

なぜ今DX人材育成が必要か 愛知労働局の取組

署所長学習会資料
令和4年6月24日



職業安定部 訓練室長 草野 貴伸

第1章

なぜ今DX人材育成が必要か

岸田総理からのメッセージ原文



内閣総理大臣

岸田文雄

総理からのメッセージ

政府は、成長と分配の好循環による新しい資本主義の実現を目指しています。成長と分配の好循環を実現するカギは、経済的豊かさとし強さをもたらす原動力である「人」です。

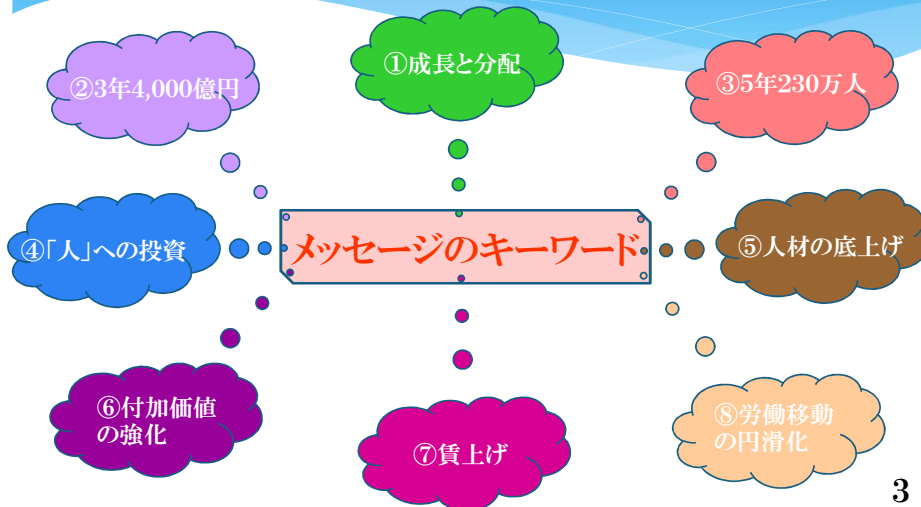
「人」への投資を進めることで、我が国、そして、世界の経済社会が、グリーンとデジタルをキーワードとして大きく変革する中で、新たな付加価値を創出する力を強化するとともに、次の成長を生み出す人への分配を強化していきます。

こうした考え方の下、人への投資を抜本的に強化するため、3年間で、4000億円の施策パッケージを提供することとし、デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進していきます。

令和5年12月27日 首相官邸HPより

2

岸田総理から8つのメッセージ



3

DX(デジタルトランスフォーメーション)とは

「DX推進のガイドライン」(経済産業省)での定義



企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データと技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

4

2025年の崖とDX

- 日本国内の企業が市場で勝ち抜くためには、DXの推進が必要不可欠である。
- DXを推進しなければ業務効率・競争力の低下は避けられない。
- 2025年から年間で現在の約3倍、約12兆円もの経済損失が発生すると予測 → 「2025年の崖」


5



第2章

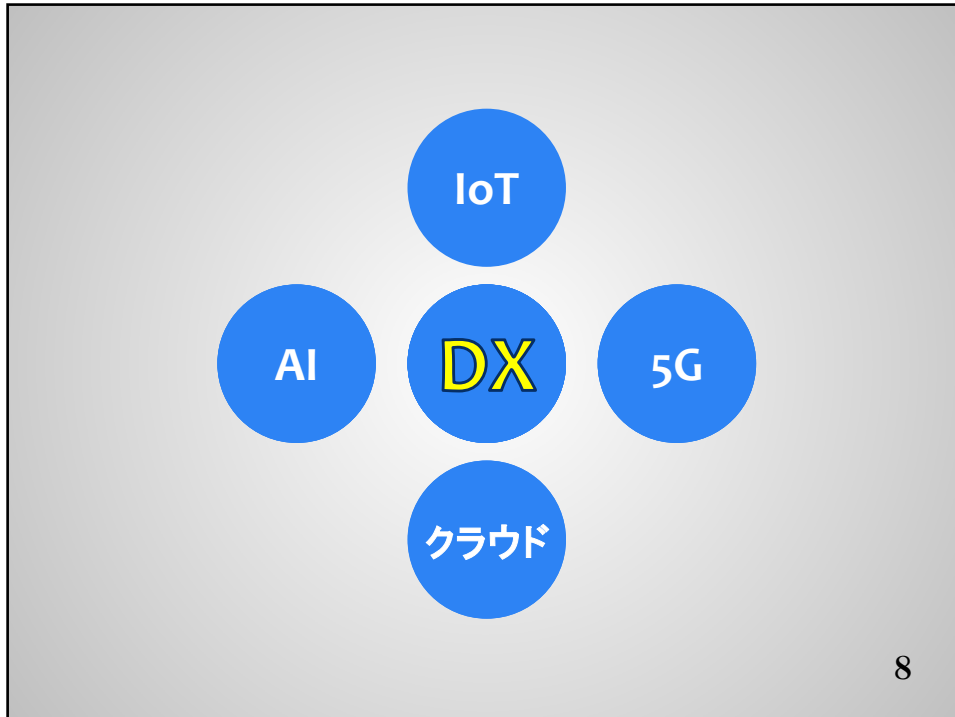
デジタル人材とはどんな人達？

6



DXを実現するための人材
(デジタル人材)

7



DXを実現するために必要な技術 (用語解説)

- **IoT(Internet of Things／モノのインターネット)**
 - 自動運転車等、近年急速に実用化が進んでいる先端テクノロジー
- **AI(Artificial Intelligence／人工知能)**
 - 収集した大量のビックデータから判断の仕方を学習し、単純作業を行う先端テクノロジー
- **5G(第5世代移動通信システム)**
 - 既存のネットワークより、「高速性」・「低遅延」・「多端末接続」などが可能
- **クラウド**
 - インターネット上にあるサーバーが提供する機能を、ネットワーク経由で利用者が手元のパソコンやスマートフォンで利用する形態。



DXを実現するための人材(デジタル人材)

