

令和4年度 第1回 青森県地域職業能力開発促進協議会

日 時 令和4年11月29日(火) 13:30～15:30

会 場 アラスカ会館3階エメラルドの間

1. 開 会
青森労働局職業安定部長あいさつ
委員の紹介
2. 会長の選出
3. 議 題
 - (1) 青森県地域職業能力開発促進協議会の設置について
 - (2) 令和3年度公的職業訓練実施状況について
 - (3) 令和5年度青森県職業訓練実施計画の策定方針について
 - (4) 構成機関の取組及び人材ニーズ等についての意見交換
 - (5) その他、事務連絡
4. 閉 会

令和4年度 第1回青森県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

(敬称略)

所属	役職名	氏名	備考
学識経験者	公立大学法人 青森公立大学経営経済学部	教授	河野 秀孝
労使団体	青森県商工会議所連合会	事務局長	斉藤 尚
	青森県中小企業団体中央会	事務局長	船水 礼子 (代理)
	日本労働組合総連合会青森県連合会	会長代行	山内 裕幸
教育訓練機関等	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部	支部長	玉川 之浩
	青森県専修学校各種学校連合会	事務局長	鈴木 伸吾
	青森県職業能力開発協会	専務理事兼 事務局長	成田 英樹
	一般財団法人日本医療教育財団 青森支部	支部長	間山 悦子
	岩手キャリア形成サポートセンター	統括責任者	川村 和徳
紹介事業者	とうざい株式会社	代表取締役	蛇口 和憲
行政機関	東北経済産業局地域経済部地域経済課 産業人材政策室	室長	高坂 英利
	青森県商工労働部労政・能力開発課	課長	山口 郁彦
	青森県教育庁学校教育課	課長	高橋 英樹
	青森労働局	職業安定部長	鈴木 威至

事務局	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部	訓練課長	黒田 和陽
	〃	求職者支援課長	伊東 寛岳
	青森県商工労働部労政・能力開発課	職業能力開発 グループマネージャー	宮里 拓也
	〃	主査	田澤 直樹
	青森労働局職業安定部訓練室	室長	馬場 一紀
	〃	室長補佐	高橋 博樹
	〃	雇用対策 専門支援員	横濱 良子
	〃	申請相談員	前田 陽子

令和4年度 第1回青森県地域職業能力開発促進協議会 席 図(敬称省略)

○
会 長

公立大学法人
青森公立大学経営経済学部
教授
河野 秀孝 ○

青森県中央企業団体中央会
事務局長
船水 礼子 ○
(代理)

(独)高齢・障害・求職者雇用
支援機構青森支部
支部長
玉川 之浩 ○

一般財団法人
日本医療教育財団青森支部
支部長
間山 悦子 ○

とうざい株式会社
代表取締役
蛇口 和憲 ○

青森県商工労働部
労政・能力開発課
課長
山口 郁彦 ○

青森労働局
職業安定部
部長
鈴木 威至 ○

青森県商工会議所連合会
事務局長
○ 齊藤 尚

日本労働組合総連合会
青森県連合会
会長代行
○ 山内 裕幸

青森県専修学校各種学校連合会
事務局長
○ 鈴木 伸吾

青森県職業能力開発協会
専務理事兼事務局長
○ 成田 英樹

岩手キャリア形成サポートセンター
統括責任者
○ 川村 和徳

東北経済産業局地域経済部
地域経済課産業人材政策室
室長
○ 高坂 英利

青森県教育庁
学校教育課
課長
○ 高橋 英樹

事務局

青森県商工労働部 労政・能力開発課 宮里 拓也	青森県商工労働部 労政・能力開発課 田澤 直樹	青森労働局 馬場 一紀	青森労働局 高橋 博樹	(独)高齢・障害・求職者雇用 支援機構 青森支部 伊東 寛岳	(独)高齢・障害・求職者雇用 支援機構 青森支部 黒田 和陽
-------------------------------	-------------------------------	----------------	----------------	--------------------------------------	--------------------------------------

○ ○ ○ ○ ○ ○

青森労働局 横濱 良子	青森労働局 前田 陽子				
----------------	----------------	--	--	--	--

○ ○

記
者
席

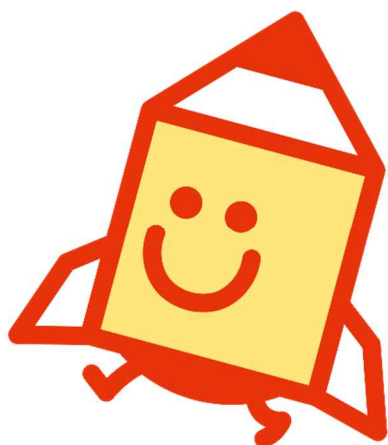
令和4年度

青森県地域職業能力開発促進協議会 委員名簿

	氏名	所属機関・団体	役職名
学識 経験者	カワノ野 秀孝 カワノ 野 秀 孝	公立大学法人 青森公立大学経営経済学部	教授
労使 団体	オガサワ原 ユタカ 小 笠 原 ユ タ カ 裕	一般社団法人青森県経営者協会	専務理事
	サイトウ藤 ヒロシ 斎 ト 藤 ヒ ロ シ 尚	青森県商工会議所連合会	事務局長
	タナカ 泰宏 タ ナ カ ヤ ス ヒ ロ 宏	青森県中小企業団体中央会	副会長 専務理事
	マエタ マサヒロ 前 多 マ サ ヒ ロ 博	青森県商工会連合会	専務理事
	ヤマウチ 裕幸 ヤ マ ウ チ ヒ ロ ユ キ 裕 幸	日本労働組合総連合会青森県連合会	会長代行
教育 訓練 機関 等	タマガワ 之浩 タ マ ガ ワ ユ キ ヒ ロ 之 浩	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部	支部長
	スズキ 伸吾 ス ズ キ シ ン ゴ 吾	青森県専修学校各種学校連合会	事務局長
	ナリタ 英樹 ナ リ タ ヒ デ キ 樹 英 樹	青森県職業能力開発協会	専務理事兼 事務局長
	マヤマ 悦子 マ ヤ マ エ ツ コ 子 悦 子	一般財団法人日本医療教育財団 青森支部	支部長
	カワムラ 和徳 カ ワ ム ラ カ ズ ノ リ 和 徳	岩手キャリア形成サポートセンター	統括責任者
事業者 紹介	ヘビグチ 和憲 ヘ ビ グ チ カ ズ ノ リ 和 憲	とうざい株式会社	代表取締役
行政 機関	ユウサカ 英利 ユ ウ サ カ ヒ デ ト シ 英 利	東北経済産業局地域経済部地域経済課 産業人材政策室	室長
	ヤマグチ 郁彦 ヤ マ グ チ フ ミ ヒ コ 郁 彦	青森県商工労働部労政・能力開発課	課長
	タカハシ 英樹 タ カ ハ シ ヒ デ キ 樹 英 樹	青森県教育庁学校教育課	課長
	スズキ 威至 ス ズ キ タ ケ シ 至 威 至	青森労働局	職業安定部長

資料一覧

- 資料 1 青森県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
 - 資料 2 公共職業訓練実施状況（青森県）
 - 資料 3 公共職業訓練実施状況（機構青森支部）
 - 資料 4 求職者支援訓練認定申請受理・認定状況（機構青森支部）
 - 資料 5 求職者支援訓練実施状況（労働局）
 - 資料 6 令和 5 年度青森県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）
 - 資料 7 東北経済産業局における人材育成の取組について
 - 資料 8 令和 4 年度新規高等学校卒業者等の就職支援に向けた取組概要
 - 資料 9 キャリア形成サポートセンターについて
 - 資料 10 民間「紹介会社」とうざい株式会社が考える求職ニーズとトレンド
 - 資料 11 人材開発支援助成金のご案内
 - 資料 12 教育訓練給付「学び直し応援キャンペーン」について
 - 資料 13 デジタル人材育成における経済産業省の取組
-
- 参考資料 1 最近の雇用情勢について（令和 4 年 9 月分）
 - 参考資料 2 ジョブ・カード制度について
 - 参考資料 3 第 1 回中央職業能力開発促進協議会（令和 4 年 9 月 30 日開催）抜粋資料



ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——

青森県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

令和4年11月29日制定

1 目的

青森労働局及び青森県は、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、青森県において、地域の関係機関が参画し、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、青森県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地域職業能力開発促進協議会を設置する。

2 名称

協議会の名称は、青森県地域職業能力開発促進協議会とする。

3 構成

(1) 協議会は、以下に掲げる者又は機関が推薦する者を構成員とする。

① 学識経験者

職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者

② 事業主団体

一般社団法人青森県経営者協会

青森県商工会議所連合会

青森県中小企業団体中央会

青森県商工会連合会

③ 労働者団体

日本労働組合総連合会青森県連合会

④ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部

青森県専修学校各種学校連合会

青森県職業能力開発協会

一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

リカレント教育を実施する大学等

⑤ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体

⑥ 青森県

青森県商工労働部労政・能力開発課

青森県教育庁学校教育課

⑦ 青森労働局

⑧ その他関係機関が必要と認める者

4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

6 協議会の開催

協議会は、原則として年2回以上の開催とする。

7 協議事項

協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、青森県の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- (5) その他必要な事項に関する事。

8 事務局

協議会の事務局は、青森労働局職業安定部に置く。

9 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会について申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- (3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和4年11月29日から施行する。

地域職業能力開発促進協議会実施要領

1 開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年2回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

2 構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）1（3）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

(1) 公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

(2) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

(3) 労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

(4) 事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に係る業界団体等の参画を求めることができる。

(5) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体（以下「職業紹介事業者等」という。）

管内に事業所のある者

(6) 学識経験者

職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
(7) その他関係機関が必要と認める者

協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。

① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者

効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。

(例)

- ・ 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やNPO等の支援団体
- ・ 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局

② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家

地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

3 具体的な進め方等

設置要綱策定要領1(7)の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

(1) 地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- ・ 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- ・ 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- ・ 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- ・ 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- ・ 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

(3) 訓練効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領1(4)のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」のとおりとする。

(4) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

- ・ 都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明
- ・ 都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

(6) 協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

4 協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のHPに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5 構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

(具体例)

- ・ 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- ・ 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6 その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、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 WGの構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の1（3）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任した者と同一のものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 検証手法

検証手法は、公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとする。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、都道府県労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らした上で、事前に、本省に協議すること。

4 WGの具体的な進め方

（1）検証対象コースの選定

ア 予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定しておき、WGでは当該訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとする。）以上選定する。

イ 検証対象は、アで選定したコースの訓練実施機関と、各訓練コースにつき訓練修了者1人以上、当該訓練修了者を採用した採用企業1社以上とする。具体的には、3コースを選定すると、訓練実施機関3者、訓練修了者3人以上及び採用企業3社以上が対象となる。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

