

## 議題（1）

### 令和6年度第2回地域協議会の協議状況等について

#### <資料目次>

- 1 令和6年度第2回秋田県地域職業開発促進協議会【概要】…………… P1
- 2 令和6年度第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会における  
委員提案および取組状況一覧…………… P2
- 3 参考：人材開発支援助成金の活用状況・活用事例について …………… P3
- 4 参考：デジタル分野訓練における受講状況等について…………… P4
- 5 参考：令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会【取組事例】 …… P5
- 6 参考：周知・広報活動におけるWEB広告の実施効果について …………… P6

# 1 令和6年度第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会【概要】

【開催状況】	○日時	令和7年3月17日（月） 13:30～15:15
	○場所	秋田県市町村会館5F

## 【主なご意見】

### (1) 令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会・協議状況について

### (2) 公的職業訓練の実施状況及び訓練ニーズ等について

- ◆デジタル分野の公的職業訓練について、令和5年度に実施した効果検証による改善の方向性に基づき行った取組内容や効果について、継続した検証を行い、その結果について教えていただきたい。
- ◆デジタル人材はどの分野でも必要であるが、6か月の訓練では基礎能力の習得にとどまり、就職に当たっては+αで人間力も求められる。就職後の在職者訓練による能力向上が重要であり、企業に対する補助やeラーニングなども組み合わせた支援をしていくことが必要。
- ◆介護分野に関する意識調査では、高齢者を含め幅広い年代にニーズがある結果から、それぞれの年代にあったメニューやきめ細かな広報活動が必要。等

### (3) 令和7年度秋田県職業訓練実施計画（案）について

- ◆デジタル技術の学習において、知識を伝えるのにeラーニングは良いが、孤独が伴い学習意欲が続かない場合もあるため、学習を伴走しフォローのため対面の機会を設けたりすることも必要。
- ◆介護現場では、デジタル化・ICT化が進んでおり、介護記録をPCで作れないと効率が悪くなるという声があり、PCスキル付介護職員初任者研修などのコースは効果的。等

### (4) 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

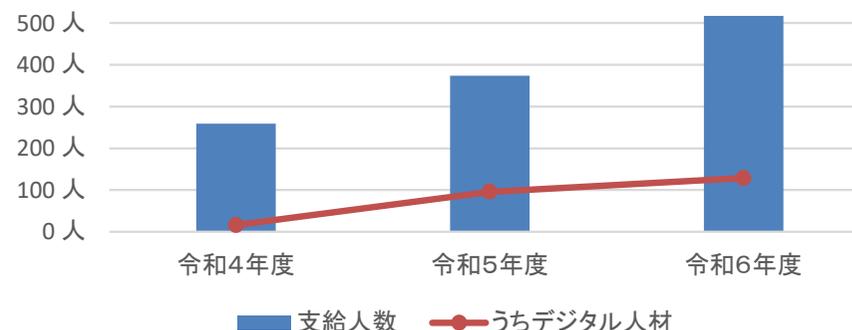
## 2 令和6年度第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会におけるご意見・提案および取組状況

番号	項目	委員ご意見・提案	取組状況（予定含む）
1	訓練効果の把握 ・検証等	<p>○デジタル人材はどの分野でも必要。24か月間の職業訓練は就職率が高い一方、6か月間の訓練では基礎にとどまり、就職に当たっては+αで人間力が求められる（当該分野の能力として十分とは言えない。）。</p> <p>このため、就職後の在職者訓練による能力向上が重要。</p> <p>就職後の能力向上に向けて、企業への補助やeラーニングなども組み合わせた支援を提供していくことが重要。</p>	<p>・企業における在職者訓練促進のため、雇用する労働者に必要となる訓練を受講させた場合に、訓練経費や賃金一部を助成する、<u>人材開発支援助成金について、事業所訪問等を通じた活用勧奨を実施している。（令和7年度9月末現在138件実施）</u></p> <p>・今後も活用促進を図っていくこととしており、<u>活用実績や具体的な活用例はP3</u>のとおり。</p>
2		<p>○介護現場では、デジタル化・ICT化が進んでおり、事業主から介護記録をPCで作れないと効率が悪くなるとの声がある。PCスキル付介護職員初任者研修などのコースに期待する。</p> <p>○介護分野では、コミュニケーション能力の向上と併せて、ハラスメントやクレーム対応、認知症利用者の対応の仕方などが求められる。こういったものはOJTが基本となるが、現場では人手不足により十分にフォローできていないのが現状。</p>	<p>・令和7年度において、<u>PCスキル付介護職員初任者研修を2コース開講</u>している。ハローワーク窓口での積極的な受講勧奨を行ったものの受講希望者が少ない状況（充足率16.7%）であることから、受講者確保に向けた対策について検討が必要。</p>
3		<p>○介護分野に関する意識調査では、高齢者を含め幅広い年代にニーズがある結果から、それぞれの年代に合ったメニューやきめ細かな広報活動が必要。来年度以降も実施状況を検証の上、取組の必要な見直しをお願いしたい。</p>	<p>・<u>秋田県シルバー人材センター連合会に対し、介護分野を始めとした公的職業訓練制度の周知依頼の文書を発出</u>し、登録会員に対する制度周知に努めている。</p>
4	訓練実施計画の運用	<p>○令和5年度にデジタル分野の公的職業訓練の効果検証を行い、改善の方向性をまとめたところ。この方向性に基づき行った取組内容や効果について、継続した検証が必要ではないか。</p>	<p>・<u>デジタル分野における訓練受講状況はP4のとおり</u>であり、協議会におけるご意見を踏まえつつ、<u>他局の好事例等も参考（P5）</u>にしながら、継続的に効果検証に取り組む。</p>
5		<p>○デジタル技術の学習において、知識を伝えるのにeラーニングは良いが、孤独が伴い学習意欲が続かない場合もある。そのため、学習を伴走しフォローのため対面の機会を設けたりする事例がある。また、DX入門講座のeラーニングでは必ず実習も加えている。</p>	<p>・デジタル分野のeラーニングによる職業訓練に関しては、<u>月1回のハローワークへの指定来所日</u>に、通所型の訓練生より学習意欲・就職意欲が低くなる傾向にあることを念頭に、<u>訓練修了後の早期再就職に向けた担当者制による相談</u>を実施している。</p>
6	周知・広報関係	<p>○潜在的な求職者への周知・広報の取組について、県内の地方自治体及び関連施設へ、ポリテクセンターの職業訓練だけでなく、委託訓練及び求職者支援訓練の募集チラシなどの職業訓練情報の配架先として、県内の地方自治体及び関連施設を確保できた（中央地区89箇所、県北35箇所、県南73箇所、合計197箇所）。市役所や公民館など広範囲な周知が可能となった。</p>	<p>・潜在的な求職者への周知・広報については、昨年度に引き続き予算を確保したことから、<u>WEB広告の実施に向けて準備</u>を進めている。<u>（P6参照）</u></p>

# <参考>人材開発支援助成金の活用状況・活用事例について

## 人材開発支援助成金支給実績

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
支給人数	259	374	517
うちデジタル人材	16	96	129



### 事例1 (中小企業)

・新入社員にソフトウェア開発に従事するため、コンピュータ動作原理や構成に関する基礎知識、プログラミング言語による制御等を行う技法を習得するために受講・・・(人への投資促進コース)

- ①訓練経費：825,000円
- ②訓練時間：OFF-JT 354時間20分
- ③ OJT 658時間

・IT分野未経験者への教育訓練機関による座学 (OFF-JT) と企業内実習 (OJT) を組み合わせた「情報技術分野認定実習併用職業訓練」

- ①経費助成：825,000×60% = 495,000円
- ②賃金助成：800円×354.33時間 = 283,400円
- ③OJT実施助成：200,000円
- ①+②+③= **支給総額：978,400円**

### 事例2 (大企業)

・医療現場のDX化を促進させる人材を育成する取組として、病院基幹システムや電子カルテのクラウド化、DX化による働き方改革やセキュリティ構築などの向上をはかるために受講  
・・・(事業展開等リスクリング支援コース)

- ①訓練経費：250,000円 (125,000円×2人)
- ②訓練時間：60時間 (3時間×10日×2人)

・Zoomによる同時双方向型のオンライン研修。ITの基礎からシステムの開発・セキュリティと幅広い内容をケーススタディを交えたカリキュラムで学習する訓練

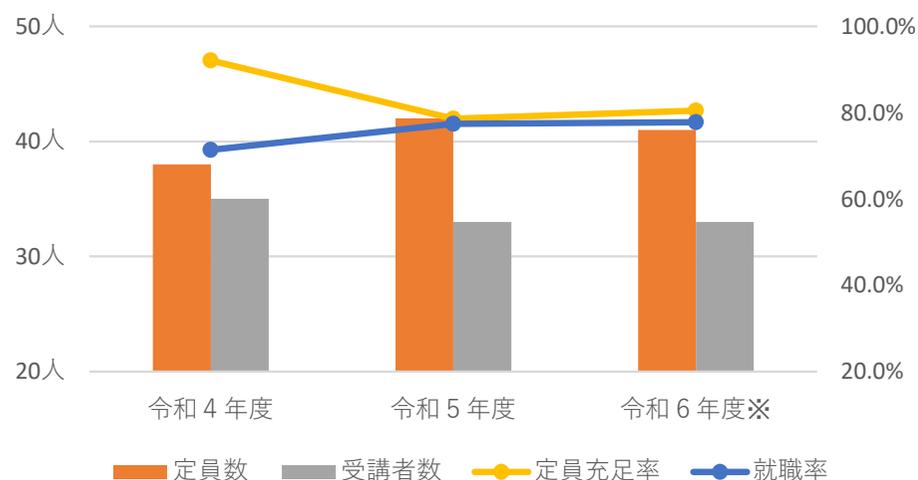
- ①経費助成：125,000×60%×2人 = 150,000円
- ②賃金助成：500円×30時間×2人 = 30,000円
- ①+②= **支給総額：180,000円**

# <参考> デジタル分野訓練における受講状況等について

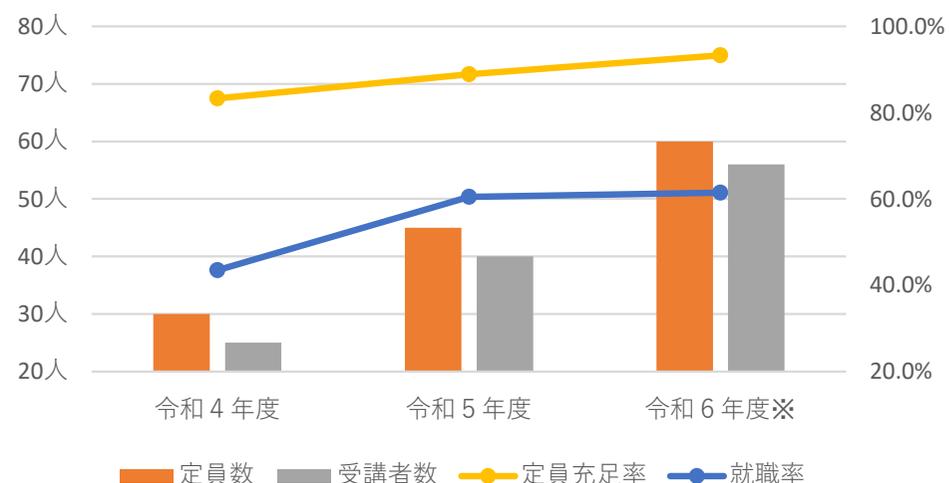
## デジタル分野訓練の受講状況

	委託訓練			求職者支援訓練		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度※	令和4年度	令和5年度	令和6年度※
コース数	4	6	7	2	3	4
定員数	38	42	41	30	45	60
受講者数	35	33	33	25	40	56
定員充足率	92.1%	78.6%	80.5%	83.3%	88.9%	93.3%
就職率	71.4%	77.4%	77.8%	43.5%	60.5%	61.5%

委託訓練



求職者支援訓練



※令和6年度は速報値

# ＜参考＞令和6年度第2回地域職業能力開発促進協議会【取組事例】

## 愛知局【デジタル人材ニーズ調査の実施】

- ワーキンググループでの検証・分析結果及び協議会での議論を踏まえ、企業の人材ニーズや求める具体的なスキルを把握するための「デジタル人材のニーズ調査」を実施



### ニーズ調査実施の経緯

- 令和6年度のワーキンググループにおいて、デジタル分野（Web デザイン分野）を効果検証のテーマとし、訓練修了者へのアンケート調査、訓練実施機関及び企業等のヒアリングを実施。
- アンケート調査等の検証・分析を進める中で、基礎的なデジタルスキルを習得したものの、業界情報や実務経験等の不足等により訓練関連分野への就職が叶わない者が多数散見。
- 分析結果等を令和6年度第1回地域協議会に報告したところ、デジタル分野の訓練修了者が訓練関連職種へ就職するためには、中小企業を始めとする企業の人材ニーズをより詳細に把握する必要があるのではないかと指摘。

