令和８年度第１回中央職業能力開発促進協議会　議事次第

令和８年 10 月２日(金) 13:00～15:00
中央合同庁舎第５号館 共用第６会議室(３階)

１　開会

２　議題

（１）中央職業能力開発促進協議会開催要綱の改正について（報告）
（２）令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議状況及び公的職業訓練効果検証ワーキンググループの見直しの方向性について
（３）令和７年度公的職業訓練の実績及び地域における人材ニーズ等に関する調査の結果等について（報告）
（４）障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について（報告）
（５）17 の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組について（報告）
（６）教育訓練給付金の指定講座の状況について（報告）
（７）今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
（８）令和９年度全国職業訓練実施計画の策定方針（案）について
（９）その他

３　閉会

【説明資料】
資料１　　中央職業能力開発促進協議会開催要綱
資料２－１　令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会【概要】
資料２－２　公的職業訓練効果検証ワーキンググループの見直しの方向性について
資料３－１　ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像
資料３－２　ハロートレーニング（離職者向け）の令和７年度実績
資料３－３　ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（詳細版）
資料３－４　令和８年度地域における人材ニーズ等に関する調査結果（概要）と今後の方向性
資料３－５　令和８年度地域における人材ニーズ等に関する調査結果【求職者調査】
資料３－６　令和８年度地域における人材ニーズ等に関する調査結果【求人者調査】
資料４　　障害者委託訓練 PDCA 評価の報告について
資料５　　17 の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組について
資料６　　教育訓練給付金の指定講座の状況について
資料７－１　リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について
資料７－２　経済産業省の産業人材育成に関する取組について
資料８－１　ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和９年度概算要求
資料８－２　令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

【参考資料】

参考資料１　令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会の協議結果
参考資料２　令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
参考資料３　令和８年度全国職業訓練実施計画
参考資料４　ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答（令和７年度下半期分）
参考資料５　非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（令和７年度実施分）の実施状況等について
参考資料６　各種閣議決定文書について（人材開発施策抜粋）

資料１

中央職業能力開発促進協議会開催要綱

１　趣旨

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に加え、人口減少に伴う労働力不足の課題がある中で、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要であり、年齢や性別、雇用形態等多様な方々に対し、適切な職業能力開発の機会を提供する必要がある。

このため、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係機関・関係者を参集し、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）等の全国計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等及び教育訓練給付制度の実施状況等に関する情報を共有する中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）を開催する。

２　構成

(1) 中央協議会の構成は、別紙のとおりとする。

(2) 本協議会には座長を置き、人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。

(3) 本協議会には座長代理を置く。座長代理は、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときはその職務を代行することとし、人材開発統括官は、座長の承認を得て、構成員の中から座長代理を依頼する。

(4) 中央協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

３　ワーキングチーム

中央協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

４　協議事項

(1) 全国職業訓練実施計画の策定に関すること。

(2) 人材ニーズに係る全国的な傾向、将来見込み等に関すること。

(3) 地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）の協議状況に関すること

(4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証等に関すること。

(5) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び

向上の促進のための取組に関すること。
(6) 教育訓練給付制度の実施状況等に関すること
(7) その他必要な事項に関すること。

５　庶務

中央協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において処理する。

６　その他

(1) 中央協議会の議事については、別に中央協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
(2) 中央協議会は、各地域協議会の協議状況を把握し、集約した上で、全ての地域協議会に対し情報提供する。
(3) この要綱に定めるもののほか、中央協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

別紙

中央職業能力開発促進協議会構成員

【労使団体】
全国中小企業団体中央会
日本労働組合総連合会
一般社団法人日本経済団体連合会
日本商工会議所

【教育訓練関係団体】
全国専修学校各種学校総連合会
一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【学識経験者】

【地方自治体】

【職業紹介事業者団体等】
一般社団法人日本人材紹介事業協会
公益社団法人全国求人情報協会
公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【政府】
厚生労働省
文部科学省
農林水産省
経済産業省
国土交通省

参考

令和８年度第１回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

漆 原　　肇　日本労働組合総連合会雇用対策局長
清 田　素 弘　日本商工会議所産業政策第二部労働担当部長
田 上　雄 一　全国中小企業団体中央会労働政策部長
平 田　　充　一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部副本部長

【教育訓練関係団体】

遠 藤　　聡　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長
河 原 成 紀　全国専修学校各種学校総連合会副会長
北 村　俊 幸　一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長

【学識経験者】

◎ 藤 村　博 之　独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
○ 堀　有 喜 衣　独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員

【地方自治体】

河 島　幸 一　京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

戸ヶ崎　文泰　公益社団法人全国民営職業紹介事業協会専務理事
早　川　拓　一般社団法人日本人材紹介事業協会事務局長
渡 部　大 輔　公益社団法人全国求人情報協会事務局長

（オブザーバー）

一般社団法人全国農業会議所
一般社団法人ソフトウェア協会
一般社団法人情報サービス産業協会
公益社団法人全国老人保健施設協会
社会福祉法人全国社会福祉協議会
（座長＝◎　座長代理＝○）

（五十音順、敬称略）

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会【概要】

資料2-1

【開催状況】

令和８年２月から３月にかけて、国と都道府県の共催により、各都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添１～２

①令和８年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和８年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスキリングの推進に関する事業（以下「地域リスキリング推進事業」という）についても引き続き記載

別添１「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の取組状況等を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 令和７年度の実施状況等を説明の上、８年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換

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

令和７年度第２回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

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

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

別添１

地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

	【ご意見】	【協議会での対応】	【現在までの取組状況】
岩手	訓練ニーズに関する調査については、それぞれの機関が情報を共有し連携して人材開発を行っていただきたい。	訓練ニーズ調査の結果を各機関が共有し、今後の職業訓練の設定に活用していく。	関係機関が参加する、職業訓練の設定等に係る打ち合わせの場において、訓練ニーズ調査の結果等を踏まえた議論を行った結果、一部の職業訓練について実施時期の変更等を行うこととした。 今後も当該打ち合わせを継続して実施し、職業訓練の設定の見直し等を図る。
埼玉	求職者支援訓練の認定規模割合が、基礎コース30%、実践コース70%として第４四半期に余剰分をコース間で振替可能とあるが、基礎コースの実績が低調であれば、始めから割合を見直した方が良いのではないか。	基礎コースは、より丁寧な支援が必要な方々のセーフティネット機能を担っていることから、一定の認定規模割合を確保しておく必要がある。 一方で、実績が伴っていないことも事実であり、そのため実施機関の新規開拓を強化すると共に、基礎コースの認定見込み数や必要性について関係機関とも確認しながら割合見直しを検討する。	過去に基礎コースを実施したことのある実施機関を始め、実践コースを実施している実施機関に訓練実施の勧奨を行うなど、基礎コース実施機関の開拓を行っている。 また、支援が必要な方に対して確実に情報が届くよう、パンフレットの記載内容や案内方法を見直すとともに、関係機関へ訓練情報を提供するなど、周知を強化している。
奈良	応募倍率が高く就職率が低い分野、デザイン分野において、就職先を選ぶにはWEBデザイン関係の求人が少なすぎるのであれば、違う就職を進める等の提案等も必要ではないか。	令和８年度効果検証WGにてWebデザイン分野について検証・改善を行う。	効果検証WGにおいて、Webデザイン分野の訓練修了生及び採用企業へのヒアリングを８月以降実施し、訓練受講動機、就職活動状況、地域求人ニーズ及び訓練内容との適合性などについて検証を行う予定。 また、Webデザイン分野で習得したスキルの活用可能な職域の拡大や受講あっせんのあり方についても検証する予定。
高知	介護分野について、委託訓練全体の計画数が減少する中、計画数の削減についてはやむを得ないが、人材確保や人材不足の支援については一層取り組んでもらいたい。	介護分野の委託訓練については、「介護職員初任者研修」等、効果的なところに集中して取り組んでいくこと。また、ハローワークにおいては、委託訓練・求職者支援訓練ともに、充足率・就職率の向上に向けて訓練実施機関と連携し取り組んでいくこととする。	充足率の向上に向け、介護分野における各種訓練（委託訓練・求職者支援訓練・介護労働講習）の募集時期が競合しないよう、募集期間の調整等を実施。 就職率の向上に向け、ハローワーク担当者による出張相談を実施するとともに、訓練期間中からの職場見学会などを実施予定。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

別添２

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

【選定した理由の例】

デジタル分野　１２県 ＩＴ分野　３県 ＷＥＢデザイン分野　４県	デジタル田園都市国家構想の実現に向け、デジタル人材の育成を推進する必要があること。また、コース別に就職率にばらつきが見られるほか、同一のコース内における受講者の習熟度にも違いが見られること。加えて、デジタル化が急速に進む中で、企業ニーズも漠然としていることから、この分野を選定。（群馬）
介護・医療・福祉分野（一部のみを含む。）　１５県	協議会において、介護訓練を修了した方のフォローアップを検討してほしいとの意見があったことを踏まえ、求人ニーズに即した訓練内容やカリキュラムになっているか、訓練実施機関の就職支援や訓練修了者の採用企業での定着支援がどのように行われているかなどの検証を行うため。（長野）
営業・販売・事務分野（一部のみを含む。）　１１県	個々の訓練コースで比較した場合に、「応募倍率」及び「就職率」が、ともに高くなっている訓練コースがある一方で、著しく低調な訓練コースも存在することなどから、応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるのかや、求人ニーズをとらえた訓練内容となっているかどうかなどを検証する必要があることなどから、この分野を選定。（青森）

※　上記の分野のほか、製造分野、建設関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

○　WEBデザイン分野では県内求人が少なく、就職よりも独立やフリーランスとして働くケースがあることなどの実態を踏まえて、企業が求める技能や働き方の多様性を丁寧に把握し、訓練内容の妥当性を検証すべき。（茨城《WEBデザイン分野》）

○　介護職に就職した方に対して「訓練に行って良かった」「就職して良かった」といった好事例等に踏み込んで調査し、分析・効果検証してほしい。また、介護分野のイメージをどうやってポジティブにアピールできるかが課題であり、調査の方法を考える上でも考慮してほしい。（埼玉《介護分野》）

○　ヒアリングが質だとすれば、受講者、企業を網羅したアンケートは量である。量より質という言葉があるが、効果検証では質も、量も重要である。ヒアリングで拾えなかった意見がアンケートにでてるくるかもしれないので検討してほしい。（青森《営業・販売・事務分野》）

○　ここ数年で生成AIの進展が著しく、業務にも積極的に取り入れることが重要なため、どの分野の検証を行うにしても、生成AIへの対応についての検証を取り入れるべきである。（鹿児島《営業・販売・事務分野》）

資料2-2

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの見直しの方向性について

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

公的職業訓練効果検証WGについて

WGの目的

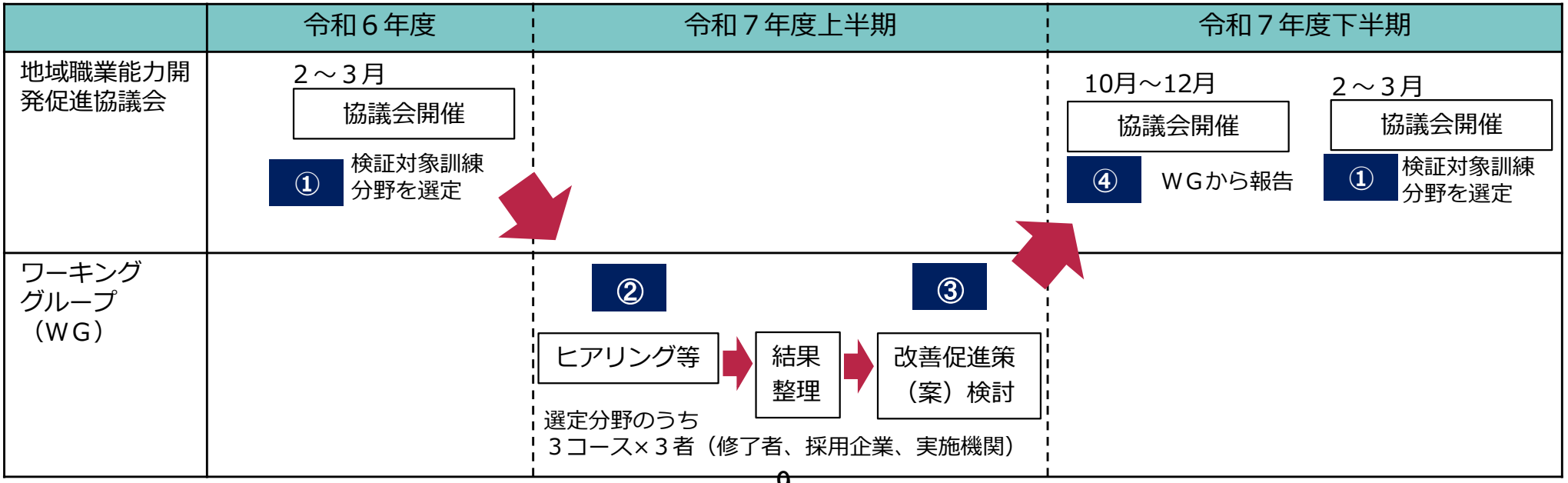
適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

課題

実施要領上、「WGの検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する」としているものの、実際に改善された内容など、改善促進策のフォローアップを行うことについては定めておらず、当該改善促進策の効果検証までは十分に行われていない。

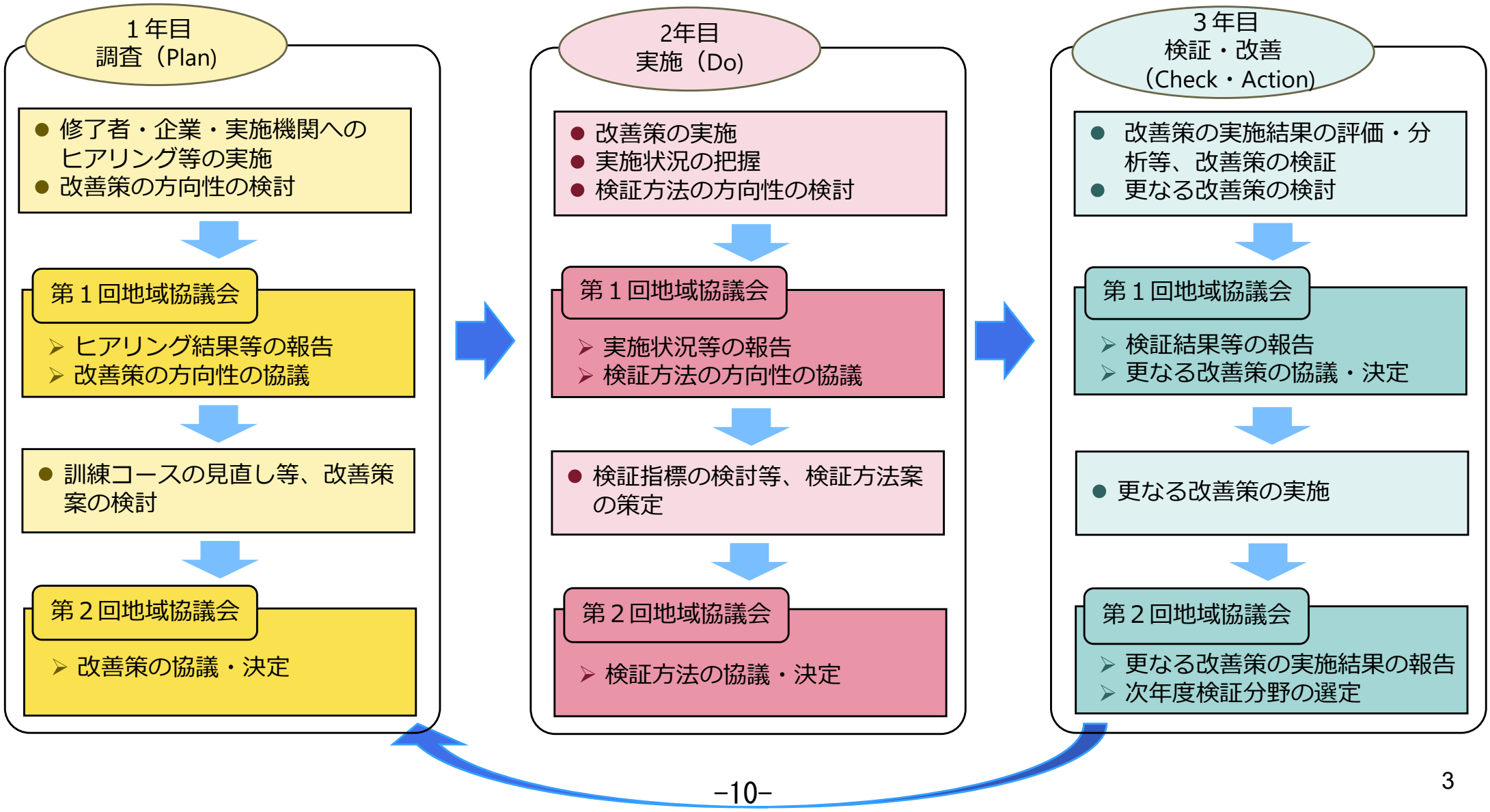
WGの取組がより地域の訓練効果の向上に資するよう、改善促進策についてのPDCAサイクルの仕組みを構築する。

＜参考＞現行のWGスケジュール



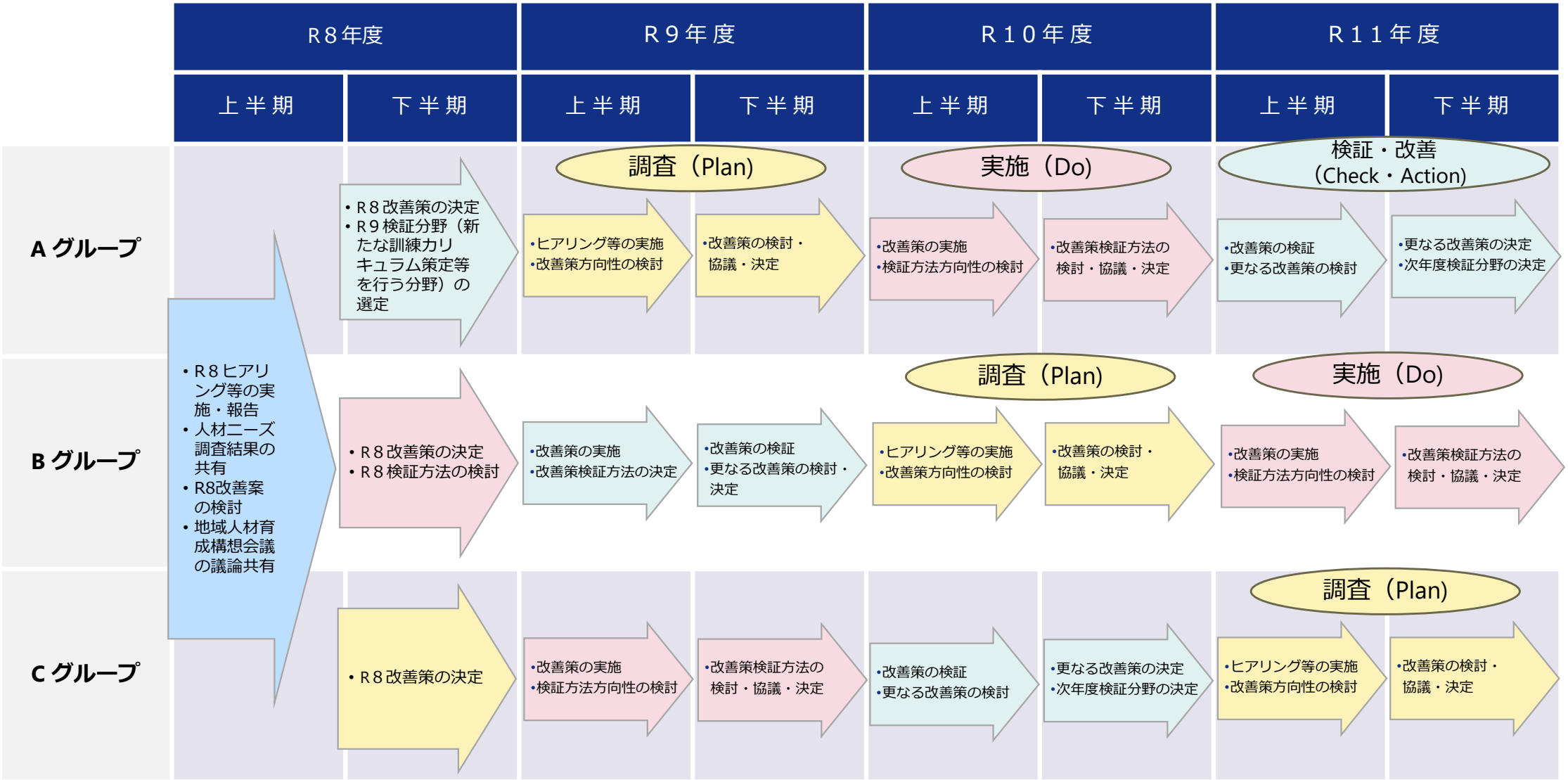
公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）

○　１年目に「調査（Plan)」、２年目に「実施（Do)」、３年目に「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回すことにより、効果検証の結果を着実に訓練内容等に反映させていくこととする。



公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）～具体的な運用について～

○　47都道府県を３つのグループに分けて、それぞれ「調査（Plan)」、「実施（Do)」、「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回していく。



新規

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5227）

令和９年度概算要求額　84　百万円　（－）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

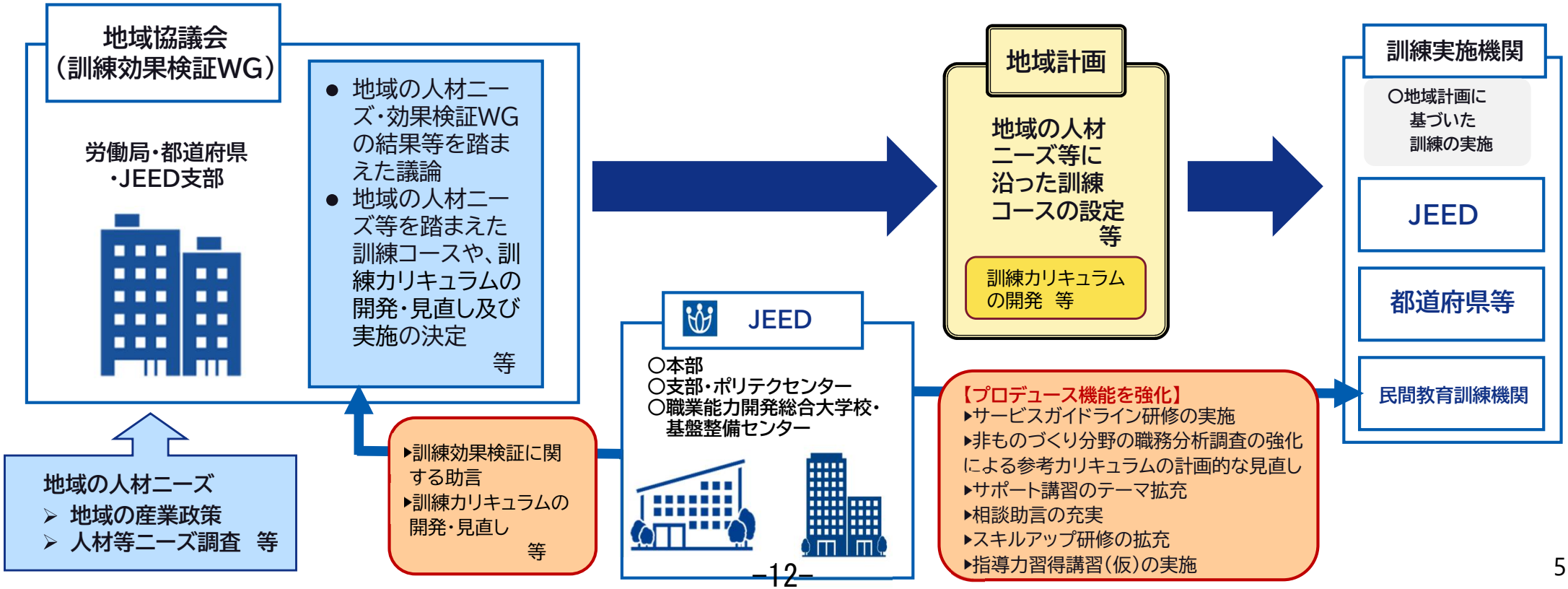
1　事業の目的

ＡＩ等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握するとともに、これらの人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出や関係機関等と連携した効果的な職業訓練の推進が求められている。

これらの状況を踏まえ、地域職業能力開発促進協議会における公的職業訓練に関する訓練効果の把握・検証や、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施（※）を含めた訓練機会の創出や民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上に資する支援の強化に向けた取組を令和９年度から継続して行う。

※訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施は、モデル的に５地域において実施

2　事業の概要・スキーム



地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組（例）

■ 訓練効果の把握・検証の実施スケジュール（イメージ）

以下のスケジュールによる実施が想定される。

区分	令和9年度		令和10年度		令和11年度	
	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期
地域協議会		□ 中間報告		□ 中間報告		□ 最終報告 □ 委託訓練機関へカリキュラムの情報提供
訓練効果検証WG	□ 検証コースの決定 □ 採用企業等へのヒアリング □ ヒアリング結果を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の検討、確定	□ 委託先機関のカリキュラム確認 □ 試行実施結果の検証方法の検討、確定	（都道府県において訓練の試行実施）	□ 試行実施結果の把握・検証	□ カリキュラムの見直し・開発 □ 委託訓練機関の選定の検討	
JEED	□ ヒアリング等項目の策定支援 □ 受講者アンケートの実施提案 □ WGヒアリング結果や職務分析調査を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の提示	□ 委託先機関のカリキュラム確認に係る助言 □ 試行実施結果の検証方法の策定支援			□ 試行実施結果を踏まえたカリキュラム見直し・開発案の提示等 □ 委託訓練機関の選定方法の提案	□ 全国の民間教育機関へカリキュラムの情報提供

資料３－１

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

公共職業訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね３か月～２年

実施機関

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

国（ポリテクセンター）	都道府県（職業能力開発校）	民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等）	地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等）	事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

在職者向け

対象：在職労働者（有料）
訓練期間：概ね２日～５日
実施機関：○国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）
　　○都道府県（職業能力開発校）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）
訓練期間：１年又は２年
実施機関：○国（ポリテクカレッジ）
　　○都道府県（職業能力開発校）

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者（無料）
訓練期間：概ね３か月～１年
実施機関：○国（障害者職業能力開発校）
　　・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
　　・都道府県営（国からの委託）
　　○都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校）
　　○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）

求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険を受給できない方**
（無料（テキスト代等除く）

訓練期間：　２～６か月

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

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

実施機関

民間教育訓練機関等
（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

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

令和７年度 公共職業訓練 実績　（暫定値）	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	87,312	-	23,220	-	64,092	
うち施設内	28,700	85.6%	23,220	86.9%	5,480	81.7%
うち委託	58,612	72.8%	-	-	58,612	72.8%
在職者訓練	114,345	-	72,599	-	41,746	-
学卒者訓練	12,861	96.6%	4,974	99.5%	7,887	95.5%
合計	214,518	-	100,793	-	113,725	-

令和７年度 公共職業訓練 実績　（暫定値） 障害者訓練 （離職者訓練のうち施設内）	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
	1,187	67.9%	319	81.9%	710	63.3%	158	70.3%

令和7年度求職者支援訓練　実績　　受講者数：37,952人
（基礎コース）5,757人　就職率：59.5%　（実践コース）32,195人　就職率：63.6%
※就職率は令和7年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和７年度実績

資料3－2

１　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	929 (103)	13,693 (1,364)	9,256 (945)
	営業・販売・事務分野	3,203 (−38)	51,127 (−102)	37,183 (−981)
	医療事務分野	496 (−37)	7,660 (−789)	5,084 (−549)
	介護・医療・福祉分野	1,549 (−80)	16,208 (−764)	9,339 (−401)
	農業分野	75 (−2)	1,100 (−58)	771 (−20)
	旅行・観光分野	40 (−5)	621 (−82)	476 (−46)
	デザイン分野	1,105 (59)	19,297 (129)	14,862 (−672)
	製造分野	1,518 (−12)	17,138 (−65)	11,264 (−79)
	建設関連分野	538 (−5)	6,991 (−19)	4,702 (−198)
	理容・美容関連分野	270 (−25)	3,350 (−222)	2,446 (−312)
	その他分野	854 (−22)	9,480 (−245)	8,519 (−282)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	570 (−32)	8,412 (−610)	5,757 (−372)
	合計	11,147 (−96)	155,077 (−1,463)	109,659 (−2,967)
	（参考） デジタル分野	2,733 (186)	40,906 (1,833)	29,580 (270)

※数値は暫定値のため、今後変動の可能性がある。
（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値
※公共職業訓練（都道府県：委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

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

「定員」
当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

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

「定員充足率」
当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

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

「関連就職率」
就職状況報告書において受講者が申告した訓練関連職種への就職者の割合。

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

2　離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率、就職率、関連就職率については、高いものから上位３位を赤色セル、下位３分野を緑色セルに着色して表示している

		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）							求職者支援訓練						
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	関連就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	関連就職率
公共職業訓練（離職者向け）＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	557 (39)	7,245 (395)	4,847 (379)	79.8% (−1.8)	66.9% (1.7)	70.9% (0.2)	69.7% (−2.5)	364 (66)	6,368 (994)	4,372 (597)	93.8% (−9.5)	68.7% (−1.6)	61.4% (−1.2)	71.1% (−1.3)
	営業・販売・事務分野	2,254 (−47)	35,522 (−519)	25,480 (−1,221)	90.0% (−4.0)	71.7% (−2.4)	70.8% (0.1)	72.9% (−0.8)	895 (7)	14,898 (417)	11,116 (262)	103.8% (0.9)	74.6% (−0.3)	63.0% (1.2)	75.4% (0.7)
	医療事務分野	344 (−31)	5,294 (−566)	3,463 (−415)	79.1% (−0.9)	65.4% (−0.8)	76.2% (−1.7)	77.2% (−2.2)	152 (−6)	2,366 (−223)	1,621 (−134)	88.3% (2.3)	68.5% (0.7)	69.0% (−1.0)	78.5% (−0.4)
	介護・医療・福祉分野	1,217 (−59)	10,780 (−561)	6,090 (−221)	66.8% (0.5)	56.5% (0.8)	84.0% (−0.1)	87.6% (−0.1)	279 (−16)	4,433 (−193)	2,675 (−178)	74.3% (0.7)	60.3% (−1.3)	70.8% (−0.4)	90.9% (1.6)
	農業分野	28 (−3)	374 (−52)	249 (−53)	86.1% (0.2)	66.6% (−4.3)	73.8% (6.1)	74.6% (4.8)	8 (1)	110 (9)	67 (10)	75.5% (13.1)	60.9% (4.5)	58.1% (−14.4)	77.8% (27.8)
	旅行・観光分野	32 (−6)	509 (−70)	414 (−55)	96.3% (−19.6)	81.3% (0.3)	48.4% (−1.6)	53.2% (−7.9)	1 (−1)	12 (−32)	11 (−4)	141.7% (107.6)	91.7% (57.6)	0.0% (−44.0)	0.0% (−34.6)
	デザイン分野	519 (62)	8,440 (701)	6,229 (143)	95.9% (−7.7)	73.8% (−4.8)	69.8% (0.4)	61.9% (−0.6)	579 (−3)	10,747 (−572)	8,539 (−818)	117.5% (−21.7)	79.5% (−3.2)	60.6% (2.8)	55.7% (−5.6)
	製造分野	16 (−2)	124 (−6)	80 (−2)	79.0% (11.3)	64.5% (1.4)	83.5% (13.5)	75.8% (8.4)	8 (0)	120 (6)	78 (−1)	93.3% (3.0)	65.0% (−4.3)	73.9% (8.7)	77.1% (13.3)
	建設関連分野	55 (2)	729 (36)	426 (10)	69.5% (−0.4)	58.4% (−1.6)	70.6% (−2.9)	67.2% (1.9)	48 (0)	790 (60)	609 (62)	106.7% (−3.3)	77.1% (2.2)	68.5% (2.6)	80.2% (5.2)
	理容・美容関連分野	66 (−4)	285 (72)	226 (53)	107.0% (−10.8)	79.3% (−1.9)	80.0% (−2.4)	81.3% (−9.6)	204 (−21)	3,065 (−294)	2,220 (−365)	112.5% (−13.0)	72.4% (−4.5)	70.2% (1.2)	60.4% (−0.6)
	その他分野	155 (−13)	1,212 (−236)	931 (−119)	98.1% (−1.8)	76.8% (4.3)	80.6% (8.2)	77.3% (6.5)	78 (−1)	1,313 (16)	887 (−52)	113.9% (4.5)	67.6% (−4.8)	59.2% (2.5)	65.1% (3.7)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	− −	− −	− −	− −	− −	− −	− −	570 (−32)	8,412 (7,543)	5,757 (5,131)	84.1% (−1.2)	68.4% (0.5)	59.5% (−1.4)	76.2% 0.0%
	合計	5,243 (−62)	70,514 (−806)	48,435 (−1,501)	85.3% (−3.0)	68.7% (−1.3)	72.8% (0.0)	73.7% (−1.4)	3,186 (−6)	52,634 (−422)	37,952 (−993)	99.8% (−6.0)	72.1% (−1.3)		71.7% (−1.3)
	（参考）デジタル分野	1,065 (99)	15,534 (1,080)	10,954 (508)	88.1% (−5.0)	70.5% (−1.8)	70.2% (0.2)		876 (78)	15,956 (691)	11,924 (−7)	108.2% (−19.5)	74.7% (−3.4)	61.9% (−2.0)	

※数値は暫定値のため、今後変動の可能性がある。
※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値
※公共職業訓練（都道府県：委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

分 野	公共職業訓練（都道府県：施設内訓練）							公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）						
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	関連就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	関連就職率
IT分野	8	80	37	63.8%	46.3%	66.7%	83.3%	0	0	0	－	－	－	－
	(−2)	(−25)	(−31)	(−27.7)	(−18.5)	(−12.3)	(25.6)	(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
営業・販売・事務分野	26	355	229	87.0%	64.5%	74.5%	81.4%	28	352	358	131.0%	101.7%	88.5%	82.7%
	(2)	(0)	(−24)	(−11.0)	(−6.8)	(−6.5)	(−3.0)	(0)	(0)	(2)	(2.8)	(0.6)	(3.7)	(−0.3)
医療事務分野	0	0	0	－	－	－		0	0	0	－	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－		(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
介護・医療・福祉分野	53	995	574	71.0%	57.7%	86.7%	81.1%	0	0	0	－	－	－	－
	(−5)	(−10)	(−2)	(0.4)	(0.4)	(−3.3)	(−10.0)	(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
農業分野	39	616	455	96.1%	73.9%	86.3%	78.6%	0	0	0	－	－	－	－
	(0)	(−15)	(23)	(5.6)	(5.4)	(−4.2)	(−5.9)	(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
旅行・観光分野	7	100	51	61.0%	51.0%	82.4%	88.1%	0	0	0	－	－	－	－
	(2)	(20)	(13)	(2.3)	(3.5)	(−13.6)	(0.7)	(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
デザイン分野	7	110	94	107.3%	85.5%	73.3%	60.3%	0	0	0	－	－	－	－
	(0)	(0)	(3)	(−9.1)	(2.7)	(4.8)	(0.7)	(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
製造分野	216	2,786	1,485	66.9%	53.3%	80.5%	72.0%	1,278	14,108	9,621	79.5%	68.2%	86.8%	72.7%
	(−14)	(−106)	(9)	(4.8)	(2.3)	(0.5)	(−6.4)	(4)	(41)	(−85)	(−1.1)	(−0.8)	(−0.6)	(−1.0)
建設関連分野	108	1,653	922	72.7%	55.8%	82.4%	74.1%	327	3,819	2,745	82.5%	71.9%	87.6%	58.1%
	(−6)	(−103)	(−16)	(4.7)	(2.4)	(0.4)	(1.8)	(−1)	(−12)	(−254)	(−7.1)	(−6.4)	(0.5)	(1.0)
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－		0	0	0	－	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－		(0)	(0)	(0)	－	－	－	－
その他分野	126	2,050	1,306	82.8%	63.7%	80.8%	88.1%	495	4,905	5,395	136.6%	110.0%	86.5%	78.5%
	(−3)	(−50)	(14)	(3.4)	(2.2)	(2.1)	(2.6)	(−5)	(25)	(−125)	(−3.5)	(−3.1)	(−1.2)	(1.9)
合計	590	8,745	5,153	75.5%	58.9%	81.7%	79.8%	2,128	23,184	18,119	92.9%	78.2%	86.9%	71.0%
	(−26)	(−289)	(−11)	(2.9)	(1.8)	(−0.4)	(−1.2)	(−2)	(54)	(−462)	(−2.5)	(−2.2)	(−0.4)	(0.0)
（参考） デジタル分野	8	80	37	63.8%	46.3%	66.7%		784	9,336	6,665	82.8%	71.4%	86.4%	
	(−2)	(−25)	(−31)	(−27.7)	(−18.5)	(−12.3)		(11)	(87)	(−200)	(−3.7)	(−2.8)	(−0.2)	

※数値は暫定値のため、今後変動の可能性がある。
※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値

資料３－３

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（詳細版）

※令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

目次

１．令和7年度までの実施状況 ・・・・・・・・・ P3

（１）公的職業訓練全体・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細・・P11

（３）求職者支援訓練の詳細 ・・・・・・・・・・・・P21

（４）その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P32

２．令和8年度の直近の状況 ・・・・・・・・・・・ P36

１．令和7年度までの実施状況

（１）公的職業訓練全体

・・実施状況（令和3年度～令和7年度）
　公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P4
　公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P5
　公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況　・・・・・・・P6
　公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況　・・・・・・・P7
　求職者支援訓練の実施状況　・・・・・・・P8
・ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況　・・・・・・・P9
・ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和7年度）　・・・・・・P10

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%
令和6年度	合計	103,484	90,155	71.2%	－
	施設内訓練	32,164	29,494	73.8%	86.0%
	委託訓練	71,320	60,661	70.0%	72.8%
令和7年度	合計	102,443	87,312	70.0%	－
	施設内訓練	31,929	28,700	72.9%	85.6%
	委託訓練	70,514	58,612	68.7%	72.8%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況

	合計	機構（※）		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
令和３年度	92,467	85,824	54,220	51,127	38,247
令和４年度	105,616	99,604	65,092	56,715	40,524
令和５年度	114,552	102,233	70,789	60,441	43,763
令和６年度	115,208	103,055	72,187	64,868	43,021
令和７年度	114,345	102,468	72,599	64,747	41,746

※　（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況

		合計			機構			都道府県		
		定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率
令和3年度	合計	12,123	15,841	96.5%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,287	95.5%
	専門課程	3,272	5,723	99.2%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	99.0%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,641	7,972	94.9%	60	57	100.0%	7,581	7,915	94.8%
	普通課程(中卒)	350	362	95.9%	—	—	—	350	362	95.9%
令和4年度	合計	12,097	15,798	96.0%	2,852	5,528	99.5%	9,245	10,270	94.8%
	専門課程	3,272	5,787	98.3%	1,942	3,687	99.2%	1,330	2,100	97.6%
	応用課程	860	1,791	99.8%	850	1,788	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,655	7,898	94.2%	60	53	100.0%	7,595	7,845	94.2%
	普通課程(中卒)	310	322	95.6%	—	—	—	310	322	95.6%
令和5年度	合計	12,066	14,872	96.4%	2,892	5,367	99.6%	9,174	9,505	95.3%
	専門課程	3,247	5,569	99.0%	1,927	3,554	99.5%	1,320	2,015	98.6%
	応用課程	915	1,771	99.6%	905	1,766	99.6%	10	5	100.0%
	普通課程(高卒)	7,574	7,236	94.4%	60	47	100.0%	7,514	7,189	94.3%
	普通課程(中卒)	330	296	97.9%	—	—	—	330	296	97.9%
令和6年度	合計	11,790	13,780	96.2%	2,857	5,222	99.5%	8,933	8,558	95.0%
	専門課程	3,182	5,220	98.6%	1,862	3,367	99.0%	1,320	1,853	98.3%
	応用課程	945	1,808	99.8%	935	1,806	99.8%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	7,363	6,498	94.3%	60	49	100.0%	7,303	6,449	94.2%
	普通課程(中卒)	300	254	93.3%	—	—	—	300	254	93.3%
令和7年度	合計	11,616	12,861	96.6%	2,857	4,974	99.5%	8,759	7,887	95.5%
	専門課程	3,182	4,797	98.5%	1,862	3,129	99.4%	1,320	1,668	97.7%
	応用課程	945	1,800	99.7%	935	1,798	99.7%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	7,224	6,048	94.9%	60	47	97.6%	7,164	6,001	94.8%
	普通課程(中卒)	265	216	98.7%	—	—	—	265	216	98.7%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

※ 令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

（単位：人）

		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校における職業訓練		1,566	―	1,476	―	1,447	―	1,480	―	1,510	―
	離職者訓練	1,376	64.7%	1,275	70.1%	1,244	68.9%	1,291	70.9%	1,187	67.9%
	在職者訓練	190	―	201	―	203	―	189	―	323	―
一般校における障害者職業訓練		689[254]	72.7%	793[247]	73.4%	756 [240]	73.6%	844 [215]	80.0%	756 [200]	73.5%
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練		2,731	―	2,764	―	2,791	―	2,625	―	2,498	―
	離職者訓練	2,571	45.1%	2,574	41.2%	2,588	40.4%	2,356	41.2%	2,222	43.0%
	在職者訓練	160	―	190	―	203	―	269	―	276	―
合　　計		4,986	―	5,033	―	4,994	―	4,949	―	4,764	―

（資料：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告）

※　就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

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

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練の実施状況

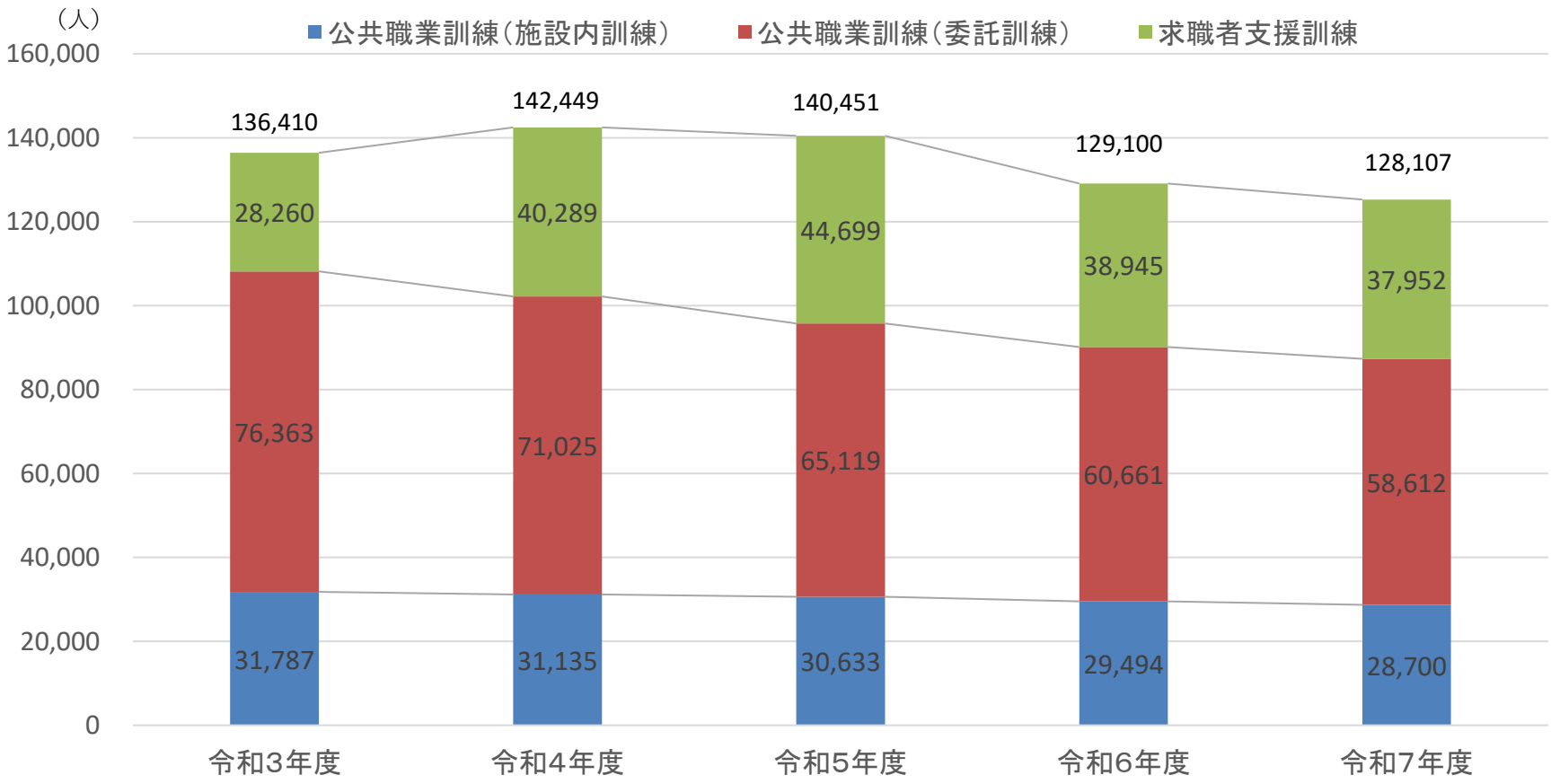
	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 （③／①）	開講コースの 定員充足率 （⑤／④）	就職率
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%
令和５年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%
令和６年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 62.4%
令和７年度	3,447	56,553	3,186	52,634	37,952	92.4%	72.1%	基礎コース 59.5% 実践コース 63.6%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

※　令和7年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

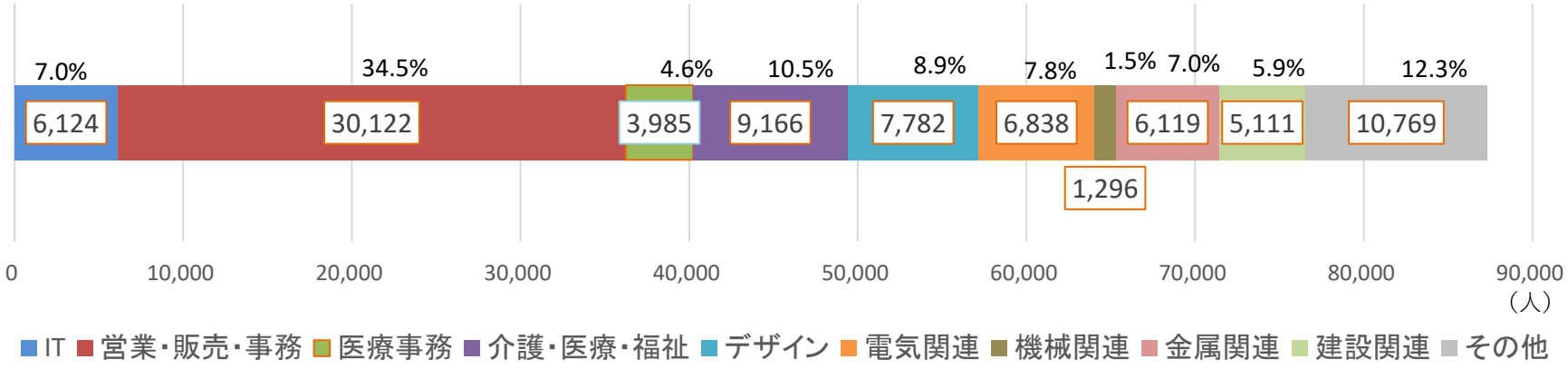
ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況



ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和7年度）

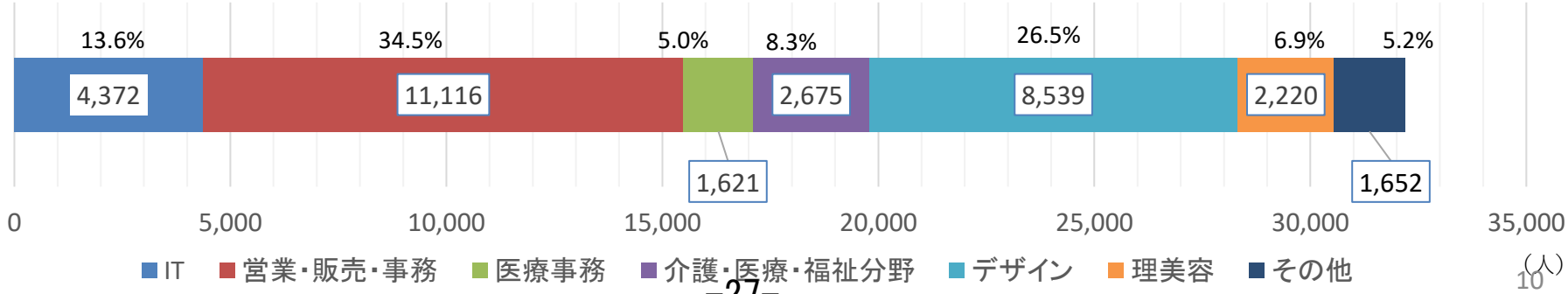
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③デザイン分野が多い。



求職者支援訓練　※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



１．令和7年度までの実施状況

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細

・公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況《再掲》　・・・・・・・P12
・就職状況（令和3年度～令和7年度）　・・・・・・・P13
・受講者数・就職率（令和7年度分野別）　・・・・・・・P14
・入校者数（年齢階層別・分野別）　・・・・・・・P15
・就職率（年齢階層別・分野別）　・・・・・・・P16
・受講者数（令和7年度都道府県別）　・・・・・・・P17
・就職率（令和7年度都道府県別）　・・・・・・・P18
・長期高度人材育成コース実施状況（令和3年度～令和7年度）　・・・・・・・P19
・長期高度人材育成コース実施状況（令和7年度分野別）　・・・・・・・P20

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%
令和6年度	合計	103,484	90,155	71.2%	－
	施設内訓練	32,164	29,494	73.8%	86.0%
	委託訓練	71,320	60,661	70.0%	72.8%
令和7年度	合計	102,443	87,312	70.0%	－
	施設内訓練	31,929	28,700	72.9%	85.6%
	委託訓練	70,514	58,612	68.7%	72.8%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職状況（令和３年度～令和７年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 （①＋③） ／（①＋②）
令和３年度	施設内訓練	2,695	31,787	1,378	3,116	18,331	15,350	86.1%
	委託訓練	5,919	76,363	3,406	3,708	56,836	40,517	73.0%
令和４年度	施設内訓練	2,717	31,135	1,350	2,890	17,973	15,195	86.7%
	委託訓練	5,706	71,025	3,404	3,550	53,708	39,153	74.6%
令和５年度	施設内訓練	2,742	30,633	1,242	2,660	17,376	14,656	86.4%
	委託訓練	5,521	65,119	2,943	2,903	48,426	34,865	73.6%
令和６年度	施設内訓練	2,746	29,494	1,232	2,475	17,065	14,336	86.0%
	委託訓練	5,305	60,661	2,792	2,809	44,625	31,729	72.8%
令和７年度	施設内訓練	2,718	28,700	1,187	2,398	16,570	13,838	85.6%
	委託訓練	5,243	58,612	2,690	2,760	43,087	30,635	72.8%

※　当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数・就職率（令和７年度分野別）

暫定値

分野		受講者数（合計）	施設内訓練								委託訓練						
			合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構			都道府県			合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県		
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	関連就職率	受講者数	就職率	関連就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	関連就職率
IT分野		6,124	48	66.7%	0	－	－	48	66.7%	83.3%	6,076	70.9%	0	－	6,076	70.9%	69.7%
営業・販売・事務分野		30,122	678	83.1%	438	88.5%	82.7%	240	74.5%	81.4%	29,444	70.8%	0	－	29,444	70.8%	72.9%
医療事務分野		3,985	0	－	0	－	－	0	－	－	3,985	76.2%	0	－	3,985	76.2%	77.2%
介護・医療・福祉分野		9,166	586	86.7%	0	－	－	586	86.7%	81.1%	8,580	84.0%	0	－	8,580	84.0%	87.6%
農業分野		766	478	86.3%	0	－	－	478	86.3%	78.6%	288	73.8%	0	－	288	73.8%	74.6%
旅行・観光分野		559	58	82.4%	0	－	－	58	82.4%	88.1%	501	48.4%	0	－	501	48.4%	53.2%
デザイン分野		7,782	94	73.3%	0	－	－	94	73.3%	60.3%	7,688	69.8%	0	－	7,688	69.8%	61.9%
製造分野	電気関連分野	6,838	6,821	85.0%	6.516	85.1%	72.0%	305	83.6%	76.0%	17	91.7%	0	－	17	91.7%	81.8%
	機械関連分野	1,296	1,242	83.1%	863	87.5%	79.8%	379	75.7%	67.9%	54	82.9%	0	－	54	82.9%	82.4%
	金属関連分野	6,119	6,118	88.3%	5.563	88.7%	72.4%	555	84.6%	76.8%	1	100.0%	0	－	1	100.0%	0.0%
	その他の製造関連分野	367	340	77.7%	0	－	－	340	77.7%	65.4%	27	80.0%	0	－	27	80.0%	65.0%
建設関連分野		5,111	4,665	86.3%	3.670	87.6%	58.1%	995	82.4%	74.1%	446	70.6%	0	－	446	70.6%	67.2%
理容・美容関連分野		325	0	－	0	－	－	0	－	－	325	80.0%	0	－	325	80.0%	81.3%
その他分野	林業分野	0	0	－	0	－	－	0	－	－	0	－	0	－	0	－	－
	警備・保安分野	11	0	－	0	－	－	0	－	－	11	100.0%	0	－	11	100.0%	54.5%
	クリエート（企画・創作）分野	0	0	－	0	－	－	0	－	－	0	－	0	－	0	－	－
	輸送サービス分野	260	81	90.0%	59	95.0%	84.2%	22	80.0%	62.5%	179	73.0%	0	－	179	73.0%	75.0%
	調理分野	695	196	83.6%	0	－	－	196	83.6%	92.6%	499	86.9%	0	－	499	86.9%	82.7%
	その他の分野	7,786	7,295	84.3%	6.111	86.3%	78.4%	1,184	80.3%	87.7%	491	77.4%	0	－	491	77.4%	71.4%
総計		87,312	28,700	85.6%	23,220	86.9%	71.0%	5,480	81.7%	79.8%	58,612	72.8%	0	－	58,612	72.8%	73.8%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

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

公共職業訓練
（離職者訓練）

入校者数（年齢階層別・分野別）

暫定値

	年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	入校者計	うち女性
合計	入校者数	774	286	5,209	2,971	8,290	4,988	7,052	4,244	7,056	4,333	7,890	5,206	8,740	5,847	9,711	6,381	7,688	4,736	6,963	3,021	2,334	872	71,707	42,895
	割合	1.1%	0.4%	7.3%	4.1%	11.6%	7.0%	9.8%	5.9%	9.8%	6.0%	11.0%	7.3%	12.2%	8.2%	13.5%	8.9%	10.7%	6.6%	9.7%	4.2%	3.3%	1.2%	100.0%	59.8%
IT分野	入校者数	27	14	478	206	765	386	628	322	559	311	494	327	553	363	521	366	402	266	345	186	112	42	4,884	2,788
	割合	0.6%	0.3%	9.8%	4.2%	15.7%	7.9%	12.9%	6.6%	11.4%	6.4%	10.1%	6.7%	11.3%	7.4%	10.7%	7.5%	8.2%	5.4%	7.1%	3.8%	2.3%	0.9%	100.0%	57.1%
営業・販売・事務分野	入校者数	158	115	1,781	1,299	2,725	2,084	2,296	1,791	2,442	1,973	2,955	2,481	3,427	2,821	3,784	3,176	3,155	2,568	2,499	1,668	845	494	26,067	20,464
	割合	0.6%	0.4%	6.8%	5.0%	10.5%	8.0%	8.8%	6.9%	9.4%	7.6%	11.3%	9.5%	13.1%	10.8%	14.5%	12.2%	12.1%	9.9%	9.6%	6.4%	3.2%	1.9%	100.0%	78.5%
医療事務分野	入校者数	38	38	309	296	478	453	321	306	359	347	420	414	514	494	506	492	292	285	183	173	43	37	3,463	3,335
	割合	1.1%	1.1%	8.9%	8.5%	13.8%	13.1%	9.3%	8.8%	10.4%	10.0%	12.1%	12.0%	14.8%	14.3%	14.6%	14.2%	8.4%	8.2%	5.3%	5.0%	1.2%	1.1%	100.0%	96.3%
介護・医療・福祉分野	入校者数	64	29	398	269	414	278	385	260	470	321	729	534	873	646	1,207	817	977	655	846	452	301	159	6,664	4,420
	割合	1.0%	0.4%	6.0%	4.0%	6.2%	4.2%	5.8%	3.9%	7.1%	4.8%	10.9%	8.0%	13.1%	9.7%	18.1%	12.3%	14.7%	9.8%	12.7%	6.8%	4.5%	2.4%	100.0%	66.3%
農業分野	入校者数	11	1	14	3	23	6	26	8	42	13	38	13	65	28	89	40	121	31	196	29	79	8	704	180
	割合	1.6%	0.1%	2.0%	0.4%	3.3%	0.9%	3.7%	1.1%	6.0%	1.8%	5.4%	1.8%	9.2%	4.0%	12.6%	5.7%	17.2%	4.4%	27.8%	4.1%	11.2%	1.1%	100.0%	25.6%
旅行・観光分野	入校者数	2	2	22	11	35	25	20	13	29	25	54	43	41	31	89	66	75	52	67	32	31	17	465	330
	割合	0.4%	0.4%	4.7%	2.4%	7.5%	5.4%	4.3%	2.8%	6.2%	5.4%	11.6%	9.2%	8.8%	6.7%	19.1%	14.2%	16.1%	11.2%	14.4%	6.9%	6.7%	3.7%	100.0%	71.0%
デザイン分野	入校者数	38	24	624	441	1,238	922	954	731	764	588	671	525	643	523	600	496	402	324	309	174	80	40	6,323	4,792
	割合	0.6%	0.4%	9.9%	7.0%	19.6%	14.6%	15.1%	11.6%	12.1%	9.3%	10.6%	8.3%	10.2%	8.3%	9.5%	7.8%	6.4%	5.1%	4.9%	2.8%	1.3%	0.6%	100.0%	75.8%
製造分野 電気関連分野	入校者数	69	4	439	61	761	161	654	126	622	105	594	108	522	105	506	70	365	44	438	21	130	2	5,100	807
	割合	1.4%	0.1%	8.6%	1.2%	14.9%	3.2%	12.8%	2.5%	12.2%	2.1%	11.6%	2.1%	10.2%	2.1%	9.9%	1.4%	7.2%	0.9%	8.6%	0.4%	2.5%	0.0%	100.0%	15.8%
製造分野 機械関連分野	入校者数	17	0	71	17	154	50	143	37	135	40	115	37	128	42	125	40	82	16	92	6	26	1	1,088	286
	割合	1.6%	–	6.5%	1.6%	14.2%	4.6%	13.1%	3.4%	12.4%	3.7%	10.6%	3.4%	11.8%	3.9%	11.5%	3.7%	7.5%	1.5%	8.5%	0.6%	2.4%	0.1%	100.0%	26.3%
製造分野 金属関連分野	入校者数	111	11	345	96	599	196	580	213	557	210	550	192	536	188	548	189	354	63	349	37	105	8	4,634	1,403
	割合	2.4%	0.2%	7.4%	2.1%	12.9%	4.2%	12.5%	4.6%	12.0%	4.5%	11.9%	4.1%	11.6%	4.1%	11.8%	4.1%	7.6%	1.4%	7.5%	0.8%	2.3%	0.2%	100.0%	30.3%
製造分野 その他の製造関連分野	入校者数	50	11	24	8	49	28	28	23	21	11	35	15	40	26	44	30	36	25	21	6	16	8	364	191
	割合	13.7%	3.0%	6.6%	2.2%	13.5%	7.7%	7.7%	6.3%	5.8%	3.0%	9.6%	4.1%	11.0%	7.1%	12.1%	8.2%	9.9%	6.9%	5.8%	1.6%	4.4%	2.2%	100.0%	52.5%
建設関連分野	入校者数	103	10	177	80	266	138	319	194	342	202	448	270	529	307	597	330	531	231	594	115	187	24	4,093	1,901
	割合	2.5%	0.2%	4.3%	2.0%	6.5%	3.4%	7.8%	4.7%	8.4%	4.9%	10.9%	6.6%	12.9%	7.5%	14.6%	8.1%	13.0%	5.6%	14.5%	2.8%	4.6%	0.6%	100.0%	46.4%
理容・美容関連分野	入校者数	10	9	62	51	50	49	24	24	18	17	24	24	18	18	14	13	5	5	1	1	0	0	226	211
	割合	4.4%	4.0%	27.4%	22.6%	22.1%	21.7%	10.6%	10.6%	8.0%	7.5%	10.6%	10.6%	8.0%	8.0%	6.2%	5.8%	2.2%	2.2%	0.4%	0.4%	–	–	100.0%	93.4%
その他分野 林業分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
その他分野 警備・保安分野	入校者数	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	1	0	0	4	1	1	0	11	2
	割合	–	–	9.1%	–	–	–	–	–	–	–	–	–	9.1%	–	36.4%	9.1%	–	–	36.4%	9.1%	9.1%	–	100.0%	18.2%
その他分野 クリエート（企画・創作）分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
その他分野 輸送サービス分野	入校者数	4	0	12	4	12	1	14	3	20	6	20	5	27	5	38	8	31	0	38	1	12	0	228	33
	割合	1.8%	–	5.3%	1.8%	5.3%	0.4%	6.1%	1.3%	8.8%	2.6%	8.8%	2.2%	11.8%	2.2%	16.7%	3.5%	13.6%	–	16.7%	0.4%	5.3%	–	100.0%	14.5%
その他分野 調理分野	入校者数	11	5	38	24	28	19	32	23	28	16	57	40	80	58	98	71	89	57	80	53	33	14	574	380
	割合	1.9%	0.9%	6.6%	4.2%	4.9%	3.3%	5.6%	4.0%	4.9%	2.8%	9.9%	7.0%	13.9%	–	17.1%	12.4%	15.5%	9.9%	13.9%	9.2%	5.7%	2.4%	100.0%	66.2%
その他分野 その他の分野	入校者数	61	13	414	105	693	192	628	170	648	148	686	178	743	192	941	176	771	114	901	66	333	18	6,819	1,372
	割合	0.9%	0.2%	6.1%	1.5%	10.2%	2.8%	9.2%	2.5%	9.5%	2.2%	10.1%	2.6%	10.9%	–	13.8%	2.6%	11.3%	1.7%	13.2%	1.0%	4.9%	0.3%	100.0%	20.1%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

※「うち女性」の割合は、各分野の入校者数合計に対する割合であること。※ 暫定値のため、年齢不明者がいることから、各年齢階層別内訳の合算と合計欄の数値が一致していないこと。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（年齢階層別・分野別）

暫定値

年齢階層		20歳未満		20歳		25歳		30歳		35歳		40歳		45歳		50歳		55歳		60歳		65歳以上		合計	うち女性
			うち女性	～24歳	うち女性	～29歳	うち女性	～34歳	うち女性	～39歳	うち女性	～44歳	うち女性	～49歳	うち女性	～54歳	うち女性	～59歳	うち女性	～64歳	うち女性		うち女性		
合計		77.1%	71.1%	78.4%	79.5%	79.6%	80.0%	79.7%	80.1%	79.3%	79.9%	80.4%	80.6%	77.0%	77.9%	75.4%	75.6%	72.5%	72.4%	70.3%	69.3%	66.6%	65.4%	76.6%	77.2%
	IT分野	66.7%	69.2%	77.5%	82.1%	77.3%	82.9%	76.5%	81.4%	70.8%	74.9%	70.3%	77.0%	68.5%	76.3%	68.4%	71.6%	64.2%	71.0%	63.5%	68.7%	50.9%	64.1%	70.9%	75.9%
	営業・販売・事務分野	60.3%	64.6%	72.6%	76.7%	74.8%	77.9%	74.8%	77.6%	75.3%	77.5%	76.1%	77.3%	72.5%	75.1%	70.7%	73.1%	66.2%	68.5%	61.6%	65.4%	58.2%	60.9%	71.1%	73.9%
	医療事務分野	62.5%	62.5%	79.9%	80.2%	79.8%	81.2%	77.5%	78.1%	79.3%	79.5%	78.7%	78.9%	74.2%	74.8%	75.8%	76.3%	71.2%	71.7%	65.6%	66.0%	62.9%	65.5%	76.2%	76.8%
	介護・医療・福祉分野	88.2%	92.3%	84.4%	87.5%	87.5%	88.1%	87.5%	88.7%	88.2%	92.0%	89.6%	91.4%	84.1%	87.5%	83.3%	84.7%	82.4%	83.7%	79.9%	81.5%	74.3%	74.2%	84.2%	86.4%
	農業分野	70.0%	0.0%	85.7%	100.0%	87.5%	83.3%	66.7%	100.0%	86.8%	100.0%	70.5%	73.3%	93.7%	96.4%	84.6%	84.8%	79.8%	86.8%	80.1%	92.6%	84.2%	100.0%	81.7%	89.5%
	旅行・観光分野	－	－	68.8%	70.0%	61.3%	57.1%	47.8%	46.7%	65.4%	63.6%	63.0%	59.6%	55.6%	55.6%	53.2%	50.8%	47.9%	49.1%	31.7%	40.0%	55.6%	71.4%	52.4%	54.0%
	デザイン分野	72.4%	70.0%	69.7%	73.1%	71.0%	73.8%	71.0%	72.8%	70.4%	75.0%	74.9%	79.1%	70.2%	71.3%	64.6%	66.8%	66.8%	69.9%	63.1%	63.9%	59.5%	57.6%	69.8%	72.7%
製造分野	電気関連分野	87.1%	75.0%	89.3%	98.2%	89.3%	91.6%	88.4%	90.6%	86.7%	94.2%	85.3%	85.3%	83.7%	85.9%	81.7%	80.3%	79.4%	69.2%	78.2%	88.2%	71.7%	100.0%	85.1%	88.6%
製造分野	機械関連分野	92.9%	－	84.1%	76.5%	89.0%	95.2%	90.8%	86.8%	81.5%	80.0%	89.5%	97.1%	82.4%	85.4%	81.7%	86.2%	65.8%	69.2%	71.8%	100.0%	87.5%	100.0%	83.0%	86.9%
製造分野	金属関連分野	93.8%	100.0%	91.8%	90.8%	93.7%	93.8%	92.3%	95.7%	89.5%	89.4%	91.6%	93.7%	87.6%	87.4%	83.6%	88.2%	79.3%	83.1%	81.3%	80.0%	75.5%	87.5%	88.3%	90.6%
製造分野	その他の製造関連分野	82.5%	75.0%	62.5%	62.5%	89.4%	84.6%	76.9%	81.8%	80.0%	72.7%	83.9%	71.4%	73.0%	68.0%	74.4%	76.0%	73.5%	62.5%	50.0%	50.0%	71.4%	60.0%	77.8%	75.3%
	建設関連分野	88.1%	88.9%	90.7%	93.8%	89.6%	87.8%	87.5%	88.6%	89.8%	88.2%	88.2%	87.7%	88.2%	89.4%	82.0%	83.7%	82.4%	84.3%	78.9%	80.5%	72.0%	74.1%	84.8%	86.7%
	理容・美容関連分野	60.0%	60.0%	83.0%	80.0%	78.0%	77.1%	90.0%	88.2%	87.5%	87.5%	82.6%	82.6%	86.4%	86.4%	50.0%	58.3%	50.0%	50.0%	100.0%	100.0%	－	－	80.0%	79.6%
その他分野	林業分野	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
その他分野	警備・保安分野	－	－	100.0%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	100.0%	－	100.0%	100.0%	－	－	100.0%	100.0%	100.0%	－	100.0%	100.0%
その他分野	クリエート（企画・創作）分野	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
その他分野	輸送サービス分野	75.0%	－	85.7%	100.0%	100.0%	100.0%	93.3%	100.0%	80.0%	83.3%	87.5%	80.0%	72.7%	75.0%	75.8%	83.3%	67.6%	－	75.8%	100.0%	55.6%	－	77.9%	86.7%
その他分野	調理分野	83.3%	100.0%	91.4%	94.7%	87.5%	94.4%	97.0%	95.7%	86.1%	80.8%	84.6%	86.5%	81.4%	81.0%	90.0%	88.0%	88.1%	90.9%	80.9%	85.4%	86.7%	81.8%	85.8%	86.0%
その他分野	その他の分野	57.1%	83.3%	79.8%	80.6%	88.0%	88.5%	89.1%	94.9%	88.4%	84.4%	86.1%	78.9%	83.8%	83.6%	84.3%	81.3%	83.5%	86.6%	80.8%	65.8%	75.4%	60.0%	83.5%	82.6%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数（令和７年度都道府県別）

暫定値

	合計			高齢・障害・求職者雇用支援機構			都道府県		
		施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託
北海道	3,178	1,484	1,694	1,484	1,484	0	1,694		1,694
青森県	1,135	257	878	230	230	0	905	27	878
岩手県	1,371	299	1,072	299	299	0	1,072		1,072
宮城県	1,565	591	974	578	578	0	987	13	974
秋田県	1,105	417	688	390	390	0	715	27	688
山形県	778	307	471	301	301	0	477	6	471
福島県	1,684	689	995	689	689	0	995		995
茨城県	1,130	406	724	406	406	0	724		724
栃木県	1,578	773	805	712	712	0	866	61	805
群馬県	971	453	518	453	453	0	518		518
埼玉県	4,830	785	4,045	601	601	0	4,229	184	4,045
千葉県	3,603	1,273	2,330	1,171	1,171	0	2,432	102	2,330
東京都	9,285	1,735	7,550	0	0	0	9,285	1,735	7,550
神奈川県	2,913	1,379	1,534	789	789	0	2,124	590	1,534
新潟県	1,840	459	1,381	335	335	0	1,505	124	1,381
富山県	785	499	286	315	315	0	470	184	286
石川県	1,727	429	1,298	360	360	0	1,367	69	1,298
福井県	591	272	319	198	198	0	393	74	319
山梨県	610	293	317	261	261	0	349	32	317
長野県	1,347	549	798	526	526	0	821	23	798
岐阜県	899	256	643	241	241	0	658	15	643
静岡県	1,339	525	814	471	471	0	868	54	814
愛知県	4,591	1,050	3,541	722	722	0	3,869	328	3,541
三重県	1,327	718	609	623	623	0	704	95	609
滋賀県	1,337	557	780	439	439	0	898	118	780

	合計			高齢・障害・求職者雇用支援機構			都道府県		
		施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託
京都府	1,750	702	1,048	669	669	0	1,081	33	1,048
大阪府	5,225	943	4,282	654	654	0	4,571	289	4,282
兵庫県	3,404	1,250	2,154	1,051	1,051	0	2,353	199	2,154
奈良県	850	467	383	412	412	0	438	55	383
和歌山県	791	377	414	377	377	0	414		414
鳥取県	862	402	460	394	394	0	468	8	460
島根県	829	382	447	351	351	0	478	31	447
岡山県	1,068	488	580	398	398	0	670	90	580
広島県	1,481	690	791	620	620	0	861	70	791
山口県	1,182	389	793	264	264	0	918	125	793
徳島県	561	242	319	200	200	0	361	42	319
香川県	783	486	297	321	321	0	462	165	297
愛媛県	961	378	583	331	331	0	630	47	583
高知県	734	319	415	304	304	0	430	15	415
福岡県	5,092	1,189	3,903	868	868	0	4,224	321	3,903
佐賀県	829	324	505	324	324	0	505		505
長崎県	1,699	494	1,205	494	494	0	1,205		1,205
熊本県	2,130	864	1,266	864	864	0	1,266		1,266
大分県	1,242	400	842	366	366	0	876	34	842
宮崎県	1,313	585	728	581	581	0	732	4	728
鹿児島県	1,532	325	1,207	325	325	0	1,207		1,207
沖縄県	1,475	549	926	458	458	0	1,017	91	926
合　計	87,312	28,700	58,612	23,220	23,220	0	64,092	5,480	58,612

R5年度合計	95,752	30,633	65,119	24,673	24,673	0	71,079	5,960	65,119
R6年度合計	90,155	29,494	60,661	23,974	23,974	0	66,181	5,520	60,661

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

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（令和７年度都道府県別）

暫定値

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.2%	87.2%	－	67.6%	－	67.6%
青森県	90.9%	89.3%	100.0%	74.8%	－	74.8%
岩手県	79.5%	79.5%	－	72.0%	－	72.0%
宮城県	83.2%	83.6%	69.2%	81.1%	－	81.1%
秋田県	87.5%	89.2%	73.1%	70.9%	－	70.9%
山形県	94.3%	94.1%	100.0%	63.5%	－	63.5%
福島県	87.1%	87.1%	－	76.3%	－	76.3%
茨城県	84.8%	84.8%	－	70.2%	－	70.2%
栃木県	84.0%	85.2%	75.0%	76.9%	－	76.9%
群馬県	89.3%	89.3%	－	77.9%	－	77.9%
埼玉県	86.6%	84.9%	90.8%	74.1%	－	74.1%
千葉県	86.0%	86.1%	84.9%	68.4%	－	68.4%
東京都	78.4%	－	78.4%	59.8%	－	59.8%
神奈川県	89.0%	87.8%	90.1%	71.9%	－	71.9%
新潟県	80.9%	88.6%	64.6%	72.2%	－	72.2%
富山県	82.2%	82.2%	82.2%	71.4%	－	71.4%
石川県	80.7%	84.7%	68.7%	73.2%	－	73.2%
福井県	87.7%	94.5%	79.2%	78.3%	－	78.3%
山梨県	82.5%	85.6%	67.7%	77.9%	－	77.9%
長野県	83.7%	83.1%	91.3%	67.3%	－	67.3%
岐阜県	89.3%	88.2%	100.0%	80.6%	－	80.6%
静岡県	80.4%	81.2%	75.0%	69.7%	－	69.7%
愛知県	88.5%	92.6%	82.4%	76.8%	－	76.8%
三重県	86.1%	90.4%	60.3%	77.2%	－	77.2%
滋賀県	83.2%	87.6%	70.7%	57.3%	－	57.3%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	86.8%	86.8%	86.2%	75.1%	－	75.1%
大阪府	90.7%	88.5%	93.8%	81.3%	－	81.3%
兵庫県	88.8%	89.5%	86.3%	83.1%	－	83.1%
奈良県	86.1%	85.1%	90.4%	85.3%	－	85.3%
和歌山県	86.1%	86.1%	－	68.7%	－	68.7%
鳥取県	86.8%	86.9%	85.7%	70.1%	－	70.1%
島根県	87.4%	87.3%	88.5%	73.5%	－	73.5%
岡山県	90.5%	91.3%	88.1%	72.1%	－	72.1%
広島県	85.6%	84.9%	89.4%	74.5%	－	74.5%
山口県	84.8%	91.2%	76.1%	67.9%	－	67.9%
徳島県	86.7%	85.0%	92.1%	82.0%	－	82.0%
香川県	77.0%	84.2%	67.3%	66.7%	－	66.7%
愛媛県	83.9%	89.0%	58.1%	76.9%	－	76.9%
高知県	82.4%	84.4%	53.3%	83.0%	－	83.0%
福岡県	84.1%	84.4%	83.7%	72.2%	－	72.2%
佐賀県	84.8%	84.8%	－	73.7%	－	73.7%
長崎県	93.9%	93.9%	－	78.7%	－	78.7%
熊本県	87.5%	87.5%	－	75.4%	－	75.4%
大分県	84.4%	84.4%	84.4%	85.0%	－	85.0%
宮崎県	86.8%	86.7%	100.0%	81.5%	－	81.5%
鹿児島県	88.4%	88.4%	－	79.0%	－	79.0%
沖縄県	88.1%	85.5%	98.7%	80.6%	－	80.6%
合　計	85.6%	86.9%	81.7%	72.8%	－	72.8%

R5年度合計	86.4%	87.7%	82.7%	73.6%	－	73.6%
R6年度合計	86.0%	87.3%	82.1%	72.8%	－	72.8%

※　就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度人材育成コース 実施状況（令和３年度～令和７年度）

	コース数	受講者数	就職率
令和３年度	1,032	5,345	88.9%
令和４年度	961	5,241	88.4%
令和５年度	986	5,191	90.0%
令和６年度	983	4,804	88.5%
令和７年度	966	4,477	88.8%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度人材育成コース 実施状況（令和７年度分野別）

暫定値

分野	コース数	受講者数	就職率
IT分野	105	459	79.0%
営業・販売・事務分野	16	94	88.1%
医療事務分野	10	18	100%
介護・医療・福祉分野	678	3291	91.0%
農業分野	0	0	0%
旅行・観光分野	5	13	71.4%
デザイン分野	2	5	75.0%
製造分野	3	8	100%
建設関連分野	4	9	100%
理容・美容関連分野	55	208	78.9%
その他分野	88	372	86.2%
合計	966	4477	88.8%

令和6年度合計	983	4804	88.5%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

１．令和7年度までの実施状況

（３）求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》 ・・・・・・・P22
・就職状況（令和3年度～令和7年度コース別） ・・・・・・・P23
・認定・開講状況（令和7年度コース別／分野別） ・・・・・・・P24
・就職状況（令和7年度コース別／分野別） ・・・・・・・P25
・受講者数（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P26
・就職率（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P27
・受講者数（令和7年度都道府県別） ・・・・・・・P28
・就職率（令和7年度都道府県別） ・・・・・・・P29
・申請・認定状況（令和7年度都道府県別） ・・・・・・・P30
・申請・認定状況（令和7年度都道府県別・コース別／重点3分野別） ・・・・・・・P31

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 （③／①）	開講コースの 定員充足率 （⑤／④）	就職率
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%
令和５年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%
令和６年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 62.4%
令和７年度	3,447	56,553	3,186	52,634	37,952	92.4%	72.1%	基礎コース 59.5% 実践コース 63.6%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。
※　令和7年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。
※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練

就職状況（令和３年度～令和７年度コース別）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続受講者数	④ 修了者等数 （①+②−③）	⑤ 就職者数	就職率 （⑤／④）
令和３年度	基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 （4,621）	2,553 （2,491）	53.9%
	実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	―	19,091 （18,668）	11,341 （11,206）	60.0%
令和４年度	基礎コース	578	5,874	516	352	5,006	253	5,105 （4,907）	2,871 （2,804）	57.1%
	実践コース	2,461	28,892	3,001	1,957	23,931	―	25,888 （25,369）	15,151 （14,976）	59.0%
令和５年度	基礎コース	568	6,172	379	416	5,377	192	5,601 （5,415）	3,318 （3,257）	60.1%
	実践コース	2,896	38,503	2,857	2,630	32,833	―	35,513 （34,930）	21,380 （21,171）	60.6%
令和６年度	基礎コース	590	6,104	388	378	5,337	154	5,561 （5,318）	3,318 （3,239）	60.9%
	実践コース	2,711	35,249	2,663	2,768	29,818	―	32,586 （32,011）	20,201 （19,977）	62.4%
令和７年度	基礎コース	445	4,488	250	360	3,874	124	4,410 （3,915）	2,387 （2,330）	59.5%
	実践コース	1,974	24,428	1,934	2,091	20,325	―	22,416 （21,941）	14,123 （13,954）	63.6%

※　当年度中に終了したコースについて集計。

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

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

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

※ 令和７年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 令和７年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練

認定・開講状況
（令和７年度コース別／分野別）

暫定値

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業･販売･事務	医療事務
認定コース数	3,447	623	2,824	400	974	172
認定定員	56,553	9,146	47,407	6,967	16,077	2,676
開講コース数	3,186	570	2,616	364	895	152
中止率	7.6%	8.5%	7.4%	9.0%	8.1%	11.6%
開講定員	52,634	8,412	44,222	6,368	14,898	2,366
受講申込者数	52,522	7,072	45,450	5,970	15,466	2,090
応募倍率	1.00	0.84	1.03	0.94	1.04	0.88
受講者数	37,952	5,757	32,195	4,372	11,116	1,621
定員充足率	72.1%	68.4%	72.8%	68.7%	74.6%	68.5%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行･観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	312	8	2	598	214	144
認定定員	4,935	110	27	11,057	3,183	2,375
開講コース数	279	8	1	579	204	134
中止率	10.6%	0.0%	50.0%	3.2%	4.7%	6.9%
開講定員	4,433	110	12	10,747	3,065	2,223
受講申込者数	3,295	83	17	12,629	3,449	2,451
応募倍率	0.74	0.75	1.42	1.18	1.13	1.10
受講者数	2,675	67	11	8,539	2,220	1,574
定員充足率	60.3%	60.9%	91.7%	79.5%	72.4%	70.8%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

求職者支援訓練

就職状況
（令和７年度コース別／分野別）

	コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	①就職理由中退者数	②修了者数	③訓練連続受講者数	④修了者等数（①＋②－③）	⑤就職者数	就職率（⑤／④）	関連就職率	（参考）従前の就職率	令和６年度 就職率	令和６年度 従前の就職率
基礎コース	445	4,488	250	360	3,874	124	4,110（3,915）	2,387（2,330）	59.5%	75.6%	75.7%	60.9%	76.2%
実践コース	1,974	24,428	1,934	2,091	20,325	―	22,416（21,941）	14,123（13,954）	63.6%	70.0%	78.7%	62.4%	78.1%
IT	253	3,084	358	387	2,339	―	2,726（2,699）	1,666（1,658）	61.4%	71.1%	73.3%	62.6%	73.9%
営業・販売・事務	628	7,755	443	744	6,498	―	7,242（7,085）	4,517（4,464）	63.0%	75.4%	77.5%	61.8%	77.5%
医療事務	122	1,300	69	55	1,176	―	1,231（1,223）	846（844）	69.0%	78.5%	84.2%	70.0%	83.2%
介護福祉	232	2,252	109	13	2,130	―	2,143（1,980）	1,475（1,401）	70.8%	90.9%	84.2%	71.1%	85.5%
デザイン	475	7,093	625	666	5,802	―	6,468（6,396）	3,894（3, 875）	60.6%	55.7%	76.7%	57.8%	74.8%
理容・美容	148	1631	206	93	1332	―	1,425（1,416）	996（994）	70.2%	60.4%	90.4%	69.0%	87.2%
その他	116	1,313	124	133	1,048	―	1,181（1,142）	729（718）	62.9%	71.6%	79.5%	60.5%	78.3%

