

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
O1	北海道	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務局から、公的職業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等について説明。</li> <li>構成員からは特段の意見は無かった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」）等について説明。</li> <li>構成員からは特段の意見は無かった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度については、WGにおいて「デジタル分野」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。</li> <li>構成員からは特段の意見は無かった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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にあり、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。</li> <li>厚生労働省委託事業「令和7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。</li> <li>構成員から、会員企業を対象とした職業能力開発大学校の見学会を実施した旨情報提供あり。卒業生の採用を見据え、大学校との連携を意識して活動していくことの意見があった。</li> <li>小樽商科大学よりリカレント教育の必要性及び同大学で実施しているリカレント教育の概要等について説明があった。</li> <li>構成員からは特段の意見は無かった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務局から、令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）、委託訓練自安数、求職者支援訓練上限値等について説明。</li> <li>構成員からは特段の意見は無かった。</li> </ul>
O2	青森	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>引き続き、地域のニーズを把握し、地域のニーズに沿った訓練設定に努める方針。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル分野の訓練に関する就職状況等も踏まえながら、ハローワークでの適切な受講あっせんに努める。</li> <li>ハローワーク職員等の積極的な訓練施設の見学等を行うことで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。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改善促進策を踏まえ、職業訓練の広報活動の促進、ハローワークにおける訓練受講希望者を訓練コースのマッチング強化、コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実、キャリアコンサルティングの質の向上、受講生の経歴やスキルの習得状況に応じた求人応募先等の助言等による再就職に向けた支援を積極的に実施するよう努める方針。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就職支援セミナーとして、各ハローワークでジョブ・カードセミナー（30分程度）を実施し、延べ75回936人が受講した。求職者のキャリア形成支援に寄与している。（青森キャリア形成支援・リスキリング支援センター）</li> <li>高校生のキャリア教育の一環として実施している「介護職員初任者研修課程」講習会には、5地域からで35人の生徒が参加した。（青森県教育委員会）</li> <li>事業主からの、各分野の専門家等の講演について、会計ソフトやSNSへの対応について要望がある。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委託訓練の計画定員が、大きく減少している。予算の減少を考えるが、訓練の質は保てるのか。</li> <li>下北地区的自動車教習施設の教育訓練給付指定講座の指定申請を目指すべき。</li> </ul>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
03	岩手	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内陸部の自動車・半導体等の製造業は生産計画を上方修正するといった情報もあることから、ポリテクセンターをはじめとした訓練機関により技能者の育成に努めていただきたいたい。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、ポリテクセンターの受講生の確保に向けて様々取り組んでいく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>求職者支援訓練は内陸部に集中しており、沿岸部では実施されていないか弊害はないか。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県の委託訓練でカバーできており現時点ではないが、引き続きニーズの把握に努めていく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業のデジタル化・DX化がこの2～3年先に生産性を上げるためにどういう方向に動いているのか検証の中に加えて検討していただきたい。</li> <li>ヒアリングにより、企業の求めている人材像が両極化（未経験者可・高度な人材限定等）していることが分かったので、企業のニーズに応じた検証をお願いしたい。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県内の中小企業、IT・デジタル企業のDX化の取り組み状況、求める人材像についてヒアリングを重ね、職業訓練カリキュラムに反映できるようにしたい。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関が連携し訓練のプログラムの充実、就職支援を行い、より求職者にとって良い職場環境、活躍できる環境を作りたい。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>交通網の発達により、以前より沿岸部から内陸部への移動もスムーズになったことから、釜石等の沿岸地区の求職者に対しポリテクセンターの職業訓練についての周知に力を入れる。</li> </ul>	
04	宮城	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県からは、10年計画の5年目を迎える新みやぎの将来ビジョンにより富貴宮城を支える県内産業の持続的な成長の実現に向けた取組を進めていることの説明があった。</li> <li>機構からは、生産性向上支援訓練においてマネジメント分野の受講割合が高いことが説明された。</li> <li>当該説明に対する意見等は特になかった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>県においては、新宮城の将来ビジョンにおける計画達成に向け、若年層の県内への就職や定着の促進と、デジタル化の進展や技術の急速な進展、普及に対応出来る高度な専門性を身につけた産業人材の育成、キャリアアップに繋がるリカレント教育の体制整備、理解促進を進めていく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IT分野と営業販売事務分野における応募倍率について、公共訓練が求職者支援訓練と比較して何故低いのかとの質問あり。この件について構成員から、求職者支援訓練の方が先に研修機関の選定を実施することから公共訓練は研修機関の確保が困難であること、また、求職者支援訓練の対象者に離職者が加わり、対象者が被っていることも倍率の低下の要因ではないかと意見あり。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>広報の工夫、受講しやすい開講時期、募集日程等の見直しを依頼し、応募者数の増加を図る。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年については「営業・販売・事務分野」を対象に調査を実施した。</li> <li>受講生からは資格取得の為のカリキュラム構成や受講生に寄り添ったキャリアカウンセリングの評価が高かった。DXについては、必要性の認識はあるが具体的に何をすべきかについては漠然としている。</li> <li>採用企業からは、DX化について考えている事業所は多いが、早急な必要性まで感じているところはなかった。採用に関しては、即戦力になり得る技術もそうであるが、コミュニケーション能力や仕事へのモチベーションを重視している事業所が多かった。</li> <li>訓練施設については、受講生一人一人に合わせたサポートを行っている施設が多かった。デジタル技術に関しては、その必要性を認識している施設が多かった。</li> <li>報告内容への意見は特になし。</li> <li>検証方法に対する意見として、調査対象のサンプル数が少ないため、サンプル数を増やす必要があるのではないかと意見あり。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラム設定の際にDX化に繋がる科目を設定する。</li> <li>訓練機関とHWの連携の強化</li> <li>HW職員向け研修の強化</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>宮城大学から「Downstreamから学ぶDX」の取組を発表し構成員間で情報を共有した。このプログラムは、県内の中小企業のデジタル人材の不足が指摘される中、県内産業のDX推進を加速化させることを目的として開催するプログラムであり、対象は県内の中小企業に勤務する在職者20名となっている。</li> <li>構成員からは次のような意見があった。</li> <li>大学で中小企業の課題解決のためにDX化の支援プログラムを実施していただけるのであれば素晴らしい取組であり会員企業に周知していただきたい。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
05	秋田	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護訓練でPCスキルも身につけた人であれば、優位な人材として歓迎されるはずであるが、介護の事業所の方々は、資格無し、訓練受講なしでもいいので、とにかく入職してくれれば自分で育てるという、人材確保優先を考えているため、そういうことが介護訓練の充実率が高くないことを要因となっているのではないか。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IT分野、デザイン分野で応募倍率が高く就職率が低いことだが、若者が希望する仕事がないとして県外流出する要因となっていける分野と一緒に、こうした分野の企業を県外から誘致する、あるいは第二創業として県内企業に活躍してもらう場所を増やすといった取り組みも重要と思う。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ワード、エクセル、パワーポイントは多くの企業で使用しており必要なパソコンスキルと思われるが、今後需要が見込まれる、チャットGPTなどの生成AIを加えた講座も必要になるのではないか。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練の数が多く、対象や実施機関の違いなどもあり、全体像が見えにくい。体系的にまとめた概要があり、それぞれの制度をクリックすることで具体的なメニューに繋がるよう整備できれば、求職者や事業主にとって理解がしやすくなるのではないか。</li> <li>キャリア形成・リスキリング推進事業について説明してもらったが、可能であれば、企業向けに支援を行ったキャリアコンサルタントの好事例などあれば、資料として準備して説明して欲しい。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務局から令和8年度秋田県職業訓練実施計画の策定に向けた方向性について(案)を提案し、提案内容で了承を得た。</li> </ul>
06	山形	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設説明会の開催を訓練実施機関に打診し、開催する場合はハローワークにおいて積極的な参加勧奨を行い、受講生確保に繋げていく方針。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>次年度の効果検証WGの対象分野として、IT分野やデザイン分野のうちデジタル分野とする方向で検討。</li> <li>企業誘致に関し、IT分野、デザイン分野など、若者が希望する分野の受け入れが重要といった意見があることについて、県や市と共有する。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>WGでの検証結果から、パソコン中級科のコース設定に向けて、開講時期や開催地域等を含めて検討することとしており、次年度以降に改めて生成AIに関するニーズ等について確認する。</li> <li>人材開発支援助成金を活用した生成AI訓練の実施状況について確認し、活用事例を含めて協議会資料に盛り込む。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>山形大学からリカレント教育の取組内容について説明。各関係機関と連携した「やまがた社会共創プラットフォーム」及び各種プログラムの紹介により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から、ハローワーク利用者向け支援の他、企業・教育機関への支援、また、事業主団体に対する支援それぞれの支援についての説明により情報共有を図った。</li> <li>その他関係機関からリスキリングの推進の取組について報告</li> <li>在職者や事業主が申し込むものに非常に良い職業訓練が実施されている中で、中小企業まで伝わっていない可能性がある。今後は、幅広く小さな企業まで伝わるよう工夫した周知をお願いしたいとの要望があった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務局から令和8年度山形県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)を提案。提案どおり了承を得た。</li> </ul>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昨年度から今年度にかけて製造業の求人が減少傾向にあるため、職業訓練ニーズにも影響しているものと想定する。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省でも勉強会にて同様の好事例の紹介があつたところであり、当局においても訓練実施機関やハローワークと連携を図り、具体化を含め検討を進める。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保協議会との連携により、介護の魅力を発信していくとともに受講勧奨を積極的に実施していく。</li> <li>実際の採用の有無については、回答に含めておらず確認できていないが、採用に関心を示した企業への対応として、管轄するハローワークに情報提供し、求人要請等を依頼した。また、就職率を向上させるために、関連企業に対して当訓練制度の幅広い周知と採用への働きかけを、引き続き積極的に実施していく。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)	
07	福島	<p>＜意見等＞</p> <p>県の求人・求職状況から見える課題として、中高年齢者の求職者（ハローワーク利用者）が半数以上を占め、65歳以上高齢者の新規求職申込者が増加傾向にある。併せて、若年層の求職者は減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少している。</p> <p>現在開講している訓練コースと求人ニーズとの乖離がある。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>現代は求職者特にエッセンシャルワーカーの求人倍率が高いにもかかわらず、求職支援訓練は令和7年度の介護分野のコースが無いことに疑問がある。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>令和7年度は「介護・福祉分野」を検証。当該分野については、慢性的な人材不足が続いている。人材確保は喫緊の課題であるが、介護業務は体力的にハードなイメージがあり、それを払拭するため、YouTubeなどのSNSを活用したイメージ戦略が必要である。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクリミングやリカレント教育を推進するうえで、実務者等のWGを構築し、機動的に視察（実際に行っている企業等）を行うなど仕組み作りが必要である。</li> <li>・学びの場所を提供するコンシェルジュがないことで、リスクリミングについて分からぬ方々に対する、様々な訓練についてのコンシェルジュが必要ではないか。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>デジタル人材育成を推進していく上で、デジタルスキルを持っている人が職場にいることどのように良くなるか、というイメージの発信は必要である。また、経営者の目線で人材を育成する必要がある。</p>	
