

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）
〇1	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ことの説明があった。 ・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・リスク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エデュケーション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隘路になっているか検証し、引き続き、要請を行い、地域ニーズに応じて欲しいとの要望。
		＜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、就職率が低くても、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。			
		＜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。 ・フロン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。			

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のような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感を踏まえ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な取り組みでいく。	＜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力を入れる。	＜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） 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。	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ため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、提案とおりで了承を得た。	＜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。	＜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るれば自分で育てるといふ、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と。	＜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と。	＜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と。 ・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ティングの好事例などあれば、資料として準備して説明に欲しい。	＜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、地元に戻ると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。
		＜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	＜意見等＞ ・特になし	・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。	
		＜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。資格を持っていた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	＜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。 提案とおりました承を得た。	＜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は給して役立っている、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な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。	＜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つと、実質的に訓練をやれるところが無くなってしまつ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A1の内容を入れていただけでは、就職しやすい環境ができるのではないかと意見あり。 ・医療等福祉の現場はまさに人手不足が深刻であり、A1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動機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＞ ・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。	＜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（実際に行っている企業等）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、訓練内容の見え方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、今後と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」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）は当初の進め方案とおり実施し、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と把握し、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）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないか。 ・企業が求めるスキルについては、基礎知識・基礎技術を学んでいけ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ことも多い。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勞している。 ・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のか、その成果は出ているのか、その辺りの分析結果を教えてください。 ・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＞ ・キャリアコンサルティングや就職支援の重要性を感じる。そのため担当の高度なスキルや多様化する受講者への対応能力が必要と思われる。シェアードサービスのような体制がとれば、訓練施設の負担も減り、新規（登録）訓練施設も増えるのではないかと。 ・事務分野では、基礎的PC能力だけでなく、また、医療事務や経理事務の訓練カリキュラムであっても、もう1つ上のデジタル技術の知識を持ち、技術の進展について行けるデジタル人材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を行うため、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。障害者の特性により就職率にはば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、詳しく細かく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力を入れているが、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はば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、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、方や人員削減の為にデジタル化ともなり得るのではないかとこの意見もあり、WGで、ヒアリングを含め調査を進める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・電気の知識が求められる求人が増えている為、公的訓練で資格取得へ繋げたり、体験したりと、専門領域へのキャリア志向へ対応して行く。	＜対応方針＞ ・現在は外国人向けの訓練設定はしていないので、外国人の訓練受講希望者には、まずJICEの受講を案内し、修了後、公的職業訓練のあっせん計画を立て取り組んでいる。 ・人材不足を解消する取り組み（介護業界の魅力を知ってもらう目的等）をハローワークで実施しているが、その中で訓練受講についても併せて周知している。 その結果、介護系訓練の応募倍率は、公共では増加、求職者支援訓練では減少。介護労働講習では、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会議の設置、メールの対応、電子ファネルの整理力、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案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ければ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ご承された。	＜意見等＞ デジタル分野の選定については意見はないが、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動向がし易くなるよう、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、受講動向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」を開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）県内中小企業に在職者の技能向上支援事業」「（4）企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業」について取組状況の発表があり構成員との間で共有した。	＜意見等＞ IT分野、デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低い分野ということだが、改善の取組状況では応募倍率が低下した事が「解消・改善」とあるが、本来は応募倍率が上がったことが改善となるのではないか？	＜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、介護と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諾を受け、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、短時間で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」「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狭く、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障する「技能検定制度」について、技能を持つ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＞ ・事務局的訓練分野の選定案、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、応募倍率が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と、まだ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。	＜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。
		＜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。	＜計画案への反映状況＞ ・計画案への具体的な反映はない。	＜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、受講動員の強化、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。	＜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、理解促進のため、見学会等への参加を積極的に働きかけるとの表記を盛り込んだ。 ・デジタル分野については、ミスマッチ低減のための見学会等の機会確保、ハローワーク窓口職員の更なる知識向上を実施方針に盛り込んだ。	＜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。			

