

# 令和5年度 第2回 秋田県地域職業能力開発促進協議会 資料

日時：令和6年3月21日（木）10：00～

場所：アキタパークホテル2階

 秋田労働局職業安定部訓練課



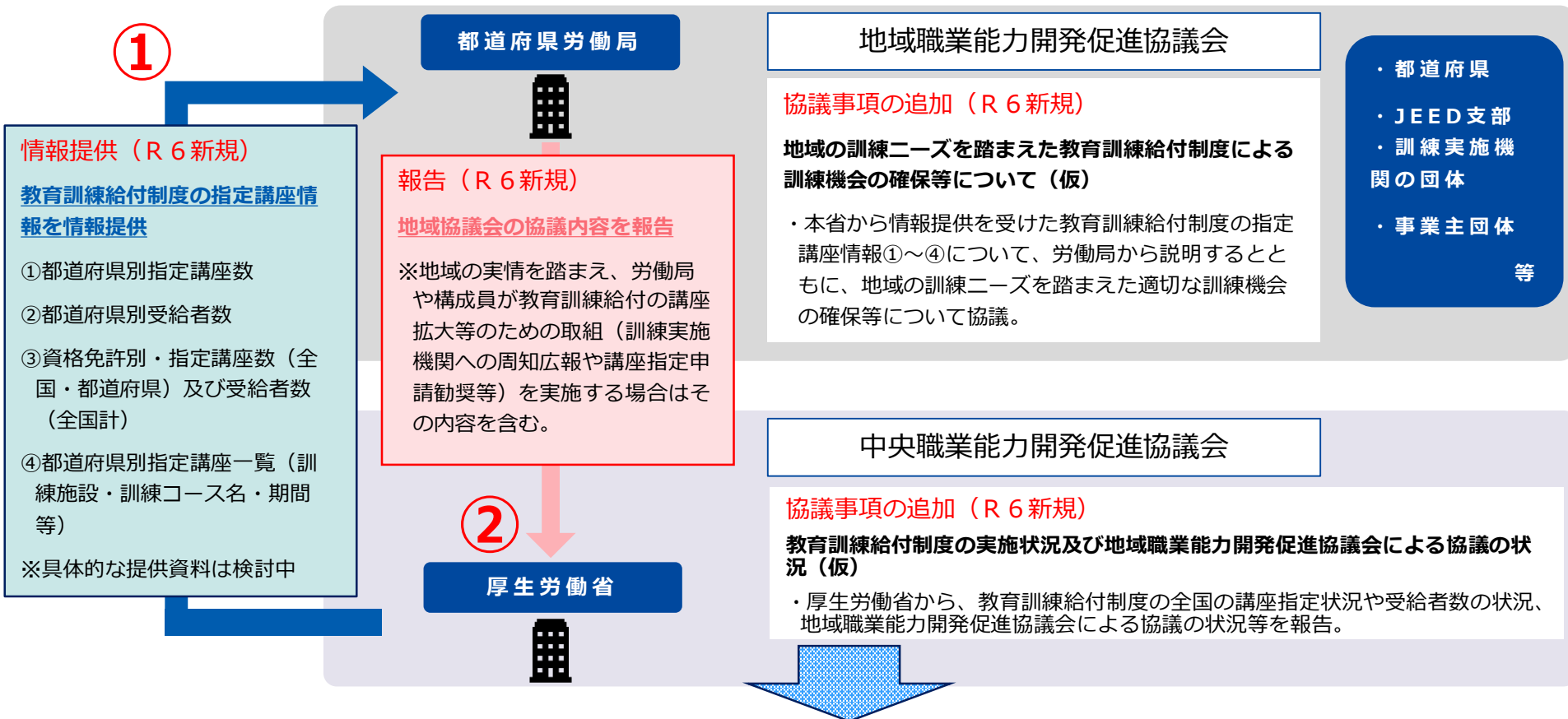
# 秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱 の改正について

## <資料目次>

- 1 教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について・・・P1
- 2 「秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」（改正案・該当箇所）・・・P2
- 3 「秋田県地域職業能力開発促進協議会実施要領」（改正案・該当箇所）・・・P3

# 教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について

- リ・スキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。



- 地域職業能力開発促進協議会や中央職業能力開発促進協議会の議論を踏まえ、訓練ニーズの高い分野や、地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、**厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施。**

# ○「秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」（改正案・該当箇所）

改正後	現行
<p><b>秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱</b></p> <p>1 目的  <b>秋田</b>労働局及び<b>秋田</b>県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う秋田県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という）を設置する。</p> <p>① <u>職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等</u></p> <p>② <u>雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等</u></p> <p>2～6（略）            7 協議事項            （1）～（4）（略）  <u>（5）地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保による訓練機会の確保等に関すること。</u>            （6）その他必要な事項に関すること。</p> <p>8～9（略）</p> <p>附 則            この要綱は、令和4年11月29日から施行  <u>令和6年3月21日改正</u></p>	<p><b>秋田県地域職業能力開発促進協議会設置要綱</b></p> <p>1 目的  <b>都道府県</b>労働局及び<b>都道府県</b>（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、<u>同法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う秋田県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。</u></p> <p>2～6（略）            7 協議事項            （1）～（4）（略）  <u>（5）その他必要な事項に関すること。</u></p> <p>8～9（略）</p> <p>附 則            この要綱は、令和4年11月29日から施行</p>

# ○「秋田県地域職業能力開発促進協議会実施要領」(改正案・該当箇所)

改 正 後	現 行
<p>秋田県地域職業能力開発促進協議会実施要領</p> <p>1～2 (略)</p> <p>3 協議方法等            (1)～(2) (略)            (3) <u>公的職業訓練</u>の効果の把握・検証            (4) (略)  <u>(5) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について</u>  <u>秋田労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況(指定講座数や受給者数)について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行う。</u></p> <p>4 (略)</p> <p style="text-align: right;">令和4年11月29日策定 令和6年3月21日改正</p>	<p>秋田県地域職業能力開発促進協議会実施要領</p> <p>1～2 (略)</p> <p>3 協議方法等            (1)～(2) (略)            (3) <u>訓練効果の把握・検証</u>            (4) (略)</p> <p>4 (略)</p> <p style="text-align: right;">令和4年11月29日策定</p>

# 第1回地域職業能力開発促進協議会 における協議状況について

## <資料目次>

- 1 令和5年度第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会【概要】①・・・P1  
令和5年度第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会【概要】②・・・P2
- 2 課題や協議会における議論を踏まえた取組・・・・・・・・・・・・ P3  
(参考資料)人材開発支援助成金(人への投資促進コース)・・・・・・・・ P4～8

# 1 令和5年第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会【概要】①

【議題】（令和5年11月17日開催）

- 1 事前協議案件「秋田県地域職業訓練実施計画（変更案）」について
- ・地域におけるリスキングの推進事業関係
- 2 公的職業訓練効果検証報告について
- 3 公的職業訓練の概要について
- 4 公的職業訓練の実施状況と課題（訓練ニーズを含む）について
- 5 令和6年度における職業訓練計画の方向性について



## 主な意見より

- ・IT分野に関しては、訓練期間が5か月、6か月では物足りないと感じる。
- ・職業訓練のステージを変えて、初級コース、中級コースなどの構造を変えて育てることも必要。
- ・企業と連携して、半年訓練受講したら3か月くらいは企業で実習して相性を見るなど工夫が必要と思う。
- ・企業が欲しい人材像とのミスマッチ、求人とのミスマッチが発生していると感じる。
- ・情報がうまく収集されていない点、その点をうまく連携してもらえると、もっと伝わると思う。

## IT分野

- ・3か月お試しでお互いやってみることも良い。  
（労働者は学びと職業体験ができ、企業側は適性を判断できる。）
- ・正社員採用にこだわらない、実習込々みみたいなことも考えても良いと思う。

- ・ITベンダーのようなところはスキルの高い人を求め、一般的な企業では、デジタル化、ITについて少し知識のあって、ITベンダーの専門家と話のできる人が欲しいところが多いと思う。
- ・新たな雇い入れができず、在職者の人材育成に取り組む場合、レベルに応じた在職者訓練があれば良い。
- ・求める人物像、どんな人材が欲しいか、企業側で明確にする必要がある。
- ・求人申込み段階でIT人材を育成できるコースがわかれば助かる。
- ・企業側が求めるレベルに応じたものを、きめ細かく丁寧に提供することを考えていただければ良いと思う。

# 1 令和5年第1回秋田県地域職業能力開発促進協議会【概要】②

## 主な意見より

### I 十分野

DX、IT関係に関しては、入口から出口ぐらいまで幅広いレベル設定など工夫していただきたい。  
労働局の取組に限らないことだが、事業主団体も巻き込み、いずれは事業主をいかに巻き込んでいくかいうのも重要と思う。来年度の計画に落とし込んでいただきたい。

企業に対して、5か月コース或いは2年コースの専門学校を卒業したら、どういうスキル・知識をマスターしているかという情報がストレートに伝わるようにしてほしい。  
職業訓練内容について、一定のスパンやターニングごとに点検作業が必要。カリキュラムのレベルアップ、或いは企業側のニーズに沿った形に変えていくことが、就職率の向上には有効と考える。  
IT分野については、在職者向けの訓練も充実させながら、現状の受講者が少ない或いは就職率が悪いとしてもどんどん高めていく、もっともっと強力に進めていくが必要。  
就職率が低いからこそかなり問題ありという認識のもとで取組んでいただきたい。

### 広報の連携・強化

当社は介護の委託訓練を実施しているが、訓練生が少ない状態で開講することがある。  
今年度の募集において、労働局の周知の仕方を初めて知ったので、と思う。事前に企業側にも教えていただければ、効果的なPRができた

行政が広報の取組を行うことは良いが、いつどんな風にPRしてくれているのか情報を共有してほしい。  
その広報について、民間企業側が同じ意見か、或いは違うチャンネルで取り組むか考える。

人の採用に力を入れるだけでなく、DXの推進により、省人化を図りそこに生み出したマンパワーを新規成長分野に充てていくことが大事。  
リスティングというのは非常に重要な取組みであると思うので、今回、提案のあった人材等促進事業や、在職者の職業訓練の情報について、ホームページ、機関誌やSNSにより、当方の会員企業によりしっかりと周知したい。



## 2 課題や協議会における議論を踏まえた取組

レベルに応じた  
訓練内容充実と点検  
(在職者・離職者)

- 令和6年度職業訓練実施計画
- 公的職業訓練効果検証と点検

就職後まで一貫した  
人材育成  
(実習を含む)

- 求人セット型の在職者訓練やオーダーメイド型訓練
- 人材開発支援助成金の活用勧奨  
(在職者の職業訓練を支援)
- 短期デュアル(企業実習付き)の活用

求める人材と訓練仕上  
がり像の明確化、きめ  
細かな就職支援

- 職業訓練修了者歓迎求人の開拓
- 訓練修了者と求人とのマッチングの充実

効果的な広報と  
関係機関の連携

- 関係機関が連携して、職業訓練の効果的な周知・広報に取り組む。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例①

## 情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格試験料も助成の対象です！

### IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

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！**



事業主



#### 訓練

- 訓練コース プログラミング（1名）
- 訓練内容  
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。  
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：**70万円**  
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験  
訓練経費：**5万円**



助成金を活用

### 助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額  
経費助成：**60%**  
賃金助成：**1時間あたり760円**  
OJT実施助成：**200,000円**
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）  
経費助成：450,000円（資格試験料を含む）  
賃金助成：608,000円  
OJT実施助成：200,000円
- 成果  
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。  
**未経験者から一人前のSEに成長させることができた。高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。**



### 助成率と助成額

対象の訓練

	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の 即戦力化のための訓練 （OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	<b>20万円</b>		<b>11万円</b>	
	(+5万円)		(+3万円)	

・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。

・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例②

## 定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

**年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成**

※括弧書きは大企業の場合

助成率と助成額 対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+15%)			

・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例③

## 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスキングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

助成率と助成額 対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS（ITスキル標準） レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

- ・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
- ・賃金助成額は、1人1時間当たりの額です。OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額（定額）です。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例④

## 自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

### 助成率と助成額

対象の訓練	経費助成率	貸金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	45%	—
	(+15%)	