08	茨城	<p>＜対応方針＞</p> <p>県内の産業構造及び求人者ニーズを鑑み、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定する必要がある。</p> <p>また、人手不足分野、特にエッセンシャルワーカーにおける不足感は喫緊の課題であり、当該分野の職種の資格・スキルを身に付けられるようなコース設定の見直しを図る。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>介護・福祉分野のコースを増やすためには、設定する上で支障となる講師確保等の理由などを解消し、コースの設定を工夫していく。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>介護・福祉の仕事のイメージを払拭することや、社会的認識、地位向上のため、介護現場で働く方の肯定的・前向きな生の声を集め、介護施設の様子を撮影した内容をSNSで発信し、併せてハローワークのデジタルサイネージで周知・広報をしていく。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構成員からは、ボリテクセンターが実施する機械系訓練（機械エンジニア科）の定員充足率が前年度33.3%と低調であったが、令和7年度に70%台へ改善した要因について質問があり、訓練内容の理解促進を目的とした体験型の見学会を実施したこと及びハローワークにおける積極的な広報支援により定員充足率が改善したことなどを説明した。</li> </ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県から、産業技術専門学院の再編および産業技術短期大学校の改組について説明があり、構成員間で情報共有を行った。また、障害者向け委託訓練のPDCA評価導入に関する県の取組が共有され、障害者支援における能力開発の充実について認識を共有した。</li> </ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、受講者の確保、訓練修了者の就職機会の拡大に資するための求人開拓や訓練効果の周知、効果的な周知広報、デジタル分野の重点化等を図り、令和7年度までの実施状況を踏まえた適正規模で令和8年度の計画を策定することについて説明し、了承を得た。</li> <li>・構成員からは、eラーニングコースの受講者には県外からの受講も多い旨の説明に対して、県外受講者の状況を分析できるとの意見があった。</li> </ul>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
09	栃木	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護分野の人手不足が深刻。外国人の採用が増えているとの意見があった。</li> <li>専門職を身につけても都市圏への流出が年々増加。賃金格差が原因との意見あり。</li> <li>IT人材を求める企業は増えているが、企業の高齢化が進んでいることもあり、50代以上の採用は非常に少ない。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護分野に興味を持ってもらうよう、訓練説明会や職場体験を通じ魅力を発信していく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講者の年齢層が、数年40代以上が半数を超えており、令和6年度はさらに50代以上が多く、就職意欲はあるが、正社員、フルタイム勤務を希望している人が少なかったことが要因と説明した。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>リカレント教育に力を入れるにあたり、在職者の方は夜間の開講が必要となり、社会人からの入学者の確保には、生活面の問題があるため、実施は難しいところがあるとの意見あり。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者委託訓練について、充足率、就職率の向上に向けての方針を説明した。</li> </ul>
10	群馬	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界（介護・建設・運輸分野）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないか。</li> <li>企業が求めるスキルについては、基礎知識・基礎技術を学んでいれば大丈夫という声が多く伺っている。また、人手不足の状況が続いていることもあり、資格取得は就職してから良いというところも多い。しかし、若年者を求める企業は多く40代以降の受講者は苦労している。</li> <li>職業紹介事業者の主な状況としては、高齢化による将来的な退職を見越した求人募集や、DX推進や業務効率化の流れを受けてIT関連の求人は増加傾向。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基本方針の1つに掲げて取り組んでいく。</li> <li>機関では、受講者の個人が特定されない冊子「人材情報誌」の発行、放課後月に2社ほどの企業説明会の開催を活用し、多くの人材を輩出できればと考えている。</li> <li>職業紹介事業者としては、経理などの専門性や、CADの使用経験、機械・電気の知識が求められる求人が増えている為、公的訓練で資格取得へ繋げたり、体験したりと、専門領域へのキャリア志向へ対応していく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域ニーズによっては外国人に対して日本語の訓練（研修）も考えていかなくてはならないと思うが、何かデータはないのか。</li> <li>ハローワークで実施する人材不足分野の各団体のセミナーや事前説明会や見学会など取り組んでいるのですが、その成果は出ているのか、その辺りの分析結果を教えていただきたい。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアコンサルティングや就職支援の重要性を感じる。そのため担当の高齢なスキルや多様化する受講者への対応能力が必要と思われる。シェアードサービスのような体制がとれれば、訓練施設の負担も減り、新規（登録）訓練施設も増えるのではないか。</li> <li>事務分野では、基礎的PC能力だけでなく、また、医療事務や経理事務の訓練カリキュラムであっても、もう1つ上のデジタル技術の知識を持ち、技術の進展について行けるデジタル人の育成も必要とされている。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障害者委託訓練の就職率が低調である要因についての説明を構成員から求められ、訓練生と受講先企業とのマッチングをより丁寧に行うため、ケース会議を増やし、就職に向けての洗い出しから改善までの関係者が一丸となってサポートするという見直しを行った事により就職者（定着者）は前年度と同数を保てた。障害の特性により就職率にはばらつきが大きくなるが、就職数が保てるよう丁寧な就職支援に努めています。と県から回答がされた。</li> </ul> <p>委託訓練のデジタル分野の訓練拡充について、デジタル分野以外の訓練分野でもコースの特性を踏まえた上で、デジタルリテラシーの向上が図られる訓練カリキュラムの設定が求められていることから、訓練生のデジタルリテラシーの向上に取り組んでいる。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ワーキング・グループや構成員である職業紹介事業者より、デジタル分野やIT分野の企業ニーズについて、詳しく細かいところを伺い訓練計画へ反映していただきたい。</li> <li>全体の訓練にどのようなものがあり、定員数の設定根拠について、詳しくお示しいただいた上で、訓練計画について現実的な議論をできれば尚良いのではと思うところです。</li> </ul>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)				
11	埼玉	<意見等> 各構成員からは、地域の人材ニーズについての意見・要望は、特に上がらなかった。	<意見等> 特になし	<意見等> ・改善促進策としてコミュニケーション能力が企業から求められているが、今後の様にコミュニケーション能力の育成を考えているのか。  ・今回のWGでの検証先が県の施設訓練とボリテクセンター埼玉の訓練であるが、委託訓練が非常に多いので、検証先に委託訓練を加えることを、検討いただきたい。	<意見等> 地域リ・スキリング推進事業について、埼玉県産業人材育成課より中小企業の在職者を対象に技能実習を実施し、県内企業の人材育成支援を強化する取組として、「(1)産学官連携による離職者訓練」「(2)県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」「(3)県内中小企業在職者の技能向上支援事業」「(4)企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業」について取組状況の発表があり構成員との間で共有した。	<意見等> IT分野・デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低い分野ということだが、改善の取組状況では応募倍率が低下した事が「解消・改善」とあるが、本来は応募倍率が上がったことが改善となるのではないか?				
12	千葉	<対応方針> 各構成員には、意見要望がある場合に申出いただく。	<対応方針>	<対応方針> ・コミュニケーション能力は、重要であると考えており、全科ではないがビジネス能力検定3級の資格取得やグループワーク等を通じて能力向上を図っている。今後も資格取得やグループワークを活用し、コミュニケーション能力の向上に取り組んでいきたい。  ・来年度の課題として、受け止めさせていただいく。	<対応方針> IT分野については、訓練の出口部分である就職先についてあまり意識せず応募される者、受講される者が多いことが就職率が低い要因であるため、就職を見据えた職業訓練の受講あっせんに繋がるような職業相談を実施した。	<対応方針> ①介護分野 人手不足が深刻であることから、事業所によっては無資格で採用し、資格を取らせる教育制度が充実しているところもあるが、職業訓練を受講し資格を取得する者は即戦力となる。 訓練受講率の改善策として、介護の仕事の魅力発信、教育訓練の情報提供が必要との意見があった。  ②デジタル分野 人材ニーズは企業規模や業種により千差万別で、中・小規模事業者の中には、Word・Excel・メール・チャットなどの基本的なスキルが求められるなどの意見がある一方、中堅企業の経営者・管理職はAIを活用し部下への指示をAIに代えて行っている現状もあり、訓練はデジタルに特化したカリキュラムの実施よりも多くの分野にも当たる初步的なカリキュラム（コマンドを正確に入れる等）が浸透することで生産性向上につながるのでは、との意見も出された。 ・求人ニーズと訓練ニーズ把握のため、公益社団法人千葉県情報サービス産業協会（CHISA）に協力を依頼し、会員向けアンケート及び個別ヒアリング調査を行い、結果を協議会で報告した。	<意見等> ①介護分野：WGの検証結果として、受講生から「疑似体験により、障害者や高齢者にとって何が課題となるかを事前に体験できた」「施設見学によって知見が広まった」との意見があつたことを報告した。  ②デジタル分野 教育訓練実施機関から、実施機関と受講者との間で仕上がり像に差異が生じているとの指摘がされたことを報告。	<意見等> ・「効果的な検証を行うためには継続実施が重要であり、3年程度は介護とデジタル分野で検証を行う方がいい」との意見に基づき、前年度第2回協議会で当該2分野で実施することの承認を受け、令和7年度も「介護分野」と「デジタル分野」をWGで検証。 ・介護分野は、介護職におけるマイナスイメージ払拭のため、業界の現状を求職者に伝える必要があるとの報告がされた。 ・デジタル分野の訓練は、短期間でWebデザイナーになるのは難しく、訓練修了後の就職先についてミスマッチがあるとの報告があった。	<意見等> ・放送大学が実施している教育訓練給付指定講座の内容を構成員間で共有。近年、指定となった講座の状況や講座拡大に向けた課題が説明された。 ・千葉県専修学校各種学校協会からは、県内の専修・専門学校の現状と学校教育法改正（令和8年4月）による変更点等の説明があつた。 ・リスキリング推進に関する地方財政措置について、千葉県3課と千葉市が実施する「令和7年度地域リスキリング推進事業」について、千葉県から「中小企業デジタル技術活用支援事業」「リカレント教育推進事業」等、4種類の支援事業の説明がされた。 ・構成員からは以下の意見があつた。 ①国の調査結果として、正社員に比べ非正規社員の教育訓練実施数が半数以下にとどまり、企業規模が小さくなるほど教育訓練の機会は減り、希望者全てに対する訓練機会の提供が重要との情報が提供された ②JLPT調査結果から、能力向上の課題として時間の確保と企業の人事育成方針の明確化が指摘されていることが提供された。 ③ものづくり分野の技能を保証する「技能検定制度」について、技能を持つ者だけでなく事業所側のメリットとして、従業員の習熟度の確認及び能力評価としての活用と製品の品質維持・向上及び生産性の向上につながる旨の説明があつた。	<意見等> ・労働局から、職業訓練分野は複数あるも主に改善が必要な分野として、人手不足の介護分野と成長分野であるデジタル分野があり、両分野の受講者確保と就職率向上に取り組む必要があることを説明。 うち介護分野については、概ね全国と類似の傾向が見られることがから、本省と同様の方針をもって令和8年度策定方針を検討することとなった。デジタル分野についても本省と同様の方針をもって令和8年度策定方針を検討することとなった。
		<対応方針> ・介護の仕事や訓練の理解促進魅力をSNS等により発信する方針。 ・事業所の規模や採用後に携わる業務内容により、必要とされるスキルは異なるが、基礎的なPCスキル習得の訓練は一定数確保する方針。 ・CHISAの協力により実施したアンケート及びヒアリング調査結果を千葉県と機構千葉支部と共にし、来年度以降の訓練カリキュラム・実施期間について検討する方針。	<対応方針> ・体験や見学のカリキュラムは高い評価を得ていることから、R7年度に引き続き、介護分野の訓練カリキュラムに「職場見学、職場体験、職場実習」のいずれかを組み込む方針。 ・デジタル分野については、WGにおける効果検証結果として、実施機関の考える仕上がり像と受講者のイメージに差異が生じていることから、引き続き、ミスマッチ低減のため、事前のコース説明会や見学会への積極的な参加勧奨と併せて、HW訓練窓口職員の当該分野への理解促進・知識習得を目的としたオンラインコース説明会を実施する。	<対応方針> ・介護職についてのマイナスイメージの払拭や、ミスマッチ低減のため、業界の現状について訓練実施機関より、訓練説明会等において受講希望者に伝えてもらうことを提言する方針。 ・デジタル分野について、訓練実施機関と受講生間で、仕上がり像に差異があることから、訓練修了生がどのような進路、仕事に就いているのか、訓練実施機関から訓練受講希望者に説明することを提言する方針。	<対応方針> ・介護分野については、求職者における仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練前見学会等への参加を積極的に働きかけること、受講勧奨の強化、効果的な周知広報について取り組む方針。 ・デジタル分野については、受講者確保のため、本人の希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた職業相談により、あっせんを行うこと、また、ミスマッチ低減のため、事前説明会・見学会の参加機会確保、受講中の訓練内容や習得できる知識・技能等への理解促進を図ることと併せて、HW職員のITリテラシー向上を図る方針。 委託訓練については、受講者数の実績を踏まえ、コース数の適正化を図る方針。					

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