- **プロデューサー**
→ DXやデジタルビジネスの実現を主導するリーダー格の人材
 - **ビジネスデザイナー**
→ DXやデジタルビジネスの企画・立案・推進等を担う人材
 - **アーキテクト**
→ DXやデジタルビジネスに関するシステムを設計できる人材
 - **データサイエンティスト/AIエンジニア**
→ DXに関するデジタル技術(AI・IoTなど)やデータ解析に精通した人材
 - **UI/UXデザイナー**
→ DXやデジタルビジネスに関するシステムユーザー向けデザインを担当する人材
 - **エンジニア・プログラマ**
→ 上記以外にデジタルシステムの実装やインフラ構築などを担う人材
- 11

第3章

デジタル人材育成に係る 現状と課題

デジタル人材を巡る愛知県の現状と課題

「あいちデジタル人材育成支援アクションプラン」概要

デジタル人材を巡る愛知県の現状

- デジタル人材の充足状況
 - ・2030年には、全国でデジタル人材（IT人材、ICT人材）が45万人不足。
 - デジタル人材の内訳は、ユーザー企業側（デジタル技術活用側）が約3割と少なく、ITベンダー側に偏在
 - ・愛知県においては、現状で**約7.2万人のデジタル人材が不足し**、とりわけ、**製造業を始めたユーザー企業側では、約6.0万人が不足**（2021年度愛知県推計）
- 中小企業におけるデジタル人材の育成・確保の現状
 - ・約6割の企業はデジタル技術の活用方法の認知・理解不足
 - ・多くの企業は自社でデジタル人材の育成・確保が困難
 - ・約8割の企業はデジタル人材の不足を指摘
 - ・「**自社の業種とデジタル技術の両方を理解する人材**」が求められる
- 教育現場における現状
 - ・1人1台端末の整備等、学校のICT環境は急速に拡充

課題

- 1 製造業を中心とする中小企業では、**デジタル人材が質・量ともに不足し**、**デジタル化・DXの大きな壁の1つ**
- 2 働く人や離職者に対する**デジタル技術の習得・学び直しをする機会が不足**
- 3 教育現場において**未来の産業を担うデジタル人材の育成が必要**

本プランの位置付け

- 「あいちビジョン2030」、「第11次愛知県職業能力開発計画」等を踏まえ、概ね2025年度までのデジタル人材育成施策を取りまとめ
- 「あいち産業DX推進コンソーシアム」の取組のうち「人材育成支援」を担う

目指すべき姿

- デジタル人材育成支援を通じて県内産業のデジタル化・DXを推進**
- 経営者から現場まで人材育成の地盤が用意され、**中小企業を始めとする県内企業がデジタル化・DXを推進しやすくなる**
- 働く人や離職者が**今後必要となるデジタル技術を習得し、活躍できる**
- 学校のICT環境整備と教員のデジタル対応により、**児童生徒が質の高いICT環境で学ぶことができる**

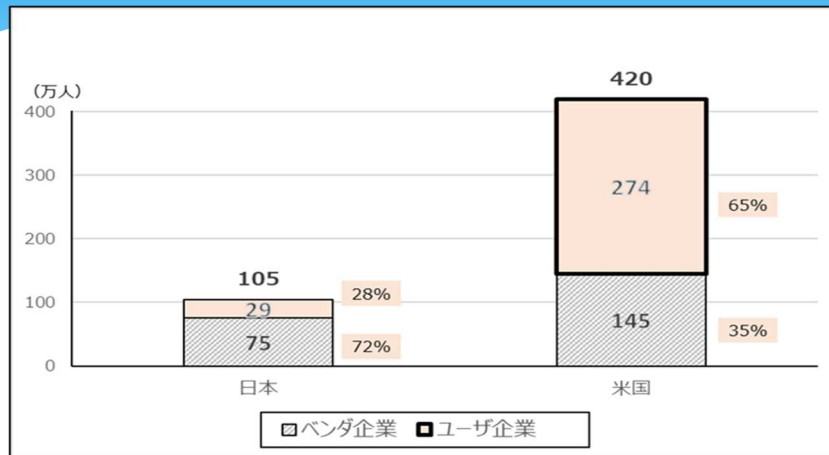
施策の方向性

- 1 <中小企業への支援> **中小企業を始めとする企業内のデジタル人材育成の支援**
 - 経営者、幹部社員等へのデジタル研修の大幅な強化
 - 在職者に対するデジタル能力付与機会の大幅な増加
 - 産業のデジタル化・DXに必要なデータの分析・活用人材の重点的育成
 - 中小企業におけるデジタル人材育成方策やカリキュラムの作成、実施等の伴走支援
- 2 <離職者への支援> **離職者へのデジタル関連訓練の充実と企業へのマッチング**
 - 県立高等技術専門学校における施設整備とデジタル人材育成コースの開設
 - 離職者に対するデジタル活用分野コースの充実
 - 産業界のニーズを踏まえた人材育成と、企業と人材とのマッチングの実施
- 3 <未来の産業を担う人材への支援> **未来の産業を担うデジタル人材育成**
 - 大学等と企業が連携する環境整備を通じたインターンシップやリカレント教育の充実
 - 県立高校におけるデジタル人材育成コースの創設と拡充
 - 教育現場のデジタル化やICTを活用した学校教育等を強力に推進