① 訓練実施機関へのヒアリング

- ・ 訓練実施にあたって工夫している点
- ・ 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
- ・ 訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

- ・ 訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
- ・ 訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
- ・ 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

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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）

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

(2)のヒアリングを踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理する。

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

(3)の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

- ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
 - 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、
 - ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
 - ・ 申請・認定事務の際に周知
 - ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知
- (5) 協議会への報告
- WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

法定化される協議会について

職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。

構成員

都道府県労働局、都道府県、労働者団体、使用者団体、教育訓練実施機関、民間職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者、学識経験者 その他必要と認める者

現行の訓練協議会の問題点

① 人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

- 大まかな人材ニーズの把握にとどまっている
 - ・ 主にハローワークの求人・求職情報によりニーズを把握しているため、当面の人手不足分野や不足人数などの把握にとどまる。
- 訓練実施計画では訓練実施分野や人数の設定にとどまっている
 - ・ 具体的な訓練コースの内容は定めていない。
 - ・ デジタル分野の訓練が設定されていない地域がある。

法定化を機に運用を改善

法定化による見直し

- 将来的に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズを把握
 - ・ 労使団体などから、地域の今後の産業展開も踏まえた必要スキルなどのニーズ情報を把握。
- 把握したニーズを踏まえた訓練コースを訓練実施計画に設定
- 訓練実施計画と実際に設定された訓練コースのミスマッチを検証

ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

② 訓練効果の把握・検証

- 個別の訓練コースの訓練効果の把握・検証が十分ではない

法定化

- 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、カリキュラムを改善（PDCA）。

個別コースの質の向上を促進

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

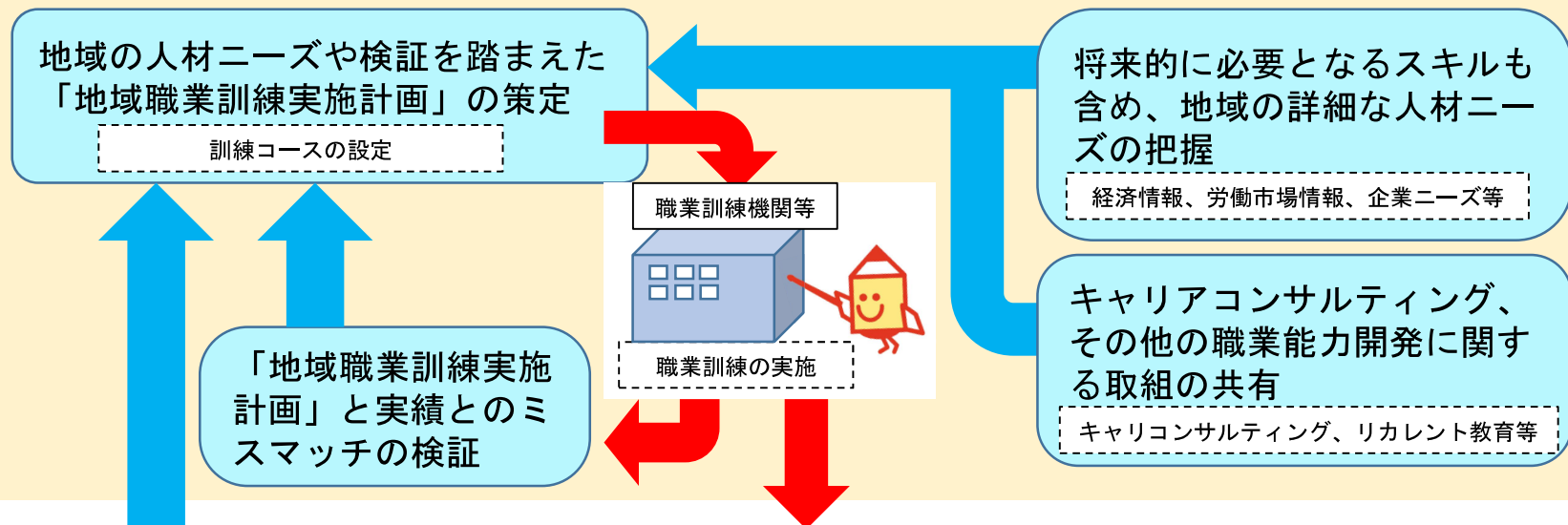
- ①都道府県労働局
- ②都道府県
- ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体
- ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
- ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

.....主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

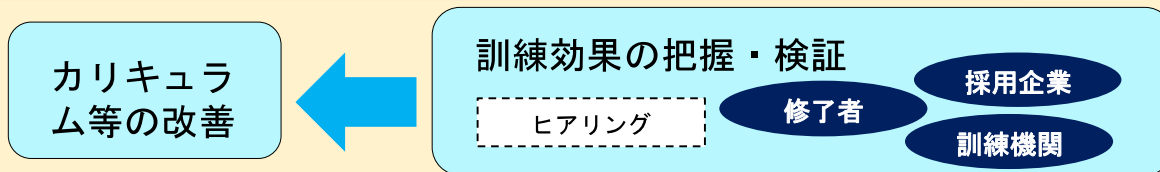
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



②訓練効果の把握・検証（協議会の下でのワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進



地域職業能力促進協議会に係る作業等

	地域職業能力開発促進協議会	ニーズを踏まえた訓練の設定 (協議会での協議等)	効果検証 (ワーキンググループ(WG)での作業)	【参考】 中央職業能力開発促進協議会	
4月	協議会開催に向けた都道府県等の打合せ等	人材ニーズ情報収集(常時)	WGによる効果検証		
5月			検証対象コースの選定		
6月			ヒアリング ○訓練実施機関 ○訓練修了者 ○採用企業		
7月					
8月			ヒアリング結果の整理		
9月		前年度の訓練実績の把握 次年度計画のたたき台作成	訓練効果の把握・検証(案)取りまとめ	中央協議会①開催	
10月		協議会①開催	次の事項の協議を実施。 ①地域の人材ニーズの把握 ②公的職業訓練の実施状況(前年度計画と実績の比較) ③訓練効果の把握・検証(WGの結果報告) ④次年度地域職業訓練実施計画の方針等		
11月					
12月					
1月		今年度の訓練実績の把握		中央協議会②開催	
2月	協議会②開催	次の事項の協議を実施。 ①公的職業訓練の実施状況の(今年度の進捗) ②次年度地域職業訓練実施計画(案) ③効果検証(分野決定等)等			
3月					

・ ・ 労働局の作業

(青森県)

令和3年度 公共職業訓練(施設内訓練)の就職状況

令和4年6月30日現在

校名	訓練科名	訓練課程	訓練期間	訓練定員	修了者A	求人数						就職者数							県内外の就職割合 ()内は、県外のうち県内事業所等を県内に含めた割合。				
						うち女性	県内		県外		合計		県内	うち関連	県外	うち関連	うち県内事業所等	合計B		就職率B/A	うち女性	女性就職率	
							件数	人員	件数	人員	件数	人員											
青森	電気工学科	普通課程	高卒2年	20	7	0	15	34	26	170	41	204	4	4	3	3	0	7	100.0%	0	—		
	環境土木工学科			20	14	0	28	57	23	660	51	717	11	11	3	3	0	14	100.0%	0	—		
	小計			40	21	0	43	91	49	830	92	921	15	15	6	6	0	21	100.0%	0	—		県内71% 県外28% (県内71% 県外28%)
弘前	自動車システム工学科	普通課程	高卒2年	20	19	0	48	228	41	960	89	1188	15	15	4	4	4	19	100.0%	0	—		
	建築システム工学科			20	15	2	32	72	17	88	49	160	15	15	0	0	0	15	100.0%	2	100%		
	造園科	短期課程	離転職1年	15	14	2	10	28	0	0	10	28	14	14	0	0	0	14	100.0%	2	100%		
	配管科			20	10	1	12	20	14	1043	26	1043	10	8	0	0	0	10	100.0%	1	100%		
	小計			75	58	5	102	348	72	2,091	174	2,419	54	52	4	4	4	58	100.0%	5	100.0%		県内93% 県外6% (県内100% 県外0%)
八戸	機械システム工学科	普通課程	高卒2年	25	7	0	7	11	2	3	9	14	6	6	1	1	1	7	100.0%	0	—		
	自動車システム工学科			30	25	2	40	126	54	1176	94	1302	20	20	4	4	3	24	96.0%	2	100.0%		進学希望1名
	設備システム工学科			20	8	0	18	27	15	114	33	141	7	6	1	1	0	8	100.0%	0	—		
	制御システム工学科			25	6	0	6	11	1	1	7	12	2	2	2	2	1	4	66.7%	0	—		
	小計			100	46	2	71	175	72	1,294	143	1,469	35	34	8	8	5	43	93.5%	2	100.0%		県内81% 県外18% (県内93% 県外6%)
むつ	木造建築科	普通課程	中卒2年	20	6	0	11	15	16	598	27	163	6	6	0	0	0	6	100.0%	0	—		
	配管科	短期課程	離転職1年	20	8	0	8	16	5	24	13	40	5	2	2	2	1	7	87.5%	0	—		
	小計			40	14	0	19	31	21	622	40	203	11	8	2	2	1	13	92.9%	0	—		県内85% 県外15% (県内92% 県外7%)
内訳	技術専門校普通課程(高卒)			180	101	4	194	566	179	3,172	373	3,738	80	79	18	18	9	98	97.0%	4	100%		
	技術専門校普通課程(中卒)			20	6	0	11	15	16	598	27	163	6	6	0	0	0	6	100.0%	0	—		
	技術専門校短期課程			55	32	3	30	64	19	1067	49	1111	29	24	2	2	1	31	96.9%	3	100%		
計				255	139	7	235	645	214	4,837	449	5,012	115	109	20	20	10	135	97.1%	7	100%	県内86% 県外14% (県内93% 県外7%)	
障害校	デジタルデザイン科	短期課程	離転職1年	15	5	3	7	21	13	18	20	39	4	2	0	0	0	4	80.0%	2	66.7%		
	OA事務科			15	9	4	15	36	4	6	19	42	6	5	0	0	0	6	66.7%	3	75.0%		
	作業実務科			10	4	2	1	4	2	5	3	9	1	1	1	1	1	2	50.0%	1	50.0%		
	小計			40	18	9	23	61	19	29	42	90	11	8	1	1	1	12	66.7%	6	66.7%		県内92% 県外8% (県内100% 県外0%)
合計				295	157	16	258	706	233	4,866	491	5,102	126	117	21	21	11	147	93.6%	13	81.3%	県内86% 県外14% (県内94% 県外6%)	

(青森県)