### ニーズ調査の概要（令和6年度第2回地域協議会へ報告）

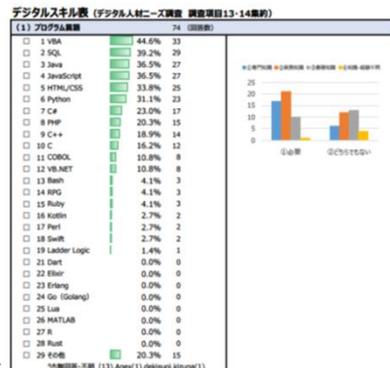
- 調査対象  
過去に人材開発支援助成金を申請した事業所 741社（回答率19.3%）
- 主な調査項目
  - ①DX等の必要性及び取組状況等に関する企業の認識
  - ②デジタルスキルを有する人材の確保の状況
  - ③DX等を推進したい業務
  - ④必要とするデジタルスキル及び習得水準

独立行政法人  
情報処理推進機構  
のDX関連調査を参  
考に、愛知県及び  
JEEDの意見を踏ま  
え設定

### 主な調査結果

- ① 9割以上の企業がDX等の必要性を認識
- ② 8割以上の企業が人材不足を認識
- ③DX等を考える業務は「総務関係」「人事関係」「経理関係」などのバックオフィス業務が中心
- ④企業が必要とするデジタルスキルの習得水準は、実務知識を有する者を求める割合が高い

### 調査結果を基に 「デジタルスキル表」 を作成



### 「デジタルスキル表」を活用

#### 求職者に対して

- 職業相談、訓練コースの選定、訓練受講あつせん前のキャリアコンサルティング等に活用
- 訓練コース選定に当たってのミスマッチを防止し、適切な受講あつせんを実施 等

#### 求人者に対して

- デジタルスキル表により、求人者が求めるデジタルスキルを把握
- 把握した求人者をDX推進求人として位置付け、求職者との効果的なマッチングを促進 等

#### 訓練実施機関に対して

- デジタルスキル表により、企業が求めるデジタルスキルを示し、訓練カリキュラムの見直しや改善等を促進
- 訓練コースごとに習得できるスキルの可視化を依頼 等

## <参考>周知・広報活動におけるWEB広告の実施効果について

○令和6年12月16日から令和7年2月15日の2か月間WEB広告を掲載し、結果について前回協議会に以下を報告済。  
○秋田労働局HPのハロトレページの閲覧数については以下のとおりであり、広告クリック数よりも、HP閲覧数が大幅に多くなっており、掲載によりHPへの誘導には一定程度の成果があったものと認められる。

### ディスプレイ広告サマリー

#### ■配信

配信期間： 12/16～2/15  
ご予算： ¥150,000  
出稿額： ¥150,000

#### ■運用結果

クリック回数： 13,278回  
表示回数： 3,496,450回  
クリック単価： ¥11

#### ■ターゲットユーザー

性別： 男女  
年齢： 18歳以上

#### ■配信条件

エリア： 秋田県  
配信媒体： Google、Yahoo!  
デバイス： 全デバイス

広告種類	クリック数	表示回数	クリック率
Googleディスプレイ	5,722	1,204,582	0.48%
Yahoo!ディスプレイ	7,556	2,291,868	0.33%
合計	13,278	3,496,450	0.37%

- ①令和6年12月から令和7年2月の累計は**22,046件**  
②WEB広告なしで通常ベースの件数は、11月までの閲覧数と同程度と仮定し 1,200件×3月=**3,600件**  
③広告クリック数13,278件+②3,600件=**16,878件**  
④閲覧数累計①が③を大幅に上回っている

### 秋田労働局HPのハロトレページ閲覧数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	512	369	495	624	537	557	522	479	664	857	905	971
令和6年度	972	819	698	1,023	1,033	1,174	1,116	1,182	6,411	11,083	4,552	1,368
令和7年度	1,202	1,263	1,187	1,105	881	751						

## 議題（3）

# 障害者委託訓練PDCA評価について

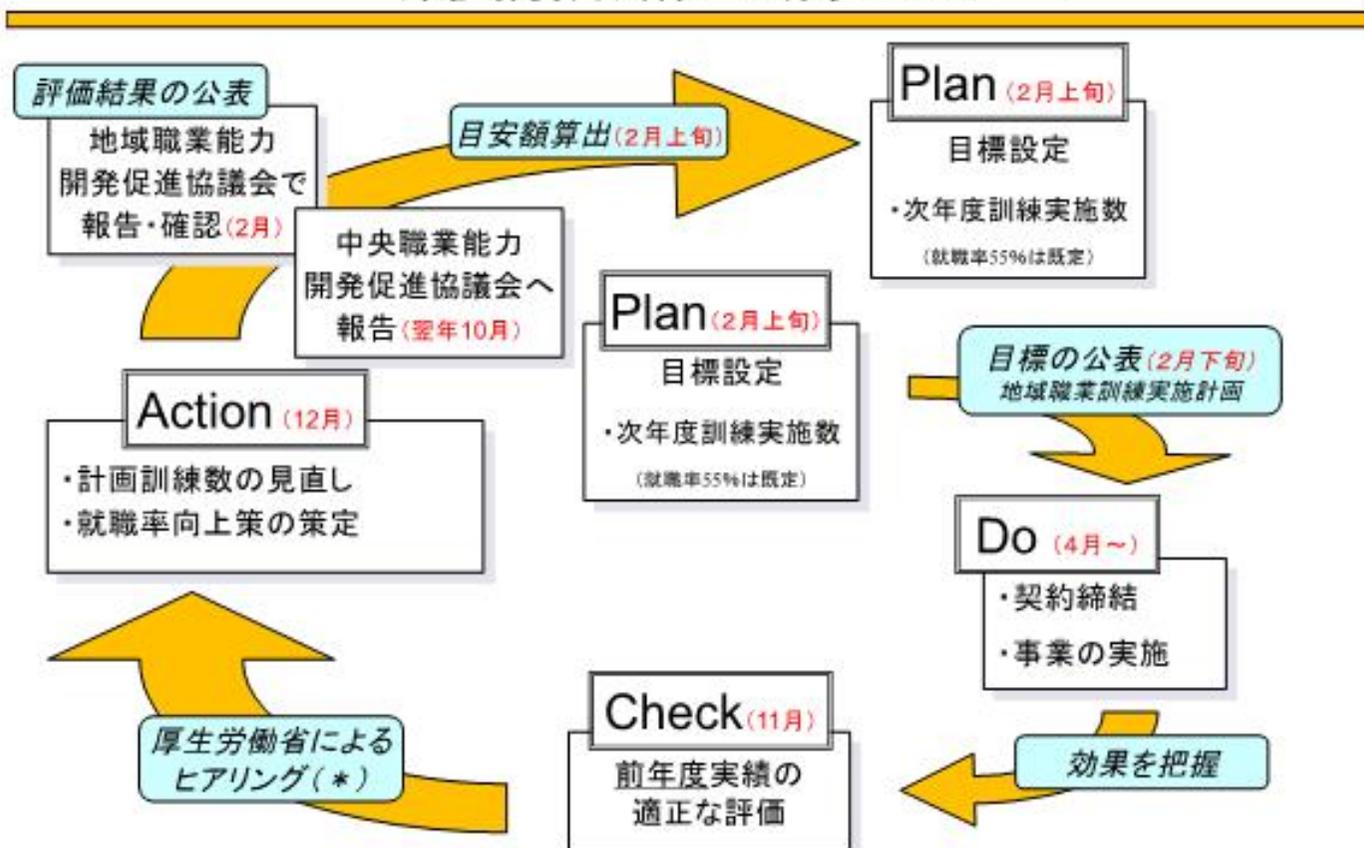
### <資料目次>

- 1 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について……………P1
- 2 令和5年度評価一覧表……………P2
- 3 秋田県評価調書……………P3

# 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られているところ、令和7年度より訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を本格実施する。なお、評価結果は中央職業能力開発促進協議会へ報告の上、評価に用いた資料は会議資料としての公表することを予定している。本格実施に係る詳細については、追って通知することとする。

## 障害者委託訓練の目標管理サイクル



(\*) 2年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

令和5年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R4 (前年度) 評価		R5			目標 (55%)		執行割合	
		評価	受講者数 (人)	就職者数 (人)	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価	
1	北海道	D	B+	23	13	76	61.9%	優良	30.3%	低
2	青森	C	B+	26	19	35	73.1%	優良	74.3%	低
3	岩手	D-	B+	14	9	30	69.2%	優良	46.7%	低
4	宮城	B	D	14	6	28	50.0%	やや不十分	50.0%	低
5	秋田	B+	B	21	9	31	56.3%	良好	67.7%	低
6	山形	D	D-	28	10	42	38.5%	不十分	66.7%	低
7	福島	A+	A+	66	43	64	70.5%	優良	103.1%	高
8	茨城	B+	D	29	14	65	51.9%	やや不十分	44.6%	低
9	栃木	D-	D-	19	5	43	35.7%	不十分	44.2%	低
10	群馬	D	B+	21	14	66	73.7%	優良	31.8%	低
11	埼玉	C-	C-	250	35	230	14.8%	不十分	108.7%	高
12	千葉	C-	C-	136	39	147	30.2%	不十分	92.5%	高
13	東京	D-	C-	553	77	650	15.0%	不十分	85.1%	高
14	神奈川	D-	D-	96	33	225	38.4%	不十分	42.7%	低
15	新潟	B	B+	43	26	160	65.0%	優良	26.9%	低
16	富山	B+	B	33	18	49	56.3%	良好	67.3%	低
17	石川	B+	A+	14	8	14	66.7%	優良	100.0%	高
18	福井	B+	B+	8	5	19	100.0%	優良	42.1%	低
19	山梨	D	D	32	13	58	48.1%	やや不十分	55.2%	低
20	長野	D	D-	108	39	171	38.6%	不十分	63.2%	低
21	岐阜	D	D	26	9	36	40.9%	やや不十分	72.2%	低
22	静岡	B+	B+	94	67	258	74.4%	優良	36.4%	低
23	愛知	B	D	92	43	148	50.6%	やや不十分	62.2%	低
24	三重	A+	A+	44	35	38	89.7%	優良	115.8%	高
25	滋賀	B+	D	12	6	25	54.5%	やや不十分	48.0%	低
26	京都	D	D	28	11	164	42.3%	やや不十分	17.1%	低
27	大阪	D	D	76	31	138	43.7%	やや不十分	55.1%	低
28	兵庫	D-	D	69	27	89	44.3%	やや不十分	77.5%	低
29	奈良	B+	B+	11	8	22	80.0%	優良	50.0%	低
30	和歌山	D	D	5	2	62	50.0%	やや不十分	8.1%	低
31	鳥取	D	B+	4	3	30	75.0%	優良	13.3%	低
32	島根	B+	B+	39	24	76	63.2%	優良	51.3%	低
33	岡山	B+	B+	2	2	16	100.0%	優良	12.5%	低
34	広島	D	C	62	25	74	43.1%	やや不十分	83.8%	高
35	山口	B+	B+	29	19	78	70.4%	優良	37.2%	低
36	徳島	D	D-	13	3	25	25.0%	不十分	52.0%	低
37	香川	B+	B+	7	6	30	85.7%	優良	23.3%	低
38	愛媛	B	B	47	25	95	56.8%	良好	49.5%	低
39	高知	B	B+	27	25	35	96.2%	優良	77.1%	低
40	福岡	D	D-	59	19	114	35.8%	不十分	51.8%	低
41	佐賀	B+	B+	28	20	45	74.1%	優良	62.2%	低
42	長崎	D-	D	29	13	47	44.8%	やや不十分	61.7%	低
43	熊本	D-	D-	52	17	87	38.6%	不十分	59.8%	低
44	大分	B+	B+	45	29	100	65.9%	優良	45.0%	低
45	宮崎	A	C	18	9	22	52.9%	やや不十分	81.8%	高
46	鹿児島	C-	C-	64	15	80	25.4%	不十分	80.0%	高
47	沖縄	D	B+	28	16	61	64.0%	優良	45.9%	低

評価別一覧表

A+	3件	福島、石川、三重
A	0件	
B+	17件	北海道、青森、岩手、群馬、新潟、福井、静岡、奈良、鳥取、島根、岡山、山口、香川、高知、佐賀、大分、沖縄
B	3件	秋田、富山、愛媛
C	2件	広島、宮崎
C-	4件	埼玉、千葉、東京、鹿児島
D	11件	宮城、茨城、山梨、岐阜、愛知、滋賀、京都、大阪、兵庫、和歌山、長崎
D-	7件	山形、栃木、神奈川、長野、徳島、福岡、熊本