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フロンティア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学び直してキャリアアップを図るコース、②DX人材の育成及びリーダーシップをとって活躍できる女性人材の育成を図るコースを開設。在職者が対象のためオンライン受講である。 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60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	＜意見等＞ ・企業の人手不足の中でも、取り分けⅠTのスキルを持った方は相当ニーズがある。職業訓練によってこのような人材が市場に出てくるのはとてもありがたい。 ・ⅠTはどの分野でも非常に重要となってくる。ただ採用する企業にしてみると、訓練校で学びはしたが未経験者を採用するのは躊躇するところがある。そこをどう埋めていくかが課題。 ・ⅠT分野の企業であるとか企業の中の情報システム部門の人材が欲しいというわけではなく、通常の業務（営業や事務）でもⅠTのスキルが相当求められてきている。	＜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＞		＜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と対策を練るべき。	＜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る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等の確保を各HWに呼びかけ、当該求人増加に努める。		＜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、最近で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お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、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。	＜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、改善策は次の訓練計画にも反映させる。		

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）
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＞ ・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、受講動員の強化を図る方針。 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、受講動員の強化を図る方針。 また、カリキュラムについては、実習や、受講動員の強化を図る方針。 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＞ 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、それぞれの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とできる、適切なツールを使用出来る人材である。専門的な技術が必要な企業もあるが職業訓練という観点からいくと最低限のスキルを身につけていることが地域のニーズとしては良いと思われる。 ・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と。	＜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と。別の課題である「委託訓練の計画数と実績に乖離あり」があるが、乖離している分を単に減らしているだけに思われる。 ・医療介護分野について、応募者がなかなか集まらず厳しい状況。Eラーニングの希望者は増えているが、通所訓練希望者が少なくなってきた。引き続き医療・介護分野を重点コースとして推奨してもらいたい。 ・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＞ 無	＜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、今後我々も真実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。施設職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。リスク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、各機関での訓練との重複が必要であり、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、定員削減はイメーシ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賞金・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・賞金アップの「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、ハロ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、賞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。 ・企業の現然とした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。	＜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方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。
		＜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			

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頑張る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。	【ご意見】 ・長野県の主要産業である製造関連の訓練の救える側に、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ため、周知、利用案内があった。	＜意見等＞ ・eラーニングコースは県外からの受講も可能であり、訓練修了後、県内に就職しているとは考えにくい。人口の県外流出という問題もあることから、県内就職者を増やすという視点も必要ではないか。	＜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のみを実施している訓練校へ委託訓練の周知を実施する。また、訓練校の要望等を聞き取り、応募要件等の見直しも検討する。 ・産業人材育成科はCAD/CAMを習得する内容であり、令和6年度は1コースのみの設定のため検証しにくい。他のCAD（製造）科の就職率は71.1%であった。産業界ニーズもあると考えており、今後も設定する方針。	＜対応方針＞ ・ハローワークとも連携し、訓練校の状況を把握して検討する。		＜対応方針＞ ・県内においては、訓練校が偏在していることから、訓練校のない地域ではeラーニングコースは有効な訓練であるが、就職先の地域も確認して、コース数を検討する方針。	＜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を含め、広く周知を実施した。また、訓練校の要望等を聞き取り、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がないが、デジタル分野は漠然とした感がある。中身をしっかりと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と。	＜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、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簡止めてほしい。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と把握していくことが必要。また、できるだけ多くの企業に協力いただけるよう取り組む。	＜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できれば、企業の関心が高まる可能性があるのではないかと意見があった。	＜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80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠合格枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかと意見があった。	＜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意見もあった。	＜意見等＞ ・愛知県から、地域におけるリスク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）、リスクリング応援キャラクター「リスクリン」の折紙等を作成し、子供が参加するワークショップなどで配付し、職業能力開発施策の周知広報に取り組む。 ・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、定員充足につながる見込み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に働きやすい環境整備に積極的に取り組んでいる企業事例の情報発信に期待するとの意見があった。 ・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。こうした真なる傾向を踏まえ、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こ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。	＜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を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、定員を減らせれ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ク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」をイメージで示せ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もの） ※＜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、シンポジウムについてと、今後もリカレント教育の普及促進に取り組んでいくことを構成員で共有した。	＜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と。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への確保を行う。	＜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 ・就職率が高いが、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容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く、訓練だけでなく、総合的に障害者雇用の企業支援をしていく		＜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、複数の企業をまと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られるが、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と。 ②「応募率が低い分野はニーズがない」と計画数を減らすのではなく、周知方法を工夫する、中長期的な観点から必要なコースは継続して実施するなど、ニーズを的確に把握する必要がある。 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と。	＜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。
		＜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ニーズ把握を行う。求人者に対してはニーズ調査を実施するなど、カリキュラムのブラッシュアップに努める。 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＞ 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。	・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、どういうふ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。
		＜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＞ ・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、セミナーを通して、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加。 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＞ ・求人に合わせて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「〇%を目指す。」から「〇%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、この分野でも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＞		＜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整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「教育訓練休職制度」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と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職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を目指す方、長く現場から離れ復帰したい方等も含めたもの多様化している。こうした対象者ごとに訓練コースや支援のあり方を見直ししたり、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。 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を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＞ ・難職者訓練（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、受講動員を行っており、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、受講動員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、受講動員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、雇用後に企業が苦勞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、現場で苦勞する。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、賃の担保なので、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。	＜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らえることはある。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、個人情報などがダダ漏れになってしまうのではないかと、企業秘密がどんどん流出してしまうのではないかと。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。	・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。	＜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。 ・令和8年度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い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動向を強化する。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＞ ・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＞ ・「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＞ ・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＞ ・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立、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地方公共団体名、事業名、事業概要を記載した一覧を示し、構成員間で共有を行った。 ・県内企業の人材力強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ・DX人実現に向けたリスキリング支援 ・デジタル専門人材育成・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。	＜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動員を継続。また、訓練希望者の不安解消、ハローワーク職員の専門性向上のため訓練実施機関による説明会の開催を継続実施する。 ・就職率が低い分野の訓練については、キャリアコンサルティング、ジョブカード作成支援による早期の目標の明確化等を実施する。 ・在職者訓練の周知については、対象となる企業に情報が届くよう広報活動の充実にかかる取組みを行う。 ・求職者支援訓練のeラーニングコースについては、通所訓練とのバランスの検討を行う。 ・デジタル人材が不足していることについては、求職者支援訓練におけるIT分野の訓練コースの設定を勧奨する方針。	＜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くださ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＞ 応募倍率の向上に向け、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員の継続、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い人材確保のため、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。在職者のリスクリ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・建設等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・リスクリ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pek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、応募倍率が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。	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）
		＜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	＜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。	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	
		＜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。	＜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。	令和7年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	
							＜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年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	

