

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
O 1	北海道	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none">・受講生の知識習得レベルにばらつきが生じる分野であるため、適宜個々のレベルを把握し、レベルが低い受講生には助手による個別サポート等により、全員が理解してからカリキュラムを進めるよう心がけている。・就職に資するため、ポートフォリオの作成を最重点としている。・デジタル分野はチームで業務を行うことからチームワークが重要なため、ヒューマンスキル（コミュニケーション能力、対人スキル）を重要視している。・デジタル分野の企業は経験者を求める傾向があることから、訓練修了者が就職できる機会が限られているため、就職先の開拓を積極的に行っている。・物価高騰、賃上げが続く状況から経費との採算をとることが非常に困難になっているため、委託料等の引き上げをお願いしたい。・通所の訓練と比較するとeラーニングの訓練は低コストで実施できるにもかかわらず奨励金の金額は同額であることに不公平感を抱いており、通所訓練に対する委託費等の増額を求める。	<ul style="list-style-type: none">・訓練で身につけたIllustrator、Photoshop、WordPress等のスキルは業務に役立っている。・プログラム言語については業務では直接使わなくても、理解していることで案件の処理に役立っている。・コミュニケーション能力に関するカリキュラムはもっと増やしても良い。・就職支援について、履歴書の書き方のチェックや面接練習など手厚いフォローを受けることが出来た。・デジタル分野の企業は実務経験を重視しているのか「未経験者応募可」の求人は非常に少なく、「デジタル分野の職業訓練受講中」と記載して応募書類を提出するも採用にはなかなか至らなかった。	<ul style="list-style-type: none">・Webデザインやコーディングの知識を期待するが、高度なスキルまでは求めておらず、基本的な知識を広く習得してほしい。・プログラミングやデータベース操作などの基本技能を身につけているため、OJTの初期段階から実務の理解が進みやすく、教育機関の短縮が期待できる。・報告、連絡、相談の基本的なビジネススキルが身につけており、配属後の業務処理に活かされている。・チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。・専門知識というよりはコミュニケーション能力を重視している。・学科、実技ともにチーム演習を充実してほしい。	<p>【訓練修了者を採用した企業を対象にアンケートを実施】</p> <ul style="list-style-type: none">・訓練修了者に期待することは「ビジネスマナーを身につけていること」「コミュニケーション能力があること」などがあり、「即戦力で働けるデジタルスキル」よりも「社会人としての基礎能力」を身につけていることに重きを置いている傾向にあった。・訓練修了者を採用したことへの満足度は総じて高い評価が得られたが、「即戦力」としてよりも「将来の担い手」として期待している傾向が見られた。・強化してほしいカリキュラムは、「Excel、Wordなどの基本操作」「ネットワーク管理」「情報セキュリティ」に関することが上位に挙げられ、デジタル関連以外の項目では「ビジネスマナー」「ビジネス文書・資料の作成」を挙げる企業が多かった。・その他職業訓練に関する希望としては、「業務改善に関するスキルの習得」「情報セキュリティやネットワークに関するインシデント対応スキル」「一般企業のDX人材を育成する訓練コースの設定」などの意見が見られた。	<ul style="list-style-type: none">・企業や受講希望者のニーズを把握し、関係機関で共有することで、訓練コースの設定やカリキュラムの見直し等に活用する。・企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進する。・キャリアコンサルティングの質の向上を図り、受講生の経歴や受講状況に応じた求人応募先の選定への助言等、再就職に向けた支援を積極的に実施する。・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化のため、ハローワーク職員の訓練コースの理解、訓練知識の向上を図る。・職業訓練制度の周知のため、労働局HPの見直しのほか、各ハローワークでのSNS発信を推進する。
O2	青森	デジタル分野	<p>(1) IT分野での就職になかなか結び付いていなく、3か月コースでは基礎しかできないので、今後はプログラムを中心に4か月に期間を延ばしてjavaなどの資格が取れるコースとしたい。仕事の中にAIが溶け込んでいるので、CANVAなどAIを受講生に使用させるようにしている。</p> <p>(2) 職業自体がわかっていない受講生もいるので、職種の理解・業界の理解ができるように早いうちから説明している。キャリアコンサルティングの1回目は前の仕事内容をしっかり聞いている。辞めた理由も聞いて今後に生かしている。</p> <p>(3) デジタル系ではフリーランス（自営）で生計を立てていくことを望む人もいて、自営の際の雇用保険適用就職の条件を緩和して欲しい。</p>	<p>(1) Webサイト制作の基礎技術（HTML、CSS）。Excel、Wordが役立っている。</p> <p>(2) 動的サイト作成。</p> <p>(3) <u>実際にHPを1から作る技術をもっと身につけたかった。</u> Photoshop/Illustrator。ExcelとWordを強化したかった。</p> <p>(4) 就職活動における書類選考時、面接時等において、受講した訓練内容を特にアピールした点は？</p> <p>ホームページを制作できること。</p>	<p>(1) HTMLの基本要素、CSSの基本、Webページのレイアウト。Excelが経理で役立っている。専門性が高い技術は入社後にスキルを身につけ、専門性が低い業務はExcelの実務経験があれば対応可能。</p> <p>(2) Excel、Word、PPT。VB、net、Java、C言語。ITパスポート、情報処理技術者試験基本情報技術者資格の取得。CMS（Wordpress等）の基礎的な操作。</p> <p>(3) Word、Excelができること。Excelの実務経験。</p> <p>(4) 職業訓練に係る、その他意見・要望 IT業界はWeb関連の仕事が突出して多いわけではないので、Web系に偏った訓練は、スキルアンマッチを起こす恐れもあるかもしれません。</p>	<p>情報サービス業、インターネット附属サービス業の企業を対象にアンケート調査を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none">・中途採用の募集方法（複数回答） HWへの求人申込 75.7% デザイン分野の求人が少ない状況であるが、企業は引き続きハローワークを利用しており、関連職種に係る求人の確保を図っていた。・採用において重視する点（複数回答） コミュニケーション能力 67.6% 熱意・意欲 45.9% 職業経験 40.5% 業務の知識 37.8%・検証3コースとも、活用できるとして60%程度支持されたカリキュラムがあり、企業ニーズに沿っていると判断するが、採用において重視する点で業務の知識が上位となっておらず訓練効果をアピールする必要がある。	<ul style="list-style-type: none">●現在の訓練内容のうち効果が高いもの【デジタル関係】 ○HTML/CSS実習は、Web上のフロントエンド側を作成するプログラミング言語として業務に活用できている。 ○JavaScriptによるプログラミングが業務に活用できており、フロントエンド側のプログラミングとして訓練効果が期待できる。【OA関係】 ○Web系に偏った訓練は、スキルアンマッチを起こす恐れがあると指摘もあり、専門性の高い業務スキルを採用後に習得する前提となるスキルとしてExcelのカリキュラム。●訓練効果向上の期待が高いもの【実践的演習】 ○アプリやシステムなど、小規模で構わないので設計から開発、完成までを複数回経験できる実践的演習のカリキュラム。実践的演習でスキルを見える化するポートフォリオの制作。【生成AIによる効率化への対応】 ○生成AIのプログラミングにおけるプロンプト技術を向上させるカリキュラム。【コミュニケーション能力の向上】 ○顧客の要望を聞き取る、要件定義スキルの習得にも通じるコミュニケーション能力の向上を図るカリキュラム。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
03	岩手	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none">・Web制作現場で必要となるコーディングスキルを身につけ、再就職した際にすぐに活躍できるようカリキュラム内容と構成に配慮している。就職の際に必要なポートフォリオ制作にも力を入れて実習を組んでいる。知識として必要となるIT、DX、デジタルリテラシーについては訓練の早い段階で理解いただけるよう配慮している。・キャリアコンサルティングの際に得た受講者の情報を、受講者の同意・希望を確認の上受講者の抱える問題点や特徴を事務局・講師と共有し、受講者が訓練をスムーズに受講できるよう配慮している。・訓練の実施継続と質の維持、さらに充実させるために、物価高騰や賃上げ等の世の中の状況にあった委託料の引き上げをお願いしたい。・地元企業との連携を深め、企業の求めている人材像の確認などを行っている。・中途採用での応募者に求められているもの、自己アピール等についてグループワークを実施し、考える機会や意識付けができるようにしている。	<ul style="list-style-type: none">・パソコン操作、表計算などしっかり学べてとても役立っている。・現在の業務にはあまり役立っていない。	<ul style="list-style-type: none">・経験やスキルに合わせて、人柄やコミュニケーション能力の高さなどを重視している。・技能、能力と同等以上に職場での協調性と性格を重視している。・ビジネスマナーなどの基礎が身についているので安心して業務を任せられる。	<ul style="list-style-type: none">・デジタル分野の訓練修了者がデジタル関連の職務に就いているケースが少なく、ヒアリングによる情報収集が思うように進まなかったことから、追加で県内のデジタル関連企業を訪問し、求めている人物像等についてのヒアリングを行っている。	<ul style="list-style-type: none">・左記事業主のヒアリングを継続し、さらなる情報の収集を重ねている途中であることから、改善促進策（案）については、第2回の協議会において報告することとした。
04	宮城	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none">・地域ニーズに即した企業で求められる事務力、再就職に向けた人材育成を軸としたカリキュラムを設定している。・パソコンスキルや知識等の習得レベルや難易度を考慮した時間配分を設定している。・訓練修了後においても、修了生同士の情報交換の場を設け、講師による応募書類等のアドバイス等を行っている。・訓練実施人数が大幅に定員を下回る場合があり、設備や人員の確保に支障をきたす点についての対応を希望する。・委託費に関して、欠席が多くても請求できるよう「在籍日数」での請求を希望する。	<ul style="list-style-type: none">・自分のキャリア見直しから今後の目標設定まで繋がりを持って理解し取り組むことができた。PCソフトの使用についてわかりやすい解説を受けて理解が深まった。・前職で失敗した事や、つらい思いをした経験で、新しい一歩をなかなか踏み出せない状況であったが、無理に前を向かせるのではなく、新しい角度で自分に合う仕事を探すことを教えてくれたので非常に良かった。・ある程度、知識をつけられることで、自信を持って面接に望めた。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者は一定の知識・技能が身につけており、専属で指導する職員をつける必要がなく、即戦力として期待できる。・有資格者の確保につながる。・世間的にDX化が進んでいるため、対応できる人材が必要である。・地域貢献への意欲や、コミュニケーション能力。協調性と責任感等を持つ人材を期待する。	特になし	<ul style="list-style-type: none">・カリキュラム設定の際に、より実践的、具体的なDX化に繋がる科目を取り入れる。・ハローワークの求人部門と訓練部門との連携による、求人情報や求人説明会等の情報提供を実施する。・訓練実施施設による、修了後のフォローアップの強化を図る。・訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進する。・ハローワーク職員の知識習得のため、訓練実施施設による職員向け見学・体験会や研修を実施する。・引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
05	秋田	営業・販売・事務分野（うち「パソコン事務分野」）	<ul style="list-style-type: none">・受講生確保に有効であるため、施設内説明会を開催している。・訓練修了後に月1回集合型の就職支援を実施し成果に結びつけている。・訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。・パソコン事務系コースでも介護系コースと同様に、企業見学をした場合に委託費の上乗せを希望。・人件費、諸経費の高騰に伴う委託費、奨励金の増額を希望。・60歳以上の受講生で短時間勤務を希望するケースも多く見られることから、年齢によって就職率の分母から除外される、又は、年齢によって就職率にカウントされるよう見直しを希望。また、自営、請負などの就業形態についても、就職実績にカウントされるよう見直しを希望。	<ul style="list-style-type: none">・訓練期間中にどういった支援がありどの程度の収入があるのか分からなかったため、事前の詳細説明があれば良かった。・コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。・電話応対や名刺交換のマナーなどについて、実技を交えた講義があれば良かった。	<ul style="list-style-type: none">・基本的なパソコン操作、タイピング能力が身につけているので、採用後に問題なく業務を進めることができている。・デジタル分野等も含め幅広い知識、電話や来客対応等の基本的なビジネスマナー、エクセルを活用したデータ管理のレベルアップ、などについて期待。・パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。・仕事の知識・技能のほか協調性のある方、コミュニケーション能力やビジネスマナーに高い意識を持つ方、業務に対する積極性や即戦力、などについて期待。	・特になし	<ul style="list-style-type: none">・施設説明会の開催について各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実施する。・訓練修了後の就職支援による就職率向上の有効性を各訓練実施機関に伝達し、可能な範囲で実施するよう勧奨する。・受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底するとともに、訓練受講期間中の支援内容や収入等に関する説明を徹底する。・パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。・訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。
06	山形	介護分野	<ul style="list-style-type: none">・企業ニーズを把握するため、介護事業所や障害者施設の職員にヒアリングを行い、カリキュラムを作成している。・ハローワークと連携し、求人状況等の情報を共有している。・受講者のレベルの差については、経験の有無を把握し、訓練の際の指導に活かしている。・介護初心者に対しては、介護の魅力を伝えた時の反応を見たり、就職への意欲を聞き取りし、レベルの違いを把握している。・習得度の低い受講生に合わせて開始し、徐々にレベルを上げるようにしている。・受講者の受講に対する不安も可能な限り把握し、必要に応じて柔軟に対応している。・キャリアコンサルタントの資格取得を目指している職員がいるため、将来的に複数の有資格者による相談体制ができると考えている。・光熱費の上昇、高齢者や問題を抱えている受講者が多くなっていること、能力差に応じた指導に時間がかかっているため、訓練に係る委託費を少しあげてほしい。・認定申請書、実施の留意事項に係る管理書類をもう少し簡素化して欲しい。	<ul style="list-style-type: none">・人と直接的に関わる介護職に興味があり、手に職をつけたいと資格を取得したかった。受講し資格を得て自信につながった。・介護実務の演習をもっと増やし、しっかりと学びたかった。・高齢者に多い病気・高齢者特有の内容について多く知りたいと思った。・介護独特なコミュニケーションスキルが必要と感じた。（介助の際に、利用者から痛みを訴えられたり、叱責を受けたりした時の対応方法、なだめ方等）・就職に困っている人はたくさんいるため、このような訓練制度は広く周知してほしい。・全くの異業種からの転職はかなり勇気があるが、この訓練制度を利用すれば資格も得られ就職の選択肢も広がったため、受講を検討している方にはぜひ勧めたい。	<ul style="list-style-type: none">・介護に関する基本的な知識を有しており、即戦力としての期待が高い。・学んだことと現場の実情との違いに驚きや戸惑いが生じるため、実際の高齢者の状態を擬似的に体験できれば、現実との差が生しないのではないかと。・実技や職場見学を通じて、自身の適性を把握できるようにすることが重要。・「認知症の理解」「障がいの理解」は重要であり、理解が不足していると「虐待」に繋がり、また自身も苦労してしまう。・実習・職業体験の機会を増やすことが望ましい。	・特になし	<ul style="list-style-type: none">・訓練受講者採用企業、また受講者ともに、訓練受講により身についた知識は役立っているが、実務については現実との差を感じている。そのため、より実践的な介護実務の演習を増やすことの検討が必要。・企業によっては、専門的な分野の知識だけではなく、コミュニケーションスキルや接遇マナーの習得を求めているため、訓練内容に的確に反映させることも必要である。・実施機関だけでは、就職率の向上を図ることは難しく、ハローワークとの連携は不可欠である。ハローワークで実施している「求職者担当者制」により訓練修了者への就職支援を推進していく。また、求人の確保も重要であり「訓練修了者歓迎求人」や関連職種種の「未経験者歓迎求人」「労働条件」等の求人条件緩和の取組みを併せて推進していく。・職業相談部門とのより一層の連携やSNS等を活用した周知を積極的にやっていく。また、求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に就職ができる訓練であることを見極めることができるよう、詳細な訓練情報を訓練説明会や募集チラシに盛り込んでいく。・奨励金等の更なる増額と申請書類等の簡素化を厚生労働省へ上申。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
7	福島	介護・福祉分野	<ul style="list-style-type: none">・講師は、訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼している。そもそも介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況。そのため、訓練コースが少ない理由でもある。・受講生の中には、精神的メンタル面で配慮が必要な者がおり、画一的な指導が難しくなり個別の対応に苦慮している。・委託費や奨励金は、出席率や定率率の支払要件で支払が無い場合は運営に影響があり厳しい。・報告書類や提出書類が多く事務が煩雑であるにもかかわらず、事務経費が無いことで業務に負担がある。・物価高騰により経費負担大きい中、奨励金の額は大きく上がらず謝金等も上げられず、講師を依頼することも困難との窮状が訴えられた。	<ul style="list-style-type: none">・職業訓練を受講し就職や資格取得が出来たことに感謝しているが、介護職の賃金が低く生活面で厳しく、賃金が安く辞めていく人もいる。介護従事者の処遇改善は必須である。・訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。	<p>【訓練修了者を採用した企業及びそれ以外の施設も含めてアンケートを実施】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護・福祉関係の職業訓練を実施していることを半数以上が知らなかった。・コミュニケーション能力やヒューマンスキル（アンガー・ストレスマネジメント、虐待防止）などの、利用者との対人関係のスキルを身に付けてほしい。・職場内では、個々の職員の能力や進捗に合わせた育成ができず、育成にかかる時間もない。・人材不足の対策として、処遇・待遇改善である。また、福祉業界のイメージアップ、社会的認識・地位向上、ネガティブなイメージを払拭する。・介護サービス利用者等に対する働き手が少ないという課題は深刻化している。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者の人数が少ないことで、実施機関や採用企業のデータが少ない状況のため、全ての対象者にアンケートを実施した。・対象者をハローワーク利用者まで広げ、介護・福祉分野の職業訓練や仕事についてアンケートを実施した。【アンケート結果】・介護・福祉関係の仕事について、合わない・きついと思う等の理由で、興味が無い方が半数以上であり、介護業界を知る機会があれば職業訓練に興味はあるかの問いに対し、興味が無い・どちらかといえば興味が無いは60%以上であった。・また、人手不足を解消する取組として、待遇処遇が87%以上で最も多かった。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了後、介護職に就職した方の約45%が非正規雇用であり、ライフスタイルに合わせた就職や事業所の事情など様々な理由が考えられるが、人材確保を進める上で、介護補助者等のスポット職員（パート職員）の確保・育成を考慮した職業訓練コースの設定をする。・コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直していく。・講師の確保に苦慮していることで訓練設定ができないなどの意見もあるため、講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討していく。