## 05秋田

## 令和4年度

05秋田						
令和4年度						
目標			実績			
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就業者数	就業者	執行率	
就職率55%以上 (訓練終了後 3ヶ月時点)	31件	14人	8人	66.7%	優良	45.2%
評価	B+	令和6年度訓練計画数への反映	原則3%減		令和6年度委託費への反映	CPIにより調整
			<p>○関係機関との連携及び広報活動の強化 ・ハローワークが実施する「企業向けチーム支援」へ参加し、関係機関との連携を深めるとともに、実践能力習得コースの委託先となり得る企業等に対して訓練内容の説明・協力依頼を実施。 ○訓練実施期間の調整の柔軟化 ・実践能力習得コースについて、年度当初からでも訓練を実施できるようにするため、前年度から計画策定を実施。</p>			
<p>就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)</p>						
令和5年度						
目標			実績			
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就業者数	就業者	執行率	
就職率55%以上 (訓練終了後 3ヶ月時点)	31件	21人	9人	56.3%	良好	67.7%
評価	B	令和7年度訓練計画数への反映	原則5%減		令和7年度委託費への反映	CPIにより調整
			<p>○関係機関との連携強化 ・障害者職業訓練コーディネーター及び担当職員の関係機関訪問活動の回数増加(月3回程度→月5回程度)。 ○広報活動の強化 ・実践能力習得コースの訓練チラシを作成し、障害者対象雇用保険説明会、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク障害者窓口等で配布。 ○障害者合同面接会において就職支援セミナーを開催。 ○集合訓練におけるミスマッチの防止 ・知識・技能習得コースにおいて、各受講者の障害特性により訓練に馴染めない状態となる・他受講者とのトラブルが発生する・期待していた訓練内容と異なっていたため中退するという問題を防止するため、受講前に障害特性や必要な配慮事項を把握することなどを目的とした面談を実施。</p>			
<p>就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価のみ)</p>						

## 議題（4）

# 公的職業訓練効果検証報告について

### <資料目次>

1	効果検証までの経緯・課題等	P1
2	ヒアリング実施状況等	P2
3-1	ヒアリング実施結果概要～訓練実施機関	P3
3-2	ヒアリング実施結果概要～訓練修了者	P4
3-3	ヒアリング実施結果概要～訓練修了者採用企業	P5
4	ヒアリング結果を踏まえた今後の対応方針	P6

# 1 効果検証までの経緯・課題等

## 【効果検証までの経緯】

令和6年度 第2回秋田県地域職業能力開発促進協議会（令和7年3月17日）において、  
公的職業訓練効果検証ワーキンググループが効果検証を行う訓練分野を「営業・販売・事務  
分野（うち「パソコン事務分野」）」に決定

- ・ 令和7年6月19日 第1回公的職業訓練効果検証ワーキンググループ開催
- ・ 令和7年7月22日 第2回公的職業訓練効果検証ワーキンググループ開催
- ・ 令和7年8月～9月 効果検証ヒアリング実施
- ・ 令和7年10月2日 第3回公的職業訓練効果検証ワーキンググループ開催

## 【秋田県地域職業能力開発促進協議会で示した課題等】

- ・ かつて受講定員を上回る受講申し込みがあった「パソコン初級科」「OAビジネス科」などは、定員割れや受講者が集まらず中止となるコースもある。
- ・ 既に多くの求職者がパソコン技術を身につけているのか、IT分野リテラシー等へ移行しつつあるのか、求人者ニーズと求職者ニーズが変化していないか検証する必要がある。
- ・ パソコン関係の職業訓練が可能な施設が減少するとともに、委託訓練において企画提案がないまま開講できないコースもある。
- ・ 求人者ニーズや求職者ニーズに対応するため、訓練施設が求められる訓練内容を現実的に設定することが可能か、効果的な実施に求められること等も含めて検証する必要がある。

## 2 ヒアリング実施状況等

### (1) ヒアリング実施時期

令和7年8月～9月

### (2) ヒアリング実施者

秋田労働局、秋田県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部

### (3) ヒアリング先

①職業訓練実施機関 3機関（公共職業訓練2機関、求職者支援訓練1機関）

②職業訓練修了者 5人（公共職業訓練修了者4人、求職者支援訓練修了者1人）

③職業訓練修了者採用企業 5社

	年代	性別	就職先業種（職種）	雇用形態	前職	前職でのPCの使用状況
A	20代	女性	食料品小売業（販促物製作・編集）	パートタイム	測量・土木施行管理	専用CADソフトの使用やExcelで定型文入力程度
B	40代	女性	一般産業廃棄物処理業（電話受付オペレーター）	パートタイム	事務員	日常的に使用
C	40代	女性	サービス業（電話受付オペレーター）	正社員	販売・店舗管理	専用システムによる発注入力で時々使用
D	30代	女性	建設業（総務・経理事務）	正社員	小売業総合職	Excel、Wordを日常的に使用
E	50代	女性	学術・文化団体（施設運営スタッフ）	正社員	調剤事務	専用ソフトを日常的に使用

# 3-1 ヒアリング実施結果概要～訓練実施機関

## 【ヒアリング内容】

訓練実施にあたって工夫している取組及びキャリアコンサルティングの状況

訓練を経て就職を目指すメリット

改善が必要な項目や新たに取組むべき又は強化していくべき訓練内容

訓練実施にあたっての要望・改善してほしい点

## 【訓練実施機関からの意見】

- ・受講生確保に有効であるため施設内説明会を開催している。
- ・キャリアコンサルタントを複数名配置して相談体制を整備。
- ・訓練修了後も書類作成のためPCを解放し、来訪者に対する就職支援の対応を行っている。
- ・訓練修了後月1回集合型の就職支援を実施し成果に結びついている。

- ・規則正しい生活リズムや就職に向けてのモチベーション維持。
- ・他の受講生との交流で刺激を受けたり、技能習得や就職活動のモチベーションを保つことができる。
- ・資格取得による自信とジョブカードによる就職支援が面接時のアピール力向上に役立っている。

- ・訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）の受け入れの厳格化。
- ・訓練目的が資格取得になってしまう方もいる。ハローワークへ月1回程度必ず来所する仕組みとすることで、受講者の就職に対する意識付けにつながるのではないかと。
- ・上級や中級がないにもかかわらず初級という言葉が使われるのは分かりにくい。PC検定2級程度レベルを目指す中級コースがあってもいいのではないかと。
- ・公共訓練でパソコン事務系コースでも介護系コースと同様に、企業見学をした場合に委託費の上乗せをしてほしい。
- ・デジタルリテラシーやコミュニケーション能力など、どこに就職しても役立つような能力を身につけるようにすることが重要。

- ・人件費、諸経費の高騰に伴う委託費、奨励金の増額。
- ・企業が求める人材能力の情報提供、雇用情勢や合同企業説明会等の情報提供。
- ・60歳以上の受講生に短時間労働を望むケースも多く見られることから、年齢によって就職率の分母から除外される、又は年齢によって短時間労働者も就職率にカウントされるよう要件を見直してほしい。
- ・時代に合った制度とするよう、自営、請負などの就業形態についても、就職実績にカウントできるようにしてほしい。

## 【検討課題等】

- ・受講生確保のためには施設内説明会の開催は有効と考えられる。
- ・キャリアコンサルタントによる就職支援は就職に有効であるが、訓練機関によって配置人数が異なり、就職支援にも大きな影響があると考えられる。
- ・訓練期間中に向上した就職に向けたモチベーション維持のためには、訓練修了後の継続した支援が成果に結びついている。

- ・受講生確保に苦勞している状況にあつて、就労意欲が低い受講生も一定程度存在する。
- ・パソコン訓練については初級科のみであり中級科以上の内容が存在しない。
- ・就職率向上のためには企業見学も有効であると思われるものの、実施できない訓練もある。
- ・デジタルリテラシーやコミュニケーション能力等を身につけられるよう、取り組みを強化していく必要がある。

- ・人件費、諸経費の高騰により委託費、奨励金の引き上げを希望している。
- ・高齢者や自営業者など、時代に合った就職率への見直しを希望している。
- ・人材ニーズ、雇用情勢や企業説明会等の情報提供を希望。

# 3-2 ヒアリング実施結果概要～訓練修了者

## 【ヒアリング内容】

## 【訓練修了者からの意見】

## 【検討課題等】

訓練受講の際に不安だったこと

- ・訓練開始前の約10か月間、他人と関わる機会がなかったため人間関係に不安あり、人間関係構築のトレーニングにもなると思った。
- ・訓練期間中にこういった支援がありどの程度の収入があるのか分からなかったため、事前の詳細説明があれば良かった。
- ・自分のスキルレベルで訓練内容についていけるのか。

- ・資格や技能の習得のほか、人間関係を構築するトレーニングとしても有効。
- ・訓練制度についての相談時の丁寧な説明が必要。

訓練で習得した技能等で就職後に役立ったもの、または活用されなかったもの

- ・ワード、エクセルを業務で直接的に使用していないものの、ソフトを使用する前提のタイピング能力が身についた。
- ・パワーポイントは業務上でプレゼンを行う機会はないものの、ポスターの作成時に習得した技能を活かすことができている。
- ・コミュニケーションやビジネスマナーについては、簡単な説明程度の内容であり、仕事に活かせるような内容ではなかった。

- ・ワード、エクセル、パワーポイントについては、業務で活用できる機会も多く必要なスキルと判断できる。
- ・メール機能についても学びたいとする声もある。
- ・パソコンのスキル以外で、コミュニケーション能力やビジネスマナーについて必要とする声が多くあった。（電話対応や名刺交換マナーなどについて実技を含めて）

就職後に感じた職業訓練で学んでおくべきだったと思われる知識・技能等

- ・電話対応について（ロールプレイ含む）。
- ・メール機能について。
- ・ビジネス検定や秘書検定が取得できるような科目。
- ・名刺交換のマナーなどについて、実技を交えた講義があれば良い。
- ・ワード、エクセルについては、実際に働く現場での業務を想定し、効率的な操作方法や具体的な作業例などについて教えていただければ、実際の働く現場で役立つと思う。

- ・就職支援はおおむね好評。
- ・受講生が多い場合の個々の対応は、キャリアコンサルタントの配置人数により差が生じる。

就職支援に関する意見・要望

- ・模擬面接を実施してもらえれば良かった。
- ・応募書類の添削に関し、生徒が多いといった事情もあったと思うが、もう少し時間をとって実施してほしい。
- ・応募書類の添削、面接練習など親身な対応で感謝している。

ハロートレーニングについての意見・要望等

- ・教室が狭く、狭い教室で大人数が受講するためストレスを感じた。
- ・制度の知識がない人もいると思うため、訓練期間中の収入面の不安解消も含め、制度について丁寧な説明をお願いしたい。
- ・開催する頻度をもっと増やしてほしい。
- ・指定来所日以外で就職活動のためハローワークに行き訓練を休む場合、欠席扱いにならないようにしてほしい。
- ・前職の離職から間もなく訓練を案内してもらい受講できた。資格取得のほか自信もつき大変ありがたい制度であると思う。

- ・制度利用者からはおおむね好評であるが、受講前の不安解消のためには事前の丁寧な制度説明が必要。
- ・開催頻度を増やしてほしいという声もあるが、実施できる機関があるか、受講生が集まるかといった懸念がある。

# 3 - 3 ヒアリング実施結果概要～訓練修了者採用企業

## 【ヒアリング内容】

訓練修了者の採用意向（採用したいとする具体的理由）

## 【訓練修了者採用企業からの意見】

- ・基本的なパソコン操作、タイピング能力が身につけているので、採用後に問題なく業務を進めることができている。
- ・仕事に対する意欲を感じる。
- ・面接でパソコン操作可と回答しても、実際は業務で使用するレベルにない者もいるが、訓練修了者は一定程度の技能が期待できる。

職業訓練で習得した技能等で採用後に役立っているもの

- ・ワード、エクセルは業務で使用することもあり、時間をかけて教えなくてもスムーズに業務ができている。
- ・パワーポイントで資料作成ができる人材が会社内で少ないため、会議資料等の作成で大変役立っている。
- ・エクセルのベースがしっかり出来ており、分からないことがあっても少しのアドバイスで大丈夫なレベルである。

職業訓練において、より一層習得しておくことが望ましい知識・技能等

- ・デジタル分野等も含め幅広い知識を持っている者が望ましい。
- ・電話や来客対応等の基本的なビジネスマナー。
- ・ワード、エクセルは、より高い能力があったほうが業務がスムーズに進む。
- ・エクセルを使用したデータ管理について、もう少しレベルアップしてもらいたい。

訓練修了者の採用で期待していること

- ・仕事の知識、技能のほか協調性のある方を期待。
- ・スピーディな事務処理も大事であり、そのためのタイピング能力。
- ・コミュニケーション能力やビジネスマナーに高い意識を持った方。
- ・業務に対する積極性、即戦力としての働き。

ハロートレーニングについての意見・要望等

- ・より専門性の高い訓練の実施。
- ・電話対応のマナー等についてカリキュラムに入れてもいいのではないかと思う。
- ・会社にとっても労働者にとってもいい制度。建設業界に関する訓練科目が増え、当該訓練修了者が応募してくれることを期待する。
- ・パソコン訓練だとすれば、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科など、レベル分けしたコースがあってもいいと思う。

## 【検討課題等】

- ・ワード、エクセル、パワーポイントについては、業務で活用できる機会も多く必要なスキルと判断できる。
- ・エクセルについては、データ管理のためより高いスキルを求める声もある。
- ・パソコンスキル以外で、コミュニケーション能力やビジネスマナーを必要とする傾向にある。
- ・デジタル分野の知識まで求めることは少なかったものの、より幅広い知識が必要といった声はある。

- ・現在の訓練科目にビジネスマナーが組み込まれているものもあり、内容について確認が必要。
- ・パソコン中級科以上のコース設定ニーズがあり、設定が可能な検討が必要。