令和3年度 公共職業訓練(委託訓練)実施状況

令和4年7月31日 現在

区分	計画定員	計画コース数(当初計画より9コース追加)	中止コース	開講済コース(中止除く)	うち終了コース	前年度繰越者	募集定員(開講済)	応募	入校	定員充足率	* 中退者(R3年)			修了者			就職率= $\frac{C+A}{B+A}$
											うち就職者	うち就職者	うち就職者	うち就職状況確定コースの修了者	うち就職者		
																うち就職状況確定コースの就職者	
離職者等再就職訓練事業	1,428	93	13	80	46	270	1,241	1,128	942	75.9%	113	58	57	798	798	589	75.6%
(1)うち知識等習得コース(R3単年度)	800	45	5	40	40	-	710	705	575	81.0%	65	40	40	510	510	361	72.9%
(2)うち知識等習得コース(R2-4複数年度)	-	-	0	-	-	199	-	-	-	-	26	15	15	186	186	142	78.1%
(3)うち知識等習得コース(R3-5複数年度)	335	18	0	18	-	-	335	301	264	78.8%	-	-	-	-	-	-	-
(4)うち長期高度人材育成コース2年(R2開講)	-	-	-	-	-	71	-	-	-	-	17	0	0	62	62	61	98.4%
(5)うち長期高度人材育成コース1年(R3開講)	5	1	0	1	1	-	5	11	5	100.0%	0	0	0	5	5	5	100.0%
(6)うち長期高度人材育成コース2年(R3開講)	93	16	1	15	-	-	91	68	57	62.6%	-	-	-	-	-	-	-
(7)うち建設人材育成コース	30	2	1	1	1	-	15	10	10	66.7%	3	1	1	7	7	6	87.5%
(8)うち日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	45	3	2	1	1	-	15	6	6	40.0%	0	0	0	6	6	2	33.3%
(9)うちeラーニングコース(R3単年度)	30	2	0	2	2	-	30	14	13	43.3%	1	1	1	12	12	4	38.5%
(10)うちeラーニングコース(R3-5複数年度)	20	1	0	1	-	-	20	3	2	10.0%	1	1	0	-	-	-	-
(11)うち実務に役立つIT活用力習得コース	50	3	2	1	1	-	20	10	10	50.0%	0	0	0	10	10	8	80.0%
(12)うち大型自動車一種運転業務従事者育成コース	20	2	2	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	-
障害者委託訓練	55	-	4	11	11	0	35	32	31	88.6%	0	0	0	28	28	12	42.9%
うち知識・技能習得コース	24	-	0	2	2	-	20	21	20	100.0%	0	0	0	20	20	5	25.0%
うち実践能力習得訓練コース	15	-	3	7	7	-	7	7	7	100.0%	0	0	0	7	7	6	85.7%
うち特別支援学校早期訓練コース	2	-	0	1	1	-	1	1	1	100.0%	0	0	0	1	1	1	100.0%
うち在職者訓練コース	14	-	1	1	1	-	7	3	3	42.9%	-	-	-	-	-	-	-

* : 中退者: 年度跨ぎコース及び長期高度人材育成コースはR2年度に中退した者

Ⓐ: 就職状況の報告(訓練終了3か月後)があった訓練科の中退就職者

Ⓑ: 就職状況の報告(訓練終了3か月後)があった訓練科の修了者

【離職者】

	集計対象月	
R3年度に開始する 93コース	3月31日 までに開始したコース	80コース
R3年度終了し、就職率確定する コース75	3月31日 までに終了したコース	75コース

就職率 = $\frac{\text{(訓練修了3カ月後の就職者+中退就職者)}}{\text{(長期修了者+中退就職者)}}$

【データ保存先】

2021 → 各グループデータ → 職業能力開発G → ⑬委託訓練_2021 → 03実施状況 → R3委託訓練実施状況 → 委託訓練実施状況(呈覧用) → R3 →

※ 3月に終了したコース 26 コース (就職率 80.8%)

令和3年度訓練実施状況(ポリテクセンター青森)

離職者訓練(施設内)

訓練科名	入所(月)	修了(月)	前年度繰越者	入所状況					中退状況 就職者	修了 就職者			就職率	常用就職者数	常用就職率	関連就職	関連就職率	正社員就職数	正社員就職率	
				定員	応募者	応募率	入所者	入所率		1ヶ月	3ヶ月									
1 CADオペレーション科	11	4	12	-	-	-	-	-	2	2	10	4	9	91.7%	7	63.6%	3	27.3%	6	54.5%
	2	7	7	-	-	-	-	-	2	2	5	2	3	71.4%	3	60.0%	3	60.0%	2	40.0%
	5	10	-	16	12	75.0%	11	68.8%	2	1	9	9	9	100.0%	9	90.0%	7	70.0%	8	80.0%
	8	1	-	16	4	25.0%	4	25.0%	2	2	2	1	2	100.0%	4	100.0%	3	75.0%	3	75.0%
	11	4	-	16	7	43.8%	7	43.8%	(1)	(1)	(6)	(3)	(4)	-	(4)	-	(2)	-	(4)	-
	2	7	-	16	12	75.0%	11	68.8%	(3)	(2)	(0)	(0)	(0)	-	(1)	-	(0)	-	(1)	-
	小計	19	64	35	54.7%	33	51.6%	8	7	26	16	23	90.9%	23	76.7%	16	53.3%	19	63.3%	
2 住宅リフォーム技術科	1	6	14	-	-	-	-	-	2	2	12	11	12	100.0%	13	92.9%	7	50.0%	10	71.4%
	4	9	-	16	16	100.0%	16	100.0%	5	4	11	8	10	93.3%	12	85.7%	8	57.1%	8	57.1%
	7	12	-	16	16	100.0%	15	93.8%	5	3	10	5	9	92.3%	7	58.3%	5	41.7%	5	41.7%
	10	3	-	16	15	93.8%	14	87.5%	2	2	12	6	9	78.6%	7	63.6%	5	45.5%	6	54.5%
	1	6	-	16	15	93.8%	12	75.0%	(1)	(1)	(11)	(5)	(5)	-	(4)	-	(1)	-	(3)	-
	小計	14	64	62	96.9%	57	89.1%	14	11	45	30	40	91.1%	39	76.5%	25	49.0%	29	56.9%	
3 電気設備技術科(短期デュアル)	2	7	9	-	-	-	-	-	6	2	3	2	3	100.0%	5	100.0%	3	60.0%	4	80.0%
	8	1	-	15	15	100.0%	15	100.0%	5	4	10	7	9	92.9%	12	92.3%	10	76.9%	10	76.9%
	2	7	-	15	12	80.0%	12	80.0%	(0)	(0)	(0)	(3)	(3)	-	(3)	-	(2)	-	(2)	-
	小計	9	30	27	90.0%	27	90.0%	11	6	13	9	12	94.7%	17	94.4%	13	72.2%	14	77.8%	
4 電気メンテナンス科	12	5	8	-	-	-	-	-	1	1	7	5	5	75.0%	5	83.3%	5	83.3%	5	83.3%
	3	8	9	-	-	-	-	-	1	1	8	4	8	100.0%	8	88.9%	8	88.9%	7	77.8%
	6	11	-	10	8	80.0%	7	70.0%	2	2	5	4	4	85.7%	3	50.0%	2	33.3%	3	50.0%
	9	2	-	10	9	90.0%	9	90.0%	0	0	9	4	7	77.8%	4	57.1%	6	85.7%	3	42.9%
	12	5	-	10	9	90.0%	8	80.0%	(1)	(0)	(7)	(7)	(7)	-	(7)	-	(6)	-	(7)	-
	3	8	-	10	12	120.0%	10	100.0%	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-
	小計	17	40	38	95.0%	34	85.0%	4	4	29	17	24	84.8%	20	71.4%	21	75.0%	18	64.3%	
5 住宅建築施工科	12	6	12	-	-	-	-	-	2	2	10	7	10	100.0%	10	83.3%	6	50.0%	7	58.3%
	3	8	13	-	-	-	-	-	4	3	9	4	9	100.0%	6	50.0%	3	25.0%	3	25.0%
	6	11	-	15	16	106.7%	16	106.7%	4	3	12	10	12	100.0%	14	93.3%	9	60.0%	5	33.3%
	9	3	-	15	10	66.7%	10	66.7%	1	0	9	8	8	88.9%	8	100.0%	4	50.0%	4	50.0%
	12	6	-	15	10	66.7%	10	66.7%	(3)	(3)	(7)	(4)	(4)	-	(7)	-	(4)	-	(2)	-
	3	9	-	15	13	86.7%	12	80.0%	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-
	小計	25	60	49	81.7%	48	80.0%	11	8	40	29	39	97.9%	38	80.9%	22	46.8%	19	40.4%	
6 【電気設備技術科統合型】	7	7	-	4	13	325.0%	12	300.0%	1	1	11	-	-	橋渡し訓練の就職は実績に含まない						
	1	1	-	4	12	300.0%	11	275.0%	0	0	11	-	-							
小計	-	8	25	312.5%	23	287.5%	1	1	22	-	-									
7 【CADオペレーション科統合型】	7	7	-	4	5	125.0%	4	100.0%	0	0	4	-	-							
	1	1	-	4	11	275.0%	9	225.0%	0	0	9	-	-							
小計	-	8	16	200.0%	13	162.5%	0	0	13	-	-									
総計			84	274	252	92.0%	235	85.8%	48	36	153	101	138							

求職者支援訓練の計画数及び受理・認定状況(令和3年度開講コース)

令和3年度第4四半期まで

	① 令和3年度 認定上限値	② 第4四半期ま での認定上限値	③ 令和3年度の受理状況				④ 令和3年度の認定状況				⑤ 受理率 (③/①)	⑥ 認定率 (④/①)	備考
			実績枠	新規枠	実績枠	新規枠	実績枠	新規枠	実績枠	新規枠			
基礎コース	467	467	301 (21)	実績枠 271 (19) 新規枠 30 (2)	301 (21)	実績枠 271 (19) 新規枠 30 (2)	64.4%	64.4%					
実践コース	503	503	477 (36)	実績枠 227 (17) 新規枠 250 (19)	477 (36)	実績枠 227 (17) 新規枠 250 (19)	94.8%	94.8%					
介護系	75	75	30 (2)	実績枠 0 (0) 新規枠 30 (2)	30 (2)	実績枠 0 (0) 新規枠 30 (2)	40.0%	40.0%	うち1コース15人は 短期・短時間特別訓練で 認定。				
医療事務系	60	60	60 (4)	実績枠 0 (0) 新規枠 60 (4)	60 (4)	実績枠 0 (0) 新規枠 60 (4)	100.0%	100.0%	うち2コース30人は 就職氷河期世代支援の要 件緩和コースで認定。				
情報系	51	51	30 (2)	実績枠 0 (0) 新規枠 30 (2)	30 (2)	実績枠 0 (0) 新規枠 30 (2)	58.8%	58.8%	うち1コース15人は 短期・短時間特別訓練で 認定。				
その他分野	302	302	342 (27)	実績枠 212 (16) 新規枠 130 (11)	342 (27)	実績枠 212 (16) 新規枠 130 (11)	113.2%	113.2%	うち13コース150人は 短期・短時間特別訓練で 認定。				
地域ニーズ枠	15	15	15 (1)	実績枠 15 (1) 新規枠 0 (0)	15 (1)	実績枠 15 (1) 新規枠 0 (0)	100.0%	100.0%					
旅行・観光分野	0	0	0 (0)	実績枠 0 (0) 新規枠 0 (0)	0 (0)	実績枠 0 (0) 新規枠 0 (0)	-	-					
販売分野	15	15	15 (1)	実績枠 15 (1) 新規枠 0 (0)	15 (1)	実績枠 15 (1) 新規枠 0 (0)	100.0%	100.0%					
合計(A)	970	970	778 (57)	実績枠 498 (36) 新規枠 280 (21)	778 (57)	実績枠 498 (36) 新規枠 280 (21)	80.2%	80.2%					
R2年度合計(B)	959	959	604 (43)	実績枠 395 (28) 新規枠 209 (15)	604 (43)	実績枠 395 (28) 新規枠 209 (15)	-	-					
A-B	11	11	174 (6)	実績枠 103 (2) 新規枠 71 (4)	174 (6)	実績枠 103 (2) 新規枠 71 (4)	-	-					