08	茨城	デジタル分野（IT系）	<ul style="list-style-type: none">・地域の求人・求職ニーズに基づき、ITスキルの汎用性を踏まえた基礎重視の体系的カリキュラムを構築している。・IT企業の説明会参加を早期から促し、業界情報を直接得る機会を提供することで学習意欲を高めている。・チーム開発を意識したグループ形式の総合演習を導入し、実務に近い形でスキル活用を促進している。・Teamsを活用し、講師への質問を随時可能にするなど、コミュニケーション環境を整備している。・入所直後からキャリア支援を開始し、複数回の面談を実施。求職者情報を企業約100社へ送付し、指名求人を獲得。企業説明会を毎月開催し、業界理解と意欲向上を促進している。・ハローワークとの連携強化と支援継続を引き続きお願いする。	<ul style="list-style-type: none">・ネットワーク・データベースの授業は、インフラエンジニアとしての実務に直結しており、特に役立った。（現職：ITインフラエンジニア）・IT専門用語の習得が特に役立っており、職場での会話を理解し、質問や調査ができるようになった。（現職：プログラマー）・演習・実習を通じて、言語に依存しない論理的思考力が身につき、プログラム構築の基本的な考え方が実務に活かされている。（現職：システムエンジニア）・PLCの授業は半月ほどあったが、現在の業務では使用していない。（現職：ITインフラエンジニア）・WEBデザイン演習は、時間的にも中途半端で、現在の仕事には役立っていない。（現職：システムエンジニア）・現場の雰囲気や働き方のイメージが掴みにくかったため、現場を体験できるような授業があるとよかった。・託児付きコースでなければ受講が難しかったが、訓練期間中に利用した託児所を修了後も継続利用できたことで、就職活動中に大きな助けとなった。	<ul style="list-style-type: none">・Linuxやネットワーク、MySQLなどインフラ系の基礎技術が職業訓練で身につけられており、採用後の研修や実務において即戦力として活用されている。（情報処理・提供サービス業）・職業訓練で習得したプログラミングに関する基礎的な専門用語の理解が、業務の前提知識として役立ち、実務において改めて説明が不要な点で大きく貢献している。（ソフトウェア業）・情報処理やプログラミングの基礎的な知識・技能は、設計からテスト・デバッグ・マニュアル作成まで一貫した業務に対応するため、訓練段階でより一層習得しておくことが望ましい。・チームで円滑に業務を進めるためのコミュニケーション力は、技術力と並んで重要であり、訓練段階での育成が望まれる。・訓練修了者は基礎知識を備えており、研理解度が高く、現場配属までの研修期間短縮が見込まれ、早期戦力化が期待される。・訓練修了者には、設計からテストまでの一貫した訓練を受けていること、加えてコミュニケーション能力の向上を期待している。	<p>【IT系求人提出・訓練修了者採用事業所（Webデザイン系除く）へのWebアンケート実施】</p> <ul style="list-style-type: none">・回答企業は情報通信業が中心（51%）で、訓練制度の認知度は68%と高い一方、訓練修了者の採用経験は26%にとどまっていた。・採用した企業では、配属先は開発系が最多（54%）で、採用時には「意欲や向上心」「コミュニケーション能力」「訓練で得た知識や資格」が特に重視されていた。現場での実務を意識した人物面と基礎的スキルの双方が評価されている。・訓練の有効性については76%が肯定している一方で、非有効とした企業では「業務遂行に必要なレベルに達していない」との指摘が最も多かった。企業が求める水準とのギャップが、一定程度存在している。・企業が求めるスキル水準は、プログラミングやデータ分析では実務レベルが中心、ITインフラやセキュリティでは基礎レベルが多いなど、職務内容ごとに必要とされるレベルが分かれていた。	<ul style="list-style-type: none">・開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分の検討に加え、基本情報技術者試験やITパスポートなど資格取得を意識したカリキュラム設計を検討。実務レベルへの完全対応は難しいものの、段階的に対応できる仕組みづくりを目指す。・IT業界の実務でも必要とされるコミュニケーション能力とチームワークを育成するため、模擬プロジェクトや課題解決型演習、プレゼンテーション演習、訓練成果発表会など、実務に近いチーム演習の実施を推奨する。・IT企業による企業説明会の定期開催や、現役エンジニア・プログラマーによる職業講話等を通して、訓練受講者が企業から直接情報を得る機会の設定を推奨。・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するほか、リーフレットやホームページ、SNS等を活用し、公的職業訓練の認知度向上を図る。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
9	栃木	介護分野	<ul style="list-style-type: none">・就職支援は自己肯定感、自己効力感を高められるような支援を実施している。・介護現場のICT化について見学を実施している。・様々な施設、企業への見学・職場体験等を促し、仕事理解を深めている。・月1回キャリアコンサルタントとの面談を実施してジョブ・カードの作成、指導を行っている。・介護職員が不足しており介護職員の養成訓練は企業からも実施を熱望されている。県内各所で実施を検討したいが、教室、事務室の設置要件を満たす会場が少ない。	<ul style="list-style-type: none">・介助の技術だけではなく、社会保険（介護保険・健康保険）の知識、医療（病気や薬も含む）・専門用語の知識が必要である。・認知症についての理解は必要。・技術を実習で身につけるために、実習・演習の時間の確保が必要である。・施設や在宅によって支援の仕方は全く違うことを学んだ。支援がうまくできるかのスキルや技術よりも、寄り添いたい気持ちを伝えることが大事である。	<ul style="list-style-type: none">・様々な利用者の様々な特性について幅広く知識として学んでおくとうまい（認知症、介助拒否など）。・目線の向け方や柔らかい言葉遣い、特性に合わせた声の大きさ、トーンなどコミュニケーション能力、技術は必要である。・介護施設ではレクリエーションを実施しているため、レクリエーションについての知識を学んだり、企画を出す時間があると良いとの意見があった。	特になし	<ul style="list-style-type: none">・仕事理解をするために、職場見学の実施による介護現場の現状把握をする。・求職者支援訓練サポート講習にて、就職支援をテーマとした内容を実施、実施機関の就職支援の質の向上を図る。・グループワークの導入によるコミュニケーション能力の向上を図る。・訓練実施機関に対しカリキュラムのデジタルリテラシー要素の充実が就職に有用であることを説明する。
			<ul style="list-style-type: none">・科目ごとの座学の後、復習や問題演習の時間を設けるなど、資格取得対策に力を入れる事が、その後のキャリア形成（知識の定着）に影響する。・訓練受講は就職への通り道であり、就職への意欲を高めるため、訓練生との信頼関係を築き、キャリアコンサルティングにより、応募書類の添削、模擬面接等の実践的な対応が重要。・手続きの簡素化、定員半数に達しなくとも開講した場合の最低保証、就職率のカウント基準の変更等を検討いただき、訓練施設として手を上げやすい環境整備を期待する。	<ul style="list-style-type: none">・資格取得（資格試験）に臨むことで、達成感や自信に繋がり、求職活動へ反映していく。・医療事務科では、電子カルテなど現場に近い知識が身につけたかった。時代的にAI活用技術を少しでも紹介するような内容の勉強ができれば良かった。	<ul style="list-style-type: none">・PC基礎力が身につけていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。・企業内のデジタル化により、オフィスの基礎だけでなく、マクロ操作などのもう1つ上のレベルやクラウド型システム、生成AIの利用知識などがあれば尚良い。・訓練受講により、学びの姿勢ができていたので、業務への取り組み方や、考え方が前向きで、やる気が感じられる。		<ul style="list-style-type: none">【訓練設定（認定）について】 振り回りの時間設定・質問時間等の確保、講師のPCスキル・教え方・対応力の向上、就職を目的とした訓練受講であることやモチベーションを保つ等の工夫を盛り込むことを提案していく。【JEEDのご意見】 DXの進展のなかで生成AIの活用が急速に広まっていると感じていますが、現在県内で実施されている求職者支援訓練では生成AIの活用を訓練のなかで取り込んでいる事例はまだない。生成AIの活用は今後一層広がっていくことが確実で、当機構としても訓練実施機関に対して生成AIの活用スキルの習得に向けたカリキュラム改善を働きかけて参りたい。【開講機関の確保】 定員半数に達しなくとも開講した場合の最低保証等について本省に要望する。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
11	埼玉	製造業	<ul style="list-style-type: none">・訓練時間について、県高技専の2年制は「ちょうど良い」と言う意見が多かった一方、1年制では「短かった」という意見が多く寄せられたため、企業実習時間との配分やカリキュラムも含めた訓練内容を精査し、適切な対応を図りたい。・近年、訓練科目によっては、女性の入校希望者も増加しており、今後も女性へのPRを強化していきたい。	<ul style="list-style-type: none">・実際に職場で使える技能を教えてもらえた点が良かった。・実技は自宅での練習が難しいため、より長時間取り組めると良い。・覚えることが多く、ついていくのが大変だった。・「TIG溶接」、「板金塗装」、「ステンレス加工」、「アルミ加工」は、授業にゆとりがなく、もっと取り組みたかった。科目を減らして内容を濃くするか、2年制にすることも検討してほしい。・中高年向けの求人が少ないと感じた。・座位での作業スタイルだったが、立って作業台で行う実習もあると良い。・学校側は、早期から就職支援を行っていたが、高齢になるほど就職への意識が低く、訓練の目的が「就職」であることの理解を深める必要があると感じた。・県高技専の1年制訓練では、訓練時間が「短かった」という意見が多かった。	<ul style="list-style-type: none">・コミュニケーション能力やチームワーク（協調性）が重要。・社会人としてのマナーや一般常識の習得が必要。・基礎的な知識・技能の取得（資格・免許）が求められる。・高度な知識や技能習得、即戦力となる人材の育成を期待している。・基本的な知識・能力が身に付いており、それをベースに不足部分を事業所で指導できるため、業務習得にかかる時間が短縮され助かっている。・訓練前の職歴での経験に訓練内容を付加した人材を今後も採用したい。	特になし	<ul style="list-style-type: none">・訓練内容の見直しとして、時代の変化に対応した訓練カリキュラムの改定を行い、訓練の魅力を発信することで、受講者の増加に繋げる事としたい。・訓練時間について、県高技専の1年制訓練については「短かった」という意見が多かったため、企業実習時間との配分やカリキュラムも含め、訓練内容を精査し、適切な対応を図る事としたい。・女性の入校希望者も増加しているため、女性をターゲットとした子育て世代や育児が終わりブランクのある女性が受講し易い訓練内容等を精査し適切な対応を図る事としたい。・受講者数の確保として、年齢制限を緩和し訓練対象者の拡大を図る事も今後検討していきたい。
12	千葉	①介護分野 ②デジタル分野	<p>【介護分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・バーチャル体験を含む疑似体験を行い、介護される側の目線に立ってもらうことで、何に困っているか、どう介護したら良いかを体験してもらっている。・介護施設ごとの特色を感じてもらうため、面接の前には可能な限り施設見学へ出向くことを強く伝えている。・訓練の制度を知らない人が多いため、更なる周知に力を入れていただきたい。 <p>【デジタル分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・デジタル分野については、限られた期間で学ぶことが多いため、訓練生各自の復習が大切であるとの声かけを行っている。・Web関係訓練を受講して「Webデザイナー」になりたいと考える受講生もいるが、短期間の訓練では難しく、訓練実施機関が想定している仕上がり像（一般企業における社内Web担当やIT担当、もしくはその両方で活躍できる人）と差異が生じている。	<p>【介護分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護の訓練を受講するに至った経緯として、ハローワークの相談窓口で介護職を勧められ、職業訓練を受講することとなった。・施設見学については、おむつ介護や入浴介助・食事介助などを実際にスタッフが行い見学できたため、大いに参考となった。・コミュニケーション技術や講師の経験談を含めて、職業訓練で学習したことが実際の就業先で役に立っている。 <p>【デジタル分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・独学で身につけていたため、webやITの知識を体系立てて学ぶことができ、講師として就業するにあたり学んだ知識が役にたっている。・知識だけでなく、仕事をする上での心得やマインドの教えが就職後に役立っている。・就業先はデジタル分野ではないものの、自身のTODOリストを作成しチェック機能を付けるなど、訓練で教わったことが役立っている。・Web、ITの訓練を受けた方がどのような仕事を行っているか、こういった進路に進んでいるかといった方向性（ロールモデル）を知りたかった。	<p>【介護分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・利用者に対して、完璧とはいかないまでも尊敬の念を持って接してくれる。・介護の基本知識が身につけているため、多少のトラブルにもすぐに対応できる。・福祉の職を続けていこうという覚悟ができていたので勤務が継続する。・「障害の3分類（身体・知的・精神）」の基本的知識があるとありがたい。大卒の知識があるだけでも利用者とのコミュニケーションを図る上で非常に役立つ・専門的スキルや資格よりもコミュニケーションスキル（特に傾聴）を重視している。採用時のポイントとして、傾聴した上で利用者の要望に応じた対応を展開させる力があるかどうかを見ている。 <p>【デジタル分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・訓練で学んだ知識はもちろん、コミュニケーションスキルがあること。・Web、ITの職業訓練を修了して体系的な知識を学んでいるため、安定感がある。・Web、ITの知識は日々進歩しており、新しい知識を吸収できる能力も必要とされ、訓練校入校前から独学で学んでいる人を採用した。・学ぶ力と吸収力が必要。	<ul style="list-style-type: none">・ワーキンググループの効果検証とは別に、公益社団法人千葉県情報サービス産業協会（CHISA）の協力のもと、IT分野において求められる人材、スキル等のアンケートを会員企業に対して実施。さらに、回答企業2社に対するヒアリングを実施し、結果については第1回協議会で報告を行った。	<p>【介護分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・求職者に職業訓練を知ってもらううえで受講申込みに進むためには、ハローワーク窓口での受講勧奨が重要となる。・受講生が集まらない要因として、介護職を取り巻く労働環境等のマイナスイメージが払拭できないことも考えられることから、業界の現状について伝えてもらう必要があることを訓練施設に提言する。・訓練施設内で演習等を行うことで知識・技能は十分に身につけていくと思われるが、介護施設見学を行い現場体験によって、演習だけではわからなかった部分を知ることができるめ、見学の重要性について訓練施設へ提言する。 <p>【デジタル分野】</p> <ul style="list-style-type: none">・訓練施設の考える仕上がり像と、求職者の希望に齟齬が生じる状態があるため、あっせんを行うには本人の希望とカリキュラム内容をマッチさせる必要があり、そのためには、ハローワーク訓練窓口職員の知識向上が求められる。・訓練を受けた人がどのような仕事をしているのか、どのような進路に進んでいるかを訓練説明会等で説明をしてもらうことを訓練施設に提言する。・業務で活用できる訓練内容を盛り込む場合、1～2ヶ月程度の期間の追加が必要になることから、カリキュラムの変更や訓練期間の延長を検討する。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
13	東京	旅行・観光分野	<ul style="list-style-type: none">・実例を踏まえた接客対応を行う実践的な訓練を取り入れている。・苦情の対応など具体的にテーマを与えてグループワークでの発表という形で講義を実施。・訓練終了後に業界で活躍しているOBの話を聞く機会を設けている。・観光といっても様々な職種があるため、まずはそれらがどのようなものかを紹介し、訓練生に興味を持ってもらうための情報提供の実施。・語学力は入校段階で個人差があり、職業訓練のカリキュラムで統一的に実施するのは難しい。	<ul style="list-style-type: none">・添乗の知識を学ぶ授業で、実際の行程に沿って学んでいくことができたのがとてもよかった。・朝食は外国人客が多く應對に英語を使うため、英語の授業は役立っている。・人それぞれ重きを置く科目が違うので、選択制にできればいいと思った。・旅行業界の中でもどのようなキャリアを目指していくかという点について、就職支援のプロの先生と面談で相談しながら考えることができたのは非常に良かった。	<p>（採用選考で重視する項目・望ましいスキル等）</p> <ul style="list-style-type: none">・ホスピタリティ、周囲と協力して仕事ができること、英語の語学力。・幅広い年齢層や国籍のお客様がおり、外国籍のスタッフもいるので、コミュニケーション能力を最も重視。・サービス業経験者はコミュニケーションスキルが高く強みになる。・コミュニケーションスキル、敬語を含む言葉遣い、語学力、宗教による食事や礼拝への配慮などの異文化理解、データ入力程度のITスキル。 <p>（語学の必要性）</p> <ul style="list-style-type: none">・語学スキルもある程度は必要であるが、旅行英語など限られた英語力でも可能。・使うフレーズがある程度決まっているため、最低限の会話スキルでも問題ない。・英語ができればよく、中国語やスペイン語ができるとよりよいが必須ではない。 <p>（旅行・観光業界で働く方を増加させる取組）</p> <ul style="list-style-type: none">・他業種と比較して賃金が低い。賃金をどう上げていくかが課題。・添乗員業務は繁閑の差が激しいため、正社員として雇い入れることは困難。・労働力人口が減少している中、高齢者の採用を考えていく必要がある。	特になし。	<p>①実践的な訓練（実技）の実施</p> <p>授業やキャリアコンサルティングの中で、旅行会社でのカウンターや企画・営業、添乗員、通訳ガイド、ホテル・旅館でのフロント業務、客室清掃等の旅行・観光業の業務内容が多岐にわたっている事についての理解を深めることが有効であること。</p> <p>②多様な働き方への対応</p> <p>近年増加しているシニア層の訓練受講者はパート、派遣、個人事業主等、多様な働き方を求めている。一方で、若年層の訓練受講者の多くは正社員を希望しており、年齢や希望の働き方など個々のニーズに合わせた就職支援及びキャリアコンサルティングの実施が求められること。</p> <p>③語学スキルの習得</p> <p>旅行・観光業界で就労するには、英語を中心とした語学力が求められるが、職業訓練期間中での語学習得は難しいことから、語学習得の必要性を理解してもらい、個人での学習を奨励する必要があること。</p> <p>④ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性</p> <p>旅行・観光業においては、コミュニケーションスキルを重視する企業が多いため、訓練カリキュラムにおいて、ビジネスマナーや接客の基本を設定したり、グループワーク形式でコミュニケーションの能力を向上させることにより、旅行・観光関連企業への採用の可能性を高めることができること。</p>