- ・（ ）内の助成率（額）は、貸金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。

# 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例⑤

## 人への投資促進コース：情報技術分野認定実習併用訓練

### 会社概要

中小企業（情報通信業）  
従業員数：約70名  
事業内容：コンピュータソフトウェア  
のシステム設計開発、  
ネットワーク構築など

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練 （OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	<b>20万円</b>		<b>11万円</b>	
(+5万円)		(+3万円)		

※（）内の助成率（額）は、賃金要件または資格等手当要件を満たした場合の率（額）

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：C#. NETエンジニア養成オンライン講座
- 訓練目標：ソフトウェア開発業務に必要な基礎知識の習得等
- OJTの内容：ソフトウェアに関する実装（プログラミング、デバック、テストなど）や設計の補助を中心とした開発作業
- 訓練時間：OFF-JTの一人あたり 354時間20分  
OJTの一人あたり 658時間
- 受講料等：一人あたり 825,000円

### 助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金、実施助成

- 1 C#. NETエンジニア養成オンライン講座：  
825,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成  
（中小企業：760円/h）
- 3 OJT実施にかかる助成  
（中小企業：200,000円）

### 支給額

<OFF-JT>

- 1 経費助成：495,000円（825,000円×60%）
- 2 賃金助成：269,200円（354時間20分×760円）

<OJT>

- 1 実施助成：200,000円

→ 支給総額：**964,200円**

# 令和6年度秋田県職業訓練実施計画（案） について

## <資料目次>

- 1 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……………P1
- 2 公的職業訓練効果検証結果と今後の取組……………P2
- 3 【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理……………P3
- 3 秋田県地域職業訓練実施計画対照表及び修正ポイント……………P4～15

# 1 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（前回資料より）

## 1 公的職業訓練効果検証結果を踏まえた策定（デジタル分野）

次ページ「2 公的職業訓練効果検証結果と今後の取組」

## 2 職業訓練実施状況における課題を踏まえた策定

○IT分野の職業訓練は、応募倍率も高く人気があるが、就職率が低いコースもある。

次ページ「2 公的職業訓練効果検証結果と今後の取組」

○介護分野の職業訓練は、就職率が高いが、応募倍率や定員充足率が低い。

→ 人材確保対策同様に、介護分野の魅力等の周知広報を充実させる。

## 3 昨今の地域人材ニーズ及び全国的な課題を踏まえた策定

○訓練計画数と訓練実施が乖離している。

○委託訓練の受講者が減少傾向

→ 受講実績や地域事情に合わせた訓練計画数を検討する。

→ 職業訓練情報の周知広報を充実させる。

→ ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援

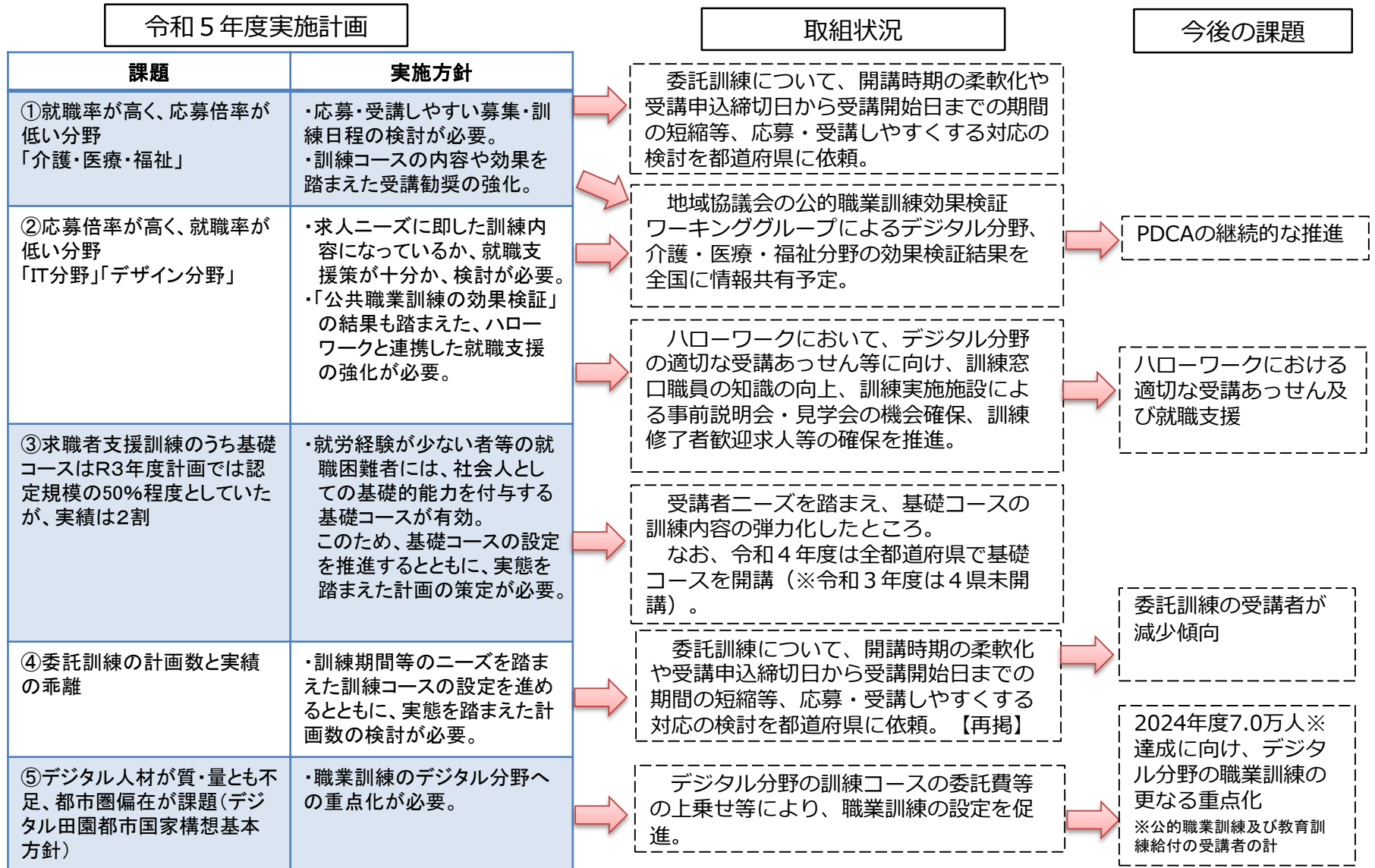
## 4 上記1～3に関して、第1回協議会による意見や提案を踏まえて策定



## 2 公的職業訓練効果検証結果と今後の取組（前回資料より）

番号	検証項目	主な意見			今後の取組
		訓練実施機関	訓練修了者	採用企業	
1	訓練内容が訓練受講者が習得を要する能力に合致しているか。	<p>関連職種以外ではオーバースペックだが、関連就職では物足りない場合あり。</p> <p>※関連就職以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。</p>	<p>関連就職か否かを問わず受講満足度は高い。</p> <p>※関連就職以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。</p>	<p>企業ごとにも必要なスキルが異なるため、個別企業に応じた訓練設定を希望。</p>	<p>企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、<u>在職者訓練を充実させるとともに、人材育成支援助成金等の様々な支援と合わせた活用の促進が必要。</u></p>
2	訓練内容は企業が求める人材像に合致しているか。	<p>情報産業とそれ以外で同じデジタル人材でも求める人材像が異なっていないか。</p> <p>※県内は情報産業の企業が少ない</p>	<p>(↑1に同じ)</p>	<p>情報産業以外の中小企業では高度なデジタル人材より、比較的基礎的なスキル（HP更新やDB処理等）を求めている場合がある。</p>	<p>引き続き高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、幅広い産業で求める<u>情報リテラシーの訓練内容を組み入れた訓練コースの設定が必要。</u></p>
3	効果的な就職支援が行えているか。受講にあたり、採用後の活躍場面は明確か。	<p>キャリアコンサルタントとの面談や就職支援の時間を増やすなど工夫している。</p>	<p>訓練受講は就職活動時に評価され得るが、就職後に訓練内容を活かさない場合もある。</p>	<p>訓練修了者の応募機会を増やしてほしい。</p>	<p>企業の求める人材像の明確化と求人票への明確な記載など、<u>訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の強化が必要。</u></p>

## 【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理



## 秋田県地域職業訓練実施計画対照表及び修正ポイント

令和6年3月11日現在 (修正の都度更新)

令和6年度 (第1次案)	令和5年度
<p><b>1 総説</b></p> <p><b>(1)計画のねらい</b></p> <p>産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、デジタルトランスフォーメーション (以下 DX という。) の対応をはじめ、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。</p> <p>本県においては、特に労働力人口の減少や少子高齢化の急速な進展が顕著であるため、誰もが活躍できる地域社会の実現に向けて、職業人生の中で何歳になっても学び直し、求められる能力・スキルを身に付けることができるよう、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが重要となる。</p> <p>本計画は、平成29年2月22日に秋田県と秋田労働局が締結した「秋田県雇用対策協定」の趣旨を踏まえ、「職業能力開発促進法 (昭和44年法律第64号)」に基づき、同法第16条第1項及び第2項に定める公共職業能力開発施設で行われる職業訓練 (以下「公共職業訓練」という。)) 及び「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律 (平成23年法律第47号)」第2条に規定する特定求職者 (以下「特定求職者」という。)) に対して実施する同法第4条第1項の規定に基づき厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練 (以下「求職者支援訓練」という。)) 等の充実を図ることにより、求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するとともに、地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行うことを目的として、重要な事項を定めたものである。</p> <p>また、本計画の実施にあたって、秋田県、秋田労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部 (以下「機構」という。)) が相互に連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練及び求職者支援訓練 (以下「公的職業訓練」という。)) の実施を図るものとする。</p> <p><b>(2)計画期間</b></p> <p>計画期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。</p> <p><b>(3)計画の改定</b></p> <p>本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。</p> <p><b>2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等</b></p>	<p><b>1 総説</b></p> <p><b>(1)計画のねらい</b></p> <p>☆全国職業訓練実施計画(案)を参考に追記</p> <p>本計画は、平成29年2月22日に秋田県と秋田労働局が締結した「秋田県雇用対策協定」の趣旨を踏まえ、「職業能力開発促進法 (昭和44年法律第64号)」に基づき、同法第16条第1項及び第2項に定める公共職業能力開発施設で行われる職業訓練 (以下「公共職業訓練」という。)) 及び「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律 (平成23年法律第47号)」第2条に規定する特定求職者 (以下「特定求職者」という。)) に対して実施する同法第4条第1項の規定に基づき厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練 (以下「求職者支援訓練」という。)) 等について、秋田県及び秋田労働局が一体となって求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保し、以って安定的な就労を実現するための重要な事項を定めたものである。</p> <p>☆前年度計画には、関係機関の連携が記載されていないため追記</p> <p><b>(2)計画期間</b></p> <p>計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。</p> <p><b>(3)計画の改定</b></p> <p>本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。</p> <p><b>2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等</b></p>

## (1) 地域における主な人材ニーズ

### ア 介護分野

本県は全国で最も人口減少率及び高齢化率が高い中で、介護分野における有効求人倍率は、令和6年1月において2.80倍と近年は高水準で推移しており、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が求められている。

### イ IT分野、デザイン分野

本県におけるIT関連職種の有効求人倍率は、令和6年1月において1.46倍であり、企業の求めるデジタル人材が不足している状況にある。また、デジタル化がまだ入門段階にある小規模事業所等も多く存在することから、高度なデジタル人材育成を図るとともに、事業所の望むレベルに合わせた人材育成機会の確保が求められている。

このため、従来から実施しているデジタル分野の訓練に加え、幅広い産業で求められるデジタルリテラシーや、より実践的な企業実習を組み込んだ訓練コースの設定が必要である。

さらに、公的職業訓練修了者の再就職後のレベルアップや、企業内で必要とされるスキル習得に向けて、在職者訓練を推進するとともに、人材開発支援助成金の活用提案も行い、一体的な人材育成に取り組むことが必要である。

### ウ その他人材不足分野

物流・運送業界における2024問題では、トラックドライバー等の人手不足が深刻化することが危惧されるため、トラックドライバーを目指す求職者の資格取得を支援する取り組みが必要である。

## (2) 労働市場の動向と課題

令和5年度の秋田県の雇用失業情勢は、有効求人倍率が1.3倍台で推移するとともに、令和6年1月の正社員の有効求人倍率については、全国平均1.00倍を上回り1.21倍となっている。

