

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）
O 1	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、応募率が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> <p>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。</p> <p>構成員からは特段の意見は無かった。</p>	<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きたいとの意見があった。</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）、委託訓練目安数、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>
		<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>・全国職業訓練実施計画策定方針（案）を踏まえて北海道地域職業訓練実施計画を策定する。</li></ul>
O2	青森	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●若い経営者は、本人及び社員にDXセミナー等を受講し、企業の事務処理のスキルを高めたいと考えている。</li><li>●老舗企業を見ると、今までの商売を続けていけるのか心配に思う場合もある。第2創業的にIT、DXを取り入れるための人材が必要。</li><li>●建設関係は人手不足であり、建設関係の受講者の確保が重要。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●基礎コースの就職率の変動が激しい。落ち込んだ年の理由。</li><li>●物づくり系の訓練で、中高年ミドル層が多い。若い方との訓練ミスマッチがあるのか。</li><li>●介護関係訓練が伸び悩んでいる理由。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●デジタル分野でありながら、企業はExcelやWordのスキルを重宝し、活かし切れてない。</li><li>●Excel、Wordは当たり前だと考えていたが、まだ訓練が必要かと思う。</li><li>●専門的な訓練なのに、コミュニケーション能力の重要性が強調されている。</li></ul>	<p>&lt;意見等&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;意見等&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。予算の減少と考えるが、訓練の質は保てるのか。</li><li>●下北地区の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>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●ITリテラシー、OAリテラシーに係る訓練分野を引き続き重点化していく。</li><li>●訓練体験会、訓練説明会等を通じて、物づくり訓練に係るPRを継続する。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●連続受講の少ない年度に、就職率を求める分母が減少しないため、就職率が低くても、特段の対応はない。</li><li>●全体の受講者の約7割を女性が占めている状況から、物づくり以外の訓練を受講する向きがあり、訓練ミスマッチがあると考えておらず、引き続き、AIで代替のできない物づくり訓練の受講あっせんに努めていく。</li><li>●介護系の訓練実施機関が閉鎖、縮小していることが大きな要因であり、訓練実施機関の確保に努める。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●企業のニーズとしては、Excel及びWordのスキルのニーズが高いことから、デジタル分野だとしても、当該スキルをカリキュラムの一部とすることを推奨する。</li><li>●顧客の要望を正確にコンテンツ等 に反映するための要件定義スキルにも通じることから、コミュニケーション能力の付与を含んだカリキュラムを推奨する。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●受講生一人あたりの委託費は、増額しており、引き続き訓練の質を確保していく。</li><li>●地域のニーズに基づき、教育訓練給付指定講座の拡大を図っていく。</li></ul>	

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。</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が弊害はないか。</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;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っていきたい。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ポリテクセンターは県内に1か所しかないが、地理的に広い岩手県の実態を踏まえた対策も今後検討してほしい。</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;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弊害はないが、引き続きニーズの把握に努めていく。</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;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県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;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、対象者が狭ま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;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和7年度については「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;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。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きたい。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>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、提案どおりで了承を得た。</p>
		<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;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;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;対応方針&gt;</p> <p>特になし</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
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、人材確保優先で考えているため、そういったことが介護訓練の充足率が高くないことの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とのことだが、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る分野と一緒にあり、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な。</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も理解がしやすくなるのではないかな。</li><li>・キャリア形成・リスクリ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>
		<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に関するコース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>・特になし</li></ul>
06	山形	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ハローワークで把握した事業所の職業訓練ニーズについて、NC生産システムが非常に減少しているとのことであるが、ものづくり関連としてその背景を教えてくださいとの質問があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ITデジタル分野の訓練修了者の就職率向上の取組として、訓練の成果をプレゼンする機会を設ける、または、合同企業説明会等を開催して訓練修了者と企業が直接面談できる機会を設けることも効果的ではないかとの意見があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護分野の訓練受講率が低下していることは、現在の人材不足にも大きく影響している。資格を持っていても介護分野に従事していない方もいるので、労働条件や職場環境の改善を含め、介護分野の人材確保に向け、工夫した取組をお願いしたいとの意見があった。</li><li>・ITデジタル分野のアンケート調査について、実際に回答のあった企業に採用となった例はあったのかとの質問があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&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・リスク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クリ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。提案とおりました承を得た。</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思料する。</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ったところであり、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>

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>&lt;意見等&gt; 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。 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>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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おり、人材確保は喫緊の課題であるが、介護業務は体力的にも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>&lt;意見等&gt; ・リスキリ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（実際行っている企業等）行うことなど仕組み作りが必要である。 ・学びの場所を提供するコンシェルジュがいないことで、リスキリングについて分からない方々に対する、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。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 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>
