

# 令和7年度第1回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和7年9月30日(火) 14:00～16:00  
中央合同庁舎第5号館 共用第6会議室(3階) 〕

## 1 開会

## 2 議題

- (1) 令和6年度第2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) 令和6年度公的職業訓練の実績
- (3) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練事業の本格実施に向けて(報告)
- (4) 障害者委託訓練 PDCA 評価について(報告)
- (5) 教育訓練給付金の指定講座の状況について(報告)
- (6) 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(報告)
- (7) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (8) 令和8年度全国職業訓練実施計画の策定方針(案)について
- (9) その他

## 3 閉会

### 【説明資料】

- 資料1 令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-1 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
- 資料2-2 ハロートレーニング(離職者向け)の令和6年度実績
- 資料2-3 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(詳細版)
- 資料3 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練事業の本格実施に向けて
- 資料4 障害者委託訓練におけるPDCAの実施について
- 資料5 教育訓練給付金の指定講座の状況について
- 資料6 教育訓練手法の構築・普及促進事業について
- 資料7-1 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
- 資料7-2 経済産業省の産業人材育成に関する取組について
- 資料8-1 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和8年度概算要求
- 資料8-2 令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

### 【参考資料】

- 参考資料1 令和7年度第1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2回地域職業能力開発促進協議会の協議結果
- 参考資料3 令和6年度における全国職業訓練実施計画
- 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)
- 参考資料5 令和7年度全国職業訓練実施計画
- 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年度下半期分)

## 【開催状況】

令和7年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、各都道府県において開催。

## 【主な協議内容】

別添1～4

### ①令和7年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和7年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行った都道府県の取組状況を紹介している。

### ②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 令和6年度の実施状況等を説明の上、7年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換

（※）適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2参照。

### ③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

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

別添3・4参照



令和6年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会

## 地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

### 【ご意見】

### 【協議会での対応】

### 【現在までの取組状況】

茨城

①県内にはたくさんの訓練実施施設があるが、どれだけの人が認知しているか。ハローワーク利用者だけでなく、多くの人に認知されるようなPRが必要。  
②企業が求めているデジタル人材とは、「プログラマー」なのか「システムエンジニア」なのかを把握することが必要である。IT企業に限らず、例えば販売職や介護職であってもITの知識は必要であるから、こういったニーズがあるのか検証が必要。

①周知広報に当たっては、訓練説明会の積極的な開催のほか、ハローワークを利用していない層に対するSNS等を利用した情報発信等に取り組み積極的に対応する方針。  
②企業が求めているデジタル人材ニーズについては、令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループでアンケート調査を実施する予定。

①県内の全ての安定所において、募集中の訓練コースについて訓練説明会や個別説明会を開催している。また、SNS（労働局及び各安定所が運用するX、LINE等）や地元ラジオを活用した訓練情報の発信に取り組んでいる。  
②公的職業訓練効果検証ワーキンググループの取組として、ヒアリングに加え、企業が求めるデジタル人材のニーズを把握するため、企業へのWebアンケートを実施する。

栃木

介護・医療・福祉分野について、マイナスイメージを払拭するのは難しい。何か検討していることがあればアピールしてはどうか。

介護・医療・福祉分野について、訓練前の見学会、職場体験を通じて、業界の魅力をアピールしていく。

ハローワーク職員向けの研修を実施し、訓練実施施設より訓練内容や資格、業界についての説明を受けることで、職員が訓練の内容だけではなく業界を知り、訓練希望者に魅力をアピールできるようにしている。

長野

介護分野については、職場においてDX化も進んでいることから、訓練内容に反映することはできないか。

DXを介護分野の訓練内容に反映することについては、令和7年度の公的職業訓練効果検証ワーキンググループで検証する。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、介護訓練実施施設に対するヒアリングを実施中。ヒアリング終了後、施設の状況等を踏まえて提案する予定。

高知

重要でない訓練はないことは承知しているが、地域で必要とされる人材の育成を鑑みると、高知県では介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべきものであり、全国横並びではなく地域の実情に応じて取り組むべきではないか。

介護・医療・福祉分野の取組について、具体的な取組方針を計画に盛り込むとともに、公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおいて、訓練効果を検証し即戦力で活躍する実例をヒアリングする。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの採用企業及び採用者に対するヒアリングについては、ハローワーク窓口での医療福祉分野訓練の周知や受講あっせん活かすことを目的に、訓練担当職員等によるヒアリングを実施している。

福岡

単にデジタル分野の訓練といわず、その内容を分かりやすく分類しなければ、受講希望者にとって分かりにくく、訓練受講のミスマッチが生じてしまうのではないか。

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に取り組むこと等を計画に反映。

公的職業訓練実施施設や訓練内容等の理解促進、適切な訓練誘導を目的に、ハローワーク職員を対象とした訓練実施機関への施設訪問を実施。また、令和7年5月に実施した訓練担当職員を対象とした業務研修において、デジタル分野（webデザイン）の訓練実施者を講師として招聘。

## 公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

### 効果検証の対象分野

#### 【選定した理由の例】

デジタル分野 19県  
IT分野 2県

「岩手県DX推進計画」において「職業能力開発の充実により、産業分野において企業が求めるIT人材を確保すること」を目標として掲げているが、全国的に当該分野の職業訓練は「応募倍率が高く就職率が低い」分野となっていることから、当該分野の訓練カリキュラムが県内産業界のニーズに適しているか検証する必要があるため、この分野を選定。（岩手）

介護・医療・福祉分野  
（一部のみを含む。）  
18県

少子高齢化の進展により慢性的な人材不足にあることや、限られた労働力の中から、介護ニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保する上で、公的職業訓練に対する期待度も高いことから、この分野を選定。（大阪）

営業・販売・事務分野  
（一部のみを含む。）  
8県

近年、デジタル化の進展等産業構造の変化が急速に進み、企業から求められる職業スキルの変化がみられる状況を踏まえ、基礎的な訓練コースについてヒアリングを実施し、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められているかなどの検証を行うため、この分野を選定。（新潟）

※ 上記の分野のほか、医療事務分野、旅行・観光分野、製造分野、建設関連分野が選定された。

### 効果検証に当たっての意見

- アンケート形式でもよいと思うが、効果検証を行う場合は、その分野の求人倍率の状況を含めて検証すればよいのではないかと。（青森《デジタル分野》）
- ハローワーク職員の訓練実施機関及び訓練分野の理解度に就職率が大きく関わっていると思われるため、ハローワーク職員の理解度を向上させるとともに、それ以外にも、就職率が低調であることについてどのような課題があるのかを、ハローワーク職員へのヒアリングも行うなどによって検証していくべきではないかと。（宮崎《デジタル分野》）
- 賃金が低く就職に結びつかないところを、ワーキンググループの検証に含めたらどうか。（栃木《介護分野》）
- 介護業界は、入職してみてミスマッチに気付く人も多いが、まずはこの業界での就労意欲を持ってもらうことが肝心なので、アピールの仕方も併せて検証してほしい。また、事業所によって充足の状況に違いがあるのか、あるのであれば、充足率の高い事業所にヒアリングすることによって有益な情報が得られるのではないかと。（神奈川《介護分野》）





## 愛知局【デジタル人材ニーズ調査の実施】

- ワーキンググループでの検証・分析結果及び協議会での議論を踏まえ、企業の人材ニーズや求める具体的なスキルを把握するための「デジタル人材のニーズ調査」を実施

### ニーズ調査実施の経緯

- 令和6年度のワーキンググループにおいて、デジタル分野（Web デザイン分野）を効果検証のテーマとし、訓練修了者へのアンケート調査、訓練実施機関及び企業等のヒアリングを実施。
- アンケート調査等の検証・分析を進める中で、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、業界情報や実務経験等の不足等により訓練関連分野への就職が叶わない者が多数散見。
- 分析結果等を令和6年度第1回地域協議会に報告したところ、デジタル分野の訓練修了者が訓練関連職種へ就職するためには、中小企業を始めとする企業の人材ニーズをより詳細に把握する必要があるのではないかと指摘。

### ニーズ調査の概要（令和6年度第2回地域協議会へ報告）

- 調査対象  
過去に人材開発支援助成金を申請した事業所 741社（回答率19.3%）
- 主な調査項目
  - ①DX等の必要性及び取組状況等に関する企業の認識
  - ②デジタルスキルを有する人材の確保の状況
  - ③DX等を推進したい業務
  - ④必要とするデジタルスキル及び習得水準

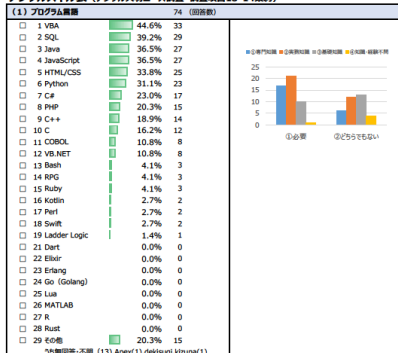
独立行政法人  
情報処理推進機構  
のDX関連調査を参  
考に、愛知県及び  
JEEDの意見を踏ま  
え設定

### 主な調査結果

- ① 9割以上の企業がDX等の必要性を認識
- ② 8割以上の企業が人材不足を認識
- ③ DX等を考える業務は「総務関係」「人事関係」「経理関係」などのバックオフィス業務が中心
- ④ 企業が必要とするデジタルスキルの習得水準は、実務知識を有する者を求める割合が高い

### 調査結果を基に 「デジタルスキル表」 を作成

デジタルスキル表（デジタル人材ニーズ調査 調査項目13・14集約）



### 「デジタルスキル表」を活用

#### 求職者に対して

- 職業相談、訓練コースの選定、訓練受講あっせん前のキャリアコンサルティング等に活用
- 訓練コース選定に当たってのミスマッチを防止し、適切な受講あっせんを実施 等

#### 求人者に対して

- デジタルスキル表により、求人者が求めるデジタルスキルを把握
- 把握した求人をDX推進求人と位置付け、求職者との効果的なマッチングを促進 等

#### 訓練実施機関に対して

- デジタルスキル表により、企業が求めるデジタルスキルを示し、訓練カリキュラムの見直しや改善等を促進
- 訓練コースごとに習得できるスキルの可視化を依頼 等

## 長崎局【「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」の作成】

- 事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いこと等を踏まえ、事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールするための「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」を作成

### 取組の経緯

- 令和5年度からハロートレーニングフェスを開催するなど、職業訓練を知ってもらう機会が増えたものの、特に事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いことが課題と認識。
- 認知度が低い理由として、訓練施設から事業所に対するアピール内容が不明確なこと、PR資料が訓練カリキュラムしかなくハローワーク職員が事業所に魅力を伝える材料がないこと等と分析。
- 訓練実施計画にも「求人者に対しては、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる職種等の提案を行うことで求人者の確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図る」とされていることを踏まえ、ハローワーク職員等が事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールする紹介集を作成することとした。

### 「訓練コース紹介集」の活用例

#### 求人者に対して

- 求人者向けセミナー時に配付し、訓練施設ごとの習得する知識・スキル等をアピール
- 事業所訪問時に、求人内容に応じた訓練生の紹介が可能であることを案内 等

#### 求職者に対して

- 訓練コース選定の際、習得する知識・スキルや訓練生の主な就職職種などを案内 等

#### 訓練実施機関に対して

- 他の訓練施設の訓練内容を把握することで、自施設のカリキュラムの見直しに活用 等

### 「訓練コース紹介集」の内容等

- 県内のハロートレーニング実施機関の24機関を掲載
- 掲載内容
  - 訓練実績・訓練コース
  - 具体的なコース内容
  - 取得を目指す資格
  - 訓練で習得する知識・スキル
  - 修了後の主な就職職種
  - 事業所へのアピールポイント

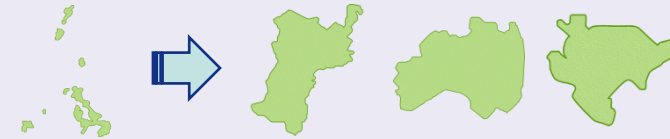
長崎県及びJEEDと協力し、令和6年度に訓練を実施した30施設へ、「訓練コース紹介集」への掲載等を働きかけ、結果として、8割の施設を掲載。



### ● 労働局担当者の声

- 訓練施設を積極的に訪問して顔の見える関係を築くことで、訓練施設が抱えている課題（訓練生の確保・就職率など）を把握することができたため、紹介集のアイディアや作成につながった。

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」を参考に、他の労働局（宮城、福島、佐賀）において同様のイベントを開催し、ハロートレーニングを周知



## 宮城労働局

### ○「ハロトレまつり」 ～未来を変える職業訓練～

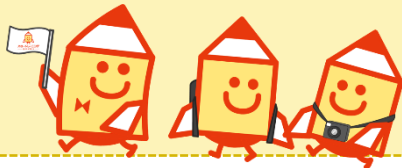
- 令和7年2月1日開催  
【会場：ぐりりホール】
- 訓練実施14施設が参加
- 主な内容

- 体験コーナー
- 相談コーナー



### さらに！

- 今年度の開催に向けて内容等を強化
  - 「建設VR体験」を追加実施
  - 東北放送ラジオ番組による広報 等



## 福島労働局

### ○「ハロートレーニングフェス」 inふくしま

- 令和7年2月8日開催  
【会場：ポリテクセンター福島】
- 訓練実施8施設が参加
- 主な内容

- ポリテクセンター見学ツアー
- ハロトレ体験コーナー
- ハロトレ相談コーナー



### さらに！

- 「ハロートレーニングフェス」との連動企画として、「ハロートレーニングパネル展」を開催
  - 訓練内容や訓練の様子（写真）を掲示。ハロートレーニングを知ってもらいイベントの参加につなげることを目的として実施。



## 佐賀労働局

### ○「学びフェス」 ～体験！ハロートレーニング～

- 令和7年1月8日開催  
【会場：メートプラザ佐賀】
- 訓練実施11施設が参加
- 主な内容

- 体験コーナー
- 相談コーナー
- 事業主・求職者向けセミナー



### さらに！

- 今年度の開催に向けて周知を強化
  - 労働局で実施する「就職フェア」と学びフェス（ミニ）の同時開催（予定）
  - 佐賀県立生涯学習センターで開催される「まなびいフェスタ」に、周知・広報のためのブースを出展（予定）



※今年度は、宮崎労働局でも実施予定



## 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

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



## 離職者向け

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)

## 在職者向け

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)

## 学卒者向け

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)

## 障害者向け

## 求職者支援訓練

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

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

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6年度 公共職業訓練 実績(速報値)	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	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値) 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
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績  
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：61.7%  
※就職率は令和6年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。



ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

資料2－2

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	835 (3)	12,536 (-19)	8,490 (-464)
	営業・販売・事務分野	3,217 (-350)	50,825 (-7,414)	37,878 (-5,318)
	医療事務分野	535 (-54)	8,445 (-983)	5,621 (-758)
	介護・医療・福祉分野	1,619 (-94)	16,917 (-1,677)	9,711 (-1,067)
	農業分野	74 (-2)	1,108 (-36)	781 (-58)
	旅行・観光分野	45 (6)	703 (103)	522 (92)
	デザイン分野	1,042 (-30)	19,138 (-2,373)	15,502 (-1,797)
	製造分野	1,521 (-13)	17,128 (-840)	11,306 (-472)
	建設関連分野	537 (-17)	6,907 (-443)	4,843 (-481)
	理容・美容関連分野	285 (-48)	3,555 (-802)	2,747 (-659)
	その他分野	867 (-40)	9,684 (-954)	8,786 (-701)
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	602 (37)	9,022 (509)	6,129 (110)
	合計	11,179 (-602)	155,968 (-14,929)	112,316 (-11,573)
	(参考) デジタル分野	2,535 (14)	39,014 (-2,315)	29,265 (-2,195)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

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

「定員」  
当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」  
当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」  
当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」  
当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

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

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

ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

※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	529 (34)	7,077 (588)	4,655 (62)	82.1% (-13.7)	65.8% (-5.0)	70.0% (1.4)	298 (-29)	5,374 (-592)	3,775 (-502)	103.3% (-4.4)	70.2% (-1.4)	62.3% (1.0)
	営業・販売・事務分野	2,281 (-214)	35,687 (-4,245)	26,439 (-3,668)	94.0% (-3.9)	74.1% (-1.3)	70.3% (-1.5)	888 (-128)	14,481 (-3,043)	10,854 (-1,550)	102.9% (8.5)	75.0% (4.2)	60.6% (0.9)
	医療事務分野	377 (-25)	5,856 (-594)	3,866 (-511)	79.6% (-2.6)	66.0% (-1.8)	77.8% (-2.0)	158 (-29)	2,589 (-389)	1,755 (-247)	86.0% (0.1)	67.8% (0.6)	70.1% (2.7)
	介護・医療・福祉分野	1,266 (-90)	11,296 (-1,509)	6,288 (-1,091)	66.3% (-3.1)	55.7% (-2.0)	83.4% (-1.5)	295 (-4)	4,626 (-203)	2,853 (120)	73.6% (3.8)	61.7% (5.1)	70.9% (-2.6)
	農業分野	31 (0)	426 (3)	302 (-14)	86.2% (-11.5)	70.9% (-3.8)	68.1% (-4.6)	7 (1)	101 (11)	57 (7)	62.4% (-3.2)	56.4% (0.9)	68.6% (21.4)
	旅行・観光分野	38 (6)	579 (105)	469 (94)	115.9% (10.6)	81.0% (1.9)	50.0% (-6.1)	2 (-1)	44 (-2)	15 (-2)	34.1% (-24.6)	34.1% (-2.9)	44.0% (-6.0)
	デザイン分野	453 (75)	7,709 (1,118)	6,059 (827)	103.6% (-7.7)	78.6% (-0.8)	68.9% (1.3)	582 (-105)	11,319 (-3,491)	9,357 (-2,608)	139.3% (11.2)	82.7% (1.9)	57.3% (1.7)
	製造分野	18 (-6)	130 (-106)	82 (-74)	67.7% (-5.6)	63.1% (-3.0)	70.0% (-2.2)	8 (0)	114 (-6)	79 (-1)	90.4% (6.2)	69.3% (2.6)	65.7% (3.6)
	建設関連分野	52 (-2)	678 (-24)	401 (-49)	69.3% (-9.9)	59.1% (-5.0)	74.1% (8.7)	48 (-9)	730 (-109)	547 (-123)	110.0% (-9.4)	74.9% (-4.9)	67.0% (1.8)
	理容・美容関連分野	60 (-10)	196 (-38)	162 (-21)	121.9% (-9.7)	82.7% (4.4)	81.3% (0.5)	225 (-38)	3,359 (-764)	2,585 (-638)	125.5% (9.7)	77.0% (-1.2)	67.9% (0.6)
	その他分野	160 (-24)	1,427 (-329)	1,035 (-262)	100.3% (-0.6)	72.5% (-1.3)	72.9% (-1.8)	79 (-21)	1,297 (-447)	939 (-320)	109.5% (-2.3)	72.4% (0.2)	55.3% (4.3)
求職者支援訓練 （基礎コース）	基礎	-	-	-	-	-	-	602	9,022	6,129	85.2%	67.9%	60.9%
		-	-	-	-	-	-	(37)	(509)	(110)	(-7.4)	(-2.8)	(0.8)
合計		5,265 (-256)	71,061 (-5,031)	49,758 (-4,707)	88.3% (-4.4)	70.0% (-1.6)	72.4% (-1.2)	3,192 (-326)	53,056 (-8,526)	38,945 (-5,754)	105.8% (2.5)	73.4% (0.8)	/
(参考) デジタル分野		956 (116)	14,415 (1,852)	10,409 (931)	93.0% (-11.4)	72.2% (-3.2)	69.4% (1.5)	798 (-123)	15,265 (-3,912)	11,931 (-2,985)	127.7% (5.6)	78.2% (0.4)	

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

	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	8 (-2)	85 (-15)	60 (-24)	94.1% (-32.9)	70.6% (-13.4)	81.6% (7.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	20 (-8)	305 (-114)	229 (-99)	104.3% (-4.3)	75.1% (-3.2)	81.9% (4.6)	28 (0)	352 (-12)	356 (-1)	128.1% (-9.8)	101.1% (3.1)	84.8% (-5.1)
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 (0)	995 (35)	570 (-96)	70.7% (-13.6)	57.3% (-12.1)	84.9% (-1.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	36 (-3)	581 (-50)	422 (-51)	95.7% (0.5)	72.6% (-2.3)	90.5% (2.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	5 (1)	80 (0)	38 (0)	58.8% (0.0)	47.5% (0.0)	96.0% (14.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	86 (-16)	110.9% (-30.0)	78.2% (-14.5)	64.0% (-14.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	221 (-16)	2,817 (-148)	1,439 (-114)	62.1% (-2.3)	51.1% (-1.3)	79.5% (-0.7)	1,274 (9)	14,067 (-580)	9,706 (-283)	80.6% (0.5)	69.0% (0.8)	87.4% (-0.3)
建設関連分野	109 (-7)	1,668 (-113)	896 (-143)	68.9% (-10.5)	53.7% (-4.6)	79.1% (-4.7)	328 (1)	3,831 (-197)	2,999 (-166)	89.6% (-2.0)	78.3% (-0.3)	87.1% (0.1)
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	128 (-1)	2,080 (0)	1,292 (12)	80.0% (-1.2)	62.1% (0.6)	78.2% (-4.4)	500 (6)	4,880 (-178)	5,520 (-131)	140.1% (0.2)	113.1% (1.4)	87.7% (-0.8)
合計	592 (-36)	8,721 (-405)	5,032 (-531)	73.2% (-5.7)	57.7% (-3.3)	80.7% (-2.0)	2,130 (16)	23,130 (-967)	18,581 (-581)	95.4% (-0.1)	80.3% (0.8)	87.3% (-0.4)
(参考) デジタル分野	8 (-2)	85 (-15)	60 (-24)	94.1% (-32.9)	70.6% (-13.4)	81.6% (7.0)	773 (23)	9,249 (-240)	6,865 (-117)	86.5% (-0.6)	74.2% (0.6)	86.7% (0.2)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

# ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （詳細版）

※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。



# 目次

## 1. 令和6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・・P11

(3) 求職者支援訓練の詳細 ..... P21

(4) その他 ..... P32

## 2. 令和7年度の直近の状況 ..... P36

# 1. 令和6年度までの実施状況

## (1) 公的職業訓練全体

- ・実施状況(令和2年度～令和6年度)
  - 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況 .....P4
  - 公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況 .....P5
  - 公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況 .....P6
  - 公共職業訓練(障害者訓練)の実施状況 .....P7
  - 求職者支援訓練の実施状況 .....P8
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況 .....P9
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和6年度) .....P10

## 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%
令和6年度	合計	102,912	89,792	71.3%	—
	施設内訓練	31,851	29,353	74.1%	85.7%
	委託訓練	71,061	60,439	70.0%	72.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 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。

※ 令和6年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

## 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
令和6年度	112,148	103,055	72,187	59,784	39,961

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

※ 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。



# 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%
令和6年度	合計	11,810	13,767	96.1%	2,857	5,222	99.5%	8,953	8,545	95.0%
	専門課程	3,182	5,220	98.6%	1,862	3,367	99.0%	1,320	1,853	98.3%
	応用課程	945	1,808	99.8%	935	1,806	99.8%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	7,383	6,493	94.3%	60	49	100.0%	7,323	6,444	94.2%
	普通課程(中卒)	300	246	93.2%	—	—	—	300	246	93.2%

※ 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。

※ 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。

# 公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

（単位：人）

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6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	1,525	—	1,566	—	1,476	—	1,447	—	1,480	—
離職者訓練	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,275	70.1%	1,244	68.9%	1,291	70.9%
在職者訓練	198	—	190	—	201	—	203	—	189	—
一般校における 障害者職業訓練	690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	793[247]	73.4%	756 [240]	73.6%	844 [215]	80.0%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	2,533	—	2,731	—	2,764	—	2,791	—	2,625	—
離職者訓練	2,339	46.4%	2,571	45.1%	2,574	41.2%	2,588	40.4%	2,356	41.2%
在職者訓練	194	—	160	—	190	—	203	—	269	—
合 計	4,748	—	4,986	—	5,033	—	4,994	—	4,949	—

（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。

※ 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。

# 求職者支援訓練の実施状況

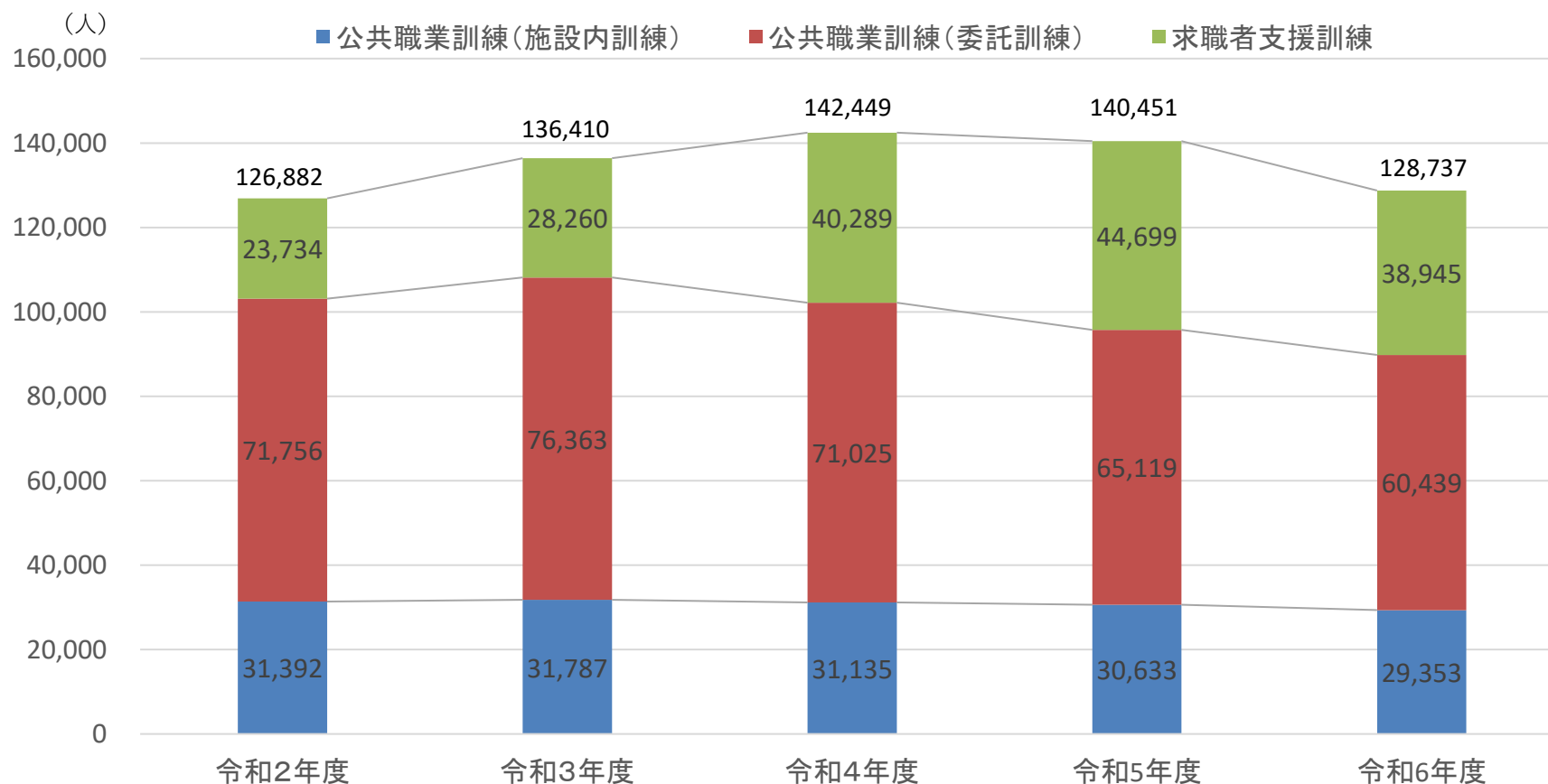
	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 定員充足率 (⑤／④)	就職率
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和4年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%
令和5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%
令和6年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 61.7%

※ 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。

※ 令和6年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 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。

# ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



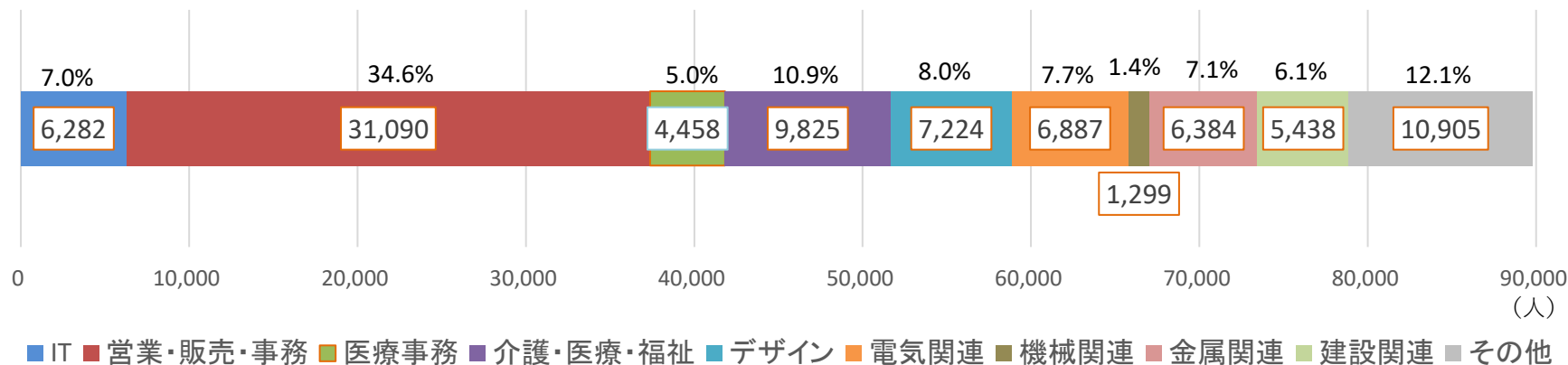


# ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和6年度)



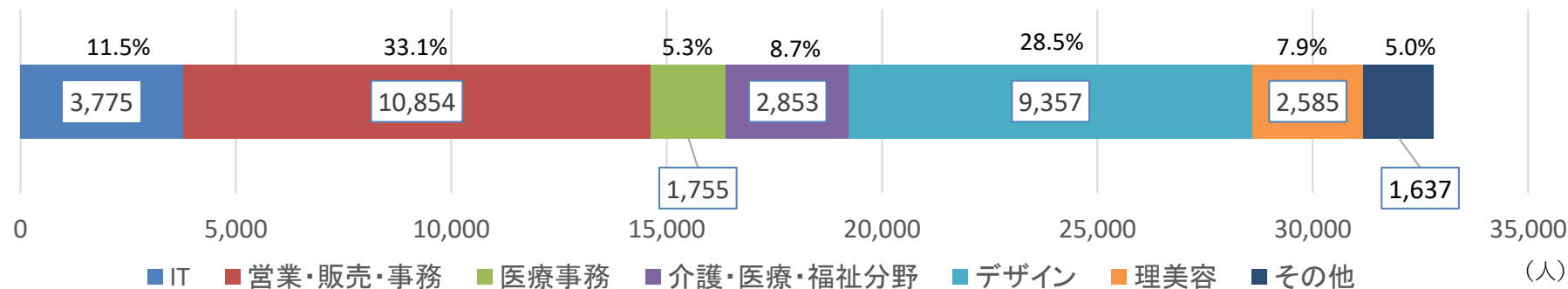
## 公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③デザイン分野が多い。



## 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6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》	.....P12
・就職状況(令和2年度～令和6年度)	.....P13
・受講者数・就職率(令和6年度分野別)	.....P14
・入校者数(年齢階層別・分野別)	.....P15
・就職率(年齢階層別・分野別)	.....P16
・受講者数(令和6年度都道府県別)	.....P17
・就職率(令和6年度都道府県別)	.....P18
・長期高度人材育成コース実施状況(令和2年度～令和6年度)	.....P19
・長期高度人材育成コース実施状況(令和6年度分野別)	.....P20

## 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%
令和6年度	合計	102,912	89,792	71.3%	－
	施設内訓練	31,851	29,353	74.1%	85.7%
	委託訓練	71,061	60,439	70.0%	72.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 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。

※ 令和6年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

## 就職状況（令和２年度～令和６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%
令和６年度	施設内訓練	2,722	29,353	1,229	2,452	16,925	14,160	85.7%
	委託訓練	5,265	60,439	2,796	2,769	44,035	31,096	72.4%

※ 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。

※ 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。

分野		受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県	
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
IT分野		6,282	73	81.6%	0	—	73	81.6%	6,209	70.0%	0	—	6,209	70.0%
営業・販売・事務分野		31,090	678	83.6%	438	84.8%	240	81.9%	30,412	70.3%	0	—	30,412	70.3%
医療事務分野		4,458	0	—	0	—	0	—	4,458	77.8%	0	—	4,458	77.8%
介護・医療・福祉分野		9,825	615	84.9%	0	—	615	84.9%	9,210	83.4%	0	—	9,210	83.4%
農業分野		778	448	90.5%	0	—	448	90.5%	330	68.1%	0	—	330	68.1%
旅行・観光分野		555	38	96.0%	0	—	38	96.0%	517	50.0%	0	—	517	50.0%
デザイン分野		7,224	86	64.0%	0	—	86	64.0%	7,138	68.9%	0	—	7,138	68.9%
製造 分野	電気関連分野	6,887	6,847	86.2%	6,530	86.5%	317	81.8%	40	69.6%	0	—	40	69.6%
	機械関連分野	1,299	1,251	82.9%	891	88.1%	360	72.8%	48	62.1%	0	—	48	62.1%
	金属関連分野	6,384	6,381	88.2%	5,849	88.4%	532	87.1%	3	50.0%	0	—	3	50.0%
	その他の製造関連分野	338	319	74.1%	0	—	319	74.1%	19	87.5%	0	—	19	87.5%
建設関連分野		5,438	5,002	85.3%	4,030	87.1%	972	79.1%	436	74.1%	0	—	436	74.1%
理容・美容関連分野		259	0	—	0	—	0	—	259	81.3%	0	—	259	81.3%
その他 分野	林業分野	5	0	—	0	—	0	—	5	20.0%	0	—	5	20.0%
	警備・保安分野	5	0	—	0	—	0	—	5	60.0%	0	—	5	60.0%
	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	272	83	85.7%	57	94.9%	26	78.8%	189	60.5%	0	—	189	60.5%
	調理分野	666	185	88.3%	0	—	185	88.3%	481	78.3%	0	—	481	78.3%
	その他の分野	8,027	7,347	84.0%	6,179	87.6%	1,168	76.1%	680	74.0%	0	—	680	74.0%
総計		89,792	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%	60,439	72.4%	0	—	60,439	72.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。 ※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

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

	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	759	286	5,814	3,272	8,582	5,190	7,527	4,476	7,753	4,927	8,371	5,491	9,242	6,296	9,612	6,433	7,189	4,300	6,458	2,798	2,055	693	73,371	44,200
	割合	1.0%	0.4%	7.9%	4.5%	11.7%	7.1%	10.3%	6.1%	10.6%	6.7%	11.4%	7.5%	12.6%	8.6%	13.1%	8.8%	9.8%	5.9%	8.8%	3.8%	2.8%	0.9%	100.0%	60.2%
IT分野	入校者数	45	14	565	244	813	409	620	324	525	304	520	337	509	339	473	317	301	187	265	122	79	30	4,715	2,627
	割合	1.0%	0.3%	12.0%	5.2%	17.2%	8.7%	13.1%	6.9%	11.1%	6.4%	11.0%	7.1%	10.8%	7.2%	10.0%	6.7%	6.4%	4.0%	5.6%	2.6%	1.7%	0.6%	100.0%	55.7%
営業・販売・事務分野	入校者数	151	113	1,948	1,415	2,828	2,136	2,557	2,010	2,785	2,295	3,204	2,660	3,678	3,168	3,868	3,326	2,924	2,356	2,377	1,617	704	391	27,024	21,513
	割合	0.6%	0.4%	7.2%	5.2%	10.5%	7.9%	9.5%	7.4%	10.3%	8.5%	11.9%	9.8%	13.6%	11.7%	14.3%	12.3%	10.8%	8.7%	8.8%	6.0%	2.6%	1.4%	100.0%	79.6%
医療事務分野	入校者数	44	44	406	384	537	517	380	368	439	426	457	438	557	538	570	555	300	285	152	145	24	21	3,866	3,722
	割合	1.1%	1.1%	10.5%	9.9%	13.9%	13.4%	9.8%	9.5%	11.4%	11.0%	11.8%	11.3%	14.4%	13.9%	14.7%	14.4%	7.8%	7.4%	3.9%	3.8%	0.6%	0.5%	100.0%	96.3%
介護・医療・福祉分野	入校者数	63	42	382	256	402	273	447	294	592	442	787	596	952	693	1,186	848	965	632	800	418	282	129	6,858	4,626
	割合	0.9%	0.6%	5.6%	3.7%	5.9%	4.0%	6.5%	4.3%	8.6%	6.4%	11.5%	8.7%	13.9%	10.1%	17.3%	12.4%	14.1%	9.2%	11.7%	6.1%	4.1%	1.9%	100.0%	67.5%
農業分野	入校者数	8	1	12	6	27	10	32	6	34	12	45	16	64	17	102	41	116	42	195	34	86	8	724	193
	割合	1.1%	0.1%	1.7%	0.8%	3.7%	1.4%	4.4%	0.8%	4.7%	1.7%	6.2%	2.2%	8.8%	2.3%	14.1%	5.7%	16.0%	5.8%	26.9%	4.7%	11.9%	1.1%	100.0%	26.7%
旅行・観光分野	入校者数	1	0	19	12	39	30	31	24	47	39	38	34	64	45	82	65	83	53	82	46	21	11	507	361
	割合	0.2%	—	3.7%	2.4%	7.7%	5.9%	6.1%	4.7%	9.3%	7.7%	7.5%	6.7%	12.6%	8.9%	16.2%	12.8%	16.4%	10.5%	16.2%	9.1%	4.1%	2.2%	100.0%	71.2%
デザイン分野	入校者数	31	16	707	507	1,267	954	923	687	754	602	658	503	627	479	522	398	309	218	256	124	91	37	6,145	4,530
	割合	0.5%	0.3%	11.5%	8.3%	20.6%	15.5%	15.0%	11.2%	12.3%	9.8%	10.7%	8.2%	10.2%	7.8%	8.5%	6.5%	5.0%	3.5%	4.2%	2.0%	1.5%	0.6%	100.0%	73.7%
製造分野	電気関連分野	70	5	514	66	827	158	726	146	577	74	568	89	500	83	479	92	336	21	372	14	117	2	5,086	750
	割合	1.4%	0.1%	10.1%	1.3%	16.3%	3.1%	14.3%	2.9%	11.3%	1.5%	11.2%	1.7%	9.8%	1.6%	9.4%	1.8%	6.6%	0.4%	7.3%	0.3%	2.3%	0.0%	100.0%	14.7%
	機械関連分野	24	3	94	23	134	39	107	31	165	52	109	37	136	46	116	35	87	15	71	6	28	1	1,071	288
	割合	2.2%	0.3%	8.8%	2.1%	12.5%	3.6%	10.0%	2.9%	15.4%	4.9%	10.2%	3.5%	12.7%	4.3%	10.8%	3.3%	8.1%	1.4%	6.6%	0.6%	2.6%	0.1%	100.0%	26.9%
	金属関連分野	111	11	398	103	571	202	600	185	587	209	563	199	619	240	524	149	369	76	311	30	82	2	4,735	1,406
	割合	2.3%	0.2%	8.4%	2.2%	12.1%	4.3%	12.7%	3.9%	12.4%	4.4%	11.9%	4.2%	13.1%	5.1%	11.1%	3.1%	7.8%	1.6%	6.6%	0.6%	1.7%	0.0%	100.0%	29.7%
その他の製造関連分野	入校者数	36	9	28	11	27	16	28	14	36	23	41	33	49	27	20	11	33	22	22	9	9	1	335	176
	割合	10.7%	2.7%	8.4%	3.3%	8.1%	4.8%	8.4%	4.2%	10.7%	6.9%	12.2%	9.9%	14.6%	8.1%	6.0%	3.3%	9.9%	6.6%	6.6%	2.7%	2.7%	0.3%	100.0%	52.5%
建設関連分野	入校者数	78	7	202	92	293	162	316	172	396	219	500	285	569	335	640	322	507	215	570	119	225	30	4,296	1,958
	割合	1.8%	0.2%	4.7%	2.1%	6.8%	3.8%	7.4%	4.0%	9.2%	5.1%	11.6%	6.6%	13.2%	7.8%	14.9%	7.5%	11.8%	5.0%	13.3%	2.8%	5.2%	0.7%	100.0%	45.6%
理容・美容関連分野	入校者数	6	6	40	34	35	32	21	18	13	13	18	18	17	17	9	7	3	3	0	0	0	0	162	148
	割合	3.7%	3.7%	24.7%	21.0%	21.6%	19.8%	13.0%	11.1%	8.0%	8.0%	11.1%	11.1%	10.5%	10.5%	5.6%	4.3%	1.9%	1.9%	—	—	—	—	100.0%	91.4%
その他分野	林業分野	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	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	警備・保安分野	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	5	1
	割合	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20.0%	—	20.0%	—	40.0%	—	20.0%	20.0%	—	—	—	—	100.0%	20.0%
	クリエイト(企画・創作)分野	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	7	0	6	0	11	4	14	5	21	7	34	6	28	6	33	7	33	3	35	3	7	0	229	42
	割合	3.1%	—	2.6%	—	4.8%	1.7%	6.1%	2.2%	9.2%	3.1%	14.8%	2.6%	12.2%	2.6%	14.4%	3.1%	14.4%	1.3%	15.3%	1.3%	3.1%	—	100.0%	18.3%
調理分野	入校者数	9	5	29	22	32	19	36	26	40	30	49	37	79	63	96	71	79	53	71	37	20	11	540	374
	割合	1.7%	0.9%	5.4%	4.1%	5.9%	3.5%	6.7%	4.8%	7.4%	5.6%	9.1%	6.9%	14.6%	—	17.8%	13.1%	14.6%	9.8%	13.1%	6.9%	3.7%	2.0%	100.0%	69.3%
その他の分野	入校者数	75	10	464	97	739	229	689	166	742	180	779	203	793	200	890	189	743	118	879	74	280	19	7,073	1,485
	割合	1.1%	0.1%	6.6%	1.4%	10.4%	3.2%	9.7%	2.3%	10.5%	2.5%	11.0%	2.9%	11.2%	—	12.6%	2.7%	10.5%	1.7%	12.4%	1.0%	4.0%	0.3%	100.0%	21.0%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