# 4 ヒアリング結果を踏まえた今後の対応方針

## ヒアリング結果から見てきた検討課題等

## 今後の取組の方向性

### ① 訓練実施機関

- ▶受講生確保のためには施設説明会の開催は有効。
- ▶就職率向上のためには訓練修了後の継続した支援が成果に結びついている。
- ▶就労意欲が低い受講生も一定程度存在する。
- ▶就職率向上のためには企業の職場見学も有効である。
- ▶人件費、諸経費の高騰により委託費、奨励金の引き上げを希望している。
- ▶高齢者や自営業者など、時代に合った就職率への見直しを希望している。



- ◆施設説明会の開催について各訓練機関に打診の上、実施する場合はハローワークにおいて積極的な参加勧奨を実施する。
- ◆訓練修了後の継続支援による就職率向上の有効性について、各訓練実施機関に伝え、可能な範囲で実施していただくよう勧奨する。
- ◆受講生の送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。
- ◆事務系コースも職場見学をした場合に委託費の上乗せ対象にすること、委託費・奨励金の引き上げ、就職率の見直しについては、厚生労働省あて要望を伝達する。

### ① ② 重複

- ▶パソコン訓練について中級科以上のコース設定のニーズがある。



- ◆パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。

### ② 修了者・採用企業

- ▶受講前の不安解消のため事前の丁寧な説明が必要。
- ▶パソコンスキル以外で、コミュニケーション能力、ビジネスマナーの習得を必要としている。



- ◆ハローワーク窓口において、制度の趣旨説明に併せ受講期間中の支援や収入等についての説明を徹底する。
- ◆訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。

## 議題（5）

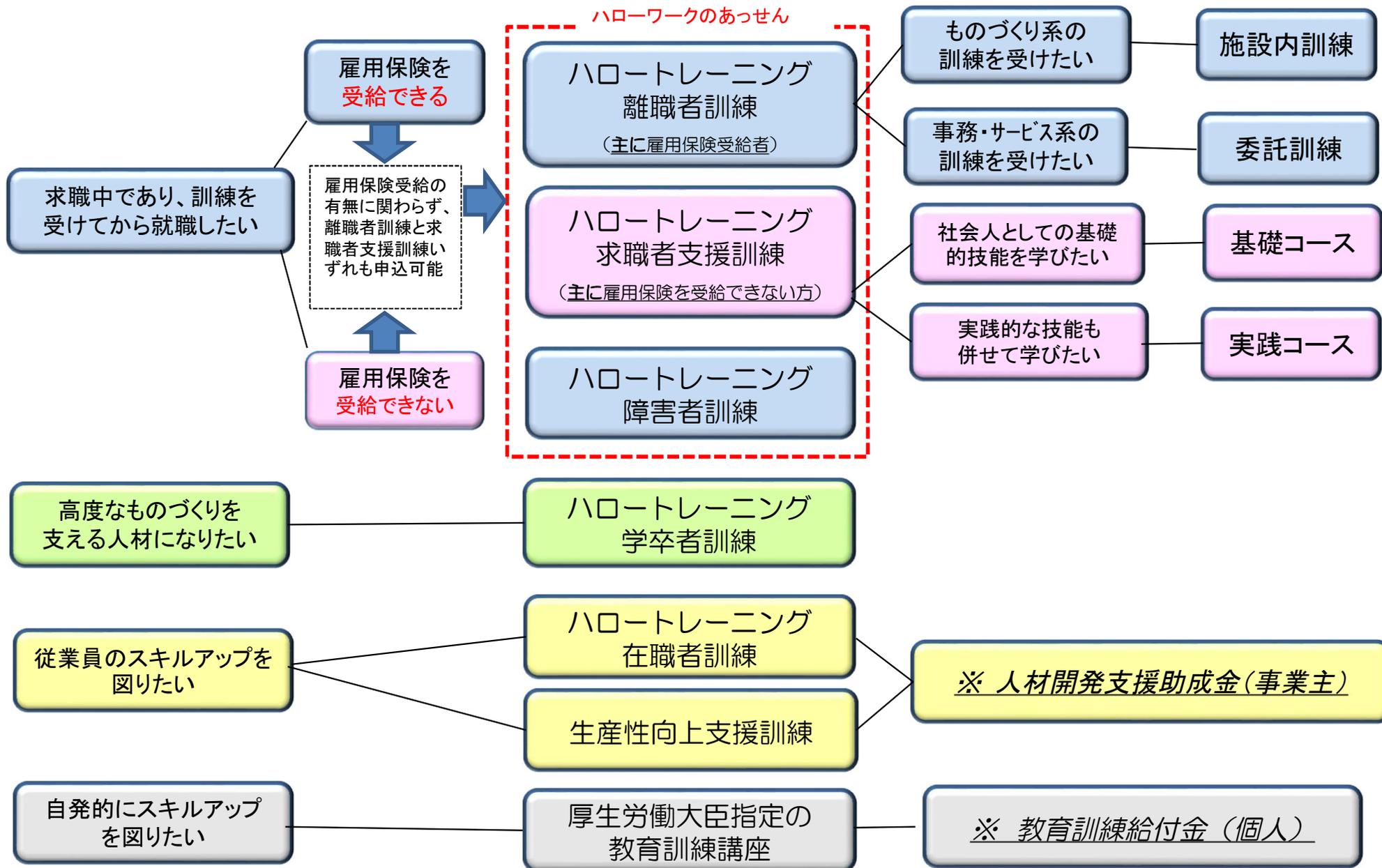
# 公的職業訓練の実施状況と課題について (訓練ニーズを含む)

### <資料目次>

- 1 能力開発・人材育成支援の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- 2 ハポートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像・・・・・・・・ P2
- 3 ハポートレーニング(離職者向け)の令和6年度の実績(速報値)・・・・・・・・ P3～5
- 4 ハポートレーニング(離職者向け)の令和5年度の実績(確定値)・・・・・・・・ P6～8
- 5 ハポートレーニング(離職者向け)の受講状況(過去5年比較)・・・・・・・・ P9
- 6 ハポートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和6年度・令和5年度) P10
- 7 地域人材ニーズの分析について(1)～(3)・・・・・・・・・・・・・・・・ P11～13
- 8 労働局・ハローワークでの広報について・・・・・・・・・・・・・・・・ P14

# 1 能力開発・人材育成支援の概要

○企業内での人材育成、個人の主体的な能力開発、セーフティネットとしての公的職業訓練等により人材育成を促進し、その結果として労働者の就職実現・処遇改善、企業の生産性向上、地域経済の発展につなげるといった、好循環を生み出すことが重要。



# 2 ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



## 公共職業訓練

## 求職者支援訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね3か月～2年  
実施機関

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

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



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)  
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営  
・都道府県営(国からの委託)  
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)  
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通  
所手当(※2)+寄宿手当を支給(本収  
入が月8万円以下、世帯収入が月30万円以  
下等、一定の要件を満たす場合)

実施機関

民間教育訓練機関等  
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>  
社会人としての  
基礎的能力を習  
得する訓練

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



令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績 受講者数：38,945人  
(基礎コース)6,129人 就職率：60.9% (実践コース)32,816人 就職率：61.7%  
※就職率は令和6年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

# 3-1 ハロートレーニング(離職者向け)の令和6年度の実績(速報値)

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

(秋田県内で開講した訓練コースの実績)

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	6(±0)	41(▲16)	32(▲11)
	営業・販売・事務分野	58(+6)	725(+90)	591(+82)
	医療事務分野	5(±0)	75(±0)	51(+4)
	介護・医療・福祉分野	19(▲1)	163(▲34)	100(▲1)
	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	10(+2)	155(+50)	133(+56)
	製造分野	22(±0)	206(▲16)	135(+10)
	建設関連分野	12(+1)	134(+15)	91(▲18)
	理容・美容関連分野	3(+1)	2(▲2)	3(▲1)
	その他分野	11(+1)	102(▲4)	110(±0)
(基礎者支援訓練)	基礎	2(+1)	30(+15)	23(+9)
	合計	148(+11)	1,633(+98)	1,269(+130)
(参考)	デジタル分野	23(3)	221(29)	177(16)

※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。

#### 「デジタル分野」

IT分野(ITエンジニア養成科など。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

カッコ( )内は、前年度比(令和5年度実績・P6との比較)

～前年度比増加

～前年度比減少

### 3-2 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(速報値)

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	4	11	4	36.4%	36.4%	100.0%	2	30	28	126.7%	93.3%	61.5%
	営業・販売・事務分野	44	514	429	105.3%	83.5%	69.6%	14	211	162	97.2%	76.8%	50.9%
	医療事務分野	5	75	51	73.3%	68.0%	82.6%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	12	58	43	82.8%	74.1%	80.0%	7	105	57	61.0%	54.3%	72.5%
	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	3	30	29	200.0%	96.7%	75.0%	7	125	104	101.6%	83.2%	45.5%
	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	2	3	150.0%	150.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	2	10	6	70.0%	60.0%	69.2%	0	0	0	-	-	-
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	2	30	23	93.3%	76.7%	-
合計		73	700	565	102.6%	80.7%	72.2%	32	501	374	92.2%	74.7%	
(参考) デジタル分野		7	41	33	156.1%	80.5%	77.8%	4	60	56	118.3%	93.3%	61.5%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性はある。

～前年度比増加

～前年度比減少

### 3-3 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(速報値)

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	11	55.0%	55.0%	72.7%	20	186	124	74.7%	66.7%	90.6%
建設関連分野	3	50	16	36.0%	32.0%	66.7%	9	84	75	97.6%	89.3%	82.8%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	92	104	126.1%	113.0%	88.2%
合計	5	70	27	41.4%	38.6%	69.2%	38	362	303	93.1%	83.7%	87.3%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	12	120	88	80.0%	73.3%	82.4%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

     ~前年度比増加      ~前年度比減少

# 4-1 ハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度の実績(確定値)

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

(秋田県内で開講した訓練コースの実績)

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	6	57	43
	営業・販売・事務分野	52	635	509
	医療事務分野	5	75	47
	介護・医療・福祉分野	20	197	101
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	8	105	77
	製造分野	22	222	125
	建設関連分野	11	119	109
	理容・美容関連分野	2	4	4
	その他分野	10	106	110
(基礎者支援訓練)	基礎	1	15	14
合計		137	1,535	1,139
(参考) デジタル分野		20	192	161

### 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。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

## 4-2 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(確定値)

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	3	12	3	66.7%	25.0%	100.0%	3	45	40	128.9%	88.9%	60.5%
	営業・販売・事務分野	44	512	413	97.3%	80.7%	65.5%	8	123	96	98.4%	78.0%	70.9%
	医療事務分野	5	75	47	69.3%	62.7%	74.5%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	16	137	74	62.8%	54.0%	72.1%	4	60	27	48.3%	45.0%	80.5%
	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	3	30	30	266.7%	100.0%	72.0%	5	75	47	69.3%	62.7%	29.0%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	1	10	4	40.0%	40.0%	50.0%
	理容・美容関連分野	2	4	4	100.0%	100.0%	-	0	0	0	-	-	-
	その他分野	1	15	7	46.7%	46.7%	-	0	0	0	-	-	-
(基礎コース) 求職者支援訓練	基礎	-	-	-	-	-	-	1	15	14	160.0%	93.3%	66.7%
合計		74	785	578	93.6%	73.6%	67.7%	22	328	228	87.8%	69.5%	
(参考) デジタル分野		6	42	33	209.5%	78.6%	77.4%	3	45	40	128.9%	88.9%	60.5%

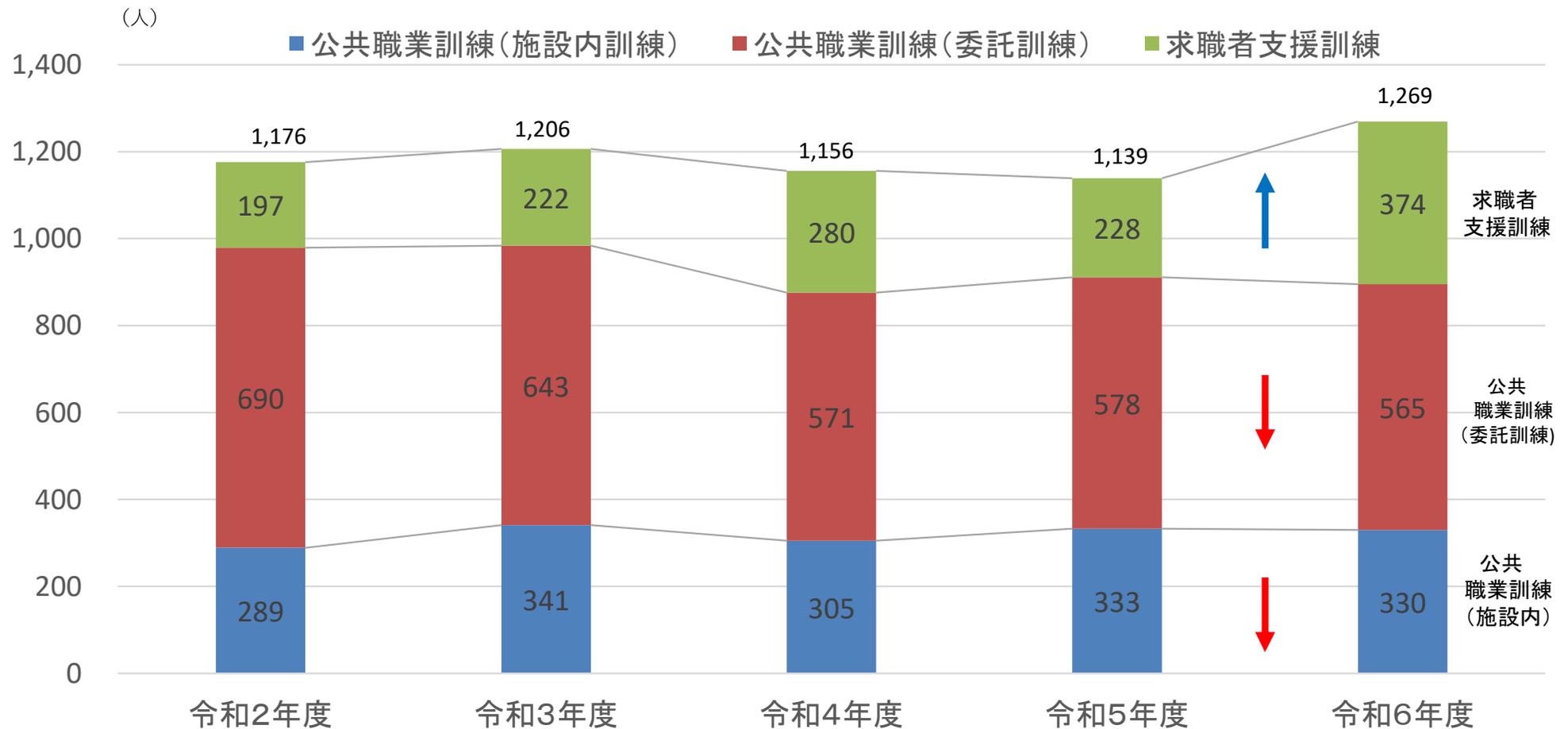
### 4-3 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況(確定値)