国際情勢や円安などによる原材料の高騰や、エネルギー価格の上昇による企業経営の圧迫のほか、物価上昇の影響から、高齢者の新規求職申込みやWワークを希望する求職者が増加する動きがみられる。

さらに新型コロナウイルス感染拡大の波が繰り返されたコロナ禍の影響は依然として残っており、社会経済活動の正常化に向けた雇用の維持や労働移動、人手不足等の支援が課題となっている。

## (3) 令和5年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和5年度における新規求職者は、令和5年11月末現在で29,034人であり、このうち特定求職者に該当する可能性のある者は13,552人となっている。

令和5年度職業訓練の受講者数は次のとおり（令和5年12月末現在）。

## (1) 地域における人材ニーズ

本県は全国で最も人口減少率及び高齢化率が高い県であり、介護分野における有効求人倍率は、令和4年12月において2.79と近年は高水準で推移しており、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が求められている。

☆前年度計画には、介護分野の人材ニーズのみ記載であったが、IT分野やデザイン分野等も追記

### ☆<協議会意見を反映>

#### ○秋田大学産学連携推進機構 機構長 景山委員

専門が情報工学なので、IT分野に関しては言うところ、やはり訓練期間が5か月、6か月では物足りないと感じる。職業訓練のステージを変えて、初級コース、中級コース、などの構造を変えて育てるところとか、さらに会社さんと連携して、半年訓練受講したら3か月くらいは会社さんで実習して相性を見るとか、工夫が必要と思う。

#### ○秋田県商工会議所連合会 常任幹事 水澤委員

在職者訓練になるのかもしれないが、先程の景山委員のご意見のようにレベルに応じた内容が良い。求める人物像、どんな人材が欲しいか、企業側では明確にする必要があるが、この段階でそういったIT人材を育成できるコースがありますよって言ってくると助かると思う。そう意味では、在職者や求職する人のITの訓練の部分って、若干違ってもいいかもしれないが、企業側が求めるレベルに応じたものを、きめ細かく丁寧に提供するようなことを考えていただければ良いと思う。

☆2024問題提起、県の委託訓練計画に合わせて追記

☆現状課題を追記

## (2) 労働市場の動向と課題

令和4年度の秋田県の雇用失業情勢は、有効求人倍率は1.5倍台となり、また、正社員の有効求人倍率については、令和4年12月に1.34倍と過去最高を更新するなど全国平均を上回る状況が続いているが、新型コロナウイルス感染拡大の波が繰り返された影響は依然として残っており、社会経済活動の正常化に向けた雇用の維持や労働移動、人手不足分野への支援が課題となっている。

## (3) 令和4年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度における新規求職者は、令和4年11月末現在で29,009人であり、このうち特定求職者に該当する可能性のある者は13,723人となっている。

令和4年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。（令和5年1月末現在）

**ア 公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練の受講者数**

注1：令和5年4月から令和5年12月末までに受講を開始した人数（速報値）

年度	公共職業訓練（離職者訓練）701人			求職者支援訓練143人		合計
	秋田県 （委託）	秋田県 （施設内）	機構 （施設内）	基礎コース	実践コース	
5	465人	36人	200人	14人	129人	844人

**イ 公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練の就職率**

注2：令和5年4月から令和5年10月末までに修了したコースのうち、修了後3か月以内に雇用保険の被保険者となる労働条件で就職した者の割合（速報値）。  
訓練修了後6か月時点までを追跡確認して計上（令和5年12月現在）

年度	公共職業訓練（離職者訓練）			求職者支援訓練		合計
	秋田県 （委託）	秋田県 （施設内）	機構 （施設内）	基礎コース	実践コース	
5	50.4%	50.0%	62.8%	52.6%	64.4%	57.1%

**ウ 公共職業訓練（在職者訓練）（令和5年12月現在）**

年度	秋田県	秋田職業能力 開発短期大学校	秋田職業能力 開発促進センタ	合計
5	574人	155人	526人	1,255人

**エ 公共職業訓練（学卒者訓練）**

年度	秋田県	秋田職業能力 開発短期大学校	合計
5	221人	117人	338人

**オ 公共職業訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練等／秋田県委託）**

年度	知識技能習得 訓練	実践能力習得 訓練	eラーニング	合計
5	13人	6人	1人	20人

令和4年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。（令和5年1月末現在）

☆追跡確認による実績計上のため、訓練施設把握実績と相違あり  
「速報値」として表記

- 公共職業訓練（施設内／離職者訓練） 283人  
秋田県 24人  
秋田職業能力開発促進センター 259人
- 公共職業訓練（委託訓練／離職者訓練、秋田県）493人  
離職者等再就職訓練 478人  
デュアルシステム訓練 15人
- 公共職業訓練（在職者訓練）1,044人  
秋田県 497人、秋田職業能力開発短期大学校 132人、  
秋田職業能力開発促進センター 415人
- 公共職業訓練（学卒者訓練） 333人  
秋田県 222人、秋田職業能力開発短期大学校 111人
- 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（委託訓練／秋田県） 14人  
知識技能習得訓練 6人  
実践能力習得訓練 7人  
eラーニング 1人
- 求職者支援訓練 176人  
基礎コース 20人、実践コース 156人

令和4年度の職業訓練の就職率は次のとおり。（令和4年度新規開講コースのうち、令和4年10月までの訓練修了者中、修了後3か月以内に雇用保険の被保険者となる労働条件で就職した者の割合。）

- 公共職業訓練（離職者訓練）  
施設内訓練 69.2%（秋田県）、88.5%（機構）  
委託訓練 71.5%
- 求職者支援訓練  
基礎コース 50.0% 実践コース 55.0%

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

#### (1) 公共職業訓練（離職者訓練）

離職者を対象とする職業訓練については、人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置くとともに、DXの加速化など多様化する働き方等の時代ニーズに応じたリカレント教育の推進並びにキャリアアップやキャリアチェンジに対応した訓練の拡充を図る。

介護、保育等の人手不足分野については、介護福祉士、保育士等の国家資格取得を目指せる2年間の長期高度人材育成コースを引き続き設定するとともに、過去の訓練実績数や地域（中央・県北・県南）の実情に応じた定員設定・配分を行う。また、SNS等を活用した効果的な広報に努める。

また、デジタル人材の育成を見据え、様々な訓練において、幅広い産業で求められるデジタルリテラシーを組み入れたコース設定に努めるとともに、訓練内容を活かした就職実現に向けて、訓練修了前からの就職まで一貫した支援に取り組む。

さらに、母子家庭の母及び父子家庭の父や育児中の女性等が、育児を理由に訓練の受講を諦めることがないよう、託児サービス付き訓練の積極的な設定に努める。

#### (2) 求職者支援訓練

人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置くとともに、DXの加速化など多様化する働き方等の時代ニーズに応じ、デジタル人材の育成・確保を推進できるよう、実施機関の積極的な開拓を進め、IT分野をはじめとするデジタル人材育成のための職業訓練の実施に努める。

職業訓練の効果的な実施と応募倍率の向上のため、秋田県が実施する委託訓練と特に連携を図るとともに、同じ訓練内容コースの募集・訓練日程が重複しないよう調整するなど、効果的に職業訓練の設定に努める。

#### (3) 在職者訓練

在職者を対象とする職業訓練については、地域の産業ニーズに応じた技能労働者の育成に重点を置き実施するとともに、産業界・教育訓練機関等も含めた地域の関係者による協議の場を設け、連携・協力関係を強化し、計画的かつ効果的な職業訓練の実施に努める。

また、DXに対応するため生産性向上等につながる生成AIなどのデジタル技術の習得に向けた職業訓練を実施する。

なお、企業の人材育成ニーズへの対応が可能となるよう、個々のニーズに応じた「オーダーメイド型」の在職者訓練等の積極的な実施を図るとともに、人材開発支援助成金等の支援策の活用提案に取り組む。

これにより、離職者訓練に加え、就職後まで一貫した人材育成を推進する。

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

離職者を対象とする職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置くとともに、DXの加速化など、多様化する働き方等の時代ニーズに応じたリカレント教育の推進並びにキャリアアップやキャリアチェンジに対応した訓練の拡充を図る。

また、在職者を対象とする職業訓練については、地域の産業ニーズに応じた技能労働者の育成に重点を置き実施する。

また、引き続き、産業界・教育訓練機関等も含めた地域の関係者による協議の場を設け、連携・協力関係を強化し、計画的かつ効果的な職業訓練の実施に努める。

☆前年度計画に長期訓練コースの記載がないため追記

☆訓練計画数と実績数の乖離を解消する対策として追記

☆前年度計画に託児サービス付き訓練の記載がないため追記

☆全国職業訓練計画に合わせて、デジタル人材育成を追記

☆訓練募集期間等の重複により受講者確保が困難となる課題に対応するため追記。

☆＜協議会意見を反映＞

○公立大学法人秋田県立大学 准教授 渡部会長

労働者や行政側は、どうしても訓練後はすぐに正社員採用を願うが、景山委員のご意見のように、トライアル雇用みたいに3か月お試してお互いやってみることも良い。労働者はそこでも学ぶし、企業側はちゃんとできる人かどうか確認することができる。そのような入り方もあると共感する。正社員採用にこだわらないというか、実習込みたいことも考えても良いと思う。

**(5) 公共職業訓練（障害者訓練）**

求職障害者が増加している状況下、多様化する求職障害者の就職の実現を図るため、労働局及びハローワークにおいて、障害者雇用指導等の場面を活用した実践能力習得訓練コース等の周知・提案への協力依頼を行うとともに、知識・技能習得訓練コースについては、比較的就職率の高い職場実習の組入れなどの設定が可能となるよう検討し、個々の受講者の就職希望先や就職効果的かつ効率的な障害者委託訓練の実施に努める。

☆全国職業訓練実施計画(案)を参考に追記

☆目標就職率として強調

**4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等**

**(1) 離職者に対する公的職業訓練**

**ア 公共職業訓練（離職者訓練）**

**① 施設内訓練…『目標就職率』82.5%**

令和6年度においては、11科目、432人の定員で実施する。

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	科目名
県立 鷹巣技術専門校	40人	建設機械運転科
	10人	木造建築科
県立 大曲技術専門校	10人	第二種電気工事士等資格取得応援科
	10人	NCオペレータ養成科
計	70人	

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	コース名	定員	科目名
秋田職業能力開発促進センター	標準コース	304人	CAD・NC技術科、溶接クワト科（ビジネススキル講習付き）、溶接クワト科、電気設備技術科、ビル管理技術科、住宅リフォームデザイン科、住宅リフォームデザイン科（ビジネススキル講習付き）、建築CAD施工科（ビジネススキル講習付き）、建築CAD施工科
	短期デュアルコース	26人	電気設備エンジニア科（企業実習付き）
	橋渡し訓練	32人	溶接クワト科、住宅リフォームデザイン科、建築CAD施工科、電気設備エンジニア科（コミュニケーション能力や職業意識向上等）
計		362人	

**4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等**

**(1) 離職者に対する公的職業訓練**

**ア 離職者に対する公共職業訓練**

**① 施設内訓練**

令和5年度においては、15科目、432人の定員で実施する。

これらの訓練受講者の就職率は82.5%を目指す。

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	科目名
県立 鷹巣技術専門校	40人	建設機械運転科
	10人	木造建築科
県立 大曲技術専門校	10人	第二種電気工事士等資格取得応援科
	10人	NCオペレータ養成科
計	70人	

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	コース名	定員	科目名
秋田職業能力開発促進センター	標準コース	301人	CAD・NC技術科、金属加工技術科（ビジネススキル講習付き）、金属加工技術科、電気設備技術科、ビル管理技術科、住宅リフォームデザイン科、住宅リフォームデザイン科（ビジネススキル講習付き）、建築CAD施工科（ビジネススキル講習付き）、建築CAD施工科
	短期デュアルコース	30人	電気設備エンジニア科（企業実習付き）
	ビジネススキル講習	31人	橋渡し訓練（コミュニケーション能力や職業意識向上等）
計		362人	