資料

令和3年度 認定コース一覧

No.	種別	訓練分野	訓練科名	実施施設名	訓練期間 (開始) ~ 訓練期間 (終了)	訓練 月数	定員
1	実践コース	デザイン	ホームページデザイン制作科	キャリアスクール・ソフトキャンパス青森校	2021/4/1 ~ 2021/9/30	6	15
2	基礎コース	基礎	やさしいパソコンの基礎科	J M T C 青森教室	2021/4/9 ~ 2021/7/8	3	15
3	基礎コース	基礎	パソコン基礎科	株式会社五和グループ ラソ・パソコン教室	2021/4/20 ~ 2021/7/19	3	15
4	実践コース	営業・販売・事務	仕事に活かせるOA事務科	ディスパッチカレッジ青森校	2021/4/22 ~ 2021/7/21	3	15
5	基礎コース	基礎	I T 事務基礎科 (託児)	P C ランド三沢校	2021/4/26 ~ 2021/8/25	4	15
6	基礎コース	基礎	パソコン事務基礎科	キャリアスクール・ソフトキャンパス弘前校	2021/4/26 ~ 2021/8/25	4	12
7	実践コース	医療事務	医療クラーク科	株式会社ニチイ学館 青森支店 青森本町教室	2021/5/19 ~ 2021/7/16	2	15
8	実践コース	デザイン	ゼロから始めるWe bデザイナー科	キャリアスクールI・M・S五所川原教室	2021/5/25 ~ 2021/8/24	3	15
9	実践コース	デザイン	ゼロから始めるWe bデザイナー科 (託児)	キャリアスクールI・M・S弘前教室	2021/5/31 ~ 2021/8/30	3	15
10	基礎コース	基礎	I T 事務基礎科 (託児)	P C ランド三沢校	2021/6/7 ~ 2021/10/6	4	15
11	実践コース	医療事務	やさしい医療事務とパソコン科	専修学校青森ビジネス専門学校	2021/6/10 ~ 2021/9/9	3	15
12	実践コース	営業・販売・事務	税理士補助養成科	有限会社ビジネスマインド根城校	2021/6/21 ~ 2021/12/20	6	10
13	実践コース	営業・販売・事務	速習パソコン事務科 (短期間)	パソコンじゅく十和田教室	2021/7/1 ~ 2021/7/30	1	15
14	実践コース	デザイン	ホームページデザイン制作科	キャリアスクール・ソフトキャンパス青森校	2021/7/5 ~ 2021/12/3	5	15
15	基礎コース	基礎	やさしいパソコンの基礎科	J M T C 青森教室	2021/7/14 ~ 2021/10/13	3	15
16	基礎コース	基礎	パソコン基礎科	J M T C 弘前教室	2021/7/20 ~ 2021/10/19	3	15
17	基礎コース	基礎	I T 簿記基礎科	有限会社ビジネスマインド根城校第二施設	2021/7/26 ~ 2021/11/25	4	15
18	実践コース	営業・販売・事務	1ヶ月で学べる表計算実務科 (短期間・短時間)	専修学校青森ビジネス専門学校	2021/8/10 ~ 2021/9/9	1	15
19	実践コース	営業・販売・事務	税理士補助養成科	有限会社ビジネスマインド根城校	2021/8/25 ~ 2022/2/24	6	10
20	実践コース	営業・販売・事務	簿記実践科	専修学校青森ビジネス専門学校	2021/9/13 ~ 2022/2/10	5	15
21	基礎コース	基礎	I T 事務基礎科 (託児)	P C ランド三沢校	2021/9/15 ~ 2022/1/14	4	15
22	実践コース	介護・医療・福祉	介護実務者研修科	八戸社会福祉専門学校	2021/9/15 ~ 2022/3/14	6	15
23	実践コース	営業・販売・事務	地域資源マーケティング科 (地域二コース枠)	総合計画 OA CENTER	2021/9/15 ~ 2022/2/14	5	15
24	基礎コース	基礎	パソコン事務基礎科	キャリアスクール・ソフトキャンパス弘前校	2021/9/15 ~ 2022/1/14	4	12
25	実践コース	営業・販売・事務	OAパソコン入門科 (短期間・短時間)	有限会社ビジネスマインド根城校	2021/10/11 ~ 2021/11/10	1	5
26	実践コース	営業・販売・事務	ビジネスOA事務科 (短期間)	キャリアスクール・ソフトキャンパス弘前校	2021/10/12 ~ 2022/3/11	5	15
27	実践コース	医療事務	医療クラーク科	株式会社ニチイ学館 青森支店 青森本町教室	2021/10/26 ~ 2021/12/24	2	15
28	実践コース	営業・販売・事務	経理・OA事務科 (託児)	P C ランド三沢校	2021/11/15 ~ 2022/5/13	6	12
29	基礎コース	基礎	やさしいパソコンの基礎科	J M T C 青森教室	2021/11/15 ~ 2022/2/14	3	15
30	実践コース	営業・販売・事務	リモートワークPCスキルアップ科 (短期間・短時間)	一般社団法人東北AIデータワーク支援センター	2021/11/15 ~ 2021/12/14	1	5
31	基礎コース	基礎	パソコン基礎科	J M T C 弘前教室	2021/12/8 ~ 2022/3/7	3	15
32	実践コース	営業・販売・事務	税理士補助養成科	有限会社ビジネスマインド根城校第二施設	2021/12/13 ~ 2022/6/10	6	15
33	実践コース	営業・販売・事務	Excel&Word入門科 (短期間・短時間)	J M T C 青森教室	2021/12/14 ~ 2022/2/10	2	15
34	実践コース	デザイン	ホームページデザイン制作科 (短期間)	キャリアスクール・ソフトキャンパス青森校	2021/12/15 ~ 2022/6/14	6	15
35	実践コース	営業・販売・事務	OA事務科	八戸地域職業訓練センター	2021/12/20 ~ 2022/4/19	4	15
36	基礎コース	基礎	I T 簿記基礎科	有限会社ビジネスマインド根城校	2021/12/27 ~ 2022/4/26	4	15
37	実践コース	営業・販売・事務	リモートワークPCスキルアップ科 (短期間・短時間)	一般社団法人東北AIデータワーク支援センター	2022/1/11 ~ 2022/2/7	1	5
38	実践コース	介護・医療・福祉	介護職員初任者研修科 (短期間・短時間)	株式会社ニチイ学館 八戸支店 八戸番町教室	2022/1/20 ~ 2022/3/18	2	15
39	基礎コース	基礎	ビジネスパソコン基礎科	総合計画 OA CENTER	2022/1/20 ~ 2022/5/19	4	10
40	実践コース	営業・販売・事務	簿記パソコン実践科	キャリアスクール・ソフトキャンパス青森校	2022/1/25 ~ 2022/5/24	4	15
41	基礎コース	基礎	I T 事務基礎科 (託児)	P C ランド三沢校	2022/1/27 ~ 2022/5/26	4	15
42	実践コース	医療事務	やさしい医療事務とパソコン科	専修学校青森ビジネス専門学校	2022/2/1 ~ 2022/4/28	3	15
43	実践コース	I T	Excel VBA技術者養成科	有限会社ビジネスマインド根城校	2022/2/10 ~ 2022/5/9	3	15
44	基礎コース	基礎	パソコン事務基礎科	キャリアスクール・ソフトキャンパス弘前校	2022/2/17 ~ 2022/6/16	4	15
45	実践コース	営業・販売・事務	簿記パソコン実践科 (短期間)	キャリアスクール・ソフトキャンパス青森校	2022/2/24 ~ 2022/8/23	6	15
46	基礎コース	基礎	やさしいパソコンの基礎科	J M T C 青森教室	2022/2/28 ~ 2022/5/27	3	15
47	実践コース	営業・販売・事務	仕事に活かせるOA事務科	ディスパッチカレッジ柏校	2022/3/1 ~ 2022/5/31	3	15
48	実践コース	デザイン	グラフィックデザイン科 (短期間・短時間)	あっとワーク	2022/3/1 ~ 2022/4/28	2	10
49	実践コース	営業・販売・事務	リモートワークPCスキルアップ科 (短期間・短時間)	一般社団法人東北AIデータワーク支援センター	2022/3/7 ~ 2022/4/4	1	5
50	基礎コース	基礎	パソコン基礎科	J M T C 弘前教室	2022/3/9 ~ 2022/6/8	3	15
51	実践コース	営業・販売・事務	税理士補助養成科	有限会社ビジネスマインド根城校	2022/3/14 ~ 2022/9/13	6	10
52	実践コース	I T	We bプログラミングデザイン科 (短期間)	専修学校青森ビジネス専門学校	2022/3/14 ~ 2022/4/13	1	15
53	基礎コース	医療事務	パソコン・調剤事務科	株式会社五和グループ ラソ・パソコン教室	2022/3/22 ~ 2022/6/21	3	15
54	実践コース	営業・販売・事務	パソコンビジネス科 (短期間)	株式会社ソフトアカデミーあおもり	2022/3/22 ~ 2022/5/20	2	15
55	実践コース	営業・販売・事務	ゼロから学べるパソコン事務科 (短期間・短時間)	キャリアスクールI・M・S弘前教室	2022/3/22 ~ 2022/5/20	2	15
56	基礎コース	基礎	パソコン事務基礎科	キャリアスクール・ソフトキャンパス弘前校	2022/3/25 ~ 2022/6/24	3	12
57	基礎コース	基礎	はじめての簿記基礎科	専修学校青森ビジネス専門学校	2022/3/28 ~ 2022/7/27	4	15