14	神奈川	介護分野	<p>【訓練実施にあたって工夫している点】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護福祉士実務者研修及び介護職員初任者研修の修了には決められた内容・時間の受講が必要なため、カリキュラムについて自由度はほとんどないが、決められた受講時間以外の少ない時間を、何にどう当てたら就職に役立つかを考えてカリキュラムを組んでいる。・介護職は倫理観、人間性、人としての姿勢が大事なので、人の心に触れあう尊さを学ぶ授業をカリキュラムに入れている。・受講生の年齢層は幅広く、他のコースよりも高め。前職も多種多様で、人の役に立ちたいという理由で受講する人が多い。そういう気持ちを大切に、心を育てることを意識したコース運営を行っている。 <p>【キャリアコンサルティングの状況】</p> <ul style="list-style-type: none">・授業や職場実習などを経て、いろいろな情報が入ってきて迷いが生じてしまう受講生や、自分の目指す方向性が変わる受講生がいる。そのため、キャリアコンサルティングには重点を置いており、受講生の意識の変化に着目しながら実施している。 <p>【労働局、HWへの要望】</p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練受講終了後すぐの就職を考えていない受講生や、介護職に対する理解が十分でない受講生がいる。HWでは、職業訓練の目的、介護職の責任の大きさなどについてしっかり説明してほしい。	<p>【就職後、役に立ったカリキュラム等】</p> <ul style="list-style-type: none">・座学を通して介護職の基本的な知識・理解は必須だと思う。・現場に出たときの不安が払拭できるため、もっと実技の時間があるとよかった。・認知症の授業は就職後にとても役に立っているので、もう少し深く学びだった。・グループワークを通じた意見交換や発表は、チームワークが必要不可欠の介護職には就くにはとてもありがたかった。 <p>【就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル】</p> <ul style="list-style-type: none">・職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。・要の名称や効果について、もう少し知識を身に付けておくとうよかった。・「人権と尊厳」についての授業は、仕事を始めてみて、もっと真剣に受講しておけばよかったと感じた。 <p>【その他の意見】</p> <ul style="list-style-type: none">・「介護福祉士実務者研修」を修了できるコースがもっとあったらいい。・介護記録は職員に対して配付されるタブレットを用いての入力が主流になっている。そのため、PC操作に関する授業はあまり必要でないかもしれない。	<p>【職業訓練に求めること等】</p> <ul style="list-style-type: none">・接遇やコミュニケーションは介護職では必須なので、それらに関する授業を増やしてほしい。・利用者への介助に関する実習（排泄や移乗など）を増やしてほしい。・尊厳や倫理に関する授業を増やしてほしい。 <p>【訓練であまり必要でないと思われるカリキュラム】</p> <ul style="list-style-type: none">・1人1台配付したタブレットを用いており、PC入力を行うことはほとんどない。また、介護ソフトを導入しており、報告書は簡単に作成できる。そのため、PCに関する授業が必須とはいえない。 <p>【訓練修了者に期待していること】</p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練修了者は志望動機や心構えがしっかりしているし、コミュニケーションスキルがある人が多い。そういった点で、採用するメリットは大いにある。・介護福祉士実務者研修修了者は、実務経験を3年積みれば介護福祉士の資格が取れるようになる。この点は大きい。 <p>【HW、訓練実施施設への要望】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護職は生半可な職業ではない。精神面の強さ、自己コントロールが必要であることを、訓練でしっかり伝えてほしい。	<ul style="list-style-type: none">・効果検証はヒアリングのみでの実施だが、改善促進策（案）の作成にあたっては、介護関連の講座・訓練受講のため、訓練前キャリアコンサルティングを受けた人に対し実施したアンケート結果を参考にした。 <p>※アンケート項目</p> <ul style="list-style-type: none">・介護職を希望した理由、きっかけ・介護職に就くことに対する心配事等	<p>【1】就職後のミスマッチを防ぐカリキュラム作り</p> <p>→ 職業訓練修了者の離職防止のための取組</p> <ul style="list-style-type: none">・実技の授業、職場実習・職場見学等の充実・介護職の心構えや倫理等の授業の設定・キャリアコンサルティングの充実 <p>【2】HWでの効果的な職業相談</p> <p>→ 介護分野の訓練受講者増加に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練受講のメリットをしっかりと伝える（「金銭的な負担が少ない」「カリキュラムや就職支援がしっかりしている」等）・すでに介護職に就いている人たちが介護職を志した理由などを紹介し、共感を通じて介護職への意欲を喚起する <p>【3】ニーズに合った訓練コースの用意</p> <p>→ 介護分野の訓練受講者増加に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none">・介護職員初任者研修修了を目的としたコースは、様々なニーズに応じた期間の異なるコースを設定・介護福祉士実務者研修修了を目的としたコースの増設を検討 <p>【4】介護職のイメージアップ・魅力発信</p> <p>→ 介護職の人手不足解消に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none">・訓練を修了し介護職に就いた人の事例共有・介護施設担当者による講話・職場見学や体験イベントの開催・SNS、HP等を活用した情報発信・介護職に就くことに対する不安要素の払拭

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
15	新潟	事務分野のうち、事務基本科等の最も基礎的なPC操作やビジネスマナーなどの職業横断的なスキルの習得を目指す訓練コース	<ul style="list-style-type: none">・基礎的な事務分野の訓練受講者は訓練後の希望職種、希望条件等が漠然としている者が多いので、訓練開始早々に将来のキャリアプランを考えてもらい、定期的な相談等を通じて、訓練修了後の職業人生の方向性を明確にし、適職選択、早期就職につなげている。・訓練中は資格取得のための勉強になるのではなく、実務で役立つようなWord、Excelの実践的な課題を数多く与え、基礎力の向上を図っている。理解が早い訓練生には、PC検定2級など上のレベルの問題を提供し、個々の習熟度に応じた対応をしている。・PowerPointで自分の意見などについて資料を作成し、発表してもらっている。プレゼンの練習だけでなく、コミュニケーション能力の向上にもつながり面接対策としても役立っている。・ビジネスメールの初心者は、メールの送信ボタンを押すことにも不安を感じる。訓練生には架空の会社員の設定で、講師や他の訓練生と実際にメールでやりとりをして慣れてもらうよう工夫している。・企業においてデジタル技術が進んでいることを考えると、情報セキュリティの知識やデータ管理、SNS、AI等の基礎的な知識を教え、デジタルリテラシーを身につけることはとても重要だと思う。	<ul style="list-style-type: none">・時代によってビジネスマナーも変化しており、挨拶の仕方を含めて改めて学習できて良かった。・訓練期間中に毎日10分程度タイピングの練習をしたことが役に立った。今でも週間となり継続している。・これまで求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。・訓練受講前は、訓練後もフルタイムで働くかと思っていましたが、訓練中の講師とのキャリアコンを通じて、育児を優先してパートで働くという方向性に至った。訓練を受講したことで、自分の優先順位が明確になり、中・長期的な職業人生の方向性を納得して決めることができた。・就職支援では、応募書類の添削だけでなく、面接の練習やアドバイスももらえ役に立った。・訓練でWord、Excel等の基礎を身につけることができたが、実務を経験すると自分のスキル不足を感じる。Excelだけでなく、ITやWeb関連などについても勉強してスキルアップをしたいという気持ちが高じてきた。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者は、PCスキルの基礎が出来ているので安心感がある。ビジネスマナーも身につけているので、入社後の指導時間が削減できて大変助かっている。・若い従業員の中には、挨拶ができない、電話対応の基本が出来ていない者もいるので、それらを訓練で学ぶことは有益である。・訓練で学んだ内容に加えて、訓練を受講したという学習意欲も評価したい。・訓練でExcelの基礎を習得しているので業務の役に立っている。当社では、Excelの基本的な操作やグラフの作成程度までのレベルがあれば十分である。・訓練修了者には、事務作業の他にPC周辺の環境設定やソフトのインストールなども担当してもらっており貴重な戦力になっている。・Excelの回数などは今ではインターネットで直ぐに調べられる。むしろ、インターネットでの効率的な検索方法を教えることも必要ではないか。・今後はAIの基礎知識やChatGTPへの質問方法なども習得すると良いのではないか。	<ul style="list-style-type: none">【事務基本科等の基礎的な訓練修了者にアンケートを実施】・職業訓練の内容については、「満足」又は「まあまあ満足」と回答した者は90.6%だった。・現在（直近）の業務に活かされている訓練カリキュラムは、「Excelの基礎」、「Wordの基礎」、「PC基礎知識」、「コミュニケーション技法等」の順に多かった。【訓練修了者を採用した企業を対象にアンケートを実施】・基礎的なPCスキルやビジネスマナー等を習得する訓練コースを設けることは、企業の人材採用にあたって「有益」又は「どちらかと言えば有益」と回答した企業は95.6%だった。・今後実施（強化）してほしいカリキュラムは、「Excelの基礎」、「Wordの基礎」、「パソコン基礎知識」、「基礎的なデジタルリテラシー」の順に多かった。また、デジタルリテラシーの中で今後実施してほしい内容は、「メール・インターネット」、「情報セキュリティ」、「SNS」、「データ活用」の順に多かった。・基礎的な事務分野の訓練修了者がより就職できるようになるために訓練で必要なこととして、「社会人基礎スキルを高める演習の機会を設ける」、「実務につながるWord、Excel等の実践的な演習の機会を設ける」の順に多かった。	<ul style="list-style-type: none">・近年のデジタル技術の進展等に対応したスキルに関するコースが企業、訓練修了者双方で高まっていることから、インターネットやメール、情報セキュリティ、SNS、AI等に関する基礎的なカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の底上げを図る必要がある。・採用にあたり企業からコミュニケーション能力や社会人基礎スキル等を求める声が多く見られることから、訓練受講者が企業ニーズに対応した職業横断的なビジネススキルを習得できるよう実践的な演習のカリキュラムを増やしていく必要がある。・基礎的な事務分野の訓練全体で、訓練の早い段階で中・長期的なキャリアプランの作成及び継続的なフォローアップを行い、訓練受講者の主体的なキャリア形成に向けた伴走型の就職支援を強化していく必要がある。一次年度の基礎的な事務分野（委託訓練）のカリキュラムに、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ていく。また、訓練実施機関向けの資料を作成し、上記の実施について周知・啓発を行う。・求職者に対しては、基礎的な事務分野の訓練の受講メリット、魅力等をまとめた資料を作成し、受講促進に向けた周知・啓発を行う。また、企業に対しては、訓練修了者の仕上がり像等をまとめた資料を作成し、訓練修了者の採用促進に向けた周知・啓発を行う。・基礎的な事務分野の訓練修了者をはじめ更なるスキル向上・学び直しを希望する者が、能力開発機会に関する情報にアクセスしやすくなるよう、関係機関が実施している訓練情報（離職者向け、在職者向け、企業向け等）をHP等に集約し、情報発信の強化を図る。
16	富山	介護・医療・福祉分野	<ul style="list-style-type: none">(1) レクリエーションスキル、コミュニケーションスキルの向上を身につけられるようカリキュラムを組んでいる。(2) 就職後の早期離職を防止のため、介護サービス事業の講話や現場で働く方と受講生との座談会を実施するなど、介護現場実態について、良い面、悪い面も含めて説明している。(3) <ul style="list-style-type: none">・応募人数が少なくても一定の奨励金が保証される等の最低額を保証する制度・仕組みを検討して欲しい。・応募人数が少なく、中止が可能となる応募人数を実施機関側で設定可能としてほしい。・訓練実施に係る事務手続きの簡素化を実施してほしい。	<ul style="list-style-type: none">(1) 訓練を受講することにより、介護の現場で働くことの不安が解消された。(3) カリキュラムについては、より実習や現場の実態が分かる講義が充実していると尚良かった。	<ul style="list-style-type: none">(1) 訓練修了者は資格取得に必要なカリキュラムを受講しており、介護現場で即戦力となっている。(1) 訓練修了者は訓練を通じて身につけたコミュニケーション能力が役に立っている。(2) カリキュラムについては、より実習や現場の実態が分かる講義が充実しているとなお良い。	<ul style="list-style-type: none">・郵送でのアンケート送付、回答	ヒアリング調査の結果、訓練修了者は即戦力となっているという声が確認されており、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思われる。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なお良いとの意見もあった。これらの意見を踏まえ、カリキュラムについては、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。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
17	石川	介護分野	<ul style="list-style-type: none">• 全体的なPRだけでなく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。• 福祉職を経験した受講者などからは、介護現場における業務でパソコン操作のスキルが求められることも多いとの声をきいていたため、基礎レベルのパソコン操作についてカリキュラムに取り入れている。• 委託料の契約額を上げてほしい。物価高騰により経費負担が大きく、特に資金面の上昇が課題となっており、講師の謝金を上げられずに困っている。介護コースについて充足も低く採算がとれないかと不安に思っている。	<ul style="list-style-type: none">• 模擬面接や履歴書作成指導においての具体的なアドバイスにより、自信をもって面接にのぞむことができた。• キャリアコンサルティングにて、自分を振り返ることで自己理解に役立ち、今後の方向性やアピール事項を整理できた。また、やりたい気持ちの後押しをしてもらい心強かった。• 良い制度（金銭面で大変助かり、転職のきっかけとなった。施設の方も丁寧で受講して良かった。）なのに知らない人が多いので色んなところで知らせると良いと思う。• 座学の時間が多く、実技及び実習をもっと多くすべきだと思う。• 未経験職種からの転職を考えた際、訓練で知識や技術を身につけ就職につなげられたので役に立った。	<ul style="list-style-type: none">• 利用者やお客さんへの接遇だけでなく、職員間のコミュニケーションがとれるよう協調性を身につけてほしい。• 利用者に関わる実践が何より大切なので、こうした機会（多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気を受けてもらう等）を多くとってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。• 介護の本質、やりがいや魅力を理解した方を採用できてよかった。• 時間をかけて基礎から学ぶことでより細かく習得し理解ができていいると思われる。• 未経験の方と比べてやはり少しでも介護知識がある方が習得が早い。	<ul style="list-style-type: none">• 訓練修了者に対し郵送し回答を依頼したところ、約8割の回答を得た。	<p>【訓練制度の周知】</p> <ul style="list-style-type: none">• ハローワークと訓練実施機関が連携し、SNS等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。 <p>【訓練の質などの確保】</p> <ul style="list-style-type: none">• 委託費や奨励金の更なる引き上げを本省に要望する。 <p>【カリキュラム】</p> <ul style="list-style-type: none">• 必須であるグループワーク等コミュニケーション能力を培う訓練内容は、引き続き効果的な実施を提案するとともに、通常の介護に基本的なPCスキルを学ぶ訓練内容をカリキュラムに盛り込むことを提案する。• 通常の座学のほか、職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。 <p>【就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none">• 就職後の貢献度を高めるため、キャリアコンサルティングにおいて、仕事への取り組み方等、訓練受講生の意識醸成を図る。
18	福井	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none">• デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少なく、求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。• 訓練期間や訓練内容に応じて就職の支援期間を変えてもらいたい。現状修了後一律3ヶ月となっているが、IT関係の資格受検や訓練期間中のポートフォリオを作成する等、訓練と並行して就職活動を行うことが難しく、3ヶ月以内での就職が難しい場合があるため。• 選考時に定員を超えて応募があった場合の補欠入学制度が欲しい（選考に外れた方がいるにも関わらず、合格者の辞退があるため）	<ul style="list-style-type: none">• 訓練期間が短いため期間を延ばしてほしい• 訓練カリキュラムにビジネスマナーの時間があったが、就職後に作法等で戸惑うことがあり、もう少し時間が欲しかった。	<ul style="list-style-type: none">• 電話応対や接遇といったビジネスマナーについて、より一層習得しておくことが望ましい。• 特定のソフト（採用企業の業界で一般的に使用されている）の使用方法に関する知識とスキルを身につけて欲しい• 自ら仕事に取り組む姿勢、協調性が見える。学習してきたことがそのまま維持できている。	局内の全訓練機関（ポリテクセンター、都道府県、委託訓練、求職者支援訓練）に対して、アンケートを実施し、就職支援の手法やハローワークに対する意見について聴取を行い、ハローワークに共有した。	<ul style="list-style-type: none">• デジタル分野について、求人の確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。• 辞退者を減らすために、スキルアップセミナー受講や訓練見学を推奨し、訓練受講希望者に訓練内容を適切に理解していただくように努めていく。また辞退者が出た際の補欠合格に対応できるように、定員を超える応募が見込まれる訓練については、募集スケジュールを検討する。• 修了者や採用企業からの意見をもとに、色々なソフトの使用手法や幅広い知識や技術を加味した訓練カリキュラムを、実施訓練機関の意向も踏まえながら検討していく。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