※　令和7年12月末までに終了したコースについて集計。

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

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

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

※「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

※「関連就職率」とは、雇用保険適用就職のうち、訓練コースの内容に関連した業務への就職率をいう。

求職者支援訓練

受講者数（年齢階層別・分野別）

暫定値

	年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	受講者数	261	112	2,811	1,629	5,200	3,498	4,084	2,892	3,941	2,999	4,024	3,137	3,962	3,141	4,153	3,345	3,135	2,346	2,281	1,523	901	479	34,753	25,101
	割合	0.8%	0.3%	8.1%	4.7%	15.0%	10.1%	11.8%	8.3%	11.3%	8.6%	11.6%	9.0%	11.4%	9.0%	12.0%	9.6%	9.0%	6.8%	6.6%	4.4%	2.6%	1.4%	100.0%	72.2%
基礎コース	受講者数	61	38	445	317	486	382	374	285	439	353	536	470	713	597	899	771	760	621	625	455	259	157	5,597	4,446
	割合	1.1%	0.7%	8.0%	5.7%	8.7%	6.8%	6.7%	5.1%	7.8%	6.3%	9.6%	8.4%	12.7%	10.7%	16.1%	13.8%	13.6%	11.1%	11.2%	8.1%	4.6%	2.8%	100.0%	79.4%
実践コース	受講者数	200	74	2,366	1,312	4,714	3,116	3,710	2,607	3,502	2,646	3,488	2,667	3,249	2,544	3,254	2,574	2,375	1,725	1,656	1,068	642	322	29,156	20,655
	割合	0.7%	0.3%	8.1%	4.5%	16.2%	10.7%	12.7%	8.9%	12.0%	9.1%	12.0%	9.1%	11.1%	8.7%	11.2%	8.8%	8.1%	5.9%	5.7%	3.7%	2.2%	1.1%	100.0%	70.8%
IT	受講者数	18	6	362	116	866	395	612	300	491	261	429	220	346	191	265	163	181	93	134	52	59	14	3,763	1,811
	割合	0.5%	0.2%	9.6%	3.1%	23.0%	10.5%	16.3%	8.0%	13.0%	6.9%	11.4%	5.8%	9.2%	5.1%	7.0%	4.3%	4.8%	2.5%	3.6%	1.4%	1.6%	0.4%	100.0%	48.1%
営業・販売・事務	受講者数	37	20	594	447	1,244	968	1,112	882	1,293	1,099	1,399	1,177	1,318	1,143	1,370	1,183	981	815	641	442	222	123	10,211	8,299
	割合	0.4%	0.2%	5.8%	4.4%	12.2%	9.5%	10.9%	8.6%	12.7%	10.8%	13.7%	11.5%	12.9%	11.2%	13.4%	11.6%	9.6%	8.0%	6.3%	4.3%	2.2%	1.2%	100.0%	81.3%
医療事務	受講者数	13	13	161	153	200	193	177	169	190	184	205	199	228	223	210	204	107	99	61	60	15	14	1,567	1,511
	割合	0.8%	0.8%	10.3%	9.8%	12.8%	12.3%	11.3%	10.8%	12.1%	11.7%	13.1%	12.7%	14.6%	14.2%	13.4%	13.0%	6.8%	6.3%	3.9%	3.8%	1.0%	0.9%	100.0%	96.4%
介護福祉	受講者数	26	16	92	51	116	69	117	64	154	99	217	139	298	188	471	306	461	270	417	250	197	96	2,566	1,548
	割合	1.0%	0.6%	3.6%	2.0%	4.5%	2.7%	4.6%	2.5%	6.0%	3.9%	8.5%	5.4%	11.6%	7.3%	18.4%	11.9%	18.0%	10.5%	16.3%	9.7%	7.7%	3.7%	100.0%	60.3%
デザイン	受講者数	23	12	662	479	1,611	1,272	1,281	1,029	1,011	812	894	753	712	586	605	505	386	299	230	157	88	49	7,503	5,953
	割合	0.3%	0.2%	8.8%	6.4%	21.5%	17.0%	17.1%	13.7%	13.5%	10.8%	11.9%	10.0%	9.5%	7.8%	8.1%	6.7%	5.1%	4.0%	3.1%	2.1%	1.2%	0.7%	100.0%	79.3%
理美容	受講者数	74	0	430	22	487	69	262	46	201	63	175	50	157	60	133	52	97	33	43	21	16	3	2,075	419
	割合	3.6%	0.0%	20.7%	1.1%	23.5%	3.3%	12.6%	2.2%	9.7%	3.0%	8.4%	2.4%	7.6%	2.9%	6.4%	2.5%	4.7%	1.6%	2.1%	1.0%	0.8%	0.1%	100.0%	20.2%
その他	受講者数	9	7	65	44	190	150	149	117	162	128	169	129	190	153	200	161	162	116	130	86	45	23	1,471	1,114
	割合	0.6%	0.5%	4.4%	3.0%	12.9%	10.2%	10.1%	8.0%	11.0%	8.7%	11.5%	8.8%	12.9%	10.4%	13.6%	10.9%	11.0%	7.9%	8.8%	5.8%	3.1%	1.6%	100.0%	75.7%

※　当該年度中に開始したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、受講者の合計については、職業訓練情報から把握した受講者の合計と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

就職率（年齢階層別・分野別）

暫定値

	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	16.4%	17.8%	51.1%	54.7%	59.7%	62.5%	58.1%	60.2%	56.3%	58.0%	58.3%	59.6%	56.8%	58.3%	56.7%	57.7%	54.6%	56.1%	45.7%	45.2%	33.0%	32.8%	55.3%	57.3%
基礎コース	22.0%	26.9%	47.3%	54.5%	53.8%	58.5%	59.3%	61.4%	56.7%	61.0%	53.3%	54.0%	54.4%	56.0%	54.0%	54.1%	52.4%	54.9%	40.0%	37.2%	26.2%	31.9%	50.7%	53.2%
実践コース	14.3%	14.7%	51.8%	54.7%	60.2%	62.9%	58.0%	60.0%	56.2%	57.7%	59.1%	60.7%	57.3%	58.8%	57.5%	58.8%	55.3%	56.5%	47.7%	48.3%	35.9%	33.2%	56.1%	58.1%
IT	20.0%	0.0%	45.2%	54.4%	58.8%	64.9%	55.3%	56.5%	50.8%	54.2%	51.0%	55.8%	46.8%	51.9%	42.7%	49.5%	48.7%	57.1%	37.8%	38.2%	25.0%	37.5%	51.2%	56.2%
営業・販売・事務	8.7%	0.0%	58.6%	62.5%	62.7%	66.0%	62.5%	65.3%	58.2%	59.4%	61.5%	63.3%	55.3%	56.6%	57.6%	59.5%	53.3%	54.9%	40.5%	42.3%	30.6%	32.1%	56.8%	59.1%
医療事務	22.2%	22.2%	54.5%	53.3%	74.1%	75.5%	66.9%	67.0%	61.1%	62.7%	69.1%	69.4%	67.0%	66.5%	64.7%	64.9%	59.7%	58.9%	54.0%	55.3%	37.5%	42.9%	64.3%	64.7%
介護福祉	11.8%	18.2%	59.2%	56.5%	51.3%	52.3%	63.1%	61.3%	62.6%	61.4%	72.6%	71.0%	70.0%	67.7%	64.7%	63.5%	64.5%	64.4%	57.3%	56.1%	48.8%	40.7%	62.1%	61.0%
デザイン	23.5%	25.0%	49.2%	52.0%	57.7%	59.5%	54.3%	56.4%	54.4%	55.4%	53.1%	55.0%	54.0%	57.4%	53.8%	56.0%	44.9%	47.1%	44.8%	46.7%	29.7%	27.6%	53.4%	55.6%
理美容	12.9%	13.3%	49.8%	50.0%	61.2%	61.4%	59.4%	59.6%	59.8%	60.0%	55.4%	55.0%	68.8%	68.1%	60.2%	59.8%	79.2%	78.8%	76.0%	75.0%	22.2%	22.2%	58.1%	58.1%
その他	0.0%	0.0%	59.2%	60.6%	64.1%	65.0%	57.0%	56.8%	52.7%	54.1%	63.8%	60.4%	54.2%	53.2%	55.4%	50.8%	50.5%	46.7%	46.2%	44.8%	20.0%	15.0%	55.1%	54.1%

※　当該年度中に終了したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、就職率については、職業訓練情報から把握した就職率と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

受講者数（令和７年度都道府県別）

暫定値

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,265	480	1,785
青森県	452	108	344
岩手県	473	80	393
宮城県	850	170	680
秋田県	347	22	325
山形県	459	59	400
福島県	637	118	519
茨城県	941	83	858
栃木県	683	178	505
群馬県	593	96	497
埼玉県	810	63	747
千葉県	1,716	394	1,322
東京都	4,815	293	4,522
神奈川県	1,849	633	1,216
新潟県	518	101	417
富山県	301	87	214
石川県	147	0	147
福井県	189	54	135
山梨県	263	5	258
長野県	693	156	537
岐阜県	627	128	499
静岡県	657	64	593
愛知県	1,425	195	1,230
三重県	376	99	277
滋賀県	234	78	156

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	652	87	565
大阪府	4,210	172	4,038
兵庫県	701	63	638
奈良県	608	111	497
和歌山県	380	81	299
鳥取県	228	17	211
島根県	245	0	245
岡山県	323	18	305
広島県	654	172	482
山口県	359	86	273
徳島県	375	59	316
香川県	366	97	269
愛媛県	403	130	273
高知県	253	3	250
福岡県	2,210	141	2,069
佐賀県	254	68	186
長崎県	430	143	287
熊本県	538	37	501
大分県	382	104	278
宮崎県	713	201	512
鹿児島県	703	72	631
沖縄県	645	151	494
合　計	37,952	5,757	32,195

R5年度合計	44,699	6,019	38,680
R6年度合計	38,945	6,129	32,816

求職者支援訓練

就職率（令和７年度都道府県別）

暫定値

	基礎コース	実践コース
北海道	62.0%	58.6%
青森	62.5%	56.8%
岩手	50.0%	64.1%
宮城	60.0%	67.5%
秋田	50.0%	52.6%
山形	45.9%	59.5%
福島	60.3%	72.4%
茨城	51.0%	52.9%
栃木	64.2%	64.6%
群馬	63.4%	56.0%
埼玉	62.2%	60.8%
千葉	53.7%	64.6%
東京	65.9%	63.6%
神奈川	65.3%	65.5%
新潟	48.3%	66.5%
富山	71.4%	61.2%
石川	－	55.4%
福井	65.6%	76.7%
山梨	－	60.3%
長野	53.3%	60.5%
岐阜	47.1%	56.1%
静岡	68.6%	65.5%
愛知	51.6%	59.5%
三重	65.8%	71.4%
滋賀	53.6%	58.0%

※　令和7年12月末までに終了したコースについて集計。

	基礎コース	実践コース
京都	70.0%	64.2%
大阪	55.0%	67.8%
兵庫	47.2%	67.5%
奈良	52.4%	70.5%
和歌山	43.5%	56.2%
鳥取	83.3%	60.4%
島根	－	65.9%
岡山	75.0%	62.4%
広島	57.6%	57.0%
山口	44.4%	58.6%
徳島	60.0%	62.2%
香川	65.6%	61.3%
愛媛	54.7%	51.6%
高知	100.0%	69.9%
福岡	66.0%	70.7%
佐賀	54.9%	63.3%
長崎	60.2%	53.4%
熊本	53.3%	59.8%
大分	71.4%	64.5%
宮崎	53.7%	74.8%
鹿児島	60.6%	65.7%
沖縄	78.4%	64.4%
合計	59.5%	63.6%

R5年度合計	60.1%	60.6%
R6年度合計	60.9%	62.4%

求職者支援訓練

申請・認定状況（令和７年度都道府県別）

暫定値

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
北海道	970	753	699	2,284	3,712	2,780	20.1%
青森	195	202	195	560	1,001	600	24.5%
岩手	178	127	124	534	687	589	17.4%
宮城	225	205	205	848	1,469	875	19.0%
秋田	58	45	43	475	556	505	7.8%
山形	195	127	115	455	624	574	16.7%
福島	238	189	189	716	722	722	20.7%
茨城	286	179	186	1,005	1,647	1,170	13.7%
栃木	230	325	235	686	1,160	696	25.2%
群馬	220	189	174	665	754	722	19.4%
埼玉	349	194	169	814	2,725	1,030	14.1%
千葉	692	557	552	1,614	2,845	1,760	23.9%
東京	700	545	529	6,337	9,827	6,564	7.5%
神奈川	726	1,069	791	1,695	3,946	1,672	32.1%
新潟	163	190	175	650	903	663	20.9%
富山	136	240	141	316	524	334	29.7%
石川	67	10	0	209	295	274	0.0%
福井	100	90	85	240	276	240	26.2%
山梨	121	12	12	284	681	442	2.6%
長野	377	405	356	880	1,628	901	28.3%
岐阜	230	145	142	538	857	691	17.0%
静岡	144	183	150	925	1,239	948	13.7%
愛知	383	302	302	1,533	1,789	1,637	15.6%
三重	143	131	119	336	549	360	24.8%
滋賀	94	135	119	253	277	240	33.1%

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
京都	170	180	180	993	1,119	1,039	14.8%
大阪	900	512	494	5,779	6,829	5,951	7.7%
兵庫	240	160	102	1,095	1,680	1,166	8.0%
奈良	150	132	149	584	586	654	18.6%
和歌山	217	137	137	507	620	620	18.1%
鳥取	56	56	56	280	330	280	16.7%
島根	30	0	0	316	465	360	0.0%
岡山	100	75	75	422	700	462	14.0%
広島	261	275	225	608	1,206	659	25.5%
山口	120	150	110	373	375	352	23.8%
徳島	85	81	81	484	668	503	13.9%
香川	162	345	162	380	571	395	29.1%
愛媛	194	209	194	454	830	454	29.9%
高知	110	10	10	258	463	398	2.5%
福岡	450	266	266	2,622	6,094	2,894	8.4%
佐賀	125	91	91	330	350	345	20.9%
長崎	195	230	208	427	479	421	33.1%
熊本	150	55	55	611	942	706	7.2%
大分	170	180	165	395	475	430	27.7%
宮崎	300	337	267	695	864	728	26.8%
鹿児島	302	102	102	705	1,161	923	10.0%
沖縄	213	240	210	640	1,326	678	23.6%
合計	11,920	10,372	9,146	43,810	68,826	47,407	18.2%

R5年度	12,140	9,564	9,123	42,916	68,548	58,634	13.5%
R6年度	12,140	11,326	9,749	42,916	71,821	47,315	17.1%

※　基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※　ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次回以降の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

求職者支援訓練

申請・認定状況
（令和７年度都道府県別・コース別／重点３分野別）

暫定値

（単位：人）

	基礎コース			実践コース												
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系			
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
北海道	753	699	110	3,712	2,780	746	308	280	0	250	230	20	507	405	295
青森	202	195	66	1,001	600	201	0	0	0	60	58	15	255	99	89
岩手	127	124	20	687	589	157	90	75	0	60	60	0	117	105	105
宮城	205	205	205	1,469	875	184	115	115	15	84	56	14	380	210	105
秋田	45	43	43	556	505	171	75	69	0	0	0	0	46	46	16
山形	127	115	30	624	574	136	28	28	18	27	27	0	93	93	35
福島	189	189	38	722	722	15	0	0	0	154	154	15	66	66	0
茨城	179	186	57	1,647	1,170	231	118	105	0	0	0	0	252	125	112
栃木	325	235	60	1,160	696	115	75	75	0	45	45	15	133	73	15
群馬	189	174	30	754	722	96	159	159	12	77	77	0	60	60	0
埼玉	194	169	35	2,725	1,030	227	0	0	0	0	0	0	317	118	87
千葉	557	552	141	2,845	1,760	200	272	252	40	20	0	0	480	165	75
東京	545	529	74	9,827	6,564	1191	240	216	0	510	196	30	2,617	1917	514
神奈川	1,069	791	15	3,946	1,672	194	292	292	0	159	129	0	664	247	50
新潟	190	175	30	903	663	139	0	0	0	104	104	0	84	0	0
富山	240	141	17	524	334	30	30	30	0	20	20	0	15	15	15
石川	10	0	0	295	274	40	35	20	0	25	25	0	10	10	10
福井	90	85	0	276	240	70	10	10	10	25	25	10	64	60	20
山梨	12	12	12	681	442	52	24	12	12	28	28	0	76	56	20
長野	405	356	72	1,628	901	142	115	100	30	0	0	0	40	40	0
岐阜	145	142	57	857	691	166	29	29	0	20	20	0	134	132	57
静岡	183	150	43	1,239	948	230	84	84	0	207	203	0	115	100	60
愛知	302	302	0	1,789	1,637	225	260	260	40	49	49	0	120	89	9
三重	131	119	0	549	360	102	156	145	0	0	0	0	70	36	36
滋賀	135	119	15	277	240	64	15	15	15	0	0	0	30	30	0

	基礎コース			実践コース												
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系			
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
京都	180	180	0	1,119	1,039	205	259	224	0	0	0	0	120	105	85
大阪	512	494	105	6,829	5,951	566	1,150	1135	75	280	280	60	884	674	35
兵庫	160	102	14	1,680	1,166	216	235	210	15	0	0	0	195	150	120
奈良	132	149	27	586	654	73	120	121	12	72	88	0	0	0	0
和歌山	137	137	0	620	620	0	72	72	0	97	97	0	12	12	0
鳥取	56	56	0	330	280	42	14	14	14	28	28	0	14	14	14
島根	0	0	0	465	360	45	60	60	0	45	45	0	0	0	0
岡山	75	75	0	700	462	81	60	60	0	15	15	0	45	41	11
広島	275	225	35	1,206	659	75	30	15	0	75	75	0	220	165	0
山口	150	110	35	375	352	65	90	90	0	15	15	15	65	69	35
徳島	81	81	0	668	503	33	45	45	0	0	0	0	108	86	0
香川	345	162	48	571	395	114	10	10	0	60	60	15	0	0	0
愛媛	209	194	0	830	454	94	45	30	0	60	45	0	45	15	15
高知	10	10	0	463	398	67	120	120	0	0	0	0	30	30	20
福岡	266	266	15	6,094	2,894	255	235	139	0	45	45	0	1,384	666	77
佐賀	91	91	37	350	345	88	0	0	0	0	0	0	40	35	35
長崎	230	208	15	479	421	128	15	15	0	0	0	0	46	30	30
熊本	55	55	10	942	706	140	30	30	15	60	45	0	80	80	35
大分	180	165	45	475	430	100	45	45	0	75	75	0	150	135	45
宮崎	337	267	27	864	728	59	75	75	0	120	90	0	89	89	15
鹿児島	102	102	0	1,161	923	239	24	24	24	152	152	0	166	146	40
沖縄	240	210	30	1,326	678	62	60	30	0	27	15	0	207	128	0
合計	10,372	9,146	1,613	68,826	47,407	7,871	5,324	4,935	347	3,150	2,676	209	10,645	6,967	2,337

R5年度	9,564	9123	1424	68,548	58634	19204	6,553	6132	858	3,446	3327	812	7,390	6405	1790
R6年度	11,326	9,749	1,846	71,821	47,315	8,618	5,790	5,287	327	3,508	2,814	375	8,512	5,990	1,295

１．令和7年度までの実施状況

（４）その他

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

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

デジタル分野の受講者数

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者支援訓練	公共職業訓練			
令和３年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 （57.7%）	5,897 （59.4%）	3,183 （21.9%）	163 （18.6%）	13,589 （41.4%）
令和４年度	12,085	16,138	33,579	3,356	65,158
うち女性	7,864 （65.1%）	8,322 （51.6%）	8,314 （24.8%）	262 （7.8%）	24,762 （38.0%）
令和５年度	14,916	16,544	39,584	3,214	74,258
うち女性	10,160 （68.1%）	8,856 （53.5%）	9,440 （23.8%）	349 （10.9%）	28,805 （38.8%）
令和６年度	11,931	17,379	42,902	3,128	75,340
うち女性	8,028 （67.3%）	9,492 （54.6%）	10,905 （25.4%）	349 （11.2%）	28,774 （38.2%）
令和７年度	11,924	17,656	46,258	2,952	78,790
うち女性	8,084 （67.8%）	9,873 （55.9%）	11,647 （25.2%）	397 （13.4%）	30,001 （38.1%）

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。
※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　当該年度に開講した訓練コースの受講者数。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。
　　ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。
※　男女別集計は令和3年度から開始。

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練（離職者訓練）	令和4年度	同時双方向型	1,956	24,317	84.5%
		施設内訓練	1,365	16,763	87.7%
		委託訓練	591	7,554	70.8%
		eラーニングコース	53	329	50.2%
	令和5年度	同時双方向型	1,642	19,530	85.4%
		施設内訓練	1,373	16,369	87.3%
		委託訓練	269	3,161	69.4%
		eラーニングコース	56	389	50.4%
	令和6年度	同時双方向型	1,544	17,829	85.1%
		施設内訓練	1,367	15,853	86.9%
		委託訓練	177	1,976	55.8%
		eラーニングコース	61	489	51.3%
	令和7年度	同時双方向型	1,552	17,487	85.2%
		施設内訓練	1,397	15,566	87.0%
		委託訓練	155	1,921	66.5%
		eラーニングコース	55	430	51.1%
求職者支援訓練	令和4年度	同時双方向型	250	3,440	56.0%
		eラーニングコース	147	2,825	29.4%
	令和5年度	同時双方向型	244	3,347	62.5%
		eラーニングコース	426	6,317	38.2%
	令和6年度	同時双方向型	234	2,770	59.9%
		eラーニングコース	405	5,588	50.3%
	令和7年度	同時双方向型	256	3,165	60.6%
		eラーニングコース	516	6,617	56.8%

※　令和7年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

＜公共職業訓練＞

※　オンライン訓練（同時双方向型）については、令和2年5月から実施を可能とした。当該年度中に終了した訓練コースの実績。

※　オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

（コース例）Webクラウドエンジニア科、 Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科　等

＜求職者支援訓練＞

※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。 ※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※　設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は当該年度に終了した訓練コースについて集計。令和7年度就職率は令和7年12月末までに終了したコースについて集計。

（コース例）Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科　等

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況

			託児サービス利用者数
公共職業訓練（離職者訓練）	令和３年度	合計	379
		うち施設内訓練	99
		うち委託訓練	280
	令和４年度	合計	379
		うち施設内訓練	113
		うち委託訓練	266
	令和５年度	合計	291
		うち施設内訓練	104
		うち委託訓練	187
	令和６年度	合計	155
		うち施設内訓練	58
		うち委託訓練	97
	令和７年度	合計	146
		うち施設内訓練	44
		うち委託訓練	102
求職者支援訓練	令和３年度		59
	令和４年度		60
	令和５年度		47
	令和６年度		37
	令和７年度		24

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計。
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

２．令和８年度の直近の状況

・令和８年度(７月末現在)における実績　・・・・・・・P37
・令和８年度(７月末現在)の受講状況　・・・・・・・P38
・デジタル分野の受講者数（令和８年度(７月末現在)）　・・・・・・・P39
・オンライン訓練の実施状況（令和８年度(７月末現在)）　・・・・・・・P40
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和８年度(７月末現在)）　・・・・・・・P41
・長期高度人材育成コース実施状況（令和８年度(７月末現在)）　・・・・・・・P42

※令和８年度実績については暫定値であり、今後変動の可能性がある。

令和８年度(７月末現在)における実績

暫定値

			入校者数(人)	受講者数(人)[注1]
公共職業訓練	離職者訓練[注2]	計	25,883	41,592
		施設内訓練	9,666	15,009
		委託訓練	16,217	26,583
	在職者訓練		50,263	50,263
	学卒者訓練		-	-
障害者訓練	離職者訓練	計	1,243	1459
		施設内訓練	792	993
		委託訓練	451	466
	在職者訓練	計	71	71
		施設内訓練	-	-
		委託訓練	71	71
求職者支援訓練	基礎コース		1,993[注3]	
	実践コース		11,177[注3]	

※　令和8年7月末までに開始したコースの実績。

注1　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

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

注3　求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和８年度(７月末現在) の受講状況

暫定値

	令和7年度 実績		４月	５月	６月	７月	計
公共職業訓練 （離職者訓練）	87,312	受講者数	7,551	5,327	6,277	6,728	25,883
		前年同期比	−9.7%	−13.2%	−9.6%	−10.4%	−10.6%
求職者支援訓練	37,952	受講者数	3,285	3,370	3,356	3,159	13,170
		前年同期比	−9.9%	−8.5%	1.9%	−1.4%	−4.7%
合計	125,264	受講者数	10,836	8,697	9,633	9,887	39,053
		前年同期比	−9.8%	−11.5%	−5.9%	−7.7%	−8.7%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

暫定値

デジタル分野の受講者数（令和8年度7月末現在））

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和８年度	3,818	5,339	20,467	－	29, 624
うち女性	2,685 （70.3%）	2,956 （55.4%）	5,566 （27.2%）	－ （－）	11, 207 （37. 8%）

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　令和8年度は、4～7月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「－」としている。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

オンライン訓練の実施状況（令和８年度(７月末現在)）

暫定値

	令和8年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	437	4,621	－
	施設内訓練	398	3,933	－
	委託訓練	39	688	－
	eラーニングコース	26	286	－
求職者支援訓練	同時双方向型	83	1,134	―
	eラーニングコース	158	2,070	―

＜公共職業訓練＞

※　令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
設定コース数及び受講者数は令和8年4月から7月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

※　オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
設定コース数及び受講者数は、令和8年4月から7月末までに開始したeラーニングコースの実績。

＜求職者支援訓練＞

※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※　設定コース数及び受講者数は令和8年4月から7月末までに開始したコースの実績。

暫定値

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和８年度（７月末現在））

		託児サービス利用者数
公共職業訓練 （離職者訓練）	合計	17
	うち施設内訓練	13
	うち委託訓練	4
求職者支援訓練		6

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和８年度(７月末現在)）

暫定値

	コース数	受講者数	就職率
令和８年度	446	4,155	ー

※ 令和8年7月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

資料3-4

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度

地域における人材ニーズ等に関する調査結果（概要）と今後の方向性

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

調査概要（１）

調査目的	地域企業における人材ニーズ及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、次年度以降の人材ニーズ等に基づいた訓練コースの設定や年度計画の策定等の検討資料とすることを目的とする。

求職者調査

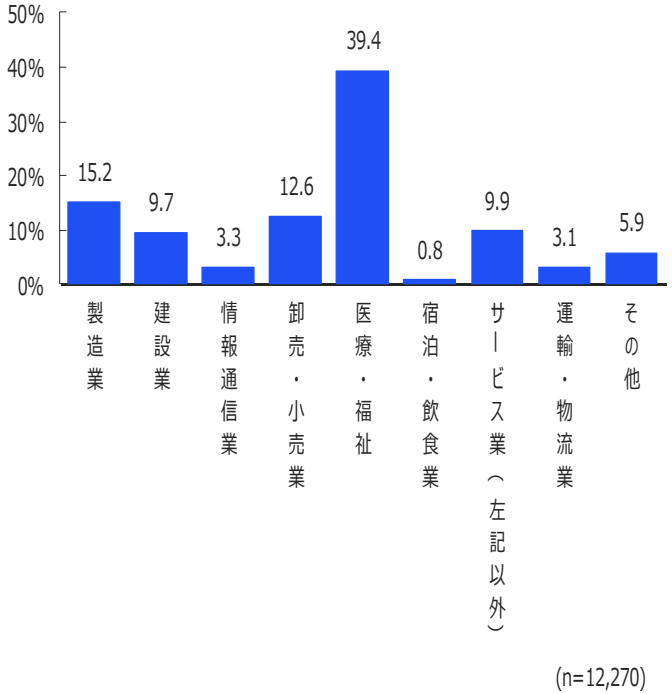
調査対象者	ハローワークに求職申込みを行っている求職者（回答者数：16,292人）
調査協力 依頼方法	求職者マイページを通じた協力依頼 ハローワーク窓口における協力依頼　　等
調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	2026年6月8日（月）～8月7日（金）
回答者 プロフィール	○ 性別：男性43.2%、女性54.7%、未回答2.1% ○ 年齢：20歳未満0.3%、20代11.1%、30代14.6%、40代20.4%、50代29.9%、60歳以上23.8% ○ 就業状況：無職（失業給付を受給中）52.1%、無職（失業給付を受給していない）26.5% 正社員7.8%、パート･アルバイト7.8%、派遣･契約社員3.4%、自営業0.6%、その他1.8% ○ 就職活動や転職への課題感：はい 77.2%、いいえ 22.8% ○ 希望する働き方：正社員51.1%、パート27.4%、在宅勤務中心で働ける職種を希望5.2%、派遣･契約社員4.7% ○ これまでの職務経験分野：事務47.6%、サービス業29.8%、営業･販売26.1%、製造･技能25.1%、 医療･介護18.1%

調査概要（２）

求人者調査

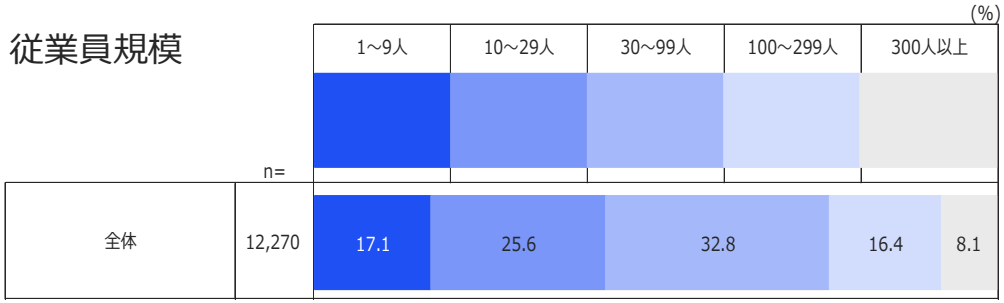
調査対象者	**ハローワークに求人登録を行っている求人者であって、以下の職種に係る求人を募集中の求人者（回答者数：12,270社）** **①事務職、②営業・販売職、③医療・介護職、④IT関連職、⑤Webデザイン職（※）** ※Webデザイン職についてはサンプルが集まらず参考扱い
調査協力依頼方法	**求人者マイページを通じた協力依頼** **ハローワーク窓口における協力依頼　　等**
調査手法	**WEBアンケート調査**
調査期間	**2026年6月8日（月）～8月7日（金）**
回答者プロフィール	

業種

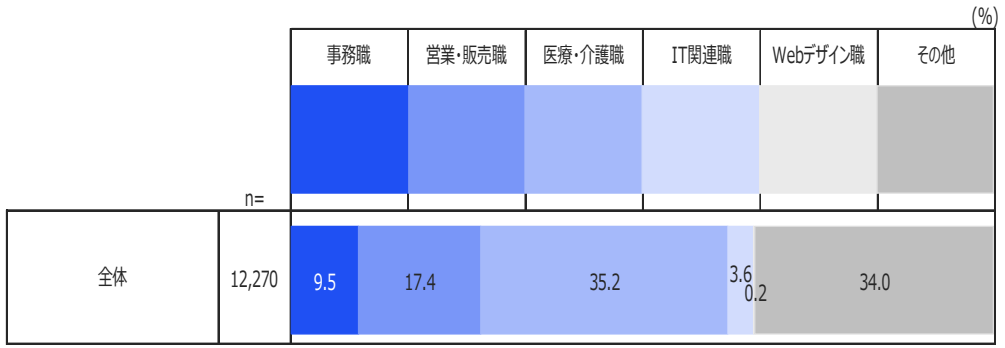


(n=12,270)

従業員規模



採用予定職種（最も採用ニーズが高い職種）



調査結果の概要（１）

総論

- 求職者・求人者双方ともに職業訓練への期待は高く、特にデジタルスキルやDX人材育成のニーズが拡大している。
- 求職者は「スキル習得」「資格取得」を重視しているのに対し、求人者は「基礎的な職業意識・マナー」「コミュニケーション能力」「基本的なPCスキル」など、より実践的な就業能力を重視しており、一定の認識の差もみられる。
- 職種別にみると、以下の傾向があり、それぞれのニーズに応じた訓練が求められる。
  - 「事務職」では、資格を評価する割合が高いものの、資格よりも基礎的なスキルや実務対応力が重視される傾向がみられる。
  - 「営業・販売職」では、「普通自動車運転免許」の評価が高い一方で、聞き方や話し方の基本やビジネスマナー・接客対応の基礎など、業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力が重視される傾向がみられる。
  - 「医療・介護職」では、資格の評価が高く、実務未経験でも資格があれば、採用対象となる傾向がみられる。
  - 「IT関連職」では、資格の有無にかかわらず実務未経験の場合は、他の職種と比べて採用へのハードルが高く、実務経験や資格が不足している場合は、高度かつ実践的なスキル・リテラシーが求められる。
  - 「Webデザイン職」については、求人が乏しく、分析に必要な回答数が得られていない。
- DX分野では企業の半数以上が経営課題として認識しているものの、多くの企業でIT人材が不足しており、業務改善スキル等を有した人材を求めている。他方、求職者については、デジタルスキルが十分でない者が多数を占めており、こうした求人者のDXに対するニーズや求職者のデジタルスキルを踏まえた職業訓練を行う必要がある。
- ハロートレーニングに対する認知度は依然低く、引き続き周知広報に努めるほか、訓練修了生と求人企業とのマッチング機会の強化や、求職者に対する丁寧なキャリアコンサルティングが求められる。

調査結果の概要（２）

１．公的職業訓練に期待する内容

- 求職者全体の７割以上が公的職業訓練を受講したいと回答している（求職P13）。また、訓練に期待する内容については、希望する職種での必要となる実務スキルや資格の習得を求める割合が最も高くなっている。また、20代・30代では、「ビジネスマナーなどの基本スキル」の習得を求めるニーズが全体と比べて高くなっている（求職P21）。
- 一方、求人者も全体の８割以上が公的職業訓練修了者の採用意向を示している（求人P25)。また、公的職業訓練に期待する内容としては、基礎的な職業意識・マナーを期待する割合が最も高くなっており、次いで即戦力となる専門技能が続いている（求人P9）。
- また、求人者が採用時に求めるスキル・リテラシーとして、コミュニケーション能力や、自ら学ぶ姿勢・主体性、基本的なビジネスマナーなど、実践的な職業能力を重視する割合も高くなっている（求人P24）。

- **専門的技能の習得に加え、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の実践的な職業能力の習得についても重視していくことが考えられる。**

調査結果の概要（３）

２．職種別にみた人材ニーズ

- 事務職では、「日商簿記」などの資格を評価する割合がみられるものの、「特に資格は重視しない」の割合も高くなっている（求人P12）。また、実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件として、「基本的なPC操作」や「ビジネスマナー」を求める割合が高くなっており、実践的スキルや実務対応力が重視される傾向がみられる（求人P19）。
- 営業・販売職では、「普通自動車運転免許」の評価が最も高くなっている（求人P13）。また、実務経験や資格が不足している場合の採用を検討する条件として、「聞き方や話し方の基本」や「ビジネスマナー・接客対応の基礎」を求める割合が高くなっており、業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力が重視されていることがうかがえる（求人P20）。
- 医療・介護職では、「介護福祉士」や「看護師」などの資格の評価が高く、「特に資格は重視しない」がわずかとなっている（求人P14）。一方、実務未経験でも資格があれば、他の職種と比べて「十分採用対象となる」割合が高い（求人P17）。
- IT関連職では、「基本情報技術者」や「応用情報技術者」の評価が高くなっている（求人P15）。一方、資格の有無にかかわらず実務未経験の場合は、他の職種と比べて「十分採用対象となる」割合が低い（求人P10）。また、実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件として、「IT基礎知識（OS・ネットワークセキュリティ）」、「プログラミングの基礎」、「データベースの基礎」など高度かつ実践的なスキルを求める割合が高くなっている（求人P22）。
- Webデザイン職については、ハローワークに申し込まれる求人が乏しく、分析に必要な回答数が得られていなかった。

- **職種によって求められる知識・スキルや資格に違いがみられることから、事務職、営業・販売職では、「ビジネスマナー」や「基本的なPC操作」などの共通的な実践的スキルの習得に加え、各職種で求められる専門知識・資格の習得に対応した訓練コースの設定を検討することが考えられる。**
- **医療・介護職については、実務未経験であっても資格があれば十分採用対象となる可能性が高いことから、資格取得につながる訓練内容とすることも考えられる。**
- **IT関連職については、資格の有無にかかわらず業務未経験者の採用へのハードルが高いことから、より高度かつ実践的な訓練内容とすることが考えられる。**
- **Webデザイン職については、訓練規模に対してハローワークの求人が少ないことを踏まえて、訓練規模を再検討する必要がある。**

調査結果の概要（４）

３．DX推進に関する人材ニーズ

- 半数以上の求人者がDXを経営課題として位置づけている（求人P27）。
- 企業において、主に又は今後取り組みたいDX分野については、「業務効率化」「人事・労務管理のデジタル化」の割合が高く（求人P29）、また、DX人材に求めるスキルも「業務改善スキル」が最も高くなっており（求人P33）、業務改善や業務効率化に資するDX人材へのニーズが高いことがうかがえる。
- DX推進上の課題としては「IT人材不足」が最も高くなっている（求人P31）。
- 業種ごとの状況をみると、製造業では「生産・製造工程の自動化」に取り組む割合が高く、卸売・小売業や宿泊業では「顧客管理」の割合が高いなど、業種によって推進するDX関連の内容に違いがみられる（求人P29）。また、DX推進における課題においても、製造業や宿泊業では「データが整理されていない・電子化されていない」の割合が高くなっており、加えて宿泊業では「何から着手すればよいかわからない」の割合が高くなっているなど、業種によって、DX推進に当たっての課題にも違いがみられる（求人P31）。
- 一方で、求職者の現在のデジタルスキルレベルは、ほとんど使えない（13.6%）と基本操作ができる（49.7%）で６割を超えている（求職P27）。また、身につけたいデジタルスキルとしては、全体では「AI活用（生成AI・業務自動化等」が最も高く、「データ入力・事務のデジタル化スキル」「具体的なパソコン操作」の割合が高い（求職P29）。

- **企業におけるDX推進やDX人材ニーズを踏まえ、デジタル分野については、引き続き重点的な訓練分野として位置付けることが考えられる。**
- **また、業種によって求められるDX関連の内容やDX推進における課題に違いがみられることから、地域の産業構造や業務効率化等の求人ニーズを踏まえた訓練内容・カリキュラムの設定を検討することが考えられる。**
- **一方で、求職者の現在のデジタルスキルレベルを踏まえ、すべての受講者がAIを適正に利活用できる訓練内容・カリキュラムの設定を検討することが考えられる。**

調査結果の概要（５）

４．訓練修了者の就職支援・マッチングに関するニーズ

- 求職者では公的職業訓練の内容まで知っている者が４割程度であり、特に若年層や男性に対して内容の認知まで広がっていない（求職P12)。また、求人者では、情報通信業や規模が大きい企業では一定の認知度があるものの、他の産業や300人以下の企業での認知が弱く、また、全体の３割が知らないと回答している（求人P5)。
- また、企業が行政に対して強化を求める取組として、「訓練修了生と求人企業のマッチング強化」の割合が高くなっている（求人P36）。
- 特に20代の求職者は、就職・転職に当たっての課題として、「スキル不足」を挙げる割合が高い（求職P8）。

- **求職者・求人者双方に対する公的職業訓練（ハロートレーニング）の周知の強化が必要である。**
- **職業訓練の実施に加え、訓練修了者と企業とのマッチング機能の強化を検討することが考えられる。**
- **また、若年層の求職者が抱えるスキル不足といった課題を踏まえ、若年層の求職者に対するキャリアコンサルティングや積極的な受講あっせんを検討することが考えられる。**

資料3-5

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度

地域における人材ニーズ等に関する調査結果【求職者調査】

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 調査概要 …· 1
- 回答者プロフィール …· 2

- 就業状況 …· 3
- 転職希望有無 …· 4
- 就職活動状況 …· 5
- すぐに働く（転職する）予定がない理由 …· 6
- 就職活動や転職への課題感 …· 7
- 具体的な課題 …· 8
- 希望する働き方 …· 9
- 現在利用している就職支援機関 …· 10
- これまでの職務経験分野 …· 11
- 公的職業訓練（ハロートレーニング）の認知 …· 12
- 公的職業訓練への受講意向 …· 13
- 公的職業訓練を受講したい理由 …· 14
- どのような条件が整えば受講したいと思うか …· 15
- 公的職業訓練を受講したくない理由 …· 16
- 受講したい分野 …· 17
- その分野を受講したい理由 …· 18
- その分野を受講したい理由
  （受講したい分野×その理由） …· 19
- 希望する分野の就職先への情報収集状況 …· 20
- 公的職業訓練に期待する内容 …· 21
- 公的職業訓練を受講する時期 …· 22
- 希望する受講期間 …· 23
- 就職を希望する時期 …· 24
- 公的職業訓練を通じて、特に達成したいこと …· 25
- 公的職業訓練を受講しない場合の就職・転職活動の方法 …· 26
- 現在のデジタルスキルレベル …· 27
- デジタル分野の訓練への関心度 …· 28
- 身につけたいデジタルスキル …· 29
- そのスキルを身につけたい理由 …· 30
- そのスキルを身につけたい理由
  （身につけたいデジタルスキル×その理由） …· 31
- デジタル訓練を受講する場合、希望するコース …· 32

調査概要

調査目的	地域企業における人材ニーズ及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、次年度以降の人材ニーズ等に基づいた訓練コースの設定や年度計画の策定等の検討資料とすることを目的とする。
調査対象者（依頼方法）	ハローワークに求職申込みを行っている求職者 （求職者マイページを通じた協力依頼、ハローワーク窓口における協力依頼　等）
回答者数	計16,292ss

NO	都道府県	回答数
1	北海道	858
2	青森県	713
3	岩手県	313
4	宮城県	515
5	秋田県	245
6	山形県	298
7	福島県	258
8	茨城県	297
9	栃木県	260
10	群馬県	317
11	埼玉県	333
12	千葉県	326
13	東京都	571
14	神奈川県	215
15	新潟県	269

NO	都道府県	回答数
16	富山県	227
17	石川県	715
18	福井県	345
19	山梨県	225
20	長野県	208
21	岐阜県	670
22	静岡県	119
23	愛知県	412
24	三重県	233
25	滋賀県	165
26	京都府	201
27	大阪府	183
28	兵庫県	190
29	奈良県	219
30	和歌山県	177

NO	都道府県	回答数
31	鳥取県	214
32	島根県	221
33	岡山県	270
34	広島県	527
35	山口県	523
36	徳島県	160
37	香川県	288
38	愛媛県	256
39	高知県	201
40	福岡県	902
41	佐賀県	203
42	長崎県	473
43	熊本県	826
44	大分県	253
45	宮崎県	423
46	鹿児島県	265
47	沖縄県	210

調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	・2026年6月8日（月）～8月7日（金）

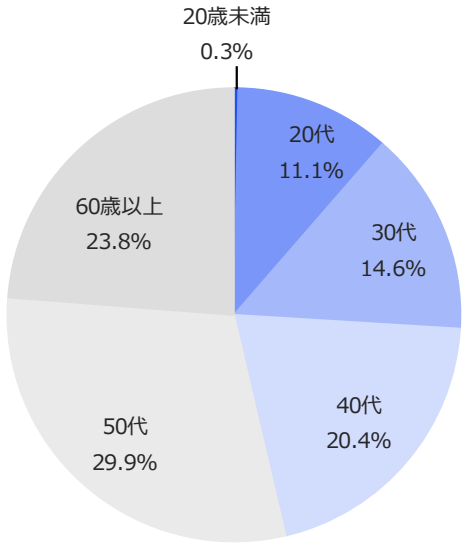
回答者プロフィール

都道府県

		回答数	%
全体		16,292	100.0
1	北海道	858	5.3
2	青森県	713	4.4
3	岩手県	313	1.9
4	宮城県	515	3.2
5	秋田県	245	1.5
6	山形県	298	1.8
7	福島県	258	1.6
8	茨城県	297	1.8
9	栃木県	260	1.6
10	群馬県	317	1.9
11	埼玉県	333	2.0
12	千葉県	326	2.0
13	東京都	571	3.5
14	神奈川県	215	1.3
15	新潟県	269	1.7
16	富山県	227	1.4
17	石川県	715	4.4
18	福井県	345	2.1
19	山梨県	225	1.4
20	長野県	208	1.3
21	岐阜県	670	4.1
22	静岡県	119	0.7
23	愛知県	412	2.5
24	三重県	233	1.4
25	滋賀県	165	1.0

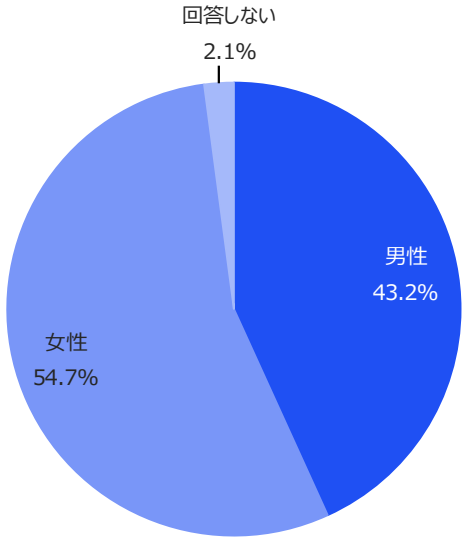
		回答数	%
全体		16,292	100.0
26	京都府	201	1.2
27	大阪府	183	1.1
28	兵庫県	190	1.2
29	奈良県	219	1.3
30	和歌山県	177	1.1
31	鳥取県	214	1.3
32	島根県	221	1.4
33	岡山県	270	1.7
34	広島県	527	3.2
35	山口県	523	3.2
36	徳島県	160	1.0
37	香川県	288	1.8
38	愛媛県	256	1.6
39	高知県	201	1.2
40	福岡県	902	5.5
41	佐賀県	203	1.2
42	長崎県	473	2.9
43	熊本県	826	5.1
44	大分県	253	1.6
45	宮崎県	423	2.6
46	鹿児島県	265	1.6
47	沖縄県	210	1.3

年齢



(n=16,292)

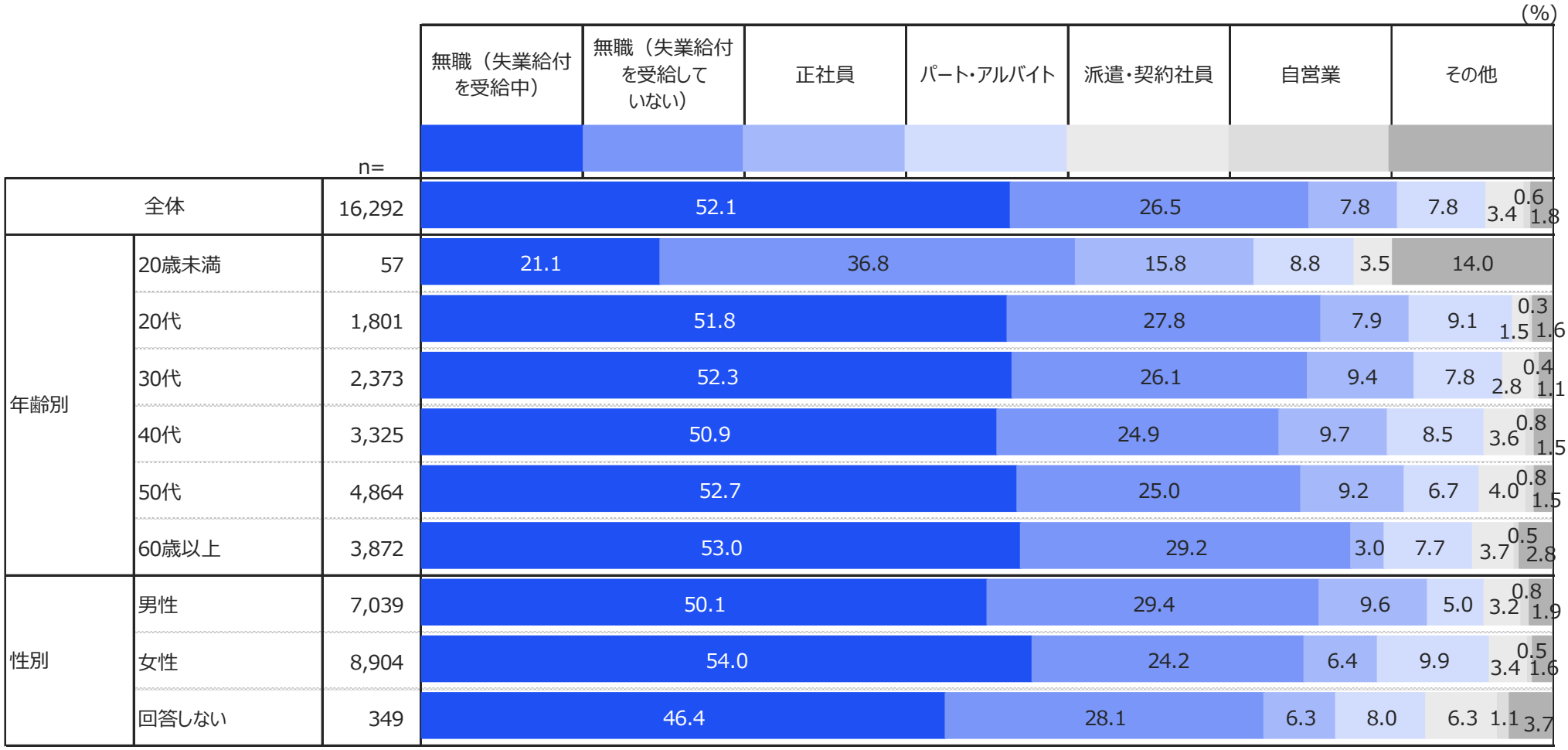
性別



(n=16,292)

就業状況

- 【全体】の半数以上が「無職（失業給付を受給中）」と回答している。「無職（失業給付を受給していない）」と合わせると、「無職」の割合は7割超となった。



		n=	無職（失業給付を受給中）	無職（失業給付を受給していない）	正社員	パート・アルバイト	派遣・契約社員	自営業	その他
全体		16,292	52.1	26.5	7.8	7.8	3.4	0.6	1.8
年齢別	20歳未満	57	21.1	36.8	15.8	8.8	3.5	14.0	
	20代	1,801	51.8	27.8	7.9	9.1	1.5	0.3	1.6
	30代	2,373	52.3	26.1	9.4	7.8	2.8	0.4	1.1
	40代	3,325	50.9	24.9	9.7	8.5	3.6	0.8	1.5
	50代	4,864	52.7	25.0	9.2	6.7	4.0	0.8	1.5
	60歳以上	3,872	53.0	29.2	3.0	7.7	3.7	0.5	2.8
性別	男性	7,039	50.1	29.4	9.6	5.0	3.2	0.8	1.9
	女性	8,904	54.0	24.2	6.4	9.9	3.4	0.5	1.6
	回答しない	349	46.4	28.1	6.3	8.0	6.3	1.1	3.7

Q1_3　現在の就業状況について、当てはまるものを選んでください。（SA）

転職希望有無

- 【全体】で転職希望がある方は75.7%となった。
- 若い方ほど転職を希望している割合が高く、【20代】【30代】は8割超となった。

(%)

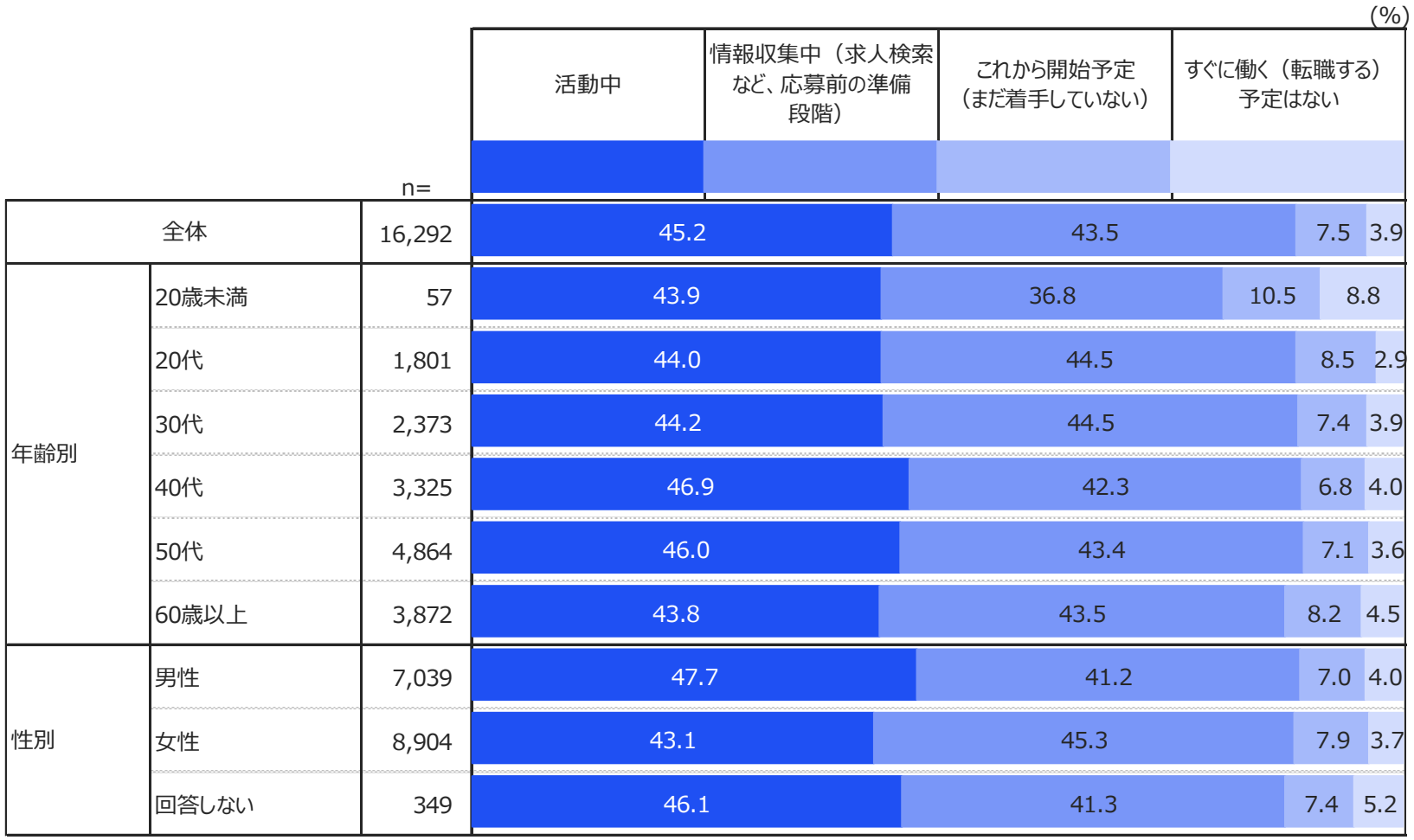
		n=	はい	いいえ
全体		3,185	75.7	24.3
年齢別	20歳未満	16	68.8	31.3
	20代	339	82.3	17.7
	30代	486	81.3	18.7
	40代	755	77.2	22.8
	50代	1,009	74.5	25.5
	60歳以上	580	67.4	32.6
性別	男性	1,309	74.0	26.0
	女性	1,800	77.2	22.8
	回答しない	76	69.7	30.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q1_3_2 現在、転職を希望していますか。（SA）【有職者ベース】

就職活動状況

- 【全体】をみると「活動中」が45.2%、「情報収集中」が43.5%となった。



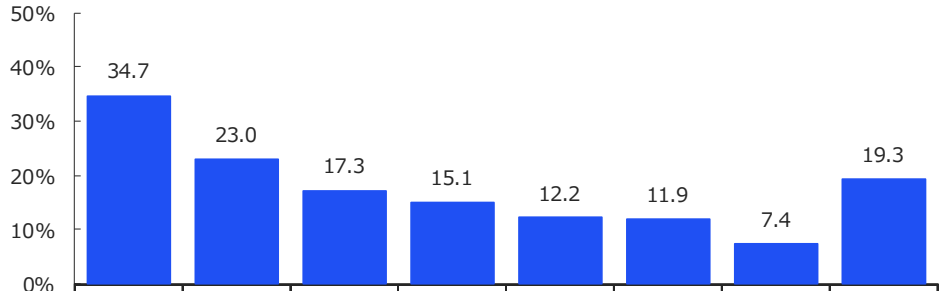
(%)

		n=	活動中	情報収集中（求人検索など、応募前の準備段階）	これから開始予定（まだ着手していない）	すぐに働く（転職する）予定はない
全体		16,292	45.2	43.5	7.5	3.9
年齢別	20歳未満	57	43.9	36.8	10.5	8.8
	20代	1,801	44.0	44.5	8.5	2.9
	30代	2,373	44.2	44.5	7.4	3.9
	40代	3,325	46.9	42.3	6.8	4.0
	50代	4,864	46.0	43.4	7.1	3.6
	60歳以上	3,872	43.8	43.5	8.2	4.5
性別	男性	7,039	47.7	41.2	7.0	4.0
	女性	8,904	43.1	45.3	7.9	3.7
	回答しない	349	46.1	41.3	7.4	5.2

Q2_1　現在の就職活動状況について、当てはまるものを選んでください。（SA）

すぐに働く（転職する）予定がない理由

- 【全体】をみると「今の仕事に満足している」が最も高く34.7%。次いで「当分の間、現在の仕事を続けたいが今後に向けて転職を検討している」が23.0%と続く。
- 【20代】では「方向性が定まっていない」「スキル不足を感じている」が他の年代に比べて10pt以上高くなった。
- また【30代】は「健康上の理由」「家庭の事情」が他の年代に比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		n=	今の仕事に満足している	当分の間、現在の仕事を続けたいが今後に向けて転職を検討している	方向性が定まっていない	健康上の理由	スキル不足を感じている	家庭の事情	情報不足	その他
全体		631	34.7	23.0	17.3	15.1	12.2	11.9	7.4	19.3
年齢別	20歳未満	5	20.0	-	20.0	-	20.0	-	20.0	60.0
	20代	53	35.8	22.6	32.1	7.5	28.3	5.7	13.2	28.3
	30代	92	32.6	17.4	19.6	27.2	15.2	20.7	12.0	16.3
	40代	134	41.0	26.9	12.7	14.2	12.7	12.7	8.2	14.2
	50代	174	39.1	27.0	15.5	10.9	12.6	9.2	3.4	18.4
	60歳以上	173	26.6	19.7	16.8	16.2	4.6	11.6	6.4	22.0
性別	男性	283	35.3	21.2	16.3	14.1	10.6	8.5	8.8	22.3
	女性	330	33.9	25.2	17.9	16.4	13.3	14.8	6.7	16.4
	回答しない	18	38.9	11.1	22.2	5.6	16.7	11.1	-	27.8

※n=30未満は参考値のため灰色。

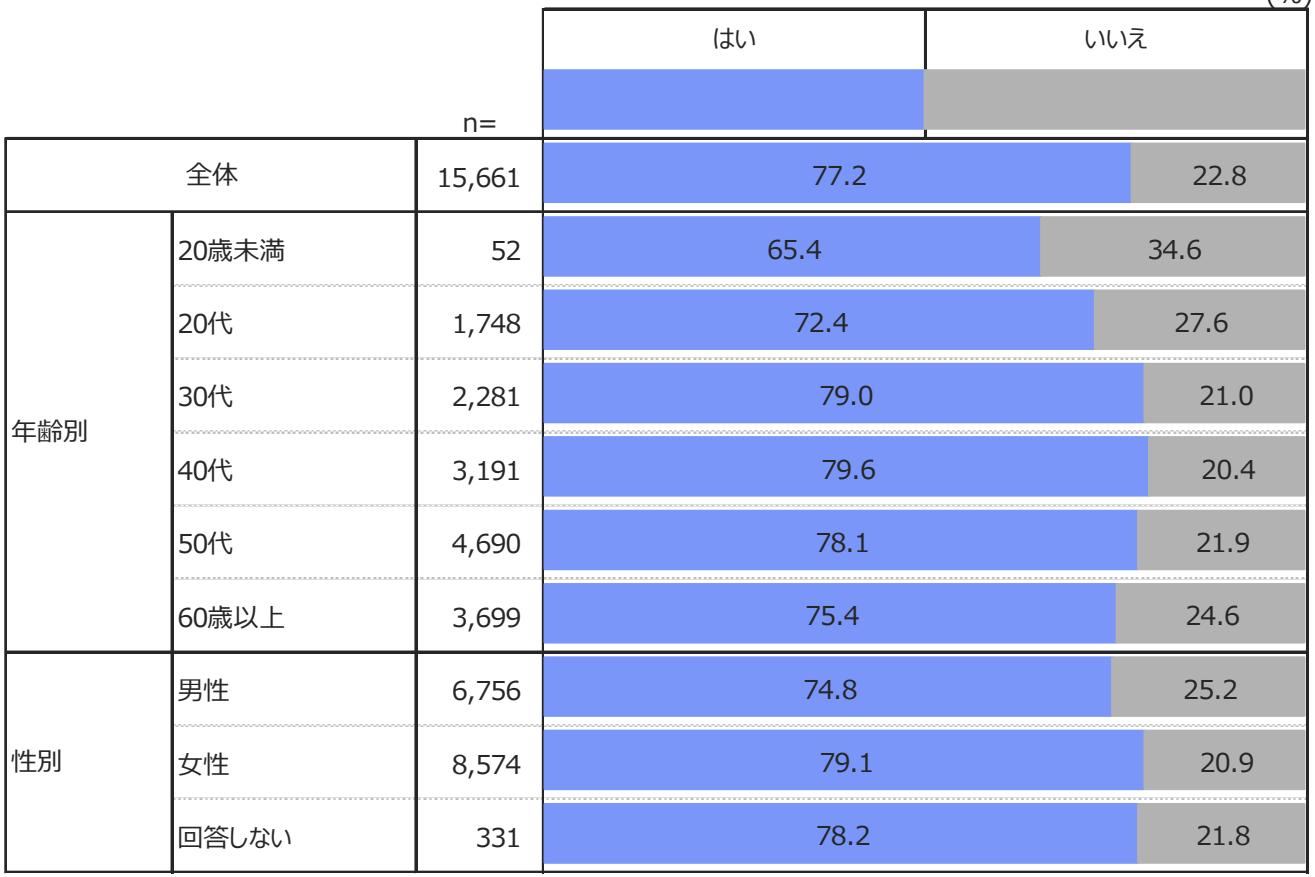
※全体の値を基準に降順並び替え

Q2_1_2 すぐに働く（転職する）予定がない理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【すぐに働く（転職する）予定はない人ベース】

就職活動や転職への課題感

- 【全体】をみると就職活動や転職への課題感があると回答した方は77.2%となった。

(%)

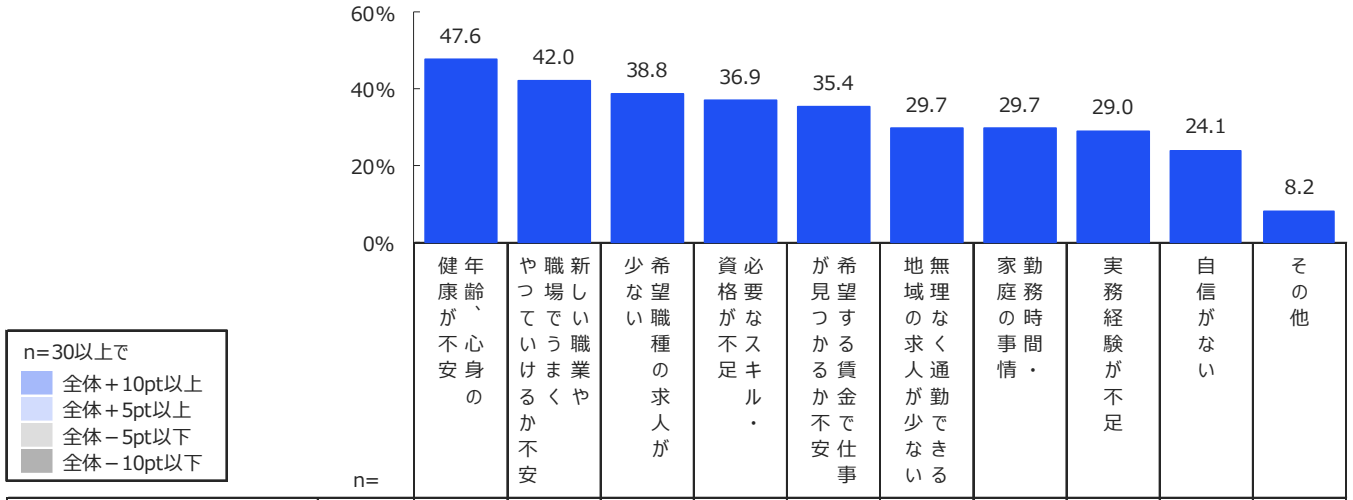


		n=	はい	いいえ
全体		15,661	77.2	22.8
年齢別	20歳未満	52	65.4	34.6
	20代	1,748	72.4	27.6
	30代	2,281	79.0	21.0
	40代	3,191	79.6	20.4
	50代	4,690	78.1	21.9
	60歳以上	3,699	75.4	24.6
性別	男性	6,756	74.8	25.2
	女性	8,574	79.1	20.9
	回答しない	331	78.2	21.8

Q2_2 就職活動や転職について、何か課題を感じていますか。（SA）【働く（転職する）予定がある人ベース】

具体的な課題

- 【全体】でみると「年齢、心身の健康が不安」が最も高く47.6%。次いで「新しい職業や職場でうまくやっていけるか不安」（42.0%）と続く。
- 【20歳未満】【20代】【30代】は、「実務経験が不足」「自信がない」が【全体】と比べて10pt以上高くなった。また、【20歳未満】【20代】では「新しい職業や職場でうまくやっていけるか不安」も【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【20代】【30代】【40代】では「必要なスキル・資格が不足」がいずれも4割超となった。
- 【30代】【40代】では「勤務時間・家庭の事情」が3割を超え、子育て世代ならではの課題がうかがえる。



		n=	年齢、心身の健康が不安	新しい職業や職場でうまくやっていけるか不安	希望職種の求人が少ない	必要なスキル・資格が不足	希望する賃金で仕事が見つかるか不安	無理なく通勤できる地域の求人が少ない	勤務時間・家庭の事情	実務経験が不足	自信がない	その他
全体		12,091	47.6	42.0	38.8	36.9	35.4	29.7	29.7	29.0	24.1	8.2
年齢別	20歳未満	34	17.6	58.8	23.5	23.5	5.9	14.7	14.7	41.2	50.0	11.8
	20代	1,265	17.8	53.5	30.6	47.2	32.0	23.6	18.7	50.0	43.7	7.1
	30代	1,802	31.0	49.7	34.5	45.1	39.7	33.7	36.7	40.7	37.8	6.2
	40代	2,540	47.0	45.9	37.4	42.0	42.2	33.1	36.3	34.5	26.1	7.5
	50代	3,661	60.2	41.5	38.9	34.3	39.1	28.2	28.1	22.7	19.9	8.6
	60歳以上	2,789	56.2	28.5	46.6	26.0	23.6	28.9	26.5	14.9	9.5	10.2
性別	男性	5,052	50.1	37.0	42.4	35.2	36.5	28.9	22.2	29.3	19.3	9.1
	女性	6,780	45.9	45.7	35.8	38.1	34.4	30.0	35.5	28.5	27.3	7.5
	回答しない	259	42.1	42.1	45.6	40.5	42.5	39.0	25.9	34.7	32.8	9.7

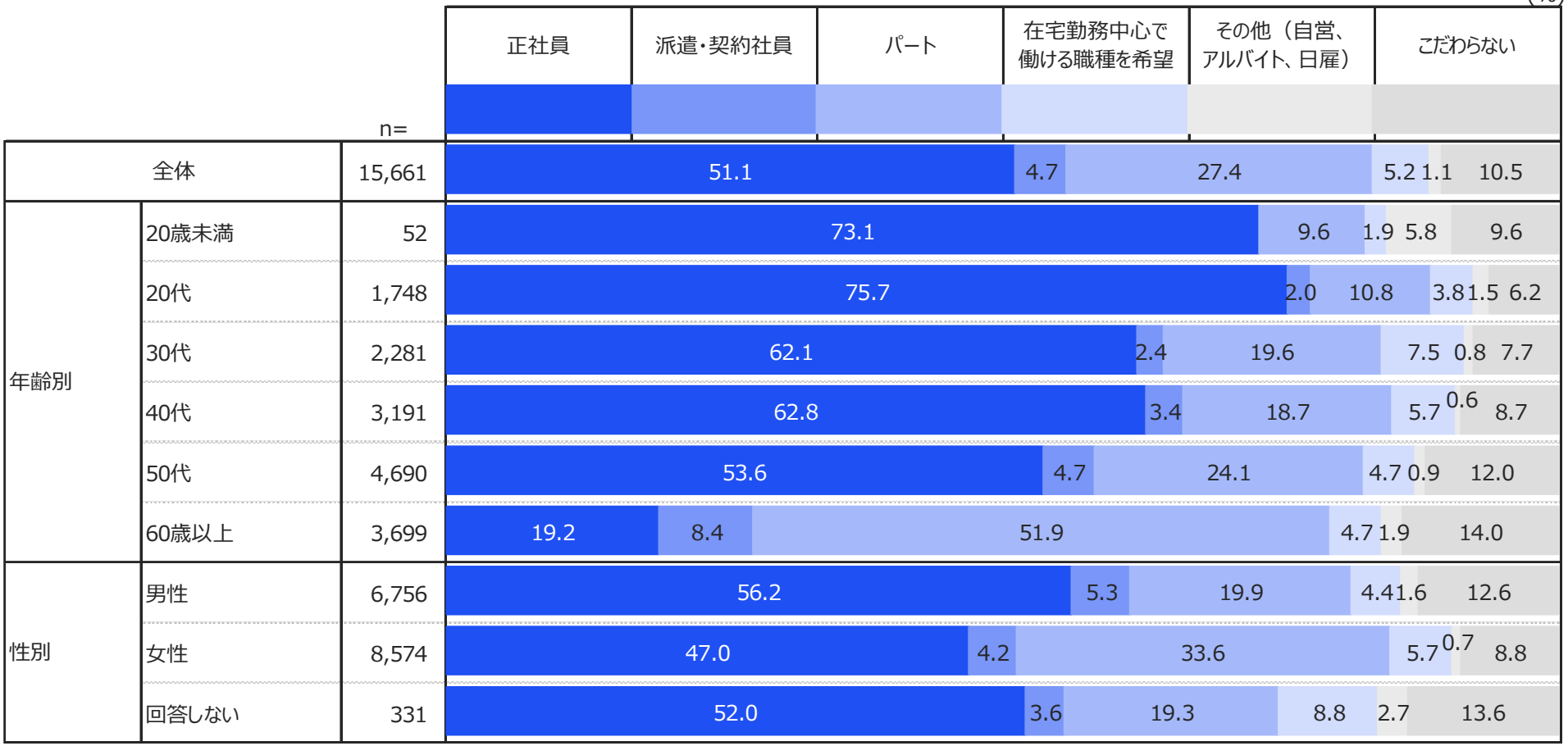
※全体の値を基準に降順並び替え

Q2_2_2 どのような課題を感じていますか。当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【就職活動や転職への課題感がある人ベース】

希望する働き方

- 【全体】をみると「正社員」が51.1%と半数を超え、次いで「パート」（27.4%）と続く。
- 【20歳未満】【20代】では7割以上が「正社員」を回答し、他の年齢に比べて10pt以上高くなった。
- 【30代】【40代】では「正社員」が6割程度、「パート」が2割程度と、【20代】と比べて「パート」の割合が高くなった。
- 【60歳以上】では「パート」が半数超となった。

(%)

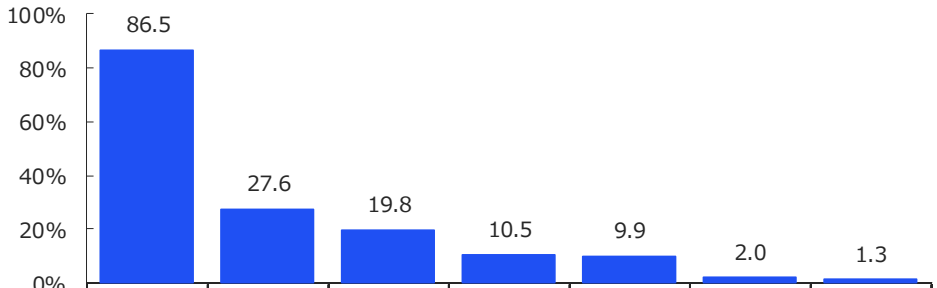


		n=	正社員	派遣・契約社員	パート	在宅勤務中心で働ける職種を希望	その他（自営、アルバイト、日雇）	こだわらない
全体		15,661	51.1	4.7	27.4	5.2	1.1	10.5
年齢別	20歳未満	52	73.1	9.6	1.9	5.8		9.6
	20代	1,748	75.7	2.0	10.8	3.8	1.5	6.2
	30代	2,281	62.1	2.4	19.6	7.5	0.8	7.7
	40代	3,191	62.8	3.4	18.7	5.7	0.6	8.7
	50代	4,690	53.6	4.7	24.1	4.7	0.9	12.0
	60歳以上	3,699	19.2	8.4	51.9	4.7	1.9	14.0
性別	男性	6,756	56.2	5.3	19.9	4.4	1.6	12.6
	女性	8,574	47.0	4.2	33.6	5.7	0.7	8.8
	回答しない	331	52.0	3.6	19.3	8.8	2.7	13.6

Q2_3　希望する働き方について、当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【働く（転職する）予定がある人ベース】

現在利用している就職支援機関

- 【全体】の8割以上が「ハローワークに求職登録している」と回答した。
- 【30代】では「求人情報サイトに登録・利用している」「民間職業紹介会社に登録している」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

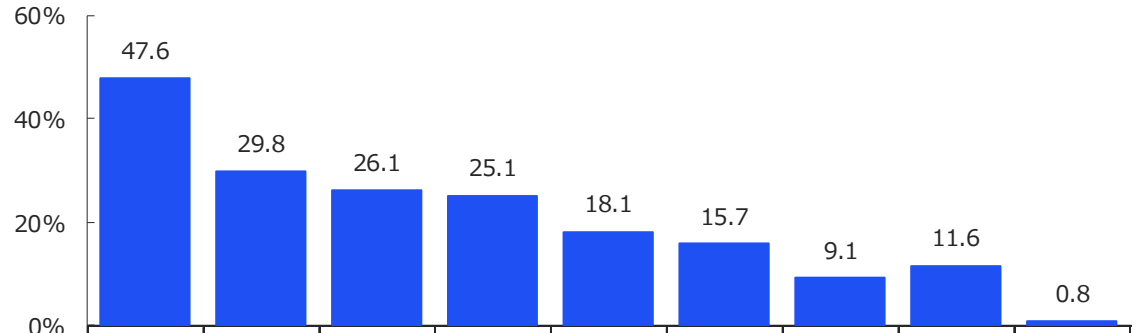
		n=	ハローワークに求職登録している（現在利用中）	求人情報サイトに登録・利用している	民間職業紹介会社（転職エージェント）に登録している	派遣会社に登録している	ハローワークに求職登録しているが、現在は利用していない	その他	いずれにも登録していない
全体		15,661	86.5	27.6	19.8	10.5	9.9	2.0	1.3
年齢別	20歳未満	52	82.7	15.4	3.8	-	7.7	-	5.8
	20代	1,748	81.7	27.0	19.6	4.5	13.6	1.2	1.7
	30代	2,281	87.0	33.9	25.6	10.5	9.6	1.4	0.9
	40代	3,191	88.4	34.1	22.8	14.4	8.4	1.7	1.0
	50代	4,690	86.8	27.5	20.4	13.7	9.7	2.2	1.3
	60歳以上	3,699	86.6	18.8	13.0	6.2	10.0	2.8	1.6
性別	男性	6,756	86.9	24.5	23.0	5.4	9.4	2.1	1.6
	女性	8,574	86.4	30.0	17.3	14.4	10.3	1.9	1.0
	回答しない	331	82.8	31.1	18.4	13.6	11.5	2.7	2.1

※全体の値を基準に降順並び替え

Q2_4 現在利用している就職支援機関について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【働く（転職する）予定がある人ベース】

これまでの職務経験分野

- 【全体】をみると「事務」が最も高く47.6%。次いで「サービス業」（29.8%）と続く。
- 【50代】では「事務」（53.1%）が【全体】と比べて5pt以上高く、【30代】【40代】では「サービス業」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【女性】では「事務」が最も高く、6割近くとなっており、【男性】では「製造・技能」（37.0%）が最も高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	事務	サービス業	営業・販売	製造・技能	医療・介護	上記以外の専門的・技術的分野	IT関連	その他	これといった経験なし
全体		16,292	47.6	29.8	26.1	25.1	18.1	15.7	9.1	11.6	0.8
年齢別	20歳未満	57	21.1	14.0	12.3	29.8	1.8	-	1.8	15.8	19.3
	20代	1,801	29.0	32.3	20.6	21.5	14.8	10.4	5.8	9.3	4.1
	30代	2,373	42.0	36.5	25.7	25.4	21.1	13.1	7.8	11.2	0.8
	40代	3,325	49.5	36.6	26.6	26.4	23.1	13.4	8.6	11.9	0.5
	50代	4,864	53.1	29.6	27.3	24.9	19.7	15.3	9.0	11.9	0.3
	60歳以上	3,872	51.4	19.2	27.0	25.8	11.8	22.4	12.1	12.0	0.1
性別	男性	7,039	32.8	25.6	28.6	37.0	8.5	20.7	14.6	13.2	0.9
	女性	8,904	59.0	33.0	24.2	16.0	25.5	11.8	4.8	10.0	0.7
	回答しない	349	52.1	33.5	23.5	20.3	22.6	12.9	8.6	17.2	3.4

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_1 これまでの主な職務経験分野をすべて選んでください。（MA）

公的職業訓練（ハロートレーニング）の認知

- 【全体】の4割以上が「内容まで知っている」と回答し、「知らない」と回答した方は1割程度となった。
- 【30代】～【50代】では「内容まで知っている」が4割を超えており、【20歳未満】【20代】【60歳以上】では4割以下となった。
- 【20歳未満】【20代】の「知らない」の割合は、他の年代に比べて5pt以上高く、【20歳未満】では4割超となった。
- 【男性】は「聞いたことがある」が半数を超え、内容の認知まで及んでいないことがうかがえる。

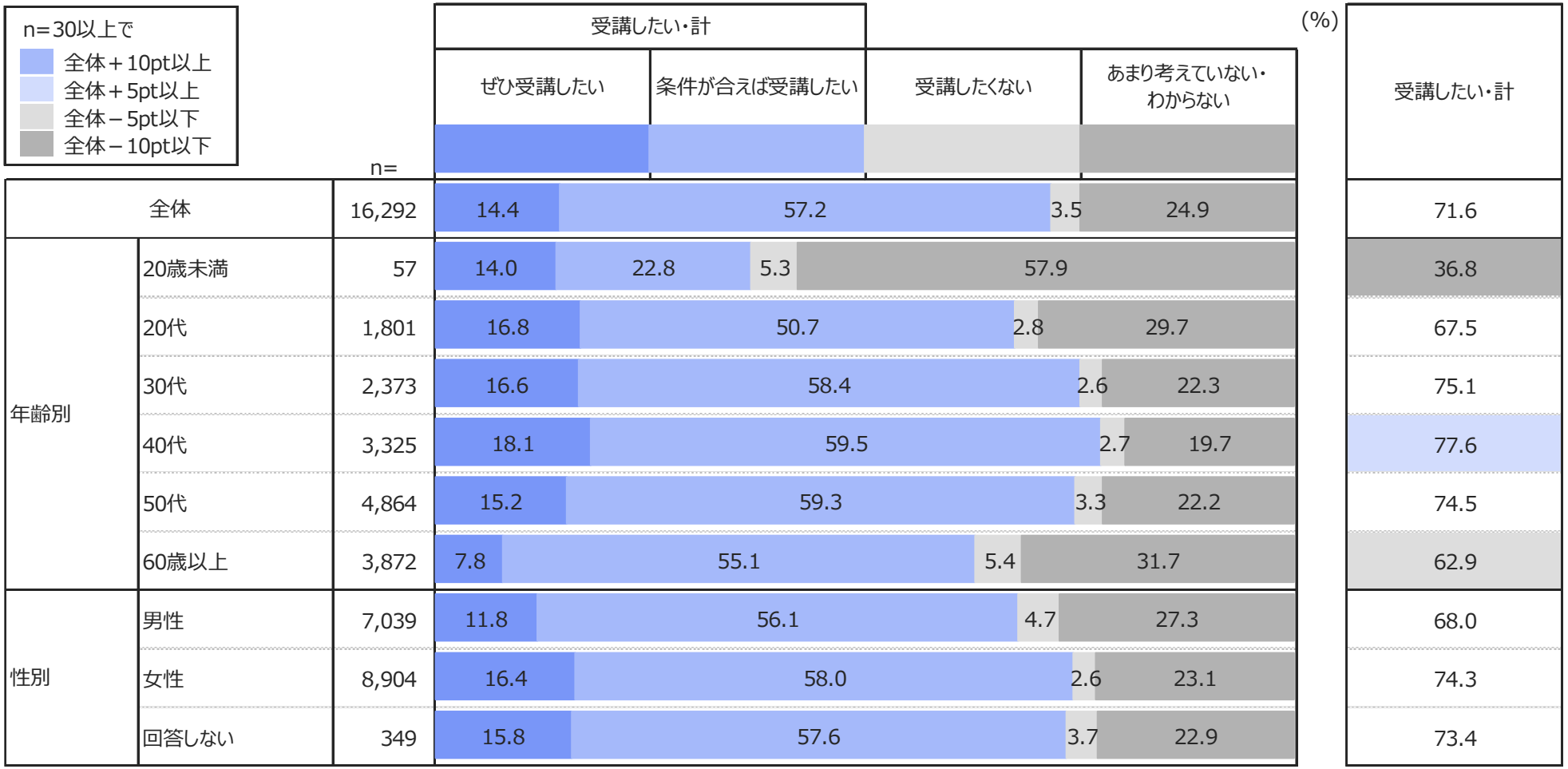
(%)

		n=	内容まで知っている	聞いたことがある	知らない
全体		16,292	41.7	46.5	11.8
年齢別	20歳未満	57	21.1	33.3	45.6
	20代	1,801	38.0	44.6	17.3
	30代	2,373	45.4	44.0	10.6
	40代	3,325	48.8	41.2	10.0
	50代	4,864	44.8	44.9	10.2
	60歳以上	3,872	31.5	55.6	12.9
性別	男性	7,039	35.6	50.6	13.8
	女性	8,904	46.2	43.7	10.2
	回答しない	349	51.3	37.2	11.5

Q4_1　公的職業訓練（ハロートレーニング）をご存じですか。（SA）

公的職業訓練への受講意向

- 【全体】の7割以上が受講したいと回答した。
- 【60歳以上】では「受講したい・計」が6割程度と、【全体】と比べて5pt以上低くなった。
- 一方【40代】では「受講したい・計」が77.6%と、【全体】と比べて5pt以上高くなった。

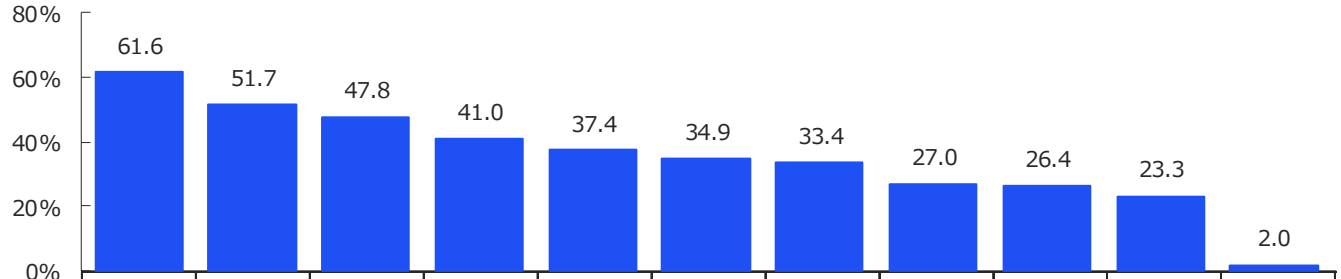


		n=	ぜひ受講したい	条件が合えば受講したい	受講したくない	あまり考えていない・わからない	受講したい・計
全体		16,292	14.4	57.2	3.5	24.9	71.6
年齢別	20歳未満	57	14.0	22.8	5.3	57.9	36.8
	20代	1,801	16.8	50.7	2.8	29.7	67.5
	30代	2,373	16.6	58.4	2.6	22.3	75.1
	40代	3,325	18.1	59.5	2.7	19.7	77.6
	50代	4,864	15.2	59.3	3.3	22.2	74.5
	60歳以上	3,872	7.8	55.1	5.4	31.7	62.9
性別	男性	7,039	11.8	56.1	4.7	27.3	68.0
	女性	8,904	16.4	58.0	2.6	23.1	74.3
	回答しない	349	15.8	57.6	3.7	22.9	73.4

Q4_2 公的職業訓練を受講したいと思いますか。（SA）

公的職業訓練を受講したい理由

- 【全体】でみると「就職に必要なスキルを身につけたい」が最も高く61.6%。次いで「資格を取得したい」（51.7%）と続く。
- 【20代】～【40代】共通として「正社員として働きたい」が他の年代よりも高く、3割超となった。
- 【30代】【40代】では、「資格を取得したい」「収入を上げたい」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		n=	就職に必要なスキルを身につけたい	資格を取得したい	自分に合う職種や働き方を検討したい	今のスキルでは不十分だと感じている	未経験分野に挑戦したい	自信をつけたい	就職・再就職や転職に不安がある	正社員として働きたい	収入を上げたい	就職支援を受けたい	その他
全体		11,660	61.6	51.7	47.8	41.0	37.4	34.9	33.4	27.0	26.4	23.3	2.0
年齢別	20歳未満	21	42.9	19.0	42.9	19.0	28.6	47.6	33.3	28.6	28.6	28.6	-
	20代	1,216	61.6	51.2	46.1	41.0	37.0	39.4	38.7	36.6	28.9	21.1	1.3
	30代	1,782	63.0	57.5	48.0	44.7	41.4	40.7	37.7	33.7	33.4	24.1	2.0
	40代	2,581	65.1	59.2	48.8	45.8	39.1	38.7	38.4	33.6	35.6	25.7	1.8
	50代	3,624	63.1	51.3	47.7	41.4	35.5	35.2	33.9	27.9	25.3	23.1	2.4
	60歳以上	2,436	54.8	40.6	47.8	33.1	35.8	23.8	21.5	9.1	11.7	21.4	1.9
性別	男性	4,784	59.2	50.6	45.5	38.5	38.9	28.4	29.7	28.5	23.6	25.2	1.8
	女性	6,620	63.4	52.3	49.5	42.7	36.3	39.5	35.7	25.7	28.1	21.7	2.1
	回答しない	256	61.3	55.9	49.2	45.7	38.7	37.5	40.6	34.0	34.0	27.7	3.9