※中止コース 19コース

合計 778

求職者支援訓練 認定上限値及び認定数の推移

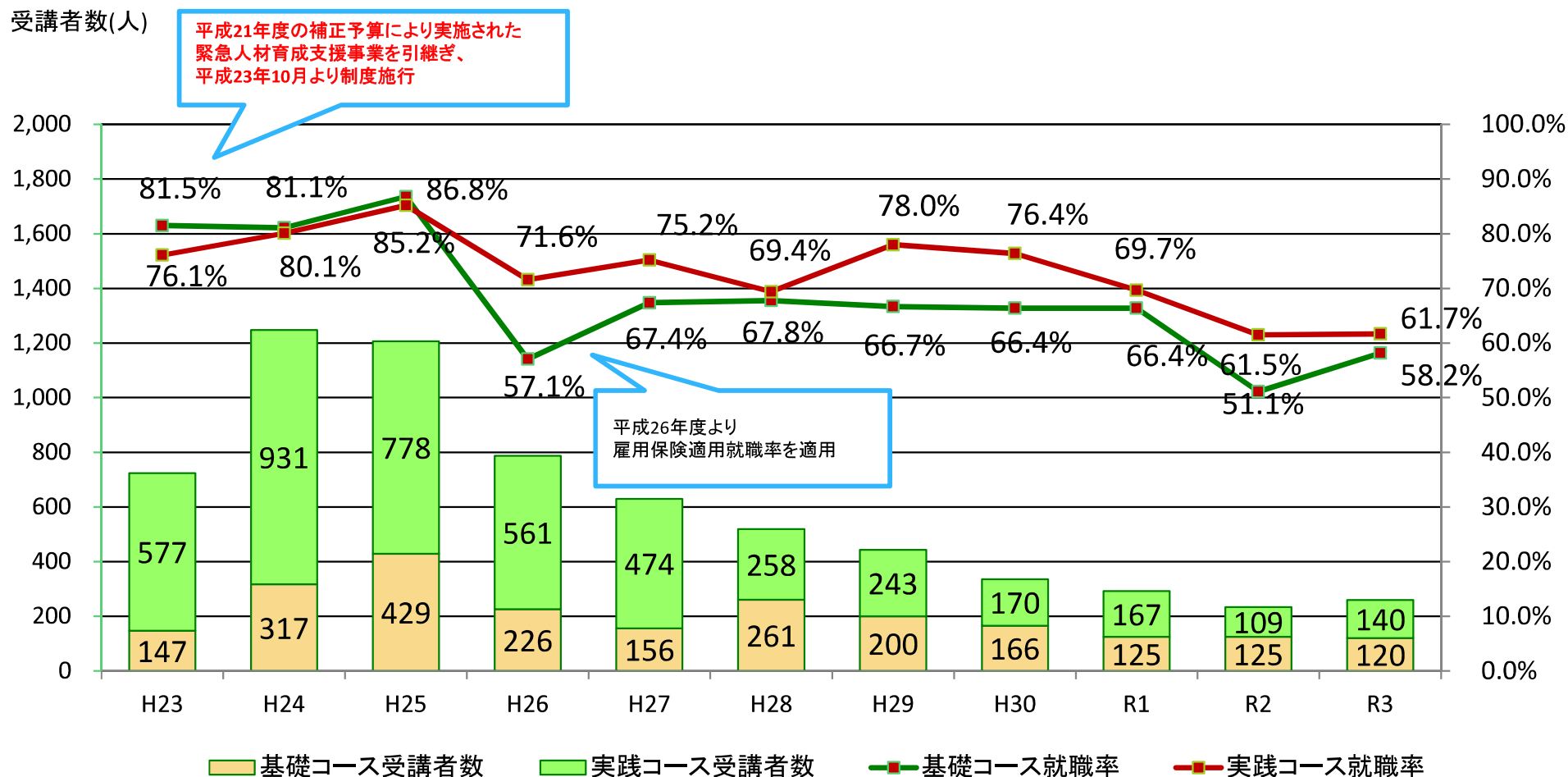
【単位：人】

訓練種別及び分野	H28			H29			H30			H31・R1			R2			R3		
	認定上限値	認定数	認定率	認定上限値	認定数	認定率	認定上限値	認定数	認定率	認定上限値	認定数	認定率	認定上限値	認定数	認定率	認定上限値	認定数	認定率
基礎コース	615	701	113.9%	460	512	111.3%	365	434	118.9%	350	325	92.8%	250	294	117.6%	467	301	64.4%
実践コース	615	631	102.6%	460	510	110.8%	365	360	98.6%	350	320	91.4%	280	310	110.7%	503	477	94.8%
介護系	240	174	72.5%	185	95	51.3%	60	60	100.0%	60	15	25.0%	45	30	66.6%	75	30	40.0%
医療事務系	60	135	225.0%	50	60	120.0%	45	40	88.8%	45	30	66.6%	30	45	150.0%	60	60	100.0%
情報系	40	15	37.5%	15	0	0.0%	15	0	0.0%	15	0	0.0%	15	0	0.0%	51	30	58.8%
その他分野	275	307	111.6%	210	355	169.0%	215	230	106.9%	200	260	130.0%	175	220	125.7%	302	342	113.2%
営業・販売・事務分野	/	267	/	/	315	/	/	185	/	/	200	/	/	170	/	/	257	/
警備・保安分野	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/
クリエイト(企画・創作)分野	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/
デザイン分野	/	0	/	/	40	/	/	45	/	/	60	/	/	50	/	/	85	/
建設関連分野	/	40	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/
理容・美容関連分野	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/
その他	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/	/	0	/
地域ニーズ枠	/	/	/	/	/	/	30	30	100.0%	30	15	50.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%
旅行・観光分野	/	/	/	/	/	/	15	15	100.0%	15	0	0.0%	0	0	-	0	0	-
販売分野	/	/	/	/	/	/	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%
合計	1,230	1,332	108.3%	920	1,022	111.1%	730	794	108.8%	700	645	92.1%	530	604	113.9%	970	778	80.2%

※令和2年度においては、令和2年6月15日付で第一次補正予算により認定上限値が429人分追加されており、年度当初の認定上限値と合わせた合計の認定上限値は959人となる。
 なお、認定上限値追加後の認定率は62.9% (604 ÷ 959 ≒ 0.629) となる。

求職者支援訓練実施状況の推移

受講者数についてはピーク時(H24年度)以降、年々減少が続いており、R2年度においてはピーク時の5分の1に減少。R3年度においては実践コースの増加が見られたが全体的には微増。また就職率はコロナの影響により、R2年度に基礎コース、実践コース共に過去最低を記録したものの、R3年度において基礎コースにおいては改善傾向がみられ、また実践コースについては、かろうじて60%台を維持している状況。



※ 当該年度中に開始したコースについて集計

※ 就職率は、当該年度中に終了したコース(令和3年度にあつては令和3年12月末までに終了したコース)について集計。

求職者支援訓練実施状況

H29年度～R2年度まで、認定コース数、認定定員、開講コース数、開講定員、受講者数等が減少続いていた。(雇用失業状況改善や新規求職者数の減少が一要因) R3年度は訓練の活用推進策により、認定コース数、認定定員数を増やしたが、長引く感染拡大の影響により、受講生募集が低調になり中止コース数が最多になり開講率が70%を割った。開講コースの充足率もコロナ前は50%台後半だったが、近年は50%台前半に落ち込んでいる。

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 充足率 (⑤/④)
平成29年度	69	1,022	52	770	443	75.4%	57.5%
平成30年度	62	794	47	600	336	75.8%	56.0%
令和元年度	48	645	37	498	292	77.1%	58.6%
令和2年度	43	604	31	447	234	72.1%	52.3%
令和3年度	57	778	38	506	260	66.7%	51.4%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計

求職者支援訓練就職状況

H29年度～R元年度まで雇用保険適用就職率(基礎コース55% 実践コース60%)を上回った。29年度以降、受講者数の減少に伴い、各年度の就職者数(就職による中退も含む)が年々、減少している。

(終了月ベース)		コース数	受講者数	就職理由 以外の 中退者数	① 就職理由 中退者	② 修了者	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成29年度	基礎コース	29	225	8	19	198	20	197 (195)	130	66.7%
	実践コース	33	298	24	28	246	-	274 (273)	214 (213)	78.0%
平成30年度	基礎コース	20	148	7	9	132	9	132 (131)	88 (87)	66.4%
	実践コース	24	187	12	24	151	-	175 (174)	133	76.4%
令和元年度	基礎コース	21	140	13	9	118	16	111 (110)	73	66.4%
	実践コース	17	129	7	9	113	-	122	85	69.7%
令和2年度	基礎コース	17	145	14	7	105	15	97 (94)	49 (48)	51.1%
	実践コース	15	126	10	17	118	-	135	83	61.5%
令和3年度	基礎コース	13	107	3	5	99	10	94 (91)	53	58.2%
	実践コース	18	112	4	3	105	-	108 (107)	66	61.7%

※ 当該年度中に終了したコース(令和3年度にあっては令和3年12月末までに終了したコース)について集計。

※ 就職率については、下記の算定式(ただし、式の分母から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数(①就職理由中退者+②訓練修了者-③訓練連続受講者(基礎コースのみ))
(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上のものを除いた数であり、これに基づき就職率を算出)

(参考)平成29年度から令和元年の事業目標:雇用保険適用就職率〔基礎コース〕55%〔実践コース〕60%
令和3年度の事業目標:雇用保険適用就職率〔基礎コース〕58%〔実践コース〕63%

求職者支援訓練 令和3年度の就職状況

基礎コースについてはR2年度の同時期に比べ、就職率が改善されており、事業目標の就職率(58%)に達した。一方、実践コースの就職率は横ばいで目標就職率(63%)に達していない。分野別では医療事務の分野が前年を30ポイント近く改善した。

令和3年度の就職状況(令和3年4月～12月コース別／分野別)

(終了月ベース)	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)	(参考) 従前の 就職率	令和2年度同時期	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	13	107	3	5	99	10	94 (91)	53	58.2%	73.4%	43.1%	64.2%
実践コース	18	112	4	3	105	-	108 (107)	66	61.7%	70.4%	61.5%	75.2%
IT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
営業・販売 ・事務	11	57	2	2	53	-	55 (54)	33	61.1%	65.5%	65.0%	75.0%
医療事務	3	18	0	0	18	-	18	16	88.9%	94.4%	61.5%	84.6%
介護福祉	1	7	0	0	7	-	7	5	71.4%	71.4%	-	-
デザイン	3	30	2	1	27	-	28	12	42.9%	64.3%	50.0%	70.8%
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

※ 就職率については、下記の算定式(ただし、式の分母から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数(①就職理由中退者+②訓練修了者-③訓練連続受講者(基礎コースのみ))