19	山梨	医療事務を含む介護・医療・福祉分野	<p>①訓練効果が期待できる内容</p> <ul style="list-style-type: none">・講師・事務員に気軽に相談できる雰囲気づくり、キャリアコンサルティング（CC）時の相談機会の確保・受講生に週毎の振り返りノート提出を義務付け、課題等を見つけ個別面談を実施。問題が大きくなる前に異や機構へ相談。・医療事務試験前に模擬試験を実施し、結果に応じた個別面談・補講で弱点補強。・月1回のCC実施（必要に応じて複数回）、ジョブカード・履歴書作成、経歴整理、職務経歴書添削、面接対策まで対応。・CC相談前に相談記録票の記載を必須とし、面談内容を事前整理。希望者には複数回相談実施・1年生時に職業適性面談を実施（保育）・訓練中・終了後のアンケートを活用し、カリキュラムや設備改善。・就職後のアフターフォローを継続。 <p>② 訓練効果を上げるために改善すべき内容</p> <ul style="list-style-type: none">・広報費用や最低募集人数に届かない場合の経費補填を希望。委託費単価の引き上げを要望。・求職者支援訓練のテキスト代が3か月以上のコースで上限を超える問題。・介護実習では、コロナ5類移行後も受入施設で2週間の体調確認が必要なケースあり。・委託訓練の就職率計上条件が雇用期間・試用期間満了若しくは年度を跨ぐ採用が計上できない課題あり。・非正規希望者への対応で、計上可能な就職を推奨すると本人希望と乖離するため苦慮。救済措置を要望。	<p>①訓練効果が期待できる内容</p> <ul style="list-style-type: none">・履歴書、職務経歴書の書き方、面接の練習が早期の就職に役に立った【介護】・様々な場面における介助や支援の知識、実技の充実・利用者とのコミュニケーション能力の習得【保育】・実習を通じて様々な子どもとの関わりを体験【医療事務】・医療制度、点数の決まり、電子カルテの見方・電話対応や言葉遣いなどの対人スキル習得 <p>② 訓練効果を上げるために改善すべき内容</p> <ul style="list-style-type: none">【介護】・実技演習の時間をさらに確保し、現場に近い体験を増やす・対人スキル向上のためのケーススタディやロールプレイの導入【保育】・実習機会の拡充・受講生同士の事例ディスカッションによる事例検討の時間を確保【医療事務】・医療制度に関連する制度に関する詳細な学習時間の追加・対人スキル強化のための演習導入・資格取得スケジュールを明確化し、訓練期間内で達成可能な計画を策定	<p>①訓練効果が期待できる内容</p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練で身につけた専門知識は、仕事への理解を早めるため評価が高い。・実習を通じた現場理解は、就職後の具体的なイメージ形成に役立つ。・基本的な知識を理解して就職してくれると、人手不足の現場では即戦力として歓迎 <p>② 訓練効果を上げるために改善すべき内容</p> <ul style="list-style-type: none">・実習の目的を明確化し、学習効果を高める工夫が必要。・関連業界の多様な働き方について、情報提供をさらに強化する必要あり。【介護】・利用者の特性に応じた介護技術や応対能力の習得が必要。・介護サービスや事業所ごとの違い、役割理解を深める必要あり。【保育】・課題を持つ子供への「支援」の視点を取り入れる必要あり。・実習で保育の多様な現場を経験し、柔軟な対応力と知識を身につける必要性あり。【医療事務】・保険証や専門用語の理解は当然として、接遇・電話対応・マナー・コミュニケーションスキルの強化が必要。・PCスキルは必須であり、習得レベルの底上げが求められる。	【介護施設等事業所アンケートを実施】 ・山梨県の介護現場の最前線を担う介護施設等事業所における職業訓練に対するニーズや、未経験者やシニア層の介護分野への参入ニーズ等について、今後の訓練内容等を検討するための基礎資料を収集	<ul style="list-style-type: none">・修了者、採用企業からのニーズを実施機関に伝達・業界の多様性を学ぶ機会の提供・実践的なビジネスマナー訓練の実施・実務に即したPC訓練の強化、PCの自主学習のサポート体制構築・現場での活用機会が減っている実技の訓練は必要性や時間配分を再評価し、真に実務に必要な訓練カリキュラムを検討する・実習の目的明確化、充実・訓練前・訓練初期から、就職後のキャリアパスを情報提供・短時間就労希望者や高齢者の受講者が増加すると、就職率が低下するため、柔軟な働き方を提案する等工夫が必要・ハローワークにおいてきめ細かな就職支援を推進・介護は高齢者も需要があり就職可能性が高いことを強調して広報・同種の訓練を同時期に重複して開講しないようにし、訓練希望者の受講機会の確保と定員充足率の向上に務める・ハローワーク職員の訓練見学等による訓練理解の推進
20	長野	介護・福祉分野	<ul style="list-style-type: none">・カリキュラム作成にあたり、介護サービス利用者の生活に合わせた順番で習得するよう工夫している。・介護関連の研修が乱立しており受講者が集まらないので、それぞれの棲み分けについて行政側で調整してほしい。（介護労働講習、委託訓練、求職者支援訓練、信州介護人材誘致・定着事業等で求職者を奪い合う状況になっている。）・介護業界は人手不足であり、生産性向上が課題と言われている、介護ロボットなどの機器導入で業務効率化を図り、人手不足を補う動きがあるが、従業員が定着する、人間関係が良い事業所の特徴は、「利用者ファーストの考え」を持っていること。介護業界として業務効率化も必要かもしれないが、利用者のために介護の質を上げることが大事なのではないか。	<ul style="list-style-type: none">・以前ホームヘルパー2級を取得したが、介護職員初任者研修になって内容が変わっていたため、受講してよかった。実習が多く、実際の仕事の内容に則している。振り返りの時間が充実しており、体系的に学ぶことができた。・ポータブルトイレや車いすなど、設備や機器の種類によって操作方法が異なるため、複数の取り扱い方を学ぶことができれば良いと思う。・受講することで介護施設の種類を知ることができ、企業実習により実体験できるのが良い。・歯科衛生士による指導など、口腔ケアに係る講義を設定してもらえるとありがたいかった。	<ul style="list-style-type: none">・企業実習における入浴介助、移乗、おむつ交換等の実技的なスキルが役立っている。・訓練を通して今後どのように介護の仕事と向き合っていくのかイメージが持てるようになってほしい。（自分を見つめ直す）・企業実習の時間をできるだけ多くとり、実務（実技）的な部分（対人援助・身体介助）のスキルを習得してほしい。・ある程度イメージができていたので、スムーズに仕事に入れるし、定着率も高い。・訓練修了生は志の高い方々なので、全体の士気が上がる。前向きな気持ちで入って来られるので、その気持ちが初心を見失っているベテラン職員にも波及することがありがたい。・昨今入職される方について、高齢の方、外国籍の方が多くなっている。職業訓練の内容を皆が理解できる内容になっているか気になる。	ヒアリングのみで実施。	<ul style="list-style-type: none">・企業実習の日数、時間数、施設数を増加させる。（現状では2日から4日のコースが多く、「お客さん状態」で終わってしまわないように最低でも1週間は確保する。）・利用者に対する接遇に加え、一般常識を含めたビジネスマナーの習得。・実際の介護現場における情報機器の取扱いに係る基礎的知識の付与。（業務報告作成等においてPC、タブレット等の操作方法習得の必要性）・知識やスキルだけでなく、対人関係や自己管理能力を含む人間力を向上させる努力の必要性。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
21	岐阜	介護分野	<ul style="list-style-type: none">・訓練受講生の募集段階では、訓練募集のチラシ内容を詳しくして訓練希望者に分かりやすくし、訓練説明会では、事務作業と比較して給与が高いことをアピールしている。・訓練中は、コミュニケーション能力を向上する機会を設けている。・職場見学を設けて就業環境をイメージし、働き方の目標を定めやすくしている。・キャリアコンサルティングでは、対人力が非常に求められる職種のため、人しっかりと向き合えるか、そのためには自己理解が十分にできていないといけないこと等、対話を通じて自己理解を深めたうえで、多様な働き方が選択できる介護職でどのように働きたいか、家庭環境も考慮し選択できるようにしている。・地域の福祉の業界を担っていける人材育成を目指して訓練を行っており、レベルの高い講師（大学教授等）を招聘しているため、経費が足りず赤字になることもあり訓練単価の増を望む。	<ul style="list-style-type: none">・訓練の学科や実技を通して介護への理解が深まり、訓練で学んだことがすべて役立っている。・パソコンスキルは報告書など書類作成に役立っている。・講師の方から介護施設での経験談等伺えたことで、就職先を考えるのに役立った。・職場実習の不足を感じた。	<ul style="list-style-type: none">・介護職員初任者研修を修了しているため、即戦力である。・新規採用職員が3ヵ月で夜勤を行えるようになることを目標にしている（1ヵ月目通常勤務、2ヵ月目早番・遅番勤務、3ヵ月目夜勤）が、訓練修了生は介護の基礎が固められているため3ヵ月かからずに夜勤を任せられることができる。・パソコンスキルは現場で使用しているタブレットや、議事録作成に活用されている。・もう少し職場実習の時間があると、より実践的なスキルの習得につながる。・介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりを感じると、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。・コミュニケーション技術の向上に期待する。	特になし	<ul style="list-style-type: none">・定員充足率は令和5年度72.3%から令和6年度58.3%へ低下した。＜広報の改善と就職支援＞・介護分野の職場環境、働き方、労働条件等について、現状を正しく理解して就職後のキャリアパスをイメージすることができるような説明、体験会・職場見学会等の機会を確保し、訓練応募者の増加につなげる。・介護分野は求人倍率が高く、多様な雇用形態で働くことができることから、就職につながりやすいといえることも積極的に周知していくことが必要。＜カリキュラムの改善と方向性＞・実務につながる技術をより高めるために、職場実習時間の増加が必要。・現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器（パソコン、タブレット）の能力に関する講習時間の確保が必要。
22	静岡	<ul style="list-style-type: none">・IT分野・デザイン分野	<ul style="list-style-type: none">・学科より実技重視・ポートフォリオ作成・就職の幅を広げるため文書作成や表計算も設定・プレゼン能力向上のため3分間スピーチの導入・外国人（日本語の理解度）や、障害特性により授業について行けない者への対応。⇒特化した訓練の設定はできないが。・就職のカウント方法の見直し ⇒多様な働き方や在宅勤務等に対応してほしい。・講師要件の緩和（外部人材の活用）	<ul style="list-style-type: none">・Illustrator、Photoshop、コーティング等は直接業務に活用できている。・Webデザインに加えて学んだOfficeソフトの知識が活用できている。（事務系職種で就職）・資格やスキル習得が自信につながった。・訓練受講により自己研鑽の重要性に気づかされた。・より実務、実践に近い内容を学びたかった。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者は、Webデザインが直接役立つ業務には就いていないが、日常的にPCを利用しており、一部、訓練で習得した知識・技能を活用できている。・訓練で学習したこと（Webデザイン）が広告の仕事に役立っている。・訓練でWebデザインを学ぼうとした意欲を評価した。・基礎的な知識の習得には訓練が役立っているが、戦力として考えるには物足りない。・戦力として期待できるスキルを身につけるには訓練時間が足りていないと思う。	<ul style="list-style-type: none">・昨年度より、訓練修了者と採用企業を対象にWebアンケートツール「WEBCAS」により、実施し不足する部分については聴き取りを実施した。	<ul style="list-style-type: none">・企業ニーズを把握し、そのニーズを取り入れた訓練内容の設定。・外国人向けや障害者向けなどの、受講希望者の特性やレベルに配慮したコースの設定。・就職に向けたコミュニケーション能力アップを図るための訓練内容の設定。・実務・実践に近い訓練内容の設定。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
23	愛知	製造分野・建設関連分野				<p>①訓練受講者へのアンケート調査の実施（訓練受講者の現状・訓練選択理由等の把握） 愛知県とポリテクセンター中部の訓練コースの訓練受講者に対してアンケート調査を実施する。 ・訓練受講者の現状（年齢、性別、前職など、訓練受講前の状況等） ・訓練受講にあたって重視した事項（カリキュラム、利便性、資格・免許）訓練を選択した理由、等を把握し、訓練受講者の意思決定に及ぼす影響の大きい事項を確認する。</p> <p>②訓練内容の比較検証 愛知県とポリテクセンターの訓練コースの内容（カリキュラム、開講時期、訓練期間等）や「周知・広報（見学会等）の実施状況等を項目別に整理し、比較検証する。 →共通点、相違点を整理し、定員充足に資すること、訓練応募者の意思決定に影響する事項を確認する。</p> <p>③訓練受講者の現状・訓練選択理由と訓練内容との相関関係の検証 ①及び②により把握した内容により相関関係を検証分析し、定員充足が低調な要因、課題を明らかにする。</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等 ②愛知県とJEEDのホームページの比較・検証（有効な周知・広報の把握） ③見学会の内容の充実、見学会等の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） 上記①～④の課題については、速やかに検討を開始し、次回、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て、検討の進捗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）」に反映できる事項は盛り込む。</p>
24	三重	デジタル系（IT分野・WEBデザイン分野）	<p>初学者が多いため、座学で簡単な用語、計算を理解できるテキストを使用し、その後本格的にIT（基礎情報技術者試験）などを実施している。</p> <p>年齢層が幅広く、操作速度や理解度に個人差があるため、授業の進捗に影響が出ないよう配慮理解度の確認、随時質問を受け付けている。</p> <p>デジタル系受講生獲得には、各ハローワークの積極的な案内が必要。</p> <p>受講前の相談で、デザイン求人現状理解と具体的ビジョンの作成等でミスマッチの解消が必要。</p> <p>デザイン分野については、初心者が就職できる機会が非常に限られており、訓練生の就職先開拓も必要。</p>	<p>キャリアコンサルティングで自己理解ができ、就職支援がとても役に立ち、心強かった。</p> <p>幅広くITに関する基礎的なことを学んだこと</p> <p>パソコンが全く使えなかったが、訓練を受講することで、パソコン入力ができるようになった。</p> <p>3ヶ月の短期間でよかったが、デジタルに関して初心者にとっては、かなりスピーディーな授業だったので、もう少し狭く、深く勉強できると良かった。</p>	<p>IT・WEB関連の基礎知識がある。ITを勉強してきている実績があるため、勉強し続ける姿勢や、向き不向きも既にわかっているところが役に立っている。</p> <p>パソコンの基礎がわかっているため、簡単な入力業務を任せられ助かっている。</p> <p>資格より実務経験を重視する業界である。</p> <p>他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。</p> <p>スキルによって、3ヶ月、6ヶ月、10ヶ月コース等あるとよい。もっと学びたいと思ったときにコース変更できるとよい。</p>	特になし	<p>・ハローワーク職員向けのデジタル系訓練の見学会を複数回開催等して理解を深める</p> <p>・訓練受講申込段階からの就職についての方向性を明確にし、就職支援を行う。</p> <p>・実務を意識した課題解決型のグループワークやディスカッションを取り入れるカリキュラムを訓練校と検討。</p> <p>・就職支援の強化（知識・スキル面）PC、ITやデジタルの基礎知識を幅広く学ぶカリキュラム。 （PR支援）IT等を学び続ける姿勢や適性などをPR。実践的なカリキュラムの導入検討。 （企業との接点）求人者向け職業訓練見学会等で、職業訓練を周知し求人開拓に繋げる。</p>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
25	滋賀	IT分野	物価高騰に伴う、実施奨励金の見直し 訓練内容の分類や評価では、職種ごとの枠組みが中心となっており、DXスキルの横断的な価値が十分に評価されにくい	基礎的な知識を学ぶことができた 高度な知識を要する業務は、訓練で学んだものでは、役に立つほど身につかなかった	基礎が身についていることが、ある程度評価ができる 職業訓練を受講しているという向上心の高さが採用の決め手となった ITパスポートレベルの広範な知識を習得しておくことが望ましい	特になし	訓練修了者からの評価が低かったカリキュラムの訓練コースについては、ヒアリング結果を訓練実施機関に伝え、基礎力が身につくようなカリキュラムの見直しを勧奨する eラーニング委託訓練について、就職率が低い要因として、訓練期間、訓練時間が短いことが考えられるため、次年度の公募を行う際は、現在の3ヶ月の訓練期間から4ヶ月に要件を変更する。
26	京都	介護・医療・福祉	<カリキュラム内容で工夫してる点> ●理解度を高め、就業への不安を軽減するため、座学、実技、実習の順番や時間を工夫 ●講師の大部分は現役職員とし、リアルな現場の意見を伝え、就業後のイメージがしやすいようにしている ●実技を重点的に時間を増やし、講義も話し込み型でなく、グループワークや体験、模擬演習を組み入れている ●受講生が成功体験を得られるように、企業実習中に実習先へ訪問している ●就業を想定した内容を事例に取り入れている ●パソコンスキルなど多様な資格の取得 ●振り返りの機会を確保（単元ごとの問題や修了試験の模擬問題） <就職後の定着のために工夫していること、取り組んでいること> ●見学や体験、実習を推奨し、就職後のミスマッチを減らしている ●就職後も相談やアドバイスを行っている ●就職後の定着支援として定期的なフォローアップ面談を実施 ●実施機関が修了生の抱える悩みを就職先に伝えることで、課題解決や離職防止を図っている <国への意見・要望等> ●介護労働講習と募集期間を統一し、不公平感をなくしてほしい ●受講者数の確保（訓練をPRできる場の創出、不開講への対策） ●委託費や奨励金額の引き上げ ●就職支援経費の要件緩和（非常勤職員で就職した場合もカウントする） ●介護職員の待遇改善（介護職希望者が増えたと、訓練受講者も増える） ●若年層に対する介護職の魅力発信	<職業訓練カリキュラムのうち、就職後に役立ったもの> ①座学 ・尊厳について ・認知症や病気の知識 ・感染症の対策と予防 ・講師の経験談 ・虐待に関すること ・アンガーマネジメント ・人間と社会 ・こことからだのしくみ ・医療的ケア ②実技 ・基本的な介護動作 ・各種介助 ・ボディメカニクス ・移動や移乗 ・車椅子 ・ベッドの高さ ・おむつ交換 ③実習 ④その他 ・パソコン ・グループでの話し合い ・コミュニケーション ・教科書に載っていない豆知識 <就職後に感じた、職業訓練でもっと学べたらよかったこと、ブラッシュアップしたほうがよいカリキュラム> ●実技時間や学科を増やす、順番に練習しても効率よく練習できる仕組みの創設 ●企業実習先の数や実習期間、実習先施設帯の拡充（訪問介護） ●障害分野の授業時間と実技訓練の充実 ●福祉用具の種類が多く、その取扱方法 ●現在の病気、感染症に対しての対応策（昔とは病気の種類や割合が変化している） ●喀痰吸引、口腔ケア、排泄介助など高度な実技	<職業訓練内容のうち、業務に役立っているもの> ●利用者とのコミュニケーションの取り方 ●排泄や食事介助 ●利用者への言葉かけなど「接し方」 ●介護業務、移動、移乗に関する基礎知識 ●訓練内容全て <職業訓練に組み入れたほうがよいカリキュラム、ブラッシュアップすべき点> ●障害分野の充実 ●実技時間の増強 ●利用者に対する話し方など接遇の強化 ●ICT機器（見守り機器、介護ロボット、記録電子化）の活用、習得 ●個々のサービス提供の仕組みに関する理解促進 ●自立支援施設としてのサービス <訓練未受講の未経験者と比べて、訓練修了者に期待すること> ●即戦力 ●高齢者・障害者を理解し、相手に適切に接し、介助、助言ができる知識 ●福祉の現場で働くことの重要性や人材としての責任を自覚し、プロフェッショナルとして活躍すること ●スムーズに業務に入れる ●根拠に基づいた介護の提供や介護保険サービスの適切な運用に関する理解	特になし	<実技科目・時間数の増強> コースごとの特徴を理解しつつ以下を提案。 ①実技時間が少ない2か月のコースでは、3か月コースの設定も検討する余地がある。 ②十分な実技時間を確保しているコースについては実技の待ち時間の有効活用など、工夫を検討する余地がある。 <障害分野カリキュラムの充実> 座学、実技とも訓練時間数の増加を検討する余地がある。 <福祉用具の使い方について> 様々な福祉用具（ICT機器含む）の使用方法や活用場面を紹介するカリキュラムの設定を検討する。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
			●他の訓練コースと訓練期間が重ならない仕組みの構築 ●事務処理の簡素化（効率化やデジタル化）の推進				