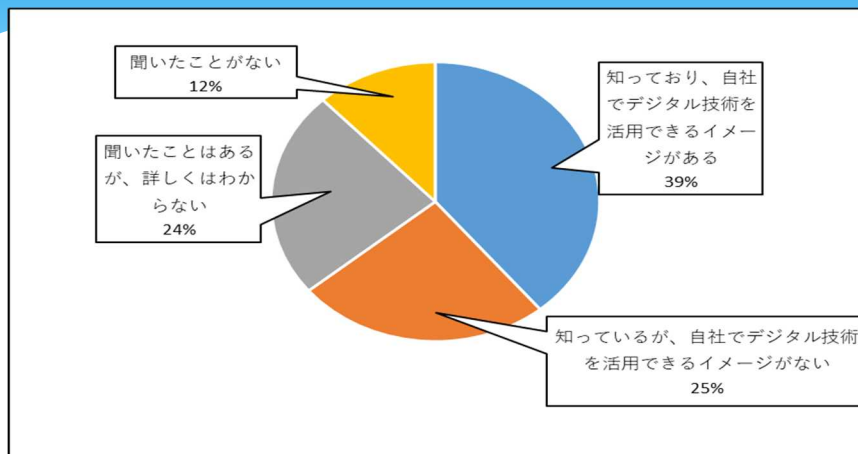
主な具体的な取組

- 1 <中小企業への支援> **中小企業を始めとする企業内のデジタル人材育成の支援**
 - 経営者層向けセミナーや新事業開発リーダー等向けの研修を実施【目標300人/年度】
 - 在職者訓練におけるデジタル関連を過半数に拡大【目標940人/年度】、企業の要望に応じて行うオーダーメイド型の在職者訓練（デジタル関連）の拡大
 - 企業内のデータ分析・活用人材育成【目標1,200人/年度】
 - 専門家を派遣して、企業ニーズに応じた社内研修カリキュラムを作成し、研修の実施から終了後のフォローアップまで伴走支援を実施
- 2 <離職者への支援> **離職者へのデジタル関連訓練の充実と企業へのマッチング**
 - 県立岡崎高等技術専門学校に**3Dモデリング科**（2022年度～）、**ロボットシステム科**（仮称）（2025年度～）を新設
 - 雇用者ネットワーク対訓練の過半数で、プログラミング等の**デジタル活用分野の訓練**を実施【目標3,000人以上/年度】
 - 産業界と連携してデジタル人材育成**カリキュラムの共同開発**を拡充（2021年度から先行実施）し、産業界のニーズに応じた人材育成と就職支援を実施
- 3 <未来の産業を担う人材への支援> **未来の産業を担うデジタル人材育成**
 - 県内の大学や経済団体と連携し、**企業への長期インターンシップ**等を実施
 - 県立工科高校のIT工学科やロボット工学科**において、モノづくり現場の即戦力となるデジタル人材を育成。また、**県立商業高校にITビジネス科**（2023年度～）を設置し、ビジネス分野におけるデジタル人材を育成
 - 県立高校及び特別支援学校において、1人1台端末の整備を進めるとともに、通信環境の改善を図り、GIGAスクール構想を実現させ、**ICTを活用した教育を推進**

日本と米国の情報処理・通信に携わるデジタル人材

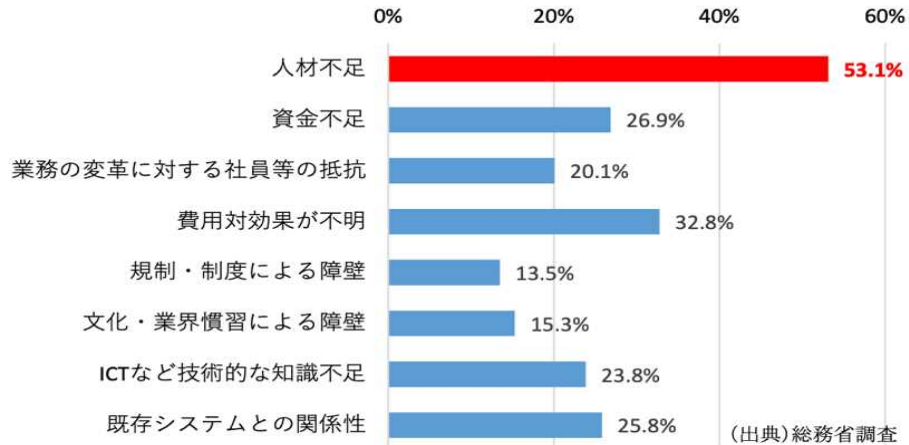


デジタル化・DXの認知状況



日本企業のDXを進める上での問題点

DXを進める上での課題(日本企業)



(出典)総務省調査

令和3年度版情報通信白書「情報通信に関する現状報告」

16

日本企業のDXの遅れを脱却するには先導者が必要

声高にDXが叫ばれている一方で、日本はDXが遅れている。



DXが進まない原因は、ビジョンや戦略の不足、既存システムのブラックボックス化である。



経営の中・長期計画に基づき変革を実行できる先導者である、「DX人材」が必要である。

17

DX人材になり得る人材が深刻化している

経済産業省によれば、2018年の時点でIT人材の不足数は22万人で、2030年には約79万人のIT人材が不足すると試算されている。

DX人材には深いデジタルリテラシーが求められるが、簡単にはIT人材の不足は補えないため、そのままDX人材の不足に直結する。

現状の採用市場でもDXの知見がある希少な人材は取り合いが続いており、今後「従来のシステムの受託開発や保守をおこなっていた人材」を「IoTやAIを活用できる人材」へと育成し、DXを推進していく重要性が益々高まる。

18

DXの阻害要因

● 効果が出るまでに時間がかかる

取組開始から効果を感じるまでには時間を要するため、長期的な視野で計画を立案し、人材育成にも根気よく取り組んでいくことが必要。

● 多額のコストがかかる場合がある

さまざまなデジタル技術を新規導入する必要があるため、ツールによっては多額の費用が発生するため、長期的な資金計画が必要。

● レガシーシステム依存からの脱却が困難

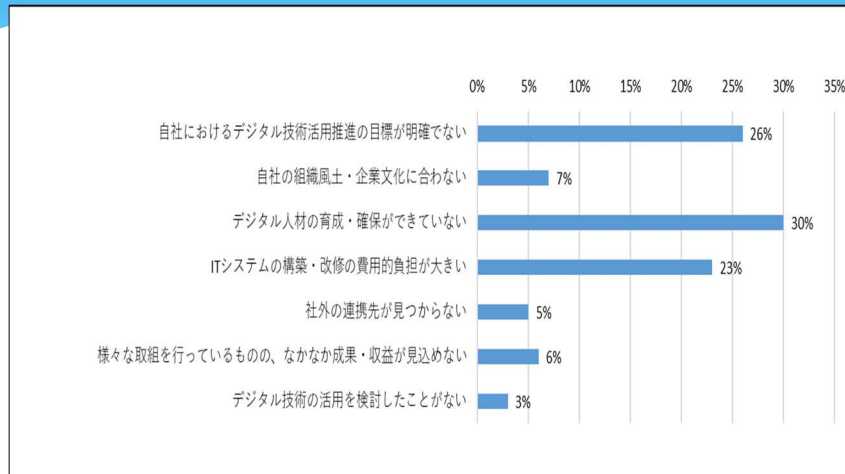
老朽化したシステムの放置が業務に影響を与えている。レガシーシステムに紐付いている現状の業務フローを一新する必要がある。