		<p>&lt;対応方針&gt; 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。 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>&lt;対応方針&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 求職者及び求人者のニーズを検証・分析し、産業界の求める人材に関する情報等を踏まえ、職業訓練コースを設定していく。 また、職業訓練実施機関の確保及びオンライン拡充を目指し、デジタル人材育成を図る。</p>
08	茨城	<p>&lt;意見等&gt; ・県から、ものづくり人材の不足や産業構造の変革に伴うデジタル化対応が進み、高度で実践的な知識・技能を持ち、職場課題に柔軟に対応できる技術者のニーズが高まっていること、また、IT人材については近年の急速なデジタル化の進展により需要が増加しており、企業からは質と量の両面で人材を求める声があるとの説明があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・構成員からは、ポ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を説明した。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・構成員からは、訓練制度の認知度は高いが採用経験のない企業が多く、訓練内容の見える化や周知を一層進めるべきとの意見があった。 ・構成員からは、企業アンケートで「訓練内容が業務遂行に必要なレベルに達していない」との意見が最多であったことから、カリキュラムの更新が必要ではないかとの意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。 ・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よいとの意見があった。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; ・デジタル人材の育成については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進めるため、一層のコース設定の促進を図るとともに、ワーキンググループによるデジタル分野の訓練効果検証に基づく改善促進策に取り組む。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・令和7年度の成果を踏まえ、今後同様の取組を継続する方針。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・訓練修了者等を採用するメリットや好事例等を求人者マイページやセミナー等で広く周知し、公的職業訓練の効果についても認知度向上を図る方針。 ・企業が求める水準や委員からの指摘を踏まえつつ、開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分及び資格取得を意識したカリキュラム設計を推奨する方針。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; ・eラーニングコースにおける県外受講者の応募状況、就職状況等を分析し、令和8年度は適正規模でのコース設定を図る方針。</p>



労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
09	栃木	<意見等> ・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。  ・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。  ・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。	<意見等> ・求職者支援訓練の介護分野の就職率が低いのはなぜか。従前と比べて何か変化があったのかとの質問あり。	<意見等> ・特になし	<意見等> ・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。	<意見等> ・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。
		<対応方針> ・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。	<対応方針> ・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をした。	<対応方針> ・特になし		<対応方針> ・知識・技能習得訓練コースは大半が就労経験が少ない者が受講。早期就職に結びつかないため、より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増やし、充足率、就職率の向上を目指す旨説明した。
10	群馬	<意見等> ・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。 ・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で良いところも多い。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。 ・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。	<意見等> ・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）も考えていかななくてはならないと思うが、何かデータはないのか。  ・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とのことですが、その成果は出ているのか、その辺りの分析結果を教えてください。	<意見等> ・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。そのため担当の高度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と。 ・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。	<意見等> ・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きます。と県から回答がされた。  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。	<意見等> ・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。 ・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。
		<対応方針> ・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。 ・機構では、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。 ・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行く。	<対応方針> ・現在は外国人向けの訓練設定はしていないので、外国人の訓練受講希望者には、まずJICEの受講を案内し、修了後、公的職業訓練のあっせん計画を立て取り組んでいる。 ・人材不足を解消する取り組み（介護業界の魅力を知ってもらう目的等）をハローワークで実施しているが、その中で訓練受講についても併せて周知している。 その結果、介護系訓練の応募倍率は、公共では増加、求職者支援訓練では減少、介護労働講習では増加となった。特に介護労働講習では、過去一度も達成できていなかった定員充足率100%を達成するなど、その直後の求職者訓練の応募者が減少するという影響はあったが、全体的に見ると効果が見られたと分析している。今後もハローワークと連携を取り周知活動を進めて行く。	<対応方針> ・AI（eラーニング）によるキャリアコンサルティングや就職支援についても、省力化や効率化のために活用できるツールではないかと検討している。 ・WEB会議の設営、メールの対応、電子ファイルの整理力、会議資料の作成、インターネットの活用術等、事務分野のもう1つ上の知識として備わっていることが、採用時の自信（アピール）に繋がるため、今後のカリキュラムに反映していきたい。	<対応方針> ・訓練受講者に特化した求人開拓の実施など求人部門と連携の強化を図り、次年度のワーキング・グループの検証方法、職業紹介事業者の公募条件への発表依頼について、検討していく。 ・事前に資料を提供するだけでなく「内容説明」等も添付し、構成員へ事前に学習していただいた上で、協議会当日は、議論中心の場とすることができないか次年度に向けて検討する。	

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
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 ど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 とポ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）県内中小企業に在職者の技 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と？
		<対応方針> 各構成員には、意見要望がある場合に申し いいただく。	<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 いきたい。		<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。
12	千葉	<意見等> 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 が求められるとの意見がある一方、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 もどの分野にも当てはまる初歩的なカリ 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」との意見があったことを 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っ 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っ 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 ②JILPT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 人材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 あった。	<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 部と共有し、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。	

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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・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つけるのは難しい。</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>	<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;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。</p> <p>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;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。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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。</li><li>・近年は、在職中の女性を対象に、①学び直して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。</li></ul> <p>地域リスキリング推進事業の実施内容を構成員間で共有。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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キ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実践人材リスキ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。</li><li>・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。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt; 特になし</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;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;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。</p> <p>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;対応方針&gt;</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