※ 「うち女性」の割合は、各分野の入校者数合計に対する割合であること。

※ 速報値のため、年齢不明者がいることから、各年齢階層別内訳の合算と合計欄の数値が一致しないこと。

# 就職率（年齢階層別・分野別）

速報値

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		76.3%	69.2%	77.5%	74.6%	79.2%	74.2%	79.4%	75.1%	78.6%	75.0%	80.2%	76.9%	77.7%	74.0%	74.5%	70.8%	71.2%	67.6%	68.4%	64.2%	65.5%	56.8%	76.3%	76.8%
製造分野	IT分野	65.9%	100.0%	74.3%	78.0%	76.3%	76.9%	76.3%	80.3%	69.8%	68.0%	72.1%	76.4%	67.6%	68.6%	59.1%	66.4%	62.5%	70.6%	58.9%	72.0%	56.9%	52.2%	70.2%	74.3%
	営業・販売・事務分野	57.7%	60.8%	72.9%	73.0%	74.5%	71.7%	73.3%	71.4%	73.9%	71.9%	75.6%	73.8%	72.9%	71.0%	69.6%	67.9%	64.2%	64.3%	60.0%	61.0%	54.2%	51.4%	70.6%	73.5%
	医療事務分野	77.8%	74.3%	75.3%	71.5%	80.0%	75.6%	78.3%	75.4%	80.2%	77.8%	84.3%	80.2%	77.6%	76.0%	76.2%	73.1%	70.6%	67.0%	70.1%	66.9%	65.4%	56.0%	77.8%	77.9%
	介護・医療・福祉分野	81.8%	77.1%	85.1%	81.5%	85.3%	78.1%	86.8%	81.7%	85.4%	80.1%	85.0%	80.5%	85.4%	77.6%	84.5%	75.6%	80.5%	73.4%	77.4%	69.6%	80.6%	69.7%	83.5%	85.4%
	農業分野	100.0%	—	90.9%	100.0%	73.9%	60.0%	78.6%	83.3%	71.9%	80.0%	81.8%	81.3%	79.7%	93.3%	81.0%	83.3%	84.5%	83.3%	85.6%	80.0%	73.6%	62.5%	81.4%	83.7%
	旅行・観光分野	0.0%	—	46.7%	37.5%	59.5%	66.7%	58.3%	57.1%	59.1%	69.4%	51.7%	55.6%	55.6%	53.8%	59.4%	61.4%	48.1%	45.3%	44.4%	52.6%	37.5%	40.0%	52.6%	56.2%
	デザイン分野	60.0%	53.8%	70.6%	69.6%	69.0%	67.1%	70.5%	67.8%	69.9%	69.9%	74.0%	72.5%	68.9%	68.3%	64.7%	63.1%	67.6%	66.3%	54.4%	54.2%	49.4%	57.6%	68.8%	71.9%
	電気関連分野	89.3%	100.0%	88.8%	96.4%	91.6%	94.3%	91.0%	93.3%	87.6%	91.7%	87.2%	83.7%	86.2%	90.0%	82.7%	85.9%	78.0%	73.7%	73.4%	76.9%	69.6%	100.0%	86.1%	90.3%
	機械関連分野	83.3%	100.0%	85.9%	77.8%	91.4%	97.0%	87.3%	85.7%	85.5%	81.8%	87.5%	82.4%	84.7%	87.5%	73.8%	79.4%	67.9%	58.3%	64.6%	75.0%	76.0%	—	82.3%	83.6%
	金属関連分野	89.7%	77.8%	91.8%	94.6%	93.5%	92.5%	91.6%	93.1%	89.8%	93.4%	88.6%	90.9%	89.7%	91.6%	83.3%	85.5%	81.8%	80.2%	79.2%	81.5%	75.3%	50.0%	88.2%	90.5%
	その他の製造関連分野	92.9%	100.0%	86.7%	80.0%	83.3%	85.7%	73.1%	80.0%	66.7%	78.3%	75.6%	84.8%	70.5%	65.4%	76.5%	72.7%	65.5%	65.0%	55.0%	70.0%	55.6%	—	74.8%	76.8%
	建設関連分野	85.1%	83.3%	87.3%	90.1%	90.3%	88.4%	89.9%	87.9%	92.3%	91.1%	88.1%	84.7%	87.5%	86.4%	79.8%	83.1%	79.8%	81.5%	76.9%	76.2%	73.2%	57.7%	84.3%	86.7%
理容・美容関連分野	75.0%	71.4%	75.8%	75.9%	82.1%	79.2%	72.2%	75.0%	76.5%	75.0%	100.0%	100.0%	84.6%	84.6%	100.0%	100.0%	80.0%	80.0%	—	—	—	—	81.3%	81.1%	
その他分野	林業分野	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0%	—	50.0%	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	警備・保安分野	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0%	—	0.0%	—	100.0%	—	100.0%	100.0%	—	—	—	—	60.0%	100.0%
	クリエイト （企画・創作）分野	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	輸送サービス分野	66.7%	—	90.0%	—	81.8%	33.3%	72.7%	100.0%	54.2%	75.0%	76.5%	100.0%	54.5%	37.5%	65.7%	57.1%	45.5%	66.7%	75.0%	66.7%	66.7%	—	65.6%	67.4%
	調理分野	80.0%	100.0%	78.4%	70.4%	79.5%	81.8%	83.9%	87.0%	90.0%	85.7%	90.7%	85.7%	90.8%	87.5%	75.6%	76.6%	73.6%	66.7%	74.6%	84.8%	73.7%	81.8%	80.5%	83.5%
	その他の分野	65.2%	20.0%	73.7%	47.7%	84.7%	56.2%	87.5%	68.0%	85.2%	66.7%	88.3%	81.5%	84.7%	74.4%	85.2%	72.0%	81.7%	71.7%	78.2%	57.1%	76.1%	85.7%	82.8%	80.6%

※ 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。

※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

公共職業訓練  
(離職者訓練)

受講者数（令和6年度都道府県別）

速報値

	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	3,362	1,466	1,896	1,465	1,465	0	1,897	1	1,896
青森県	1,176	313	863	284	284	0	892	29	863
岩手県	1,239	341	898	341	341	0	898	0	898
宮城県	1,607	660	947	645	645	0	962	15	947
秋田県	1,120	417	703	390	390	0	730	27	703
山形県	851	326	525	320	320	0	531	6	525
福島県	1,764	673	1,091	673	673	0	1,091	0	1,091
茨城県	1,164	422	742	392	392	0	772	30	742
栃木県	1,578	733	845	670	670	0	908	63	845
群馬県	993	449	544	449	449	0	544	0	544
埼玉県	4,781	748	4,033	588	588	0	4,193	160	4,033
千葉県	3,865	1,244	2,621	1,153	1,153	0	2,712	91	2,621
東京都	9,322	1,798	7,524	0	0	0	9,322	1,798	7,524
神奈川県	2,853	1,308	1,545	767	767	0	2,086	541	1,545
新潟県	1,937	449	1,488	323	323	0	1,614	126	1,488
富山県	853	549	304	356	356	0	497	193	304
石川県	1,777	345	1,432	345	345	0	1,432	0	1,432
福井県	643	303	340	235	235	0	408	68	340
山梨県	669	344	325	312	312	0	357	32	325
長野県	1,367	597	770	568	568	0	799	29	770
岐阜県	1,031	260	771	248	248	0	783	12	771
静岡県	1,534	610	924	534	534	0	1,000	76	924
愛知県	4,654	1,038	3,616	727	727	0	3,927	311	3,616
三重県	1,381	744	637	647	647	0	734	97	637
滋賀県	1,348	557	791	420	420	0	928	137	791

	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	1,846	667	1,179	640	640	0	1,206	27	1,179
大阪府	4,990	915	4,075	681	681	0	4,309	234	4,075
兵庫県	3,598	1,316	2,282	1,129	1,129	0	2,469	187	2,282
奈良県	1,030	437	593	382	382	0	648	55	593
和歌山県	775	387	388	387	387	0	388	0	388
鳥取県	1,025	480	545	475	475	0	550	5	545
島根県	861	422	439	381	381	0	480	41	439
岡山県	1,147	495	652	412	412	0	735	83	652
広島県	1,517	659	858	586	586	0	931	73	858
山口県	1,293	405	888	276	276	0	1,017	129	888
徳島県	685	358	327	298	298	0	387	60	327
香川県	838	527	311	354	354	0	484	173	311
愛媛県	973	393	580	348	348	0	625	45	580
高知県	815	360	455	344	344	0	471	16	455
福岡県	5,116	1,171	3,945	904	904	0	4,212	267	3,945
佐賀県	992	352	640	352	352	0	640	0	640
長崎県	1,802	581	1,221	578	578	0	1,224	3	1,221
熊本県	1,981	854	1,127	854	854	0	1,127	0	1,127
大分県	1,292	401	891	371	371	0	921	30	891
宮崎県	1,227	546	681	546	546	0	681	0	681
鹿児島県	1,656	362	1,294	362	362	0	1,294	0	1,294
沖縄県	1,464	571	893	462	462	0	1,002	109	893
合 計	89,792	29,353	60,439	23,974	23,974	0	65,818	5,379	60,439

R4年度合計	102,160	31,135	71,025	24,993	24,922	71	77,167	6,213	70,954
R5年度合計	95,752	30,633	65,119	24,673	24,673	0	71,079	5,960	65,119

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



# 就職率（令和6年度都道府県別）

速報値

	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	86.1%	86.2%	0.0%	67.8%	—	67.8%
青森県	84.6%	84.0%	88.9%	76.4%	—	76.4%
岩手県	87.5%	87.5%	—	74.7%	—	74.7%
宮城県	83.5%	83.5%	85.7%	77.2%	—	77.2%
秋田県	85.6%	87.3%	69.2%	72.2%	—	72.2%
山形県	83.1%	82.7%	100.0%	65.6%	—	65.6%
福島県	88.9%	88.9%	—	77.2%	—	77.2%
茨城県	86.5%	87.0%	78.9%	73.7%	—	73.7%
栃木県	84.4%	85.7%	75.8%	69.9%	—	69.9%
群馬県	87.6%	87.6%	—	78.9%	—	78.9%
埼玉県	85.5%	87.7%	79.4%	77.0%	—	77.0%
千葉県	88.6%	89.2%	83.1%	71.2%	—	71.2%
東京都	78.6%	—	78.6%	59.3%	—	59.3%
神奈川県	88.7%	84.8%	92.4%	74.2%	—	74.2%
新潟県	86.4%	95.4%	69.5%	72.2%	—	72.2%
富山県	83.1%	86.2%	79.7%	77.5%	—	77.5%
石川県	80.2%	80.2%	—	74.0%	—	74.0%
福井県	87.0%	89.0%	82.8%	75.6%	—	75.6%
山梨県	85.4%	88.0%	67.7%	72.6%	—	72.6%
長野県	89.2%	88.9%	92.6%	67.2%	—	67.2%
岐阜県	85.2%	84.0%	100.0%	73.8%	—	73.8%
静岡県	86.7%	86.5%	88.1%	70.4%	—	70.4%
愛知県	88.8%	94.5%	79.8%	78.4%	—	78.4%
三重県	81.7%	83.8%	69.7%	74.0%	—	74.0%
滋賀県	84.7%	85.1%	83.3%	64.1%	—	64.1%

	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	84.8%	84.5%	91.3%	71.9%	—	71.9%
大阪府	89.9%	89.5%	90.7%	84.6%	—	84.6%
兵庫県	87.8%	87.4%	89.5%	81.2%	—	81.2%
奈良県	87.6%	84.8%	100.0%	81.9%	—	81.9%
和歌山県	88.4%	88.4%	—	68.1%	—	68.1%
鳥取県	89.4%	89.6%	80.0%	78.6%	—	78.6%
島根県	93.6%	93.2%	97.0%	70.4%	—	70.4%
岡山県	89.6%	89.2%	90.8%	75.4%	—	75.4%
広島県	82.1%	80.8%	88.4%	70.4%	—	70.4%
山口県	84.7%	84.4%	85.3%	67.8%	—	67.8%
徳島県	82.0%	83.3%	78.6%	78.6%	—	78.6%
香川県	81.4%	86.9%	73.8%	65.2%	—	65.2%
愛媛県	81.7%	85.2%	64.3%	76.0%	—	76.0%
高知県	84.4%	85.1%	75.0%	83.3%	—	83.3%
福岡県	77.6%	88.2%	47.8%	55.3%	—	55.3%
佐賀県	87.4%	87.4%	—	76.6%	—	76.6%
長崎県	94.6%	94.6%	100.0%	79.3%	—	79.3%
熊本県	91.2%	91.2%	—	70.1%	—	70.1%
大分県	81.8%	80.8%	89.3%	84.5%	—	84.5%
宮崎県	88.0%	88.0%	—	82.4%	—	82.4%
鹿児島県	87.8%	87.8%	—	75.2%	—	75.2%
沖縄県	90.4%	89.4%	93.8%	84.2%	—	84.2%
合 計	85.7%	87.3%	80.7%	72.4%	—	72.4%

R4年度合計	86.7%	87.9%	83.2%	74.6%	44.9%	74.6%
R5年度合計	86.4%	87.7%	82.7%	73.6%	—	73.6%

※ 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２年度～令和６年度）

	コース数	受講者数	就職率
令和２年度	1,026	5,269	86.3%
令和３年度	1,032	5,345	88.9%
令和４年度	961	5,241	88.4%
令和５年度	986	5,191	90.0%
令和６年度	954	4,737	88.3%

※ 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。

※ 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。

# 長期高度人材育成コース 実施状況（令和6年度分野別）

速報値

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	10	30	83.3%
建設系	5	17	50.0%
事務系	26	102	92.3%
介護系	264	901	93.2%
保育系	307	1815	91.6%
その他社会福祉系	87	700	88.1%
サービス系	68	231	79.6%
調理系	51	275	77.1%
保健医療系	26	114	88.9%
情報系	96	493	84.4%
その他	14	59	57.1%
合計	954	4737	88.3%

令和5年度合計	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。

# 1. 令和6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》	.....P22
・就職状況(令和2年度～令和6年度コース別)	.....P23
・認定・開講状況(令和6年度コース別／分野別)	.....P24
・就職状況(令和6年度コース別／分野別)	.....P25
・受講者数(年齢階層別・分野別)	.....P26
・就職率(年齢階層別・分野別)	.....P27
・受講者数(令和6年度都道府県別)	.....P28
・就職率(令和6年度都道府県別)	.....P29
・申請・認定状況(令和6年度都道府県別)	.....P30
・申請・認定状況(令和6年度都道府県別・コース別／重点3分野別)	.....P31

## 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%
令和６年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 61.7%

※ 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。

※ 令和6年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 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。

## 就職状況（令和２年度～令和６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%
令和６年度	基礎コース	445	4,690	290	300	4,099	124	4,275 (4,087)	2,553 (2,491)	60.9%
	実践コース	2,091	27,332	2,078	2,187	23,067	—	25,254 (24,800)	15,461 (15,294)	61.7%

※ 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。）

※ 令和6年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 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。

# 認定・開講状況 (令和6年度コース別／分野別)

速報値

	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	3,455	649	2,796	333	960	172
認定定員	57,064	9,749	47,315	5,990	15,602	2,814
開講コース数	3,192	602	2,590	298	888	158
中止率	7.3%	7.2%	7.4%	10.5%	7.5%	8.1%
開講定員	53,056	9,022	44,034	5,374	14,481	2,589
受講申込者数	56,152	7,690	48,462	5,550	14,899	2,227
応募倍率	1.06	0.85	1.10	1.03	1.03	0.86
受講者数	38,945	6,129	32,816	3,775	10,854	1,755
定員充足率	73.4%	67.9%	74.5%	70.2%	75.0%	67.8%

	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	338	7	7	600	235	144
認定定員	5,287	101	134	11,625	3,489	2,273
開講コース数	295	7	2	582	225	135
中止率	12.7%	0.0%	71.4%	3.0%	4.3%	6.3%
開講定員	4,626	101	44	11,319	3,359	2,141
受講申込者数	3,405	63	15	15,762	4,215	2,326
応募倍率	0.74	0.62	0.34	1.39	1.25	1.09
受講者数	2,853	57	15	9,357	2,585	1,565
定員充足率	61.7%	56.4%	34.1%	82.7%	77.0%	73.1%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。



# 就職状況 (令和6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5年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	445	4,690	290	300	4,099	124	4,275 (4,087)	2,553 (2,491)	60.9%	76.2%	60.1%	75.4%
実践コース	2,091	27,332	2,078	2,187	2,3067	—	25,254 (24,800)	15,461 (15,294)	61.7%	77.7%	60.6%	76.5%
IT	236	2,974	334	303	2,337	—	2,640 (2,610)	1,633 (1,626)	62.3%	73.9%	61.3%	73.5%
営業・販売 ・事務	746	9,227	512	843	7,872	—	8,715 (8,525)	5,233 (5,168)	60.6%	76.5%	59.7%	75.1%
医療事務	121	1,350	68	58	1,224	—	1,282 (1,272)	894 (892)	70.1%	83.5%	67.5%	82.3%
介護福祉	217	2,145	111	26	2,008	—	2,034 (1,902)	1,413 (1,349)	70.9%	85.0%	73.6%	86.7%
デザイン	460	7,394	706	749	6,479	—	7,228 (7,182)	4,127 (4,112)	57.3%	74.8%	55.6%	72.6%
理容・美容	193	2,302	229	89	1,984	—	2,073 (2,059)	1,400 (1,399)	67.9%	86.9%	67.4%	87.0%
その他	118	1,400	118	119	1,163	—	1,282 (1,250)	761 (748)	59.8%	78.1%	56.0%	73.6%

※ 令和6年12月末まで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。

	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	246	104	3,110	1,844	5,120	3,303	3,985	2,766	3,923	2,972	3,771	2,926	3,939	3,055	3,920	3,138	2,853	2,153	2,041	1,327	772	416	33,680	24,004
	割合	0.7%	0.3%	9.2%	5.5%	15.2%	9.8%	11.8%	8.2%	11.6%	8.8%	11.2%	8.7%	11.7%	9.1%	11.6%	9.3%	8.5%	6.4%	6.1%	3.9%	2.3%	1.2%	100.0%	71.3%
基礎コース	受講者数	56	33	492	338	505	367	373	298	472	380	573	473	747	626	868	722	711	600	585	434	242	163	5,624	4,434
	割合	1.0%	0.6%	8.7%	6.0%	9.0%	6.5%	6.6%	5.3%	8.4%	6.8%	10.2%	8.4%	13.3%	11.1%	15.4%	12.8%	12.6%	10.7%	10.4%	7.7%	4.3%	2.9%	100.0%	78.8%
実践コース	受講者数	190	143	2,618	1,915	4,615	3,395	3,612	2,725	3,451	2,770	3,198	2,602	3,192	2,553	3,052	2,505	2,142	1,645	1,456	912	530	266	28,056	21,431
	割合	0.7%	0.5%	9.3%	6.8%	16.4%	12.1%	12.9%	9.7%	12.3%	9.9%	11.4%	9.3%	11.4%	9.1%	10.9%	8.9%	7.6%	5.9%	5.2%	3.3%	1.9%	0.9%	100.0%	76.4%
IT	受講者数	13	3	386	132	741	315	542	248	376	196	309	169	255	128	185	98	113	50	80	24	31	4	3,031	1,367
	割合	0.4%	0.1%	12.7%	4.4%	24.4%	10.4%	17.9%	8.2%	12.4%	6.5%	10.2%	5.6%	8.4%	4.2%	6.1%	3.2%	3.7%	1.6%	2.6%	0.8%	1.0%	0.1%	100.0%	45.1%
営業・販売・事務	受講者数	43	28	645	482	1,130	858	1,030	815	1,172	988	1,261	1,107	1,312	1,120	1,282	1,117	857	721	612	419	202	106	9,546	7,761
	割合	0.5%	0.3%	6.8%	5.0%	11.8%	9.0%	10.8%	8.5%	12.3%	10.3%	13.2%	11.6%	13.7%	11.7%	13.4%	11.7%	9.0%	7.6%	6.4%	4.4%	2.1%	1.1%	100.0%	81.3%
医療事務	受講者数	8	6	172	167	216	211	152	147	201	190	221	217	262	256	235	232	130	127	59	51	13	12	1,669	1,616
	割合	0.5%	0.4%	10.3%	10.0%	12.9%	12.6%	9.1%	8.8%	12.0%	11.4%	13.2%	13.0%	15.7%	15.3%	14.1%	13.9%	7.8%	7.6%	3.5%	3.1%	0.8%	0.7%	100.0%	96.8%
介護福祉	受講者数	17	11	112	71	117	71	126	75	160	104	236	145	341	209	497	341	476	308	375	207	190	96	2,647	1,638
	割合	0.6%	0.4%	4.2%	2.7%	4.4%	2.7%	4.8%	2.8%	6.0%	3.9%	8.9%	5.5%	12.9%	7.9%	18.8%	12.9%	18.0%	11.6%	14.2%	7.8%	7.2%	3.6%	100.0%	61.9%
デザイン	受講者数	30	19	804	589	1,733	1,307	1,304	1,033	1,150	937	805	642	663	527	520	427	307	227	193	128	42	23	7,551	5,859
	割合	0.4%	0.3%	10.6%	7.8%	23.0%	17.3%	17.3%	13.7%	15.2%	12.4%	10.7%	8.5%	8.8%	7.0%	6.9%	5.7%	4.1%	3.0%	2.6%	1.7%	0.6%	0.3%	100.0%	77.6%
理美容	受講者数	74	73	429	425	510	504	298	298	231	227	200	196	182	175	138	136	116	115	33	31	15	14	2,226	2,194
	割合	3.3%	3.3%	19.3%	19.1%	22.9%	22.5%	13.4%	13.4%	10.4%	10.2%	9.0%	8.8%	8.2%	7.9%	6.2%	6.1%	5.2%	5.2%	1.5%	1.4%	0.7%	0.6%	100.0%	98.6%
その他	受講者数	5	3	70	49	168	129	160	109	161	128	166	126	177	138	195	154	143	97	104	52	37	11	1,386	996
	割合	0.4%	0.2%	5.1%	3.5%	12.1%	9.3%	11.5%	7.9%	11.6%	9.2%	12.0%	9.1%	12.8%	10.0%	14.1%	11.1%	10.3%	7.0%	7.5%	3.8%	2.7%	0.8%	100.0%	71.9%

※ 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)。

	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	23.2%	22.3%	47.4%	51.1%	57.1%	59.3%	54.6%	56.2%	54.4%	55.3%	53.6%	55.2%	54.6%	56.5%	55.2%	55.9%	50.8%	51.2%	44.7%	45.7%	26.1%	24.8%	52.8%	54.6%
基礎コース	25.0%	21.4%	42.5%	46.9%	55.2%	58.3%	56.7%	62.2%	58.2%	58.6%	59.6%	62.2%	54.1%	55.9%	57.3%	59.6%	50.3%	50.9%	41.7%	44.3%	23.9%	24.3%	51.9%	54.6%
実践コース	22.6%	22.5%	48.2%	51.7%	57.3%	59.4%	54.4%	55.6%	54.0%	54.9%	52.7%	54.2%	54.7%	56.7%	54.6%	54.9%	50.9%	51.3%	45.9%	46.4%	27.0%	25.0%	53.0%	54.6%
IT	28.6%	25.0%	46.1%	51.5%	58.4%	61.2%	57.9%	61.6%	54.3%	54.9%	50.6%	53.8%	43.5%	45.7%	48.2%	56.7%	44.4%	50.0%	28.9%	32.0%	8.3%	0.0%	52.0%	55.5%
営業・販売・事務	41.2%	52.2%	52.7%	59.2%	57.6%	59.3%	57.4%	58.9%	53.5%	54.7%	53.9%	54.9%	54.6%	57.0%	54.6%	55.1%	47.9%	49.2%	43.2%	45.0%	18.6%	15.6%	53.1%	55.0%
医療事務	42.9%	33.3%	54.9%	55.4%	70.6%	71.8%	64.8%	63.9%	64.1%	64.9%	59.9%	60.3%	64.8%	65.6%	68.2%	68.4%	61.7%	61.7%	52.8%	54.0%	0.0%	0.0%	63.2%	63.6%
介護福祉	14.3%	22.2%	51.5%	56.4%	61.5%	63.8%	62.1%	63.3%	65.4%	66.7%	61.4%	60.6%	67.7%	67.6%	65.4%	63.1%	62.1%	59.8%	58.6%	55.1%	42.4%	34.3%	61.6%	60.7%
デザイン	20.0%	11.1%	43.1%	46.6%	53.6%	56.1%	49.0%	50.3%	52.4%	53.8%	47.5%	49.5%	48.0%	50.0%	42.4%	40.8%	44.6%	47.8%	37.6%	40.0%	20.0%	20.0%	48.8%	50.7%
理美容	10.3%	10.3%	48.4%	48.9%	60.8%	60.8%	55.9%	56.3%	52.0%	51.8%	57.5%	57.6%	61.9%	61.8%	56.5%	56.2%	50.6%	51.1%	45.2%	44.8%	0.0%	0.0%	54.0%	54.1%
その他	50.0%	50.0%	56.0%	57.6%	61.3%	64.8%	56.2%	57.0%	48.3%	48.0%	48.0%	51.2%	51.3%	53.3%	52.1%	54.1%	44.2%	39.5%	42.1%	38.5%	42.9%	100.0%	51.1%	52.5%

※ 令和6年度12月末まで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6年度都道府県別）

速報値

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,328	486	1,842
青森県	500	102	398
岩手県	484	78	406
宮城県	906	149	757
秋田県	374	23	351
山形県	451	135	316
福島県	716	80	636
茨城県	982	204	778
栃木県	710	176	534
群馬県	668	167	501
埼玉県	847	82	765
千葉県	1,858	329	1,529
東京都	5,118	212	4,906
神奈川県	1,941	647	1,294
新潟県	533	94	439
富山県	314	70	244
石川県	116	0	116
福井県	212	55	157
山梨県	262	0	262
長野県	626	171	455
岐阜県	577	104	473
静岡県	648	83	565
愛知県	1,396	197	1,199
三重県	411	125	286
滋賀県	187	49	138

※ 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	643	92	551
大阪府	4,336	232	4,104
兵庫県	726	83	643
奈良県	560	106	454
和歌山県	481	141	340
鳥取県	220	15	205
島根県	223	14	209
岡山県	308	13	295
広島県	663	169	494
山口県	280	50	230
徳島県	363	49	314
香川県	413	151	262
愛媛県	489	158	331
高知県	270	19	251
福岡県	2,221	253	1,968
佐賀県	278	45	233
長崎県	368	127	241
熊本県	532	30	502
大分県	326	121	205
宮崎県	778	232	546
鹿児島県	689	77	612
沖縄県	613	134	479
合 計	38,945	6,129	32,816

R4年度合計	40,289	6,230	34,059
R5年度合計	44,699	6,019	38,680

## 就職率（令和6年度都道府県別）

速報値

	基礎コース	実践コース
北海道	61.4%	59.6%
青森	58.8%	58.0%
岩手	50.0%	65.4%
宮城	57.1%	57.4%
秋田	—	55.6%
山形	55.9%	51.4%
福島	70.4%	68.0%
茨城	64.2%	53.6%
栃木	66.7%	58.3%
群馬	51.9%	58.3%
埼玉	44.7%	59.1%
千葉	58.5%	57.5%
東京	65.5%	59.5%
神奈川	65.3%	63.9%
新潟	71.1%	58.8%
富山	68.6%	63.0%
石川	—	52.2%
福井	54.2%	59.7%
山梨	—	63.1%
長野	57.8%	59.8%
岐阜	60.3%	54.7%
静岡	54.7%	60.9%
愛知	72.1%	64.5%
三重	60.5%	69.7%
滋賀	58.3%	62.0%

※ 令和6年12月末までに終了したコースについて集計。

	基礎コース	実践コース
京都	61.0%	61.1%
大阪	55.9%	70.9%
兵庫	55.7%	62.9%
奈良	56.1%	66.0%
和歌山	43.0%	58.7%
鳥取	58.3%	58.0%
島根	61.9%	52.9%
岡山	50.0%	52.6%
広島	66.0%	56.1%
山口	64.7%	52.6%
徳島	63.2%	66.2%
香川	50.0%	57.0%
愛媛	55.7%	55.5%
高知	40.0%	59.2%
福岡	61.9%	67.1%
佐賀	61.7%	52.1%
長崎	62.9%	57.9%
熊本	69.7%	49.6%
大分	65.2%	63.6%
宮崎	66.9%	67.2%
鹿児島	57.6%	63.2%
沖縄	76.9%	61.0%
合計	60.9%	61.7%

R4年度合計	57.1%	59.0%
R4年度合計	60.1%	60.6%

## 申請・認定状況（令和6年度都道府県別）

速報値

（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	691	682	2,435	3,332	2,698	20.2%
青森	195	192	192	551	972	595	24.4%
岩手	176	165	155	527	1,026	585	20.9%
宮城	315	180	188	754	1,536	881	17.6%
秋田	58	30	30	475	511	516	5.5%
山形	195	215	195	455	566	497	28.2%
福島	238	119	119	716	843	845	12.3%
茨城	286	291	287	986	1,325	1,031	21.8%
栃木	230	294	219	680	1,065	732	23.0%
群馬	220	216	220	665	745	685	24.3%
埼玉	345	165	164	804	2,503	1,027	13.8%
千葉	687	464	454	1,604	2,772	1,845	19.7%
東京	700	472	442	6,318	11,242	6,966	6.0%
神奈川	724	986	758	1,688	4,523	1,734	30.4%
新潟	163	162	148	650	891	695	17.6%
富山	130	123	97	312	410	388	20.0%
石川	50	0	0	226	251	241	0.0%
福井	100	100	100	236	283	235	29.9%
山梨	120	12	12	282	410	411	2.8%
長野	380	488	363	861	1,889	885	29.1%
岐阜	218	135	145	510	605	628	18.8%
静岡	137	114	114	917	1,335	1,003	10.2%
愛知	479	348	348	1,437	1,776	1,593	17.9%
三重	143	148	143	336	546	336	29.9%
滋賀	99	159	112	233	319	225	33.2%

	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	180	180	964	1,151	1,001	15.2%
大阪	990	1,045	839	5,626	7,908	5,887	12.5%
兵庫	235	256	159	1,068	2,463	1,159	12.1%
奈良	200	111	125	468	564	640	16.3%
和歌山	217	210	210	507	619	542	27.9%
鳥取	56	56	56	280	296	303	15.6%
島根	45	29	29	266	330	300	8.8%
岡山	120	75	75	396	538	471	13.7%
広島	261	339	245	608	1,018	684	26.4%
山口	135	90	60	358	385	327	15.5%
徳島	82	107	94	464	691	547	14.7%
香川	195	343	194	339	547	339	36.4%
愛媛	188	234	196	451	603	458	30.0%
高知	101	25	25	237	377	343	6.8%
福岡	450	653	449	2,482	6,356	2,706	14.2%
佐賀	125	64	64	330	461	425	13.1%
長崎	195	230	195	427	469	427	31.4%
熊本	163	105	90	590	1,503	648	12.2%
大分	205	210	211	360	408	408	34.1%
宮崎	300	392	302	695	1,068	723	29.5%
鹿児島	302	99	99	705	1,090	958	9.4%
沖縄	212	204	165	637	1,300	742	18.2%
合計	12,140	11,326	9,749	42,916	71,821	47,315	17.1%
R4年度	19,918	10,214	10,052	47,229	52,228	51,199	16.4%
R5年度	12,140	9,564	9,123	42,916	68,548	58,634	13.5%

※ 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6年度都道府県別・コース別／重点3分野別)

速報値

(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	691	682	201	3,332	2,698	573	404	376	0	181	160	0	109	94	39
青森	192	192	15	972	595	207	0	0	0	45	22	0	20	20	0
岩手	165	155	35	1,026	585	169	70	71	0	60	60	0	93	15	15
宮城	180	188	0	1,536	881	221	135	135	15	28	28	0	209	199	25
秋田	30	30	0	511	516	90	150	150	0	0	0	0	30	30	0
山形	215	195	44	566	497	145	25	25	10	40	40	0	80	80	40
福島	119	119	0	843	845	197	15	15	0	135	135	45	124	121	72
茨城	291	287	88	1,325	1,031	296	122	109	0	0	0	0	91	74	74
栃木	294	219	60	1,065	732	135	75	75	0	75	60	30	60	60	30
群馬	216	220	0	745	685	45	174	173	0	97	82	0	40	40	0
埼玉	165	164	61	2,503	1,027	241	0	0	0	30	30	15	91	31	0
千葉	464	454	70	2,772	1,845	200	224	224	0	30	30	15	257	95	10
東京	472	442	191	11,242	6,966	1,452	267	267	0	670	335	45	2,492	1,929	422
神奈川	986	758	71	4,523	1,734	266	340	296	20	187	174	60	318	219	39
新潟	162	148	64	891	695	53	0	0	0	112	112	0	46	31	16
富山	123	97	13	410	388	28	30	30	0	20	10	10	20	20	0
石川	0	0	0	251	241	65	70	70	0	20	20	0	20	20	20
福井	100	100	15	283	235	42	15	15	0	30	15	0	35	35	0
山梨	12	12	0	410	411	59	12	12	0	28	28	0	24	24	0
長野	488	363	72	1,889	885	147	115	100	0	0	0	0	20	20	0
岐阜	135	145	30	605	628	55	43	43	0	0	0	0	68	68	15
静岡	114	114	0	1,335	1,003	248	135	135	0	234	219	0	117	102	35
愛知	348	348	15	1,776	1,593	165	260	260	0	108	101	0	135	125	0
三重	148	143	0	546	336	44	176	137	0	0	0	0	15	15	15
滋賀	159	112	42	319	225	57	0	0	0	0	0	0	30	30	0

	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	180	180	0	1,151	1,001	230	248	203	0	0	0	0	40	20	0
大阪	1,045	839	187	7,908	5,887	572	1,127	1,016	150	277	277	15	1,352	948	60
兵庫	256	159	15	2,463	1,159	242	300	232	0	58	29	15	235	130	40
奈良	111	125	0	564	640	113	114	103	12	90	99	0	12	12	12
和歌山	210	210	42	619	542	40	102	102	25	100	80	0	59	59	0
鳥取	56	56	0	296	303	28	0	0	0	42	42	0	0	0	0
島根	29	29	15	330	300	120	60	60	0	45	45	15	60	60	60
岡山	75	75	15	538	471	148	60	60	0	15	15	15	30	30	0
広島	339	245	70	1,018	684	180	15	15	0	75	60	0	127	109	40
山口	90	60	15	385	327	65	75	75	0	15	15	0	80	65	15
徳島	107	94	0	691	547	46	43	36	18	0	0	0	101	88	8
香川	343	194	59	547	339	101	20	20	0	55	55	0	0	0	0
愛媛	234	196	26	603	458	60	45	45	0	15	15	0	60	30	0
高知	25	25	25	377	343	36	106	108	10	0	0	0	56	56	26
福岡	653	449	90	6,356	2,706	420	218	181	12	120	75	15	1,200	487	39
佐賀	64	64	0	461	425	96	0	0	0	0	0	0	20	20	20
長崎	230	195	20	469	427	165	15	15	0	0	0	0	20	20	20
熊本	105	90	45	1,503	648	135	45	45	30	125	75	35	105	15	0
大分	210	211	90	408	408	85	85	85	10	95	95	15	48	48	0
宮崎	392	302	45	1,068	723	44	105	105	0	105	60	0	119	119	29
鹿児島	99	99	0	1,090	958	347	48	48	0	104	104	30	30	30	0
沖縄	204	165	0	1,300	742	145	102	15	15	42	12	0	214	147	59
合計	11,326	9,749	1,846	71,821	47,315	8,618	5,790	5,287	327	3,508	2,814	375	8,512	5,990	1,295

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
R5年度	9,564	9,123	1,424	68,548	58,634	19,204	6,553	6,132	858	3,446	3,327	812	7,390	6,405	1,790



# 1. 令和6年度までの実施状況

## (4) その他

- ・デジタル分野の受講者数 .....P33
- ・オンライン訓練の実施状況 .....P34
- ・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 .....P35

## 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%)
令和6年度		11,931	17,334	42,930	3,112	75,307
	うち女性	8,028 (67.3%)	9,456 (54.6%)	10,918 (25.4%)	345 (11.1%)	28,747 (38.2%)

※ 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。

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

※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。

また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は当該年度修了者数。

※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。

ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。

※ 男女別集計は令和3年度から開始。

(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3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練 委託訓練	962	12,321	87.0%
			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 委託訓練	1,365	16,763	87.7%
			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 委託訓練	1,373	16,369	87.3%
			269	3,161	69.4%
		eラーニングコース	56	389	50.4%
	令和6年度	同時双方向型	1,544	17,829	85.1%
		施設内訓練 委託訓練	1,367	15,853	86.9%
			177	1,976	55.8%
		eラーニングコース	61	489	51.5%
求職者支援訓練	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%
	令和6年度	同時双方向型	235	2,781	59.6%
		eラーニングコース	405	5,588	49.0%

※ 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。

### ＜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

### ＜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。

※ 令和6年度は、令和6年12月31日現在までの集計結果を示す。令和6年度は、令和6年12月31日現在までの集計結果を示す。

(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
	令和5年度	合計	291
		うち施設内訓練	104
		うち委託訓練	187
求職者支援訓練	令和6年度	合計	155
		うち施設内訓練	58
		うち委託訓練	97
	令和2年度		66
	令和3年度		59
	令和4年度		60
	令和5年度		47
	令和6年度		37

※ 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7年度の直近の状況

・令和7年度(7月末現在)における実績	.....P37
・令和7年度(7月末現在)の受講状況	.....P38
・デジタル分野の受講者数(令和7年度(7月末現在))	.....P39
・オンライン訓練の実施状況(令和7年度(7月末現在))	.....P40
・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7年度(7月末現在))	.....P41
・長期高度人材育成コース実施状況(令和7年度(7月末現在))	.....P42

※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7年度(7月末現在)における実績

			入校者数(人)	受講者数(人) <sup>注1</sup>
公共職業訓練	離職者訓練 <sup>注2</sup>	計	27,764	36,624
		施設内訓練	9,204	14,553
		委託訓練	18,560	22,071
	在職者訓練		45,939	45,939
	学卒者訓練		-	-
障害者訓練	離職者訓練	計	1,264	1,511
		施設内訓練	779	1,008
		委託訓練	485	503
	在職者訓練	計	82	82
		施設内訓練	-	-
		委託訓練	82	82
求職者支援訓練	基礎コース		2,049 <sup>注3</sup>	
	実践コース		11,772 <sup>注3</sup>	

※ 令和7年7月末までに開始したコースの実績。

<sup>注1</sup> 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。

<sup>注2</sup> 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。

<sup>注3</sup> 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7年度(7月末現在)の受講状況

速報値

	令和6年度 実績		4月	5月	6月	7月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	89,792	受講者数	7,786	6,165	6,744	7,069	27,764
		前年同期比	-8.3%	-1.1%	-3.5%	-7.8%	-5.5%
求職者支援訓練	38,945	受講者数	3,643	3,682	3,295	3,201	13,821
		前年同期比	-0.5%	7.5%	-5.6%	-4.5%	-0.8%
合計	128,737	受講者数	11,429	9,847	10,039	10,270	41,585
		前年同期比	-6.0%	2.0%	-4.2%	-6.8%	-4.0%

※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7年度7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7年度	4,361	5,735	14,691	-	24,787
うち女性	2,968	3,423	3,497	-	9,888

※ 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7年度は、4～7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7年度（7月末現在））