(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上のものを除いた数であり、これに基づき就職率を算出)

※ 「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

令和3年度認定・開講状況

全体数として開講コース数は認定コース数の67%となっており、定員充足率が50%程度の状況。中止率については実践コースが高く、とりわけ営業・販売・事務コースについては30%が中止となり、応募倍率、定員充足率が50%を下回っている状況。デザインコースについては応募倍率が80%を超え、定員充足率についても概ね70%と他のコースに比べて高い傾向がみられた。

(令和3年度コース別／分野別)

	全体	基礎コース	実践コース						
				I T	営業・販売 ・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	その他
認定コース数	57	21	36	2	22	4	2	6	—
認定定員	778	301	477	30	272	60	30	85	—
開講コース数	38	15	23	2	15	2	0	4	—
中止率	33.3%	28.6%	36.1%	—	31.8%	50.0%	100.0%	33.3%	—
開講定員	506	214	292	30	177	30	—	55	—
受講申込者数	295	134	161	8	88	19	—	46	—
応募倍率	58.3%	62.6%	55.1%	26.7%	49.7%	63.3%	—	83.6%	—
受講者数	260	120	140	6	81	15	—	38	—
定員充足率	51.4%	56.1%	47.9%	20.0%	45.8%	50.0%	—	69.1%	—

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[青森版]



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(テキスト代等を除く))

訓練期間:概ね3月~2年

実施機関

○ポリテクセンター青森

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(CAD系、電気系、住宅系 等)

○青森県(県立高等技術専門学校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(造園科、配管科)

○民間教育訓練機関等(青森県からの委託)

事務系、介護系、保育士、栄養士、美容師などによる訓練を実施

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

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

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>基礎的な能力を習得する訓練

<実践コース>基礎的な能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

- ・ 介護系
(介護職員初任者研修科 介護実務者研修科 等)
- ・ デジタル系
(Webデザイン・バナー制作科 Webプログラミングデザイン科 等)
- ・ 医療事務系
(医療クラーク科 等)

※受講期間中 受講手当(月10万円)
+通所手当+寄宿手当を支給(本人収入が月8万円以下(※2)等、一定の要件を満たす場合)

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:○ポリテクセンター青森

(電気関係、CAD、機械、品質管理 等)

○青森県(県立高等技術専門学校)(電気工事、建築 等)

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:○ポリテクカレッジ(生産技術、電子情報、電気)

○青森県(県立高等技術専門学校)

(自動車システム工学科、電気工学科、建築システム工学科 等)



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年~1年

実施機関:○青森県立障害者職業訓練校

(デジタルデザイン科、OA事務科、作業実務科)

○民間教育訓練機関等(青森県からの委託)

(パソコン系、事務系、作業系)

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

02_青森		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	18	260	173
	営業・販売・事務分野	53	752	531
	医療事務分野	8	125	91
	介護・医療・福祉分野	31	260	190
	農業分野	3	25	21
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	4	55	38
	製造分野	17	149	103
	建設関連分野	14	179	135
	理容・美容関連分野	10	16	15
その他分野	7	41	54	
(基礎者支援訓練)	基礎	15	214	120
	合計	180	2,076	1,471
	(参考) デジタル分野	6	70	44

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3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3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

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	16	230	167	90.4%	72.6%	71.6%	2	30	6	26.7%	20.0%	-
	営業・販売・事務分野	38	575	450	95.8%	78.3%	68.5%	15	177	81	49.7%	45.8%	61.1%
	医療事務分野	6	95	76	89.5%	80.0%	77.3%	2	30	15	63.3%	50.0%	88.9%
	介護・医療・福祉分野	31	260	190	83.8%	73.1%	94.7%	0	0	0	-	-	71.4%
	農業分野	2	10	6	70.0%	60.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	0	0	0	-	-	-	4	55	38	83.6%	69.1%	42.9%
	製造分野	2	15	9	60.0%	60.0%	66.7%	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	1	15	10	66.7%	66.7%	87.5%	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	10	16	15	93.8%	93.8%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	3	25	18	100.0%	72.0%	81.3%	0	0	0	-	-	-
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	15	214	120	62.6%	56.1%	58.2%
合計		109	1,241	941	90.9%	75.8%	76.6%	38	506	260	58.3%	51.4%	
(参考) デジタル分野		3	25	25	160.0%	100.0%	100.0%	3	45	19	55.6%	42.2%	45.0%

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	1	15	15	120.0%	100.0%	100.0%	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	0	0	0	-	-	-	15	134	94	74.6%	70.1%	89.4%
建設関連分野	2	40	20	55.0%	50.0%	94.7%	11	124	105	91.9%	84.7%	94.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	4	16	36	256.3%	225.0%	-
合計	3	55	35	72.7%	63.6%	97.0%	30	274	235	93.1%	85.8%	92.1%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-

指標から分析した改善すべき方向性

就職率 **高**

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

応募倍率
低

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率
高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 **低**

令和5年度青森県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和5年度計画策定にあたっての訓練規模案（別紙参照）

実施状況 の分析

①応募倍率が低く、就職率が高い分野
（R3実績に該当する分野）「介護・医療・福祉」

- 訓練コースが求職者にとって応募や受講しやすい募集日程・訓練日程になっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知について検討が必要。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
（R3実績に該当する訓練分野）
「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 公共職業訓練の効果検証の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

計画と実 績の乖離

③求職者支援訓練の中止率が高い
（R3年度）「認定コース数57に対して中止コース数19
中止率 33.3%」

- R4.7より雇用保険受給者も受講指示でのあっせんが可能になった事により、中止率は減少。（R4年度10月末時点、設定30コースに対して中止コース4コース 13.3%）
- 県内各HWにおいて低調なコースへの受講勧奨、訓練説明会開催、関係機関へのHP掲載依頼、在職者への利用勧奨。

人材ニ ーズを踏ま えた設定

④デジタル人材が質・量とも不足。
（デジタル田園都市国家構想基本方針）
現状：デジタル分野の行う訓練実施機関が少ない。

- 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。
- 新たな実施機関の開拓
- 委託訓練におけるデジタル分野やeラーニングによる訓練コースの拡充

令和5年度 青森県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針(案)

青森労働局職業安定部訓練室

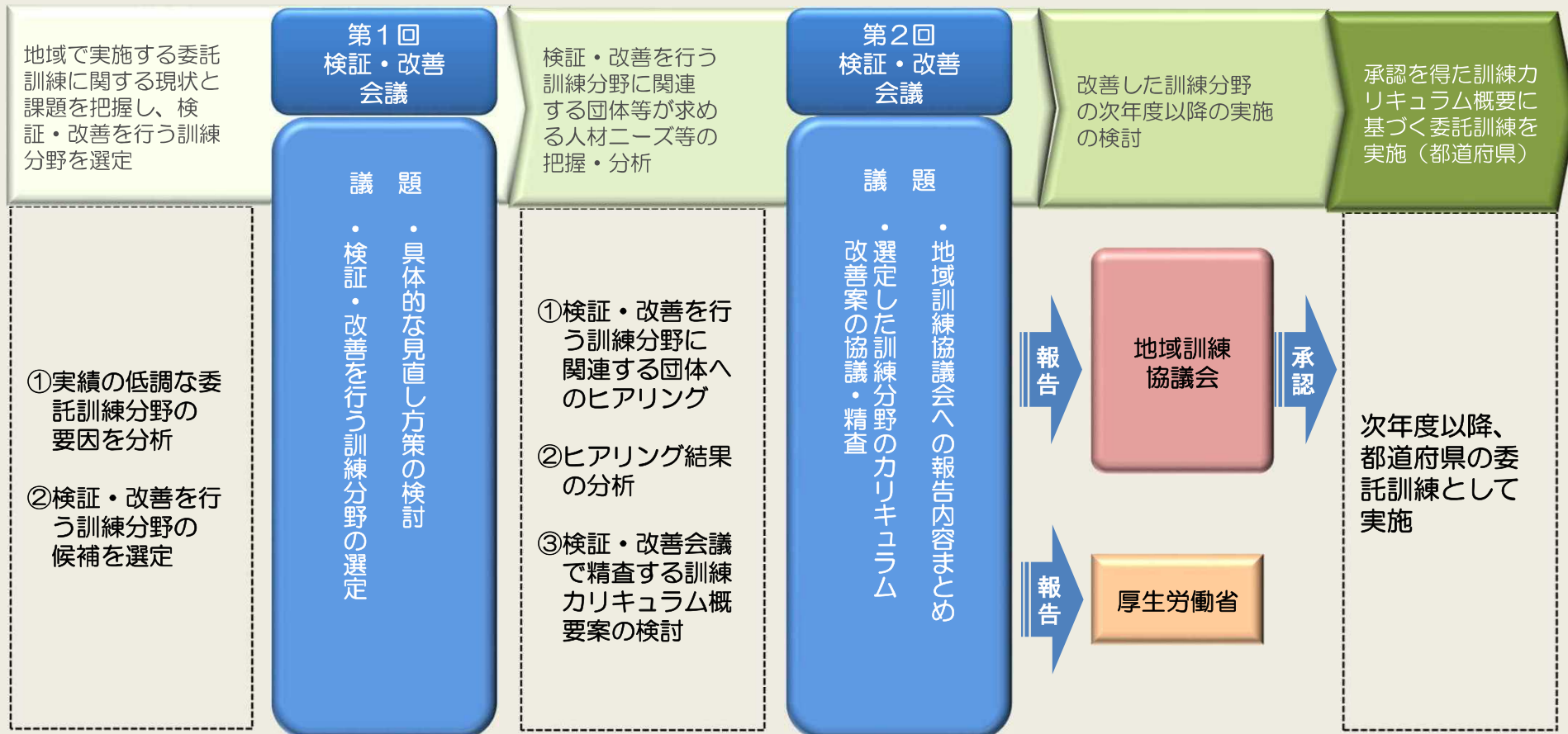
令和4年度青森県職業訓練計画		令和5年度計画に向けたたたき台
1 求職者支援訓練【認定職業訓練】		
① 訓練規模	・810人を上限とする。	・810人を上限とする
2 公共職業訓練(青森県)【離職者訓練】		
① 対象者	・1,809人 うち委託訓練1,754人 (うち長期高度人材育成コース98人、 日本版デュアルシステム15人)	・1,682人 うち委託訓練1,612人(前年度繰越含む) (うち長期高度人材育成コース90人 日本版デュアルシステム15人)
3 施設内訓練(ポリテクセンター施設内)【離職者訓練】		
① 対象者	・274人 (うち日本版デュアルシステム30人)	・282人程度 (うち日本版デュアルシステム30人)
公共職業訓練【在職者訓練】		
① 対象者	・1,830人 (県640人、機構540人、生産性向上のための支援650人 ・生産性向上支援訓練については(うち DX 対応コース100人、ミドルシニアコース40人)	1,913人 県673人 機構540人程度、生産性向上のための支援700人 ・県(内訳:655人、県障害者委託18人) ・生産性向上支援訓練700人については(うち、DX 対応コース150人、ミドルシニアコース40人)
公共職業訓練【学卒者訓練】		
① 対象者	・330人 (機構130人(2年過程)、県200人)	・300人 ・(機構125人(2年課程)程度、県175人)
公共職業訓練【障害者訓練】		
① 対象者	・80人 (うち委託訓練が40人)	・80人 (うち委託訓練が40人)
計	・5,078人	・4,997人