● プロジェクト規模が巨大化する

全社的な意思疎通、部署間の連携や協力体制の構築等、プロジェクト規模が巨大化すると、何から着手すべきか分からなくなる。

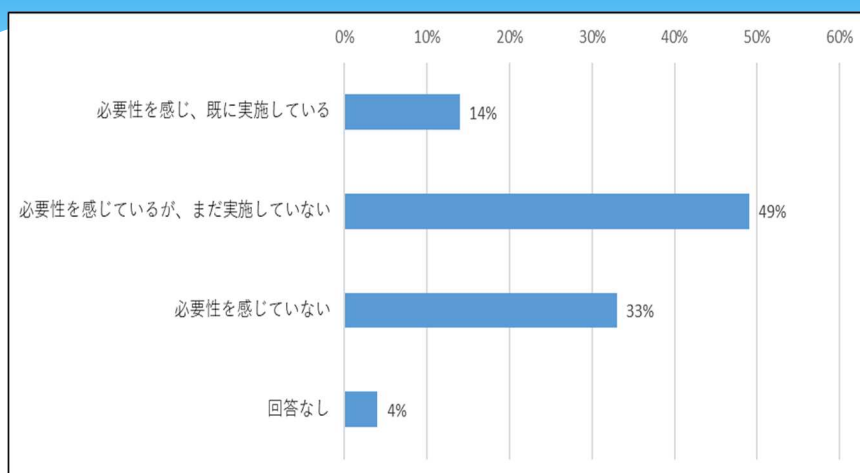
19

デジタル技術を活用する上での課題(複数回答)



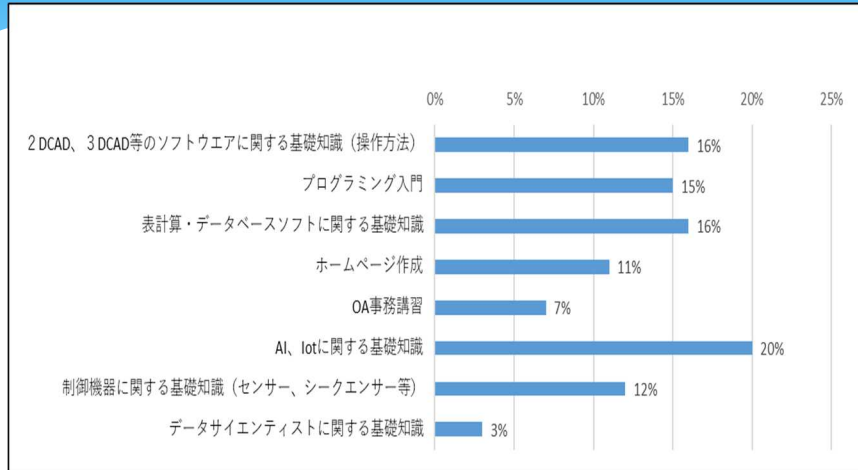
出典 デジタル技術活用促進調査 20

デジタル人材の育成に向けた社内研修の認識



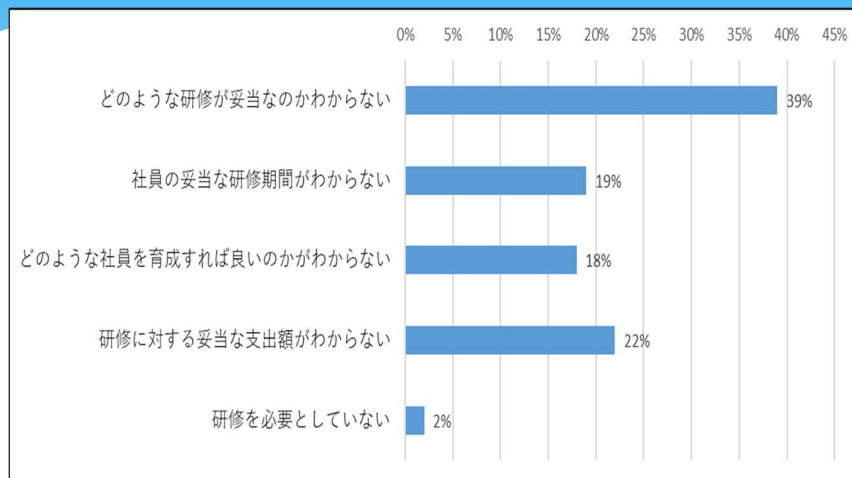
出典 デジタル技術活用促進調査 21

デジタル関連の研修で求める内容(複数回答)