14	神奈川	<p>&lt;意見等&gt;</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していける必要がある。</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ける必要がある。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</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>&lt;報告等&gt;</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果的に運用するための方策として、職業訓練を経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>&lt;意見等&gt;</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>&lt;意見等&gt;</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、ぜひ国や県が生成ＡＩを職業訓練のカリキュラムに盛り込んでいくこと等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も検討したほうが良いと思う。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</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>
		<p>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・各HWの事業所部門担当者に積極的に訓練実施施設見学会等に参加してもらうなど、職業訓練に関する知識を深める機会を提供するとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保を各HWに呼びかけ、当該求人の増加に努める。</li></ul>
15	新潟	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>構成員からは、現在はあらゆる職種においてＰＣ操作を始めデジタルの基礎知識が求められるためデジタル基礎知識を習得する訓練は重要との意見があった。また、最近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た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>&lt;意見等&gt;</p> <p>構成員からは、ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを実施してもらうと求人事業者としてはありがたいこと、職業訓練修了後の仕上がり像を求人事業者にも伝えていただくと、就職促進にもつながるとの意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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>&lt;意見等&gt;</p> <p>新潟県からは、再就職デジタルリスキリング支援事業（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。構成員からは、特段の意見はなかった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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。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。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>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>新潟県からは、デジタル分野の訓練に関し、基礎的な事務分野の訓練コースに情報セキュリティのカリキュラムを追加したデジタル分野の訓練コースを設定することにより、事務分野の訓練を希望する者に対してもデジタルの基礎知識を習得させ、人手不足分野を含めた就職先の多様化も図ることを考えているとの話があった。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定については、引き続き重点的に取り組む方針。また、求人事業主に対しては、職業訓練受講後の就職事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、デジタル分野の訓練修了者の採用を促す働きかけを行う方針。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>訓練効果の検証結果を踏まえ、基礎的な事務分野の訓練カリキュラムに、情報セキュリティなどのデジタルリテラシーのカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の向上を図る方針。</p>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>デジタル分野の訓練については、デジタル人材が質・量ともに不足している状況を踏まえ、引き続き重点的に取り組む方針。コミュニケーションスキルの向上を図るカリキュラムとして、ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定について、引き続き重点的に取り組む方針。基礎的な事務分野の訓練カリキュラムに、情報セキュリティなどのデジタルリテラシーのカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の向上を図る方針。</p>



労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
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、地域におけるリスキニングの推進に関する事業実施報告として、とやま人材リスキニング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賃金について令和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った。</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、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・機構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、職場見学をすることは、就職先の選択肢を広げることにつながり、就職先企業にとってもミスマッチを防ぎ、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>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
18	福井	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・地域の中小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と。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分野の訓練訓練修了生を採用する必要がなくなるのではとのこと</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と。</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と。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、なってきた。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>
		<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。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。（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>・令和8年度の委託訓練の計画数については縮小となるが、求職者支援訓練は定員数増となるため、県内全域でデジタル訓練が実施されるように配慮する。</li><li>・医療介護分野については、人手不足分野として引き続きコース設定を行う。</li><li>・託児付訓練については、訓練数が減っているなかで、増加は困難であるが、一定数の訓練コースを設定する。</li></ul>
19	山梨	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・山梨県では事業所の約99%が中小企業であり、中途採用者への教育訓練はコスト・リソース面で困難。現状は即戦力採用でも業務に不慣れなケースが多く、OJTに依存している。離職者訓練を在職者向けに柔軟活用する仕組みを検討し、その役割を広げられないかとの意見があった。</li><li>・各種データから、特にエッセンシャルワークで人手不足が深刻。訓練内容を見ると、エッセンシャルワーカー向けの実践的なカリキュラムが充実しており、訓練を受けた方が適切な報酬を得られる仕組み、賃金設定や処遇改善の体制を、今後我々も真剣に検討すべきとの意見があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・公的機関による幅広い講座提供は社会的に重要であり、定員が50%を下回っても継続が必要。赤字の場合は県や国の保証を活用し、維持してほしい。出生率低下で受講率がさらに下がる可能性があるため、事務局は柔軟に対応し、選択肢を広く保ってほしいとの意見があった。</li><li>・介護福祉士や医療事務の養成課程は最低2年間の学習が必要。施設側が求めている介護福祉士の国家試験は難易度が高く、資格取得を目指す講座の充実が不可欠。委託訓練を実施するためには、県や国の支援制度を活用し、卒業までのサポート体制を強化することが、人材育成に有効との意見があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護助手やケアアシスタント制度が広がり、介護職の負担軽減を目的に周辺業務を担う取り組みが進んでいる。県内各地域で入門講座を実施し、就職説明会を通じて近隣施設への就職を促進。高齢者の就職事例もあり、中核人材の育成とともに中高齢者の活用による人材確保は現実的かつ有効な手段との意見があった。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・山梨県立大学が実施している「リカレント教育エコシステム構築支援事業」の内容を構成員間で共有。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。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。