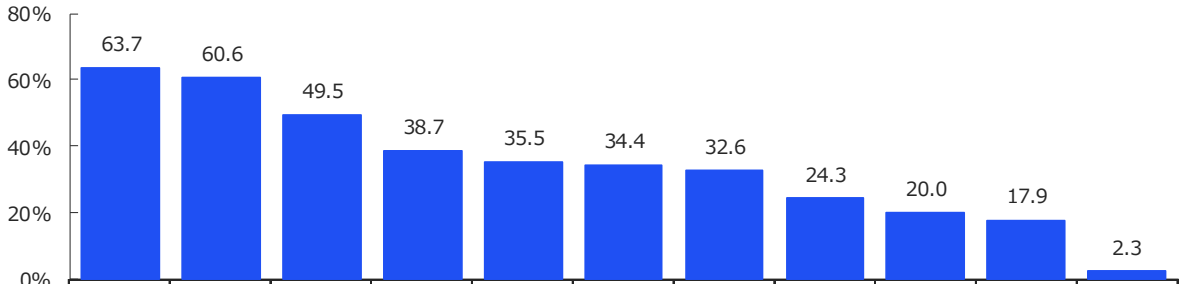
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_2_2 公的職業訓練を受講したい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

どのような条件が整えば受講したいと思うか

- 【全体】でみると「受講料が無料または低額」が最も高く63.7%。次いで「希望に合うコースがある」（60.6%）と続く。
- 【40代】では「希望する時期に希望する内容のコースが受講できる」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	受講料が無料または低額	希望に合うコースがある	希望する時期に希望する内容のコースが受講できる	短期間で修了できる	修了後の就職率が高い	生活費の支援がある	オンラインで受講できる	就職支援が充実している、訓練や就職活動に関する個別相談がある	実務体験が含まれている	夜間・短時間コースがある	その他
全体		9,315	63.7	60.6	49.5	38.7	35.5	34.4	32.6	24.3	20.0	17.9	2.3
年齢別	20歳未満	13	53.8	69.2	15.4	61.5	23.1	7.7	30.8	7.7	7.7	15.4	-
	20代	914	58.6	55.8	38.9	36.2	33.7	32.6	32.7	26.8	21.4	14.3	1.6
	30代	1,387	62.6	55.8	48.7	37.1	38.6	41.2	36.1	24.9	22.8	19.8	2.7
	40代	1,980	64.4	62.3	54.5	39.1	38.0	42.4	30.9	25.0	20.1	20.3	3.1
	50代	2,886	66.1	62.4	51.2	39.6	39.2	35.5	31.5	25.9	19.5	20.7	2.3
	60歳以上	2,135	62.9	61.6	47.6	38.9	27.2	21.8	33.4	20.1	18.0	12.5	1.5
性別	男性	3,950	60.3	59.6	43.8	34.2	33.7	34.4	31.7	24.2	22.4	16.2	1.8
	女性	5,164	66.2	61.2	53.4	42.0	36.8	33.9	33.0	24.2	17.9	19.1	2.6
	回答しない	201	67.2	62.2	60.7	39.3	40.3	45.8	40.8	27.4	26.9	23.4	2.5

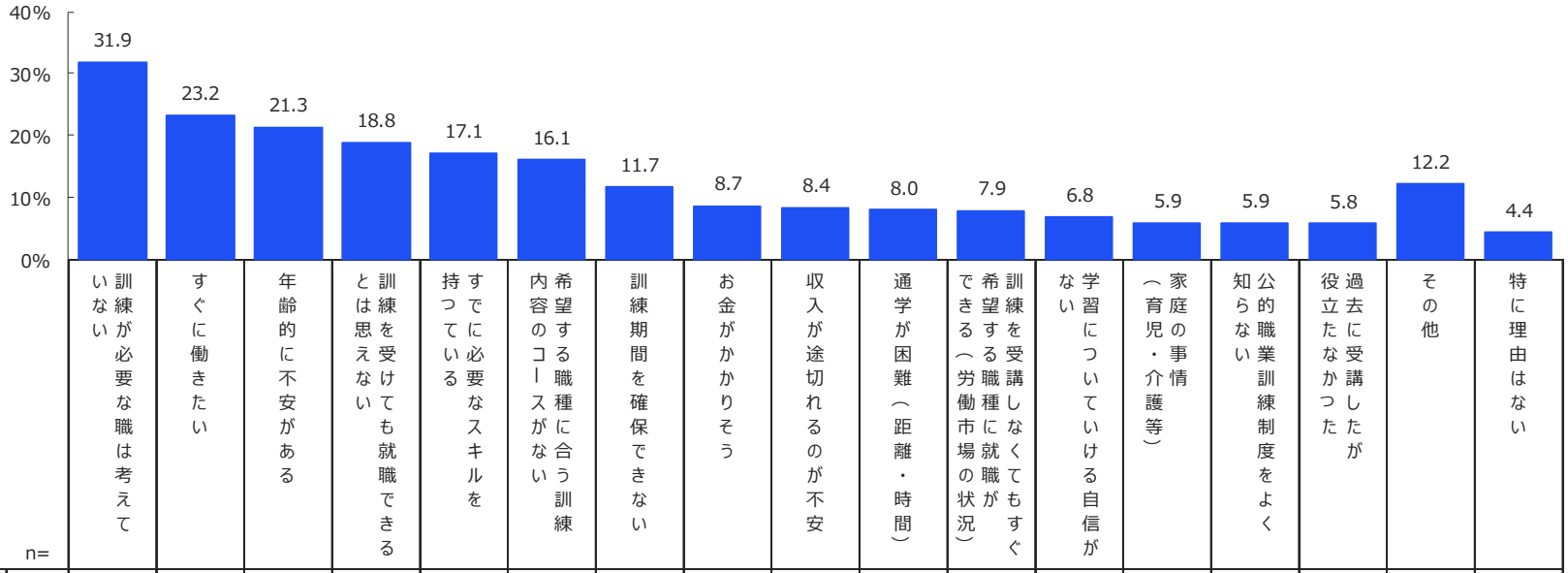
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_2_3 どのような条件が整えば受講したいと思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【公的職業訓練を条件が合えば受講したい人ベース】

公的職業訓練を受講したくない理由

- 【全体】をみると「訓練が必要な職は考えていない」が最も高く31.9%。次いで「すぐに働きたい」（23.2%）と続く。
- 【20代】では「すぐに働きたい」（40.0%）が最も高く、他の年代よりも10pt以上高くなった。
- 【60歳以上】では「訓練が必要な職は考えていない」（42.6%）が最も高く、次いで「年齢的に不安がある」（35.9%）となっており、いずれも他の年代よりも10pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	訓練が必要な職は考えていない	すぐに働きたい	年齢的に不安がある	訓練を受けても就職できるとは思えない	すでに必要なスキルを持っている	希望する職種に合う訓練内容のコースがない	訓練期間を確保できない	お金がかかりそう	収入が途切れるのが不安	通学が困難（距離・時間）	訓練を受講しなくてもすぐ希望する職種に就職ができる（労働市場の状況）	学習についていける自信がない	家庭の事情（育児・介護等）	公的職業訓練制度をよく知らない	過去に受講したが役立たなかった	その他	特に理由はない
全体		573	31.9	23.2	21.3	18.8	17.1	16.1	11.7	8.7	8.4	8.0	7.9	6.8	5.9	5.9	5.8	12.2	4.4
年齢別	20歳未満	3	33.3	33.3	-	33.3	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	33.3	-	-	-
	20代	50	22.0	40.0	-	16.0	14.0	14.0	10.0	16.0	10.0	8.0	6.0	8.0	6.0	8.0	4.0	6.0	12.0
	30代	61	21.3	24.6	1.6	16.4	13.1	18.0	14.8	13.1	11.5	14.8	9.8	3.3	9.8	6.6	8.2	9.8	8.2
	40代	90	23.3	26.7	10.0	22.2	16.7	18.9	15.6	8.9	12.2	11.1	12.2	7.8	7.8	2.2	14.4	20.0	2.2
	50代	160	30.0	22.5	23.1	20.6	18.8	15.6	9.4	9.4	10.6	6.3	5.6	5.6	5.0	5.6	5.0	18.8	1.9
	60歳以上	209	42.6	17.7	35.9	17.2	18.2	14.4	11.0	5.3	3.8	6.2	7.7	8.1	4.8	6.7	2.4	6.2	4.3
性別	男性	330	33.9	21.2	26.4	20.0	17.3	13.3	13.3	8.8	8.2	6.7	8.8	6.4	5.5	7.9	6.4	11.5	4.8
	女性	230	30.0	27.0	14.3	17.0	17.4	19.6	9.1	8.3	8.7	9.1	7.0	7.4	6.1	3.0	4.3	13.0	3.5
	回答しない	13	15.4	7.7	15.4	23.1	7.7	23.1	15.4	15.4	7.7	23.1	-	7.7	15.4	7.7	15.4	15.4	7.7

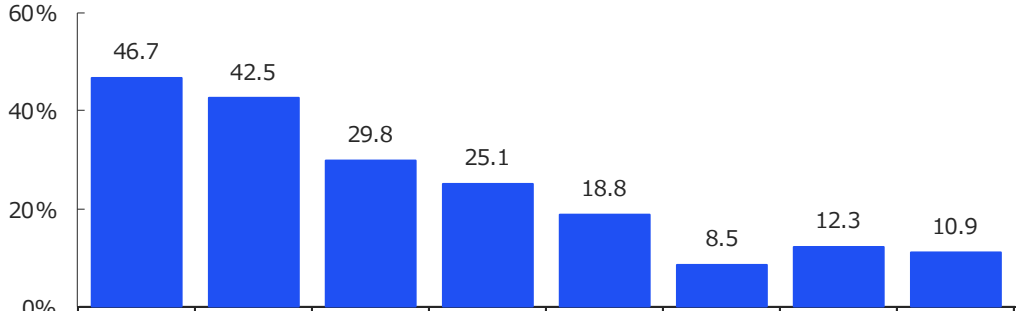
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_2_4　職業訓練を受講したくない理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【公的職業訓練を受講したくない人ベース】

受講したい分野

- 【全体】をみると「事務・経理」が最も高く46.7%。次いで「デジタル・IT」（42.5%）と続く。
- 【20代】【30代】では「Webデザイン」が【全体】よりも5pt以上高くなった。また【30代】【40代】では「事務・経理」が半数を超え、【全体】よりも5pt以上高くなった。
- 【女性】の半数以上が「事務・経理」の分野を受講したいと回答しており、【男性】より25pt以上高くなった。



		n=	事務・経理	デジタル・IT（Webデザイン除く）	Webデザイン	製造・技能	医療・介護	営業・販売	その他	まだ決まっていない
全体		11,660	46.7	42.5	29.8	25.1	18.8	8.5	12.3	10.9
年齢別	20歳未満	21	42.9	19.0	23.8	9.5	9.5	-	14.3	14.3
	20代	1,216	50.3	38.6	37.0	19.1	14.4	10.4	9.0	10.9
	30代	1,782	53.8	46.0	41.2	24.7	17.9	9.3	9.6	8.4
	40代	2,581	52.0	46.1	32.9	25.0	20.3	8.7	12.1	7.9
	50代	3,624	44.4	41.9	26.2	25.4	22.0	8.1	12.9	11.1
	60歳以上	2,436	37.8	39.0	19.8	28.2	15.1	7.4	15.4	15.6
性別	男性	4,784	31.9	44.0	24.1	41.1	11.9	11.1	16.4	11.8
	女性	6,620	57.1	40.9	33.5	13.6	23.6	6.6	9.3	10.4
	回答しない	256	56.3	53.9	38.7	24.2	21.5	8.2	14.5	7.0

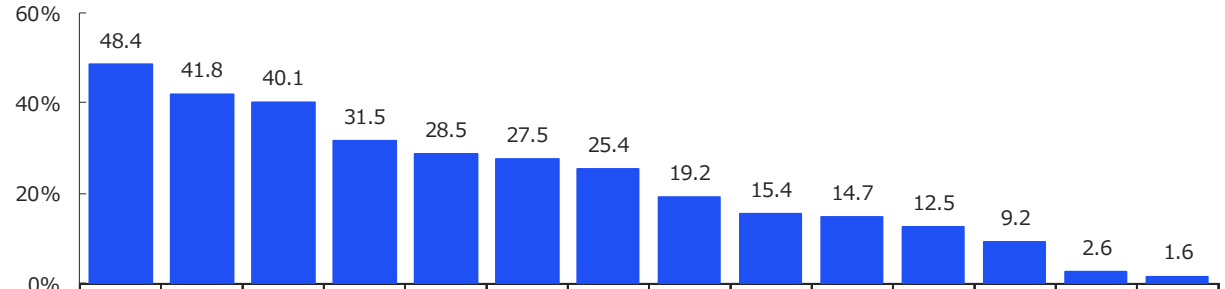
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_3　受講したい分野について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

その分野を受講したい理由

- 【全体】をみると「自分の興味・関心に合っている」が最も高く48.4%。次いで「未経験だが挑戦してみたい」（41.8%）と続く。
- 年齢別でみると【20代】【30代】では「未経験だが挑戦してみたい」「なんとなく興味がある」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【60歳以上】では「これまでの経験や知識が活かせる」が他の年代よりも5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	自分の興味・関心に合っている	未経験だが挑戦してみたい	資格取得ができる	これまでの経験や知識を活かせる	将来性・成長性が高いと感じる	なんとなく興味がある	安定した雇用が期待できる	在宅勤務や労働時間の自由度が高い求人がある	すでに関連する仕事に就いている／就いていた	社会的意義が大きいと感じる	その分野の求人が多い	収入水準が高い	家族や周囲から勧められた	その他
全体		10,387	48.4	41.8	40.1	31.5	28.5	27.5	25.4	19.2	15.4	14.7	12.5	9.2	2.6	1.6
年齢別	20歳未満	18	38.9	33.3	11.1	11.1	11.1	44.4	11.1	-	-	16.7	11.1	5.6	-	-
	20代	1,083	52.7	48.8	37.0	20.2	33.2	38.8	23.0	17.2	10.7	10.7	9.8	9.6	5.8	0.8
	30代	1,633	51.1	47.7	39.4	26.1	33.6	35.0	26.7	23.3	14.5	11.5	12.2	9.9	3.1	1.1
	40代	2,376	48.9	42.0	44.5	31.2	32.0	27.7	29.8	21.5	16.1	14.5	12.6	11.5	2.4	1.8
	50代	3,220	45.6	40.1	42.7	33.0	27.8	23.9	26.7	18.2	16.6	16.8	14.1	9.4	1.9	2.0
	60歳以上	2,057	47.9	36.2	33.3	39.9	19.2	21.0	18.5	16.0	16.1	16.3	11.5	5.5	2.0	1.3
性別	男性	4,220	51.4	41.0	38.6	34.4	27.8	26.8	25.3	15.5	15.6	18.0	12.1	10.2	2.5	1.4
	女性	5,929	46.1	42.3	41.1	29.4	28.9	27.8	25.5	21.6	15.2	12.4	12.8	8.4	2.8	1.6
	回答しない	238	51.3	45.4	41.6	33.6	31.1	32.4	23.9	23.9	18.5	13.0	11.3	11.8	1.3	3.4

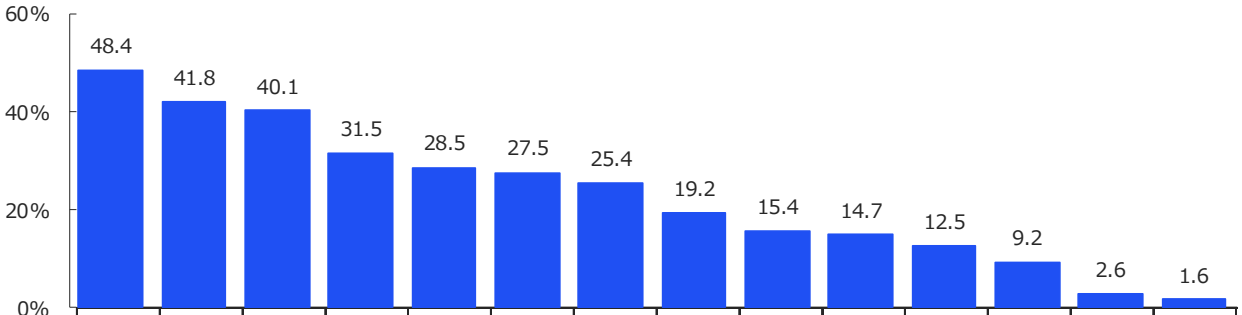
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_4　前問で選択した分野を受講したい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【受講したい分野が決まっている人ベース】

その分野を受講したい理由（受講したい分野×その理由）

- 【デジタル・IT】【Webデザイン】では「将来性・成長性が高いと感じる」が4割近くとなり、【全体】と比べて5pt以上高くなった。また「在宅勤務や労働時間の自由度が高い求人がある」も約3割となり、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【医療・介護】では「資格が取得できる」が半数を超え、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【Webデザイン】【製造・技能】では「未経験だが挑戦してみたい」が半数を超え、【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	自分の興味・関心に合っている	未経験だが挑戦してみたい	資格取得ができる	これまでの経験や知識を活かせる	将来性・成長性が高いと感じる	なんとなく興味がある	安定した雇用が期待できる	在宅勤務や労働時間の自由度が高い求人がある	すでに関連する仕事に就いている／就いていた	社会的意義が大きいと感じる	その分野の求人が多い	収入水準が高い	家族や周囲から勧められた	その他
全体		10,387	48.4	41.8	40.1	31.5	28.5	27.5	25.4	19.2	15.4	14.7	12.5	9.2	2.6	1.6
受講したい分野	デジタル・IT（ Webデザイン除く）	4,951	53.2	45.8	41.5	32.4	37.8	32.3	25.0	29.3	15.1	16.3	13.3	12.5	2.1	1.4
	事務・経理	5,449	47.7	42.2	45.5	35.5	26.9	28.7	29.9	20.2	18.0	13.3	13.8	9.0	2.9	1.3
	医療・介護	2,187	42.7	44.2	50.6	34.4	30.6	29.3	33.7	14.4	18.2	25.4	22.4	9.7	3.7	1.4
	製造・技能	2,927	53.2	50.1	45.8	31.0	28.5	35.3	30.4	14.4	14.0	16.9	14.3	11.7	2.6	1.0
	営業・販売	989	52.5	46.5	42.5	40.6	31.6	35.6	32.4	16.4	17.0	20.0	15.1	14.9	3.3	1.8
	Webデザイン	3,470	57.6	51.6	40.8	28.9	39.5	36.3	23.9	36.3	13.3	14.5	12.8	13.1	2.1	1.6
	その他	1,438	55.4	46.2	44.0	33.1	25.7	30.1	26.9	15.9	14.4	19.9	12.0	11.7	3.2	4.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_4　前問で選択した分野を受講したい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【受講したい分野が決まっている人ベース】

希望する分野の就職先への情報収集状況

- 【全体】の約8割が何かしら調べている（「すでに具体的な企業名や求人情報まで調べている」～「少し調べたことはある」の合算値）ことがうかがえる。
- 特に【20代】では「すでに具体的な企業名や求人情報まで調べている」が3割近くとなっており、【全体】と比べて5pt以上高くなった。

(%)

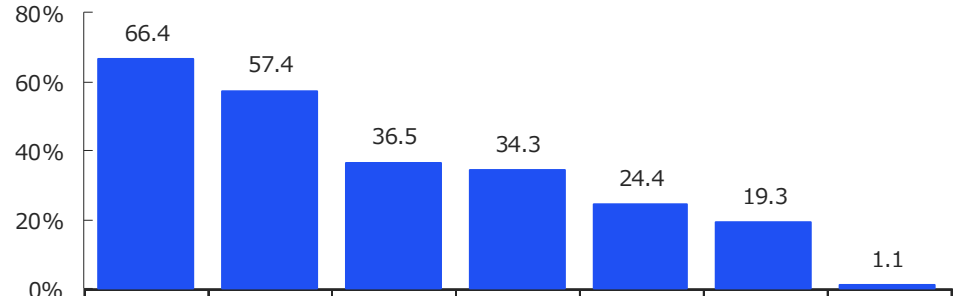
		n=	すでに具体的な企業名や求人情報まで調べている	業界や職種の概要・求人動向を調べている	少し調べたことはある	これから調べる予定である	特に調べていない	就職先についてはあまり考えていない
全体		10,387	21.8	29.3	28.6	11.0	7.9	1.5
年齢別	20歳未満	18	55.6	11.1	16.7	5.6	5.6	5.6
	20代	1,083	29.1	25.5	30.9	8.8	4.5	1.2
	30代	1,633	23.8	28.7	29.5	8.6	7.7	1.9
	40代	2,376	24.4	29.9	27.4	9.2	7.7	1.4
	50代	3,220	20.3	31.6	26.7	11.7	8.5	1.2
	60歳以上	2,057	15.3	27.6	31.1	14.9	9.4	1.7
性別	男性	4,220	20.9	31.0	27.9	11.9	7.2	1.1
	女性	5,929	22.3	28.1	28.9	10.4	8.6	1.7
	回答しない	238	21.8	27.7	34.0	8.0	5.9	2.5

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_5　希望する分野の就職先について、どの程度調べていますか。（SA）【受講したい分野が決まっている人ベース】

公的職業訓練に期待する内容

- 【全体】をみると「希望職種で必要となる実務スキルを身につけたい」が最も高く66.4%。次いで「資格を取得したい」（57.4%）と続く。
- 「ビジネスマナーなど基本スキルを身につけたい」では、【全体】と比べて【30代】で5pt以上、【20代】で10pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	希望職種で必要となる実務スキルを身につけたい	資格を取得したい	就職支援（求人紹介など）を受けたい	職種選びや今後の働き方について相談したい	実務体験（企業実習）をしたい	ビジネスマナーなど基礎スキルを身につけたい	その他
全体		11,660	66.4	57.4	36.5	34.3	24.4	19.3	1.1
年齢別	20歳未満	21	47.6	33.3	14.3	42.9	9.5	28.6	-
	20代	1,216	61.7	59.0	35.9	37.5	24.3	31.3	0.3
	30代	1,782	69.0	62.3	38.9	39.1	27.3	25.9	1.1
	40代	2,581	69.2	62.9	38.8	35.5	27.2	21.5	1.0
	50代	3,624	67.4	58.4	36.6	33.3	23.9	15.8	1.3
	60歳以上	2,436	62.6	45.9	32.5	29.4	20.4	11.2	1.4
性別	男性	4,784	64.4	56.5	36.3	33.4	26.7	15.2	1.1
	女性	6,620	67.7	57.8	36.7	34.9	22.6	22.0	1.1
	回答しない	256	67.6	62.1	34.4	36.7	31.3	24.2	1.2

※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_6 訓練に期待する内容について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

公的職業訓練を受講する時期

- 【全体】をみると、半数近くが直近3か月以内（「1か月以内」と「3か月以内」の合算値）の受講を希望している。
- 一方で「時期は未定」と回答した方が34.6%となり、具体的な受講時期までは決まっていない方も一定数見受けられる。

(%)

		n=	1か月以内	3か月以内	半年以内	1年以内	時期は未定
全体		11,660	21.2	27.2	12.9	4.1	34.6
年齢別	20歳未満	21	33.3	19.0	14.3		33.3
	20代	1,216	24.6	23.8	9.0	2.8	39.8
	30代	1,782	23.2	25.1	10.8	3.6	37.3
	40代	2,581	24.3	28.3	11.2	3.2	33.1
	50代	3,624	21.2	26.8	13.1	4.7	34.2
	60歳以上	2,436	14.8	30.1	17.7	5.2	32.2
性別	男性	4,784	19.3	27.3	14.3	4.7	34.4
	女性	6,620	22.7	27.3	11.9	3.7	34.4
	回答しない	256	19.1	24.6	10.2	3.1	43.0

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_7 公的職業訓練を受講する場合、いつ頃の受講を希望しますか。（SA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

希望する受講期間

- 【全体】をみると「3か月程度」が最も高く34.6%となった。
- 「1か月程度」～「3か月程度」の合算値をみると、7割超となった。

(%)

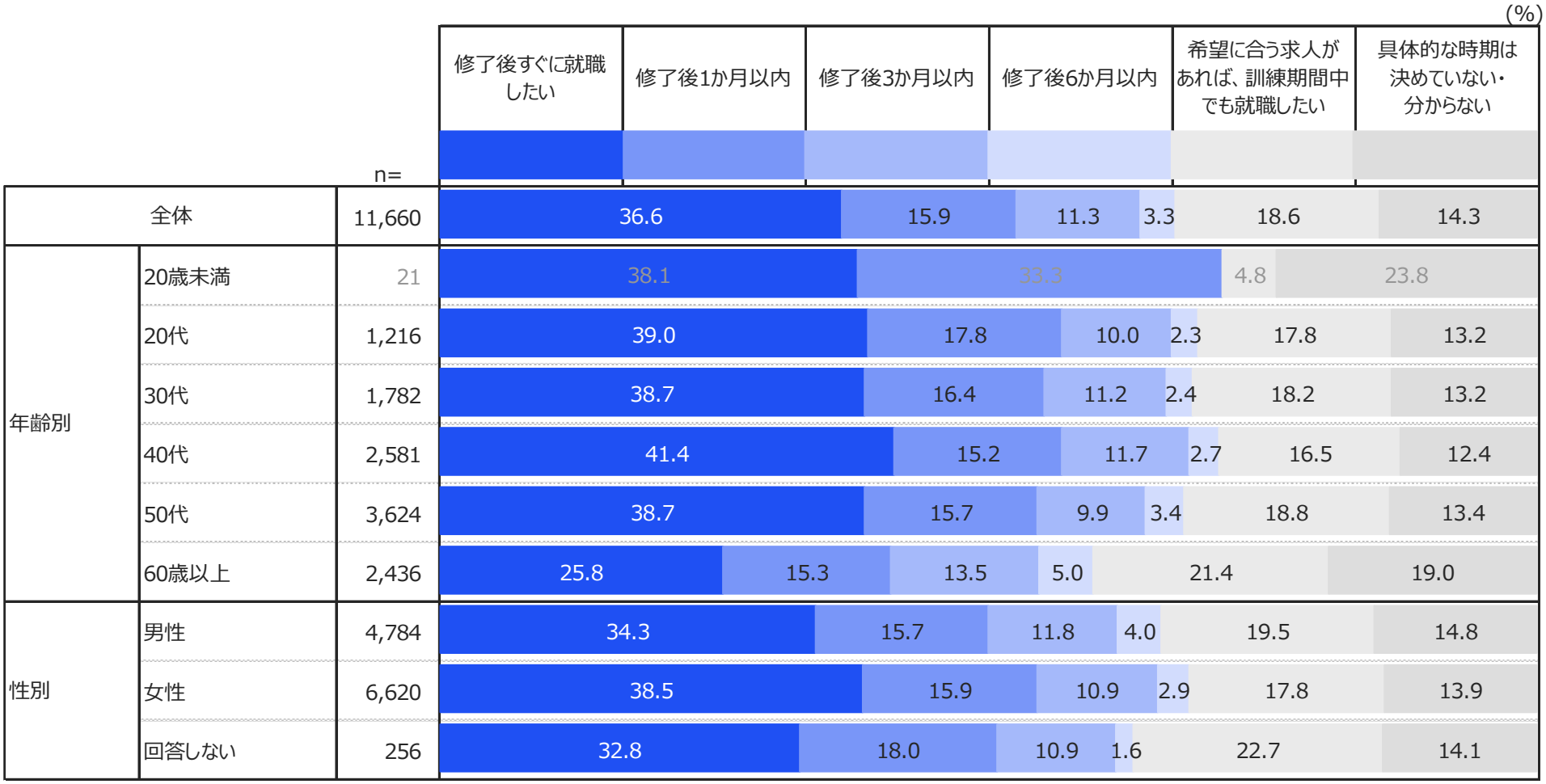
		n=	1か月程度	2か月程度	3か月程度	6か月程度	1年程度	1年以上	その他
全体		11,660	24.7	11.1	34.6		21.5	2.8	1.1 4.3
年齢別	20歳未満	21	47.6		9.5	14.3	14.3	9.5	4.8
	20代	1,216	27.5	13.0	28.3		23.4	2.5	1.4 3.9
	30代	1,782	22.7	10.3	35.1		23.2	2.6	1.3 4.7
	40代	2,581	22.3	11.4	34.5		22.1	3.4	1.6 4.7
	50代	3,624	23.7	10.5	34.8		23.0	3.0	0.9 4.2
	60歳以上	2,436	28.5	11.2	37.4		16.7	2.0	0.5 3.7
性別	男性	4,784	29.0	10.2	29.2		22.6	3.6	1.6 3.8
	女性	6,620	21.8	11.7	38.6		20.6	2.1	0.6 4.5
	回答しない	256	19.1	9.8	32.0		27.3	3.5	3.1 5.1

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_8 希望する受講期間について、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

就職を希望する時期

- 【全体】をみると「修了後すぐに就職したい」が36.6%と最も高くなった。
- 「修了後すぐに就職したい」「修了後1か月以内」の合算値では半数超となった。



(%)

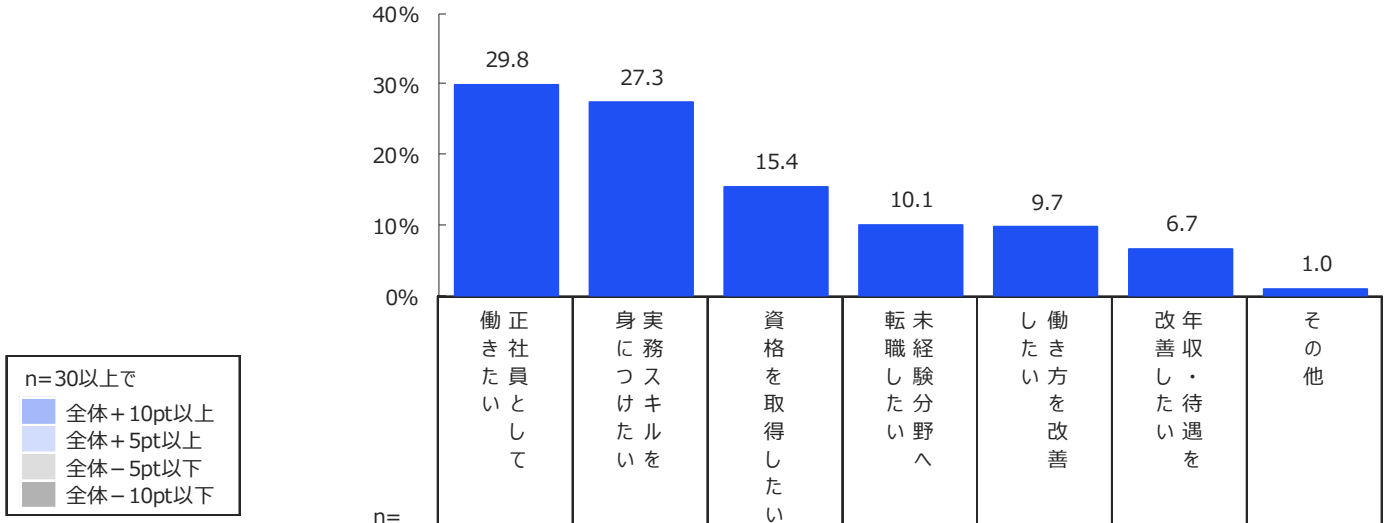
		n=	修了後すぐに就職したい	修了後1か月以内	修了後3か月以内	修了後6か月以内	希望に合う求人があれば、訓練期間中でも就職したい	具体的な時期は決めていない・分からない
全体		11,660	36.6	15.9	11.3	3.3	18.6	14.3
年齢別	20歳未満	21	38.1	33.3		4.8		23.8
	20代	1,216	39.0	17.8	10.0	2.3	17.8	13.2
	30代	1,782	38.7	16.4	11.2	2.4	18.2	13.2
	40代	2,581	41.4	15.2	11.7	2.7	16.5	12.4
	50代	3,624	38.7	15.7	9.9	3.4	18.8	13.4
	60歳以上	2,436	25.8	15.3	13.5	5.0	21.4	19.0
性別	男性	4,784	34.3	15.7	11.8	4.0	19.5	14.8
	女性	6,620	38.5	15.9	10.9	2.9	17.8	13.9
	回答しない	256	32.8	18.0	10.9	1.6	22.7	14.1

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_9 就職を希望する時期について、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

公的職業訓練を通じて、特に達成したいこと

- 【全体】をみると「正社員として働きたい」が29.8%と最も高い。次いで「実務スキルを身につけたい」（27.3%）と続く。
- 【20代】では「正社員として働きたい」が45.6%と、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【60歳以上】では「実務スキルを身につけたい」が39.7%と、【全体】と比べて10pt以上高くなった。



		n=	正社員として働きたい	実務スキルを身につけたい	資格を取得したい	未経験分野へ転職したい	働き方を改善したい	年収・待遇を改善したい	その他
全体		11,660	29.8	27.3	15.4	10.1	9.7	6.7	1.0
年齢別	20歳未満	21	76.2	9.5	4.8	4.8	4.8	-	-
	20代	1,216	45.6	17.4	12.4	13.6	5.2	5.4	0.4
	30代	1,782	37.5	21.1	14.1	12.1	7.5	7.3	0.4
	40代	2,581	34.6	24.0	14.8	8.6	9.2	8.1	0.7
	50代	3,624	30.0	27.6	14.8	8.7	10.6	7.0	1.2
	60歳以上	2,436	10.5	39.7	19.5	10.5	13.0	5.2	1.7
性別	男性	4,784	34.2	25.2	15.6	9.6	8.0	6.2	1.2
	女性	6,620	26.4	28.8	15.4	10.5	11.0	7.1	0.8
	回答しない	256	35.2	25.8	13.3	8.2	9.0	7.0	1.6

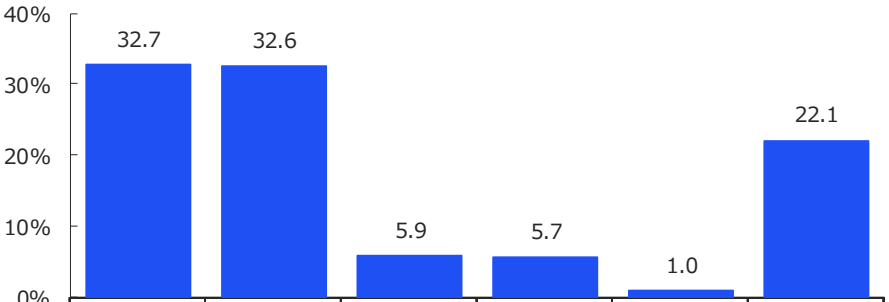
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q5_1　公的職業訓練を通じて、特に達成したいことを1つ選んでください。（SA）【公的職業訓練を受講したい人ベース】

公的職業訓練を受講しない場合の就職・転職活動の方法

- 【全体】をみると「就職活動をすぐ始める」が最も高く32.7%。次いで「様子を見ながら検討する」（32.6%）と続く。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	就職活動をすぐ始める	様子を見ながら検討する	支援機関を利用する予定	独学で学ぶ予定	民間スクールで学ぶ予定	まだ決めていない
全体		4,632	32.7	32.6	5.9	5.7	1.0	22.1
年齢別	20歳未満	36	30.6	30.6	5.6	11.1	2.8	19.4
	20代	585	35.7	31.6	6.8	6.3	0.5	19.0
	30代	591	37.7	29.4	5.9	8.1	1.0	17.8
	40代	744	40.1	27.2	3.8	5.1	1.7	22.2
	50代	1,240	35.0	31.5	6.0	4.8	1.0	21.8
	60歳以上	1,436	23.7	38.0	6.5	5.6	0.8	25.4
性別	男性	2,255	30.6	32.2	7.1	7.5	0.7	22.0
	女性	2,284	35.2	32.9	4.9	3.7	1.2	22.1
	回答しない	93	24.7	33.3	-	14.0	3.2	24.7

※全体の値を基準に降順並び替え

Q5_2 公的職業訓練を受講しない場合、就職・転職活動はどのように進める予定ですか。最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【公的職業訓練を受講したくない・あまり考えてない・わからない人ベース】

現在のデジタルスキルレベル

- 【全体】をみると「基本操作ができる」が約半数となり、「ほとんど使えない」は1割程度となった。
- 【20代】では「基本操作ができる」が、【20歳未満】を除く、他の年代よりも5pt以上高くなった。
- 【20歳未満】では、「ほとんど使えない」が28.1%と他の年代りも10pt以上高くなった。

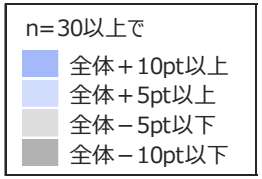
(%)

		n=	ほとんど使えない（文字入力程度）	基本操作ができる（Word・メール・簡単なExcel入力）	業務で活用できる（Excel関数・オンライン会議等）	応用操作ができる（簡単なマクロの作成・簡単なWeb更新等）	専門レベル（プログラミング・データ分析、ネットワーク構築等の実務経験あり）
全体		16,292	13.6	49.7	26.8	6.3	3.5
年齢別	20歳未満	57	28.1	59.6	7.0	1.8	3.5
	20代	1,801	15.4	57.4	21.7	3.7	1.9
	30代	2,373	12.3	51.7	26.2	7.1	2.7
	40代	3,325	15.2	49.4	25.4	7.4	2.6
	50代	4,864	15.4	48.1	26.9	5.7	3.8
	60歳以上	3,872	9.8	46.9	31.2	6.9	5.2
性別	男性	7,039	11.4	43.8	29.6	8.4	6.7
	女性	8,904	15.3	54.4	24.7	4.6	1.0
	回答しない	349	15.2	47.9	25.2	6.9	4.9

Q6_1　現在のご自身のデジタルスキルレベルについて、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）

デジタル分野の訓練への関心度

- 【全体】をみると「興味あり・計」は77.1%となった。【20歳未満】を除く、各年代で7割を超えており、特に【40代】では8割超となった。

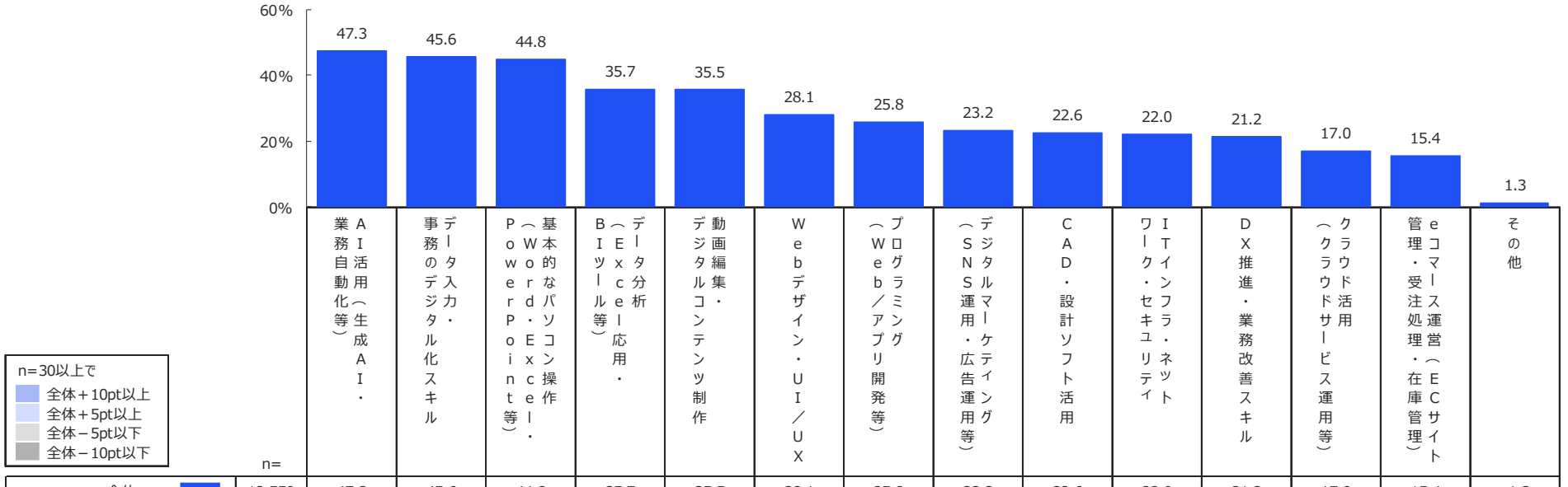


		n=	興味あり・計				(%) 興味あり・計
			強く関心がある	興味はある	あまり興味はない	不安が大きい	
全体		16,292	21.4	55.7	17.9	5.0	77.1
年齢別	20歳未満	57	21.1	24.6	45.6	8.8	45.6
	20代	1,801	19.9	51.6	24.0	4.4	71.5
	30代	2,373	23.3	54.4	18.2	4.2	77.6
	40代	3,325	26.0	55.4	14.7	3.9	81.3
	50代	4,864	22.6	55.9	16.2	5.3	78.5
	60歳以上	3,872	15.6	58.9	19.4	6.1	74.5
性別	男性	7,039	20.5	55.3	20.4	3.8	75.8
	女性	8,904	22.0	56.2	15.9	5.9	78.1
	回答しない	349	24.9	51.9	18.3	4.9	76.8

Q6_2 デジタル分野の訓練にどの程度関心がありますか。（SA）

身につけたいデジタルスキル

- 【全体】をみると「AI活用」が最も高く47.3%。次いで「データ入力・事務のデジタル化スキル」（45.6%）と続く。
- 【20代】【30代】では「動画編集・デジタルコンテンツ制作」「プログラミング」が【全体】と比べて5pt以上高く、また「Webデザイン・UI/UX」では10pt以上高くなった。
- 【30代】【40代】では「デジタルマーケティング」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【女性】では「データ入力・事務のデジタル化スキル」「基本的なパソコン操作」が半数超となった。



		n=	AI活用（生成AI・業務自動化等）	データ入力・事務のデジタル化スキル	基本的なパソコン操作（WordExcel・PowerPoint等）	データ分析（Excel応用・BIツール等）	動画編集・デジタルコンテンツ制作	Webデザイン・UI／UX	プログラミング（Web／アプリ開発等）	デジタルマーケティング（SNS運用・広告運用等）	CAD・設計ソフト活用	ITインフラ・ネットワーク・セキュリティ	DX推進・業務改善スキル	クラウド活用（クラウドサービス運用等）	eコマース運営（ECサイト管理・受注処理・在庫管理）	その他
全体		12,559	47.3	45.6	44.8	35.7	35.5	28.1	25.8	23.2	22.6	22.0	21.2	17.0	15.4	1.3
年齢別	20歳未満	26	19.2	46.2	46.2	23.1	46.2	26.9	19.2	30.8	3.8	11.5	3.8	-	7.7	-
	20代	1,288	34.9	49.5	48.5	33.9	45.1	41.5	34.2	26.9	19.7	21.2	15.3	12.0	14.4	0.7
	30代	1,842	45.4	52.4	47.0	39.0	44.1	39.9	37.1	30.5	26.1	21.8	20.2	18.1	18.7	1.1
	40代	2,704	50.0	48.6	48.3	38.5	39.2	30.5	29.2	28.7	26.3	24.4	24.1	19.4	19.1	1.3
	50代	3,816	49.2	44.3	44.8	32.8	31.8	23.7	21.4	21.9	22.5	22.5	22.5	18.4	15.2	1.7
	60歳以上	2,883	49.0	38.6	38.4	35.7	27.0	18.2	17.5	13.6	18.3	19.5	20.2	14.8	10.7	1.2
性別	男性	5,333	54.5	33.3	37.7	37.9	34.0	23.2	29.2	19.5	25.3	27.6	26.2	19.7	14.7	1.3
	女性	6,958	41.6	55.2	50.4	34.1	36.3	31.7	22.9	26.0	20.3	17.5	17.4	14.8	15.8	1.2
	回答しない	268	50.7	42.9	41.8	33.2	43.7	32.8	34.3	25.7	26.9	25.4	21.3	22.4	20.1	3.7

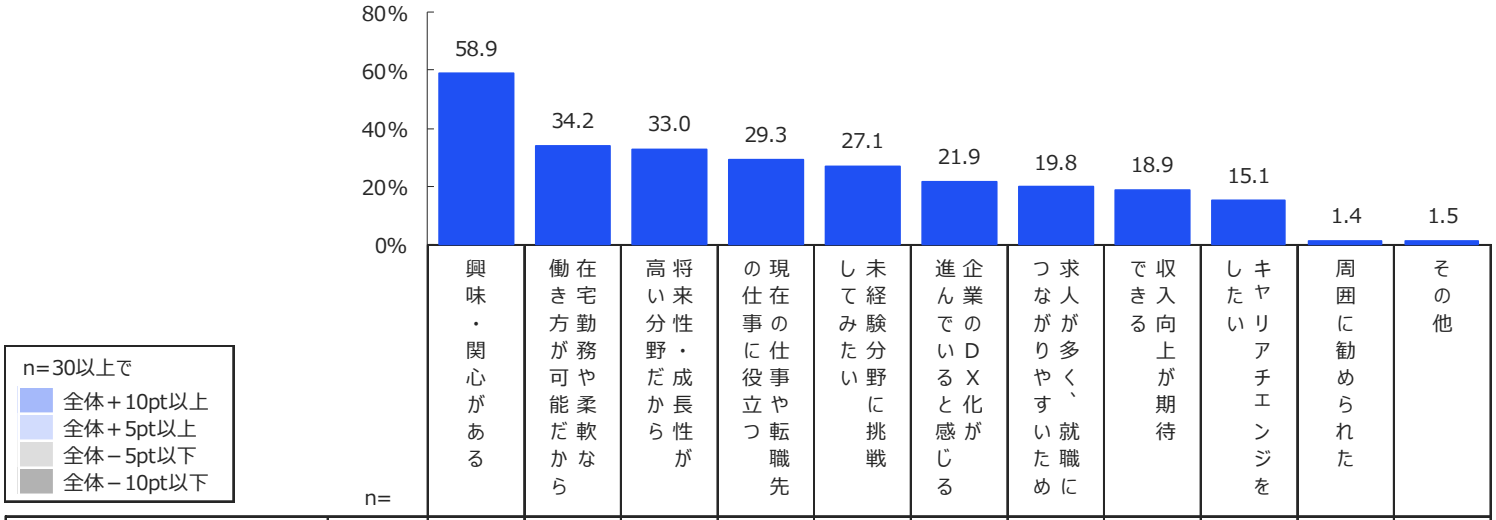
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q6_3　訓練を受ける場合、どのようなスキルを身につけたいですか。当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【デジタル分野の訓練に興味がある人ベース】

そのスキルを身につけたい理由

- 【全体】をみると、「興味・関心がある」が最も高く58.9%。次いで「在宅勤務や柔軟な働き方が可能だから」（34.2%）と続く。
- 【20代】では「未経験分野に挑戦してみたい」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【30代】では「在宅勤務や柔軟な働き方が可能だから」「将来性・成長性が高い分野だから」「キャリアチェンジをしたい」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【40代】では「収入向上が期待できる」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



		n=	興味・関心がある	在宅勤務や柔軟な働き方が可能だから	将来性・成長性が高い分野だから	現在の仕事や転職先に役立つ	未経験分野に挑戦してみたい	企業のDX化が進んでいると感じる	求人が多く、就職につながりやすいため	収入向上が期待できる	キャリアチェンジをしたい	周囲に勧められた	その他
全体		12,559	58.9	34.2	33.0	29.3	27.1	21.9	19.8	18.9	15.1	1.4	1.5
年齢別	20歳未満	26	50.0	15.4	38.5	15.4	30.8	11.5	7.7	7.7	7.7	3.8	-
	20代	1,288	59.5	30.4	36.7	25.5	32.7	13.5	20.8	20.0	18.9	2.8	0.9
	30代	1,842	58.0	40.9	38.3	27.1	31.8	18.6	22.1	23.2	22.0	1.8	1.4
	40代	2,704	58.4	36.2	37.0	31.8	29.5	22.0	20.7	24.7	18.2	1.5	1.0
	50代	3,816	57.5	32.5	31.7	33.2	24.0	24.0	19.9	19.5	13.8	1.4	1.9
	60歳以上	2,883	61.5	32.0	25.8	25.1	23.3	24.9	16.9	9.5	7.8	0.6	1.9
性別	男性	5,333	61.4	29.4	34.8	27.6	26.6	25.8	17.9	18.5	14.2	1.0	1.8
	女性	6,958	57.1	37.6	31.7	30.5	27.4	18.9	21.4	19.2	15.7	1.8	1.3
	回答しない	268	55.6	41.0	32.5	30.2	28.0	22.8	15.3	19.8	16.0	1.1	2.6

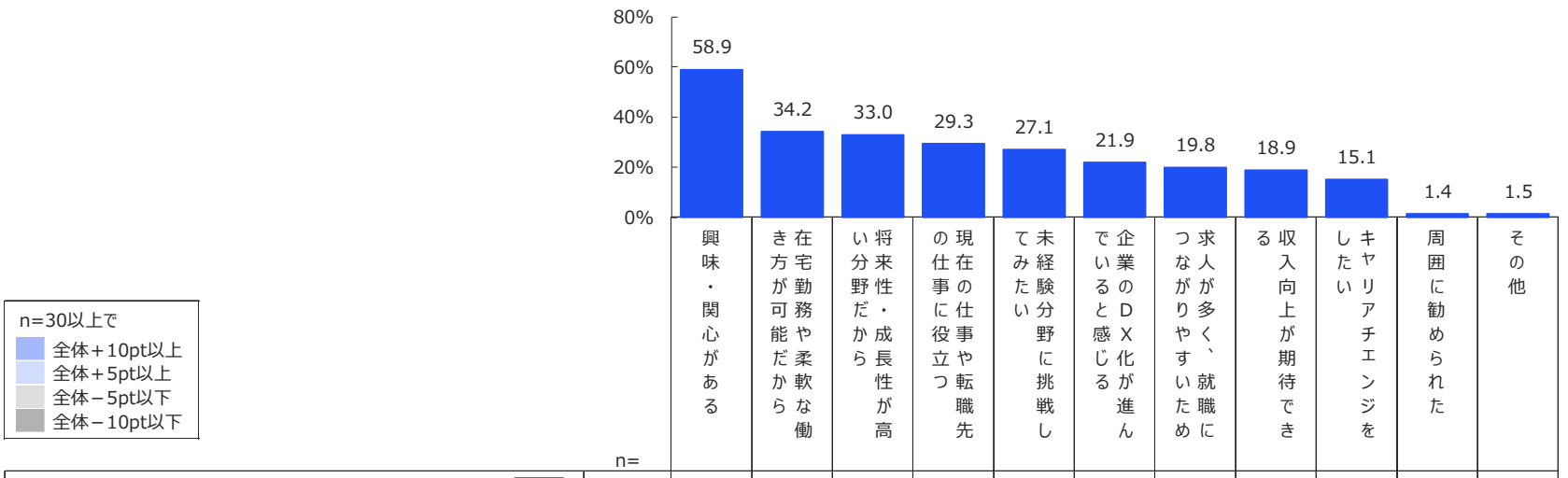
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q6_4　そのスキルを身につけたい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【デジタル分野の訓練に興味がある人ベース】

そのスキルを身につけたい理由（身につけたいデジタルスキル×その理由）

- 【基本的なパソコン操作】【データ入力・事務のデジタル化スキル】を身につけたい理由として「現在の仕事や転職先の仕事に役立つ」「求人が多く、就職につながりやすいため」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【プログラミング】【Webデザイン・UI／UX】【動画編集・デジタルコンテンツ制作】【デジタルマーケティング】【クラウド活用】【eコマース運営】のスキルを身につけたい理由として「在宅勤務や柔軟な働き方が可能だから」「将来性・成長性が高い分野だから」が【全体】と比べて10pt以上高くなった。



		n=	興味・関心がある	在宅勤務や柔軟な働き方が可能だから	将来性・成長性が高い分野だから	現在の仕事や転職先の仕事に役立つ	未経験分野に挑戦してみたい	企業のDX化が進んでいると感じる	求人が多く、就職につながりやすいため	収入向上が期待できる	キャリアチェンジをしたい	周囲に勧められた	その他
全体		12,559	58.9	34.2	33.0	29.3	27.1	21.9	19.8	18.9	15.1	1.4	1.5
身につけたいデジタルスキル	基本的なパソコン操作（Word・Excel・PowerPoint 等）	5,625	60.7	34.0	31.0	34.9	29.9	19.5	24.9	19.1	16.2	1.9	1.3
	データ入力・事務のデジタル化スキル	5,731	61.5	37.0	33.0	36.2	30.0	23.0	24.8	20.7	16.7	1.7	1.3
	プログラミング（Web／アプリ開発 等）	3,240	67.5	46.0	46.7	27.9	38.1	29.3	22.1	29.0	23.1	1.8	1.3
	Webデザイン・UI／UX	3,534	69.2	51.6	43.5	27.2	37.4	25.1	20.3	27.9	23.4	1.7	1.2
	動画編集・デジタルコンテンツ制作	4,456	69.8	48.7	43.2	26.4	36.3	24.5	19.6	25.9	21.2	1.4	1.2
	デジタルマーケティング（SNS運用・広告運用 等）	2,918	67.9	50.4	49.0	32.0	37.9	32.0	22.0	29.0	25.1	1.4	1.1
	データ分析（Excel応用・BIツール 等）	4,480	64.1	38.9	40.8	36.6	31.9	31.5	23.2	24.0	18.5	1.4	1.3
	AI活用（生成AI・業務自動化 等）	5,935	63.7	41.5	45.7	30.5	30.7	31.5	19.2	24.2	18.2	1.1	1.4
	DX推進・業務改善スキル	2,661	61.3	42.5	49.0	36.4	32.0	52.8	21.9	28.6	20.9	1.2	1.8
	ITインフラ・ネットワーク・セキュリティ	2,758	66.0	44.1	47.5	32.1	35.2	36.5	24.5	28.6	23.1	1.6	1.5
	クラウド活用（クラウドサービス運用 等）	2,141	65.0	47.5	50.3	36.8	36.1	39.2	25.1	31.2	23.2	1.6	1.6
	CAD・設計ソフト活用	2,833	64.5	40.3	38.8	30.4	35.4	27.5	24.6	26.7	21.7	1.7	1.5
	eコマース運営（ECサイト管理・受注処理・在庫管理）	1,936	66.2	50.9	47.4	35.4	38.7	37.1	25.9	30.5	25.5	1.9	1.8
	その他	164	51.2	29.9	26.2	32.9	23.2	14.6	18.9	22.6	14.6	-	29.3

※全体の値を基準に降順並び替え

Q6_4 そのスキルを身につけたい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【デジタル分野の訓練に興味がある人ベース】

デジタル訓練を受講する場合、希望するコース

- 【全体】をみると「基礎から学ぶ入門コース」が45.0%、「職務に必要な実務スキル習得コース」が44.1%となった。
- 【20代】では「基礎から学ぶ入門コース」 が半数を超え、他の年代よりも5pt以上高くなった。

(%)

		n=	基礎から学ぶ入門コース	職務に必要な実務スキル習得コース	資格取得を目指す専門コース
全体		12,559	45.0	44.1	10.9
年齢別	20歳未満	26	76.9	19.2	3.8
	20代	1,288	50.5	37.9	11.6
	30代	1,842	45.0	43.1	11.9
	40代	2,704	42.6	44.2	13.2
	50代	3,816	44.6	44.8	10.6
	60歳以上	2,883	45.1	46.8	8.1
性別	男性	5,333	44.2	44.7	11.1
	女性	6,958	45.7	43.8	10.5
	回答しない	268	41.8	42.2	16.0

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q6_5 デジタル訓練を受講する場合、どのレベルのコースを希望しますか。【デジタル分野の訓練に興味がある人ベース】 （SA）

資料3-6

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度

地域における人材ニーズ等に関する調査結果【求人者調査】

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- 調査概要 …· 1
- 回答者プロフィール …· 2

- 人手不足の状況 …· 4
- 公的職業訓練制度（ハロートレーニング）認知 …· 5
- 求める人材ニーズとの一致度 …· 6
- 求める人材ニーズと一致していない理由 …· 7
- 修了生数（人材の供給量）と採用ニーズとの一致度 …· 8
- 公的職業訓練に対して特に期待する内容 …· 9
- 実務経験がない場合の採用可能性 …· 10
- 公的職業訓練でスキルを習得した場合の評価 …· 11
- 【事務職】採用時に評価する主な資格 …· 12
- 【営業・販売職】採用時に評価する主な資格 …· 13
- 【医療・介護職】採用時に評価する主な資格 …· 14
- 【IT関連職】採用時に評価する主な資格 …· 15
- 【WEBデザイン職】採用時に評価する主な資格 …· 16
- 実務未経験かつ有資格者の採用の可能性 …· 17
- 公的職業訓練修了生かつ無資格者の採用の可能性 …· 18
- 【事務職】実務経験・資格不足時の採用検討条件 …· 19
- 【営業・販売職】実務経験・資格不足時の採用検討条件 …· 20
- 【医療・介護職】実務経験・資格不足時の採用検討条件 …· 21
- 【 IT関連職】実務経験・資格不足時の採用検討条件 …· 22
- 【WEBデザイン職】実務経験・資格不足時の採用検討条件 …· 23
- 採用時に求めるスキル・リテラシー …· 24
- 公的職業訓練修了者の採用意向 …· 25
- 公的職業訓練修了者向けの「歓迎求人」提出意向 …· 26
- DXを経営課題として位置付けているか …· 27
- DXの取組状況 …· 28
- 主に取り組んでいる／今後取り組みたいDX分野 …· 29
- 生成AIの業務利用状況 …· 30
- DX推進における課題 …· 31
- 採用したいDX人材のタイプ …· 32
- DX人材に求めるスキル …· 33
- 公的職業訓練に期待するDX関連の内容 …· 34
- DX関連スキルを身につけた人材の採用意向 …· 35
- 公的職業訓練に関して、行政に特に強化してほしい取組 …· 36

調査概要

調査目的	地域企業における人材ニーズ及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、次年度以降の人材ニーズ等に基づいた訓練コースの設定や年度計画の策定等の検討資料とすることを目的とする。
調査対象者（依頼方法）	公共職業安定所に事業所登録を行っている求人者 （求人者マイページを通じた協力依頼、ハローワーク窓口における協力依頼　等）
回答者数	計12,270ss

NO	都道府県	回答数
1	北海道	813
2	青森県	209
3	岩手県	167
4	宮城県	341
5	秋田県	163
6	山形県	164
7	福島県	265
8	茨城県	210
9	栃木県	217
10	群馬県	220
11	埼玉県	219
12	千葉県	189
13	東京都	96
14	神奈川県	342
15	新潟県	311

NO	都道府県	回答数
16	富山県	409
17	石川県	163
18	福井県	193
19	山梨県	159
20	長野県	292
21	岐阜県	379
22	静岡県	114
23	愛知県	932
24	三重県	247
25	滋賀県	161
26	京都府	209
27	大阪府	278
28	兵庫県	159
29	奈良県	115
30	和歌山県	149

NO	都道府県	回答数
31	鳥取県	80
32	島根県	151
33	岡山県	243
34	広島県	543
35	山口県	220
36	徳島県	63
37	香川県	166
38	愛媛県	145
39	高知県	132
40	福岡県	902
41	佐賀県	211
42	長崎県	310
43	熊本県	371
44	大分県	256
45	宮崎県	350
46	鹿児島県	110
47	沖縄県	132

調査手法	WEBアンケート調査
調査期間	・2026年6月8日（月）～8月7日（金）

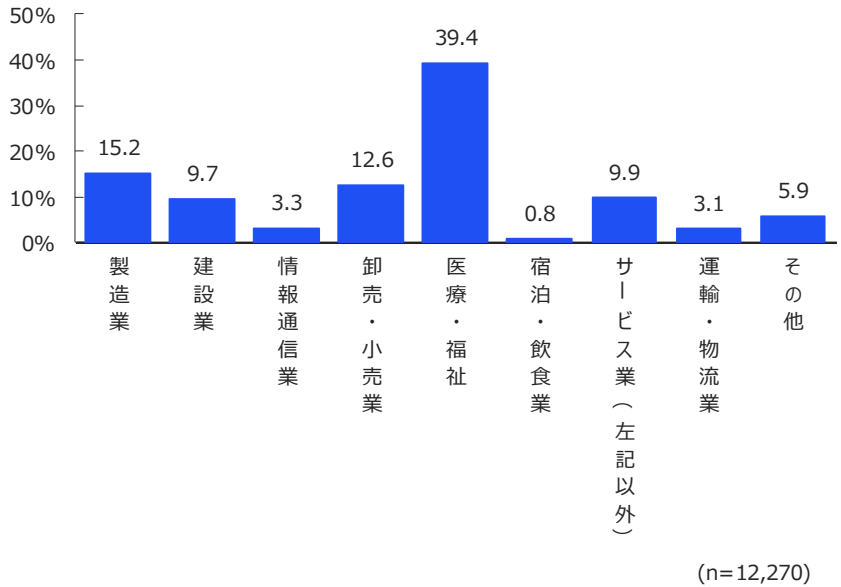
回答者プロフィール（１）

都道府県

		回答数	%
全体		12270	100.0
1	北海道	813	6.6
2	青森県	209	1.7
3	岩手県	167	1.4
4	宮城県	341	2.8
5	秋田県	163	1.3
6	山形県	164	1.3
7	福島県	265	2.2
8	茨城県	210	1.7
9	栃木県	217	1.8
10	群馬県	220	1.8
11	埼玉県	219	1.8
12	千葉県	189	1.5
13	東京都	96	0.8
14	神奈川県	342	2.8
15	新潟県	311	2.5
16	富山県	409	3.3
17	石川県	163	1.3
18	福井県	193	1.6
19	山梨県	159	1.3
20	長野県	292	2.4
21	岐阜県	379	3.1
22	静岡県	114	0.9
23	愛知県	932	7.6
24	三重県	247	2.0
25	滋賀県	161	1.3

		回答数	%
全体		12270	100.0
26	京都府	209	1.7
27	大阪府	278	2.3
28	兵庫県	159	1.3
29	奈良県	115	0.9
30	和歌山県	149	1.2
31	鳥取県	80	0.7
32	島根県	151	1.2
33	岡山県	243	2.0
34	広島県	543	4.4
35	山口県	220	1.8
36	徳島県	63	0.5
37	香川県	166	1.4
38	愛媛県	145	1.2
39	高知県	132	1.1
40	福岡県	902	7.4
41	佐賀県	211	1.7
42	長崎県	310	2.5
43	熊本県	371	3.0
44	大分県	256	2.1
45	宮崎県	350	2.9
46	鹿児島県	110	0.9
47	沖縄県	132	1.1

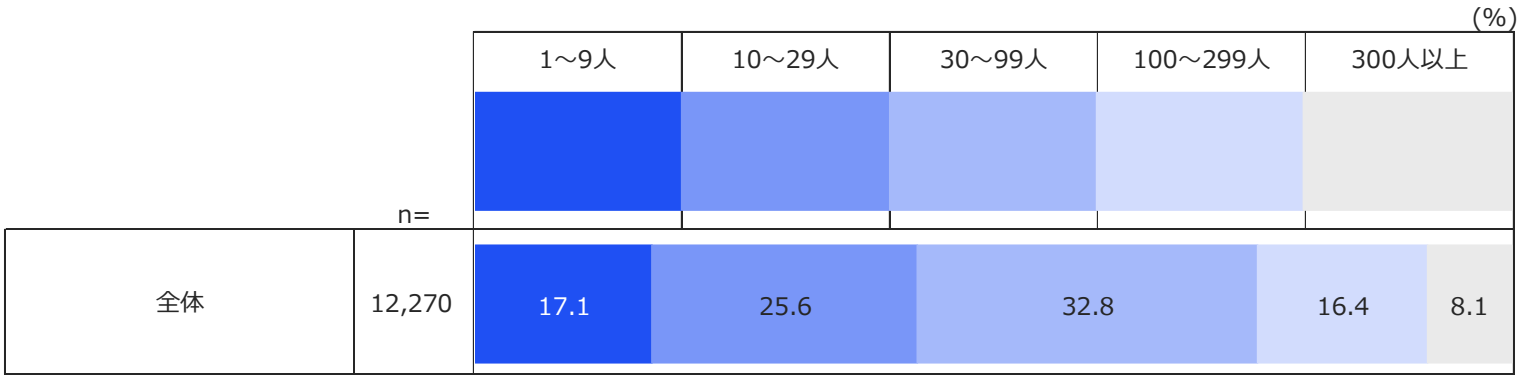
業種



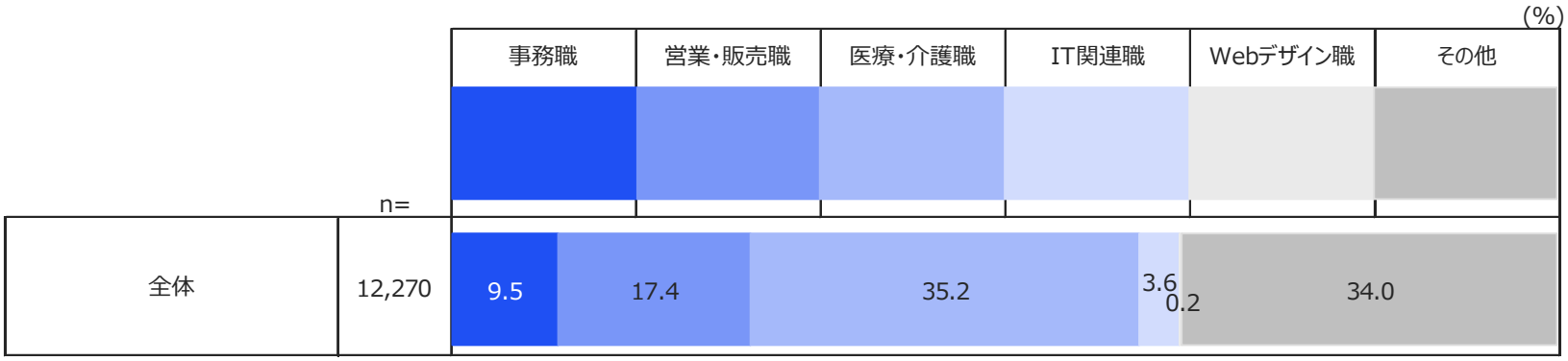
(n=12,270)

回答者プロフィール（２）

従業員規模

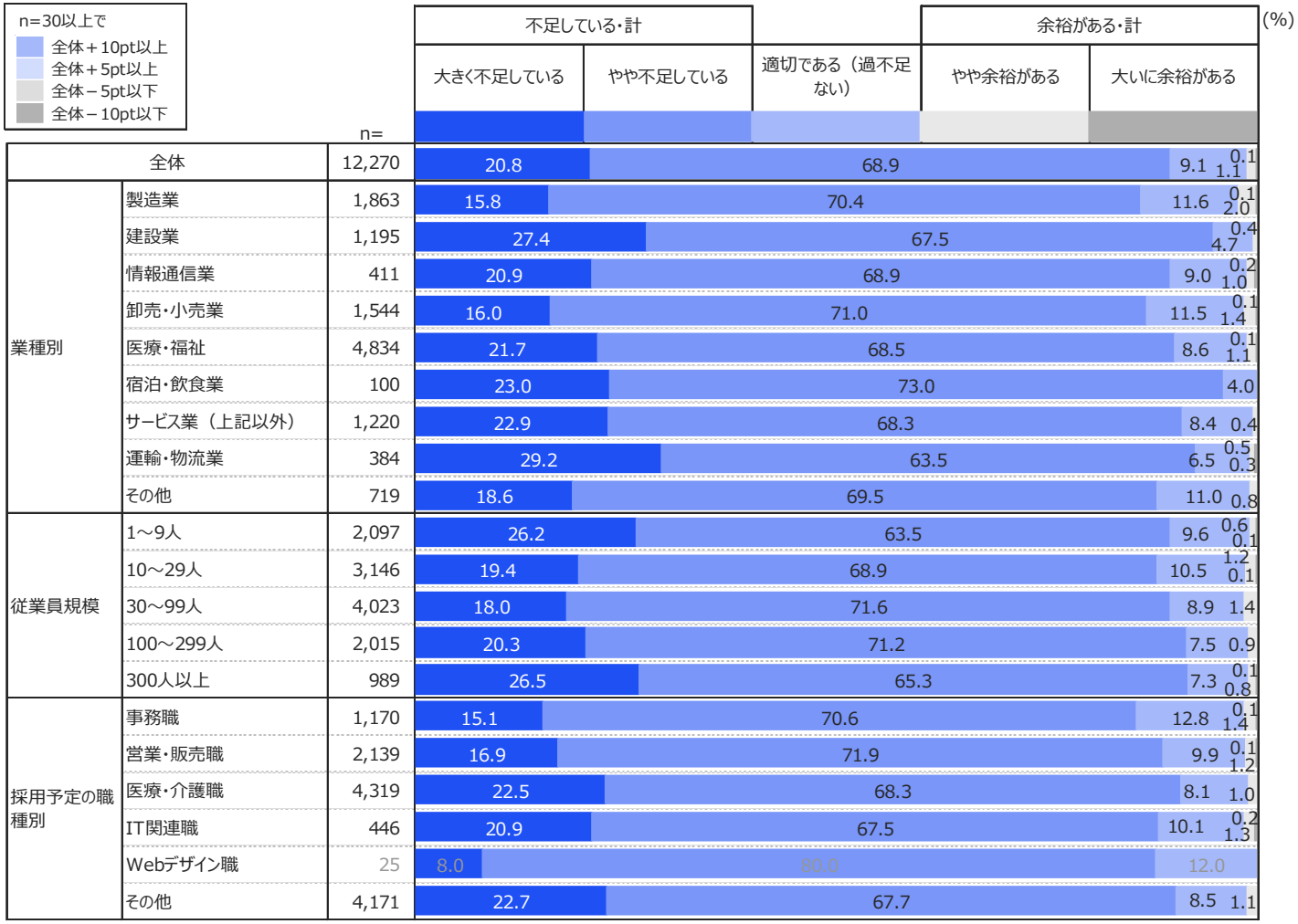


採用予定の職種



人手不足の状況

- 【全体】でみると「不足している・計」は89.8%となった。
- とくに【建設業】【宿泊・飲食業】では「不足している・計」が95%前後と、【全体】と比べて5pt以上高くなった。



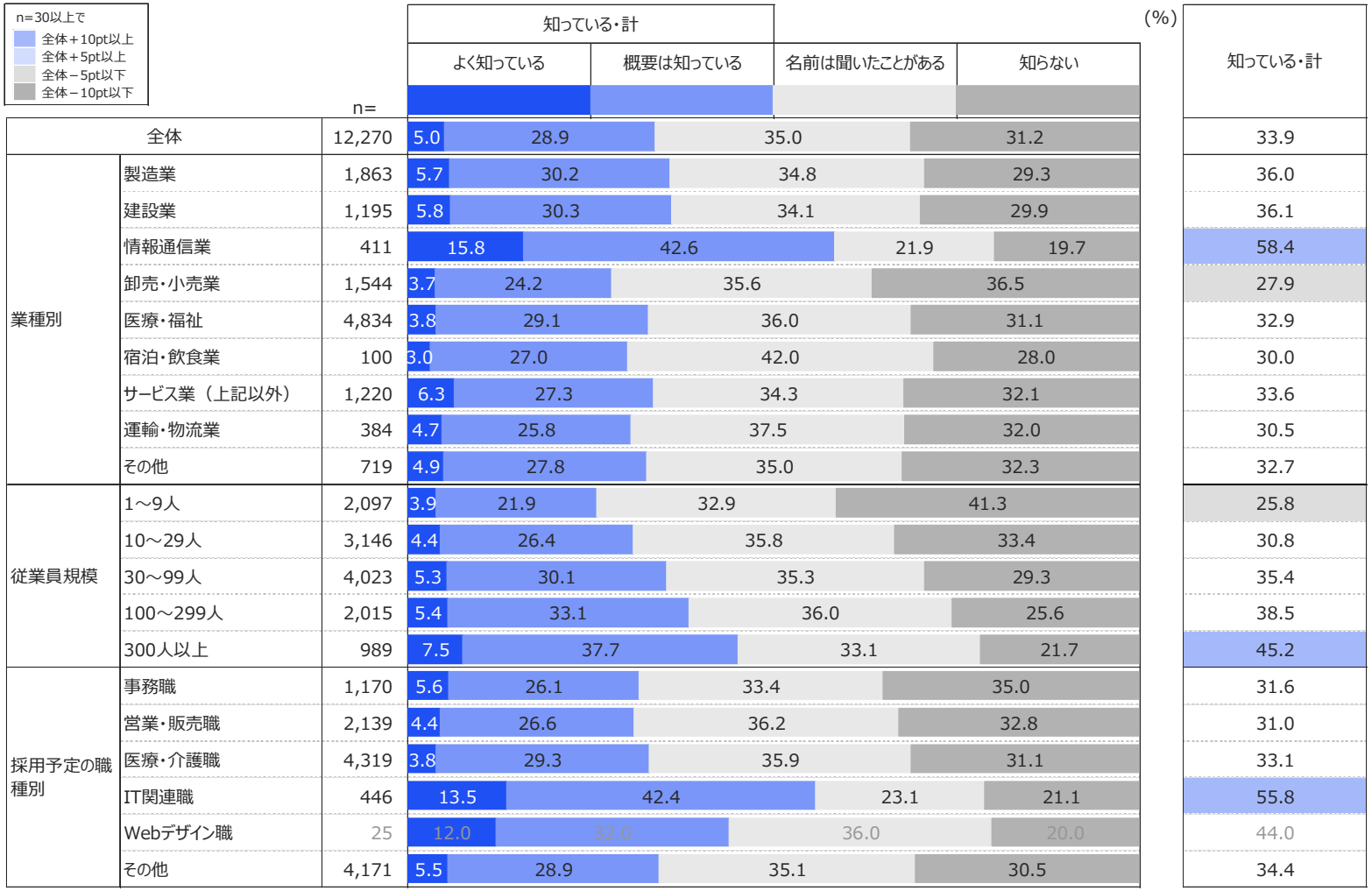
		n=	不足している・計	適切である	余裕がある・計
全体		12,270	89.8	9.1	1.2
業種別	製造業	1,863	86.2	11.6	2.1
	建設業	1,195	94.9	4.7	0.4
	情報通信業	411	89.8	9.0	1.2
	卸売・小売業	1,544	87.0	11.5	1.4
	医療・福祉	4,834	90.2	8.6	1.2
	宿泊・飲食業	100	96.0	4.0	-
	サービス業（上記以外）	1,220	91.1	8.4	0.4
	運輸・物流業	384	92.7	6.5	0.8
	その他	719	88.2	11.0	0.8
従業員規模	1～9人	2,097	89.7	9.6	0.7
	10～29人	3,146	88.2	10.5	1.3
	30～99人	4,023	89.6	8.9	1.5
	100～299人	2,015	91.5	7.5	0.9
	300人以上	989	91.8	7.3	0.9
採用予定の職種別	事務職	1,170	85.7	12.8	1.5
	営業・販売職	2,139	88.7	9.9	1.4
	医療・介護職	4,319	90.9	8.1	1.0
	IT関連職	446	88.3	10.1	1.6
	Webデザイン職	25	88.0	12.0	-
	その他	4,171	90.4	8.5	1.1

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q1_3 現在の人手不足の状況について、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）

公的職業訓練制度（ハロートレーニング）認知

- 【全体】をみると「知っている・計」は33.9%となった。
- 業種別でみると【情報通信業】での「知っている・計」は58.4%で【全体】と比べて20pt以上高くなった。また「よく知っている」の割合が1割超となった。
- 従業員規模でみると、規模が大きくなるほど認知度が高まっており、【300人以上】では【全国】と比べて10pt以上高くなった。



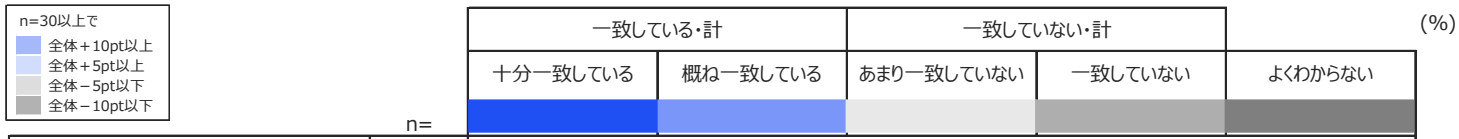
		n=	知っている・計 よく知っている	知っている・計 概要は知っている	名前は聞いたことがある	知らない	知っている・計
全体		12,270	5.0	28.9	35.0	31.2	33.9
業種別	製造業	1,863	5.7	30.2	34.8	29.3	36.0
	建設業	1,195	5.8	30.3	34.1	29.9	36.1
	情報通信業	411	15.8	42.6	21.9	19.7	58.4
	卸売・小売業	1,544	3.7	24.2	35.6	36.5	27.9
	医療・福祉	4,834	3.8	29.1	36.0	31.1	32.9
	宿泊・飲食業	100	3.0	27.0	42.0	28.0	30.0
	サービス業（上記以外）	1,220	6.3	27.3	34.3	32.1	33.6
	運輸・物流業	384	4.7	25.8	37.5	32.0	30.5
	その他	719	4.9	27.8	35.0	32.3	32.7
従業員規模	1～9人	2,097	3.9	21.9	32.9	41.3	25.8
	10～29人	3,146	4.4	26.4	35.8	33.4	30.8
	30～99人	4,023	5.3	30.1	35.3	29.3	35.4
	100～299人	2,015	5.4	33.1	36.0	25.6	38.5
	300人以上	989	7.5	37.7	33.1	21.7	45.2
採用予定の職種別	事務職	1,170	5.6	26.1	33.4	35.0	31.6
	営業・販売職	2,139	4.4	26.6	36.2	32.8	31.0
	医療・介護職	4,319	3.8	29.3	35.9	31.1	33.1
	IT関連職	446	13.5	42.4	23.1	21.1	55.8
	Webデザイン職	25	12.0	32.0	36.0	20.0	44.0
	その他	4,171	5.5	28.9	35.1	30.5	34.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q2_1 公的職業訓練制度（ハロートレーニング）（※）をご存じですか。（SA）

求める人材ニーズとの一致度

- 【全体】をみると「一致している・計」が31.9%となった。「よくわからない」の回答が43.7%となり、公的職業訓練の内容理解まで至っていないことがうかがえる。



(%)

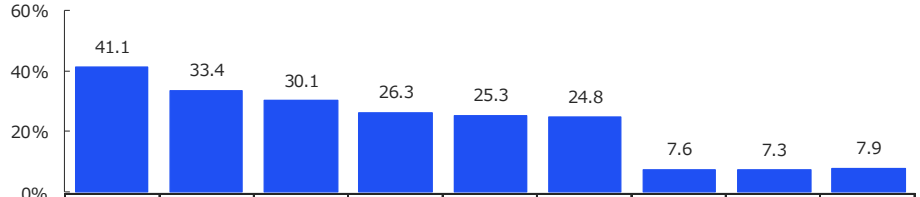
		n=	十分一致している	概ね一致している	あまり一致していない	一致していない	よくわからない	一致している・計	一致していない・計	よくわからない
全体		12,270	1.3	30.6	20.1	4.3	43.7	31.9	24.3	43.7
業種別	製造業	1,863	1.1	30.8	23.1	3.3	41.7	31.9	26.4	41.7
	建設業	1,195	1.3	31.5	22.3	3.4	41.5	32.8	25.7	41.5
	情報通信業	411	1.9	35.5	29.7	7.1	25.8	37.5	36.7	25.8
	卸売・小売業	1,544	1.2	23.1	23.1	3.8	48.8	24.4	26.9	48.8
	医療・福祉	4,834	1.4	33.9	15.9	4.2	44.5	35.4	20.1	44.5
	宿泊・飲食業	100	2.0	25.0	19.0	4.0	50.0	27.0	23.0	50.0
	サービス業（上記以外）	1,220	1.3	29.0	21.5	5.0	43.2	30.3	26.5	43.2
	運輸・物流業	384	0.3	25.8	24.2	6.3	43.5	26.0	30.5	43.5
	その他	719	0.7	26.3	19.9	5.8	47.3	27.0	25.7	47.3
従業員規模	1～9人	2,097	1.4	26.2	16.7	5.5	50.2	27.6	22.2	50.2
	10～29人	3,146	1.3	29.2	20.3	3.8	45.4	30.5	24.2	45.4
	30～99人	4,023	1.3	32.3	20.7	4.3	41.5	33.6	24.9	41.5
	100～299人	2,015	0.9	32.4	21.2	3.8	41.6	33.3	25.0	41.6
	300人以上	989	1.7	34.5	21.6	3.9	38.2	36.2	25.6	38.2
採用予定の職種別	事務職	1,170	1.6	34.6	13.4	1.6	48.7	36.2	15.0	48.7
	営業・販売職	2,139	0.9	24.5	24.7	3.6	46.2	25.5	28.3	46.2
	医療・介護職	4,319	1.5	35.1	15.6	4.0	43.9	36.5	19.6	43.9
	IT関連職	446	2.2	34.3	30.7	5.4	27.4	36.5	36.1	27.4
	Webデザイン職	25	32.0		32.0	12.0	24.0	32.0	44.0	24.0
	その他	4,171	1.1	27.7	23.0	5.5	42.8	28.7	28.5	42.8

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q2_2 公的職業訓練の内容は、求める人材ニーズとどの程度一致していると思いますか。（SA）

求める人材ニーズと一致していない理由

- 【全体】をみると「応募自体が少ない／応募してこない」が最も高く41.1%。次いで「実務で必要な専門性・応用力が不足している」（33.4%）と続く。
- 【情報通信業】では、「実務で必要な専門性・応用力が不足している」「必要とするスキル・水準と訓練内容が乖離している」「即戦力となる実習・OJTに近い内容が不足している」が半数近くとなり、実務に必要なスキルと訓練内容が不一致となっていることがうかがえる。



n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以下
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		n=	応募自体が少ない／応募してこない	実務で必要な専門性・応用力が不足している	必要とするスキル・水準と訓練内容が乖離している	訓練内容をよく知らない（情報不足）	企業が求める人物像（コミュニケーション・主体性等）と訓練で育成される力が一致していない	即戦力となる実習・OJTに近い内容が不足している	修了生の人数が不足している（量のミスマッチ）	最新技術や業界動向への対応が不十分	その他
全体		2,987	41.1	33.4	30.1	26.3	25.3	24.8	7.6	7.3	7.9
業種別	製造業	492	41.3	33.1	29.1	26.8	28.7	29.9	5.3	7.1	6.1
	建設業	307	43.6	37.8	30.6	30.0	21.2	29.0	6.5	6.8	3.6
	情報通信業	151	35.1	57.0	49.7	16.6	21.9	50.3	7.3	33.1	7.3
	卸売・小売業	415	40.2	27.5	30.4	28.4	33.0	23.6	4.6	6.5	5.3
	医療・福祉	974	44.0	31.9	26.6	26.1	19.1	17.8	12.3	4.5	10.9
	宿泊・飲食業	23	39.1	30.4	21.7	21.7	34.8	21.7	-	-	8.7
	サービス業（上記以外）	323	41.2	35.9	29.4	24.5	28.5	25.7	6.2	8.0	6.8
	運輸・物流業	117	31.6	22.2	34.2	24.8	24.8	22.2	2.6	3.4	12.8
	その他	185	33.5	32.4	34.1	27.6	35.1	23.2	3.8	5.9	9.7
従業員規模	1～9人	466	40.1	38.4	34.1	28.1	24.0	24.0	7.7	10.1	7.9
	10～29人	761	41.4	33.6	29.6	28.5	23.8	22.9	5.8	8.1	7.8
	30～99人	1,003	41.6	34.1	29.9	24.8	25.6	27.8	7.5	6.9	7.0
	100～299人	504	42.3	30.0	28.4	26.4	25.0	24.6	10.3	5.6	8.5
	300人以上	253	37.5	28.1	28.9	21.7	31.6	20.2	7.5	4.7	11.1
採用予定の職種別	事務職	176	34.7	42.0	28.4	32.4	31.3	30.7	4.5	10.8	5.1
	営業・販売職	605	42.1	28.1	28.3	27.9	35.5	27.1	3.6	6.1	4.8
	医療・介護職	846	44.8	32.3	26.0	24.6	19.1	18.1	13.7	4.6	10.5
	IT関連職	161	31.1	59.0	50.9	14.3	24.8	50.9	6.8	31.1	4.3
	Webデザイン職	11	27.3	81.8	36.4	27.3	54.5	45.5	9.1	45.5	9.1
	その他	1,188	40.3	31.8	31.4	27.4	23.4	23.7	5.7	5.7	8.6