27	大阪	介護分野	<ul style="list-style-type: none">各講師には、知識取得の授業にも積極的に演習（グループワーク等）を取り入れるように指示し、対人援助職としてのスキル向上を目指している。入職後のギャップを防ぐため、事前に職場見学の機会を提供し、施設の雰囲気や仕事の流れを実際に体験してもらっている。施設の良い面だけでなく、課題や厳しさも包み隠さず伝えることで、前向きな就業判断を支援している。企業と連携して外国人を対象とした資格取得研修を実施しており、その実績を踏まえ、今後は福祉現場における多文化理解や異文化コミュニケーションに関する講義の導入を検討している。外国人スタッフとの協働や指導を円滑に行えるよう、受講生に対して多様性への理解を深める内容をカリキュラムに反映していく予定。	<ul style="list-style-type: none">授業前、人前で3分間スピーチの実施やグループワーク、実技の講義など、訓練期間中にクラスメイトとのコミュニケーションや傾聴力、協調性などが少しずつ身についたと思う。外国人が上司・先輩という中での仕事の仕方、接し方というのも心構えとして勉強できればいいと思う。	<ul style="list-style-type: none">若い人は問題ないが、高齢の方を採用することも多く、スマホでの文字入力に苦勞する人も多い。現在は、訪問記録を会社提供のスマホで入力することとなっているため、スマホ入力に関する訓練もあるとよい。訓練受講生自身の身長や体型に応じた適切な介助方法についても訓練で教えてほしい（例えば車椅子の移乗の場合、適正な距離の取り方は身長や体型によって異なるが、高身長を受講生が平均的な身長講師と同じように移乗させると、腰に負担がかかってしまい故障の原因となる）。		<p>訓練実施機関に対して、以下のとおり認定申請や訓練の実施状況確認時等あらゆる機会を捉えて検証結果の周知及び対応の依頼を行う。</p> <p>＜職場体験・企業実習等の更なる促進＞ 訓練修了者・採用企業双方にメリットがあり、積極的に実施する必要がある。実施が不十分な訓練実施機関に対しては、職場見学等促進奨励金も活用して促進を図る。</p> <p>＜企業ニーズに即した訓練科目の設定＞ 外国人労働者との協働を前提とした多様性の理解や、スマホ入力に関するスキル等は従来に比べて重要性が上がっている。企業説明会等の機会を通じて企業ニーズの正確な把握に努め、当該ニーズに即した訓練科目を設定する必要がある。</p> <p>＜訓練受講希望者を増やすための取組＞ 介護分野については応募倍率、定員充足率が低調であるため、積極的な広報活動が必要。Instagram等のSNSや地域媒体を活用した広報活動等積極的な取組を行っている訓練実施機関もあるが、広報が不十分な訓練実施機関においては一層の取組を求める必要がある。また、介護分野についてはマイナスイメージが先行しがちであるため、介護初任者十看護助手、介護初任者十介護事務、等の職務内容をイメージしやすく現場で使える内容の訓練を適宜設定する。</p>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
28	兵庫	介護分野	<ul style="list-style-type: none">「訓練実施にあたって工夫している点」：受講者の習熟度に応じた放課後講習会や補講などの個別フォロー。パソコンが使用できる環境を整備し、介護記録作成時に役立つ基本操作技術を学べるカリキュラムを導入。「訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点」：訓練受講希望者（介護職希望者）の獲得に向けた、行政からの発信。	<ul style="list-style-type: none">「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」：職場見学・職場実習、身体介護に係る実技について、実際の現場で介護業務を体験することで、身体の動かし方やボディメカニクスの重要性を実感し、修了後スムーズに業務に移行できたとの声が多く寄せられた。「訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの」：「役立たなかった内容は特になし」との回答が多数を占めた。一方で、「PC等デジタルの知識・スキル」を職場で使う機会がなかったとする意見からは、今なお職場によってデジタル環境の導入状況が異なることが窺えた。「就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキルや技能等」：汚物処理等の感染対策やボディメカニクス等について、訓練で学んだものの、実際にやってみると知識と行動に差を感じたという声があった。また、入浴介助などは実技で経験ができなかったが、事故が多い介助であるため訓練で経験しておきたかったとの声があった。	<ul style="list-style-type: none">「訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの」：認知症に関する知識やアセスメントの理解、実技演習で培った現場対応力が高く評価されていた。「訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等」：身体介護に関する実技訓練時間の確保。デジタルスキルに関しては、これを求める程度は様々であり、Word・Excelの基本操作で十分という意見、介護ソフトに少し触れておくだけでも大分違うという意見、業務システムで個人情報扱うため情報セキュリティの知識を求める意見、AIにより業務改善体制を整える予定であるため、これを使用する側としてのAIの基礎知識があった方が良いといった意見があった。「訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること」：訓練修了者は基礎的知識と姿勢が一定以上に担保されており、採用後の教育負担が軽減されるとの意見があった。	<p>介護分野の訓練を選択しなかった求職者からその理由などを聴取する等、同分野の訓練の受講者を確保するための課題及び改善策等についても検証を実施。ヒアリングで得た「求職者が介護の仕事に対して持つ懸念点」（身体的負担、精神的負担、賃金等）に対し、現在改善が進んでいる点、具体的な事業所の取組などの情報を収集し、この情報の提供の仕方により工夫を加え、ハローワークの窓口での職業相談等の機会において、少しでも多くの方に介護に目を向けてもらえるような発信をしていくこととした。</p>	<p>ヒアリングで得た内容を訓練実施施設に対する助言、指導に活用し、訓練効果が期待できると認められた内容について、以下のとおり更なる充実が図られるよう促す。</p> <p>①職場見学・職場実習について、可能限り多様な現場で体験できる機会を確保。</p> <p>②演習時間を十分に確保し、より多様な事例に対応する演習を実施。</p> <p>③デジタルの知識及びスキルの介護現場でのニーズを収集し、カリキュラムに取り入れる。</p> <p>④より多様な協力事業所等の確保。</p> <p>⑤就職先のサービス形態の選択に資する情報や事業所説明会等の機会をより多く確保。</p> <p>上記④、⑤についてはハローワークにおいても、求人者、関係団体、訓練実施施設と連携を深め、事例収集、情報発信、セミナー等の実施を促進していく。</p>
29	奈良	介護	<ul style="list-style-type: none">ハローワークや福祉人材センターと連携し、職業訓練受講生一人ひとりの希望に応じた求人情報の提供や個人での職場見学の機会を提供している。また、就職フェアの紹介や応募書類の作成支援、面接対策等、実践的なサポートを行い、早期再就職に向けた支援を行っている。キャリア・コンサルティングが大切だと考え、職業訓練受講生一人ひとりの職業適性や希望、就職活動の進捗状況を確認しながら、受講生に助言と支援を行っている。個別面談により不安や課題を共有し、就職に向けた具体的な行動計画の策定を支援している。介護現場を想定したロールプレイや実技演習を重視し、実践力を高める工夫をしている。また、個々の理解度に応じた丁寧な指導とフォローアップを行い、未経験者でも安心して学べる環境作りに努めている。地域の事業所や福祉施設と連携し、現場で求められる知識や技能を把握したうえで、求人ニーズに即した職業訓練内容の構築に努めている。実務に直結したカリキュラムにより、即戦力となる人材の育成を目指している。各ハローワークを訪問し、職業訓練内容や申込時の注意点を丁寧に説明することで、職業訓練への理解と内容との相違が生じないよう努めている。また、必要に応じて少人数でも開講可能であることを伝え、職業訓練受講希望者の不安軽減と応募促進に繋げている。	<ul style="list-style-type: none">講師陣の知識量や技術、人柄、学ぶ事が多く、自分で考える力がついた。新たなスキル（技能）が身につく、職業訓練を受講して自信がついた。資格を取得することができた。自分自身の自己PRや価値観等の整理ができた。知識実技全般、現在の職場は途中障がいの方もおられるので、病気、福祉用具、衣服脱着、学んだことが活かせる。前職場を体調不良が理由で退職したが、訓練期間に体力の回復をした。介護の基礎知識をしっかりと習得できた。授業での発表等、人前で伝えたいことを落着いて話せるようになった。同じクラスの受講生同士、仲が良くて触発された。就職後も受講生や先生とグループラインで繋がっており、資格や講習などの情報を得ている。クラスの雰囲気も良く、情報共有をしながら学ぶことができた。	<ul style="list-style-type: none">そもそも短い職業訓練期間で詰め込めるものではなく、現場に入ってからOJTで習得していくものと理解している。職業訓練では講義内容の捉え方や、質問して頂く（わからないことを質問できるか）などの姿勢が大事だと思っている。介護の仕事で業務内容などを記録するので、最低限のパソコンスキルが必要になる。介護職にもデジタル化が来ており、業務を進めていく上でパソコンスキルがあるとメリットになる。介護の現場では、接遇が重要視されている。利用者や家族に対しての接遇が、介護サービスの提供につながる。そのため「接遇マナー」を取り入れて欲しい。また、職業訓練校の職場見学を取り入れることで、施設での雰囲気やイメージが分かりやすい。スムーズに介護職としての仕事に取り組むことができる。今後も充実した介護職としてキャリアを支援していきたい。介護の職業訓練を受講後、介護業界に就職した人の感想（口コミ）などをハローワークに掲示してはどうか。実際に介護業界に就職した経験者の声は、職業訓練を考えている人の「職業訓練後に継続して働いていけるのか」という不安を減らす材料になる。	<ul style="list-style-type: none">訓練カリキュラムの内容を最新のものとするため、訓練実施機関へ訓練修了者の意見を伝える。求人者ニーズを把握し、訓練カリキュラムの充実を図るため、採用企業の意見を訓練実施機関へ伝える。訓練修了者及び採用企業が高く評価していることから、これらの声をハローワークを利用していない層を含めた求職者・求人者双方へ伝えることにより、更に定員充足率及び就職率の向上、求人充足支援に結びつける。	

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
30	和歌山	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none">・IT・情報系企業からの意見を踏まえ、訓練生の更なる社会人基礎力向上を目指して、外部講師による「社会人基礎力向上講習」を実施。・地方でのデジタル分野訓練コースを拡充するため、講師の確保や設備等の初期投資にかかる経費の上乗せ支給及び物価・人件費上昇等に見合った委託費改定を要望。 【独自に追加した質問項目：カリキュラムにおけるグループワークについて】 ①特に注力しているポイント ・グループ内での自身の役割への理解やコミュニケーションが進むような授業展開を実施。 ②効果的と思われるグループワークの内容 ・コミュニケーション能力のみを向上するのであれば、IT系に関連のない内容でのグループワークを行うことも良いかも。 ・お客様の意向を前提とした提案力、マーケティング視点の習得。	<ul style="list-style-type: none">・チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立っている。・チャットGPTなど、AIについては取り入れるべきだと思う。また、企業で使われているようなアプリは学んでおくと、仕事に活かせると感じた。 【独自に追加した質問項目：訓練におけるグループワークの有効性の有無とポイント】 ・企業ではチーム作業となるためコミュニケーション力が必要であるため、グループワークはとても有効であった。また、相手に対して、要点を端的に伝えられるかが重要だと思うので、そういったところも学べれば良かった。 ・グループワークをすることで、他者の考え方を理解し、意見をまとめるという体験ができ、協調性やコミュニケーション力を養うことができた。	<ul style="list-style-type: none">・デジタル環境への即応力があり、研修等を行っても吸収が早い。・ビジネスマナー（挨拶、社内での報連相、電話対応等）が習得できていればなお良い。・専門用語に明るいということはプラスに働くと思う。 【独自に追加した質問項目：訓練カリキュラムにグループワークが設定されている場合、どのような内容を要望されますか】 ・グループ内で役割や担当をバランスよく割り振り、誰もがリーダーになれるローテーションの設定が必要。 ・グループ全員で計画を立て、全体像を理解し、やり遂げるような内容が必要。		<ul style="list-style-type: none">・グループワークにおけるカリキュラムの選定やグルーピング設定と進行の工夫などのグループワーク対応の強化が必要と思われる、「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、早期に取り組む。・昨年度に引き続き、ハローワーク職員や訓練施設のキャリアコンサルタント等の知識向上のため、「DXセミナー」を開催する。
31	鳥取	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none">・基本的なパソコンスキルだけでなく、情報セキュリティ、コンプライアンス、リスクマネジメントなど具体的な考え方を学び、かつビジネスマナーも身に付けている職業訓練生は、実務経験はなくても業務の理解や順応は高いと面接時に印象付けることができる。・DX関係の職種は特定の職種・部門に限らない。あらゆる分野で活躍できるデジタルツールの知識・操作技能・考え方を、基礎力として身に付けておくことはDX推進の大きな力になると思われる。・Webデザインだけでなく、オフィス系の資格も取得できるようにカリキュラムを設定している。・資格試験を取得するのが最終目的ではないので、再就職した後に役立つ内容をカリキュラムに盛り込むようにしている。・資格試験取得に集中するあまり、求職活動がおろそかになってしまうケースがある点。・人口知能（AI）の技術をうまく使うと、業務効率化・生産性向上が見込まれることから、実施訓練コースに沿って、代表的なAIツールを選定し、カリキュラムに組み込めたらよい。	<ul style="list-style-type: none">・受講内容だけでは職種によっては足りない知識が沢山あると聞かされ、就職できるか不安だった。・未経験だったため、就職先が見つかるか不安だった。・webデザイナー、webマーケティングとして就職したので、フォトショ・イラレ・HTMLやCSSは学んでおいて良かった。・ITリテラシーやクラウドは、まさに仕事に直結する分野なので、基礎を学べて今役に立っている。・事務では主にエクセルを使ったデータ管理が多く、役立ちました。あとはフライヤーデザインや名刺作りなどもさせていただきデザイン系の勉強も役に立った。・Webデザインと関係ない部署なので、Webデザインの知識は活用されない。・今の職場が、独自のシステムのみ使うため。・転換される企業がほぼ地元のみであり、リモートワークも含んだ全国に渡っての紹介があっても良い。・模擬面接は受講してとても実際の面接で役に立った。	<ul style="list-style-type: none">・情報系の知識を学んでいない方と比較して、早期に自立し戦力として業務に携われる。・基本的なパソコンスキルやビジネスマナーを身に付けていること、また向上心や学習意欲が高く、即戦力でなくとも、ある程度の期間でスキルアップして戦力になってくれることが期待できる。・訓練修了者はパソコンの基本から体系的に学習しているため、基本操作ができることはもちろん、応用や発展的な利活用についても比較的短時間で身に付けることができるように感じる。・パソコンスキルに関して操作手順は覚えてるが、その理由を知らないので応用が効かないケースが散見される。・全般的なスキルの一般知識や考え方、概念、危険性などを覚えておいてほしい。具体的な作業に必要なスキルは就業してからも深められるため、就業がゴールではなく、そこで学ぶ姿勢を持ち続けることを意識させてほしい。・ウェブに情報を公開することの影響や重要性、また顧客情報を取り扱うことの重要性や危険性など、方法論ではなく心構えについてしっかり認識させてもらいたい。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者については、在職中でありヒアリングを行うことが難しいことから、訓練内容に関連した職種で就職した70名に対してアンケートを実施し、29名から回答を得た。・訓練修了者採用企業については、訓練修了者を採用した企業69社に対してアンケートを実施し、回答のあった29社に対して電話や訪問によりヒアリングを実施。	<ul style="list-style-type: none">・接客マナー・ビジネスマナー・コミュニケーションに係るカリキュラムの重要性を共有。・オフィスソフト・ネットワークセキュリティ・情報セキュリティの知識と技術の重要性を共有。・Web関連の専門的な知識の習得は、就職に向けた有効なアピールポイントとなることを周知。・受講生が訓練内容を理解し就職に結びつけるために、習得できるスキル（資格等）の可視化。・Job-Tagの活用推進。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
32	島根	IT分野・デジタル分野・事務 分野	<ul style="list-style-type: none">・毎日の課題、提出物チェックによる習熟度評価や、オンライン質問受付、訓練時間外でのチャット対応など、受講生のレベルのバラツキに対し支援している。・CMなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。・受講者数が安定していないため訓練実施経費の見直しの希望	<ul style="list-style-type: none">・訓練で学んだ内容が就職や業務に役立ったが、その効果が社会的に知られていない。・資格取得だけでなく、実践的な学びや社会人基礎力の向上につながった。・訓練の実際のメリットがもっと周知されれば、受講者も増えるのではないかと。	<ul style="list-style-type: none">・訓練で身につけたスキルだけでなく、やる気や意気込み、人間力など気持ちの部分が大切・チーム業務を行える経験があるとよい。・訓練制度を詳しく知らない。情報が届いていない。	<ul style="list-style-type: none">・求職者アンケートから、Word、ExcelのPC基礎知識の訓練希望が多い。・島根県在職者リスキリング支援事業（301社／205種類）では、企業ごとに必要な内容でIT・デジタル訓練が活用されていることが確認された。	<ul style="list-style-type: none">・周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。・作成動画を協議会構成機関（企業・教育機関・行政）が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。
33	岡山	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none">・実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。・ジョブ・カードをキャリアコンサルタントと共有し、キャリアコンサルティング時間外での相談がチャットやコメントでできるようにしている。・job tagを活用し、仕事理解を深めたり、適性検査への対応力が身につくよう支援している。・就職支援の授業とキャリアコンサルティングを連動させ、自己理解を深め、職業選択に活かせるよう支援している。	<ul style="list-style-type: none">・ビジネスマナーやパソコンスキルが役に立っている。・ITパスポート取得時に勉強したビジネス用語が役に立っている。・経理部門に配属されたので、総務関係で習ったことについては今のところ使用していないが、時間管理の内容や税制などに関して学んだことは社会人として有益であると思う。・VBAはもう少し色々やってみたかった。・エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているため、もう少しやっておけばよかった。	<ul style="list-style-type: none">・簿記や仕訳の基礎知識、会計ソフトの操作経験は実務において即戦力として大変役立っている。・実務では会計ソフトや社内システムを操作することが中心となるため、より多様な会計ソフトに触れておくことで適応がさらに早くなると感じる。・ワードやエクセルといったMicrosoft Office製品だけでなく、Google Workspaceなどのクラウドベースのアプリの知識を身につけておいてほしい。・企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。	<ul style="list-style-type: none">・ビジネスマナーや基礎的なパソコンスキルを習得できる内容を盛り込んだ訓練コースを継続。・より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。・PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。・就職支援の取組として、支援内容をハローワークと訓練実施機関が情報を共有。	

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