速報値

	令和7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	439	4,415	—
	施設内訓練	409	4,019	—
	委託訓練	30	396	—
	eラーニングコース	26	223	—
求職者支援訓練	同時双方向型	82	1,075	—
	eラーニングコース	170	2,308	—

## <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7年4月から7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7年4月から7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7月末までに開始したコースの実績。

## 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7年度(7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	39
	うち施設内訓練	22
	うち委託訓練	17
求職者支援訓練		5

※ 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7年度(7月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和7年度	1,165	4,402	—

※ 令和7年7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。

令和7年度当初予算額 3.1億円（3.1億円）※（）内は前年度当初予算額

### 1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

### 2 事業の概要・スキーム

#### （1）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

#### （2）試行事業の内容等

##### ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

##### イ 実施方法等

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

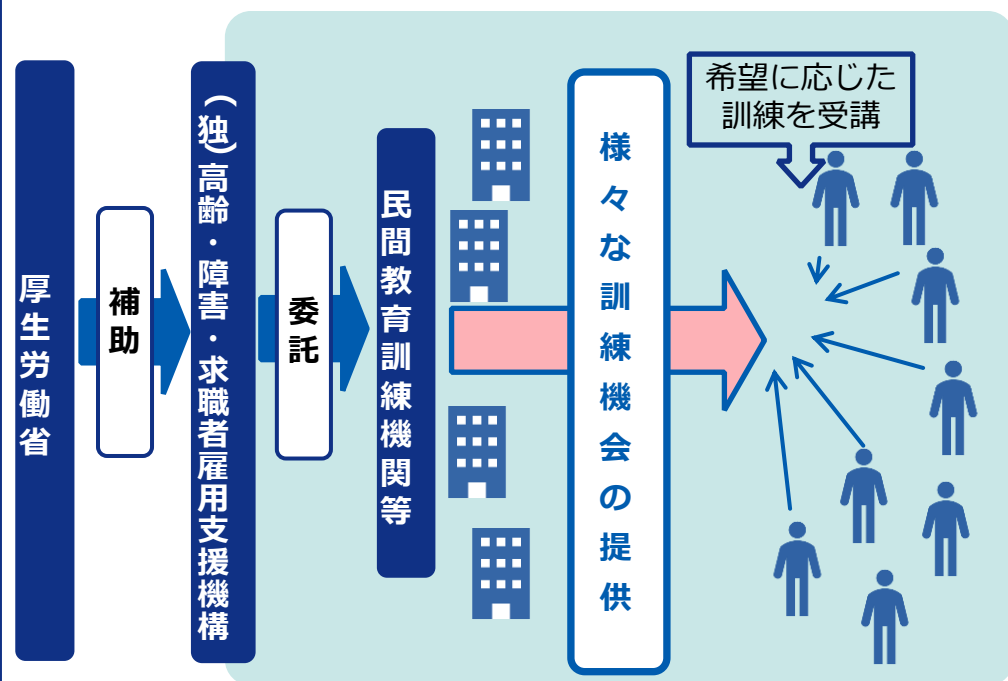
##### ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

##### エ 受講継続等の支援策

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

### 3 実施主体等



# 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい 職業訓練事業の本格実施に向けて

公的職業訓練の在り方に関する研究会

令和7年6月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 試行事業の結果の概要と評価

## 【事業概要】

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練として、「公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書」（令和5年9月5日公表）を踏まえ、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で受講できる職業訓練を試行的に実施
- 訓練内容等については、デジタル分野、営業・販売・事務分野を対象に、実施手法（eラーニング、同時双方向通信、スクーリング）や受講日程（平日夜間、土日祝日）を組み合わせた複数パターンのコースを設定し実施

## 結果の概要

- 「eラーニングのみ」や「同時双方向通信＋eラーニング」では、全体の応募率は100%を超えており、特に、デジタル分野の訓練コースでの応募率が高かった。  
また、受講生の8割以上が「働きながらも学びやすかった」と回答。
- 受講生の8割以上が「期待していた内容であった」と回答、「修了率」は全体で6割を超え、訓練の実施方法や訓練分野の違いによる明らかな差は見られなかった。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等に関して受講生の評価が高かった一方、訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は全体でも15%であった。

## 全体評価

- オンラインでの訓練、デジタル分野での応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものとなっていた。
- 非正規雇用労働者等にとって、eラーニングや同時双方向通信などのオンラインによる訓練の有用性が確認された。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生の多くがポジティブに評価。  
正規雇用への就職等の指標の評価については、非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから留意が必要。

- 非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する実施割合が低調である中（※）で、本事業は、非正規雇用労働者等にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものである。  
このため、職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当  
※ 正社員：44.1%、正社員以外：16.7%（厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」）
- 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていくことが効果的
- 訓練の実施に当たっては、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第3項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在（※）を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じた広域展開を行うことを検討することが適当  
※ eラーニングによる離職者訓練は20都道府県（令和6年度速報値）でのみ実施
- 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていくことが適当

# 全国展開に当たっての留意事項（各論①）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
訓練水準等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練時間及び訓練期間（4ヶ月）については、訓練コースによって評価が異なるものの、いずれの実施手法においても3割以上の者が「少ない」と回答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練時間や訓練期間については、非正規雇用労働者等の置かれている状況を踏まえると、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすることが適当</li> </ul>
受講費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 大半の受講者が受講料（5,000円（内税）、テキスト代等は本人負担）について「安い」と回答</li> <li>○ 受講料について、受講者確保の観点において支障はみられなかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけないことに留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当 ※ JEEDの調査において、希望する職業訓練の受講料について「1万円未満」の回答が71%を占めていた</li> </ul>
受講勧奨	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講割合が20%未満で脱落した者が約2割おり、受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違（ミスマッチ）が生じている可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練機関による説明会や選考時の面談に加え、「キャリア形成・リスキリング推進事業」において、訓練開始前にキャリアコンサルティングを受けることができること等についても情報提供を積極的に行うことが適当</li> <li>○ 受講生の成功事例（訓練成果がその後の仕事や就職で役立っている等）を収集し、募集時の説明に活用することが適当</li> <li>○ 受講機会の確保のため、訓練開始の初期に退校した者がいた場合、可能な範囲で再募集等を行うことが適当</li> </ul>



## 全国展開に当たっての留意事項（各論②）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
受講継続支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ キャリアコンサルティングについては8割以上、メンター制度については約7割の利用者が役に立ったと回答</li> <li>○ コミュニケーション機会の確保については、一部のコースで、これらの機会提供が十分に活かされなかったとの意見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講中のキャリアコンサルティング等については、引き続き訓練期間において実施することが適当</li> <li>○ コミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの好事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当</li> <li>○ 伴走支援については、受講生がネガティブな心理状況や課題が生じたときの支援などのベストプラクティスを収集、共有することが適当</li> <li>○ 補講の制度など遅刻や欠席を埋め合わせるための仕組みを設けることが適当</li> </ul>
成果指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は15%と必ずしも高くなかった</li> <li>○ 他方で、訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生のポジティブな評価割合は高かった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから、正規雇用への就職等の指標の評価については留意が必要</li> <li>○ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を成果指標にすることが適当</li> <li>○ 訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握することが適当</li> </ul>
広報	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 受講申込のきっかけは、8割以上がインターネット経由、このうちSNSが全体の約半数</li> <li>○ 年齢は40代が約4割、50代、30代と続き、30歳～59歳で約9割</li> <li>○ 受講者全体の8割以上が女性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 委託先の民間企業の創意工夫を活かしつつ、インターネットを積極的に活用した広報が有効</li> <li>○ 試行事業での受講生の傾向を考慮した的確なターゲティングによる広報が有効</li> <li>○ 対象者が様々なルートから訓練情報にアクセスできるよう、情報発信に当たっては工夫が必要</li> <li>○ スキルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効</li> </ul>

## 公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

### 1 目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。

このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者で構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

### 2 検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関する事
- (2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関する事
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関する事
- (4) その他

### 3 構成員

別紙のとおりとする。

### 4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者の出席を求めること及び構成員の追加を行うことができる。
- (4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

（別紙）

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員

（五十音順）

### 【学識者】

◎今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮地 弘子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 教授

山田 久 法政大学経営大学院  
イノベーション・マネジメント研究科 教授

吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

### 【訓練実施主体】

菅沼 聡人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

吉岡 孝一 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 次長

（◎：座長）

## 開催実績

### 第1回（令和5年5月31日）

- ・ 公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について

### 第2回（令和5年6月27日）

- ・ 構成員からの報告
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

### 第3回（令和5年7月25日）

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

### ○公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書 公表（令和5年9月5日）

「働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」

### 第4回（令和6年12月16日）

- ・ 「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」の実施状況について（報告）

### 第7回（令和7年3月25日）

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

### 第8回（令和7年5月28日）

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

### 第9回（令和7年6月20日）

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

## 障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,447人、就職率：68.9%】

※数値は令和5年度実績

障害者職業能力開発校（全19校）において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた職業訓練を実施

- ・ 国立障害者職業能力開発校（13校）
  - （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（2校：埼玉、岡山）
  - 都道府県営（11校：北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、鹿児島）
- ・ 都道府県立障害者職業能力開発校（6校：青森、千葉、岐阜、静岡、京都、兵庫）



ビジネス情報系での訓練風景



総合訓練科での訓練風景



CAD設計科での訓練風景

## 一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：756人、就職率：73.6%】

一般の職業能力開発校において、障害者訓練コースの設置等により、障害者に対する訓練を実施

## 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,791人、就職率：40.4%】

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用した訓練を実施

< 訓練コースの例 >

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
- ③ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）

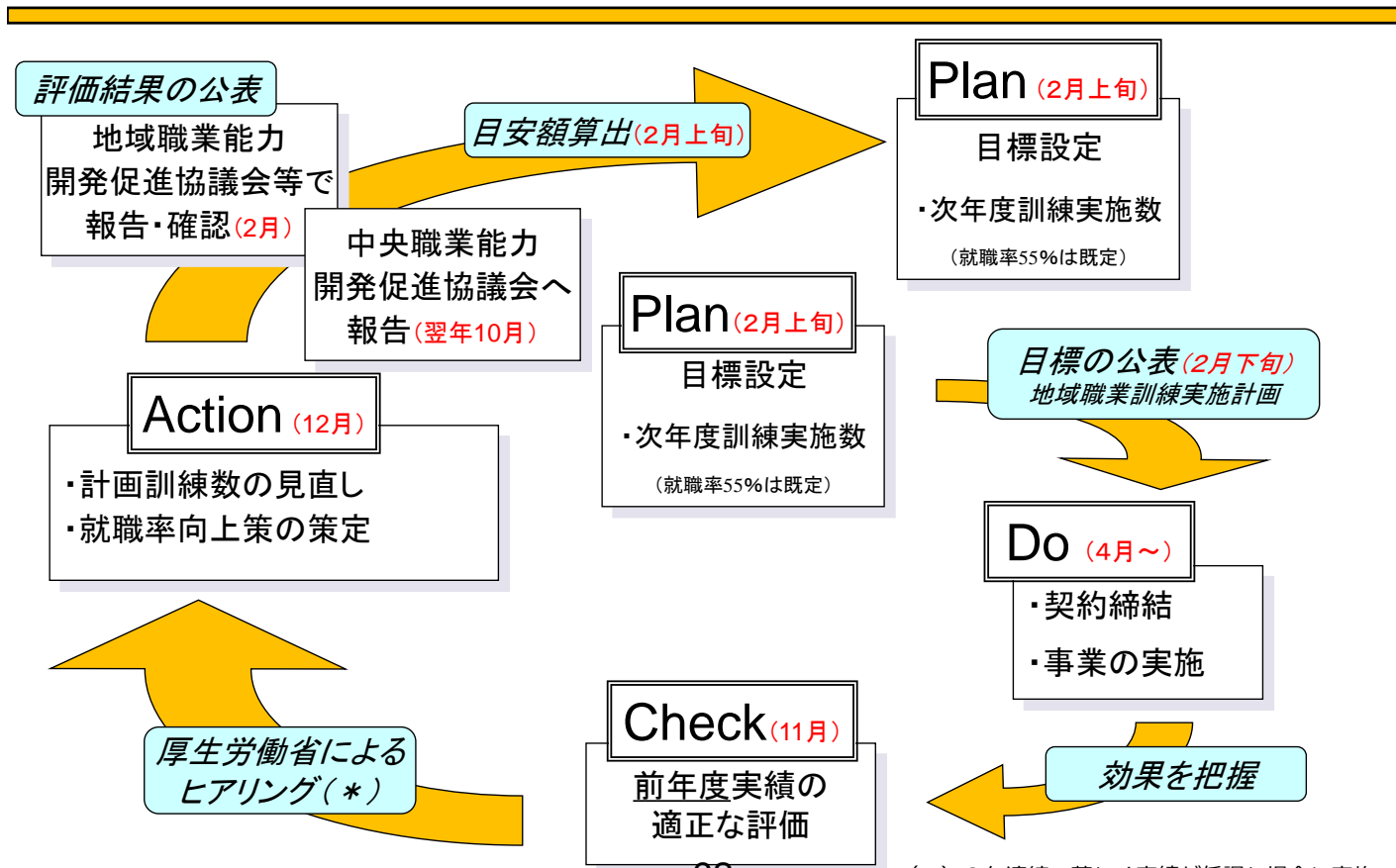


実践能力習得コースの訓練風景

# 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られているところ、令和6年度において訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を試行的に実施する。なお、評価結果は中央職業能力開発促進協議会へ報告の上、評価に用いた資料は会議資料としての公表することを予定している。試行実施後の運用については、実施状況を勘案し、追って通知することとする。

## 障害者委託訓練の目標管理サイクル

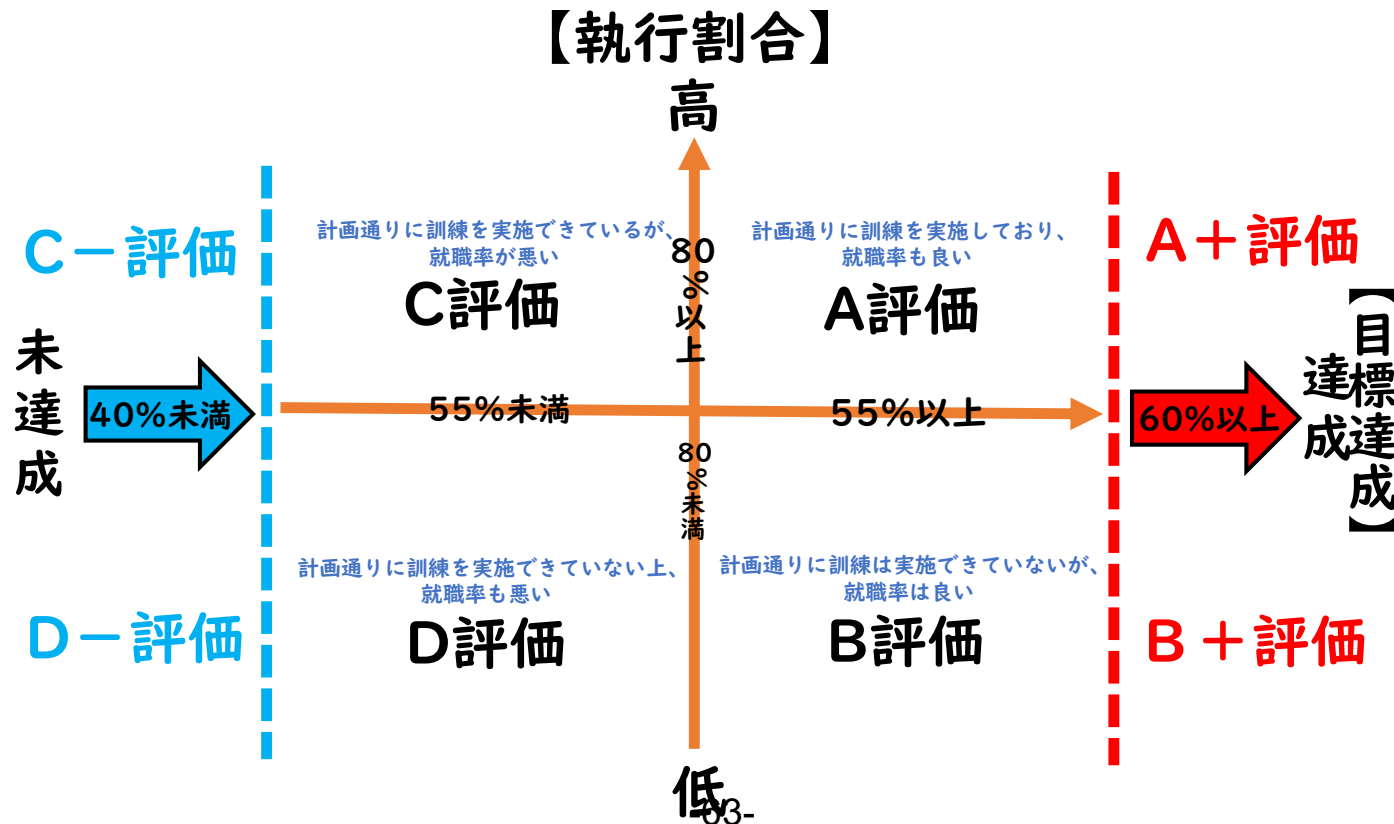


(\*) 2年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

# 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

評価対象年度は正確な実績が把握可能な前年度実績を用いることとし、評価に基づく調整は評価実施の次年度において実施するものとする。（例:試行実施となる令和6年度のPDCA評価では令和5年度実績を評価対象とし、令和7年度を評価に基づく調整対象とする。）なお、2年連続でマイナス評価となった場合には実績が低調となる原因の究明等を目的に厚生労働省によるヒアリングを実施する。

## 障害者委託訓練のPDCA評価方法





## 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

次年度の計画訓練数及び予算額については評価に応じて以下の調整を行うこととし、就職率実績が低調な場合には改善要求事項を策定することとする。なお、予算額への調整については試行実施であるため、PDCA評価による令和7年度予算額への調整は実施せず、従前の調整方法によるものとし、予算額への反映は本格実施以降の令和6年度評価に基づく令和8年度予算額より実施するものとする。

評価	計画訓練数	改善要求事項	次年度予算への反映
A+	継続	—	対前年度より増額確定
A	原則8%増	—	対前年度より同額以上確定
B+	原則3%減	—	CPにより調整
B	原則5%減	—	CPにより調整
C	原則4%減	就職率向上の改善策を策定	CPにより調整
C-	原則10%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D	原則7%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D-	原則10%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定

※CP：就職者1人当たりの委託料（評価対象年度における就職者数／評価対象年度における委託料総額）

令和5年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R4	R5				目標（55%）		執行割合	
		（前年度） 評価	評価	受講者数 （人）	就職者数 （人）	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価
1	北海道	D	B+	23	13	76	61.9%	優良	30.3%	低
2	青森	C	B+	26	19	35	73.1%	優良	74.3%	低
3	岩手	D-	B+	14	9	30	69.2%	優良	46.7%	低
4	宮城	B	D	14	6	28	50.0%	やや不十分	50.0%	低
5	秋田	B+	B	21	9	31	56.3%	良好	67.7%	低
6	山形	D	D-	28	10	42	38.5%	不十分	66.7%	低
7	福島	A+	A+	66	43	64	70.5%	優良	103.1%	高
8	茨城	B+	D	29	14	65	51.9%	やや不十分	44.6%	低
9	栃木	D-	D-	19	5	43	35.7%	不十分	44.2%	低
10	群馬	D	B+	21	14	66	73.7%	優良	31.8%	低
11	埼玉	C-	C-	250	35	230	14.8%	不十分	108.7%	高
12	千葉	C-	C-	136	39	147	30.2%	不十分	92.5%	高
13	東京	D-	C-	553	77	650	15.0%	不十分	85.1%	高
14	神奈川	D-	D-	96	33	225	38.4%	不十分	42.7%	低
15	新潟	B	B+	43	26	160	65.0%	優良	26.9%	低
16	富山	B+	B	33	18	49	56.3%	良好	67.3%	低
17	石川	B+	A+	14	8	14	66.7%	優良	100.0%	高
18	福井	B+	B+	8	5	19	100.0%	優良	42.1%	低
19	山梨	D	D	32	13	58	48.1%	やや不十分	55.2%	低
20	長野	D	D-	108	39	171	38.6%	不十分	63.2%	低
21	岐阜	D	D	26	9	36	40.9%	やや不十分	72.2%	低
22	静岡	B+	B+	94	67	258	74.4%	優良	36.4%	低
23	愛知	B	D	92	43	148	50.6%	やや不十分	62.2%	低
24	三重	A+	A+	44	35	38	89.7%	優良	115.8%	高
25	滋賀	B+	D	12	6	25	54.5%	やや不十分	48.0%	低
26	京都	D	D	28	11	164	42.3%	やや不十分	17.1%	低
27	大阪	D	D	76	31	138	43.7%	やや不十分	55.1%	低
28	兵庫	D-	D	69	27	89	44.3%	やや不十分	77.5%	低
29	奈良	B+	B+	11	8	22	80.0%	優良	50.0%	低
30	和歌山	D	D	5	2	62	50.0%	やや不十分	8.1%	低
31	鳥取	D	B+	4	3	30	75.0%	優良	13.3%	低
32	島根	B+	B+	39	24	76	63.2%	優良	51.3%	低
33	岡山	B+	B+	2	2	16	100.0%	優良	12.5%	低
34	広島	D	C	62	25	74	43.1%	やや不十分	83.8%	高
35	山口	B+	B+	29	19	78	70.4%	優良	37.2%	低
36	徳島	D	D-	13	3	25	25.0%	不十分	52.0%	低
37	香川	B+	B+	7	6	30	85.7%	優良	23.3%	低
38	愛媛	B	B	47	25	95	56.8%	良好	49.5%	低
39	高知	B	B+	27	25	35	96.2%	優良	77.1%	低
40	福岡	D	D-	59	19	114	35.8%	不十分	51.8%	低
41	佐賀	B+	B+	28	20	45	74.1%	優良	62.2%	低
42	長崎	D-	D	29	13	47	44.8%	やや不十分	61.7%	低
43	熊本	D-	D-	52	17	87	38.6%	不十分	59.8%	低
44	大分	B+	B+	45	29	100	65.9%	優良	45.0%	低
45	宮崎	A	C	18	9	22	52.9%	やや不十分	81.8%	高
46	鹿児島	C-	C-	64	15	80	25.4%	不十分	80.0%	高
47	沖縄	D	B+	28	16	61	64.0%	優良	45.9%	低

評価別一覧表

A+	3件 福島、石川、三重
A	0件
B+	17件 北海道、青森、岩手、群馬、新潟、福井、静岡、奈良、鳥取、島根、岡山、山口、香川、高知、佐賀、大分、沖縄
B	3件 秋田、富山、愛媛
C	2件 広島、宮崎
C-	4件 埼玉、千葉、東京、鹿児島
D	11件 宮城、茨城、山梨、岐阜、愛知、滋賀、京都、大阪、兵庫、和歌山、長崎
D-	7件 山形、栃木、神奈川、長野、徳島、福岡、熊本



## 教育訓練給付金の指定講座の状況（報告）

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 地域職業能力開発促進協議会における協議等を踏まえた講座拡大の取組（概要図）

- 令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（令和6年2～3月）以降、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付の対象講座の拡大に取り組んでいるところ **（※取組の効果は令和7年4月指定（令和6年10月申請）以降に発生）**。
- 令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会では、地域の訓練ニーズや当該ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組等を報告。

## 地域職業能力開発促進協議会

### 地域協議会を通じた地域のニーズの把握 等

（令和5年度第2回～）

労働局、都道府県、労使団体、教育訓練実施者・関係団体、学識者など関係者が参画する地域協議会において、地域の訓練ニーズの把握及び教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について協議（※）。

#### （※）＜協議の観点＞

- ・地域で求められる訓練ニーズとは何か。
- ・地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付の対象講座は十分に指定されているか。
- ・地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか。

報告

情報提供

## 厚生労働省本省

### 地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

地域協議会からの意見や要望等を踏まえ、訓練ニーズの高い分野を対象に指定講座の拡大を図るため、関係省庁と連携して業界団体等に対し講座指定申請勧奨や制度周知広報等の取組を実施。

報告

## 都道府県労働局

### 地域における指定講座拡大等の取組の実施

地域協議会における協議を通じて把握した地域の訓練ニーズにおける講座の確保等に向け、労働局の主体的な取組として、

- ・地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨
  - ・教育訓練給付制度の利用勧奨
- 等を実施。

中央職業能力開発促進協議会

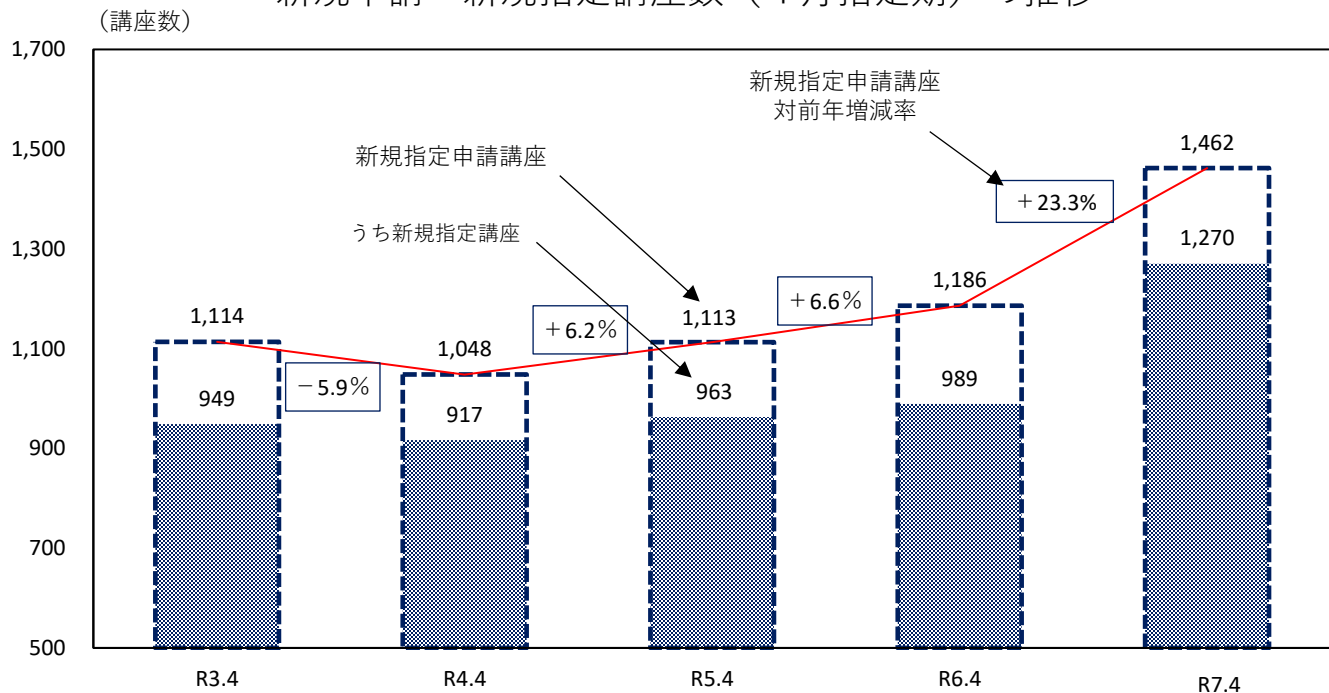
# 新規指定申請講座数・新規指定講座数の推移

- 令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（令和6年2～3月）以降、協議事項に「教育訓練給付制度による地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の拡大」を追加。以降、地域職業能力開発促進協議会の議論の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等を対象に指定講座の拡大を図るため、令和6年10月申請期に向けて講座指定申請勧奨や制度周知を実施。

※講座指定申請は年2回（4月及び10月）。10月申請は翌年4月指定、4月申請は10月指定。

- 令和7年4月指定期の新規指定申請講座数及び新規指定講座数を見ると過去5年間で最大となっている。

新規申請・新規指定講座数（4月指定期）の推移



(指定講座全体数)

	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
指定講座数 (4.1時点)	14,060	14,562	14,997	15,722	16,577

# 令和6年10月申請に向けた都道府県労働局及び本省による指定申請勧奨の取組

- 都道府県労働局及び厚生労働省本省において、教育訓練施設や業界団体の訪問や、SNS等を通じ、講座指定申請勧奨を実施

## <都道府県労働局による取組>

### ➤ 労働局職員が訪問等により講座指定申請勧奨を行った訓練施設等 ※一部重複あり

- ・ 専門学校等 14局  
【岩手、秋田、神奈川、石川、山梨、長野、静岡、愛知、滋賀、山口、高知、福岡、佐賀、大分】
  - ・ 指定自動車教習所 12局  
【青森、千葉、山梨、長野、滋賀、奈良、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎】
  - ・ デジタル関係 9局【岩手、山形、新潟、石川、福井、三重、鳥取、山口、長崎】
  - ・ 大学関係 9局【山形、福島、石川、岐阜、静岡、滋賀、高知、佐賀、長崎】
  - ・ 介護関係 7局【宮城、山梨、長野、滋賀、山口、徳島、香川】
  - ・ 看護・医療関係 3局【青森、秋田、山口】
  - ・ 無人航空機操縦士（ドローン）3局【岩手、長野、佐賀】
- ※その他にハロートレーニング実施施設、日本語教員養成機関、技能講習関係 等

### ➤ その他

- ・ 労働局に来訪する教育訓練施設等への制度周知
- ・ 地域協議会構成員を通じた制度周知
- ・ 経営者団体を通じた制度周知
- ・ 労働局のHPやSNSによる制度周知

## <厚生労働省本省による取組>

### ➤ 業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・ 指定自動車教習所（約1,300校）
  - ・ （建設車輛関係）登録教習機関（約200機関）
  - ・ デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
  - ・ 介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
  - ・ 無人航空機操縦士の講習を行う登録講習機関（約700校）
- <国交省と連携>
- ・ 大学等（約1,200校） <文科省と連携> 等

### ➤ 関係省庁や業界団体主催の会議等

- ・ 大学等向けリカレント教育説明会（約300校）
- ・ マナビDX講座提供事業者情報共有会（75機関※参加申込） <文科省と連携>
- ・ 日本語教員養成機関向け説明会（約550機関） <経産省と連携>
- ・ （一社）全国産業人能力開発団体連合会説明会（30機関）等 <文科省と連携>

### ➤ その他

講座指定のメリットを強調したリーフレットや、申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用し、SNS等による周知広報を令和6年8～9月にかけて集中的に実施（参考：X閲覧数約10万件 ※令和6年9月3日時点）

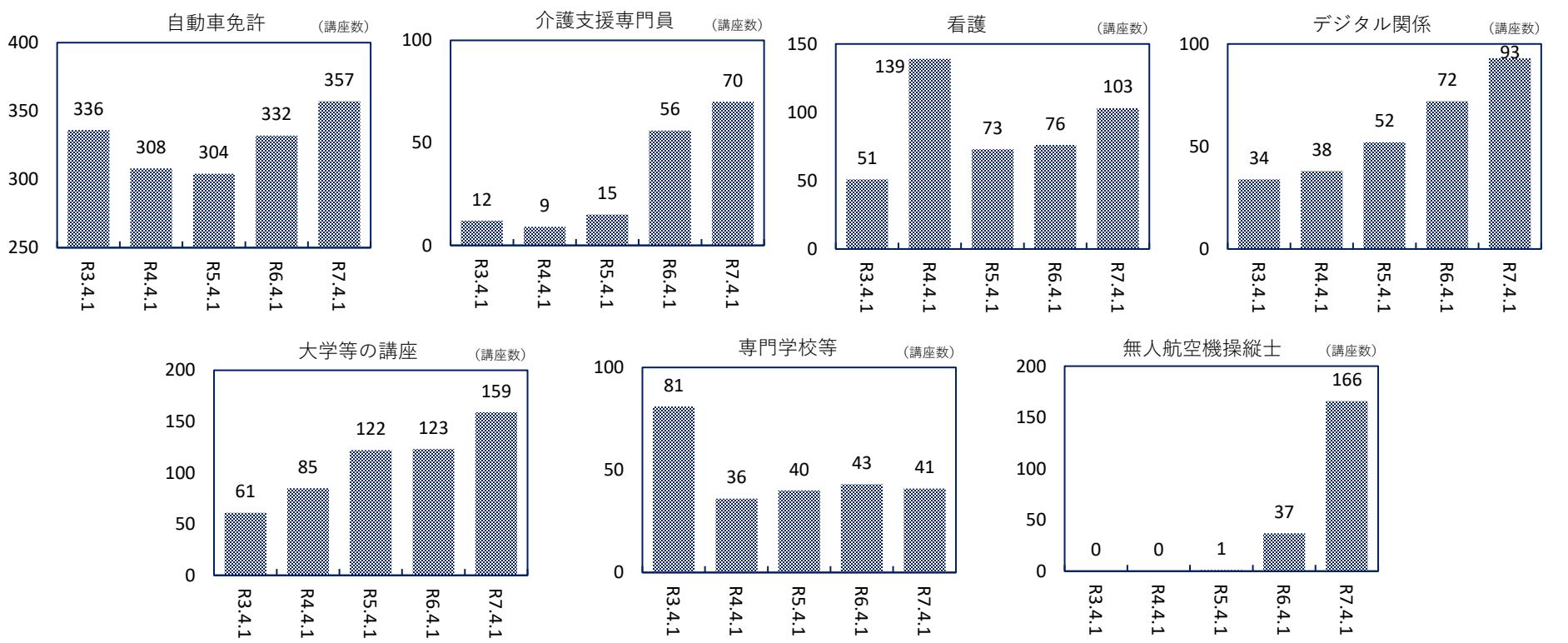
# 地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組と成果

## 都道府県労働局における講座指定申請勧奨の取組と成果（例）

労働局	成果のあった分野	労働局の取組	令和7年4月指定期における取組の成果
広島	自動車教習所	労働局職員が広島県指定自動車学校協会を訪問し、教育訓練給付金制度と県内自動車教習所の講座指定状況の説明及び傘下会員の自動車教習所への講座指定申請勧奨の依頼を実施。また、県内自動車教習所3校を訪問の上、制度説明を及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定講座が一部の教習講習のみであった2校 ⇒ うち1校は<b>特定一般教育訓練で5講座の講座指定申請を行い新規指定</b>された。もう一校は、<b>一般教育訓練で7講座の講座指定申請を行い新規指定</b>された。</li> <li>・指定講座が無かった1校 ⇒ 今後の講座指定申請を検討。</li> </ul>
山口	専門学校	教育訓練給付金の講座指定を受けている講座が「運輸・機械運転」関連に偏っている状況を踏まえ、労働局職員が教育訓練給付金の講座指定を受けたことがない専門学校2校（IT・医療事務関係、リハビリテーション関係）を訪問し、制度説明及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IT・医療事務関係の専門学校 ⇒ <b>専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定</b>された。</li> <li>・リハビリテーション関係の専門学校 ⇒ <b>専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定</b>された。</li> </ul>
高知	大学院	労使団体から、各種職業資格や短大卒業資格の取得を訓練目標とする講座の拡大要望があったことを受け、労働局から県内大学・短大・高等専門学校及び専修学校（全28校）に対して、リーフレット及び講座指定申請手続案内を同封した事務連絡文書による講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高知大学大学院の「ヘルスケアイノベーションコース」が<b>職業実践力育成プログラムの認定を受けるとともに、専門実践教育訓練で講座指定申請を行い新規指定</b>された。</li> </ul>
佐賀	無人航空機操縦士	ドローン講習は、遠隔地への物資の輸送、ダム等山奥での建設物の測量、農薬散布など潜在的ニーズが見込めるのではないかという発言があったことを受け、労働局から無人航空機操縦士の教習機関5校に対してリーフレット送付による制度周知、講座指定申請勧奨を実施（R6.9）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無人航空機操縦士の教習機関のうち1機関 ⇒ <b>一般教育訓練で2講座の講座指定申請を行い新規指定</b>された。</li> </ul>
長崎	自動車教習所	安定部長、訓練課長が長崎県指定自動車学校協会を訪問し、制度周知のリーフレット及び自動車教習所の教習の種別毎の講座指定状況を示しながら、制度説明及び加盟教習所への周知依頼を実施（R6.7） ※本依頼を受け、同協会は県南地域、県北地域で開催した校長会議で制度周知を実施。	自動車教習所 ⇒ <b>特定一般教育訓練で12講座、一般教育訓練で1講座の講座指定申請を行い新規指定</b> された。

# 指定申請勸奨に取り組んだ主な分野に係る指定講座の状況（令和7年4月1日時点）

都道府県労働局及び厚生労働省本省が講座指定申請勸奨に取り組んだ主な分野について、各年度4月1日付けの新規指定講座数をみると、令和6年4月1日から令和7年4月1日にかけて、大半の分野や勸奨先において、増加する結果となった。

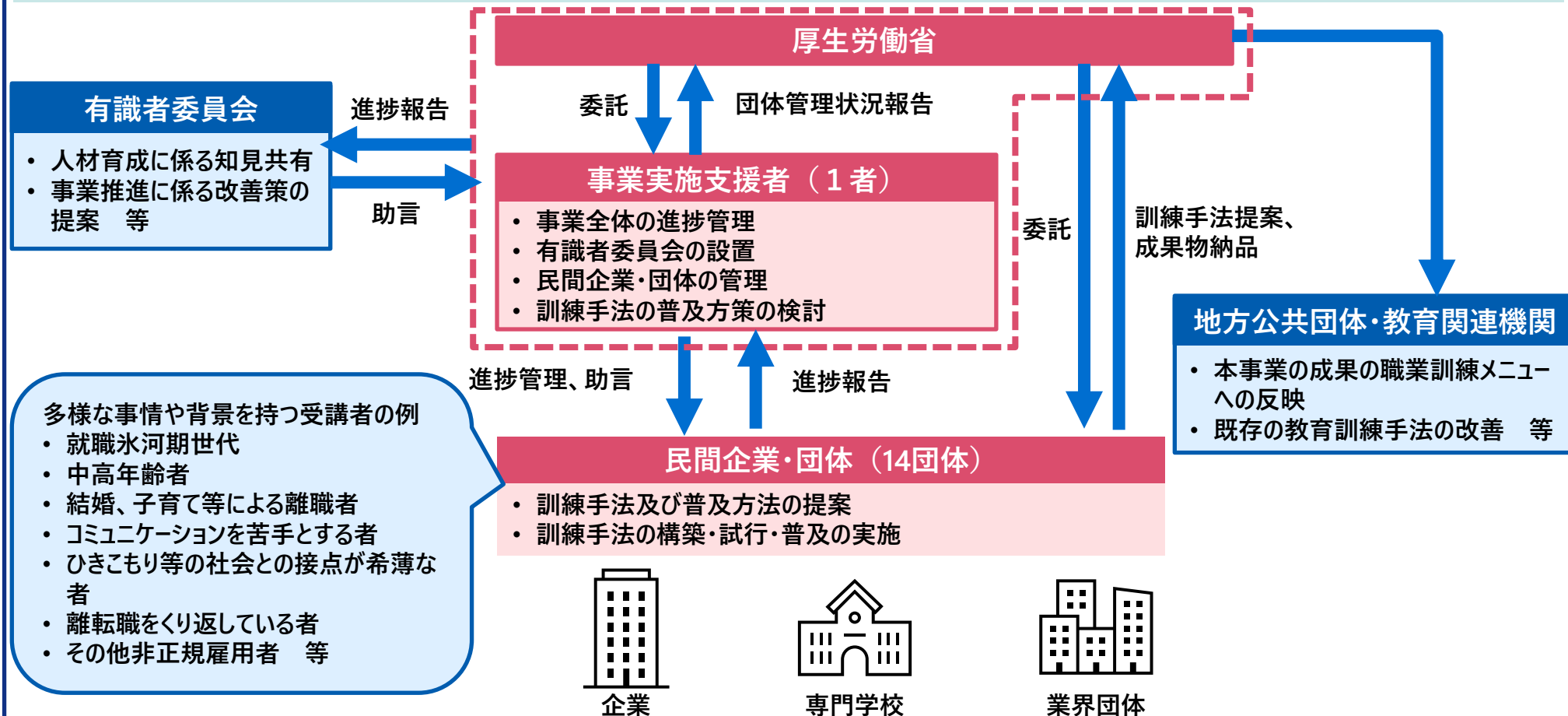


(各分野指定講座全体数)

	自動車免許	介護支援 専門員	看護関係	デジタル	大学等	専門学校等	無人航空機 操縦士
指定講座数 (R7. 4. 1時点)	7,601	260	749	558	1,085	690	253

## 目的・全体像

幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、それらの構築から試行まで行わせる委託事業を令和5年度から令和6年度にかけて実施いたしました。





# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(2)

## 普及の取組

### ① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



訓練パッケージの実施結果について

各訓練の実施内容の詳細を一覧形式で掲載しています。  
事業報告書概要版は、各訓練パッケージ実施の工夫点などをコンパクトにまとめたものです。  
事業報告書詳細版は、各訓練パッケージ実施の目的・実施方法のほか、それぞれの結果の分析等が掲載されています。今後の訓練メニューを検討する際に参考とさせていただきます。  
また、申請に応じて実際に使用したテキスト等を提供することもできます。詳細はページ下部をご覧ください。