② 委託訓練…『目標就職率』75%

令和6年度においては、70科目、933人の定員で実施する。

これらの訓練受講者の就職率は75%を目指す。

訓練種別	コース数	定員数	科目名
離職者等再就職訓練	67	888人	医療事務科（3か月） 介護職員初任者研修科（2, 3か月） パソコン初級科（3か月） パソコン・ビジネス実務科（3か月） パソコン・CAD基礎科（4か月） パソコン・事務習得科（3か月） 会計事務科（4か月） Webデザイン科（6か月） PCスキルアップ・Web管理科（3か月） パソコン経理事務科（3か月） ビジネス事務科（3か月） 大型自動車一種運転業務従事者養成科（2か月） 介護実務者研修科（6か月） 介護福祉士養成科（2年）※長期 保育士養成科（2年）※長期 栄養士養成科（2年）※長期 ITエンジニア養成科（2年）※長期 経理スペシャリスト養成科（2年）※長期 美容師養成科（2年）※長期 医療秘書科（2年）※長期
デュアルシステム訓練	3	45人	医療事務実務科（4か月）
計	70	933人	

② 委託訓練

令和5年度においては、72科目、987人の定員で実施する。

これらの訓練受講者の就職率は75%を目指す。

訓練種別	コース数	定員数	科目名
離職者等再就職訓練	69	942人	医療事務科（3か月） 介護職員初任者研修科（2, 3か月） パソコン初級科（3か月） パソコン・ビジネス実務科（3か月） パソコン・CAD基礎科（4か月） パソコン・事務習得科（3か月） 会計事務科（4か月） Webデザイン科（6か月） 販売ビジネス科（3か月） 介護実務者研修科（6か月） 介護福祉士養成科（2年）※長期 保育士養成科（2年）※長期 栄養士養成科（2年）※長期 ITエンジニア養成科（2年）※長期 経理スペシャリスト養成科（2年）※長期 美容師養成科（2年）※長期
デュアルシステム訓練	3	45人	医療事務実務科（4か月）
計	72	987人	

☆＜協議会意見を反映＞

○秋田大学産学連携推進機構 機構長 景山委員

専門が情報工学なので、IT分野に関しては言うと、やはり訓練期間が5か月、6か月では物足りないと感じる。職業訓練のステージを変えて、初級コース、中級コース、などの構造を変えて育てるところとか、さらに会社さんと連携して、半年訓練受講したら3か月くらいは会社さんで実習して相性を見るとか、工夫が必要と思う。



イ 求職者支援訓練…『目標就職率』（基礎コース：58%、実践コース：63%）

- ① 令和6年度においては、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模533人を上限とする。
- ② 訓練内容としては、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。また、育児中の女性等で再就職を目指す者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努める。
- ③ 訓練認定規模と分野は、以下のとおりとする。  
これらにより、雇用保険が適用される就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目指す。

	年度計	第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)
基礎コース	58人	15人	15人	15人	13人
実践コース	475人	165人	143人	107人	60人
介護分野	160人	45人	45人	45人	15人
医療事務分野	0人	0人	0人	0人	0人
デジタル分野	72人	30人	30人	12人	0人
IT分野	42人	15人	15人	12人	0人
デザイン(WEB系)	30人	15人	15人	0人	0人
その他分野	253人	90人	68人	50人	45人
営業・販売・事務	183人	75人	48人	30人	30人
建設関連	20人	0人	10人	10人	0人
理容・美容	15人	15人	0人	0人	0人
その他(上記以外)	35人	0人	10人	10人	15人
計	533人	180人	158人	122人	73人

イ 求職者支援訓練

- 令和5年度においては、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模578人を上限とする。
- 訓練内容としては、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。また、育児中の女性等で再就職を目指す者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努める。
- 訓練認定規模と分野は、以下のとおりとする。

	年度計	第1四半期 (4～6月)	第2四半期 (7～9月)	第3四半期 (10～12月)	第4四半期 (1～3月)
基礎コース	88人	30人	15人	30人	13人
実践コース	490人	105人	140人	125人	120人
介護分野	165人	30人	45人	45人	45人
医療事務分野	0人	0人	0人	0人	0人
デジタル分野	72人	15人	27人	15人	15人
IT分野	42人	15人	12人	15人	0人
デザイン(WEB系)	30人	0人	15人	0人	15人
その他分野	253人	60人	68人	65人	60人
営業・販売・事務	183人	45人	48人	45人	45人
建設関連	20人	0人	10人	10人	0人
理容・美容	15人	15人	0人	0人	0人
その他(上記以外)	35人	0人	10人	10人	15人
計	578人	135人	155人	155人	133人

① 令和6年度全国職業訓練実施計画（求職者支援訓練分）に対応した秋田県の取扱い(地域の実情に合わせて設定可)～【 】内は全国職業訓練実施計画の数値

・<認定単位期間>～認定申請受付は四半期ごととする。また、四半期ごとの申請において、申請数が計画数に満たない場合は追加受付を行うこととする。さらに、追加受付後も計画数に満たない場合は、次の四半期の計画数に上乗せを行うこととする。

・<求職者支援訓練各訓練コースの計画割合>【基礎コース：30%程度、実践コース：70%程度】～各訓練コースの計画数は、近年の募集・充足・中止状況を鑑み、基礎コースの計画数を58人（10.9%）、実践コースの計画数を475人（89.1%）とする。

・<定員数>～求職者支援訓練各訓練コースの定員数1コースの定員数は、地域の実情を踏まえ、基礎コース・実践コースともに10～15人とする。

・<民間教育機関委託事業者新規参入枠>【各訓練コース：上限値30%】～新規参入枠は、基礎コース・実践コースともに30%以下とする。

・<求職者支援訓練各訓練コースの地域区分>～訓練実施機関所在地の秋田市への偏り、委託訓練の開催地域・時期とのバランスを考慮し、基礎コース・実践コースともに、地域指定を行わず全県単位とする。

・<求職者支援訓練（実践コース）内の定員の振替>～実践コースの各分野において、認定上限値を超える申請分野があり、一方で認定上限値を超えない申請分野が存在する場合は、認定上限値を超える申請分野に振り替えることができるものとする。

・<就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例実施分の設定>～就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例実施分として年間で●●人を計画。

・<地域ニーズ枠>～デジタル系訓練の実施機関は、秋田市に偏在していることから、秋田市以外の求職者が受講できるよう実践コース（eラーニングコースを含む）を認定規模全体の20%以内で設定できるものとし、認定枠に残りが生じた場合は、県内全体で調整する。

・ 令和5年度全国職業訓練実施計画（求職者支援訓練分）に対応した秋田県の取扱い(地域の実情に合わせて設定可)～【 】内は全国職業訓練実施計画の数値

① 認定単位期間

認定申請受付は四半期ごととする。また、四半期ごとの申請において、申請数が計画数に満たない場合は追加受付を行うこととする。さらに、追加受付後も計画数に満たない場合は、次の四半期の計画数に上乗せを行うこととする。

② 求職者支援訓練各訓練コースの計画割合【基礎コース：30%程度、実践コース：70%程度】

各訓練コースの計画数は、近年の募集・充足・中止状況を鑑み、基礎コースの計画数を58人（10.9%）、実践コースの計画数を475人（89.1%）とする。

③ 求職者支援訓練各訓練コースの定員数

1コースの定員数は、地域の実情を踏まえ、基礎コース・実践コースともに10～15人とする。

④ 民間教育機関委託事業者新規参入枠【各訓練コース：上限値30%】

新規参入枠は、基礎コース・実践コースともに30%以下とする。

⑤ 求職者支援訓練各訓練コースの地域区分

訓練実施機関所在地の秋田市への偏り、委託訓練の開催地域・時期とのバランスを考慮し、基礎コース・実践コースともに、地域指定を行わず全県単位とする。

⑥ 求職者支援訓練（実践コース）内の定員の振替

実践コースの各分野において、認定上限値を超える申請分野があり、一方で認定上限値を超えない申請分野が存在する場合は、認定上限値を超える申請分野に振り替えることができるものとする。

⑦ 就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例実施分の設定

就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例実施分として年間で172人を計画。

⑧ 地域ニーズ枠として、介護分野における訓練コースを通常認定上限に上乗せした認定規模で設定する。

・ これらにより、雇用保険が適用される就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目指す。

ウ 職業訓練の効果的な実施のための取組

新規求職者の減少傾向が続く中、意欲ある訓練受講希望者を確保し受講あつせんするためには、広く公的職業訓練について周知広報する必要があることから、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネットや、SNSなどを活用し、潜在的受講希望者の掘り起こしを図る。また、**広報情報は職業訓練施設と労働局・ハローワーク相互に情報共有し効果的な広報に努める。**

(2) 在職者に対する公共職業訓練等

在職者を対象に、キャリアアップのための訓練を実施する。

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	コース数	延定員	科目名
県立鷹巣技術専門学校	20	210人	溶接科、自動車整備科、建築科、建設機械運転科、建築製図科、一般事務科、情報ビジネス科、マイクロコンピュータ制御システム科等
県立秋田技術専門学校	35	382人	建設機械整備科、電気工学科、建設機械運転科、機械製図科、建築製図科、一般事務科、情報ビジネス科等
県立大曲技術専門学校	52	515人	機械加工科、機械製図科、溶接科、電気工学科、建築科、とび科、建設機械運転科、建築製図科、塗装科、一般事務科、情報ビジネス科、デザイン科等
計	107	1,107人	

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	コース数	延定員	科目名
秋田職業能力開発短期大学校	40	520人	生産技術科、制御技術科、電子技術科、電子情報技術科、建築科
秋田職業能力開発促進センター	57	570人	生産技術科、産業技術科、メカトロニクス技術科、制御技術科、電子技術科、電気技術科、電子情報技術科、建築科、建築設備科
計	97	1,090人	

ウ 職業訓練の効果的な実施のための取組

新規求職者の減少傾向が続く中、意欲ある訓練受講希望者を確保し受講あつせんするためには、広く公的職業訓練について周知広報する必要があることから、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネット、SNS活用し、潜在的受講希望者の掘り起こしを図る。

☆＜協議会意見を反映＞

○株式会社ニチイ学館（代）佐々木委員

今年度の募集において、労働局の周知の仕方を初めて知ったので、事前に企業側（訓練施設側）にも教えていただければ、もうちょっとPRの仕方があったかなと思う。

(2) 在職者に対する公共職業訓練等

在職者を対象に、キャリアアップのための訓練を実施する。

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	コース数	定員数	科目名
県立鷹巣技術専門学校	20	210人	OA事務科、建築科、建築製図科、溶接科、建設機械運転科等
県立秋田技術専門学校	34	377人	自動車整備科、OA事務科、経理事務科、メカトロニクス科、電気工学科、建設機械運転科等
県立大曲技術専門学校	47	475人	機械加工科、溶接科、電気工学科、建築施工科、塗装科、一般事務科、機械製図科、OA事務科等
計	101	1062人	

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	コース数	定員数	科目名
秋田職業能力開発短期大学校	58	585人	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育、安全）
秋田職業能力開発促進センター	57	570人	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全）
計	88	1155人	

### (3) 学卒者に対する公共職業訓練

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	延定員	科目名
県立鷹巣技術専門学校	25人	50人	自動車整備科、木造建築科
県立秋田技術専門学校	80人	160人	自動車整備科、OA事務科、メカトロニクス科、システム設計科
県立大曲技術専門学校	50人	100人	機械加工科、電気工事科、木造建築科、建築塗装科
計	155人	310人	10科目

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	延定員	科目名
秋田職業能力開発短期大学校	60人	120人	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科
計	60人	120人	3科目

### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

訓練種別	定員数	訓練月数
知識技能習得訓練	19人	3か月
実践能力習得訓練	11人	3か月
		2か月
e-ラーニング	1人	3か月
計	31人	

## 5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

### (1) 関係機関との連携

公的職業訓練の実施に当たっては、訓練規模、分野及び時期を求人・求職者のニーズに対応して適切に設定する必要があるほか、訓練修了者の就職を促進するためには、秋田県、秋田労働局や訓練実施機関に加え業界団体等の幅広い理解・協力が求められる。

### (3) 学卒者に対する公共職業訓練

・秋田県は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	延定員	科目名
県立鷹巣技術専門学校	25人	50人	自動車整備科、住宅建築科
県立秋田技術専門学校	80人	160人	自動車整備科、ICTビジネス科、メカトロニクス科、情報システム科
県立大曲技術専門学校	50人	100人	機械システム科、電気システム科、建築施工科、色彩デザイン科
計	155人	310人	10科目

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、以下の訓練を実施する。

校名	定員	延定員	科目名
秋田職業能力開発短期大学校	60人	120人	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科
計	60人	120人	3科目

### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

訓練種別	定員数	訓練月数
知識技能習得訓練	19人	3か月
実践能力習得訓練	9人	3か月
		2人
e-ラーニング	1人	3か月
計	31人	

## 5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

### (1) 関係機関との連携

公的職業訓練の実施に当たっては、訓練規模、分野及び時期を求人・求職者のニーズに対応して適切に設定する必要があるほか、訓練修了者の就職を促進するためには、秋田県、秋田労働局や訓練実施機関に加え業界団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和6年度においても地域職業能力開発促進協議会を開催し、関係者の連携・協力の下に、地域の人材ニーズ及び公的職業訓練の実施状況を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。また、公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練分野について、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとする。

## (2) 受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施と就職支援

- ア 公的職業訓練受講希望者には、ハローワークにおけるキャリア・コンサルティングを通じ、再就職を見据えた適切な訓練コースの選択を支援する。
- イ 訓練受講中は訓練実施機関等において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。
- ウ 訓練受講中及び訓練修了後においても、求人情報の提供、求人開拓、オンラインによる職業相談など積極的な就職支援を行い、就職率の向上を図る。
- エ ハローワークにおける求人受理にあたっては、企業の求める人材像や求める技術などを明確化して求人票へ記載し、職業訓練内容に結びつく求人については、その旨を表記するとともに、職業訓練受講中の者及び職業訓練修了者とのマッチング及び求人情報提供などに取り組み、訓練内容を活かした就職実現に向けて支援を強化する。

## (3) ハローワーク職員の専門性向上

### ア 研修・訓練施設見学の実施

制度の適切な運営を図るとともに、効果的な職業訓練の受講あっせんを推進するため、ハローワーク職員の専門性向上のための研修（職業訓練施設等の見学会を含む）を実施して、公的職業訓練メニュー全般の制度理解と、適切な職業訓練の提案・誘導に関する知識と就職支援方法を付与する。

### イ 人材育成ニーズの積極的な情報収集

人材育成ニーズを訓練内容や訓練コースの設定に反映できるよう、ハローワークにおいては、事業所訪問時や求人受理時などの機会を利用して、事業所から人材育成ニーズを積極的に収集して、地域職業能力開発促進協議会へ情報提供する。

このため、令和5年度においても地域職業能力開発促進協議会を開催し、関係者の連携・協力の下に、地域の人材ニーズ及び公的職業訓練の実施状況を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。また、公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練分野について、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとする。

## (2) 受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施と就職支援

- ・ 公的職業訓練受講希望者には、ハローワークにおけるキャリア・コンサルティングを通じ、再就職を見据えた適切な訓練コースの選択を支援する。
- ・ 訓練受講中は訓練実施機関等において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。
- ・ 訓練受講中及び訓練修了後においても、求人情報の提供、求人開拓、オンラインによる職業相談など積極的な就職支援を行い、就職率の向上を図る。

### ☆<協議会意見を反映>

○秋田県経営者協会 専務理事 小野委員

もっともっと就業率を高めるとともに、IT分野については、新潟と同じように在職者向けの訓練も充実させながら、現状の受講者が少ない或いは就職率が悪いとしてもどんどん高めていく、もっともっと強気に進めていくが必要。就職率が低いからこそかなり問題ありという認識のもとで取組んでいただければありがたいと思う。

○全国職業訓練実施計画や他県訓練計画を参考に追記

**(4) 地域におけるリスキリングの推進に関する事業**

デジタル化やカーボンニュートラルなどビジネス環境の変化により、企業等が新たな知識やスキルを持つ人材を求める中で、その価値を最大限に引き出す、「人への投資」の必要性が高まっている。

特にリスキリング機会の提供は、労働者のキャリアアップや企業の生産性・賃金水準の向上につながることを期待されることから、労働者の主体的な職業能力開発の推進と、デジタル・グリーン等成長分野など今後の本県産業を担う人材を育成するため、引き続きリスキリング支援の事業に取り組む。

なお、令和6年度に実施する地域リスキリング推進事業については、実施地方公共団体名・事業名・事業概要等を記載した一覧を令和6年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に報告する。

**(3) 地域におけるリスキリングの推進に関する事業**

デジタル化やカーボンニュートラルなどビジネス環境の変化により、企業等が新たな知識やスキルを持つ人材を求める中で、その価値を最大限に引き出す、「人への投資」の必要性が高まっている。

特にリスキリング機会の提供は、労働者のキャリアアップや企業の生産性・賃金水準の向上につながることを期待されることから、労働者の主体的な職業能力開発の推進と、デジタル・グリーン等成長分野など今後の本県産業を担う人材を育成するため、リスキリング支援の事業に取り組む。

○令和5年度地域リスキリング推進事業（秋田県実施）

事業名	事業概要	実施主体	対象者	R5事業費（千円）	
				総事業費	対象事業費
人材投資促進事業	在職者等の新たな知識やスキルの習得を図るため、無料のeラーニング講座を提供する。 ※講座数 約550講座 ※主な講座 ITスキル、プログラミング、DX、各種資格取得、語学等	秋田県	民間企業 在職者等	16,786	13,033

# 教育訓練給付制度の指定講座拡大について

## <資料目次>

- 1 教育訓練給付の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P1
- 2 教育訓練給付の指定申請等の概要・・・・・・・・・・・・・・・・P2
- 3 教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など・・・・P3
- 4 指定講座の状況(訓練機関の所在地・分野別)・・・・・・・・P4
- 5 指定講座の状況(分野別)(令和5年10月1日時点)・・・・・・・・P5
- 6 指定講座の状況(都道府県別・実施方法別)(令和5年10月1日時点)・・・・P6
- 7 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について・・・・P7
- 8 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組・・P8
- 9 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大・・P9

# 教育訓練給付の概要

R6.1.30 中央職業能力開発促進協議会資料

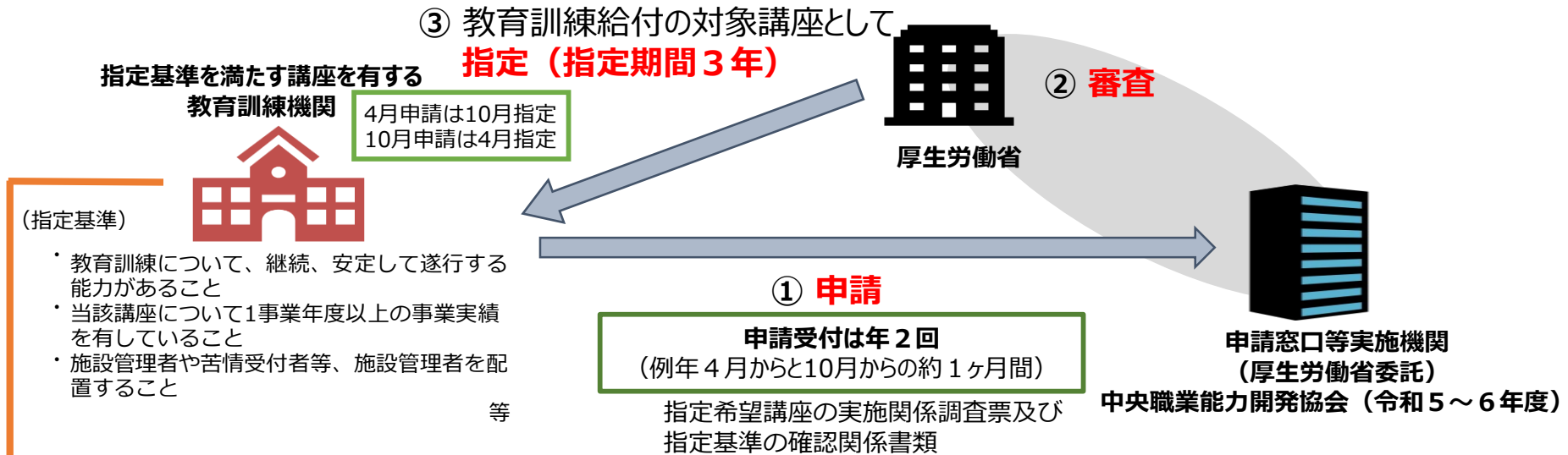
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の <b>50%</b> （上限 <b>年間40万円</b> ）を6か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の <b>20%</b> （上限 <b>年間16万円</b> ）を追加支給。	受講費用の <b>40%</b> （上限 <b>20万円</b> ）	受講費用の <b>20%</b> （上限 <b>10万円</b> ）
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<b>1年以上</b>）</li> </ul>		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程</li> <li>② 専門学校<sup>(注)</sup>の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム <b>文部科学省連携</b></li> <li>③ 専門職大学院</li> <li>④ 大学等の職業実践力育成プログラム <b>文部科学省連携</b></li> <li>⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</li> <li>⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 <b>経済産業省連携</b></li> <li>⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</li> </ul> <p><small>(注) 講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績。</small></p>	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</li> <li>② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</li> <li>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム <b>文部科学省連携</b></li> </ul>	<p><b>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</li> <li>② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕</li> </ul>

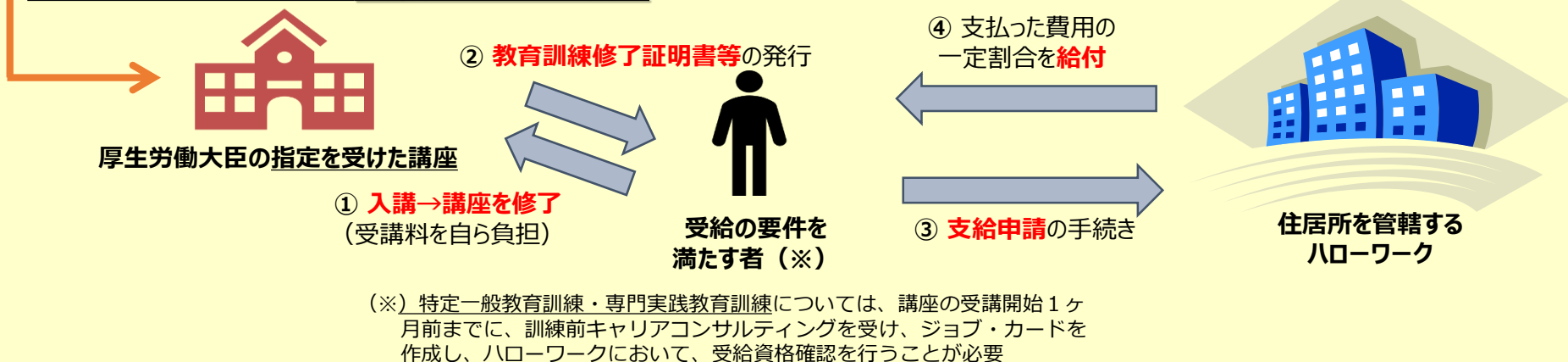


# 教育訓練給付の指定申請等の概要

## 1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



## 2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



# 教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など

## 輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許  
 中型自動車第一種・第二種免許  
 大型特殊自動車免許  
 準中型自動車第一種免許  
 普通自動車第二種免許  
 フォークリフト運転技能講習  
 けん引免許  
 車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習

移動式クレーン運転士免許  
 クレーン・デリック運転士免許

第四次産業革命スキル習得講座

ITSSレベル3以上(120時間以上)の資格取得を目指す講座  
 (シスコ技術者認定資格等)

ITSSレベル3以上(120時間未満)又は  
 ITSSレベル2以上の資格取得を目指す講座  
 (基本情報技術者試験等)

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



**専門実践教育訓練給付**  
 最大で受講費用の70%〔年間最大56万円〕を受講者に支給



**特定一般教育訓練給付**  
 受講費用の40%〔上限20万円〕を受講者に支給



**一般教育訓練給付**  
 受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

## 専門的サービス関係

キャリアコンサルタント

社会保険労務士試験  
 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験  
 行政書士、税理士  
 中小企業診断士試験  
 通関士、マンション管理士試験  
 司法書士、弁理士  
 気象予報士試験  
 土地家屋調査士

司書・司書補  
 産業カウンセラー試験

## 事務関係

Microsoft Office Specialist 2016  
 VBAエキスパート  
 簿記検定試験(日商簿記)  
 日本語教員、IELTS  
 日本語教育能力検定試験  
 実用英語技能検定(英検) TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT  
 中国語検定試験  
 HSK漢語水平考試  
 「ハングル」能力検定  
 建設業経理検定