34	広島	IT分野	<ul style="list-style-type: none">・企業に必要とされる人材の育成や、実務に直結するソフト操作を学習できるカリキュラムを整備している。・グループワークを多く取り入れることで、訓練生同士で教え合うことにより理解が深まるとともに、コミュニケーション力向上につながっている。・就職活動に直結するポートフォリオや成果物の作成支援を行っている。	<ul style="list-style-type: none">・デジタルに関する基本的な知識やスキルを身につけることができ、業務全般において役立っている。・企業実習や職業人講話により、デジタル分野の仕事についてイメージがしやすくなった。・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、体験会等があれば良かった。・共同制作において必須となる進捗管理や報告事務等、より実践的な経験を積むことができれば良かった。	<ul style="list-style-type: none">・従事する業務によって活用する知識やスキル、言語が異なるケースも多いが、全般的な基礎が身についており、早期に戦力化が見込める。・訓練によって、チームで物事を進める際のコミュニケーション能力・協調性を身に蓄けておくことが望ましい。	<ul style="list-style-type: none">・令和5・6年度に開講したデジタル分野の訓練の修了生を採用した事業所に対し、訓練カリキュラム毎の優先度を尋ねるアンケートを郵送にて実施した（送付142社 、回答49社）。「AI活用」や「企業実習」といった即戦力を養成するカリキュラムや、「表計算ソフト」「コンピュータ基本操作」といった初歩的なカリキュラムが優先度が高かった。	<ul style="list-style-type: none">・事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができる知識・技能についてのより一層の見える化。・企業実習やチームで行う実践的な演習等による、実務をより意識した学習機会の提供。・グループワーク等によるコミュニケーション力の強化。・企業紹介や職業人講話による、具体的な仕事イメージの提供。
		デザイン分野	<ul style="list-style-type: none">・就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施について、卒業制作の成果物等を紹介し、訓練によって身につくスキルのレベルを理解しやすいよう工夫している。・パソコン機器等を含めた訓練環境の整備に努めるとともに、講師の育成にも注力している。・常勤男女2名のキャリアコンサルタントの配置、就職活動全般に関する相談会の実施や情報提供等、キャリアコンサルティングの充実を図っている。・メンタル不調の訓練生が目立ち、気軽に相談できるカウンセラーの配置が必要と感じる。・質の高い講師の確保や補助講師の設置のため、委託費や奨励金を増額して欲しい。	<ul style="list-style-type: none">・PCの操作、オフィスソフト、WEBデザイン、Photoshopに関する基礎的な学習ができて良かった。・サイトデザイン、AI機能、HPの運用等についても学ぶことができれば良かった。・実際に企業で使用されているソフトで学習する方が、即戦力として受け取ってもらえるのではと感じた。	<ul style="list-style-type: none">・PhotoshopとIllustrator等の基本的な知識があるため、スムーズに業務に取り組むことができている。・企業ごとに求められるデジタルスキルやレベル感は異なるが、一般的なオフィスソフトを使用でき、Web等のベースとなる知識や技能を身に蓄けていることが望ましい。・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、学習意欲が身についていると望ましい。	<ul style="list-style-type: none">・令和5・6年度に開講したデジタル分野の訓練の修了生を採用した事業所に対し、訓練カリキュラム毎の優先度を尋ねるアンケートを郵送にて実施した（送付142社 、回答49社）。「AI活用」や「企業実習」といった即戦力を養成するカリキュラムや、「表計算ソフト」「コンピュータ基本操作」といった初歩的なカリキュラムが優先度が高かった。	<ul style="list-style-type: none">・説明会や見学会、HPを含めた資料の充実等、多様な情報提供手段の確保による仕上がり像の一層の見える化。・実務で使用するソフトの導入等、より実務に近い訓練環境の整備。・最新のデジタルに関する知識・関連情報等を備えた講師の確保。

令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
35	山口	IT分野	◎訓練中は、補講や確認テスト、単位制の導入など、学習の定着や就職支援に向けた工夫をしている。 ◎訓練の初めに「この訓練は就職のためのものである」と明確に伝えることで、訓練生に意識づけを行っている。 ◎「委託訓練や求職者支援訓練に対する企業側の認知度が低く、有料の講座だと思われる。」など、企業への周知の必要性を指摘 この指摘を踏まえ、労働局ホームページでの企業向けのホームページ新設やハローワークにおける「職業訓練生修了者歓迎求人」などによるマッチングの強化を検討	◎エクセルや情報セキュリティの知識が実際の仕事で役立っており、「マクロを使って業務改善を提案したい」という前向きな意見があった。 ◎一方、「ウェブデザインやVBAなどのスキルは、今の職場では活用はない。」という声があり、「将来的には生かしたい」といったような中長期的な姿勢が確認できた。 ◎接客や応対スキルについて、これまで学ぶ機会がなく、訓練で学べてよかった。実際の職場でもとても役立っている。という声が多く、訓練の実践的な効果が見て取れた。	◎訓練を身につけたスキルのうち、エクセルのデータ分析や情報セキュリティの知識、ビジネスマナーなどが実際の業務に役立っているなどの評価あり。 ◎プログラミングやウェブ関連のスキルについて、現時点で必要な場面はないが、将来的には業務の効率化やデジタル化を進める上で期待しているなどの声があった。 ◎接客応対やコミュニケーション能力といった、いわゆる人間力についても企業から高く評価されている。	◎特になし	◎訓練カリキュラムや就職支援の取組に関して、訓練修了者及び採用企業双方から、概ね高い評価を得ており、訓練が実際の就職につながっていることが確認できたものの、IT人材としての採用事例は確認できなかった。 県内ではITスキルを専門的に活用する企業が依然として少なく、訓練実施機関からは「実務経験のない方がIT人材として働くには、都市部での就職を選ばざるを得ない」という意見もあった。 ◎一方で、先ほど報告があった「山口県中小企業団体中央会」の調査によると、約8割の中小企業がDXやデジタル化に取り組む人材に求めるスキルとして、デジタル技術に関する基礎知識を掲げていることから、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ことを示していると思料される。 ◎今後のカリキュラムの改善について、AIは、業務効率化や情報整理など日常業務でも活用が広がっており、IT分野ではより深く、また、IT分野以外分野でも、AIの基礎知識や活用方法を学ぶ機会を設けることが重要と考えられ、今後、先行事例を参考にAIの基礎理解から業務活用までを段階的に導入することを検討していく。
36	徳島	デジタル分野	・知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。 ・専門スキルだけでなく、コミュニケーション能力やビジネスマナーも座学やグループワークで育成している。朝礼での発表やSNS投稿を通じて、情報発信能力の向上にも取り組んでいる。 ・地域の企業と連携し、実際のプロジェクトの一部に訓練生が参加する機会を設け、学んだ知識を実社会で応用する経験を積めるように取り組んでいる。 ・企業説明会、訓練生の制作物の発表会を実施することにより、企業と訓練生の出会いの場を提供し、企業の人材確保と訓練生の就職支援を行っている。 ・地域の人材ニーズは常に変動しており、画一的なカリキュラムでは対応しきれない場合がある。地域の産業構造や企業規模に合わせた、より柔軟なカリキュラム設定の容認をお願いしたい。 ・訓練実施機関と地域企業がより密接に連携できるよう、企業側の訓練生受け入れに対するインセンティブや共同でのカリキュラム開発に対する支援など、具体的な施策の拡充をお願いしたい。	・プログラムについて独学で学んでいたため、学校（訓練校）で学んだという「後ろ盾」が欲しかった。履歴書や面接で「訓練を受けた」と言えることが信用につながった。 ・JavaScriptをもっと学びたかった。また、その重要性や活用範囲をもっと教えて欲しかった。 ・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。実務では、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かったと思う。 ・言語の用途や将来性について説明があると、学習意欲が高まる。 ・「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れるため、企業とのミスマッチが起きている。実際の訓練内容は「Webコーディング」「ホームページ制作」が中心。「ホームページ制作科」や「Webコーダー養成科」など、より実態に即した名称の方が分かりやすく、企業とのマッチング率も高まると思う。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。 ・訓練目標は「自分でホームページを作れるようになること」と「グループでクライアント向けのサイトを制作すること」であり、目標は達成できたと感じている。	・自社のWEB運用において、更新作業・セキュリティ強化・情報発信に対応できる人材は、非常に価値が高く重宝されると思う。こうしたデジタルに知見がある「DX推進人材」が必要。 ・企業が求めるのは「高度なプログラマー」ではなく、「実務に役立つデジタルスキルを持った人材」ではないだろうか。 ・「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性があるのではないか。「Webコーダー養成科」や「HP制作科」などより実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。 ・訓練のブランディングの強化：即戦力が育つ訓練校としての認知を広げる。 ・プログラマーを目指すのであれば、「職業訓練＝ゴール」ではなく、「訓練修了＝スタート」として捉えるべき。プログラマー養成科では「命令文を覚える」レベルで、実務で使えるレベルには達していない。実務では「命令を組み合わせることで目的を達成する力」が必要になる。こうしたことから、採用側は、「マインドセット」、「責任感」、「継続的な学習意欲」を重視する。 ・IT業界においては、訓練修了生をすぐに現場に放り込むのではなく、行政・企業等が連携して支援する仕組みがあれば良いと思う。	1 受講者と雇用者双方へ訓練の共通理解を促すこと ①訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。 ②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具体的に伝え、受講者が自身の進路を明確に描けるよう支援）を提案。 ③雇用者：企業向け訓練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提案。 2 訓練のカリキュラムやメニューの改善 Webをはじめ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）の取得を提案。	

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
37	香川	介護分野	<ul style="list-style-type: none">・介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施し、利用者役・介護職員役を交代で体験することで、サービス利用者への接し方や場面ごとの声かけ、配慮の必要性を体感できる内容としている。・ロールプレイ後に受講生同士で気付いた点等をフィードバックし合うことで、個々の気付きやコミュニケーション技術の向上につながっている。・介護記録やヒヤリハットレポートなど、現場で使用する書式を使い、ワード・エクセル等で実際に作成訓練を行っている。・介護現場の秘密保持や個人情報管理の重要性について、具体的な事例を用いて指導している。・委託費や就職率の定義を見直してほしい（訪問介護員は労働時間が短く、就職者としてカウントされないケースが多い）。	<ul style="list-style-type: none">・就職先により活用できている知識・技術は異なるが（高齢者施設であれば身体介助技術が役立ち、障害者就労支援施設であれば障害についての知識が役立つ等）、訓練で学んだ知識全てが役立っている。・実際の介護現場での実習ができればよかった。・2か月間という短い訓練なので、進むスピードが速く、かけ足状態だった。	<ul style="list-style-type: none">・介護の基本的な知識が備わっているので安心して任せられる。・個人情報の取り扱い方法やコンプライアンスについて理解できていると望ましい。・学校での勉強と実際の現場は異なるので、自分の適性を見極めるため、定着のためにも実習は必要。・訓練修了者を採用する際は、介護福祉士を取得する等のキャリアアップを期待している。・介護未経験の人に介護の魅力を知ってもらうためにこういった取組が必要か質問したところ、介護福祉士や介護支援専門員、サービス管理責任者等キャリアアップに伴い給与も上がることをアピールする必要があると回答があった。	<ul style="list-style-type: none">・高松所の人材確保対策コーナー利用者のうち、介護業界へ就職した者の前職について統計をとり、介護未経験からの転職者が少ないという結果が出た。	<ul style="list-style-type: none">・介護職の魅力伝えるリーフレットを作成する等介護職への転職や訓練受講を動機づける取組を行う。・職業訓練の募集時期に合わせた訓練施設や介護現場の見学会を開催する。・企業実習をカリキュラムに組み込む。または、訓練中に最低1か所は職場見学に行くことを受講生に働きかける。・2か月という訓練期間が妥当か検証する。・訓練施設が実施するキャリアコンサルティングにおいて、「キャリア形成の重要性」について理解を深めることができるよう、訓練施設へヒアリング結果を共有する。・介護分野の訓練が開講していない地域において、訓練施設を開拓する。
38	愛媛	デジタル分野（IT分野、デジタル分野（Webデザイン系に限る）	<ul style="list-style-type: none">・能動的に学べる授業構成（質問しやすい雰囲気づくり、定期的な小テストや復習タイムで定着を図ること）・遠隔地からの受講者やリモート就労する者も多いため、受講生が抱く「期待」と「現実」のギャップを埋めることを重視・特にWebデザイン分野は就職先が即戦力を求める傾向にあり、訓練のみで身に付けたスキルでは評価されにくい現状があるため、ポートフォリオの作成を必須とし、受講生が実力を「見える形」で証明できる環境を整備・初心者が多いWeb制作については、テキストで学習した内容をもとに、自分自身で作成したWebページの個別指導を実施・「訓練修了後の追跡調査・支援制度の拡充」・「訓練実績評価手法の見直し（就職率などの定量評価から就職の質や自己変容などの定性評価への見直し）」・「就職支援経費の算定基準の緩和」について要望があった・訓練を受けたら就職できるという考え方をどう変えるかが大きな課題と捉えており、訓練を「目的」ではなく「就職・キャリア実現の手段」として捉えられるよう段階的な支援と意識付けを強化していきたい	<ul style="list-style-type: none">・ビジネスマナー、履歴書の書き方、デザイン発表会も就職活動に当たり非常に役立った・エクセルの知識全般が大変役に立ち、特にマクロを使用できることが強みになり様々な仕事の選択肢が広がった・Pythonを学ぶコースを受講し、システム開発会社に就職したが、最初から開発業務を任されることはなく、別の業務を行っている。いつかは開発業務を任されるのではないかと思っているが、訓練でPythonを学んだことが自分にとって大きな力になっていると感じている・Webデザインのコースを受講したが、課題制作に当たっては、あらかじめ施設からある程度仕上がった作品が用意されていたので、素材探しなど「ゼロ」から自分で作品を制作するというスキルを学ぶことができればと思う・キャリアコンサルティングにおいて、講師からIT業界における具体的な仕事内容や実際の職場での体験談を聞くことができ、業界理解を深める上で非常に参考になった。自身の適性や希望職種を考える際の材料となり、就職活動の方向性を明確にする助けとなった。・eラーニングにおいて、クリアする課題が多いにもかかわらず、マンツーマンでの指導に限界があり理解できずに訓練が修了するケースがあった	<ul style="list-style-type: none">・基本的な接客販売の業務を遂行できることが前提で、Webデザインの訓練において色彩感覚や視覚的效果に関する知識の習得を希望する・OS及びエクセル操作の基礎知識を身に付けれるカリキュラムを希望する・社内のDX化に対応したデジタル技術活用の知識習得ができるカリキュラムを希望する・Webデザインにおいては、集客に直結するマーケティングスキルも必要と考える	<ul style="list-style-type: none">・ハローワークシステムを用いた定量的な効果分析（デジタル分野の求人238件におけるニーズ分析）の結果、システム開発系では、「JAVA」が最も必要とする言語、システム開発系以外では「WEB」、「ソフトウェア開発」、「ネットワーク」が主要なキーワード、デザイン系では「イラストレーター」が主要なキーワードであったことから、これらの知識習得を促進する必要があると分析した。【開発言語関係キーワードを含む求人】 JAVA 41件 PHP 26件 NET 23件 C# 20件 HTML 19件 SQL 18件 VB.NET 16件 等【デザイン関係キーワードを含む求人】 イラストレーター 24件 フォトショップ 20件 Mac 6件 等	<ul style="list-style-type: none">・AIツールとイラストレーターの活用による実務対応力が有効。特にAIツールの操作スキルの習熟度に応じた課題設定や、事業構想に基づく演習を充実させるカリキュラムの見直しが必要・独自ドメインの取得・管理に関する知識は業務で求められる場面が今後も想定されるため、訓練内容に導入し、基本的な手順や設定方法を学べる機会を設けることが望ましい・Webデザインにおいては、集客に直結するマーケティングや色彩感覚・視覚的效果に関する知識の習得が求められていることから、カリキュラムに取り入れられるか検討が必要・実際にゼロから成果物を作成する訓練は、実践的な力をつけ、就職時のPR材料ともなるため、カリキュラムに取り入れられるか検討が必要・訓練と就職活動の両立が困難となるような訓練コースについては、十分な訓練期間を確保し、受講生の理解促進を図るよう見直しが必要

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
39	高知	介護・医療・福祉分野	<ul style="list-style-type: none">・現場に即したカリキュラムを組み、テキストも具体的な内容を取り入れたものや、外国人受講生にも対応出来るものを準備している。・定期的なヒアリングによる目的意識の明確化、訓練修了後も登校日（1ヶ月目、2ヶ月目、3ヶ月目）を定め、修了者間の意識共有による早期就職の向上を図っている。・訓練受講者の中高年齢化による求人情報とのミスマッチや、課題を抱え配慮が必要な受講生が増えているため、キャリアコンサルティングや就職支援等もそれに合わせた対応が必要となっており、ハローワークと情報共有や連携を図りたい。	<ul style="list-style-type: none">・実習先がデイクアで比較的症状の軽い利用者が多く、会話やスクリーンションがメインであったため、重度の利用者も多い就職先では手間取ってしまったので、こういった施設での実習や経験談を聞く機会があれば良かった。・入浴・排泄介助、陰部洗浄等、学科と少しの実践では現場での判断が難しく、実践の必要性を感じた。実技の経験を十分に積みなかったことで、就職後すぐに壁となり十分な実技時間が欲しいと感じた。・認知症の方との関わり方が難しかった。学科では学んだが、実際どのように声がけすれば良いかは就職後に現場で学びながら身に付けている。・訓練校担当者から事業所見学を勧められ、見学時に管理者と面談したことでこの職場で働きたいと思いが固まった。見学に行ったことで応募が前向きになった。	<ul style="list-style-type: none">・訓練カリキュラムについては知識、技能ともに網羅されている。・基本的な介護知識や技能は身についており、即戦力になっている。・認知症について特に学んで欲しい。利用者は認知症を持っている人が多く、症状が進んでいくこともある。認知症により心ない言動に至る方もいるので、知識があれば接し方等も学びやすくなり、介護福祉全体への理解に繋がる。・現場の利用者情報管理、介護記録簿等は全てタブレット端末で行っており、現場のIT化にも対応できる人材を必要としている。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者、採用企業へのヒアリングについては、ハローワーク窓口での訓練内容の説明や受講動機に活かすことを目的に、労働局とハローワークが連携し、訓練窓口職員が企業を訪問して実施するとともに、完成したヒアリングシートは県内ハローワークで共有し、窓口相談や訓練修了者を対象にした求人開拓に活かすよう指示を行っている。	<ul style="list-style-type: none">・訓練カリキュラムについて、実技科目（企業実習を含む）をより現場に即した内容に、また認知症や発達障害等に対する理解を深める内容やコミュニケーション能力の向上など、各科目の精度を実務的に高めていく。