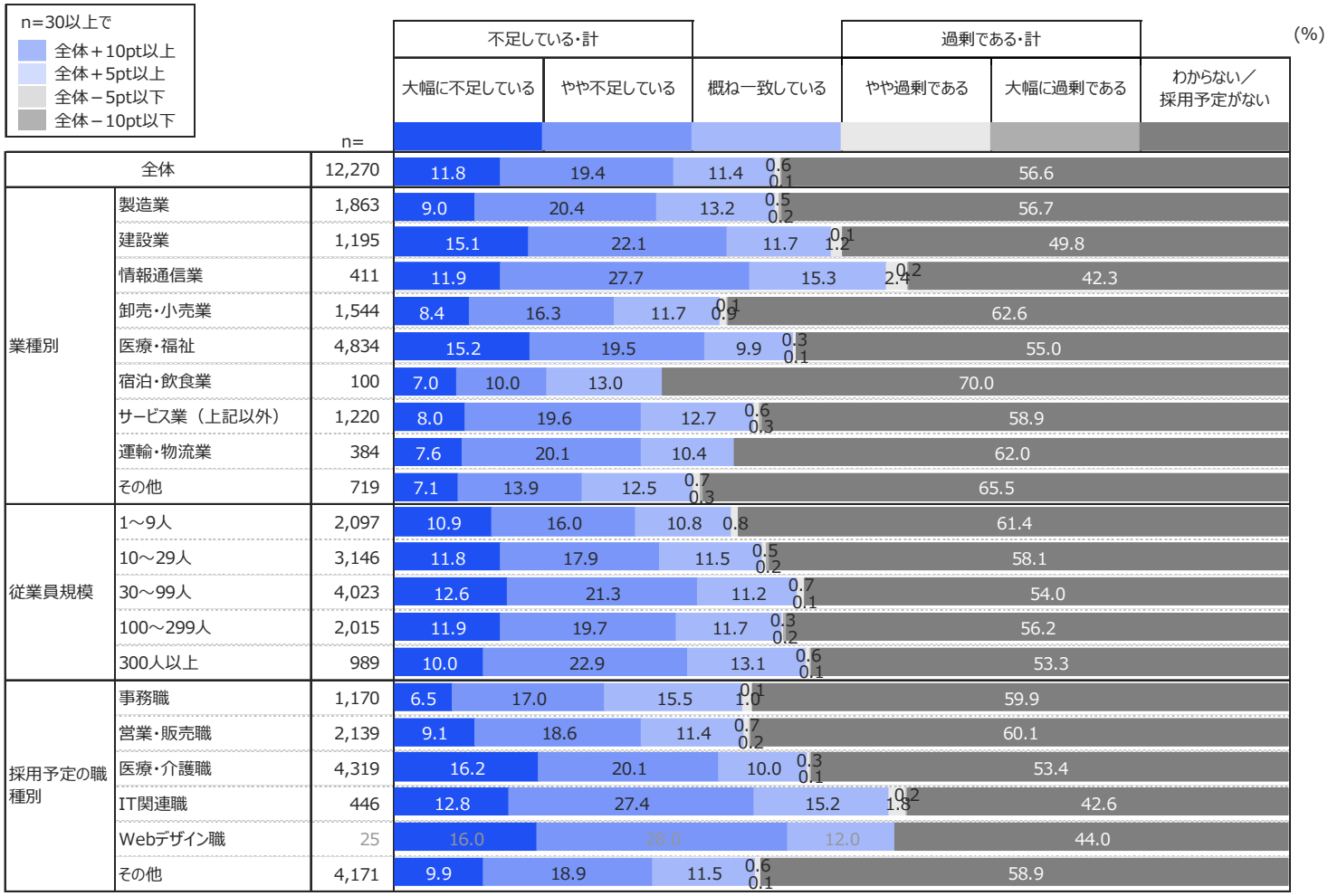
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q2_2_2 前問で「あまり一致していない」または「一致していない」と回答した方にお伺いします。一致していない理由として、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【求める人材と一致していない人ベース】

修了生数（人材の供給量）と採用ニーズとの一致度

- 【全体】をみると「不足している・計」が31.2%となった。「わからない／採用予定がない」は半数超となった。



(%)

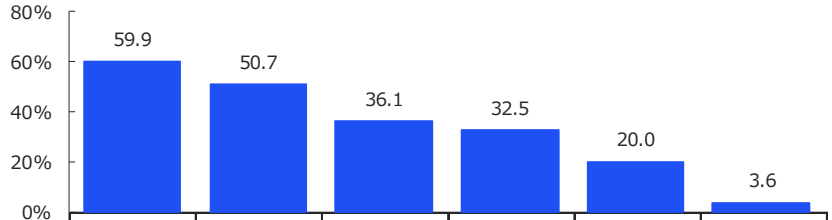
		n=	不足している・計	概ね一致している	過剰である・計	わからない／採用予定がない
全体		12,270	31.2	11.4	0.7	56.6
業種別	製造業	1,863	29.4	13.2	0.7	56.7
	建設業	1,195	37.2	11.7	1.3	49.8
	情報通信業	411	39.7	15.3	2.7	42.3
	卸売・小売業	1,544	24.7	11.7	1.0	62.6
	医療・福祉	4,834	34.8	9.9	0.4	55.0
	宿泊・飲食業	100	17.0	13.0	-	70.0
	サービス業（上記以外）	1,220	27.5	12.7	0.9	58.9
	運輸・物流業	384	27.6	10.4	-	62.0
	その他	719	21.0	12.5	1.0	65.5
従業員規模	1～9人	2,097	26.9	10.8	0.9	61.4
	10～29人	3,146	29.7	11.5	0.7	58.1
	30～99人	4,023	33.9	11.2	0.8	54.0
	100～299人	2,015	31.6	11.7	0.5	56.2
	300人以上	989	32.9	13.1	0.7	53.3
採用予定の職種別	事務職	1,170	23.5	15.5	1.1	59.9
	営業・販売職	2,139	27.6	11.4	0.9	60.1
	医療・介護職	4,319	36.3	10.0	0.4	53.4
	IT関連職	446	40.1	15.2	2.0	42.6
	Webデザイン職	25	44.0	12.0	-	44.0
	その他	4,171	28.9	11.5	0.8	58.9

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q2_3 公的職業訓練の修了生数（人材の供給量）は、採用ニーズとどの程度一致していると感じますか。（SA）

公的職業訓練に対して特に期待する内容

- 【全体】をみると「基礎的な職業意識・マナー」が最も高く59.9%。次いで「即戦力となる専門技能」（50.7%）と続く。
- 【建設業】【情報通信業】では「即戦力となる専門技能」が6割を超えており、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【医療・福祉】【建設業】【運輸・物流業】では「資格取得支援」が4割を超えており、【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【事務職】【営業・販売職】では「基礎的な職業意識・マナー」が6割を超えており、【全体】と比べて5pt以上高くなった。



		n=	基礎的な職業意識・マナー	即戦力となる専門技能	資格取得支援	現場実習の充実	IT基礎力	その他
全体		12,270	59.9	50.7	36.1	32.5	20.0	3.6
業種別	製造業	1,863	56.8	54.5	21.3	40.3	18.0	3.6
	建設業	1,195	50.1	61.3	46.5	40.4	16.2	3.0
	情報通信業	411	53.8	65.7	22.1	27.5	68.1	3.4
	卸売・小売業	1,544	69.6	41.1	24.1	28.9	22.4	4.5
	医療・福祉	4,834	60.3	51.5	46.9	32.9	15.2	3.2
	宿泊・飲食業	100	64.0	41.0	15.0	29.0	17.0	2.0
	サービス業（上記以外）	1,220	62.6	45.5	29.3	25.2	25.2	4.1
	運輸・物流業	384	52.1	42.4	42.2	25.0	12.5	5.2
	その他	719	63.4	44.5	30.3	24.1	26.6	4.0
従業員規模	1～9人	2,097	61.9	48.0	32.7	28.6	24.1	4.0
	10～29人	3,146	60.2	51.2	36.8	31.4	21.2	3.3
	30～99人	4,023	58.7	52.0	37.9	35.3	18.5	3.5
	100～299人	2,015	57.8	51.1	35.8	33.4	16.0	3.7
	300人以上	989	63.9	48.4	35.0	30.6	21.5	3.5
採用予定の職種別	事務職	1,170	67.2	46.2	26.5	23.3	33.9	3.4
	営業・販売職	2,139	70.0	42.4	25.0	27.5	24.6	3.9
	医療・介護職	4,319	60.2	52.7	47.6	33.8	14.3	3.1
	IT関連職	446	51.6	67.0	23.8	26.5	70.2	2.9
	Webデザイン職	25	44.0	68.0	12.0	20.0	60.0	4.0
	その他	4,171	53.4	52.3	34.1	37.0	14.0	4.1

※n=30未満は参考値のため灰色。　※全体の値を基準に降順並び替え

Q2_4　公的職業訓練に対して、特に期待する内容をすべて選んでください。（MA）

実務経験がない場合の採用可能性

- 【全体】をみると「採用は難しい」は1割以下となっており、条件次第では採用（検討）することがうかがえる。
- 一方で【IT関連職】など一定のスキルを要する職では「採用は難しい」が2割近くとなった。

(%)

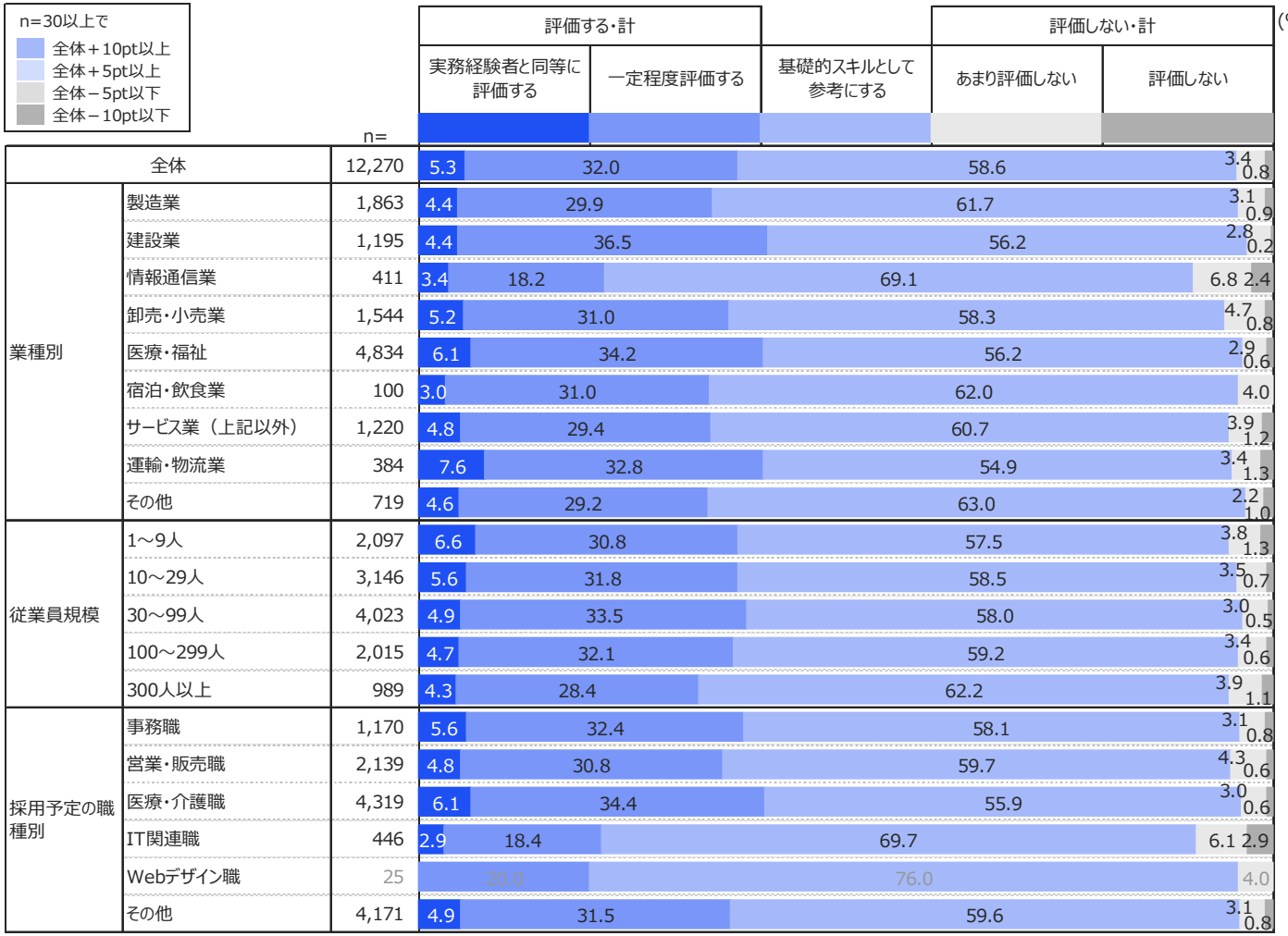
		n=	採用は難しい	条件が合えば採用を検討する	未経験でも採用する場合がある	未経験でも積極的に採用する
全体		12,270	6.2	32.6	36.5	24.6
業種別	製造業	1,863	5.3	31.5	38.5	24.7
	建設業	1,195	4.3	30.8	39.8	25.1
	情報通信業	411	18.0	41.6	30.2	10.2
	卸売・小売業	1,544	4.3	31.1	37.4	27.3
	医療・福祉	4,834	6.6	33.2	36.2	24.0
	宿泊・飲食業	100	1.0	30.0	40.0	29.0
	サービス業（上記以外）	1,220	7.3	33.0	34.1	25.6
	運輸・物流業	384	3.6	30.2	35.9	30.2
	その他	719	7.6	33.5	34.2	24.6
従業員規模	1～9人	2,097	10.2	35.3	30.7	23.9
	10～29人	3,146	6.5	31.0	36.4	26.1
	30～99人	4,023	5.1	31.7	38.6	24.6
	100～299人	2,015	5.0	34.5	37.2	23.3
	300人以上	989	4.1	31.6	39.9	24.3
採用予定の職種別	事務職	1,170	9.7	37.7	34.6	18.0
	営業・販売職	2,139	4.5	30.9	38.0	26.6
	医療・介護職	4,319	6.5	32.7	36.5	24.4
	IT関連職	446	19.7	43.3	27.8	9.2
	Webデザイン職	25	28.0	52.0	16.0	4.0
	その他	4,171	4.4	30.7	37.5	27.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_1　実務経験がない場合の採用可能性について、最も近いものを1つ選んでください。（SA）

公的職業訓練でスキルを習得した場合の評価

- 【全体】をみると「評価する・計」は37.3%となっており、「基礎的スキルとして参考にする」が58.6%となった。
- 【IT関連職】の「評価する・計」は2割程度となった。



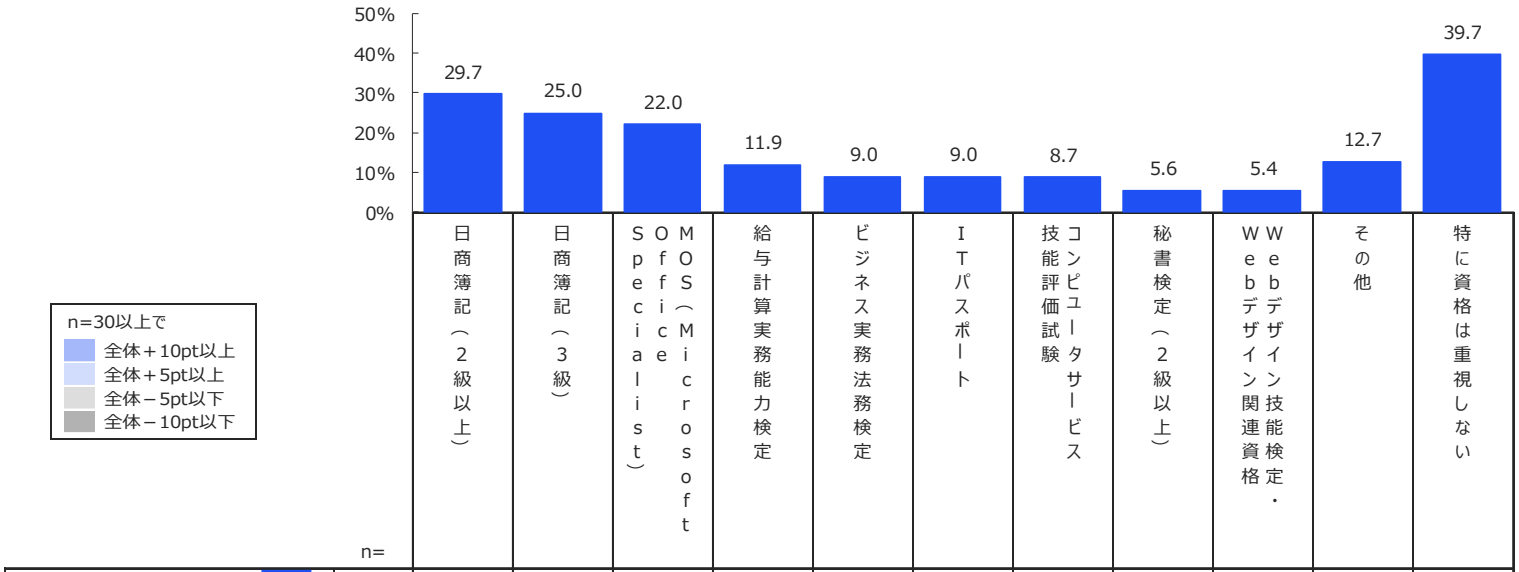
		n=	評価する・計	参考にする	評価しない・計
全体		12,270	37.3	58.6	4.2
業種別	製造業	1,863	34.3	61.7	4.0
	建設業	1,195	40.8	56.2	2.9
	情報通信業	411	21.7	69.1	9.2
	卸売・小売業	1,544	36.2	58.3	5.5
	医療・福祉	4,834	40.3	56.2	3.5
	宿泊・飲食業	100	34.0	62.0	4.0
	サービス業（上記以外）	1,220	34.3	60.7	5.1
	運輸・物流業	384	40.4	54.9	4.7
	その他	719	33.8	63.0	3.2
従業員規模	1～9人	2,097	37.4	57.5	5.1
	10～29人	3,146	37.4	58.5	4.2
	30～99人	4,023	38.5	58.0	3.5
	100～299人	2,015	36.8	59.2	4.0
	300人以上	989	32.8	62.2	5.1
採用予定の職種別	事務職	1,170	38.0	58.1	3.8
	営業・販売職	2,139	35.5	59.7	4.8
	医療・介護職	4,319	40.5	55.9	3.6
	IT関連職	446	21.3	69.7	9.0
	Webデザイン職	25	20.0	76.0	4.0
	その他	4,171	36.4	59.6	3.9

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_2　公的職業訓練でスキルを習得した場合の評価について、最も近いものを1つ選んでください。（SA）

【事務職】採用時に評価する主な資格

- 【全体】をみると「特に資格は重視しない」が最も高く39.7%。次いで「日商簿記（2級以上）」（29.7%））と続く。
- 【製造業】【建設業】【サービス業（上記以外）】では日商簿記に対して一定の評価をしているものの、【卸売・小売業】【医療・福祉】では資格への重要度があまり高くないことがうかがえる。



		n=	日商簿記（2級以上）	日商簿記（3級）	MOS（Microsoft Office Specialist）	給与計算実務能力検定	ビジネス実務法務検定	ITパスポート	コンピュータサービス技能評価試験	秘書検定（2級以上）	Webデザイン技能検定・Webデザイン関連資格	その他	特に資格は重視しない
全体		1,170	29.7	25.0	22.0	11.9	9.0	9.0	8.7	5.6	5.4	12.7	39.7
業種別	製造業	154	37.0	28.6	26.0	14.3	13.0	10.4	7.1	7.1	8.4	6.5	39.0
	建設業	93	33.3	31.2	12.9	12.9	6.5	6.5	8.6	4.3	4.3	11.8	41.9
	情報通信業	14	21.4	21.4	14.3	7.1	14.3	21.4	14.3	7.1	14.3	14.3	57.1
	卸売・小売業	133	24.1	21.8	20.3	7.5	6.8	7.5	10.5	1.5	7.5	2.3	51.1
	医療・福祉	250	11.2	10.4	16.8	7.2	6.0	5.6	10.8	7.6	4.8	26.8	45.6
	宿泊・飲食業	6	33.3	50.0	16.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	16.7
	サービス業（上記以外）	263	44.5	35.4	28.1	18.6	13.7	15.2	8.4	7.2	4.9	10.6	26.6
	運輸・物流業	49	24.5	26.5	26.5	14.3	4.1	8.2	4.1	2.0	4.1	12.2	40.8
	その他	208	31.3	25.0	22.1	8.7	6.3	5.8	6.7	4.3	3.4	10.6	40.9
従業員規模	1～9人	360	28.6	25.3	16.1	13.1	8.1	5.0	8.9	6.1	4.4	12.8	40.3
	10～29人	338	33.4	28.1	22.2	9.8	8.3	8.0	8.6	4.7	6.8	14.2	37.0
	30～99人	282	28.0	26.2	24.5	14.9	12.8	12.1	9.9	6.7	6.0	12.1	39.0
	100～299人	111	27.9	17.1	26.1	9.9	7.2	9.9	6.3	5.4	3.6	9.0	44.1
	300人以上	79	26.6	16.5	32.9	7.6	5.1	19.0	7.6	3.8	3.8	13.9	45.6

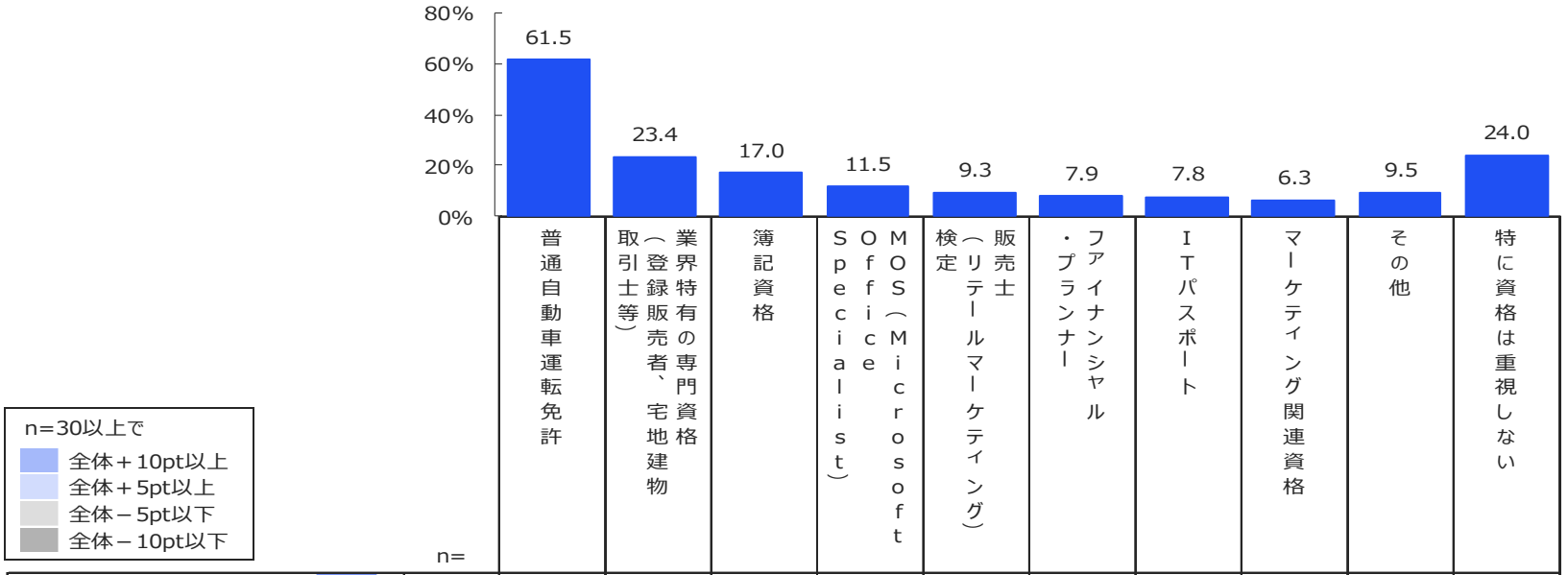
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_3_1 【事務職】採用時に評価する主な資格をすべて選んでください。（MA）【採用予定が事務職の人ベース】

【営業・販売職】採用時に評価する主な資格

- 【全体】をみると「普通自動車運転免許」が最も高く61.5%。次いで「業界特有の専門資格」（23.4%）と続く。
- 【建設業】では「普通自動車運転免許」「業界特有の専門資格」の保有に対して評価しており、【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【情報通信業】では「ITパスポート」が35.7%に上り、他の業界と比較して高い結果となった。



		n=	普通自動車運転免許	業界特有の専門資格（登録販売者、宅地建物取引士等）	簿記資格	MOS（Microsoft Office Specialist）	販売士（リテールマーケティング）検定	ファイナンシャル・プランナー	ITパスポート	マーケティング関連資格	その他	特に資格は重視しない
全体		2,139	61.5	23.4	17.0	11.5	9.3	7.9	7.8	6.3	9.5	24.0
業種別	製造業	338	55.3	17.8	20.4	13.9	5.6	3.6	9.8	6.2	7.4	30.8
	建設業	183	69.9	50.3	11.5	7.1	1.6	6.6	1.6	3.3	15.8	13.7
	情報通信業	42	50.0	16.7	19.0	16.7	4.8	2.4	35.7	7.1	9.5	28.6
	卸売・小売業	1,063	62.2	17.7	14.2	11.0	13.5	2.5	6.8	7.3	9.1	26.4
	医療・福祉	19	68.4	21.1	15.8	15.8	5.3	-	10.5	5.3	26.3	15.8
	宿泊・飲食業	28	39.3	17.9	32.1	14.3	10.7	3.6	-	7.1	7.1	39.3
	サービス業（上記以外）	275	61.8	32.0	20.7	12.4	7.6	17.8	9.1	5.5	7.6	18.2
	運輸・物流業	28	67.9	25.0	10.7	7.1	-	3.6	-	-	21.4	14.3
	その他	163	65.0	30.1	25.8	12.3	3.7	39.9	10.4	4.9	9.2	14.7
従業員規模	1～9人	389	62.5	25.2	13.4	11.6	10.3	8.7	4.1	5.1	11.3	20.1
	10～29人	601	64.2	22.1	15.3	10.5	7.5	6.8	6.7	7.7	7.3	23.1
	30～99人	674	61.4	25.2	18.5	11.7	8.9	5.0	8.5	6.8	9.9	24.2
	100～299人	280	55.0	21.4	19.6	14.3	7.1	9.3	11.1	2.9	11.8	28.6
	300人以上	195	61.0	20.0	20.0	10.3	17.4	16.9	11.8	7.2	8.2	27.7

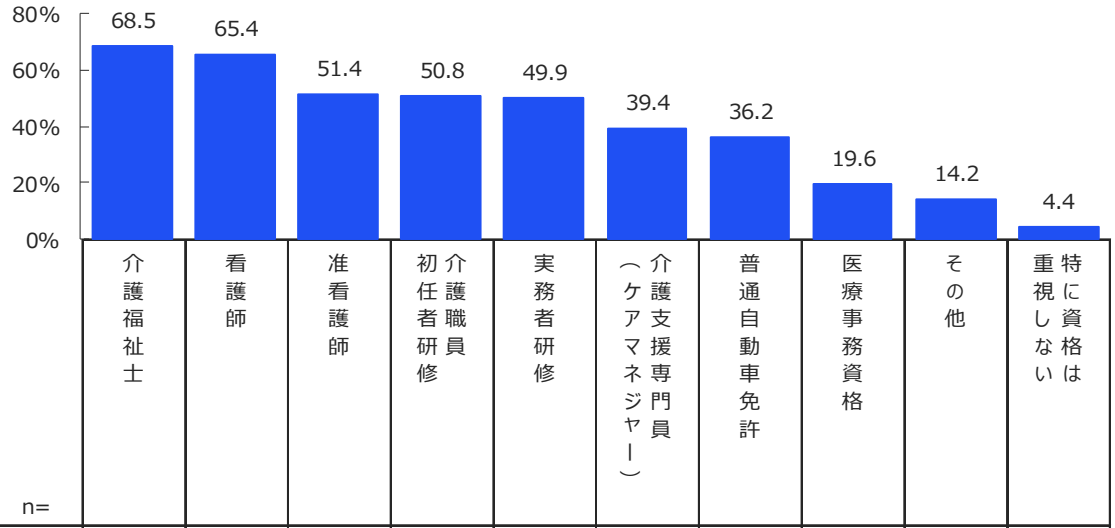
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_3_2 【営業・販売職】採用時に評価する主な資格をすべて選んでください。（MA）【採用予定が営業・販売職の人ベース】

【医療・介護職】採用時に評価する主な資格

- 【全体】をみると「介護福祉士」が最も高く68.5%。次いで「看護師」（65.4%）と続く。
- 「特に資格は重視しない」が4.4%となっており、資格保有者に対しては一定の評価をしていることがうかがえる。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	介護福祉士	看護師	准看護師	初任者研修	介護職員実務者研修	介護支援専門員（ケアマネジャー）	普通自動車免許	医療事務資格	その他	特に資格は重視しない
全体		4,319	68.5	65.4	51.4	50.8	49.9	39.4	36.2	19.6	14.2	4.4
業種別	製造業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	-	25.0	50.0	-	25.0	25.0
	建設業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
	情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	37	10.8	8.1	8.1	13.5	16.2	13.5	37.8	51.4	35.1	10.8
	医療・福祉	4,203	69.0	66.1	52.0	51.2	50.2	39.7	36.2	19.4	14.0	4.3
	宿泊・飲食業	4	100.0	50.0	50.0	50.0	75.0	25.0	50.0	-	-	-
	サービス業（上記以外）	56	69.6	53.6	41.1	53.6	57.1	33.9	35.7	10.7	16.1	5.4
	運輸・物流業	1	100.0	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	その他	13	61.5	61.5	46.2	46.2	23.1	53.8	38.5	23.1	15.4	-
従業員規模	1～9人	755	27.5	41.5	30.2	20.7	21.3	12.2	30.6	27.8	31.0	7.4
	10～29人	916	58.4	53.2	42.6	47.7	43.2	25.5	39.5	19.5	16.8	5.7
	30～99人	1,429	83.4	73.1	60.0	61.6	62.7	50.1	40.7	12.9	8.5	3.6
	100～299人	885	85.0	80.7	63.2	58.4	57.3	52.5	31.5	20.7	7.9	2.0
	300人以上	334	81.1	79.0	56.0	61.7	59.0	58.4	33.5	26.6	10.2	3.3

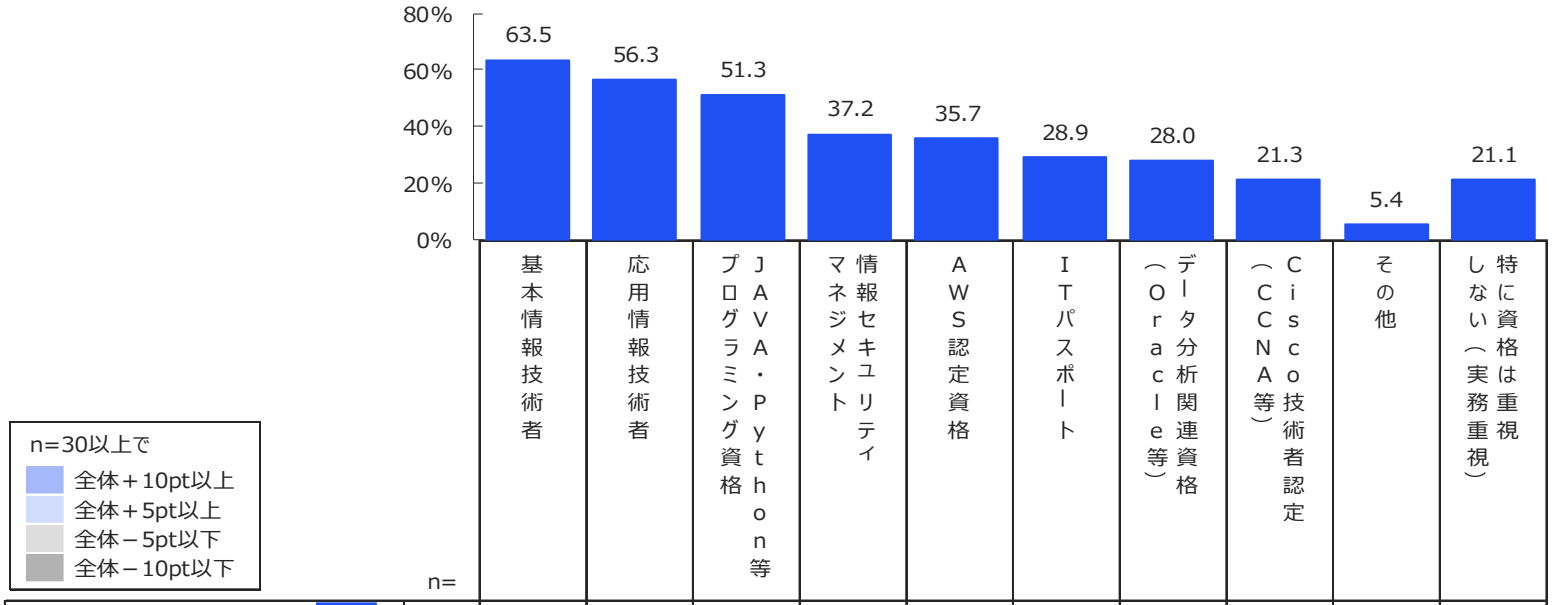
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_3_3 【医療・介護職】採用時に評価する主な資格をすべて選んでください。（MA）【採用予定が医療・介護職の人ベース】

【IT関連職】採用時に評価する主な資格

- 【全体】をみると「基本情報技術者」が最も高く63.5%。次いで「応用情報技術者」（56.3%）と続く。
- 従業員規模でみると【100～299人】では「基本情報技術者」「応用情報技術者」への評価が7割超となった。



		n=	基本情報技術者	応用情報技術者	JAVA・Python等プログラミング資格	情報セキュリティマネジメント	AWS認定資格	ITパスポート	データ分析関連資格（Oracle等）	Cisco技術者認定（CCNA等）	その他	特に資格は重視しない（実務重視）
全体		446	63.5	56.3	51.3	37.2	35.7	28.9	28.0	21.3	5.4	21.1
業種別	製造業	23	52.2	47.8	60.9	21.7	8.7	30.4	17.4	8.7	8.7	13.0
	建設業	8	50.0	37.5	25.0	50.0	37.5	50.0	12.5	62.5	25.0	37.5
	情報通信業	341	66.6	58.9	53.4	38.1	39.3	28.7	28.7	20.8	4.4	20.5
	卸売・小売業	10	30.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	30.0
	医療・福祉	4	50.0	25.0	25.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
	宿泊・飲食業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（上記以外）	46	65.2	56.5	45.7	39.1	32.6	26.1	32.6	23.9	6.5	21.7
	運輸・物流業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
	その他	13	30.8	30.8	30.8	15.4	15.4	23.1	30.8	23.1	15.4	38.5
従業員規模	1～9人	91	44.0	40.7	38.5	27.5	23.1	24.2	22.0	11.0	3.3	33.0
	10～29人	136	64.0	55.1	51.5	35.3	37.5	25.0	25.7	22.1	9.6	20.6
	30～99人	154	70.8	59.7	55.8	42.9	36.4	32.5	31.8	23.4	4.5	17.5
	100～299人	41	70.7	70.7	58.5	39.0	41.5	36.6	22.0	19.5	2.4	12.2
	300人以上	24	75.0	75.0	58.3	45.8	58.3	33.3	50.0	45.8	-	16.7

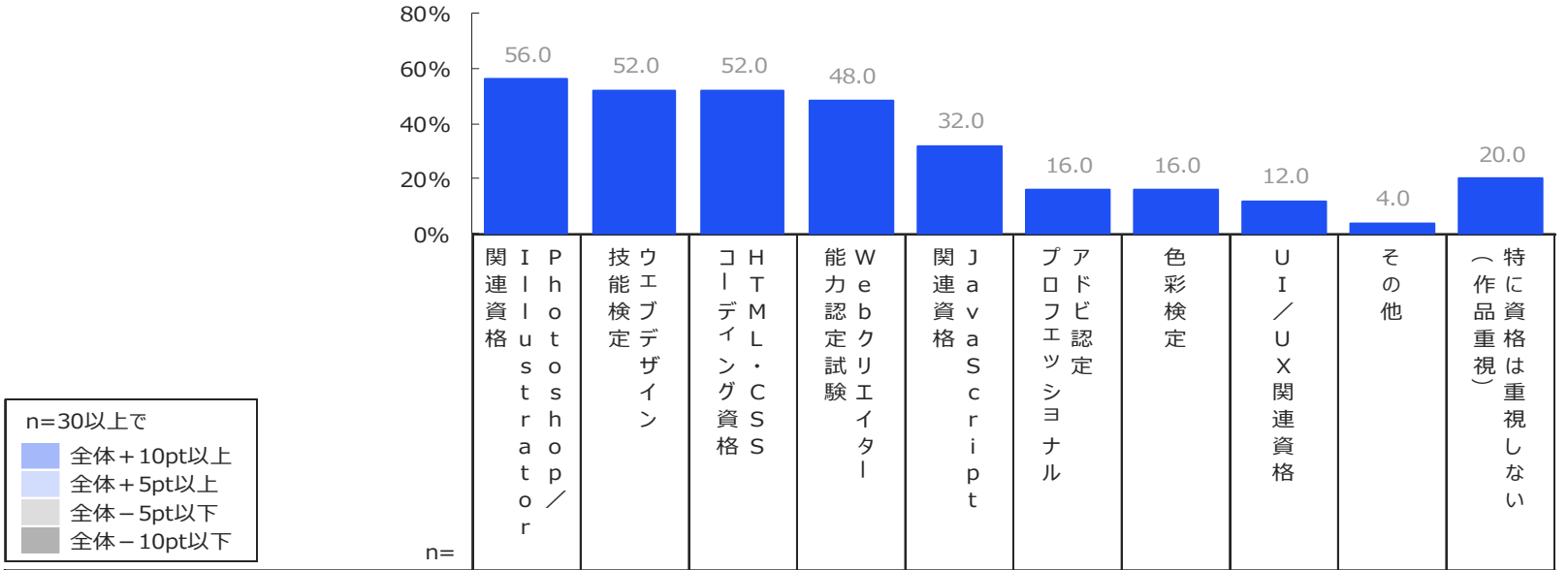
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_3_4 【IT関連職】採用時に評価する主な資格をすべて選んでください。（MA）【採用予定がIT関連職の人ベース】

【WEBデザイン職】採用時に評価する主な資格

- 参考値ではあるものの、【全体】をみると「Photoshop/Illustrator関連資格」が最も高く56.0%。次いで「ウェブデザイン技能検定」「HTML・CSSコーディング資格」（52.0%）と続く。



		n=	Photoshop／Illustrator関連資格	ウェブデザイン技能検定	HTML・CSSコーディング資格	Webクリエイター能力認定試験	JavaScript関連資格	アドビ認定プロフェッショナル	色彩検定	UI／UX関連資格	その他	特に資格は重視しない（作品重視）
全体		25	56.0	52.0	52.0	48.0	32.0	16.0	16.0	12.0	4.0	20.0
業種別	製造業	6	33.3	66.7	66.7	66.7	33.3	16.7	16.7	16.7	-	16.7
	建設業	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-
	情報通信業	1	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	10	60.0	40.0	40.0	50.0	30.0	-	30.0	10.0	-	30.0
	医療・福祉	2	50.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	50.0
	宿泊・飲食業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（上記以外）	3	66.7	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	-	33.3	-	-
	運輸・物流業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	2	100.0	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-
従業員規模	1～9人	10	60.0	70.0	50.0	50.0	20.0	20.0	20.0	30.0	10.0	10.0
	10～29人	10	60.0	40.0	60.0	50.0	50.0	20.0	10.0	-	-	20.0
	30～99人	4	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0
	100～299人	1	100.0	100.0	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-
	300人以上	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

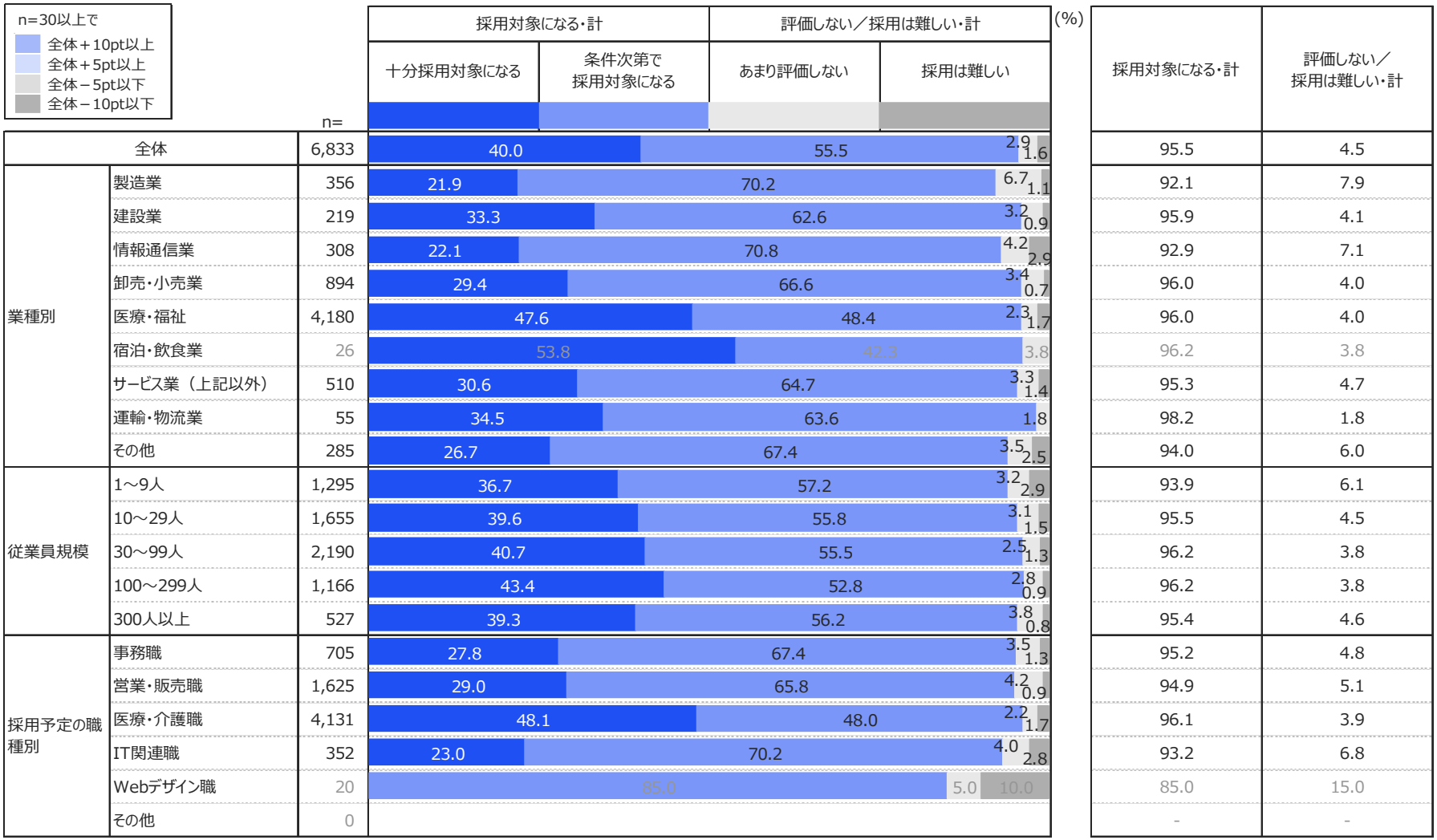
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_3_5 【WEBデザイン職】採用時に評価する主な資格をすべて選んでください。（MA）【採用予定がWEBデザインの人ベース】

実務未経験かつ有資格者の採用の可能性

- 【全体】をみると「採用対象になる・計」が95.5%に上り、資格保有者に対しての評価が高いことがうかがえる。
- 特に【医療・介護職】では「十分採用対象になる」が48.1%と【全体】と比べて5pt以上高くなった。



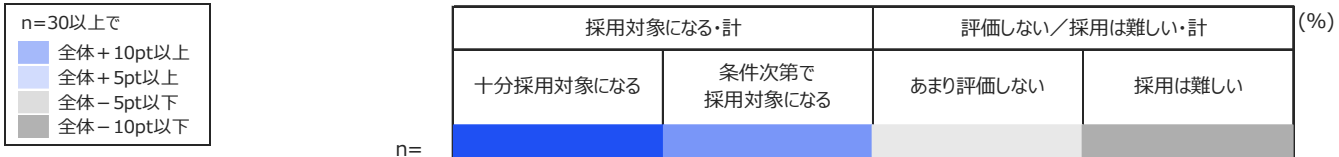
		n=	十分採用対象になる	条件次第で採用対象になる	あまり評価しない	採用は難しい	採用対象になる・計	評価しない／採用は難しい・計
全体		6,833	40.0	55.5	2.9	1.6	95.5	4.5
業種別	製造業	356	21.9	70.2	6.7	1.1	92.1	7.9
	建設業	219	33.3	62.6	3.2	0.9	95.9	4.1
	情報通信業	308	22.1	70.8	4.2	2.9	92.9	7.1
	卸売・小売業	894	29.4	66.6	3.4	0.7	96.0	4.0
	医療・福祉	4,180	47.6	48.4	2.3	1.7	96.0	4.0
	宿泊・飲食業	26	53.8	42.3		3.8	96.2	3.8
	サービス業（上記以外）	510	30.6	64.7	3.3	1.4	95.3	4.7
	運輸・物流業	55	34.5	63.6		1.8	98.2	1.8
	その他	285	26.7	67.4	3.5	2.5	94.0	6.0
従業員規模	1～9人	1,295	36.7	57.2	3.2	2.9	93.9	6.1
	10～29人	1,655	39.6	55.8	3.1	1.5	95.5	4.5
	30～99人	2,190	40.7	55.5	2.5	1.3	96.2	3.8
	100～299人	1,166	43.4	52.8	2.8	0.9	96.2	3.8
	300人以上	527	39.3	56.2	3.8	0.8	95.4	4.6
採用予定の職種別	事務職	705	27.8	67.4	3.5	1.3	95.2	4.8
	営業・販売職	1,625	29.0	65.8	4.2	0.9	94.9	5.1
	医療・介護職	4,131	48.1	48.0	2.2	1.7	96.1	3.9
	IT関連職	352	23.0	70.2	4.0	2.8	93.2	6.8
	Webデザイン職	20	85.0		5.0	10.0	85.0	15.0
	その他	0					-	-

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_4　実務経験はないものの、評価する資格（前問で選択した資格）を保有している応募者について、採用の可能性として最も近いものを1つ選んでください。（SA）
【採用予定の職種において、採用時に資格を評価している人ベース】

公的職業訓練修了生かつ無資格者の採用の可能性

- 【全体】をみると「採用対象になる・計」が87.2%となった。
- 【建設業】では「採用対象になる・計」が92.3%となり、【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【宿泊・飲食業】では「採用対象になる・計」が100%となった。



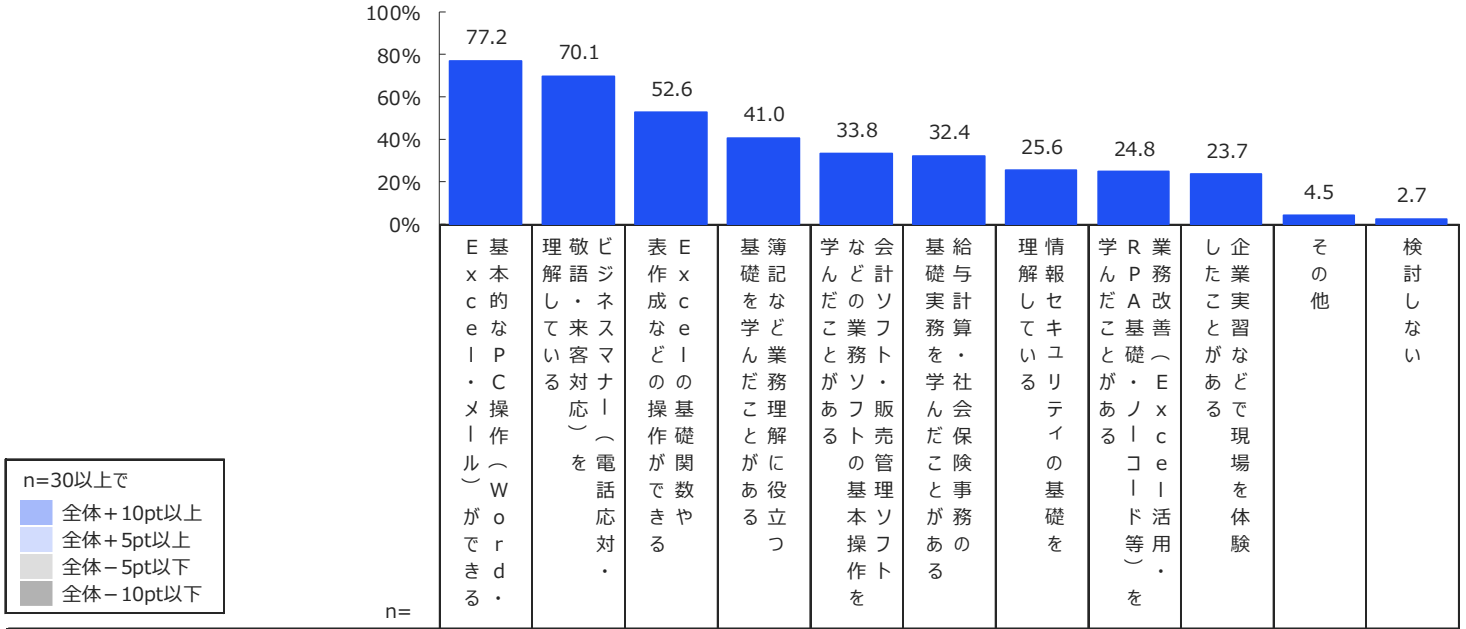
		n=	十分採用対象になる	条件次第で採用対象になる	あまり評価しない	採用は難しい	採用対象になる・計	評価しない／採用は難しい・計
全体		8,099	23.3	63.8	6.8	6.1	87.2	12.8
業種別	製造業	525	18.5	71.2	7.8	2.5	89.7	10.3
	建設業	286	25.5	66.8	5.6	2.1	92.3	7.7
	情報通信業	398	11.1	69.1	13.8	6.0	80.2	19.8
	卸売・小売業	1,253	22.8	68.2	7.4	1.6	91.0	9.0
	医療・福祉	4,478	25.5	60.0	5.6	8.9	85.5	14.5
	宿泊・飲食業	38	39.5	60.5			100.0	-
	サービス業（上記以外）	643	19.6	68.3	8.7	3.4	87.9	12.1
	運輸・物流業	79	25.3	63.3	10.1	1.3	88.6	11.4
	その他	399	22.1	69.4	6.3	2.3	91.5	8.5
従業員規模	1～9人	1,605	19.8	59.8	8.3	12.1	79.6	20.4
	10～29人	2,001	24.0	62.4	6.9	6.6	86.4	13.6
	30～99人	2,543	25.2	64.8	6.1	3.9	89.9	10.1
	100～299人	1,318	24.1	67.6	5.5	2.8	91.7	8.3
	300人以上	632	21.0	67.2	7.4	4.3	88.3	11.7
採用予定の職種別	事務職	1,170	24.7	67.0	6.8	1.5	91.7	8.3
	営業・販売職	2,139	21.7	68.5	8.0	1.8	90.2	9.8
	医療・介護職	4,319	25.2	60.0	5.4	9.3	85.3	14.7
	IT関連職	446	10.3	69.5	13.2	7.0	79.8	20.2
	Webデザイン職	25	80.0		8.0	12.0	80.0	20.0
	その他	0					-	-

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_5　資格は保有していないものの、公的職業訓練で一定のスキルを習得した応募者について、採用の可能性として最も近いものを1つ選んでください。（SA）【採用予定の職種が「その他」以外の人ベース】

【事務職】実務経験・資格不足時の採用検討条件

- 【全体】をみると「基本的なPC操作ができる」が最も高く77.2%。次いで「ビジネスマナーを理解している」（70.1%）と続く。
- 【建設業】【サービス業（上記以外）】では、資格や実務経験がなくとも、知識の習得に取り組んでいるかどうかを採用検討の条件にしていることがうかがえる。



		n=	基本的なPC操作（Word・Excel・メール）ができる	ビジネスマナー（電話応対・敬語・来客対応）を理解している	Excelの基礎関数や表作成などの操作ができる	簿記など業務理解に役立つ基礎を学んだことがある	会計ソフト・販売管理ソフトなどの業務ソフトの基本操作を学んだことがある	給与計算・社会保険事務の基礎実務を学んだことがある	情報セキュリティの基礎を理解している	業務改善（Excel活用・RPA基礎・ノーコード等）を学んだことがある	企業実習などで現場を体験したことがある	その他	検討しない
全体		1,170	77.2	70.1	52.6	41.0	33.8	32.4	25.6	24.8	23.7	4.5	2.7
業種別	製造業	154	79.9	69.5	54.5	39.0	36.4	33.8	23.4	26.6	27.9	1.9	1.3
	建設業	93	76.3	71.0	59.1	48.4	41.9	43.0	25.8	28.0	29.0	3.2	2.2
	情報通信業	14	78.6	78.6	50.0	28.6	21.4	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	7.1
	卸売・小売業	133	75.9	66.9	50.4	41.4	35.3	26.3	19.5	19.5	25.6	3.8	2.3
	医療・福祉	250	74.8	69.6	35.6	19.6	19.6	20.0	22.0	22.8	21.6	6.4	3.2
	宿泊・飲食業	6	66.7	83.3	33.3	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	-	-	-
	サービス業（上記以外）	263	77.6	68.8	61.2	54.4	45.6	43.0	31.6	27.8	23.6	5.7	2.3
	運輸・物流業	49	73.5	79.6	61.2	44.9	28.6	30.6	24.5	30.6	24.5	4.1	2.0
	その他	208	79.8	71.2	58.2	47.6	30.8	34.1	28.8	22.6	20.7	3.4	4.3
従業員規模	1～9人	360	74.2	68.6	49.7	41.4	35.6	31.9	23.6	20.3	20.8	5.6	4.4
	10～29人	338	76.0	68.9	52.7	43.2	38.8	32.0	22.5	25.4	24.9	5.9	1.5
	30～99人	282	83.0	70.2	56.4	45.7	34.0	35.8	26.6	27.7	28.7	2.8	1.4
	100～299人	111	72.1	73.9	51.4	28.8	25.2	32.4	27.0	26.1	18.9	2.7	2.7
	300人以上	79	82.3	75.9	54.4	30.4	15.2	24.1	41.8	30.4	20.3	2.5	5.1

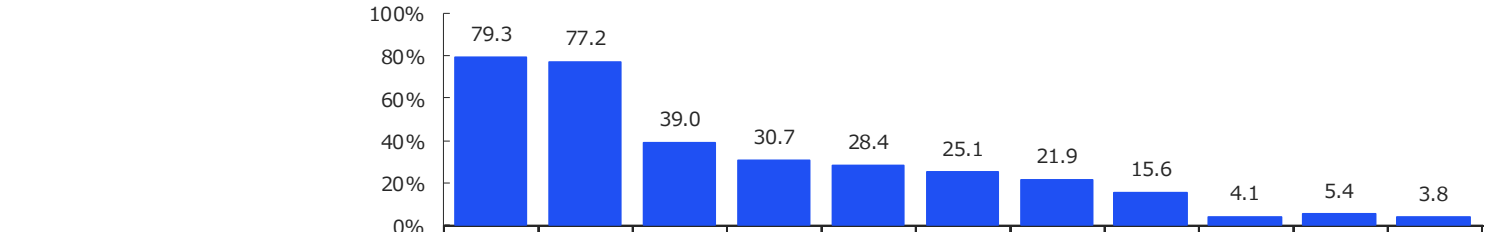
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_6_1 【事務職】実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件をすべて選んでください。（MA）【採用予定が事務職の人ベース】

【営業・販売職】実務経験・資格不足時の採用検討条件

- 【全体】をみると「聞き方や話し方の基本を理解している」が最も高く79.3%。次いで「ビジネスマナー・接客対応の基礎を理解している」（77.2%）と続く。
- 【製造業】【建設業】【情報通信業】では「提案書や見積書などの資料作成をしたことがある」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 従業員規模【1～9人】では「商品説明・プレゼンの基礎練習を学んだことがある」「ロールプレイ形式の営業演習の経験がある」「SNSなどを活用した広報やマーケティングの基礎を学んだことがある」が【全体】と比べて5pt以上高く、より実践に近い内容を取り組んでいたかどうかが採用検討の条件になることがうかがえる。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	聞き方や話し方の基本を理解している	ビジネスマナー・接客対応の基礎を理解している	PC操作・ITリテラシーの基礎を習得している	商品説明・プレゼンの基礎練習を学んだことがある	提案書や見積書などの資料作成をしたことがある	企業実習で業務を体験したことがある	ロールプレイ形式の営業演習の経験がある	SNSなどを活用した広報やマーケティングの基礎を学んだことがある	CRMツールの基礎操作を学んだことがある	その他	検討しない
全体		2,139	79.3	77.2	39.0	30.7	28.4	25.1	21.9	15.6	4.1	5.4	3.8
業種別	製造業	338	77.5	72.2	44.4	33.4	37.0	28.7	16.3	12.1	5.0	8.0	3.3
	建設業	183	79.2	70.5	41.5	25.1	38.3	24.6	22.4	19.1	3.3	7.1	4.9
	情報通信業	42	73.8	66.7	61.9	50.0	47.6	35.7	40.5	9.5	4.8	4.8	7.1
	卸売・小売業	1,063	80.9	79.4	34.8	30.5	23.8	24.6	20.8	14.8	3.7	4.3	3.5
	医療・福祉	19	78.9	78.9	42.1	26.3	31.6	10.5	5.3	21.1	-	-	10.5
	宿泊・飲食業	28	89.3	85.7	39.3	17.9	28.6	35.7	14.3	21.4	10.7	-	-
	サービス業（上記以外）	275	74.9	76.4	39.6	29.1	29.8	24.0	27.6	19.3	4.7	6.5	5.1
	運輸・物流業	28	71.4	82.1	53.6	10.7	28.6	25.0	7.1	17.9	-	7.1	3.6
	その他	163	81.6	82.2	42.3	36.8	21.5	20.9	31.9	17.2	4.9	4.9	2.5
従業員規模	1～9人	389	79.2	79.4	42.4	37.0	32.9	24.7	27.2	25.4	4.4	4.6	3.3
	10～29人	601	79.7	75.9	39.1	33.1	29.5	24.3	21.0	19.1	3.7	6.5	2.8
	30～99人	674	79.2	77.3	40.7	28.0	31.0	26.4	18.8	11.0	4.0	5.2	3.9
	100～299人	280	77.9	75.7	36.8	25.0	20.7	23.6	21.4	8.2	4.6	5.0	5.4
	300人以上	195	81.0	78.5	29.2	28.2	17.9	26.2	25.6	11.3	4.6	5.1	5.1

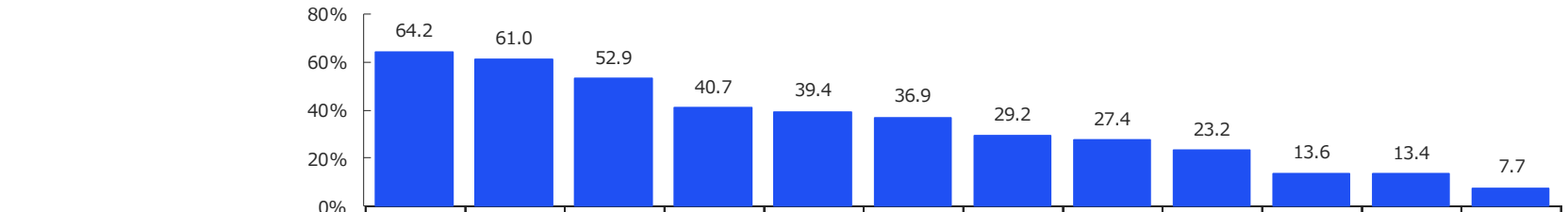
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_6_2 【営業・販売職】実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件をすべて選んでください。（MA）【採用予定が営業・販売職の人ベース】

【医療・介護職】実務経験・資格不足時の採用検討条件

- 【全体】をみると「介護・医療の基礎知識を理解している」が最も高く64.2%。次いで「利用者応対の基礎を理解している」（61.0%）と続く。
- 従業員規模【30～99人】【100～299人】【300人以上】をみると「基本的な介助を学んだことがある」が【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【サービス業（上記以外）】では「利用者応対の基本を理解している」が7割を超えており、【全体】と比べて10pt以上高くなった。また「実習施設での実務研修を経験したことがある」「現場想定の演習を経験したことがある」も【全体】と比べて10pt以上高くなった。



		n=	介護・医療の基礎知識を理解している	利用者応対の基本を理解している	基本的な介助（搭乗・食事・入浴等）を学んだことがある	実習施設での実務研修を経験したことがある	認知症ケアの基本を理解している	感染対策・安全管理の基礎知識がある	チームケア・多職種連携の演習を経験したことがある	現場想定の演習を経験したことがある	介護記録の書き方の基礎を理解している	介護テクノロジー機器（見守り機器、インカム等、介護記録ソフト等）を使った演習を経験したことがある	その他	検討しない
全体		4,319	64.2	61.0	52.9	40.7	39.4	36.9	29.2	27.4	23.2	13.6	13.4	7.7
業種別	製造業	4	50.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
	建設業	1	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	卸売・小売業	37	45.9	51.4	10.8	21.6	8.1	21.6	16.2	32.4	5.4	2.7	13.5	10.8
	医療・福祉	4,203	64.5	60.9	53.2	40.7	39.7	37.0	29.4	27.2	23.2	13.6	13.3	7.7
	宿泊・飲食業	4	100.0	75.0	100.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	75.0	25.0	-	-
	サービス業（上記以外）	56	55.4	75.0	62.5	57.1	44.6	42.9	23.2	42.9	28.6	16.1	14.3	3.6
	運輸・物流業	1	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	13	30.8	61.5	30.8	23.1	15.4	30.8	23.1	15.4	15.4	7.7	23.1	7.7
従業員規模	1～9人	755	48.9	43.3	19.7	28.1	16.7	32.3	19.7	22.6	12.1	5.0	14.2	17.2
	10～29人	916	59.7	60.5	44.0	34.0	33.6	34.4	26.1	26.0	20.3	9.8	14.4	9.5
	30～99人	1,429	69.8	67.7	64.0	45.2	48.8	39.1	31.8	29.7	29.0	17.3	12.0	5.2
	100～299人	885	70.4	63.3	67.3	49.7	47.0	39.4	33.4	29.3	25.1	17.4	13.1	2.5
	300人以上	334	70.7	67.7	66.5	44.6	45.8	38.3	36.8	27.5	25.7	17.1	15.3	5.1

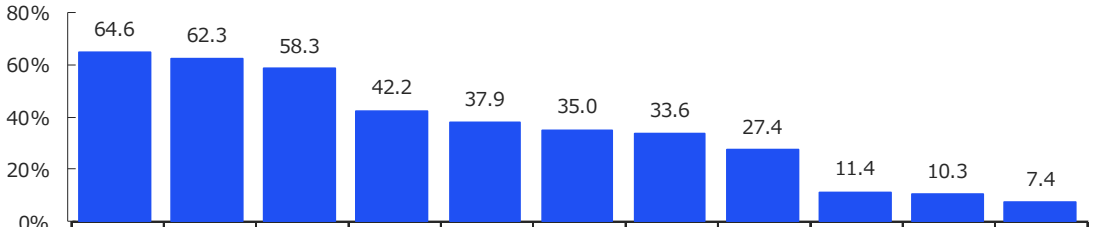
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_6_3 【医療・介護職】実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件をすべて選んでください。（MA）【採用予定が医療・介護職の人ベース】

【IT関連職】実務経験・資格不足時の採用検討条件

- 【全体】をみると「IT基礎知識を理解している」が最も高く64.6%。次いで「プログラミングの基礎を学んだことがある」（62.3%）と続く。
- 【情報通信業】では「データベースの基礎・SQL操作を学んだことがある」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【サービス業（上記以外）】では「ITパスポート相当の知識を学習している」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以下
全体－5pt以下
全体－10pt以下

		n=	IT基礎知識（OS・ネットワーク・セキュリティ）を理解している	プログラミングの基礎を学んだことがある	データベース基礎・SQL操作を学んだことがある	Webアプリ等の制作を経験したことがある	企業実習で現場を経験したことがある	クラウドサービス（AWS等）の基本操作を学んだことがある	チーム開発演習を経験したことがある	ITパスポート相当の知識を学習している	ポートフォリオを作成している	その他	検討しない
全体		446	64.6	62.3	58.3	42.2	37.9	35.0	33.6	27.4	11.4	10.3	7.4
業種別	製造業	23	65.2	60.9	60.9	43.5	30.4	26.1	21.7	26.1	13.0	-	4.3
	建設業	8	75.0	50.0	25.0	37.5	50.0	37.5	-	50.0	-	12.5	-
	情報通信業	341	66.9	66.0	63.3	43.1	38.7	37.5	36.7	25.5	10.9	11.4	7.3
	卸売・小売業	10	60.0	50.0	30.0	20.0	50.0	40.0	40.0	40.0	30.0	10.0	-
	医療・福祉	4	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	50.0	-	25.0	-
	宿泊・飲食業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（上記以外）	46	50.0	50.0	45.7	43.5	32.6	26.1	23.9	32.6	10.9	6.5	10.9
	運輸・物流業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-
	その他	13	61.5	38.5	15.4	30.8	30.8	15.4	30.8	23.1	15.4	7.7	15.4
従業員規模	1～9人	91	60.4	58.2	60.4	45.1	34.1	31.9	30.8	16.5	8.8	12.1	4.4
	10～29人	136	66.2	64.0	61.0	41.2	34.6	35.3	29.4	27.9	9.6	8.8	11.0
	30～99人	154	67.5	65.6	60.4	42.9	43.5	36.4	38.3	29.9	13.0	13.0	5.8
	100～299人	41	53.7	58.5	43.9	36.6	36.6	24.4	36.6	26.8	12.2	7.3	7.3
	300人以上	24	70.8	54.2	45.8	41.7	37.5	54.2	33.3	50.0	20.8	-	8.3

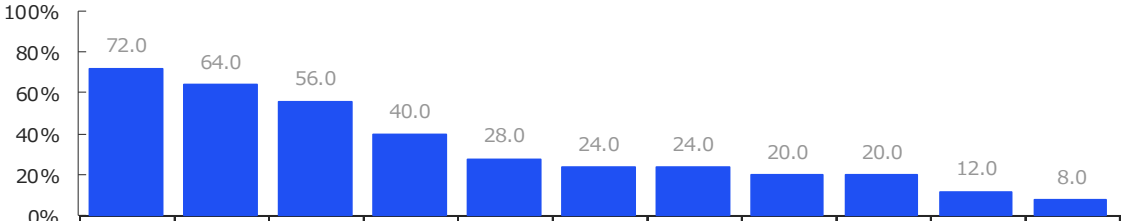
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_6_4 【IT関連職】実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件をすべて選んでください。（MA）【採用予定がIT関連職の人ベース】

【WEBデザイン職】実務経験・資格不足時の採用検討条件

- 参考値ではあるが、【全体】をみると「Web制作の基本的な考え方を理解している」が最も高く72.0%。次いで「Photoshop・Illustratorなどのデザインツールの基礎操作ができる」（64.0%）と続く。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	Web制作の基本的な考え方を理解している	Photoshop・Illustratorなどのデザインツールの基礎操作ができる	HTML・CSSの基礎を理解している	ポートフォリオを制作している	企業実習・制作実務演習を経験したことがある	レスポンシブサイト制作演習を学んだことがある	バナー制作等の練習を学んだことがある	CMSの基礎操作を学んだことがある	想定クライアント案件の練習を経験したことがある	その他	検討しない
全体		25	72.0	64.0	56.0	40.0	28.0	24.0	24.0	20.0	20.0	12.0	8.0
業種別	製造業	6	83.3	66.7	100.0	33.3	50.0	50.0	33.3	50.0	50.0	16.7	-
	建設業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	卸売・小売業	10	60.0	60.0	40.0	40.0	30.0	10.0	20.0	10.0	-	10.0	10.0
	医療・福祉	2	100.0	50.0	100.0	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	-
	宿泊・飲食業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業（上記以外）	3	66.7	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	66.7	33.3	-
	運輸・物流業	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他	2	100.0	100.0	100.0	100.0	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-
従業員規模	1～9人	10	60.0	60.0	50.0	30.0	20.0	10.0	10.0	20.0	30.0	30.0	10.0
	10～29人	10	90.0	60.0	60.0	40.0	30.0	30.0	40.0	30.0	20.0	-	-
	30～99人	4	50.0	75.0	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	-	-	25.0
	100～299人	1	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	300人以上	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

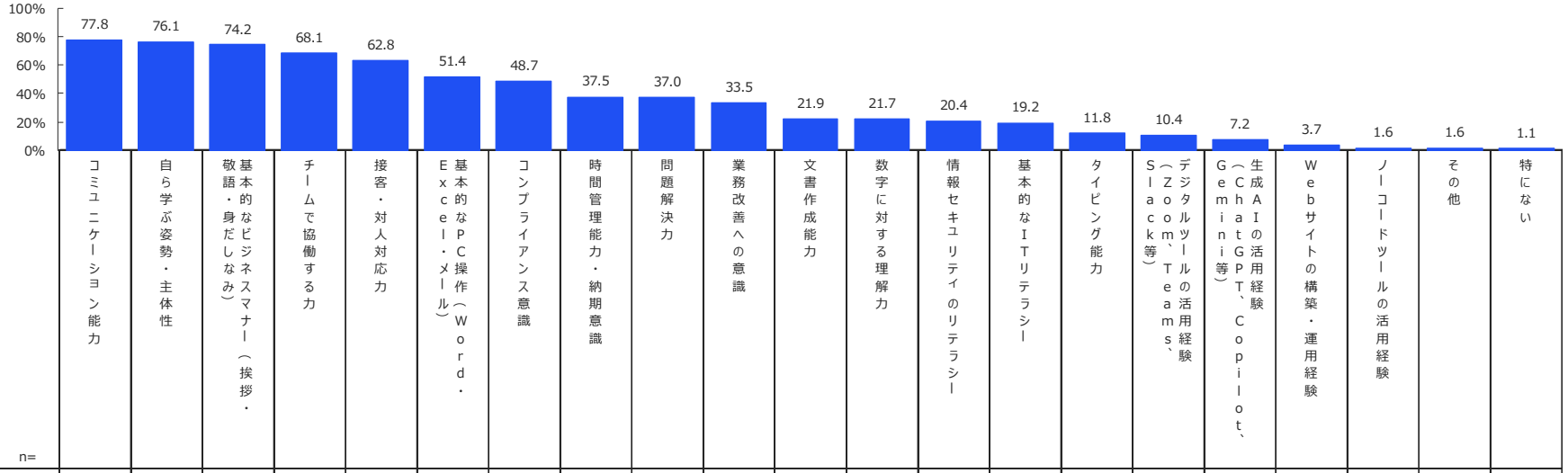
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_6_5 【WEBデザイン職】実務経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件をすべて選んでください。（MA）【採用予定がWebデザインの人ベース】

採用時に求めるスキル・リテラシー

- 【全体】をみると「コミュニケーション能力」が最も高く77.8%。次いで「自ら学ぶ姿勢・主体性」（76.1%）と続く。
- 【営業・販売職】【医療・介護職】【事務職】では「接客・対人対応力」が7割を超えており、【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【事務職】【IT関連職】では「基本的なPC操作」が【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【IT関連職】では「情報セキュリティのリテラシー」「基本的なITリテラシー」が半数を超えており、他の職種と比べて高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	コミュニケーション能力	自ら学ぶ姿勢・主体性	基本的なビジネスマナー（挨拶・敬語・身だしなみ）	チームで協働する力	接客・対人対応力	基本的なPC操作（Word・Excel・メール）	コンプライアンス意識	時間管理能力・納期意識	問題解決力	業務改善への意識	文書作成能力	数字に対する理解力	情報セキュリティのリテラシー	基本的なITリテラシー	タイピング能力	デジタルツールの活用経験（Zoom、Teams、Slack等）	生成AIの活用経験（ChatGPT、Copilot、Gemini等）	Webサイトの構築・運用経験	ノーコードツールの活用経験	その他	特にない
全体		12,270	77.8	76.1	74.2	68.1	62.8	51.4	48.7	37.5	37.0	33.5	21.9	21.7	20.4	19.2	11.8	10.4	7.2	3.7	1.6	1.6	1.1
業種別	製造業	1,863	76.2	77.3	70.3	64.3	36.6	50.8	42.9	46.4	38.6	40.2	18.9	27.1	18.9	17.6	8.3	9.4	7.2	2.6	1.1	1.4	1.2
	建設業	1,195	73.2	76.9	70.2	67.2	45.4	55.8	40.8	41.7	36.7	26.2	19.9	25.0	17.2	16.3	10.7	12.2	6.5	3.3	0.9	1.9	1.3
	情報通信業	411	85.6	84.2	78.8	67.2	50.6	64.7	56.4	51.3	48.9	34.3	39.7	26.8	56.0	60.8	21.9	26.3	27.5	16.3	9.0	1.9	0.2
	卸売・小売業	1,544	79.2	78.1	78.3	65.4	79.0	53.2	47.0	44.2	40.7	35.0	21.2	34.7	20.5	21.7	11.9	10.3	8.5	4.1	2.1	1.0	0.5
	医療・福祉	4,834	79.3	76.5	74.9	73.5	72.5	46.5	51.6	29.1	34.4	33.2	20.6	12.0	18.1	15.2	11.4	7.7	4.6	2.6	1.1	1.6	1.4
	宿泊・飲食業	100	83.0	74.0	79.0	74.0	87.0	45.0	53.0	39.0	43.0	46.0	16.0	26.0	14.0	15.0	10.0	8.0	4.0	4.0	2.0	-	-
	サービス業（上記以外）	1,220	77.6	73.1	76.9	62.7	64.7	59.0	50.3	41.0	38.2	32.7	26.9	27.5	24.5	23.9	15.1	14.3	10.5	5.2	2.5	2.0	0.6
	運輸・物流業	384	67.7	63.3	65.6	56.3	53.4	34.4	43.8	34.9	29.9	25.3	14.8	13.8	9.9	9.6	9.1	5.2	2.6	2.1	1.3	3.9	2.3
	その他	719	77.2	72.2	74.4	64.1	65.4	63.8	55.2	37.0	37.8	30.2	29.8	29.9	23.8	22.8	14.9	16.3	9.2	5.0	1.7	1.5	1.4
従業員規模	1～9人	2,097	74.3	75.8	73.2	61.7	70.7	53.4	40.0	38.1	39.1	31.9	25.2	24.8	20.6	20.3	15.5	12.1	9.5	6.9	2.1	2.0	1.6
	10～29人	3,146	76.2	77.2	73.7	66.8	63.4	52.7	46.7	39.4	39.4	34.4	22.3	23.9	20.4	19.9	12.5	10.9	7.7	4.3	1.6	1.8	1.1
	30～99人	4,023	78.4	76.2	75.1	69.6	60.2	51.5	50.8	37.1	36.2	33.9	22.3	20.4	19.4	18.2	10.1	10.3	6.7	2.9	1.9	1.7	1.0
	100～299人	2,015	80.0	74.2	73.2	71.7	58.7	47.8	51.1	33.7	33.0	32.9	18.2	17.3	19.6	17.3	8.9	8.2	5.3	1.6	1.0	1.0	1.2
	300人以上	989	83.5	77.0	76.1	72.5	63.4	50.1	59.5	39.3	36.5	33.3	19.8	21.6	25.4	22.1	14.5	10.4	7.0	2.7	1.1	1.6	0.6
採用予定の職種別	事務職	1,170	76.8	74.9	77.6	59.7	70.3	72.2	44.8	38.0	38.8	32.5	32.2	32.1	22.8	22.8	23.6	14.5	10.3	6.1	1.9	1.1	0.9
	営業・販売職	2,139	81.6	79.4	79.6	66.2	79.7	59.2	50.5	48.6	44.1	36.7	28.6	39.3	22.5	24.0	13.4	13.6	9.6	4.9	2.6	1.1	0.3
	医療・介護職	4,319	79.7	76.9	74.6	73.7	72.9	45.5	52.3	28.9	33.9	33.9	20.2	11.4	17.9	14.8	10.6	7.4	4.5	2.5	1.1	1.5	1.5
	IT関連職	446	86.1	84.5	78.0	67.7	51.1	63.9	57.6	50.7	49.8	36.8	39.7	28.5	55.2	61.4	22.0	26.2	27.4	16.8	9.6	2.0	0.4
	Webデザイン職	25	76.0	88.0	76.0	60.0	52.0	84.0	36.0	52.0	48.0	48.0	36.0	32.0	36.0	52.0	20.0	28.0	40.0	36.0	4.0	-	-
	その他	4,171	73.3	73.0	69.7	65.6	43.0	46.1	44.1	39.1	34.8	31.2	15.4	19.5	17.3	15.4	7.6	9.0	5.7	2.1	0.8	2.2	1.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q3_7　実務経験や資格の有無に関わらず、採用にあたって「できれば備えていてほしい」と考えるスキル・リテラシーは何ですか。（MA）

公的職業訓練修了者の採用意向

- 【全体】をみると公的職業訓練修了者への採用意向「採用したい・計」は80.3%となった。
- 【宿泊・飲食業】では「採用したい・計」が86.0%となり、【全体】と比べて5pt以上高くなった。

n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

(%)

		n=	採用したい・計		今後検討したい	採用予定はない	採用したい・計
			積極的に採用したい	条件が合えば採用したい			
全体		12,270	13.7	66.6	14.6	5.0	80.3
業種別	製造業	1,863	10.3	65.2	18.7	5.7	75.5
	建設業	1,195	16.5	65.5	14.1	3.8	82.0
	情報通信業	411	8.0	70.3	16.5	5.1	78.3
	卸売・小売業	1,544	10.4	69.4	15.5	4.7	79.8
	医療・福祉	4,834	17.9	65.7	11.8	4.5	83.7
	宿泊・飲食業	100	15.0	71.0	12.0	2.0	86.0
	サービス業（上記以外）	1,220	9.8	68.1	16.3	5.8	77.9
	運輸・物流業	384	9.4	66.4	19.3	4.9	75.8
	その他	719	9.0	66.8	15.9	8.3	75.8
従業員規模	1～9人	2,097	11.3	66.6	15.0	7.2	77.9
	10～29人	3,146	14.5	64.4	16.1	5.0	78.9
	30～99人	4,023	14.6	67.7	13.4	4.3	82.3
	100～299人	2,015	14.0	67.2	14.5	4.2	81.3
	300人以上	989	12.4	67.9	14.5	5.2	80.4
採用予定の職種別	事務職	1,170	9.9	70.3	15.6	4.3	80.2
	営業・販売職	2,139	12.2	69.9	14.1	3.8	82.1
	医療・介護職	4,319	19.0	65.7	11.2	4.1	84.8
	IT関連職	446	9.2	68.8	15.2	6.7	78.0
	Webデザイン職	25	8.0	72.0	16.0	4.0	80.0
	その他	4,171	10.6	64.5	18.2	6.7	75.1

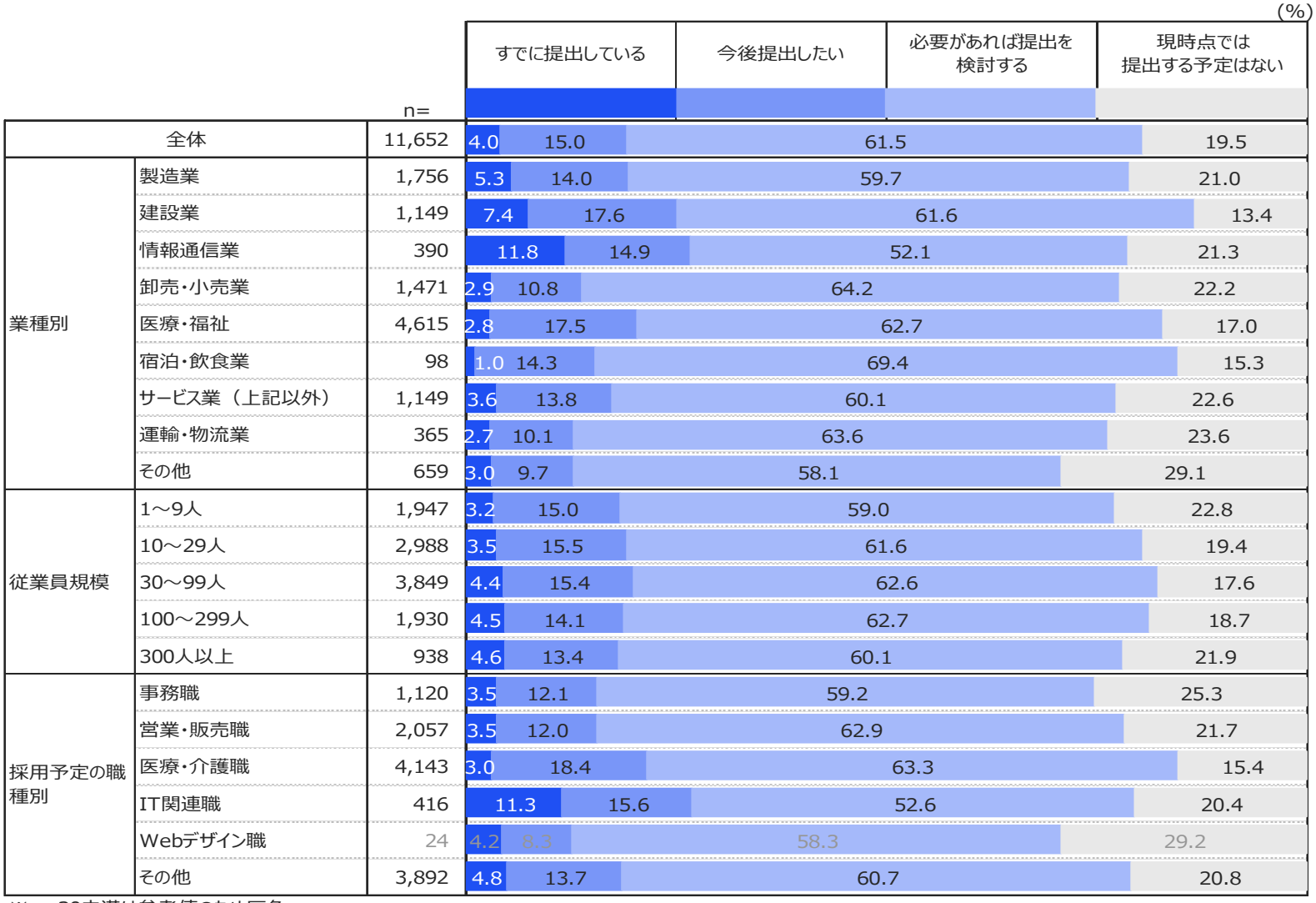
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_8 公的職業訓練の修了者について、採用意向として最も近いものを1つ選んでください。（SA）

公的職業訓練修了者向けの「歓迎求人」提出意向

- 【全体】をみると「すでに提出している」割合は4.0%となっており、また、「今後提出したい」は15.0%、「必要があれば提出を検討する」は61.5%と、7割以上が提出意向があることがうかがえる。