13	東京	<p>&lt;意見等&gt; 構成員から ・IT人材として理系人材を求めるが採用できないことから文系人材を採用して社内育成している例もあるが、中小企業では社内教育の場を設けることが困難であり、公的な枠組み、仕組みの活用が必要。 ・会員企業に「デジタル人材に求めるもの」を聞いたところ「自社の経営課題・業務課題に対する理解」がトップであった。IT知識に加えて、経営知識等の裏打ちがないと就業に結び付けるのは難しい。 ・小規模経営の事業所では採用や訓練を独力で行うことは出来ないため公的訓練の役割は重要であるが、訓練制度を知らない経営者もいるので引き続きの周知が必要。 ・介護業界では深刻な人手不足から定年退職後のシニア層の活用を進めているところだが、現場はデジタル化を推進しており、デジタル対応が苦手なシニア層への対応が課題。などの意見があった。</p> <p>&lt;対応方針&gt; 令和8年度東京都地域職業訓練実施計画策定方針に、上記の意見・要望を合わせて、令和8年度東京都地域職業訓練実施計画（案）を策定する。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 「障害者委託訓練PDCA評価試行実施」の結果報告に対して、障害者の法定雇用率を達成するには精神障害者や発達障害者をどのように雇用に結びつけるかが課題、との意見があった。</p> <p>&lt;対応方針&gt; 委託訓練に限らず施設内訓練においても精神・発達障害者の割合は増加傾向にあり、就職率（訓練修了3か月後）の低さは課題として受け止めている。ただし、訓練修了1年以内で見ると就職率は上がることから、関係機関と認識を共有し、引き続き取り組んでいく。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 令和7年度については、WGにおいて旅行・観光分野を検証。訓練カリキュラム等の改善促進（案）として、①実践的な訓練の実施、②多様な働き方への対応、③語学スキルの習得、④ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性、について報告があった。 構成員からは、語学スキルの習得は学校での勉強ではなく個人の努力で身につくものであるとの意識付けをしてもらいたい、との意見があった。</p> <p>&lt;対応方針&gt; 報告内容について、旅行・観光分野の訓練実施機関と共有し、訓練内容に反映する方針。 併せて、訓練受講生に対して、語学学習における個人学習の必要性の理解促進を実施することとする。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 学校法人日本女子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。 ・結婚、出産で離職した女性の学び直しと再就職支援としてスタート。 ・近年は、在職中の女性を対象に、①学び直しでキャリアアップを図るコース、②DX人材の育成及びリーダーシップをとって活躍できる女性人材の育成を図るコースを開設。在職者が対象のためオンライン受講である。</p> <p>地域リスクリング推進事業の実施内容を構成員間で共有。 ・中小企業のDXを推進するため、企業の課題把握を踏まえた経営者及び従業員のリスクリング計画の策定からDX講習を一体的に実施し、DX人材の育成を支援するDX実践人材リスクリング支援事業を東京都で実施。令和7年度は規模を50社増やし300社に拡充。また、DX定着に向けたフォローアップ研修を新たに実施。 ・業界団体への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DX人材育成を推進する団体連携型DX人材育成推進事業を東京都で実施。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 特になし</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画にすること)	
14	神奈川	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IT分野の職業訓練の実施状況を見ると、一時のブームは過ぎ去ったように感じる。これからは、仕事で使えるITが何なのかを再確認し、それを踏まえた訓練内容についていく必要がある。</li> <li>今、全ての職種でITや生成AIが必要になってきている。今まで人間がやってきた業務の多くが生成AIに取り替わることを前提に、企業が何を求めているのかを把握し、訓練の内容に反映していく必要がある。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練における受講者数の減少や応募倍率の低下に対してしっかり対策を練るべき。</li> </ul>	<p>＜報告等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度：介護分野を検証</li> <li>介護分野の公的職業訓練を効率的に運用するための方策として、職業訓練を通じて介護職に就いた人の離職を防止するための取組と、介護分野の職業訓練の受講者を増やすための取組を提示した。</li> </ul> <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安定的な就職、離職率の減少には、職場見学等を通じた介護現場を理解するためのカリキュラムの充実が必要。</li> <li>介護業界にもIT化等が進んでいることは事実だが、そこに追いついていない事業所もある。訓練カリキュラムの見直しはもっと多くのヒアリング結果を踏まえて行うべき。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>先進国の中でも日本は圧倒的に生成AIを使っていないという現状がある。いずれ生成AIを毎日使うのが当たり前になる時代がやってくるので、せひ国や県が生成AIを職業訓練のカリキュラムに盛り込んでいくことを先進的にやっていくことが必要だと思う。</li> <li>職業訓練は就職するためのものであるので、eラーニングベストとは思わないが、ニーズがあるのであれば、様々な分野においてeラーニングコースを増やすことを検討したほうがいいと思う。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「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」という取り組みはいい取り組みだと思うので、是非進めていってほしい。</li> </ul>	
15	新潟	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IT分野における求人者ニーズ・求職者ニーズの把握に努め、IT自体が全産業共通の技術要素であることを踏まえつつ、各訓練実施機関、HW連携してカリキュラムの見直しを図る。</li> </ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練における受講者数減少、応募倍率低下への対応として、各訓練実施機関とHWで更なる連携を図り、様々な手法を用いた周知広報を充実させていく。</li> </ul>	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>カリキュラムに職業人講話や職場見学を増やせるか、訓練実施施設に打診することを検討する。</li> <li>様々な種類・規模の介護事業所に引き続きヒアリングを実施していくことをWG構成員で検討する。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>構成員からは、ランサムウェアの脅威が高くなっている昨今の状況において、情報セキュリティに関する知識は入社後直ぐに役立つことから、採用企業にとっても役に立っているとの意見があった。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>新潟県からは、再就職デジタルリスクリング支援事業（eラーニングコース）の定員を拡充する方針であることについて説明があった。</p> <p>構成員からは、特段の意見はなかった。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>構成員からは、小規模事業所においてもAIの活用に取り組む動きがあることから、AIの基礎知識が習得できる訓練も含め、デジタル分野の訓練に力を入れるべきとの意見があった。</p> <p>また、コミュニケーションスキルの向上を図る演習は、求人事業主のニーズが高いので訓練カリキュラムに多く取り入れてほしいとの意見があった。</p> <p>このほか、情報セキュリティに関する知識は訓練修了者を採用する企業のニーズもあることから、訓練カリキュラムに多く取り入れてほしいとの意見があった。</p>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
16	富山	<p>&lt;意見等&gt; 県の産業施策では、医療・福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察等のエッセンシャルワークの職種を中心とした深刻な人手不足に対応するため、富山県人材確保・活躍推進本部を設置し、今後実効性の高い施策について取り組むとの説明があった。</p> <p>経済団体の構成員からは、建設業、製造業での人手不足の声が多くなっており、その対応としてはDXなどの生産性の向上のため、デジタル人材の育成し、人材を供給する必要があるとの説明があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 構成員からは、製造分野の金属加工や機械加工の訓練受講者が少ない点や、有効求人倍率の高い建設分野の訓練コースの実施状況についての質問があった。</p> <p>訓練実施機関の委員からは製造分野や建設分野の一部の訓練については、ハローワークの求職者も中高年齢者が多く、若年者が減少していることや、訓練内容が厳しいイメージを持たれていることもあり、受講生の確保に苦労しているとの説明があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 令和7年度については、WGにおいて、応募倍率が低いことが課題となっている介護・医療・福祉分野を検証。</p> <p>①報告内容 カリキュラムの内容については、求人ニーズを満たしているという声が多く確認された。 一方で実習や現場の実態が分かる講義が充実していると尚良いとの意見があった。 今後の応募者増加の改善策として、訓練の広報強化と、カリキュラムについて、より実習や現場の実情を伝える講義等が充実するよう取り組む。</p> <p>②意見等は特に無し</p>	<p>&lt;意見等&gt; 県からは、地域におけるリスク ningの推進に関する事業実施報告として、とやま人材リスクリンク補助金についての説明があった。</p> <p>国の人材開発支援助成金が対象としていない10時間未満の訓練を実施した事業所に対して経費や賞金について令和5年1月より補助を行っており、今年度は制度の活用が進み、年度目標の予算上限を既に超えているとのこと。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 令和8年度の委託訓練の計画数が令和7年度から大きく減少している理由について教えてほしいとの意見があつた。</p> <p>委託訓練については、計画に対する実績が全国的に見ても減少していることもあって、国の方針により当県に割り当てられた数字となっていることを説明した。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; 人手不足分野の建設分野や介護分野、県内での労働者数が多い製造分野については応募倍率が低いため、訓練実施機関とハローワークが連携を図り、訓練説明会や訓練見学会等を開催することで訓練の内容や効果を広く周知することにより、職業訓練の応募者増加に向けて取り組む。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 製造分野については応募倍率が低いため、訓練実施機関とハローワークが連携を図り、訓練説明会や訓練見学会等を開催し、訓練の内容や効果を広く周知することにより、受講勧奨の強化を図る方針。</p> <p>また、次年度の効果検証ワーキンググループの対象分野は、応募倍率が低くなっているため応募者の増加に向けた対応が必要となっている製造分野とする方向で検討。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 介護分野の受講者増加のため、訓練実施機関とハローワークが連携を図り、訓練説明会を開催し、訓練の内容や効果を広く周知することにより、受講勧奨の強化を図る方針。</p> <p>また、カリキュラムについては、実習や現場の実情を伝える講義時間の増加を検討することとする。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; 特に無し</p>
17	石川	<p>&lt;意見等&gt; 1. 介護の方に進む学生は減ってきてている。就職後の待遇が仕事内容にあっていないのが現実。 2. ものづくり企業では、技術の伝承に難しい問題を抱えているが、職業訓練を通じてスキルを習得していただくことは大変ありがたい。職業訓練は引き続き重要な手法になると思う。 3. 訓練カリキュラムを決める際は、色々な業種でデジタル人材を配置してもらうためにも、情報システム関係以外の企業にヒアリングをしたほうが良い。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 無</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・カリキュラムについてとの意見が多かったが、介護分野は、厚生労働省が決めており、2年コースの場合は実習、施設実習等あり色々な施設を見ることができるが、6ヶ月や3ヶ月コースは教育機関内での実習しか時間が割けないので、難しいと感じる。 ・利用者へのヒアリングを受講直後、就職直後ではなく1年後、3年後にやったほうが、訓練修了者が就職するためには知識経験の両方がないと難しいということがわかるので有効的だ。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 無</p>	<p>&lt;意見等&gt; 無</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; 1. 待遇に関する現状でありご意見として承る。 2. 引き続き、ものづくりに関心がある方に、積極的に職業訓練のメリットを伝え、受講推奨していく。 3. 県・機関で訓練を設定する際企業ニーズを踏まえた訓練の設定を検討する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 無</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・様々な形態の施設で企業実習、職場見学することは、就職先の選択肢を広げることにつながり、就職先企業にとってもミスマッチを防ぎ、採用後の定着支援にも効果的だと考えるため、できる範囲での対応を訓練施設へ提案する。 ・訓練修了から1年後、3年後になると連絡がつかない修了者も多いと想定され、採用企業及び訓練施設も含めてヒアリングの実施が難しくなると思われるため、ご意見として承る。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; 無</p>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画にすること)
18	福井	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の中企業が求めているデジタル人材は、バックオフィス業務をしっかりとできる、適切なツールを使用出来る人材である。専門的な技術が必要な企業もあるが職業訓練という観点からいくと最低限のスキルを身につけていることが地域のニーズとしては良いと思われる。</li> <li>・生成AIが普及する中で、デジタル人材の需要は減っていくのではないか。(AIが生成した内容について判断する人材は必要となるが、AIを使って業務をすることについて、IT分野の訓練修了生を探用する必要がなくなるのはこのこと)</li> <li>また、事務分野の求人倍率が福井県は低いが、生成AIの影響で今後ますます倍率が下がるのではないか。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>無</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練効果の把握検証として、訓練修了生の定着率の数字は持っているか。企業としてはできるだけ長く勤めてもらいたいというニーズもある。</li> <li>・ITスキルはもちろん大事であるが、協調性や自主性といったビジネスマナーも訓練として必要になってくると思われる。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>無</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託訓練の総計画数とデジタル分野の計画数について、どちらも7年度から3割減となっている。中央協議会資料内において「デジタル人材が質・量ともに不足、都市圏偏在が課題」とされているが、課題と逆行しているのではないか。別の課題である「委託訓練の計画数と実績に乖離あり」があるが、乖離している分を単に減らしているだけに思われる。</li> <li>・医療介護分野について、応募者がなかなか集まらず厳しい状況。Eラーニングの希望者は増えているが、通所訓練希望者が少なくなっている。引き続き医療・介護分野を重点コースとして推奨してもらいたい。</li> <li>・託児付訓練をもう少し増やしてもらいたい。</li> </ul>