出典 デジタル技術活用促進調査 22

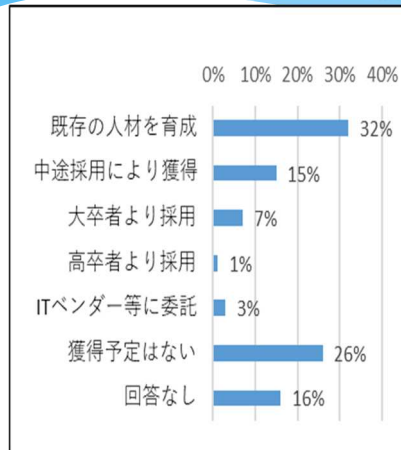
デジタル研修において懸念する事項



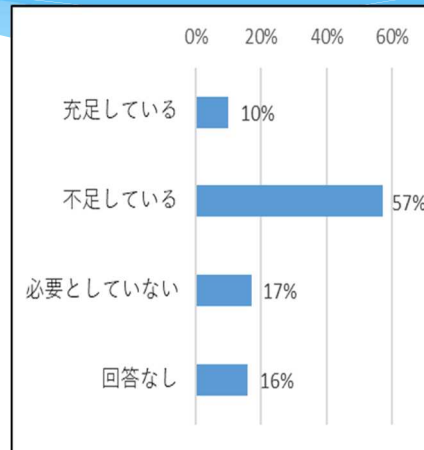
出典 デジタル技術活用促進調査 23

デジタル人材の確保

確保方法

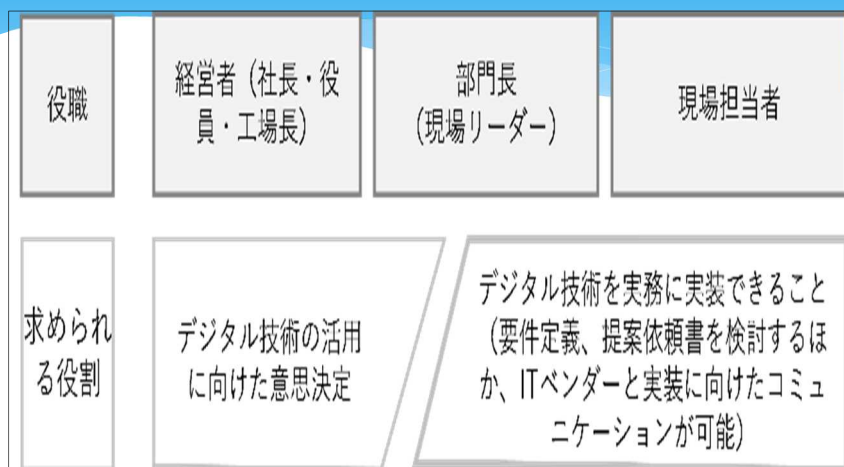


確保状況



出典 デジタル技術活用促進調査 24

求められるデジタル人材像の例



出典 デジタル技術活用促進調査 25

DXが求められる理由

変化の激しい時代で
企業が生き残るため

既存システムの
老朽化

消費者ニーズ
の変化

リモートワーク
の推進

26

DXが求められる理由(その1)

変化の激しい時代で
企業が生き残るため

企業の課題を改善し、
有利な事業展開を図るため、
経営方針の転換が求められる。

27

DXが求められる理由(その2)

既存システムの老朽化

新たなデジタル技術が誕生
システム移行の重要性

28

DXが求められる理由(その3)

消費者ニーズの変化

リモート等で得られる
「質の高い体験」と満足感
「生活品質の向上」を重視

29

DXが求められる理由(その4)

リモートワークの推進

社会情勢の変化による
「リモートワーク」の推進
デジタル環境構築とインフラ整備

30

DXによって企業に生じるメリット

イノベーションの可能性

生産性の向上

事業の持続的な将来性

31

DXによって企業に生じるメリット(その1)

イノベーションの可能性

デジタル技術を活用して、競合他社にない
企業価値を生み出す可能性が高まる。

32

DXによって企業に生じるメリット(その2)

生産性の向上

マンパワーに頼っていた業務の効率化。
人材の効率的なパフォーマンスと、高い成果
が期待される。
経済が活性化する好循環が生まれる。

33

DXによって企業に生じるメリット(その3)

事業の持続的な将来性

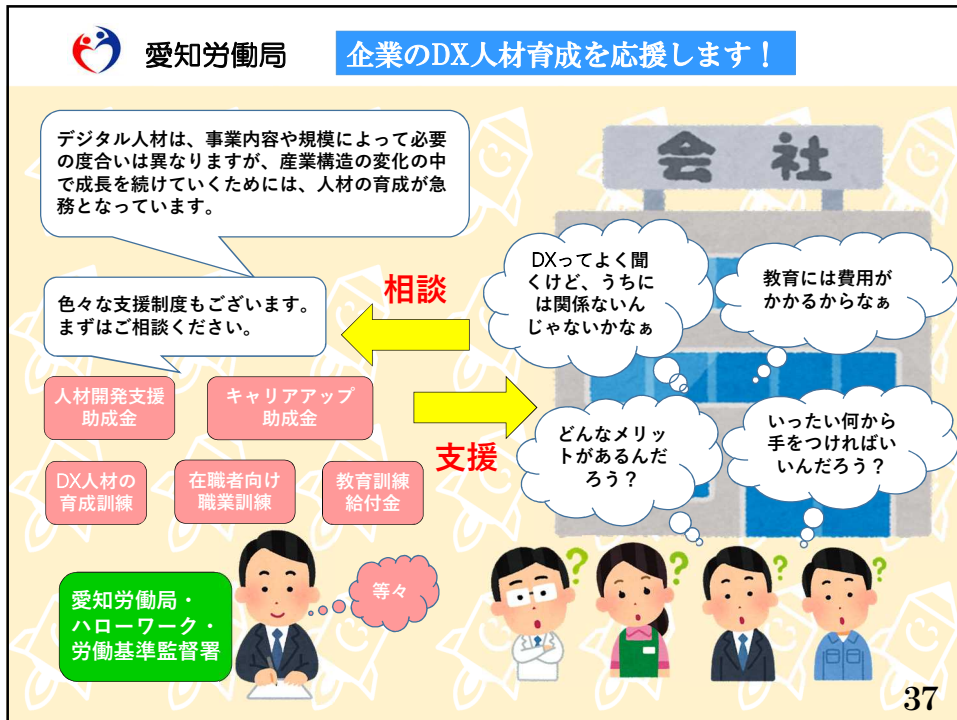
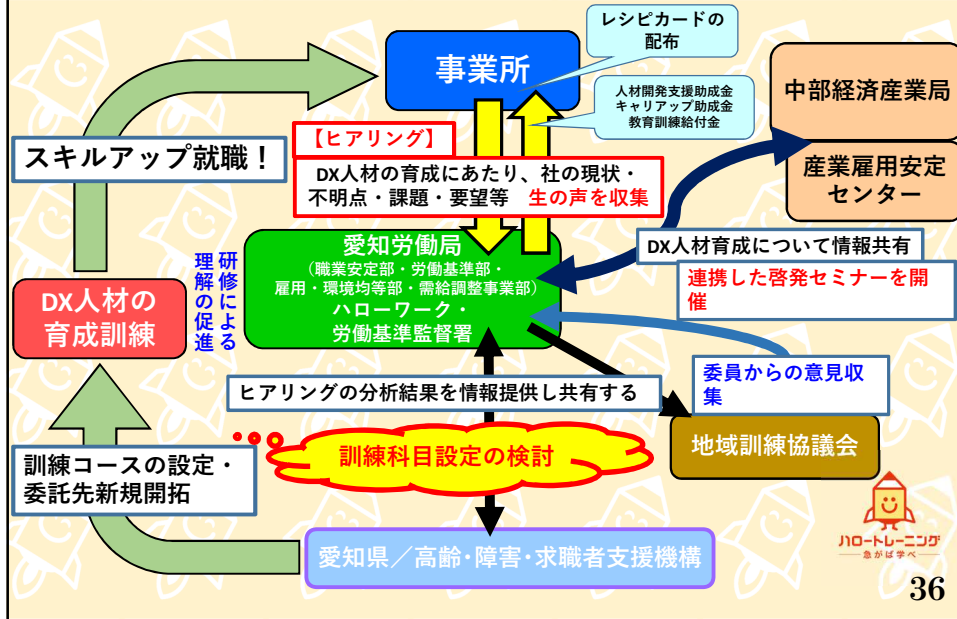
社会情勢の変化に対応しやすくなり、
長期的に企業の将来性に期待が持てる。