No.	団体名	事業報告書概要版	事業報告書詳細版
1	ソフトウェア協会	<a href="#">事業報告書概要版 [935KB]</a>	<a href="#">事業報告書詳細版 [4.7MB]</a>
2	学校法人KBC学園 ビューティモード カレッジ	<a href="#">事業報告書概要版 [787KB]</a>	<a href="#">事業報告書詳細版 [2.1MB]</a>



- ・ 掲載ホームページの特徴  
他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書のみならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供する仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。  
※ 作成資料等は、各事業で使用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

### ② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を发出。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対しても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあり。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

### ③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータルサイトへ資料の掲載を調整中。



# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

## 個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

本事業の成果としては、団体間の試行訓練の結果を比較した結果も含まれますが、メインとしては、各団体の訓練パッケージを個々に訴求することが有効と考えます。各実施団体の試行で効果を上げた取組については事業報告書等に記載されているため、事業報告書等を中心に普及を図ることで、受講者の特性等も踏まえながら訓練手法検討の参考にしていただくことが可能です。募集、訓練及び就職支援のそれぞれのフェーズにおける各実施団体の特徴的な取組例を一部ご紹介します。

### 14団体の取組例

団体名	一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園 ビューティーモードカレッジ	株式会社フォーラムエイト
受講者の特性	離転職が多く、専門性を身に付けられていない方	子育て中の20代～40代女性（シングルマザーを含む）	・育児や、精神的障害による制約を抱えている方 ・引きこもり等、社会との接点が希薄な方
フェーズ	就職支援	募集	就職支援
取組内容	<p><b>適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上</b></p> <p>訓練終了時に適性検査「HCi-AS」を受検した。検査結果を踏まえ、個々人の弱みに当たる部分の対応策について、キャリアコンサルタントがアドバイスをすることで、就職意欲が向上した。</p> <div> <div>適性検査 </div> <div>→</div> <div>キャリアコンサルティング </div> </div>	<p><b>託児サービスの設置</b></p> <p>受講者の多くが、シングルマザーを含む子育て中の女性であり、子育ての都合で訓練受講が難しい場合を想定し、校舎内に保育サポーターを派遣した結果、受講者を確保できた。</p> 	<p><b>受講者を対象とした業務委託の実施</b></p> <p>訓練内容に関連する業務を受講者に対して委託することによって、学習したことを実際に活用して就労できる場を提供した。</p> 
取組効果	就職者数 14名/21名（67%） うち12名が正規雇用	受講者数 33名（目標30名）	業務委託への応募者数 5名

# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

## 各実施団体の訓練手法

団体名	訓練手法
一般社団法人ソフトウェア協会	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
学校法人KBC学園ビューティーモードカレッジ	これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エステティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フォーラムエイト	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AI といった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・雑談ができるようになることをめざす。
日本情報技術取引所	離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ	プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人YIC学院	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
株式会社Waris	氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールへの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社	既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で実施し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社キャリア	中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
株式会社穴吹カレッジサービス	ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	企業内の DX 推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に 上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
株式会社ウチダ人材開発センタ	IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、75長とのキャリアプラン共有を強化した。

# 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 9 月 30 日（火）

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産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業 : 2,323百万円（新規）

- ・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえたリ・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンスト・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築を支援する。

#### ②専修学校による地域産業中核的人材養成事業 : 1,336百万円の内数（888百万円の内数）

- ・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

#### ☆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: 190大学等、463課程（令和7年4月時点）  
キャリア形成促進プログラム: 17校、22課程（令和6年12月時点）

#### ③放送大学学園補助金 : 7,160 百万円（7,140百万円）

- ・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。

#### ④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 : 30百万円（22百万円）

- ・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＞

#### ⑤地域活性化人材育成事業 : 598百万円の内数（798百万円の内数）

- ・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

### 学びの情報プラットフォーム活用促進事業 : 77百万円の内数（29百万円）

- ・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。
- ・リカレント教育の重要性が国民に浸透し、各大学等において細分化された学習内容を個別に認証するマイクロレデンシャル（履修証明プログラム）の取組が進められている中、学習者の成果や履歴を可視化し、対外的に発信するためのデジタル学修歴のシステムの構築を支援。



# 産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

Reskilling Ecosystem For Revitalizing Economy and Sustainable Human capital (REFRESH)

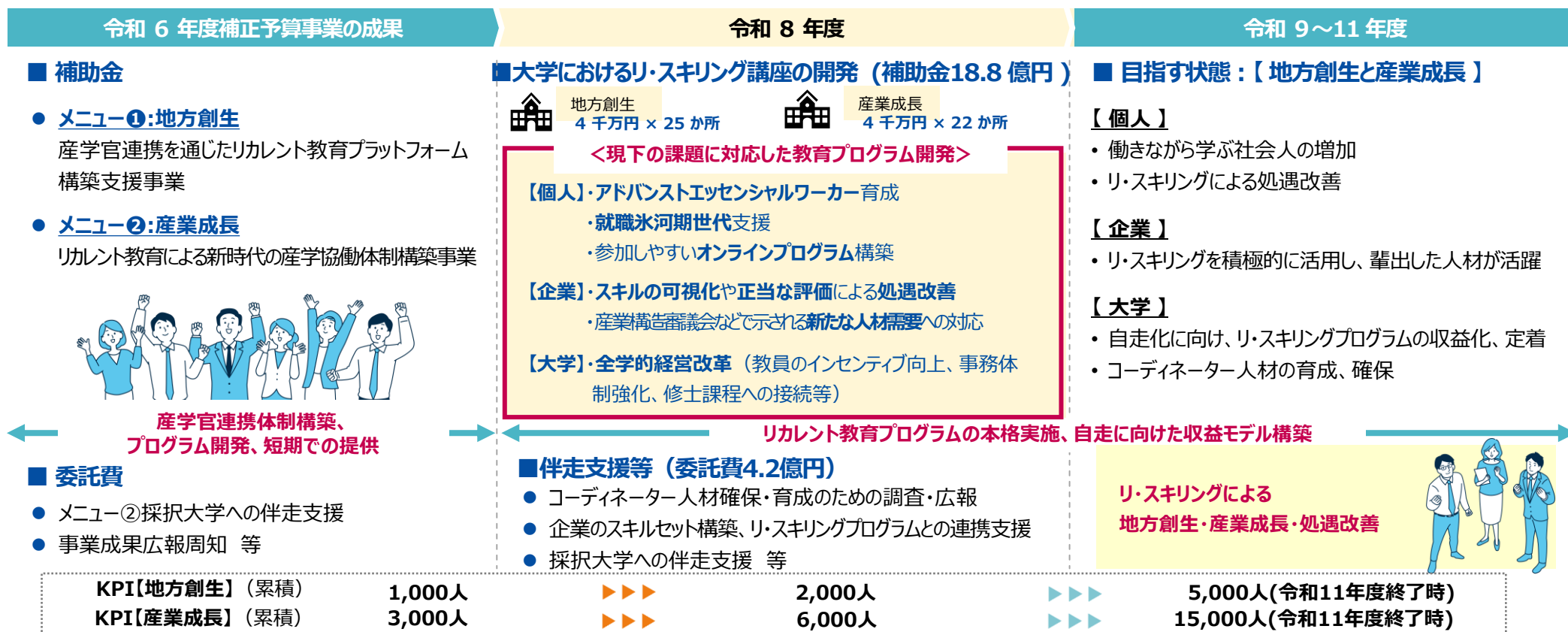
令和8年度要求・要望額（新規）

23億円



文部科学省

背景	課題	解決策
<ul style="list-style-type: none"> <li>地方創生や産業成長のためには、「<b>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</b>」(令和6年10月4日 施政方針演説)</li> <li>VUCAの時代に必要とされるスキルは、資格や検定を超えた「<b>分野横断的知識・能力</b>」「<b>理論と実践の融合</b>」等であり、リカレント教育を大学等の責務として行う必要</li> <li>大学等に優位性があり、企業ニーズも高い <b>12 領域</b>を大学や企業への調査により特定(令和6年度リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方の経営者に加え、<b>アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代</b>等の幅広い労働者のリ・スキリングニーズ</li> <li><b>処遇改善につながる</b>リ・スキリングニーズ</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>地域・企業の人材ニーズに応えるリ・スキリングプログラムの拡充</b></li> <li><b>アドバンストエッセンシャルワーカー等を対象とした、戦略的人材育成</b></li> <li><b>企業における学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築</b></li> </ol>



## 経済財政運営と改革の基本方針2025

- 産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。

## 新しい資本主義実行基本計画2025

- 労働者のリ・スキリングによる最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）や、地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。
- アドバンスト・エッセンシャルワーカー（略）の育成や、AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング（略）を通じ、（略）労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

## 就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」

- 大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

## 背景・課題

- 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。
- 学習成果を証明する手段が不足しており、学びの成果を社会的に認識・評価する仕組みが求められている（学修歴証明のデジタル化について諸外国がほぼ100%に近いのに対し、我が国は3%と大きく遅れている（R5文科省調査））。
- 学校現場の「1人1台端末環境」を踏まえ、デジタル教材・学習コンテンツのさらなる充実・活用促進が必要であり、子供、教員、保護者の多様なニーズに応じた学習コンテンツの充実を図るとともに、自然災害やパンデミックが生じた際にも子供の学びを止めない、ハブ機能を有した利便性の高い学習支援ポータルサイトの構築が求められている。

## 実施内容

### （１）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（39百万円）

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・利便性向上を図る。

- 社会人の学びに役立つ情報発信：修了生インタビューや企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新を予定。
- 地方・中小企業等へ広報・周知：経営者等へ「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。
- AIチャットボットの機能拡充：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。

### （２）デジタルバッジ（学習履歴のデジタル証明）を活用したネットワークの構築（18百万円）

個人がデジタル・アイデンティティ・ウォレットを管理し、生涯を通じて得た学びやスキルの証明を蓄積することのできる仕組みである分散型識別子（DID※）や検証可能なデジタル証明書（VC※）の社会実装を促すため、上記の機能を有する電子証明書を発行する大学等の教育機関に対し、国際的な相互認証を視野に入れたシステムの構築・開発や保守・管理にかかる費用を支援。

DID: Decentralized Identifiersの略。中央集権的なID管理ではなく、ブロックチェーン技術により自らのIDを管理し、必要な情報を選別して共有できる  
VC: Verifiable Credentialの略。個人が所有できるデジタル上の証明書でありながら、その正当性については信頼できる第三者機関によって検証される仕組み

### （３）学びのDX推進に向けた学習コンテンツ充実・活用促進実践研究（20百万円）

子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き！応援サイト たのしくまなび隊」の機能充実・利活用促進を図る。

- 学習コンテンツ・活用事例の収集・紹介
- サイト利用拡大に向けた広報活動
- ユーザー調査、サイト運用の効果検証等

## 政府文書等における提言

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版（令和7年6月13日閣議決定）抜粋

### Ⅱ．中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画の推進

#### 4．地域で活躍する人材の育成と処遇改善

#### （２）AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用するための環境整備を行う。

教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）抜粋

#### ○ 1人1台端末の活用

・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、…デジタル教科書・教材・ソフトウェアの活用の促進、…国策として GIGA スクール構想を強力に推進する。

#### ○ 災害時における学びの支援

・災害が生じた際の学校再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及ぶ児童生徒等への心のケアや学習支援、就学支援などの教育環境の確保に取り組む。

## 事業を通じて得られる成果（インパクト）

✓個人の学び直し（リスキリングやアップスキリング）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向上に寄与

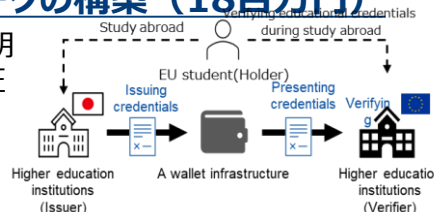
✓リカレント教育を受ける社会人学生の増及び大学の国際化の進展

✓学習成果や学習歴を可視化、リカレント教育の重要性を発信により、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

✓子供たちの好きから、新たな価値を持った学びを提供し、学びのDXを推進し、ICT等の活用による学び・交流機会、アクセシビリティの向上

✓学校で学びたくても学べない児童生徒、自然災害等の緊急時にも、子供たちの学びを保障

（総合教育政策局生涯学習推進課）



## ◆ 専修学校振興の取組



文部科学省

# 令和8年度 専修学校関係概算要求

( ) は前年度予算額

## 専修学校教育の振興に資する取組

24億円 (22億円)

### 【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 13.4億円 (8.9億円)

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。

- ・専修学校によるアドバンス・エッセンシャルワーカー (AEW) 創出のためのリ・スキリング推進事業
- ・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連携プログラムの開発・実証

#### ☆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。

#### ☆専修学校の国際化推進事業

3.0億円 (3.0億円)

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。

#### ☆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。

新規

#### 高等専修学校におけるDX人材育成事業 0.9億円

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。

### 【質保証・向上】

新規

#### 専修学校の質の向上に向けた学校評価等の推進 1.9億円

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の取組を促進するための支援を行うとともに、専修学校の質の保証・向上に向けた取組を促進するための方策等を検討し、実施する。

#### ☆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 9億円 (2億円)

#### ☆私立学校施設整備費補助金

6.0億円 (1億円)

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

3.3億円 (1.3億円)

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)

-円 (4,048億円)

#### ○高校生等奨学給付金 (内数)

-円 (152億円)

#### ○高等教育の修学支援の充実 (内数) (こども家庭庁計上)

-円 (6,532億円)

#### ○日本学生支援機構の奨学金事業 (内数)

-円 (962億円)

※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)

176億円 (176億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致しない。



# 専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和8年度要求・要望額  
(前年度予算額)

13.4億円  
8.9億円)



## 背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期するためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、就職氷河期世代を含む多様な人材の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。
- ◆ 実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。
- ◆ 社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。

## 経済財政運営と改革の基本方針2025

(令和7年6月13日閣議決定)

### 第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5か年計画の実行  
地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び**専門学校**においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

## 事業概要

専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

## これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

### 人口減少地域の職業人材を確保するための 専修学校の振興

専修学校において、**人口減少地域の活性化につながる取組モデルを構築**するとともに、伝統文化人材の育成等、**国家戦略に特化した教育カリキュラムを開発**。その他職業人材養成の実態等の調査を行うほか、分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討。  
(モデル:18か所×24百万円、調査研究:1か所×21百万円、連絡調整会議:1か所×29百万円)

### 中等教育段階から高等教育段階（専門学校）への接続

専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、**高・専一貫の教育プログラムを開発するモデルを構築**。高等学校と専門学校が出口を見据えた一貫したカリキュラムを開発。分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討  
(モデル:16か所×23百万円、連絡調整会議:1か所×29百万円)

### アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW） 創出のためのリ・スキリング

新規

就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、**AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築**。その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討  
(モデル:16か所×24百万円、調査研究・連絡調整会議:1か所×58百万円)

## キャリア意識、専門知識の涵養

## 専修学校教育の質の向上

### アウトプット（活動目標）

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラムの構築

職業人材確保プロジェクト	高・専一貫プロジェクト	AEWプロジェクト
18か所	16か所	16か所

### アウトカム（成果目標）

開発したモデル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）、目指すべき姿

専修学校と産業界、行政機関等との連携を発展させ、諸課題に対応した教育内容の充実を図ることで、地域の中核的な職業教育機関である専修学校の人材養成機能を向上

# 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8年度要求額  
(前年度予算額)

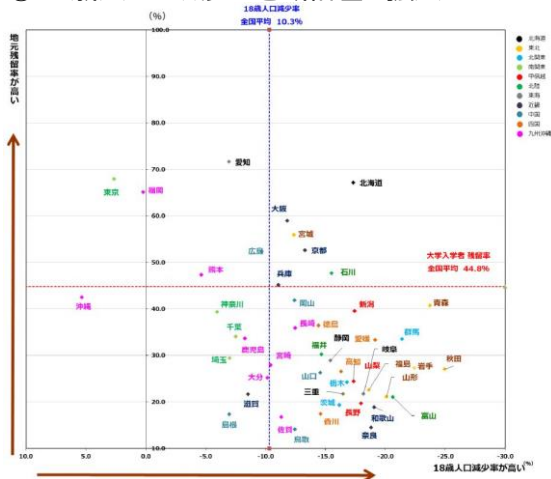
481百万円  
480百万円



文部科学省

現状・課題

## ①18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）。

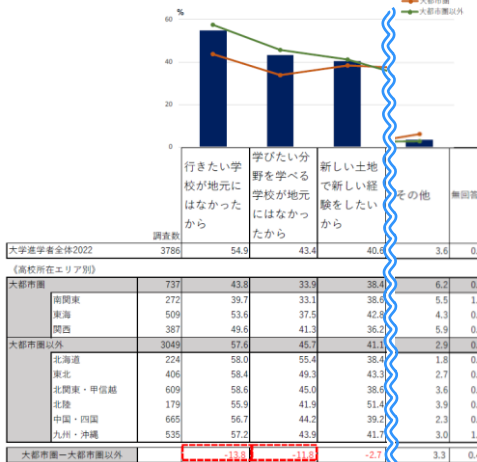
図表：都道府県別「生活維持サービスの充足率」シミュレーション結果

	2030年	2040年		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%	79.9%	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%以上は「充足」と表記。

## ②地元以外への進学理由

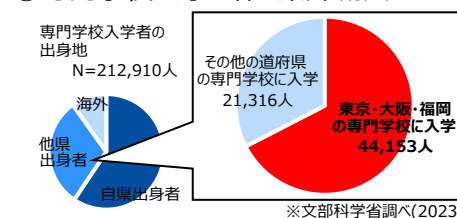
高校生が「家から遠くないエリア」への進学する理由



※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ら。
- 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



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

## **<参考資料>**

# **リカレント教育の推進に係る令和 7 年度事業 (文部科学省)**

- ・リカレント教育エコシステム構築支援事業 採択先一覧

# メニュー①採択プログラム一覧

地域	大学名	プログラム名
北海道	国立大学法人 北海道国立大学機構	次世代経営人材・地域活性化人材育成のための北海道リカレント教育エコシステム構築事業
東北	国立大学法人 東北大学	宮城県新事業創造リカレント教育プラットフォーム
	国立大学法人 岩手大学	産学官民＋学生との協創によるアンラーニング＆アップスキリングプログラム「ULUSI」
	国立大学法人 秋田大学	秋田リカレント教育プラットフォーム（AREP）構築事業
	国立大学法人 新潟大学	新潟県 外国人技術者・企業変革リーダー リスキルプラットフォーム
	国立大学法人 山形大学	オール山形の産学官金医連携枠組み「やまがら」で展開するリカレント教育エコシステム構築事業
	学校法人 早稲田大学	観光地経営エコシステムを担うリーダー育成プログラム
関東	公立大学法人 山梨県立大学	リカレント教育プラットフォーム「PEER s」構築事業
	国立大学法人 埼玉大学	産学官金協働による「彩の国Komvuxプラットフォーム」
	国立大学法人 信州大学	越境連携と経営者の共創が創る社会資本エコシステム ～リカレント教育プラットフォーム「円陣」～
	国立大学法人 筑波大学	中小企業における人手不足の解消及び生産性向上に資する女性活躍推進の産官学金連携によるリカレントプログラムの開発
	学校法人 帝京大学	「人材採用力・定着力UP学び合いプラットフォームとちぎ」の構築による地域企業力UPと地域共創
	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」の展開～三重地域圏におけるリカレント教育の推進～
東海	国立大学法人 名古屋工業大学	中部DX推進人材育成プラットフォーム
	公立大学法人 名古屋市立大学	チェンジメーカー養成を目指した「中部圏リカレント教育プラットフォーム」構築事業
北陸	国立大学法人 金沢大学	「創造的復興」人材育成を目指すリカレント教育推進体制の構築
近畿	一般社団法人 大学都市神戸産官学プラットフォーム	チャレンジし続けるグローバル人材の育成・定着を通じて産官学、地域がともに進化していく神戸リカレント教育プロジェクト
	国立大学法人 滋賀大学	滋賀リカレント教育コアリションの構築を通じた県内企業の人材育成の推進による地域経済の活性化
	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
中国	国立大学法人 広島大学	ひろしまAI・DXリカレント教育推進プラットフォーム
	国立大学法人 山口大学	やまぐち地域人材育成維新プラン～山口県の持続的発展のためのリカレント教育プラットフォームの構築～
	国立大学法人 鳥取大学	とっとり創生リカレント教育エコシステム構築事業
	公立大学法人 岡山県立大学	「吉備の杜」の成長が「晴れの環」を繋ぐ「おかやま樹人リカレント教育エコシステム」の構築
四国	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「地域ハブ人材創出支援事業」
九州	国立大学法人 大分大学	“地域ぐるみの学び直し・エコシステム確立” – おおいた大学発リカレント教育
	国立大学法人 宮崎大学	みやざきデジタルノーマルを実現するリスキル・リカレント教育体制構築
	国立大学法人 佐賀大学	「佐賀創生リカレント教育プラットフォームの構築」～人事/採用担当者から始める学びの好循環～



## メニュー②採択プログラム一覧

領域	大学名	プログラム名
半導体	国立大学法人 広島大学	広島大学半導体リカレントアカデミー Hiroshima University Semiconductor Recurrent Academy
	国立大学法人 九州大学	九州大学版イノベーションエコシステム形成に向けたリカレント教育事業の開発・サービス導入
	国立大学法人 九州工業大学	半導体産業の拡大と成長のための全体俯瞰型実習教育の展開
グリーン エネルギー	国立大学法人 長崎大学	産学連携洋上風力人材育成リカレント教育エコシステム構築事業（IACOW-R）
バイオ・ヘルスケア	国立大学法人 大阪大学	Industry on Campus型リカレント教育エコシステム構想 ～REACH × バイオDX × ビジネスデザイン～
	国立大学法人 千葉大学	ケアテクノロジーの開発と実装を実現するケアテックマスター育成プログラム
マーケティング	学校法人 早稲田大学	CMO Program – 企業経営を牽引するマーケティングを学ぶ総合講座
DXプロ	国立大学法人 北海道大学	社会変革を先導するDXプロフェッショナル人材育成 ーケーススタディ型学習による人材輩出の加速化ー
	学校法人 早稲田大学	スマートエスイーAIトランスフォーメーション：生成AI産学エコシステム
GXプロ	国立大学法人 北海道大学	グリーンビジネスとGXで拓く、未来志向リカレント教育エコシステムの構築
	学校法人 立命館（立命館大学）	GXプロフェッショナル＋Rプログラム
SCMプロ	学校法人 流通経済大学	SCMプロフェッショナル人材育成プログラム
	国立大学法人 東京大学	サプライチェーンマネジメント（SCM）リカレント教育
経営人材向け	学校法人 早稲田大学	早稲田大学ビジネススクール・オックスフォード大学サイドビジネススクール共同開発 The Global Leader Accelerator Programme (GLAP)
	学校法人 東京女子大学	事業創造×HRM×リベラルアーツで育成する 高度専門人材（事業創造） 東女リカレント：自信をもって、ビジネスの中心に
	国立大学法人 一橋大学	社会科学×データサイエンスによるデータ駆動経営人材育成プログラム
	学校法人 先端教育機構（事業構想大学院大学）	地域構想力育成プログラム
	学校法人 武蔵野美術大学	社会課題とビジネスをデザインでつなぐ。社会価値創発機構構築事業
複数テーマ	国立大学法人 神戸大学	異分野共創・価値創造リカレント教育プログラム

# 経済産業省の産業人材育成に関する取組について

2025年 9 月

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課

# 国内投資拡大・産業構造転換を踏まえた2040年の将来見通し

(独) 経済産業研究所 (RIETI : 深尾京司理事長他) と共同作成

## 前提

- 人口動態 : 総人口▲0.6%、生産年齢人口▲1.0% (社人研 (出生中位・死亡中位) )

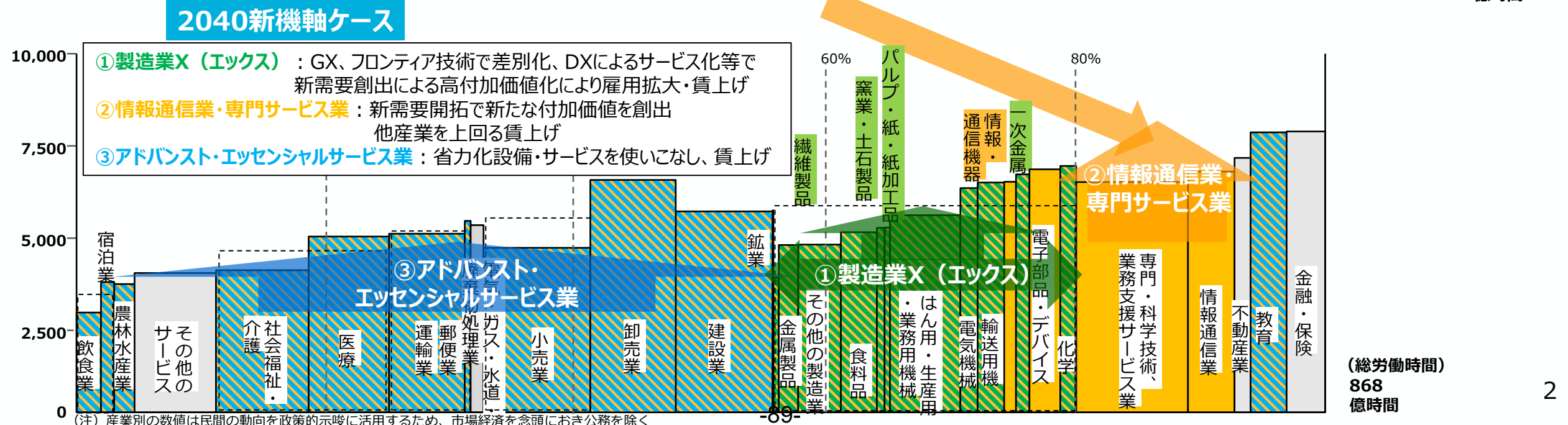
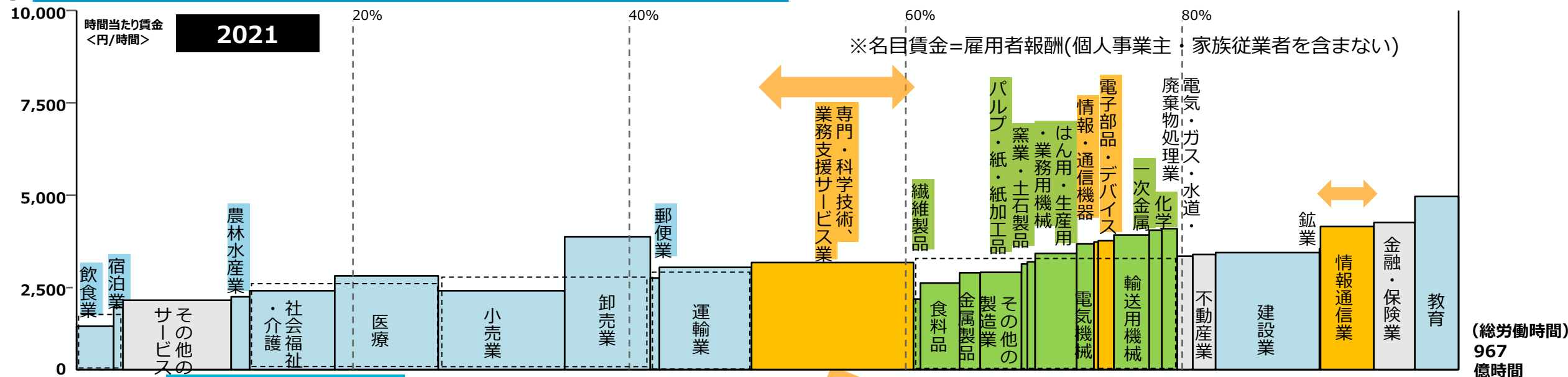
## インプット

- 産業構造 : 「2040年版の産業連関表」を設定 (イメージ : 自動車はEV化をはじめとする脱炭素化やSDV化)  
(2020年の産業連関表を基に、「2040年新機軸 (定性的) シナリオ」 ※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」、「GX2040ビジョン」、「第7次エネ基」等も踏まえて設定)
- 国内投資 : 名目+4%で、2040年度200兆円 (国内投資フォーラムの官民目標) ※ベースケースは0.7%
  - 次世代型投資 (研究開発やソフトウェア・ロボット・通信機器等) が1.8倍に (ストックベース)
  - 既存型投資 (建物・構築物等) は横ばい
- TFP : 資本・労働の質向上効果に加えて産業別AI等技術革新効果 ● 物価 : C P I 2.0% ※ベースケース : 0.9%

## アウトプット

- GDP : 名目+3.1% (実質+1.7%)
  - 労働生産性 : 名目+3.7% (実質+2.3%)
  - 賃金 : 名目+3.3% (実質+1.3%) ※春季労使交渉5.1%で名目賃金2.8% (2024年)
- ※ベースケース (積極的な産業政策なし)
- GDP : 名目+0.5% (実質+0.1%)
  - 労働生産性 : 名目+1.7% (実質+1.2%)
  - 賃金 : 名目+1.5% (実質+0.6%)

# 将来の産業構造は、①製造業X（エックス）、②情報通信業・専門サービス業、③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ





# 就業構造推計の試算方法について

## 2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース

### <前提>

- ✓ **国内投資：名目+4%**で、2040年度200兆円  
(国内投資フォーラムの官民目標)
- ✓ **「2040年新機軸 (定性的) シナリオ※」**、**「GX2040ビジョン」**、**「第7次エネ基」**等を踏まえて考慮
- ✓ AI、ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上が一定程度進んだ影響を加味。  
※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」



### <産業ごとの将来像>

- **製造業X (エックス)**  
➢ GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ
- **情報通信業・専門サービス業**  
➢ 新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ
- **アドバンスト・エッセンシャルサービス業**  
➢ 省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

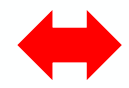
## 就業構造推計



新機軸ケースのアウトプット（産業構造）を活用

### <人材需要>

- ✓ 新機軸ケースの産業別就業者数を、**足下データ (2020) の産業×職業×学歴別比率で分解。**
- ✓ **その上で、①産業別の自動化影響による職種の変化、②職種ごとの学歴構成の変化を加味。**



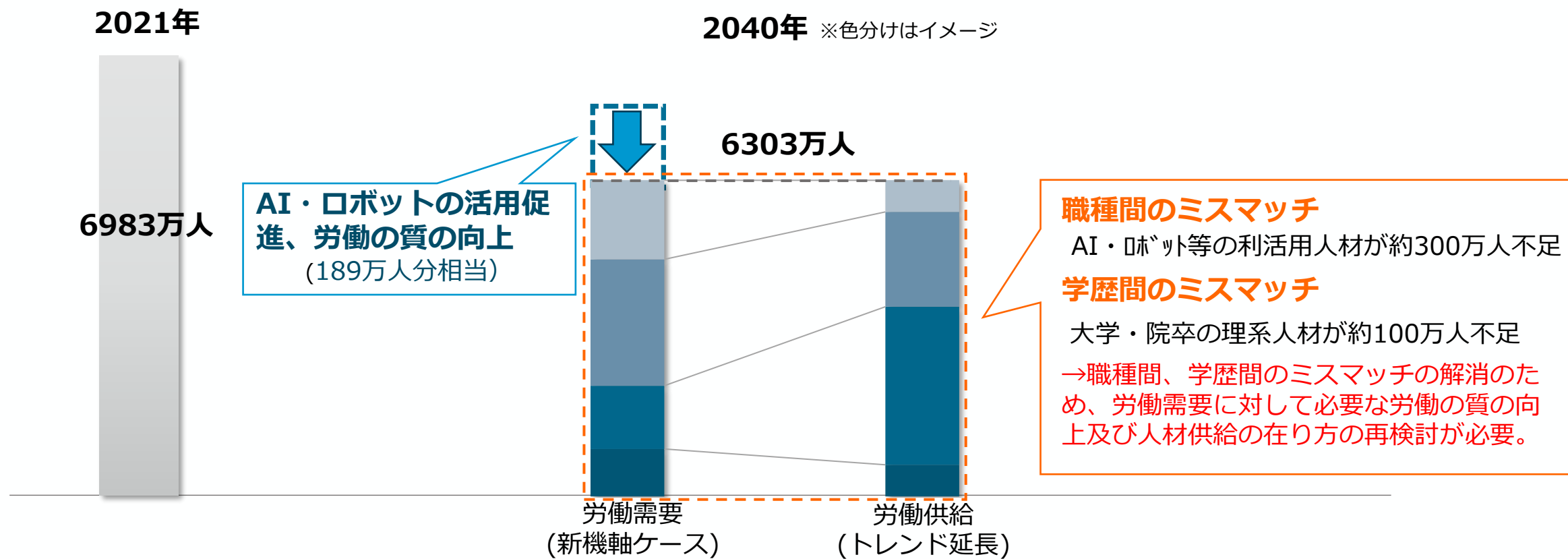
両者の差分をミスマッチとして分析

### <人材供給>

- ✓ 2040年就業者数\*を、**産業別・職業別就業者数の足下の増減傾向が続くと仮定**して産業×職業×学歴別比率を推計、分解。
- ※学歴については、最終学歴に大きな変化が生じないという仮定のもと、大学進学率の上昇を加味しつつ、**年代に応じ、足下比率 (2020) をスライド。**

# 2040年の就業構造推計

- 「2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース」では、少子高齢化による人口減少に伴って労働供給は減少するものの、AI・ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じない（約200万人分の不足をカバー）。今後、シナリオ実現に向けた政策対応が必要。
- 一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要となる。



# 学歴間のミスマッチ

- 研究者や技術者等の専門職を中心に、大学・院卒の理系人材で100万人以上の不足が生じるリスク。  
また、生産工程を中心に、短大・高専等、高卒の人材も100万人弱の不足が生じるリスク。
- 事務職で需要が減少する一方、現在供給が増加傾向にある大卒文系人材は約30万人の余剰が生じる可能性。

		高卒	短大・高専等	大学理系	院卒理系	大学文系	院卒文系
全職業	2040年の労働需要 (2040年の労働供給 ※現在のトレンドを延長した場合)	2112万人 (2075万人)	1212万人 (1160万人)	685万人 (625万人)	227万人 (181万人)	1545万人 (1573万人)	83万人 (90万人)
	供給とのミスマッチ	-37万人	-52万人	-60万人	-47万人	28万人	7万人
	*2021年現在の就業者数	2735万人	1240万人	563万人	154万人	1332万人	70万人
主な労働需要の2040年 の内訳	管理的職業	27	13	23	4.0	50	1.6
	専門的・技術的職業	190	311	210	151	438	57
	うちAI・ロボット等の活用を担う人材	94	52	78	87	155	27
	事務	295	251	157	31	397	12
	販売	214	122	76	7.5	271	3.9
	サービス	277	196	39	2.0	119	1.7
	生産工程	442	147	82	23	107	3.8
	輸送・機械運転	110	21	8.2	1.1	28	0.3
	運搬・清掃・包装等	214	60	17	1.2	56	0.6

(注) 職業分類は日本標準職業分類、学歴分類は令和2年国勢調査の区分による。分類表中に含まれていない学歴分類(その他)があるため、ミスマッチのトータルは0にならない。職種分類は主要なもののみ掲載。(単位：万人)

# (参考) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方2024 (令和6年6月) <概要>

令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料4-3より

～変革のための生成AIへの向き合い方～

- 生成AI技術は急速に進展し、国内企業の導入が加速も、本格的な利活用には課題
- **生成AIの利活用を妨げる課題と解決に向けた示唆、生成AI時代のDX推進人材のスキル、政策対応を取りまとめ**

## (1) 生成AIの利活用の現在地

- 開発者の貢献や企業の前向きな生成AI導入（国内企業の生成AIの社内利活用・推進は1年前から大きく進展）
- 一方、組織として生成AIの日常業務への組み込み、新サービス創出、これを後押しする経営層の関与が停滞（世界平均より低い）

## (2) 生成AI利活用の課題、解決策と今後

- 組織として**生成AIを日常業務に組み込んで利用**する取組や、**新たなサービス創出につながる活用**、また、これを後押しするような**経営層の関与において停滞**
- **利活用を妨げる課題解決に向けた示唆**
  - ・生成AIへの理解不足と向き合い方  
目的志向のアプローチ、環境整備と実験、答えでなく問いを深める
  - ・経営層の姿勢、関与  
経営層自身がビジョン・方針を定め、変革推進人材の役割を定義
  - ・推進人材とスキル  
スキルトレンドをデータドリブンに捉え、人材定義・教育・活躍の場作り
  - ・データの整備  
全社的なデータマネジメントとデータ「目利き」人材の育成・確保
- **経験機会の喪失と実践的な教育・人材育成**
- **開發生産性の革新で、新たなベンダー・ユーザーの契機**

## (3) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル

- 生成AIの業務での活用により知識や技術が補填されるため、**DX推進人材はより創造性の高い役割としてリーダーシップや批判的思考などパーソナルスキルやビジネス・デザインスキルが重要**となる
- DX推進人材には「問いを立てる力」や「仮説を立て・検証する力」、に加えて「**評価する・選択する力**」が求められる

### 求められるスキル

- ・ビジネスアーキテクト：選択肢から適切なものを判断する選択・評価する力
- ・デザイナー：独自視点の問題解決能力、顧客体験を追求する姿勢
- ・データサイエンティスト：利活用スキル（使う、作る、企画）、背景理解・対応スキル（技術的理解、技術・倫理・推進の各課題対応）
- ・ソフトウェアエンジニア：AIスキル（AIツールを使いこなす）、上流スキル（設計・技術面でビジネス側を牽引）、対人スキル
- ・サイバーセキュリティ：AI活用の利益とリスク評価、社内管理スキル、コミュニケーションスキル

## (4) 生成AIを利活用するための人材・スキルのあり方に関する対応 <経済産業省における政策対応>

- 「デジタルスキル標準」(DSS) の見直し
- 「デジタルガバナンス・コード」の見直し
- AI学習機会の裾野の拡大
- 生成AI時代に求められる継続的な学びの実現に向けた環境整備

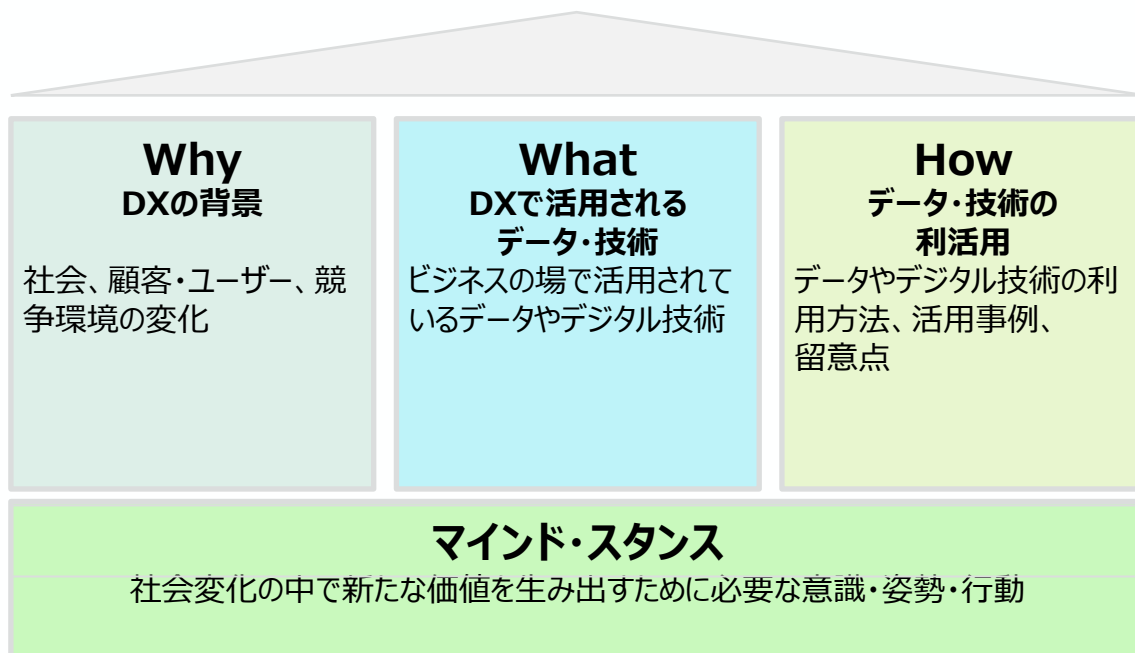
# (参考) デジタルスキル標準 (令和4年12月策定、令和5年8月・令和6年7月生成AI対応)