## 医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)  
 社会福祉士  
 保育士  
 看護師、准看護師、助産師  
 精神保健福祉士、はり師  
 柔道整復師、歯科技工士  
 理学療法士、作業療法士  
 言語聴覚士、栄養士  
 管理栄養士、保健師  
 美容師、理容師  
 あん摩マッサージ指圧師  
 きゅう師、臨床工学技士  
 視能訓練士  
 臨床検査技師

主任介護支援専門員研修  
 介護支援専門員実務研修  
 介護福祉士実務者研修  
 介護職員初任者研修  
 特定行為研修  
 喀痰吸引等研修  
 福祉用具専門相談員  
 登録販売者  
 衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験  
 医療事務認定実務者(R)試験  
 調剤薬局事務検定試験  
 健康管理士一般指導員資格認定試験  
 メンタルヘルス・マネジメント検定試験

## 営業・販売関係

調理師

宅地建物取引士資格試験

インテリアコーディネーター  
 パーソナルカリスト検定  
 ソムリエ呼称資格認定試験

国内旅行業務取扱  
 管理者試験

測量士補、電気工事士  
 航空運航整備士  
 自動車整備士  
 海技士

電気主任技術者試験  
 建築士  
 技術士  
 土木施工管理技術検定  
 建築施工管理技術検定  
 管工事施工管理技術検定  
 電気通信工事担任者試験

## 製造関係

製菓衛生師

パン製造技能検定試験

## 大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程  
 (商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)

職業実践力育成プログラム  
 (保健、社会科学、工学・工業など)

キャリア形成促進プログラム  
 (医療、文化教養、商業実務関係)

専門職学位  
 (ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)

短時間の職業実践力育成プログラム  
 (人文科学・人文)

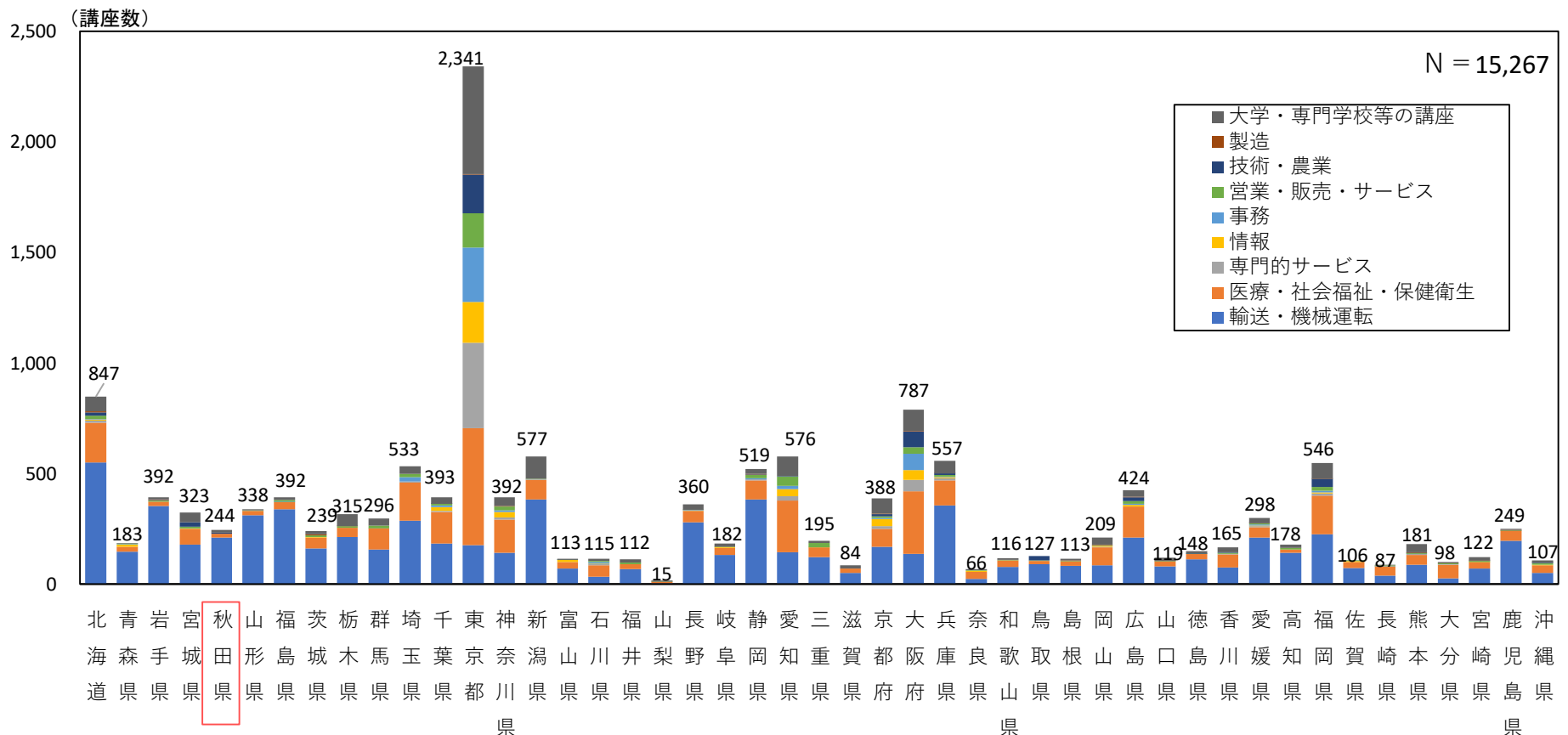
短時間のキャリア形成促進プログラム  
 (文化教養関係)

修士・博士  
 履修証明  
 科目等履修生

LL060104開着01

# 指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和5年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2,300講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、新潟県、愛知県順に多くなっている。
- 東京都の指定講座を分野別にみると、特に「専門的サービス関係」「情報関係」「技術関係」では指定講座の4～5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開催箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

## 指定講座の状況（分野別）（令和5年10月1日時点）

- 全体で約1万5千講座を指定しており、分野別にみると最も多い「輸送・機械運転関係」が全体の約5割を占める。次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっている。
- 通信講座（e-ラーニング含む）は全体では約2割だが、「医療・社会福祉・保健衛生関係」では6割、「技術関係」「専門的サービス関係」の講座では4～5割程度と高くなっている。

分野	講座数				通信講座（e-ラーニング含む）		土日（※1）		夜間（※1）	
	専門実践	特定一般	一般	計	講座数	割合	講座数	割合	講座数	割合
輸送・機械運転関係	0	239	7,428	7,667	1	0.0%	7,364	96.0%	6,882	89.8%
医療・社会福祉・保健衛生関係	1,420	271	1,944	3,635	2,283	62.8%	194	5.3%	160	4.4%
専門的サービス関係	22	3	526	551	236	42.8%	283	51.4%	272	49.4%
情報関係	132	10	262	404	113	28.0%	223	55.2%	213	52.7%
事務関係	0	0	424	424	85	20.0%	312	73.6%	307	72.4%
営業・販売関係	295	4	194	493	137	27.8%	99	20.1%	122	24.7%
技術関係	19	3	364	386	184	47.7%	137	35.5%	76	19.7%
製造関係	11	0	23	34	11	32.4%	0	0.0%	1	2.9%
大学・専門学校等の講座関係（※2）	962	43	668	1,673	99	5.9%	587	35.1%	556	33.2%
合計	2,861	573	11,833	15,267	3,149	20.6%	9,199	60.3%	8,589	56.3%

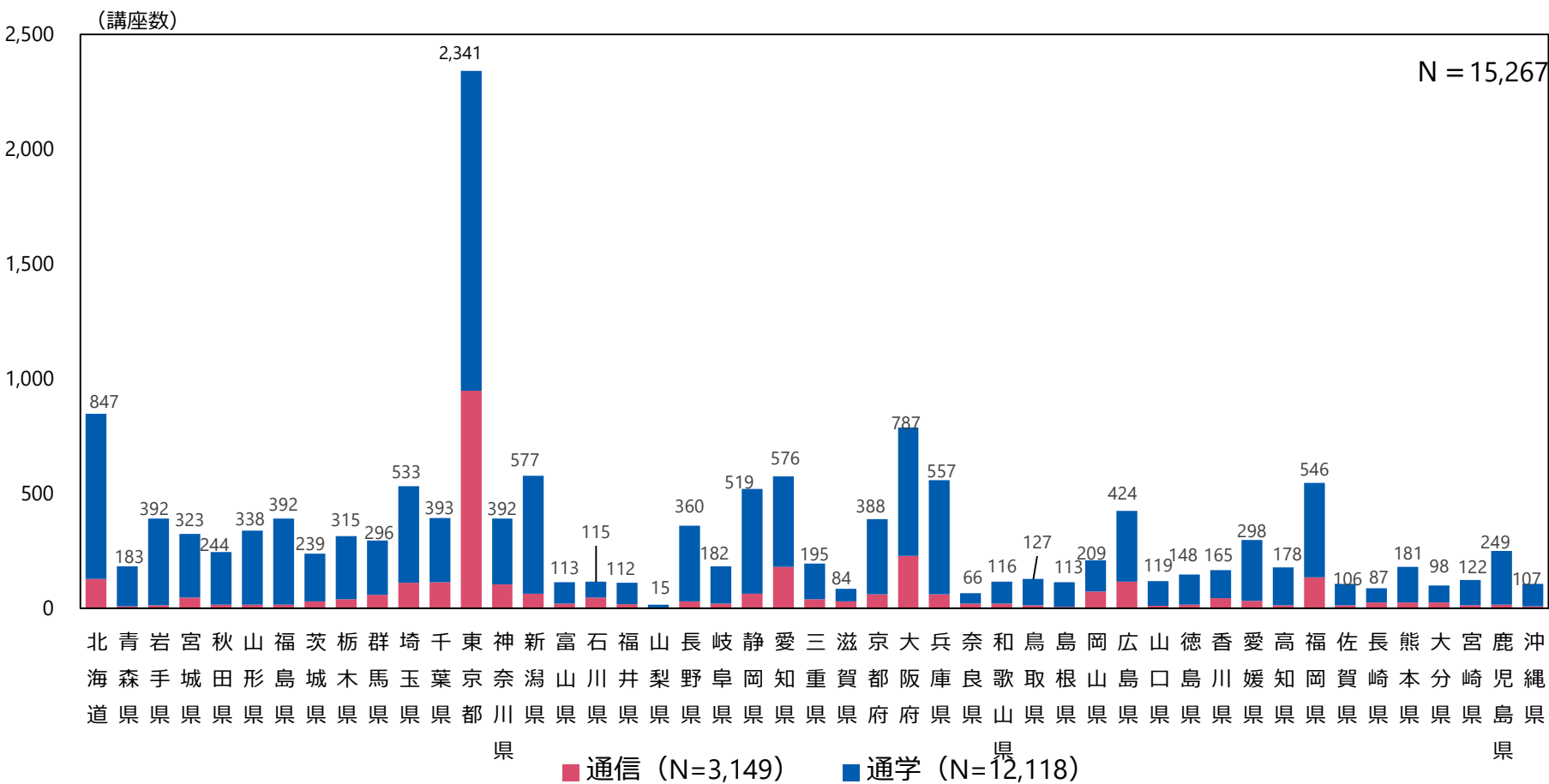
（※1）：「土日」「夜間」のカリキュラムが含まれる講座（例：土日や夜間のみ開講する場合や、土日、夜間を選択することができる場合を含む）。

（※2）：専門実践、特定一般では、文部科学大臣認定講座（職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム、キャリア形成促進プログラム）として審査、指定したものを計上。一般では、修士もしくは博士の学位等の取得を目標とした講座として審査、指定したものを計上。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