(%)



		n=	すでに提出している	今後提出したい	必要があれば提出を検討する	現時点では提出する予定はない
全体		11,652	4.0	15.0	61.5	19.5
業種別	製造業	1,756	5.3	14.0	59.7	21.0
	建設業	1,149	7.4	17.6	61.6	13.4
	情報通信業	390	11.8	14.9	52.1	21.3
	卸売・小売業	1,471	2.9	10.8	64.2	22.2
	医療・福祉	4,615	2.8	17.5	62.7	17.0
	宿泊・飲食業	98	1.0	14.3	69.4	15.3
	サービス業（上記以外）	1,149	3.6	13.8	60.1	22.6
	運輸・物流業	365	2.7	10.1	63.6	23.6
	その他	659	3.0	9.7	58.1	29.1
従業員規模	1～9人	1,947	3.2	15.0	59.0	22.8
	10～29人	2,988	3.5	15.5	61.6	19.4
	30～99人	3,849	4.4	15.4	62.6	17.6
	100～299人	1,930	4.5	14.1	62.7	18.7
	300人以上	938	4.6	13.4	60.1	21.9
採用予定の職種別	事務職	1,120	3.5	12.1	59.2	25.3
	営業・販売職	2,057	3.5	12.0	62.9	21.7
	医療・介護職	4,143	3.0	18.4	63.3	15.4
	IT関連職	416	11.3	15.6	52.6	20.4
	Webデザイン職	24	4.2	8.3	58.3	29.2
	その他	3,892	4.8	13.7	60.7	20.8

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q3_8_2　前問で「積極的に採用したい」「条件が合えば採用したい」「今後検討したい」いずれかを選択した方にお伺いします。公的職業訓練修了者を対象とした「歓迎求人」について、最も近いものを1つ選んでください。（SA）
【訓練修了生への採用意向・検討ありの人ベース】

DXを経営課題として位置付けているか

- 「DXを経営課題と位置付けている」と回答した割合は【全体】で56.4%となった。

(%)

		n=	はい	いいえ
全体		12,270	56.4	43.6
業種別	製造業	1,863	61.5	38.5
	建設業	1,195	57.2	42.8
	情報通信業	411	59.4	40.6
	卸売・小売業	1,544	54.5	45.5
	医療・福祉	4,834	55.4	44.6
	宿泊・飲食業	100	51.0	49.0
	サービス業（上記以外）	1,220	54.6	45.4
	運輸・物流業	384	58.3	41.7
	その他	719	52.9	47.1
従業員規模	1～9人	2,097	42.8	57.2
	10～29人	3,146	48.3	51.7
	30～99人	4,023	60.0	40.0
	100～299人	2,015	66.3	33.7
	300人以上	989	75.9	24.1
採用予定の職種別	事務職	1,170	54.8	45.2
	営業・販売職	2,139	58.6	41.4
	医療・介護職	4,319	57.0	43.0
	IT関連職	446	58.1	41.9
	Webデザイン職	25	64.0	36.0
	その他	4,171	54.8	45.2

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_1　DXを経営課題として位置付けていますか。（SA）

DXの取組状況

- 【全体】をみると「全社的にデジタル化・DXを推進している」と回答したのは33.8%であった。
- 【情報通信業】では半数以上が「全社的にデジタル化・DXを推進している」と回答し、他の業種と比べて高くなった。
- 【宿泊・飲食業】では「一部の業務で限定的にデジタル化を進めている」が半数超となった。

(%)

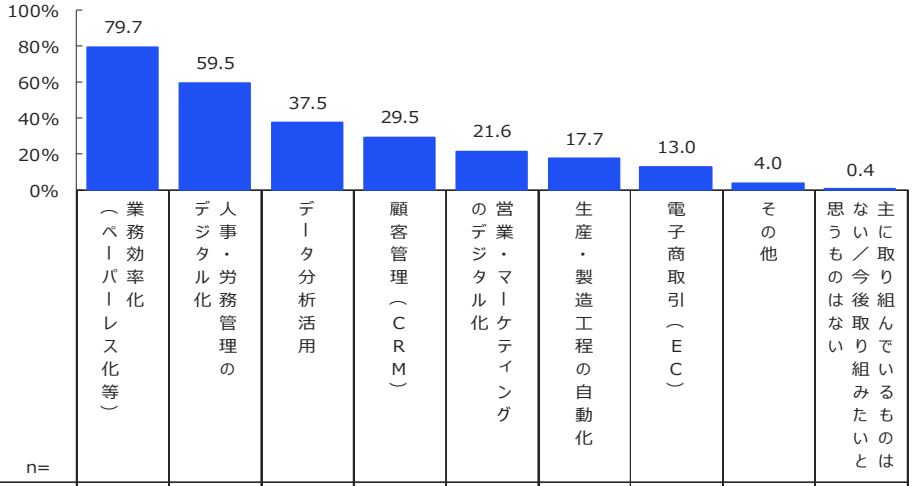
		n=	全社的にデジタル化・DXを推進している	部門・チーム単位でデジタル化・DXを進めている	一部の業務で限定的にデジタル化を進めている	デジタル化・DXに今後取り組みたいと考えている	現時点では取り組む予定は特にない	
全体		6,916	33.8	14.1	31.3	19.8	1.1	
業種別	製造業	1,145	29.6	18.2	31.9	19.5	0.9	
	建設業	684	31.0	16.7	30.4	20.5	1.5	
	情報通信業	244	55.3	13.5	21.7	9.4		
	卸売・小売業	842	34.0	13.2	31.1	20.8	1.0	
	医療・福祉	2,680	33.4	13.1	33.2	19.3	1.0	
	宿泊・飲食業	51	19.6	9.8	54.9	13.7	2.0	
	サービス業（上記以外）	666	35.9	12.6	28.2	22.2	1.1	
	運輸・物流業	224	33.9	11.6	27.7	25.0	1.8	
	その他	380	37.9	11.8	27.9	20.8	1.6	
従業員規模	1～9人	898	34.5	6.9	32.0	24.4	2.2	
	10～29人	1,518	30.4	11.7	33.7	22.7	1.6	
	30～99人	2,413	30.7	15.3	33.7	19.6	0.8	
	100～299人	1,336	34.3	18.0	29.2	18.0	0.5	
	300人以上	751	49.0	17.0	21.4	12.1	0.4	
採用予定の職種別	事務職	641	39.2	11.5	27.8	20.1	1.4	
	営業・販売職	1,253	34.5	13.6	30.4	20.7	0.8	
	医療・介護職	2,463	33.2	13.4	33.3	19.2	0.9	
	IT関連職	259	50.6	17.4	21.2	10.4	0.4	
	Webデザイン職	16	25.0	25.0	37.5	12.5		
	その他	2,284	30.7	15.5	31.6	20.9	1.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_2 DXの取組状況について、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

主に取り組んでいる/今後取り組みたいDX分野

- 【全体】をみると「業務効率化」が最も高く79.7%。次いで「人事・労務管理のデジタル化」（59.5%）と続く。
- 【製造業】では「生産・製造工程の自動化」が6割を超え、業界特有のDXの取り組みであることがうかがえる。
- 【運輸・物流業】では「人事・労務管理のデジタル化」が7割を超え、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 従業員規模が大きくなるほど、「人事・労務管理のデジタル化」に対する意識が高まる傾向があり、【100～299人】【300人以上】では7割超となった。



		n=	業務効率化（ペーパーレス化等）	人事・労務管理のデジタル化	データ分析活用	顧客管理（CRM）	営業・マーケティングのデジタル化	生産・製造工程の自動化	電子商取引（EC）	その他	主に取り組んでいるものはない／今後取り組みたいと思うものはない
全体		6,916	79.7	59.5	37.5	29.5	21.6	17.7	13.0	4.0	0.4
業種別	製造業	1,145	76.8	59.5	40.3	24.8	23.8	61.3	15.8	1.9	0.2
	建設業	684	78.1	56.4	28.4	28.9	20.9	15.5	20.5	4.7	0.6
	情報通信業	244	79.1	68.9	43.4	37.7	38.9	16.8	25.8	2.5	-
	卸売・小売業	842	78.1	58.2	44.3	42.9	43.2	10.3	21.7	1.4	0.5
	医療・福祉	2,680	82.3	59.5	34.4	23.3	9.8	5.6	5.9	6.1	0.4
	宿泊・飲食業	51	78.4	54.9	41.2	37.3	21.6	5.9	27.5	3.9	-
	サービス業（上記以外）	666	78.1	59.2	41.6	41.0	29.0	12.0	13.4	3.8	0.5
	運輸・物流業	224	80.4	70.1	39.7	28.6	25.0	12.1	13.8	2.7	-
	その他	380	80.0	57.1	40.0	33.4	25.8	7.9	11.3	2.4	0.3
従業員規模	1～9人	898	72.4	42.3	33.5	39.1	26.3	10.7	15.5	4.6	1.3
	10～29人	1,518	76.5	49.9	35.3	34.1	23.4	15.5	14.1	4.5	0.4
	30～99人	2,413	82.3	61.2	37.2	27.1	20.6	20.9	12.4	4.0	0.2
	100～299人	1,336	81.4	71.1	37.8	23.4	18.1	19.8	11.0	3.0	0.1
	300人以上	751	83.6	73.4	47.3	27.6	22.0	16.9	13.7	4.1	-
採用予定の職種別	事務職	641	76.8	50.4	37.3	30.9	18.9	19.0	14.4	4.8	0.5
	営業・販売職	1,253	77.7	60.3	44.6	45.0	46.1	15.5	19.8	1.3	0.2
	医療・介護職	2,463	83.1	60.3	34.3	23.3	9.8	5.4	5.6	5.7	0.4
	IT関連職	259	78.8	66.8	42.1	36.7	34.0	19.3	24.3	2.3	0.4
	Webデザイン職	16	68.8	37.5	56.3	62.5	62.5	25.0	43.8	-	-
	その他	2,284	78.2	60.1	36.5	26.3	20.0	31.6	15.5	3.7	0.4

※n=30未満は参考値のため灰色。　※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_3　主に取り組んでいる、または今後取り組みたいDX分野について、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

生成AIの業務利用状況

- 【全体】をみると「全社的に日常的に活用している」が1割程度、「一部の部門・職種で活用している」は半数程度となった。
- 【情報通信業】では「全社的に日常的に活用している」が4割近く、「一部の部門・職種で活用している」は半数程度となり、活用している割合は9割となった。

(%)

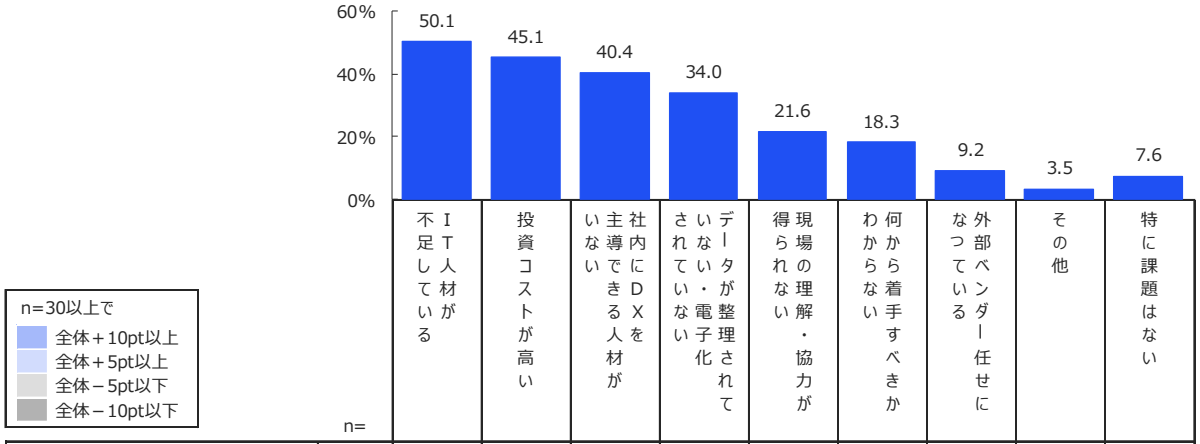
		n=	全社的に日常的に活用している	一部の部門・職種で活用している	現在は利用していない（今後検討したい）	現在は利用していない（予定はない）
全体		6,916	10.5	51.3	31.4	6.8
業種別	製造業	1,145	8.6	56.2	30.0	5.2
	建設業	684	10.7	49.4	32.5	7.5
	情報通信業	244	39.3	51.6	8.2	0.8
	卸売・小売業	842	9.7	52.5	32.3	5.5
	医療・福祉	2,680	6.8	50.2	34.4	8.5
	宿泊・飲食業	51	2.0	68.6	21.6	7.8
	サービス業（上記以外）	666	17.6	49.5	28.1	4.8
	運輸・物流業	224	7.1	46.4	38.4	8.0
	その他	380	15.3	48.2	28.4	8.2
従業員規模	1～9人	898	15.5	38.5	33.7	12.2
	10～29人	1,518	10.0	47.0	34.5	8.6
	30～99人	2,413	7.4	53.5	33.3	5.7
	100～299人	1,336	9.5	55.6	29.6	5.3
	300人以上	751	17.0	60.2	19.7	3.1
採用予定の職種別	事務職	641	14.4	47.3	31.4	7.0
	営業・販売職	1,253	10.5	52.6	30.6	6.2
	医療・介護職	2,463	6.6	50.4	34.8	8.2
	IT関連職	259	35.9	52.9	10.8	0.4
	Webデザイン職	16	25.0	68.8	6.3	
	その他	2,284	10.6	52.3	30.7	6.4

※n＝30未満は参考値のため灰色。

Q4_4　生成AIの業務利用状況について、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

DX推進における課題

- 【全体】をみると「IT人材が不足している」が最も高く50.1%。次いで「投資コストが高い」（45.1%）と続く。
- 【医療・福祉】では「投資コストが高い」が56.8%と、他の業種と比べて10pt以上高くなった。
- 【製造業】では、「IT人材が不足している」「データが整理されていない・電子化されていない」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【宿泊・飲食業】では「何から着手すべきかわからない」が3割近くとなり、【全体】と比べて10pt以上高くなった。



		n=	IT人材が不足している	投資コストが高い	社内にDXを主導できる人材がいない	データが整理されていない・電子化されていない	現場の理解・協力が得られない	何から着手すべきかわからない	外部ベンダー任せになっている	その他	特に課題はない
全体		6,916	50.1	45.1	40.4	34.0	21.6	18.3	9.2	3.5	7.6
業種別	製造業	1,145	56.1	38.1	42.6	39.1	21.5	18.0	7.7	3.6	5.8
	建設業	684	52.6	38.2	44.3	37.0	26.8	19.4	6.7	3.4	8.9
	情報通信業	244	31.6	42.2	19.3	26.6	3.7	6.1	1.6	6.1	20.5
	卸売・小売業	842	48.9	39.0	39.9	34.7	19.4	17.0	9.7	2.9	9.1
	医療・福祉	2,680	48.2	56.8	40.3	30.0	23.4	19.7	11.4	3.5	5.7
	宿泊・飲食業	51	51.0	37.3	43.1	41.2	29.4	29.4	7.8	-	7.8
	サービス業（上記以外）	666	54.4	34.2	39.9	36.2	17.9	16.8	9.2	3.3	10.1
	運輸・物流業	224	45.5	40.2	41.1	36.2	23.7	20.1	8.9	3.6	6.7
	その他	380	51.3	35.3	42.1	37.9	21.6	17.9	7.1	3.7	9.5
従業員規模	1～9人	898	36.2	42.1	36.0	27.2	14.0	18.9	12.8	3.5	9.9
	10～29人	1,518	44.8	42.4	40.7	32.4	18.9	20.5	8.6	4.0	9.4
	30～99人	2,413	53.9	46.9	43.8	36.0	24.1	18.1	9.0	3.1	6.4
	100～299人	1,336	55.9	49.6	41.8	34.7	25.5	18.2	9.2	3.6	5.2
	300人以上	751	55.1	40.9	31.6	37.5	21.4	13.8	7.1	3.9	9.7
採用予定の職種別	事務職	641	53.4	35.4	42.1	34.8	17.0	17.5	12.5	3.6	7.3
	営業・販売職	1,253	52.2	39.3	41.3	37.5	20.1	17.5	8.5	3.0	8.5
	医療・介護職	2,463	48.7	57.5	40.7	30.4	24.4	20.0	11.0	3.4	5.6
	IT関連職	259	33.6	44.0	23.2	27.0	7.7	5.8	2.7	4.2	21.2
	Webデザイン職	16	68.8	31.3	56.3	37.5	-	-	18.8	6.3	-
	その他	2,284	51.4	38.0	40.8	36.4	22.5	18.6	7.5	3.7	8.0

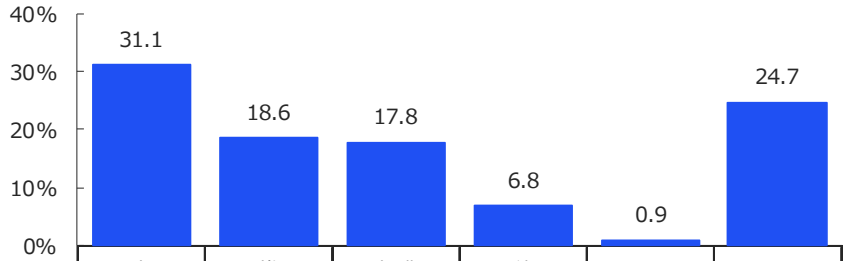
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_5 DX推進における課題として当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

採用したいDX人材のタイプ

- 【全体】をみると「実装・運用型」が最も高く31.1%。次いで「推進リーダー型」（18.6%）と続く。
- 【宿泊・飲食業】では「戦略立案型」が13.7%と【全体】と比べて5pt以上高くなった。
- 【情報通信業】では「推進リーダー型」が29.5%と【全体】と比べて10pt以上高くなった。



n=30以上で
全体＋10pt以上
全体＋5pt以上
全体－5pt以下
全体－10pt以下

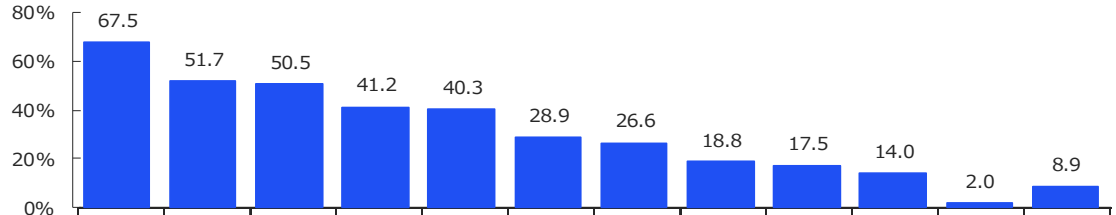
		n=	実装・運用型	推進リーダー型	業務デジタル化支援型	戦略立案型	その他	まだわからない
全体		6,916	31.1	18.6	17.8	6.8	0.9	24.7
業種別	製造業	1,145	32.6	20.9	15.4	7.9	0.5	22.8
	建設業	684	34.6	16.8	17.5	7.2	0.7	23.1
	情報通信業	244	29.9	29.5	9.0	9.4	2.5	19.7
	卸売・小売業	842	31.9	17.8	16.7	9.6	0.8	23.0
	医療・福祉	2,680	29.0	18.5	19.9	5.1	1.0	26.5
	宿泊・飲食業	51	41.2	9.8	9.8	13.7	-	25.5
	サービス業（上記以外）	666	33.5	17.9	18.6	7.2	1.2	21.6
	運輸・物流業	224	26.8	16.1	20.5	6.7	0.4	29.5
	その他	380	31.1	14.5	17.6	6.1	1.3	29.5
従業員規模	1～9人	898	30.7	12.7	20.6	6.3	0.8	28.8
	10～29人	1,518	30.0	17.1	20.0	7.9	1.1	24.0
	30～99人	2,413	32.2	20.4	17.5	6.5	0.8	22.5
	100～299人	1,336	31.9	21.4	16.5	5.5	0.8	23.9
	300人以上	751	28.8	18.1	13.4	8.7	1.5	29.6
採用予定の職種別	事務職	641	32.6	16.2	19.2	5.6	0.8	25.6
	営業・販売職	1,253	30.0	19.6	16.4	10.0	1.2	22.8
	医療・介護職	2,463	29.2	19.0	19.7	5.2	1.0	25.8
	IT関連職	259	35.9	29.0	6.6	10.0	0.8	17.8
	Webデザイン職	16	37.5	31.3	6.3	12.5	-	12.5
	その他	2,284	32.8	17.1	17.5	6.8	0.7	25.0

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_6 採用したいDX人材のタイプについて、最も当てはまるものを1つ選んでください。（SA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

DX人材に求めるスキル

- 【全体】をみると「業務改善スキル」が最も高く67.5%。次いで「セキュリティ対策知識」（51.7%）と続く。
- 【情報通信業】では「業務改善スキル」「セキュリティ対策知識」だけでなく「基本的なITリテラシー」「AIやAIエージェント活用の基礎理解」「プロジェクトマネジメント」も半数を超え、【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	業務改善スキル	セキュリティ対策知識	基本的なITリテラシー	AIやAIエージェント活用の基礎理解	データ分析（Excel・BIツール等）	クラウドサービス活用	プロジェクトマネジメント	プログラミング基礎	ベンダー調整能力	RPA活用	その他	特にない
全体		6,916	67.5	51.7	50.5	41.2	40.3	28.9	26.6	18.8	17.5	14.0	2.0	8.9
業種別	製造業	1,145	70.3	52.0	49.7	43.0	44.6	27.2	28.5	25.2	18.0	21.9	1.6	7.2
	建設業	684	66.2	47.8	49.3	40.4	39.3	35.4	23.7	17.0	14.8	12.0	2.9	7.5
	情報通信業	244	65.6	61.1	57.8	56.1	37.7	40.2	52.5	40.6	24.2	21.7	3.7	6.6
	卸売・小売業	842	67.3	51.8	49.0	39.2	42.6	28.4	25.9	19.0	15.1	15.1	1.3	9.5
	医療・福祉	2,680	68.1	52.2	50.4	39.2	37.1	27.2	25.0	14.2	18.8	8.7	2.3	9.7
	宿泊・飲食業	51	74.5	45.1	45.1	37.3	39.2	33.3	23.5	11.8	13.7	7.8	-	9.8
	サービス業（上記以外）	666	65.9	53.5	53.5	45.3	44.4	29.9	28.1	19.8	18.8	18.5	1.8	7.8
	運輸・物流業	224	66.1	41.1	42.4	33.9	39.3	26.3	21.0	21.9	12.9	14.7	0.9	13.4
	その他	380	61.8	52.4	55.3	43.4	42.4	27.6	23.9	17.9	14.7	16.6	1.1	9.7
従業員規模	1～9人	898	59.5	43.4	43.1	35.9	35.2	27.3	17.7	15.3	13.4	8.2	2.4	13.7
	10～29人	1,518	66.9	49.0	46.0	38.3	39.1	28.9	20.9	17.1	12.8	9.9	1.6	9.7
	30～99人	2,413	69.1	52.3	52.1	42.6	40.5	29.0	27.6	19.6	17.0	13.4	1.9	7.7
	100～299人	1,336	70.7	56.5	54.0	42.4	41.3	28.5	31.4	19.6	22.8	17.4	1.9	6.3
	300人以上	751	67.8	56.9	57.5	46.6	46.7	31.0	36.9	22.5	24.5	25.2	2.5	9.9
採用予定の職種別	事務職	641	66.1	51.3	49.5	42.4	43.5	29.2	20.4	18.9	17.9	17.2	0.8	10.0
	営業・販売職	1,253	66.8	52.5	51.0	41.3	43.7	29.4	26.3	20.0	16.0	16.8	2.2	8.1
	医療・介護職	2,463	69.0	52.9	50.7	39.4	37.8	27.6	25.4	14.6	19.6	9.1	2.4	9.4
	IT関連職	259	68.0	60.2	60.6	55.6	38.2	40.2	54.1	41.7	26.3	24.3	2.3	6.2
	Webデザイン職	16	62.5	50.0	56.3	50.0	43.8	18.8	31.3	37.5	-	18.8	-	-
	その他	2,284	66.7	49.2	49.3	41.0	40.6	28.7	26.7	19.8	15.2	15.7	1.8	8.8

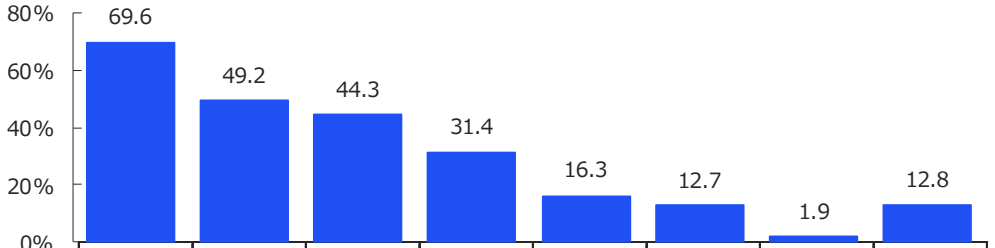
※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_7 DX人材に求めるスキルについて、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

公的職業訓練に期待するDX関連の内容

- 【全体】をみると「業務改善とITの基礎」が最も高く69.6%。次いで「セキュリティ対策」（49.2%）と続く。
- 【情報通信業】では「AI活用入門」が54.9%となり、【全体】と比べて10pt以上高くなった。
- 【情報通信業】【卸売・小売業】では「データ分析実践講座」が【全体】と比べて5pt以上高くなった。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	業務改善とITの基礎	セキュリティ対策	AI活用入門	データ分析実践講座	RPA実務研修	ノーコードツール活用	その他	特に期待しない
全体		6,916	69.6	49.2	44.3	31.4	16.3	12.7	1.9	12.8
業種別	製造業	1,145	70.5	47.6	44.5	36.2	22.9	15.3	1.4	11.5
	建設業	684	70.0	42.3	45.3	28.1	14.9	12.6	2.2	12.7
	情報通信業	244	66.8	57.0	54.9	38.1	25.8	22.5	2.9	11.9
	卸売・小売業	842	69.5	48.3	45.4	36.5	19.0	14.4	1.4	12.5
	医療・福祉	2,680	70.8	51.6	43.7	27.6	11.3	10.3	2.1	13.0
	宿泊・飲食業	51	72.5	43.1	41.2	31.4	9.8	2.0	-	11.8
	サービス業（上記以外）	666	67.6	51.7	45.0	33.0	20.4	13.7	2.4	12.5
	運輸・物流業	224	62.9	38.4	35.3	30.4	14.3	11.2	1.3	15.6
	その他	380	66.3	49.7	42.4	32.6	17.9	12.1	1.1	15.5
従業員規模	1～9人	898	61.6	45.8	41.9	26.5	11.6	10.9	1.9	15.9
	10～29人	1,518	70.7	46.9	44.2	30.4	12.7	12.5	2.0	12.6
	30～99人	2,413	70.7	49.5	44.8	30.7	16.5	12.8	1.8	12.2
	100～299人	1,336	72.8	53.2	46.1	33.8	19.1	11.9	1.6	10.3
	300人以上	751	67.6	49.8	43.1	37.7	24.0	16.2	2.3	15.6
採用予定の職種別	事務職	641	66.9	50.1	46.3	33.1	18.9	13.6	0.9	12.3
	営業・販売職	1,253	68.9	49.5	47.0	36.4	20.4	14.7	1.4	11.1
	医療・介護職	2,463	71.5	52.0	43.9	27.6	11.2	10.4	2.2	12.9
	IT関連職	259	68.0	56.8	51.4	39.8	28.2	22.4	1.5	12.4
	Webデザイン職	16	75.0	50.0	75.0	56.3	25.0	12.5	-	6.3
	その他	2,284	68.8	45.0	41.8	31.3	17.6	12.7	2.1	13.9

※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q4_8 公的職業訓練に期待するDX関連の内容として、当てはまるものをすべて選んでください。（MA）【DXを経営課題として位置付けている企業ベース】

DX関連スキルを身につけた人材の採用意向

- 【全体】をみると「即戦力として採用したい」は6.4%、「条件が合えば即戦力として採用したい」は55.1%となった。
- 【宿泊・飲食業】では「条件が合えば即戦力として採用したい」が66.7%と【全体】と比べて10pt以上高くなった。

(%)

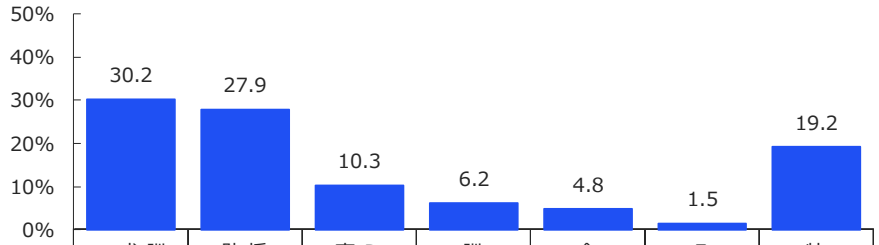
		n=	即戦力として採用したい	条件が合えば即戦力として採用したい	採用後にスキルアップのための訓練をする前提で検討したい	現時点では予定なし
全体		6,031	6.4	55.1	11.5	27.1
業種別	製造業	1,013	5.8	55.9	12.2	26.1
	建設業	597	6.9	58.5	11.2	23.5
	情報通信業	215	6.0	59.5	16.7	17.7
	卸売・小売業	737	6.6	56.9	12.6	23.9
	医療・福祉	2,331	6.5	53.0	9.6	30.9
	宿泊・飲食業	45	8.9	66.7	6.7	17.8
	サービス業（上記以外）	583	5.7	56.8	13.4	24.2
	運輸・物流業	189	7.9	54.5	12.7	24.9
	その他	321	5.6	50.2	13.7	30.5
従業員規模	1～9人	755	6.8	54.0	11.5	27.7
	10～29人	1,326	6.9	58.1	10.6	24.4
	30～99人	2,118	5.9	55.3	12.0	26.8
	100～299人	1,198	5.9	54.7	11.0	28.4
	300人以上	634	7.3	50.2	12.1	30.4
採用予定の職種別	事務職	562	6.8	55.3	11.2	26.7
	営業・販売職	1,114	7.2	59.7	11.2	21.9
	医療・介護職	2,146	6.5	53.5	9.6	30.4
	IT関連職	227	7.5	59.0	13.2	20.3
	Webデザイン職	15	26.7	53.3	6.7	13.3
	その他	1,967	5.4	53.6	13.6	27.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q4_9 前問で挙げたDX関連スキルを身につけた人材について、採用意向として最も近いものを1つ選んでください。（SA）【公的職業訓練にDX関連の内容を期待している企業ベース】

公的職業訓練に関して、行政に特に強化してほしい取組

- 【全体】をみると「訓練修了生と求人企業のマッチング強化」が最も高く30.2%。次いで「採用にかかる助成」（27.9%）と続く。
- 【情報通信業】では「訓練内容の高度化」が21.4%となっており、他の業種と比べて高くなっている。



n=30以上で
- 全体＋10pt以上
- 全体＋5pt以上
- 全体－5pt以下
- 全体－10pt以下

		n=	訓練修了生と求人企業のマッチング強化	採用にかかる助成	DX人材育成支援（助成金等）	訓練内容の高度化	企業実習の拡充	その他	特になし
全体		12,270	30.2	27.9	10.3	6.2	4.8	1.5	19.2
業種別	製造業	1,863	33.0	24.5	10.5	6.9	4.8	1.3	19.1
	建設業	1,195	37.7	22.7	10.5	6.3	4.4	1.7	16.8
	情報通信業	411	21.7	25.8	10.5	21.4	4.6	1.5	14.6
	卸売・小売業	1,544	27.9	28.5	9.9	4.9	5.2	1.0	22.6
	医療・福祉	4,834	29.5	31.9	10.6	4.9	4.2	1.5	17.4
	宿泊・飲食業	100	26.0	29.0	7.0	3.0	9.0	1.0	25.0
	サービス業（上記以外）	1,220	30.0	25.0	10.7	6.4	5.8	1.9	20.2
	運輸・物流業	384	25.0	31.8	9.4	3.6	6.0	1.8	22.4
	その他	719	28.1	21.6	9.2	8.2	4.9	1.5	26.6
従業員規模	1～9人	2,097	24.1	31.9	8.3	6.1	4.1	1.4	24.2
	10～29人	3,146	30.3	28.4	9.4	6.2	4.1	1.4	20.2
	30～99人	4,023	31.8	26.2	11.3	6.5	5.7	1.6	16.9
	100～299人	2,015	32.5	28.6	11.4	5.4	4.8	1.2	16.1
	300人以上	989	31.1	23.4	11.4	7.0	4.8	1.6	20.7
採用予定の職種別	事務職	1,170	27.6	24.3	10.9	6.8	4.3	1.2	25.0
	営業・販売職	2,139	30.0	28.1	10.1	5.4	5.1	1.1	20.1
	医療・介護職	4,319	29.5	32.6	10.8	4.8	4.3	1.5	16.5
	IT関連職	446	24.0	24.2	11.2	20.0	5.2	1.6	13.9
	Webデザイン職	25	28.0	16.0	20.0	24.0	4.0	-	8.0
	その他	4,171	32.3	24.4	9.7	6.3	5.1	1.7	20.5

※n=30未満は参考値のため灰色。

※全体の値を基準に降順並び替え

Q5_1 公的職業訓練に関して、行政に特に強化してほしい取り組みを1つ選んでください。（SA）

資料４

障害者の職業訓練について

ハロートレーニング
急がば学べ

障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,291人、就職率：70.9%】　※数値は令和６年度実績

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

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

ビジネス情報系での訓練風景

総合訓練科での訓練風景

CAD設計科での訓練風景

一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：777人、就職率：80.1%】

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

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,359人、就職率：41.0%】

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

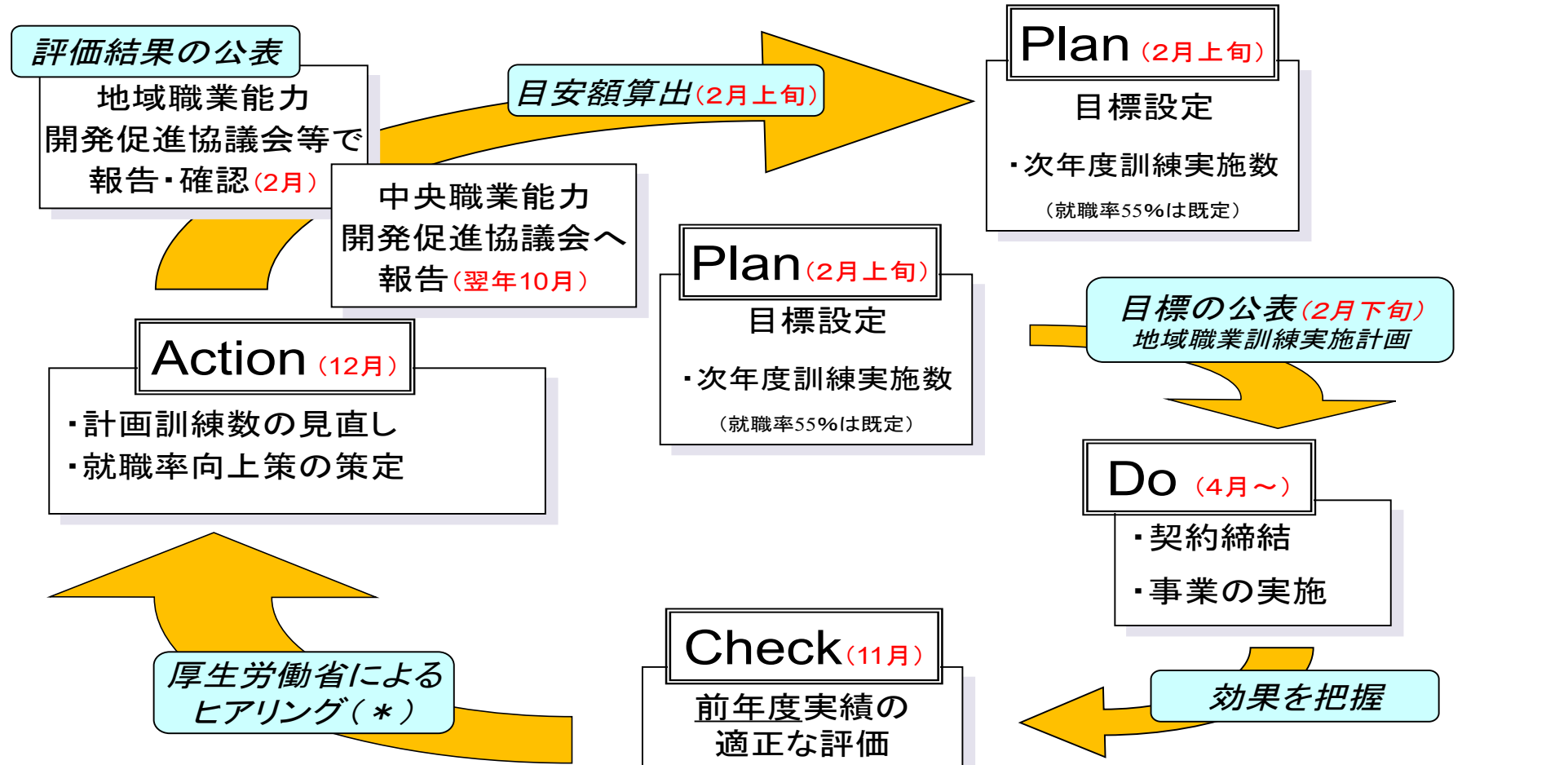
＜訓練コースの例＞
①知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
②実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
③特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）

実践能力習得コースの訓練風景

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られ、また、就職率の目標未達成の状況が続いていることから、**令和７年度より令和11年度までの５年間について訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価の本格実施を行う**。

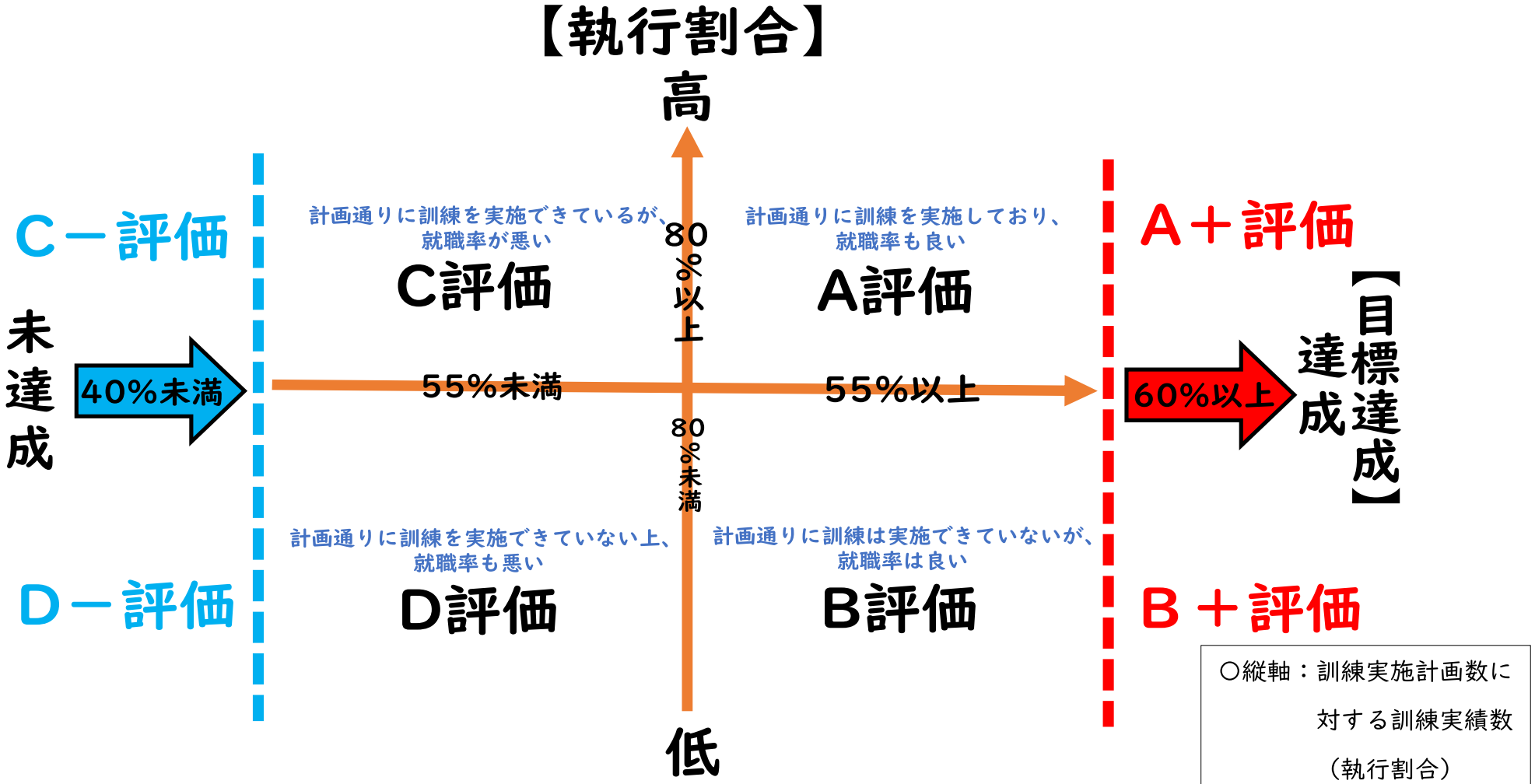
障害者委託訓練の目標管理サイクル



（＊）２年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

障害者委託訓練のPDCA評価方法



○縦軸：訓練実施計画数に対する訓練実績数（執行割合）

○横軸：就職率

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

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

※CP：就職者1人当たりの委託料（評価対象年度における就職者数／評価対象年度における委託料総額）の観点から全都道府県を比較し、相対的にCPが悪い場合（数値が高い）には次年度予算をゆるやか（1%水準）に減額、相対的にCPが良い場合には次年度予算をゆるやかに増額する。

令和6年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R5	R6					目標（55%）		執行割合	
		（前年度）評価	評価	委託費確定額（千円）	受講者数（人）	就職者数（人）	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価
1	北海道	B+	D-	27,261	31	9	72	30.0%	不十分	43.1%	低
2	青森	B+	B+	16,193	26	17	34	70.8%	優良	76.5%	低
3	岩手	B+	D	17,016	20	9	26	50.0%	やや不十分	76.9%	低
4	宮城	D	C-	8,335	17	4	21	23.5%	不十分	81.0%	高
5	秋田	B	C	15,509	27	11	31	44.0%	やや不十分	87.1%	高
6	山形	D-	D-	8,625	16	5	40	31.3%	不十分	40.0%	低
7	福島	A+	A+	39,353	62	35	62	64.8%	優良	100.0%	高
8	茨城	D	B	14,913	25	13	60	56.5%	良好	41.7%	低
9	栃木	D-	B+	12,118	18	11	41	64.7%	優良	43.9%	低
10	群馬	B+	B	20,190	23	13	50	59.1%	良好	46.0%	低
11	埼玉	C-	C-	42,947	197	34	240	18.3%	不十分	82.1%	高
12	千葉	C-	D	47,923	106	41	148	40.2%	やや不十分	71.6%	低
13	東京	C-	D-	139,895	477	52	650	12.2%	不十分	73.4%	低
14	神奈川	D-	D	55,672	89	37	199	45.1%	やや不十分	44.7%	低
15	新潟	B+	B+	61,524	33	20	160	66.7%	優良	20.6%	低
16	富山	B	B+	12,425	35	25	49	73.5%	優良	71.4%	低
17	石川	A+	A+	11,954	21	16	17	94.1%	優良	123.5%	高
18	福井	B+	B+	5,386	2	2	15	100.0%	優良	13.3%	低
19	山梨	D	D-	17,612	26	9	57	37.5%	不十分	45.6%	低
20	長野	D-	D	57,072	110	48	159	48.0%	やや不十分	69.2%	低
21	岐阜	D	D-	17,741	14	5	33	35.7%	不十分	42.4%	低
22	静岡	B+	B+	85,241	79	47	210	63.5%	優良	37.6%	低
23	愛知	D	B	55,450	107	57	148	57.0%	良好	72.3%	低
24	三重	A+	B+	22,948	15	13	37	100.0%	優良	40.5%	低
25	滋賀	D	B+	9,034	11	8	15	100.0%	優良	73.3%	低
26	京都	D	D-	52,338	45	15	94	36.6%	不十分	47.9%	低
27	大阪	D	D	56,141	88	39	138	52.0%	やや不十分	63.8%	低
28	兵庫	D	D-	29,033	50	11	73	25.0%	不十分	68.5%	低
29	奈良	B+	D	7,811	14	4	22	40.0%	やや不十分	63.6%	低
30	和歌山	D	D-	14,861	12	1	52	8.3%	不十分	23.1%	低
31	鳥取	B+	B+	13,525	8	8	12	100.0%	優良	66.7%	低
32	島根	B+	B+	36,442	53	31	75	67.4%	優良	70.7%	低
33	岡山	B+	B+	4,401	4	2	16	66.7%	優良	25.0%	低
34	広島	C	C	28,099	62	27	67	45.8%	やや不十分	92.5%	高
35	山口	B+	B+	25,308	35	22	68	68.8%	優良	51.5%	低
36	徳島	D-	D-	13,587	9	2	20	22.2%	不十分	45.0%	低
37	香川	B+	B	11,656	12	7	30	58.3%	良好	40.0%	低
38	愛媛	B	B	40,080	42	21	86	56.8%	良好	48.8%	低
39	高知	B+	A+	22,770	25	18	29	81.8%	優良	86.2%	高
40	福岡	D-	B	37,292	46	25	114	56.8%	良好	40.4%	低
41	佐賀	B+	B+	21,954	28	18	55	69.2%	優良	50.9%	低
42	長崎	D	D-	14,464	24	7	52	29.2%	不十分	46.2%	低
43	熊本	D-	D-	31,430	39	12	95	35.3%	不十分	41.1%	低
44	大分	B+	B+	51,846	39	23	97	67.6%	優良	40.2%	低
45	宮崎	C	C-	11,528	27	10	24	38.5%	不十分	112.5%	高
46	鹿児島	C-	D	29,871	47	16	79	41.0%	やや不十分	59.5%	低
47	沖縄	B+	D-	27,754	23	9	41	39.1%	不十分	56.1%	低

評価別一覧表

A+	3件　福島、石川、高知
A	0件
B+	14件　青森、栃木、新潟、富山、福井、静岡、三重、滋賀、鳥取、島根、岡山、山口、佐賀、大分
B	6件　茨城、群馬、愛知、香川、愛媛、福岡
C	2件　秋田、広島
C-	3件　宮城、埼玉、宮崎
D	7件　岩手、千葉、神奈川、長野、大阪、奈良、鹿児島
D-	12件　北海道、山形、東京、山梨、岐阜、京都、兵庫、和歌山、徳島、長崎、熊本、沖縄

１７の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

資料５

強い経済の実現に向けて、**１７の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、**厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、**スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一気通貫で支援する取組を進める**。

スキル情報等の可視化

業所管　団体

スキル標準の策定・更新、処遇の可視化、教育訓練体系の整備

- **各産業・職種で求められるスキルを整理**したスキル標準を策定
- 産業横断でのスキルベースの労働需給やスキルに紐付く賃金水準を可視化

厚労　経産・デジ庁

スキルの需要・キャリアラダーの可視化支援

- **スキルと処遇の関係を明確化**したキャリアラダーを構築
- 職業能力評価制度の普及促進

- 戦略分野等のスキル体系・標準等の整備を支援。スキル関連情報のデータ基盤に関する調査・検証

プログラム開発

文科　業所管　団体　大学等・訓練機関

１７分野等のスキル情報等を踏まえたプログラム開発

- **業所管省庁と業界団体等が連携し、教育訓練プログラムを開発**
- 産学官連携による大学等のリ・スキリングプログラムの充実
- 産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクトの実施

厚労　業所管

業所管省庁と連携したプログラム開発支援

- **業界団体等による教育訓練プログラムの開発**に対し、**人材開発支援助成金も含めた支援の在り方**について**検討**
- **業所管省庁が**開発されたプログラムを**大臣認定する制度を創設した場合、教育訓練給付金の講座指定の対象**とすることを**検討**

（教育訓練給付金の対象講座拡大）

※現状、17分野に関連する専門実践教育訓練給付金の対象講座は、304講座

スキル情報等やプログラムの提供

厚労　文科　経産

スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供

- スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、**「みんなの労働ナビ」で一元的に提供**
- 今後の連携の在り方等について関係省庁で検討

文科　大学等・訓練機関　団体

スキル需要に応じたプログラムの提供

- スキル情報等と紐付き、スキル需要の高いプログラムを提供

厚労

１７分野等の教育訓練実施・受講支援

- 開発されたプログラムを活用した**団体・企業**による教育訓練等を**人材開発支援助成金により支援**
- **１７分野等に係る自己啓発**の受講費用を**教育訓練給付金により支援**

国民運動による機運醸成

内外労働市場での移動・能力発揮

採用・処遇向上

個人のスキルを踏まえた最適な採用及びスキル需要の処遇への反映を実現

PDCAサイクルによる効果検証　処遇向上等の効果を把握・検証し、各ステップをアップデート

17の戦略分野等におけるリ・スキリング人材育成加速化プラン
～スキル標準化からプログラム開発・実施支援～

文部科学省 / 厚生労働省 / 経済産業省

共同要求 1,909億円

戦略17分野等の人材育成が急がれる分野を中心に、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策を有機的に連携させ相乗効果を発揮することで、スキルの可視化・標準化からプログラム開発・実施までを一気通貫で支援し人材育成を加速する。

スキル情報等の可視化・標準化

○スキル標準策定支援（11.2億円→13.0億円） 経産

・内外労働市場からの人材確保・育成の観点から、①産業横断的スキル体系、②産業別スキル標準（必要なスキルの整理）の作成を進める

○キャリアラダーの企業導入に向けた環境整備（0.9億円→1.2億円） 厚労

・①産業別スキルを可視化し、習熟に応じた標準的なキャリアラダーを作成、②キャリアラダーの企業導入のための支援ツールの作成を進める

○職業能力検定の創設支援（1.6億円）【新規】 厚労

・技能検定や団体等検定の創設等により、業界で求められるスキルの習熟度の可視化を推進
※創設等を目指す団体に対する必要経費の補助やコンサルタントによる伴走支援を実施

プログラム開発・環境整備

○成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発（22億円→337億円） 文科

・大学等において、産学官連携による短期実践型のリ・スキリングプログラムを開発・提供を支援

○大学の全学的体制整備支援（210億円）【新規】

・持続的な成長分野等の人材輩出等に向け体制整備を行う大学を支援

○産学連携による社会人修士・博士育成(53億円)【新規】

・成長分野等を牽引する高度人材の育成に向け、社会人が働きながら修士・博士課程を修了できる環境整備を支援

○専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化（102億円）【新規】

・将来の産業構造や地域ニーズを見据え、各都道府県の成長分野等への人材輩出を担う専門学校における質の高い職業人材育成を支援

○人材開発支援助成金による業界団体等への訓練プログラムの開発支援等(539億円→602億円) 厚労

・業界団体等によるプログラム開発経費の支援
※プログラム開発に先立って、スキルの可視化・標準化を行う場合、当該経費も助成対象

スキル情報等やプログラムの提供

○スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供(4.5億円→7.1億円) 厚労

・スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、「みんなの労働ナビ」で一元的に提供

○デジタル人材スキルプラットフォーム【新規】（情報システム関係経費の内数で要求） デジ庁・経産

・戦略17分野等を念頭にAI・デジタル関連スキル・資格等の可視化・証明のための基盤を整備

○教育訓練給付金等による労働者の主体的な能力開発への支援（558億円→582億円） 厚労

・労働者による自己啓発の受講費用を支援

○人材開発支援助成金による訓練経費や賃金等の支援(539億円→602億円) (再掲) 厚労

・業界団体や企業が行う教育訓練等の経費や、訓練中の賃金助成の支援
・大学院等を受講する従業員に有給の教育訓練休暇を提供した場合の賃金助成

個別分野で活用される場合のイメージ 文科 厚労 経産

【創薬・先端医療分野で求められる人材】

（例）**バイオ医薬品等の製造人材**：スキル標準の策定＋スキル標準に紐づくリ・スキリングプログラム開発＋受講支援（人材開発支援助成金等の活用も想定）

〈隣接施策との連携による相乗効果も追求〉 厚労 経産

設備投資×人材育成

【例】

・DXに資する最新の設備機器等の導入への補助(経産省)と、導入した設備機器を活用したスキルアップ研修への助成（厚労省）により、設備投資と人材育成の相乗効果による投資成果の最大化を促進

資料6

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

教育訓練給付金の指定講座の状況について（報告）

人材開発統括官付

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付金の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を労使が拠出する雇用保険より支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**特定一般教育訓練給付金** ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**一般教育訓練給付金** ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の**50%**（上限**年間40万円**） （６か月ごとに支給） ・追加給付①：１年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の**20%**（上限**年間16万円**） ・追加給付②：訓練前後で賃金が５%以上上昇 ⇒受講費用の**10%**（上限**年間8万円**）	・受講費用の**40%**（上限**20万円**） ・追加給付：１年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の**10%**（上限**5万円**）	・受講費用の**20%**（上限**10万円**）
支給要件	○ **在職者又は離職後１年以内**（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ **雇用保険の被保険者期間３年以上**（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は**２年以上**、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は**１年以上**）		
講座数	3,488　講座	1,424　講座	12,340講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	**次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が１年以上又は120時間以上であり、就職率等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（４年制課程含む　R7.4～）** ② **専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携 ③ **専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～）** ④ **大学等の職業実践力育成プログラム** 文部科学省連携 ⑤ **第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル３以上）** 経済産業省連携 ⑥ **専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程**	**次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が１年未満又は120時間未満であり、就職率等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等** ② **一定レベル（ITSSレベル２）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ③ **短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携 ④ **職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）**	**次のいずれかの類型に該当する教育訓練** ① **公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② **①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの** （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

（注）講座数は令和８年４月時点、受給者数は令和６年度実績。

地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付金の指定講座拡大の取組

・令和５年度第２回地域職業能力開発促進協議会より、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組んでおり、取組状況については、中央職業能力開発促進協議会において報告。

地域職業能力開発促進協議会

地域協議会を通じた地域のニーズの把握　等

（令和5年度第2回～）

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

（※）＜協議の観点＞

・地域で求められる訓練ニーズとは何か。

・地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付金の対象講座は十分に指定されているか。

・地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか。

報告

情報提供

厚生労働省本省

地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

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

報告

都道府県労働局

地域における指定講座拡大等の取組の実施

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

・地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨

・教育訓練給付金の利用勧奨

等を実施。

中央職業能力開発促進協議会

地域職業能力開発促進協議会等で把握した地域の訓練ニーズや取組の例

訓練ニーズに係る御意見

- 人手不足の分野にも関わらず、県内の「輸送・機械運転関係」の指定講座数の割合が全国と比較し、低い状況。指定講座の拡大に向けた取組が必要。（岡山）
- バス、タクシー等の運転手不足は深刻であり、県内の交通渋滞も著しい状況。運転手育成のため、教育訓練給付金を活用した取組・支援が必要。（熊本）
- 介護、建設等の分野におけるエッセンシャルワーカーの担い手の育成のため、指定講座の充実、拡大が求められる。（富山）
- 地域エリア内に自動車教習所が１校しかないが、指定講座化されておらず、運転手の育成・費用負担の両面から地域ごとに差が生まれることは危惧される。（青森）
- 運送業への職種転換のため大型免許の取得を検討。居住地の近くに指定講座化された自動車教習所がなく、費用負担が大きい。（秋田）

地域における取組

- 「輸送・機械運転関係」の指定講座の拡大に向け、指定自動車教習所協会を訪問し講座指定申請を勧奨。就職率等の要件を満たすこと等により、運転免許等の取得講座は、より高率の給付（給付率最大50%）の支援対象となり得るものであることから、「特定一般教育訓練」を中心に説明するとともに、会員教習所への周知及び申請勧奨の協力を依頼。（岡山）
- 介護分野の実務者研修について、一般教育訓練（給付率20%）で既に指定講座化されている施設に対し、「特定一般教育訓練（給付率最大50%）」への移行申請を勧奨。就職率等の要件を満たすこと等により、当該訓練の対象となり得る旨を説明したところ、受講生への支援に繋がると前向きに検討いただけることとなった。（香川）

厚生労働省における教育訓練給付金の指定講座拡大の取組

- 令和８年４月、10月の講座指定申請の受付に向け、①給付制度を紹介するショート動画や申請手続、申請書類作成のイメージ動画等を活用し教育訓練施設への講座指定申請を勧奨、②業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけや、③SNS等による周知広報を集中的に実施。
- また、地域の訓練ニーズや日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）も踏まえ、戦略17分野やこれを支える建設、運輸・交通、介護等の社会インフラ関連分野において、既に一般教育訓練で指定を受けている講座については、特定一般教育訓練での講座指定申請を勧奨。

○教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。

https://www.youtube.com/watch?v=AHRnPGBwCnc&t=1s

○講座指定申請手続のご案内

※教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや申請書類作成のイメージを紹介する動画。

https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpjw&t=2s

○業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

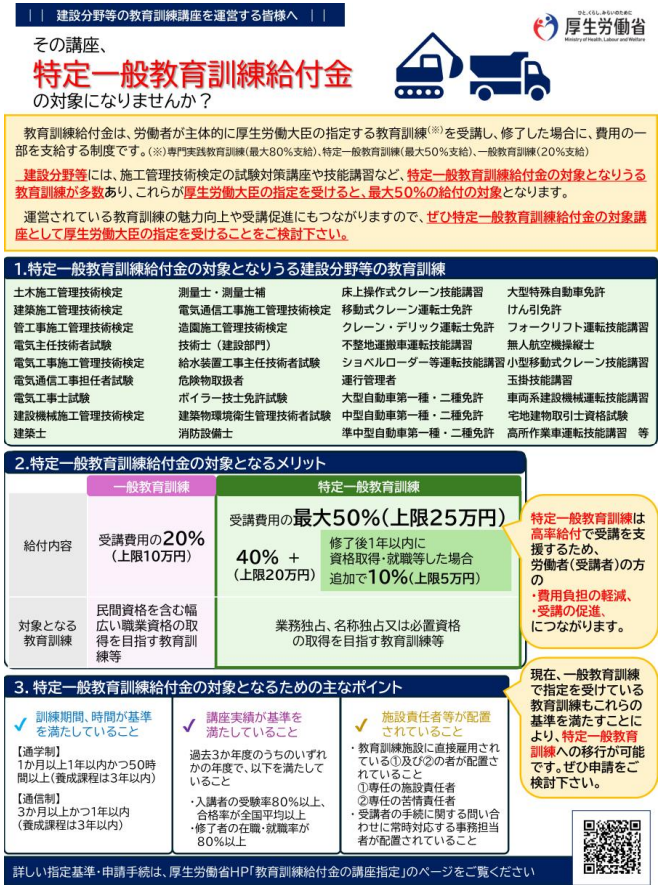
・指定自動車教習所
・（建設車輌関係）登録教習機関
・デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
・介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
・ドローン講習を実施する登録講習機関　**<国土交通省と連携>**
・大学等　**<文部科学省と連携>**
・全国産業人能力開発団体連合会　等

○SNS等による周知広報

・X、facebook、厚生労働省メルマガ等による周知を、申請受付期間（４月、10月の年２回）の前に集中的に実施

○給付率の高い「特定一般教育訓練」の指定講座拡大

・一般教育訓練の講座のうち、就職率等の要件を満たすものは、より高い給付率の「特定一般教育訓練」での講座指定申請を教育訓練施設等に対して勧奨



※建設分野等の施工管理技術検定や各種技能講習、運転免許資格取得講座や業務独占・名称独占・必置資格の取得を目指す講座への勧奨例

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/kyouiku/03_00008.html

文部科学省

資料７－１

リ・スキリングの推進に関する文部科学省の取組について

令和８年10月２日（金）

総合教育政策局生涯学習推進課

「GRIT」～成長分野等におけるリ・スキリングの戦略的推進～

（Growth-sector Reskilling and Innovative Training）

令和9年度要求・要望額　702億円
うち「強く豊かな日本」投資枠　702億円（新規）

文部科学省

現状・課題

人口減少やＡＸの進展、産業構造の変化に伴う人材需要の大きな変化が見込まれる中、将来の人材需要とのミスマッチを解消するため、17の戦略分野における課題を踏まえた人材や、それを支える人材を戦略的に育成することが求められている。また、地域ごとの人材需給ギャップの状況等も踏まえ、地域を支える必要な人材を確保していくことが必要。（「日本成長戦略2026」令和8年7月21日閣議決定）

事業内容

➤ **17の戦略分野を中心に、厚労省や経産省等と連携した一気通貫の支援により成長分野等の必要な人材育成を加速化**

➤ **産学官連携による短期プログラムの開発・提供や全学的な体制整備等を支援することで、実践的専門人材の持続的供給基盤を構築**

社会のニーズ

新たな技術・知識・技能への対応

地域基盤を支える実践的職業人材の育成

（日本成長戦略における講ずるべき施策）

省庁連携等

スキル情報の可視化
- スキル標準の策定支援　経産
- キャリアラダー職業能力検定　厚労

GRIT（Growth-sector Reskilling and Innovative Training）

（専門性高）

① 短期プログラムの開発・提供

○**成長分野等における リ・スキリングプログラム開発事業**
33,703百万円（新規）

産学官連携による大学等における短期実践型のリ・スキリングプログラムの開発・提供を支援

- **社会の実需に応じた 質の高い実践型プログラムの全国展開**
- **17の戦略分野等を支える 人材供給基盤の構築**

③ 社会人高度人材の育成（修士・博士）

○**産学連携リ・スキリングによる社会人修士・博士育成事業**
5,306百万円（新規）

社会人が働きながら修士・博士課程を修了できる環境を整備し高度人材を育成 ➡
- **産学連携による社会人高度人材の育成**
- **社会人が大学院で学ぶことが当たり前となる社会の実現**

② 持続可能な体制整備

○**学び続ける社会の実現に向けた大学の全学的体制整備支援**
21,008百万円（新規）

リ・スキリングによる持続的な人材輩出に向けて体制整備を行う大学を支援 ➡
- **大学の「18歳中心主義」からの転換**
- **「学び続ける社会」の拠点としての機能強化**

④ 支える人材の質向上（専門学校）

○**専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化**　10,178百万円（新規）

各地域の産業等を支える職業人材の高度化を図る専門学校を支援 ➡
- **地域ニーズに対応した教育の高度化**
- **地域産業を支える人材の輩出**

（短期）　（長期、正規課程）

（受講料・民投資等）

個人・業界団体・企業等

情報提供（スキル情報・プログラム情報等）　厚労　デジ庁　経産

個人支援（教育訓練給付金等）　厚労

企業等支援（人材開発支援助成金）　厚労

目指す成果

リ・スキリングが個々人のキャリアアップ・処遇向上や企業の成長に確実につながるシステムを構築

2030年までに大学等におけるリ・スキリング人口 **60**万人（日本成長戦略KPI）

我が国の労働生産性向上 **１５**％（日本成長戦略KPI）

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

成長分野等におけるリ・スキリングプログラム開発事業

令和9年度要求・要望額　337億円
うち「強く豊かな日本」投資枠　337億円
（新規）

文部科学省

概 要

- 「量子、航空・宇宙、コンテンツ、創薬などの**17の戦略分野については、大胆な投資促進**、国際展開支援、**人材育成、**研究開発、産学連携、国際標準化、防衛調達を含む官公庁による調達、規制・制度改革**といった、供給及び需要の両面にアプローチする多角的な観点からの総合支援策を講じ」る**こととしている。【第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和８年２月２０日）】。
- 他方、これらの成長投資を実行するためには、研究開発人材のみならず、実装・製造・保守・運用、AI・データ活用、事業化、標準化、海外展開等を担う人材の確保が不可欠であり、**人材不足が成長投資のボトルネックとなる**おそれがある。
- このため、17の戦略分野ごとに、関係省庁、産業界、大学・高専等からなる分野別WGを設置し、**各分野における人材需要、必要となる人材像・スキル、リ・スキリングによる定量効果を明確化**する。
- その上で、大学等において、産学官連携による短期の実践型のリ・スキリングプログラムを開発・実施し、学修成果の可視化、企業での職務活用、効果測定まで一体的に支援することにより、**17の戦略分野の官民投資ロードマップを支える全国的な人材供給基盤を構築**する。
- 本事業は、個別大学における講座開発にとどまらず、**17の戦略分野の官民投資ロードマップを実行するための人材供給インフラを全国に整備するもの**であり、**各分野の人材不足緩和、労働生産性向上、付加価値やGDP押上げに資するリ・スキリングエコシステムを形成し、「人への投資の好循環」を成長分野において実装**を目指す。

予 算

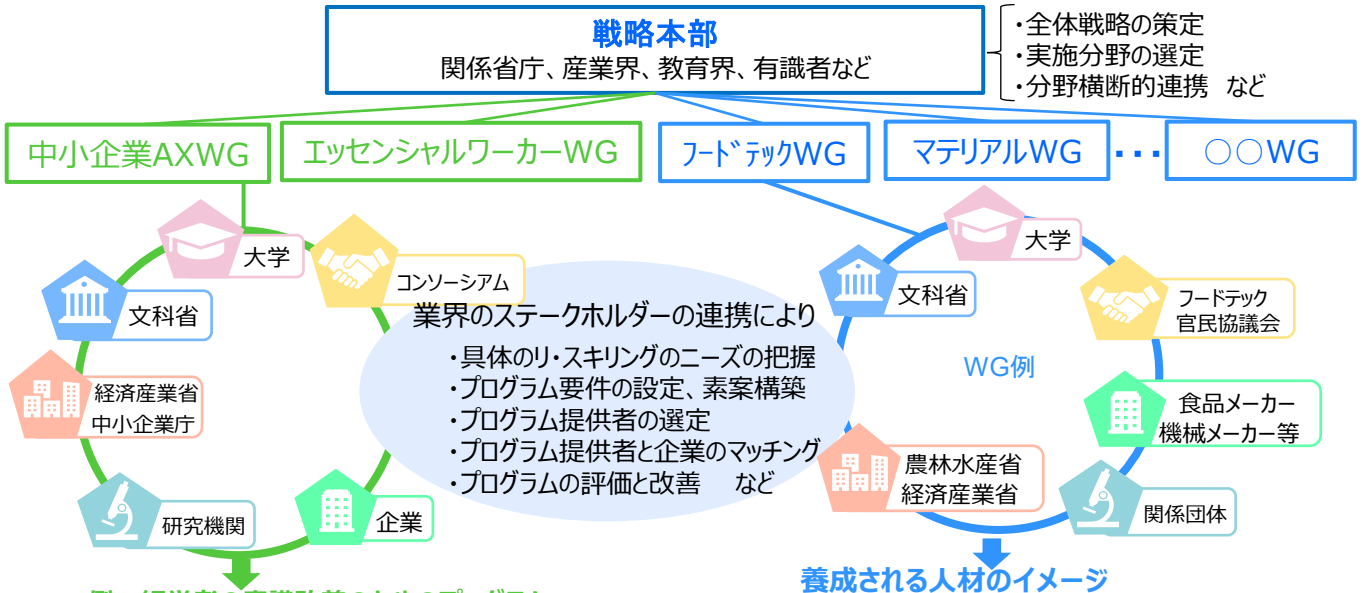
- 戦略分野WG：17WG×10億円
  （WG運営1億円＋3分類×6大学等×5,000万円）
- 中小企業AXWG：1WG×71.5億円
  （WG運営1億円＋47都道府県×3大学等×5,000万円）
- エッセンシャルワーカーWG：1WG×95億円
  （WG運営1億円＋47都道府県×4大学等×5,000万円）

リ・スキリングニーズ（例）

（１）AI実装人材
　各分野の現場の専門能力　×　最新のAIスキル
（２）複数領域の知見を有する人材
　フードテック　×　国際ビジネス　等
（３）各分野に関する専門性向上、最新の知見の習得等

分野	必要な人材像
フードテック	工場メンテナンス・工場新設の担当人材
	プラント設計・運営・管理人材
	食品機械メンテナンス等人材
	新規食品の品質等管理人材
マテリアル	AI駆動マテリアル研究開発人材
造船	船舶の設計・研究開発等を担う技術者
	船舶の建造現場を担う技能者
	法務人材

事業実施プロセス（イメージ）



例：経営者の意識改善のためのプログラム
　社内のAX推進人材の育成
　中小企業指導員（伴走支援員）の育成
※経済産業省において策定予定の17分野等に関するスキル標準や厚生労働省の教育訓練給付金・人材開発支援助成金とも連携

養成される人材のイメージ

専門能力 × 経営マネジメントスキル
AIスキル × 海外展開スキル

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

「学び続ける社会」の実現に向けた大学の全学的体制整備支援

令和9年度要求・要望額　210億円
うち「強く豊かな日本」投資枠　210億円
（新規）

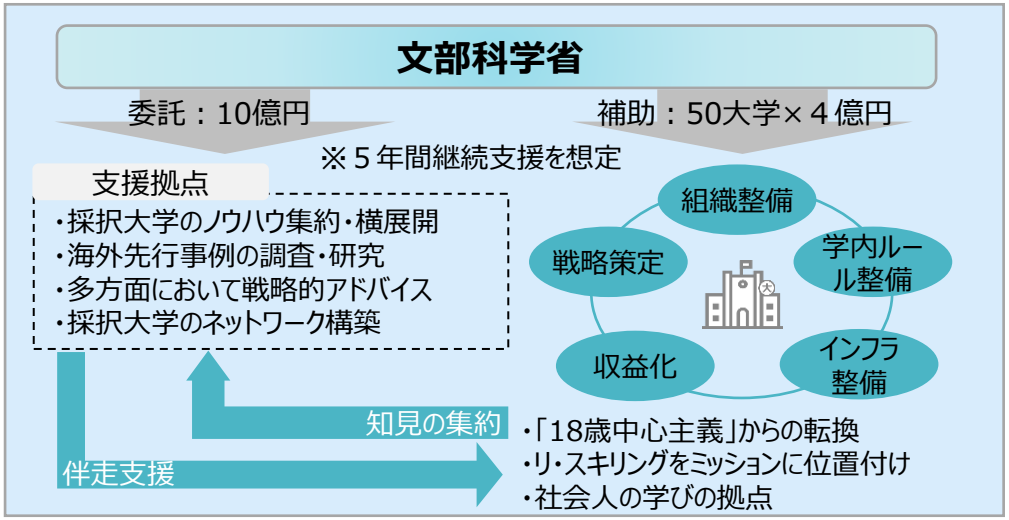
文部科学省

背景

- これからの時代における大学は、「『**18歳中心主義』という前提を改め、・・・社会人の受入れ・・・キャンパスのダイバーシティを支える環境整備等が必要**である」。
  【我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（答申）（令和７年２月21日中央教育審議会）】
- 戦略17分野をはじめとする成長分野で活躍する人材のリ・スキリングプログラムを充実させるためにも、**リ・スキリングを大学のミッションとして明確に位置付け、全学的な体制を整備することが不可欠**。
- 一方、現状、多くの大学において、経営戦略にリ・スキリングが位置付けられておらず、**学内組織や体制、インフラ、ルールなどの整備が不十分**であり、持続可能な形で質の高いリ・スキリングプログラムを提供できる体制が整っているとは言えない。
- 大学が、**「学び続ける社会」の拠点としての機能強化を図る**ことができるよう、**学内変革に向けた総合的な支援**を行う。

事業内容

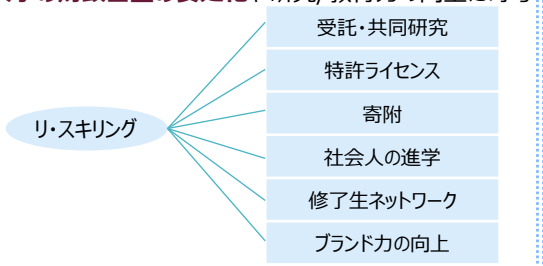
■ 事業スキーム



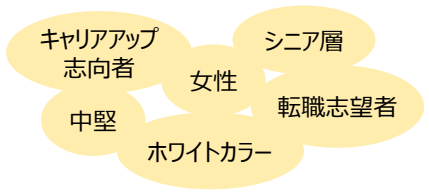
■ 目指す姿

各採択大学において、**５年後の「大学全体の収入に占めるリ・スキリング関係収入」に関する目標値**（〇%以上、現在の〇倍以上など）を設定し、達成を目指す。

リ・スキリングによる企業とのリレーション強化やブランド力の向上により、社会・企業・学生に**「選ばれる大学」**となり、**大学の財政基盤の安定化**や研究/教育力の向上に寄与



リ・スキリングのニーズは幅広い層にわたっており、18歳人口が減少する中
大学が貢献できる新たなマーケット



18~22歳人口：548万人、23歳~人口：9,805万人
（出典：令和6年10月 人口推計より）

■ 支援対象　※地域で必要とされるエッセンシャルワーカーのリ・スキリングなど地方創生や産業成長に資するプログラムを提供することを必須要件とする

戦略策定
- 理念の確立・**経営戦略での位置づけ明確化**（リ・スキリングを大学のミッション、収益の柱の一つに設定）
- 成長モデルの構築・**中長期の戦略策定**
- **事業戦略の策定**（収益化戦略、マーケティング戦略など）

全学的な体制整備

【組織整備】
- **全学横断的な組織の設置**及び**専属の幹部職員（統括責任者）**の配置
- リ・スキリング**専属職員・教員**、キャリアコンサルタントの配置、学外講師の積極採用
- 産業界の動向や学内の仕組みに知見のあるコーディネーター配置

【学内ルール整備】
- 意思決定プロセスへの経営陣の参画
- **適正な受講料設定**のための規程改正、収益配分ルール設定
- **柔軟な履修制度**の活用促進（長期履修制度、単位累積加算制度）
- リ・スキリング担当**教員の評価・報酬体系の整備**（インセンティブ付与）

【インフラ整備】
- オンライン提供・LMS（ラーニングマネジメントシステム）等の**学習基盤整備**
- 卒業生の**アルムナイ組織**の結成 / 卒業生・受講生のデータ活用
- 転職支援環境の整備

収益化
- 社会、地域、企業のニーズ把握と**収益化計画の策定**
- **企業との連携協定**等の締結促進、受講生確保
- **地域プラットフォームの形成・企業とのスキルマッチング**による修了者の処遇改善支援
- 企業に対するプログラムの積極的な広報

■ハーバード大学：全学ポートフォリオ経営（モデル事例）
- 多様な成人向けのコースを提供し、リ・スキリングプログラム授業料が収益の大きな柱（大学全体の収入の８％　cf:学位プログラム13%、民間からの研究費６%）。
- 中央統括組織が全学としてのリ・スキリングの戦略策定・資源配分を一元的に担う。
- コーディネーターの役割を担うポストに、MBA保持者や産学連携プロジェクト経験者を配備。
- 担当する教員・職員に対して競争力の高い報酬を付与。

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

産学連携リ・スキリングによる社会人修士・博士育成事業

令和9年度要求・要望額
うち「強く豊かな日本」投資枠

53億円
53億円
（新規）

文部科学省

背景・目的

- 我が国における大学院への社会人入学者数は頭打ち状態にあり、博士人材数の伸び悩み、高度専門人材の産業界での活用不足、国全体の生産性停滞に繋がっている。
- 17の戦略分野などの成長分野（バイオ、AI・半導体、蓄電池など）では、**修士・博士レベルの高度な専門知識・研究力を備えた人材ニーズ**が高まっており、新卒学生の育成のみではなく、**社会人のリ・スキリングによっても人材を確保していくことが急務**。博士レベルの知は産業・社会実装に不可欠であり、博士人材を社会で循環させる設計は、国全体の競争力・成長に直結する。この体制を構築するためには、**経営層を含む社会人が働きながら修士課程・博士課程まで進める履修形態**や**学びが処遇改善に確実に繋がる基盤**を整備することが必要。

概要

- **大学と企業が包括連携協定を締結するなど協働**し、企業の人材戦略と連動した人材育成計画を共同で策定した上で、**社会人が働きながら修士課程・博士課程で学ぶことができる環境整備**（特別コース等を整備し、受講期間、開講時間、履修方法等に配慮した柔軟な教育プログラムを提供するなど）を行う。 大学院での学修は、企業の研究開発課題や業務課題の解決、産学共同研究等と連携して実施するなど、**学びと労働を接続した実践的な人材育成**を推進する。
- 短期リ・スキリングプログラムから修士課程・博士課程への接続を促進するとともに、企業ニーズに基づく研究成果の単位認定や、**修了後の配置・処遇への反映を通じて、継続的な学びとキャリア形成を支援**する。 こうした取組を通じて、**大学・企業間の連携体制の構築、人材育成計画の高度化、優良事例の横展開**を図り、社会人が修士課程・博士課程で学ぶことが当たり前となる社会の実現を目指す。

予算

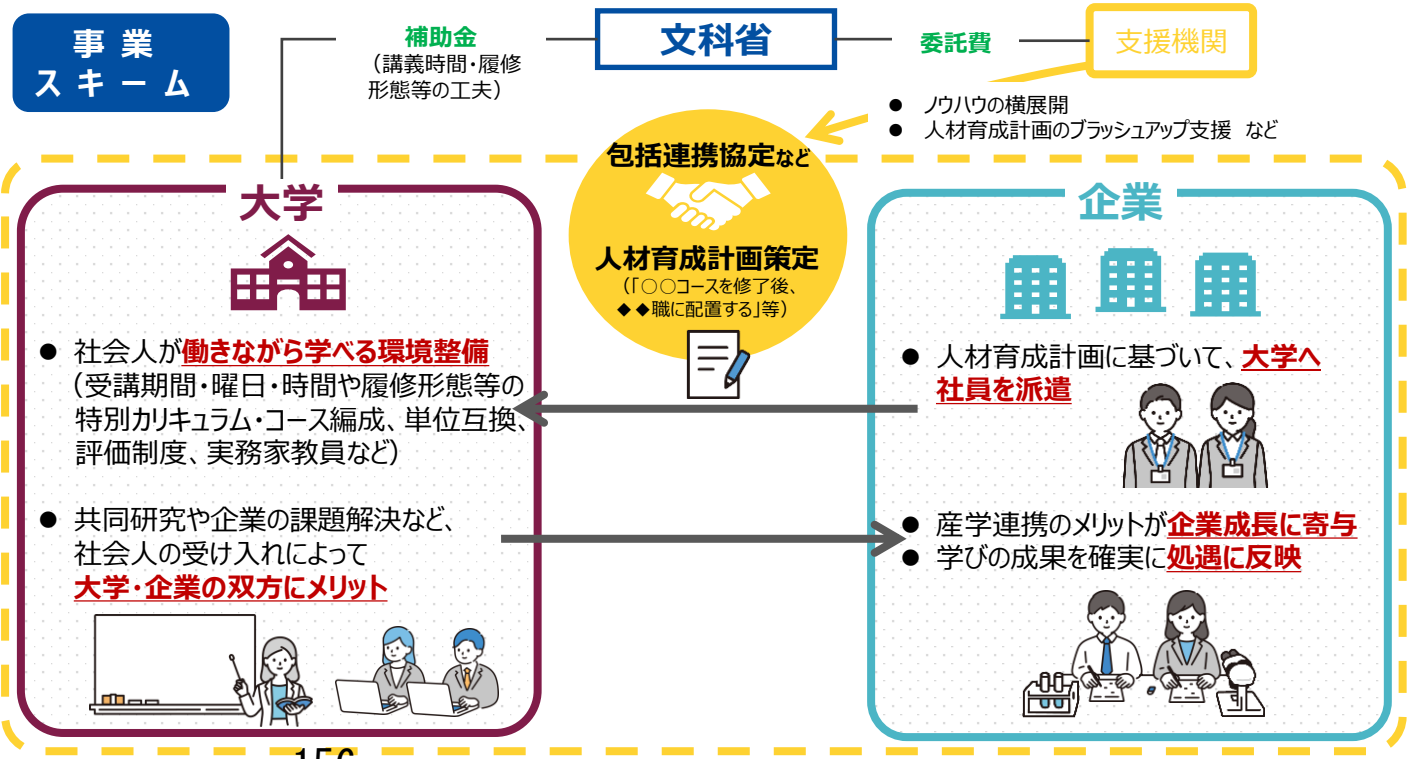
53億円/年×６年

- **大学（補助１億円×50件）**
- **支援機関（委託３億円×１件）**
  - ・採択業務
  - ・大学と企業のマッチング支援
  - ・連携企業の人材育成計画に対する戦略的アドバイス
  - ・採択大学のノウハウ集約・横展開
  - ・周知広報　など

目指す社会

- 大学と企業が強力に連携し、**修士課程・博士課程まで一気通貫の計画的なハイレベル企業人育成**
- 学びと労働が接続し、**「学び直しが当たり前」の社会の実現**

事業スキーム



（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

専門学校を活用した実践的な職業人材の高度化

令和９年度要求・要望額　102億円
うち「強く豊かな日本」投資枠　102億円
（新　規）

文部科学省

背景・課題

我が国は既に人手不足の状況にあり、今後も労働力人口の減少が見込まれている。このため、AIやデジタル技術等を活用し、従来より少ない人数でも生産性を維持できる人材育成が不可欠。

地域に必要不可欠であっても需要規模が小さい職種（例：歯科技工士、助産師等）などは、教育機関や事業者による人材供給の維持が困難となる場合があるほか、人口減少や若年層流出により人材需要を満たすことができないケースも生じている。

また、「量子、航空・宇宙、コンテンツ、創薬などの**17の戦略分野については、大胆な投資促進**、国際展開支援、**人材育成、**研究開発、産学連携、国際標準化、防衛調達を含む官公庁による調達、規制・制度改革**といった、供給及び需要の両面にアプローチする多角的な観点からの総合支援策を講じ」る**こととしている。【第221回国会における高市内閣総理大臣施政方針演説（令和８年２月20日）】。

このため、各地域（都道府県単位）が将来の産業構造や地域ニーズを見据え、将来にわたり質の高い職業人材を継続的かつ安定的に育成できるよう、これを地域任せにせず、国として全国的な視点から専門学校教育の高度化を推進することが必要である。

事業内容

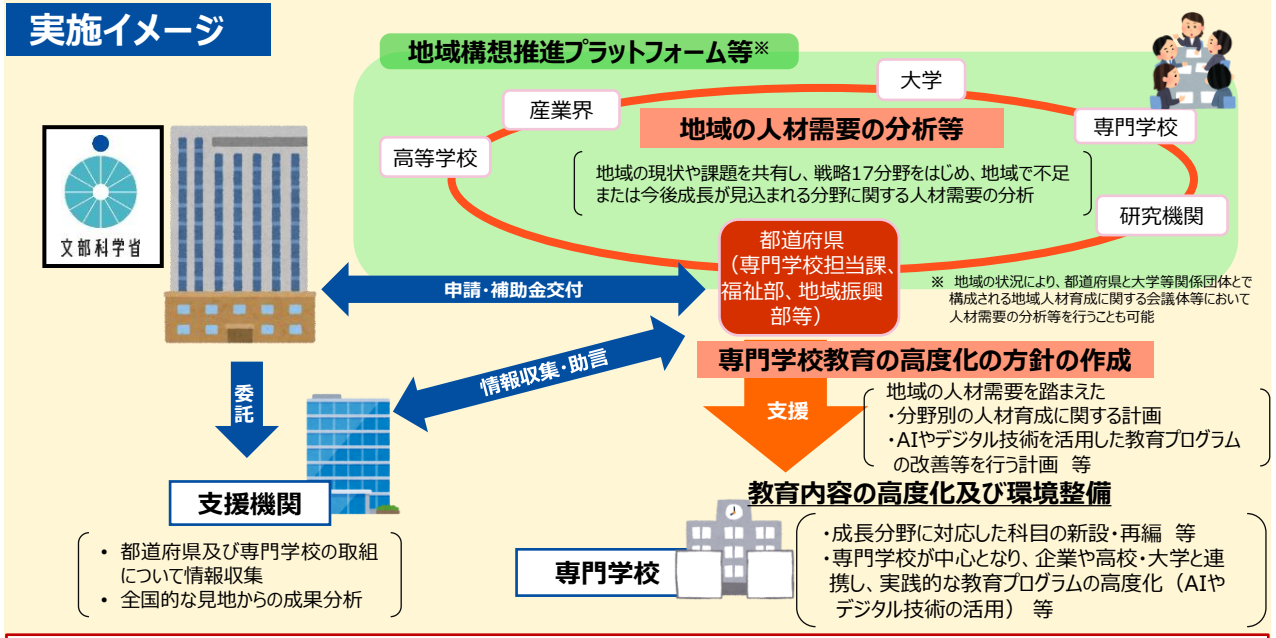
地域構想推進プラットフォーム等による地域の人材需要の分析も踏まえ、都道府県が作成する専門学校教育の高度化の方針に基づき、戦略17分野を中心に、専門学校における教育プログラムの開発・実施や教育内容・カリキュラムの高度化等の取組を実施するために必要な経費を国が補助する。