40	福岡	Webデザイン	<p>【訓練カリキュラムの工夫】</p> <p>訓練当初の成功体験の獲得。 受講生、修了生へのヒアリング、採用企業の声をカリキュラムに生かす。 基礎力の客観的な証明は就職活動で有利になるためWeb クリエイター能力認定試験資格取得の重要性の意識付け</p> <p>【就職支援の工夫】</p> <p>Web業界での就職の過程について説明し目標を意識させる。 キャリアコンでは、受講生の価値観や希望職種を自ら言語化させ自己理解を促進。定期的に全コンサルタント間での事業の共有等を行う。 受講生に求人票を検索させ提出を課し、就職意欲の喚起。 自分の強み・弱みを整理し、自己理解と職業適性の整理を自覚し、求人票を見極める指導を実施。 面接での評価ポイント等を意識させる。 クラス内での1分間プレゼン等を通じた受講生間の対話の促進と切磋琢磨の醸成。</p> <p>【その他運営上の工夫】</p> <p>受講生へのアンケート等によりその到達度等を把握し、個別の早期対応により退校等を未然に防止。 習熟度が低い受講生に補講および質問対応等を実施。 専用LINEでのコミュニケーションの促進に加え、満足度・相談（不安事項）等の把握。 修了生、就職先へのヒアリングを通じた採用情報の収集。</p>	<p>【役に立ったカリキュラム】</p> <p>訓練で学んだ知識は全般的にデザイナーやエンジニアへの具体的な指示等に存分に生かされていると感じる。 訓練カリキュラムすべての知識が役に立っていると感じる。 Webクリエイター認定試験関係。グラフィックデザイン・コーディング・HP制作実習・カラーデザイン、色彩検定</p> <p>【活用されなかったカリキュラム】</p> <ul style="list-style-type: none">・パワーポイント・Webサイト作成・演習・Java-scriptとjQuery基本操作・HTML <p>【学んでおくべきスキル・技能等】</p> <p>ポートフォリオの作成において、その作成意図やターゲット層を正確に言語化し、相手に的確に伝える力。 昨日適用していた技術が今日は使えなくなるのがWebデザイン業界だと思うので、日々情報のアップデートを怠らない意識付けが大事。 現トレンドを把握し、求人企業へのアピールにポートフォリオの作成は重要で丁寧に行う。 社内部署やクライアントとの対面コミュニケーション能力の向上。自身の考えを言語化し相手に正確に伝える力。 データベース・JAVA・PHP・jQuery システム構築・環境構築・サーバー構築</p>	<p>【採用後役に立っているスキル】</p> <p>業界の仕事内容を包括的に学ぶことは重要で、今後の仕事の展開に幅が生まれる。今の担当業務ではレイアウト（画面表示機能）やレイヤー（画像編集）のスキル・知識が生きている。 全般的にWeb業界の知識を広く認識していることが何より求められており、知識や技術として「これだけで十分」はない。 全般的な訓練カリキュラムは総じて役に立っている。ボリューム（総500時間）も悪くない。特に、HTML5レイアウト、Visual Studio Code、Webシステム全般までの一連。</p> <p>【習得が望ましいスキル】</p> <p>ビジネスマナーやコミュニケーション力。 WEB業界はクライアントのオーダーをどれだけ具現化できるかが重要で、自己表現（アート）の場ではないという前提認識は必要。今後はAIの活用力（プロンプトエンジニアリング）も必要な時代に。 特定の言語（PHP、JAVAC＃など）に特化するものではないが、一つの言語において、基礎から応用までの流れを学んでおくこと応用が利く。その他、人間関係の構築、報連相の重要性、PDCAなど。</p> <p>【未受講者（未経験者）との比較】</p> <p>自らの意志で数か月間の訓練を修了し、応募をしてきたという事実はWeb業界へ就職したいという強い意思や覚悟の表れと評価。 職業訓練を通してWeb業界への転職には、過去の借借観にとらわれず、素直に臨機応変に仕事を学ぶ姿勢や意欲を期待。 キャリアパスに関して、入社時の待遇は、未経験者（未経験者）（経験者であり、雇用形態・基本給等に反映。ただし、これは採用時のアドバンテージに過ぎず、本人の適性や希望等によりその後の昇進等は決定。Web業界では、入社時の待遇が後に逆転することが往々にしてあるので、入社後も向上心を持って動んでもらいたい。</p>	<p>今回新たに、訓練修了者へアンケートを以下により実施。</p> <p>経緯：前回協議会委員からの提案 実施時期：令和7年8月 実施者：福岡労働局 対象：職業訓練修了生のうち、訓練に関連する就職をしたと届け出た者100名 形式：訓練修了生へ郵送により文書送付し、二次元バーコード読み取りからWEBCAS（アンケートフォーム）へ回答 回収率：40%（40件）</p> <p>【回答結果】</p> <p>就職した企業やその担当業務によって必要とされる知識やスキルに相違があることを前提に、実務ソフトであるIllustrator・Photoshopが最重要であるとの意見が多数を占める一方、Dreamweaverが突出して活用されていないソフトとして回答があった。また、求人応募時のポートフォリオの作成については、業界就職のための重要な要素であったとの実体験から、その訓練カリキュラムにおいても充実を希望する意見もあった。</p>	<p>訓練受講による優位性を示す修了生採用企業からの意見については、今後、ハローワークの職員間で情報を共有し職業相談（受講あっせん）の場で活用する。</p> <p>修了生及び修了生採用企業からの意見については、福岡労働局HPに公開することで訓練実施機関等に情報提供する。</p> <p>また、訓練実施機関に対して情報提供を行うことに加え、各機関（労働局・県・機構）が定期的に実施している公的職業訓練実施機関への訪問時には、直接訓練機関に対して、ヒアリング内容の説明を行い、現行の訓練カリキュラムの内容の検証を促す。</p>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
41	佐賀	営業・販売・事務分野	<div>・授業中の会話は年齢関係なく敬語で話すことや、授業での疑問点は必ず訓練生自身から挙手するなどの指示をしており、ビジネスマナーや自主性を育てるようにしている。</div> <div>・求人票から読み取れる企業側が採用したい人物像の仮説を立て、訓練生自身が該当するかを一緒に考えている。また、訓練期間中に1社以上の面接を受けるよう早期の取りかかりを促している。</div> <div>・医療事務の内容は聞き慣れない用語が多く、難しさを感じる訓練生が多いため、全ての科目において通常講義時間の2倍の時間をかけて講義を行っている。また、訓練修了後に質問受付の時間を設けている。</div> <div>・ビジネスメールの対応、デジタルリテラシー、ビジネスマナー、社会人基礎力を踏まえたWord・Excelを活用した実践的なスキルを身につけるカリキュラムを設定した。</div> <div>・実務を想定した演習問題を多く取り入れ、習得したスキルを「使える力」に変えることを想定している。</div>	<div>・丁寧な指導で、改めて社会人としてのマナーや意識を持つことができた。</div> <div>・長期的に働ける就職先を探し、スキルを磨きたいという訓練生がほとんどであるため、企業見学や話を聞ける機会をさらに増やしてほしい。</div> <div>・パソコンスキルを学べたことも大変だめになったが、3分スピーチやパワポ発表を行っていくうちに苦手意識があった人前での発表を克服できた。また、自己分析や他己分析で他者からの印象等を知り自分を見つめ直すきっかけになった。ビジネスマナーや敬語の使い方も大変勉強になった。</div> <div>・授業内容を習得する能力が劣っていたせいもあるが、資格試験までの期間が短く合格できなかった。</div> <div>・資格を取得でき、簿記の職種にも応募できるようになった。面接の際にも自分の強みとして伝えることができた。</div>	<div>・保険関係の基礎について、一から教える時間がないので訓練で基本的なことを勉強されていると、指示が簡単になり仕事もスムーズに行える。</div> <div>・訓練修了者ということで採用を考えたことはないが、訓練を受講したという努力は評価する。訓練を受講して資格を取って働きたいという意欲に期待したい。</div> <div>・簿記やパソコン操作、Word、Excelなどは基本的なことを勉強していれば、細かく指示を出さなくて良い。</div> <div>・コミュニケーション能力、ビジネスマナーなどは必要だと思うので今後も継続してもらいたい。</div>	・特になし	<div>・訓練内容を事前にしっかりと理解してもらうため、ハローワークで実施している訓練希望者向けの訓練説明会・相談会への参加を促す。</div> <div>・ハローワーク職員向けに訓練実施機関による訓練内容の説明を行うことで、訓練内容の理解を促進し、的確な受講あっせん、求人確保に活かす。</div> <div>・ハローワークにおいて、求人票の仕事内容欄を詳細に記載することで、職種は同じでもそれぞれの企業での業務内容の違いをわかりやすく提示し、求人情報紙を訓練実施機関に提供し、修了後の就職につなげる。</div> <div>・就職先で求められるスキル（Excel関数、PowerPoint資料作成、文書作成スキルやIT・デジタルスキル、情報セキュリティ、ビジネスマナー等）に対応した実技科目を設定する。</div> <div>・キャリアコンサルティングを通して、きめ細かい就職支援を実施する。</div>
			<div>◇デジタル分野の進歩は早いので、月に1回の社内研修を行っている。</div> <div>◇Webデザイン技術の習得、資格取得に加えて、Web制作業務を疑似体験する。「制作したWebサイト」をポートフォリオとして活用できるよう支援している。</div> <div>◇難しい専門用語が多いため、できるだけ分かりやすく説明することを心がけている。可能な限り見てイメージできるようにしている。</div> <div>◇座学中心での学習だけでなく、グループ学習を行い、実践的な学習を行っている。職場実習でより実践的な内容が学ぶことができる。</div> <div>◇キャリアコンは複数回実施するのが望ましいと思うが、時間の確保が難しく訓練期間中に原則1回の面談を実施。希望があれば訓練時間外に行っている。</div> <div>◇就職相談においては、県内に該当する職種の求人が少ないことに苦慮している。</div> <div>◇キャリアコンサルタント自身が知識のアップデートに苦労している様子がうかがえる。そのため、キャリアコンサルタントが訓練実施機関の就職支援担当者や当該分野を担当する講師にリファーセざるを得ない状況が増えてきた。</div> <div>《国への要望等》</div> <div>◇雇用契約期間が3カ月であったとしても、3カ月後に更新予定もしくは4カ月後に雇用継続が確認できた場合は就職件数に含めていただきたい。</div> <div>◇受講確定後の辞退に関しては受講生を選定している国が委託費を負担していただくか、本人負担にいただきたい。</div> <div>◇委託費は「訓練生数×単価」は合理的でない。「訓練経費=固定費＋（訓練生数×単価）」であれば、少人数でも実施可能である。</div> <div>◇就職支援経費は、就職率全員一律支給は合理的とは思えない。「就職達成者数×単価×月数」の成功報酬とすべきではないか。</div> <div>◇講師に対する報酬は、最低賃金との関係から毎年上げざるを得ないため、委託費も毎年上げてほしい。</div> <div>◇出席率が低下した訓練生が、年度を跨ぐ期間の訓練生であった場合、訓練実施経費の対象にならないというケースがある。その場合は数か月、無報酬で訓練生を受け入れたことになるため、訓練校に対する配慮を一考いただきたい。</div> <div>◇ベテランの分野という専門性の高い訓練を実施するにあたり、設備負担</div>	<div>《役に立ったもの》</div> <div>◇Webサイト制作、Webデザイン知識</div> <div>◇HTML、CSSコーディング</div> <div>◇Illustrator合格対策、動画編集</div> <div>◇Word、Excel、PowerPoint、コンピューター概論、簿記</div> <div>◇ビジネスマナー</div> <div>《活用されなかったもの》</div> <div>◇Webデザイン、Web知識、Web制作、Python</div> <div>◇Illustrator、RPA、Word Press</div> <div>◇HTML5/CSS3、</div> <div>◇マーケティング概論</div> <div>◇PowerPoint、Excel</div> <div>《訓練で学んでおくべきであったもの》</div> <div>◇対人スキル実践</div> <div>◇チャット、Zoomなど</div> <div>（仕事はほぼチャットで依頼されるため。）</div> <div>◇HTML、CSSの実技、サイト作成の時間を増やすとより良くなると感じた。</div> <div>◇セキュリティ対策など・</div> <div>◇マクロ、簿記</div> <div>【独自】（ご意見・ご要望）</div> <div>◇ずっと受講してみたいかった分野を体験でき、Webの分野について知見が広がりました。</div> <div>◇大変よい機会をいただき感謝している。今まで自分のスキルのなさで就職できなかったが、職業訓練に行って、勉強しスキルが取得できて再就職できた。今も勉強して新たに資格取得を目指している。現在、職に就いている人に向けても、資格取得の制度があれば嬉しい。</div> <div>◇パソコンの学校ですが、すぐにパソコンが不調になり過ぎます。メンテナンスを強化してください。</div> <div>◇とても充実した機会となりました。ありがとうございました。</div> <div>◇大人になって学ぶのは難しいが、失業保険、交通費まで支援していただけで安心して学べました。</div>	<div>《役に立っているもの》</div> <div>◇パソコンスキル（Word、Excel）、HP作成、メールの送受信。</div> <div>◇マルチデバイスでのWebサイト制作</div> <div>◇訓練での全般的な内容。特にSNS（インスタ等）、スマホでのサイト制作</div> <div>◇Webデザイン企画/制作実習、フォトデザイン実習、Webデザイン制作概論、イラストデザイン概論</div> <div>◇コミュニケーションスキル</div> <div>《より一層習得しておくことが望ましいもの》</div> <div>◇コミュニケーション能力、電話対応や敬語の使い方、ビジネスマナー、Webマーケティング</div> <div>◇サーバーサイドエンジニア（プログラミングなど）としての知識</div> <div>◇AI活用能力</div> <div>◇専門的なスキルはそこまで求めているが、広く浅く全般的に幅広く対応できるスキル</div> <div>◇エクセルは必須、タイピング（正確性）能力、電話対応などのスキル、コミュニケーション能力</div> <div>◇資格を取得することが目標となってしまっている印象があるため、具体的な業務作業への理解が深まるようなカリキュラムだともっと良いと感じている。</div> <div>◇簿記2、3級のスキル・知識（あれば尚良い）</div> <div>《採用について未受講生との比較》</div> <div>◇デジタル化を進めているためPCシステムを学んだ訓練修了者の採用は有利。</div> <div>◇一般的に通常の学校を出た人じゃ学べない専門的なスキル、幅広い知識を持った人材を期待している。</div> <div>◇ビジネスマナーと応用力がきくパソコンスキル。</div> <div>◇デザイナーとして即戦力になるかどうか。</div> <div>◇チャレンジ精神がある方は、いろんな会社でも頑張れると思う。</div> <div>◇就職意欲が高いためしっかりと頑張ってくるところなどは期待できる。</div> <div>◇勉強・就業意欲</div> <div>【独自】（採用にあたり、職業訓練を受講していることや習得したスキル、卒業後など）</div>	特になし	<div>・職業訓練実施機関も含め、県・機構・ハローワークで得た情報をカリキュラムに活かせるよう連携を図る。</div> <div>・デジタル分野の知識・技能の習得はもとより、実際の作業を想定した実践的な実習、AI活用能力、コミュニケーションツールの活用やビジネスマナー等については、カリキュラムに出来るだけ組み入れる。</div> <div>・カリキュラムについても、受講する側がより理解するような時間割等を作成する。</div> <div>・制度的確な説明やリーフレット等による周知はもとより、労働局におけるホームページ・SNSでの周知、令和7年3月より開始した各ハローワークのLINEによる周知を引き続き行う。また、令和5年度・令和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。</div> <div>・企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の周知を行う。また、当分野のスキルを活かせる求人開拓（求人条件変更含む）をすることにより修了後の就職につなげる。訓練内容の周知を行う一つのツールとして、長崎労働局で作成した「訓練コース紹介集」を活用していく。</div> <div>・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）に活かす。見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図る。</div>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
42	長崎	デジタル分野	<p>デジタル分野というものは高い訓練を実施するために、設備投資に係る費用について、上乗せを希望したい。</p> <p>◇妊娠、出産のため就職できない場合は、就職率の算定から除外してほしい。</p> <p>◇現状、キャリアコンサルタントの資格を取得している方は中高年層に偏っており、訓練コースを担当するキャリアコンサルタントやデジタル系の企業内キャリアコンサルタントにとっては負担が大きく、今後、少子高齢化が進む社会の中で、若年層のキャリアコンサルタントが育成できるプログラムが必要ではないかと考える。</p> <p>◇上乗せは講師のやる気に繋がるが、就職率に関しては訓練者の意思によって左右されるため、条件から外して欲しい。（訓練生が就職した就職していないに関わらず、資格取得に対する指導や検定対策は同じように行っているため。）</p> <p>◇資格取得等の委託費上乗せよりも体調不良等で欠席した方へのフォローで業務が増えるための支援費用を検討して欲しい。</p> <p>◇デジタル分野の訓練を実施するためには、資格取得だけではなく、施設設備等さまざまな経費が必要となってくるため、上乗せ金額については、再検討が必要と考える。</p> <p>◇デジタル分野は、情報収集、検証、環境構築までのプロセスに運営コストがかかるため、上乗せ分の増額を検討していただきたい。</p> <p>◇30歳以上（未経験）で就職できるIT系職種の開拓をお願いしたい。</p> <p>長崎県正社員チャレンジプログラムのような制度や、厚生労働省が委託している「デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業」をこれからも引き続き継続していただきたい。（30歳以上に拡充）</p> <p>【独自】（訓練実施および就職支援における問題点、課題等。）</p> <p>◇求職者に対する訓練内容の露出を増やして欲しい。（テレビ、ネット広告等）</p> <p>◇訓練で知識や技術を身に付けても、年齢や業界未経験といった理由から希望する職種への就職が難しい。または全く異なる分野での就職になってしまう。</p> <p>◇Adobeが行っている「教育機関向けライセンス」がある。対象組織には「公共職業能力開発施設/職業訓練法人」とある。</p> <p>この、「公共職業能力開発施設/職業訓練法人」に、委託先も含めていただけるよう、認定機関への働きかけを希望したい。</p> <p>◇就職意欲が低い受講生を就職へと導くことが難しい。受講生数に波があり、設備投資等を計画的に行えないことがある。近年、経費面の上昇が著しく、運営に少し不安がある。</p> <p>◇講師不足があげられる。講師の育成や訓練カリキュラムを再考するにあたり、PDCAサイクルを基に実行まで移す時間がない訓練施設が多いため、体制強化や質の向上に至らないケースが一部見られる。職業訓練サービスガイドラインも改訂版は平成31年が最新であり、更新する必要があると考える。</p>		<p>がとら思ひたが、ア</p> <p>《考慮した》</p> <p>◇Word、Excel ◇HPやSNSを操作できる</p> <p>◇習得した知識、資格取得の有無</p> <p>◇WebサイトやHPを新規で取り組むための人材募集であり、経験者や知識がある人を求めているところ、訓練修了者が応募しており、採用した。</p> <p>《考慮していない》</p> <p>◇総合的に判断（職歴やスキル、人柄など）をして採用を行っている。</p> <p>◇訓練で勉強した内容を大きく活用できるような職種が無いことも影響している。</p> <p>◇第1印象を大事にしており、人柄や既存メンバーと一緒にやれるか、組合員と上手にコミュニケーションがとれるかなどを考慮している。</p> <p>【独自】（今回、訓練修了者の採用を決めたポイント。）</p> <p>◇即戦力として活躍できること、システム関係の知識があることなどを総合的に判断した。</p> <p>◇熱意と作品の品質</p> <p>◇人柄、コミュニケーション、PC操作（基礎）。</p> <p>職歴から当社での業務に活用できる経験が無いかなども考慮している。</p>		

令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
