

議題（3）

令和7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を踏まえた策定(介護分野)……………P2
- 3 <参考>令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)～その1…P3
- 4 <参考>令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)～その2…P4
- 5 秋田県地域職業訓練実施計画対照表及び修正ポイント……………P5～19

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（案）

1 公的職業訓練効果検証結果を踏まえた策定（介護分野）

次ページ「今後の取組」に掲載

2 職業訓練実施状況における課題を踏まえた策定

○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

→ 上記1の取組と同じ

○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

→ 受講前施設見学や、job tag(職業情報提供サイト)活用によるIT分野理解促進

→ 「IT分野訓練修了者歓迎求人」の確保や、eラーニング受講者の就職支援強化

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

→ 昨年度同様に、受講実績や地域事情に合わせた訓練計画数を検討する

→ 昨年度同様に、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

→ 他局好事例を踏まえ、職業訓練情報の周知広報を充実させる

4 上記1～3に関して、本協議会による意見や提案を踏まえて策定

1 公的職業訓練効果検証結果を踏まえた策定（介護分野）

番号	検証項目	主な意見（期待する取組や希望等）			今後の取組（一部取組調整中）
		訓練実施機関	訓練修了者	採用企業	
1	<p>【訓練内容等】</p> <p>訓練内容や訓練制度に課題はないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 短時間希望の高齢者が増加すると就職率が低下 職場見学等による理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> 実技や実習の充実 幅広い職務内容について学びたい 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション能力 PC入力スキルが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者等の受講に係る委託費加算等（本省へ要望） 職場実習を含むデュアル型の訓練の実施 福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練の実施 PC操作に係る内容の充実
2	<p>【就職支援】</p> <p>効果的な就職支援が行えているか。採用後の活躍場面は明確か。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職に向けた不安解消（介護職理解に向けた取組） 介護施設へ就職後の定着が課題 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方を工夫すれば高齢でも就労可能 訓練を受講するだけでは職務内容や適性に不安がある 待遇の割に重労働 	<ul style="list-style-type: none"> 就職後までイメージしやすい工夫 高齢者雇用の可能性はある 	<ul style="list-style-type: none"> 介護施設の訓練前や応募前見学（オンライン含む）の実施 求職者ニーズに合わせた求人条件緩和交渉ときめ細かな就職支援
3	<p>【受講者確保】</p> <p>介護分野を目指す人材を確保できているか。高齢者の就業機会は望めるか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地方自治体の協力を得る等による広報強化 受講者の高齢化へ対応 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練に興味は一定程度あるが、施策等の認知度は低い 高齢者の就業の可能性は高い 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な広報活動が必要 人材不足のため高齢者も雇用したい 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク職員研修の充実 職業訓練情報の広報強化（Web広告の活用等） 地方自治体や関係機関へ広報協力依頼 介護系セミナーの拡充 シルバー人材センターと連携した受講促進

＜参考＞ 令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）～その1

令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、 就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、 就職率が低い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・一層のコース設定促進。 ・デザイン分野は求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は受講者が減少。	<ul style="list-style-type: none"> ・開講時期の柔軟化。 ・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。 ・効果的な周知広報の実施。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和6年度取組状況

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。

地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。
【再掲】

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
【再掲】

委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進

<参考> 令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）～その2

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療
福祉分野

【委託訓練】

応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】

・IT分野：応募倍率、就職率ともに低下。

・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。
就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の向上に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	比較的高水準で推移。

応募倍率	特に委託訓練におけるデザイン分野について、高応募倍率が 大幅に解消・改善傾向 。
就職率	両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】

A 令和6年度計画に引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**が必要。

委託訓練についてはDの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため、**受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨**できるよう、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

また、**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などの取組推進が必要。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5年度も同様の傾向。

D 令和6年度計画に引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

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

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7年3月13日現在

令和7年度(案)	令和6年度
<p>1 総説 (1)計画のねらい 産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、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>(2)計画期間 計画期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までとする。</p> <p>(3)計画の改定 本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。</p>	<p>1 総説 (1)計画のねらい 産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、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>(2)計画期間 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>(3)計画の改定 本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。</p>

☆全国職業訓練実施計画(案)に前年度からの変更なし

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

(1)地域における主な人材ニーズ

ア 介護分野 *令和6年度「検証分野(※1)」

本県は全国で最も人口減少率及び高齢化率が高い中で、介護分野における常用有効求人倍率は、令和6年12月において2.42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。

介護分野に関する意識調査(※2)では、求職者・介護事業者のいずれの意識も、職業訓練における実技・実習の充実要望があった。求職者からは介護分野の幅広い知識習得を望む声や、介護事業者からはコミュニケーション能力を求める声があった。また、両者いずれも介護施設での高齢者の就業の可能性は高い結果であったことから、高齢者を含め年齢にこだわらず就業意欲の高い求職者の適切な受講あっせんが求められている。