19	山梨	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・デジタル人材について、基礎的な人材から、専門性のある人材まで幅広いニーズがある。</li> <li>基礎的な人材については、求職者支援訓練、委託訓練にて対応。専門的な人材については、委託訓練の長期人材育成コース(2年)として設定。</li> <li>(本年度は受講生なし、8年度は情報分野で2名、WEBデザイン分野で2名設定予定。)</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>無</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定着率の把握については、調査する場合の負担や定義の設定などを鑑みて今回は見送りとする。</li> <li>・ビジネスマナーについては、既に訓練カリキュラムに取り入れているが、今後も時間が足りない等の意見があれば訓練実施機関の意向も確認しながら調整する。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・山梨県立大学が実施している「リカレント教育工コシシステム構築支援事業」の内容を構成員間で共有。</li> <li>都市圏の中核人材を企業がリクルートし、SNSで広報した結果、山梨県で働きたい応募者が64名に達した。企業の課題はDX化、ICTセキュリティ、新しい保養施設開発など多様であり、幅広いスキルを持つ人材が求められている。応募者は全国から集まり、予想に反して50代・60代が多く、高度なキャリアを持つ人材も含まれる。取り組みは複数キャリアを組み合わせる「デュアル」型を意図しており、山梨県における中核人材ニーズの存在が確認されたことは大きな成果。</li> <li>大学の役割は、当初は若年層への知識提供を想定していたが、現状は域外からの高度人材が中心であり、大学は環境整備とネットワーク提供に重点を置いている。リスクアセスメントは一部可能だが、企業課題は高度で、参加者は研究員ではなく企業課題に取り組む社会人であり、成果の権利は企業に帰属。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定員や充足率の向上が見られない状況。次年度計画においては、周知の徹底と、各機関での訓練との重複を避ける取り組みを強化する必要がある。</li> <li>・基礎コースの応募が敬遠される理由に、『コミュニケーションに関するグループワーク等への拒否反応が強い』とあるが、この推測に至ったエビデンスは。また、今後の支援において、グループワーク以外の方法や新しいアプローチを検討しているかとの質問があった。</li> </ul>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
20	長野	<意見等> なし	<意見等> 長野県の産業構造を見て、地域別にどういう特徴があるのかというものを捉えながら、その動向も見据えて数字の分析をお願いしたいとの意見があった。	<意見等> 介護分野の職業訓練の実施にあたっては、訓練生に対し一生懸命に醸成して市場に送り出しても定着しないと意味がないものになることから、訓練を修了した方のフォローアップについても考えていただきたいとの意見があった。	<意見等> 参加委員の専修学校連合会より、若年者への産業理解のための取組として文部科学省の委託事業を活用し、メタバース空間を活用した企業紹介や産業案内の取組について協力依頼の発言があった。	<意見等> デジタル人材の育成に向けて、企業側が何を求めているのかを確認し、訓練内容に溶し込んでほしい、工科短期大学において募集定員に対してかなり割り込んでいるため、少子高齢化や市場のニーズも踏まえ、計画数については踏み込んだ検討をしてほしいとの意見があった。  <対応方針> 今回の意見も踏まえ、市場のニーズ等を考慮した実効性のある計画の策定に向けて協議を進めていく予定。
21	岐阜	<意見等> 特になし	<意見等> ・訓練の計画数と認定定員数の乖離について、今後どのように考えているのかと質問があった。 ・委託訓練の産業人材育成科の就職率が50.0%と低いが、具体的な訓練内容と要因は何と考えるか。 岐阜県の主要産業は製造業であり、今後も力を入れてほしいと意見があった。	<意見等> ・介護分野で実施している職場実習について、実習先の確保の観点から新規開拓等の必要性はないかと質問があった。	<意見等> ・地域リスクリング推進事業について、令和7年度推進事業一覧により、各市町村及び県の事業概要の説明があった。実績報告については作成中であるが、県の事業として、県と関係機関が実施する研修や助成制度等のリスクリングに役立つ情報を集約して紹介するポータルサイトを開設したため、周知、利用案内があった。	<意見等> ・eラーニングコースは県外からの受講も可能であり、訓練修了後、県内に就職しているとは考えにくい。人口の県外流出という問題もあることから、県内就職者を増やすという視点も必要ではないか。  <対応方針> ・県内においては、訓練校が偏在していることから、訓練校のない地域ではeラーニングコースは有効な訓練であるが、就職先の地域も確認して、コース数を検討する方針。

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
22	静岡	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●定員充足が不調である原因が、企業ニーズ調査の結果を訓練カリキュラムに反映できていないのが原因ではと考える。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●ヒアリングを継続し、企業ニーズをしっかりと把握していくことが必要。また、できるだけ多くの企業に協力いただけるよう取り組む。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●人口減少や人手不足に対応するため、女性、高齢者、障害者、外国人等の能力開発も必要との意見及び障害者の向けの専門訓練や、外国人向け訓練の実施状況の確認があった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●障害者職業能力開発校（あしたか職業訓練校）における訓練の実施状況、定住外国人向け職業訓練の実施状況を説明。引き続き、ニーズに対応していく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●企業へのヒアリングで、「訓練で一層習得しておいて欲しいこと」に対して「特になし」という回答があった。訓練内容が不十分と感じている企業もあり、さらに踏み込んだヒアリングをして、企業ニーズを把握・反映できれば受講者も増えるのではないか。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●今年度のヒアリングにおいては、回答があった企業が3社のみで、協力いただけた企業が少なかったが、企業ニーズの把握は必要であるため、ヒアリングを継続し、できるだけ多くの企業から率直な回答いただけるよう、働きかけていく。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●静岡県立大学におけるリカレント教育の実施状況を構成員で共有。</li> <li>●訓練期間中に受講者への対応で苦労した点があげられているように、課題を抱えている受講者もいるので、就職後の定着支援が必要であると考えるが、何か取組はしているか。</li> <li>→ハローワークによる訓練あっせんから就職支援・定着支援の流れを説明。</li> <li>●通所が困難な者もいるので、リモートや動画配信などオンラインによる訓練が地方の方には有効だと思う。</li> <li>→オンラインによる訓練の実施状況の説明。また、参考として「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練」の取組について説明。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>
23	愛知	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構成員から三河高等技術専門校の「ドローン訓練」について、訓練内容及びどのような業種の企業の在職者が受講しているのか関心がある。ドローンは建設業だけでなく農業など幅広い分野で活用が期待されており、訓練内容が広く周知されれば、企業の関心が高まる可能性があるのではないかとの意見があつた。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ドローン訓練の実施状況を報告。導入にあたっての手続き、機種の選定、メンテナンス、免許申請の仕方、操縦訓練（半日）を実施している。（講師手配、経費面から8年度は未計画の予定）</li> </ul> <p>※後日、協議会後に報告。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構成員から応募倍率が100%を超えていているコースにおいても、定員充足率が80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかとの意見があつた。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点において、定員数を超える合格者は出しておらず、また、補欠合格枠も設けていないため、今後、関係機関（愛知県・JEED等）と調整の上、それらの仕組みの設定について検討する。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・7年度WGにおいて、製造・建設関連分野の検証を実施し、定員充足に向けての課題について以下①～④のとおり整理した。</li> </ul> <p>①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し、②愛知県およびJEEDのホームページにおける情報発信の比較・検証（効果的な周知・広報手法の把握）、③見学会の内容の充実、ならびに見学会開催と受講申込者数との相関関係の分析、④女性受講者の確保（女性活躍事例の収集・発信、短時間訓練の設定等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これらの課題解消に向けての取組（方針含む）については、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映可能な事項を計画に盛り込む方針と報告した。</li> <li>・構成員からは引き続き詳細な分析を進めようとの意見があつた。</li> <li>・また、「①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し」について、受講者ニーズに沿った分散化は賛成だが、企業側の採用ニーズとの整合性（採用時期がばらつくことの影響）を考慮する必要があるのではないかとの意見があつた。「④女性受講者の確保（女性活躍事例の収集・発信、短時間訓練の設定等）」についても同様の意見があつた。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①～④課題については、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において、課題解消の取組、検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」の実施方針への反映など検討する。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・愛知県から、地域におけるリスクリソース推進事業に関する事業報告があり、構成員間で内容を共有した。</li> <li>・中部経済産業局からは、人材育成ガイドブックの活用方法について説明があり、同ガイドブックには企業が直面する経営課題への対応、人材に関する支援策、人材戦略の取り組みポイントなどが整理されていることが紹介された。</li> </ul> <p>&lt;報告内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練情報一覧（ハロトレNews）に技能五輪全国大会、国際大会、関連イベントを掲載し、求職者等に広く周知。</li> <li>・「ハロトレくんべーバークラフト」の刷新（切り込みがあり製作しやすいものの作成）、リスクリソング応援キャラクター「リスクリン」の折紙等を作成し、子供が参加するワークショップなどで配付し、職業能力開発施設の周知広報に取り組む。</li> <li>・JEEDの在職者訓練（生産性向上支援訓練）と人材開発支援助成金をパッケージにした制度説明会を設定（7年度：29回開催予定）し、企業の人材育成を促進。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍受講者の確保の取組について、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映可能な事項については計画に盛り込む方針。</li> <li>・ハローワークにおいて「デジタルスキル表」を活用した職業相談等（訓練コースの設定の助言、キャリアコンサルティング等）に取り組む。訓練受講者は「デジタルスキル表」により企業が求める人材ニーズを伝え、スキル習得の動機付けの強化を図る。また、「デジタルスキル表」を活用し、「DX推進求人」の確保を推進し、さらにその求人情報をまとめ訓練受講者を始めとする求職者へ情報提供し、効果的なマッチングに取り組む。</li> <li>・デジタルスキル表の内容について、専門用語が多く、わかりにくいとの意見を踏まえ、日本語表現の改善や用語解説の作成などを検討する。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報告内容</li> <li>・次年度も引き続きデジタルスキル表を活用し、的確な受講あっせん、DX推進求人の確保、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの設定に取り組み、マッチングの促進、就職率の向上に取り組むこと。</li> <li>・令和7年度WGの効果検証結果を踏まえ、定員充足率が低い製造分野・建設関連分野の課題解消に取り組むこと。</li> <li>・人手不足分野であり、潜在的な訓練ニーズが一定数あるが、定員充足につながらない介護分野の課題等の検証について、令和8年度のWGで取り組む必要があること。</li> <li>・《構成員の意見》</li> <li>・WGの製造分野・建設関連分野における女性受講者を増やす取組として、企業における女性訓練修了者の活躍事例の情報発信や女性の採用に積極的に取り組んでいる企業事例の情報発信に期待するとの意見があつた。</li> <li>・近年、生成AIやデザインツール、オフィスソフト等のデジタル技術が急速に普及し、企業と求職者の双方において必要とされるスキルを踏まえ、潜在的な訓練ニーズが一定数あるが、定員充足につながらない介護分野の課題等の検証について、令和8年度のWGで取り組む必要があること。</li> <li>・女性活躍受講者の確保の取組について、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映可能な事項については計画に盛り込む方針。</li> <li>・ハローワークにおいて「デジタルスキル表」を活用した職業相談等（訓練コースの設定の助言、キャリアコンサルティング等）に取り組む。訓練受講者は「デジタルスキル表」により企業が求める人材ニーズを伝え、スキル習得の動機付けの強化を図る。また、「デジタルスキル表」を活用し、「DX推進求人」の確保を推進し、さらにその求人情報をまとめ訓練受講者を始めとする求職者へ情報提供し、効果的なマッチングに取り組む。</li> <li>・デジタルスキル表の内容について、専門用語が多く、わかりにくいとの意見を踏まえ、日本語表現の改善や用語解説の作成などを検討する。</li> </ul>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
24	三重	<p>＜意見等＞JEEDより、機械金属加工コースは求人ニーズが高いが、希望する方が少なかったこと、受講者に占める高年齢層の割合が年々増えている傾向があるが、人手不足等の背景もあり、年齢の高い方への求人ニーズもあると報告があった。</p> <p>三重県は観光もあり、観光業界は人材不足でもあるため検討材料に入れてほしい。</p>	<p>＜意見等＞数字をあげることを目的化しないで受講している方々の気持ちに寄り添う制度であってほしい。</p>	<p>＜意見等＞DX分野は積極的に人材確保に向けより強化が大事だと思った。</p> <p>IT、AIが使いこなせるスキルとコミュニケーション能力の相乗効果が必要。</p>	<p>＜意見等＞デジタル技術活用に関するアンケート（事業所521社）の実施結果を説明し、企業にとって必要な人材などの共有を行った。</p> <p>三重大学で行っているリカレント教育のプログラム、セミナー、シンポジウムについてと、今後もリカレント教育の普及促進に取り組んでいくことを構成員で共有した。</p>	<p>＜意見等＞営業・販売・事務分野の訓練とデジタル系訓練コースの受講者が重なるのではないか。企業もPC関連、ITやWebなどできる人にいろいろやってほしいというところに対しては、どのようにサポートしていくのか。</p> <p>＜対応方針＞デジタルにも専門性の高いクリエイター側のデジタルスキルとユーザー側がツールを普通に使うデジタルスキルがあり、区分をして考えていく。 デジタルユーザー系のツールを学ぶ訓練を中心に行っていく。 又、離職者訓練だけでなく、企業内人材育成にもおいても力を入れ対応していく。</p>
25	滋賀	<p>＜意見等＞地域の人材ニーズが高い分野として、滋賀県の基幹産業である製造業があげられるが、製造分野の訓練の応募倍率が低下していることについてどう取り組もうとしているのか</p> <p>＜対応方針＞各関係機関が連携し、求職者に製造職の魅力を情報発信を行い、受講者増加に向けた取組を検討していく。</p>	<p>＜意見等＞委員より、昨今急速に普及している生成AIについて、活用等を取り込んだカリキュラムはないのかとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞いくつかのコースではAI活用を学ぶ時間を設けているものがある。急速に普及してきているため、その動向を注視し、人材ニーズの把握に努める</p>	<p>＜意見等＞ワーキンググループにおいて、令和6年度に実施した訓練の中から、IT分野の訓練を検証。</p> <p>初めての実施となったeラーニングコースも対象とし、アンケートによるヒアリングを実施。</p> <p>基礎的な知識を学べたと好評価の一方で、あまり役に立たなかつたと評価が良くなかったものがあった。</p> <p>eラーニングコースは、通常の集合型訓練に比べて就職率が低かった。</p>	<p>＜意見等＞労働局、ボリテクセンター、県が協力しながら、県内の公的職業訓練を広く周知できるリーフレットを作成し、ハローワークにおいて活用していることを説明。</p> <p>＜対応方針＞アンケート結果を踏まえて、修了者から評価の低かったカリキュラムは、基礎力が身につくようなカリキュラムに変更するように勧奨する。</p> <p>eラーニング訓練については、訓練期間、訓練時間が短く設定されているため、改善を図っていく。</p>	<p>＜意見等＞委員より、障害者雇用率が段階的に引き上げられる中で、障害者訓練の計画定員数を増やすなど、行政からの支援をお願いしたいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞集合型訓練よりも障害者個人に合ったオーダーメイド型の訓練に注力している。 定員数を増やすよりも個人に合った内容の充実を図っていき、訓練だけでなく、総合的に障害者雇用の企業支援をしていく</p>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