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で、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が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、講座指定申請の勸奨案内文、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。 ・「人材育成にかかせ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意見があった。また、職業訓練の周知について、現在のラッピングパスに加えて、ホームページやSNS等にも注力いただきたいとの意見があった。	＜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。多後、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、デジタルの知識等が必要になってくることから、デジタル分野の訓練を重点化する方向で検討。	＜対応方針＞ 訓練内容や仕上がりが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と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ない事業所となるため、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。	＜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。	
		＜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人することを計画に盛り込んだ。			

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同校で実施・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（インスタグラム広告）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60社が進出、山口市に10社、岩国市が15社、萩市に8社という状況	＜対応方針＞ ◎特になし		＜対応方針＞ ◎意見1 来年度計画については、予算編成の最中。特に自動車整備科については県内からのニーズが高いため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て人材が必要である。ITの知識をどんどん吸収し、IT分野に抵抗のない人で十分である。	＜意見等＞ ・「WEBプログラマー養成科」という名称が、システム開発やアプリ開発を想起させるため、訓練修了生と企業との間に雇用のミスマッチが生じている。実際の訓練内容は「Webコーディング」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、また全国と比べて、徳島県の失業者が少ないことから、訓練の定員が多いとの意見が出された。	＜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、訓練施設見学会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＞ 企業向けの訓練コースにおいて、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。	＜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＞ 特になし。