リスセキリングは一部可能だが、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;意見等&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>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ポリテクセンターでは、在職者向け訓練を実施しており、特に中小企業の従業員を対象とした取り組みを強化している。現状は地域団体と連携し、会員企業向けに訓練を企画・案内する形で進めている。今後も団体連携を活用し、中小企業のニーズに応じた訓練計画を検討していく。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ハローワークによる職業相談とキャリア形成支援を組み合わせ、受講開始前から資格取得後の就職・定着まで、一貫したサポートを推進する。また、失業給付を受けながら訓練を受講できる仕組みを活用し、生活面の不安を軽減する。さらに、資格取得に挑戦しやすい環境を整えるため、教育訓練給付制度の指定講座拡大に取り組む。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護施設等事業所へのアンケートでは、高齢者の雇用に前向きな姿勢が多く見られた。特に職業訓練修了者はフルタイム採用を検討する事業所が多数で、未経験者でも短時間勤務や補助業務での採用意欲が確認できた。実際の介護訓練修了者の就職率は非常に高く、就職者のうち50歳以上が過半数を占めている。このことから、高年齢層の就職率の高さを強調することも訓練の充足対策となる。</li></ul>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・定員充足への周知及び同種の訓練を同時期に設定しない取組について継続して実施。</li><li>・昨年度のWGヒアリングにおいて、訓練実施機関から『グループワークへの拒否反応』が指摘され、受講者確保が困難との課題を確認。基礎コースの目的は社会人基礎力を身につけることであり、グループワークはその重要な要素であるため、簡単に外すことはできないが、受講しやすい方法を模索するため、実施機関と相談しながらカリキュラムの工夫を検討していきたい。</li></ul>

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、訓練内容に落とし 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>	<対応方針> 長野県内の一部エリアに第三次産 業を中心とした新たな巨大雇用圏 が発生しており、そういった圏域 の雇用動向等を判断しながら、訓 練希望者に与える影響等を検討す る予定。	<対応方針> 就職後行っているハローワークの定着支 援の他に、介護職を希望する求職者に、 企業側で取り組んでいる定着対策の取組 を事前に理解していただけるよう、局や ハローワークにおいて介護施設を見学す る機会を増やす方針。		<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> ・地域リスキ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キリングに 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>	<対応方針> ・乖離が生じているのは委託訓練 であり、今後は求職者支援訓練の みを実施している訓練校へ委託訓 練の周知を実施する。また、訓練 校の要望等を聞き取り、応募要件 等の見直しも検討する。 ・産業人材育成科はCAD/CAM を習得する内容であり、令和6年 度は1コースのみの設定のため検 証しにくい。他のCAD（製 造）科の就職率は71.1%であっ た。産業界ニーズもあると考えて おり、今後も設定する方針。	<対応方針> ・ハローワークとも連携し、訓練校の状 況を把握して検討する。		<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。

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> <p>●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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>●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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>●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と。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>●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。</p> <p>●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。</p> <p>→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。</p> <p>●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。</p> <p>→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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>特になし</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>●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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>●障害者職業能力開発校（あした）が職業訓練校）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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>●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。</p>		<p>&lt;対応方針&gt;</p>
23	愛知	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・構成員から応募倍率が100%を超え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、補欠合格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意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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。</p> <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> <p>・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。</p> <p>・構成員からは引き続き詳細な分析を進めるようにとの意見があった。</p> <p>・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意見があった。「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）」については、女性活躍事例の確保</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・愛知県から、地域におけるリスキリング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。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>《報告内容》</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>《構成員の意見》</p> <p>・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働きやすい環境整備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った。</p> <p>・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</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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）</p> <p>※後日、協議会后に報告。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;報告内容&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・「ハロトレくんペーパークラフト」の刷新（切り込みがあり製作しやすいものの作成）、リスキリ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、職業能力開発施策の周知広報に取り組む。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・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。訓練受講者には「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取り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。</p> <p>・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。</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）
24	三重	<p>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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、今後もし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>&lt;意見等&gt; 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と。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>&lt;対応方針&gt; 機械金属加工系コースについては、企業側、受講者側双方のメリットが多いので、募集活動において今後もJEED、労働局、ハローワークと連携をとりながら訓練受講のメリットを引き続きわかりやすく求職者へ伝えて行くことを心がける。</p> <p>高年齢層の受講割合が増える傾向は今後も続くため、施設内での求人企業説明会を増やし早期就職に向けて取り組んでいく。</p> <p>観光に関しては、企業のヒアリング通じて地域ニーズがあるかを確認し検討する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 意見を真摯に受け止め実施していくようにする。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; デジタル系訓練のカリキュラムに課題解決型のディスカッション等反映できるか訓練校と検討する。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; 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。</p> <p>又、離職者訓練だけでなく、企業内人材育成においても力を入れ対応していく。</p>