34

第4章

愛知労働局の取組

35



人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ
別紙1

デジタル分野などの社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

「人への投資促進コース」の助成メニュー

- IT分野未経験** ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい
IT未経験者OK!
- デジタル/成長分野** 高度デジタル人材・高度人材を育成したい
高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練【新設】
高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への助成。
- サブスクリプション** オンラインの研修受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい
定額制訓練【新設】
サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。
- 自発的学習支援** 労働者の自発的な学びの促進を支援したい
自発的学習能力開発訓練【新設】
労働者が自発的に受講した訓練費用を助成する事業主への助成。
- 教育訓練休暇** 労働者の自発的な学びのための時間を確保したい
長期教育訓練休暇制度/短時間勤務等制度【拡充】
働きながら訓練を実施するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象（正社員労働者や非正規雇用労働者）により、助成メニューも異なります。
すべての訓練メニューでオンライン（eラーニング）による訓練も対応しています。
詳しくは、ウェブサイトに問い合わせいただくか、お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金 検索 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hoyu_roudou/kyouka/kyouka01_01.html 活用例は裏面へ

「人への投資促進コース」の活用例

IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合 再就職手当も助成の対象です！

課題 IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、即戦力として働いてほしい！

訓練

- 訓練コース プロγραμμα (1名)
- 訓練内容 スキル向上の観点に合わせたプログラミング基礎の研修、ITで高収入に繋がったビジネスモデルの研修。
- OFF-JT研修：60分研修 訓練経費：70万円
- OFF研修：20分研修
- ITスキル向上に相当する資格試験の受験 訓練経費：5万円

助成内容 (中小企業の場合)・成果

- 助成率：5割 経費助成：1時間あたり760円
- 研修時間：200,000円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合) 経費助成：450,000円 (資格試験料を含む)
- 現金助成：450,000円
- IT高度助成：200,000円
- 成果 IT未経験者にも、基本的な業務の習得や、異業種顧客から受注を受けたビジネスモデルの構築を、自社の従業員が主導して学習。未経験者から一人前の様に成長させることができた。顧客満足度の向上も、助成金があることで、期待させることができた。

高度なデジタル分野の訓練を行った場合 このコースより高い助成率、助成額で支援します！

課題 高度なデジタル分野の訓練を受けてもらい、他と異なる人材として働いてほしい！

訓練

- 訓練コース プロγραμμαで専門スキル研修(1名)
- 訓練内容 プロγραμμαで専門スキル研修(1名)の訓練。訓練時間：20分研修 訓練経費：20万円
- ITスキル向上に相当する資格試験の受験 訓練経費：5万円

助成内容 (中小企業の場合)・成果

- 助成率：5割 経費助成：75%
- 現金助成：1時間あたり960円
- 研修時間：219,000円 (資格試験料を含む)
- 現金助成：28,800円
- 成果 高度な訓練を受けた専門的な知識を身につけることで、業務として活躍してもらうことができた。高度な資格を保持していることが企業のアピールポイントにもなっている。

サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

課題 様々なコンテンツの中から、従業員一人ひとりに合った訓練を行い、知識を定着してほしい！

訓練

- 訓練コース 営業研修や管理研修 (40名)
- 訓練内容 新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業研修や管理研修 訓練経費：42万円

助成内容 (中小企業の場合)・成果

- 助成率：5割
- 現金助成：25%
- 助成額 (左記の訓練内容の場合) 経費助成：109,000円
- 現金助成：109,000円
- 成果 1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、企業全体の生産性向上に繋がった。

公共職業訓練・求職者支援訓練 の更なる周知・広報

愛知労働局

愛知ハロトレ HP

2次元コード入りポスター

訓練窓口用椅子カバー

愛知労働局 訓練室 YouTube

39

愛知労働局の今後の取り組み

DX人材の育成に関する愛知労働局の取り組み

取り組み	令和4年							令和5年				
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
愛知労働局	署所長による管内企業ヒアリング・助成金の周知活用・好事例の横展開・業界別レシビカードの作成											
			★6月分締約・分析	★7月分締約・分析	★8月分締約・分析	★9月分締約・分析	★10月分締約・分析	★11月分締約・分析	★12月分締約・分析	★1月分締約・分析	★2月分締約・分析	★3月分締約・分析
中部経済産業局・愛知県・高砂・津島・求道署支援協議会	中部経済産業局との意見交換会（局長レベル・事務方レベル）											
	愛知県との意見交換会（必要に応じて開催）											
研修会・セミナー	★本署・愛知労働局とのデジタル分野の訓練政策見直し交換会			★第1回高砂・津島・求道署支援協議会		★中部経済産業局・愛知県内各デジタルとの共通セミナー（シンポ？）		愛知県・高砂・津島・求道署支援協議会に付してヒアリング情報の共有と、其年度に付けた則ちコース決定の検討		★第2回高砂・津島・求道署支援協議会		