26	京都	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>①人手不足の状況で、企業は求人条件を緩和して人材を採用しているため、企業が求めるスキルを持たずに入社する人が増えており、在職者訓練のニーズが高まっている。</p> <p>②オーダーメイド型の在職者訓練が一定数参加者が集まらないと実施できないことについて、中小企業は1社だけで一度に大人数の従業員を訓練に参加させることはできない。経済界や業界団体と連携して、複数の企業を集めて在職者訓練や研修を実施するなど、要望に対応できる工夫が必要。</p> <p>③参加人数が少人数でも、極力実施するよう努めており、業界団体2団体に受講希望者を集め協力をいただいている。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>①計画数と受講実績の乖離という課題に対して、訓練ニーズを深掘りするべき。</p> <p>②離職者訓練の充足率が低い要因の検証とそれに対する改善策について。</p> <p>③周知は効果的な方法が年代や性別によって異なるため、工夫されたい。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>特段意見なし。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>特段意見なし。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>①障害者雇用率が引き上げされるが、障害者訓練の計画数を減らすべきではないのではないか。</p> <p>②「応募率が低い分野はニーズがない」と計画数を減らすではなく、周知方法を工夫する、中長期的な観点から必要なコースは継続して実施するなど、ニーズを的確に把握する必要がある。</p> <p>③地域職業訓練実施計画の策定方針案の段階から、在職者訓練についても数値を掲げて取り組んでいくべきではないか。</p>
27	大阪	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>①府内企業のニーズ把握を行い、在職者訓練の強化に向けて計画的に取組を進める。企業の人材育成ニーズに対応するため、新規採用者向け研修を含むオーダーメイド型訓練やレディメイド型訓練を引き続き実施する。</p> <p>②参加人数が少人数でも、極力実施するよう努めており、業界団体2団体に受講希望者を集め協力をいただいている。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>①求職者ニーズについては、HW窗口で勧めたコースを申し込まれた場合にその理由を聴取することによりニーズ把握を行う。求人者に対してはニーズ調査を実施するなど、カリキュラムのプラスアップに努める。</p> <p>②受講生の減少は、人材不足が続く状況下で、資格や就業経験に関する求人の増加や、訓練の周知不足が原因と考えられる。あらゆる機会を捉え、労働局、京都府、機構が一体的に周知を行うなど一層の周知を図り、受講者を掘り起こすため、SNSを活用するなど、HW利用者以外の方への周知を継続していく。また、訓練ニーズと計画数について検証を行い、適正な計画数設定に向けて調整を行う。</p> <p>③あらゆる年代に周知ができるよう、SNSや紙媒体など様々な周知媒体を活用し、周知機会や周知場所も工夫する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>特になし。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・構成員からIT分野とデザイン分野について、応募倍率が高いが就職率が低い状況にある。訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進ではなく、採用されるような訓練カリキュラムに変えていくべきであるとの意見があった。</p> <p>・大阪府施設内訓練について、令和7年度より第2希望制度を導入し、合格率が増加したことについて説明があった。</p> <p>構成員からは、第2希望で入校した方が、就職に繋がっているのか検証するべきとの意見があった。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・旅行・観光分野については、求人も多い状況にあり、職業訓練を経ずとも就職が決まる方も一定数おられることを説明。また、当該分野の訓練実施機関は商工会議所や民間の訓練実施施設で実施していることを説明。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・愛講するためには選者もあるため応募倍率が100%を超えていたとしても、定員充足率が100%未満になり得ることを説明。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>改善促進案のデジタルリテラシーに係る項目を具体的に記載する方針。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・求人に合わせた人材を育成できるように訓練カリキュラムを検討していく方針。</p> <p>・第2希望で受講した方が、就職に繋がっているのか検証をしていく方針。</p>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画にすること)
28	兵庫	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公的職業訓練受講者のあっせん状況は減少傾向。大きな要因の一つはハローワークの新規求職申込みの減少であり、これに比例して減少が続いている。また、まだまだ職業訓練制度が知られていないのが現状。</li> <li>県設施内訓練の入校率がここ数年下降傾向であり、特に但馬技術大学校でこの傾向が顕著。就職率は全国平均よりも高い水準を維持。</li> <li>県委託の委託訓練の受講者は減少傾向。実施機関の撤退や実習先確保の難航等でコース数が減少しており、その確保が課題。委託訓練全体の就職率は全国平均よりも高い水準を維持しているものの、「コースの8割以上を占める「知識習得等コース」で就職率が伸び悩んでいる。</li> <li>県の障害者委託訓練は法定雇用率引き上げを背景に企業採用が増加し受講者数が低調。受講者の希望と求人者の求人条件のミスマッチ等から就職率も低調。訓練計画数と訓練実績の乖離、就職率目標の未達成の改善のためPDCA評価を実施することとなった。</li> <li>機構施設内訓練全体の定員充足率は目標を上回ったものの、</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度は、WGにおいて「介護」分野を検証した。</li> <li>従来の修了者、修了者の採用企業、訓練実施機関からのアンケート等に加え、介護分野の訓練を希望しなかった求職者からその理由等のアンケートを実施した。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年度地域職業訓練実施計画において、令和7年度地域協議会にて報告することとしていた令和7年度地域リスクリング推進事業について構成員間で共有した。</li> <li>令和7年10月に施行した「教育訓練休暇制度」及び「リ・スギリング等教育訓練支援融資」の概要について構成員間で共有し、各構成員の所属団体の会員等にどのような恩恵をもたらすかを共有した。Wワークをされている方のキャリアアップ、年収増加に資するため団体でも周知していくことの意見、使用者側からはせっかく休暇を与えてスキルアップをした社員が他社へ行かれては困るといった懸念が生じる場合もあるため、受講した先の社内のキャリアの明確化の必要性、労使双方への本件制度利用によるメリットの打ち出しが行う必要がある等の意見があった。</li> <li>職業訓練等の制度ができた当初はセーフティネットとしての位置付けであったが、昨今はキャリアエンジを目指す方、長く現場から離れ復帰したい方等も含めたもの多様化している。こうした対象者ごとに訓練コースや支援のあり方を見直したり、人口状況等地域の実情に応じて柔軟な対応を検討することが長期的には必要との意見があり、このような視点で検証や改善を行っていくこととした。</li> <li>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。</li> <li>外国人の雇用状況や育成支援制度の概要について構成員間で共有することとした。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>介護等福祉分野、製造分野等人不足感が強く、求人・求職の規模が大きい分野への対応が求められる。</li> </ul>
29	奈良	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>離職者訓練(在職者訓練含む)の受講者確保、訓練校のなり手確保の観点から、今年度の外部に向けた広報の取組(鉄道広告、本しおりの書店等配架、労働局・県・機関支部共催のイベント等)を維持及び強化(インターネット広告等)する。</li> <li>受講者確保、ミスマッチ防止並びに職員知識向上のための訓練セミナー・見学会・体験会等の取組(毎年度、回数、質ともに向上している)を継続及び強化する。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本件検証過程で得たヒアリング内容を訓練実施施設に対する助言、指導に活用する。</li> <li>より多様な協力事業所(実習・見学受入や職業講話等)の確保等を訓練実施施設に促すとともに、ハローワークにおいてこれを促進していく。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公的職業訓練を知ってもらうことが凄く重要である。また、ハローワークから訓練を受け、就職しても早期離職を防止することも重要という意見。</li> <li>・教育訓練給付講座拡大を図る中で、専門学校も情報を共有していくことが大事という意見。</li> <li>・技能検定制度において、1級合格は自身の技能の客観的な証明。企業の評価も高まる。業種ごとに人材育成などやりたい事があるのに、ニーズを上手く引きあげ、支援していくことが大事。職業訓練においてもニーズを組み上げ、支援していただきたいという意見。</li> <li>・小中高校において、仕事を知つてもらうという事の強化が必要であると言う意見。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会人の基礎的なことを身に付ける訓練の更なる充実、ボリュームが行っている「橋渡し訓練」の充実を望む意見。</li> <li>高齢者の訓練受講者も増加しており、現役時代にIT関係に携わった経験がなく基礎的なスキルが足りないので、IT関係の訓練でももっと基礎的なことが学べる訓練もあれば良いという意見。</li> </ul>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
30	和歌山	<意見等> ・意見等特になし	<意見等> ・公共職業訓練の障害者訓練（県・施設内訓練）で、今年度の充足率が6年度と比較し大幅に増加した理由についての質問。来年度以降も積極的なニーズの掘り起こし等、必要な方へ訓練が行き届くような取組継続への要望があった。	<意見等> ・令和7年度については、WGにおいて、5年度、6年度に引き続きデジタル分野を検証。カリキュラムにおけるグループワークの有効性等の報告を行った。 ・構成員から、企業としては、A.I.を使いこなして成果を出す人材を求めていると思うが、訓練カリキュラムもそれに伴い変化しているのかとの意見があった。	<意見等> ・構成員でもある職業能力開発協会より、ものづくりマイスターの活用についての取組内容等説明があった。 ・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> ・事務局より「令和8年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）」について説明を行った。 求職者支援訓練におけるデジタル分野での定員設定数が減少していることについての意見があった。
		<対応方針>	<対応方針> ・訓練校指導員により積極的なPR活動を行った。継続した取組を実施していく。	<対応方針> ・「プロジェクトサイトの制作から運営、管理のマネジメントフローの実践」及び「ファシリテーション・プログラムの実施」を設定し、早急に取り組む予定。またA.I.についてのカリキュラム導入についても検討していく。		<対応方針> ・県内の訓練実施施設が少ないという課題もあるが、構成員からの意見等を踏まえ実施計画を作成する。
		<意見等> 令和7年度はWGにおいて「デジタル分野」を検証し、併せて在職者訓練の利用状況、認知状況についても検証を行った。企業は、従業員に習得させたい訓練内容はであること、及び在職者訓練についての認知度が低いことが課題であるとの共有を行った。	<意見等> 求職者支援訓練の就職率が3年連続して低く、中でもeラーニングが特に低い。県内の事業所に就職をしていただきたいと考えるので、工夫を加え確実に就職に結び付けていただきたい。との意見があった。	<意見等> 令和7年度は、WGにおいて「デジタル分野」を検証し、以下の内容について報告。構成員からは特に意見等はなかった。 ・訓練修了者からは、受講するにあたつての不安の解消や、就業先によって必要なスキルが様々であることから個別のきめ細かな就職支援が必要であることがわかった。 ・採用企業からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力、企業内でステップアップしていく認識が必要であることがわかった。 ・訓練実施機関からは、受講者の不安解消や受講開始前からの就職先のイメージ付けが必要であることがわかった。	<意見等> 総務省が創設した地域におけるリスキリング事業について、令和7年度に実施する以下の事業に係る実施地方公共団体名、事業名、事業概要を記載した一覧を示し、構成員間で共有を行った。 ・県内企業の人材力強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ・DX人実現に向けたリスキリング支援 ・デジタル専門人財育成・マッチング事業 厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、受託者の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。	<意見等> 令和7年度の訓練実施計画に挙げた課題と令和6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、説明を行った。 ・「介護・医療・福祉分野」の訓練は応募倍率が低いこと ・「デザイン分野（デジタル系）」「営業・販売・事務分野」の訓練については就職率が低いこと ・在職者訓練の周知に課題があること ・求職者支援訓練のeラーニングコースの認定率が増加傾向にあること ・デジタル人材が質・量ともに不足していること

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
31	鳥取	<対応方針> 対象となる企業に情報が届くように、広報活動により充実させていく方法を検討する。	<対応方針> 求職者支援訓練のうち特にeラーニングのコースでは、対象者が育児・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も多い等就職支援が難しい様々な要因もあるが、ご意見を踏まえ引き続き就職率の向上に努めていく。	<対応方針> 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 <ul style="list-style-type: none"><li>・訓練設定・周知に関するものとして、受講希望者のほかハローワーク職員向けにも訓練実施機関による説明会を実施し、不安解消・適切な情報提供等。</li><li>・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、訓練内容の理解に向けた習得できるスキルの可視化等。</li><li>・就職支援に関するものとして、訓練開始前からのきめ細やかな就職支援等の実施。</li></ul>		<対応方針> 上記の課題を解消するため、 <ul style="list-style-type: none"><li>・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継続。また、訓練希望者の不安解消、ハローワーク職員の専門性向上のため訓練実施機関による説明会の開催を継続実施する。</li><li>・就職率が低い分野の訓練については、キャリアコンサルティング、ジョブカード作成支援による早期の目標の明確化等を実施する。</li><li>・在職者訓練の周知については、対象となる企業に情報が届くよう広報活動の充実にかかる取組みを行う。</li><li>・求職者支援訓練のeラーニングコースについては、通所訓練とのバランスの検討を行う。</li><li>・デジタル人材が不足していることについては、求職者支援訓練におけるIT分野の訓練コースの設定を奨奨する方針。</li></ul>