25	滋賀	<p>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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>&lt;意見等&gt; 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。 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。 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っ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>&lt;意見等&gt; 労働局、ポリテクセンター、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>&lt;意見等&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 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>&lt;対応方針&gt; 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く、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>

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; 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>&lt;意見等&gt; 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; 特段意見なし。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 特段意見なし。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 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」と計画数を減らすのではなく、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>
		<p>&lt;対応方針&gt; 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、極力実施するように努めており、業界団体2団体に受講希望者を集める協力をいただいている。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ①求職者ニーズについては、HW窓口で勧めたコースを申し込まなかっ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、カリキュラムのブラッシュアップに努める。</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>	<対応方針>		<p>&lt;対応方針&gt; ①障害者委託訓練の実施にあたっては、受講希望者の受け入れ先を確実に確保することを前提に、定員の適正化を図る。</p> <p>②京都府内の職業訓練ニーズを把握・分析し、適切なコース設定を行う。併せて、受講者掘り起こしを目的としたセミナーの実施や、労働局、京都府及び機構が一体となって職業訓練の周知を推進する。</p> <p>③次年度においては、方針案の策定段階から在職者訓練についても数値目標の設定について検討を行う。</p>
27	大阪	<p>&lt;意見等&gt; ・引き続きインバウンドが見込まれることから、旅行・観光分野の設定を継続する予定であることの説明があった。 構成員からは、令和5年度から令和6年度にかけて当該分野の応募倍率が低下していることの原因、当該分野の訓練実施施設について質問があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・構成員から、応募倍率が100%超かつ定員充足率100%未満のコースがあることについて原因を補足するよう意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 介護の現場ではスマホの入力が大切であるとのことだが、改善促進案ではデジタルリテラシーと括られている。デジタルリテラシーという大枠で括ってしまうと、スマホの入力スキルが必要という話が見えてこないとの意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 特になし。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。 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; ・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; ・受講するためには選考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; 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; ・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>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
28	兵庫	<p>&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>・県施設内訓練の入学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、姿</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年度地域リスキリング推進事業について構成員間で共有した。</li></ul> <p>・令和7年10月に施行した「教育訓練休暇制度」及び「リ・スキ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きたいとの意見、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、受講した先の社内で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を行う必要がある等の意見があった。</p> <p>・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、昨今はキャリアチェンジ目指す方、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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<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、製造分野等人手不足感が強く、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>
		<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・機構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もこれを促進していく。</li></ul>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>令和7年度に引き続き、以下を実施していく。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・製造分野の訓練について積極的な周知・広報、受講勧奨を行っており、これを強化していく。</li><li>・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よる社内の人材育成を喚起の取組を継続する。</li><li>・人手不足感が強い分野の仕事理解、訓練説明会や見学会等の機会を拡充する。</li></ul>
29	奈良	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・年齢に関係なく社会経験が浅く、雇用後に企業が苦労する事が多くなったので、社会に出て基礎となる部分を育てる訓練が必要という意見。</li><li>・離転職を繰り返す者は、現場で苦労する。採用した組織で育てないといけない。仕事の進め方、コミュニケーションの取り方など、常識に欠ける部分がある。その点、「橋渡し訓練」は良いという意見。</li><li>・企業は、IT・デジタル分野の人材を求めているが、企業側では組織での研修が減っていて、職業訓練が重要となっているという意見。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・IT関係は、訓練を受けたい人が多く、定員充足も非常に多いが、出口の就職がら0%程度しか就職できないという報告。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・介護分野での現場見学、実習はとても大事である。働く側も現場の雰囲気分かり、雇用側も人柄が分かり、お互いにマッチングが上手くいくという意見。</li><li>・ハローワークを利用していない層にも幅広い制度周知で、就労意欲が乏しい人や一歩踏み出さない人に対してどう周知していくか、良い案があれば、実行していただきたいという意見。</li><li>・介護業界で問題となっているのは、質の担保なので、公的職業訓練で教育を受ける事は非常に大事という意見。</li></ul>	<p>&lt;意見等&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強く重要である。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で、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、仕事を知ってもらうという事の強化が必要であるという意見。</li><li>・職業訓練受講中の各種給付金の適切な受給について、周知を徹底していく上で、労働組合としても協力していきたいという意見。</li></ul>	<p>&lt;意見等&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、ボリテクが行っている「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>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>若年者だけでなく、離職して求職期間が長い者、現在のIT関係について行けない高齢者など「橋渡し訓練」で対応する。</p> <p>・県内でIT関係の求人が少なく、県内就職を希望すれば、就職に結びつかない。IT関連求人の多い県外へ目を向けるよう指導が必要。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職業訓練の周知、認知度を上げる取組を行っていく。</li><li>・県内でIT関係の求人が少なく、県内就職を希望すれば、就職に結びつかない。IT関連求人の多い県外へ目を向けるよう指導が必要。</li></ul>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・訓練実施機関、企業、ハローワークの連携を更に深めるための取組を行っていく。</li></ul>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・実施計画の実施状況には、来年度のワーキンググループで検討する予定の分野にしている。</li></ul>

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、AIを使いこなして成果を出す人材を求められていると思うが、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AI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> ・県内で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ことの共有を行った。	<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つ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、受講するにあたっての不安の解消や、就業先によって必要なスキルが様々であることから個別のきめ細かな就職支援が必要であることがわかった。 ・採用企業からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力、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