地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務について

取組内容

- 地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練コースの開発・検証事業当該事業で培ったノウハウや連携体制等を活用することは有効である。
- 地域訓練協議会のワーキングチームを活用し、労働局・都道府県・機構等により、地域で実施している委託訓練が効果的なものとなるよう、職業訓練の質の検証・改善を行う。（年間2コース程度）

事業スキーム(1年間)



検証・改善を行う訓練分野選定理由書

1、検証・改善を行う訓練分野

デジタル人材分野（デジタル人材育成に特化したパソコンスキルの習得を目的とした訓練コースの促進及び拡大）

2、訓練分野選定の考え方

デジタル分野の育成に特化した訓練で、令和4年度の計画では Web プログラミング科（知識等習得コース）、情報処理技能者養成科（長期高度人材育成コース）、提案により国が示す IT スキル標準（ITSS）で定めるレベル1以上を資格取得目標とするコース（インセンティブ有り）を計画したが、令和4年度の応募は、情報処理技能者養成科（長期高度人材育成コース）と提案により IT スキル標準レベル1以上を資格取得目標とするコースの2コースのみとなった。

デジタル分野の国が示す青森県の定員目安数（下限値）は令和5年度64人、令和6年度139人、令和7年度147人、令和8年度173人である。

令和5年度には Web デザインコースも設定できるようになり、デジタル分野で e-ラーニングコースを設定した場合は、訓練生への通信機器貸与による経費（上限1人15,000円）の上乗せの追加を厚労省より示されている。

よって、令和5年度は、Web デザインコース、及び IT スキル標準（ITSS）で定めるレベル1以上の資格取得目標を必須とするコースを設定し、全7コース100人の計画とし、デジタル人材育成に特化したパソコンスキルの習得を目的とした訓練コースの促進及び拡大することとしたい。

3、訓練コースの課題

デジタル人材分野の訓練コースは、専門性は高いが、受講生ニーズがまだまだ低い傾向にあり、さらに青森県内での求人ニーズも低い状況でもある。

仕事を在宅で行うフリーランスなど、働き方の変革にしていくことも課題である。

プログラミングや Web 開発などの習得のみを目標とした訓練カリキュラムとした場合、県内での就職活動が非常に難しい。（青森県の令和3年度の IT 系の求人倍率 0.86 倍）

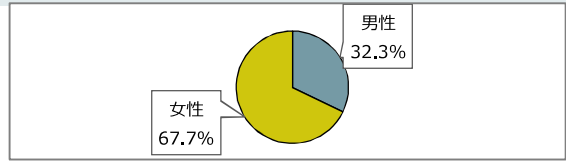
就職としては多くの分野での活躍が期待されるが、関連就職率は低くなる可能性が懸念される。

令和4年度 職業訓練受講希望者アンケート【求職者対象】

集計期間：令和4年4月1日～令和4年10月24日到着分

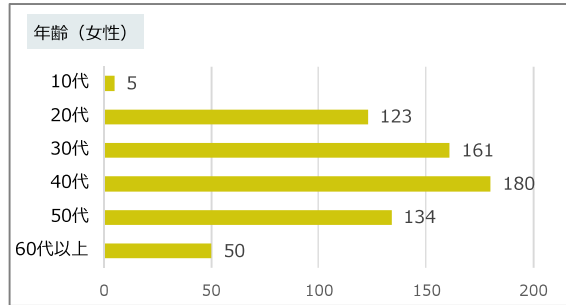
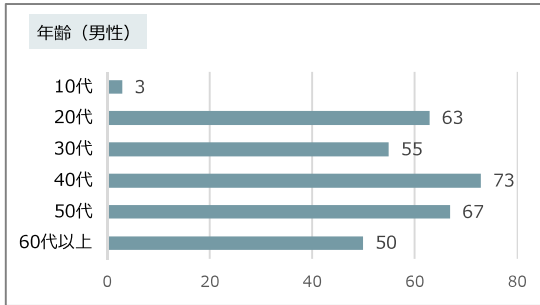
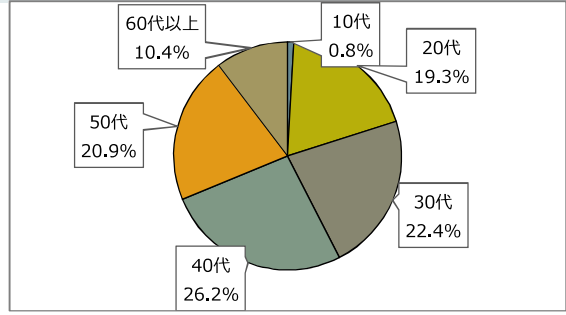
1, 性別

		回答数	構成比
①	男性	311	32.3%
②	女性	653	67.7%
	計	964	100.0%



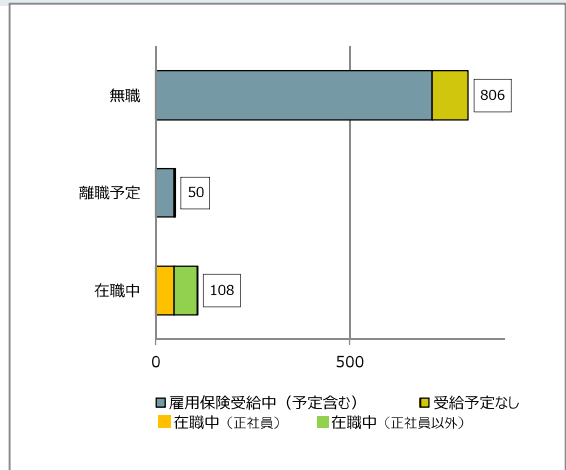
2, 年齢

		回答数	構成比
①	10代	8	0.8%
②	20代	186	19.3%
③	30代	216	22.4%
④	40代	253	26.2%
⑤	50代	201	20.9%
⑥	60代以上	100	10.4%
	計	964	100.0%



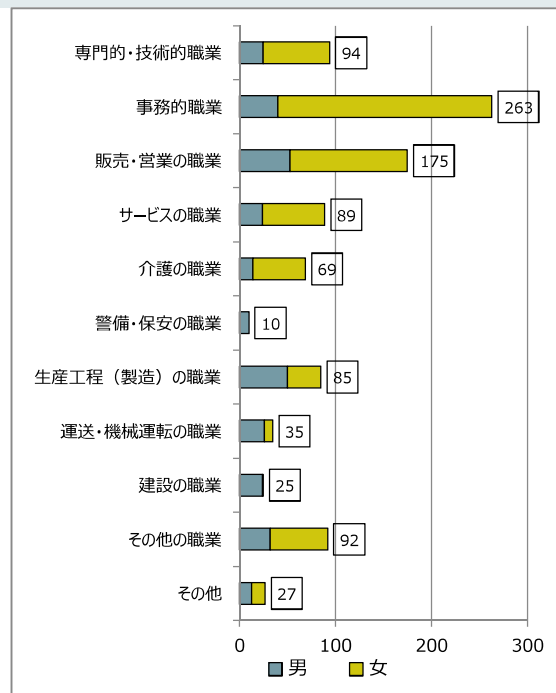
3, 現在の就業状態

		回答数	構成比
①	無職	806	83.6%
	雇用保険受給中 (予定)	714	-
	雇用保険受給予定なし	92	-
②	離職予定	50	5.2%
	雇用保険受給中	48	-
	雇用保険受給予定なし	2	-
③	在職中	108	11.2%
	正社員	48	-
	正規社員以外	60	-
④	未回答	0	0.0%
	計	964	100.0%



4, 最近（3年）の職業（職種等）

	回答数	構成比
① 専門的・技術的（技師、看護師、保育士等）職業	94	9.8%
② 事務的職業	263	27.3%
③ 販売・営業の職業	175	18.2%
④ サービス（理容、美容、調理、添乗員など）の職業	89	9.2%
⑤ 介護の職業	69	7.2%
⑥ 警備・保安の職業	10	1.0%
⑦ 生産工程（製造）の職業	85	8.8%
⑧ 運送・機械運転の職業	35	3.6%
⑨ 建設の職業	25	2.6%
⑩ その他の職業	92	9.5%
⑪ その他	主婦	9
	学生	6
	3年以上職歴なし	7
	その他（別途記入）	5
	計	964