43	熊本	デジタル分野及び営業・販売・事務分野	<p>【訓練実施にあたって工夫している点】</p> <ul style="list-style-type: none">・入所時の丁寧な説明、日々の声掛けや定期面談などを通じて信頼関係を構築し、安心して学べる学習環境の整備に取り組んでいる。・理解度や習熟度に応じ、グループワークや実技演習を多く取り入れた実践的なカリキュラムを編成している。・職場を想定した模擬課題やプレゼンテーション演習を通じて、就職に直結するスキルを段階的に習得できるよう工夫している。・訓練生の理解度に応じたフォローを行っている。 <p>【キャリアコンサルティングの状況】</p> <ul style="list-style-type: none">・訓練開始時、中間、修了時の3回を基本とし、必要に応じて随時実施している。・IT業界を志望する訓練生には、IT分野専門のキャリアコンサルタント有資格者が業界動向や職種特性を踏まえた専門的な助言を行い、より現実的なキャリア設計の支援につなげている。 <p>【要望等】</p> <ul style="list-style-type: none">・定員割れが一定期間続く場合における補助制度や、定員数の柔軟な見直し、開講基準の緩和など、訓練実施機関が安定して経営を継続できる仕組みを検討してもらいたい。・就職支援経費の支給基準が高く、達成が難しい。・近年の給与に関する情勢や物価高騰などの影響もあり、質の高い講師確保のために奨励金の単価の引き上げをお願いしたい。 <p>【IT業界で新たに必要とされているスキル等に対応するための工夫（独自に追加した質問）】</p> <ul style="list-style-type: none">・カリキュラム内に「DX・IT概論」を設け、ICTの社会的意義やセキュリティ、コンプライアンス、リスクマネジメントなど、現代の企業活動で重要となる基礎知識を取り入れている。・チーム開発を通じて、IT人材としての協働力と実務力をもった人材を育成している。・汎用性のあるHTML/CSSでのWeb制作スキルの学習を取り入れている。 <p>【OA事務員として求められているスキル等に対応するための工夫（独自に追加した質問）】</p> <ul style="list-style-type: none">・実務に即したアプリケーションの操作力を習得するため、実務を想定した課題に取り組む機会を多く取り入れるなど工夫している。	<p>【就職後に役立つっているもの】</p> <ul style="list-style-type: none">・Word、ExcelなどMicrosoft Officeの使い方・PCの基礎操作（タイピングなど）・ビジネスマナー・接遇・コミュニケーションスキル <p>【就職後にあまり活用されなかったもの】</p> <ul style="list-style-type: none">・特になし（多数回答あり）・Web制作の知識・簿記の知識・CADの知識 <p>【学んでおくべきであったと感じたスキル、技能等】</p> <ul style="list-style-type: none">・特になし（多数回答あり）・Excelのより幅広い実践的なスキル（関数、表作成等）・パソコン全般・ホームページの更新方法・電話対応・コミュニケーションスキル	<p>【採用後に役立つっているもの】</p> <ul style="list-style-type: none">・PC基礎スキル・Word、Excel、Access・コミュニケーションスキル・接遇・ビジネスマナー・簿記、経理の知識・プログラミングの基礎知識・宅地建物取引士の知識・Web制作の知識・簿記の知識・CADの知識・パソコンスキル全般・接遇・電話応対・コミュニケーションスキル・チームワークスキル・接客マナー・言葉遣い・Webデザインに関するスキル・CADの使用スキル <p>【未受講者と比較して期待すること】</p> <ul style="list-style-type: none">・即戦力になること・実務的なスキルの習得が早いこと・接遇やビジネスマナーを習得していること・社会人としての基本	<p>職業訓練実施機関は4機関にヒアリング調査を実施。訓練受講修了者と採用企業にはアンケートを郵送した。訓練受講者は100名にアンケートを郵送し、48名から回答があった。この48名の採用企業にアンケートを郵送し、27社から回答があった。</p> <p>【実施方法がアンケートになった経緯】</p> <p>令和6年度の効果検証で訓練修了者からヒアリングについて理解が得られず、結果の取りまとめ等のスケジュールを考慮した結果、やむを得ず一部アンケートに切り替えて調査を実施した。これを踏まえ、令和6年度第2回の協議会で、訓練実施機関にはヒアリング、訓練修了者及び採用企業にはアンケートで調査を行うことを提案し、構成員に承認していただいた。また、以前から調査件数について、もっと多い方がいいのでは、との意見を構成員からいただいており、すべてをヒアリングで行うことは困難な状況であった。</p>	<ul style="list-style-type: none">・多くの分野で汎用的に活用できるPC基礎知識・基礎技能のスキル習得についてカリキュラムの設定と充実を推奨する。・訓練分野に関係なく、接遇が習得できるカリキュラムの設定を推奨する。・知識を習得するだけではなく、知識を実践で活用できる訓練修了者を輩出することを目指したカリキュラムを設定することを推奨する。・AI活用術など広範囲におけるIT知識習得の取り入れを推奨する。・PCバージョンやアプリケーションの最新化を推奨する。・訓練内容がより分かりやすいものとなるよう受講案内（リーフレット）のリバースを行い、各種SNS等を活用した情報発信を行うなど、公的職業訓練等の周知の強化を図る。・適切な訓練コースを選択するためには、訓練希望者と窓口相談における職員との訓練内容理解が重要であるため、訓練実施機関による説明会を継続・充実させ、積極的な参加と情報収集を勧奨する。・訓練内容、開講回数、開講地域などについて地域のニーズを考慮し、偏りが無いように訓練を設定する。・訓練実施機関は訓練生との信頼関係構築が重要であり、日々の声かけや複数回の面談等によりコミュニケーションを取り訓練生の状況を把握するよう推奨する。・HW訓練窓口、HW求人部門、訓練実施機関が連携した求人確保と情報共有による就職支援を継続する。
44	大分	介護分野	<ul style="list-style-type: none">・相手の立場に立ったケアを意識しており、技術や知識の使い方を間違え介護対象者の人権や尊厳を損なわないよう、演習、グループワークを取り入れている。・介護現場の現役講師が担当しており、介護現場で必要とされるタイムリーな知識を習得できる。・座学、実技等訓練カリキュラム全般にわたり訓練修了者及び採用企業から一定の評価があり、訓練カリキュラムが就職後役に立っている。	<ul style="list-style-type: none">・利用者と直接触れ合う作業が役に立った。・実習先に就職することもあり、就職後の業務を具体的にイメージすることができる。・就職後はデイサービス、泊まり、訪問、入浴、トイレ介助など業務は多岐にわたるが、訓練内容のすべてが役に立っている。	<ul style="list-style-type: none">・実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。・訓練を修了していることで、未経験者でもイチから教えることは不要なので安心して従事してもらえる。・学科、実技の知識、企業実習の経験値が役に立っている。・仕事の中身、実際に従事する業務のイメージを持ってもらうことが定着につながる（入社後の三大介助（食事、入浴、排泄）業務への抵抗が少ない）。	<ul style="list-style-type: none">・特になし	<ul style="list-style-type: none">・市報やフリーマガジンなどのペーパー、ホームページやSNSなどといった複数媒体の活用を進め、介護分野のイメージアップ、仕事理解並びに職業訓練の認知度向上を促す。・窓口となるハローワークにおいては訓練の具体的な内容のみならず、取得した資格の活用や訓練修了者の感想など将来像をイメージしてもらえるような説明を行うなど取組を強化する。・コミュニケーションスキルは、とりわけ人と接する介護分野においては特に必要となるため、訓練実施機関に引き続き訓練内容を充実させるよう促す。・実際の業務とのギャップを埋めるため、訓練実施機関に口頭又は書面で身体に障がいのある方などの対応を伝えるよう促す。

令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料 4

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
45	宮崎局	デジタル分野	(1)朝のスピーチを活用し自由な話題で面接の際に役立つよう取り組んでいる。 ・受講生同士で面接練習をすることにより、採用企業側の立場が理解でき面接時の強みになる ・社会人マナーと同時に、容姿等についても実態との違いを取り入れている。 ・AIと対話しながらのカリキュラムによりプログラムに対応できる発想、スキル向上を取り入れ、プログラム完成までの「飽きる」というデメリット回避ができた。 (2)放課後必要に応じ個別のキャリアコンを実施し、授業内容や就職支援等を行っている。また、世代別で採用雇用待遇も偏りがあるため、多様な働き方について説明し、各自積極的な就活を支援している。 (3)受講生の中では、家族・障害の問題を抱えている方も多いため、専門家等との連携支援が必要なので、支援の一つと検討してほしい。 ・雇用保険受給延長が目的の人が増えてきたように感じるため、入りの段階でしっかりと就職に関する意識付けをする必要がある（就職支援制度周知等の工夫）。 ・職業訓練メインでの経営は厳しいので、単価引き上げ委託料最低保障制度等改善見直しをお願いしたい。 ・ミドル世代以上の正社員は厳しいので、長期高度育成コースの正社員率80%の要件を緩和できないか。	(1)・クライアントに応えられるデザイン、スキルを学ぶことができた。 ・Webクリエイター資格は幅広いデザイン業界の理解度の向上に資する物となっており良かった。 ・SNSマーケティングを学ぶことで、他の企業の広報等を見る視点が変わった。 ・社会人になってからの専門的な学び場は、人生の転機になった。 (2)習得したスキルではない部署（業務内容）だったので、求められるスキル相違であった。 ・ビジネス文書やビジネスメールの作成方法について不足を感じた。 (3)インターンシップや業界の説明会等増やしてほしい。 ・就職先がプログラミングではなくビジネス文書だったため、デジタル業界とはいえ幅広いので、しっかりと就職活動を行う上で見極めることが必要（体験、見学等のコマ数増） ・動画制作やWeb制作等、後半の授業で時間も短いため、もっとカリキュラムを現状に合わせて欲しい 【その他】 ・Wi-Fi、PC旧型等、実施機関の環境改善が必要 ・世代やスキルのレベル等もあるが、デジタル分野での求人が少ない。	(1)前提知識、社会人マナー等基本ができており助かっている。 ・「HTML」知識が必要であり、十分に対応出来るスキルを身につけている。 (2)中途採用者は資格必須なので、現状以上のスキル（カリキュラム）が求められる。 ・デジタル分野に関しては、「illustrator」のスキルがあると望ましい傾向がある。 ・実施訓練機関の教科書等、常にアップデートしてほしい（時代の早さに対応） ・成長意欲、基本情報処理技術者の資格は必須 (3)インターンシップを積極的に導入した方が、ミスマッチ解消、入社後の意欲向上に繋がるのではないかと。 ・講演会（企業説明会）で受講生を見ているが、学ぶ意欲のある生徒は3割程度と見受けられるので、もっとカリキュラムの中に就職意欲向上、業界の実情（求めている人材像）を取り入れることで、中途採用枠も広がる。	・デジタル分野の訓練受講生が、「訓練に関連する」として就職した県内の事業所のうち一部抜粋した145社に、「Microsoft forms」を利用したアンケートを実施。 →回答率：26.2%（38/145） ・一般的なスキル（言語等）は即戦力であるが、より専門性の高いスキルを求めているのが実態であった。 【参考意見】 ・中途採用実績あり企業94.7%（うちハローワーク紹介41.7%）の中、今後の中途採用に関しては実務経験1年以上の意見が多かった。 ・訓練受講生の採用満足度については、62.5%（採用実績63.2%）となっており、社会人コミュニケーション、学習及び資格習得意欲に満足度が高かった。一方で、社会人経験が浅い方や年齢別ではコミュニケーション不足という意見もあり、訓練カリキュラムでの強化を希望している。 また、案件を想定した際の制作物クオリティが低く、「働きに来ている」ではなく「教えてもらいに来ている」姿勢が多いように思われる学校気分が抜けないまま就職しているように思えた。 ★局の見解：学習意欲や知識に関しては高く評価される一方で、評価が分かれる結果となった、コミュニケーション能力、社会人としての自覚や振る舞いに課題が見られる。	・セキュリティ知識をはじめとする、AIやデジタルツールの活用、ITリテラシー要素を加味したカリキュラムの導入 ・ITスキル標準（ITSS）レベル2以上の資格取得や知識習得を推奨 ・就職実績の状況の厳しさから、今後実践コースカリキュラムに企業実習やポートフォリオ作成等を通じ実践に近い経験を積めるような実践的な内容を強化 ・就職支援策として、事業所に対し訓練（カリキュラム）で得た知識や経験を分かりやすく人材像を伝え、ミスマッチのない就職斡旋に取り組む。また、受講生に対しても習得度と求められるレベルの違いを分かりやすく伝達していく資料等を活用し検討していく。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
46	鹿児島	デジタル分野	<div>・デザイン関連職種での就職に必須であるポートフォリオの作成について、効果的な作成方法や、ポートフォリオに掲載する作品作りのポイントなどを解説し、就職活動をスムーズに行えるように指導している。</div> <div>・使用するソフトやデザイン等について、現在主流のサイト作成の方法を指導内容に組み込んで。また、WordPressのインストールから基本操作、カスタマイズなど、実際のWeb製作の現場に必要な項目を入れることを考えカリキュラムを作成している。</div> <div>・訓練終了後も月曜日から土曜日まで講師が校舎に在席し、個別指導に対応できる体制を構築し、応募先企業に合わせた作品のブラッシュアップや面接対策など、内定獲得の直前まで専門的かつ実践的なサポートを継続的に行っている。</div> <div>(以下、訓練実施期間からの要望)</div> <div>・基本奨励金について、近年のPCやアプリケーション、テキスト等、訓練実施にかかる費用の高騰に即した支給金額に設定してほしい。</div> <div>・基本奨励金の出席要件が80%以上となっているが、早期に就職を目指している訓練生においては、就職活動を積極的におこなう結果、1か月の出席率が80%を切る傾向があるため、出席要件について緩和を検討してほしい。</div>	<div>・visual studio、visual basic、HTML、CSS、JavaScript、SQL、基本情報技術者試験での知識、開発実習などの意見多数</div> <div>・デジタル関係とは異なる業種のため、プログラミングに関してはまだ活用できていない。ただし、効率化を考える上ではプログラミングで学んだことがエクセルなどで応用できていると思う。</div> <div>・python、phpは訓練校ではメインで学び、入社した企業では使っていないが、考え方などは変わらないので幅広く学べて良かったとは思っている。</div> <div>・実務で役立つコードの考え方。 classについて時間をかけて教えて欲しかった。</div> <div>・情報セキュリティに関することを学びたかった。</div> <div>・ASP.NETなどのフレームワークを利用した開発とエラーの解決練習やVBAについて学びたかった。</div> <div>・初学者が半年間でプログラマーになることは難しいと思う。経験者の方が数名いて、その方たちにはちょうど良さそうであった。プログラム言語をもう少し絞って、深く学んだほうがいい気がした。</div> <div>・ITのスキルアップ手順、最近の動向について知りたかった。また、インターンなどがあると働き方のイメージがついて良いかなと思った。</div>	<div>・ITやWeb技術に関連する基礎知識を学んだことにより、未経験者だったが仕事の流れを掴むのが早かった</div> <div>・PCリテラシーがありタイピングスキルが高くてよかった。</div> <div>・面接訓練などで得たコミュニケーション能力が役に立っている。</div> <div>・職業訓練修了者の方には未経験者と比べて、基礎的なスキルや知識を体系的に学んでいるという安心感がある。特にHTML、CSS、JavaScriptといったフロントエンドの基本が身についていることで、現場での指導がスムーズになり、早い段階で業務に参加してもらえるという期待がある。</div> <div>・基礎知識だけでなく応用力が必要</div> <div>・要件定義→設計→実装→テスト→保守」といったような、システム開発の工程・流れの理解があると望ましい。</div> <div>・専門性を求めるとかなり高いスキルとPCに関する基準や高レベルの資格の保有者でなければ、実務は難しい。企業がIT人材を育成できればよいが人材不足のため手が回らないのが現実で即戦力を求めている。</div>	特になし	<div>・鹿児島県内のデジタル関係の求人状況と訓練を通して習得できるスキルをハローワーク窓口で説明し、訓練見学等をすすめることにより、ミスマッチを減らす。</div> <div>・訓練後の就職のイメージを持って訓練に取り組めるように訓練カリキュラムに職場見学や職場実習を組み込むことも検討。</div> <div>・就職の幅を広げるため限られた訓練期間の中で幅広い範囲の基礎的な内容を扱っているが、受講者や事業所からは応用的・実務的なカリキュラムを求める意見もある。しかし、一部の範囲の内容を特化させると受講者の就職先の選択肢を狭めることにもなるため、カリキュラム内容は慎重に検討する必要がある。</div> <div>・現在は4～6か月の訓練期間であるが、実務的な部分もカバーするため長期間の訓練期間の設定に関して、受講者や事業所のニーズに加え、他の公的訓練や民間の専修学校等の実施状況も踏まえて検討。</div> <div>・デジタル関係の事業所に就職しなかった場合であってもカリキュラムを通じたコミュニケーションスキルの向上やビジネスマナー講習、多くの企業で採用されているOffice系のソフト（Excel等）のスキル習得については、採用企業の評価も高く今後もカリキュラムに積極的に組み込むこととする。</div>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
47	沖縄	介護・医療・福祉分野	<ul style="list-style-type: none">・他実施機関との差別化を図るため、介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修の取得に必要なカリキュラム以外にも、介護アロマや高齢者への食支援等、独自のカリキュラムを設定している。・現行の委託費や奨励金の仕組みにおいては、①訓練実施後の支払いとなること②受講生の数によって金額が決まること、となっており、受講生が集まるか判断がつかない募集の段階で、お金を使った周知（SNSや新聞広告等）が出来ない。・お金を使った周知が出来ないため、受講生確保にあたっては、ハローワークで訓練コース説明会を実施することが重要。・介護分野の職業訓練は60歳以上の受講者も多く、最終的に雇用保険適用とはならない就職となるケースが多く見られる。就職支援経費や付加奨励金の算出基準について条件緩和を求める。	<ul style="list-style-type: none">・内容は概ね充実していたものの、職場見学や体験、実技のカリキュラムをより取り入れてほしいかった。・訓練修了者の96%が他の人にも受講した訓練を勧めたいと回答している。・具体的に勧めたいポイントとしては、「介護職のイメージが変わった」「知識のないまま介護職に就くより、勉強して就いた方が仕事を続けられると思う」といった意見があった。・就職前の介護職に対するイメージと就職後のギャップについて、「仕事は確かに大変だが、やりがいも感じる」「実務者研修→介護福祉士取得へとステップアップしていきたい」といった前向きな回答が多数あった。	<ul style="list-style-type: none">・修了者への評価については概ね好評。・職場見学や実習といったカリキュラムをより多く取り入れることを推奨する。・「エンゼルケアの知識や技能」「障害福祉分野の知識」「介護現場における送迎業務や調理補助業務の実習」といった法定講習＋αのカリキュラムが追加されていることが望ましい。・公的職業訓練制度自体の認知度が低い、出来るだけ情報発信をしてほしい。・介護業界については、悪いイメージが先行しやすいため、介護の職場を「見える化」していくなど、発信に工夫が必要。	<ul style="list-style-type: none">・訓練修了者へのヒアリングにあたっては、受講生全員にアンケート用紙を送付し、郵送とWEBアンケート2種類で回答が出来るようにした。	<ul style="list-style-type: none">・現状多くの訓練実施機関が職場見学を実施しているが、カリキュラムに出来るだけ職場実習や体験、見学を取り入れ、より実践に即した技術習得（実技）の場を充実させるよう提案している。・訓練実施機関によるハローワークでの求職者向け訓練コース説明会の機会を増やす。また、訓練修了者アンケートで収集した生の声を握り下げて、積極的に発信する。・訓練実施機関による訓練コース説明会において、仕事内容が具体的に伝わる「介護体験」のような機会を与えられるよう、企画を工夫する。・ハローワーク職員が求職者に対して介護職の魅力を発信できるように、介護分野の訓練施設見学会等を定期的に実施し、適切な訓練相談、あっせんが出来るようにする。・各訓練実施主体（労働局、県、JEED沖縄支部）が行う職業訓練の周知方法について情報共有し、ワーキンググループにおいて継続的に検討・改善しながら効果的な取組を実施する。・11月の人材開発促進月間にあわせて、労働局によるテレビCMやSNS広告、交通広告等による公的職業訓練の制度周知に係る広報を実施する。