(※1) 秋田県地域職業能力開発促進協議会・公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる検証
(※2) 職業訓練ニーズ(介護分野)に関する意識調査(令和6年9月・秋田労働局訓練課実施)

イ IT分野 *令和5年度「検証分野(※1)」

本県におけるIT関連職種の常用有効求人倍率は、令和6年12月において1.42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・運送業界や建設分野において、深刻化する人手不足解消に向けて、職業訓練を活用した人材育成が必要である

- ① 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組が必要である。
- ② 建設分野に関しては、建設業につながる訓練コースを設定し、建設業におけるIT化や女性の活躍促進の状況も踏まえた積極的な受講勧奨を行うとともに、雇用する労働者の人材育成に向けて、人材開発支援助成金や教育訓練給付制度の周知強化が必要である。

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

(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。

☆秋田県地域職業能力開発促進協議会・委員意見を総合的に反映
☆公的職業訓練効果検証ワーキンググループの報告などを参照に記載

☆<協議会意見を反映>
労働力不足とともに、幅広い業種において、デジタル人材を確保したいとの声が多い。人材のミスマッチをデジタル活用しながら解決しようとする考えもあり、商工会議所会員の声として大きいものがある。⇒取組継続

イ IT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組が必要である。

☆<協議会意見を反映>
建設土木関係もミスマッチがあつて困っているため、建設業が女性登用やIT化を進めていることを踏まえた訓練内容も入れられたら良いと思う。

(2) 労働市場の動向と課題

令和6年度の秋田県の雇用失業情勢は、有効求人倍率が概ね1.2倍台で推移している。

人流回復や中長期的な企業運営を踏まえた人材確保を目的とする求人提出が見られる一方、原材料費の高騰や人件費の上昇などによる先行き不安を背景として、求人提出を控える動きが見られる。また、年金収入だけでは生活が厳しいとする高年齢求職者や、倒産等による事業主都合離職者の増加傾向も見られる。

物価上昇等の影響に留意しつつ、更なる社会経済活動の回復に向けて、雇用の維持や、労働移動、人手不足等への支援が課題となっている。

(3) 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和6年度における新規求職者は、令和6年11月末現在で28,543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13,718人となっている。

令和6年度職業訓練の受講者数は次のとおり。

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6年4月から令和7年1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）748人			求職者支援訓練287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	
6	506人	28人	214人	0人	287人	1,035人

(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、高年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。

☆＜秋田県内の現状の労働市場分析を反映＞

(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）。

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6年4月から令和6年11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7年1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	
6	56.6%	64.7%	61.0%	-	52.4%	56.9%

ウ 公共職業訓練（在職者訓練）（令和6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 開発促進センター	合 計
6	630人	284人	466人	1,380人

エ 公共職業訓練（学卒者訓練）（令和6年12月現在）

年度	秋 田 県	秋田職業能力 開発短期大学校	合 計
6	204人	96人	300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）

（令和6年12月現在）

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
6	15人	7人	3人	25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 開発促進センター	合 計
5	574人	155人	526人	1,255人

エ 公共職業訓練（学卒者訓練）（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	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

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り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。

ア 訓練関連職種の就職率に加え、求職者の希望も踏まえ、魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた受講あっせんの強化を図る。

イ 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。加えて、SNS等を活用した効果的な広報に努める。

ウ 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、就職後のミスマッチの解消や、幅広い職務内容を学ぶ観点から、職場実習を含むデュアル型の介護系訓練等を設定する。

エ 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。

オ 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に、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 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り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に、託児サービス付き訓練の積極的な設定に努める。

☆秋田県地域職業能力開発促進協議会・委員意見を総合的に反映
☆公的職業訓練効果検証ワーキンググループの報告などを参照に記載

(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。

ア DX に対応するため生産性向上等につながる生成 AI やクラウドツール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。

イ 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」の在職者訓練等について、人材開発支援助成金等の支援策の活用も含めた受講促進に取り組む。

ウ 在職者訓練等による労働者のスキル向上や生産性向上等の効果を広く周知し、受講促進を図るとともに、助成金等の様々な支援策について、労働者自らが利用する制度も含め、説明会開催等の様々な機会を通じた理解と活用の促進を図る。

人材開発支援助成金の効果的な活用を促進するため、助成金説明会（オンライン説明と対面説明を組み合わせたハイブリッド開催）を実施する。

(4) 公共職業訓練（学卒者訓練）

中長期的な産業動向、人材ニーズを踏まえ、人材の育成が必要な分野、人数等を明確にするとともに、各地域内で必要な訓練コースが質的・量的に充実するよう計画して実施する。