# 指定講座の状況（都道府県別・実施方法別）（令和5年10月1日時点）

- 通信講座（e-ラーニング含む）の割合は全体で2割程度だが（P6参照）、指定講座数の最も多い東京都における割合は4割程度と平均を大きく上回っている。



資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

## 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万7千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約15%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	273,308	25	滋賀県	318	702	99,725	726	58,234
2	青森県	234	702	73,896	595	61,944	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	286,104
3	岩手県	295	605	55,629	983	41,382	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	737,137
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	112,512	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	479,161
5	秋田県	178	411	31,559	588	10,950	29	奈良県	378	926	116,608	681	101,747
6	山形県	155	409	43,506	702	27,934	30	和歌山県	174	385	42,780	637	25,239
7	福島県	271	707	84,568	1,118	91,299	31	鳥取県	89	273	36,817	344	33,434
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	186,410	32	島根県	121	353	43,623	373	45,572
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	114,921	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	136,034
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	152,376	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	184,859
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	706,295	35	山口県	268	724	73,401	725	41,710
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	355,656	36	徳島県	146	339	38,071	425	29,540
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	1,573,229	37	香川県	268	916	125,619	559	145,662
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	632,835	38	愛媛県	422	996	110,033	787	107,543
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	145,172	39	高知県	121	450	66,650	420	95,393
16	富山県	152	301	32,304	537	10,429	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	621,736
17	石川県	222	554	58,305	461	50,776	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	81,544
18	福井県	166	333	26,327	516	11,916	42	長崎県	314	894	93,452	449	55,109
19	山梨県	126	354	40,548	269	46,775	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	132,614
20	長野県	380	885	97,055	1,315	73,360	44	大分県	271	830	99,166	564	74,812
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	117,292	45	宮崎県	294	923	105,227	544	63,107
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	169,667	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	168,909
23	愛知県	3,840	9,766	1,717,814	11,988	601,272	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	260,519
24	三重県	912	2,476	115,924	1,076	104,312		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	9,628,770

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

資料出所：厚生労働省「雇用保険事業年報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

# 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組

## 【背景】

- 主体的なリ・スキリングによる能力向上支援の充実に向けて、労働者が厚生労働大臣が指定する講座を受講、修了した場合にその費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められている。<sup>(※)</sup>
- 一方で、労働政策審議会では、教育訓練給付の指定講座について地域ごとの偏りが指摘されているところ。

## 【対応】

こうした状況に対応するため、

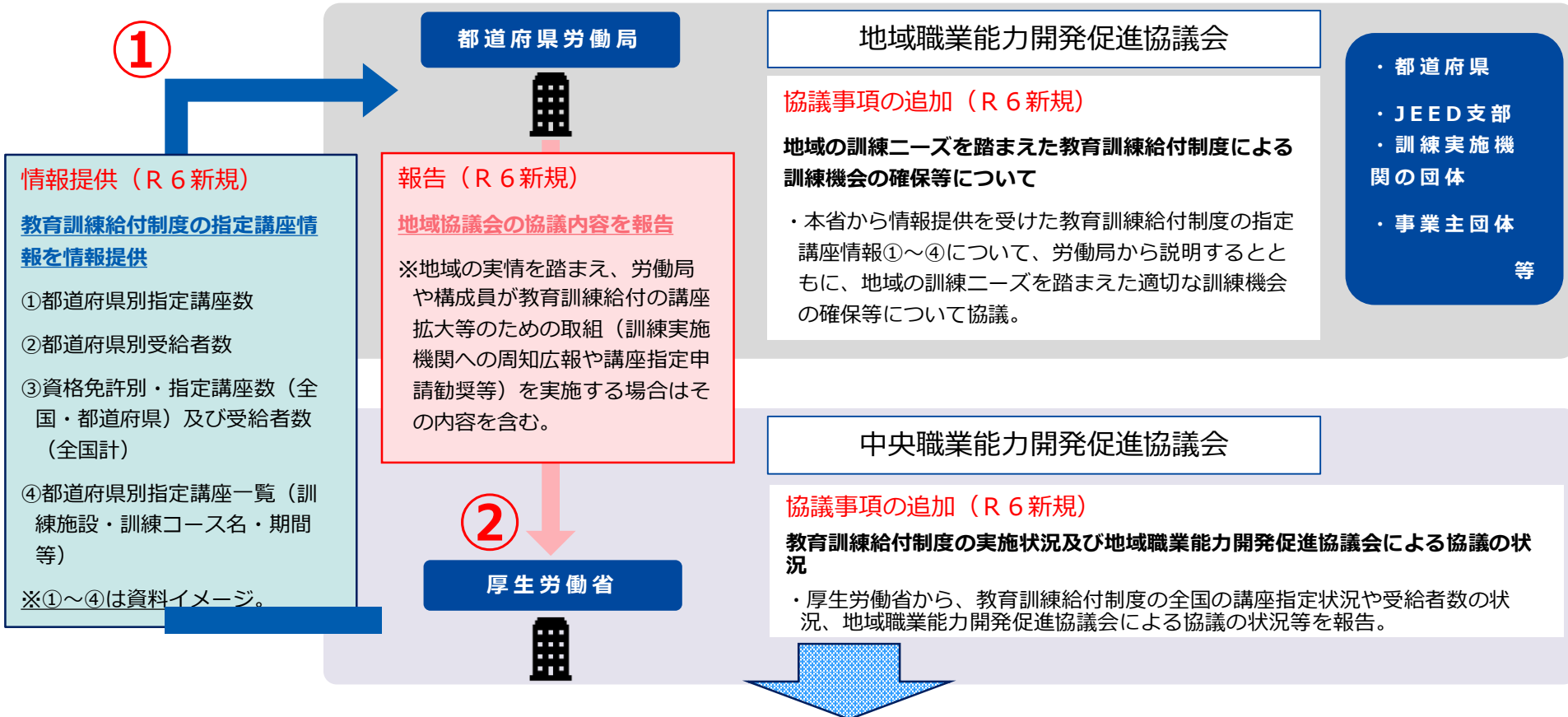
- 地域職業能力開発促進協議会を通じて地域毎の訓練ニーズ等を把握
- 把握した訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施  
等により、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大をはかる。

※ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」令和5年6月16日閣議決定（抜粋）

- 「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。
- デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座（本年4月時点））を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。

# 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大

- リ・スキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。



- 地域職業能力開発促進協議会や中央職業能力開発促進協議会の議論を踏まえ、訓練ニーズの高い分野や、地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、**厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施。**



# 公的職業訓練の実施状況 及び訓練ニーズ等について

## <資料目次>

- 1 ハポートレーニング(離職者向け)の令和4年実績……………P1~3
- 2 ハポートレーニング(離職者向け)の令和3年度実績(確報値)の全体像……P4~6
- 3 地域人材ニーズの分析について……………P7~10
- 4 ハローワークにおける職業訓練情報の周知状況について……………P11~12

# 1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績（確定値）

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

カッコ（ ）内は、前年度比（令和3年度実績・P4との比較）

05_秋田		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
+ 公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	4(±0)	38(+2)	30(▲1)
	営業・販売・事務分野	55(▲1)	677(▲67)	520(▲9)
	医療事務分野	7(±0)	90(▲30)	59(▲27)
	介護・医療・福祉分野	27(±0)	290(+9)	156(▲37)
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	4(+3)	60(+45)	50(+35)
	製造分野	22(±0)	230(±0)	130(▲10)
	建設関連分野	13(+2)	140(+20)	96(▲1)
	理容・美容関連分野	2(▲1)	0(▲4)	0(▲6)
	その他分野	10(±0)	90(±0)	90(▲19)
練（基礎コース） + 求職者支援訓練	基礎	3(+3)	45(+45)	25(+25)
合計		147(+6)	1,660(+20)	1,156(▲50)
(参考) デジタル分野		14(+7)	98(+137)	80(+100)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性が  
ある。

## 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

### 「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

### 「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

### 「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

### 「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

### 「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

### 「就職率」

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

ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

### 「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

前年度実績より上昇した数値を黄色でマーカー（IT分野や、営業・販売・事務分野が前年度を上回っている。）

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) 十 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	2	8	5	100.0%	62.5%	100.0%	2	30	25	156.7%	83.3%	43.5%
	営業・販売・事務分野	43	497	395	98.2%	79.5%	71.2%	12	180	125	86.7%	69.4%	58.3%
	医療事務分野	7	90	59	77.8%	65.6%	76.4%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	17	140	82	66.4%	58.6%	81.9%	10	150	74	61.3%	49.3%	60.0%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	2	30	30	280.0%	100.0%	60.0%	2	30	20	76.7%	66.7%	40.0%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	1	10	8	80.0%	80.0%	57.1%
	理容・美容関連分野	2	0	0	-	-	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	0	0	0	-	-	-	1	10	3	30.0%	30.0%	-
練(基礎コース) 求職者支援訓練	基礎	-	-	-	-	-	-	3	45	25	68.9%	55.6%	61.1%
	合計	73	765	571	97.1%	74.6%	74.0%	31	455	280	79.1%	61.5%	
	(参考) デジタル分野	4	38	35	242.1%	92.1%	71.4%	2	30	25	156.7%	83.3%	43.5%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

(注)求職者支援訓練の就職率は令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

【基礎コース】・・・社会人として基礎的な能力及び短時間で取得できる技能等を習得する訓練(主にパソコン操作等)

【実践コース】・・・就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を習得する訓練

前年度実績より上昇した数値を黄色でマーカーしている  
(製造分野や建設分野等で前年度を上回っている。)

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	2	20	7	35.0%	35.0%	100.0%	20	210	123	68.6%	58.6%	90.1%
建設関連分野	3	50	17	40.0%	34.0%	81.3%	9	80	71	95.0%	88.8%	86.4%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	80	87	120.0%	108.8%	85.7%
合計	5	70	24	38.6%	34.3%	87.0%	38	370	281	85.4%	75.9%	88.1%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	8	120	86	80.0%	71.7%	82.1%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

## 2 ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績（確報値）

### 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

05_秋田		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	4	36	31
	営業・販売・事務分野	56	744	529
	医療事務分野	7	120	86
	介護・医療・福祉分野	27	281	193
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	1	15	15
	製造分野	22	230	140
	建設関連分野	11	120	97
	理容・美容関連分野	3	4	6
	その他分野	10	90	109
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	0	0	0
合計		141	1,640	1,206
(参考) デジタル分野		5	51	46

### 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

#### 「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

#### 「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

#### 「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

#### 「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

#### 「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

#### 「就職率」

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

#### 「デジタル分野」

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

## 2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	2	6	7	116.7%	116.7%	83.3%	2	30	24	143.3%	80.0%	44.4%
	営業・販売・事務分野	45	572	420	97.4%	73.4%	72.9%	11	172	109	75.6%	63.4%	50.7%
	医療事務分野	7	120	86	83.3%	71.7%	80.3%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	20	176	124	83.0%	70.5%	83.6%	7	105	69	80.0%	65.7%	81.0%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	0	0	0	-	-	-	1	15	15	220.0%	100.0%	71.4%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	3	4	6	150.0%	150.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	0	0	0	-	-	-	1	10	5	50.0%	50.0%	-
	基礎	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	52.6%
合計		77	878	643	92.9%	73.2%	76.3%	22	332	222	88.9%	66.9%	
(参考) デジタル分野		2	6	7	116.7%	116.7%	83.3%	3	45	39	168.9%	86.7%	53.7%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	2	20	4	25.0%	20.0%	75.0%	20	210	136	72.9%	64.8%	84.7%
建設関連分野	2	40	20	60.0%	50.0%	85.0%	9	80	77	102.5%	96.3%	84.6%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	80	104	143.8%	130.0%	86.8%
合計	4	60	24	48.3%	40.0%	83.3%	38	370	317	94.6%	85.7%	85.1%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-

## 2 地域人材ニーズの分析について

### 1. 求人未充足数及び未充足率が上位の職種並びにミスマッチの要因について

職種名	回答数	ミスマッチの要因	回答安定所
介護	11	希望者が少ない 就業時間・交代勤務・休日・賃金等の条件相違	全所
建設・土木	11	希望者が少ない 有資格者・経験者の高齢化 若年希望者の減少(キャリアパスが見えにくい)、賃金等条件相違	全所
看護	4	有資格者の不足、高齢化 就業時間・交代勤務・休日等の条件相違	大館、鷹巣、角館、鹿角
接客・給仕	3	就業時間(早朝、シフト制)、休日等の条件相違	男鹿、角館、鹿角
警備	3	希望者が高齢 業務がきつい 仕事内容の理解不足 交通誘導、雑踏警備は非正規のイメージが強い 就業時間(夜勤)相違	能代、大館、大曲
調理	2	就業時間(早朝、シフト制)、休日等の条件相違	大館、鹿角
IT・Webデザイン系	2	希望者は一定数いるものの、能力・経験不足により採用までに至らない	秋田、横手
製造・加工	2	多職種に比べ希望者が少ない 旋盤等の技術経験を求められる	男鹿、本荘
営業	1	若年者減少による	横手
医療事務	1	経験不問求人でも年齢等により資格が求められる場合がある	本荘所以外

出所: 県内ハローワークより、四半期毎に報告された内容をとりまとめ(令和5年度第2、第3四半期内容)