（想定される取組）
- 17の戦略分野等を支える人材育成に向けた取組
- 専門高校等との接続を意識した専門学校のカリキュラム改革
- AIやデジタル技術の活用を前提とした学科・カリキュラムの転換・高度化

（補助率・単価等）
- 補助率：定額
- 件数・単価：47箇所×約2億円（予定）
  ※５年間の継続支援を予定
- 補助対象経費：
  ・都道府県における専門学校教育高度化の方針を作成するための経費
  ・都道府県から専門学校への支援経費のうち、外部人材への人件費、教育プログラム・カリキュラムの高度化に必要な設備経費等

※ 都道府県への補助のほか、各都道府県の取組の情報収集及び成果分析のための取組を実施

実施イメージ



戦略17分野やAI・デジタル技術等の活用を前提とした教育内容・カリキュラムへの転換、地域産業との連携強化など、専門学校教育の高度化に係る取組

アウトプット（活動目標）

◆関係機関による連携体制の構築
◆専門学校教育の高度化の方針に基づくプログラムの開発・実施

アウトカム（成果目標）

◆戦略17分野及びエッセンシャル分野における人材育成プログラムの改善数／修了者数（輩出数）の増加
◆地元就職率の向上

インパクト（国民・社会への影響）

◆地域における人材供給体制の維持・強化による持続的な地域経済・生活基盤の確保

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

経済産業省

資料７－２

経済産業省　説明資料

2026年10月

経済産業省　産業人材課・地域政策課

地域未来戦略について

従来の地方創生と地域未来戦略の関係について

地域未来戦略

従来からの地方創生

人口減少や東京一極集中の是正を目標に掲げ、地域課題に対して各自治体が個別に対処できるように支援。

○「強い」経済
- ・地域産品、食、文化、スポーツ等地域資源の活用促進
- ・本社機能の地方分散、政府関係機関等の地方移転
- ・産官学連携リ・スキリングの推進

等

○「豊かな」生活環境
- ・公共交通、買物環境、地域インフラの維持
- ・満足できる子育て・医療・介護・福祉サービスの実現
- ・小さな拠点の推進など持続可能なまちづくり

等

○「選ばれる地方」
- ・多様な人材が活躍できる機会の創出
- ・教育環境整備の推進
- ・関係人口の量的拡大・質的向上
- ・地方への移住促進

等

＋

地域未来戦略としての新たな取組

政府が一歩前に出て、地域の特性に応じた地域発のアイデアの創出を募って、官民の強い連携のもと、大胆な投資促進策や産業用地を含めたインフラ整備を一体的に講じ、各地に産業クラスターを戦略的に形成。
加えて、魅力ある地域資源を生かした地場産業の成長も支援。

○戦略産業クラスター計画
17の戦略分野に関する国による検討が主導する形で企業の大規模投資を中心に形成

○地域産業クラスター計画
力を入れる産業分野及び重点支援をすべき企業等を特定し、知事等主導で形成

○地場産業成長プラン
地方の伸びしろである地域資源の深堀りを進めながら、付加価値の創出と地産外消の推進を図り、地域経済の一層の拡大を目指すもの

「日本列島を、強く豊かに。」

農山漁村・中山間地域をはじめ、４７都道府県のどこに住んでいても、安全に生活することができ、必要な医療・福祉や質の高い教育を受けることができ、働く場所がある。

地域未来戦略における３つの類型の計画

	A.戦略産業クラスター計画	B.地域産業クラスター計画	C.地場産業成長プラン
概要	● 成長戦略における17の戦略分野に関連する企業の大規模投資を起点として形成される産業クラスター。 ● 国が一歩前に出て、道路、工業用水等の関連インフラの整備や、産業人材の育成をはじめとする事業環境の整備を計画的に進めることにより、大規模な投資を呼び込む。世界をリードする産業が当該地域に定着し産業クラスターを構成することで、地域経済の活性化にとどまらず、我が国経済全体の成長に貢献することを目指す。	● 都道府県知事等が主導し、都道府県等が主体となって形成を進める産業クラスター。 ● 当該地域において、海外輸出により外貨を獲得し得るもの、又は国内市場において上位シェアの獲得を目指し得るものとして重点的に育成すべき産業分野を特定し投資を促進する。 ● 産業クラスターを構成する個別企業の投資促進に加え、施設等の共同利用・共同事業による効率化やサプライチェーン上の機能で地域にないものを補完するための取組等を都道府県が行うことで、地域全体としての産業競争力の底上げを行う。 ● 計画期間中の継続的な自治体の伴走支援体制があるか等を計画要件として設定。	● 地域資源を活用し、付加価値の創出及び域外・海外需要の獲得を図ることにより、個々の規模は戦略産業クラスターや地域産業クラスターと比較して小規模であっても、面的に地域経済を支える数多くの地場産業の更なる成長を目指す。 ● 市町村又は都道府県がその地域に根差す農林水産業、観光業、スポーツ産業、伝統的工芸品製造業、部品加工業等をはじめとする地域住民の生活を支える多様な産業の発展、地域経済の成長を促す。
策定プロセス	● **ブロックごとに各地方経済産業局が中心となり、「戦略産業クラスター有識者検討会」※において、「計画の素案」を策定。** ※管内地方支分部局、都道府県、市町村、経済団体、民間企業、大学、研究機関、金融機関等で構成 ● **都道府県は、候補プロジェクト案件を国に提案。** ● **国は、都道府県からの提案を受け付け、計画を策定。**	● 都道府県等は、力を入れる産業領域を特定した**「地域産業クラスター計画」を策定**し、併せて計画推進の核となる企業を記載。 ● 記載された企業の中で、**国がコネクター度・ハブ度等を確認した上で、各補助金において審査に反映**。 ※コネクター度：企業の域外販売額／企業が所在する都道府県の域外販売額 ハブ度　：企業の域内仕入額／企業が所在する都道府県の域内仕入額	● **市町村又は都道府県**が、地域資源を最大限活用する地場産業を含む地域の産業について、付加価値向上や販路拡大を目指す**計画を策定**。 ● 計画には、本プラン推進の核となる事業者を記載。
主な施策例	**①クラスターを構成する企業の設備投資促進** ✓ 特定半導体の生産施設の整備に対する支援 ✓ 船舶や港湾荷役機械の生産能力拡大に向けた設備投資及び研究開発への支援　等 **②成長資金への対応** ✓ 政府系金融機関等による投資・融資 ✓ 企業価値担保権の活用促進 **③関連するインフラ・拠点整備** ✓ 関連するインフラ及び拠点整備の推進（地域未来交付金等） ✓ 空港アクセス鉄道整備等利子補給金活用　等 **④規制・制度改革** ✓ 国家戦略特区制度等を活用した規制・制度改革 **⑤産業人材育成** ✓ 17の戦略分野等の成長分野への学部再編等の重点分野に係る大学、大学院及び高専の体制・機能強化等 ✓ リ・スキリング推進に向けた大学等における社会人のための教育プログラムの開発の推進　等	**①クラスターを構成する企業の設備投資促進** ✓ 自治体主導による産業振興施策への支援(投資促進、販路開拓等) ✓ 中堅・中小企業・スタートアップが行う工場新設や設備投資等の大規模投資の促進に向けた支援　等 **②成長資金への対応** ✓ 政府系金融機関等による投資・融資 ✓ 民間投資の誘発・創出に向けた官民金連携支援　等 **③クラスター全体での競争優位性を強化する環境整備支援** ✓ 地域の事情に合わせたインフラ環境整備の推進（地域未来交付金等） ✓ 円滑な土地利用調整の推進（地域未来投資促進法）等 **④規制・制度改革** ✓ 国家戦略特区制度等を活用した規制・制度改革 **⑤産業人材育成** ✓ 地域の産業ニーズを踏まえた人材育成等の取組を推進 ✓ 地域一体となった人材確保・育成・定着を行う取組への支援　等	**①事業の状況に応じた事業主体へのきめ細かな支援** ✓ 自治体主導による産業振興施策への支援(投資促進、販路開拓等) ✓ 地域産品の高付加価値化・海外展開の支援　等 **②成長資金への対応** ✓ 政府系金融機関等による投資・融資 ✓ 民間投資の誘発・創出に向けた官民金連携支援　等 **③環境整備支援** ✓ 地域未来交付金や企業版ふるさと納税等を活用した地域の事情に合わせたインフラを含めた環境整備 ✓ インバウンドを含む観光需要を取り込み、地域で観光消費を拡大させるための取組等の支援　等 **④規制・制度改革** ✓ 国家戦略特区制度等を活用した規制・制度改革 **⑤産業人材育成** ✓ 地域一体となった人材確保・育成・定着を行う取組への支援 ✓ 産業界が必要とするコンテンツ分野の人材育成への支援　等

①地域基盤の再構築
✓ 地域未来交付金等による支援
✓ 自治体が行う公共施設等の適正管理の推進　等

②AIトランスフォーメーション（AX）
✓ 自治体AXや消防AX、地域AXの推進
✓ AXの実現に向けた企業経営改革支援　等

「地域未来戦略」
（令和８年７月２１日閣議決定）から抜粋

地域未来戦略予算のイメージ（予算編成過程で検討）

(下記いずれも、予見可能性の高い複数年度での特別枠で措置)

A.戦略産業クラスター計画

○大胆な投資と一体でのインフラ・拠点整備

① 計画に位置づけられる**公共インフラ整備**を重点的に推進。

※道路、工業用水、上下水道、港湾など幅広い公共インフラが対象。

※地方公共団体の負担には適切な地方財政措置を講じる。

② 計画に位置づけられる**企業等が所有する拠点整備**（例：半導体拠点と空港とのアクセス鉄道、共用造船ドック）を推進。

※①、②ともに、複数年度の特別枠で一括して管理する仕組みを設ける。既存の予算とは別枠で、当初予算で大胆かつ計画的に進める。

○クラスター形成に向けたサプライチェーン投資

- 大規模投資を行う中核企業の**サプライチェーンを構成する企業**（例：造船クレーンの製造企業）**の関連投資を分野横断的に支援**。

※当初予算として計上し、複数年度で管理する仕組みとする。

※特別枠も活用しながら大胆に進める。

○クラスター形成に向けた人材育成

- 産業人材の需要に基づき、**高専、専門学校、専門高校を含む実業系教育機関を活用**した地域の産学官連携について、**地域未来枠を設けるべく検討**。

B.地域産業クラスター計画

○クラスター形成に向けた投資・環境整備

- **地域未来交付金を拡充し**、従来の取組や必要な環境整備に加え、**地方公共団体が主体的に行う、設備投資、研究開発、人材育成を含めた幅広い企業向け支援や、道路、港湾等のインフラ整備への支援を推進**。

※地方の自主財源として地域未来基金費も積極的に活用できるよう、都道府県から市町村への適切な配分を促すとともに、今後、必要な地方財政措置を講ずる。

※インフラ整備は、Aと同様に、既存の予算とは別枠で、当初予算で大胆かつ計画的に進める。

- 伴走支援や海外展開など、地域共通の課題に、国が一歩前に出て対応。

- 地域産業クラスターの核となる企業に重点化を行う各府省庁の**設備投資促進予算**（例：中小企業向け補助金）**に地域未来枠を設けるべく検討**。

※当初予算として計上し、複数年度で管理する仕組みとする。

○クラスター形成に向けた人材育成

- 産業人材の需要に基づき、**高専、専門学校、専門高校を含む実業系教育機関を活用**した地域の産学官連携について、**地域未来枠を設けるべく検討**。

C.地場産業成長プラン

○クラスター形成に向けた投資・環境整備

- **地域未来交付金を拡充し**、従来の取組や必要な環境整備に加え、**地方公共団体が主体的に行う、設備投資、研究開発、人材育成を含めた幅広い企業向け支援や、道路、港湾等のインフラ整備への支援を推進**。

※地方の自主財源として地域未来基金費も積極的に活用できるよう、都道府県から市町村への適切な配分を促すとともに、今後、必要な地方財政措置を講ずる。

※インフラ整備は、Aと同様に、既存の予算とは別枠で、当初予算で大胆かつ計画的に進める。

- 伴走支援や海外展開など、地域共通の課題に、国が一歩前に出て対応。

○クラスター形成に向けた人材育成

- 産業人材の需要に基づき、**高専、専門学校、専門高校を含む実業系教育機関を活用**した地域の産学官連携について、**地域未来枠を設けるべく検討**。

地域未来戦略予算パッケージ（予算要求の考え方）

「強く豊かな日本」投資枠　＝「国内投資を通じた潜在成長率の引上げに向けて、日本成長戦略や地域未来戦略などを踏まえた効果の高い政策を推進」

地域未来戦略予算パッケージ

地域未来戦略の推進に向け、**既存の予算とは別枠かつ追加的な予算**として、**「地域未来特別枠」**を設ける。
予見可能性の高い**複数年度**にわたる事業費及び予算規模を明記した**「地域未来戦略実現フレーム」（仮称）を年末までに策定**する。

A.戦略産業クラスター計画	B.地域産業クラスター計画	C.地場産業成長プラン

１．大胆な投資と一体でのインフラ・拠点整備

①**「戦略産業クラスターインフラ整備費」**（仮称）
②**「戦略産業クラスター拠点整備等補助金」**（仮称）
の創設

※地方公共団体の負担には適切な地方財政措置を講ずる。
※クラスターの核となる大規模投資については、日本成長戦略の官民投資ロードマップを踏まえて、経済産業省等において支援。

２．クラスター形成に向けた投資・環境整備

①**地域未来交付金**の拡充
・**「産業振興型」**（仮称、企業向け支援）
・**「産業関連インフラ型」**（仮称、インフラ整備）の創設

②「地域未来推進費」（仮称）の創設
（地域未来交付金等を補完し、伴走支援や海外展開など、地域共通の課題に国が一歩前に出て対応するとともに、多様な地域課題に迅速・柔軟に対応）
※地方公共団体の自主財源として地域未来基金費も積極的に活用できるよう、市町村事業について都道府県から市町村への適切な配分を促すとともに、必要な地方財政措置を講ずる。

３．クラスター形成に向けたサプライチェーン投資

※地域未来戦略に資するものについては**「地域未来分」**として、補助金等の採択に当たって、加点措置等、当該事業者の採択可能性が高まる措置を講ずる。

４．クラスター形成に向けた人材育成

※地域未来戦略に資するものについては**「地域未来分」**として、補助金等の採択に当たって、加点措置等、当該事業者の採択可能性が高まる措置を講ずる。

強い地域経済の構築を下支え

通常の要求・要望枠

「豊かな生活環境」や「選ばれる地方」の支援、その他、強い地域経済に資する事業等の支援

産業界と連携した人材育成に向けて

地域人材育成構想会議の開催について

1. 開催趣旨

- DX、GXなど産業構造が加速的に変化し、全国で構造的な労働供給制約が顕在化する中において、**地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める必要がある**ことから、**産業界・教育界・労働界等が連携した具体的な人材育成を横断的に進める**べく、**地域ごとに「地域人材育成構想会議」を開催する。**

2. 開催概要

- 各地域で中心となる産業界と教育界を中心に、**①地域別の人材需給推計の共有、②各省施策及び産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有、③これらの施策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組**について**キックオフとしての議論**を行う。夏以降、**次年度に向けたフォローアップ**を実施。

3. 構成員

産業界	• 経済連合会 • 商工会議所連合会 • 商工会連合会　等
教育界	• 国公私立大学、高専 • 専修学校関係団体 • 教育委員会　等
自治体	• 地域における知事会等の幹事県　等
労働界	• 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構　等
関係省庁	• 文科省、厚労省（労働局）

4. スケジュール

令和７年度内に、**先行して、北海道（2/2）、東北（3/10）、沖縄（3/17）で開催。**
令和８年度は、**北陸（4/28）、四国（5/28）、近畿（5/29）、中国（7/22）、九州（9/7）**で実施以降、関東・中部地域についても順次開催予定。その上で、実施状況のフォローアップも踏まえ、今後の施策に必要に応じて反映。

（参考）北海道の地域人材育成構想に関する懇談会の開催について

- **2/2（月）**に地域人材育成構想会議の第１弾として、**北海道の地域人材育成構想に関する懇談会を開催**。
- **地域別の就業構造推計結果**や**文部科学省施策、教育機関からの取組等**の紹介を元に、今後の北海道での人材育成の方向性について議論を行った。

概要

● **次　第**：

１．地域人材育成構想等について
（１）地域の産業人材育成について
（２）産業構造の変化を踏まえた高校から大学・大学院を通した人材育成システム改革に向けて
（３）生産性向上人材育成支援センター及び北海道職業能力開発大学校の職業訓練について
（４）教育機関からの取組紹介
・北海道大学、千歳科学技術大学、函館工業高等専門学校
２．意見交換

● **構成員**：

１．産 業 界 ：北海道地域の経済連合会、経済同友会、商工会議所連合会　等
２．教 育 界 ：国公私立大学、高専、専修学校関係団体、教育委員会　等
３．行　　政 ：北海道庁、札幌市、関係省庁、JEED北海道支部　等

主な意見

- 北海道全体の将来像を踏まえ、**半導体・GX・宇宙等のクラスターごとに将来像から逆算し、必要な人材像・人員構成を定義した上で、大学・高専・専門高校をどの産業のどの人材に結びつけるかを産学で設計**する必要。
- **初等中等教育段階から企業が教育の場に参画**し、地域や仕事の魅力を伝え雇用や定着に繋げることが重要。
- 生成AI時代において、知識詰め込み型から**研究的かつ実践的な教育への転換**が必要。

（参考）地域人材育成構想会議を契機とした産学官連携での人材育成事例

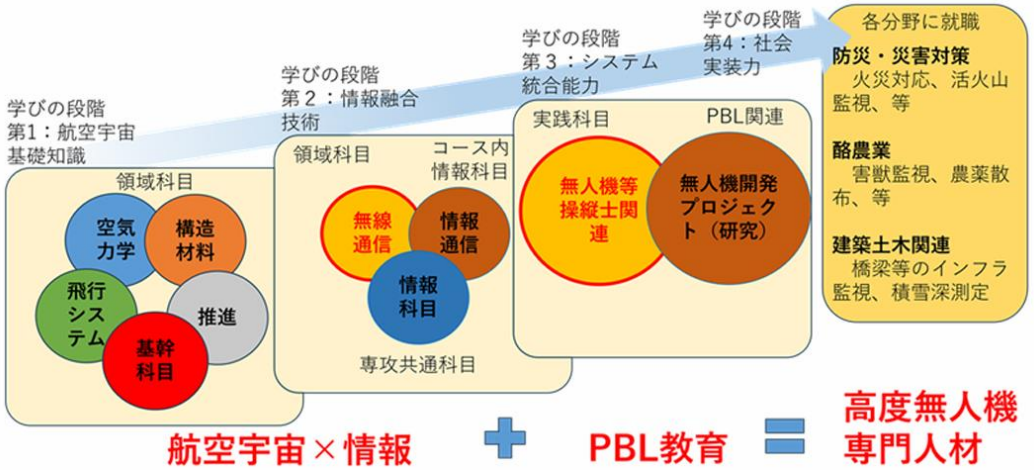
- 地域人材育成構想会議を契機として、各地方経済産業局と教育機関での交流・意見交換が活発化。
- 特に先行する北海道では、**戦略産業クラスター計画に位置づけられている半導体・GX、宇宙に資する人材育成として、成長分野転換基金（文科省予算）を活用する人材育成事例も生まれている。**

北海道大学（半導体・GX 等）

- 北海道大学では**半導体・GX産業に資する人材育成**として、**化学反応創成学コースを新設**。マテリアル開発×情報分野を組み合わせ、DX技術を活用し化学の諸課題を解決できる「化学反応創成DX人材」の育成を推進。

室蘭工業大学（宇宙 等）

- 室蘭工業大学では**宇宙産業に資する人材育成**として、**無人航空機システム工学コースを新設**し、航空宇宙工学と情報工学を融合した教育を通じて、**無人航空機の開発から運用・社会実装までを担う人材**を育成。航空宇宙機システム研究センターと連携した産学連携でのPBL教育として、**実機開発や飛行試験など実践的な学び**を提供。



（参考）既存の産学官連携での人材育成事例

地域における産学官連携の人材育成事例

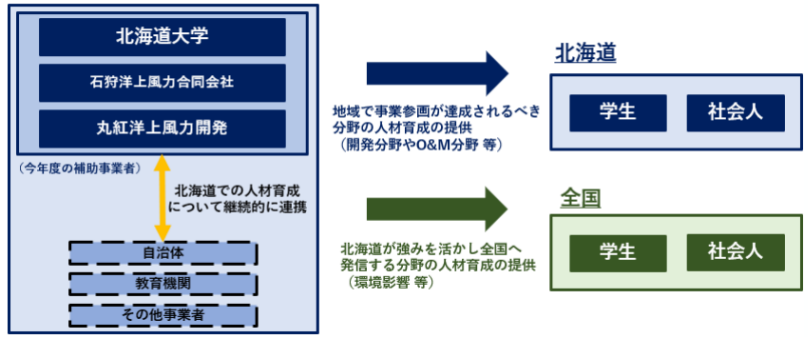
洋上風力分野（北海道）

北海道大学が中心となり、令和7年度洋上風力発電人材育成補助金を活用し道内教育機関・企業と連携して北海道洋上風力アカデミー（HOA）を立ち上げ。2026年度以降本格的に実施予定。

具体的には、環境影響評価や地域合意形成に関するカリキュラム作成や、実際の立地地域でのフィールド調査などを想定。

<連携している産業界>
- 石狩洋上風力合同会社（JERA、グリーンパワーインベストメント、北海道電力、東北電力）　等

<連携している教育機関>
- 北海道大学、函館高専、九州大学



半導体分野（東北）

東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム（T-Seeds）では、半導体産業の啓発を目的として、東北地域の大学や高専と連携し、半導体産業の魅力や最新動向を学べる講義を開講。

具体的には、山形大学において「山形・東北と半導体」講義を開講。講義は定員100名で全15回にわたり実施。東北コンソ（T-Seeds）の参画企業10社が講師派遣された。今年度は定員を200名に拡大。

バイオ分野（北陸）

富士フィルム富山化学からの企業版ふるさと納税（令和7年度～9年度）を活用し、富山県、富山県立大学が協定を締結の上、バイオ医薬品製造に関する寄附講座を設置。

具体的には、県内企業の実務者を対象に、バイオ医薬品現場の実情を踏まえた座学や実習からなる実践的な技術研修プログラムを提供。

プログラム名	時　期	内　容
新卒教育プログラム	5～6月	21日間、新入社員らがバイオ医薬品の特長や市場動向から、製造や品質管理の方法まで体系的に学ぶ
社会人アップスキリングコース	7～8月	10日間、医薬品製造現場の実務経験者らがより実践的な内容を学ぶ
GMPワークショップ研修	9月	バイオ医薬品のGMP(医薬品の製造・品質管理基準)について学ぶ
国内バイオ医薬品製造所見学	10月	協和キリン高崎工場でバイオ医薬品の生産設備を見学
抗体医薬の培養・精製コース	10月	神戸市のBCRETでバイオ医薬品の培養や精製工程を体験

※いずれも県内製薬企業の社員らが対象

拡充

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実施

資料8-1

令和９年度概算要求額　12億円（ 10億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

１　事業の目的

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

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

２　事業の概要

（１）事業の概要等

非正規雇用労働者等の能力開発機会の充実を図るため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。

なお、今年度の実施状況等を踏まえ、令和９年度の都道府県等の実施分ついては、拡充を図ることとする。【拡充】

（２）職業訓練の内容等

ア　実施方法等

①都道府県等

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

②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ　訓練期間

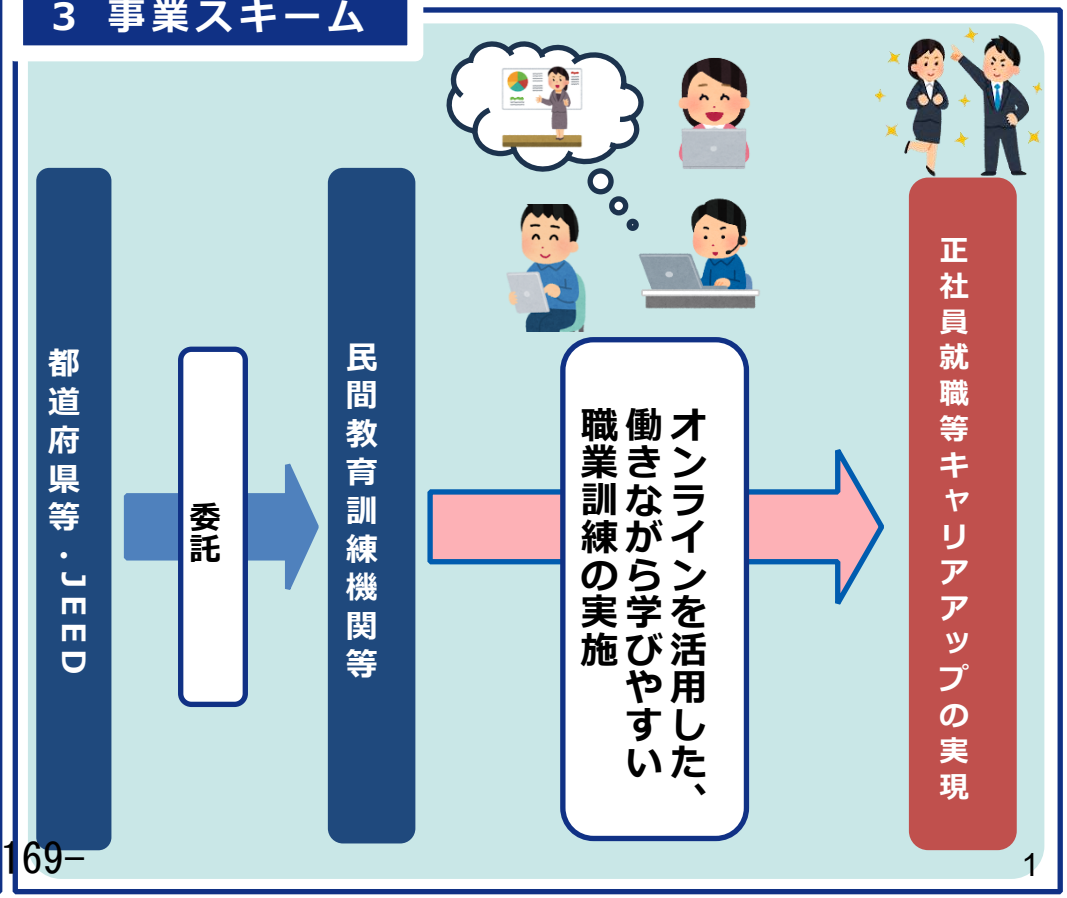
原則2か月以上６か月以下（最長１年）

ウ　申込み方法

訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

（参考）試行事業の実績（令和７年度）：受講者数　566名

３　事業スキーム



新規 職業訓練実施経費に関する調査事業

令和９年度概算要求額　35百万円（ － ）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　公共職業訓練については、主に委託事業として都道府県等に委託する形で実施しているが、当該委託契約における委託費については、直近で見直しを行った平成16年度の考え方を踏まえて算出しているところ。

○　先般、「令和７年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和７年12月23日閣議決定）において、「委託訓練については、地方公共団体における適切な事業実施に資するよう、固定費が措置された場合の地方公共団体及び事業者の業務負担への影響等に関する調査を行った上で、契約方式の見直しについて検討し、令和９年度中を目途に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」とされたところである。

○　以上のことから、本調査により固定費が措置された場合の地方公共団体及び事業者の業務負担への影響等を把握した上で、契約方法の見直しについての検討につなげることを目的とする。

2 事業の概要・スケジュール想定

全国約3,000の職業訓練実施機関に対し、委託訓練において固定費を措置した場合の影響等に関するアンケート調査及びヒアリング調査（職業訓練実施機関及び都道府県庁）を行い、調査の結果に基づき、以下の事項について分析・検討を行う。

①必要となる訓練実施経費の種類（固定費・変動費別）とその金額
②固定費が措置された場合の地方公共団体及び事業者の業務負担への影響
③職業訓練の実施に要する経費の水準の妥当性
④上記分析結果を踏まえた、固定費の措置に関する在り方の検討　等

（参考）スケジュールイメージ

R9.４月－５月　アンケート調査の内容、実施方法の検討
6月　WEBアンケートの構築
ヒアリング対象の選定・確定
７月－８月　アンケート調査の実施
ヒアリング調査の実施
9月－11月　アンケート調査、ヒアリング調査の分析
12月　追加のヒアリング実施
R10.1月～　報告書とりまとめ等

拡充 求職者支援制度

令和９年度概算要求額　221億円（213億円）　（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

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

2　事業の概要・スキーム

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成

訓練実施機関
- 求職者支援訓練 等

ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介

就職

対求職者
- **職業訓練受講給付金**
  - 職業訓練受講手当（月10万円（見直しを検討））
  - 通所手当
  - 寄宿手当
- **求職者支援資金融資**
- **リ・スキリング等教育訓練支援融資**

対訓練実施機関
- **認定職業訓練実施奨励金（一部要望枠）**
  - 基礎コース：6.6万円※
  - 実践コース：5.6～7.6万円※

  ※全てのコースにおいてAIリテラシー習得に係るカリキュラムを必須化すること等に伴う上乗せ措置を検討（新規・要望枠）。

  注１）受講生1人1月あたり。
  注２）実践コースにおいて企業実習等を実施した場合に上乗せ措置を検討。

＊実績（令和７年度）

求職者支援訓練受講者数	37,952人
職業訓練受講給付金初回受給者数	6,663人

3　実施主体等

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

拡充 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和9年度概算要求額　17億円（16億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 委託訓練事業の概要・スキーム

委託訓練実施機関（民間団体）

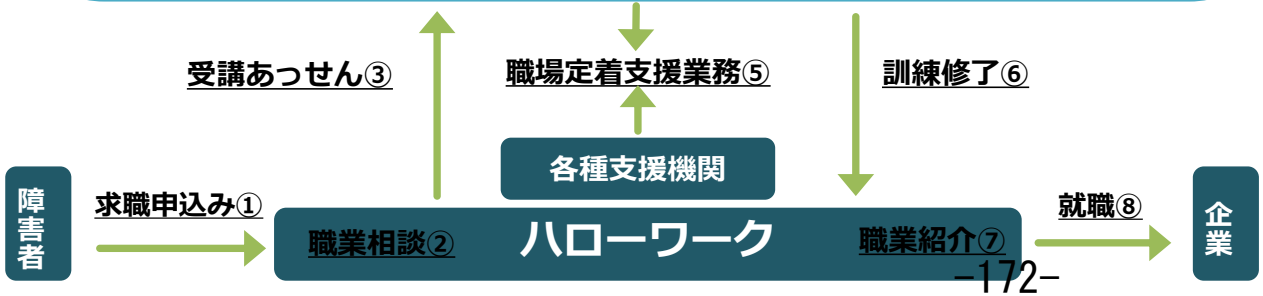
訓練受講④

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

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

実践能力習得訓練コースの上限期間の変更（4か月→６か月）等【拡充】

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



3 委託訓練事業の実施主体等

厚生労働省（職業能力開発促進法第15条の7第3項に基づき実施）
↓ 委託契約
都道府県
↓ 委託契約
委託訓練実施機関（民間団体）：NPO法人／社会福祉法人／企業／民間教育訓練機関

4 訓練以外の事業概要

1　障害者職業訓練コーディネーターの配置
2　障害者職業訓練コーチの配置
3　実践能力習得コース等開拓支援事業
4　精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
5　職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入れ体制等の強化**【拡充】**
精神保健福祉士の配置165人（153人）

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

資料８－２

令和８年度計画の実施方針と取組状況

令和８年度実施計画（実施方針）		令和８年度取組状況
課題	**実施方針**	
①応募倍率が低く、 就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から 受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。	地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。 委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼（③への対応含む）。
②応募倍率が高く、 就職率が低い分野がある。 「デザイン分野」	・本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・ハローワーク窓口職員のＩＴリテラシーの更なる向上。 ・訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保。	訓練コースと希望職種にミスマッチが生じないよう、受講あっせん前に求人票を持参させる等の取組を行い、訓練修了後の就職を見据えた助言を行う。 訓練窓口職員の更なる的確な受講あっせんに向け、研修や訓練実施施設の見学会等の機会確保を推進。 訓練部門と求人部門との連携により、事業主に対する訓練効果の周知や、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、また、施設内と比べて就職率が低い分野がある。	・開講時期の柔軟化や受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮等。 ・実績等を踏まえた計画数の見直し。 ・都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化。	都道府県等と連携し、委託訓練の受講者に対し、ハローワークが定期的な就職支援を実施。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。	デジタル分野の委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。また、委託訓練及び求職者支援訓練について、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進。

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針①（案）

○　中央職業能力開発促進協議会においては、関係省庁と連携し、「地域人材育成構想会議」や地域未来戦略における「戦略産業クラスター計画」等の産業政策を踏まえ、必要な人材等を示すとともに、地域職業能力開発促進協議会においては、都道府県産業部局やJEED等と連携して、示された必要な人材や「地域産業クラスター計画」等を踏まえた、**地域の産業界等が必要とする人材育成に資する職業訓練（在職者訓練を含む。）を検討**する。

○　離職者に対する公的職業訓練については、①従来の就職率等に加え、訓練の効果をより適切に反映させるため、**求人ニーズや関連就職率を踏まえたメリハリ付けを行う。**②令和８年度に実施した**人材ニーズ等調査の結果を分析し、それを踏まえた訓練コースの設定や見直しを進める。**

現状の課題	評価・分析	令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）
就職率が高く、関連就職率が高い分野（介護・医療・福祉分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率81.6%、関連就職率88.1% 【求職者支援訓練】（同） 就職率71.8%。関連就職率89.9%	就職率、関連就職率ともに他分野と比較して高い。 人材ニーズ等調査によれば、資格があれば実務未経験でも採用可能性が高い。 一方、応募率は低く、応募者確保に向けて改善の余地がある。	引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨する。また、**資格取得や安定雇用など、人材ニーズ等調査での求職者のニーズを踏まえた訴求を行う**ことや、開講時期の柔軟化等の受講者数増加に向けた取組を行う。 また、人材ニーズ等調査を踏まえ、**資格取得等につながる訓練カリキュラム等の設定を検討**する。
就職率が低く、関連就職率が低い分野（デザイン分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率68.9%、関連就職率62.0% 【求職者支援訓練】（同） 就職率は58.0%。関連就職率60.0%	応募率は高いものの、ハローワークの求人が乏しい。 就職率、関連就職率ともに他分野と比較して低い。 このことから、労働市場ニーズ等を踏まえた計画数の適正化について検討する必要がある。	**就職率及び関連就職率も低調であることやハローワークの求人状況を踏まえ、必要な訓練規模を精査しつつ、計画数の見直しを図る。** また、**本人の受講希望だけでなく、出口を見据えた職業相談、訓練のあっせんを行う。**特にeラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供等を図る。

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針②（案）

現在の課題	評価・分析	令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）
就職率がやや低く、関連就職率がやや高い分野（営業・販売・事務分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率71.1%。関連就職率73.9% 【求職者支援訓練】（同） 就職率61.5%。関連就職率75.9%	営業・販売・事務の求人は、ハローワークの新規求人数の約２割を占めている。 就職率はやや低い一方、応募率は高く（人材ニーズ等調査では営業・販売は低いことに留意）、関連就職率も一定の水準を維持している。 訓練内容については、人材ニーズ等調査を踏まえ、より企業ニーズに沿った内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。	・事務分野については、必要な訓練規模を確保しつつ、**関連の資格取得とともに、基礎的なスキルや実務対応力を育成する訓練コースの設定を検討**する。 ・営業・販売分野については、求職者の訓練ニーズに留意して、必要な訓練規模を確保しつつ、**業務遂行に必要な実践的スキルや対人対応力の育成、業界に必要な専門資格の取得等を目指す訓練コースの設定を検討**する。 また、受講あっせんに当たっては、企業に求められる資格（普通自動車免許等）に留意して行う。
就職率がやや低く、関連就職率がやや高い分野（ＩＴ分野） 【委託訓練】（過去３年平均） 就職率69.6%、関連就職率70.4% 【求職者支援訓練】（同） 就職率61.8%。関連就職率72.5%	就職率はやや低い一方、応募率、関連就職率は一定の水準を維持している。 人材ニーズ等調査では、実務未経験の場合は、他職種と比べて採用へのハードルが高い。 他方、企業の半数以上がDX分野について経営課題と認識、特に業務改善スキルを有した人材を求めている。 訓練内容については、人材ニーズ等調査や上記状況を踏まえた内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。	人材ニーズ等調査を踏まえ、IT分野での就職を目指す場合は、資格取得の他、ネットワークセキュリティやプログラミング・データベース基礎など、**より高度かつ実践的な訓練コースの設定を検討**する。 また、業務未経験者の採用ハードルが高いことを踏まえ、**企業実習を組み合わせた訓練の促進を検討**する。 加えて、企業が業務改善スキルを有した人材を求めていることを踏まえ、**業務効率化や業務改善に資するDX人材を育成する訓練コースの設定を検討**する。

令和９年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針③（案）

現在の課題	評価・分析	令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）
委託訓練の**計画数と実績に乖離あり**。また、**都道府県により受講率、就職率に差**がみられる。		受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、**計画数全体の見直し**を図る。また、開講時期の柔軟化等の取組を推進する。
		都道府県等の計画数の設定に当たっては、**各地域の職業訓練の受講機会の確保に留意しつつ、受講率や就職率を踏まえた見直しを行う。**
デジタル人材が**質・量とも不足**。		企業のIT人材の不足を踏まえ、引き続き、デジタル分野を重点分野と位置付け。 また、企業におけるDX人材等への需要は高い一方、業種によって求められるスキルの内容が異なることから、**人材ニーズ等調査の結果等を踏まえた訓練カリキュラムの設定を検討**する。 他方、AIは業務改善・業務効率化に資することから、求職者の現在のデジタルスキルレベルを踏まえ、**すべての受講者がAIを適切に利活用できるよう訓練内容を設定することを検討する**。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（ａ）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｂ）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｃ）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｅ）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（ｆ）	令和７年度のワーキンググループ（ＷＧ）の方針（Ｇ）	その他の職業能力開発促進のための取組（ｈ）
０１	北海道	＜意見等＞ ・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。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」）等について説明。 ・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＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・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。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ 構成員からは特段の意見は無かった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定分野】 ・デジタル分野 ・営業・販売・事務分野 の２つの分野で検証 【選定理由】 ・デジタル分野については検証１年目のため引き続き検証を要する。 ・営業・販売・事務分野については、ＷＧの検証結果から、ＰＣ初級以上ＩＴ技術者未満の訓練コースを要望する声があったことや、プログラム言語よりも基本的なＰＣスキルやセキュリティ及びネットワークに関する知識・スキルの習得を求める声が多かったこと。	＜共有内容、意見等＞ 中央協議会で好事例として取り上げられた長崎労働局の「ハロートレーニングフェス」を参考に、北海道、機構支部との共催で令和７年１２月１８日に「ハロトレフェアinチカホ」を開催した旨報告した。
		＜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＞ ・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。 ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 計画（案）については、提案内容で了承を得た。	＜意見等＞ 特になし。	
		＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ ハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る旨明記した。	＜計画案への反映状況＞ 第１回協議会で報告したＷＧ検証結果に基づき訓練計画の実施方針を策定し、訓練実施機関へ周知することとした。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ 全国職業訓練実施計画策定方針（案）を踏まえ、訓練実施計画の方針等に反映させた。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】 ・デジタル分野 ・営業・販売・事務分野 【検証方針】 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、その結果を基に訓練内容の検討を行う方針とする。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
02	青森	＜意見等＞ ●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。 ●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。 ●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。	＜意見等＞ ●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。 ●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。 ●介護関係訓練が伸び悩んでいる理由。	＜意見等＞ ●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。 ●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。 ●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。	＜意見等＞ ●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） ●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） ●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。	＜意見等＞ ●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。 ●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。	＜意見等＞ ・デジタル分野に重点を置いているとおり、IT需要は高い。企業からの求人のニーズは刻々と変わる。令和8年度も現状からニーズが変わるかもしれない、産業によっても、三八、下北、津軽の地域によっても変わってくる、業種、業界、地域によってニーズは変わってくるので訓練もニーズに対応するものであってほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「営業・販売・事務分野」 ・個々の訓練コースで比較した場合に、「応募倍率」「就職率」ともに高率となっている訓練コースがある一方、著しく低調な訓練コースも存在することなどから、応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検証する必要があると思われること。 ・訓練コース数、訓練実施機関数、受講希望者数、修了者数、いずれも他の訓練分野と比較して数が多いが、特に、事務分野の有効求人倍率が低率で推移している中、就職支援策に課題がないかを検討する必要があると思われること。	＜共有内容、意見等＞ ・地域のニーズに基づき、教育訓練指定講座の拡大要請を行っていることを報告 ・講座指定となっていない状況について何が阻路になっているか検証し、引き続き、要請を行い、地域ニーズに応えて欲しいとの要望。
		＜対応方針＞ ●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。 ●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。	＜対応方針＞ ●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、就職率が低くでるが、特段の対応はない。 ●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。 ●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。	＜対応方針＞ ●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。 ●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。		＜対応方針＞ ●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。 ●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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デジタル分野に重点を置くこと。 ・ITリテラシーの習得にもつながる営業・販売・事務分野に重点を置くこと。	＜意見等＞ ・ヒアリングが質とすれば、受講者、企業を網羅したアンケートは量である。量より質という言葉があるが、効果検証では質も、量も重要である。ヒアリングで拾えなかった意見がアンケートにでてるくるかもしれないので検討してほしい。	
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル人材の育成が不可欠であるため、デジタル分野及びITリテラシーの習得にもつながる営業・販売・事務分野に重点を置く。 ・訓練体験会・説明会等の実施の他、募集リーフ、SNS等を活用し、積極的な訓練コースの周知とミスマッチの低減を図る。	＜計画案への反映状況＞ ・応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練体験会・説明会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。	＜計画案への反映状況＞ ・WEB上のフロントエンド側を作成するプログラミングを推奨。 ・デジタル分野においてもExcelの実務を推奨。 ・小規模でも設計から開発、完成までを複数回経験できるカリキュラムを推奨。 ・プロンプト技術の向上するカリキュラムを推奨。 ・要件定義スキルに繋がるコミュニケーション能力が向上するカリキュラムを推奨。	＜計画案への反映状況＞ ・受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。	＜計画案への反映状況＞ ・青森県が実施する委託訓練の対象者を753人とし承認を得た。 ・教育訓練指定講座の拡大については計画には盛り込まなかったが、ハローワークが把握した地域ニーズを報告した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・企業アンケートは実施する予定であるが、受講者アンケートについても実施に向けて検討する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（ａ）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｂ）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｃ）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｅ）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（ｆ）	令和７年度のワーキンググループ（ＷＧ）の方針（Ｇ）	その他の職業能力開発促進のための取組（ｈ）
03	岩手	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ 訓練ニーズに関する調査については、それぞれの機関が情報を共有し連携して人材開発を行っていただきたい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・７年度において選定した「デジタル分野」について引き続き選定し、取組の効果等について分析・検証し更なる改善策について検討する。	＜共有内容、意見等＞ ・県内企業のＤＸを進めるために在職者訓練・生産性向上支援訓練を強化していただきたい。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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カを入れる。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・訓練ニーズ調査の結果を各機関が共有し、今後の職業訓練の設定に活用していきたい。なお、計画案については提案どおり了承された。	＜意見等＞ ・特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・ポリテクセンターとハローワークとの連携を密にし、受講生の確保を図る。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練ニーズの把握及びその情報の共有のために、県・訓練実施機関・労働局・ハローワークの連携を強化する。	＜計画案への反映状況＞ 岩手県が県内のＩＴ・デジタル企業に対して行った調査によると、人材確保を経営課題としてあげる企業が多いものの、３～6か月職業訓練を行った者の採用ニーズは低い。ＩＴ・デジタル企業以外にもＤＸに取り組む企業等のデジタル人材のニーズを把握し、訓練施設との情報共有を図る。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・ポリテクセンターとハローワークとの連携を密にし、受講生の確保を図る。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局の提案どおり「デジタル分野」について検証を行うこととした。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
04	宮城	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・当該説明に対する意見等は特になかった。	＜意見等＞ ・IT分野と営業販売事務分野における応募倍率について、公共訓練が求職者支援訓練と比較して何故低いのかとの質問あり。この件について構成員から、求職者支援訓練の方が先に研修機関の選定を実施することから公共訓練は研修機関の確保が困難であること、また、求職者支援訓練の対象者に離職者が加わり、対象者が被っていることも倍率の低下の要因ではないかと意見あり。	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・報告内容への意見は特になし。 ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜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、提案どおりで了承を得た。	＜意見等＞ 各構成員から特段の意見等はなく、令和8年度宮城県地域訓練実施計画〈案〉について、、了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和8年度の選定分野は、「デジタル分野」とした。 〇国における人材育成の方針として、デジタル分野の職業訓練の重点化に取り組むとしており、地方においても、地域の実情やニーズ等に応じた訓練コースが講じられているかを分析する必要がある。 〇令和4年度以降のデジタル分野の重点化方針に対応し、対象コースを増やしているが、コースによっては受講率や就職率が伸び悩んでいる状況もあり、検証が必要であるため。	＜共有内容、意見等＞ 公的職業訓練を広く周知することを目的に、「ハロトレまつり」を開催し、訓練実施施設との意見交換、訓練体験会を実施したことについて報告を行った。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・カリキュラム設定の際にDX化に繋がる科目を設定する。 ・訓練機関とHWの連携の強化 ・HW職員向け研修の強化		＜対応方針＞ 特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 対応方針・計画〈案〉については、提案内容で了承を得た。	＜意見等＞ 構成員からデジタル分野の効果検証の必要性があることについて了承を得た。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」 ・訓練修了者、修了者を採用した企業、訓練実施機関及び当該分野企業へのヒアリング、アンケートにより効果検証を実施する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
05	秋田	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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であり、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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・キャリア形成・リスキリング推進事業について説明してもらったが、可能であれば、企業向けに支援を行ったキャリアコンサルタントの好事例などあれば、資料として準備して説明して欲しい。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・生成AIに関して進めるのは時代に合った動きだと思うが、一方で生成AIは万能ではないため、セキュリティの部分をきちんと踏まえて進めていってもらいたい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定案】 ・デジタル分野 【選定理由】 ①令和５年度に実施した効果検証に基づき取り組んだ結果、デジタル分野の訓練受講者数は順調に増加しているものの、令和７年度における定員充足率は低下しており、求職者ニーズ等の変化について検証が必要。また、学んだ技能が就労先で活用できているのか明らかになっていないことから検証が必要。 ②e-ラーニング訓練の就職率が低い傾向にあり、就職支援の強化とともに、e-ラーニングを受講する者の就職意識（在宅やフリーランス希望等）についても検証が必要。	＜共有内容、意見等＞ ・20代30代の人達の情報収集というのはインターネットを使っているため、Web広告をされているのは非常に良い取り組みだと思う。一方で１月～３月に実施しているようだが、お正月やお盆など、地元に帰って色々と考えるというタイミングがあり、広告時期を人の動きに合わせたスケジュールにすることでより高い効果が得られるのではないかと思う。 ・移住定住を担当している職員向けの見学・体験会は非常に良い取組みと思うため、こういった取組みを広げていくお手伝いができればと思う。
		＜対応方針＞ ・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。 ・介護分野を希望する高齢者を介護職員初任者研修受講へ誘導できるよう、シルバー人材センター登録者に対する周知に継続して取り組む。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針＞ ・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しており、次年度以降に改めて生成AIに関するニーズ等について確認する。 ・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。		＜対応方針＞ ・特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・計画（案）の修正は行わないものの、実施機関に対しては、セキュリティを含めた活用するうえでの留意点を含めたカリキュラムとなるよう指示する。	＜意見等＞ ・特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・シルバー人材センターと連携した受講促進について、引き続き盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率が低いコースがあるといった現状を踏まえ、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかの検証を行う必要があることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・パソコン中級科および生成AIに関するコースを設定することとし、実施予定コースとして盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・特になし		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野 ・検証方針 ①求職者へのアンケート調査（例：受講したい訓練内容、希望する就労形態） ②事業所へのアンケート調査（例：希望する訓練内容、在職者訓練の課題） ③訓練施設へのヒアリング調査 （例：訓練実施に係る課題、受講者確保・就職支援の工夫） ※求職者と事業所はアンケートに合わせてヒアリングも実施する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
06	山形	＜意見等＞ ・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いただきたいとの質問があった。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・山形キャリア形成・リスキリングセンターから、ハローワーク利用者向け支援の他、企業・教育機関への支援、また、事業主団体に対する支援それぞれの支援についての説明により情報共有を図った。 ・その他関係機関からリスキリングの推進の取組について報告 ・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。	＜意見等＞ 事務局から令和８年度山形県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）を提案。 提案どおり了承を得た。	＜意見等＞ ・「民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上」について、具体的な対応の質問あり。 →機構山形支部が実施している巡回訪問やサービスガイドライン研修及びサポート講習等の実施状況を説明。 ・公共職業訓練の県委託訓練の対象者数が大幅に減少している理由について質問あり。 ・生産性の向上を図るためには、現在職に就いている方々のステップアップ、スキルアップが重要であり、このことを意識した実施計画の策定をお願いしたいとの意見あり。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「営業・販売・事務分野」 ・令和７年度における「営業・販売・事務分野」の訓練については、受講生が最も多くなっており、令和７年12月末現在では、コース数が全体の約４割、受講者数が同５割弱となっている。 ・令和５年度に当分野の効果検証を実施したが、訓練で習得したＷｏｒｄ・Ｅｘｃｅｌは総じて役立っている、他のソフトなどのあまり活用されていないカリキュラムがあったことなどから、求職者が自身に必要と見極められるよう詳細な情報を提供する、また、就職率を向上させるために実施機関とハローワークが連携を図ることなどを取り組むこととした。その後、２年が経過したことから、改めて対象とすることとした。	＜共有内容、意見等＞ ・民間の訓練実施機関においては、受講者が減り資金繰りが困難となっているなどの実態も伺っており、質の向上の面を厳しくしてしまうと、実質的に訓練をやれるところがなくなってしまうのではとの意見あり。 ・教育訓練給付制度の指定講座や求職者支援訓練にＡＩの内容を入れていただければ、就職しやすい環境ができるのではないかとの意見あり。 ・医療等福祉の現場はまさに人手不足が深刻であり、ＡＩの活用を含め、医療者や介護者のマンパワーでフォローしきれないところをいくらかでも業務が楽になる手立てをお願いしたいとの要望あり。 ・就職するために訓練を受講する時代から人手不足分野への労働移動のための訓練に変わりつつあるのではとの意見交換と共有。 ・生産人口が減少の一途を辿る中で、働いていない女性、子育てをしている女性などにスポットを当て、隙間時間で受けられる職業訓練の実施や将来の労働力の戦力となるよう将来の投資として今後必要ではないかとの意見あり。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。		＜対応方針＞ 特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・対応方針、実施計画（案）については、提案内容で了承を得た。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知し、また、受講者との面談の機会を設けるなどにより、就職機会の拡大を図る。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を積極的に実施する。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」 ・訓練実施機関３社以上、訓練修了者３人以上、訓練修了者を採用いただいた企業３社以上にヒアリングによる調査を実施。 ・ワーキンググループにおいて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
07	福島	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 福島県においては、ニーズに合わせた離職者訓練・在職者訓練等の訓練コース及び訓練カリキュラムの内容を変更したことや、カリキュラム中で、メンタルヘルスに関する内容を取り入れることについて評価があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和８年度の検証分野を「IT・デジタル分野」とした。 選定理由としては、デジタル人材が地方では質・量ともに不足しており、人材育成の重点化を進め訓練コースを設定していく必要があるため。	＜共有内容、意見等＞ メンタルヘルスによる離職者を防ぎ生産性を上げることは重要であり、学んだスキルを無駄にすることがないようカリキュラムに取り入れることは評価できる。 また、サイバーセキュリティの対処方法について学んでいくことは、離職者訓練、在職者訓練など、全ての訓練コースにおいて知識を得ることは重要であることを共有。
		＜対応方針＞ 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の設定、もしくは既存のコースのカリキュラムを変更する必要がある。 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。	＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 事務局等から提案した計画案は異議なく承認された。	＜意見等＞ 令和７年度中に実施した（3/13まで回答中）、企業向けデジタル人材のニーズ調査の内容と、訓練の効果検証は相反するところがあると感じるが、結果については分かりやすい分析をして欲しい。	
		＜計画案への反映状況＞ 地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえた訓練設定や、就職氷河期を含む中高年齢層世代のうち不安定就業者や無業者などの、多様な事情を抱える求職者の受講を配慮することを記載。	＜計画案への反映状況＞ 新規参入枠は介護分野の人材育成が重要かつ喫緊の課題となっていることから、介護分野を優先する方針。	＜計画案への反映状況＞ 介護福祉分野のイメージアップを図ることを明記。	＜計画案への反映状況＞ 特に明記せず。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野等の成長分野は引き続き重点を置き、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえ設定することを記載。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・IT・デジタル分野を対象とし、デジタル人材ニーズのアンケート結果を踏まえ、効果検証のアンケートの内容や手法を検討していく。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
08	茨城	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・県から、産業技術専門学院の再編および産業技術短期大学校の改組について説明があり、構成員間で情報共有を行った。また、障害者向け委託訓練のPDCA評価導入に関する県の取組が共有され、障害者支援における能力開発の充実について認識を共有した。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・構成員から、eラーニングコースについて、コミュニケーション能力の育成が弱い点が課題であるとの指摘があり、事務局が示した認定規模25%の上限は妥当との意見があった。また、受講者同士がZoom等によるリアルタイムの交流・意見交換を行うことは非常に有効であり、オンライン上での双方向のコミュニケーションを強化すべきとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・ＤＸの進展により企業の情報発信や採用広報で重要性が高まっている一方、受講ニーズは高いが就職率が相対的に低く、県内就職先が限定的であるＷＥＢデザイン分野について、業務内容がデザイナー以外の職種（ホームページ・ＳＮＳ更新等）に広がっている実態も踏まえ、企業が求める技能・レベル感を把握し、訓練内容やコース設定の妥当性を検証する必要があることから、デジタル分野のＷＥＢデザイン系を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ 特になし。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・令和７年度の成果を踏まえ、今後も同様の取組を継続する方針。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞・事務局はこれらの意見を踏まえ、計画本文に既に明記されているeラーニングコース上限（25%）、受講者への情報提供・就職意識づけ・動機づけ強化、および訓練実施機関によるオンライン交流機会の設定について、運用上の方針として改めて確認し、訓練実施機関へ周知することとした。最終的に計画案は原案のまま全会一致で了承された。	＜意見等＞ ・分野の選定自体については賛同意見が多かったが、ＷＥＢデザイン分野では県内求人が少なく、就職よりも独立やフリーランスとして働くケースがあること、またＡＩの進展によりデザイン関連業務の将来性が変化している可能性が指摘され、こうした実態を踏まえて、企業が求める技能や働き方の多様性を丁寧に把握し、訓練内容の妥当性を検証すべきとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・WGによる効果検証結果を踏まえ、開発系スキルの習得や資格取得を意識したカリキュラム配分、模擬プロジェクト・課題解決型演習・プレゼン演習など実務レベルに近いチーム演習の促進を明記した。 ・IT・WEBデザイン関連の資格取得コース、企業実習付きコース、DX推進スキル標準に対応したコース等の設定を促進する旨を明記した。	＜計画案への反映状況＞ ・令和７年度における体験型見学会の実施やハローワークによる積極的な広報支援により定員充足率が改善した実績を踏まえ、令和８年度計画案においても、訓練実施施設による事前説明会や見学会の機会確保を図ること、ハローワークにおける積極的な受講勧奨を進めることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了者のスキルが活用できる求人の確保を図る観点から、訓練部門と求人部門が連携し、訓練内容や修得スキルを求人企業に訴求する取組（ジョブ・カードやポートフォリオの活用）を進めることを盛り込んだ。 ・開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分、資格取得を意識したカリキュラム設計、模擬プロジェクト・課題解決型演習・プレゼンテーション演習等の実務的演習の実施促進を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・産業技術専門学院の再編及び産業技術短期大学校の改組について、令和８年度計画案においては、IT 短大を「情報テクノロジー大学校」へ移行し、高度デジタル人材の育成を強化する旨を盛り込んだ。 ・また、障害者向け委託訓練については、PDCA 評価を適切に実施することにより就職率の上昇と計画数と実績の乖離解消に取り組む旨を記載し、障害者支援における職業能力開発の質の向上を図る取組を反映した。	＜計画案への反映状況＞ ・ｅラーニングコースの適正規模でのコース設定に向け、認定規模の目安を25%程度とし、定員数・認定分野は労働局と機構茨城支部の協議により決定することを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野のＷＥＢデザイン系を検証対象とすることが了承され、就職率の相対的な低さや県内求人の限定性、独立・フリーランス等の働き方の存在を踏まえ、企業が求める技能・レベル感や就職先の実態を把握するためのヒアリングを進める方針となった。あわせて、WEB調査（アンケート）は当初の進め方案どおり実施し、対象は主として訓練修了者の就職先企業等とする。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
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。	＜意見等＞ ・ＩＴ分野はどのあたりの知識を高めることを目的にしているのか質問があった。 ・介護分野について受講勧奨とその先の定着率の部分と両方で進めていく必要があるのではないかとの意見があった。 ・企業でハロートレーニングを知らない人が思っていたより多い。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「デジタル分野」 企業ニーズに重点を置き、地域の企業では、どのレベルの訓練修了者のニーズがあるのかを検証、ニーズに合う職業訓練の設定を目指すため。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・周知について課題であることを認識し、引き続き周知広報を実施する。 ・介護分野について、人手不足が非常に顕著、離職率が高いという課題と合わせ定着率についても企業支援を含め取り組む。 ・デジタル分野では企業の意識も把握しつつ人材のマッチングが進むよう取り組む。	＜意見等＞ ・意外にデジタル化、ＩＴ化の内容について把握されていないところがあるので、もっと企業が具体的に何をしたいのかをヒアリングして検証したらどうか。	
		＜計画案への反映状況＞ ・受講者のレベルごとにコースを設定、実践的な知識、技術の習得について強化することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・応募倍率が低い介護分野について、応募、受講がしやすいよう募集日程や開催時期を設定。 ・デジタル分野について窓口職員のＩＴリテラシーの向上、就職支援の充実を図る。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ ・障害者委託訓練について、就職率の向上を図るため、知識・技能習得訓練コースの割合を減らし（58%→30%）、より就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの割合を増やした(30%→55%）。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「デジタル分野」 訓練修了者採用企業以外にも「企業が何を求めているのか」と言うニーズをしっかり把握し、現在のデジタル分野のコースカリキュラムがニーズと合致しているか検証する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
１０	群馬	＜意見等＞ ・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）・業種て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いうところも多い。しかし、若年者を求める企業は多く４０代以降の受講者は苦労している。 ・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いただきたい。	＜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。 ・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。	＜意見等＞ 構成員から、デジタル人材が質量ともに不足、都市圏偏在の根拠は何か。 IT関係、デジタル関係の応募者が減ってきている原因分析はどうか。 県・JEEDともにデジタル人材の育成にカを入れているが、定員の充足率が低いのは受講者が他へ流れている等、競合している先があるのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル田園都市国家構想の実現に向け、デジタル人材の育成を推進する必要があること。コース別に就職率にばらつきが見られるほか、同一のコース内における受講者の習熟度にも違いが見られること。デジタル化が急速に進む中で、企業ニーズも漠然としていること。これらを課題として、デジタル分野を事務局として提示した。	＜共有内容、意見等＞ デジタル田園都市国家構想ということで、国家戦略でデジタル人材の育成を始めた年に受講者が増加し、少しづつ希望する者が落ち着き始め減少してきている。 WEBデザイン分野はそのなかでもデジタル田園都市国家構想の開始前から希望者が多いことは変わらない。 WEBデザインもAIで作成できる時代であり、求められるデジタル人材は少しずつ変わっている。 どのようなカリキュラムが必要なのか、方や人手不足解消、方や人員削減の為のデジタル化ともなり得るのではないかという意見もあり、WGで、ヒアリングを含め調査を進めことが重要であることを共有。 人手不足解消による労働力確保として、高齢者の活用も考えてほしいとの意見もあった。訓練設定としての基準の見直し等の要望として御意見として伺った。
		＜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・電気の知識が求ま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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ デジタル田園都市国家構想により国全体で力を入れており、全国的な傾向として方針とした面もあるが、就職先が群馬県に少ないという事もあり、訓練の受講に迷う者が多く、応募者も減少傾向にあると分析している。一方、他分野との比較においては、デジタル分野の応募者は依然として多い傾向にある。他のところでデジタル人材を確保しているのかについては、今後WGで企業ニーズ等について確認していきたい。 と、回答し、計画案自体は修正せずに了承された。	＜意見等＞ デジタル分野の選定については意見ないが、応募者が減ってきている、要因等を検証してほしいとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 受講者の意見を取り込み、機構としては「ネットワークPLC」と「プログラミング」のカリキュラムの順番変更をした。 また、「アプリ」「システム開発」を行う訓練を設定した。	＜計画案への反映状況＞ 就職率が高く、応募倍率が低い介護分野の受講勧奨がし易くなるよう、開催時期や開催地域を県・JEEDと調整を図り分散することとした。	＜計画案への反映状況＞ オンラインを活用した訓練を受講する求職者へ適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図ること。 デジタル以外の分野においても基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースの設定を意識して、受講勧奨を継続していくこと。 以上２つを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 訓練カリキュラムを検討し、求職者支援訓練は、基礎コースより、実践的な営業販売事務分野のニーズが多い為、２０%から２５%引き上げた。したがって、基礎コースを２５%から２０%へ変更した。 障害者委託訓練修了後、就職に結びつきやすい「企業実習型訓練」を関係機関と連携により、重点的に推進していく。	＜計画案への反映状況＞ 求人ニーズに即した訓練内容になっているか検討を重ねるとともに、適切な受講あっせんに資するようハローワーク職員のITリテラシー等の更なる向上を図る。 あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進をしていくこと。 訓練受講者に特化した求人開拓の為、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継続していくこと。 以上２つを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な訓練分野は、デジタル分野（IT分野＋デザイン分野）に決定した。 検証方針は、企業が求める訓練修了者のスキルや企業が他のところでデジタル人材を確保しているのか等について、ヒアリングを行い検証していく。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
11	埼玉	＜意見等＞ 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内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講習を実施し、県内企業の人材育成支援を強化する取組として、「（１）産学官連携による在職者訓練」「（２）県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」「（３）県内中小企業在職者の技能向上支援事業」「（４）企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業」について取組状況の発表があり構成員との間で共有した。	＜意見等＞ IT分野、デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低い分野ということだが、改善の取組状況では応募倍率が低下した事が「解消・改善」とあるが、本来は応募倍率が上がったことが改善となるのではないか？	＜意見等＞ ・求職者支援訓練の認定規模割合が、基礎コース30%、実践コース70%として第4四半期に余剰分をコース間で振替可能とあるが、基礎コースの実績が低調であれば、始めから割合を見直した方が良いのではないか。 ・県委託訓練の長期高度人材育成コースで、介護や保育といった職業能力団体がある科目は、団体との連携や協働等はしていないのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「介護分野」 ・介護関係職種の有効求人倍率は、依然高い水準にあり、職業計を大きく上回っていること。 ・介護職員は、更に不足すると見込まれており、多様な人材確保対策が急務であること。 ・訓練修了後の就職率が高いものの、応募倍率が低い状況が続いており、改善の余地があること。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ 各構成員には、意見要望がある場合に申出いただく。	＜対応方針＞	＜対応方針＞ ・コミュニケーション能力は、重要であると考えており、全科ではないがビジネス能力検定３級の資格取得やグループワーク等を通じて能力向上を図っている。今後も資格取得やグループワークを活用し、コミュニケーション能力の向上に取り組んでいきたい。 ・来年度の課題として、受け止めさせていただいく。		＜対応方針＞ IT分野については、訓練の出口部分である就職先についてあまり意識せず応募される者、受講される者が多いことが就職率が低い要因であるため、就職を見据えた職業訓練の受講あっせんに繋がるような職業相談を実施した。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・ハローワークには、長期無業者や不安定就労を経験した方、子育て中の方、仕事の経験にブランクのある方など、より丁寧な支援が必要な方が依然として多く来所している。基礎コースは、こうした方々のセーフティネット機能を担っていることから、一定の認定規模割合を確保しておく必要があると考えている。一方で、認定規模割合に対して実績が伴っていないことも事実であり、そのため実施機関の新規開拓を強化すると共に、基礎コースの認定見込み数や必要性について関係機関とも確認しながら再来年度以降の割合見直しを検討することを考えている。 ・長期高度人材育成コースは、現時点で職業能力団体等との直接的な連携は実施していないが、今後連携の可能性があるのか、調べて検討させていただきたいと考えている。	＜意見等＞ ・介護職に就職した方より「訓練に行って良かった」「就職して良かった」といった好事例等を踏み込んで調査し、分析を効果検証してほしい。 ・介護分野のイメージをどうやってポジティブにアピールできるかが課題であり、調査の方法も考える上で考慮してほしい。 ・ハローワークにデジタルサイネージが設置してあるが、広報コンテンツとしてもっと有効活用してPRしていくことを行ってはどうか。	
		＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ ・計画案への反映は特になし ・引き続き受講生のコミュニケーション能力の向上に取り組んでいきたい。 ・委員からの意見を受け次年度の効果検証分野は、委託訓練がある分野とした。	＜計画案への反映状況＞ ・地域リスキリング推進事業として、埼玉県が令和8年度に、県内中小企業のためのデジタル人材育成事業「働く人のためのDX推進講座」（36講座〈オンライン〉）やDX取組企業との「交流会」を実施する。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野等の成長分野は引き続き重点を置き、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえ設定することを記載。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・検証分野については、「介護分野」で承認された。 ・検証方法は、基本的には具体的な進め方に沿って訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関に対してヒアリング等を行うが、令和8年度においては、ハローワーク求職者や介護施設にも意見を求める事を検討予定。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（ａ）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｂ）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｃ）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｅ）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（ｆ）	令和７年度のワーキンググループ（ＷＧ）の方針（Ｇ）	その他の職業能力開発促進のための取組（ｈ）
１２	千葉	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ ・離職者訓練については、訓練を受けて終わりではなく、出口である就職に結びつく支援が重要との意見があった。 ・育成に係る課題として、コスト面や会社の風土、育成する人材や指導力の不足があげられるが、在職者訓練の積極的活用が、課題解決の有効な手段である。スキルアップに資するような訓練メニューの提供や、夜間などの時間帯の工夫、オンライン・オンデマンドなど、受講しやすい形態による提供が期待される。 ・中小企業で求めるデジタルスキルとして、デジタルリスク管理が必要との意見があった。 ・ITやAIに関しては、個人としての知識技術習得だけでなく、それを活用した職場全体の仕事の効率化、生産性の向上のための知識スキルを習得できるとよいとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・１分野（Webデザイン）とする。 ・効果的な検証を行うために継続実施を行った方が良いとの指摘を受け、介護・デジタル分野について3年間同分野にて効果検証を行った。 ・介護分野については、カリキュラムの評価も高く就職率も高いため、課題の応募者増加の取組は継続しつつ効果検証は令和7年度までとした。 ・デジタル分野のうちIT分野については、WG及びCHISAのアンケート・ヒアリングから、中・長期的に改善を図る必要があるという検証結果が出た。 ・Webデザイン分野は、IT分野と併せて検証を行ってきたが、課題等が異なり、応募倍率は高いが就職率が低いという課題解決のため、デザイン分野に絞った検証を行い、就職率の上昇に向けて、次年度は効果検証分野の対象とする旨を提案、了承された。	＜共有内容、意見等＞ ・千葉県で行っているリカレント教育に関する報告が千葉県教育庁より行われた ・リカレント教育を行っている放送大学より第1回協議会において「訓練を修了し、就職した者がさらに学びを深める場として放送大学が活用できるのではないか、また協議会にご参集の方を始めとした関係機関と連携を深めたい」とのご意見をいただき、第2回協議会にて社会人が受講可能な科目を含めた3分程度の動画視聴を行い情報の共有を図った。 ・教育訓練給付指定講座の拡大について、労働局から専修学校各種学校協会へ要請を行ったことを報告。
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・計画（案）自体は修正されずに承認された。	＜意見等＞ ・特段なし	
		＜計画案への反映状況＞ ・介護分野について、受講者を確保するため効果的な広報等に取り組むとの表記を盛り込んだ。 ・令和7年度に引き続き、ＰＣ技能習得を目的とする事務系コースを一定数設定。 ・CHISAのアンケート結果を千葉県と機構千葉支部と共有後、委託訓練1コースについて、受講期間が3ヶ月から6ヶ月に変更された。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、R7年度に引き続き「職場見学、職場体験、職場実習のいずれかを組み込む」との表記を実施方針に盛り込んだ。 ・デジタル分野については、ミスマッチ低減のため、令和7年度に引き続き見学会等の確保を行うとともに、ハローワーク窓口職員の更なる知識向上を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、R7年度に引き続き「職場見学、職場体験、職場実習のいずれかを組み込む」との表記を実施方針に盛り込んだ。 ・デジタル分野については、ミスマッチ低減のため、令和7年度に引き続き見学会等の確保を行うとともに、ハローワーク窓口職員の更なる知識向上を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・計画案への具体的な反映はない。	＜計画案への反映状況＞ ・介護分野については、見学会等への参加を積極的に働きかけるとの表記を実施方針に盛り込んだ。 ・デジタル分野については、ミスマッチ低減のため、令和7年度に引き続き見学会等の確保を行うとともに、ハローワーク窓口職員の更なる知識向上を盛り込んだ。 ・委託訓練のコース数の適正化について実施方針に盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・１分野（Webデザイン） ・検証方針として、就職率が低いという課題があるため、採用企業の採用理由に重点を置いて実施する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
13	東京	＜意見等＞ 構成員から ・ＩＴ人材として理系人材を求めるが採用できないことから文系人材を採用して社内育成している例もあるが、中小企業では社内教育の場を設けることが困難であり、公的な枠組み、仕組みの活用が必要。 ・会員企業に「デジタル人材に求めるもの」を聞いたところ「自社の経営課題・業務課題に対する理解」がトップであった。ＩＴ知識に加えて、経営知識等の裏打ちがないと就業に結びつけるのは難しい。 ・小規模経営の事業所では採用や訓練を独力で行うことは出来ないため公的訓練の役割は重要であるが、訓練制度を知らない経営者もいるので引き続きの周知が必要。 ・介護業界では深刻な人手不足から定年退職後のシニア層の活用を進めているところだが、現場はデジタル化を推進しており、デジタル対応が苦手なシニア層への対応が課題。 などの意見があった。	＜意見等＞ 「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。	＜意見等＞ 令和7年度については、WGにおいて旅行・観光分野を検証。訓練カリキュラム等の改善促進（案）として、①実践的な訓練の実施、②多様な働き方への対応、③語学スキルの習得、④ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性、について報告があった。 構成員からは、語学スキルの習得は学校での勉強ではなく個人の努力で身につくものであるとの意識付けをしてもらいたい、との意見があった。	＜意見等＞ 学校法人日本女子大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。 ・結婚、出産で離職した女性の学び直しと再就職支援としてスタート。 ・近年は、在職中の女性を対象に、①学び直しでキャリアアップを図るコース、②ＤＸ人材の育成及びリーダーシップをとって活躍できる女性人材の育成を図るコースを開設。在職者が対象のためオンライン受講である。 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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 特になし	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 報告内容について、旅行・観光分野の訓練実施機関と共有し、訓練内容に反映する方針。 併せて、訓練受講生に対して、語学学習における個人学習の必要性の理解促進を実施することとする。		＜対応方針＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な訓練分野【ＩＴ分野】 検証方針 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、 ・既存のカリキュラムに加え、現在のＩＴ業界で求められている最新の資格、知識、技能等について訓練期間（短期、中期、長期）ごとに聞き取り、 ・業界未経験者においても関連職種へ就職する為に必要な取組の検証、改善策の探索を行い、 受講者数の増加・就職率の向上を目指す方針となった。	
		＜計画案への反映状況＞ 中・小規模事業者で理系の人材やエッセンシャルワーカーの人手不足が課題であることを明記した。 また、ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）の加速に対応するための人材も不足しているなか、従業員のスキル不足や企業内育成が困難な企業も多く、デジタル推進人材の確保・育成も喫緊の課題であることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 第１回協議会でWGより提案のあった訓練カリキュラム等の改善促進案を計画案へ反映させ訓練実施機関へ周知することとした。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル田園都市国家構想総合戦略において令和８年末までに230万人のデジタル推進人材を育成するとされ、生成ＡＩをはじめとする新技術が日進月歩で発展している状況である。一方、ＩＴ関連の都内の求人倍率は2.93倍（令和７年12月末）と人手不足な状況となっている。また、ＩＴ業界以外の各業界においてもＤＸ人材の獲得・育成が必須となりつつある。このような中、東京都ではＩＴ分野の訓練に力を入れており、令和６年度の実績では全コース数の16％にあたるコースを設定しているが、充足率は66％、就職率は60％に達せず低調な分野と言える。そこで、より求人ニーズに即した訓練内容としつつ、職業訓練によるＩＴ分野の人材育成、人材供給に対応するため「ＩＴ分野」を提案した。	＜共有内容、意見等＞ 職業訓練の周知と受講生の確保を目的として公共職業訓練（施設内・委託）の大規模イベントを実施した。 近年訓練受講者が減少している若年層やハローワークに求職登録のない方も一定数参加され、幅広い層の方々に訓練を知っていただく機会になったことを共有した。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
14	神奈川	＜意見等＞ ・ＩＴ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く必要がある。 ・今、全ての職種でＩＴや生成ＡＩが必要になってきている。今まで人間がやってきた業務の多くが生成ＡＩに取り替わることを前提に、企業が何を求めているのかを把握し、訓練の内容に反映していく必要がある。	＜意見等＞ ・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。	＜報告等＞ ・令和７年度：介護分野を検証 ・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。 ＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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いいと思う。	＜意見等＞ ・「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。	＜意見等＞ 構成員から、介護現場の人材不足という課題があるにもかかわらず、横浜市の介護分野の訓練をなくしてしまっていいのかという意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・介護分野の人手不足、介護分野の職業訓練の応募倍率の低さは継続しているため、引き続き介護分野での効果検証を提案。 ・令和７年度とは態様の異なる事業所・対象者への検証を実施することにより幅広い意見を収集し、改善促進策の精度を高め、効果的な職業訓練の実施につなげる。	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。		＜対応方針＞ ・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の確保を各ＨＷに呼びかけ、当該求人の増加に努める。		＜意見等＞ ・態様の異なる事業所からの話を聞くとともに、介護業務に直結はしないが必要と思われるカリキュラムにはどういったものがあるか等の意見を聞き、それをハローワークにも共有して、窓口での説明・相談に活かしてほしい。	
		＜計画案への反映状況＞ ＩＴ分野において、求人者ニーズの把握に努め、就職の現場ニーズに合わせた訓練内容となっているか検討する旨明記。 また、全ての訓練分野において、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る旨明記。	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ ハローワーク職員の知識向上を目的とした訓練実施施設見学会等への参加促進及び訓練修了者の就職機会の増大に向けた訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む旨を引き続き明記。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 介護サービスの質を一定化・安定化させるためにはしっかりした教育の場は必要であるため、今後もニーズを踏まえた検討を継続していくことで、計画案自体は了承された。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「介護分野」で決定。 ・令和７年度の効果検証を踏まえた改善促進を進めつつ、その結果も踏まえ、令和８年度の効果検証を実施する。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
15	新潟	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 構成委員からは、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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ ・「デザイン分野」については、応募倍率が高く就職率が低いとされているが、就職のミスマッチをどのように分析しているのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定分野】製造分野 【選定理由】製造分野の職業訓練（離職者向け）は、他分野に比べ就職率は高いものの、定員充足率は低い傾向にある。 県内の製造業においては、恒常的な人手不足の状況にあるため、職業訓練を通じた人材の供給が一層求められており、また、製造業においてもデジタル化・業務のＤＸ化等が進展していることから、市場人材ニーズに応じた人材育成も必要とされている。 そのため、製造分野の訓練コース（機械加工技術科、ＣＡＤ・ＮＣ科、金属加工科、溶接科等）について、地域の人材ニーズ及び求職者ニーズに沿った効果的・魅力的な職業訓練になっているのか効果検証を行い、ものづくり人材の確保・育成及び県内企業への人材供給を推進していく。	＜共有内容、意見等＞ ・新潟県からは、県内の地域リスキリング推進事業（市町村）について、新潟市及び三条市の取組について説明があった。
		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「デザイン分野」の就職ミスマッチについては、訓練内容を十分に理解しないまま入校する者がいることにより訓練修了後に就職のミスマッチが生じることから、入校希望者に対しては事前説明会や施設見学に行くよう指導している。加えてハローワークの職業相談窓口職員や求人窓口職員についても「デジタル分野」の訓練内容を十分に理解させるため、労働局が主催し職員向けの訓練施設見学会を開催することにより、適確な受講あっせんや訓練修了者を対象とした求人開拓ができるように取り組むこととした。	＜意見等＞ ・製造分野の職業訓練については、就職率が100％であり求人者ニーズが高いことから、受講者の募集における周知方法を見直すことにより改善に向かうと思われるため、周知広報の課題も検証し、検証結果については他の訓練分野にも波及してほしい。 ・効果検証した結果については、PDCAサイクルにより点検し改善策を次の訓練計画にも反映してほしい。	
		＜計画案への反映状況＞ ・構成員からの意見も踏まえ、基礎的な事務分野の訓練コースについては情報セキュリティ等のカリキュラムを追加し基礎的なデジタルリテラシーの底上げを図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・構成員からの意見も踏まえ、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こととした。 また、求人事業主に対しては、ワーキンググループ（WG）が作成した、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活用し、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こととした。	＜計画案への反映状況＞ ・構成員からの意見も踏まえ、県の委託訓練のうち基礎的な事務分野の訓練については、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こととした。	＜計画案への反映状況＞ ・県の委託訓練のうち、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）については、定員を50人から105人に拡充することとした。	＜計画案への反映状況＞ ・構成員からの意見も踏まえ、デジタル分野の訓練については引き続き重点的に取り組むこととし、コミュニケーションスキルの向上を図るカリキュラム（ビジネスマナー等）を多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）についても、引き続き重点的に取り組むこととした。 また、県の委託訓練のうち、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こととした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【選定分野】製造分野 【検証方針】公的職業訓練（離職者訓練）の製造分野の訓練コース（機械加工技術科、ＣＡＤ・ＮＣ科、金属加工科、溶接科等）について、訓練修了者、採用企業、訓練実施機関に対してヒアリングを実施する。 ヒアリングにおいては、訓練修了者や採用企業に対して、受講者募集における周知・広報、訓練内容やカリキュラムについてのニーズ、採用後に活かすことができたスキルなどを聴取し、訓練実施機関に対しては、受講者募集にあたって効果のあった取組や、訓練受講者の就職に資するカリキュラムの設定、就職支援の取組などを聴取する。 ヒアリングの結果は整理を行い、受講者の募集及び就職率向上に効果のあった取組（周知・広報、カリキュラムの設定、就職支援など）について検証を行う。 また、構成員からの意見も踏まえ、受講者増加につなげる入口部分の検証も行い、結果については他の訓練分野にも波及させ、改善策は次回の訓練計画にも反映させる。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員からは、特段の意見はなかった。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
16	富山	＜意見等＞ 県の産業施策では、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。 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。	＜意見等＞ 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。 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。	＜意見等＞ 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。 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。 ②意見等は特に無し	＜意見等＞ 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、とやま人材リスキリング補助金についての説明があった。 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。	＜意見等＞ 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。 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。	＜意見等＞ ・計画案には就職目標について、60%となっているが、以上ということなのか？ ・有効求人倍率を考慮した定員と記載しているが、有効求人倍率と定員数の設定についての考え方を教えてほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 事務局からは、製造分野訓練についての検証を実施することを提案した（選定理由） ・応募倍率が低下していること ・定員、受講者が多い分野であること	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ 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し、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。	＜対応方針＞ 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。 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。	＜対応方針＞ 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。 また、カリュ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。		＜対応方針＞ 特に無し		＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ 製造分野や介護分野のあっせんの強化策として、それぞれの分野に特化した職業訓練説明会を実施し、訓練の効果や内容を広く周知することを盛り込んだ。 特に、介護分野訓練について、介護未経験者を対象としたセミナーで訓練の周知を実施するよう盛り込んだ また、建設分野については、施設見学へ積極的に誘導し、訓練の効果や内容を広く周知することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 製造分野のあっせんの強化策として、製造分野に特化した説明会を実施し、訓練の効果や内容を広く周知することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 介護分野訓練について、介護分野に特化した職業訓練説明会に実施と、介護未経験者を対象としたセミナーで訓練の周知を実施するよう盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 令和４年度に創設した「とやま人材リスキリング補助金」について、令和８年度も引き続き実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 委託訓練については、策定方針どおりの定員で計画を策定した。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・就職率は60%以上が目標ですので、計画案は60%以上に修正する。 ・「求人倍率が高いということは、求人ニーズがあるということですので、調査等で確認し、コース設定を行うという意味となっている」と説明し、計画案の変更は実施せず。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 製造分野訓練について検証を実施する	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
17	石川	＜意見等＞ 1．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。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・カリキュラムについてとの意見が多かったが、介護分野は、厚生労働省が決めており、２年コースの場合は実習、施設実習等あり色々な施設を見ることができるが、６ヶ月や３ヶ月コースは教育機関内での実習しか時間が割けないので、難しいと感じる。 ・利用者へのヒアリングを受講直後、就職直後ではなく１年後、３年後にやったほうが、訓練修了者が就職するためには知識経験の両方がないと難しいということがわかるので有効的だ。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・デジタル人材について企業ごとに必要なスキルが異なる中、最低基礎ラインを訓練で担保できる仕組みが必要との意見。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・選定案 「営業・販売・事務」分野を提案した。 ・選定理由 従来、事務職種は求職者数が多く、それを受けて職業訓練コースも一定程度設定されている。一方、社会全体でデジタル化が進展する中、ＩＴリテラシーやデジタルツール活用など、企業が事務職に求めるスキルは変化していると考えらえる。こうした変化を踏まえ、企業や求職者の動向を見据え、現行の事務分野における訓練カリキュラムの内容について検証する必要がある。	＜共有内容、意見等＞ ・企業実習付きのコースについて、就職率が高いのは、実習先への就職かとの質問があった。 実務的訓練とIT人材需要の高まりが影響していると回答を行った。
		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 無	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ 無	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・企業間でデジタルを必要とするレベルに開きがある中、カリキュラム改定時に企業ヒアリングを実施して、ニーズの把握に努めている。	＜意見等＞ 無	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
18	福井	＜意見等＞ ・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。 ・生成AIが普及する中で、デジタル人材の需要は減っていくのではないか。（AIが生成した内容について判断する人材は必要となるが、AIを使って業務をすることについて、IT分野の訓練修了生を採用する必要がなくなるのではとのこと） 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。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・委託訓練の総計画数とデジタル分野の計画数について、どちらも7年度から３割減となっている。中央協議会資料内において「デジタル人材が質・量ともに不足、都市圏偏在が課題」とされているが、課題と逆行しているのではないか。別の課題である「委託訓練の計画数と実績に乖離あり」があるが、乖離している分を単に減らしているだけに思われる。 ・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ている。引き続き医療・介護分野を重点コースとして推奨してもらいたい。 ・託児付訓練をもう少し増やしてもらいたい。	＜意見等＞ 無	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 深刻な人手不足分野の一つであり、訓練修了者の就職率は高いものの、定員充足率としては低迷している介護分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員より離職者訓練だけでなく在職者訓練の充実について意見があり、機構より生産性向上訓練も含めた在職者向け訓練の周知広報について進めて行く事となった。 ・構成員より外国人労働者も受講可能な職業訓練について、公的な支援を増やして欲しいとの意見あり。現状、県内の職業訓練では受け入れ体制が出来ていないなどの課題を共有。福井県内の独自のモデルが作れないか等議論がされ、定期的な情報共有を行うこととした。
		＜対応方針＞ ・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。）	＜対応方針＞ 無	＜対応方針＞ ・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等などを鑑みて今回は見送りとする。 ・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。		＜対応方針＞ ・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。 ・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。 ・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。		＜意見等＞ 意見等は特になし。	
		＜計画案への反映状況＞ ・公共職業訓練（委託訓練）の資格取得コースについて、情報処理技術者養成コース2名とWEBプログラマー養成コース２名を計画	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・対応方針の計画案への反映は見送り	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練計画数の大幅減への対応として、求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの割合を見直し 基礎コース：30%→25% 実践コース：70%→75% デジタル訓練については、求職者支援訓練のデジタル分野の定員を増加。 ・介護等の分野を重点コースに設定 ・託児コースについては、一定数のコース数を確保	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 無	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 検証分野は「介護分野」に決定。 ヒアリング内容については、要領に定められている事項を中心とするが、ワーキンググループの際にハローワークや関係機関にも意見を求めるものとする。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
19	山梨	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・障害のある方は社会の中で一定割合を占めており、対象となる障害の種類、訓練内容、就職先や定着状況など、訓練の実態を把握する必要があり、民間では対応が難しい領域だからこそ、公的機関が積極的に役割を果たし、障害者の就労につながる訓練体系を強化すべきとの意見があった。 ・産業技術短期大学校の定員が、受験者減少や高校の定員縮小が進む中でも見直されない理由が問われた。別の委員からは、山梨の中小企業には必要な学校で、定員削減はイメージ低下につながるため慎重にすべきとの意見や、親子ものづくり教室など認知向上の取組が紹介され、地域で支える教育機関として応援していく必要性が確認された。 ・障害者向け訓練に関し、関係機関との連携や委託先新規開拓について、現時点で予定・検討されている具体的取組内容を確認したい。 ・委託訓練のIT分野や介護・医療・福祉分野の定員が減少している理由を確認したい。介護分野は無資格でも就業可能であり、訓練が重要視されている中、計画数の考え方への質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【デジタル分野】 【選定理由】 ・山梨県において、人口減少と人手不足が深刻化する中、中小企業では業務効率化や省力化が急務となり、デジタル技術の活用が一層重要になっている。加えてAIやデータ活用など技術革新のスピードが速く、企業が求めるスキルも短い周期で変化しているため、訓練内容を継続的に検証し改善する必要性が最も高い分野であることから、デジタル分野を選定することが適切と考えられるため。	＜共有内容、意見等＞ ・令和8年度技能五輪全国大会の貴金属・宝飾部門について、山梨県での開催が有力となっている。県ジュエリー協会、日本ジュエリー協会、甲府商工会議所、甲府市および山梨県の五者が連名で誘致を行ったもの。宝飾産業における若手技術者の育成と地場産業の活性化を目的としており、全国から23歳以下の技能者が参加する。開催時期は令和8年11月頃を想定。現在、県議会における会場費等の予算審議が残されており、承認後に厚生労働省より正式決定される予定。 ・山梨県は「山梨キャリアアップユニバーシティ」を通じ、スキルアップ・収益アップ・賃金アップの「スリーアップ」を柱にデジタル・AI人材の育成を進めている。令和8年度からは業種特化型・階層別講座や産短大とのオーダーメード研修を新設し、非正規労働者の付加価値向上や安定就労につながる講座を強化する方針。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・産業技術短期大学校の定員について、定員充足率の低さは認識しつつも、就職率100%で中小企業からの需要が高いことから、女性枠の設置や学校訪問などPR強化を進めており、また、学生の多くが県内出身で、就職も8～9割が県内企業であると報告し理解を求めた。 ・障害者向け訓練については、定期的にハローワーク求人票を確認し、障害者雇用を検討する企業へ就業支援センターが訪問し、ハートレーニングを周知する。また、障害者就職面接会の参加企業へ実施協力を働きかけていく方針。 ・委託訓練の計画数は厚生労働省の目安数に沿って設定している。令和6・7年度の実績を踏まえ、定員充足率の低いコースは定員見直しや廃止を検討。特に介護分野は充足率が低いため、来年度は定員を削減し、目安数に近づけた計画数を設定したと回答し理解を求めた。	＜意見等＞ ・企業の成長が働く人の生活安定につながるため、企業が求める人材や必要な訓練内容を的確に把握し教育へ反映すべきであり、賃金水準の低さから若年層流出が懸念される中、地元で学び働ける環境整備の重要性について意見があった。 ・建設系CAD修了者の就職率が高いことから、女性が選びやすいデザイン分野などの訓練を充実させれば、IT・デジタル分野への女性参加の増加が期待できるのではとの意見があった。 ・企業の漠然としたDXニーズを具体化できる人材育成の重要性について発言があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ ・厚生労働省から示された目安数や定員充足率を踏まえ、介護分野を含む一部訓練は計画案において定員削減や廃止を反映している。一方、幅広い講座提供の必要性に関するご意見を受け、社会的に重要な分野は継続できるよう、計画案上でも可能な範囲で選択肢を確保する方向で整理した。	＜計画案への反映状況＞ ・当該分野の高い人材ニーズに対応するため、訓練コースの周知と関係機関との連携を強化し、訓練目標の見直しにより応募倍率と定員充足率の向上を図ることを方針として盛りこんだ。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【デジタル分野】 ・デジタル分野については、企業が求める技術水準や必要なスキルが企業ごとに大きく異なるため、限られた少数（3者程度）のヒアリングだけでは実態を十分に把握することが困難。このため、次年度も本年度同様、幅広い企業ニーズを把握する手法としてアンケート調査を実施し、その結果を基に訓練内容の検討を行う方針とする。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
20	長野	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・なし	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和７年度に引き続き、「介護、医療、福祉分野」の選定を提案。 ・人手不足分野であり、就職率は高いものの、定員充足率が低く、応募者が集まらず中止となるコースもあり、受講者が集まらないことが課題であることから、受講者確保に向けた取組みを強化するため、また、第１回の協議会内において委員より、介護訓練を修了した方のフォローアップについて検討してほしいとの意見があり、求人ニーズに即した訓練内容やカリキュラムになっているか、訓練実施機関の就職支援策が十分か、また、訓練修了者の定着状況を踏まえたアフターフォロー等の検証を行っていく旨説明。	＜共有内容、意見等＞ 【ご意見】 ・長野県の主要産業である製造関連の訓練の教える側に、企業人を取り込み、技術の継承を行いながら、産業界に必要な人材を育てていくことが必要ではないかとのご意見。 ・製造業の魅力を女性にも伝え、女性の活躍の場を拡げていくことも重要ではないかとのご意見。 【回答】 ・労働局より「ものづくり」に興味を持ってもらうための取組として、技術専門校でハローワークのセミナーや面接会を設定し、求職者に訓練風景を見学してもらう取組事例について紹介。 ・県及び機構から、講師については企業から外部講師の招聘や、指導員のレベルアップのために各種研修を新しい技術等の分野を拡げ受講させているものの、講師の確保には苦慮している状況。 ・機構からブルーカラーのイメージを変えるための新たなチラシ作成の取組を紹介。 ・機構が募集パンフレットに女性が訓練を受講してる様子を効果的に掲載し、女性の製造業に対するイメージアップに繋がるような取組を行っている。
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ ・介護分野の人材の確保のためには賃上げ支援、ハラスメント防止の取組についても積極的に進めて欲しい旨ご意見を伺った。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・計画への具体的な反映はなし。上記により関係機関で情報共有しながら対応していく。	＜計画案への反映状況＞ ・支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る旨明記。委員に対する説明の中では労働局主催により令和７年度に実施したハローワーク職員の訓練施設見学会の実施実績を報告。	＜計画案への反映状況＞ ・計画への具体的な反映なし。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の人材不足や質の向上を図るため、定員枠を増やし安定的に開講可能な計画の策定を行った。委員に対する説明の中では、講座内に昨今の状況を踏まえAI技術を活用する講義が増加している事を報告。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「介護・医療・福祉分野」を提案し承認を得る。 ・３年ぐらい掛けてＰＤＣＡサイクルの仕組み等を取り入れ、今後の地域ニーズを踏まえた的確な訓練コースの設定、充足向上が検証出来るような取組を行って行く方針の旨説明を行った。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
21	岐阜	＜意見等＞ 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だめ、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。	＜意見等＞ ・R7年度の委託訓練は計画数と認定定員数が乖離しているが、R8年度はどのように改善するのかと質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・労働力人口の減少による労働供給制約という課題の対策として業務のDX化が進む中、デジタル人材の育成が求められており、求人者、求職者ニーズも高い分野であることから、デジタル（IT）分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・企業の人材育成、離職者等のスキルアップに役立つ各種研修・職業訓練、助成金制度、支援機関の情報を集約したポータルサイト「ぎふリスキリング・ナビ」をR7年10月より岐阜県が開設。アクセス数は４ヶ月で約6,800件となっており、県内の企業、求職者、非正規労働者や潜在求職者等にも、広くリスキリングの情報を周知できるサイトとなっている。
		＜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、訓練校の要望等を聴き取り、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が、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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・R8年度訓練実施校募集については、委託訓練実施校のみならず、求職者支援訓練実施校含め、広く周知を実施した。また、訓練校の要望等を聴き取り、応募要件等の見直しを行った結果、新たな訓練校からの応募に繋がっている。今後、認定状況により、追加募集も実施する予定。	＜意見等＞ ・分野の選定については意見ないが、デジタル分野は漠然とした感がある。中身をしっかり見ていかないといけない。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・訓練の計画数と認定定員数の乖離については、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの短縮、効果的な周知広報の実施を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・特に盛り込まず	＜計画案への反映状況＞ ・特に盛り込まず	＜計画案への反映状況＞ ・ｅラーニングコースの就職状況を報告し、県内は５圏域と広範囲であり訓練校が偏在していることから、各圏域で１コース以上の設定ができるように優先する旨を盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル（IT）分野を対象としつつ、実習を取り入れたカリキュラムについては、受講者の就職先選定と早期離職抑止についてヒアリングを実施する。また、受講者の確保に向けて、訓練の周知方法等も検証できるようなヒアリングを行っていく方針となった。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
22	静岡	＜意見等＞ ●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。	＜意見等＞ ●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。	＜意見等＞ ●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。	＜意見等＞ ●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。 ●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。 →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。 ●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。 →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。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ハローワークと訓練施設が連携し、定員充足と就職率アップに尚止めてほしい。そのためには、訓練施設見学や説明会等有効である。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和6年度、7年度と連続して「デジタル分野」のヒアリングを実施。国の施策として、デジタル化の推進を実施しているが、訓練実施施設が限られている（回答がほぼ同じ結果）こと、及び「応募倍率が高く就職率が低い分野」であり、訓練実施実績（施設）も多いことから、令和8年度は検証対象を「営業・販売・事務分野」とした。	＜共有内容、意見等＞ DX支援の取組として、静岡市主催による、静岡理工科大学の取組を紹介。地元企業のDX化のサポートによる業務効率化の事例を説明してもらった。同時に、計画の中にも記載している、在職者訓練等についても理解・利用をアピール。
		＜対応方針＞ ●ヒアリングを継続し、企業ニーズをしっかり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。	＜対応方針＞ ●障害者職業能力開発校（あしたか職業訓練校）における訓練の実施状況、定住外国人向け職業訓練の実施状況を説明。 引き続き、ニーズに対応していく。	＜対応方針＞ ●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。		＜対応方針＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」 質問内容等、ワーキンググループ等で再検討していく。	
		＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ 計画案では、引き続き障害者専門訓練を計画。	＜計画案への反映状況＞ 2年連続、デジタル分野であった為、実施施設が限られ幅広く意見が出されなかった。来年度ワーキンググループで質問事項等見直すこととした。	＜計画案への反映状況＞ オンライン訓練についても、前年度に引き続き計画。	＜計画案への反映状況＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 就職率も大事だが、人材育成のために定員充足率も大切。そのためには、HWと訓練期間が連携し、窓口からの送り出しを増やしてもらいたい。訓練の理解を深めるために、現在実施している見学会は有効であると思う。	＜意見等＞異議なし	＜共有内容、意見等＞ 土木や物作りの現場での人材不足のフォローは必要。県立工科短大や浜松職業能力開発短期大学などは実績あり、就職率も高く、学生の活用に現場の期待が大きい。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
		＜意見等＞ ・構成員から三河高等技術専門校の「ドローン訓練」について、訓練内容及びどのような業種の企業の在職者が受講しているのか関心がある。ドローンは建設業だけでなく農業など幅広い分野で活用が期待されており、訓練内容が広く周知されれば、企業の関心が高まる可能性があるのではないかとの意見があった。	＜意見等＞ ・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90%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の意見があった。	＜意見等＞ ・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。 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） ・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。 ・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。 ・また、「①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し」について、受講者ニーズに沿った分散化は賛成だが、企業側の採用ニーズとの整合性（採用時期がばらつくことの影響）を考慮する必要があるのではないかとの意見があった。「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、女性活躍事例の情報発信に加え、企業が実施している柔軟な勤務形態や職場環境整備の取組情報を発信できると効果的ではないかとの意見もあった。	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ＜報告内容＞ ・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。 ・「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「リスキリン」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。 ・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。	＜意見等＞ 《報告内容》 ・次年度も引き続きデジタルスキル表を活用し、的確な受講あっせん、DX推進求人の確保、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの設定に取り組み、マッチングの促進、就職率の向上に取り組むこと。 ・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。 ・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。 《構成員の意見》 ・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で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。 ・近年、生成AIやデザインツール、オフィスソフト等のデジタル技術が急速に普及し、企業と求職者の双方において必要とされるスキルが多様化し、こうした状況において、共通の指標として「デジタルスキル表」を活用することは、マッチングの質を高める有効な手段となり得る。求職者に対しては、デジタルスキル表をもとに自身のスキルを整理・理解することで、応募やキャリア形成の際に具体的な説明が可能となり、一方、企業の求人担当者に対しては、人材ニーズを確認する際の共通言語として機能し、必要なスキル要件を明確化することができる。このように、デジタルスキル表は単なる訓練あっせんの場面にとどまらず、企業と求職者のマッチング機会においても活用することで、双方のハードルを下げ、より円滑な雇用促進につながると考えられるため、ぜひ積極的に周知を図ってほしいとの意見があった。 ・デジタルスキル表を活用しやすくするためITに不慣れな者にもわかりやすい表現等を使ってほしいとの意見があった。 ・愛知県の在職者訓練では定員に満たない状況が続いており、中小企業の人材育成に役立てることができるよう訓練実施機関のPRやの訓練内容の周知を強化するようにとの意見があった。	＜意見等＞ なし	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 介護・福祉・医療分野については、委託訓練と求職者支援訓練の状況を比較すると、委託訓練は応募倍率や定員充足率が低調である一方、就職率は高いという特徴がある。これに対し、求職者支援訓練は応募倍率・充足率ともに比較的高い水準にあるものの、就職率は全体平均を下回っている。こうした異なる傾向を踏まえ、いずれも人手不足分野であることから、受講者確保や就職率向上に向けた重点的な取組が必要であり、次年度ワーキンググループの検討テーマとして提示した。	＜共有内容、意見等＞ ＜共有内容＞ ・AI技術が急速に発展し、企業では生成AIからAIエージェント、ロボティクスまで実用化が進んだ結果、特に管理部門で人が余る職種が現れ始めている。職種転換には訓練が不可欠であり、AI活用スキルの有無が採用にも大きく影響している。中小企業では自社対応が難しいため、公共訓練においても「デジタル」から一歩踏み込み、AIが企業に与える影響や必要となる具体的なAIスキルについて検討を進めてほしい ・4月および10月開講コースの定員充足率の低下について、まず、4月開講コースの募集は2～3月に実施されるが、この時期は新規求職申込みが比較的少なく、求職者自身も進路を決めかねている状況にある。そのため、訓練応募が伸びにくい傾向があると考えられる。実際には、3月末に退職し4月に求職申込みを行った方々が、スキル習得を検討し始めるのは5～6月頃となるケースが多い。 また10月開講コースの募集時期（8～9月）についても、夏場の退職等による求職活動の開始時期とずれが生じ、応募がやや低調となる可能性がある