労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
31	鳥取	<p>&lt;対応方針&gt; 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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 ・訓練設定・周知に関するものとして、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。 ・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。 ・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。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; 上記の課題を解消するため、 ・応募倍率が低い分野の訓練については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を継続。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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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>
32	島根	<p>&lt;意見等&gt; ・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。在職者のリスクリソク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。</p> <p>&lt;対応方針&gt; ・企業・求職者アンケート結果から、訓練ニーズを引き続き把握。 ・訓練の認知度向上と参加促進のため周知強化。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。</p> <p>&lt;対応方針&gt; ・アンケートやヒアリング結果をもとに、修了者の就職状況を整理し、訓練の成果を適切に伝える方策を検討する。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。</p> <p>&lt;対応方針&gt; ・訓練の効果を「生産性」「業務貢献」「定着率」などの観点から把握できるようヒアリングやアンケート項目を検討する。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 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。</p> <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>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。  ・各委員から反対意見なく承認</p> <p>&lt;対応方針&gt;</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
33	岡山	<p>&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、応募倍率の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（いず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;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;対応方針&gt;</p> <p>特になし</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に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、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という質問あり。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。</p> <p>農業や観光分野も含め、あらゆる分野において、デジタルの知識等が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の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に、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った。</li></ul>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・構成員から、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、現在のラッピングパスに加えて、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>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施 状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年 度計画に関すること）
35	山口	<p>&lt;意見等&gt; ◎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リ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</p>	<p>&lt;意見等&gt; ◎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</p>	<p>&lt;意見等&gt; ◎概要説明 令和6年度は、「IT分野」を検証し、以下のとおり概要を説明 ・訓練実施機関は、学習の定着や就職支援に向けた工夫をはじめ、訓練の目的を意識付けを行っている。 委託訓練や求職者支援訓練について常設の施設内訓練に比べ認知度が低いという意見もあった。 ・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った。 ・訓練生からは、WEBデザインやVB A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った。 ◎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</p>	<p>&lt;意見等&gt; ◎「教育訓練休暇給付金」制度の説明 ◎「リ・スキリ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リ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</p>	<p>&lt;意見等&gt; ◎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のある旨を説明 ◎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。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; ◎特になし</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ◎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</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ◎特になし</p>		<p>&lt;対応方針&gt; ◎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。</p>
36	徳島	<p>&lt;意見等&gt; ・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、SNS関連の業務ができ、また専門業者と話をし、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。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・「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」が中心である。 また、県内におけるプログラマーの求人数は少なく、就職が決まらない状況が頻繁に起こりうる。</p>	<p>&lt;意見等&gt; 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であるため、より深く学べたらよいとの意見が出された。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・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ことから、訓練の定員が多いとの意見が出された。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt; 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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 「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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; 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。</p>		<p>&lt;対応方針&gt; 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。定員数が少なくなりすぎると、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。</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）
37	香川	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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・技術職において求人・求職のギャップが出ていることを報告。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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、理由を教えてください」という意見があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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った。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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、受講勧奨の強化、訓練実施機関開拓のための検証を行った。ヒアリング結果として、業界全体の人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った。</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上での技術として身に付け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で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った。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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。構成員からの意見なし。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</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った。</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軸にし、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った。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</p> <p>①企業実習が必要と感じている受講生、採用企業が多いというヒ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、雇用保険被保険者での就職が前提としてあるが、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>&lt;対応方針&gt;</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>	