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）
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、理由を教えてください」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、受講動向の強化、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」と分析しているのを、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み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う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して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人材確保のための外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結について報告があった。 ・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。	＜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、第3四半期以降の継続し分けの同一分野での認定、基礎・実践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%以上とかがいうようなことを目標数値として掲げること、デジタル人材の確保ということに具体的に結びつけてくる、それはすなわち、求人側のIT人材の利便性に応じていくということに繋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。	＜意見等＞ 構成員から、 ①求職者支援訓練における「余剰判定」の取り扱いについて、第3四半期以降の継続し分けの同一分野での認定、基礎・実践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%以上とかがいうようなことを目標数値として掲げること、デジタル人材の確保ということに具体的に結びつけてくる、それはすなわち、求人側のIT人材の利便性に応じていくということに繋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。		＜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、要領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消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関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） ※＜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おらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないかな等、「農業分野」「旅行・観光分野」訓練の必要性にかかる意見が複数の構成員からあった。 ・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な。また、労働局（ハローワーク）、高知県、機構の役割分担が分かりにくい等の意見があった。	＜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弱体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など、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、人材確保や人材育成の必要性にかかる意見があった。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なとの意見があった。 ▶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動機強化を行う。 ・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ル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動機強化、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動機強化、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＞ 県からの地域リスクリリング推進事業に関する報告 ・福岡半導体リスクリ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＞ 就職率が分野別にはばつきが見られ、農業分野、デジタル分野の就職率が低い原因分析は、 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。	＜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し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。ポリテックでは見学会・説明会を積極的に実施。 令和7年11月から労働局で県・ポリテックの訓練をメインにウェブ広告を実施し、HWに来所していない層等に対するものづくり分野を中心とした訓練ニーズの掘り起こしを行う。	＜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、こ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。 ・デジタル分野のこ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＞ ○選定した分野 営業・販売・事務分野 ○選定理由 ・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。 ＜意見等＞ 特になし	＜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フォーム事業」について資料に基づき説明あり。
		＜対応方針＞	＜対応方針＞ 機関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。			
		＜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IT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。	

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へ求人を出して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、令和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。	＜事務局的訓練分野の選定案、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（ハローレフェス）は、一定周知の効果があつたと考えており、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の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、適切な訓練を動員できるように知識向上に努め、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求所者に直接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の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掘りした調査にもっと入って頂きたいと感想あり ・企業からの寄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68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・デザイン）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＞ 経験者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見されており、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で、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会の提供と受講生の確保に努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・個別の訓練コースについて、訓練修了者等へのヒアリング等を通じて、訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキリングの推進を図り、地域に必要な人材の確保に取り組むこととした。 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で、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であって、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標しているか等（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げるためかと思うが、実施機関からすると開講できないことは死活問題でもあるので、今後、訓練促進を図るのであれば、訓練実施機関にもっと配慮すべきとの意見あり。 また、キャリアコンの質の向上を図り個々におけるスキル乖離を埋めていく必要があるのではないかと、ハローワーク職員との連携、情報共有強化を含めこれからの情勢に合ったキャリアコンの向上への取組が必要との意見あり。 →下半期の定員枠等については両訓練とも密なす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、キャリアコンの質の向上に対しても、これまで同様ハローワーク職員のスキル向上と合わせて、訓練実施機関との情報共有等連携強化が必要である。	＜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も強化していくべきであり、人手不足と言っても、まだアナログ要素が残っている企業、いわゆるDX化が進んでいない面も多くあるため、企業内の経営者や社員に対する思考のアップグレードも実施していく必要がある。企業の内情を確認した際、企業のアナログ部分に触れ、訓練受講生が直接に行っても辞退するケースがあるとの意見あり。（デジタル系の訓練受講修了者） ・DX化、ITリテラシーと今必要とされている情勢の中、経営者側も地域における直近の課題として、知識等を習得して行く必要があると考える。職業能力開発の一環としては相違があるかもしれないが、受け入れる側向け（代表者や人事担当、在職者）への意識向上へ向けたセミナー等も取り組んでみてはどうかとの意見あり。
		＜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、受講前キャリアコン及び実施機関によるキャリアコン強化をはじめとした、受講生の業界への理解推進と、多様な業界に向けた訓練への理解を促す周知等を積極的に取り組む。	＜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る。 必要に応じ、目標を踏まえた訓練先の選定方針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な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。 ・生産性向上訓練のモデ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内の施設内訓練（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見られるよう、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、これに対してハローワーク職員向けの施設見学会を実施しているとの説明があったが、具体的に県内の訓練施設において3年以内の離職者を意識したどのような取組が行われているのか、分かることがあれば教えてほしい。	＜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。	＜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どうか。	＜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			