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
23	愛知	＜対応方針＞ ・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） ※後日、協議会後に報告。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・在職者訓練について、受講者数の拡大の成功事例もあるため、それらを踏まえ、企業ニーズの的確な把握、オーダーメイド訓練、人気コースの設定など工夫し、受講者数の拡大に努める。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 愛知県・機構ともにデジタル分野の拡充を重点化。 求職者支援訓練は前年見直しの効果が見られ、8年度は同内容で継続。 製造・建設、介護分野では分野別の課題を踏まえ、WGの検証を引き続き反映。 職業訓練フェスタ 開催など、周知強化にも取り組む	＜意見＞ 特になし	＜意見＞ 求職者の動きに合わせて開講時期を調整すること（例：同一コース数を5月・6月へ配置するなど）が受講者確保に資するのではないかとの意見交換が行われた。
		＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練については、今年度も同規模で実施するとともに、その半数以上をデジタル関連分野の訓練として展開していく方針である。	＜計画案への反映状況＞ 計画には反映していないが、現在、補欠合格・繰上げ合格・定員割増合格の三つの手法があるが、運用状況には機関間で差がある。補欠合格は求職者の機会損失につながる可能性があるため、現時点では実施しておらず、導入には慎重な検討が必要である。繰上げ合格は辞退発生時に個別連絡で対応している機関が多いが、未実施の機関もあることから、今後、関係機関間で取扱いを統一し、訓練課から整理した内容を共有していく。定員割増合格については、設備・予算等が許す範囲において各機関が個別判断で実施するが、安全面から困難なコースもある。今後は、まず繰上げ合格の運用整理を優先し、補欠合格は慎重に検討、定員割増合格は従来どおり個別判断とする方向で整理した。 ＜意見＞ 辞退者を見込んで合格者数を多めに出す手法は大学などで一般的であり、応募倍率が高い期には定員充足に有効ではないかとの意見があった。一方、訓練機関からは、辞退率の変動が大きく適正な割増幅の判断が難しいこと、さらに実機訓練など設備・実習枠に上限があるコースでは定員割増が困難であるという説明があった。また、委員からは未充足解消に向けて、過去データや雇用情勢をAI等で分析し、適正な合格者数を推計することも有効ではないかとの提案が示された。	＜計画案への反映状況＞ 製造分野、建設関連分野の定員充足に向けて下記の取組進めていくことを明記 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） ＜意見＞ ・令和9年度募集が今年5月に開始されるため変更反映は令和10年度分となることを踏まえ、雇用情勢に即してより早期に対応できる方法も検討すべき ・愛知県のコース数が他県と比較して相対的に少ないとの記載があるが、4月・10月開講は応募が少ないという別資料の分析結果がある。このため、4月・10月ではなく、別の時期に開講をすらすことも一案ではないか ・愛知県や他県のデータを見る限り、定員を減らせば必ず充足率が上がるわけではないとの分析が示された。人口規模、訓練内容、見せ方など複数の要因が絡むため、単純な定員調整だけでは説明できないとの指摘。 ・広報について現代は「じっくり読む」よりも一瞬で印象が決まる時代であり、 テキスト量が多い資料や複雑なWeb動線は訓練申し込みのハードルになるとの意見。 ホームページ改善、動線整理、視覚的でわかりやすい広報が重要だと強調された。 ・訓練コース名の変更の効果は対象者層（経験者・未経験者など）の認知レベルに合わせた最適化が必要。 ・ネーミング、Web媒体、広告動線などは、対象となる受講者や未経験者がどう受け取るかを前提に検討すべきとの意見。	＜計画案への反映状況＞ ・令和８年度に実施する地域リスキリング事業については、事業名・事業概要を記載した一覧を令和８年度に開催される愛知県地域職業能力開発促進協議会において報告する旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・女性受講者の確保について 製造・建設関連分野において、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）への取組を進めていくことを明記した。 ＜意見＞ 女性受講者の確保に向けた取組に関連し、女性が「訓練についていけるか」「修了後に活躍できるか」をイメージできることが受講の促進に重要との指摘があった。 そのため、掲載されている 女性受講者の事例収集をぜひ充実させてほしい という要望が示された。 ＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野への取組 デジタルスキル表を活用し訓練コースごと習得できるデジタルスキルを可視化（デジタルスキルポイント掲載のハロトレNews　別冊ハロトレ（デジタルポイントの詳細版））し、受講者確保、企業とのマッチングの促進に取り組むことを盛り込んでいる また、デジタル用語解説を作成。HPに公開済み ＜意見＞ デジタルスキルポイント掲載のハロトレNews　別冊ハロトレ（デジタルポイントの詳細版）など、企業にも情報提供することで受講者のスキルが明確に伝わり、就職促進にもつながるとの意見が示された。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な訓練分野「医療・介護・福祉分野」 検証方針 検証方法は訓練修了者にアンケートを送付し、結果を分析予定。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
24	三重	＜意見等＞ ・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。また、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。 ・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。	＜意見等＞ 数字をあげることを目的化しないで受講している方々の気持ちに寄り添う制度であってほしい。	＜意見等＞ DX分野は積極的に人材確保に向けより強化が大事だと思った。 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。	＜意見等＞ デジタル技術活用に関するアンケート（事業所521社）の実施結果を説明し、企業にとって必要な人材などの共有を行った。 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、シンボジウムについてと、今後もリカレント教育の普及促進に取り組んでいくことを構成員で共有した。	＜意見等＞ 営業・販売・事務分野の訓練とデジタル系訓練コースの受講者が重なるのではないか。企業もPC関連、ITやWebなどについては、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。	＜意見等＞ ・介護・医療・福祉分野の受講者を増やすために、訓練校による説明会や体験会を増やすとあるが、具体的な内容とその効果。 →ハローワークでの取組内容と介護のイメージが変わったという感想を共有。 ・デジタル人材活用の企業アンケートの生かし方について。 →企業ニーズを訓練内容に反映。 ・就職率は、年代によって差はあるか。若い方の就職率は100%近くであってほしい。 →差はある。訓練校と連携し丁寧な就職支援を行い就職に繋げる。 ・訓練で得たスキルと就職のマッチングが重要と考えるがどう取り組む予定か。 →ハローワーク職員の訓練コースの理解を深め、訓練校と連携し就職支援を行うとともに、訓練修了者歓迎求人の確保を行う。	＜意見等＞ 介護だけでなく保育も、人材確保が難しいという現状がある。	
		＜対応方針＞ ・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いくことを心がける。 ・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。 ・観光に関しては、企業のヒアリングを通じて地域ニーズがあるかを確認し検討する。 →企業ヒアリングを実施したがニーズがなかったと説明し了承を得る。	＜対応方針＞ 意見を真摯に受け止め実施していくようにする。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞ デジタルにも専門性の高いクリエイター側のデジタルスキルとユーザー側がツールを普通に使うデジタルスキルがあり、区分をして考えていく。 デジタルユーザー系のツールを学ぶ訓練を中心に行っていく。 又、離職者訓練だけでなく、企業内人材育成においても力を入れ対応していく。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護・医療・福祉分野 ・令和６年度のヒアリング結果による改善案の反映も含めて訓練効果を把握・検証。 ・保育は福祉分野に含まれるため、保育分野の訓練に関しても訓練効果の把握と検証を行う。	
		＜計画案への反映状況＞ 職業訓練を必要とする人に適切な情報が届くよう、労働局、ハローワーク、公共職業能力開発施設が連携して効果的な周知に努める。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ IT・デジタル分野においては、ITデジタルの幅広い基礎知識や実践的なカリキュラムを取り入れ幅広い求人に対応できるよう内容を充実させる。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 最近の職業訓練実施状況の課題に対する実施方針について、説明を行うことで、修正なく承認された。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 介護・医療・福祉分野 ・人材不足が恒常的であり、重点的にハローワークで取り組む分野である。 ・令和６年度のヒアリング結果による改善案の反映も含めて訓練効果を検証するとともに、介護分野においては、DX等も取り入れられ始めている現状を把握し、今後の訓練内容についての検証が必要。	＜共有内容、意見等＞ ・営業・販売・事務分野の訓練では、基本的なビジネススキルの習得について、どのような取り組みが行われているか。 →ビジネスマナーや社内コミュニケーションの基本を取り入れている。 ・介護・医療・福祉分野では、コミュニケーション技術の習得についてはどのような内容か →施設見学や、グループワークなどで、利用者への声かけ練習など実践的な学びを深めている。

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
25	滋賀	＜意見等＞ 地域の人材ニーズが高い分野として、滋賀県の基幹産業である製造業があげられるが、製造分野の訓練の応募倍率が低下していることについてどう取り組もうとしているのか	＜意見等＞ 委員より、昨今急速に普及している生成AIについて、活用等を取り込んだカリキュラムはないのかとの意見があった。	＜意見等＞ ワーキンググループにおいて、令和６年度に実施した訓練の中から、IT分野の訓練を検証。 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。 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 委員より、障害者雇用率が段階的に引き上げられる中で、障害者訓練の計画定員数を増やすなど、行政からの支援をお願いしたいとの意見があった。	＜意見等＞ 単に就職率の数値を追うのではなく、訓練の内容が企業の求めているものを踏まえたものになっているのか検証してほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 介護・医療・福祉分野 ・慢性的な人材不足分野であること ・就職率は高いが、定員充足率が低く、受講者確保に向けた取組が求められること ・ハローワークの重点課題分野であること	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ 各関係機関が連携し、求職者に製造職の魅力を情報発信を行い、受講者増加に向けた取組を検討していく。	＜対応方針＞ いくつかのコースではAI活用を学ぶ時間を設けているものがある。急速に普及してきているため、その動向を注視し、人材ニーズの把握に努める	＜対応方針＞ アンケート結果を踏まえて、修了者から評価の低かったカリキュラムは、基礎力が身につくようなカリキュラムに変更するように勧奨する。 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。		＜対応方針＞ 集合型訓練よりも障害者個人に合ったオーダーメイド型の訓練に注力している。 定員数を増やすよりも個人に合った内容の充実を図っていき、訓練だけでなく、総合的に障害者雇用の企業支援をしていく		＜意見等＞ 人材が不足している介護・医療・福祉分野において、フルタイムを前提としていないか、短時間勤務であったり、副業型勤務といった働き方についても検証いただきたい。	
		＜計画案への反映状況＞ 「地域の人材ニーズが高い「ものづくり」の基盤となる技術を担う人材の育成、技能の習得ができるよう求職者に製造業の魅力の情報発信を進める」という文言を記載	＜計画案への反映状況＞ 「全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。」という文言を追記	＜計画案への反映状況＞ eラーニング訓練について、訓練期間の見直しを行った。	＜計画案への反映状況＞ 各関係機関との意見交換の場を設け、求職者の動向や訓練ニーズについての情報交換を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数を１名増とした	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 毎年度、訓練のニーズ調査を行っており、その意見を踏まえながらカリキュラムの見直しを行っていくことを説明し、計画案自体は修正されずに了承された。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護・医療・福祉分野 いただいた意見を踏まえたヒアリングを行い、人材ニーズの把握に努めることとした。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
26	京都	＜意見等＞ 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。 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。	＜意見等＞ 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。 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。 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。	＜意見等＞ 特段意見なし。	＜意見等＞ 特段意見なし。	＜意見等＞ 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。 ②「就職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。 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。	＜意見等＞ ・インフラ維持管理の点から、土木分野についても検討するべき。 ・介護・医療・福祉分野を重点的に取り組むと記載しており、次年度の効果検証でも介護分野を提案しているが、委託訓練の介護・福祉分野の定員数が大幅に減っている。 ・定員充足率が低い原因や課題を分析した上で計画数を設定するべき。 ・定員配分は充足率だけで判断するのではなく、雇用の状況や人員の必要性を考慮してほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 選定分野 介護・医療・福祉分野 選定理由 ２年連続となるが、深刻な人手不足であり、本年度の効果検証結果から更に深掘りを図る。	＜共有内容、意見等＞ ・各構成員の所属する組織で実施している取組の紹介 ・業界団体ごとに研修を実施 ・リカレント教育としてマネジメント入門を実施。特にタイムマネジメントがワークライフバランスの点において役立ったと、女性から好評。 ・AIについて職員研修を実施。プロットを作って全員が一定期間使用し、どういう心うに生産性が向上したのかを検証している。一方で、不正確な情報への対策としてコンプライアンスの勉強も並行して実施している。
		＜対応方針＞ 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。 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。	＜対応方針＞ 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二ーズ把握を行う。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。 ②受講生の減少は、人材不足が続く状況下で、資格や就業経験に関する求人の増加や、訓練の周知不足が原因と考えられる。あらゆる機会を捉え、労働局、京都府、機構が一体的に周知を行うなど一層の周知を図り、受講者を掘り起こすため、SNSを活用するなど、HW利用者以外の方への周知を継続していく。また、訓練ニーズと計画数について検証を行い、適正な計画数設定に向けて調整を行う。 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。	＜対応方針＞		＜対応方針＞ 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。 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。 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。		＜意見等＞ ・同じ分野を2年連続で検証しても、どういった成果が得られるのか疑問。 ・他の分野も検討するべき。 ・求人状況と資格取得難易度を選定基準にするべき。	
		＜計画案への反映状況＞ 地域ニーズは把握は継続して行い、オーダーメイド型訓練やレディメイド型訓練在職訓練をを引き続き実施することを記載。在職者訓練への需要の高まりを受け、定員を前年度比119名増で計画。	＜計画案への反映状況＞ 幅広い年齢層に周知が行き届くよう、紙媒体の案内や掲示に加え、SNSなどのデジタルツールを活用した周知も強化することを記載。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・障害者委託訓練では、就職率の向上と訓練計画数と実績数の乖離解消に取り組むため、令和７年度から本格的に実施しているPDCA評価を踏まえ、障害者の訓練機会の確保を念頭に置き訓練計画を策定していくことを記載。 ・定員充足率が低い介護分野においては、セミナーを通じて、求職者に対して就労条件や労働環境が変わってきている介護業界の現状を訴求することにより介護業界の魅力を発信していくことを記載。 ・幅広い年齢層に周知が行き届くよう、紙媒体の案内や掲示に加え、SNSなどのデジタルツールを活用した周知も強化することを記載。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 介護分野は計画数に対し受講者数が低迷している状況があるため、令和８年度は介護分野の受講者の掘り起こしに重点的に取り組みつつ、受講者された方の就職、職場定着の向上が見込まれるデュアル訓練の実施を拡大する旨の内容を計画に追記。 委託訓練の介護分野における定員減少をカバーするため、求職者支援訓練の介護分野の定員数を前年度から20名増で計画。 定員充足率の改善については、紙媒体のほか、デジタルツールを活用し周知を強化する旨明記。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 選定分野 介護・医療・福祉分野 検証方針 本年度の効果検証では、実技や実習時間の充実を望む意見が、修了生、採用企業の両者から複数あった。その結果を踏まえ、実技や実習時間の多寡が、応募率、就職率、定着率に影響があるのかについて検証を行う。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
２７	大阪	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・令和８年度計画案の第１「計画のねらい」と第３「令和８年度の公的職業訓練の実施方針」について、中央職業能力開発促進協議会において、どのような意見があり、どのように変更の可能性があるか質問があった。 ・令和８年度計画案の就職率について、本来目指すべきは100%であるため、目標が80%であるというような表現にするべきとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・下記理由により、進展するデジタル・トランスフォーメーション（DX）等と、公的職業訓練により習得できるスキルとの関連性を調査する上で有効と考えるため、営業・販売・事務分野を事務局案として提案した。 ＜理由＞ ・すべてのビジネスパーソンがデジタル技術を適切に扱えるよう対応する必要があるところ、営業・販売・事務分野においては、顧客・売上データの管理、マクロによる業務効率化等、DXリテラシー習得の必要性が高い ・大阪府で多く実施されている「簿記２・３級＋office系ソフト」の訓練においては、企業が求める基礎的な会計知識と数値処理能力の双方を養う内容として有効であるが、生成AIの登場・進化により必要とされるスキルが急速に変化しているため、現行のカリキュラムが現在の企業ニーズに適合しているか把握・検証する必要があるため。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・表現を「○%を目指す。」から「○%以上を目標とする。」に変更した。	＜意見等＞ ・在職者訓練に関する効果検証は行わないのか質問があり、WGは求職者支援訓練及び委託訓練の離職者向け訓練を対象とする旨回答。また、在職者訓練については、長期的な調査等は行っていないものの、アンケートによる満足度調査を行っていることを併せて回答した。 ・公的職業訓練効果検証ワーキンググループでは、需要と供給のミスマッチをどのように解消するかが求められている。特に、どの分野でもDXによる業務改善が進められていくことを踏まえると、DXを進める上での課題を抽出し、それを横串として検証する必要がある。今後どの分野を対象にする場合でも、この視点を一つの柱として据えることで、カリキュラム内容と実際の業務ニーズとのミスマッチ防止につながるのではないかとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・営業・販売・事務分野を対象としつつ、上記の意見等を踏まえ調査を実施していく方針とした。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
28	兵庫	＜意見等＞ ・主要産業であるものづくり（製造）分野において、同分野の人材の育成、技術の継承の推進が引き続き求められている。 ・介護、福祉分野、製造分野において、人材不足感の強さは継続している。	＜意見等＞ ・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。 ・県施設内訓練の入校率がここ数年下降傾向であり、特に但馬技術大学校でこの傾向が顕著。就職率は全国平均よりも高い水準を維持。 ・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。 ・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。 ・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、溶接、機械加工、自動化技術のコースが低調。就職率は目標達成水準。 ・求職者支援訓練は訓練の認定率が課題（特に基礎コースと医療事務）。求職者支援訓練の認知度を高める必要がある。定員充足率は僅かに回復傾向。 ・県及び機構の在職者訓練の利用は概ね堅調であるが更に企業からの送り出しがされるよう図る必要がある。 ・機構の生産性向上支援訓練は目標を大幅に上回る実績。	＜意見等＞ ・令和７年度は、WGにおいて「介護」分野を検証した。 ・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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・製造分野は就職率は高いものの訓練の応募倍率、定員充足率が低い。 ・政府方針に基づき、デジタル人材を育成していくことが必要。 ・介護等福祉分野、製造分野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。	＜意見等＞ ・実施計画（案）の「２　人材ニーズ、労働市場の動向並びに課題とその方向性」の「（４）若年者をとりまく状況」の「②課題と今後の方向性」について、専修学校（専門課程）の状況等も踏まえた記述へ見直しをすべきとの意見があった。 ・実施計画（案）の「３　計画期間中の公的職業訓練の実施方針」の「（５）学卒者訓練」について、学卒者訓練と専修学校各種学校等との役割分担に留意して実施する旨の記述へ見直すべきとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 介護分野を選定。 ・令和8年1月29日開催「令和７年度第２回中央職業能力開発促進協議会」で提示された「令和８年度全国職業訓練実施計画（案）」にて、「地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する」旨が明記されたため。	＜共有内容、意見等＞ 次のような意見があった。 ・中小企業や地域産業で人手不足が深刻化し、事業承継にも影響。原因を「労働力不足」ではなく「人への投資不足」と捉えるべき。施策はあるが周知不足が課題で、行政と労働団体が連携した情報発信や若年層向けSNS活用が重要。 ・介護分野のネガティブイメージ改善は大手中心で、中小では賃金改善が進まず倒産も増加。精神的負担への対応は企業努力が不可欠。現場見学が就業意欲を高める点は実態と一致。 ・求職者は「働くイメージ」が持てるかが応募意欲に直結。中小企業はPRが弱く、公的な魅力発信支援が必要。SNS活用の成功事例共有は障害者含む全コースの就職率向上に効果。 ・外国人材の受け入れ・定着が重要となり、日本語能力向上や異文化理解の必要性が高まる。今後は、外国人との協働を見据えた語学・コミュニケーション教育をカリキュラム等に組み込むことも検討。 ・地域づくり・生涯学習分野へ民間参入が進み、学生の関心も高い。こうした人材を育成するため、生涯学習担当部門と産業労働部の連携が不可欠で、今後も議論が必要。 ・兵庫県は地域差や産業特性を踏まえた人材育成が必要だが、課題が多く方向性が整理されていない。各委員の専門的見地からの意見を基に、兵庫で重点的に取り組む職業能力開発を再整理する場として協議会を活かしていくべき。
		＜対応方針＞ ・ものづくり分野の魅力を発信する広報活動に力を入れる。 ・継続的にセミナーや説明会を数多く開催し、求職者への訓練周知を図る。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。		＜対応方針＞ 令和７年度に引き続き、以下を実施していく。 ・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。 ・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する取組を継続する。 ・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。		＜意見等＞ 特段の意見はなかった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・当県の主要産業であるものづくり分野の魅力の発信及び人手不足感が強い分野の仕事理解を促す訓練説明会やセミナー、見学会等を開催する等、受講者確保に向けた積極的な周知、広報、受講勧奨を推進する旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練の受講者確保の観点から公共職業安定所を利用していない層へのアプローチを含めた周知、職業訓練実施施設のなり手確保（教育訓練指定講座拡大を含む。）の観点での周知、企業に対する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び教育訓練給付金制度等の周知、兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部が一体となって引き続き周知取組を推進する旨を記載した。 ・受講者確保及び訓練内容と就職イメージとのミスマッチ解消のために、訓練セミナー、見学会、体験会等の実施を推進する旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練の効果検証で得たヒアリング内容等を訓練実施施設に対する助言、指導に活用する旨を記載した。 ・訓練受講者向けの実習、見学の受入や職業講話等に協力するより多様な事業所を確保するよう訓練実施施設に促すとともに、ハローワークにおいても協力事業所の確保に努める旨を記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・計画への具体的な反映はなし。	＜計画案への反映状況＞ ・当県の主要産業であるものづくり分野の魅力の発信及び人手不足感が強い分野の仕事理解を促す訓練説明会やセミナー、見学会等を開催する等、受講者確保に向けた積極的な周知、広報、受講勧奨を推進する旨を記載した。 ・デジタル分野のコース設定について記載した。また、公共職業安定所の職員が訓練についての知識を向上させるため、訓練実施施設を公共職業安定所の担当者が見学できる機会を増やす。また、受講者の確保に向けた課題や就職支援の方策などについての意見交換の場を確保し、両者が一体的に就職支援等を行う体制を推進する旨を記載した。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・実施計画（案）の「２　人材ニーズ、労働市場の動向並びに課題とその方向性」の「（４）若年者をとりまく状況」の「②課題と今後の方向性」について、専修学校（専門課程）の状況等も踏まえた記述へ見直した。 ・実施計画（案）の「３　計画期間中の公的職業訓練の実施方針」の「（５）学卒者訓練」について、学卒者訓練と専修学校各種学校等との役割分担に留意して実施する旨の記述へ見直した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野 ・訓練修了者、修了者を採用した企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより訓練内容に関する課題等を検討する従来の手法を想定しつつ、令和8年1月29日開催「令和７年度第２回中央職業能力開発促進協議会」で提示された「令和８年度全国職業訓練実施計画（案）」にて、「地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する」旨が明記されたことに伴う中央の指示等を踏まえ対応。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
２９	奈良	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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５０％程度しか就職できないという報告。	＜意見等＞ ・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が分かり、雇う側も人柄が分かり、お互いにマッチングが上手くいくという意見。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・公的職業訓練を知ってもらうことが凄く重要である。また、ハローワークから訓練を受け、就職しても早期離職を防止することも重要という意見。 ・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。 ・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。 ・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言う意見。 ・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。	＜意見等＞ ・社会人の基礎的なことを身に付ける訓練の更なる充実、ポリテクが行っている「橋渡し訓練」の充実を望む意見。 ・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。	＜意見等＞ ・応募倍率が高く就職率が低い分野、デザイン分野において、就職先を選ぶにはWEBデザイン関係の求人が少なすぎるのであれば、違う就職を進める等の提案等も必要ではないか。 ・科目を限定して募集すると就職も限定される。もっと汎用性を持たして、進路を広げても良いのでは。就職先の広げ方の工夫が必要。 ・公的職業訓練制度の周知において、あまり知られていない部分がまだある。 ・県委託訓練、ポリテクの訓練は就職率が高い。できれば訓練枠を増やして欲しいが、他の訓練を受けた人が、製造へ来てくれれば。デザイン分野であっても製造に来てもやれることはある。そういった誘導の仕方を工夫すること。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ○応募倍率、定員充足率が高いにもかかわらず、就職率が低い。 ○日常的にインターネットの閲覧など身近な存在であるため、再就職後のイメージできやすい。 ○就職率が他の分野に比べ低いため、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件を踏まえた適切な受講あっせんが課題。 などとしてWEBデザイン分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・提案書や計画書作成などの業務で、生成AIを活用している。AIを使っているとAIが学び、個人情報がダダ漏れになってしまうのではないか。企業秘密がどんどん流出してしまうのではないか。そういったことをしっかり学べる在職者向け訓練があれば企業が喜ぶと思う。
		＜対応方針＞ 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。 ・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。	＜対応方針＞ ・職業訓練の周知、認知度を上げる取組を行っていく。 ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・令和8年度ワーキンググループにてWebデザイン分野について検証・改善を行う。	＜意見等＞ ・WEBデザインの他府県や全国の実施状況は分かるのか。 第1回のワーキンググループの発表の際にそこも含めて報告すること。 ・デザイン分野、Webデザインは、これだけ訓練生が集まらない中で、集まってくれるのであれば、多くの求職者や予備軍を集める看板になるのでは。 ・Webデザインのサイト構築は、体よく自身が創業するために受講していないのか。そういったことも把握しておくべき。	
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野について、求職者が自信の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの職員の知識向上や訓練実施施設による説明会、見学会の機会の確保を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ハローワーク等と訓練実施施設の連携強化（施設見学・意見交換会等の実施、就職支援等に係る情報の共有）によるハローワーク職員の知識の向上及び就職支援の強化、企業への公的職業訓練制度の周知及び地方自治体とも連携しハローワークを利用しない層への周知・広報を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 訓練修了者歓迎求人の確保を推進するとともに、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知することにより、就職機会の拡大を図る。 併せて、訓練受講による知識・技能の習得状況把握し、ハローワークと訓練実施機関が連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 問題解消のために、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡、協議の場を設けるとともに、幅広い連携、協力関係により地域の人材育成に取り組んで行くことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野について、求人ニーズ、求職者ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか検討を行うとともに、ハローワークの職員等による関連する職種や業種及び訓練コースに関する知識の向上を図り、訓練コースの内容や効果の把握を踏まえた受講勧奨を強化する。また、訓練修了者歓迎求人の確保を推進するとともに、求人内容の詳細な把握を行い、事業主等に対して訓練効果を周知するっ事により、就職機会の拡大を図る。 併せて、訓練受講による知識・技能の習得状況を把握し、訓練実施施設が連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局の提案どおり「WEBデザイン分野」を対象とすることが了承された。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
30	和歌山	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・障害者委託訓練について、7年度の実績では定員数に対しての入校者数が少ない状況の中、8年度計画でも同数のコース数、定員数としている根拠と受講者数増加に向けた施策についての質問があった。 ・在職者訓練について、企業ニーズが反映されているか、また、休日等での訓練実施はされているのか質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・和歌山県では、人口構造の変化や高齢化の進展など、介護・福祉人材の確保が重要となっていること。また、応募倍率・定員充足率の向上を図ることが課題となっていることから介護・福祉分野を提案した。	＜共有内容、意見等＞ 構成員でもある和歌山県職業能力開発協会より、技能振興コーナーの事業説明やものづくりマイスターの活用等についての説明があった。また、11月に開催した「わかやまものづくりフェア2025」の開催状況の説明もあり、同フェアに参加のポリテクセンター、県（産業技術専門学院）、労働局からも状況説明を行った。
		＜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。	＜対応方針、最終的な計画への反映＞ ・障害者委託訓練については、突発的なニーズにも対応するために一定のコース数や定員数を確保している。また、７年度より障害者職業訓練コーディネーターを配置し、新たなニーズの掘り起こしや広報活動を強化していることを説明。 ・在職者訓練については、ポリテクセンターで企業ニーズ調査を実施し、カリキュラムの見直し等も行っている。企業ニーズに合わせて休日に訓練を実施している。 以上のことを回答し、計画案は修正なしで了承された。	＜意見等＞ ・まずは、介護職を希望する求職者を増やすことが優先課題ではないかとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を提供し、就職促進を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野における効果検証への取組については、PDCAサイクルによる効果検証の確認、見直しを実施していくことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・ものづくり分野については、技術・技能の承継、後継者の育成も含め、DX等に対応した職業訓練コースを充実させることを盛り込んでいる。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野については、実践コースの訓練認定定員数の30%程度設定することとしている。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・介護・福祉分野を対象とすることで了承された。他部門と連携した「介護の魅力発信」の強化を含めた検証方針を検討することとする。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
31	鳥取	＜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	＜意見等＞ 構成員から、企業ごとに使用ソフトが異なるが訓練ではどの様に対応するのか、就職した訓練生のその後の動向の把握方法について、また、訓練を実施するにあたり指導者が見つけにくいという実態があるのか、との質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【訓練分野】デジタルの内容を含む事務系訓練 【選定理由】令和７年度に「デジタル系」分野訓練のＩＴ（プログラミング）やWebデザイン等の訓練について検証を実施し、専門性の高い分野についての検証ができた。そのうえで、大企業より中小企業の多い当県では、デジタルの中でもＡＩの活用やエクセルやワードを活用した資料作成、出張や勤怠管理など中小企業で多く使用されている訓練内容を含む分野の検証がより必要と考えられたため。	＜共有内容、意見等＞ 鳥取安定所より、定員充足に向けた取組、訓練施設と連携した就職支援の取組について情報共有。 鳥取県より、県内企業のリスキリング推進及びデジタル人材育成に向けた令和８年度の取組について説明し共有を図った。 機構より、在職者向けの生産性向上支援訓練について情報共有。
		＜対応方針＞ 対象となる企業に情報が届くように、広報活動をより充実させていく方法を検討する。	＜対応方針＞ 求職者支援訓練のうち特にｅラーニングのコースでは、対象者が育児・介護の事情等により外に出られないといった課題を抱えた方が受講することが多く、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。	＜対応方針＞ 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 ・訓練設定・周知に関するものとして、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。		＜対応方針＞ 上記の課題を解消するため、 ・応募倍率が低い分野の訓練については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を継続。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１Ｔ分野の訓練コースの設定を勧奨する方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 在職者訓練で就職後の従業員に対する支援を実施していることや、WGにて訓練生採用企業にヒアリングを実施し、カリキュラムに反映する予定であること、また、高度な技術はオンラインで対応することもあることを回答し、計画案自体は修正されずに了承された。	＜意見等＞ ＤＸを推進する企業は自分たちの企業でどのように活用するか考えられる人材を必要としていると思うが、階層別デジタルなど、訓練で目指す人材像を教えていただきたいとの質問があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練の認知度が低いことから、従業員のスキルアップを考えている企業に在職者訓練の情報が届くよう、事業主団体を通じた広報等を図ることを明記。	＜計画案への反映状況＞ 育児中、介護中等の理由による配慮を必要とする方の受講が可能となるｅラーニングコース優先枠を設定し、併せて、通所訓練とのバランスを図るため、15%を上限の目安とすることを記載した。	＜計画案への反映状況＞ 応募倍率の上昇に向け、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の継続、訓練希望者の不安解消やハローワーク職員の専門性の向上のため、訓練実施機関による説明会等の開催を継続することとした。 また、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進し、求人票には企業の求めるスキルを詳細に記載し、求人の充実を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ 鳥取県及び県内市町村が必要な人材確保のため、成長分野に関するリスキリングの推進に資する以下の取組（「地域リスキリング推進事業」）を実施することとした。 ①経営者等の意識改革・理解促進 ②リスキリングの推進サポート等 ③在職者の理解促進・リスキリング支援	＜計画案への反映状況＞ 上記の対応方針をそのまま盛り込むこととした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】デジタルの内容を含む事務系訓練 【検証方法】訓練機関、訓練修了者、訓練対象者採用企業へのヒアリング調査	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
32	島根	＜意見等＞ ・島根県では、介護・建設・IT・事務の分野を中心に、人材不足の傾向が長期的に続いている。在職者のリスキリング需要は増加しているが、訓練の活用や効果は十分に伝わっていない。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ 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。 ⇒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。	＜意見等＞ ・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	＜意見等＞ ・訓練実施機関の役割分担、人口減少下における職業訓練の方向性、障害者や外国にルーツを持つ者への支援等について状況を確認する発言があった。	＜意見等＞ ・委員からは、介護分野の実態や地域差を踏まえた検証の必要性、関係団体との連携による情報共有の重要性等について意見があった。	＜共有内容＞ ・ヒアリング分析の結果を踏まえ、職業訓練の認知度向上を目的とした周知動画を制作し、ハローワーク窓口やイベント等での活用を開始予定とした。 ・島根キャリア形成・リスキリング支援センターから、ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援やキャリアコンサルティングの実施状況について報告。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・委員の意見を踏まえ、令和８年度の検証対象分野は「介護・医療・福祉分野」とし、関係機関と連携しながら訓練効果の検証を行うこととした。	
		＜計画案への反映状況＞ 「令和７年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの改善案として作成した「周知動画」を活用し、関係機関と連携し広く受講勧奨に取り組む。」と明記	＜計画案への反映状況＞ 「令和７年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの改善案として作成した「周知動画」を活用し、関係機関と連携し広く受講勧奨に取り組む。」と明記	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜対応方針＞ ・関係機関から訓練の役割分担や取組状況について説明を行い、委員の理解を得た。地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施を引き続き進めることとし、令和８年度地域職業訓練実施計画案は了承された。 ＜計画案への反映状況＞ 協議会での意見を踏まえ、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の推進を図ることとした。なお、計画案は既存方針に沿った内容であることから追加修正は行わず了承された。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和８年度のワーキンググループの検証対象分野として「介護・医療・福祉分野」を選定する案を提示。理由として、令和６年度に作成した介護業界マッチングマニュアルの活用状況の検証や、人材不足分野における訓練効果の検証が必要であることを説明した。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
33	岡山	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・令和７年度においては、応募倍率は高いものの就職率が低い分野である営業・販売・事務分野を検証。 ・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。 ・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。 ・WGの報告書に対しての意見はなかった。	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・総務省が創設している「地域リスキリング推進事業」について県より今年度実施予定の事業計画（案）３件（いずれも昨年度からの継続事業）について説明を行った。	＜意見等＞ ・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。 ・計画策定方針（案）に対しての意見はなかった。	＜意見等＞ ・委員から、地方においてデジタルリテラシー人材育成を進めた場合、企業側の需要がどの程度見込めるのかについて懸念が示された。 ・委員から、デジタル分野の訓練は受講者が少ない現状にあるとの指摘があった。また、いきなり高度な内容のコースではなく、デジタル関連であっても汎用性のあるコースから案内すべきとの意見が出された。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・就職率は高いものの応募倍率が低く、開講中止となるコースも生じていることから、地域のニーズに十分応えられていない介護分野を、事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・人手不足の状況を踏まえ、企業の生産性向上が必要であるとの認識から、在職者に対する訓練ニーズ等が共有された。
		＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。		＜対応方針＞ 特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デジタル分野の重点化は社会全体の共通認識であるため、計画案は修正されることなく了承された。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・介護・医療・福祉分野など、応募倍率が低い分野については、受講勧奨を強化することを盛り込んだ。 ・デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上を図る必要がある旨を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・応募倍率が低い分野については、応募・受講しやすい募集方法や日程となるよう検討を行うとともに、受講勧奨を強化することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・営業・販売・事務分野については、ビジネスマナーや基本的なパソコンスキルを習得できるコースを継続するとともに、セキュリティ対策に関するカリキュラムを充実する必要がある旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・大学等が実施するリカレント事業について、受講対象者等を踏まえ、必要に応じてハローワークでの周知広報に協力することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・意見がなかったため、計画案への反映は行っていない。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・介護・医療・福祉分野のうち、介護分野を検証対象とした。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
34	広島	＜意見等＞ 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）。 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。 また、構成員からは、企業活動をしている中て、明らかにIT人材が不足しているとの意見があった。	＜意見等＞ 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。 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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、現在のラッピングバスに加えて、ホームページやSNS等にも注力いただきたいとの意見があった。	＜意見等＞ ・構成員から、デジタル人材は不足しており、デジタルの資格や技術を身につけたいという相談が多くあるので、デジタル分野の重点化に取り組んで欲しいとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・ＤＸの進展といった大きな変革の中で人材が質・量ともに不足しており、就職率が低調なＩＴ分野を１つ目の事務局案として提示した。 ・また、介護人材の育成は喫緊の課題となっているにもかかわらず応募倍率が低調な介護・医療・福祉分野を２つ目の事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・経済産業局から地域の産業人材育成について説明があり、産業側の需要と教育側の供給の双方を一体的に捉えた産業人材育成のためのプランを作成し、施策の具体化を進めていくことの説明があった。今後、①理工系人材の抜本的な拡大に向けた対応、②地方を中心とした現場人材の育成、③ＡＩ・ロボット時代に即した教育・人材育成の３点を更なる検討課題として共有。 ・愛媛大学から令和７年度におけるしまなみ未来社会人材育成プラットフォーム「地域ハブ人材創出支援事業」の取組について共有。
		＜対応方針＞ 求人者・求職者等からのニーズを丁寧に把握し、地域の求人ニーズに即したデジタル分野の訓練を重点化するとともに、企業実習や実践的な演習等によって、即戦力を育成できるようなカリキュラムの充実を図っていく方針。	＜対応方針＞ 農業分野については、求人数が少なく現状はコース設定をしていないが、引き続き求人者・求職者のニーズを把握していくことを説明。 農業や観光分野も含め、あらゆる分野において、デジタルの知識等は必要になってくることから、デジタル分野の訓練を重点化する方向で検討。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デジタル分野について重点を置いた計画案は修正されずに了承された。デジタル分野については就職率が低調なため、求人ニーズをしっかりと踏まえたうえで、ハローワーク職員もデジタルの知識を身につけ、訓練を希望する方に就職後のイメージをしっかり持ってもらうことが大事であると回答した。	＜意見等＞ ・提示した２つの分野について異議はなかった。ＩＴ分野について、訓練等で勉強しても即戦力とみなしてもらいにくいという感覚を持っているとの意見があった。また、介護分野について、現場では定着してもらえる事業所となるため、就職後のミスマッチを防止する取組をしているとの意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の重点化に向けて、ポリテクセンターで実施する「生産ラインメンテナンス科」について、カリキュラムを再編することにより新たにデジタル分野のコースとして設定し、ポリテクセンターで実施するデジタル系の施設内訓練の定員数が42人増加となった。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の重点化のため、委託訓練について、国家資格である基本情報技術者の取得者を育成する6か月から2年のＩＴコース及び4か月・5か月の技術革新対応コースにおいて、デジタル分野の訓練強化に取り組むことを計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・企業実習やチームで行う実践的な演習等によりコミュニケーション力を強化するようなカリキュラムを充実させるため、求職者支援訓練のｅラーニングについて、原則として実践コースの年間規模の20%とするｅラーニング制限を計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ ・介護・福祉分野等の人手不足分野については、昨年度と同程度の訓練規模により重点的に実施することとされ、定員数を309人とすることを計画に盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・ＩＴ分野及び介護・医療・福祉分野の２つを効果検証分野として選定。ＩＴ分野については、地域の求人ニーズに即した効果的な訓練内容や就職支援が実施されているか、介護・医療・福祉分野については、求職者にとって魅力的で、地域の実情や求人ニーズに応じた訓練内容等になっているか検証することになった。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（ａ）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｂ）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｃ）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｅ）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（ｆ）	令和７年度のワーキンググループ（ＷＧ）の方針（Ｇ）	その他の職業能力開発促進のための取組（ｈ）
35	山口	＜意見等＞ ◎学校法人YIC学院から文部科学省委託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」となる『観光・料飲・サービス業等の階層別リスキ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	＜意見等＞ ◎令和６年度における公的職業訓練の実績について、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部及び労働局から説明 ◎意見１ 　山口県におけるＩＴ系分野の企業進出の状況について	＜意見等＞ ◎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ーの知識をはじめ、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ＶＢＡなどは、今の職場では活かされていないが、将来的に生かしたいという意見があった。 ◎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	＜意見等＞ ◎「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 ◎地域におけるリスキ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	＜意見等＞ ◎令和8年度計画方針（案）では、訓練規模について、あくまで現時点の暫定数とした上で、委託訓練の定員減、求職者支援訓練の上限値増の可能性がある旨を説明 ◎応募倍率が高く、就職率が低い、「営業、販売、事務分野」を取り上げ、積極的なキャリアコンサルティングの活用を促し適切な職業相談や受講斡旋を行う。 ◎そのほか令和7年度計画を概ね踏襲、継続することを説明 ◎令和8年度から全国展開する「非正規雇用労働者が働きながら学べる職業訓練」について説明 ◎意見１ 　今年度の募集状況が低調な学卒者訓練について、来年度も同程度の規模とあるが、如何に。	＜意見等＞ ・構成員からは特段の意見なし	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和８年度における効果・検証を実施する訓練分野について、構成員にアンケート調査を行った結果、「建設関連分野」が最多得票を得た。事務局としても、県内の当該分野における人材の受け皿・就業環境の変化・技能の継承等、地域の実情を把握する観点から、次年度は「建設関連分野」を対象とすることを提案。	＜共有内容、意見等＞ ◎ハロートレーニングの周知・啓発 ・山口県、JEEDと連携し、各種イベントに参加し、ハロートレーニングの認知度向上に努めた。（３イベントに参加） ・労働局訓練課において、YouTube（インストリーム広告）やX（旧ツイッター）によりハローワーク利用者以外の層に向けた情報発信を行った。 ◎ものづくりマイスター、技能検定の周知 ・山口県職業能力開発協会と連携し、ものづくりマイスター制度の周知及び中小企業における新たな派遣先の開拓に取り組んだ。具体的には、労働局主催の就職フェアにおいて、選定した参加企業20社に対し、制度説明を実施。うち、10社が高い関心を示し、現時点では1社についてマイスター派遣に繋がった。残る9社についても、今後マイスター派遣に繋がることが期待される。 ・労働局主催の就職フェアに参加した全ての企業に周知用リーフレットを配付。
		＜対応方針＞ ◎特になし	＜対応方針＞ ◎平成27年度以降、山口県内に約90社が進出、山口市に10社、岩国市が15社、萩市に8社という状況	＜対応方針＞ ◎特になし		＜対応方針＞ ◎意見１ 　来年度計画については、予算編成の最中。特に自動車整備科については県内からのニーズが高いことから計画数を維持していく必要があると考えている。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・計画（案）の提案内容で了承を得た。	＜意見等＞ ・特になし （事前説明済み）	
		＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・「営業・販売・事務分野」において、的確な受講あっせんを行うほか、訓練修了者が活用できる「職業訓練修了者歓迎求人」の確保に努めること。 ・委託訓練において、計画と実績との乖離については、本省による定員数の見直しのため一定数解消。関係機関から意見を集約。 　年間コース数は維持し、コース当たりの定員数を削減することで対応。	＜計画案への反映状況＞ ・生成ＡＩの活用について、訓練全分野において基礎的な知識の習得に努めること。	＜計画案への反映状況＞ ・特になし	＜計画案への反映状況＞ ・令和8年度から本格実施される「非正規雇用労働者が働きながら学べる職業訓練」の周知・啓発に努めること。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】 　建設関連分野 【検証方針】 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、その結果を基に訓練内容の検討を行う。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
３６	徳島	＜意見等＞ ・構成員から、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分野に拮抗のない人で十分である。	＜意見等＞ ・「ＷＥＢプログラマー養成科」という名称が、システム開発やアプリ開発を想起させるため、訓練修了生と企業との間に雇用のミスマッチが生じている。実際の訓練内容は「Ｗｅｂコーティング」や「ホームページ制作」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。	＜意見等＞ サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよいとの意見が出された。	＜意見等＞ ・事務局（徳島労働局）より、教育訓練給付制度による訓練機会の確保の取組状況について説明。	＜意見等＞ ・構成員から、各訓練の定員充足率が低く、まだ全国と比べて、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。	＜意見等＞ 介護、医療、建設、運輸分野の人手不足の状況は、非常に厳しい状況です。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「介護・医療・保育分野」を労働局案として提示。 介護分野は、慢性的に人手不足感が強い産業分野である。一方で、介護は、多くの県民が利用している、地域の生活・くらしを支えるエッセンシャルな、必要不可欠なものであり、この業界を支える人材がこれまで以上に不足し、同産業が立ちゆかない状況は、あらゆる手段を使って避けなければならない課題である。	＜共有内容、意見等＞ 特になし。
		＜対応方針＞ 受講者と雇用者双方へ訓練の共通理解を促す。具体的には、受講者：訓練施設説明会の充実（学習するカリキュラムだけでなく、訓練で身に付くスキルが、どのような仕事に活かされるのかを具体的に伝え、受講生が自身の進路を明確に描けるよう支援）を図る。 雇用者：企業向け訓練実施施設見学会の充実を図る。各業界団体や経済団体に周知協力を依頼し、ＩＴ業界以外の企業にも積極的な参加を促す。見学会では訓練内容や習得レベルをより明確に説明し、ハローワークと連携して訓練修了者向けの求人確保と採用促進につなげることを図る。	＜対応方針＞ 「ホームページ制作科」や「Ｗｅｂコーダー養成科」など、訓練内容の実態に即した名称の方がわかりやすく、企業とのマッチング率が高まると考えられる。また、受講生に訓練内容と就職先の現実をもっと明確に伝える必要がある。	＜対応方針＞ ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラムやメニューにおいて、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識（身に付けてほしいスキルや育てたい人材像に応じてより専門的な）の習得を提案。		＜対応方針＞ 令和８年度計画（案）の委託訓練の訓練目標数は、令和７年度計画と比べて、１９８減となっている。求職者支援訓練は、変更なし。定員数が少なくなりすぎると、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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 人手不足状況が厳しい分野のうち介護については、応募倍率の上昇に向け、求職者に介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練施設見学等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図る。また、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。さらに、ハローワーク職員を対象とした説明会・研修会を実施し、介護分野等の魅力発信を強化する。	＜意見等＞ 協議会構成員の了承を得た。	
		＜計画案への反映状況＞ 企業向けの訓練施設見学会や説明会等を実施し、訓練内容及び習得レベルをより明確に発信する。また、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練のあっせんが行えるよう、ハローワークの訓練窓口職員の知識の向上を図るとともに、職員が訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練は、企業側とのミスマッチが生じやすいため、企業向けの訓練施設見学会や説明会等を実施し、訓練内容及び習得レベルをより明確に発信することを盛り込んだ。なお、訓練コース名については、実態に即した分かりやすい名称となるようカリキュラムの見直しを含め、訓練実施機関に対し、改善するよう指導を行っている。	＜計画案への反映状況＞ 全ての訓練分野の訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図ることを反映した。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 定員数が少なくなると、訓練を受ける機会が失われる可能性があるものの委託訓練については、現状に即して令和７年度より定員数が少なくなるよう調整した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護・医療・保育分野」を対象とし、効果検証の実施にあたっては、関連就職などの視点を考慮し、就職状況を検証し、訓練カリキュラムについても、企業が求めているスキルに十分対応できているか検証等に取り組む。また、ヒアリングについては、介護、医療、保育業界の企業に就職した訓練修了生及び企業を対象として実施する方針。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
37	香川	＜意見等＞ ・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。 ・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。 ・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。 ・構成員からは、労働局のアンケート結果報告に対し、「西讃地域の求職者のアンケート結果が他の地域に比べて特殊な動きをしているが、理由を教えてほしい」という意見があった。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。 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、雇用保険被保険者での就職が前提である介護訓練の在り方を検討してほしいという意見があった。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 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。 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。	＜意見等＞ ・障害者職業訓練の実施方針の中に、「委託先開拓の取組強化」とあるが、障害者委託訓練ＰＤＣＡ評価においては、「新規委託先が就職までの流れ等を把握しておらず就職支援が不十分であった」と分析しているので、それを踏まえた具体的取組内容を計画（案）に反映させるべきという意見があった。 ・障害者職業訓練の予算執行における目標値について、６年度実績（執行率40.0%）以上を目指すというのは目標が低いのではないかという意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・求人倍率が高く人手不足分野であり、訓練受講者の就職率が高水準であるものの、定員充足率が低いという課題があるため、製造・建設関連分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・計画（案）の中で、デジタル分野についての記載が目立つが、デジタル分野が一丁目一番地であると考えてよいかという意見があった。全国職業訓練実施計画（案）の中でもデジタル分野を強く打ち出しているため、香川県においても重要な分野であることを共有した。 ・地域リスキリング推進事業に関する記載について、実績を踏まえての目標値がみえないという意見があった。 計画の記載方法については今後検討することとし、７年度の実績等については、来年度の協議会において報告することの了承を得た。
		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。	＜対応方針＞ 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。 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。		＜対応方針＞ 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。 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・意見を踏まえ、障害者職業訓練の具体的な取組の中に、「高等技術学校が委託先に対し、訓練期間中の就職支援について助言・指導を実施するとともに、双方が受講生の状況や求人情報等を共有し就職支援を確実に実施する」と記載することとした。 ・予算執行割合の目標値については、令和６年度まで低評価が続いているので、いきなり高い目標値にするのではなく、まずは前年度を超えることを目標に取り組む方針であることを説明し、了承を得た。	＜意見等＞ ・企業がもっている人材育成等のビジョンをしっかりとらえて、企業がどういう人材を求めているのかといった企業ニーズをヒアリングし、訓練に反映してほしいという意見があった。 ・製造・建設関連分野を一括りで検証するのは範囲が広すぎるのではないかという意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・アンケートの実施については、計画案への記載なし（来年度は本省でアンケートを実施予定）。 ・訓練受講のメリットを届けることに関連して、訓練コースのプラスα訓練情報チラシを作成し、訓練の周知・受講勧奨を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・障害者委託訓練について、予算執行割合や就職率についての目標数値を盛り込んだ。 ・あわせて、香川県における重点的取組事項に「障害者職業訓練」を盛り込み、具体的な取組内容を記載し、受講者確保、就職支援の強化を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・香川県における重点的取組事項に「介護分野」を盛り込み、ワーキンググループ後に作成した介護職の魅力を伝えるリーフレットをハローワークの窓口で活用する等し、介護就職者のすそ野拡大を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ ・①については、香川県における重点的取組事項に「デジタル分野」を盛り込み、デジタル分野の訓練コース委託費等の上乗せ措置を周知し、訓練実施機関の開拓に取り組むこととした。 ・②については、障害者委託訓練について、予算執行割合や就職率についての目標数値を盛り込んだ。 ・あわせて、香川県における重点的取組事項に「障害者職業訓練」を盛り込み、具体的な取組内容を記載し、受講者確保、就職支援の強化を図ることとした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・製造・建設関連分野を対象とし、企業ニーズについては、就職先企業へのヒアリングシートの項目をもとに聞き取りを行い、訓練カリキュラムの改善につなげることとした。 ・範囲が広すぎるという意見に対しては、人手不足分野として受講者確保の取組が急務と考えられるコースを検証対象として挙げていることを説明し、了承を得た。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
38	愛媛	＜意見等＞ ・ハローワーク経由の応募者は2割程度で、ネットでの応募が７割程度。ネットの手軽さもあり利用はされているが、連絡が取れないことが多く、ネット応募の7割のうち採用できたのは1割程度とのこと。ハローワーク経由の場合は連絡も取れ、採用に至るケースが多いが、年齢層が高いとの報告があった。 ・医療・福祉分野の求人が３割を占める旨報告あり	＜意見等＞ ・愛媛県で実施している委託訓練の就職率は就職支援員が委託先に巡回し、きめ細やかな就職支援を行ったものの、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。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・労働局から教育訓練給付制度の指定講座の状況や指定講座拡大及び利用促進の取組について報告があった。 ・愛媛県から市県で実施している地域リスキリング推進事業の内容や県で実施しているデジタル人材育成のための施策、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ついて報告があった。 ・松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告があった。 ・愛媛大学からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告があった。	＜意見等＞ ・医療・福祉分野の求人が3割を占める状況を踏まえ、応募倍率は低いが、就職率が高い介護分野について引き続き訓練コースの設定を行うこと。 ・応募倍率は高いが、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。 ・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 ・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。	＜意見等＞ 構成員から、 ①求職者支援訓練における「余剰定員」の取り扱いについて、第３四半期以降繰り越し分の同一分野での認定、基礎・実戦間の振替及び実践コースの他分野への振替可能から、第２四半期以降の認定単位期間のいずれかの実践枠（基礎・実践各分野）への振替が可能とすることについて、要領に反していないか？ ②サイバーセキュリティの対策に関する公共職業訓練の強化について、公共職業訓練のデジタル分野の訓練コースに関し、目標数値として資格取得率の何%以上とかいうようなことを目標数値として掲げることで、デジタル人材の確保ということに具体的に結びついてくる。それはすなわち、求人側のIT人材の利用に応えていくということにつながっていくのではと思われるので検討してほしい との意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル分野（IT分野、デザイン分野（Webデザインに限る） （選定理由） 訓練コースの設定は増加しているが、eラーニングでの設定が多く、就職率が低いため	＜共有内容、意見等＞ ①令和７年12月に情報サービス産業事業所の団体に対し労働局、ハローワーク、機構担当者によるヒアリングを実施し、得られた結果及び今後の取組方針について発表した。 ②愛媛大学から、令和６年度補正予算リカレント教育エコシステム構築支援事業に関する実施状況報告があった。
		＜対応方針＞ ・次年度計画において介護・福祉分野の訓練コースを引き続き設定することとする。	＜対応方針＞ ・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低いが就職率は高いこと、求人ニーズも高いことから引き続き介護の魅力を発信し受講者の確保を図るとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化することとする。同時期に訓練コースが重複しないよう調整し、受講者数増加に向けた取組を実施する。 ・ポリテクセンター愛媛では若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、ネット広告等を活用した周知を図るとともに、ハローワーク職員を対象とした見学会を12月に開催、2月に公共職業訓練メディアツアーを開催する予定としている。見学会にはハローワークの職業相談窓口を含む職員等への参加を勧奨（県下安定所から職員、ナビが参加予定）、メディアツアーの周知など連携強化を図り、受講者確保に努めることとしている。 ・引き続き、訓練修了者の希望に沿った就職支援を実施することとする。	＜対応方針＞ ・訓練カリキュラムにおいて、より実践的なスキルが習得できるよう業務で活用する機会の多いエクセルの時間配分を増やすなど検討するとともに、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。 ・訓練修了者歓迎求人の確保のため、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、機構職員が訪問し、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。		＜対応方針＞ ・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。 ・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。 ・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。		＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ 求職者支援訓練における介護・医療分野の訓練定員を90名として設定した。	＜計画案への反映状況＞ ポリテクセンター施設内訓練について、訓練コースの見直し等を実施した。 ①溶接ものづくり科募集時期の見直し →ハローワークにおける求職者数の動向に基づく募集・開講時期を見直すことによる訓練生確保 ②組み込みプログラミング科を廃止し、IoTシステム技術科に改組 →事業所のDX人材確保に資するため、システム構築・保守について学習できるコースとして位置づけ ③住宅・福祉リフォーム科を廃止し、いえづくり実践科に改組 →住宅新築及び内装工事に特化することで住宅建設技術者の養成を目指す	＜計画案への反映状況＞ 求人ニーズにあった訓練内容かどうかの検証を行うと共に、事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することにより訓練修了者歓迎求人確保等の強化等の取組を実施する	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング事業について、令和８年度においては、「デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進」、「リスキリングの推進サポート等」、「従業員の理解促進・リスキリング支援等」の事業を対象とすることにし、具体的には令和８年度第１回協議会に提出する事業一覧で盛り込むことを予定している旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野については、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会・見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進すること、事業所に対して訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することにより就職機会の拡大を図る。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ①については、機構本部に対し要領に反しないことを確認した上で労働局とも協議し計画に反映させた。 ②については要望として受け取った。 旨回答した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野（IT分野、デザイン分野（Webデザインに限る） ＜検証方針＞ 従来の「訓練実施機関」、「修了生を採用した事業所」、「訓練生」へのヒアリング＋求人開拓のため訪問した事業所からIT（DX）人材について聴取を行い、訓練カリキュラム等の検証を行う（訓練カリキュラムの見直し等の効果を測定するためには、複数年度に渡って検証を行う実用があるため）	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
39	高知	＜意見等＞ ・高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないか等、「農業分野」「旅行・観光分野」訓練の必要性にかかる意見が複数の構成員からあった。 ・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。	＜意見等＞ ・「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。 ・IT分野の就職率（30%）の改善を求める意見があった。 ・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。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。	＜意見等＞ ・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。 ・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に十分に活かせていないこと。また、受講者の中高年齢化や、様々な背景や属性の受講生への支援にあたり、工夫や対応が必要になっていることを報告した。	＜意見等＞ ・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。 ➤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。 ➤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。 ➤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。）。 ・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。 ・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。	＜意見等＞ 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。 限られた人材の中から、どうすれば介護系訓練を選んでもらえるのかを考え、初任者から実務者への流れや、介護福祉士試験の受験時期を計算して、訓練を受講したい方が受講でき、就業に繋げられるよう計画を立てるべきとの意見があった。	＜意見等＞ 介護分野について、委託訓練全体の計画数が減少する中、計画数の削減については やむを得ないが、人材確保や人材不足の支援については一層取り組んでもらいたい。 障害者委託訓練の実施企業開拓の際には、併せて障害に対する基礎知識や必要な配慮事項等にかかる啓発もしっかりと実施してもらいたい。	＜意見等＞ 建設業でのドローン技術者の育成等、ものづくり分野でのデジタル人材育成の必要性にかかる意見があった。	＜共有内容、意見等＞ ・教育訓練給付金制度の活用事例リーフレットの作成について、就職後間もない若者の「学び」を後押しするような分野の講座の事例があったらいいのではないかとの意見があった。 ➤幅広い講座の受講生の声を集めるべく、引き続きハローワークの窓口や専門学校に協力依頼を行いヒアリングを実施していく。 ・職業訓練事業の評価をするにあたって、委託訓練及び求職者支援訓練の受講生の就職率と訓練実施機関に対して支払った経費、各教育訓練給付金制度の活用者数とその就職率、支給した給付金の金額にかかる資料を提供してもらいたいという意見があった。 ➤高知県と労働局で提供でき得るものを精査のうえ、資料作成を検討していく。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。 ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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ブ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。		＜対応方針＞ ・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勧奨の強化を行う。 ・SNS等を活用した効果的な広報をより一層実施する。 ・高知県と機構が計画のスケジューリ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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 介護分野の委託訓練については、「介護職員初任者研修」等、効果的なところに集中して取り組んでいくこと。また、ハローワークにおいては、委託訓練・求職者支援訓練ともに、充足率・就職率の向上に向けて訓練実施機関と連携し取り組んでいくこととする。 また、障害者訓練の実施企業開拓には、労働局（ハローワーク）が連携して取り組むとともに、雇用率の達成指導の際には、障害者職業センターとも連携のうえ助言や啓発に努めていくこと等を説明し、令和８年度高知県地域職業訓練実施計画（案）は了承された。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野 （検証方針）「IT・デザイン分野」に限らず「ものづくり分野」も実施対象とし、幅広い業種の企業ニーズを捉え、必要なスキルを習得するためにはどのような訓練が必要であるのか。またどういった職種でスキルが活かせるのかを視点に把握・検証を実施していく。	
		＜計画案への反映状況＞ 農業及び観光分野の訓練の開拓については、ワーキンググループで検討したものの、高知県の関係部局において新規就農者の確保や就農希望者の能力開発に取り組んでいること。 また、観光分野についてもニーズの高い通訳者の育成研修を行っている等の理由により、８年度計画に盛り込むことは見送る旨を報告した。 なお、県西部における介護訓練の実施施設の開拓については、引き続き高知県・JEEDとも に取り組んでいく。	＜計画案への反映状況＞ IT分野については、就職率の向上に向け、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、あっせんを行うことやミスマッチ低減のため、事前説明会・見学会の機会確保を図ること。修了生のスキルが活用できる適切な情報提供、就職に向けた意識付け、就職支援の充実を図ることを計画に盛り込んだ。 また障害者委託訓練については、支援機関と連携し、訓練期間中の中間、最終の振り返りやケースに応じた定期的な訪問など、受講者と委託先の両者から状況確認を行い、就職率の向上に取り組むこと。障害者職業訓練コーディネーターが、法定雇用義務対象企業を訪問し、訓練の更なる周知拡大及び新規委託先の開拓に取り組むことを、計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 令和７年度のワーキンググループにおいては、「介護・医療・福祉分野」を対象に実施。高知県では、他県に先行して高齢化が進んでおり、介護、医療、福祉分野の訓練の設定は必須であるため、訓練見学会等への積極的な参加勧奨や訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化、委託訓練の開講時期の柔軟化等の受講者増加のための取組について、計画に具体的に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 高知県では、他県に先行して高齢化が進んでおり、介護、医療、福祉分野の訓練の設定は必須であるため、訓練見学会等への積極的な参加勧奨や訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化、委託訓練の開講時期の柔軟化等の受講者増加のための取組について、計画に具体的に盛り込んだ（再掲）。 また、委託訓練については、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ訓練数の見直しを図ること。労働局と高知県が連携の上、目標を達成していない実施機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、目標を著しく下回っている場合には、ワーキンググループで分析と検証を行ったうえで、就職率の向上に向けた方向性について高知県地域職業能力開発促進協議会にて協議を行うことを計画に盛り込んだ。		＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・デジタル分野 （選定理由）あらゆる業種でDX化が推進されデジタル人材が必要とされる中、高知県においては、他県と比べてもデジタル分野の訓練が少ないこと。また、IT系デジタル分野の訓練修了生の就職率が低調であるため、訓練修了者のスキルが活用できる求人等を把握・確保することを目的に選定した。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
40	福岡	＜意見等＞ 県からの地域リスキリング推進事業に関する報告 ・福岡半導体リスキリングセンター推進事業 ・商店街次世代育成事業 ・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 ・中小企業採用ノウハウ向上支援	＜意見等＞ 就職率が分野別にばらつきが見られ、農業分野、デジタル分野の就職率が低い原因分析は。 また、配分を検討するべきでは。 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。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 県からの障害者委託訓練PDCAに関する報告 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。 ⇒後日委員へ提供。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ ・「非正規雇用労働者が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練」について、従前からの在職者訓練との違いや具体的な対象年齢層について質問あり。 ・県委託訓練「風車メンテナンス技術者育成コース」について、昨今のエネルギー事情もあり、引き続き計画的に官が主導し実施して欲しい。	＜意見等＞ 特に無し	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ 特になし。	＜対応方針＞ 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。 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。 ポリテクでは見学会・説明会を積極的に実施。 令和7年11月から労働局で県・ポリテクの訓練をメインにウェブ広告を実施し、HWに来所していない層等に対するものづくり分野を中心とした訓練ニーズの掘り起こしを行う。	＜対応方針＞ 特になし。		＜対応方針＞ ご意見として承る。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「非正規雇用労働者が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練」について、県が実施予定であり人数やコース詳細について判明次第、全委員へ通知すること、併せて受講対象者が非正規に限られることや正社員等へのキャリアアップを目的としていることを説明し了解を得る。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・営業・販売・事務分野を選定。	
		＜計画案への反映状況＞ 特に無し	＜計画案への反映状況＞ ・「本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた職業相談を実施」することを計画案へ反映させた。	＜計画案への反映状況＞ 特に無し	＜計画案への反映状況＞ ・「令和７年度より障害者委託訓練におけるＰＤＣＡ評価を実施している。当該ＰＤＣＡ評価では、就職率の上昇と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。」ことを計画案に反映させた。	＜計画案への反映状況＞ 特に無し		＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 福岡における令和８年度離職者訓練の実施計画数は営業・販売・事務分野が全体の３０％（１位）を占めることから、当該分野の検証を通じてカリキュラムの改善等を図ることは有益であると判断したもの。	＜共有内容、意見等＞ 特に無し

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
41	佐賀	＜意見等＞ 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キ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。	＜意見等＞ ・外国人の方向け訓練について受講希望者の語学力について質問あり。 →日常会話ができる程度の日本語能力を有する方を対象とする。 ・デジタル分野の定員が大幅減となった理由はについて質問あり。 →ここ数年計画に対して実績が伴わない結果となっていることから、実績ベースで見直した。 ・デジタル分野のどういった内容が減少しているのか、その要因を分析しているか？ →デジタル分野全体で減少。集まらない要因は、受託事業者がないことが一番大きい。 ・施設内訓練の訓練期間2年間は長すぎるのではないか、訓練の内容やニーズによっては見直しを検討してもいいのではないかといった意見あり。 →次年度は2年間で実施をするが、その後はニーズを踏まえながら柔軟に考えていく。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 〇選定した分野 　営業・販売・事務分野 〇選定理由 ・訓練施設・受講希望者共に一定数あり、関連する業種に就職するケースも多く訓練内容の効果について把握しやすい。 ・就職先の職種が多様であり、コミュニケーション能力に就いてのカリキュラムがどのように活かされているのか把握することができる。 ・ＩＴリテラシーの基本的なコンピューターリテラシーのカリキュラムもあり、企業で必要とされている。デジタル端末の操作や各種ソフトウェアやアプリケーションの活用などについての検証を行うことができる。 ・前回の調査結果と比較することでブラッシュアップの精度と効果が期待できる。	＜共有内容、意見等＞ 佐賀大学より「佐賀創生リカレント教育プラットホーム事業」について資料に基づき説明あり。
		＜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。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 計画への具体的な反映はなし。上記により対応していく。	＜計画案への反映状況＞ ・就職意欲を意識したキャリア・コンサルティングを実施する（受講生毎に対応した相談しやすい環境整備に努める）。 ・ハローワークにおいては、訓練実施機関と連携の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施や積極的な求人情報の提供など、担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施する。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 外国人の方向けの新コースを展開。訓練内容は、基礎的なパソコンスキルに加え、デジタルリテラシーやビジネスマナーといった実践的なビジネススキルを習得するコースとする。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 計画（案）については、提案内容で了承を得た。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」を選定。 令和7年度と同様にワーキンググループにおいて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
４２	長崎	＜意見等＞ 資料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キリング推進事業について報告。構成員からは特段の質問は無かった。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 特段の意見なく、異議なしとのことより、令８年度長崎県地域職業訓練実施計画（案）については、全員の了承を得た。ただし、（３）非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練（委託）実施計画の計画数については（P）のため、計画数確定後、会長一任により計画案を確定することとなっている。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和７年の職種別新規求人数（福祉・介護の職業）は14,006人、新規求職者数（同）は3,875人と求人ニーズはあるが求職者ニーズは低く、人手不足が続いている状況であること、公共職業訓練（離職者向け委託訓練）において、訓練受講者の就職率は高いものの、訓練の応募倍率が低く、令和６年度の求職者支援訓練においては、応募者が少なく訓練中止となっている状況であることなどにより、訓練を効果的に実施していくために当分野の検証も必要と考えるため「介護分野」を事務局案として提案した。	
		＜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る。		＜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		＜意見等＞ 特段の意見等なく、異議なしとのこと。	
		＜計画案への反映状況＞ 計画案３　人材ニーズ、労働市場の動向と課題等において、把握したニーズについて、記載した。	＜計画案への反映状況＞ 計画案６　その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等（３）にて、「訓練実施施設へのハローワーク訓練実施施設へのハローワーク職員の見学を引き続き行い、環境・設備・受講風景等を把握するなど、適切な訓練を勧奨できるよう知識向上に努め、相談段階で詳しく求職者へ情報を伝えることで受講生の確保を図る。」とアンダーライン部分を追記した。	＜計画案への反映状況＞ ハロートレーニングの効果的な周知について、令和７年度も訓練体験イベントを実施し、今後も効果的なイベント等の開催を検討するとした。計画案６　その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等（３）にて、「加えて、各ハローワークの実情に応じて実施している訓練施設による訓練ＰＲタイム（ハローワークのエントランス等を活用して訓練施設担当者が来所者に直接ＰＲする取組）を引き続き推進し、求職者の訓練への理解促進と受講生の確保につなげる。」、「また、求人者に対しては、訓練コース紹介集を活用し、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる職種等の提案を行うことで求人の確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図る。」とアンダーライン部分を追記した。 左記（ｂ）と同じ。	＜計画案への反映状況＞ 各構成員と現状の共有を図った。	＜計画案への反映状況＞ 左記（ｂ）（ｃ）と同じ。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ （３）非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練（委託）実施計画の計画数については、計画数60となったことから、会長一任により計画案を確定した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野 検証方法等詳細については、令和８年度のWGにて決定予定。	＜共有内容、意見等＞