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	9	55.0%	45.0%	66.7%	20	202	116	62.4%	57.4%	86.4%
建設関連分野	2	40	26	67.5%	65.0%	72.0%	8	69	79	121.7%	114.5%	88.6%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	91	103	130.8%	113.2%	80.0%
合計	4	60	35	63.3%	58.3%	70.6%	37	362	298	90.9%	82.3%	85.6%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	11	105	88	89.5%	83.8%	85.1%

## 5 ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況(過去5年比較)



- ハロートレーニング(離職者向け)の受講者数は、令和3年度以来3年ぶりに前年度実績を上回った。求職者支援訓練の受講定員数増加に伴う受講者の増加が大きな要因となっている。
- 令和6年度は、前年度の増減傾向とは違い、求職者支援訓練が増加し、施設内訓練と委託訓練が減少している。(委託訓練は受講定員減少したものの、求職者支援訓練は大幅に増加したことによる)



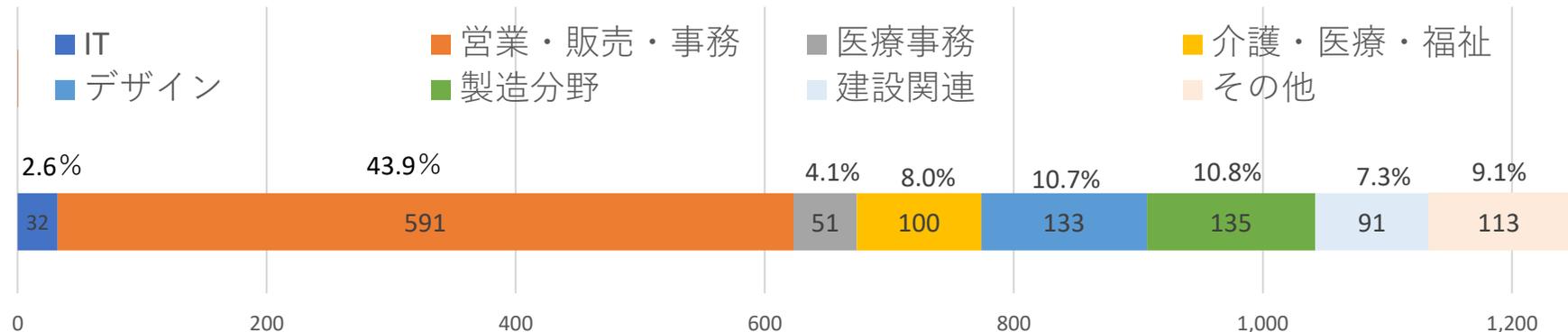
## 6 ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和6年度・令和5年度)



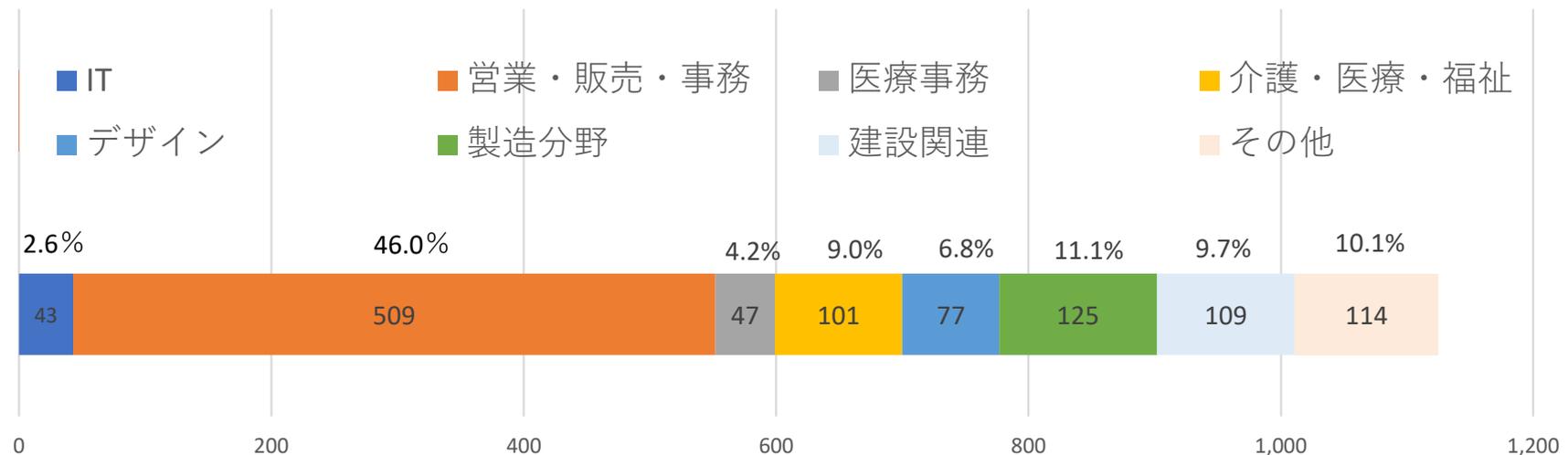
令和6年度 公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)＋求職者支援訓練(実践コース) \*速報値

【構成比】～第1位:「営業・販売・事務分野」、第2位:「製造分野」、第3位:「デザイン分野」の順で受講者が多い。

【令和5年度との比較】～「デザイン分野」が増加。「営業・販売・事務分野」は受講者は増加したものの比率では減少。

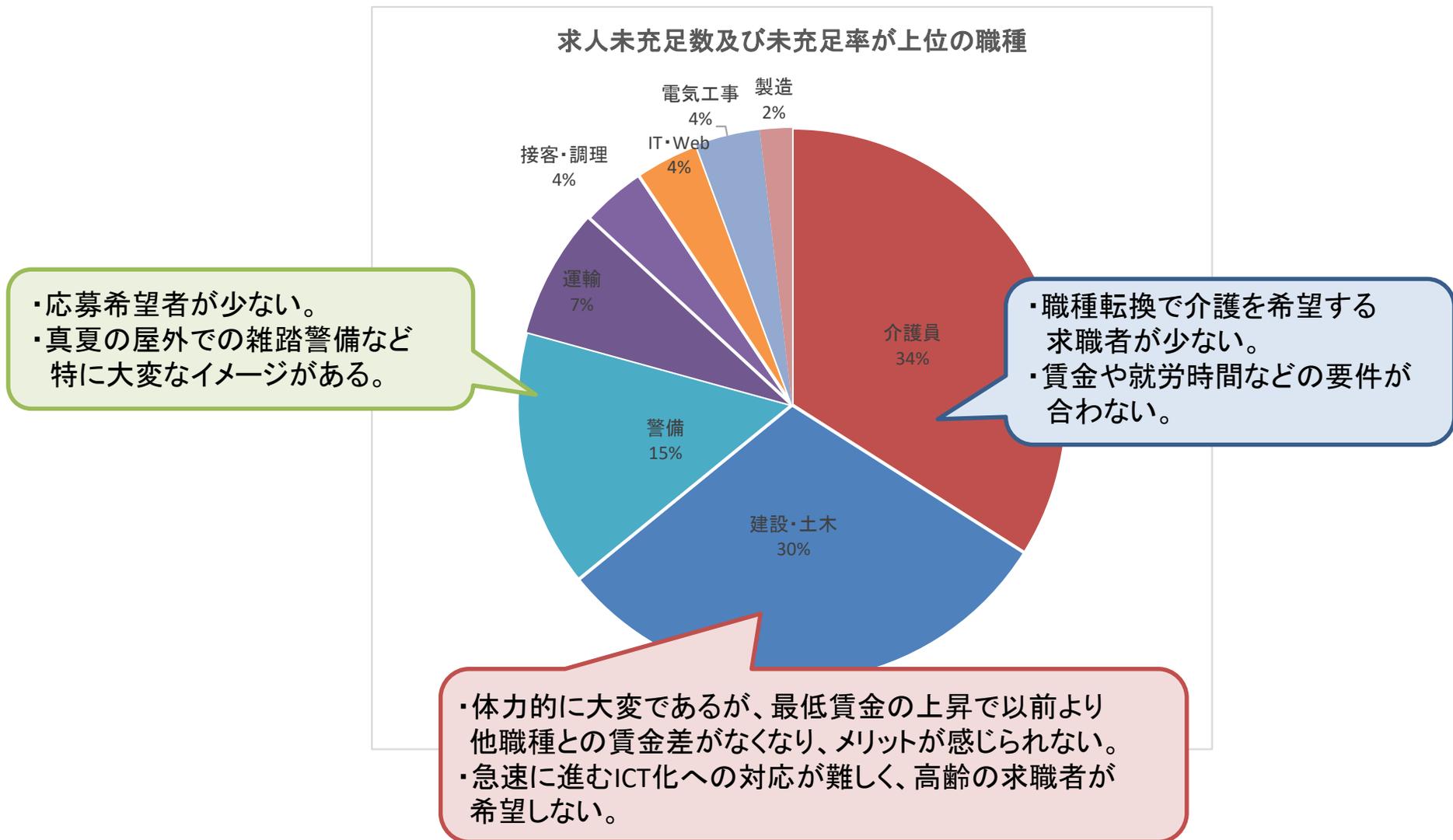


令和5年度 公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)＋求職者支援訓練(実践コース) \*確定値



# 7-1 地域人材ニーズの分析について（1）

## 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



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取りまとめ（令和7年度第1、第2四半期内容）

# 7-2 地域人材ニーズの分析について（2）

## 2. ミスマッチの解消の方策について

### 【介護】

- ・夜勤や交替制勤務のない求人の開拓
- ・介護の負のイメージを払拭するような、職業理解のための応募前職場見学・業務体験の実施
- ・所持資格やキャリアに合わせた賃金制度の整備

### 【建設・土木】

- ・入社前後における資格取得の支援
- ・応募前職場見学の実施
- ・建設業のICT化推進に対応できる実践的教育や業務体験を組み込んだ訓練の実施
- ・未経験者を雇用することができる社内環境整備促進

## 3. 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

### 【介護】

- ・複数の施設等での職場実習が組み込まれたコース
- ・初任者研修科にパソコン操作を合わせたコース

### 【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）、ドローン操縦等の資格が取得できるコース
- ・長期高度人材育成コース等での技術者養成

## 7-3 地域人材ニーズの分析について（3）

### 4. 事業主が求めるスキル・知識等について

#### 【全職種共通】

- ・基本的なパソコン操作スキル（ワード、エクセル、メール等）
- ・コミュニケーションスキル

#### 【介護】

- ・夜勤、交替制勤務など就業時間に柔軟に対応できる方
- ・意欲があれば資格・経験不問
- ・必須ではないが、初任者研修、実務者研修修了者を求めている

#### 【建設・土木】

- ・有資格かつ経験者
- ・若年者であれば資格・経験不問

### 5. 求職者から要望があったコース

- ・登録販売者資格が取得できるコース
- ・在宅ワークを見据えたWebデザイン関係のコース
- ・在宅で受講可能なeラーニングコース

# 8 労働局・ハローワークでの広報について

## 労働局

- ・Youtubeチャンネルでの訓練紹介
- ・募集中の訓練コース情報をSNSで発信
- ・ホームページで募集中のコース案内や訓練生の1日の流れを紹介
- ・昨年度に引き続きWEB広告も今後活用予定