32	島根	<意見等> <ul style="list-style-type: none"><li>・島根県では、介護・建設・IT・事務の分野を中心に、人手不足というより、人材不足の傾向が長期的に続いている。在職者のリスクリキング需要は増加しているが、訓練の活用や効果は十分に伝わっていない。</li></ul>	<意見等> <ul style="list-style-type: none"><li>・訓練の実施は一定進んでいるが、制度の存在自体や訓練の成果が十分に伝わっていない。修了者の声や、訓練が就職・定着・生産性向上につながった事例が見えにくく、採用側にも訓練の評価が伝わっていない。</li></ul>	<意見等> <ul style="list-style-type: none"><li>・訓練が生産性向上や職場での即戦力化にどの程度寄与しているのか、定量的な指標が不足している。社会人基礎力、業務遂行力の向上など、企業が評価する能力について把握が必要である。</li></ul>	<意見等> <ul style="list-style-type: none"><li>DXや介護・建設など重点分野においては、訓練のPRだけでは不十分であり、受講につながる具体的なインセンティブが必要。資格取得、将来性など「訓練を受ける理由」を明確に示す工夫がほしい。</li></ul> <p>⇒訓練説明会や動画において、資格・就業メリットをわかりやすく周知するとともに、企業向けにも訓練の活用方法（採用、人材育成）周知する。</p>	<意見等> <ul style="list-style-type: none"><li>・事務局から令和8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8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。</li></ul> <p>・各委員から反対意見なく承認</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
33	岡山	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療・福祉分野の人手不足感が大きく、人材獲得競争が盛んに行われている。</li> <li>・介護分野や建設分野では新規採用が困難となっており、かなり前から人材確保対策に取り組んでいるが依然として厳しい状況である。</li> <li>・ITデジタル人材やハイスペック人材を中心に過剰な人材争奪戦が今後加速していく模様となっている。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護・医療・福祉分野の訓練については、応募倍率が低いことから、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方針。</li> <li>・デジタル人材については、質・量とも不足していると認識しており、コースの設定促進を行う方針。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募倍率が低く、就職率が高い分野については、訓練内容や効果の周知が必要との意見があった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募倍率が低く、就職率が高い分野については、募集日程・訓練日程が応募・受講しやすいものになっているか、訓練内容や効果の周知強化について検討する方針。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度においては、応募倍率は高いものの就職率が低い分野である営業・販売・事務分野を検証。</li> <li>・訓練内容を十分理解せずに入校する者や適切な受講あっせんが行われていないなどの課題がみられた。</li> <li>・就職支援については、支援内容をハローワークと訓練実施機関が共有し、支援の強化を図る必要があるとの報告があった。</li> <li>・WGの報告書に対しての意見はなかった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報告内容を踏まえ、基礎的なスキルを習得できるコースを継続し、セキュリティ対策に関するカリキュラムを充実させる方針。</li> <li>・就職支援の内容について、可能な範囲でハローワークと訓練実施機関等が情報を共有し、支援を強化する方針。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若年技能者人材育成支援等事業のものづくりマイスターについて説明してもらい情報共有を行った。</li> <li>・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・プログラム内容について共有を行った。</li> <li>・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(いすれも昨年度からの継続事業)について説明を行った。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>特になし</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和8年度の計画策定方針(案)については、令和7年度の方針を継続しているものがほとんどであり、実績を踏まえつつ、着実に継続することが重要である旨説明。</li> <li>・計画策定方針(案)に対しての意見はなかった。</li> </ul> <p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構員から、人材不足分野の介護職は、学習内容と実際の現場が違うというミスマッチにより早期退職が多い現状であるため、訓練で現場の実習を行うことでミスマッチが減り、離職防止につながるのではないかという意見があった。また、職業訓練の周知について、現在のラッピングバスに加えて、ホームページやSNS等にも注力いただきたいとの意見があった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>人手不足分野である介護関係の訓練について、企業実習を取り入れたカリキュラムを充実させるとともに、年間を通じて計画的に実施していく方針。また、職業訓練の周知・広報について、ホームページの充実やSNSの強化等に取り組んでいく方針。</p>
34	広島	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>労働局が行ったデジタル分野での事業所ニーズの把握のアンケート結果について説明した(送付142社、回答49社)。</p> <p>構成員からは、当協会でも似た内容の調査をしたことがあり、上位がAIの活用、パソコンの基本操作、即戦力の強化等ほぼ同じ内容であった。転職が当たり前の時代で、即戦力強化は重要なであるとの意見があった。</p> <p>また、構成員からは、企業活動をしている中で、明らかにIT人材が不足しているとの意見があった。</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>求人者・求職者等からのニーズを丁寧に把握し、地域の求人ニーズに即したデジタル分野の訓練を重点化するとともに、企業実習や実践的な演習等によって、即戦力を育成できるようなカリキュラムの充実を図っていく方針。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>広島県から、委託訓練のIT分野の応募倍率が100%を超える、就職率も高い水準にあることの説明。昨今の技術進展に伴い、社会的ニーズが高いため、デジタル化に対応できる人材の育成強化に向けて重点的に取り組んでいきたいとの説明があった。</p> <p>構成員からは、農業分野についてコース設定がないが、これはニーズが少ないという分析なのかなといふ質問あり。農業分野や観光分野等について、例えばスマート農業のようにITの知識が必要になってくるのではないかという意見があった。</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>農業分野については、求人数が少なく現状はコース設定をしていないが、引き続き求人者・求職者のニーズを把握していくことを説明。農業や観光分野も含め、あらゆる分野において、デジタルの知識等は必要になってくることから、デジタル分野の訓練を重点化する方向で検討。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>令和7年度については、WGにおいてIT分野とWEBデザイン分野を検証。訓練修了生からは、訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等の機会があれば良かったとの意見が発表された。また、採用した事業所からは、職場において円滑に業務を進めることできるコミュニケーション力、ビジネスマナー、学習意欲が身に付いていることが望ましいとの意見が発表された。</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>訓練内容や仕上がり像を明確化するため、事前説明会の活性化や、ハローワーク職員向け見学会の充実等を図っていく方針。また、企業実習やチームで行う実践的な演習等により実務を意識した学習機会の提供を行うことによって、コミュニケーション力を強化するようなカリキュラムの充実を図っていく方針。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局から教育訓練給付指定講座拡大の取組として、県内の大学21校、短期大学3校、専門学校53校に対して、講座指定申請の勧奨案内文、リーフレット等を送付したことを説明した。</li> <li>・広島県から「令和7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。</li> <li>・中国経済産業局から、「人材育成にかかる企業側の受け入れ体制の整備、意識醸成に向けての取組」についての説明があり、情報を共有した。</li> <li>・愛媛大学からしまなみ地域における産学官が連携したリカレント教育である「地域ハブ人材創出支援事業」についての説明があつた。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>人手不足分野である介護関係の訓練について、企業実習を取り入れたカリキュラムを充実させるとともに、年間を通じて計画的に実施していく方針。また、職業訓練の周知・広報について、ホームページの充実やSNSの強化等に取り組んでいく方針。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・構員から、人材不足分野の介護職は、学習内容と実際の現場が違うというミスマッチにより早期退職が多い現状であるため、訓練で現場の実習を行うことでミスマッチが減り、離職防止につながるのではないかという意見があった。また、職業訓練の周知について、現在のラッピングバスに加えて、ホームページやSNS等にも注力いただきたいとの意見があった。</li> </ul> <p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>人手不足分野である介護関係の訓練について、企業実習を取り入れたカリキュラムを充実させるとともに、年間を通じて計画的に実施していく方針。また、職業訓練の周知・広報について、ホームページの充実やSNSの強化等に取り組んでいく方針。</p>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
35	山口	<意見等> ◎学校法人YIC学院から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となる『観光・料飲・サービス業等の階層別リスクマッピングのモデル構築事業』が3年目（最終年度）における①募集・広報、②開発プログラムの進捗状況、③改善点・工夫点などの概要について説明 ◎国立大学法人山口大学及び公立大学法人下関市立大学から両校で実施・開講しているリカレント教育講座の概要について説明 ◎山口県中小企業団体中央会から当協会が実施した「中小企業のDX・デジタル化推進に関する実態調査」に係る調査結果について報告・説明 ◎上記説明に対し、委員からの特段の意見なし	<意見等> ◎令和6年度における公的職業訓練の実績について、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部及び労働局から説明 ◎意見1 山口県におけるIT系分野の企業進出の状況について	<意見等> ◎企業側は、データ分析や情報セキュリティの知識をはじめ、ビジネスマナーなどが業務に役立っているという意見があつた。 ・訓練生からは、WEBデザインやVBAなどは、今の職場では活かされていないが、将来的に生かしたいという意見があつた。 ◎デジタル技術に関する基礎知識が求められていることから、現場で即戦力となる基礎人材の育成が強く求められている。 ◎カリキュラムでは、生成AIの基礎知識や活用方法についてを学ぶ機会を導入することが必要 ◎検証・結果について、委員からの意見なし	<意見等> ◎「教育訓練休暇給付金」制度の説明 ◎「リ・スクリーニング等教育訓練支援融資」制度の説明 ◎地域におけるリスクマッピング推進事業について説明 ◎ハロートレーニング周知イベントへの実施報告	<意見等> ◎令和8年度計画方針（案）では、訓練規模について、あくまで現時点の暫定数とした上で、委託訓練の定員減、求職者支援訓練の上限値増の可能性がある旨を説明 ◎応募倍率が高く、就職率が低い、「営業、販売、事務分野」を取り上げ、積極的なキャリアコンサルティングの活用を促し適切な職業相談や受講斡旋を行う。 ◎そのほか令和7年度計画を概ね踏襲、継続することを説明 ◎令和8年度から全国展開する「非正規雇用労働者が働きながら学べる職業訓練」について説明 ◎意見1 今年度の募集状況が低調な学卒者訓練について、来年度も同程度の規模とあるが、如何に。
		<対応方針> ◎特になし	<対応方針> ◎平成27年度以降、山口県内に約60社が進出、山口市に10社、岩国市が15社、萩市に8社という状況	<対応方針> ◎特になし		<対応方針> ◎意見1 来年度計画については、予算編成の最中。特に自動車整備科については県内からのニーズが高いことから計画数を維持していく必要があると考えている。
36	徳島	<意見等> ・構成員から、デジタル分野の人材でデジタル専任の人は、必要としていないとの意見があった。HPの作成、更新ができる、SNS関連の業務ができる、また専門業者と話し、ある程度理解し、他の社員に伝えることができる人材が必要である。ITの知識をどんどん吸収し、IT分野に抵抗のない人で十分である。	<意見等> ・「WEBプログラマー養成科」という名称が、システム開発やアプリ開発を想起させるため、訓練修了生と企業との間に雇用のミスマッチが生じている。実際の訓練内容は「Webコーティング」や「ホームページ制作」を中心である。 また、県内におけるプログラマーの求人数は少なく、就職が決まりない状況が頻繁に起こりうる。	<意見等> サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。セキュリティは非常に重要なため、より深く学べたらよいとの意見が出された。	<意見等> ・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、各訓練の定員充足率が低く、また全国と比べて、徳島県の失業者が少ないとから、訓練の定員が多いとの意見が出された。
		<対応方針> 受講者と雇用者双方へ訓練の共通理解を促す。具体的には、受講者：訓練施設説明会の充実（学習するカリキュラムだけでなく、訓練で身に付くスキルが、どのような仕事に活かされるのかを具体的に伝え、受講生が自身の進路を明確に描けるよう支援）を図る。 雇用者：企業向け訓練実施施設見学会の充実を図る。各業界団体や経済団体に周知協力を依頼し、IT業界以外の企業にも積極的な参加を促す。見学会では訓練内容や習得レベルをより明確に説明し、ハローワークと連携して訓練修了者向けの求人確保と採用促進につなげることを図る。	<対応方針> 「ホームページ制作科」や「Webコーダー養成科」など、訓練内容の実態に即した名称の方がわかりやすく、企業とのマッチング率が高まると考えられる。また、受講生に訓練内容と就職先の現実をもっと明確に伝える必要がある。	<対応方針> ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラムやメニューにおいて、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識（身に付けてほしいスキルや育てたい人材像に応じてより専門的な）の習得を提案。		<対応方針> 令和8年度計画（案）の委託訓練の訓練目標数は、令和7年度計画と比べて、198減となっている。求職者支援訓練は、変更なし。定員数が少くなりすぎると、訓練を受ける機会が失われる可能性があることから、慎重に対応する必要がある。

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