## 全てのビジネスパーソン（経営層含む）

### <DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

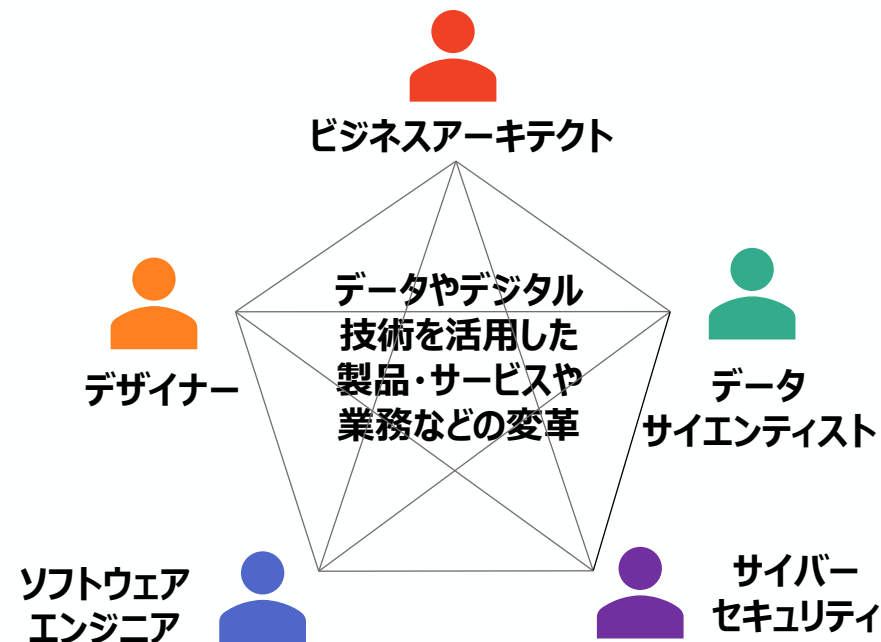


## DXを推進する人材

### <DX推進スキル標準>

DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



# (参考) デジタルスキル標準の改訂 <概要> (令和6年7月)

令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料4-3より

- 急速に普及する生成AIの影響を踏まえ、「DX推進スキル標準 (DSS-P)」を改訂し、**補記の追加**と**共通スキル項目の見直し**を実施。主なポイントは以下3点。

## 1 生成AIを含む新技術への向き合い方・行動の起こし方

補記の追加

1. 新技術に触れた上でのインパクト・リスクの見極め
2. 新技術を用いるための仕組み構築と、DXを推進する組織・人材への変革促進
3. 新技術の変化のスピードに合わせたスキルの継続的な習得

## 2 DX推進人材における生成AIに対するアクション

補記の追加

活用する

DX推進人材の自身の業務における生成AIの活用例

調査、デザイン作成、データ生成・プログラミング支援、セキュリティ検知等

開発、提供する

DX推進人材が顧客・ユーザーへ生成AIを組み込んだ製品・サービスを開発、提供する際の行動例

生成AIのもたらす価値定義、データの収集・整備、生成AIモデルの設定（チューニング、RAG等）、ガイドラインの策定等

## 3 共通スキルリスト

追加・変更

生成AIの影響を踏まえて、カテゴリー「データ活用」「テクノロジー」の学習項目例を追加・変更

(主な追加・変更項目)

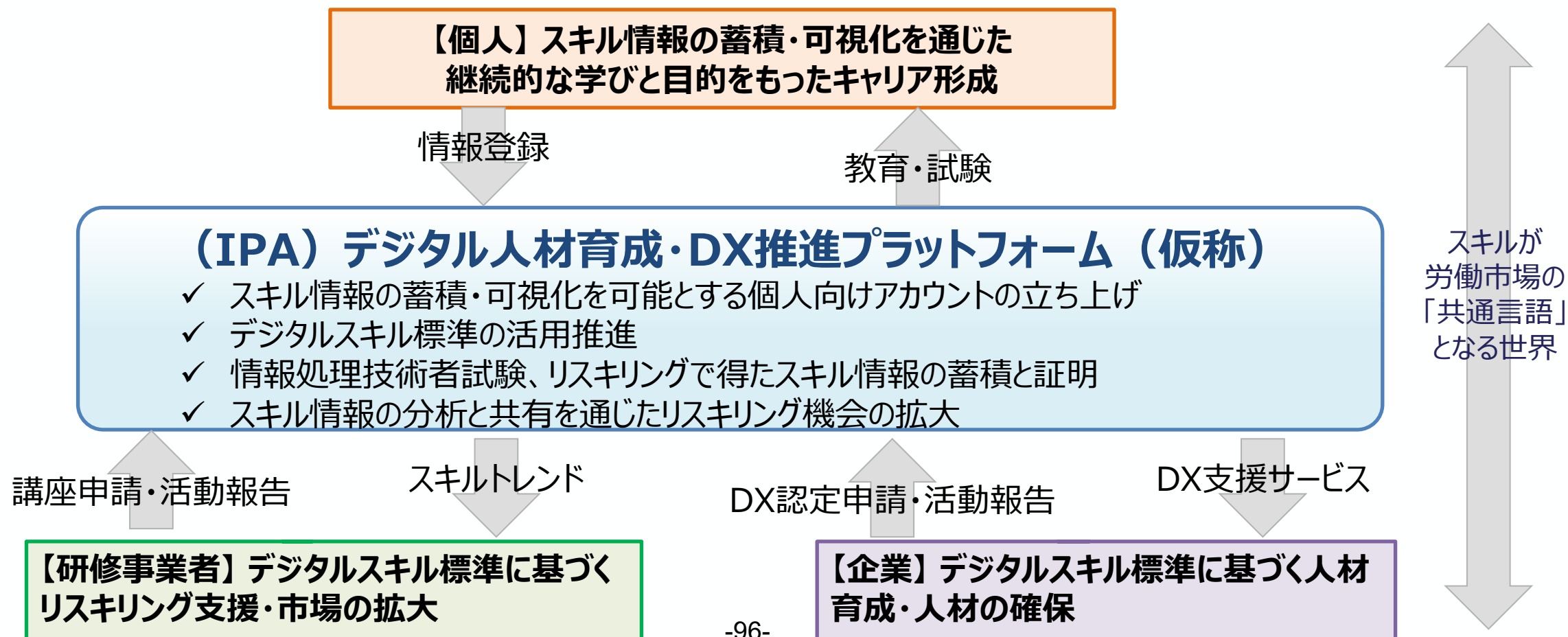
- ✓ 大規模言語モデル・画像生成モデル・オーディオ生成モデル
- ✓ 生成AI (プロンプトエンジニアリング、コーディング支援、ファインチューニング、生成AIの技術活用、生成AI開発)



# (参考) スキル情報基盤

R7.5.23 Society 5.0時代の  
デジタル人材育成に関する  
報告書概要版より

- 自身の目標に向けてスキルアップを続けるデジタル人材が一層活躍できる環境整備が必要。
- 個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により、デジタル技術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としてIPAにおいて、「デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（仮称）」を検討。



令和 8 年度概算要求額 **513**億円 (577 億円) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

労働特区			子育て特区	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	9/10			1/10

## 1 事業の目的

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

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国 87 箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DX に対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等の DX 人材育成を推進する。加えて、④全ての訓練分野において DX リテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。この他、⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

## 2 事業の概要

令和 6 年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691 人／求職者支援訓練 11,930 人／生産性向上支援訓練 16,609 人

### ① デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

※ 令和 8 年度末までの時限措置

- DX 推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする  
（IT 分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）
- 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を 1 人当たり 2 万円上乗せする。

### ② オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

※ 令和 8 年度末までの時限措置

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

### ③ 生産性向上支援訓練（DX 関連）の機会の拡充

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

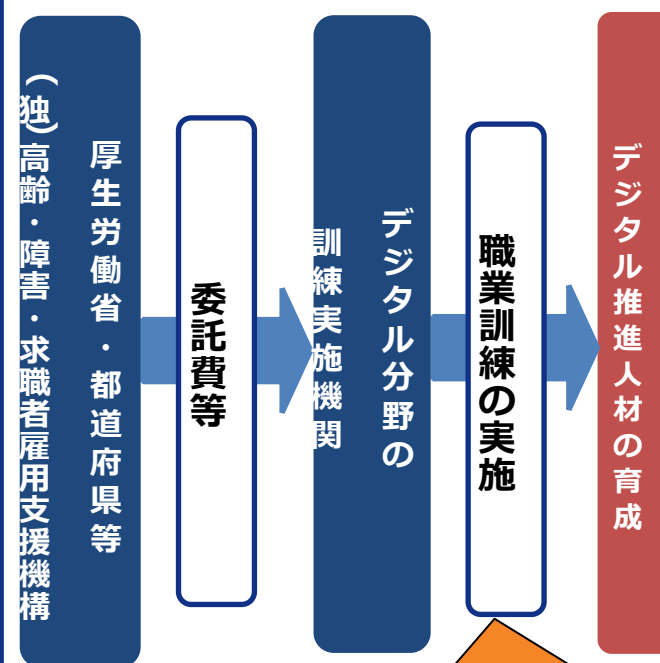
### ④ デジタルリテラシーの向上促進

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

### ⑤ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

## 3 スキーム・実施主体等



・職業訓練受講給付金  
（月 10 万円、通所手当、寄宿手当）



# 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の 本格実施

令和8年度概算要求額 10億円（3.1億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

## 1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

## 2 事業の概要

### （1）本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

### （2）職業訓練の内容等

#### ア 実施方法等

##### ①都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

##### ②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

#### イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下（最長1年）

#### ウ 申込み方法

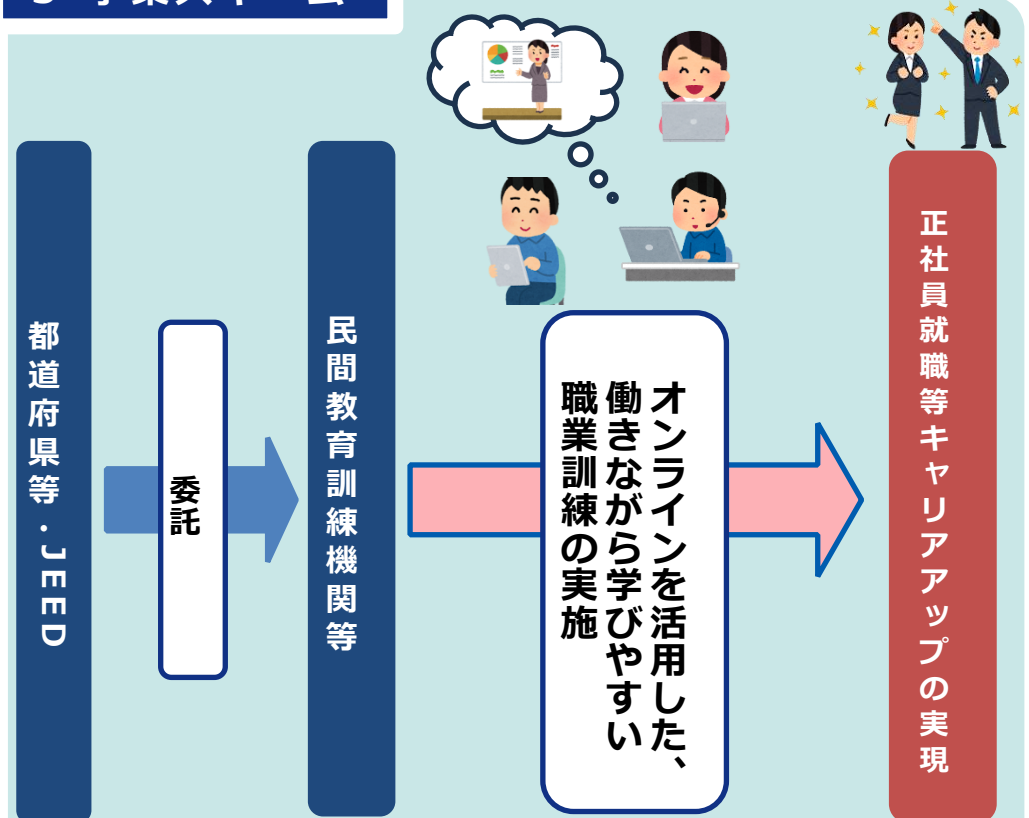
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

#### エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

（参考）試行事業の実績（令和6年度）：受講者数 554名

## 3 事業スキーム



# 求職者支援制度

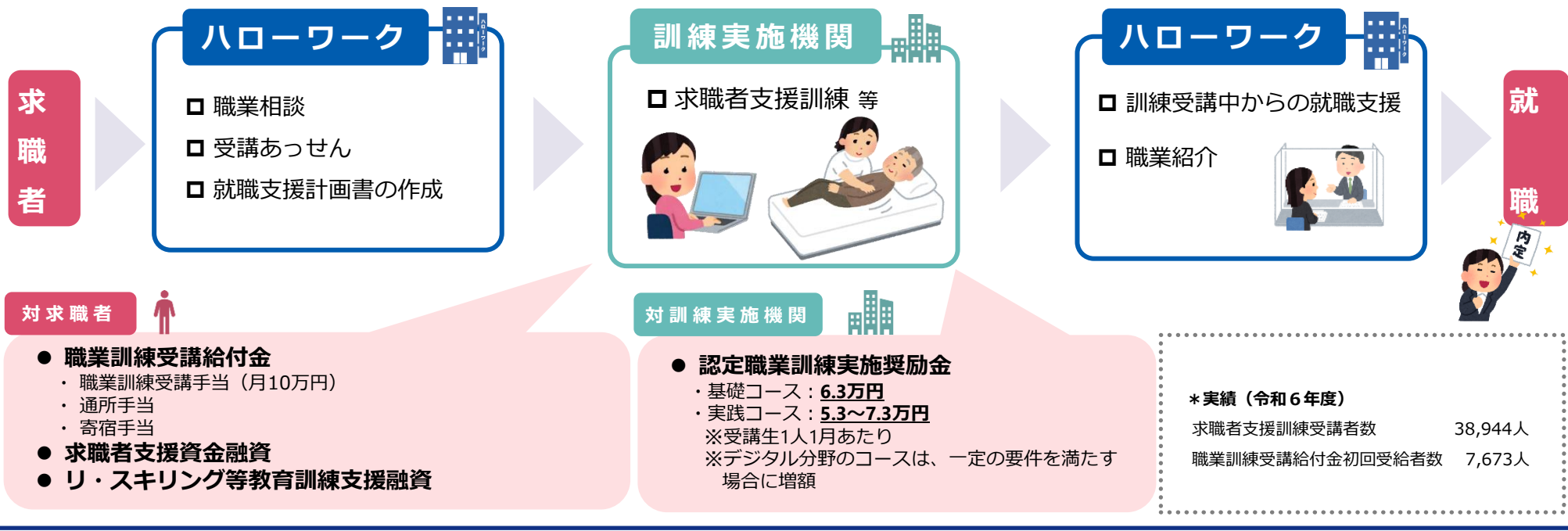
令和8年度概算要求額 **253億円**（261億円） ※（）内は前年度当初予算額。

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	3/4			1/4

## 1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
  - ・ 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
  - ・ 教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

- ◆実施主体 : 都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合 : 原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

# 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和8年度概算要求額 16.2億円 (16.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

## 2 委託訓練事業の概要・スキーム

### 委託訓練実施機関（民間団体）

#### 訓練受講④

＜対象者＞ 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者  
・ 障害者手帳を有する者  
・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

#### ＜訓練内容＞

- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】

#### ＜訓練コース＞

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得） ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
- ③ e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得）
- ④ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
- ⑤ 在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）

受講あつせん③

職場定着支援業務⑤

訓練修了⑥

職業相談②

ハローワーク

職業紹介⑦

就職⑧

企業

求職申込み①

障害者

## 3 委託訓練事業の実施主体等

厚生労働省

職業能力開発促進法  
第15条の7第3項に  
基づき実施

委託契約

都道府県

委託契約

委託訓練実施機関  
（民間団体）

NPO法人

社会福祉法人

企業

民間教育訓練機関

## 4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業【拡充】
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受け入れ体制等の強化【拡充】  
精神保健福祉士の配置153人 (131人)

## 令和7年度計画の実施方針と取組状況

### 令和7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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。</li> <li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> <li>・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。</li> </ul>
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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。</li> <li>・ハローワーク窓口職員の知識の向上。</li> <li>・事前説明会や見学会の機会確保。</li> <li>・訓練修了者歓迎求人等の確保。</li> <li>・事業主等に対して、<u>習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。</u></li> </ul>
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開講時期の柔軟化。</li> <li>・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。</li> <li>・効果的な周知広報の実施。</li> <li>・訓練関連職種の魅力や働きがい、<u>就職した場合の処遇といった観点も踏まえた受講あっせんの強化。</u></li> </ul>
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタル分野への重点化。</li> <li>・一層のコース設定促進。</li> </ul>

### 令和7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（③への対応含む）。

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。

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・見学会の機会確保等を推進。

訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。

職場情報サイト（jobtag）を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。

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。

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8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

## 令和7年度計画に挙げた課題と令和6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】

応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。

【求職者支援訓練】

応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

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：応募倍率は低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

【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：応募倍率が上昇、就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。  
令和6年度も同様の傾向。

## 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 <b>改善の余地</b> がある。【A】
就職率	依然、 <b>高水準</b> で推移。

応募倍率	求職者支援訓練におけるデザイン分野を除き、その他の分野では低下しており、引き続き <b>解消傾向</b> 。
就職率	特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の就職率はそれぞれ68.9%、57.3%であり、就職率の向上に向け、引き続き <b>改善の余地</b> がある。【B】 【C】【D】

## 令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）

A 引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う。

また、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。

C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

D eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、**就職支援の充実**を図る。

E 受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。

F 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。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

G 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。

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した**職業訓練の試行実施**（令和6年度～）

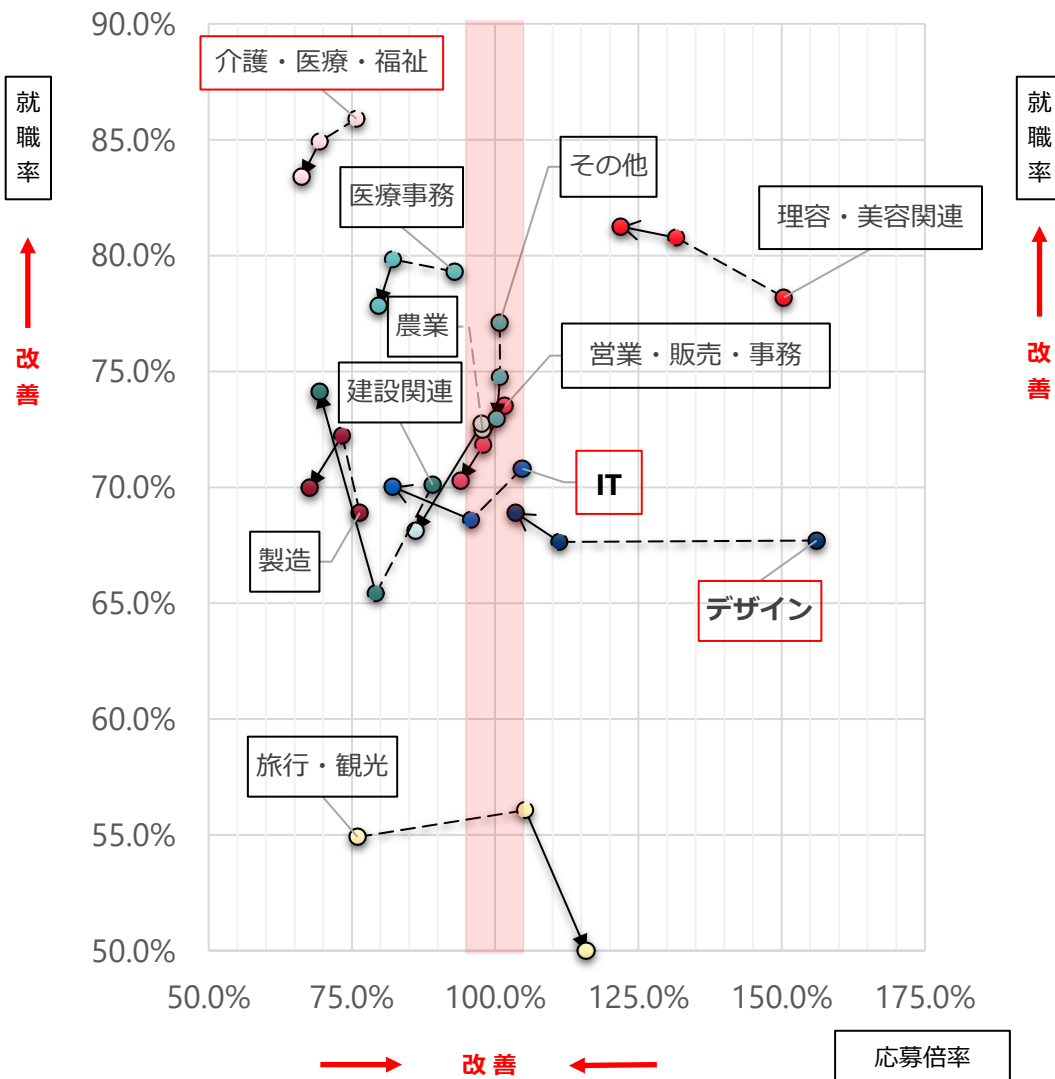
H 都道府県・JEEDによる**公共職業訓練（委託訓練）として本格実施**。



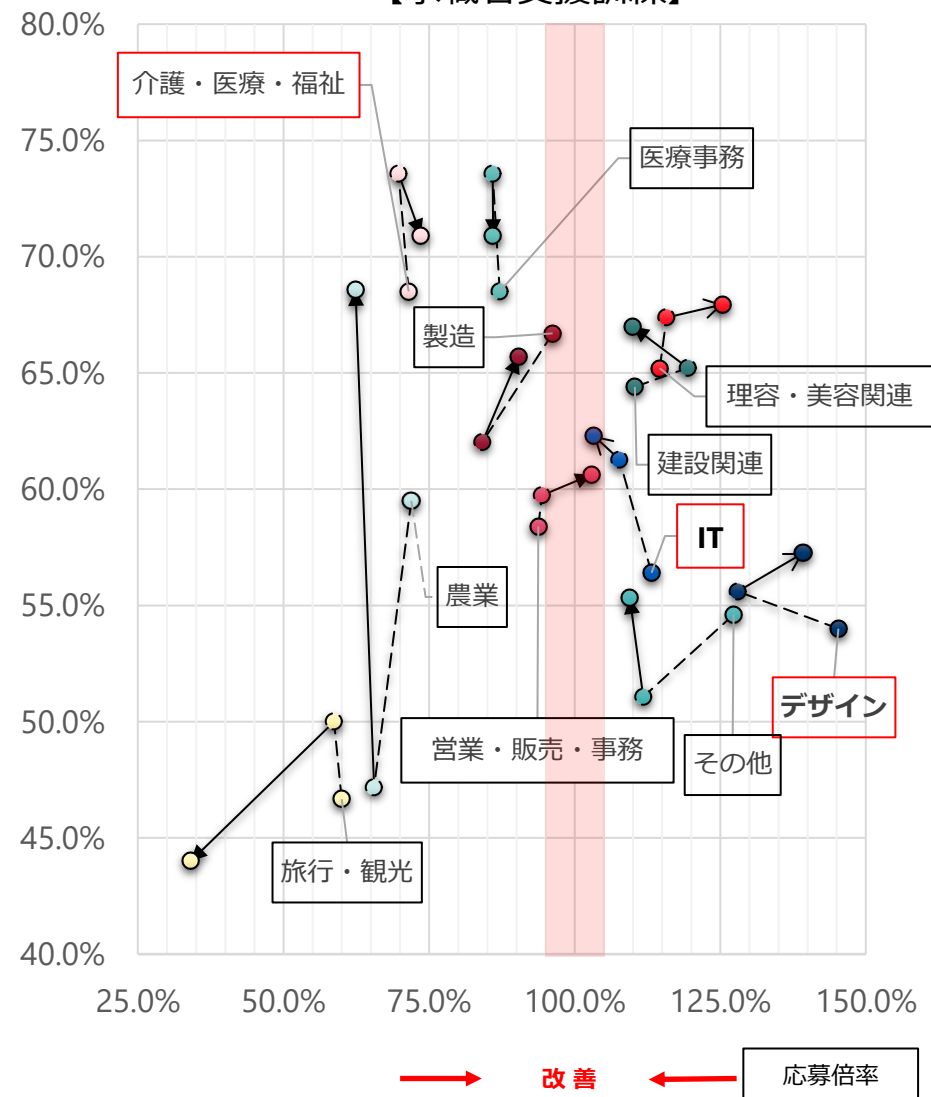
# 【参考】 委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

令和4年度 - - - - 令和5年度 → 令和6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。

## 令和7年度第1回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

### 【労使団体】

田 上 雄 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担当部長

### 【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  
 遠 藤 聡 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  
 渡 部 大 輔 公益社団法人全国求人情報協会事務局長  
 戸ヶ崎 文泰 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会事務局長

### （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。

令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議結果

参考資料2

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
1	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り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かと。そういう意味では、今後提供していかね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ね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5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この意見があった。	＜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・リスキリング推進事業」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。（公募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＞ ※会長が急病のため欠席、会長代理者も欠席となったため、やむを得ず書面開催とした。  ・意見等なし。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・「デジタル分野」について、デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされていること、また応募倍率は高いが、就職率が低いコースもあることから、企業及び求職者ニーズに即した訓練内容となっているか検証を行う。	＜共有内容、意見等＞ ・特になし。	
		＜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＞  ――	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・特になし。	＜意見等＞  ・意見等なし。 （令和6年度第1回協議会において提案済み。）	
		＜計画案への反映状況＞ ・受講者数等の推移については、令和7年度第1回地域協議会で資料作成の上、説明予定。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野（IT分野、デザイン分野のうちWEBデザイン系のコース）を対象分野に選定。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野について、企業ニーズ及び訓練受講者ニーズに応じた訓練内容を訓練実施機関へ提案するとともに、受講者数の増加に向けて各関係機関において介護の魅力を広く発信し、受講動員の強化を図ることを実施方針に明記。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「デジタル分野」についてヒアリングのほか、職業訓練受講者採用企業に対するアンケート調査を実施予定。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
2	青森	<p>＜意見等＞</p> <p>●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。新規学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。</p> <p>●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。</p> <p>＜対応方針＞</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>●高卒2年課程の訓練で青森校で県外就職が35%と八戸校、弘前校に比べて高いことについて。</p> <p>＜対応方針＞</p> <p>●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。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>●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。</p> <p>●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。新規学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。</p> <p>●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。</p> <p>＜対応方針＞</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p> <p>●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製造を経てプログラマとして活躍できるようなリスキリング支援をしているのか。（学識経験者）</p> <p>●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）</p> <p>●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）</p> <p>●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）</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>●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。</p> <p>＜対応方針＞</p> <p>●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。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>令和7年度実施計画案は、令和5年度の状況を分析したうえで立案しているが、令和6年度の実施状況について資料としてあるのであれば、当該年度も考慮にいれて計画案を策定すべき。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>令和6年度における就職状況が、半年分位しか報告できないため、令和5年度分を分析して策定したものであるが、求年度は受講申込状況及び受講者数等については本年分も分析した上で、翌年度の訓練実施計画を策定することとする。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>事務局n訓練分野選定案</p> <p>デジタル分野（IT分野及びデザイン分野（WEBデザイン））</p> <p>● デジタル分野は、社会的なニーズがあるものの求人倍率、訓練修了者の就職率は必ずしも高くないコースもある。令和8年度末までにデジタル人材の開発を推進していく上で、令和6年度に引き続き当該分野の訓練カリキュラムが社会のニーズに適しているか検証する必要があること。</p> <p>● デジタル分野の訓練については、一般的に「応募倍率」が高く、「就職率」が低い分野であった。個々の訓練コースで比較した場合に、「応募倍率」「就職率」とも好調なコースがある反面、ともに低調なコースも存在することなどから、応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検証する必要があること。</p> <p>● 令和6年度の効果検証においては、訓練修了者から生成A1による業務の効率化に係るニーズがあったことから、当該カリキュラムについて可能な限り検証したいこと。</p> <p>＜意見等＞</p> <p>●アンケート形式でもよいと思うが、効果検証を行う場合は、その分野の求人倍率の状況を含めて検証すればよいのではないか。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <p>●青森キャリア形成・リスキリング支援センターの取組状況と来年度新たに取組む中高年キャリアアップ塾（仮称）に係る説明。</p> <p>（意見・質問）全国からみた県内のジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行った件数についての評価。</p> <p>●青森職業能力開発短期大学の卒業者は、企業においては技術者として採用している。社会人で入校後、能力開発し技術者として企業に帰ることができる。入校の促進が図られるよう周知を行っていく。</p> <p>（質問・意見）オンデマンド方式に行う等、柔軟な形で行うことはできないか。</p> <p>●地域のニーズに沿った教育訓練給付指定講座の拡大について、むつ市の自動車教習施設、十和田市の准看護師養成施設に、講座指定申請に係る要請を行ったが、令和7年度4月において指定講座となっていない。昨年度に引き続き、ハローワークを通じ指定講座のニーズを把握しているので、地域ニーズに基づき指定講座拡大を図る取組を実施する。</p>

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練効果の把握・検証において、工夫したキャリアコンサルティングとして、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。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具体化を、訓練効果を上げるためおの改善すべき内容として盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 特にありません。	＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練効果の検証・把握において、訓練実施施設からの指摘で、訓練カリキュラムについてハローワークが受講者に間違った説明があったと指摘があったことから、訓練ミスマッチの防止と受講者の確保に向けて、受講申込者の確保の取組として、各ハローワークは委託訓練施設、求職者支援訓練施設、技術専門学校・八戸工科学院及びポリテクセンタ－を訪問し、訓練内容の理解を深め、更に訪問時に撮影した訓練状況の画像を各ハローワークで共有し、視覚的情報も活用しながら、受講あっせん相談を行っていることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 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。	＜計画案への反映状況＞ ①「医療・介護・福祉分野」については、引き続き、応募者率の向上に向け、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動向の強化を行う。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「IT分野、デザイン分野」については、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。支援訓練について応募者数の確保を図っていく。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との知識の向上や、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「音楽・観光・事務分野」については、支援訓練については応募者数の確保を図っていく。再訓練種類とも、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。 ④委託訓練の計画と実績がやや乖離していることについては、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即した受講あっせんの強化を図る。 ⑤デジタル人材の都市圏圏在については、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。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野（IT分野及びデザイン分野（WEBデザイン））  原則的には、公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領に定める、ヒアリング内容に沿って実施していくことを確認した。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
3	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＞ ・事務局よりハロートレーニングの概要、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トレーニングの実施状況、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ないのではないか」といった意見が寄せられた。	＜意見等＞ ・全国版の「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、副業で働けるといふ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。	＜意見等＞ ・県内の自動車製造業、自動車部品製造業では企業内学園を有しているところもあり、そこではどのようなカリキュラム、教育を行っているか把握し職業訓練カリキュラムの参考にしてみてもどうか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【デジタル分野】 ・「岩手県DX推進計画」において「職業能力開発の充実により、産業分野において企業が求めるIT人材を確保すること」を目標として掲げているが、全国的に当該分野の職業訓練は「応募倍率が高く就職率が低い」分野となっていることから、当該分野の訓練カリキュラムが県内産業界のニーズに適しているか検証する必要があるため。	＜共有内容、意見等＞ ・訓練生の訓練修了後の就職をイメージしてもらうため県内の企業に協力していただき、訓練期間中に企業見学、インターンシップを実施してみてもどうか。
		＜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。		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・機会をとらえて実態を把握し、今後の職業訓練のカリキュラム設定の参考としたい。  なお、計画案については提案どおり承認された。		
		＜計画案への反映状況＞ ・国や県の行政機関、地域の訓練実施機関団体等との連携をより一層深める。  ・職業訓練担当者の資質向上を図るため、研修機会の提供に努める。	＜計画案への反映状況＞ ・引き続き、職業訓練の効果的な周知・広報に努める。	＜計画案への反映状況＞ ・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ことについて、「介護」に限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、他の分野の職業訓練についても役立てる。		＜計画案への反映状況＞ ・地域における人材ニーズ等を踏まえた検討・改善を行うため、関係機関との連携を深める。	＜計画案への反映状況＞ ・eラーニングコースの上限枠を設定した。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
4	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の中で、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、そのキーパーソンを養成す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良いと感じた。	＜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。	＜意見等＞ 各構成員から特段の意見等はなく、令和7年度宮城県地域訓練実施計画（案）について、了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和7年度の選定分野は、「営業・販売・事務分野」とした。 ○デジタル技術（特にAI技術）が、事務分野等に大きな影響を与えていくことが見込まれている。 ○当地域における事務分野等の公的職業訓練の実施状況については、一定の実績はあるものの、一部就職率に課題も見られるところであり、今後当分野の訓練を効果的に実施していくためにも、求職者ニーズ、企業ニーズ等を調査し訓練効果を検証していくことが必要であるため。	＜共有内容、意見等＞ 公的職業訓練を広く周知することを目的に、「ハロトレまつり」を開催し、訓練実施施設との意見交換、訓練体験会を実施したことについて報告を行った。
		＜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	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 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、労働者の地位向上及び経済社会の発展を図るためには、これらの業務内容の変化に対応する労働者の適応性を増大させ、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としており、その内容を反映している。	＜意見等＞ 構成員よりデジタル分野の効果検証について意見をいただいたが、令和5年度に実施しており、「営業・販売・事務分野」についても、デジタル技術との関わりや効率化を図る観点から、効果検証の必要性があることについて了承を得た。	
		＜計画案への反映状況＞ 県の委託訓練において、eラーニングコースを増設する計画とした。	＜計画案への反映状況＞ 県・機構と連携を密にし、募集日程等の調整を実施するとともに、イベント等を活用した公的職業訓練の積極的な周知広報を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・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、訓練説明会等への積極的な参加勧奨を図ることとした。 ・就職率が高く、充足率が低い介護分野について、募集日程等の調整を実施することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ 令和7年度地域職業訓練実施計画の策定方針に基づき策定した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」 ・訓練修了者、修了者を採用した企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより効果検証を実施する。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議 (f)	令和7年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
5	秋田	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>その際、就職や昇給のしやすさ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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IT分野について継続した課題として盛り込んだ。</li> <li>求職者支援訓練のデジタル分野定員増(6年度72人→120人)</li> <li>県内にデジタル分野の訓練施設が少ないためeラーニングの活用を盛り込んだ。</li> <li>働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらずスキルアップできるよう、ハローワーク・生涯現役支援窓口を中心として、公益社団法人秋田県シルバー人材センター連合会等と連携した受講促進に取り組むことを盛り込んだ(※1)。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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の学び直しを提案することがベターである。</li> </ul> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。＊情報掲示先URL添付</li> <li>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。</li> </ul> <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SNSやホームページ等を活用した広報に取り組むとともに、明確なキャリアパスの下で在職者のスキルアップが図られるよう、教育訓練給付制度等の労働者自ら利用する制度について、事業主を通じた従業員への周知広報の強化にも取り組むことを盛り込んだ(※2)。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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)。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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)。</li> <li>(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。</li> </ul> <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護分野のイメージアップに向けて、関係機関と連携し、施策等の周知強化を図るとともに、訓練受講により就職し、職場での活躍につながったロールモデルとなる事例を収集することを盛り込んだ。</li> <li>左記(a)欄(※1)と同じ内容を盛り込んだ。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>【在職者訓練関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>→(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)</li> </ul> <p>【在職者訓練関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>→(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)</li> </ul> <p>【教育訓練給付制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今回のアンケート結果の認知度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。</li> <li>→(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)</li> </ul> <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>SNSやホームページ等を活用した広報に取り組むとともに、明確なキャリアパスの下で在職者のスキルアップが図られるよう、教育訓練給付制度等の労働者自ら利用する制度について、事業主を通じた従業員への周知広報の強化にも取り組むことを盛り込んだ。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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られたら良いと思う。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度にデジタル分野の公的職業訓練の効果検証を行い、改善の方向性をまとめたところ。この方向性に基づき行った取組内容や効果について、継続した検証が必要ではないか。</li> <li>デジタル技術の学習において、知識を伝えるのにeラーニングは良いが、孤独が伴い学習意欲が続かない場合もある。そのため、学習を伴走しフォローのため対面の機会を設けたりする事例がある。また、DX入門講座のeラーニングでは必ず実習も加えている。</li> </ul> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>計画(案)の修正はしないが、今後何らかのかりで協議会に報告したい。詳細な方法等については今後検討したい。</li> <li>同じく、ハローワークで提供する職業相談等による支援も含めてどのような対応が可能か検討したい(計画の運用面で工夫するとともに、その結果は協議会へ報告する)。</li> </ul>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>選定案～ 営業・販売・事務分野 (うち「パソコン事務分野」)</li> <li>選定理由 ①「受講者減少」～かつて受講定員を上回る受講申込者があり、受講率が高かったが最近申込者数が少なく定員割れとなり、受講率が低下している(令和6年度の同分野46コースのうち定員割れ37コース、中止コース1コース、定員充足率77.1%)。求人者ニーズと求職者ニーズが変化していないか検証する必要がある。</li> <li>②職業訓練施設の減少～パソコン関係の職業訓練が可能な施設が減少するとともに、委託訓練では企画提案がないまま開講できない等、職業訓練を効果的に活用しづらい状況となっている(令和6年度同分野4コース企画提案なし)。</li> </ul> <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護現場では、デジタル化・ICT化が進んでおり、事業主から介護記録をPCで作れないと効率が悪くなるとの声がある。PCスキル付介護職員初任者研修などのコースに期待する。</li> </ul> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>営業・販売・事務分野 (うち「パソコン事務分野」)</li> <li>検証方針 ①求職者へのアンケート調査(例：パソコン能力や興味、受講したい訓練内容) ②事業所へのアンケート調査(例：希望する訓練内容) ③訓練施設へのアンケート調査(例：訓練実施に係る課題、受講者確保の工夫) ※アンケートに合わせてヒアリングも実施する。</li> </ul>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワーク職員の専門性の向上～訓練受講希望者等に対する、訓練コースに関連する職業の理解促進や、受講修了後の効果的な就職支援に向けた取組を強化するため、キャリアコンサルタント技能向上や、jobtag(職業提供サイト(日本版O-NET))活用力を高める研修を実施することを計画に盛り込むことを共有するとともに、協議会会場において、本省作成のjobtagの解説動画(求職者用・求人者用)を視聴してもらい共有した。</li> <li>jobtagに関する求職者向けセミナーや求人者向けセミナーを実施しているハローワークがあることを説明したところ、その取組を拡大するよう意見があった。</li> </ul>