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
４３	熊本	＜意見等＞ 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 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あるのでは疑問を半分悩みながらの状況	＜意見等＞ 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人と充足率はよいが、就職率が他の公的訓練と比べると低い。	＜意見等＞ ・調査方法について確認 ・AIをどのように活用するにあたって全体で考えられるような深堀りした調査にもっと入って頂きたいと感想あり ・企業からの習得希望に接客マナーや言葉遣い、受講生からはコミュニケーションスキルがあり、ここ数年連続で出ているが、今後に向けての取り組みがあるか ・受講生から意見で役に立っているもの、活用されなかったものと、同じ項目が入っており、構成比率などが資料の中にあるとわかりやすいと思う	＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、熊本市の①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。	＜意見等＞ ・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	＜意見等＞ ・構成員から意見。令和８年度計画案の委託訓練について、R7年度88コースの1619名から58コースの1026名と3分の2へ大きく減っている。3ヶ月コースが本年2月までで460名の受講、8年度400名の計画に減少している。削りすぎではないか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・デジタル分野（IT分野、デザイン分野のうちWEBデザイン系コース） ・営業・販売・事務分野 選定理由 ・デジタル分野（IT･ﾃﾞｻﾞｲﾝ）が重点化されていること ・営業・販売・事務分野でもIT関連カリキュラムが取り入れられており就職者数も多いこと ・営業・販売・事務分野とデザイン分野は応募倍率が高く就職率が低い分野であること	＜共有内容、意見等＞ 特に意見等なし。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ 経験を重視する事業所が多く、6ヶ月程度の訓練では採用水準に達しないケースがあるが、2人に1人ほどは就職している状況があり、一定の効果はあると思われる。	＜対応方針＞ ・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		＜対応方針＞ ・目安数は全国的に減少、前年度の実績数程度であれば対応可能。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・前年度実績に近い数が示されており、その人数を実施できるコース数として調整。 ・3ヶ月コースが45コースが20コースと半分未満、6ヶ月コースは25から24とメリハリをつけて計画（6ヶ月コースが就職率が高いとの理由） ・同様の内容の訓練コースが重ならないよう実施時期を調整し、訓練中止や定員過多とならないように取り組む。	＜意見等＞ 特に意見等なし。	
		＜計画案への反映状況＞ ・地域のニーズを踏まえた教育訓練給付指定講座拡大の取組を反映。 ・施設内訓練の全コースにおいて、生成ＡＩの基礎的訓練を実施。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了後の就職を見据えた受講あっせんに取り組むことを反映。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練修了者が回答しやすくなるよう、幅広い多くのニーズが把握できるよう、手順及びアンケート様式を変更。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ ・同様の内容の訓練コースが重ならないよう実施時期を調整し、訓練中止や定員過多とならないよう取り組む。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・デジタル分野（IT分野、デザイン分野のうちWEBデザイン系コース） ・営業・販売・事務分野 検証方針 　地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行う。 （①訓練実施機関に対してヒアリングを行う②訓練修了者、③訓練修了者を採用した企業に対してアンケート調査を行う。）	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
44	大分	＜意見等＞ ・事務局から、公的職業訓練に係る実施状況の報告、また、受講者数、応募倍率、開講コースの充足率、就職率等の実績等により、求職者や求人者のニーズの傾向を把握し、訓練計画への反映等を検討していくこと等について説明。 ・委員から、介護分野の受講生を確保するためにも、託児付訓練のように、要介護者の対応が可能な職業訓練が設定できればという意見があった（書面意見）。	＜意見等＞ ・事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」）等について説明。 ・委員から、デジタル分野の就職率が低い点について、年齢が高い方が訓練を受講しても就職に結びつきにくいのではという意見があった。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・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。	＜意見等＞ ・事務局から、令和７年度計画に挙げた課題と令和６年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和８年度の公的職業訓練の実施方針（案）について説明。 ・委員から、女性が大分に定着するという視点でも考えていただければという意見があった。	＜意見等＞ 委員から特段の意見等はなく、令和７年度大分県地域職業訓練実施計画（案）について、協議会委員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定分野】 デジタル分野 【選定理由】 ・デジタル田園都市国家構想基本方針において、労働市場におけるデジタル人材の育成・確保を進めるため、職業訓練におけるデジタル分野の重点化を推進することとされている。 ・デジタル分野の訓練は他の訓練分野に比べて就職率が低いという課題があり、重点化が推進されたデジタル分野の訓練が真に就職に役立つものとなっているか検証を行いたい。 ・デジタル分野は令和５年度に効果検証を行っており、その後の反映状況や効果について検証する必要がある。	＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第１回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果等を反映した計画書が承認された。	＜意見等＞ ・デジタル分野の就職率の低さについて、受講者の年齢層、特に高年齢層の受講希望者に対する受講あっせんについて検討する必要があるのfでは。 ・デジタル分野の求人状況も把握の上、企業の人材ニーズも踏まえた効果検証が必要なのではないか。	
		＜計画案への反映状況＞ ・人手不足分野等の求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定、および地域ニーズに対応した訓練の推進にも努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・大分労働局・大分県・機構大分支部が公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期等について一体的に調整を行うことて、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会の提供と受講生の確保に努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・個別の訓練コースについて、訓練修了者等へのヒアリング等を通じて、訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキリングの推進を図り、地域に必要な人材の確保に取り組むこととした。 リスキリング推進事業については、市町村分もとりまとめたうえ、令和８年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に事業一覧を報告する。	＜計画案への反映状況＞ ・離職者を対象とする公的職業訓練の分野について、デジタル分野等の成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施することとした。 ・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旨を明記した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【最終的な訓練分野】 デジタル分野 【検証方針】 ・訓練実施機関3社以上、訓練修了者3人以上、訓練修了者を採用いただいた企業3社以上にヒアリングを実施。 ・本人の受講希望だけでなく、職業能力等を踏まえた適切な受講あっせんを行っていく。また、ハローワーク職員のデジタル知識やITリテラシーの向上も図りながら、適切な訓練相談と受講あっせんを行っていく。 ・訓練修了後の就職も踏まえた検証を行っていく。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（ａ）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｂ）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｃ）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（ｅ）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（ｆ）	令和７年度のワーキンググループ（ＷＧ）の方針（Ｇ）	その他の職業能力開発促進のための取組（ｈ）
45	宮崎	＜意見等＞ 【構成員１】 　宮崎県は農業・観光が売りであるが、実績から開講されていない要因等は何か？ →委託訓練及び求職者支援訓練とも、当局においては観光・農業がニーズとして必要ではあると考えているが、職業訓練としては講師やカリキュラム等に限界があり開講まで至っていない。 　また、当県における観光業界（旅行）の関係者から訓練よりも現場実践での経験を重視するという意見も伺ったことがあるところ。 【構成員２】 　デジタル分野を重点化していくという情勢下にあって、実施分野の枠を確保する必要があるのではないか。 →ＤＸ化の訓練内容への反映を含め地域の実情に合った取り組みは必要。	＜意見等＞ 　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。 →医療介護分野の現場では、即戦力を求めておりＯＪＴにより育成している声があること、また、受講生と企業の労働条件の相違等が理由で就職充足率に影響がある。 　また、ＩＴ業界の委員（職業紹介）であり訓練実施機関でもある委員より、業界では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。	＜意見等＞ 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。 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目指しているか等（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。	＜意見等＞ 構成員より、デジタル分野における第2四半期の枠がないのは、委託訓練及び求職者支援訓練との重複をさけるためかと思うが、実施機関からすると開講できないことは死活問題でもあるので、今後、訓練実施機関にもっと配慮すべきとの意見あり。 また、キャリコンの質の向上を図り個々におけるスキル乖離を埋めていく必要もあるのではないか。ハロ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コンの向上への取組が必要との意見あり。 →下半期の定員枠等については両訓練とも密な摺り合わせを行っているが、未充足（中止コース）等もあり、上半期との調整がズレ込むケースもあるので、今後、分野設定の段階で今年度の状況から、コース設定及び実施機関の訓練に対する積極的且つ意欲的な環境作りも必要と思料する。 また、キャリコンの質の向上に対しても、これまで同様ハローワーク職員のスキル向上と合わせて、訓練実施機関との情報共有等連携強化が必要である。	＜意見等＞ 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。	＜意見等＞ 構成員より ・デジタル化の進展に対応していく上で、今後のものづくり分野はどう対応していくのか。 ・応募倍率が低く、就職率が高い「介護・医療・福祉分野」における人材不足分野の魅力発信について具体的な取組内容はどのように考えているのか ・これからのＤＸ化の普及に対し、デジタル分野のコース（定数）に配慮していることが非常にありがたい。 　また、前回協議会で離職者向けの方針策定も必要だが、今後の人材不足の課題等を踏まえ、「生産性向上の重要性」を意見させてもらった内容が、今回反映されておりありがたい。今後も、在職者に対する訓練が重要であり、ものづくり以外の訓練も同様に強化願いたいとの意見あり。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・これまでの訓練全体の充足状況等から、基礎コースは安定的に推移しているところであるが、就職に関しては多岐に渡り就職先への幅が広いため、令和8年度においては基礎コースのニーズを深掘りすることで、カリキュラム等の見直しや、多様な働き方等の実態把握を検証し、より実情に即した今後のコース選定基準や就職支援等の参考にしていくために実施することを提案した。 　また、令和8年度のワーキンググループにおいては、ＰＤＣＡサイクルの仕組みを取り入れ、今後の地域ニーズを踏まえて的確な訓練コースの設定、充足向上に取組予定として合わせて説明を行った。	＜共有内容、意見等＞ 構成員より ・今後、労働移動や生産性向上の面については多岐に渡り就職先への幅が広いため、令和8年度においては基礎コースのニーズを深掘りすることで、カリキュラム等の見直しや、多様な働き方等の実態把握を検証し、より実情に即した今後のコース選定基準や就職支援等の参考にしていくために実施することを提案した。 　また、令和8年度のワーキンググループにおいては、ＰＤＣＡサイクルの仕組みを取り入れ、今後の地域ニーズを踏まえて的確な訓練コースの設定、充足向上に取組予定として合わせて説明を行った。
		＜対応方針＞ 　今後、デジタル分野の一層の推進に向け、定員増加を検討する予定。また、デジタル・ＩＴ企業における訓練受講生の認知不足（スキル・レベル）、業界におけるニーズや受講生の希望とのミスマッチも一つの課題と考えており、ハローワーク職員の職業相談や、受講前キャリコン及び実施機関によるキャリコン強化をはじめとした、受講生の業界への理解推進と、多様な業界に向けた訓練への理解を促す周知等を積極的に取り組む。	＜対応方針＞ 　デジタル、ＩＴ分野の中でも、受講生に分かりやすく明確な目標（イメージ）が出来るようなコース案内について、検討する。 　今後の実施機関の作成するチラシやカリキュラムを見直しの提案を含め、デジタル分野の訓練について、受講生への的確な充足・就職支援強化に向け取り組む。	＜対応方針＞ 　今回の効果検証ヒアリング及びアンケートにより低調な課題がある程度明確になった。 　次年度については、委員より特段希望の分野に関する意見が無かったため、ワーキンググループにて検討する予定。		＜対応方針＞ 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。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・在職者訓練における対応を中心として、今後もＤＸを盛り込んでいき、どの分野においても就職への選択に優位になるよう対応していくと回答し承諾を得た。 ・人手不足分野でもある「介護・医療・福祉分野」に対しては、地道な対策支援として職場見学等を踏まえ、事業所の長所や求人票に記載されない部分を含め丁寧に求職者へ伝えていくこと、また、雇用管理改善の取組も重要で、「スマート化」「ロボット介護」の活用等、他の好事例を踏まえ提案型の支援や各種イベント・ＳＮＳ等での周知（福祉フェア、ＨＰ、インスタ、Ｘ等含む）も行っていくと回答し承諾を得た。 ・在職者向け訓練については、企業側のオーダーがあるかぎり、予算限度まで対応していく予定としており、それ以上の要望があるケースも機構本部とも相談し、可能な限り実施していく。また、教育訓練給付制度等も含め、各関係機関のＳＮＳを活用した周知広報も一層の強化を図っていくと回答し承諾を得る。	＜意見等＞ ・特段訓練選定等についての意見は出なかった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の人材不足や質の向上を図るため、定員枠を増やし安定的に開講可能な計画の策定を行った。 ・医療事務分野についても令和7年度の実施実績を踏まえ、定員を増加させることで、人材不足への対応を強化していく。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率向上に向けた就職促進の取組として、訓練実施機関と各ハローワーク担当者との信頼関係の構築、情報共有強化を図るため、訓練実施施設の見学等により訓練内容の詳細を確認することで、職員のスキルアップを図り、低調なコースへの的確且つミスマッチのない支援強化に努めるよう既存の計画案に加え説明を強調した。 ・就職率向上のため、訓練受講修了者等にハローワークの来所を促し、就職支援の強化を行っていく。 必要に応じ、目標を踏まえた訓練先の選定方策について検討を行う。	＜計画案への反映状況＞ ・ＷＧ内において、今後、ＩＴ及びデジタル分野における周知用チラシ、ハローワーク窓口による案内等、出口である就職に向けた的確な支援を含め、修了後の仕上がりイメージが分かりやすく、就職活動が円滑になるような見直しを図るよう検討していく。 　また、地方自治体や専門学校等へ訓練への趣旨を理解いただき今後の新規参入への協力要請等を図っていく。	＜計画案への反映状況＞ ・定員枠の効果的な活用を行うため、令和8年度については、全域枠を増やし、幅広い地域で訓練が実施できるよう調整を行った。併せて引き続き同様の分野の訓練コースが重複とならないよう、適切に設定していく。	＜計画案への反映状況＞ ・生産性向上を含めた在職者訓練については、当協議会で委員の発言もあったことから、現在は離職者訓練を主とし開催しているが、今後の情勢を担った上でも重視すべきと考え、実施計画策定に向けた方針（案）へ盛り込み、実施計画（案）へも利用促進のための取組等にて積極的な制度の周知強化を図るという形で内容を明記した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・基礎コースについては、基本的な内容から、社会人マナーと、どの業界においても、受講生にとっても多様性の働き方が求められる現情勢にマッチングしていると思われるため、今後のカリキュラムの見直し等、地域ニーズにマッチした訓練の実施に繋げていく方針。また、別途、ニーズ調査も実施することで、一層深掘りし、訓練の需要を図ることとしている。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
46	鹿児島	＜意見等＞ 無し	＜意見等＞ ・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。 　また、その要因として、４月入所生で応募した後、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。 ・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が報告された。	＜意見等＞ ・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希望があった一方、狭い範囲で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。 ・デジタル分野の訓練について、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過ぎるのではないか。人材が欲しい求人者とのバランスを見て、どの部分に重点を置くのか検討するべきであるとの意見があった。	＜意見等＞ ・在職者へのキャリアコンサルティングをより推進していくために、キャリア形成・リスキリング事業の内容および周知・広報について構成員への協力依頼があった。 ・地域リスキリング事業について、県の７事業、鹿児島市など市町村の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労働環境の変化に応じた職業能力開発・向上に取り組むことが説明された。	＜意見等＞ ・前年度に引き続き、介護分野は就職率が高いが、応募倍率は低く、IT・デザイン分野は応募倍率が高く、就職率には改善の余地があることが説明された。 ・求職者支援訓練の基礎コースについて、令和６年度に計画数の割合を40%→30%に引き下げたが、未だ計画数と実績に乖離があることが報告された。	＜意見等＞ ・構成員から特段の意見や質問はなく、令和８年度鹿児島県地域職業訓練実施計画（案）について、承認された。	＜意見等＞ ・ここ数年で生成AIの進展が著しく、業務にも積極的に取り入れることが重要なため、どの分野の検証を行うにしても、生成AIへの対応についての検証を取り入れるべきである。 ・デジタル分野のみならず、一般事務の業務にも生成AIが影響を与え始めているので、営業販売事務の再検証を行うには良いタイミングである。	＜共有内容、意見等＞ 構成員から特段の意見がなかった。
		＜対応方針＞ 無し	＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・訓練修了者や採用企業から応用的なスキル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県やポリテクセンター鹿児島支部と情報共有した。		＜対応方針＞ ・介護分野については、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だため、引き続き調整を行うこととする。 ・デジタル分野については訓練のミスマッチを減らすために、ハローワークの職員や相談員のデジタル知識の向上を図ることとする。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第１回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果を反映した計画書が承認された。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 営業・販売・事務分野に決定し、採用事業所や訓練修了者への生成AIの活用状況、訓練施設への生成AIをカリキュラムに盛り込むことのハードル等を確認しつつ、生成AIをカリキュラムに積極的に組み込む検証を行う方針となった。	
		＜計画案への反映状況＞ 無し	＜計画案への反映状況＞ ・ポリテクセンター鹿児島の施設内訓練（離職者訓練）について、入所率改善のために、今後２年間において、入所月を分散させるような取組を行っていく。	＜計画案への反映状況＞ ・IT分野、デザイン分野については、訓練受講中にIT分野、デザイン分野の実務や企業の情報が得られるよう、カリキュラムの中で職場見学・職場体験等の実施に努めることを盛り込んだ。 ・引き続き、IT分野やデザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切なコースを選択できるよう、支援を行うハローワーク窓口職員の知識の向上や、実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。	＜計画案への反映状況＞ ・地域リスキリング事業については、県の２事業、鹿児島市や薩摩川内市など13の市町村による21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。	＜計画案への反映状況＞ ・引き続き、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。 ・引き続き、令和８年度もIT分野やデザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの窓口職員の知識の向上を図ることとした。		＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・訓練実施機関が３者以上ある分野の中で、今まで検証対象となっていない医療事務分野と令和５年に検証を行っているが、生成AIの進展により状況が大きく変化していると考えられる営業・販売・事務分野を提示した。	

令和７年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議結果状況の報告

参考資料1

労働局番号	労働局名	Ⅰ令和７年度第１回協議会での議論の令和８年度計画案への反映状況					Ⅱ令和７年度第２回協議会での議論		
		（a）地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（b）公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	（c）訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	(d)その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第１回地域協議会の転記	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第１回地域協議会の転記	令和７年度計画案の審議（f）	令和７年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
47	沖縄	＜意見等＞ 当県においては、新規学卒者の就職後３年以内離職率が高いという状況がある。前年度協議会で当該若年層についてハロートレーニングでフォローしていただくことを意識していただきたい、と意見したところ、これに対し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。	＜意見等＞ ・「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。 ・「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。	＜意見等＞ 「介護・医療・福祉」分野は労働局の統計資料においても新規の求人数が非常に高い状況が続いているので、ワーキンググループにおける改善促進策等の取組は非常に重要であると考えている。 一方で、訓練受講定員数が減っているから応募倍率や定員充足率が高くなっている、といったケースも考えられるため、「介護・医療・福祉」分野を含め、訓練実績の報告にあたっては、就職率だけではなく就職者の数が見えるような資料としていただきたい。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 特になし	＜意見＞ ・県内北部地域や離島圏の受講者への配慮はあるのか。 ・潜在的な受講希望者の掘り起こしをおこなっているのか。 ・求職者支援訓練の定員配分割合について、次年度はデジタル分野を５%増やすとの説明があったが、５%と算出した根拠は。 ＜対応方＞ ・公共職業訓練（委託訓練）の公募状況を踏まえ、求職者支援訓練において一定程度のコース設定が行えるよう、実施計画内に地域別の配分を行っている。 ・ハロトレについては、広報予算を活用して、SNS広告、地方テレビ局におけるCM放映及び地方ラジオ局におけるCM放送、モノレール車両内の中吊り広告等の周知広報を実施しており、潜在的な受講希望者の掘り起こしに取り組んでいる。 ・大幅な定員配分割合の変更については、民間教育訓練実施機関が受け入れられるキャパシティを超える可能性があり、まずは５%と設定したところ。 また、複数年度の応募倍率と定員数から算出するに、デジタル分野の定員数を５%上昇させた場合、受講希望者のほとんどが受講できる状況になると考えている。 ＜最終的な計画への反映状況＞ ・次年度以降も、ハロートレーニングの周知広報に力を入れていく。 ・求職者支援訓練実践コースのうち、デジタル分野及びその他分野に対して定員配分割合を５%増加させる。	＜意見等＞ 「営業・販売・事務分野」の効果検証を実施するにあたって、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業へのヒアリングのほか、就職率が高い訓練コースのカリキュラムと就職率が低い訓練コースのカリキュラムの違いや講師のレベルといったところで差がないか、ソフトの部分も確認してみては如何か。	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ ・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。	＜対応方針＞ ・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。 ・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。	＜対応方針＞ 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。		＜対応方針＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・令和８年度は「営業・販売・事務分野」の効果検証を実施する。 ・構成員からの意見も踏まえ、カリキュラム内容といった部分についても比較が出来ないか、検討する。	
		＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 構成員の意見を踏まえ、応募倍率の複数年度平均を参考に以下のとおり求職者支援訓練の定員配分割合を変更した。※応募倍率が100%を大幅に超えている分野について、定員配分割合を高くした。 （令和７年度） デジタル分野：30% 営業・販売・事務分野：40% その他：30% ↓ （令和８年度） デジタル分野：35% 営業・販売・事務分野：30% 医療・介護・福祉分野：10% その他：25%	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ 特になし			

令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

参考資料２

令和７年度計画の実施方針と取組状況

令和７年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、 就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から 受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、 就職率が低い分野がある。 「ＩＴ分野」 「デザイン分野」	・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。 ・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	・開講時期の柔軟化。 ・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。 ・効果的な周知広報の実施。 ・訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた受講あっせんの強化。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和７年度取組状況

- 委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼（③への対応含む）。
- 地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。
- ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保等を推進。
- 訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。
- 職場情報サイト（jobtag)を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。
- デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
- 委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進。

令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和７年度計画に挙げた課題と令和６年度の実施状況

応募倍率が低く、就職率が高い分野（介護・医療・福祉分野）

【委託訓練】
応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。
【求職者支援訓練】
応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野（IT分野・デザイン分野）

【委託訓練】
・IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
【求職者支援訓練】
・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

評価・分析

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

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

令和８年度の公的職業訓練の実施方針（案）

A　引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う。
また、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

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

C　訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

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

委託訓練の**計画数と実績に乖離あり**。
令和６年度も同様の傾向。

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

F　引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

デジタル人材が**質・量とも不足**、**都市圏偏在**が課題。

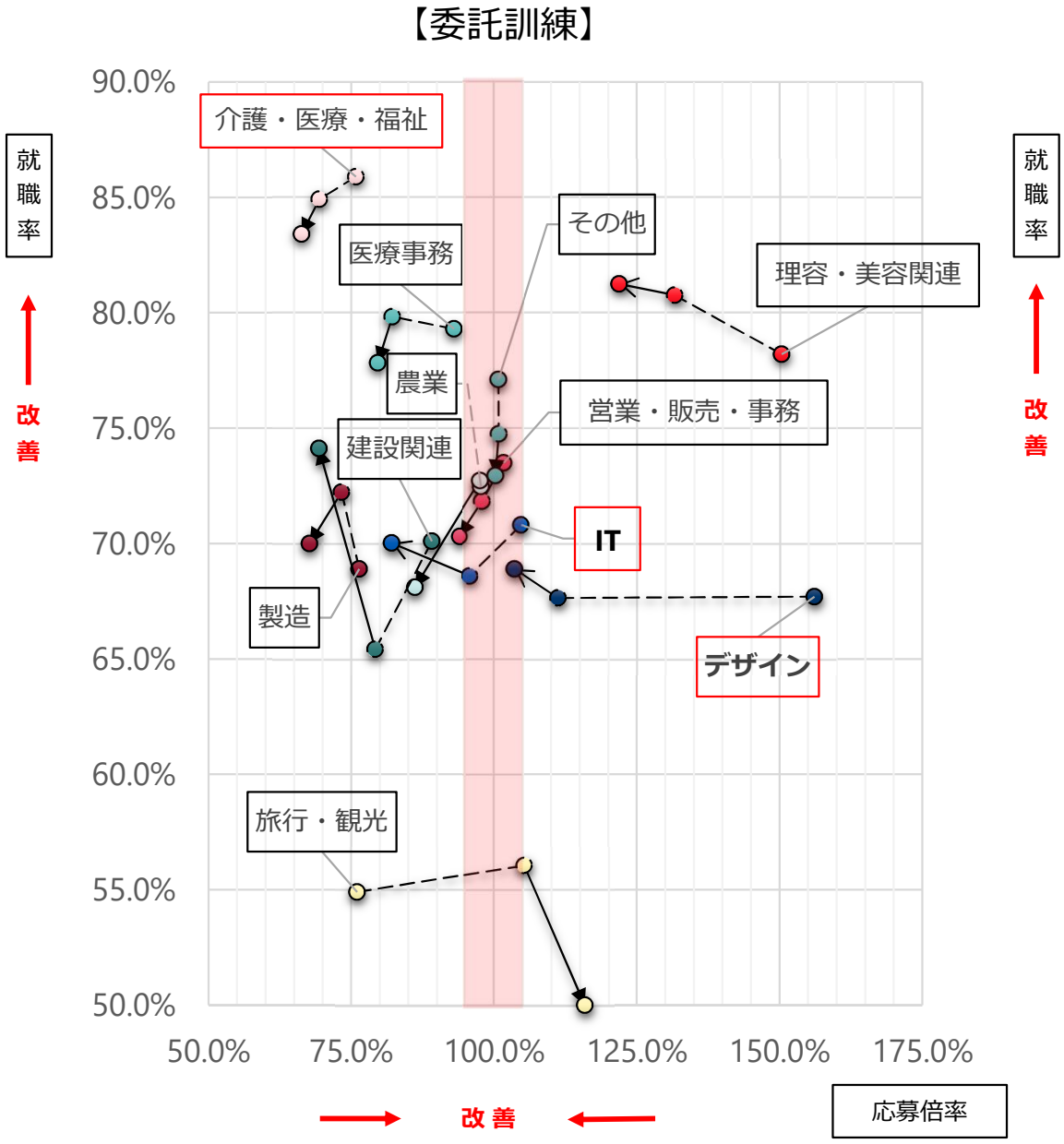
G　引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

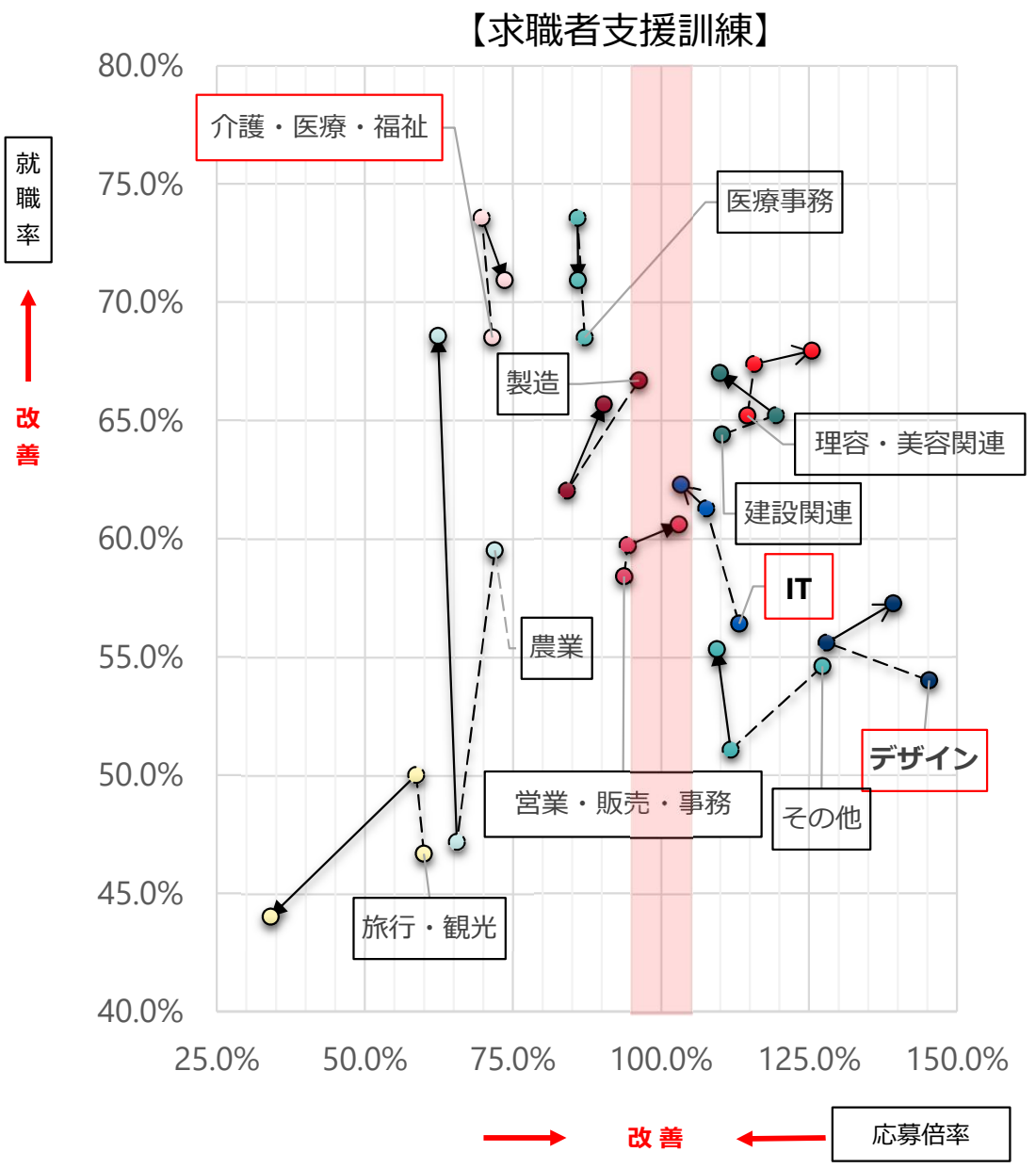
非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した**職業訓練の試行実施**（令和６年度～）

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

【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

令和４年度 - - - - -令和５年度――▶令和６年度





※用語の定義は、資料２－１と同様。

参考資料３

令和８年度　全国職業訓練実施計画

第１　総則

１　計画のねらい

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

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

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

２　計画期間

計画期間は、令和８年４月１日から令和９年３月 31 日までとする。

３　計画の改定

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

第２　労働市場の動向、課題等

１　労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和７年 11 月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

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

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

加えて、デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「ＤＸ等」という。）の進展といった大きな変革を受けて、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。あわせて、企業規模等によってはＤＸ等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023 改訂版）」（令和５年 12 月 26 日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、訓練機会の確保・拡充等を通じた一層の環境整備が求められるとともに、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は在職者訓練を通じた雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

２　直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和７年度の新規求職者は令和７年 11 月末現在で 2,955,587 人（前年同月比 99.1％）　であり、そのうち、求職者支援法第２条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和７年 11 月末現在で 1,405,894 人（前年同月比 99.9％）であった。

これに対し、令和７年 11 月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和７年４月～11 月＞

離職者に対する公共職業訓練	67,392 人（前年同期比 95.0％）
求職者支援訓練	26,274 人（前年同期比 99.1％）
在職者訓練	59,579 人（前年同期比 100.6％）

第３　令和８年度の公的職業訓練の実施方針

令和６年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

①　応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること

・応募倍率は約 70％であり、引き続き改善の余地がある

・就職率は依然高水準で推移している

② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「デザイン分野」）があること

・応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している

・就職率は 50%～60%台で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある

③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること

・令和６年度も同様の傾向にある

・２年連続で目標の就職率（75%）を下回っており、同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる

④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

・離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している

・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数の割合は増加傾向である

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和８年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、特に就職率の向上に向け、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のＩＴリテラシーの更なる向上を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、ｅラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

③については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

④については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

なお、令和６年度より試行的に実施していた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやす

いオンラインを活用した職業訓練」については、令和８年度より公共職業訓練として全国展開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、ＰＤＣＡサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

第４　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

１　離職者に対する公的職業訓練

（１）　離職者に対する公共職業訓練

ア　対象者数及び目標

（国の施設内訓練）

対象者数　　23,000 人

目標　　就職率：82.5％

（委託訓練）

対象者数　　74,263 人

目標　　就職率：75％

イ　職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあっては、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第１項または第２項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。

・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

・ 委託訓練については、２年連続で目標の就職率（75％）を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標

を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。
・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等
・ ＩＴ分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、ＩＴ、ＷＥＢデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（ＩＴ分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（ｅラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、ＤＸ推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
・ ＩＴ分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
・ ＩＴ分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
・ ものづくり分野については、ＤＸ等に対応した職業訓練コースを充実させる。
・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等
・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（ｅラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、

定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。

・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「ＪＥＥＤ」という。）と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

（２） 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 41,377 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 60,487 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 30%程度

実践コース 訓練認定規模の 70%程度

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

・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20%以内で設定する。

・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 10%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を 30%とした範囲内で設定することが可能である。

・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間

における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

・ ＩＴ分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、ＩＴ、ＷＥＢデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（ＩＴ分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（ｅラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、ＤＸ推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。

・ ＩＴ分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

・ ＩＴ分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。

・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。

・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハロ

ーワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。

・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（ｅラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

・ ＪＥＥＤと連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

2 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練

（1）対象者数

国	1,500 人
都道府県	300 人

（2）職業訓練の内容等

・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていく。

・ 訓練の実施に当たっては、能開法第 15 条の７第３項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、ｅラーニングを活用した訓練の地域偏在を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、ＪＥＥＤを通じた広域展開を行う。

・ 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていく。

・ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握する。

3 在職者に対する公共職業訓練等

（１）対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）　　65,000 人

生産性向上支援訓練　　51,500 人

（２）職業訓練の内容等

・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。

・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、ＤＸ等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。

・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。

・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、職場での業務改善や事業所の生産性向上、現場力の強化など訓練の受講により生じた効果を確認する。

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

４　学卒者等に対する公共職業訓練

（１）対象者数及び目標

対象者数　5,800 人（専門課程 3,800 人、応用課程 1,900 人、普通課程 100 人）

目標　　就職率：95％

（２）職業訓練の内容等

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

・ 職業訓練の実施に当たっては、平成 10 年３月 31 日付け管発第 11 号・開発第 17 号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

５　障害者等に対する公共職業訓練

（１）対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数　2,930 人

目標　　就職率：70％

（委託訓練）

対象者数　3,380 人

目標　　就職率：55％

（２）職業訓練の内容等

・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サービス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。

・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士や公認心理師等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和７年度より障害者委託訓練におけるＰＤＣＡ 評価を本格実施している。当該ＰＤＣＡ評価では、就職率の上昇と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。

・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。

・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。

・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。

・ 令和７年６月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する。

第５　令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項

令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けては、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和８年度の実施状況や第 12 次職業能力開発基本計画の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討を行う。

・ データに基づくＰＤＣＡサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラ

ムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。

・ 成長分野等に必要な人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
・ エネルギーなどの戦略分野等における人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施等に取り組む。

参考資料4

ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答（令和７年10月１日から令和８年３月31日まで）

・件数　17件
　※件数は、送信フォームに送付された件数であり、１つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、１件とカウントしております。
　※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。
・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
1	求職者支援訓練	６ヶ月の訓練コースを実施した場合、３ヶ月ごとに認定職業訓練実施基本奨励金を申請している。前半3ヶ月の出席率が100％であった場合、後半３ヶ月の出席率が各月80％未満でも、合計80％を超える出席率で修了要件を満たすことができるにもかかわらず、後半３ヶ月の基本奨励金は各月80％を切っているので、支給を受けることができない。 ６ヶ月まとめて申請した場合は全期間分の基本奨励金を受給できるのに、３ヶ月ごとに申請した場合は３ヶ月分しか受給できないことになるため、訓練期間全体を通じて出席率要件を満たしている場合は、最終支給時に差額を補填できる仕組みを導入する等改善してほしい。 例えば、以下のとおり運用を変えられないか。 ３ヶ月終了後前半3ヶ月の基本奨励金を提出し、６ヶ月の訓練終了後に６ヶ月分の基本奨励金を提出する。６ヶ月分の基本奨励金金額から前半３ヶ月分として支給された基本奨励金金額を差し引いた分を後半の基本奨励金金額として支給する。	認定職業訓練実施奨励金は、支給単位期間ごと等の訓練実施状況を確認した上で支給しております。事務処理への影響等も踏まえながら、どのような取扱いが適切か検討してまいります。
2	求職者支援訓練	求職者支援訓練における疾病又は負傷による欠席の証明について、医療機関の受診証明や診断書の提出を要件とするなど、基準を明確化できないか。	感染症に感染した場合による欠席については、欠席理由を客観的に確認できる書類により判断することとしており、「医療機関又は調剤薬局の領収書」「処方箋袋」「薬剤情報提供書」「診療明細書」のいずれか１つ以上及び「申告書」により確認を行うこととしております。
3	求職者支援訓練	物価上昇や講師確保の観点等から、奨励金等の単価を引き上げるべきではないか。	令和７年12月23日に閣議決定された「サイバーセキュリティ戦略」を踏まえ、令和８年度予算において、これまでも実施しているデジタルリテラシーのカリキュラム内容に加えて、情報セキュリティに関する事項を必須事項とし、当該カリキュラムに対応するため、令和８年10月開講コースより、委託費等の単価を１人当たり月3,000円引き上げることを盛り込んでいるところです。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
4	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	①就職活動による欠席が出席率低下として扱われる現行制度は、早期就職促進という制度目的と矛盾していないか。 ②インフルエンザ等の欠席について、感染拡大防止の観点からは無理な出席を避けるべきであり、医療機関の証明がある場合は公欠又は出席相当として扱うことはできないか。	①ハローワークの指示による就職活動に伴う欠席については、確認書類により事実確認ができる場合、出席率算定の対象から除外しております。 ②インフルエンザ等による欠席については、ご指摘のとおり感染拡大防止の観点により、認定職業訓練実施奨励金の支給に際して出席率算定の対象から除外することができます。
5	公共職業訓練（委託訓練）	受講生の欠席理由は訓練実施機関の責任によらない場合が多い一方で、出席率が８割未満となった場合に委託料が支払われない取扱いは、委託校に過大な経済的負担を強いるものである。加えて、欠席時であっても訓練実施機関は状況確認等必要な対応を実施しているため、出席率80％未満で委託費を全額不支給とする委託費の支給基準の見直しをするべきではないか。または、出席率に関わらず、退校日までの管理業務等を考慮した按分による委託費の支給を導入できないか。	受講者の多くが技能習得の機会として、訓練を確実に受講していることを量的に担保するため、出席率８割以上について委託費等を支払う仕組みとしていることについて、ご理解いただきたく存じます。
6	求職者支援訓練	求職者支援訓練の実施期間中における実施状況確認は予告なく急遽実施されることがあり、訓練の一時中断等支障が生じるため見直してほしい。	事前に通知を行うことのない実施状況調査については、不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見を目的に行っているものであり、求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な調査であると考えておりますが、ご指摘については、今後の参考とさせていただきます。
7	求職者支援訓練	eラーニングコースについて、その都道府県以外の訓練実施機関や受講者が中心となっているため、見直してほしい（各都道府県の事務所に常駐を必須とする要件の新設、ｅラーニングは全国どこからでも受講できるため各地域の認定枠とは別枠で計上する等）。本来受ける資格のあるその都道府県内の受講生が、他都道府県の会社が行うために受けることができなくなる。	求職者支援訓練については、eラーニングコースを含めて、全ての訓練形態において居住地による訓練の受講制限は設けられておりません。受講者の多様な訓練機会の確保の観点からも、ご理解いただきますようお願いします。なお、eラーニングコースは、育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方、居住地域に訓練機関がない又は受講を希望する職業訓練が実施されていない事により訓練の受講が困難な方など、訓練受講に配慮が必要な方を対象に設けられたものです。
8	公共職業訓練（委託訓練）	出産を控えている受講生については一定期間就労が困難になると思われるため、退校措置を可能とすることや就職支援経費の算定に含めないようにする等してもらいたい。	出産後の就労の可否や就労開始時期については個々の事情によって異なることから、出産を控えていることのみをもって、当該受講生を就職支援経費の算定対象から除外することや、退校の対象とすることは適当ではないと考えております。いずれにせよ、ハローワークにおいて、適切な受講あっせんに努めてまいります。
9	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費の算定に当たって「週20時間以上の雇用」は見直しが必要ではないか。扶養の範囲内で就職を目指す受講生等がおり、対応が困難な場合もある。ハローワーク窓口における受講希望者への安定就職に関する事前説明を強化してほしい。	一定水準以上の雇用期間を要件としていることは、安定就職につながる訓練の実施を目的としておりますので、ご理解いただきますようお願いします。 後段のご指摘については、ハローワーク窓口における訓練あっせん前の丁寧な制度説明に努めてまいります。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
10	公共職業訓練（委託訓練）	若年層を中心に応募の減少が顕著であるため、さらにWEBやSNS等周知・広報に力を入れてほしい。	引き続き、ハローワークにおける制度の一層の周知に努めます。
11	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費に関して、雇用証明書、労働条件通知書、雇用契約書等の提出要件を撤廃してほしい。企業によっては初出社まで発行されない場合があり、また電話確認との重複による過剰な事務負担となっている。	雇用契約書等の写しについては、就職状況報告書の就職先事業所確認欄に就職先事業所から記載がもらえない場合もしくは、訓練受講者が訓練委託先機関又はその関連事業主に雇用された場合に、雇用の実態を確認するために提出を求めているものであり、公共職業訓練の適正な運用を確保するために必要な事務であることについて、ご理解いただきますようお願いします。
12	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費の算定に当たって「４か月以上の雇用期間」について継続更新が見込まれる契約の扱い（派遣社員として就業し、契約が３か月ごとに区切られるものの、実際には同じ派遣先・同じ業務内容で途切れなく更新されている場合等）や年度末による形式的な契約分断への対応（就職先が自治体で雇用期間が年度末までとなっているため4か月以上の雇用にならない場合等）について見直しをしてほしい。	委託訓練については、求職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を通じて、安定した再就職の実現を目的として実施しているものであることから、一定水準以上の雇用期間を要件としています。ご指摘の３ヶ月未満の継続更新が見込まれる契約等の取扱いについては、ご意見として承り、今後の制度運用等の検討に当たって参考とさせていただきます。
13	公共職業訓練（委託訓練）	発達特性や障害により特別な支援が必要な受講者への対応について、事前の情報共有、支援員配置等の支援制度の整備及び訓練実施機関・行政の役割分担の明確化をお願いしたい。	都道府県において、精神的な支援を必要とする訓練受講生に対するカウンセリング等の実施及び委託訓練実施機関への助言・指導を行うため、メンタルヘルス対策支援員を設置できることとされていることから、まずは、都道府県にご相談ください。
14	求職者支援訓練	訓練の募集における表示内容について、訓練目的に沿った適切な表現や受講希望者に誤解を与えない表記を徹底するよう指導してもらいたい。	求職者支援訓練の募集広告等については、認定申請時に広告案の提出を求め、労働局及び機構において事前確認を実施しております。また、訓練目的に沿わない表現や受講希望者に誤解を与えるおそれのある表示が認められた場合は、適宜指導を行っており、引き続き募集広告等の適正な表示の確保に努めてまいります。
15	求職者支援訓練	社会人経験が少ない受講生への支援ニーズが高まっていることを踏まえ、応募書類作成やビジネスマナー指導等に十分な時間を確保するため、求職者支援訓練における就職支援時間（集団形式）の上限について、実情に応じて柔軟に設定できるよう見直してもらいたい。	専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与する基礎コースにおいては、「就職活動計画」を18時間以上、「職業生活設計」を12時間以上設定いただいております。 実践コースにおいては、基礎的能力から実践的能力までを一体的に習得する訓練であることから、集団形式で行う就職支援（職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導等）について、18 時間を上限として訓練時間に含めることができる取扱いとしております。 なお、カリキュラムの策定に関するご相談は、訓練内容を踏まえ、機構で実施しておりますので、いただいたご意見につきましては、機構に伝達させていただきます。

参考資料5

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」（令和７年度実施分）の実施状況等について

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

７年度　職業訓練試行事業に係る申込～訓練終了までの状況一覧

訓練分野	実施方法別	定員 （A）	応募者数 （B）	開始者数 （C）	応募倍率 （B/A）	定員充足率 （C/A）	修了者数 （D）	修了率 （D/C）
デジタル分野（WEBクリエーター科、ソフトウェア開発科）	eラーニングのみ	200 〈200〉	478 〈446〉	196 〈198〉	239.0% 〈223.0%〉	98.0% 〈99.0%〉	134 〈136〉	68.4% 〈68.7%〉
	同時双方向通信＋eラーニング	80 〈80〉	175 〈124〉	77 〈78〉	218.8% 〈155.0%〉	96.3% 〈97.5%〉	40 〈52〉	51.9% 〈66.7%〉
	スクーリング＋eラーニング（東京で実施）	80 〈80〉	76 〈37〉	55 〈51〉	95.0% 〈46.3%〉	68.8% 〈63.8%〉	36 〈32〉	65.5% 〈62.7%〉
事務分野（経理事務科、営業事務科）	eラーニングのみ	200 〈200〉	290 〈271〉	169 〈157〉	145.0% 〈135.5%〉	84.5% 〈78.5%〉	86 〈86〉	50.9% 〈54.8%〉
	同時双方向通信＋eラーニング	80 〈80〉	97 〈90〉	62 〈64〉	121.3% 〈112.5%〉	77.5% 〈80.0%〉	19 〈32〉	30.6% 〈50.0%〉
	スクーリング＋eラーニング（大阪、福岡で実施）	80 〈80〉	23 〈10〉	7 〈6〉	28.8% 〈12.5%〉	8.8% 〈7.5%〉	4 〈6〉	57.1% 〈100.0%〉
計		720 〈720〉	1,139 〈978〉	566 〈554〉	158.2% 〈135.8%〉	78.6% 〈76.9%〉	319 〈344〉	56.4% 〈62.1%〉

※〈 〉は令和６年度実績

成果指標【就職率・正規雇用労働者への転換割合・賃金水準の向上割合】及び職業訓練の評価

○　就職率・正規雇用労働者への転換割合・賃金水準の向上割合については、そのいずれかに該当すると回答した者の割合は、9.6%（重複者を除いて集計）であった。

○　職業訓練の受講がご自身の能力や業務の幅の拡大・役職の向上に役に立ったと回答した者の割合が89.3%となっている。

成果指標

○ 修了者に対して、修了２ヶ月後の状況をアンケートにより確認

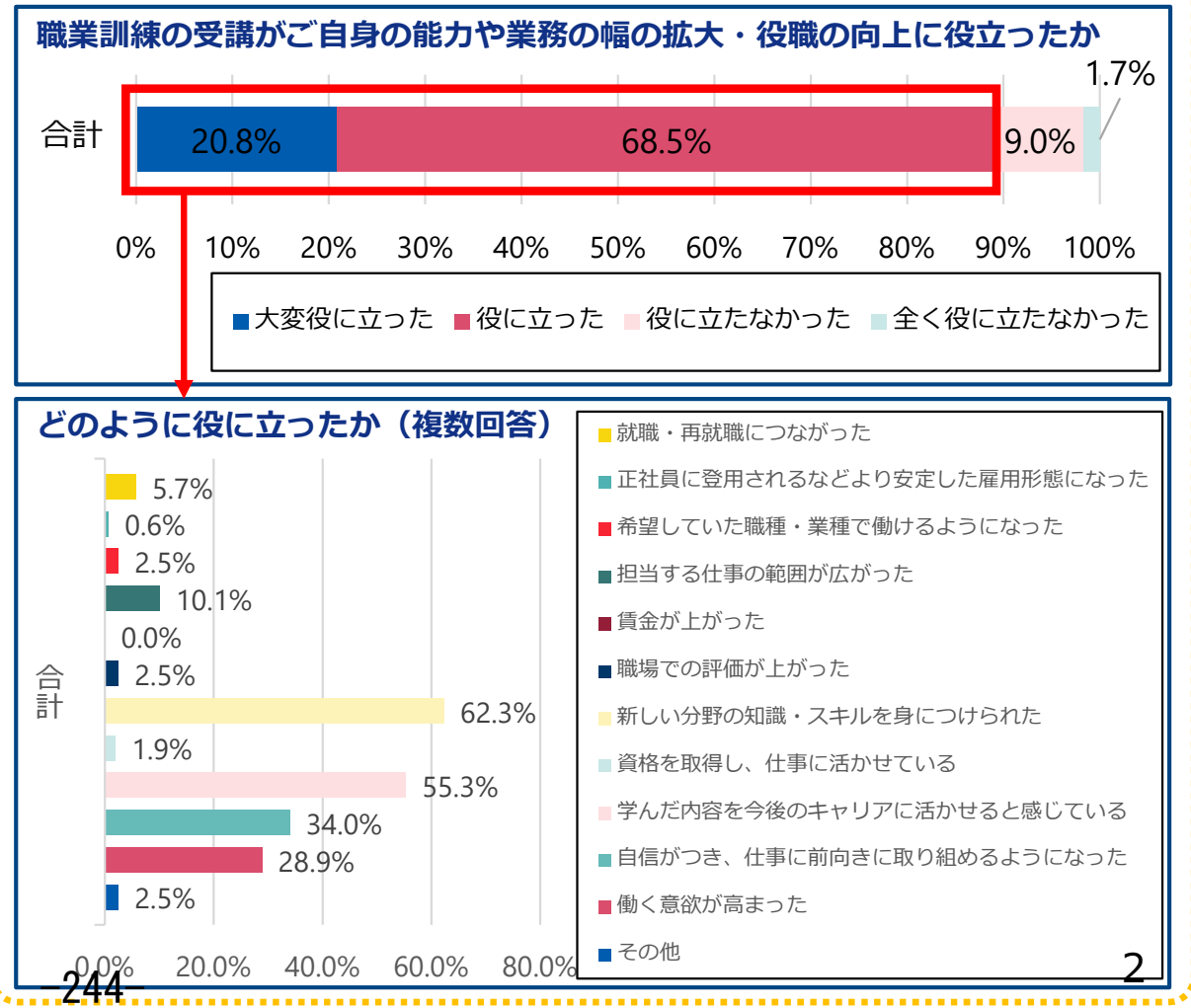
○①異なる職場で正規雇用労働者として就職した者、②同一の職場において正規雇用労働者に転換した者及び③賃金水準が向上した者の割合

①、②、③のいずれかに該当すると回答した者
【 9.6%〈15.0%〉】
※重複者を除いて集計
うち①と回答した者【 3.4%〈 2.3%〉】
うち②と回答した者【 1.1%〈 2.7%〉】
うち③と回答した者【 7.3%〈11.9%〉】

※〈 〉は令和６年度実績

【訓練修了２ヶ月後アンケート】
- 訓練修了者319人〈344人〉に対して実施
- 回答者数178人〈260人〉（回答率55.8%〈75.6%〉）

職業訓練の評価



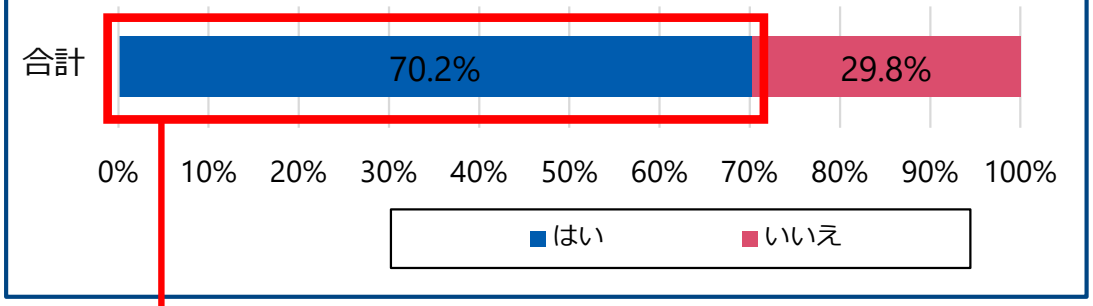
意識・行動の変容①・②

○　訓練終了後、70.2%の者が就職や転職、能力や役職の向上に取り組んだと回答。取り組んだ主な内容としては、「就職・転職、スキル向上等のための情報収集を行った」、「転職活動を始めた」、「資格取得・スキルアップの学習を始めた」となっている。

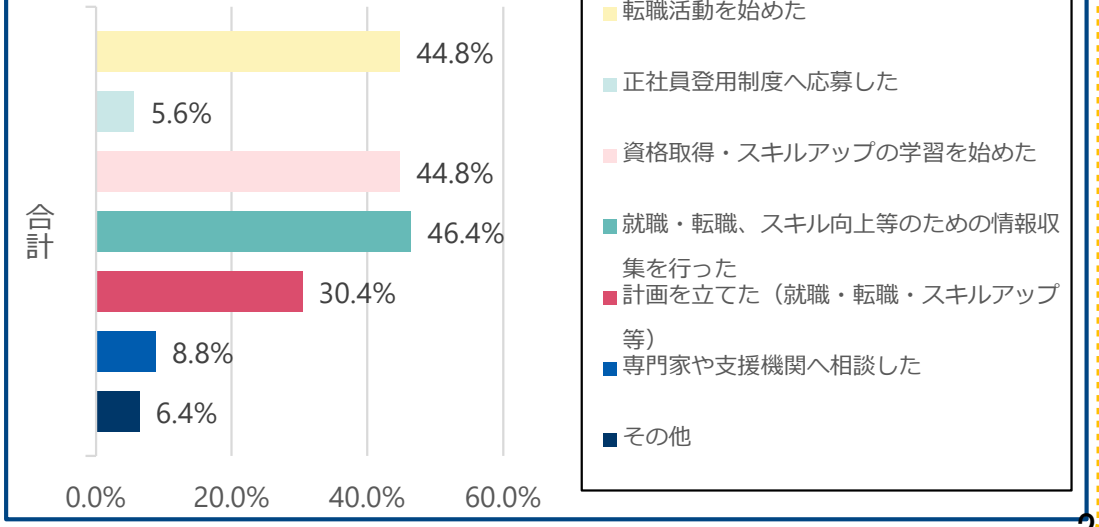
○　訓練終了後、83.7%の者が資格取得やスキルアップのための勉強続けていると回答。取り組んでいる主な内容としては、「資格取得を目指した学習」、「受講した訓練で学んだ内容の復習・応用」、「独学」となっている。

意識・行動の変容①

訓練終了後、就職や転職、能力や役職の向上に取り組んだか

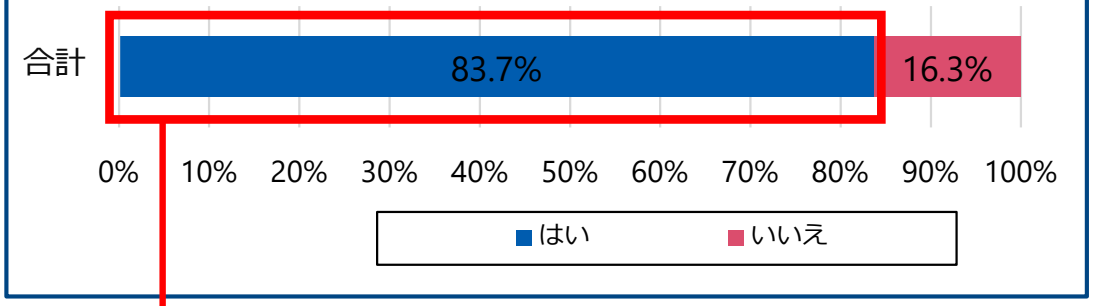


どのようなことに取り組んだか（複数回答）

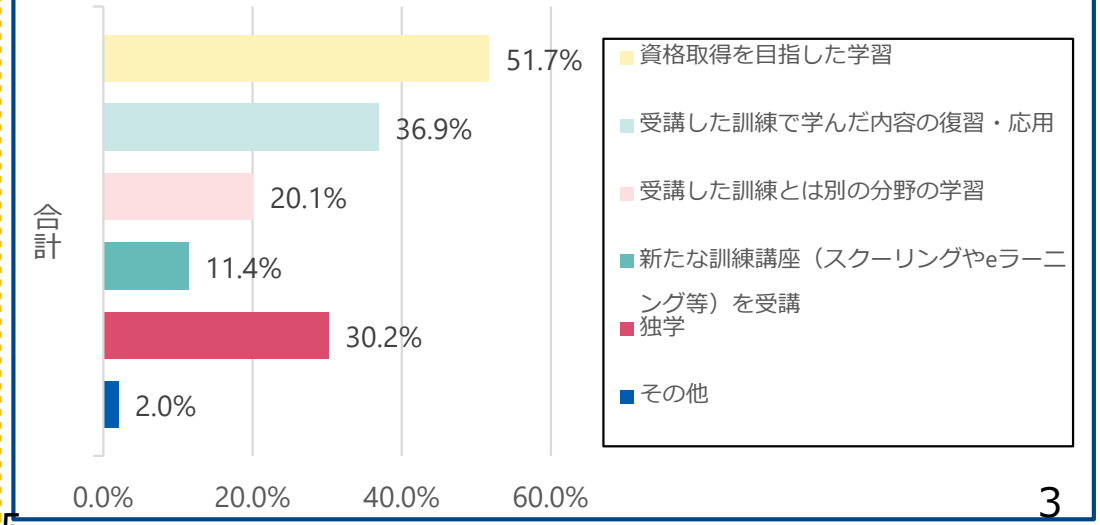


意識・行動の変容②

訓練終了後も資格取得やスキルアップのための勉強続けているか



どのようなこと（内容・方法）に取り組んでいるか（複数回答）



（参考）令和８年度実施コース（（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分）

訓練コース名	募集期間	訓練期間	訓練実施時間	募集人数	訓練実施機関
DX事務・データ活用科	5月1日～6月30日	8月1日～11月30日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
	7月1日～8月31日	10月1日～　1月31日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
	8月1日～9月30日	11月1日～　2月28日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
ITインフラ・クラウド基礎科	6月1日～7月31日	9月1日～12月31日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
	7月1日～8月31日	10月1日～　1月31日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
	8月1日～9月30日	11月1日～　2月28日　（4か月）	150時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
デジタル広報・オンラインPR実践科	5月1日～6月30日	8月1日～　1月31日　（6か月）	180時間	100人	ヒューマンアカデミー株式会社
	7月1日～8月31日	10月1日～　2月28日　（5か月）	180時間	50人	ヒューマンアカデミー株式会社
ITサポート科	5月1日～6月30日	8月1日～11月30日　（4か月）	150時間	100人	株式会社ウチダ人材開発センタ
	7月1日～8月31日	10月1日～　1月31日　（4か月）	150時間	100人	株式会社ウチダ人材開発センタ
	8月1日～9月30日	11月1日～　2月28日　（4か月）	150時間	50人	株式会社ウチダ人材開発センタ
デジタル事務科	6月1日～7月31日	9月1日～12月31日　（4か月）	150時間	75人	株式会社ウチダ人材開発センタ
	7月1日～8月31日	10月1日～　1月31日　（4か月）	150時間	50人	株式会社ウチダ人材開発センタ
	8月1日～9月30日	11月1日～　2月28日　（4か月）	150時間	75人	株式会社ウチダ人材開発センタ
ITエンジニア基礎科	5月1日～6月30日	8月1日～　1月31日　（6か月）	180時間	150人	株式会社ウチダ人材開発センタ
	7月1日～8月31日	10月1日～　2月28日　（5か月）	180時間	150人	株式会社ウチダ人材開発センタ

※訓練実施方法：全コース　ｅラーニング方式

参考資料６

各種閣議決定文書について
（人材開発施策主要部分抜粋）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

５．労働市場改革

（２）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

ⅰ）処遇向上に向けたリ･スキリング支援や労働生産性向上

17の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉を始めとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携して、スキルの標準化・可視化から、教育訓練体系の整備、教育訓練プログラムの開発・提供まで、一気通貫でリ・スキリング支援を行う。人材開発支援助成金も含め、効果的にプログラムの開発が進むような支援の充実について検討するとともに、各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する。

各種リ・スキリング・職業関連情報サイトについては、厚生労働省を始め、経済産業省、文部科学省、デジタル庁等の関係省庁で連携し、最終的な一本化を目指し、早期に一体的な提供を実現する。さらに、職業能力開発を効果的に推進するため、教育訓練給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセス等の合理化、実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する。

（略）

あわせて、エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構が協働した人材育成プロジェクトを実施する。

企業の職業能力開発を支援するため、生産性向上人材育成支援センター等における人材育成プランの策定支援から訓練の実施まで一貫した企業への伴走支援を強化し、その効果把握も含む支援の方策の検討を進めるほか、産業・地域単位で複数企業が共同で行う訓練を促進する。

５．労働市場改革

また、産業界等と連携した、訓練の中期的な方針の策定や、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練機会の創出など、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方を検討するほか、全国的なリ・スキリングの機運醸成及び支援策などの情報発信の充実のため、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開する。

労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する。

このほか、多様な労働者の能力発揮に向け、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンライン職業訓練の推進や、ミドルシニア層を含め、OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた職業訓練機会の確保を進めるとともに、雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングの促進に向け、職業訓練受講への支援の方策を検討する。

ⅱ）円滑な労働移動の促進

生産性の高い成長産業・企業への円滑な労働移動を実現することで、人手不足により成長が阻害されることを防ぐ。特に、17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報や、スキルにひも付いた教育訓練プログラム、職業情報といったデータ連携を強化する。

また、外部労働市場の機能を強化するため、厚生労働省が運営する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」について、各支援制度の申請画面への遷移やＡＩ機能装備等、利便性向上の具体策について検討し、2026年度内を目途に結論を得るとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。あわせて、リ・スキリングの支援等を行う事業主が必要な支援策を活用しやすいよう、雇用関係助成金のＤＸを進める。

（略）

ⅲ）多様な人材の労働参加の促進

（略）

上記ⅰ）～ⅲ）の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

６．家事等の負担軽減

（２）対応の方向性　③講じるべき施策パッケージ

ⅰ）家事支援サービスの普及・広報、品質向上と人材育成・確保

（略）

サービスの品質・信頼性向上のため、家事支援サービスに係る複数等級の国家資格（技能検定）の創設に向け、需要に応じたサービス提供を確保する観点にも配慮しつつ、関係業界と連携し、職務分析の実施、検定試験の作成、試行試験の実施等の準備を進め、関連審議会における議論を行った上で、2027年秋を目途に第１回の国家資格試験実施を目指す。

さらに、この新たな国家資格の取得を支援するため、2027年春を目途に受講が開始できるよう、家事支援サービスに係る民間事業者による講習プログラムの開発を促進する。2026年度中については、家政士団体検定を含む制度の周知徹底を行い、受検者数を増加させることで、質を備えた担い手の確保を図る。あわせて、多様な人材の確保に向けた検討を進める。

ⅲ）税制措置を含む経済的支援策の検討

今後創設する新たな国家資格保有者等による家事支援サービスや保育士・看護師等によるベビーシッター等の安全で質の高いサービスの利用促進に向け、税制措置を含む新たな支援策を検討する。

経済財政運営と改革の基本方針2026（抜粋）（人材開発統括官関係）

第２章　日本の成長力強化と安全･安心の確保

１．「強い経済」の実現　（４）人材力の強化・人材総活躍
（人材の育成・能力発揮）

17の戦略分野やエッセンシャル分野を始めとする幅広い人材の育成・確保のため、国・地域における取組を推進する。教育政策、産業政策と雇用政策を始めとする関係政策を連携させ、人材育成を一気通貫で推進する。人づくりの礎である教育の質を向上させる。産学官が連携し、必要なスキルや処遇の明確化、プログラム開発、費用負担の軽減や情報提供の充実、大学の体制強化、社会人による奨学金の活用の更なる向上に向けた検討を通じて、リ・スキリング機会を拡充する。アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む。これらにより、処遇や生産性の向上を図る。

こうしたスキルアップや技能尊重の機運醸成に向けた「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開するとともに、2028年技能五輪国際大会の日本開催の準備を進め、技能士・業界団体等の連携による人材育成の取組を推進する。

（略）

３．国民の安全・安心の確保　（４）外国人政策の推進

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」に基づき、一部の外国人による違法行為やルールからの逸脱など問題のある行為に毅然と対応し、国民の不安や不公平感への対処に向けた取組を一層進める。在留許可手数料の見直しや電子渡航認証制度（ＪＥＳＴＡ）導入による手数料収入により確保した財源を最大限活用しつつ、従来の考え方にとらわれずに必要な措置を講じて、外国人政策を総合的かつ強力に進める。

手数料引上げの趣旨に鑑み、優先して、出入国在留管理庁の人的・物的体制を抜本的に強化し、ＪＥＳＴＡの2028年度中の導入に向けた準備作業やＤＸの推進による審査の迅速化・高度化を進めるほか、「不法滞在者ゼロプラン」を強力に推進するなど出入国在留管理の一層の適正化を図る。育成就労制度の円滑な施行・不法就労対策のために必要な体制を整備する。各種民泊について、適切な運営確保を徹底する。

（略）

第３章　責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

３．主要分野ごとの重要課題と取組方針

（１）少子化対策と日本の未来を担うこども・若者のための政策の推進

　少子化対策とこども・若者・子育て支援は、相互に関連するため、「こども未来戦略」等に基づき、一体的かつ総合的に、力強く推進する。こども家庭センターにおける相談支援の一元的な対応や、産後ケアをはじめとした母子保健政策を含む妊娠から子育てまでの切れ目のない支援、不妊症等への支援を進める。保育料負担軽減をはじめ、幼児教育・保育の支援について、人材や財源の確保の課題を踏まえつつ検討し、取組を進める。保育士、幼稚園教諭等の処遇改善や地域区分を含む公定価格の見直し、幼児教育・保育に係る要領等の共通化、こども政策ＤＸを進める。仕事と家庭の両立支援のため、質の高いベビーシッター・家事支援サービスの利用促進、企業等の活力も活かした放課後の居場所や病児保育などの充実、子育て世帯向けの住宅供給の促進など、子育てしやすい社会・居住環境の整備を行う。企業の支援と成長の好循環を創出するため、「こどもとともに成長する企業構想」を推進する。

　（略）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方･人への投資

３．育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

a　厚生労働省は、技能検定及び技能実習評価試験について、厚生労働省及び法務省は、技能実習制度から育成就労制度への移行後の育成就労評価試験について、関係省庁の協力を得て、それらの試験内容が現場の実務で求められる技能と乖離している、試験制度が実務能力の適切な評価につながっておらず外国人材の活躍や産業活動に支障が生じ得る、特定技能制度との接続性を踏まえた一体的な制度設計が十分でないなどの声を踏まえ、実務適合性や効率性向上、制度運用の信頼性確保の観点から、技能検定に関する窓口について関係者へ周知するとともに、関係者の意見を聴きつつ、試験問題に求められる技能と実務内容との乖離がないかを網羅的に精査し、必要な見直しを行う。その際、技能検定試験が国籍を問わず技能水準を評価する制度であることを踏まえ、技能士として身に付けるべき技能及び知識について、外国人材向け試験のみならず日本人受検者も含め職種内での一体性を確保する。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

また、分野所管行政機関は、試験内容について、産業現場における技能育成にふさわしい実務に即したものとなるよう継続的に検証・改善する観点から、「特定技能制度及び育成就労制度に係る試験の方針」（令和７年３月法務省・厚生労働省）に基づき、概ね３年ごとに行うこととされている試験実施結果及び運営状況についての自主点検結果に係る報告書において、育成就労評価試験の内容と現場実務との適合状況並びに見直しの実施状況の点検を含めて、法務省及び厚生労働省を通じて特定技能制度及び育成就労制度の技能評価に関する専門家会議に提出するとともに、当該点検等を踏まえ、見直しの要否を含めて検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

規制改革実施計画（抜粋）（人材開発統括官関係）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方･人への投資

３．育成就労制度を見据えた技能実習制度の試験内容の見直し

b　厚生労働省は、法務省その他関係省庁とともに、育成就労制度に係る技能評価試験について、一部の業務区分で技能検定が引き続き用いられることで、特定技能との接続性及び試験体系全体の整理の観点から制度が複雑化・形骸化するおそれがあるとの声があることなどを踏まえ、業務区分に応じた実務適合的な試験の在り方について検討し、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第60 号）附則第26 条第１項の検討規定に定める育成就労制度運用開始３年後の見直しのタイミングも見据え、現場実態を踏まえた人材育成が可能となる適切な仕組みを構築するなど、必要な措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

c　法務省及び厚生労働省は、関係省庁の協力を得て、日本での生活及び就労に必要な基礎的知識を評価する仕組みが十分でなく、外国人材が日本社会で円滑に生活・就労するために必要な知識の定着状況を適切に把握できていないとの声があることなどを踏まえ、令和９年４月から運用が開始される育成就労制度において、外国人材が自立して日本社会で活躍できるよう、生活マナー、税・年金・健康保険、行政手続、在留資格・労働関係法令、安全衛生管理、医療機関での会話、交通ルール及び災害時の対応等の日本での生活習慣や基礎知識（以下「生活・就労知識」という。）をより実効性のある形で修得させるための機会の確保について、修得状況を客観的に確認できる仕組みとするとともに、修得した生活・就労知識が生活・就労の実践につながる内容とし、継続的な学習の契機となるよう配慮しつつ、実務的な負担を考慮しながら、また、「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23 日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）において今後の課題とされている「我が国の制度・ルール等を学習するプログラム」の検討状況にも留意しつつ、当該プログラムの活用も含めて検討し、結論を得次第、必要に応じて所要の措置を講ずる。【令和８年度検討開始、令和12年度を目途に結論、結論を得次第速やかに措置】

規制改革実施計画（抜粋）（人材開発統括官関係）

Ⅱ　実施事項
２．地方を伸ばし、暮らしを守る
（３）働き方･人への投資

d　厚生労働省は、都道府県が担う試験の運営・実施体制において、受検申請手続の手順や事務処理が煩雑であることや、紙及び押印を前提とした非効率な事務処理が残存し、デジタル化・効率化の支障となっているとの声を踏まえ、受検申請手続等のデジタル化を推進する際には、単なるデジタル化にとどまらず、都道府県ごとに異なる受検申請手続の様式を統一し、原則としてオンラインで完結する簡易な仕組みの構築を促すとともに、関係機関が連携し、可能な限りワンストップで受検申請手続が完了する仕組みの整備を検討し、必要な措置を働き掛ける。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

e　法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領（令和８年４月出入国在留管理庁・厚生労働省編。以下同じ。）に掲載されている参考様式について、紙及び押印を前提とした事務処理が依然として残存し、手続の迅速化・効率化や電子化の妨げとなっているとの声を踏まえ、技能実習制度の効率化及びペーパーレス化を推進する観点から、「技能実習制度運用要領」における参考様式のうち、押印欄のある様式について、押印省略化及び電子化を検討し、必要な措置を講ずる。

また、法務省及び厚生労働省は、技能実習制度運用要領における参考様式について、制度上は使用が義務付けられているものではないものの、実務上は申請・報告等の場面において事実上の標準様式として広く用いられている実態があることを踏まえ、使用は必須ではない旨の明記が無い様式も含め、全ての様式に使用が義務ではない旨を明記し、運用上の誤解が生じないよう周知することを検討し、必要な措置を講ずる。【令和８年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

１７の戦略分野等におけるリ・スキリング・人材確保に向けた取組

強い経済の実現に向けて、**１７の戦略分野及びそれを支えるエッセンシャルワーカーを始めとした分野における人材を育成・確保するため、各分野の業所管省庁による主体的な取組と、**厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策とを有機的に連携させることで、**スキル標準の可視化から、プログラム開発・提供までスピード感をもって一気通貫で支援する取組を進める**。

スキル情報等の可視化

業所管　団体

スキル標準の策定・更新、処遇の可視化、教育訓練体系の整備

- **各産業・職種で求められるスキルを整理**したスキル標準を策定
- 産業横断でのスキルベースの労働需給やスキルに紐付く賃金水準を可視化

厚労　経産・デジ庁

スキルの需要・キャリアラダーの可視化支援

- **スキルと処遇の関係を明確化**したキャリアラダーを構築
- 職業能力評価制度の普及促進
- 戦略分野等のスキル体系・標準等の整備を支援。スキル関連情報のデータ基盤に関する調査・検証

プログラム開発

文科　業所管　団体　大学等・訓練機関

１７分野等のスキル情報等を踏まえたプログラム開発

- **業所管省庁と業界団体等が連携し、教育訓練プログラムを開発**
- 産学官連携による大学等のリ・スキリングプログラムの充実
- 産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクトの実施

厚労　業所管

業所管省庁と連携したプログラム開発支援

- **業界団体等による教育訓練プログラムの開発**に対し、**人材開発支援助成金も含めた支援の在り方**について**検討**
- **業所管省庁が**開発されたプログラムを**大臣認定する制度を創設した場合、教育訓練給付金の講座指定の対象**とすることを**検討**

（教育訓練給付金の対象講座拡大）

※現状、17分野に関連する専門実践教育訓練給付金の対象講座は、304講座

スキル情報等やプログラムの提供

国民運動による機運醸成

厚労　文科　経産

スキル情報を含めたデータ連携・一元的なデータ提供

- スキル情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報などのデータ連携を行い、**「みんなの労働ナビ」で一元的に提供**
- 今後の連携の在り方等について関係省庁で検討

文科　大学等・訓練機関　団体

スキル需要に応じたプログラムの提供

- スキル情報等と紐付き、スキル需要の高いプログラムを提供

厚労

１７分野等の教育訓練実施・受講支援

- 開発されたプログラムを活用した**団体・企業**による教育訓練等を**人材開発支援助成金により支援**
- **１７分野等に係る自己啓発**の受講費用を**教育訓練給付金により支援**

内外労働市場での移動・能力発揮

採用・処遇向上

個人のスキルを踏まえた最適な採用及びスキル需要の処遇への反映を実現

PDCAサイクルによる効果検証　処遇向上等の効果を把握・検証し、各ステップをアップデート

教育訓練給付金について

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を**労使が拠出する**雇用保険より支給。

⇒各分野の所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、その適切性を所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、
専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**特定一般教育訓練給付金** ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**一般教育訓練給付金** ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の**50%**（上限**年間40万円**） （６か月ごとに支給） ・追加給付①：１年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の**20%**（上限**年間16万円**） ・追加給付②：訓練前後で賃金が５%以上上昇(※１) ⇒受講費用の**10%**（上限**年間8万円**）	・受講費用の**40%**（上限**20万円**） ・追加給付：１年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の**10%**（上限**5万円**）	・受講費用の**20%**（上限**10万円**）
支給要件	○ **在職者又は離職後１年以内**（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ **雇用保険の被保険者期間３年以上**（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は**２年以上**、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は**１年以上**）		
講座数	3,488　講座	1,424　講座	12,340　講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	**次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が１年以上又は120時間以上等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（４年制課程含む）** ② **専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学大臣認定 ③ **専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程** ④ **大学等の職業実践力育成プログラム** 文部科学大臣認定 ⑤ **第四次産業革命スキル習得講座の課程（ITSSレベル３以上）** 経済産業大臣認定 ⑥ **専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程**	**次のいずれかの類型に該当し、かつ、原則、訓練期間が１年未満又は120時間未満等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等** ② **一定レベル（ITSSレベル２）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ③ **短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学大臣認定 ④ **職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程**	**次のいずれかの類型に該当する教育訓練** ① **公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② **①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの** （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

（注）講座数は令和８年４月時点、受給者数は令和６年度実績。

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

参考

専門実践教育訓練給付金
最大で受講費用の**80%**〔年間上限64万円〕を受講者に支給

特定一般教育訓練給付金
最大で受講費用の**50%**〔上限25万円〕を受講者に支給

一般教育訓練給付金
受講費用の**20%**〔上限10万円〕を受講者に支給

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程
（商業実務、工業、情報、デザイン、土木・建築、経理・簿記、電気・電子、医療福祉等）
【講座例】
・AIシステム科
・公認会計士税理士科
・電気・通信施工学科　等

職業実践力育成プログラム
（社会科学、工学・工業等）
【講座例】
・慶應義塾大学大学院EMBA
・早稲田大学スマートエスイー IoT/AIコース
・立教大学大学院人工知能科学研究科　等

キャリア形成促進プログラム（医療、商業実務等）

短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）
短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）

【文科大臣が認定】

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
（クラウド、IoT、AI、データサイエンス、ネットワーク、セキュリティなど）

【経産大臣が認定】

ITSSレベル３以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）

ITSSレベル２の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）

ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許

技術関係

測量士補
電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

営業・販売関係

調理師
宅地建物取引士資格試験
国内旅行業務取扱管理者試験

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
中小企業診断士試験

事務関係

登録日本語教員
Microsoft Office Specialist 365
VBAエキスパート
簿記検定試験（日商簿記）

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士（介護福祉士実務者研修を含む）
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護職員初任者研修
医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者（R）試験

製造関係

製菓衛生師
パン製造技能検定試験

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

令和８年８月24日
【照会先】
人材開発統括官付訓練企画室
室長　　鈴木 良尚（内線5310）
室長補佐　加藤 大吾（内線5227）
（代表電話）03(5253)1111
（直通電話）03(3595)3356

報道関係者　各位

日本成長戦略の一環として、電力・鉄道・公的機関が人材育成プロジェクトに向けた協定を締結
「基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定締結式」を開催します
発変電設備を活用し、中小企業を含むエネルギー分野の人材育成を推進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」）は、「基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定締結式」を８月25日に開催します。

このプロジェクトは、ものづくり人材の育成を行っているJEEDと、東京電力ホールディングス株式会社、東北電力株式会社、東日本旅客鉄道株式会社の３社が連携することで、企業や業種の枠を超え、戦略分野の１つであるエネルギー（電気）分野全体で活用できる人材育成の新たなモデルを構築できる点に大きな意義があり、地域の中小企業を含めた基幹インフラ関連産業全体の発展に寄与することを目的としており、日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）の「人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

締結式の前後には、人材育成プロジェクトの取組内容等の説明や質疑応答を予定しています。また、締結後最初のイベントとして、９月28日（月）に東日本旅客鉄道株式会社の総合研修センター（福島県白河市）において職業訓練指導員を対象とした重要インフラ業界連携プログラムを開催する予定です。ご取材については別途ご案内いたします。

■開催概要

・テーマ　基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定締結式
・開催日時　令和８年８月25日（火）13:30～14:30
・出席者

独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構	理事長	輪島　忍
東京電力ホールディングス株式会社	常務執行役	忍　義彦
東北電力株式会社	常務執行役員	荻野 隆司
東日本旅客鉄道株式会社	常務取締役	中川 晴美

・開催場所　経団連会館４階 ダイヤモンドルーム南 402号室 東京都千代田区大手町1-3-2
地下鉄「大手町」駅C2b番出口から直結
※参加申し込みは不要

JEEDと東京電力・東北電力・JR東日本との基幹インフラを支えるエネルギー分野の人材育成・創出に向けた包括連携協定について

課題

●電力需要の増加
●重要インフラ設備の老朽化への対応や災害対応力強化の必要性の高まり
●技術者不足や人材の高齢化、技能継承の停滞
●若年人口減少による人材確保の困難化
●教育設備や指導人材の不足により自社での人材育成が困難（特に中小企業）

企業や業種の枠を超えた新たな人材育成体制構築の必要性

連携の趣旨

エネルギー（電気）分野には上記のような喫緊の課題がある中で、電力会社と鉄道会社、JEEDが連携し、各者が有する高度な現場技術や教育資源、ネットワーク、職業訓練のノウハウなどの強みを融合することで、業種の枠を超えた新たな人材育成の枠組みを構築するとともに、各地域の中小企業等に実践的な教育訓練機会を提供することが可能となる。

各者の強み

TEPCO 東京電力ホールディングス
より、そう、ちから。東北電力
JR東日本
らしく、はたらく、ともに JEED

○東日本エリアのくらしを支える地域のネットワーク
○実践的かつ高度な現場技術
○安全性・信頼性を確保・向上するためのノウハウ
○見学等が受け入れ可能な発・受変電設備、施設

×

○主に中小企業等を対象とした多様な職業訓練サービス
○ものづくり人材育成に関するノウハウ
○幅広い専門性を持った職業訓練指導員
○全国規模の教育訓練ネットワーク

具体的な取組内容

○エネルギー（電気）分野の職業訓練カリキュラム開発
○在職中の方を対象としたスキルアップのためのエネルギー（電気）分野の職業訓練の実施
○3社が保有する発・受変電設備、施設を活用した職業訓練指導員への実地研修
○エネルギー（電気）分野の仕事理解のための職場見学
○就業促進に向けた情報交換・ネットワークの構築

基幹インフラを支える次世代の人材を育成することによって、安心・安全なくらしを実現

※ 本取組は、「日本成長戦略」（2026年7月21日閣議決定）における「エネルギー等の戦略分野等における人材育成のため、産業界とJEEDが協働した人材育成プロジェクト」の一環として実施するものです。

生産性向上人材育成支援センターの概要

○令和６年度実績
利用事業所数：59,616事業所

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

ＪＥＥＤホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介しています。

１．人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

２.人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

３.職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

相談例

- ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのか分からない
- 職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- 工場にITを導入したいけど何を使えば良いのだろうか
- インターネットを活用して販売促進を行いたい
- 研修を行いたいが講師がいない、研修場所がない

等

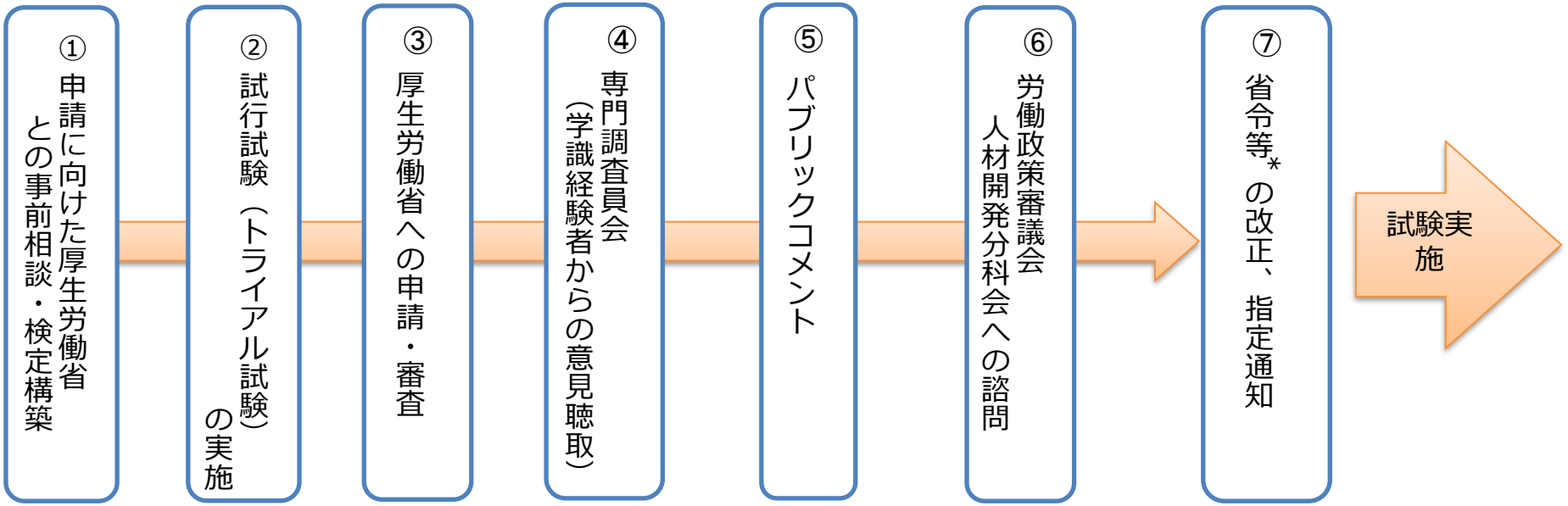
生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**93.5%**。（R7.3月末時点）
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。（R7.3月末時点）

【主な生産性向上等につながった主な意見】
・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】
・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数･受講者数（令和６年度）
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね１～５日（６～30時間）（ＩＴ業務改善は４～30時間）	訓練コース：5,677コース 受講者数：70,951人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能･技術の習得を支援	概ね２～５日（12～30時間）	訓練コース：9,202コース 受講者数：72,187人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	―	指導員派遣：2,995人 施設設備貸与：10,068件

技能検定　職種新設、指定試験機関の指定手続きの流れ



＊職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令ほか関係告示

〔 検定構築 〕

○　検定対象職種の職務分析（職務内容を構成する一連の作業に必要な技能と知識の整理）を実施。

○　検定の基準、試験問題（学科・実技）の作成。

〔 トライアル試験の実施、専門調査員会の実施〕

○　設計した検定が適正に実施できるか、受検者の職業能力を適切に評価できるか等を確認するために、試行試験（トライアル試験）を実施。

○ 試験は、厚生労働省職員及び専門調査員*が立ち会いの下で行う。

＊ 専門調査員は、社会的信望があり、かつ職業能力の開発及び向上に関する事項に関し、学識経験のある者であって、職業能力の開発及び向上に関する専門的な事項に係る事務を行うために必要な能力を有する者を委嘱。