秋田労働局ホームページ

## ハローワーク

- ・コース案内の所内掲示やデジタルサイネージを活用した訓練内容の紹介
- ・各ハローワーク管内で募集中の訓練情報をSNS(LINE)で発信
- ・求職者マイページの登録者へコース案内を閲覧できるURLを送信



ハローワーク本荘：デジタルサイネージ

# 令和7年度キャリア形成・リスキング推進事業

## 説明資料

2025.11.6

秋田キャリア形成・リスキング支援センター  
〒010-0001 秋田市中通4-5-2 明治安田生命秋田第2ビル 7F  
電話:018-825-9585

# キャリア形成・リスキング推進事業について

※厚生労働省発表資料「令和7年度予算案の概要」令和6年12月（人材開発統括官）より

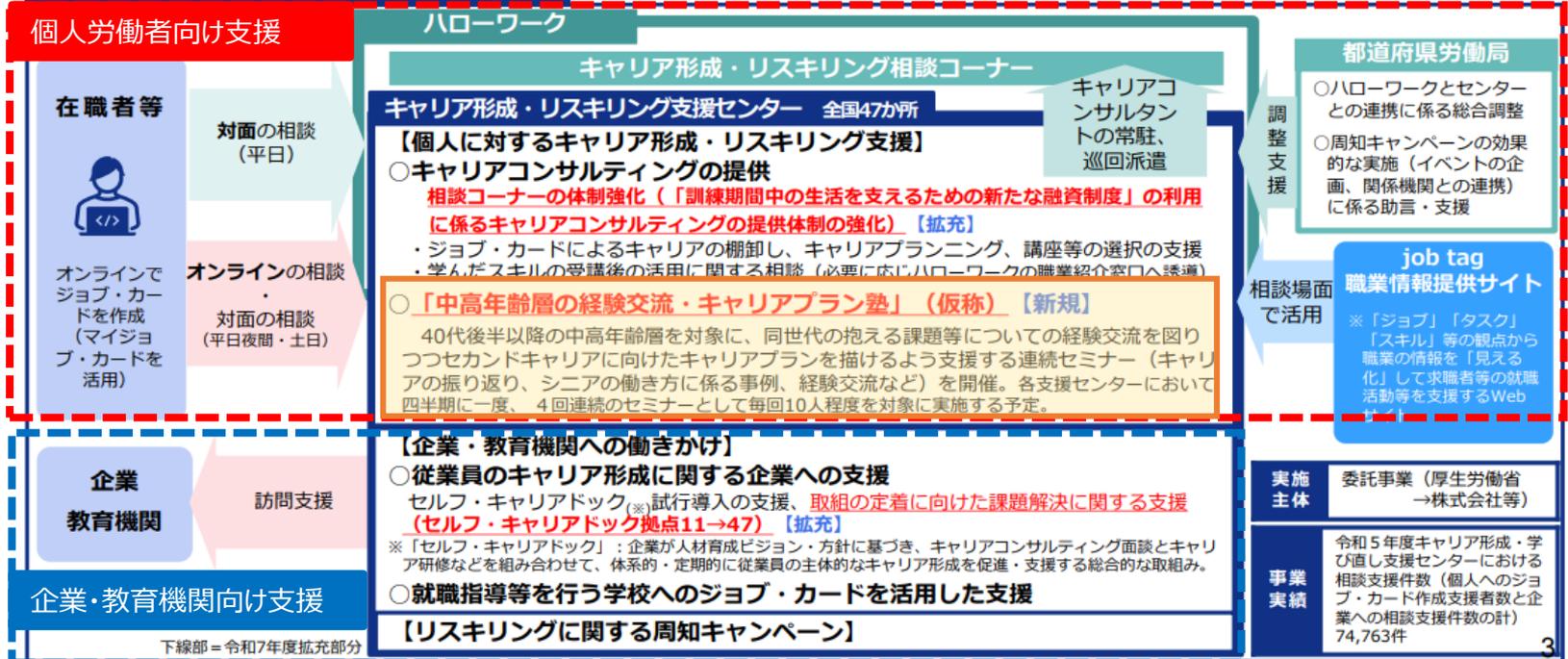
## 拡充 キャリア形成・リスキング推進事業 人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

事業の目的 令和7年度当初予算案 41億円（38億円）※（ ）内は前年度当初予算額

- ・労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキングの取組を促すため、リスキングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- ・特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- ・また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

### 事業の概要・スキーム、実施主体等



# キャリア形成・リスキング推進事業の目的について

## 背景

職業人生の  
長期化・多様化

職業キャリアを取り巻く  
環境の急速な変化

人生100年時代

働き方の多様化

必要スキル・労働需要の変化

DX・急速な技術革新

産業構造変化・人手不足



自らのスキルを向上させ、  
キャリアの再構築を図る労働者のリスキングの  
取組を促す。  
働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活  
躍できる社会の実現のために労働者の主体的  
な職業能力開発の支援を行う。

※1

キャリアコンサルティング及び  ジョブ・カードの普及促進

※1：ジョブ・カードとは「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能をもつツール



リスキングを通じ生涯にわたり**職業能力を向上させ**  
労働者の**主体的な職業能力開発、キャリア形成**を推進する

キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や高齢期を見据えてキャリアプランの再設計を考える労働者、リスキングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及びジョブ・カードを活用した在職時からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、労働者等が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などの支援を行うこととする。

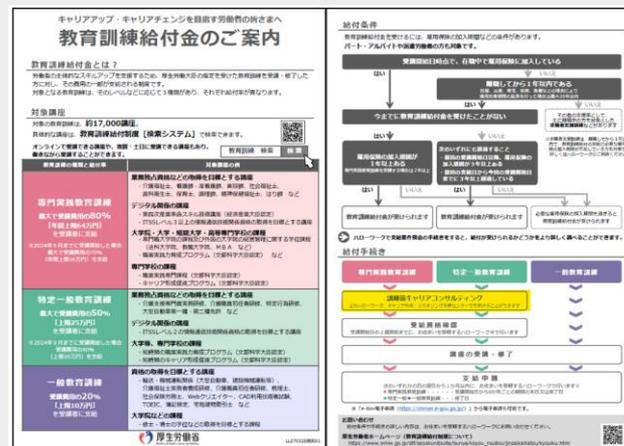
労働者等が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成及びリスキングを総合的に支援する。

3

# ジョブ・カード作成 & キャリアコンサルティングについて

## ●必ずジョブ・カードを作成しキャリアコンサルティングを受ける必要がある方

- ①教育訓練給付金の支給対象講座  
(専門実践教育訓練・特定一般教育訓練) の受講希望者
- ②ジョブ・カードの提出を求められる求人  
(有期実習型訓練) の応募希望者
- ③企業実習を伴う訓練  
(日本版デュアルシステム) の受講希望者
- ④長期高度人材育成コース  
(公的職業訓練) の受講希望者
- ⑤雇用型訓練の受講を希望する方
- ⑥リ・スキリング等教育訓練支援融資を希望する方  
※2025/10/1～追加



## ●キャリアコンサルティングを受けることがのぞましい方

- ⑤上記以外の、公的職業訓練（委託訓練など）の受講を希望する方
- ⑥職業訓練等を受講中だが、自分の適性や方向性に迷っている方
- ⑦受講すべき職業・教育訓練が明確でなく、どう学ぶべきかわからない方
- ⑧求職活動において、やりたい仕事が見つからない方や、自分の適性や方向性を考えたい方
- ⑨定年後のセカンドキャリアのプランを考えたい方
- ⑩その他、自己理解、職業理解、職務経歴の棚卸し、キャリア・プランの作成支援を希望する方

# キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

## ■ キャリア形成・リスキリング相談コーナーの設置

① 47都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターに併設

※秋田キャリア形成・リスキリング支援センター

→秋田市中通4-5-2 明治安田生命秋田第2ビル 7F 株式会社パソナ内

② 全てのハローワーク（出張所、分室を含む）に設置

※ハローワークが開庁している間、キャリアコンサルタントを常時配置する**常駐ハローワーク(HW秋田)**と、定期的に巡回日を設けている**巡回先ハローワーク(HW秋田以外)**で対応を行っている。

## <対応時間>

ハローワーク開庁時間中の来所が難しい方向けに、平日日中（8時30分から17時15分）の他に以下の時間に対応します。

### （1）平日夜間の対応（対面及びオンライン）

対応日程：毎週火曜日、水曜日、木曜日の20時まで。

キャリアコンサルティングの所要時間(概ね60分～90分)を踏まえ、19時までにキャリアコンサルティングを開始するものとする。

### （2）土曜日、日曜日の対応（対面及びオンライン）

対応日程：①第1、第3、第4土曜日の8時30分から17時まで

②第2日曜日の8時30分から17時まで

### ※留意事項

\* 実施場所は、当支援センター併設の相談コーナー内。

\* 平日夜間及び土曜・日曜の対応については、いずれも事前予約が必要。

\* 予約なしに当日にキャリアコンサルティングを依頼しても対応不可。

# キャリアコンサルティング実施数

今期4月～相談者様からご予約いただき、実施しましたキャリアコンサルティングの件数は以下の通りです。  
※オンラインは宮城にて実施分(秋田県内の住所の方で集計)

安定所名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
秋田	21	22	19	15	4	6							87
鹿角	0	1	1	0	0	0							2
大館	4	4	1	0	0	0							9
鷹巣	0	1	2	2	0	0							5
能代	0	1	2	1	0	1							5
男鹿	0	0	0	4	0	0							4
本荘	2	0	1	1	2	1							7
大曲	0	0	1	0	0	0							1
角館	0	1	0	0	0	0							1
横手	2	3	3	3	3	1							15
湯沢	3	1	4	2	3	0							13
オンライン	0	1	0	0	0	0							1
安定所計	32	35	34	28	12	9	0	0	0	0	0	0	150
支援センター	0	0	3	0	1	0							4
総合計	32	35	37	28	13	9	0	0	0	0	0	0	154

- 訓練前のキャリアコンサルティング実施が全体の9割
- 訓練種別は、専門実践教育訓練が全体の54%で最も多く、  
次いでデュアルシステムが24.7%(内訳は医療事務23名、電気設備18名)、  
公的職業訓練12.4%、特定一般1.8%

# ジョブ・カードの周知・広報業務(説明会&セミナー実施)

各ハローワークにおいて、職業訓練説明会等の開催の一部時間で、ジョブ・カードに関する説明を実施や、ジョブ・カードの書き方を一部体験いただくようなジョブ・カード作成支援セミナーを実施し、ジョブ・カードおよびキャリアコンサルティングへのご案内について説明しております。

安定所名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
秋田	6	8	20	28	13	31							106
鹿角	1	5	1	4	5	1							17
大館	15	14	13	14	7	8							71
鷹巣	5	4	1	4	2	5							21
能代	1	4	3	1	4	8							21
男鹿	1	1	2	5	6	4							19
本荘	3	11	7	11	15	6							53
大曲	4	10	6	8	2	6							36
角館	0	1	3	2	3	1							10
横手	4	3	5	4	7	6							29
湯沢	7	2	7	3	3	4							26
合計	47	63	68	84	67	80	0	0	0	0	0	0	409

# 中高年層の経験交流・キャリアプラン塾について



春講座 参加者：3名

夏講座 参加者：3名

秋講座 ※申込み受付中※ (10月末 現在)

冬講座 ※計画中※ (日程選定前) セミナー&キャリアコンサルティング共に、オンライン実施予定

## 概要

- **対象** : 中高年（45歳以上）の方  
※全4回講座と2回のキャリアコンサルティングにご参加いただける方
- **実施形式** : 対面開催
- **会場** : にぎわい交流館AU  
秋田市中通一丁目4番1号
- **費用** : 無料
- **定員** : 10名
- **申込締切** : 11月25日（火）正午12:00
- **申込方法** : 二次元バーコードもしくは、URLからお申込みください。



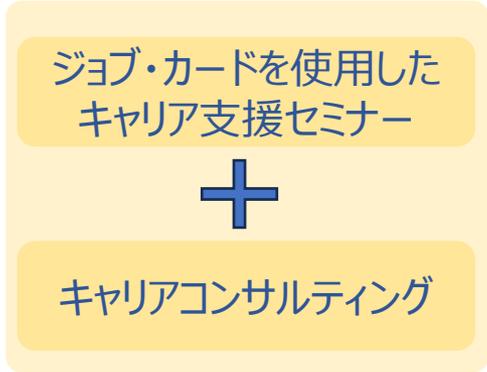
<https://carigaku.mhlw.go.jp/eventsch/161903/>

## 開催日時

セミナー	テーマ	開講日時
第1回	キャリアの振り返り	11月26日（水） 18:30～20:30
第2回	リスクリングの方向性検討	12月3日（水） 18:30～20:30
キャリアコンサルティング（1回目）		
第3回	マネープランについて学ぶ	12月10日（水） 18:30～20:30
第4回	多様なキャリアデザイン	12月17日（水） 18:30～20:30
キャリアコンサルティング（2回目）		

# 企業向けの支援

年代やライフイベントの変化等により抱えている課題は異なり、課題も変化していきます。定期的なキャリアコンサルティングを通じて、自己理解・仕事理解・役割期待の理解を促すことで不安を払拭し、今後の目標設定等のキャリアプランニングを支援します。