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
6	山形	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>応募倍率が高く、就職率が低いIT・デジタル分野と、比較的応募倍率が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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>● 最近は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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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・キャリアドッグ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。</li><li>・〔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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ハローワーク訓練窓口の知識の向上については、しっかりと取組んでいただきたい。</li><li>・応募倍率が低く、就職率が高い介護分野の課題について、構成員から以下①～③の意見があった。</li><li>① 介護訓練修了者を考えると、求められているのに応募が少ないというのは、単にPR不足、説明不足ではないのか。労働環境や処遇のことがあるけれども、受講された方が希望すれば就職率が高いのは、介護業界の方が受け入れてくれるからで、この体系というのはどうということなのか。</li><li>② 一般的には処遇や労働環境の部分が、どうしても就職に結びつかない原因ではないのか。</li><li>③ 国として介護の環境作りを進めていくことも重要ではないか。</li></ul>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>＜選定案＞ 介護分野</p> <p>＜選定理由＞</p> <p>令和6年度の介護訓練については、訓練見学会への参加に係る積極的な働きかけや事前説明会の開催機会の確保、訓練コース内容の周知広報に取組み、受講勸奨の強化を図るも、就職率が高いものの応募者は低調（対象4コースとも定員充足率は70%以下）であり、介護人材育成のため訓練受講者の増加への取組みが課題となっていることから介護分野を選定した。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●地域のニーズに沿った教育訓練指定講座の拡大について、令和7年4月1日付けで専門実践が3講座（情報関係1、医療2）と特定一般13講座（輸送・機械運転）が指定。引き続き、地域ニーズに基づいた講座指定の拡大について取組みを実施する。</li><li>●山形大学（リカレント教育プラットフォーム事務局）より、リカレント教育の取組内容と実績の説明の際、人材不足の要因（学生の地元（高校）出身者が22%と低く、山形県内の就職が少ない）の報告を受け、学生の地元定着のための方策について相互協力を図ることとする。</li></ul>
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ITデジタル企業へ公的職業訓練制度の周知と合わせアンケート実施（訓練制度の認知度、カリキュラム内容についての意見・要望等）</li></ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ITデジタル企業へ公的職業訓練制度の周知と合わせアンケート実施（訓練制度の認知度、カリキュラム内容についての意見・要望等）</li></ul>	<p>＜対応方針＞</p>		<p>＜対応方針＞</p> <p>特段意見等は無く、提案した計画（案）により承認された。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>計画（案）の実施方針に基づく取組みをハローワークの就職支援において確実に実施し課題解決を図る。</li><li>・①のPR不足、説明不足については、求職者に対し介護業界を知っていただく機会として、介護職の魅力を伝える介護施設の説明会や職場見学会を開催し、様々な働き方が出来るメリットやキャリアパス等を含め、周知を行うこととしている。</li><li>・②③については「未経験者歓迎求人」や「訓練修了者歓迎求人」の確保に併せ、求人ニーズを鑑みながらも求人条件の要件緩和の取組を進めていく。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>介護分野の選定に対する意見はなかったが、人口減少による労働力不足について県と労働局双方の取組みが必要との発言あり。</p>	
		<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>令和7年度計画（案）に「事業主等に対する訓練受講による習得することができるスキル等の訓練効果の周知」の取組みを盛り込んだ。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <p>＜最終的な訓練分野＞ 介護訓練</p> <p>＜検証方針＞</p> <p>令和7年度の効果検証については、全訓練修了者に対するアンケートを実施し、関連職種以外の就職者及び未就職者に対して「介護職に就職しなかった（していない）理由」をWGで集約し、その要因について検証を行うこととした。</p>		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
7	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担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々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「ハロートレーニングフェス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。	＜意見等＞ 福島県としての特徴や課題を重点的に取り組むことや、地域ニーズに沿った内容を盛り込むべきではないか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 生産年齢人口の減少に伴い多くの分野において人材不足は顕著な状況であり、特に介護・福祉の分野は慢性的な人手不足が続いている状況である。このため、訓練希望者が少なく、訓練コースを設定しても中止になる介護分野を選定した。	＜共有内容、意見等＞ ・公的職業訓練の周知広報を目的として、「ハロートレーニングフェスinふくしま」と「ハロートレーニングパネル展」を開催し、職業訓練の体験や実際に行っている訓練の様子等を見ることができたこと、ハローワークに来所する方以外の方にも多く来場され、公的職業訓練に興味を持ってもらえたことについて高評価であった。 ・また、学びたい時に学べ、いつでもスキルアップ出来る環境をどのように定着させるか課題であり、取組を社会全体で話し合う必要がある、との意見があった。
		＜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の知識向上、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の確保に取り組むこととし、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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 協議会で検討した課題に対する内容を次年度の計画に盛り込まれており、具体的な説明を行った上で了承され、計画案自体の修正されず了承された。	＜意見等＞ 介護分野の選定したことに対する意見は無かったが、介護業界からのニーズや調査を深く行って欲しいとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練定員数においては、委託訓練でIT分野を令和6年度より3コース、48人増加し、求職者支援訓練では、介護分野で50人増加した。 また、産業界や地域のニーズに合わせた在職者の生産性向上に向けた取組とし、福島県及び機構の定員数を増加させた。	＜計画案への反映状況＞ 就職率が高く、充足率が低い「介護・医療・福祉分野」の応募がしやすい募集日程、応募日程の調整や受講勧奨の強化と、応募率が高く就職率の低い「IT分野を令和6年度・デジタル分野」の十分な就職支援であるかを検討し、強化を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求人ニーズに即した訓練内容かを把握し、訓練修了者が活躍できる求人の職種や分野への理解が得られるよう、ハローワークと連携した就職支援を強化することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求人企業に対する広報として、県、労働局、機構による広報力の活用や、ハローワーク窓口におけるSNSなどを活用した周知・広報を求人者のニーズの把握に努め、職業能力開発の機会を提供するとした。	＜計画案への反映状況＞ 令和7年度地域職業訓練実施計画の策定方針に基づき策定した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を対象とし、訓練修了者及びハローワーク求職者を対象にアンケートを行うことや、県内の介護・福祉関係の企業（施設）へのアンケート、訓練実施機関にアンケート及び聞き取りを実施することについて検討することとした。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
8	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という意見があった。	＜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の確保、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。	＜意見等＞ 公的職業訓練の周知・広報についての意見 ・県内にはたくさん訓練実施施設があるが、どれだけの人認知しているか、ハローワーク利用者だけでなく、多くの人に認知されるようなPRが必要。  就職率についての意見 ・デジタル分野において訓練受講修了者を採用していただくために、未経験者を採用して頂いてからの支援策として、在職者訓練や生産性向上支援訓練等の案内を積極的に行うことも就職率の向上につながるのではないかと。  地域のニーズについて ・企業が求めているデジタル人材とは、「プログラマー」なのか「システムエンジニア」なのかを把握することが必要である。IT企業に限らず、例えば販売職や介護職であってもITの知識は必要であるから、こういったニーズがあるのか検証が必要。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 選定案：デジタル分野（IT系） 選定理由：DXの進展など産業構造の変化が加速する中、デジタル人材の育成・確保が喫緊の課題となっていることから、令和5年度にデジタル分野の効果検証を実施し、就職支援の強化等を図ったものの、デジタル人材の都市圏への偏在等の課題は未だ顕在化し、これらへの対応のためには引き続き、デジタル人事の育成・確保に努める必要がある。 ・令和7年度は、応募倍率が高く、就職率が低い分野であるデジタル分野の中で、主にプログラミング系の訓練コースを対象とし、訓練カリキュラムが企業側の人材ニーズに即した内容になっているかについて検証を行うため、カリキュラム内容についての意見を伺う質問項目をワーキンググループで検討、ヒアリングを実施することにより、就職に効果的な訓練カリキュラム等の改善策を検討する。 ・これに加え、県内IT企業等に対してアンケート調査を実施して企業が求める人材ニーズを把握し、多角的な検証を行う。	＜共有内容、意見等＞
		＜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＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・対応方針、計画（案）については、提案内容で了承を得た。  ・周知広報に当たっては、訓練説明会の積極的な開催のほか、HWを利用していない層に対するSNS等を利用した情報発信等に引き続き積極的に取り組む方針。 ・企業が求めているデジタル人材ニーズについては、令和7年度WGでアンケート調査を実施する予定。 ・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方針。	＜意見等＞ ・県内IT企業に対してアンケート調査を行うとのことだが、IT企業はどこまで含めるのか。 →IT企業だけではなく、ハローワークにプログラミング系の求人を出している企業へのアンケートを予定している。	
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の求人については、就職機会の拡大のため、求人者に対する要件緩和の提案を明記。また、eラーニングコース受講者に対して、担当者制による丁寧な就職支援により就職率向上を図ることを明記。	＜計画案への反映状況＞ ・医療事務分野については、機構と労働局が連携し、求職者支援訓練実施機関の開拓を行い、eラーニングも含めた適正規模でのコース設定を促進することを明記。 ・企業におけるデジタル分野のニーズの把握については、令和7年度のワーキンググループにおいて、県内IT企業等に対してアンケート調査を実施予定。	＜計画案への反映状況＞ ・職業訓練の効果的な実施のための取組として、訓練実施機関に対しては、コミュニケーション能力・ビジネスマナー等の向上・育成に向けたグループ演習の実施や、適切な実施タイミング等について提案・推奨することを明記。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 特段の意見は無かったため了承された策定方針に基づき、次年度計画を策定した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・検証分野、方針については、事務局の提案内容で了承を得た。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
9	栃木	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・高校新卒が採用できない、採用ができても離職が多く、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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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思っていたが、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。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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の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かか、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。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタル分野について、訓練を受講しても就職が首都圏に流れてしまうのは残念。県内企業で定着化するような取組を訓練につなげて欲しい。</li> <li>・介護・医療・福祉分野について、マイナスイメージを払拭するのは難しい。何か検討していることがあればアピールしてはどうか。</li> </ul>	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護分野</li> </ul> （選定理由） <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募倍率が低く中止になってしまうコースもある。人材確保のために改善の余地がある。</li> <li>・人手不足が深刻な業界。訓練受講をきっかけに介護業界を知ってもらい、就職につなげたい。</li> </ul>	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	＜対応方針＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	＜対応方針＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>		＜対応方針＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護・医療・福祉分野について、訓練前の見学会、職場体験を通じて、業界の魅力をアピールしていく。</li> </ul>	＜意見等＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金が低く就職に結びつかないところを、ワーキンググループの検証に含めたらどうか。</li> <li>・早期離職の改善、介護業界を希望する者が増え、定着していくようになれば非常に良い。</li> <li>・介護業界では外国人労働者が増えている。</li> </ul>	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護分野</li> </ul> ・訓練修了者、修了者を採用した企業、訓練実施機関へのアンケート、聞き取りを実施	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。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年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）について協議会の了承を得た。	＜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。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・群馬県において、「事務分野」の訓練受講者数、コース数及び訓練実施機関は最も多く、訓練修了者の就職先も幅広い産業となっていること。 ・「事務職」を希望する求職者は多く、求人倍率は低い傾向にあること。 ・「事務分野」の職業訓練では、パソコンや簿記のコース等により仕事に活かせる資格取得を目指しているところであるが、地域の人材育成をより効果的に実施するためには、企業ニーズに即した人材の確保・育成とすることがあること。	＜共有内容、意見等＞ 特になし。
		＜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	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 特になし	＜意見等＞ 特になし。	
		＜計画案への反映状況＞ 前年度にデジタル分野、介護分野について定員を見直している。 訓練全体に占める割合はデジタル分野30%、介護分野23%となっており、本年度は現状維持とする。	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。 上記により対応していく。	＜計画案への反映状況＞ 介護分野で定住外国人向け訓練コースを県公共職業訓練にて引き続き検討となる。	＜計画案への反映状況＞ 基礎コースの無い地域もあり、支援機構で訓練校の開拓を進めていく、本年度は計画書に具内的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ 計画書案実施方針に、 ・求職者にとって応募・受講しやすい募集・訓練日程となっているか（同時期・同一地域において同じ分野のコース設定を避けること）を検討の上で実施する。 ・デジタル分野のコース割合を維持しつつ、デジタル以外の分野においても基礎的・ITリテラシー要素を加味した訓練コースの設定、受講勧奨を行う。を明記。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「事務分野」	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議 (f)	令和7年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
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「就職率があり高くはない」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と、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、「県内中小企業事業」「県内中小企業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	＜意見等＞ ・定住外国人の職業訓練について、今後の展望も含めてどのような考えているのか？  ・職業訓練修了後の歓迎求人を増やしていくという話があったが、実際にはどのような周知や募集の仕方が行われているのか？  ・資料にて令和6年度の取組について発表されたが、既に実施中なのか、これから実施予定なのか？ ・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向上、訓練実施施設見学会などの効果についてどのようなものがあったか？	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞  【選定分野】製造業 【選定理由】 ・求人数が求職者数を上回っている分野であること。 ・職業訓練の科目として長く実施されており、訓練実施には一定規模以上の施設や設備などが必要となり、職業訓練以外の方法での技術習得が難しいこと。 ・コース毎に定員充足率や就職率が異なり、それぞれ改善方法が見いだせる可能性があること。	＜共有内容、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。  ・ポリテクセンター埼玉にて、「溶接クラフト科」の募集期間に「Yahoo!」広告によるリスティング広告を実施した。 ・埼玉県産業人材育成課にて、ハロトシ説明会等での広報、委託訓練募集前に県公式Xにおいて情報発信を行った。	＜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おり、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。 ・Yahoo! 広告やSNS(X)による広報	＜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。  ・第1回の協議会にて構成員からの意見を第2回の協議会において資料「令和6年度計画における各機関の具体的な取組状況」を基に説明を行った。	＜対応方針＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・定住外国人の職業訓練講座については、埼玉県の委託訓練で既に実施してから4年、5年経過している。パンフレット等にも「ひらがな」をふったりし、就職支援の際に必要な応じ外国語に対応する事も実施している。ただ現状は定員に満たしていないケースが多く、今後は、ハローワークの外国人相談窓口や各関連部署等とも連携を図りながら広報、周知を徹底していく。 ただし、現状、外国籍の方への職業訓練については、日本語が話せて就職を希望している定住外国人の受講が中心となっている。  ・ハローワークにおいて求人を受ける際に、「職業訓練を受講した者に対しては面接を実施する」様な文言を求人票に掲載し、求職者がハローワークインターネットサービスにて求人検索する際に、「訓練修了」とキーワードを入力することにより「訓練修了者歓迎求人」が表示されるような取組を既に行っている。現状は「介護職」が中心であるが、訓練修了者の就職の機会拡大に繋がるため訓練担当と求人担当が連携を図り、「訓練修了者歓迎求人」の増大に向け取り組んでいくこととする。  ・資料では、第1回の協議会にて、ご指摘のあった課題について、現在実施中のものについて掲載している。 ・職業訓練窓口職員の知識向上のため、職業訓練窓口にて使用する専門用語等を整理できるような研修資料を作成中である。 ・訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会を通じ、訓練の実施施設に見学会を機に質問を直接投げかけることで、疑問がよりクリアになり、訓練窓口相談で求職者に対する的確な情報提供が出来て、適切な受講あっせん繋がることを目的に実施している。	＜意見等＞ 「是非、製造業にするべき」との意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ 「訓練修了者関係求人確保」を令和7年度実施計画に記載	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 「訓練修了者関係求人確保」を令和7年度実施計画に記載	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング推進事業について、令和7年度は、「県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」を実施予定とした。	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【製造業】 訓練実施施設、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業にそれぞれヒヤリングやアンケート調査を行い検証する。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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つ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と通学は難しいが、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年度地域リスクリ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。	＜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。	＜意見等＞ ・計画を「実施」する上での課題も考えることが必要と指摘があった。訓練を必要とする人にとっての情報提供の観点から、周知を必要とする、及び介護職自体の魅力を伝える取組の必要性について指摘があった。 ・技能検定を例に、スキルを有することの可視化、及び技能の習得度を確かめる方法としての有効性について意見があった。 ・在職者訓練について、経営課題の解決といかにつなげる内容かが重要との指摘があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・2分野（デジタル、介護） ・効果的な検証を行うために継続実施することが重要であり、3年程度は同じ分野で検証を行ったほうがよいとの指摘を以前の協議会で頂いたことを踏まえ、令和5年度・6年度と同分野を対象とする。	＜共有内容、意見等＞ ・特段なし
		＜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。	・構成員から、企業のリスクリ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クリリングでは重要であるとの意見があった。	＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・計画案自体は修正されずに了承された。実施面の課題に係る意見について留意しながら実施していく方針。	＜意見等＞ ・特段なし。	
		＜計画案への反映状況＞ ・令和6年度に引き続き、PC技能習得を目的とする事務系コースも一定数設定する。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野について、「職場見学、職場体験、職場実習のいずれかをカリキュラムに組み込む」との表記を実施方針欄に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野について、「職場見学、職場体験、職場実習のいずれかをカリキュラムに組み込むことや、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムの導入を促進する」との表記を実施方針欄に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・経営者の理解が重要との意見を踏まえ、千葉県の地域リスクリリング推進事業において、以下を幅広く取り組むことを盛り込んだ。  (1)経営者の意識改革・理解促進 (2)リスクリリングの推進サポート (3)従業員の理解促進・リスクリリング支援	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野は、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ことを、実施方針欄に盛り込んだ。 ・介護分野は、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ことを、実施方針欄に盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・2分野（デジタル分野・介護分野） ・検証方針として、ヒヤリングに際しては、各分野の課題をふまえ、介護分野は受講者の受講動機、デジタル分野は採用企業の採用理由に重きを置いて実施する。 ・IT分野における採用企業のニーズを把握出来ないことが課題だったため、千葉県情報サービス産業協会へ依頼し、会員向けアンケートを令和7年2月中で実施。結果を令和7年度第1回協議会において報告予定。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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があった。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	＜意見等＞ ・前回の協議会で、ものづくり分野（技能職）において人手不足、人材不足が深刻である旨発言したが、令和7年度の計画に反映されており感謝する。計画に沿った形で着実に実施していただきたい。 ・求職者が自身の希望に添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向上のため、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ことは大変重要なことだと思うので、今年度より一層機会を高めるといった表現に変更してはいかがかとの指摘があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 東京都は観光振興に注力しており、訪日外国人が増加する中で、旅行観光関連は一定の求人ニーズがある。 一方で旅行観光分野における職業訓練は、他分野と比較して就職率が低調である。 求人ニーズと就職率の乖離として、訓練修了時の習得知識技能と業界が求めている能力が離反しているのか、或いはそれ以外の理由で就職に結び就いていないのかを検証し、効果的な職業訓練カリキュラム等による旅行観光分野の人材育成、人材供給に資するため「旅行観光分野」を提案した。	＜共有内容、意見等＞ ・求職者支援訓練において、すべての分野においてそれぞれの訓練分野の特性を踏まえた「デジタルリテラシー」を含むカリキュラムを設定することを共有した。 ・職業訓練の周知と受講生の確保を目的として公共職業訓練（施設内・委託）の大規模イベントを実施した。 これに対し、インターネットが非常に普及しており、情報提供だけであればネット経由でも十分であるが、実際に会ってその場に来てもらい話をする効果は非常に大きいとの意見をいただいた。
		＜対応方針＞ 検討中	＜対応方針＞	＜対応方針＞		＜対応方針＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ご意見を踏まえ、「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。」から「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拡充を図る。」へ変更することで了承された。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ 特に製造業（ものづくり等の分野）での人材確保が困難な状況にあることを明記した。 また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の加速に対応するための人材も不足しているなか、DX導入に費用がかかることや、企業内育成が困難な企業も多く、デジタル推進人材の確保・育成も喫緊の課題であることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な訓練分野【旅行観光分野】  検証方針 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、 ・既存のカリキュラムに加え、現在の観光業界で求められている資格、知識、技能の聞き取り、 ・幅広い職種（旅行会社、観光協会、インバウンドガイド、ホテル・旅館、飲食店、商業施設）等へ就職する為に必要な取組の検証、改善策の探索を行い、 受講者数の増加・就職率の向上を目指す方針となった。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ 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ので、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。	＜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るのか。	＜意見等＞ 特に意見なし	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・介護分野の人手不足は依然として深刻な課題であり、職業訓練を通じた介護分野への人材輩出に向けた方策を講じるため、介護分野についての実施を提案。	＜共有内容、意見等＞ ・生成AIが長足の進歩を遂げており、働き方や必要な能力がどんどん変わっていく中で、訓練コースの設定、カリキュラムの組み方など、職業訓練もそれに合わせていかなければならないということを共有した。
		＜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。	＜対応方針＞ なし	＜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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ ・介護業界は、入職してみてミスマッチに気付く人も多いが、まずはこの業界に足を踏み入れてもらうことが肝心なので、アビールの仕方も併せて検証してほしい。 ・事業所によって充足の状況に違いがあるのか、あるのであれば、充足率の高い事業所にヒアリングすることによって有益な情報が得られるのではないか。	
		＜計画案への反映状況＞ ・受講希望者のニーズに沿った適切な訓練の勧奨及び的確な就職支援の実施のため、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会への参加機会の確保により一層取り組むこと、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にも取り組むことを記載した。	＜計画案への反映状況＞ なし	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ なし	＜計画案への反映状況＞ ・申込締切日から訓練開始日までの期間短縮等を検討する旨を記載した。また、雇用保険受給者の委託訓練への的確な受講誘導に取り組むことも記載した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「介護分野」で決定。 ・受講者の増加、さらなる就職率の向上につながる要因を探るため、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者採用企業にヒアリングを行う。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜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の意見があった。	＜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くことが大事だと思う。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、すごく汎用性が高いので、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。	＜意見等＞ ・新潟県から、総務省の「地域におけるリスクリリングの推進に関する地方財政措置」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いうことなので、ぜひお願いしたいとの意見があった。	＜意見等＞ ・求職者支援訓練について、介護系の計画数に対して認定数がすごく少ない実態がある。その原因を分析の上、訓練実施機関に働きかけていくべきとの意見があった。	＜事務所の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和7年度の検証分野の選定を「事務分野」とし、近年、デジタル化の進展等産業構造の変化が急速に進み、企業から求められる職業スキルの変化が見られる状況を踏まえ、基礎的な訓練コースについてヒアリングを実施し、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められているかなどの検証を行うことを事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞
		＜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、リスクリ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。	＜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。	＜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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・県、機構新潟支部と協力しながら、過去に実績のある訓練実施機関等への働きかけを進めていくと回答し、計画案のとおり了承された。	＜意見等＞ ・「事務分野にフォーカスしていただいたのは非常にありがたい。IT化と言われるが、事務分野はコミュニケーション能力があって様々な方とコミュニケーションを図っていかないと難しいので、ビジネスマナー等もやっていただくことで就職率アップにも繋がるのではないかなと思う。」等の意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・機構新潟支部が実施する在職者訓練の計画数をポリテクセンターが90人増加の851人、短大が65人増加の1,275人とした。	＜計画案への反映状況＞ ・「デジタル分野におけるコース設定」について、引き続き重点的な設定を進めるとともに、企業ニーズに即したプログラムスキル等を習得するカリキュラムとなるように、ワーキンググループが作成したリーフレットを活用し、訓練実施機関への周知・啓発を行う旨を明記した。	＜計画案への反映状況＞ ・ワーキンググループでの取組を通じてデジタル系訓練の修了者は、デジタル系職種だけでなく、様々な職種で活躍していることが明らかになったことから、デジタル系の求人事業主だけでなく、幅広い求人事業主に対して、ワーキンググループが作成したリーフレットを活用し、訓練修了者歓迎求人の確保に取組む旨を明記した。	＜計画案への反映状況＞ ・市町村が実施する事業名、事業概要を記載した一覧を令和7年度に開催する地域協議会において報告する旨を明記した。	＜計画案への反映状況＞ ・令和7年度の検証分野の選定を「事務分野」とし、近年、デジタル化の進展等産業構造の変化が急速に進み、企業から求められる職業スキルの変化が見られる状況を踏まえ、基礎的な訓練コースについてヒアリングを実施し、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められているかなどの検証を行うことを報告し承認された。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・事務局原案のとおりを対象分野、検証方法となった。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 （ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、生産性向上へ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（HP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。	＜意見等＞ 各職業訓練修了者の就職率の目標値はどのような根拠に基づき設定しているのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「介護・医療・福祉分野」  ・従前からの人手不足分野であり、訓練修了者の就職率は高い一方で、訓練受講者数が少なく、受講者数増加のための対策が必要であると考えられるため。 ・複数の訓練実施機関が訓練を実施している分野であり、高い検証効果が得られると考えられるため。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・県では、5年ごとに「職業能力開発計画」を策定しており、令和7年度が最終年度である。その中の目標指標の一つに訓練生の就職率（85.0%）が示されており、その率に基づいている。 ・機構は、中央から示された全国共通の目標値82.5%に合わせている。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練は全体の定員数が削減される中、デジタル分野は昨年度と同数を確保した。 ・施設内訓練においても、デジタルに対応したコースを増やした。	＜計画案への反映状況＞ 「ワーキンググループによる訓練効果の把握・検証結果を踏まえたデジタル分野における改善促進策の実施」として、以下の内容を盛り込んだ。 （1）多様化する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。 （2）職業訓練カリキュラム内で実施される職業人講話において、デジタル分野以外の幅広い業界への就職に向けて、意欲喚起やスキル習得のモチベーションを向上させることを目的に、デジタル業界に拘らない多様な業界による職業人講話を実施。 （3）ハローワークや訓練実施施設においては、訓練修了者が柔軟な職業選択を行い、幅広い業界で就職できるよう支援するため、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職業訓練希望者や修了者へ早い段階から情報提供する。また、訓練受講者が希望する業界や職種において必要とされる、デジタル関係以外のスキルや資格についても情報提供する。	＜計画案への反映状況＞ 再掲 「ワーキンググループによる訓練効果の把握・検証結果を踏まえたデジタル分野における改善促進策の実施」として、以下の内容を盛り込んだ。 （1）多様化する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。 （2）職業訓練カリキュラム内で実施される職業人講話において、デジタル分野以外の幅広い業界への就職に向けて、意欲喚起やスキル習得のモチベーションを向上させることを目的に、デジタル業界に拘らない多様な業界による職業人講話を実施。 （3）ハローワークや訓練実施施設においては、訓練修了者が柔軟な職業選択を行い、幅広い業界で就職できるよう支援するため、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職業訓練希望者や修了者へ早い段階から情報提供する。また、訓練受講者が希望する業界や職種において必要とされる、デジタル関係以外のスキルや資格についても情報提供する。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練は全体の定員数が削減される中、デジタル分野は昨年度と同数を確保した。 ・施設内訓練においても、デジタルに対応したコースを増やした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護・医療・福祉分野」  介護、医療、福祉分野の範囲は広いが、当該分野における訓練受講者の大半が介護分野であるため、介護分野を検証対象とする。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。 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。 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る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。 ・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ないのか。	＜意見等＞ ・構成員（デジタル分野の専門家）から「訓練実施計画（案）の中に『AI』という言葉が出てきていない。この4ヶ月ほどの短期間で、我々の業界では『AI』は、もはやツールではなく人材だ」と言われ始めた。雇用側の期待値もあると思われるので、そういったことを意識して計画を立てた方が良いのではないか？」との意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・選定案 「介護・医療・福祉」分野のうち、「介護サービス関係」を提案した。 ・選定理由 人手不足が顕著である6分野（看護・介護・保育・建設・警備・運輸）のうち、介護分野の訓練実施実績が多く、受講者の受け入れ体制が整っているものの、応募倍率が低い。一方、訓練修了者の就職率が高く、今後も当該分野で活躍できる人材の育成・供給を一層推進する必要があるため。	＜共有内容、意見等＞ 無
		＜対応方針＞ 1. ハローワークにおいて、求人者、求職者ともにより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＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・ご意見を踏まえて、訓練実施計画（案）の中の「労働市場の動向と課題」に、AIに関する文章を加えることとし、了承された。 追加した文章は次のとおり。「生成AIを含むAIについては、今後、企業におけるDXの進展を加速化させると考えられているが、今後の動向を注視し、求められる人材ニーズを把握し、必要な対応を行ってまいりたい。」	＜意見等＞ ・構成員（職業訓練・教育訓練機関等の代表者）から 「介護の訓練を実施している施設が、実際に企業や受講者にヒアリングを行うことになるのか？ そうだとしたら負担が大きい。」との意見があった。			
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の重点化を引き続き推進するとともに、地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を図ることとし、前年度と同程度の規模で実施することにした。	＜計画案への反映状況＞ 無	＜計画案への反映状況＞ 無	＜計画案への反映状況＞ 就職率向上のため、また受講希望者のニーズに沿った適切な訓練のあっせんのため、「訓練修了者歓迎求人」等の確保を推進する。 また、ハローワーク職員の知識向上や、訓練説明会及び見学会の機会を確保する。 さらに、訓練修了者が求人に応募する際における「訓練受講歴の明示」を推進する。	＜計画案への反映状況＞ 「令和6年能登半島地震」の影響を踏まえ、必要な場合に計画の改定を行うことを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・上記構成員からの意見について ワーキンググループ実施要領に基づき、ヒアリングの実施方法等について説明し、了解を得た。 ・事務局からの提案とおり、対象分野を「介護・医療・福祉」分野のうち「介護サービス関係」とすることが承認された。 ・検証方針（ヒアリング方法）については、令和6年度と同様に、訓練修了者、採用企業、訓練実施機関の順に実施することにした。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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したい。	＜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。	＜意見等＞ ・中小企業からすると障害者雇用に対して興味を持たれる企業が多いので、資料中の障害者訓練についてどのようなレベルの訓練で、就職先の状況等、全国から見る福井県の状況について教えていただきたいと意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・福井県の重点分野であり、国の施策としても力を入れているデジタル分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員より「働く意欲のある若者が少ない。訓練まで至らないような方を支援していただきたい。」と若年者の就労支援問題について意見あり。若年者対策、氷河期対策など、職業安定課で行っている会議についても職業安定部内で打ち合わせを行った。
		＜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せ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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「福井産業技術学院の施設内訓練に精神障害者等対象のワークサポート科という6ヶ月間のコースを年2回実施している。一般就労を目指した方向けのコースで、訓練生が自身の障害特性を理解すること、また企業に対しどこまでの配慮を求めかなど、どうすれば長く就労できるのかを理解してもらい、就労に必要な基本的な技能を身に付けることを重点としたコース、定員は5名と少ないですが、毎回3～4名程度受講。就職状況は実施回数にばらつきが大きい。実践能力習得コース（委託訓練）という、求職者と企業とをマッチングしその企業で訓練を実施し就職するコースもある。特別支援学校高等部の10月段階で就職が決まっていない方を対象に、企業とマッチングし訓練を実施するコースもあり、このコースは過去3年間就職率は100%、福井県の障害者を対象とした訓練の就職率は、全国平均よりも高く推移している。」と説明。 令和7年度は主に新規学卒者を対象としたワークサポート科の1年コースを実施する計画。すべての計画案自体修正されずに了承された。	＜意見等＞ ・中央の計画（案）にもあるとおり、デジタル分野は応募倍率が高く就職率が低い分野。応募者が多くても就職率に繋がらないのは実施訓練に対して意味が少ないのではないかと意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・公共職業訓練（委託訓練）の資格取得コース、情報処理技術者養成2人、WEBプログラマー養成2人を計画。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・実施方針に「地域の関係者が連携・協力を強化するための連絡・協議の場を設け、企業ニーズの把握に努め、職業訓練を効果的に実施する」と盛り込み、今後も聞き取り調査や企業説明会を行うこととした。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・人材不足が深刻な介護分野をはじめ、すべてのコース（委託訓練）において、デジタルリテラシーを身につけるカリキュラムを導入することを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・福井県のデジタル分野の就職率について、令和5年度は70～80%越えて高く推移していることを説明し、受講者の確保や就職先についても検証を進めていくこととなった。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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この意見があった。	＜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と。  ・定員を満たすというより、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。	＜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。	＜意見等＞ ・公共職業訓練の施設内訓練（製造分野）について、定員確保が課題とのことだが、解決するための具体的な施策が盛り込まれていないのではないかとこの意見があった。 ・介護分野の訓練の計画数が減っていることが残念との意見があった。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ ・前回及び今回の協議会において、介護系訓練の定員充足に対する意見及び人手不足分野としての訓練への地域ニーズをふまえ、介護・医療・福祉分野を主たる分野として提案。また、ヒアリング対象として訓練機関及び採用企業が重複している医療事務についても前回協議会で充足に関する意見があったことから、医療事務を含む、介護・医療福祉分野を事務局案として提案した。	＜共有内容、意見等＞ ・ポリテクカレッジからの県内就職数等について共有したところ、ポリテクカレッジをポリテクセンター山梨で抱えないのかとの意見があった。ポリテクカレッジはブロック毎に設置しているため、現状ではポリテクセンター山梨では抱えないが、専門課程は県の産業技術短期大学校（以下「産短大」という。）において実施しており、ポリテクカレッジの役割を担っているとの回答を行った。また、産短大においても、ポリテクカレッジと同様、事業主推薦制度を設けているとの回答があった。  ・建設関係の人材が不足しており、特に一級建築士等の有資格者が不足しているため、産短大に建築科を設置できないかとの意見があった。認定職業訓練で建築関係のコースはあるが、応募者が少なく開校できていない状況があり、また、甲府工業の専攻科でも資格取得可能となるものの、産短大に建設を学べるコースを設置することはかなり検討を要するとの回答を行った。
		＜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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・公共職業訓練の施設内訓練（製造分野）は、定員数を維持し、定員確保及び就職率向上に取り組むとして、対応の箇所に具体的な取組を明記していないが、次の項目において、令和7年度に新しくカリキュラムを見直した訓練、新しく機器を導入した訓練について記載しており、具体的な取組みは記載されている旨回答し、計画自体は修正なく了承された。	＜意見等＞ ・特に若い人に、介護はどのような職場なのか、という仕事なのかとしっかり知って頂く必要があるとの意見があり、共に頑張りましょうとの激励があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・令和6年度において、介護労働講習と開講日程が近い、介護分野の委託訓練2コースについて希望者が集まらず中止となったことから、確実な開講を目指して、介護労働講習と開講日程の期間を空けて設定した。1コース減となったため、定員数は減少となったものの、引き続き離職者訓練全体の10%以上の計画数を確保して設定した。	＜計画案への反映状況＞ ・学卒者訓練については、学生のニーズは低下しているものの、企業ニーズは高いことから、来年度は定員数を維持して実施する。 ・引き続き定員充足対策を行い、定員数については検討する。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練においては、人材ニーズの高い介護・医療・福祉分野や国の方針を踏まえたデジタル分野の訓練を設定した。 ・機構の離職者訓練については、人材ニーズを分析し、カリキュラムを見直した。	＜計画案への反映状況＞ ・基礎コースは一定の需要があることから、訓練認定規模の30%程度に設定し、多くの仕事に共通するコースの設定に取り組むほか、好事例を収集してカリキュラムに生かす等、ハローワーク等関連機関と連携して受講者を増やす取組を行う旨を盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・効果検証分野は、医療事務を含む、介護・医療福祉分野を選定し、効果検証を行う方針とした。 ・労働局職業安定課において、人手不足分野への支援強化策として、介護企業のガイドブックを作成し、労働局HPに介護求人情報、ジョブタグ及び職業訓練情報とリンクして公開しているところであるため、企業ガイドブック掲載企業に対するアンケート調査の実施を検討することとなった。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・受講希望者が少ない介護・医療・福祉分野については人手不足分野であることから、縮小するのではなく拡充してほしい。  ・介護分野については、職場においてDX化も進んでいることから、訓練内容に反映することはできないか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞  【選定分野】 介護・医療・福祉分野  【選定理由】 人手不足分野のひとつであり、就職率の高いものの定員充足率が低く、受講者の確保が難しことから、求人ニーズに即した訓練内容やカリキュラムになっているか、訓練実施機関の就職支援策が十分か検証を行う。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞  介護・医療・福祉分野については、実施計画において人手不足分野であることから、訓練コースの設定に取り組むこととしており、定員数は前年度より増加した。 DXを訓練内容に反映することについては、令和7年度のワーキンググループで検証する。	＜意見等＞	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・eラーニングは県内に教室がなくても良いのであれば、岐阜県の枠で設定することはどうかと感じる。  ・実践コースの就職率が目標より低い分析はされているのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・深刻な人手不足分野の一つであり、一定のスキルを身につけることで幅広い年齢層の入職と長期定着が見込める介護分野を事務局として提案した。	＜共有内容、意見等＞ ・特になし
		＜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方針	＜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	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・eラーニングの設定枠の考え方等については、今後検討していくこととなった。  ・実践コースの中にも就職率が高い分野と低い分野があることから、低い分野を中心にハローワークによる就職支援の強化だけでなく、訓練実施期間における就職支援の強化を図っていく方針を示した。	＜意見等＞ ・介護業界へ人を入れていくことにプラスして定着も一層進めていく必要がある。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 求職者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を対象とした施設見学会や意見交換会の機会の確保を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞		＜計画案への反映状況＞ 特に盛り込まず	＜計画案への反映状況＞ 特に盛り込まず。eラーニングの枠の考え方等について今後検討していく。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・介護分野の訓練コースはコース数・定員数ともに減少傾向にあることから、コース設定を増やすための取組についても検証できるようヒアリングを行っていく方針とした。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f） 第1回協議会の意見を踏まえた計画案により協議した結果、特に意見はなかった。	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、ハロートレーニングについて一層の広報を図ってほしいのではないか、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、リスクリングについて、 ・半分程度の方がリスクリングに取り組んでおらず、どのように情報を入手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。リスク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、リスク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。  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。	＜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。	＜意見等＞ 第1回協議会の意見を踏まえた計画案により協議した結果、特に意見はなかった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル分野を推奨するとの国の方針や、地域におけるデジタル分野の能力開発へのニーズを踏まえ、「IT分野・デザイン分野」を提案。	＜共有内容、意見等＞ ①・静岡県から、デジタル・グリーン等成長分野に関する「経営者等の意識改革・理解推進」、「リ・スキリングの推進サポート」及び「従業員の理解促進、リ・スキリング支援」等に積極的に取り組んでいくための地域リスクリング推進事業について報告があった。 ・静岡理科大学から、静岡市との連携により開催した「中小企業等DX支援（製造業向け）講座」等について報告があった。 ・マツイ学園から、教育訓練指定講座の受講状況について、報告があった。 ②社会人向けの講座は、モチベーションの維持や受講時間の制約、慣れない横文字への壁があり、仕事の一環として取り組むことの理解が必要である、といった意見があった。また、生産性の向上と生産年齢人口の減少の中で、静岡県においては人材流出をどう止めていくかがポイントになるため、人材を育成確保定着していく方法を協議しながら、引き続き関係機関と連携が重要、といった意見があった。
		＜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。 （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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 提案した計画案により承認された。	＜意見等＞ 社会的関心が高まっている分野であるため、デジタル分野のヒアリングは賛成。	
		＜計画案への反映状況＞ ・求職者支援訓練の実践コースのうち3割をデジタル分野とするなど、重点的に設定した。 ・訓練内容だけでなく、訓練の成果（訓練修了後の就職率）等も含めて周知等を行うなど受講勧奨の強化について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・企業側の求人ニーズを十分に精査して設定すると共に、事業主に対して訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を広く周知し、訓練修了情報や仕上がり像のアピールを強化することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・新たな訓練実施機関の開拓を推進するなどにより、デジタル分野の訓練を重点的に設定するとともに、デジタル分野の求人確保や関係機関が連携した就職支援を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練開始地域や訓練実施時期及び時間数に配慮した訓練設定を行うとともに、訓練内容だけでなく訓練効果（訓練修了後の就職率）等も含めた受講勧奨を行い、応募倍率の上昇を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 左記の計画案への反映の他 ・全体の計画数を踏まえ、令和6年度の計画と同程度の規模とした。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行うことを明記した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「IT分野・デザイン分野」を選定。 また、訓練修了者、採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにあたり、今年度のヒアリング対象者からの意見を踏まえ、就職面での課題や改善点も新たに質問項目に含めることを検討する。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。 ・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。	＜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を行ったところ、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報告した。 ・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に関期待したいとの意見があった。	＜意見等＞ ・生成AIは企業の業務効率化を図る上で必要不可欠となっているため、特に在職者訓練では生成AIのカリキュラムの充実が必要であるとの意見があった。 ・計画案を修正する必要はないが、デジタル分野について、計画の中で具体的に何を強化し、充実させていくのか明記した方が、訓練受講者、採用する企業にとってわかりやすい計画になるのではないかとこの意見があった。 ・訓練修了者の就職を促進するためには、各行政機関が実施している企業向けの支援策の一覧を作成し示すなど、企業の理解を促し、制度の活用促進を図っていくことが必要ではないかとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案＞ ・製造分野、建設関連分野を事務局案として提示した。  ＜選定理由＞ ・地域の人材ニーズが非常に高く、就職率が非常に高いが、定員充足率が低調なコースがあること。 ・製造業が基幹産業である愛知県において、産業の発展につなげていくためには、ものづくり人材の育成促進が必要であること。 ・あらゆる産業の基盤を支えている建設関連分野の人材育成が不可欠であること。 ・2028年技能五輪国際大会の開催も決定されており、ものづくり人材の育成促進は、大会機運の醸成につながるものであること。	＜共有内容、意見等＞ ・令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ「デザイン分野」の分析において、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、訓練関連分野に就職できない者が多数いることがわかった。このことを踏まえ、企業が求める人材ニーズ等をカリキュラムに反映させるため、愛知労働局においてデジタル人材のニーズ調査を実施したことを報告し、デジタル化の必要性、DXの取り組み状況、必要とするデジタルスキル等について企業規模別の分析結果を説明。委員からはデジタル人材のニーズ調査を実施したこと、取組について評価された。また、企業側の委員からは、分析結果からはデジタル化の入り口付近の企業が依然として多いことや、企業のニーズと求職者のニーズにミスマッチが生じていること等の意見があった。 ・愛知県より、2024年に技能五輪全国大会・全国アビリンピックが開催されたこと、2028年技能五輪国際大会が愛知で開催される予定であることの説明があり、特に若い方のものづくりに対する関心を高める取組を行い、技能振興の機運の醸成を図る施策を実施していくことについて報告を行った。
		＜対応方針＞ ・インボイス制度など、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。 ・6年度第1回協議会の意見を踏まえ、企業のデジタル人材ニーズを把握するためのアンケート調査を実施（7年1月～2月）することとした。アンケートの結果により把握した企業の人材ニーズについて、訓練カリキュラムの設定に反映させること及び訓練受講者の就職支援に活用していく方針。	＜対応方針＞ ・中小企業のDXを推進するためには、デジタルの知見を有する人材を多く輩出する必要があることから、引き続き、訓練の実施を検討する機関に対して、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。 ・デジタル分野の訓練修了後に未就職だった者（関連分野以外の就職者含む）の中には、業界情報の不足や応募可能求人が少ないことをその理由として上げる者が多く、この解消を図っていく必要がある。企業のデジタル人材ニーズに係る情報の収集を行うとともに、広くデジタルの知見を有する人材を求める求人の把握・確保に努め、訓練受講者等へ情報提供していくこととする。	＜対応方針＞ ・意見等を踏まえ、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こととし、企業のデジタル人材ニーズの調査を行うこととした。	＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・生成AIについて、企業が着目する流れになってきており、訓練カリキュラムに反映できるように訓練機関に働きかけていく方針。なお、愛知県においては在職者訓練とは別に企業向けの階層別研修において生成AIを学べるカリキュラムを予定していることを説明。 ・企業向けの支援策一覧は別途検討。 ・計画案の修正意見はなく了承された。	＜意見等＞ ・愛知県と機構愛知支部で実施する訓練について、同じ分野でも応募倍率に明確な差があることについての質問があった。		
		＜計画案への反映状況＞ ・協議結果等を踏まえて以下の内容を計画案に反映させた。 ・企業のデジタル人材ニーズを把握するために実施したアンケート調査の結果を活用し、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの設定や適確な受講あっせん、訓練受講者の意識喚起を図り、人材育成を促進すること。 ・加えて、デジタル分野以外のあらゆる職種において、その業務にデジタルの知見が活用できる求人を「DX推進求人」として、その把握・確保に努め、これらの情報を適確に訓練受講者に提供し、企業とのマッチングを促進すること。	＜計画案への反映状況＞ ・7年度の求職者支援訓練の認定規模において、実践コースのうちデジタル分野が占める割合を33%から36%に拡充。また、これを含めた離職者向けの公的職業訓練の計画定員（全体）において、デジタル分野の定員数2,351人（6年度2,257人）、全体の中でデジタル分野が占める割合を30.1%（6年度28.5%）に拡充する計画とした。 ・また、企業とのマッチングを促進するために、企業のデジタル人材ニーズを把握する調査結果を活用し、訓練受講者の就職への意識喚起を図るとともに、デジタル分野以外のあらゆる職種において、その業務にデジタルの知見が活用できる求人を「DX推進求人」として、その把握・確保に努め、これらの情報を適確に訓練受講者に提供していくことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ ・WGによるデジタル分野（デザイン分野）の訓練効果の検証、6年度第1回協議会における委員からの意見等により、明らかになった課題を解消するために実施した企業のデジタル人材ニーズの調査結果を活用し、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの設定や適確な受講あっせん、訓練受講者の意識喚起を図り、これに加えて、デジタル分野以外のあらゆる職種において、その業務にデジタルの知見が活用できる求人を「DX推進求人」として、その把握・確保に努め、適確に訓練受講者に情報提供し、企業とのマッチングを促進することを計画案に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・2028年技能五輪国際大会の開催地が愛知に決定したところであり、愛知の基幹産業である製造分野、あらゆる産業基盤を支える建設関連分野の人材育成を一層推進していく必要があるが、製造分野、建設関連分野については、就職率は高いものの、応募倍率及び定員充足率が低調なコースがあることから、令和7年度においては、これらの分野の定員充足を重点に訓練制度の周知・広報に取り組むとともに、訓練効果検証ワーキンググループにおいて、定員充足に向けた検証・分析に取り組むこととし、計画案に明記した。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野（デザイン分野含む）の課題解消に取り組むこととし、製造分野、建設関連分野及び介護・医療・福祉分野において、就職率は高いものの、応募倍率及び定員充足率が低調なコースがあることから、令和7年度においては、これらの分野の定員充足を重点に訓練制度の周知・広報に取り組むことについて、計画案に明記した。 ・また、効果的なキャリアコンサルティングを実施するために、訓練受講者がキャリアコンサルティングの実施にあたって望んでいることを訓練実施機関に周知する旨を計画案に明記した。	＜最終的な訓練分野＞ ・製造分野、建設関連分野を対象とする。  ＜検証方針＞ ・製造分野について愛知県と機構愛知支部では、どちらも就職率は高いが、特に愛知県で実施する訓練については応募倍率が1倍を下回るものが多く、定員充足率も低いいため、この要因を分析していく必要がある。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ 構成員から農業や観光分野の訓練計画がない理由について質問があった。 また、例年外国人向け訓練コースの受講率が低いので、周知の工夫をしてほしいと意見があった。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル人材育成を進めていく中で、受講率・就職率が低くなっている要因を把握・分析するためIT分野を提案。 また、WEBデザイン分野の就職率も低いことから、分析の必要性があるため、同分野についても提案。	＜共有内容、意見等＞ 構成員から、県外への人材流出が目立つ中、県内の専門学校での修了者は地元就職が多く、入校生の募集については様々な分野の仕事内容を簡単に体験することができる説明会が好評である等についての取組報告があった。
		＜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に取り組んでいく。 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＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ニーズ調査結果から、農業や観光分野についてはほとんどニーズがなかったこと、美容分野を含めたそれらの分野では現状訓練を実施できる訓練機関がないことを説明。 外国人向け訓練コースについては、求職者のニーズを尊重しつつ、様々な周知方法について、それらをきっかけとした応募状況を検討しながら、工夫を図っていくこととし、計画案については修正はせずに承認された。	＜意見等＞ 受講者を増やすにあたって、訓練で習得したスキル等はIT・WEBデザイン以外の分野でも活用できうものだと思うので、そういった観点でのPRも検討すべきではと意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 各種媒体を活用した効果的な周知に努めていくことを明記。 既に商業施設へのリーフレット配架やSNSを活用した周知を行っているが、その内容を見直しつつ、幅広く周知に努めていく。	＜計画案への反映状況＞ 訓練校説明会の増加、求職者支援訓練の基礎コースの特徴を的確に伝えること、職員がデジタル系訓練コースの理解を促進したうえでの受講勧奨を明記。	＜計画案への反映状況＞ 受講修了者や企業担当者から要望のあった見学先選定の柔軟化や訓練校から要望のあった訓練希望者への説明機会の増加に関すること等について取り組むことを新たに盛り込んだ。 ヒアリングにより寄せられた受講者や企業担当者の声を記載した介護分野に特化した受講案内リーフレットを新たに作成し、案内を始めている。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル系（IT・WEBデザイン分野）を対象とし、採用企業へのヒアリングは関連職種以外で採用した企業も含め幅広く行い、どのような点が企業に評価されているか、貢献度が高いのか、反対に不足しているスキルがないか等について整理し、受講率、就職率、カリキュラムの改善につなげていくこととする。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
25	滋賀	<p>＜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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>＜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。</p> <p>職業訓練に賛同いただい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の意見があった。</p> <p>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。</p>	＜意見等＞	<p>＜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。</p> <p>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。</p>	<p>＜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も多い。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。</p>	<p>＜意見等＞ 障害者雇用の重要性が高まる中で、障害者等に対する公共職業訓練の施設外委託訓練の計画数が少ないのではないかと意見があった。</p> <p>「介護・医療・福祉分野」は、今後ますます人材の確保が重要となる分野ではないか、との意見があった。</p>	<p>＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ ・選定案　ＩＴ分野 ・選定理由　応募倍率が高く、就職率が低い分野であること。デジタル分野を推奨するとの国の方針や、地域におけるデジタル分野の能力開発へのニーズを踏まえ引き続き選定。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 在職者訓練等について、各業界団体、経営者団体に周知広報の協力を依頼できないか。人手不足で受講させる余裕がない等の課題が先行すると思うので、その課題が解決できるような周知広報が望ましい。</p> <p>ものづくり分野に関して、実際にものづくりを体験する体験教室等の催しや高校生などに向けての体験型イベント等を実施してはどうか。</p>
		<p>＜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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>＜対応方針＞ 企業との接点づくりについて、企業説明会の取組について、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。</p> <p>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確保及び受講促進につなげていく。</p> <p>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。</p>	＜対応方針＞		<p>＜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。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 本県の受講状況、就職状況の影響により、年々訓練実施計画数が削減されている。障害者の多様なニーズに対応した委託訓練が今後も実施できるよう受講実績、就職実績の向上に取り組んでいく、と回答し、計画案自体は修正されずに了承された。</p> <p>「介護・医療・福祉分野」は、応募倍率が低く就職率が高い分野であり、求職者に介護職の魅力を発信するなど応募倍率上昇に向け受講勧奨強化に取り組む、と回答し、計画案自体は修正されずに了承された。</p>	＜意見等＞ 特になし。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	<p>＜計画案への反映状況＞ ハローワーク等と連携の下、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・周知に努める旨盛り込んだ。</p>		<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「IT分野」を選定。 訓練修了者、採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにあたり、関係機関と連携の上取り組み、引く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。</p>	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜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。	＜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。	＜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と。  ・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。	＜意見等＞ ・障害者雇用増加が求められている状況で、城陽障害者高等技術専門学校校分校の訓練コースをどこかでカバーする必要があるのではないかと。  ・観光業では外国人労働力に頼っている事業所もあり、日本語やマナーを教えることが必要。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 選定分野 介護・医療・福祉分野  選定理由 ・人手不足分野であるにもかかわらず、充足率が低い ・開講コース数が多く、ヒアリング対象数が一定数見込める	＜共有内容、意見等＞ ・京都府ではイオンと連携協定を締結し、一部の店舗ではデジタルサイネージを活用して入校生を募集している。  ・指導者不足対策として、機構では生産性向上支援訓練の中で、ミドルシニアコースを実施している。
		＜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。	＜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への提出を働きかける。	＜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への提出を働きかける。		＜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上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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・令和8年度の城陽障害者高等技術専門学校と京都障害者高等技術専門学校の統合に向け、令和7年度はカリキュラムの編成や体制整備を行うため、一時的に10名減となっているが、令和8年度の統合時には減っていた定員数を戻す予定となっている。  ・計画案には、観光分野の中でも人手不足分野の職種を分析し、公的職業訓練受講者に対しても観光分野の求人情報の提供を行う等、観光分野への労働力の誘導を行うことを盛り込んだ。	＜意見等＞ 当該分野の充足率が低い要因をどのように分析していて、どのような策を講じようとしているのか。	
		＜計画案への反映状況＞ 京都観光アカデミーにおいて多様な観光人材育成メニューを提供していることを明記。 観光業における人手不足が生じている職種を分析し、公的職業訓練受講者に対して観光分野の求人情報の提供等を行うことを明記。	＜計画案への反映状況＞ ・周知については従来から実施している手法に加え、SNS等を活用した効果的な広報や、京都府、労働局、機構の三者で協力し広く広報を行うことで訓練受講者の掘り起こしを行うことを盛り込んだ。  ・訓練コース定員充足率向上のため、ハローワーク職員の資質向上を目的とし、京都府、国、機構が協力して研修を実施する。  ・求人者に対して、訓練修了者の採用を視野に入れた求人への提出を働きかけることを明記。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練コース定員充足率向上のため、ハローワーク職員の資質向上を目的とし、京都府、国、機構が協力して研修を実施する。  ・求人者に対して、訓練修了者の採用を視野に入れた求人への提出を働きかけることを明記。		＜計画案への反映状況＞ 教育訓練給付対象講座がどの都道府県で実施されるのかは、ハローワークインターネットサービスで講座検索可能。また、オンデマンドコースやeラーニングコースに絞って検索も可能。  計画案には「リカレント教育の推進等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要」と記載。	＜計画案への反映状況＞ 各訓練の計画数については、京都府、京都労働局、機構の三者において府全域で適切な定員数を設定するとして反映させている。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な選定分野 介護・医療・福祉分野  検証方針 介護業界の魅力を伝えていくことが重要。第2回中央協議会での各局の好事例も参考にしつつ、介護業界での働き方や求人条件がどのように変わってきているのかという検証が必要。また、介護職員初任者研修や介護福祉士実務者研修以外に取得できる資格やスキルがコースごとに異なり、カリキュラムのニーズ調査を行う。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜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。	＜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」はいつ取れるのか  ＜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に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＞ ・経営者から見たリスキ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。	＜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たが、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。	＜意見等＞ ・構成員から、令和7年度計画案における定員設定の考え方について質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・少子高齢化の進展により慢性的な人材不足にあることや、限られた労働力の中から、介護ニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保するうえで、公的職業訓練に対する期待度も高いことから、介護分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・大阪局より令和7年度概算要求の概要として教育訓練休暇給付金及び教育訓練期間中の生活を支えるための融資制度について説明を行った。  ・株式会社パソナよりキャリア形成・リスキリング推進事業についての紹介及び説明があり、構成員間での情報共有を行った。
		＜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。	＜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＞ ・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。	＜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。	＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 訓練ニーズや必要性をふまえ定員設定をしているが、今後も協議会においての意見もいただきながら定員設定をしていくことで了承された。	＜意見等＞ ・分野の選定について意見はないが、カリキュラムの中に実習を入れてほしいという受講者ニーズがあるかどうかや、介護には訪問介護やデイサービス、施設介護等多岐にわたるが、これら介護の種類を受講生が把握できているか、またデジタル技術が進展している今日においては、介護業界においてもスマートフォン等を活用したデジタルリテラシーの習得するためのカリキュラムが必要となることから、上記についても検証してほしい意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・計画案への反映はしていないが、外国人の訓練受講者数が一定数おり、今後も外国人の人材育成についても検討していく。	＜計画案への反映状況＞ 計画案への反映はしていない。上記対応方針のとおり。	＜計画案への反映状況＞ 計画案へ、第5の5「職業訓練の効果的な実施のための取組」に、「デジタル分野の訓練を実施する機関に対し、申請の説明会や巡回訪問等のあらゆる機会を捉えて、IT業界に対する理解及びコミュニケーション能力の促進や向上への取組を依頼する。」として改善策を反映させた。	＜計画案への反映状況＞ 計画案への反映はしていない。 上記対応方針のとおり。	＜計画案への反映状況＞ ・政府が推進するデジタル人材の育成についてはその必要性を十分に認識し、分野における定員を検討するにあたり求人求職ニーズを的確に反映した訓練コースの設定を行った。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・介護分野を対象としつつ、上記の意見等をふまえ、ヒアリング事項を確定していき調査を実施していく方針とした。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 （ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・デジタル分野コースへの応募率が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。	＜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。	＜意見等＞ ・第68回全国溶接技術競技会でポリテッ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年度地域リスキリング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。	＜意見等＞ ・計画内容や計画数について特段の意見はなかった。	＜共有内容、意見等＞ ・女性の就業に関するミスマッチの要因として賃金だけでなく、就業条件がネックとなっている。これを求人者にも共有していく必要がある。	
		＜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。	＜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。	＜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。	＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 特段の意見はなかった。		
		＜計画案への反映状況＞ ・公共職業安定所等において、当県の主要産業であるものづくり分野の魅力を発信し、継続的にセミナーや説明会を開催し、受講者確保に向けた求職者への周知を行う旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練への応募が少ないコースについて、業界イメージを掴みやすくし、求職者の思い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ために、体験会、見学会等を実施する旨を記載した。 ・リスキリング推進の観点から、企業に向け、在職者訓練や自社の労働者による教育訓練給付制度の活用などを周知する旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練実施施設を公共職業安定所の担当者が見学できる機会を増やし、受講者の確保に向けた課題や就職支援の方策などについての意見交換の場を確保する。これにより、両者が一体的に就職支援等を行う体制の構築を目指す旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ ・求職者に対する効果的な広報を実施するため、上述の三者が一体となり、公共職業安定所を利用していない層へのアプローチも含めた募集広報等の在り方について検討を進める旨を記載した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野。 ・訓練修了者、修了者を採用した企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより訓練内容に関する課題等を検討する従来の手法に加え、他の分野の訓練受講者に対し、介護分野の訓練を選択しなかった理由を聴取する等、同分野の訓練の受講者を確保するための課題及び改善策等についても検証する。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。 ・働く高年齢者も増えており、ITスキルを身に付ける高年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。	＜意見等＞ ・構成員から、定員割れが散見され、周知が十分ではないのではないか。人材会社のCMが多く、高額な紹介料を取られるリスクも高く、訓練を経た方が定着率も高く、満足度が高いということなを、企業も理解しなければならないという危機感をもっているとの意見があった。 ・別の構成員からは、県の委託訓練が大幅に減っているが、広報など手を尽くしてから、定員減少というステップになるのではないかと指摘があった。 ・構成員から、人材不足は技術者が多く、中小企業は人材確保に困っている。人材会社を通じ、容易に就職するが、定着率は低い。ポリテクセンターの訓練は非常に重要であり、技術系以外の職業に就いている人に、技術系に目を向けてもらいたいとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・以下の理由により、事務局から「介護・医療・福祉分野」を提案。 ・第1回協議会においても、委員からの「介護・福祉分野が人手不足ということが明白である」との意見もいただき、厳しい状況も説明いただいたこと。 ・直近の介護関係職種の有効求人倍率も5.16倍と、全職種の1.19倍と比べて各段に高い状況にあること。 ・少子高齢化、人口減少が進展する中、深刻な人手不足の状況が続くことが懸念される分野でもあること。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員から、ポリテクセンターは奈良県内唯一の機械系訓練機関であり、就職後の機能向上に寄与しているとの意見があった。 ・別の構成員からは、ものづくりの訓練には、人材の送り出しを期待している。定着のためには企業内の訓練が重要だが、小規模事業所では難しいため、在職者訓練でポリテクセンターにはお世話になっており、引き続き支援を行って欲しいとの意見があった。
		＜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、受講勧奨の強化を図る。 ・高年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者の確保と併せ、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、受講勧奨の強化を図る。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勧奨の強化を図る。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・企業への公的職業訓練制度の周知及び地方自治体とも連携し、女性や子育て世代を含めたハローワークを利用していない層への周知・広報を実施することとし、その旨を計画へ盛り込んだ。 ・委託訓練については、計画と実績の乖離から実績ベースで見直したこと、市場の動向と求人・求職の状況、充足状況を考えていること、県の予算額と決算額の乖離が議会でも取り上げられており、一旦見直し、今後、周知を強化することを回答し、了承された。 ・ポリテクセンターにおいては、訓練修了後の活躍事例を収集し、PRに使用することとしており。令和7年度の案内冊子から使用すること、ハローワークの窓口でも紹介することで、求職者に目を向けてもらえるよう取り組むことを説明。	＜意見等＞ ・構成員から、課題については同じ認識である。就職率は高いが、1年以内の離職率も高く、特に入職1～2ヶ月で離職する者も多く、現場が思っていたものではなかったという理由である。採用については、有料職業紹介会社を利用し高額な費用をかけても離職し、定着しない状況にあるとの意見があった。 ・別の構成員からは、人材確保を上手くできていない企業を参考にすべき。介護職はストレスがたまると思うが、身近な人からやりがいを伝えられればとの意見があった。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討を行った上で実施するとともに、ハローワーク職員等による訓練実施施設の見学や意見交換会等の実施及びセミナーの受講等により、関連する職種や業種及び訓練コースに関する知識の向上を図り、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化することを盛り込んだ。 ・高齢者スキルアップコースの定員については、前年度比で25.0%増加させ、高齢者の受講促進を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・ハローワーク等と訓練実施施設の連携強化（施設見学・意見交換会等の実施、就職支援等に係る情報の共有）によるハローワーク職員の知識の向上及び就職支援の強化、企業への公的職業訓練制度の周知及び地方自治体とも連携し、女性や子育て世代を含めたハローワークを利用していない層への周知・広報を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了者歓迎求人確保を推進するとともに、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知することにより、就職機会の拡大を図る。あわせて、訓練受講による知識・技能の習得状況を把握し、ハローワークと訓練実施施設が連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了者歓迎求人確保を推進するとともに、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知することを盛り込んだ。 ・課題解消のために、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡、協議の場を設けるとともに、幅広い連携、協力関係により、地域の人材育成に取り組んでいくことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討を行った上で実施するとともに、ハローワーク職員等による関連する職種や業種及び訓練コースに関する知識の向上を図り、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化することを盛り込んだ。 ・デジタル分野については、求人ニーズ、求職者ニーズに即した効果的な訓練内容となっているか検討を行うとともに、ハローワーク職員等による関連する職種や業種及び訓練コースに関する知識の向上を図り、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。また、訓練修了者歓迎求人確保を推進するとともに、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知することにより、就職機会の拡大を図る。あわせて、訓練受講による知識・技能の習得状況を把握し、訓練実施施設が連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・事務局の提案のとおり「介護・医療・福祉分野」を対象とすることを決定。 ・定着が課題との意見もあり、ヒアリング内容については、それも踏まえた内容とし、追加のヒアリング項目がある場合は、随時、事務局へ提案いただくこととした。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。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。	＜意見等＞ ・障害者委託訓練の定員数が減少していることについて、それは実績に見合うという事でやむを得ないと思うが、キャバを狭めることにより応募者が減ることのないよう十分協議のうえ科目の設定等実施していただきたい。 ・シンギュラリティにより人の働き方が大きく変わると言われている中で、ホワイトカラーの職業での労働移動の必要性等、労働制約はあるが地方だけでなく中央でも準備が必要。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ ・国、県共にデジタル人材育成の推進を行っていること、日々変化するDX業界への対応が必要であること、さらに過去2年間のヒアリング結果による改善策の検証も重要と考え、5年度、6年度に引き続き「デジタル分野」を対象とすることを提案した。	＜共有内容、意見等＞ ・令和6年度に引き続き令和7年度においても、和歌山県実施による県内経営者、経営幹部、後継者等を対象とした事業「和歌山戦略経営塾」を実施することを共有。
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・計画案については、修正等なく了承された。	＜意見等＞ ・意見等特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・DX推進におけるデジタルスキル標準の取込みや日々進化するデジタルスキルの活用を旨としたカリキュラムの構築等、カリキュラム改善に柔軟に対応できるようにしていくこととした。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率に加えて、訓練関連職種の魅力や働きがい等、求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図ることを盛り込んだ。 ・障害者等に対する公共職業訓練で、個々の受講者の障害特性に応じた訓練を一層推進することとし、障害者委託訓練におけるPDCA評価を基に訓練を計画することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・カリキュラム改善促進案として検討した「カリキュラムにおけるグループワークの更なる充実」について、できる限り早期の導入に努めることとした。 ・キャリアコンサルタントや訓練担当者等のDX関連の知識向上のためのセミナー開催について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・事業主に対しても、訓練受講による技能や知識の向上等の訓練効果について、広く周知することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・障害者等に対する公共職業訓練で、個々の受講者の障害特性に応じた訓練を一層推進することとし、障害者委託訓練におけるPDCA評価を基に訓練を計画することとした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野を対象とし、ヒアリング時の設問項目を追加し、新たな視点での効果・検証を実施することとする。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
31	鳥取	<p>＜意見等＞ 産業人材育成センターが実施する学卒者等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。</p> <p>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。</p>	<p>＜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。</p>	<p>＜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。</p> <p>・訓練修了者からは、受講するにあたっての不安の解消や、就業先によっては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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング事業について、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。</p> <p>・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</p> <p>・DX人材育成支援事業</p> <p>・リスキリング教育推進事業</p> <p>・江府町クリエイティブ人材育成事業</p> <p>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、受託者のパ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。</p>	<p>＜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。</p> <p>・「介護・医療・福祉分野」の訓練は応募倍率が低いこと</p> <p>・「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</p> <p>・委託訓練の計画数と実績に乖離があること</p> <p>・デジタル人材が質・量ともに不足していること</p>	<p>＜意見等＞ 特になし。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【訓練分野】デジタル分野</p> <p>【選定理由】デジタル技術の活用による地域社会の課題解決を進めるためには、デジタル人材の育成・確保が不可欠となっているため。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 鳥取安定所より、定員充足に向けた取組、訓練施設と連携した就職支援の取組について情報共有。</p> <p>鳥取県より、県内企業のリスキリング推進及びデジタル人材育成に向けた令和7年度の取組について説明し共有を図った。</p> <p>機構より、在職者向けの生産性向上支援訓練について情報共有。</p>
		<p>＜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け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廻っての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。</p> <p>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。</p>	<p>＜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。</p>	<p>＜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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>		<p>＜対応方針＞ 上記の課題を解消するため、</p> <p>・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勧奨を強化する方針。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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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勧奨する方針。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 各構成員からの意見は特になかったことから、左記「計画案への反映状況」の内容をそのまま盛り込むこととした。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし。</p>	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜計画案への反映状況＞ 委託訓練において、IT企業等で即戦力として活躍できる技術者を旨とする「ITエンジニア養成科」（2年コース）を新設。また、デジタル分野以外の訓練コースについても、幅広い産業で求められるデジタルリテラシー要素を含む訓練カリキュラムとすることとした。	＜計画案への反映状況＞ 訓練期間中から終了後においても、訓練実施機関とハローワークが連携し、受講者の就職までの一貫した支援のため、ハローワークに誘導するなどの就職支援の徹底を図ることとした。 受講を希望する者に対しては、ハローワークにおけるキャリアコンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。 訓練修了後は、ハローワークにおいて、訓練実施機関が訓練期間中に作成支援したジョブ・カード等を活用し、未就職者の就職支援に積極的に取り組んでいくこととした。	＜計画案への反映状況＞ 訓練希望者向け説明会や適切な情報提供を行うことにより、訓練希望者の不安解消を図り、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共有し、訓練内容の充実に取り組むこととした。 また、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、ハローワーク職員の知識の向上を図るとともに、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こととした。	＜計画案への反映状況＞ 鳥取県及び県内市町村が必要な人材確保のため、成長分野に関するリスキリングの推進に資する以下の取組（「地域リスキリング推進事業」）を実施することとした。  ①経営者等の意識改革・理解促進 ②リスキリングの推進サポート等 ③在職者の理解促進・リスキリング支援	＜計画案への反映状況＞ 上記の対応方針をそのまま盛り込むこととした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】デジタル分野  【検証方針】訓練効果の把握・検証		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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めているが、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、HW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。	＜意見等＞ ・事務局から令和7年度計画案について説明。令和6年度計画をベースに、WG改善案の活用やデジタルリテラシーに関する事項を盛り込む。  ・各委員から反対意見等なく了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定した訓練分野】 「IT分野」「デジタル分野」「事務分野」  【選定理由】 ① 国の方針としてIT・デジタル分野の推進に重点を置いているため。  ② 島根県の地域性として、IT・デジタル分野の訓練実績が少なく、関連性のある事務分野も対象とした。 生成AIを始めとするIT・デジタル技術が発展する中で、事務分野の訓練カリキュラムが目指すべき方向性を検証する必要があると考えるため。  ③ 全ての労働人口がデジタル技術を活用できるように、IT・デジタル分野以外の訓練においても「基礎的デジタルリテラシーの習得」が求められているが、具体的にどのような知識がどの程度のレベルで求められているのか、検証・分析して示すことが重要であると考えたため。	＜共有内容、意見等＞ ・島根キャリア形成・リスキリング支援センターの事業実施状況について共有した  ・教育訓練給付制度に関する他局の取組を共有した
		＜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る（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＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 案のとおりに計画を策定した。	＜意見等＞ ・検証方法に関して、企業のニーズは様々なため、WG実施要領の手法のみでは詳細な把握は難しいように感じるが、現段階でその他の検証方法を考えているか （事務局回答） ご指摘のとおり、実施要領に示された手法のみでは効果的な検証とならない可能性がある。そのため、要領に示されている検証方法をベースとしつつ、必要であれば実施要領の枠組みを超えて、知見のある企業や団体に意見を伺うことも検討している。	
		＜計画案への反映状況＞ 令和6年度計画より引き続き、ハローワークでの積極的なあっせんに取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 前年度実績に基づき訓練計画を策定した。	＜計画案への反映状況＞ 改善案として作成した「介護業界マッチングマニュアル」の活用を訓練計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 令和6年度計画より引き続き、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの普及・促進や、地域リスキリング推進事業の推進を計画に反映した。	＜計画案への反映状況＞ 了承された方針案に基づき訓練計画を策定した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 選定案のとおりの方針を対象とし、検証方法についてはヒアリングをベースとしつつ、必要であれば企業アンケートや調査などを実施することとした。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、地方では真上げニーズに対応できる企業が少なくないため、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7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。	＜意見等＞ ・令和7年度の実施計画（案）について、どの項目に岡山県の独自色を盛り込んでいるのかという質問があった。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ ○選定分野 「営業・販売・事務分野」  ○提案理由 ・他の分野と比較して、受講希望者数、訓練コース数、実施期間数は多いが、就職率は低い分野に分類されており、真に求人ニーズを捉えた訓練内容となっているか等を検討する必要があるため。	＜共有内容、意見等＞
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 特に無し	
		＜計画案への反映状況＞ ・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する必要がある旨を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率が高く、応募倍率が低い分野については、応募・受講がしやすい募集・日程となるよう検討を行うとともに受講勧奨を強化する。応募倍率が高く、就職率が低い分野については、求人ニーズに即した訓練内容になっているか検討を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の職業訓練に関しては、デジタル推進人材のみならずデジタルリテラシー人材、中でも一般企業におけるキーパーソ的な人材を育成する訓練コースの設定にも引き続き努める必要があることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・大学等が実施するリカレント事業について、受講対象者等を踏まえ、必要によりハローワークでの周知広報に協力することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・人材不足分野である介護系訓練の応募者が減少傾向にあることから、募集リーフレットの改善や関連団体と連携を図り、業界及び仕事のやりがいのPRにも努める必要がある旨を盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・構成員から、育児中やひとり親の求職者が受講しやすい訓練の設定が必要との意見があり、現状と今後の設定方針について説明を求められた。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定分野】 ・デジタル分野（IT分野・Webデザイン分野）  【選定理由】 ・県内のデジタル分野の定員充足率は数年高い水準にあるものの、就職率や関連就職率は低迷している状況である。このことから、訓練内容と求人ニーズの間にミスマッチが生じていることがうかがえるため。	＜共有内容、意見等＞ 【共有内容】 ・中国経済産業局からデジタル推進人材育成の取組に関する説明があり、日本の競争力や企業の課題、デジタル人材育成プラットフォームの内容と現状について情報を共有した。 ・愛媛大学から文部科学省の「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」に選定された「しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム」における取組内容と実施結果について説明があり、情報を共有した。 ・広島県から令和7年度のリスキリング関連支援事業の概要に関する説明があり、リスキリングの機運醸成と実践支援の二つの柱で支援策を展開していくことについて情報を共有した。
		＜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介護施設の種類の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。	＜対応方針＞ ・託児付きコースやeラーニングコースの現状と令和7年度の設定について説明を行い、提案した計画案で了承された。	＜意見等＞ ・特段の意見なし。	【意見等】 ・DX人材を育成しても企業は経験者を求めるためミスマッチが生じている。 ・企業にDX人材が多くいる必要はなく、知識のある数人が外部委託先等と交渉できれば良い。 ・企業は人手不足のため、リスキリングを行う余裕がない。	
		＜計画案への反映状況＞ ・地域ニーズ分野としてもものづくり分野を選定し、求職者支援訓練において基礎コース30名、実践コース30名の定員数を設定することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・求人者ニーズを把握するために、ワーキンググループでのヒアリングを実施するとともに、訓練内容の周知も含めた求人者へのアンケート調査を検討することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・WG効果検証結果を、訓練カリキュラムの設定にあたって留意すべき事項としてまとめ、訓練実施機関募集時に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行うこととした。	＜計画案への反映状況＞ ・令和7年度広島県地域リスキリング推進事業について、令和7年度地域協議会において報告することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・実施規模は令和6年度と同程度とし、重点分野をものづくり、デジタル、介護福祉分野とした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野（IT分野・Webデザイン分野） ・地域の実情や求人ニーズに応じた訓練コースの設定が講じられているかを検証する。		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
35	山口	<p>＜意見等＞</p> <p>◎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。</p> <p>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、厚生労働省委託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。</p> <p>◎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クリングのモデル構築事業』の概要について説明。</p> <p>○上記説明に対して委員からの意見なし</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>◎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。</p> <p>○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。</p> <p>○意見2 充足率が低調な学卒者訓練への対応は如何。</p> <p>○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。</p> <p>○意見4 高齢者の職業訓練あっせん状況の分析は如何。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>◎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。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul> <p>◎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</p> <p>○意見1 協議会は、WGの検証結果を報告する場なのか？</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>◎教育訓練給付制度の指定講座の状況について説明。</p> <p>○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」。</p> <p>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。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>◎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。</p> <p>○計画方針（案）に対して委員からの意見なし。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・事務局から令和7年度計画案について説明。原則、令和6年度の計画を基に策定した。</li><li>・各委員からは特に反対意見もなく了承を得た。</li></ul>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>【選定した訓練分野】 「ⅠT分野」</p> <p>【選定理由】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・各委員から効果・検証を実施する訓練分野についてアンケートを実施。その結果、「ⅠT分野」が選ばれた。</li><li>・令和5年度に「ⅠT分野」と「デザイン分野」を合わせ、デジタル分野として効果・懸賞を実施した。7年度は、「ⅠT分野」のみで実施し、令和5年度の効果・検証進展状況を確認することとした。</li></ul>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・2028年度に開催される「技能五輪国際大会」の機運醸成を図るため、山口県、JEED、職業能力開発協会等と連携し、①ハロートレーニング周知キャンペーン</li><li>②各機関が実施するイベント等への協力</li><li>③技能検定やものづくりマイスターの周知などの取組を実施することとした。</li></ul>
		<p>＜対応方針＞</p> <p>○特になし</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>○意見1 eラーニング訓練での修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。</p> <p>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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>○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。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>○特になし</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>○特になし</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>○特になし</p>		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜計画案への反映状況＞ ・県や市町が実施する取組のうちデジタル・グリーン等成長分野に関する事業を効果的な推進を図る。	＜計画案への反映状況＞ ・前年度の実績及び方針に基づき訓練計画を策定	＜計画案への反映状況＞ ・介護業界の魅力発信や訓練コースの内容・効果の周知について強化を図るとともに、デジタルリテラシー及びコミュニケーションスキルの向上に努める。	＜計画案への反映状況＞ ・県内の職業能力開発に関するイベント等への連携・協力 ハロートレーニングをはじめ技能五輪、技能検定及びものづくりマイスターなどの周知啓発を図るため、県、JEED及び関係機関と協力・連携して周知を図ることとする。	＜計画案への反映状況＞ ・委員から了承された計画により策定した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、受講勧奨における周知・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・リスキリング支援センターより、キャリア形成・リスキ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。	＜意見等＞ 必要な人材の確保が課題である現状において、公的職業訓練の有無に関わらず、企業側にも雇用した人材のスキルを上げていく責任があるが、公的職業訓練がどこまで企業の求めるニーズに対応できるか議論していくことも必要。 人材育成においてもリソース（人的資源）全体が縮小している中で、公的職業訓練の役割やあり方を理解していくことが必要。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「IT分野を含むデジタル分野」を労働局案として提示。 今年度第1回の協議会において、構成員から、「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の作成や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」、また、「デジタル分野の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」、「企業に対して、どのような人材を求めているのか、聞き取りをすることも検証にあたっては重要だ」といった意見があったため。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜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＞ ハローワークと連携の上、適切な受講あっせんとして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。」 ハローワーク職員には、「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」方針。		＜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。	＜対応方針＞ 企業内での教育訓練・人材育成に対する人材開発支援助成金の活用について、一層周知・広報に取り組む方針。 また、在職者に対する職業訓練において、機構で実施している生産性向上支援訓練についても、更なる利用促進に向けPRをして行く方針。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なし。	特になし
		＜計画案への反映状況＞ 企業向けの訓練施設見学会や説明会等を実施し、訓練内容及び習得レベルをより明確に発信する。 また、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練のあっせんが行えるよう、ハローワークの訓練窓口職員の知識の向上を図るとともに、職員が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ことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求人ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援策が十分なものか検討した上で、ハローワークと連携した就職支援の強化を図る他、効果検証の実施にあたっては、関連就職などの視点も考慮し、企業が求めているスキルに十分対応できているか検証等に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 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とともに、パソコン操作を含む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。 また、ハローワークの訓練窓口職員には、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・研修会を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング推進事業について、中小企業、農林水産、介護等、各分野で地域に必要な人材を確保するため、徳島県及び市町村において、デジタル・グリーンなどの成長分野や人手不足分野に関するリスキリングの推進に資する事業を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 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ことを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「IT分野を含むデジタル分野」を対象とし、効果検証の実施にあたっては、関連就職などの視点を考慮し、就職状況を検証し、訓練カリキュラムについても、企業が求めているスキルに十分対応できているか検証等に取り組む。また、ヒアリングについては、デジタル業界以外の企業に就職した訓練修了生及び企業を対象として実施する方針。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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い。」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が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。	＜意見等＞ 構成員からは「障害者の実雇用率が全国第46位という現状を反映した計画と言えるのか疑問。特に精神障害者・発達障害者に対応した訓練の計画が必要なのではないのか。」との意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 介護分野を令和7年度の検証対象案として選定。選定理由として、人手不足分野であり、定員充足率が低いこと、訓練開講エリアが高松のみで西讃エリアの開講ができていない点に課題があるため、効果検証を行うことで課題解決を図ることを説明。	＜共有内容、意見等＞ 香川県より、特例交付税措置の対象とする地域リスキリング推進事業について紹介。 香川県より県民がパソコンの基本操作等を学ぶ機会を措置する「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトリアル事業」を、高松市より中小企業を対象に、ITパスポート試験等の合格補助を行う「中小企業ITパスポート等取得支援事業」を、三豊市より市内事業者を対象にデジタル人材の育成を促進し、生産性向上を図る事を目的とした「中小企業支援プログラム」を計画していることを紹介し、構成員間で共有。
		＜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、効果的な訓練受講勧奨を行う。 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、適切な受講勧奨を図っていく。 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、積極的に受講勧奨を行う。		＜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ったため、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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 障害者訓練の計画案（本文）において、「精神障害者の特性等を踏まえたコース設定をする」と追記し、各委員の同意を得た、	＜意見等＞ 「介護施設従業員の定着状況・スキルアップ支援状況、人手不足解消に向けた取組状況もヒアリングが必要なのではないか」、「香川県の介護労働市場を把握した上で検証してほしい」という意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ①ヒアリング結果を踏まえ、就職支援に係る取組事例を広く周知し就職支援策の見直しの働きかけを実施機関に対して行うことを盛り込んだ。 ②求職者に訓練修了者の就職状況、企業が求めるデジタル人材像を提供することを盛り込んだ。 ③計画には盛り込んでいないものの、職業訓練の浸透状況については求職者・事業所別に令和6年度第2回協議会にて報告。	＜計画案への反映状況＞ 新たに障害者訓練の計画表を作成。精神障害者の特性等を踏まえた訓練内容を計画する旨を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ WGが実施したヒアリング結果を踏まえ、引き続き訓練実施機関対象の事務説明会や訓練機関訪問時の機会を活用し、訓練カリキュラム・就職支援等の見直しを働きかけることを盛り込んだ。また、企業が採用時に重視している点、求めるデジタル人材についてまとめたリーフレットを求職者に提供することで早期就職に繋げることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング推進事業について、令和7年度においては「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトリアル事業」、「中小企業ITパスポート等取得支援事業」に追加して「中小企業支援プログラム」を対象とする旨、盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 委託訓練では、デジタル分野の定員を66人から81人に拡充した。 求職者支援訓練では、デジタル分野（IT・WEB系）の割合を増加し、その他の分野については概ね令和6年度と同程度の割合を維持することとした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 当初案のとおり介護分野を検証対象とし、意見のとおり就職先企業に対し従業員の定着・スキルアップ支援状況や人手不足解消に向けた取組状況についてヒアリング項目に入れる。また、県内の介護労働市場について入手可能なデータを分析した上で効果検証を行うこととする。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 （ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
38	愛媛	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・医療・福祉分野の求人が3割を占める旨報告あり。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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アピールするため、いろん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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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、電話応対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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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、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。</li><li>・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。</li><li>・委託訓練、求職者支援訓練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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>デジタル分野</p> <p>訓練コースの設定は増加しているが、eラーニングでの設定が多く、就職率が低い分野を選定した。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ポリテクセンター愛媛で実施している生産性向上支援訓練について、ハローワークの事業所サービスの一貫として周知を行っていくことについて共有</li><li>・3月7日にポリテクセンター愛媛で開催するメディアツアーの取組について共有</li><li>・愛媛大学よりしまなみ未来社会人材育成プラットフォームが実施するパイロットプログラム等の実施状況及び令和7年度の計画について共有</li></ul>	
		<p>＜対応方針＞</p> <p>・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。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低い就職率は高いこと、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。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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、電話応対、ビジネスメール等の知識習得を促進することとする。</li><li>・修了予定（修了見込みを含む）のハローワークラ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。</li></ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和5年度の実施状況等を踏まえ、介護系の訓練コースを設定し、引き続きデジタル分野への重点化を図ることとする。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>＜対応方針＞</p> <p>・引き続き、デジタル分野に重点化を図り、就職率向上に向けた取り組みを強化することとする。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>特になし</p>		