## 2 地域人材ニーズの分析について

### 2. 職務能力がミスマッチの要因として大きい職種と、そのミスマッチ解消の方策について

職種名		ミスマッチの解消方策
介護		職業理解のための応募前職場見学、職業訓練の実施 資格取得に向けた支援 採用後の資格取得支援 夜勤専門・土日専門・短時間求人 の充実
建設・土木		職業理解のための応募前職場見学、業務体験 入社前後における資格取得の支援(費用負担など) 選考方法に書類選考ではなく、実技・運転試験等実施し経験豊富な高齢者の採用可能性を高める
看護		資格取得支援
IT・Webデザイン系		求職者は未経験者が多いため、職場実習の導入、職業訓練の実施。実務経験必須の求人が多い
自動車整備士		資格取得促進、取得にかかる支援(大館所)
全職種共通		入社後の研修制度の整備。高齢層を中心に「PC操作困難による退職」が一定数見受けられるため基本的なPC操作訓練は有効

出所：県内ハローワークより、四半期毎に報告された内容をとりまとめ(令和5年度第2、第3四半期内容)

## 2 地域人材ニーズの分析について

### 3. 1及び2の結果、職業訓練を実施することにより就職が期待される職種とコースについて

職種名		コース内容等
介護		資格取得、職場実習が組み込まれた訓練 管内に介護事業所は多数あるが訓練応募者の充足が困難(鷹巣・角館) 能代市内で実施してほしい(能代)
建設・土木		建設機械運転免許(フォークリフト、玉掛技能者、クレーン等)が取得できるコース 職場実習が組み込まれた訓練 管内で実施してほしい(湯沢)
接客・給仕		登録販売者の資格取得ができるコース(男鹿)
IT・Webデザイン系		事業所は即戦力となる経験者を求めていることから、職場実習付きの訓練 フォトショップ、イラストレーター等(横手所)
全職種共通		職種問わずPC基本操作にかかる訓練

### 4. 求人受理時に確認された、事業主が求職者に求めるスキル・知識など

職種名		スキル・知識の内容等
建設・土木		有資格者。業務経験者。即戦力を求める傾向がある
介護		未経験者でも、勤務時間・休日等柔軟に対応できる PC操作可能な方
IT・Webデザイン系		フォトショップ、イラストレーター操作(横手所)
ガソリンスタンド		危険物取扱者(湯沢所)
全職種共通		基本的なPC操作とコミュニケーションスキル

出所: 県内ハローワークより、四半期毎に報告された内容をとりまとめ(令和5年度第2、第3四半期内容)

## 2 地域人材ニーズの分析について

### <求職者支援訓練に関するニーズ等報告(まとめ)>

～求職者の就職促進に資すると考えられる訓練コース～

○登録販売士の資格取得を目指すコース(秋田・男鹿・大館)

○ネイリスト等の美容関係のコース(男鹿、・横手)

○Webデザインのコース。移住や家族の介護等によるAターン者が、通勤手段の制限や地域との賃金格差等の理由で在宅勤務(リモートワーク)を希望するケースが増加している。在宅スキルの1つとしてWebデザイン関係の職業訓練の需要が高まっている。(鷹巣)

○大型自動車免許、フォークリフト等の資格取得コース。2024年問題の時間外労働の規制により、物流・運送業界の人手不足が予想される。(鹿角)

## 4 ハローワークにおける職業訓練情報の周知状況について

・ハローワークでは訓練募集チラシの所内掲示・配架やデジタルサイネージでのコース紹介、介護や建設などの人手不足分野PRコーナー「ミタス」を活用し訓練情報を周知しています。



ハローワーク湯沢：パンフレット配架



ハローワーク能代：階段踊り場



ハローワーク鹿角：パンフレット配架

来所者の動線上や入口  
近く等に配架しています。



### 3 ハローワークでの公的周知状況について

・ハローワークでは訓練募集チラシの所内掲示・配架やデジタルサイネージでのコース紹介、介護や建設などの人手不足分野PRコーナー「ミタス」を活用し訓練情報を周知しています。



ハローワーク横手:ポリテクセンターコーナー



ハローワーク秋田:ポリテクセンターコーナー



ハローワーク角館:ポリテクセンターコーナー

ポリテクセンター秋田  
の施設内訓練をPR  
しています。



# ワーキンググループにおいて 効果検証する訓練分野について

## <資料目次>

- 1 令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】……………P1
- 2 ヒアリング実施結果概要①（訓練実施機関）……………P2
- 3 ヒアリング実施結果概要①（訓練修了者）……………P3
- 4 ヒアリング実施結果概要①（訓練修了者を採用した企業）……………P4
- 5 ヒアリング実施結果概要②（訓練修了者）……………P5
- 6 ヒアリング実施結果概要②（訓練修了者を採用した企業）……………P6
- 7 ワーキンググループにおいて効果検証を行う訓練分野について(案) ……P7～8

## 令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

### 目的

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

### 令和5年度の対象分野

- デジタル分野(24県) :宮城、福島、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、新潟、富山、石川、福井、山梨、愛知、大阪、兵庫、和歌山、岡山、徳島、愛媛、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄
- IT分野(7県) :秋田、神奈川、滋賀、京都、広島、山口、福岡
- 営業・販売・事務分野(12県) :青森、岩手、山形、栃木、静岡、愛知、三重、島根、香川、高知、佐賀、鹿児島

※上記のほか、介護、製造、CADコース、理容・美容関連分野が選定された(複数分野選定した県もあり)。

### (参考)検討スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 協議会開催 地域協議会から検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月～11月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ(WG)		③ ヒアリング 選定分野のうち 3コース×3者(修了者、採用企業、実施機関) 結果整理 改善促進策(案)検討	

# ヒアリング実施結果概要① (訓練実施機関)

## デジタル・IT分野

### 【質問】

訓練実施にあたって工夫している点

- 就職後は相手への気遣いや正確な意思表示などコミュニケーション能力も必要であり、カリキュラムの工夫をしている【富山県】
- プログラム言語は変わっていくものであり、プログラム言語の前提となる思考力の養成や学び続ける姿勢も大事である【富山県】
- ハローワークが説明しやすいような資料を作成している【滋賀県】

訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

- 経験豊富なキャリアコンサルタントが早い段階から就職意識の向上を支援している【大阪府】
- キャリアコンサルタントのデジタル分野の知識が不足している【和歌山県】

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

- 訓練の周知、訓練内容の説明の機会を可能な限り設定して欲しい【茨城県】
- ハローワークの受講あっせんを強化し、ハローワークと訓練実施機関との勉強会のような場を設けて欲しい【兵庫県】
- 訓練制度と訓練修了者について企業にもっと知ってもらうことが必要である【石川県】

### 【改善案等】

演習でコミュニケーション能力を高めていく【富山県】

リスキング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけていく【富山県】  
ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【滋賀県】

キャリアコンサルタントのデジタル知識の習得【和歌山県】

ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【茨城県】、訓練施設見学会【兵庫県】  
訓練制度周知用リーフレットの作成、事業主へ配布【石川県】



# ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者)

## デジタル・IT分野

### 【質問】

### 【ヒアリングの内容等】

### 【改善案等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- グループワークはコミュニケーションやプレゼンテーションの練習にもなり役に立った【千葉県】

グループワークなどコミュニケーション向上等に資する内容の導入を提案【千葉県】

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- 年齢、経験等幅広い人が受講していたので、年齢別・レベル別のコース設定があっても良かったのではないかと【広島県】

レベル別のコース設定を工夫【広島県】

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

- もっと期間を長くして深く学びたかった【大分県】

訓練コースのレベルの差別化【大分県】

# ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者を採用した企業)

## デジタル・IT分野

### 【質問】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

- プログラミング知識、情報セキュリティ知識などの実践的な技能が活かしている。【長崎県】

### 【改善案等】

企業に対して、スキルを活かせる職種の提案を行い求人を確保していく。【長崎県】

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

- プログラム言語は会社を変われば変わってくるし、時代とともに変化するので自ら学ぶ姿勢が重要となってくる【富山県】
- 派遣先では様々な企業の人たちとチームを組んで仕事をするためコミュニケーション能力を向上させる必要がある【宮城県】
- DX人材として活躍するには実践力を養う必要がある【徳島県】

リスキング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】

企業実習や開発演習などで実践的な能力を養う【宮城県】【徳島県】

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

- パソコンの基礎全般のスキルを習得しており、汎用的に対応できるので、ホームページ管理、データ管理など様々な分野でスキルが活かせる【長崎県】

パソコンの基礎全般の知識等汎用的に対応できるスキル習得を組み込む【長崎県】

## ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者)

### 営業・販売・事務分野

#### 【質問】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- パソコンの基本操作（表計算ソフトを含む）は就職後でも活用場面が多く役に立つスキルである【青森県】
- エクセル操作はとても役に立った【香川県】

#### 【ヒアリングの内容等】

#### 【改善案等】

基礎的なデジタルリテラシー習得のための要素を訓練カリキュラムに盛り込み【青森県】  
【香川県】

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

- パソコンの基本操作、ビジネスメール作成、オンライン会議ツールの使い方など実務的なスキルも習得したかった。【栃木県】
- 取引先とのやりとりのためビジネス文書・メールの書き方等を学ぶことができれば良かった。【三重県】

基本的なパソコンスキルの習得を推進【栃木県】  
具体的な業務を想定した実践的な内容を盛り込み【三重県】

## ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者を採用した企業)

### 営業・販売・事務分野

#### 【質問】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

- 給与制度や労働保険等の知識は、給与ソフトを使う上で前提知識として持っていることが望ましい【青森県】
- 簿記、インボイス制度等の知識は会計ソフトを扱う上でもあった方が望ましい【愛知県】

#### 【ヒアリングの内容等】

#### 【改善案等】

実務にプラスとなる簿記、給与制度、労働保険等を学ぶ内容をカリキュラムに盛り込む【青森県】【愛知県】

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

- コミュニケーション力や仕事に取り組む姿勢、積極性などの社会人基礎力も重要【島根県】

社会人基礎力を自然と伸ばしていけるような訓練とするための職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアルを作成【島根県】

## 1 現状と課題

### (1) 高齢化と介護分野の人手不足

秋田県は高齢化率と人口減少率が全国一位であり、将来、高齢者1人を0.9人の現役世代が支える人口構造となることが見込まれ、介護人材の確保が重要な課題となっている。

一方、秋田県における令和6年1月末現在の介護関連職種の常用有効求人倍率は2.84倍（全職種1.27倍）と人手不足が深刻な状況となっている。

このような中、人手不足を補うため未資格者を採用してから資格取得させる事業所も増えており、採用を急ぐことで求人・求職者双方にとって職業訓練を効果的に活用しづらい状況となっている。

### (2) 介護分野の職業訓練の受講者減少

有効求人倍率の高率での推移により、職業訓練を経ずに早期就職が可能であることによる受講申込数の減少に加え、申込数減少によるコースの開講中止も増加している（令和5年度は12コースが開講中止（2月末現在。））。

これらにより、介護分野の職業訓練受講者数は前年度から大幅に減少し、令和6年2月末現在で89人となっている（前年同期136人から47人の減少。）。

中止コースの受講申込者のうちには、やむをえず他職種へ就職希望を変更する者もあり、受講希望者の減少が希望者の介護分野への就職機会を逃すという悪循環にもつながっている。安定的な訓練実施にも受講者確保は欠かせないものとなっている。

また、ハローワークにおいては、受講案内に対して、介護分野の就職に対する消極的な印象のほか、訓練内容に対して年齢的に困難度が高いと感じる高齢者の声も寄せられている。

介護分野での就業に係る求職者の正確な理解の促進に加え、秋田県内のハローワークの求職者に占める55歳以上の高年齢者の占める割合は37.0%に上っている中、高年齢層を含めた幅広い年齢層の受講者の確保が必要である。

## 2 検証する訓練分野と検証内容

### (1) 検証分野

介護分野

### (2) 検証内容

求職者の介護分野での就業に係る印象を踏まえた受講促進の方法について検証するとともに、求人者・求職者それぞれのニーズを確認し、訓練内容に係る課題について検証する。

## 3 検証方法

- ・求職者へのアンケート調査（例：介護への興味、受講したい訓練内容）
  - ・介護事業所へのアンケート調査（例：希望する訓練内容）
  - ・訓練施設へのアンケート調査（例：訓練実施に係る課題、受講者確保の工夫）
- ※アンケートに合わせてヒアリングも実施する。