また、秋田職業能力開発短期大学校においては、学卒者のみならず社会人の入校促進を図る。

(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では障害者雇用指導等の場面において、多様な企業ニーズを踏まえた実践的なオーダーメイド型の訓練として、比較的就職率が高い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。

また、知識・技能習得訓練コース（集合訓練）については、効果的かつ効率的な障害者委託訓練を実施するとともに、障害者支援機関と連携して個々の障害特性に応じた就職支援に努める。

(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。

☆＜協議会意見を反映＞

労働力人口が減っていく中で、生産性向上がポイントとなるため、多くの企業に、人材確保及び生産性向上のため学び直しを提案することがベターであると考ええる。

☆＜協議会意見を反映＞

ハイブリッドで行うオンライン助成金説明会は使い勝手が良い。

(4) 公共職業訓練（学卒者訓練）

中長期的な産業動向、人材ニーズを踏まえ、人材の育成が必要な分野、人数等を明確にするとともに、各地域内で必要な訓練コースが質的・量的に充実するよう計画して実施する。

☆全国職業訓練実施計画(案)の内容を反映

(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て、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。

☆文言整理と現状を踏まえた内容へ修正

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7年度においては、11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 鷹巣技術専門学校	40人	建設機械運転科
	10人	木造建築科
県立 大曲技術専門学校	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、溶接クラフト科（ビジネススキル講習付き）、溶接クラフト科、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	溶接クラフト科、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 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。
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 鷹巣技術専門学校	40人	建設機械運転科
	10人	木造建築科
県立 大曲技術専門学校	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、溶接クラフト科（ビジネススキル講習付き）、溶接クラフト科、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	溶接クラフト科、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	

② 委託訓練…『目標就職率』75%

令和7年度においては、72科目、972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	927人	医療事務科（3か月） 介護職員初任者研修科（2，3か月） 福祉サービス科（3か月） 介護実務者研修科（6か月） 福祉サービス実務科（6か月） PCビジネススキル科（2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・事務習得科（3か月） パソコン・経理事務科（3か月） パソコン・製図科（4か月） 会計事務科（4か月） ビジネス事務科（3か月） PCスキルアップ・Web管理科（3か月） Webデザイン科（6か月） 大型自動車一種運転業務従事者養成科（2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 ペットトリマー養成科（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） PCスキル付介護職員初任者研修科（4か月）
計			72	972人	

* ITエンジニア養成科（2年）、Webデザイン科（6か月）はデジタル分野の訓練コース

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	

「福祉サービス実務科(6か月)」「PCスキル付介護職員初任者研修科(4か月)」
☆秋田県地域職業能力開発促進協議会・委員意見を総合的に反映
☆公的職業訓練効果検証ワーキンググループの報告
求職者・介護事業者のいずれの意識も、職業訓練における実技・実習の充実要望があった。求職者からは介護分野の幅広い知識習得を望む声や、介護事業者からはコミュニケーション能力を求める声があった。 * ニーズ調査等も反映

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%）

- 令和7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。
- 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。
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	110人	125人	75人
介護分野	135人	45人	30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	120人	30人	30人	30人	30人
IT分野	60人	15人	15人	15人	15人
デザイン(WEB系)	60人	15人	15人	15人	15人
その他分野	220人	90人	50人	50人	30人
営業・販売・事務	150人	75人	30人	30人	15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	125人	140人	88人

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%）

- 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。
- 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。
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	150人	165人	143人	107人	60人
介護分野	150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

④ 令和7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>【上限は基礎コース30%、実践コース30%】～新規参入枠は、基礎コース30%以下、実践コース30%以下とする。
一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数に対する認定申請状況によって生じた残余分を、新規参入枠で職業訓練の案等が良好なものから認定することも可能とし、秋田労働局と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部との協議により決定する。
- ・<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。
- ・<求職者支援訓練内の定員の振替>～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。
- ・<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30%程度で設定できるものとし、認定枠に残余が生じた場合は、県内全体で調整する。なお、eラーニングコースについては、認定規模の20%程度を目処とし、各月の定員数及び認定分野については、秋田労働局と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部との協議により決定する。

④ 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>【上限は基礎コース30%、実践コース30%】～新規参入枠は、基礎コース30%以下、実践コース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。
- ・<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。

☆全国的な課題として、訓練計画数と実績が乖離している対策に併せて、秋田県内に訓練施設が少ないため、認定枠に残余が生じた場合には、柔軟に新規参入を受け入れることにより、訓練枠を安定して確保することを目的としている。

☆全国的な課題として、訓練計画数と実績が乖離していることについて、認定枠に残余が生じた場合に、柔軟に調整ができるよう定める。
特にデジタル系訓練の実施機関が、秋田市内に偏在していることから、eラーニングコースを含め、秋田市以外の地域の受講希望者の受講機会を確保する。