40

求職者の職業訓練に関するニーズ

令和4年5月の状況（初回相談のエントリーシートからの分析）

訓練相談にかかるエントリーシートの集計表（愛知労働局）（令和4年5月内訳） (別添2) R031221

申込者名	求職者の職業訓練に関するニーズ																			
	豊田	岡崎	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田	豊田
希望する訓練コースが求まっている	111	74	3	16	1	14	4	9	9	6	2	1	2	3	7	1	0	12	17	23
希望する訓練コースが求まっていないが、訓練を受講したい	22	79	2	21	1	15	8	11	10	10	4	2	3	3	7	3	3	11	22	16
訓練の受講は、これからの就職を踏まえて考える	22	65	2	15	1	15	9	9	10	9	1	0	0	10	11	0	0	14	24	14
職業訓練	11	45	1	19	1	9	2	8	8	12	3	1	1	1	1	0	0	5	13	8
職業訓練	11	24	2	11	2	11	0	9	2	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
職業訓練	11	25	1	11	2	11	0	9	2	3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
職業訓練	3	27	1	4	1	3	0	3	3	3	1	1	1	1	0	0	2	0	1	0
職業訓練	8	16	1	5	1	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	0	1	0	4	0
職業訓練	11	14	1	3	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	3	5	0
職業訓練	8	19	3	1	1	1	0	4	3	3	1	1	1	1	0	0	2	0	3	0
職業訓練	8	22	3	4	1	9	0	9	2	5	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
職業訓練	17	69	1	17	1	12	2	5	7	11	1	1	1	1	1	1	1	3	8	16
職業訓練	43	42	3	10	1	5	2	10	2	4	1	1	2	1	6	1	0	12	14	14
職業訓練	4	89	8	22	2	20	12	20	11	9	9	1	4	6	10	7	1	14	24	14
職業訓練	2	11	4	2	4	1	2	3	4	1	1	2	1	2	0	0	0	4	4	0
職業訓練	0	2	2	2	0	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1
職業訓練	4	6	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
職業訓練	5	3	1	0	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0	3	1	0
職業訓練	14	7	1	1	3	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
職業訓練	26	92	4	13	1	13	11	19	10	15	5	1	4	5	10	7	2	11	24	14
職業訓練	25	76	6	19	1	17	4	12	7	11	1	1	9	3	13	2	0	15	24	14
職業訓練	5	21	2	2	2	5	1	3	1	1	1	2	1	1	1	0	0	6	5	0
職業訓練	0	2	1	1	1	0	3	0	1	1	1	2	4	6	14	7	2	8	32	0
職業訓練	45	110	4	28	2	20	12	20	14	16	6	2	4	6	14	7	2	8	32	14
職業訓練	31	56	3	1	2	8	5	12	8	3	1	1	1	3	8	1	0	11	14	14
職業訓練	29	42	7	4	9	1	4	6	3	1	2	5	3	3	2	0	0	11	13	13
職業訓練	3	4	1	2	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
職業訓練	0	6	3	0	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	0
職業訓練	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	1	1	2	1	2	0	0	1	1	0
職業訓練	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業訓練	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
職業訓練	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業訓練	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
職業訓練	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業訓練	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業訓練	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業訓練	13	44	2	21	9	1	6	7	4	1	2	2	2	3	0	0	7	12	12	14
職業訓練	0	7	2	2	0	0	1	2	0	3	1	1	1	4	0	0	0	0	0	0

41

令和3年度の求職者支援訓練開講状況

令和3年度 地域別訓練コース一覧

1. 地域ごとの開講数

	公共職業訓練				求職者支援訓練			
	開講数	中止	開講数	中止	開講数	中止	開講数	中止
尾張	31	0	2	0				
名古屋	197	0	73	0				
西三河	46	0	0	0				
東三河	24	0	0	0				
合計	311	0	75	0				

2. 訓練コースの分野

	公共職業訓練						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	14	7	0	0	0	0	0
名古屋	67	96	11	89	13	0	11
西三河	24	14	0	0	0	0	0
東三河	11	11	0	13	0	0	0
合計	107	89	11	89	13	0	11

	求職者支援訓練						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	0	0	0	0	0	0	0
名古屋	1	10	1	10	14	0	12
西三河	1	0	0	0	0	0	1
東三河	0	0	0	0	0	0	0
合計	2	10	1	10	14	0	13

3. 分野ごとの定員数と申込者数

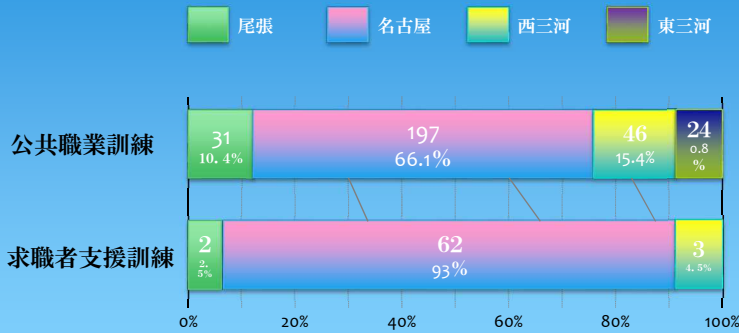
公共職業訓練	訓練課程別の定員数						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	27	105	135	16	0	0	0
名古屋	1,291	1,504	221	844	229	0	194
西三河	83	229	34	75	0	0	99
東三河	28	106	0	28	0	0	36
合計	2,229	3,844	394	963	229	0	249

求職者支援訓練	訓練課程別の定員数						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	0	0	0	0	0	0	0
名古屋	66	206	24	176	184	138	80
西三河	0	0	0	0	0	0	10
東三河	0	0	0	0	0	0	0
合計	66	206	24	176	184	138	90