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜計画案への反映状況＞ ・介護・福祉分野の訓練コースを引き続き設定することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・介護・福祉分野の人材不足分野については、他部署と連携し、更なる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化する。また、同時期に訓練コースが重ならないよう開講時期を調整することとする。 ・引き続き、製造業を担う中核人材の育成が急務であることを明記し、関係機関と連携し受講者確保を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・事業所に対して、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訓練修了者歓迎求人等の確保を図り、応募機会を確保することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・ハローワークにおいて、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こととした。	＜計画案への反映状況＞ ・令和5年度の実施状況や地域のニーズに即した訓練コースを設定するとともに、受講者確保及び就職支援の強化を図ることとした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野 デジタル分野やデジタル分野以外に就職した方も含めヒアリングを実施することを検討	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・構成員からは、重要でない訓練はないことは承知しているが、地域で必要とされる人材の育成を鑑みると、高知県では介護・医療・福祉分野の重要性や緊急性は極めて高く、最優先で考えるべきものであり、全国横並びではなく地域の実情に応じて取り組むべきではないかと意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・介護・医療・福祉分野は人手不足に直面している分野であり、過去の協議会でも構成員から訓練の重要性や発展性について発言があったため。	＜共有内容、意見等＞ ・教育訓練給付制度のニーズ収集や制度の周知広報について、令和6年度 of 取組実績の報告と令和7年度の取組方針について協議した。 ・構成員からは、教育訓練給付の講座に指定されている教育訓練機関に偏りがみられるため、より多くの訓練機関に参入してもらうべきではないかと意見が出たため、訓練機関への申請勧奨の工夫を検討する他、既存の大学、専門学校以外への働きかけを検討することとした。
		＜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、求職者ニーズに応えるべく、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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・令和7年度の職業訓練実施計画に介護・医療・福祉分野の取組について具体的な取組方針を立てていること、また、ワーキンググループで訓練効果を検証し即戦力で活躍する実例をヒアリングすること等を説明し、高知県地域職業訓練実施計画案は了承された。	＜意見等＞ ・特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・高知県では高齢化のため、介護、医療、福祉分野の訓練設定は必須であり、訓練の魅力や訓練効果の発信は計画の重要事項と位置づけ、応募しやすい募集期間、訓練日程を設定するほか、的確な受講あっせんを行うこと計画に盛り込んだ。（なお、カリキュラム等の訓練ニーズの把握はワーキンググループで把握することとしている。）	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練、求職者支援訓練には振替等に関する項目を盛り込んでいる。 ・なお、委託訓練の「デザイン分野」については応募倍率と就職率がともに低いため、求人ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援が十分であるかについて検討したうえで運用を見直すことを計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・令和6年度のワーキンググループで営業販売事務分野をヒアリングしており、その内容への対応については、受講勧奨時の受講勧奨者数増加に向けた取組について、就職に有利であること以外にも、訓練関連職種に就職した場合の処遇にといった観点を踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせん強化を図ることを計画に盛り込んだ。		＜計画案への反映状況＞ ・訓練計画に開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等受講者数増加に向けた取組を行うことを計画に盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・介護・医療・福祉分野 ・ヒアリングの実施に当たっては、就職先企業の業種、職種等考慮した上でその効果を検証する。特に内容については「適切なスキルを持った人が就職できているのか？」という委員の発言があったことから、企業ニーズの内容を深く掘り下げて調べることや、逆に必要なスキルを活用するためにはどのような訓練が必要かという視点を持って検証する方針。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜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ので、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	＜意見等＞ ・単にデジタル分野の訓練と言わず、その内容を分かりやすく分類しなければ、受講希望者にとって分かりにくく、訓練受講のミスマッチが生じてしまうのではないか。 ・就職率を向上させるために、就職支援をさらに充実させていく必要があるのではないか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和5年度の実施状況として、応募率が高いものの、就職率が低い分野としてデジタル分野の中でWebデザインコースがあるため、令和7年度はWebデザインコースを選定することとした。	＜共有内容、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＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「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への参加を積極的に働きかけることを計画案に反映させた。 ・「IT分野、デザイン分野については、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し、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」ことを計画に反映させた。	＜意見等＞ ・特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・「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への参加を積極的に働きかける」ことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ ・「IT分野、デザイン分野については、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し、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」ことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ ・「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえつつ、応募者数、就職率等に着目しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図る」ことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ ・「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」ことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野（Webデザインコース）を対象とし、実施方法や質問内容を見直して実施することとした。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、オンラインでの開催はないのか。	＜意見等＞ 事務局からの報告、説明に対し、特段の意見無し。	＜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。	＜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。	＜意見等＞ 特段の意見等なく、令和7年度佐賀県地域職業訓練実施計画（案）について、協議会構成員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ○選定した分野 営業・販売・事務分野 ○選定理由 ハローワーク利用者においては高齢者が増加傾向にあり、それに伴い訓練受講生の高齢化も進んでいる。今後も高齢者の増加傾向は続くことが予想され、基礎的なパソコンスキルが習得できる「営業・販売・事務分野」の訓練ニーズは高まると思われる、ニーズを捉えた内容となっているか検討が必要と考える。 また、最もコース設定数が多い分野であり、訓練修了者と多様な業種の採用企業から意見をいただけると思われる。	＜共有内容、意見等＞ ○令和6年度の県内リスクリング推進関連事業について、佐賀県より資料に基づき報告あり。  ○「佐賀創生リカレント教育のプラットフォームの構築（案）」について、佐賀大学より資料に基づき説明あり。
		＜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。	＜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。	＜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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第1回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果を反映した計画書が承認された。	＜意見等＞ 特段の意見無し	
		＜計画案への反映状況＞ ・介護職に対する理解を深め興味をもってもらえるよう、引き続き県内ハローワークで開催する訓練説明会や、事業所見学及び会社説明会等で、介護職の魅力や働きがい伝えていく。  ・引き続き地域の訓練ニーズを把握し実施地区や訓練コースを設定する。あわせてeラーニングコースの設定、求職者への情報提供に取り組む。	＜計画案への反映状況＞ 引き続き県内ハローワークにて訓練説明会を開催、また初回講習会でも公共職業訓練の説明時間を設けるなど、効果的な周知・広報を実施し、受講動員の強化に取り組む。 また、同一分野の訓練コースの募集期間や訓練機関が重複しないよう、労働局・県・支援機構が一体的に公的職業訓練の実施に係る調整を図る。 就職率の向上を目指し、受講希望者の希望に添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向け訓練実施機関による事前説明会や見学会を実施し知識の向上を図るとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。	＜計画案への反映状況＞ ・ワーキンググループによる効果検証を踏まえ、就職先で役立つ即戦力重視の実技科目の設定や、就職意欲を意識したキャリアコンサルティングの実施など訓練内容の充実に取り組む。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・訓練全般において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・求人者のニーズを踏まえ、パソコンの基本的な操作が可能な人材を増やしつつ、段階的に本格的なデジタル化に対応できる人材の育成に取り組むことを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」を選定し、令和6年度と同様にワーキンググループにおいて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜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。	＜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。	＜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キ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いかと思う。	＜意見等＞ 特段の意見なく、異議なしとのことより、令和7年度長崎県地域職業訓練実施計画（案）については、全員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和5年度に検証を行ったが、全国職業訓練実施計画において、「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」とされていることより効果検証の取り組みの蓄積も必要と考えるため「デジタル分野」を事務局案として提案した。	＜共有内容、意見等＞ 新たに各ハローワークにおいて導入予定のLINEにおいて、訓練情報発信することを説明。また、雇用対策協定を締結している自治体のLINEとハローワークのLINEと連動し、潜在求職者へ支援メニューを知ってもらうようなことができればと思っている取り組みがあることを説明。 【意見等】 うまく連携していただけたらいいのかなと思うが、なかなか、若い方が自治体のホームページ（LINE）を見ているのかとの意見あり。
		＜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ポ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かどうかの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。	＜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。	＜対応方針＞ ○ハورت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（ハトレフェス）は、一定周知の効果があつたと考えており、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。		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 情報発信の拡充として、各ハローワークで導入予定のLINEにおいても、訓練情報を発信することを記載した。	＜意見等＞ 特段の意見等なく、異議なしとのこと。	
		＜計画案への反映状況＞ 計画案6 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等（3）にて、「なお、受講あっせんは、求職者の希望を踏まえつつも、本人の職業能力、求職条件、求職活動状況等に基づき、希望する職業への就職可能性を広げるためにどのような職業能力開発を図るべきかという観点で職業相談を行った上で実施する。」と受講あっせんについて記載した。	＜計画案への反映状況＞ 計画案6 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等（3）にて、「訓練実施施設へのハローワーク職員の見学を引き続き行い、環境・設備・受講風景等を把握するなど知識向上に努め、相談段階で詳しく求職者へ情報を伝えることで受講生の確保を図る。」とアンダーライン部分を追記した。	＜計画案への反映状況＞ ハورتレーニングの効果的な周知について、令和5、6年度訓練体験イベントを実施し、今後も効果的なイベント等の開催を検討するとした。  左記（a）（b）と同じ。	＜計画案への反映状況＞ 各構成員と現状の共有を図った。	＜計画案への反映状況＞ 左記（a）（b）と同じ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野 検証方法等詳細については、令和7年度のWGにて決定予定。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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て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ク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従業員等のリスクリングのための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。	＜意見等＞ 計画案に職業能力開発に係るイベントの開催が盛り込まれているが、どのような内容で開催されるのかとの意見があった。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 【対象分野】 「デジタル分野」、「営業・販売・事務分野」  【選定理由】 デジタル分野については重点化されていることと、これまで同分野で2回実施しており更なる検証内容の構築のため。 営業・販売・事務分野については、令和5年度の実績分析において応募倍率が高く就職率が低い分野であることとIT関連カリキュラムが取り入れられているため。	＜共有内容、意見等＞ 少子高齢化により外国人労働者が増加・活躍している中において、在留資格による制限もあると思うが留学生も含む外国人の就労の枠組みを見直す等の議論も必要ではないかとの意見があった。
		＜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、ポリテクセンターの組込マイコン技術科において、生成AIを用いたプログラム生成の事例を紹介する等、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生産ラインメンテナンス科の定員数については、令和5年度においては、定員は充足しているもの、令和6年度においては、現状未充足となっている。また、定員を増やすためには、当該科の定員充足率の向上はもちろんのこと、体制整備が必要であり、困難な状況である。このため、定員を増やすことは厳しく、定員充足に向けて受講勧奨の強化を図っていく。 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ イベント内容については、これまで開催した内容や他局の好事例も参考に関係機関等にも意見を伺いながら開催していく旨説明し了承いただいた。	＜意見等＞ 特段の意見は無かった。		
		＜計画案への反映状況＞ 受講あっせん強化のため、SNS等を活用した周知のほか、公的職業訓練に係るイベントの開催や関係機関が行うイベントへの参加や協力等を行うことにより周知・広報に努める。	＜計画案への反映状況＞ 訓練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、ハローワーク職員の知識向上のため事前説明会や訓練見学会の機会の確保を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域の人材ニーズに対応する訓練コースの設定推進を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 令和7年度における地域リスクリング推進事業については、計画案策定の時点において申し込みが無かったため、次回協議会において事業一覧を報告する旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域の人材ニーズに対応する訓練コースの一層の設定促進及び受講者増に向けた取組として、応募・受講しやすい開講時期・開講場所の調整、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化、リーフレットの見直しやSNS等を活用した効果的な周知・広報の強化、適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口の知識向上や事前説明会・見学会の機会の確保等を盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」、「営業・販売・事務分野」  訓練実施機関に対してはヒアリング調査を実施し、訓練修了生及び訓練修了生を採用した企業に対してはアンケート調査を実施することとしている。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、特段意見等は無かった。	＜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無かった。	＜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との意見があった。	＜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。	＜意見等＞ 委員から特段の意見等はなく、令和7年度大分県地域職業訓練実施計画（案）について、協議会委員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞  【選定分野】 介護・医療・福祉分野  【選定理由】 ・人材不足分野の中でも、特に介護関係分野については、慢性的な人手不足が続いている状況である一方で、人手不足が深刻な分野にもかかわらず求職者ニーズが低い分野である。 ・また、介護分野の訓練は県委託訓練及び求職者支援訓練ともに訓練定員充足率が低く、応募者不足により訓練が中止となるケースもある。 ・今後も高齢人口の増加が見込まれるため、介護人材の確保は喫緊かつ継続的な課題であり、介護分野における人材の育成・確保対策を推進する上でも、公的職業訓練の役割はより重要性を増しており、当分野の訓練を効果的に実施していく必要がある。 ・このため、検証の効果が高まるよう、「介護・医療・福祉分野」の中から「介護分野」のコースを検証の対象とする。	＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。
		＜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＞ 特段意見等は無かったため、策定方針に沿って実施計画を策定する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第1回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果等を反映した計画書が承認された。	＜意見等＞ 介護分野の職業訓練の定員充足率が低い点について、大分県だけの課題なのか、それとも全国的な課題なのかも含めて、検証していただければ。	
		＜計画案への反映状況＞ ・人手不足分野等の求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定、および地域ニーズに対応した訓練の推進にも努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・大分労働局・大分県・機構大分支部が公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期等について一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会の提供と受講生の確保に努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・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て、訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキリングの推進を図り、地域に必要な人材の確保に取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ ・離職者を対象とする公的職業訓練の分野について、デジタル分野等の成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施することとした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞  【最終的な訓練分野】 介護・医療・福祉分野  【検証方針】 ・ヒアリングを通じて、特に求職者（訓練修了者）のニーズを把握・検証し、訓練内容等改善策を検討したい。 ・訓練実施機関3社以上、訓練修了者3人以上、訓練修了者を採用いただいた企業3社以上にヒアリングを実施。 ・他県の状況も確認し、ワーキンググループの中で情報共有を図りながら、効果検証を行っていきたい。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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の） ・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営業販売事務分野の介護・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）。	＜意見等＞ ・介護分野における講師不足により開講できないとのことだが、講師確保に何か課題等があるのではないかと？ ・ビジネスマナーや基本的なカリキュラムは分野によらず大事と考えるが、今、AI技術の進歩に対応していくことを身をもって重要と思っているため、各コースカリキュラムにAIに関する内容を盛り込むべきではないかと？	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・一昨年、デジタル分野におけるニーズ調査を実施したが、デジタル人材やITリテラシー等、時代の変化に迅速に対応していく上で、直近でのデジタル分野に関するニーズを三方（求職者、企業、実施機関）から深掘りした調査（ヒアリング）を行うことが、今後の訓練向上に必要であると判断し提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員より ・HWを利用していない企業もまだ多くあることから、HW側から訓練に関する理解度を向上するための周知広報の一つとして、企業から求人票記載外の魅力やPR（社内状況や働いている人からの声）を持ち込ませることで、各訓練受講後に就職するイメージがしやすくなり、企業にとっても訓練への理解が高まり、職業訓練の橋渡しになるのではないかと。
		＜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、コース毎に区別化（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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・企画提案の段階では、事前アンケート（エントリー）で開講コース及び講師確保も可能との前提で選定しているものの講師個々の問題や他事業や他訓練との併用で開講出来ないケースがある。介護講師については、有資格者になるため代理の講師がすぐに見つからない事も要因と思慮しており、今後、介護・福祉団体等の協力を得ながら、講師不足の問題対策を行う旨を回答し、承諾を得た。 ・各訓練ともAIに関するカリキュラムを含むコースが増えてきている状況であるが、求支訓練の基礎コースについては、時間的にAIを含む事が厳しい現状にある。実践では実施機関ごとに異なるがある程度カリキュラムに組み込まれている。委託訓練についても、令和5年度よりカリキュラムに組み込むよう選定基準の中に記載している状況である。今後、AI進歩の対応に合った訓練カリキュラムを必要に応じ実施機関と調整対応していくと回答し、承諾を得た。	＜意見等＞ ・特に選定について意見はなかったが、就職に関して低調なコースを検証していく上で、課題と捉えるのではなく、今、多様な働き方の方が増えるライフスタイルに変わってきているので、訓練も多様性に対応していく方向転換にあるのでは（特に出口の就職先）。 ・ハローワーク職員の訓練実施機関及び訓練分野の理解度に就職率が大きく関わっていると思われるため、ハローワーク職員の理解度を向上させることともに、それ以外にも、就職率が低調であることについてどのような課題があるのかを、ハローワーク職員へのヒアリングも行うなどによって検証していくべきではないかと。	
		＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練、求職者支援訓練の充足率向上に向け、開講時期や地域枠について、重複しないよう盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の訓練については、業界等のニーズを深掘りし、分野内における細分化を図り、地域ニーズに合ったコース・カリキュラムの検証について盛り込んだ（R7WG方針）。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・低調な分野（コース）等の受講生充足、就職支援に関し、ハローワーク職員のスキル向上（適切な誘導、分野に対する知見等）に対し意見もあがったことから、ハローワーク職員のスキル向上に向けた取組強化を盛り込んだ（実施機関への見学・意見交換、情報共有等）		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野は、基礎的な内容からプログラミングまで幅広いことが採用企業の需要とミスマッチしている点、また、企業規模や職種別に深掘りした検証を実施し今後の地域に合った訓練向上に繋げていく方針。 また、HW職員のスキルアップ及び現状の課題について、共有強化を図る上で、実施機関とHW双方からの要望（企画）を含めたヒアリングを検討していく方針。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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、特にハローワークがごしまと連携し、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。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見・質問はなく、令和7年度鹿児島県地域職業訓練実施計画（案）について、承認された。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 一昨年の選定分野である「営業・販売・事務分野」および昨年度の選定分野である「介護・医療・福祉分野」以外を選定いただくよう提示した。	＜共有内容、意見等＞ 構成員から特段の意見はなかった。
		＜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がごしまが連携し、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、引き続き同取り組みを行う。	＜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、制度活用の促進に取り組む。 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・求人数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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第1回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果を反映した計画書が承認された。	＜意見等＞ ・人材育成に関連する国の施策や社会情勢、本年度の全国の検証分野の状況などを鑑みると、デジタル分野が19県と、一つの提案として、「デジタル分野」の検証を行う意義は大きいと考える。 ・検証を行うためには、それなりの数も必要だと考えるが、デジタル分野の「デジタル分野」の検証を行うことが可能な状況なのか。 ・3コース以上あるのであれば、検証に適していると考ええる。	
		＜計画案への反映状況＞ ①「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するなど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。特に委託訓練については開講時期の柔軟化、受講申込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ことを盛り込んだ。 ②生産性向上支援訓練については、同訓練の目標計画数を昨年度より50人増加させた。 昨年同様、各構成団体が連携して周知・広報に取り組んでいる。	＜計画案への反映状況＞ ①本年度においても、各種会議を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予定であり、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図る予定。 ②ポリテクカレッジに関しては、推薦入試の回数を3回から6回に増やしたことにより、受験生が増加し、令和6年度の定員充足率は、令和5年度の定員充足率88.6%から112.3%へ増加した。 今後も同様の取り組みを行っていく。	＜計画案への反映状況＞ 「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組んでいる。 また、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得が業種・職種を問わず重視されているため、引き続き、職業人講話においては訓練修了者が採用企業を含め、外部講師の効果的な活用の促進に取り組むこと及び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の促進に取り組むことを盛り込んだ。 さらに、ワーキンググループのヒヤリング結果を踏まえ、ジョブ・カードの活用の促進に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ①構成員へ周知・広報への協力をお願いするとともに、訓練課インスタグラムに教育訓練給付制度のリーフレットを掲載し、周知・広報の取り組みを強化した。 また、キャリア形成・リスキリングセンターへ協力を依頼し、企業セミナーの際に在職者へリーフレットを配布頂く等の取り組みを行った。 ②地域リスキリング推進事業については、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスキリングの推進に資する事業を実施する旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ①「デジタル分野」については、地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、求職者・求人数ニーズを踏まえた段階的な職業訓練のデジタル分野への重点化に向けた検討を行うことを盛り込んだ。 ②「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するあど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。 また、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を行うことを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」を選定し、令和6年度と同様に、ワーキンググループにおいて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。	