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。
このため、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
報については職業訓練施設と秋田労働局・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
県立鷹巣技術専門校	20	212 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 等
県立秋田技術専門校	36	392 人	建設機械整備科、電気工事科、建設機械運 転科、機械製図科、建築製図科、 経理事務 科 、一般事務科、情報ビジネス科 等
県立大曲技術専門校	54	627 人	機械加工科、機械製図科、溶接科、電気工 事科、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	110	1,231 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	61	610 人	生産技術科、産業技術科、メカトロ技術科、 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	101	1,130 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。
このため、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
報については職業訓練施設と秋田労働局・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
県立秋田技術専門校	35	382 人	建設機械整備科、電気工事科、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
県立大曲技術専門校	52	515 人	機械加工科、機械製図科、溶接科、電気工 事科、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	

(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。

これらの訓練受講者の就職率は95%を目指す。

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

(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。

☆全国統一の目標値表記

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。

これらの訓練受講者の就職率は95%を目指す。

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

・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。

☆全国統一の目標値表記

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

委託訓練として、秋田県は以下の訓練を実施する。

これらの訓練受講者の就職率は55%を目指す。

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	2か月
e-ラーニング	1人	3か月
計	31人	

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

委託訓練として、秋田県は以下の訓練を実施する。

これらの訓練受講者の就職率は55%を目指す。

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	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。

ア 令和7年度においても地域職業能力開発促進協議会（以下「**地域訓練協議会**」という。）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。

イ 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。

ウ 働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらずスキルアップできるよう、ハローワーク・生涯現役支援窓口を中心として、公益社団法人秋田県シルバー人材センター連合会及び県内各地域のシルバー人材センターと連携した受講促進に取り組む。

エ 介護分野のイメージアップに向けて、関係機関と連携し、施策等の周知強化を図るとともに、訓練受講により就職し、職場での活躍につながったロールモデルとなる事例を収集する。

(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。

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。

☆<協議会意見を反映>

最低でも介護職員初任者研修の訓練を受講できれば、高齢者も就職しやすいと考える。高齢者へ向けたしっかりとしたプログラムを提供できるよう検討していただきたい。

☆<協議会意見を反映>

介護・福祉分野のイメージを県民皆様へ知っていただけるよう、周知・広報によりしっかりと見せて福祉人材の確保に努めていければと思う。

(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) 労働者の能力開発支援の充実

事業主が雇用する労働者の能力開発に利用可能な各種支援策について、関係機関と連携して、オンライン説明と対面説明を組み合わせた助成金説明会等の様々な機会を通じた理解と活用を促す。

また、SNS やホームページ等を活用した広報に取り組むとともに、明確なキャリアパスの下で在職者のスキルアップが図られるよう、教育訓練給付制度等の労働者自ら利用する制度について、事業主を通じた従業員への周知広報の強化にも取り組む。

(4) 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、受講希望者の年齢に関わらず効果的な職業訓練の受講あっせんを推進できるよう、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）を実施する。実施に当たっては、企業側と労働者側それぞれの求める能力のミスマッチの解消に努めるとともに、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。

訓練受講希望者等に対する、訓練コースに関連する職業の理解促進や、受講修了後の効果的な就職支援に向けた取組を強化するため、キャリアコンサルティング技能向上や、jobtag（職業提供サイト（日本版 O-NET））活用力を高める研修を実施する。

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、地域訓練協議会へ情報提供する。

☆<協議会意見を反映>

個人にアプローチするよりは、企業へのアプローチが有用だと思う。

企業独自の補助制度もあるが、国の制度の有効活用も必要。

現在、多くの県内企業が社内の教育で悩まれていると思う。新入社員のマナー講習、あるいは経営層のハラスメント講習などの提供メニューに対し、多くの方々からお問い合わせもあるため、こうした動きは、人材不足の中で働きやすい職場を構築することや、社員のスキルアップをはかっていかなければいけないという県内企業の皆さんの危機感があるからこそその動きだと思う。

企業側へのアプローチにより、そういった経営者の方々や人事担当の方々に教育訓練給付制度の仕組みを伝えることが、現実的かつ有用なアプローチと思う。

(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。

☆厚生労働省の取組を反映

全国的にハローワーク職員の専門性向上と、情報量が多く有効な活用の好事例もあることから、研修により活用力を高める。

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。

(5) 地域におけるリスク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、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。

特にリスク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、リスクリング支援の事業に引き続き取り組む。

なお、令和7年度に実施する地域リスク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7年度に開催される地域訓練協議会に報告する。

(4) 地域におけるリスク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、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。

特にリスク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、リスクリング支援の事業に引き続き取り組む。

なお、令和6年度に実施する地域リスク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。