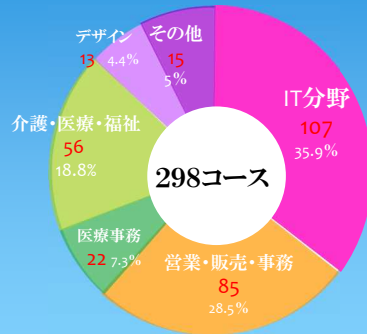
公共職業訓練	訓練課程別の申込者数						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	22	87	119	16	0	0	0
名古屋	1,923	1,994	289	871	184	0	241
西三河	283	282	32	37	0	0	80
東三河	154	0	0	23	0	0	0
合計	2,222	1,879	440	729	184	0	321

求職者支援訓練	訓練課程別の申込者数						
	IT分野	企業・新卒・中途	医療事務	介護・福祉・福祉	デザイン	簿記・検定	その他
尾張	0	0	0	0	0	0	0
名古屋	41	101	16	126	82	181	38
西三河	0	0	0	0	0	0	10
東三河	0	0	0	0	0	0	0
合計	41	101	16	126	82	181	48

地域ごとの開講数

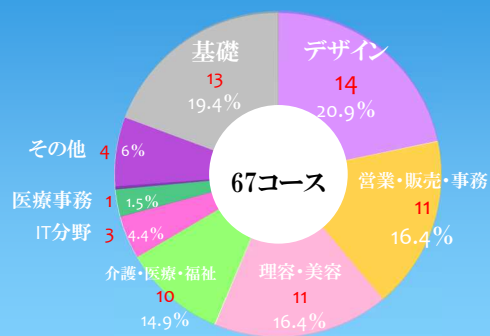


公共職業訓練(委託)開講数



44

求職者支援訓練 開講数



45

地域ニーズを的確に把握した訓練コースの設定

41ページの開講状況一覧から分かること

- 開講が名古屋及び尾張地域に集中しており、特に求職者支援訓練の東三河地域は開講が皆無の状態。

<開講数>

- 公共職業訓練の名古屋・尾張地域 → 全体の76.5%
- 求職者支援訓練の名古屋・尾張地域 → 全体の95.5%

<低調な状況が認められる点>

- 求職者支援訓練の三河地域の開講率 → 全体の4.5%
- 求職者支援訓練のデジタル人材関連講座 → 全体の25.4%

<急務事項>

- 求職者支援訓練の三河地域(特に東三河)開催と、デジタル人材育成に関連する講座の新規開設及び増員。

46

管内企業の生の声を把握するためのヒアリング

デジタル人材育成に関する企業ヒアリングシート

【目的】

生産能力及び業務効率化による生産性向上を図るためのDX推進の重要性が高まっており、出社総理も「成長と分配」・「人への投資」を掲げ、デジタル人材の育成を強力に推進していくと発表していることから、労働行政として企業におけるニーズや課題を的確に把握し、職業訓練施策への反映と活用を検討するため。

企業の情報【企業名：_____】 <訪問日：令和 年 月 日>
・ヒアリングを実施した労働局の部署名（ _____ ） 署・所・部（ _____ ）
・事業所所在地（市町村）名： _____

・事業内容（ _____ ） ・従業員数（ _____ 人） ・従業員の平均年齢（ _____ 歳）
以下の質問には、該当項目に☑を表示し、必要に応じて（ ）内へコメントを付してください。

- 1 貴社では、「デジタルトランスフォーメーション」や「デジタル化」の推進を実施していますか。
している →実施した内容（ _____ ）
していない →その理由（ _____ ）

- 2 貴社では、何らかの形で「デジタル人材」の育成を実施していますか。あるいは実施する予定はありますか。
している →その方法（OJT、OFF-JT等）を（ _____ ）へ記入し質問4へ（ _____ ）
する予定（計画）がある →その方法（OJT、OFF-JT等）を（ _____ ）へ記入し質問4へ（ _____ ）
していない →質問3へ

- 3 デジタル人材の育成が進んでいない場合、理由としてどのようなことが考えられますか。
育成方法が分からない
現状に満足している
余裕がない → 指導者がいない 育成時間 育成しても辞めてしまう
財政的な問題
その他（ _____ ）

- 4 貴社において必要としている「デジタル人材」に、どのようなスキルを求めますか。
マイクロソフトのオフィスソフトが使える（基礎知識）
インターネットやサイバーセキュリティの知識が備わっている
デジタルツール（パッケージソフトやRPA等）で効率化できる知識がある、またはそれらを意図的に行おうとする
その他（ _____ ）

- 5 貴社において、「デジタル人材」ほどの程度不足しているとお考えですか。
1～5人 6～10人 それ以上（人くらい）

- 6 貴社のデジタル化を担う人材の確保について、どのような準備をされていますか。
在職している社員の人材育成 新規採用（新卒、中途採用等） 外部委託
その他（ _____ ）

- 7 在職者に向けた生産性向上支援訓練等の制度がありますが、ご存知ですか。
知っている 知らない

- 8 在職者のスキルアップのために、どのような訓練内容を望みますか。

- 9 ハローワークでは、求職者に対して「(公的)職業訓練」の受講あっせんを行っておりますが、今後新たにデジタル人材育成の訓練コースを設定する場合は、どのような内容を望み期待しますか。(複数回答可)

- マイクロソフトのオフィスソフトが使用できるスキルの習得
ITリテラシー（情報通信、セキュリティ等デジタル化のための基礎）の習得
すべての講座において、受講レベルを示したコース設定（初級・中級の標記）
その他（ _____ ）

- 10 貴社は人材育成時に活用できる「人材開発支援助成金」・「キャリアアップ助成金」をご存知ですか。
知っている 知らない

- 11 その他
(ヒアリングの中で好事例や有益な情報があれば、総理なく記載してください。)

47

040524

まとめ

- DXの実現により、企業にイノベーションがもたらされる。
- 顧客や社会全体に大きな変化を及ぼす可能性がある。
- 原理は「働き方改革」と一緒 キーワードは「生産性の向上」
- 大きな変化は一朝一夕で生み出されるものではない。
- 時代や市場ニーズの変化を注視し、中・長期的な視線で計画を進めることが大切。

48

ご清聴ありがとうございました。

49