労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和6年度第1回協議会での議論の令和7年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和6年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回地域協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回地域協議会の転記	令和7年度計画案の審議（f）	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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か。	＜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。	＜意見等＞ ・当県においては、新規学卒者の就職後3年以内離職率が高いという状況がある。新卒後3年以内に離職した若年層に対してハロートレーニングでフォローしていただくことを意識していただきたい。 ・当県のリーディング産業でもある旅行・観光分野について、次年度の計画が対象者15名とあまりにも少ない。今後どのように取り組んでいく予定か。 ・離職者訓練及び学卒者訓練の修了者について、ぜひ県内で就職を目指して欲しい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 事務局選定案「介護・医療・福祉分野」 【選定理由】 1. 沖縄県地域職業能力開発促進協議会において、人手不足分野における公的職業訓練の効果検証が必要との意見があり、慢性的な人手不足である「介護・医療・福祉」分野において、今後活躍できる人材の育成及び労働力のマッチング強化を強く進める必要があるため。 2. 令和5年度実績において、就職率が高い一方で応募倍率が低い分野であり、ヒアリングによる検証・改善が必要と思料されるため。 3. 前々回（デジタル分野）、前回（理容・美容分野）の効果検証で応募倍率の高い分野を選定しており、応募倍率の改善に向けた取組を検討する必要があるため。	＜共有内容、意見等＞ ・（事務局（労働局）から共有）ワーキンググループの頻度を上げ（年2→年4回）、関係機関と密に連携を取りながら、選定された訓練分野の効果検証のみならず、実際に受講者を増やすための取組等についても協議していく。 ・（事務局（県）から共有）第12次沖縄県職業能力開発計画の策定（令和8～令和12年度）に併せて、沖縄県立職業能力開発校の老朽化した施設の検討と、時代のニーズを反映した訓練科の再編等を内容とする「沖縄県職業能力開発校のあり方」を策定する。また、「第12次沖縄県職業能力開発計画」と「沖縄県職業能力開発校のあり方」を包含する「産業人材育成計画（仮称）」を策定していく予定。今後、計画策定にあたって審議会等を開催する予定であり、本協議会の構成員にもご協力を賜りたい。
		＜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合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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・若年者雇用のミスマッチや新規学卒者の早期離職の問題については日頃から意識しているところ。対象の相談窓口において、適切な訓練をあっせん出来るよう取り組む。 ・旅行・観光分野の訓練コースは実施機関が少ないという事情があり、次年度計画も対象者が少ない状況。ワーキンググループの枠組みを活かし、関係機関と連携しながら実施機関開拓にも取り組んでいく。（補足）旅行・観光分野の訓練コース以外にも「理容・美容分野」の訓練修了者が観光産業に従事するといったケースもあり、当該分野だけが観光産業人材の育成に寄与しているわけではない。また、沖縄ポリテクカレッジにおいては国際ホスピタリティ観光課を設置しており、学卒者訓練からの人材流入もある。ご承知おきいただきたい。 ・訓練の出口（就職先）については、県内の就職を意欲に支援しているところ。	＜意見等＞ ・主に介護分野について訓練コースの効果検証を図るという説明があったが、その他の保育・医療についてはどうなるのか。 →保育分野については、長期高度人材育成コースで対応しているところ。就職率・充足率は高い状況である。 ・委託訓練と求職者支援訓練の就職率について、目標・実績共に委託訓練が実績が高い状況があるが、こういった要因か。 →委託訓練と求職者支援訓練の就職の捉え方が違うことによるもの。委託訓練では雇用保険適用相当、求職者支援訓練では雇用保険加入した就職のみが就職となる。この点による差が大きいと思料。	
		＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練、求職者支援訓練の充足率向上に向け、開講時期の重複が起らないよう連携を図る旨、計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし。	＜計画案への反映状況＞ 【実施方針内に以下の文言を反映】 離職者向け訓練のうち理容・美容分野については、令和6年度の訓練効果の検証結果を踏まえ、以下の点について改善に取り組む。 ・多様な働き方に対する理解促進のため、訓練コースカリキュラムの設定にあたっては、職業人講話、職場見学を追加するよう実施機関に提案する。 ・ハローワークにおいて、受講あっせんや指定来所日等におけるキャリアコンサルティングを強化するとともに、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受講者が頻回にキャリアコンサルティングを受けることのできる環境を整備する。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・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、第1回協議会で承認いただいたとおり、令和6年度計画と同等として反映した。	【最終的な計画への反映状況】 特になし。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局案である「介護・医療・福祉分野」について承認いただいた。	

## 令和 6 年度 全国職業訓練実施計画

## 第 1 総則

## 1 計画のねらい

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

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

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

## 2 計画期間

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

## 3 計画の改定

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

## 第 2 労働市場の動向、課題等

## 1 労働市場の動向と課題

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

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

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

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応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5年度の新規求職者は令和5年11月末現在で3,027,813人（前年同月比98.7%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和5年11月末現在で1,404,406人（前年同月比97.5%）であった。

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

＜令和5年4月～11月＞

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

## 第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

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



といった課題がみられた。

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

①については、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、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。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、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

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

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

#### 第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

##### 1 離職者に対する公的職業訓練

###### (1) 離職者に対する公共職業訓練

###### ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	23,000 人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	118,599 人
目標	就職率：75%

###### イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

###### ① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコース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に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、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 48,261 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 64,348 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 30%程度

実践コース 訓練認定規模の 70%程度

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

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。
  - 基礎コース 30%
  - 実践コース 10%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。



- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（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デジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、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	48,500 人

### （2）職業訓練の内容等

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

## 3 学卒者に対する公共職業訓練

### （1）対象者数及び目標

対象者数	5,800 人（専門課程 3,900 人、応用課程 1,800 人、普通課程 100 人）
目標	就職率：95%

### （2）職業訓練の内容等

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

## 4 障害者等に対する公共職業訓練

### （1）対象者数及び目標

（施設内訓練）	
対象者数	2,930 人
目標	就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380 人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

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



## 令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会  
資料

### 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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。</li> <li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> <li>・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。</li> </ul>
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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一層のコース設定促進。</li> <li>・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。</li> <li>・ハローワーク窓口職員の知識の向上。</li> <li>・事前説明会や見学会の機会確保。</li> <li>・訓練修了者歓迎求人等の確保。</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開講時期の柔軟化。</li> <li>・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。</li> <li>・効果的な周知広報の実施。</li> </ul>
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタル分野への重点化。</li> <li>・一層のコース設定促進。</li> </ul>

### 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 <b>改善の余地</b> 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 <b>大幅に解消・改善傾向</b> 。
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 <b>改善の余地</b> 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。

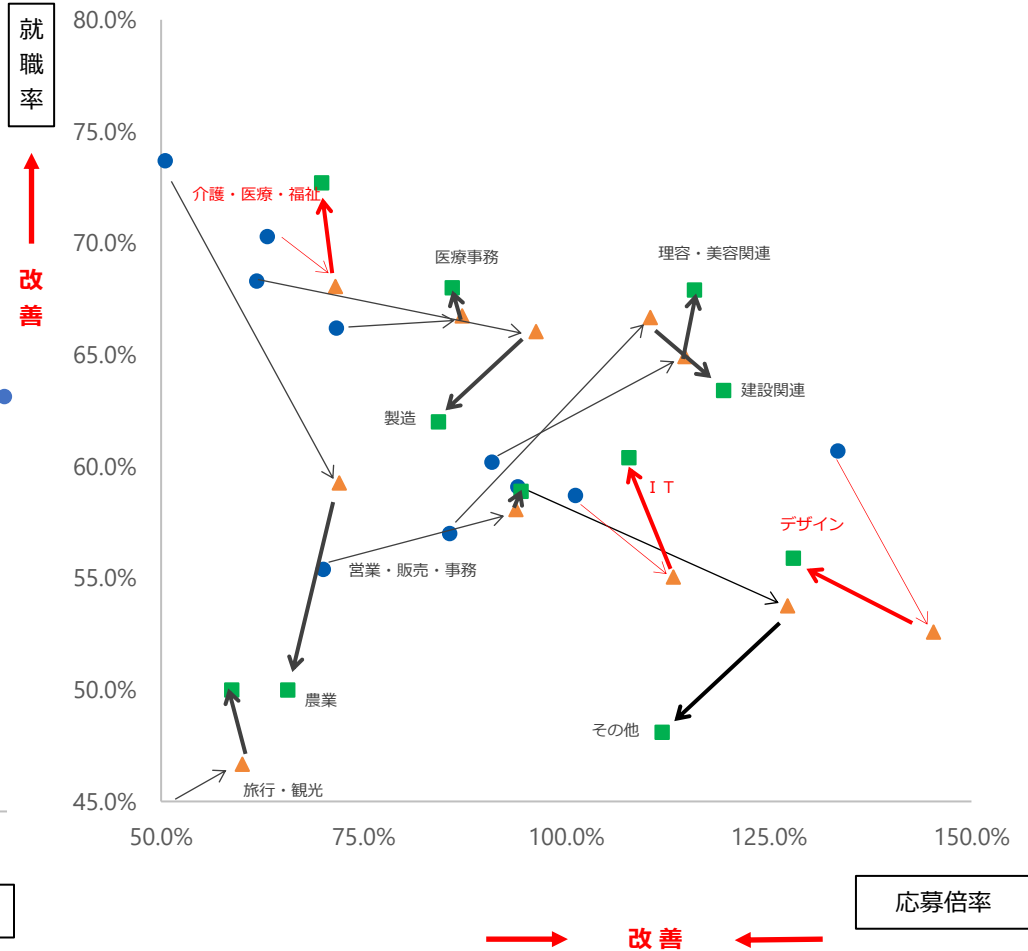
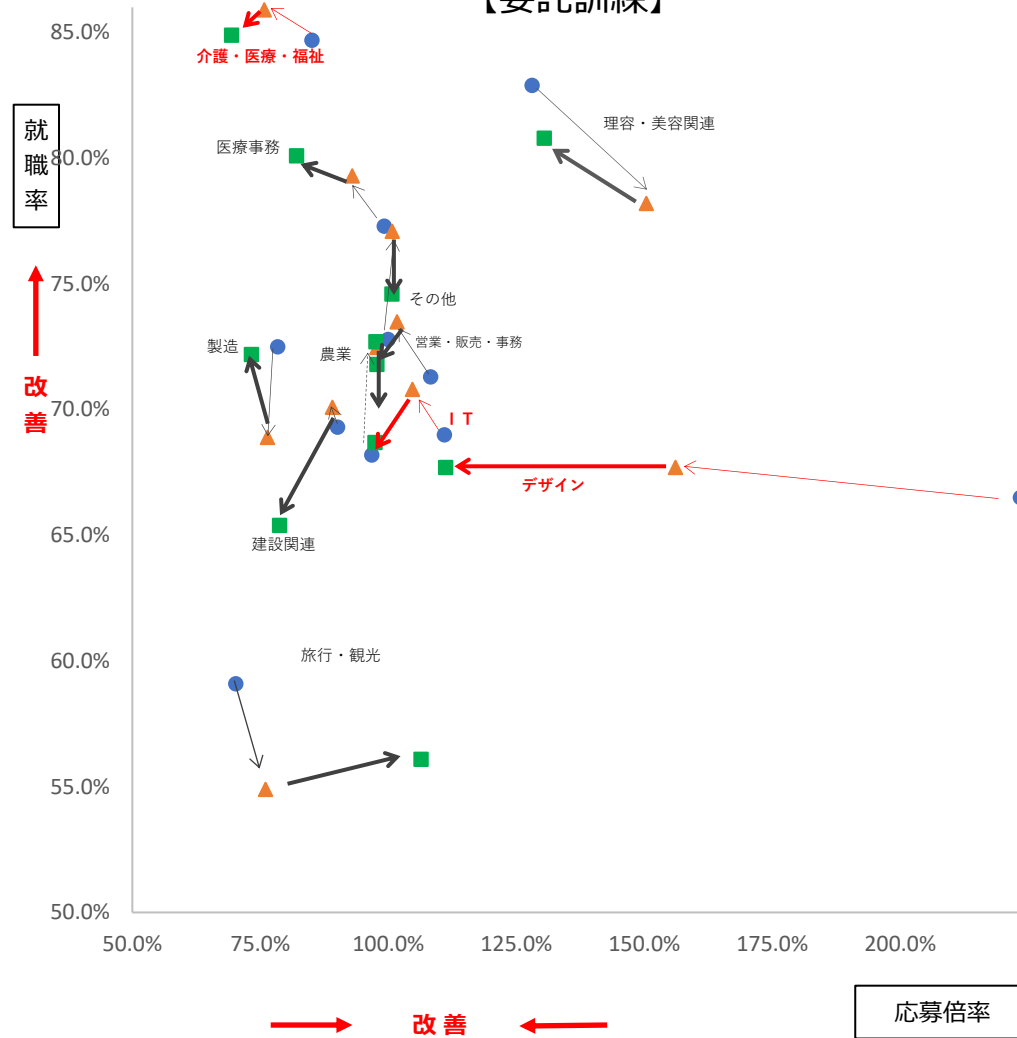
F 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

# 【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。

## 令和 7 年度 全国職業訓練実施計画

### 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な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。
- ・ 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。



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10月1日から令和7年3月31日まで）

- ・件数 17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	公共職業訓練（委託訓練）	就職状況報告において、雇用契約書だけでの報告のみならず、場合によっては追加の証憑書類を認めて欲しい。（例えば、求人票や採用時の口頭では「4ヶ月以上の就職」であるにも関わらず、交付される雇用契約書によってはその事実を示すことができない場合等）	就職状況報告において、雇用形態が正社員でない場合、又は就職先事業所の確認欄に記載がもらえない場合は、報告書と併せて雇用契約書などの写しを添付していただくこととしています。この際、確認方法としては、雇用契約書のみならず、労働条件通知書の写し等についても認めているところです。引き続き、業務の運営についてご理解いただきますようお願いします。
2	求職者支援訓練	「募集定員（応募者数）の過半数に満たない場合、中止も可」とあるが、応募者が少数でも開講しなければならないことは実施施設側の負担が大きいため、「合格者数の過半数に満たない場合、中止も可」に変更してほしい。	受講希望者に対する合格通知後の訓練中止については、受講予定者に対する影響が大きいことから、取扱いを変更することが困難であることをご理解いただきますようお願いします。
3	公共職業訓練（委託訓練）	各種書類について電子化を進めてもらいたい。また、同じような情報を管理の違い（提出先の違い）というだけで複数作成する必要があるのか。	令和5年7月より事業者による電子メール申請を可能とする措置（求職者支援訓練）や都道府県に事業者の申請のオンライン化を要請（委託訓練）する等、現状の業務フローの中で電子化の取組を進めているところです。今後も、頂いた御意見も踏まえながら、引き続き業務の電子化及び効率化について検討してまいります。
4	公共職業訓練（委託訓練）	受講生が病気や怪我で欠席し、回復したとして登校した後、再度調子が悪くなり休校した場合、薬が残っていた場合等でも再度病院を受診等しないと、一旦証明がリセットされるのはいかがか。	受講者の認定に関するご意見かと思いますが、一般論として、欠席の都度当該事由を明らかにする証明が必要であり、受講者から都度の証明が著しく困難である等の相談を受けた場合、その事由を以てハローワークにご相談いただくようお願いします。
5	公共職業訓練（委託訓練）	訓練生の採用（面接）についてどのような観点で面接をされているのかを知りたい。	公共職業訓練（委託訓練）の訓練生の選考は、各都道府県の公共職業能力開発施設の判断に委ねられているため、都道府県の公共職業能力開発施設にお尋ねください。
6	公共職業訓練（委託訓練）	公共職業訓練（委託訓練）を受講した方が「雇用契約1ヶ月半、更新なし」に就職後、間を空けず別事業所に「3ヶ月」の雇用契約で内定をしたが、それぞれ別事業所のために就職の定義（4か月以上の雇用契約）に該当しなかった。別事業所であっても修了後3か月以内に一日も間を空けず雇用保険に加入し、計4か月以上の雇用契約であれば、就職の定義に該当するようにしてほしい。	委託訓練については、求職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を通じて、安定した再就職の実現を目的として実施しているものであることから、同一事業所における一定水準以上の雇用期間を要件としていることについてご理解いただきますようお願いします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
7	公共職業訓練（委託訓練）	物価や賃金の上昇を背景に訓練事業の持続可能性を確保し、質の高いサービス提供を実現するために委託単価を引き上げてもらいたい。	委託費の単価については、デジタル人材の育成促進及び訓練全体の質と量の確保の観点から、令和7年度より、受講者1人当たり月3,000円引き上げたところです。今後も、単価については、厳しい財政事情を踏まえその引上げ効果の検証も行いつつ、訓練コースの量の確保と質の担保の観点から適切な水準を維持できているのかを踏まえて検討してまいります。
8	公共職業訓練（委託訓練）	1人当たりの「単価制度」とせず、人件費、家賃等の固定費が経費の大部分を占めていることから固定額として支払ってもらいたい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていることについてご理解いただきますようお願いします。
9	公共職業訓練（委託訓練）	訓練サービス提供者（訓練実施者）が過剰労働に陥りやすい現状を踏まえ、その「働き方」に配慮した制度改善をお願いしたい。講師が残業を前提とした対応を余儀なくされており、実質的に残業対応が必須となっている。これを解決するには、訓練時間を短くすることが必要ではないか。	公共職業訓練の総訓練時間については、これまで段階的に減らしてきているところですが、更なる総訓練時間の見直しについては、見直しに伴う影響について情報収集及び分析を進め、慎重に検討してまいります。
10	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援費制度を廃止し、その費用を十分な委託単価に組み込んだうえで、固定額として支払ってもらいたい。仮に同制度を存続するとしても就職率55%以上に基準を引き下げるべき。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとしていること、また、一定水準以上の雇用期間を要件としていることや就職率に応じた委託費等の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としていることについてご理解いただきますようお願いします。
11	公共職業訓練（委託訓練）	訓練実施機関や職員をカスタマーハラスメントから守るため、厳格なルールを整備してもらいたい。	基本的には、訓練実施機関と受講生の間で対話を行い、問題解決することをお願いしますが、訓練実施機関等の職員の指示に従わない等訓練の運営の規律を乱した場合には委託訓練実施要領において退校等の処分を行うこととしています。委託訓練の場合、退校等の処分を行うのは都道府県の公共職業能力開発施設の長となるため、都道府県にご相談いただくようお願いします。
12	求職者支援訓練	県外のハローワークにおける、受講希望者に向けた求職者支援訓練説明会への参加、訓練窓口を通じた受講希望者への案内の協力、ハローワークの訓練校コース案内チラシのラック設置等をお願いしたい。	訓練説明会の運営及び安定所内の掲示物等は、説明会の時間や所内のスペースに限りがある中で、その可否も含めて各安定所で行ってます。引き続き、訓練実施機関との連携を推進し、適切な受講あっせん・就職支援に努めてまいります。
13	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費対象就職率について、以下の事例があり、要件の緩和をお願いしたい。 （事例） ・就職先が自治体および関連機関及び施設を中心に、雇用期間が年度末までとなっているため4か月以上の雇用にならない ・有期雇用において、契約更新の旨の記載があるが労働条件通知等書面においては3ヶ月未満となっており対象就職率にならない	委託訓練については、求職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を通じて、安定した再就職の実現を目的として実施しているものであることから、一定水準以上の雇用期間を要件としていることについてご理解いただきますようお願いします。 なお、当初雇用契約が3ヶ月未満であった場合でも、訓練修了後3ヶ月以内に、4ヶ月以上の雇用期間に変更となった場合には対象就職として取り扱うことが可能となっております。



番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
14	公共職業訓練（委託訓練）	社会的ニーズを受けて、実績の十分な既存のコースを組み替え、新設のコースを創設したが、新コース（カリキュラムが引き継がれていないもの）は委託先の要件である就職実績80％がないことから公共職業訓練の対象とならないと都道府県等から指摘を受けたが、既存コースでも十分な実績等があり、また、社会ニーズに応じたカリキュラムで実施するため就職率が下がるということはない。対象とならないのはなぜか。	長期高度人材育成コースに関するご意見かと思いますが、一般論として、訓練を受講することにより得られる知識や技術も変更となるような、カリキュラム全体の内容が見直された場合、長期高度人材育成コースを設定するための就職率実績の要件確認に当たっては、新カリキュラムによる卒業生の就職実績により要件を満たすかどうかを判断する必要がありますと考えています。
15	求職者支援訓練	eラーニングコースについて、その都道府県以外の訓練実施機関や受講者が中心となっているため見直してほしい。本来受ける資格のあるその都道府県内の受講生が、他都道府県の会社が行うために受けることができなくなる。	求職者支援訓練については、全ての訓練形態において居住地による訓練の受講制限は設けられておりません。なお、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又は受講を希望する職業訓練が実施されてい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。
16	求職者支援訓練	eラーニングコースの「受講者出欠報告書」について、eラーニングでは、0.5時間未満の受講時間が「出席管理の対象外の日」として切り捨てられているが、一方で、ユニットごとの受講時間は分単位で管理されているため、分単位での上限達成後、「切り捨てられた受講時間の累計分」を後日受講しても、出席管理の対象にならないルールとなっている。その結果、受講生がユニットの上限時間をすべて満たし、さらに追加学習を行い、すべての「実施日が特定されている科目」に出席しても、受講時間が訓練時間に届かない前提の運用となっている。そのため、eラーニングコースについて、ユニット上限時間を達成した受講生が、後日「切り捨てられた受講時間の累計分」を受講した場合、受講時間を0.5時間単位で計上できるよう、運用の変更を検討をお願いしたい。	ご意見を踏まえ、制度の適正な業務運営等の観点も考慮しつつ、今後の取扱いについては検討してまいります。
17	求職者支援訓練	企業実習を10日以上20日以下、かつ、訓練実施日に終日実施すると、「実習促進奨励金」の支給がされるとなっているが、企業実習の要件を緩和してほしい。理由としては、受け入れ先の事務所によっては手狭なため、数十名の訓練生を一度に受け入れるスペースがないためであり、教室にいながらでも実務は可能なため、場所の制限は緩和してほしい。	企業実習は、学科及び実技で習得した就職を想定する職業・職種における職務遂行のための実践的な技能等を実際の職場において実践することにより、それらの能力を定着・向上させることを目的としており、就職を想定する職業・職種の労働者が従事している外部の企業の職場等において、企業の従業員等が講師として常時、指導や助言を行い実施していただく必要があると考えております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
18	公共職業訓練（委託訓練）	合格発表後、様々な理由で入校辞退される方が多いが、テキスト代等の自己負担金を支払ってもらえるようにしてほしい。また、合格者の人数で色々な備品の準備をしている（レンタルを含め）ため、委託費を受講生の数で算定するのであれば、辞退された方の分のレンタル代の費用を請求させてほしい。	ご意見を踏まえ、どのような方策が考えられるのか検討してまいります。
19	公共職業訓練（委託訓練）	提出書類の拡張子を統一してほしい。	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。
20	求職者支援訓練	求職者支援訓練の実施期間中における実施状況確認は予告なく急遽実施される場合、授業が滞る等から見直してほしい。	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します。