37	香川	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介事業者からは、ハローワーク利用者以外の企業・求職者ニーズについて説明し、営業・技術において求人・求職のギャップが出来ていることを報告。</li> <li>・県における産業政策及び企業誘致についての紹介では、製造・物流、情報通信関連産業等の誘致を特に進めていることや、誘致に対する助成制度について説明。</li> <li>・労働局からは、職業訓練についてのアンケート結果を報告。職業訓練の認知度は高いものの、実際に受講を希望する者の割合は低いため、訓練受講のメリットを届けるための取組を工夫する必要があることを説明。</li> <li>・構成員からは、労働局のアンケート結果報告に対し、「西讃地域の求職者のアンケート結果が他の地域に比べて特殊な動きをしているが、理由を教えてほしい」という意見があつた。</li> </ul>	<p>＜意見等＞</p> <p>前年度の公的職業訓練の実施状況に関する資料については特に意見ではなく、障害者委託訓練PDCA評価の報告について、今後、具体的な策を実施計画に盛り込むよう意見があつた。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>令和7年度は介護分野を検証。定員充足率が低い、開講エリアに偏りがある等の課題があるため、受講奨励の強化、訓練実施機関開拓のための検証を行つた。ビアリング結果として、業界全体の入手不足が課題であり、まずは受講者確保の取組が最優先であり、介護職の魅力を伝えることや、企業実習をカリキュラムに組み込む等の取組を行うことを報告。構成員からは①企業実習をカリキュラムに組み込むことは賛成であり、さまざまな制約があるなかでの今後の対応方針について具体的に教えてほしいとの意見があつた。</p> <p>また、②介護分野は正社員以外の短時間就労希望者や生活するまでの技術として身に付けていきたいという動機で訓練を受講する者も多いことから、今後の介護訓練の在り方（今は雇用保険被保険者の就職が前提となっている）を検討してほしいという意見があつた。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>大学が実施しているリカレント教育について香川大学より報告。受講者総数等の実施状況や成果、デジタル系講座のニーズが高いこと等を説明。</p> <p>構成員からの意見なし。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>構成員からは、①デジタル推進人材は地方圏において特に必須であり、香川県などデジタル分野の訓練コースの開講が難しいところに委託費を上乗せする等の取組が必要ではないかという意見があつた。</p> <p>また、②障害者委託訓練について、就職率と執行割合を基本的な評価基準にし、適正な評価を行えるように地域職業訓練実施計画で目標を定めるべきとの意見があつた。</p>
38	愛媛	<p>＜対応方針＞</p> <p>西讃地域の回答の母数が少ないため、誤差としてとらえる必要がある箇所もあるが、今後、アンケート回収人数や質問項目についても検討予定。介護分野の訓練実施機関開拓とも関連づけるために、介護分野訓練ニーズを調査する方針。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>意見を踏まえ、来年度の実施計画に具体的な目標数値や取組について盛り込む予定。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>①企業実習が必要を感じている受講生、採用企業が多いというビアリング結果を実施機関に共有し、企業実習の実施を働きかける。実習先の確保が難しい状況であれば、訓練中に介護施設に見学に行くよう受講生への働きかけを依頼する。また、福祉人材センターが実施している求職者向け職場体験に参加している事業所に協力依頼を行うことを提案する。</p> <p>②訓練自体は雇用保険事業であるため、雇用保険被保険者の就職が前提であるが、実施施設の負担を考慮し、委託費の支払いの際の就職率の定義の見直しについては本省へ要望を行う方針。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>①労働局としては地方のニーズを本省に伝え、訓練実施機関のすそ野拡大に取り組む方針。</p> <p>②障害者委託訓練については、来年度の実施計画に具体的な目標数値や取組について盛り込む方針。</p>	<p>＜対応方針＞</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つた。</li> <li>・愛媛県から市県で実施している地域リスク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、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートスクールを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結について報告があつた。</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つた。</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つた。</li> </ul>

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
39	高知	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また、「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないか等、「農業分野」「旅行・観光分野」訓練の必要性にかかる意見が複数の構成員からあった。</li> <li>・県西部地域において介護求人が多い現状を踏まえ、介護訓練の必要性にかかる意見もあった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」の応募が低調である状況を踏まえ、公的職業訓練の広報について、構成員それぞれのネットワークを活用して周知に協力していきたいとの意見があった。</li> <li>・IT分野の就職率（30%）の改善を求める意見があった。</li> <li>・障害者委託訓練のPDCA評価について、執行率よりも就職率を重視して取り組むことが大事ではないか。訓練計画の策定にあたって、企業側からだけでなく、障害者側からのニーズも捉えた計画を立てるなど計画数のアップに繋がるのではないか。また、労働局（ハローワーク）、高知県、機構の役割分担が分かりにくい等の意見があった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練実施機関からは、訓練委託費や奨励金の引き上げ、講師や就職支援責任者の要件緩和にかかる要望があることを報告。委員からも委託費等の引き上げを求める意見や、物価高や人件費の高騰による訓練実施機関の窮状にかかる意見があつた。</li> <li>・訓練修了者、採用企業からは概ね良好な評価であるが、訓練内容や仕上がり像に係る評価等を訓練修了者の「強み」として、訓練受講者の就職支援や受講あつせんに十分に活かせていないこと。また、受講者の中高年齢化や、様々な背景や属性の受講生への支援にあたり、工夫や対応が必要になっていることを報告した。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練の周知広報にかかる労働局の以下の取組について報告した。</li> <li>▶若者のハローワーク離が進む中、ターゲティングを若年者や子育て世代に定め、県内の自動車学校及び公立図書館の協力を得てリーフレット入り不織布バッグを配布。</li> <li>▶高知労働局HPに「医療・福祉分野」など人材不足分野の職種を他職種と差別化した「かんたん求人検索」を開設。各訓練実施機関に「かんたん求人検索」と「オンライン相談」の活用により受講生が来所することなく相談可能な仕組みの説明と活用を依頼。</li> <li>▶福祉分野訓練施設の紹介動画を作成し、ハローワークのサイネージにて配信するとともに、労働局YouTube・Instagramにて公開（その他訓練分野についても随時公開中。）。</li> <li>・その他、屋外大型サイネージやテレビCMによる広報、メディアツリー等について報告したところ、構成員からは、労働局のみならず訓練委託元の高知県も自らの媒体を活用し、広報を実施するべきとの意見があり、高知県も具体的な方法等について検討を開始することとなった。</li> <li>・教育訓練給付制度について、制度の利用促進のためHPに活用事例を掲載することや、生成AIを活用して制度の利用に関する問い合わせや提出資料の作成を出来るようにする等、人手を介さずにシステム化出来るように検討していただきたいとの意見があった。</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護系訓練コースの開講時期が重複することのないよう調整や見直しをするべきである。</li> <li>限られた人材の中から、どうすれば介護系訓練を選んでもらえるのかを考え、初任者から実務者への流れや、介護福祉士試験の受験時期を計算して、訓練を受講したい方が受講でき、就業に繋げられるよう計画を立てるべきとの意見があった。</li> </ul>
40	福岡	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>県からの地域リスクリング推進事業に関する報告</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡半導体リスクリングセンター推進事業</li> <li>・商店街次世代育成事業</li> <li>・デジタルIT活用による生産性向上のためのトータルサポート</li> <li>・中小企業採用ノウハウ向上支援</li> </ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>就職率が分野別にばらつきが見られ、農業分野、デジタル分野の就職率が低い原因分析は。また、配分を検討するべきでは。</p> <p>公共訓練の製造分野で応募率・充足率が低い原因分析と啓発活動等の対策はあるか。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>Webデザイン分野を選定し、従前のヒアリングに加え、新たに訓練修了者を対象としたWebアンケートによる検証を実施し、検証結果を報告。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>県からの障害者委託訓練PDCAに関する報告</p> <p>国の目標値である就職率55%について、他の都道府県の達成状況を教えてほしい。</p> <p>⇒後日委員へ提供。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>離職者訓練については、ものづくり・製造分野の訓練の充足率が低い傾向にある。また、昨今、建築・製造関係の専門学校においては外国人留学生の占める割合が高くなっている印象。同分野では企業側の外国人留学生の採用意欲も高いと思われるため、外国人労働者を対象とした在職者向け訓練の充実を提案したい。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>特になし。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>求職者支援訓練と公共職業訓練では就職率の定義が異なることに加え、農業分野やデジタル分野では求人者が経験者を求めている傾向に加えて一定フリーランスや自営を希望する層が存在することが一因と考える。HWでの的確な職業相談や就職支援を通じてデジタル人材創出を図りたい。</p> <p>製造分野の充足率については、ものづくり分野での就職希望者が減っており、労働局としても危機感を持っている。</p> <p>ポリテクでは見学会・説明会を積極的に実施。令和7年11月から労働局で県・ポリテクの訓練をメインにウェブ広告を実施し、HWに来所していない層等に対するものづくり分野を中心とした訓練ニーズの掘り起こしを行う。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>特になし。</p>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>ご意見として承る。</p>

令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
41	佐賀	<意見等> 特になし	<意見等> ・委員から、生産性向上支援訓練は人手不足の中で非常に重要視されており、受講者数も令和5年度以降増加がみられる。訓練の内容や、どういった工夫をして受講者数を伸ばしているのか質問あり。	<意見等> ・令和7年度は、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。 訓練実施機関4機関、受講生39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、年齢の高い受講生に対して、モチベーション維持のための具体的な就職支援について質問あり。	<意見等> ・教育訓練給付制度の指定講座の状況及び今年度実施した指定講座拡大の取組について事務局より説明。 ・佐賀県から地域リスクリソース推進事業について、今年度実施の3事業の内容及び進捗状況の報告とデジタル技術の進展など労働環境の変化に応じた人材育成に取り組むことが説明された。 ・佐賀大学が実施しているリカレント教育について紹介があり委員間で共有した。	<意見等> 事務局より令和8年度訓練実施計画策定に向けた方針(案)を提案。 委員より、委託訓練の枠で新設の「外国人の方向け訓練」の具体的な内容について質問があった。また、人材確保が難しい福祉分野などの訓練を検討したらどうかといった意見があつた。
		<対応方針>	<対応方針> 機構の事業主相談員が県内各事業所を訪問し利用を勧奨。リピーターも多い。今後も商工会議所等地域団体との連携による広報を実施し、事業所のニーズに応じた訓練を企画・案内する。	<対応方針> スキルの習得に差がみられる場合は、講師との細やかな打合せと受講生のヒアリングを実施。また、キャリアコンサルティングを通じ、応募書類のブラッシュアップ、模擬面接の実施、マッチング支援等、就職活動への不安を取り除けるようきめ細やかな就職支援を実施する。	<意見等> 令和7年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。事務局より検討課題等や結果を踏まえて、今後の取組について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。	<対応方針> 県内で雇用される外国人が増え、企業からもニーズが高まっている状況がありコースを検討。内容は、IT関係の基礎的なコースを想定。今後各関係機関と連携、意見交換しながら詳細を考えていく。医療福祉分野についても検討したが、実施できる事業所がなかった。
42	長崎	<意見等> 資料2により、HWにて初めて訓練相談をされた方へのアンケート結果(求職者ニーズ)、5月に県内HWへ求人を提出いただいた企業へ実施したWEBアンケート結果(企業ニーズ)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。	<意見等> 資料3により、令和6年度、令和7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7年度については、WGにおいて「デジタル分野」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> ・資料6により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。 ・資料7により令和7年度に実施する地域リスクリソース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> 資料5により方針(案)について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。
		<対応方針> 引き続き、地域のニーズを把握し、地域のニーズに沿った訓練設定に努める方針。	<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> ○ハローレーニングの効果的な周知について、リーフレット等による周知はもとより、労働局におけるホームページ、SNSでの周知。令和7年3月より開始した各HWのLINEによる周知を引き継ぎ行う。また、令和5、6年度において実施した訓練体験イベント(ハロトレフェス)は、一定周知の効果があったと考えており、令和7年度も実施予定であることからその結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討する。 ○効果的な就職支援について、企業に対して「訓練コース紹介集」を活用し訓練内容(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やデジタル分野のオンライン説明会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	<対応方針> 資料5のAからHを取り込む形で、計画を策定する方針	

## 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料3

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関すること)