## 職業能力開発促進法の改正（2022年）

従業員が自らの職業生活の設計の目標を立て、その達成に必要な能力開発に責任を持ち、そのための支援の機会を企業が提供するキャリア開発の支援が事業主に義務付けられた（努力義務）「配慮」「行うこと」

- ・労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保する

## キャリアコンサルティングを行うことで見える期待や効果

**個人に対するメリット**

面談を通じ、自分自身が仕事や働き方などで大切にしているポイントや、自身のポテンシャル・志向性などの理解に関する気づきや棚卸を行い、自己理解を深めることでキャリア形成の支援につながる

例：これから会社に何を期待しているか？会社に対してどのような貢献ができるのか？

**企業に対するメリット**

面談を通じ、全体的な傾向や**組織視点**の課題を知り、検討機会とすることができる

例：若手社員が本当はどう思っているのか？主体性を育てていない理由は？

面談を通じ、**外部の視点**から見た自社の傾向・従業員の傾向が分かる

例：キャリアコンサルティング面談の傾向から、「それぞれの目標に対する熱心さ・素直さ」や、会社への愛社精神、将来どのように活躍していきたいのか？仕事と家庭のバランスの考え方など



# 教育機関（学校） 向けの支援

## 就職後の卒業生の早期離職



- ・卒業前に急に不安を感じる学生が多いが、既に次の学年の就職指導が始まっており、対応しきれていない
- ・早期に離職して、心身不安を抱えてしまう卒業生が多い

## キャリアセミナーやれる余裕がない



- ・就職支援専門の担当者がいない為、なかなかキャリアセミナーなどをやれる時間がない
- ・就職活動前の自己理解促進や、インターンシップ前後の成長を支援する機会をつくりたい

## 自己肯定感が低い学生が多い



- ・自己理解が不十分で、自分に自信が持てない学生が多い。
- ・自己PRが書けない、強みがわからないという学生が多い

## 就職指導の効果的な手法知りたい



- ・学生に対してティーチングになりがち。より効果的なキャリア面談を行なう必要性を感じている
- ・何か就職指導で活用できるツールやフォーマットがあれば教えてほしい

学生

ジョブ・カードを使用した  
キャリア支援セミナー

※10月以降～内定者はキャリアコンサルティングの実施可

教員  
職員

ジョブ・カードを使用した  
キャリア支援セミナー



キャリアコンサルティング

学生への就職指導に関する課題に対し、セミナーを通じて自己理解を深め、今後のビジョンを明確にし、**説得力のあるエントリーシート作成**や、**面接に自信**が生まれます。  
働く目的意識を高めることで、**就職後の定着**にもつながります。

教員・職員もいち労働者であり、能力開発やモチベーション向上で、より良い教育へ。

- **能力・経験の整理 ⇒ 就職活動への意識付け**  
学業と社会経験をまとめることで、自分の適性・能力など気づきが促される。
- **自己PRポイントの明確化 ⇒ 面接に有効**  
情報を整理することで、自身の価値観・強みなど自己理解を深めることができ、面接対策に有効。
- **やりたいことがみえてくる ⇒ キャリア形成の促進**  
目指している仕事に就くにはどんな知識や技術が必要か明確になり、進みたい道に沿った能力開発が検討できる。

# 事業の認知度向上(周知広報)

キャリアコンサルティングおよびジョブ・カードの普及促進を目的に、【個人労働者向け支援】【企業・教育機関向け支援】それぞれより多くの方に、無料でご利用いただけるサービスを活用いただく為、周知広報を行っております。

- チラシや活用ガイドの配布
- 企業様が集まる機会での事業のご紹介やセミナーの実施
- HPやメルマガなどへ事業案内や、セミナー情報の掲載依頼の実施



あしたを拓く人を創る  
厚生労働省 人材開発統括官

令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業  
(本事業は厚生労働省より委託されたNPOが実施し、運営しています)

わたしのキャリアが未来につながる

採用マッチング 人育成人事評価 モチベーションアップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、人と組織の活性化を総合的に支援する

キャリア形成リスキリング 支援センター  
厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料で行えます！

各学年から社会人まで使えるキャリアデザインツール

ジョブ・カードを活用して学生のキャリア形成をサポート！

就職前からキャリア目標を探究

インターンシップの前向き準備

自己分析、ES作成など就職活動をサポート

ジョブ・カードを作成することで、目指すべき方向のヒントが見えてくる！

「ジョブ・カード」は、自己理解を深め、将来どのようなキャリア(職業人生)を目指すのか、そのためにどのような能力・スキルを身につけるべきかを具体的に考えていくための、キャリアデザインツールです。ジョブ・カードを作成することで、将来どのような仕事をしたのか(興味・関心)、どのような働き方なのか(働き方・価値観)、何が得意なのか(仕事に活かせる強み・能力)が気づきやすくなります。

能力・経験を振り返り整理できる！  
これまで学んできたこと、経験したことなどを振り返り、整理することで気づき生まれ、自己理解が深まります。

自己PRポイントが明確になる！  
就職活動に際して書き進めることで、面接で強みなどが明確になり、スムーズに自己PRが可能となります。

やわらかいことが見えてくる！  
自身の仕事に活かせる強みや能力がわかるため、自分や仲間のことが見えやすくなります。

従業員を元気にし出し、企業の成長につなげるために

セルフ・キャリアドックで会社を元気にしましょう！

セルフ・キャリアドックとは、年齢・学歴などのキャリアの節目に、キャリアコンサルタント(面接官やキャリア研修など)を行い、従業員のリスキリングの支援を含めた、主体的なキャリア形成を支援する取り組みのことです。

セルフ・キャリアドックは、企業・組織の成長にもつながり、従業員が主体的なキャリア形成を促進し、企業全体のキャリア開発を促進する取り組みです。従業員一人ひとりのキャリア形成支援に、企業の活力・生産性向上、従業員のキャリア開発・キャリア自律の自立を促します。

個人を元気にする！  
キャリアデザイン  
・リスキリングの意識を高めキャリア形成の積極化  
・自身の強みや得意分野を把握  
・仕事に意欲・関心を高める

組織を活性化す！  
人材育成とジョブ・カード  
・人材育成意識の向上・モチベーションの向上  
・キャリア形成の推進  
・リスキリングの意識を高めキャリア形成の積極化

従業員とともに、自分のキャリアを考えることで仕事に対するモチベーションの向上につながります。

企業として、人材の活躍を支える意識の向上を通じて組織活性化につながります。

「仕事に充実感と働きがいを育む」

キャリアコンサルタントに相談しませんか？

前向きに仕事に取り組めるようになる！  
自分の役割・強みが明確になる！  
将来の目標や働きがいに気づく！

無料で相談できます！  
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングが無料で行われます。

自分の強みを見極め、キャリアの方向性を明確にしたい！  
適性や能力、関心に気づき、自己理解を深めることで、今後のキャリア形成のヒントが得られます。

子育てや介護と仕事の両立に悩んでいる！  
育児・介護などの家族と仕事とのバランスのとれた働き方が明確になります。

将来のキャリアに向けてリスキリングの必要性を感じている！  
これまでのキャリアを振り返り、将来の目標を立てることで、リスキリングの方向性が明確になります。

セカンドキャリアに向けて目指す方向を考えたい！  
管理職定年や再雇用後のキャリアビジョンを練ることで、前向きに仕事に取り組むヒントが見つかります。

ご不明点など、お気軽に支援センターまでお問い合わせください。

## 議題（7）

# 令和8年度における職業訓練計画の方向性について

### <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（案）…………… P1
- 2 （資料No.3）P6「4 ヒアリング結果を踏まえた今後の対応方針」より…………… P2
  
- 3 参考：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）その1…………… P3
- 4 参考：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）その2…………… P4
- 5 参考：公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成と  
デジタルリテラシーの向上促進…………… P5
- 6 参考：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本格実施…………… P6
- 7 参考：求職者支援制度…………… P7
- 8 参考：障害者の多様なニーズに対応した委託訓練…………… P8
- 9 参考：教育訓練手法の構築・普及促進事業について（1）～（4）…………… P9～P12

# 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(パソコン事務分野)

資料No.3(P6)「今後の取組の方向性」により説明～次ページにも掲載

## 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

→ 応募倍率・定員充足率は改善傾向にあり、引き続き、高齢者を含めた年齢にこだわらない受講あっせんの実施

○IT分野、デザイン分野の職業訓練は、応募倍率は高いが就職率が低いコースもある

→ 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

→ eラーニング受講者に対する担当者制等による就職支援の強化

## 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

→ 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の検討

→ 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

→ 他局好事例等を踏まえた、職業訓練情報の周知広報の実施

○非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の本格実施

## 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

# (資料No.3) P6 「4 ヒアリング結果を踏まえた今後の対応方針」より

## ヒアリング結果から見えてきた検討課題等

### ① 訓練実施機関

- ▶受講生確保のためには施設説明会の開催は有効。
- ▶就職率向上のためには訓練修了後の継続した支援が成果に結びついている。
- ▶就労意欲が低い受講生も一定程度存在する。
- ▶就職率向上のためには企業の職場見学も有効である。
- ▶人件費、諸経費の高騰により委託費、奨励金の引き上げを希望している。
- ▶高齢者や自営業者など、時代に合った就職率への見直しを希望している。

### ① ② 重複

- ▶パソコン訓練について中級科以上のコース設定のニーズがある。

### ② 修了者・採用企業

- ▶受講前の不安解消のため事前の丁寧な説明が必要。
- ▶パソコンスキル以外で、コミュニケーション能力、ビジネスマナーの習得を必要としている。

## 今後の取組の方向性

- ◆施設説明会の開催について各訓練機関に打診の上、実施する場合はハローワークにおいて積極的な参加勧奨を実施する。
- ◆訓練修了後の継続支援による就職率向上の有効性について、各訓練実施機関に伝え、可能な範囲で実施していただくよう勧奨する。
- ◆受講生の送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。
- ◆事務系コースも職場見学をした場合に委託費の上乗せ対象にすること、委託費・奨励金の引き上げ、就職率の見直しについては、厚生労働省あて要望を伝達する。

- ◆パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。

- ◆ハローワーク窓口において、制度の趣旨説明に併せ受講期間中の支援や収入等についての説明を徹底する。
- ◆訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。

## <参考> 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)～その1

### 令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画(実施方針)		令和7年度取組状況
課題	実施方針	
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。</li> <li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼(③への対応含む)。</p> <p>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。</p>
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"> <li>・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。</li> <li>・ハローワーク窓口職員の知識の向上。</li> <li>・事前説明会や見学会の機会確保。</li> <li>・訓練修了者歓迎求人等の確保。</li> <li>・<u>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。</u></li> </ul>	<p>ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保等を推進。</p> <p>訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、<u>事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。</u></p>
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・開講時期の柔軟化。</li> <li>・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。</li> <li>・効果的な周知広報の実施。</li> <li>・<u>訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた受講あっせんの強化。</u></li> </ul>	<p>職場情報サイト(jobtag)を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。</p>
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"> <li>・デジタル分野への重点化。</li> <li>・一層のコース設定促進。</li> </ul>	<p>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。</p> <p>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。</p>

## <参考> 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)～その2

### 令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況

### 評価・分析

### 令和8年度の公的職業訓練の実施方針(案)

**応募倍率が低く、  
就職率が低い分野**

**介護・医療・  
福祉分野**

【委託訓練】

応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。

【求職者支援訓練】

応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

**応募倍率が高く、  
就職率が低い分野**

**IT分野・  
デザイン分野**

【委託訓練】

・IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

【求職者支援訓練】

・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

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

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

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

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

C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

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

**委託訓練の計画数と実績に乖離あり。**  
令和6年度も同様の傾向。

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

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

**デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。**

G 引き続き、**デジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進**が必要。

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

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

## <参考> **拡充** 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

令和8年度概算要求額 **513億円** (577億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

### 1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①**デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをする**ほか、②**オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とする**ことにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③**DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充**し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④**全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る**。この他、⑤**非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施**により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

### 2 事業の概要

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

#### ①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

- (1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする  
 (IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)  
 (2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする。

#### ②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進 ※令和8年度末までの時限措置

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする。

#### ③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連の機会を拡充する

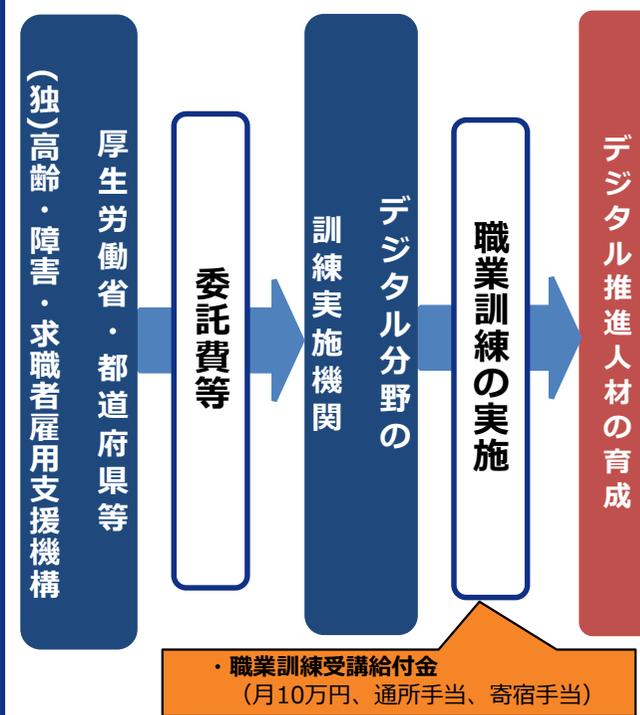
#### ④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。

#### ⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【**拡充**】

### 3 スキーム・実施主体等



# <参考> **拡充** 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

令和8年度概算要求額 10億円 ( 3.1億円 ) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

労働特会			子会特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

## 1 事業の目的

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

こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

## 2 事業の概要

(参考) 試行事業の実績 (令和6年度) : 受講者数 554名

### (1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

### (2) 職業訓練の内容等

#### ア 実施方法等

##### ① 都道府県等

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

##### ② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

#### イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下（最長1年）

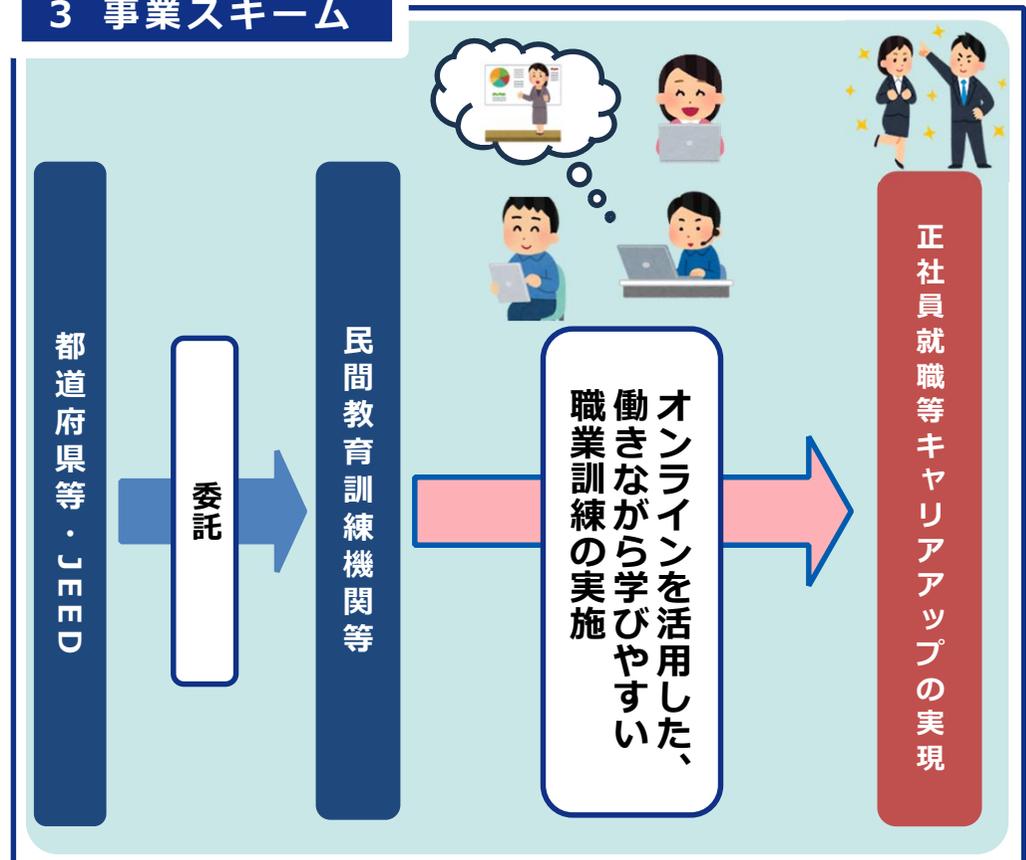
#### ウ 申込み方法

訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

#### エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

## 3 事業スキーム



## <参考> 求職者支援制度

令和8年度概算要求額 253億円 (261億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

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

### 1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
  - ・ 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
  - ・ 教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

### 2 事業の概要・スキーム



### 3 実施主体等

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

## <参考> 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和8年度概算要求額 16.2億円 (16.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

### 1 事業の目的

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

### 2 委託訓練事業の概要・スキーム

#### 委託訓練実施機関（民間団体）

訓練受講④

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

#### <訓練内容>

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

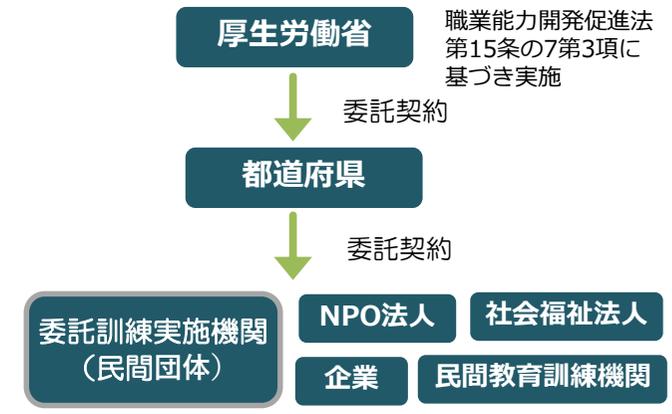
訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】

#### <訓練コース>

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



### 3 委託訓練事業の実施主体等



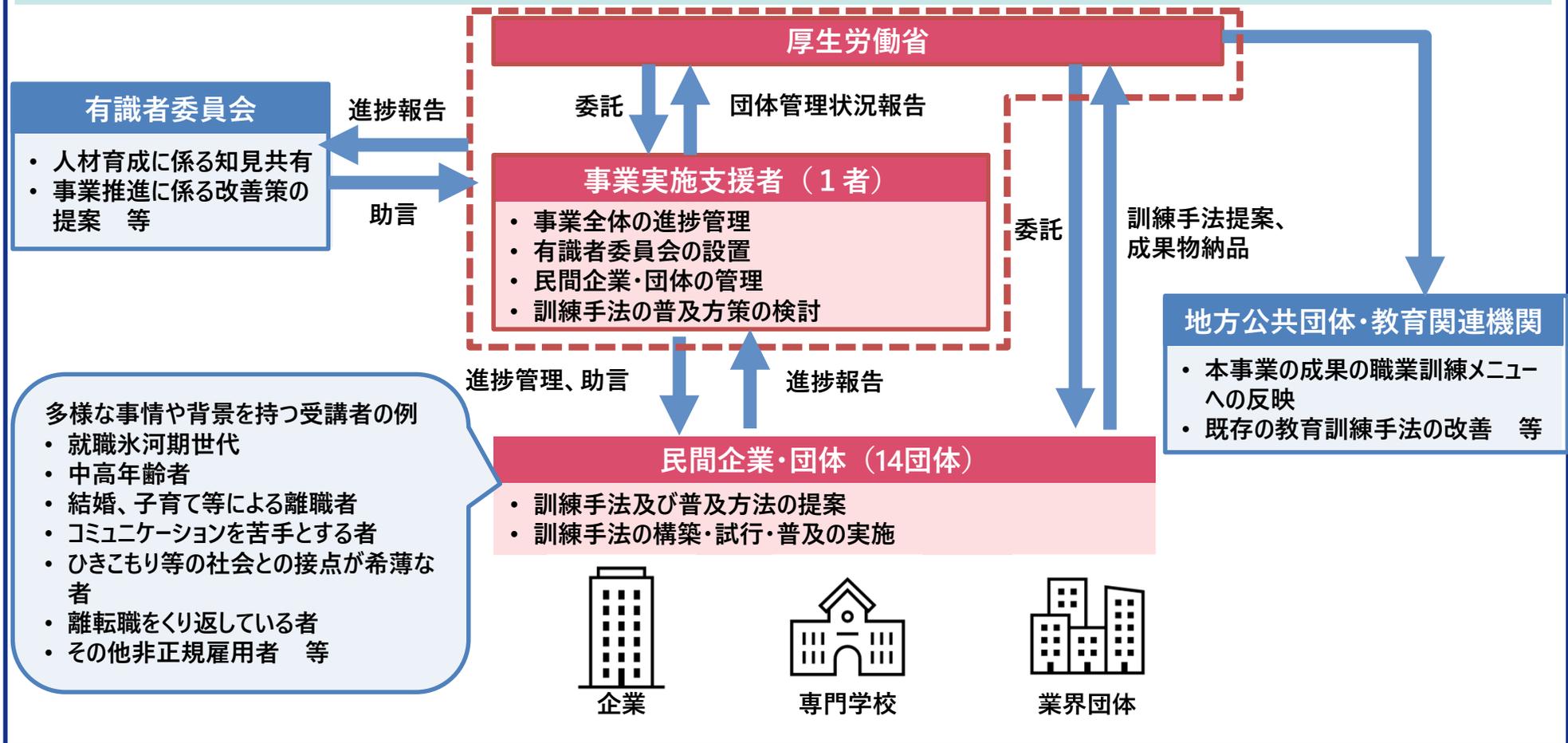
### 4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業【拡充】
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受け入れ体制等の強化【拡充】  
精神保健福祉士の配置153人 (131人)

## <参考> 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(1)

### 目的・全体像

幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、それらの構築から試行まで行わせる委託事業を令和5年度から令和6年度にかけて実施いたしました。



## <参考> 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(2)

### 普及の取組

#### ① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



訓練パッケージの実施結果について

各訓練の実施内容の詳細を、表形式で掲載しています。  
事業報告書概要版は、各訓練パッケージ実施の工夫点などをコンパクトにまとめたものです。  
事業報告書詳細版には、各訓練パッケージ実施の課題・解決方法のほか、それぞれが実施の申請等が掲載されています。今後の訓練メニューを検討する際には是非お役立てください。  
また、申請に応じて実際に使用したテキスト等を提供することもできます。詳細はページ下部をご覧ください。

No.	団体名	事業報告書概要版	事業報告書詳細版
1	ソフトウェア協会	<a href="#">事業報告書概要版 [935KB]</a>	<a href="#">事業報告書詳細版 [4.7MB]</a>
2	学校法人KBC学園 ビュティモード カレッジ	<a href="#">事業報告書概要版 [787KB]</a>	<a href="#">事業報告書詳細版 [2.1MB]</a>



#### ・ 掲載ホームページの特徴

他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書のみならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供する仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。

※ 作成資料等は、各事業で使用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

#### ② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を发出。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対しても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあり。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

#### ③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

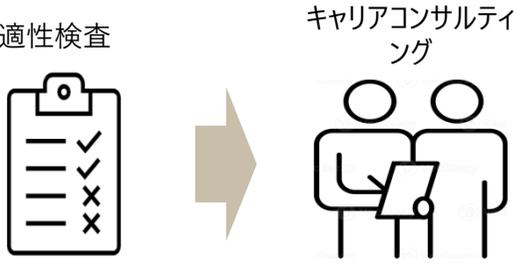
必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータルサイトへ資料の掲載を調整中。

## <参考> 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

### 個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

本事業の成果としては、団体間の試行訓練の結果を比較した結果も含まれますが、メインとしては、各団体の訓練パッケージを個々に訴求することが有効と考えます。各実施団体の試行で効果を上げた取組については事業報告書等に記載されているため、事業報告書等を中心に普及を図ることで、受講者の特性等も踏まえながら訓練手法検討の参考にしていただくことが可能です。募集、訓練及び就職支援のそれぞれのフェーズにおける各実施団体の特徴的な取組例を一部ご紹介します。

#### 14団体の取組例

団体名	一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園 ビューティーモードカレッジ	株式会社フォーラムエイト
受講者の特性	離転職が多く、専門性を身に着けられていない方	子育て中の20代～40代女性（シングルマザーを含む）	・育児や、精神的障害による制約を抱えている方 ・引きこもり等、社会との接点が希薄な方
フェーズ	就職支援	募集	就職支援
取組内容	<p><b>適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上</b> 訓練終了時に適性検査「HCI-AS」を受検した。検査結果を踏まえ、個々人の弱みに当たる部分の対応策について、キャリアコンサルタントがアドバイスをすることで、就職意欲が向上した。</p> <p>適性検査 → キャリアコンサルティング</p> 	<p><b>託児サービスの設置</b> 受講者の多くが、シングルマザーを含む子育て中の女性であり、子育ての都合で訓練受講が難しい場合を想定し、校舎内に保育サポーターを派遣した結果、受講者を確保できた。</p> 	<p><b>受講者を対象とした業務委託の実施</b> 訓練内容に関連する業務を受講者に対して委託することによって、学習したことを実際に活用して就労できる場を提供した。</p> 
取組効果	就職者数 14名/21名 (67%) うち12名が正規雇用	受講者数 33名 (目標30名)	業務委託への応募者数 5名

## <参考> 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

### 各実施団体の訓練手法

団体名	訓練手法
一般社団法人ソフトウェア協会	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
学校法人KBC学園ビューティーモードカレッジ	これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エステティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フォーラムエイト	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AI といった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・雑談ができるようになることをめざす。
日本情報技術取引所	離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ	プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人YIC学院	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
株式会社Waris	氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールへの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社	既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で開催し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社キャリア	中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
株式会社穴吹カレッジサービス	ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	企業内のDX推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
株式会社ウチダ人材開発センタ	IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、上長とのキャリアプラン共有を強化した。