38	愛媛	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・医療・福祉分野の求人が3割を占める旨報告あり</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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ものの、施設内訓練、委託訓練共に前年度より若干下回っている。主な要因としては、就職への意思がはっきりしていない者が増えたことがあるとの報告があった。</p> <p>・ポリテクセンター愛媛の訓練受講者が減少しており、受講者増加に向け、ものづくりに関する魅力をアピールするため、様々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。</p> <p>・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6年度事務系で1コース中止となった等の報告があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・令和7年度については、WGにおいてデジタル分野（IT分野、デザイン分野（WEBデザイン系））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、HPやPOP作成に役立っていること、エクセルの関数操作やドメイン取得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、訓練修了者からはカリキュラムに「ポートフォリオ作成」が設定されており、個人指導や作品批評を通じて応募書類提出に役立ったことなどが報告された。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・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、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、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った。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・医療・福祉分野の求人が3割を占める状況を踏まえ、応募倍率は低いが、就職率が高い介護分野について引き続き訓練コースの設定を行うこと。</p> <p>・応募倍率が高いが、就職率が低いIT分野、デザイン分野については、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。</p> <p>・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</p> <p>・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。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</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>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低いが就職率は高いこと、求人ニーズも高いことから引き続き介護の魅力を発信し受講者の確保を図るとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化することとする。同時期に訓練コースが重複しないよう調整し、受講者数増加に向けた取組を実施する。</p> <p>・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テ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（県下安定所から職員、ナビが参加予定）、メテ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。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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ことと、デザイン系においては色彩効果やwebマーケティングの知識習得を促進することとする。</p> <p>・訓練修了者歓迎求人確保のため、トライアル雇用助成金の活用により応募障壁を低くすること、デジタル開発系の事業所が所属している業界団体を局、ハローワーク、機関職員が訪問し、訓練修了生の仕上がり具合を説明した上で社内で活躍できる余地があるか意見を聴取することにより訓練修了生歓迎求人確保の可能性を探るとともに訓練カリキュラムの改善を図ることとしている。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・令和6年度の実施状況等を踏まえ、介護系の訓練コースの設定し、引き続きデジタル分野への重点化を図ることとする。</p> <p>・デジタル分野については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。</p> <p>・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。</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）
39	高知	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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な等、「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。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・「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。</p> <p>・IT分野の就職率（30％）の改善を求める意見があった。</p> <p>・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と計画数のアップに繋がるのではないかな。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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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った。</p> <p>・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っせん十分に活かしていないこと。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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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。</p> <p>▶若者のハローワーク離れが進む中、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クを配布。</p> <p>▶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。</p> <p>▶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。）。</p> <p>・その他、屋外大型サイネージやテレビCMによる広報、メディアツア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。</p> <p>・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。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>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。</p> <p>限られた人材の中から、どうしても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、就業に繋がれるよう計画を立てるべきとの意見があった。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・公共（委託）訓練のみならず求職者支援訓練においても、指摘のあった分野の訓練実施施設の開拓に向け、労働局・高知県・機構で情報共有しつつ取り組んでいく。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・各構成員への情報共有の内容、時期や方法について協議し、広報の協力依頼を行っていく。</p> <p>・IT分野については、就職率の低い求職者支援訓練修了者に対して、IT職種にこだわらず訓練で習得したスキルを活かせる求人へのあっせんと求人確保に取り組んでいく。</p> <p>・障害者委託訓練については、ハローワークが、求職登録している障害者のニーズを伝え、高知県と連携してオーダーメイド訓練の計画数を増やしていくよう取り組んでいく。また、職業訓練の計画から募集、受講あっせんから就職支援に至るまでの過程における各機関の役割について、次回協議会において説明すべく資料を作成する方向で検討する。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・講師要件については、訓練の質を落とさないことが大前提となるが、委託費等の引き上げも含め機会を捉えて厚生労働省へ要望をあげていく。</p> <p>・ハローワーク、高知県（高等技術学校）、機構の実務担当者を含めた関係機関で情報を共有し、就職支援にかかる連携やキャリアコンサルティング技法のフラッシュアップを検討していく。特にハローワークは「かんたん求人検索」「オンライン相談」を活用し、訓練受講中も訓練実施機関と連携して、修了後の早期就職を見据えた支援を実施する。</p>		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・介護分野等の理解促進のため、職場見学等への参加を積極的に勧奨するとともに、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を踏まえた受講動機強化を行う。</p> <p>・SNS等を活用した効果的な広報をより一層実施する。</p> <p>・高知県と機構が計画のスケジュールングについて情報共有するための機会を定期的に設け、訓練実施機関にも早期に情報提供を行い、開講時期等の調整を行う。</p>