43	熊本	<p>&lt;意見等&gt; 経済団体 ・半年に1回会員事業所にアンケートを取ると人材不足が6から7割回答あり 特に5から10人規模事業所が著しい。例として天草地方では都会に出る方が多く自動車整備工が不足、タクシーやバスの運転手も中堅より下の方が少なく拍車がかかっている。 ・公共交通機関の運転手不足が大変重要な問題であり、確保が必要。全体的に人手不足があり、生産性を上げる必要がある。AIの活用についての情報や知識を得ることが出来ればいい ・中小企業では、人材の質も量も不足が続いている。ものづくり補助金で支援を行っているが、人手不足対策としてAIの活用を求めるところもある。雇用の影響もある。一方マンパワーはどうしても必要なところもありバランスをどうとるか悩みどころ</p> <p>労働組合 ・人手不足の声を聞く（運輸関係、行政、介護、農業など）、効率化等が必要。新入社員を定着させたいといわれる一方でリスクギングし、新しい分野に人材派遣業がありそれを活用する学生も増えている。この状況を行政も含めメッセージを出す必要あるのでは疑問を半分悩みながらの状況</p>	<p>&lt;意見等&gt; 求職者支援訓練のデジタル分野の14コース240人の定員に対し226人と充足率はいいが、就職率が他の公的訓練と比べると低い理由</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・調査方法について確認 ・AIをどのように活用するにあたって全体で考えられるような深堀りした調査にもっと入って頂きたいと感想あり ・企業からの習得希望に接客マナーや言葉遣い、受講生からはコミュニケーションスキルがあり、ここ数年連続で出ているが、今後に向けての取り組みがあるか ・受講生から意見で役に立っているもの、活用されなかったものと、同じ項目が入っており、構成比率などが資料の中にあるとわかりやすいと思う</p>	<p>&lt;意見等&gt; 総務省が創設した地域におけるリスクギング推進事業について、熊本市の①多様な人材の活躍に係るセミナー開催業務：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、②リスクギング支援実施業務：従業員等向けにスキル向上をサポートするためのeラーニングを実施し、ITスキル等必要な能力の獲得を支援 以上の2つについて報告を行った。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・委託訓練目安数について 令和8年度1029と令和7年度1619と大幅に減少している理由及びその数で対応可能か ・県の在職者訓練について 令和6年度の中止が多い、見直して来年度計画に反映を</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; ・公共交通機関の運転手不足対策として教育訓練給付金指定講座にタクシーやバス運転手の講座を設けるよう県内自動車学校へ協力依頼を行う。 ・人手不足分野やデジタル分野への職種転換を希望する方の安定した就職を実現するには、職業訓練というツールが重要な役割を担っており、活用するための周知広報に努め、適切な誘導と支援を行う。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 経験を重視する事業所が多く、6ヶ月程度の訓練では、その業種は難しい状況があるが、2人に1人くらいが就職している状況があり一定の効果はあると思われる。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・アンケートを訓練修了者100名に配布し、回答があった48名中就職先に訓練受講を伝えている事業所へ実施 ・アンケート様式の検討 記述式にしているため、選択式の導入を検討</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・目安数は全国的に減少、令和6年度の実績数であれば可能</p>	
44	大分	<p>&lt;意見等&gt; ・事務局から、公的職業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等について説明。  ・委員から、介護分野の受講生を確保するためにも、託児付訓練のように、要介護者の対応が可能な職業訓練が設定できればという意見があった（書面意見）。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」）等について説明。  ・委員から、デジタル分野の就職率が低い点について、年齢が高い方が訓練を受講しても就職に結びつきにくいのではないかという意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・事務局から、令和7年度のWGにおいては「介護・医療・福祉分野」を検証し、ヒアリング結果及び改善促進策等を説明。  ・委員から、「コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実を図る」という点に関して、「コミュニケーション能力」について具体的な内容が分かるような表現ができれば良いのではないかという意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・事務局から、大分県で実施しているリスクギング推進事業について報告。また、教育訓練給付制度の指定講座の状況について説明。  ・委員から、リスクギング推進事業が市町村で実施されていないことについて説明を求められたため、事務局から、今回の地方財政措置の対象とはならないが取組は実施していること等を説明。  ・委員から、教育訓練給付制度などのリスクギングについて、人材育成と併せて新卒採用や人材募集の場面での活用が促進されることを期待する意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・事務局から、令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）について説明。  ・委員から、女性が大分に定着するという視点でも考えていただければという意見があった。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; ・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。</p> <p>・要介護者の対応が可能な訓練の設定については、そのようなニーズがあることについて厚生労働省へ報告する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・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、時期等について一體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。</p> <p>・デジタル分野の訓練に関する就職状況等も踏まえながら、ハローワークでの適切な受講あっせんに努める。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・改善促進策（案）を踏まえ、職業訓練の広報活動の促進、ハローワークにおける訓練受講希望者を訓練コースのマッチング強化、コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実、訓練で実際の業務に近い内容を経験できるよう改善を図る。</p> <p>・コミュニケーション能力については、介護における三大介助やレクリエーションの場面でのコミュニケーションを想定しており、訓練カリキュラムに反映できるよう検討する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・策定方針（案）を踏まえて地域職業訓練実施計画を策定する。</p> <p>・育児や介護をしている方でも受講しやすいeラーニングコースや、デジタル分野及び託児付の職業訓練の設定も必要に応じて促進する。</p>	

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）	
45	宮崎	<p>&lt;意見等&gt; 【構成員1】 宮崎県は農業・観光が売りであるが、実績から開講されていない要因等は何か？ →委託訓練及び求職者支援訓練とも、当局においては観光・農業がニーズとして必要ではあると考えているが、職業訓練としては講師やカリキュラム等に限界があり開講まで至っていない。 また、当県における観光業界（旅行）の関係者から訓練よりも現場実践での経験を重視するという意見も伺ったことがあるところ。 【構成員2】 デジタル分野を重点化していくという情勢下にあって、実施分野の枠を確保する必要があるのではないか。 →DX化の訓練内容への反映を含め地域の実情に合った取り組みが必要。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 県及び機関より前年度における進捗実績報告後、構成員より、就職の低調な分野について人手不足でありながら就職率が低調な結果が伴っていないか、何かしらの要因があるのか。 →医療介護分野の現場では、即戦力を求めておりOJTにより育成している声があること、また、受講生と企業の労働条件の相違等が理由で就職充足率に影響がある。 また、IT業界の委員（職業紹介）であり訓練実施機関でもある委員より、業界では賞金の格差はなくなりつつあり、フリーランスで働く人が増え、訓練での就職率が雇用保険取得率であることも要因と考えるので、今後、雇用保険取得以外も就職率としたものが実態には近いと考える。一方で、雇用保険事業でもあるため、自指すところとしては雇用保険就職だと考えている。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 本年度の効果検証ヒアリングにおいては、デジタル分野について実施した。また、より多くの意見集約を把握するため過去デジタル関係の就職実績のある企業へアンケートも同時に実施した結果、基礎的なスキル、社会人マナーの入り口段階では非常に期待出来るが、より専門的な知識を求めている現状が出口である就職率の低調な要因と報告。</p> <p>構成員からは、IT分野コースだけを見る就職率が厳しいが、産業ごとの需要はあるため、受講生に対して何を目指しているか等（仕上がり像）、受け皿をしっかりと分化したIT分野の設定が必要ではないか。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 構成員より、デジタル分野における第2四半期の枠がないのは、委託訓練及び求職者支援訓練との重複をさけるためかと思うが、実施機関からすると開講できないことは死活問題でもあるので、今後、訓練促進を図るのであれば、訓練実施機関にもっと配慮すべきとの意見あり。 また、キャリコンの質の向上を図り個々におけるスキル乖離を埋めしていく必要もあるのではないか。 ハローワーク職員との連携、情報共有強化を含めこれから的情勢に合ったキャリコンの向上への取組が必要との意見あり。</p> <p>→下半期の定員枠等については両訓練とも密な摺り合わせを行っているが、未充足（中止コース）等もあり、上半期との調整がズレ込むケースもあるので、今後、分野設定の段階で今年度の状況から、コース設定及び実施機関の訓練に対する積極的且つ意欲的な環境作りも必要と思われる。 また、キャリコンの質の向上に対しても、これまで同様ハローワーク職員のスキル向上と合わせて、訓練実施機関との情報共有等連携強化が必要である。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 提案した策定案としては、離職者向けの内容となっているが、生産性向上訓練については、JEEDの運営協議会の中で実施しているため、今回示した教育訓練給付制度の異なる周知強化と合わせ、JEEDの協議会との共有強化を案としてワーキンググループにて検討を図る。</p>	
46	鹿児島	<p>&lt;対応方針&gt; 今後、デジタル分野の一層の推進に向け、定員増加を検討する予定。また、デジタル・IT企業における訓練受講生の認知不足（スキル・レベル）、業界におけるニーズや受講生の希望とのミスマッチも一つの課題と考えており、ハローワーク職員の職業相談や、受講前キャリコン及び実施機関によるキャリコン強化をはじめとした、受講生の業界への理解推進と、多様な業界に向けた訓練への理解を促す周知等を積極的に取り組む。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; デジタル、IT分野の中でも、受講生に分かりやすく明確な目標（イメージ）が出来るようなコース案内について、検討する。 今後の実施機関の作成するチラシやカリキュラムを見直しの提案を含め、デジタル分野の訓練について、受講生への的確な充足・就職支援強化に向け取り組む。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 今回の効果検証ヒアリング及びアンケートにより低調な課題がある程度明確になった。 次年度については、委員より特段希望の分野に関する意見が無かったため、ワーキンググループにて検討する予定。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・デジタル分野の訓練を受講した訓練生や修了生採用企業から、より応用的なスキルの習得の希望があった一方で、狭い範囲の訓練を行うことにより就職先が制限される懸念があることが説明された。</p> <p>・デジタル分野の訓練について、訓練内容がワード・エクセル、フォトショップ等の画像処理、JavaScript等の言語まで幅が広すぎるのではないか。人材がほしい求人とのバランスを見て、どの部分に重みを置くのか検討するべきであるとの意見があった。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・在職者へのキャリアコンサルティングをより推進していくために、キャリア形成・リスキリング事業の事業内容および周知・広報について構成員への協力依頼があった。</p> <p>・地域リスキリング事業については、県の7事業、鹿児島市などの15事業を地域職業能力訓練実施計画に位置づけ、デジタル技術の進展や職業人生の長期化などの労働環境の変化に応じた職業能力の開発・向上に取り組むことが説明された。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・前年度に引き続き、介護分野は就職率が高いが、応募倍率は低く、IT・デザイン分野は応募倍率が高く、就職率には改善の余地があることが説明された。 ・求職者支援訓練の基礎コースについて、令和6年度に計画数の割合を40%～30%に引き下げたが、未だ計画数と実績に乖離があることが報告された。</p> <p>&lt;対応方針&gt; ・介護分野については、介護の訓練開催時期を公共職業訓練と求職者支援訓練で重複しないよう調整を行い、応募倍率に改善が見られたため、引き続き調整を行うこととする。 ・デジタル分野については訓練のミスマッチを減らすために、ハローワークの職員や相談員のデジタル知識の向上を図ることとする。</p>
47	沖縄	<p>&lt;意見等&gt; 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。前年度協議会で当該若年層につい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、と意見したところ、これに対してハローワーク職員向けの施設見学会を実施しているとの説明があつたが、具体的に県内の訓練施設において3年以内の離職者を意識したどのような取組が行われているのか、分かることがあれば教えてほしい。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・「理容・美容」分野や「医療事務」分野においては応募倍率が100%を大きく超えている一方、定員充足率が100%以下となつており、定員数の減少等で、受講したいのに出来ない応募者がいると思われる。定員数の適切な見直しが必要ではないか。同定員数の適切な見直しにあたっては、本来数年間の平均を見る等の分析が必要なのではないか。 ・「介護・医療・福祉」分野については、個々のコースで応募倍率や定員充足率に差が出ていると説明があつたが、個別の訓練コースについても詳細な分析が必要なのではないか。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 「介護・医療・福祉」分野は労働局の統計資料においても新規の求人数が非常に高い状況が続いているので、ワーキンググループにおける改善促進策等の取組は非常に重要であると考えている。 一方で、訓練受講定員数が減っているから応募倍率や定員充足率が高くなっている、といったケースも考えられるため、「介護・医療・福祉」分野を含め、訓練実績の報告にあたっては、就職率だけではなく就職者の数が見えるような資料としていただきたい。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 特になし</p>	<p>&lt;意見等&gt; 特になし</p>	
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練実施施設における既卒3年以内を含む若年層向けに具体的にどのような取組が行われているのか、確認して回答できることがあれば情報提供する。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部分野内の個々の訓練コースについても分析しつつ、検討が出来るような形で資料を作り、示せるようにしていく。</li> <li>・いたいたい意見を踏まえて、今後の訓練実施計画の策定に対応していく。</li> </ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>受講者数や就職者数が見えるような形で資料を提供できるようにして参りたい。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p>	