40	福岡	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>県からの地域リスキリング推進事業に関する報告</p> <p>・福岡半導体リスキリングセンター推進事業</p> <p>・商店街次世代育成事業</p> <p>・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</p> <p>・中小企業採用ノウハウ向上支援</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>就職率が分野別にはばつきが見られ、農業分野、デジタル分野の就職率が低い原因分析は。</p> <p>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>ポリテックでは見学会・説明会を積極的に実施。</p> <p>令和7年11月から労働局で県・ポリテッ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>

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リング推進事業について、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った。
		<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。		<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> 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> ○ハロート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による周知を引き続き行う。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

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人小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。一方マンパワーが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キリングし、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が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掘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キリ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リスキリング支援実施業務：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、求職者や求業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が高い」「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キリ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、リスキリ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キリングについて、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、女性が十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。  ・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。  ・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。  ・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レ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。  ・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？</p> <p>→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。</p> <p>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。</p> <p>【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おいて、実施分野の枠を確保する必要があるのではないか。</p> <p>→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は必要。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>県及び機構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が、何かしらの要因があるのか。</p> <p>→医療介護分野の現場では、即戦力を求めている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。</p> <p>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、業界では賃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、目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;</p> <p>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行った結果、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分野コースだけで見ると就職率が厳しいが、産業ごとの需要はあるため、受講生に対して何を狙っているか等（仕上がり像）、受け皿をしっかりとした細分化したIT分野の設定が必要ではないか。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>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せるためかと思うが、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。</p> <p>また、キャリアコンの質の向上を図り個々におけるスキル乖離を埋めていく必要もあるのではないかと。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の情勢に合ったキャリア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や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料する。</p> <p>また、キャリア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;</p> <p>構成員より、これからは在職者向けの生産性向上に対応した訓練が必要となってくる。離職者が減少している中、離職者を出さない方針で、今いる社員育成を向上していく上で生産性向上訓練も案に取り入れるべきではとの意見あり。</p>
		<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>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、受講前キャリアコン及び実施機関によるキャリア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;</p> <p>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。</p> <p>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;</p> <p>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。</p> <p>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;</p> <p>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更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;意見等&gt; 無し</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・ポリテクセンター内の施設内訓練（離職者訓練）については、令和7年9月末時点の定員充足率が68.6%と令和6年度と比較して、13.5ポイント減少していることが説明がされた。</p> <p>また、その要因として、4月入所生で応募した後に就職による辞退が多発したこと、5月以降の募集にかかる定員充足率は例年並みに戻っていることが報告された。</p> <p>・生産性向上訓練のミドルシニアコースやサブスクリプション型コースについては、令和7年9月末時点で受講者数目標を達成していることも報告された。</p>	<p>&lt;意見等&gt;</p> <p>・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と。人材がほしい求人者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;意見等&gt;</p> <p>・在職者へのキャリアコンサルティンクをより推進していくためには、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;意見等&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・求職者支援訓練の基礎コースについては、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; 無し</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・ポリテクセンター内の施設内訓練はハローワーク職員の見学・体験会を8月に開催し、11月にも開催予定となっており、ハローワークとの連携を強化している。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・訓練修了者や採用企業から応用的なスキルの習得を求める意見や構成員から期間に対して訓練カリキュラムの幅が広いとの意見があるため、訓練期間を長期間に設定することについて鹿児島県やポリテクセンター鹿児島と情報共有した。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・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。</p> <p>・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;</p> <p>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ったが、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;</p> <p>・「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%以下となっており、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。</p> <p>・「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ったが、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;</p> <p>「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。</p> <p>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> <p>・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。</p>	<p>&lt;対応方針&gt;</p> <p>・同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って、示せるようにしていく。</p> <p>・いただいた意見を踏まえて、今後の訓練実施計画の策定に対応していく。</p>	<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>	