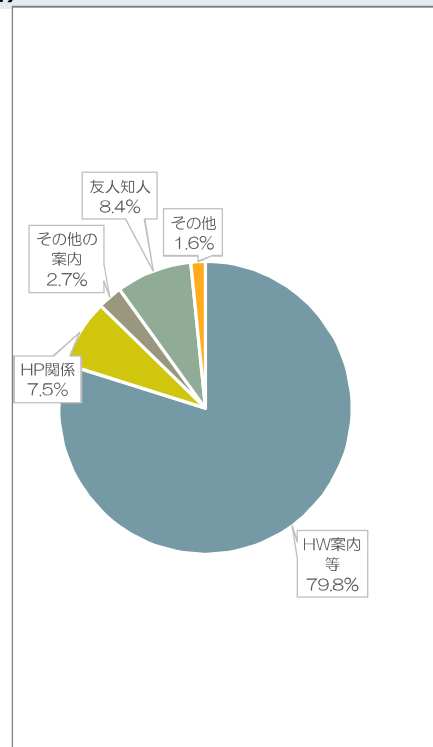
【その他の回答】

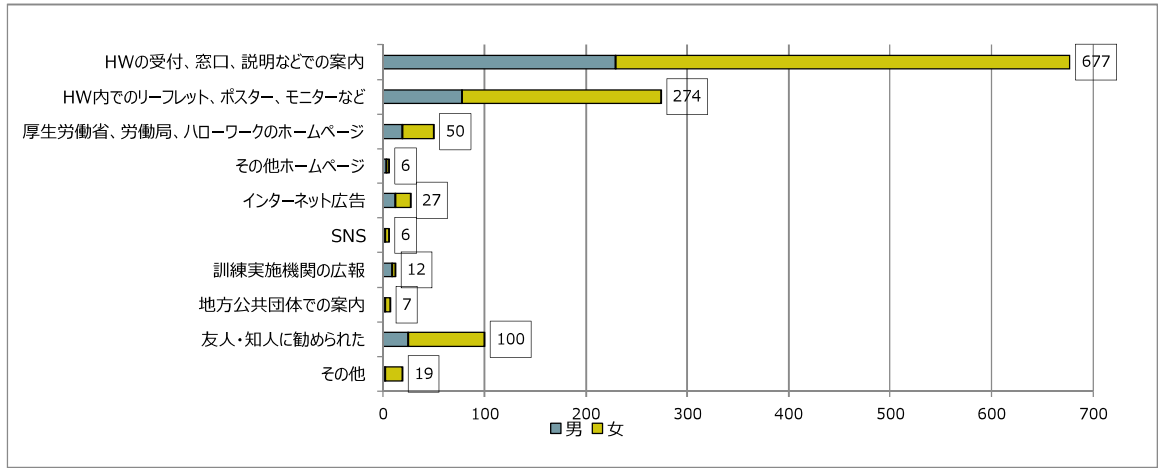
- ・ 電話交換手
- ・ 職員

・ 編集職

5, 訓練制度説明会（又は職業訓練）はどのように知ったか。（複数回答）

	回答数	構成比
① ハローワークの受付、窓口、説明などでの案内	677	56.8%
② ハローワーク内でのリーフレット、ポスター、モニターなど	274	23.0%
③ 厚生労働省、労働局、ハローワークのホームページ	50	4.2%
④ その他ホームページ	6	0.5%
⑤ インターネット広告	27	2.3%
⑥ SNS	6	0.5%
⑦ その他広告	7	0.6%
⑧ 訓練実施機関の広報	12	1.0%
⑨ 地方公共団体での案内	7	0.6%
⑩ 社会福祉協議会での案内	0	0.0%
⑪ 自立支援事務所での案内	3	0.3%
⑫ 福祉事務所での案内	1	0.1%
⑬ その他団体での案内	2	0.2%
⑭ 友人・知人に勧められた	100	8.4%
⑮ その他	19	1.6%
計	1191	100.0%





【その他HPの回答】

- ・ポリテク（五所川原地域）

【その他広告の回答】

- ・広報はちのへ
- ・スーパーでのチラシ
- ・新聞

【SNS】

- ・Twitter

【訓練実施機関の広報】

- ・住宅工事

【その他団体での案内】

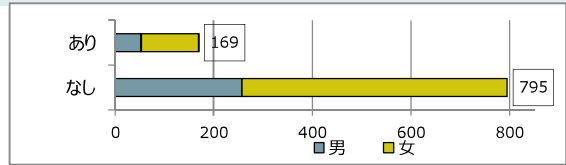
- ・ジョブカフェ

【その他の回答】

- ・三春屋でのハローワーク説明会
- ・市政だより（むつ地域）
- ・鯉ヶ沢町役場人事班
- ・資格について調べていた際知った
- ・初任者研修を職業訓練で取った
- ・自分で調べた
- ・身内に勧められた
- ・叔母
- ・友人が以前訓練校に通っていた
- ・娘から
- ・スーパーマーケット広告

6, 過去に職業訓練を受講したことがあるか。

	回答数	構成比
① あり	169	17.5%
② なし	795	82.5%
計	964	100%



受講あり（何年ぐらい前・分野）

	男性					女性					総計	
	20代	30代	40代	50代	60代以上	20代	30代	40代	50代	60代以上		
01IT												
5年前				2				1				4
6～10年前				1				1				1
6～10年前				1				1				3
02営業・販売・事務												
3年前												
5年前												
6～10年前												
11～15年前												
03一般事務・経理事務												
2年前												
4年前												
5年前												
6～10年前												
11～15年前												
16～20年前												
30～35年前												
未記入												
04パソコン基礎												
半年前												
3年前												
4年前												
5年前												
6～10年前												
11～15年前												
16～20年前												
30～35年前												
未記入												

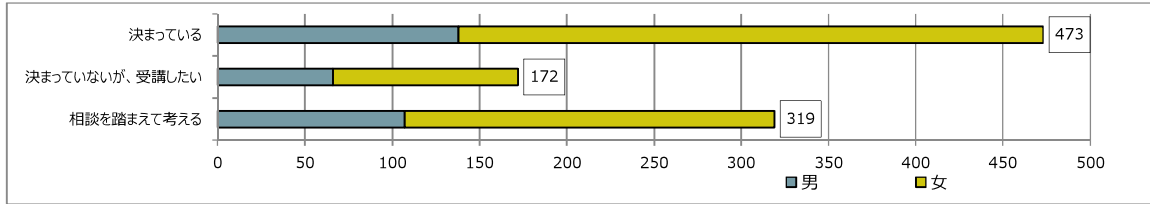
	男性					女性					総計
	20代	30代	40代	50代	60代以上	20代	30代	40代	50代	60代以上	
05医療事務						1	2	2	1	1	7
2年前								1			1
5年前						1					1
6～10年前							1	1	1		3
11～15年前										1	1
未記入							1				1
06介護福祉			4	3	2	2	2	6	11	5	35
半年前			1								1
1年前						2			1		3
2年前									1		1
4年前									1		1
5年前								1		1	2
6～10年前			2	1				3	5	2	13
11～15年前				2				1	3	1	7
16～20年前			1				1	1		1	4
30～35年前					2						2
未記入							1				1
07保育士								1			1
6～10年前								1			1
08クリエイティブデザイン				1	1		2	2			6
2年前					1						1
6～10年前							2	2			4
11～15年前				1							1
09理容・美容							1				1
6～10年前							1				1
10建設系	2	2		1			2	5	2		14
4年前	2										2
6～10年前		2					2	2			6
11～15年前								2			2
16～20年前								1	1		2
21～25年前									1		1
30～35年前				1							1
11製造系	1	2	1	1	1			1	1	1	9
1年前		1									1
6～10年前	1			1							2
11～15年前		1	1							1	3
16～20年前								1	1		2
40年前					1						1
13旅行・観光								2			2
5年前								1			1
6～10年前								1			1
15農業							1				1
6～10年前							1				1
17その他	1		1	1	1	1			1		6
5年前						1					1
6～10年前	1										1
30～35年前			1	1	1				1		4
99未記入		2	6	1		4	3	2	3		21
半年前		1									1
1年前									1		1
2年前								1			1
3年前			1								1
4年前			1								1
5年前		1									1
6～10年前						2	1		1		4
11～15年前							1	1			2
16～20年前			2						1		3
未記入			2	1		2	1				6
総計	8	8	17	14	6	10	28	39	29	10	169

【その他回答】

- ・ 7年前 自動車整備士 (男 20代)
- ・ 30年前 大型自動車免許 (男 50代)
- ・ 30年前 大型免許 (男 60代以上)
- ・ 33年前 板金、塗装 (男 40代)
- ・ 5年前 不動産 (女 20代)
- ・ 35年前 無線通信 (女 50代)

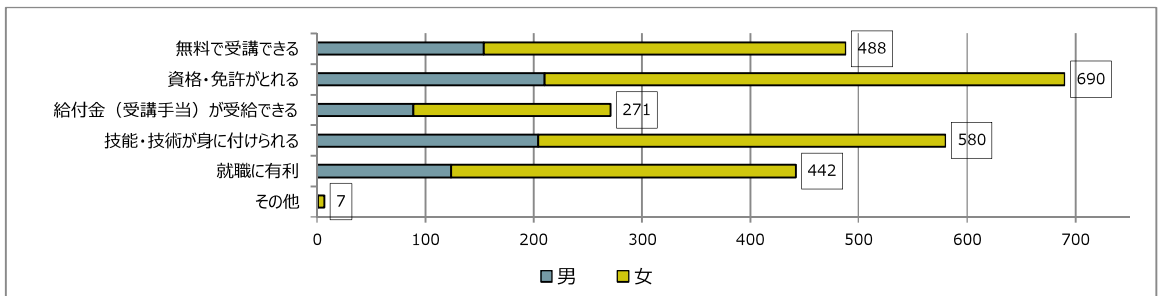
7, 受講してみたい訓練コースはありますか。(訓練コースの希望)

		回答数	構成比
①	希望するコースが決まっている	473	49.1%
②	希望する訓練コースはまだ決まっていない、訓練を受講したい。	172	17.8%
③	訓練の受講は、これからの相談を踏まえて考える。	319	33.1%
	計	964	100%



8, 職業訓練を「受講したい」、「検討したい」と思った理由 (複数回答)

	回答数	構成比
①	無料で受講できる	488 19.7%
②	資格・免許がとれる	690 27.8%
③	給付金(受講手当)が受給できる	271 10.9%
④	技能・技術が身に付けられる	580 23.4%
⑤	就職に有利	442 17.8%
⑥	その他(別途記入する)	7 0.3%
	計	2,478 100.0%



【受講したいと思った理由】

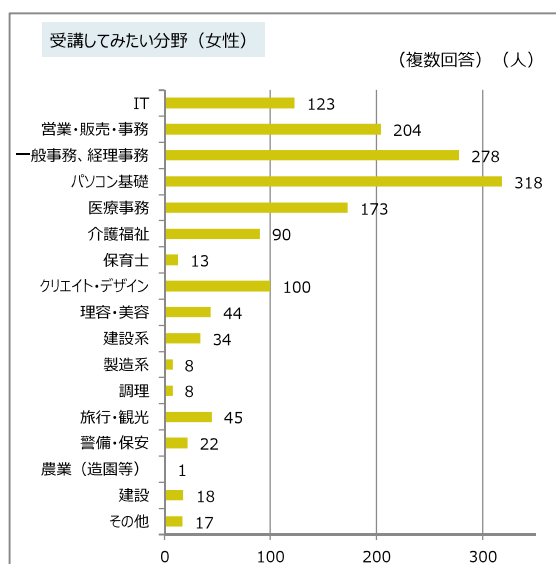
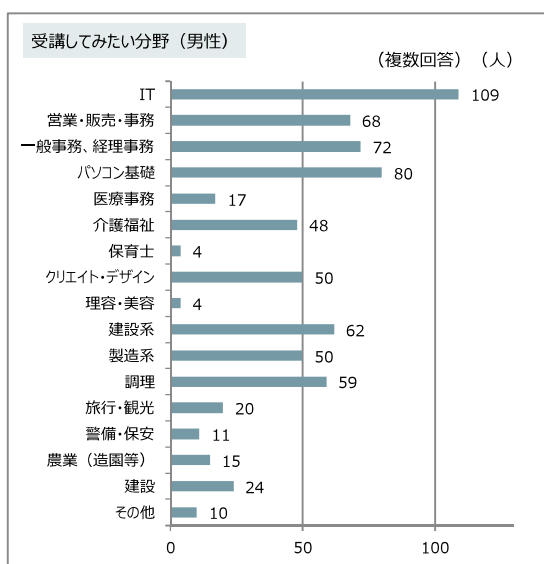
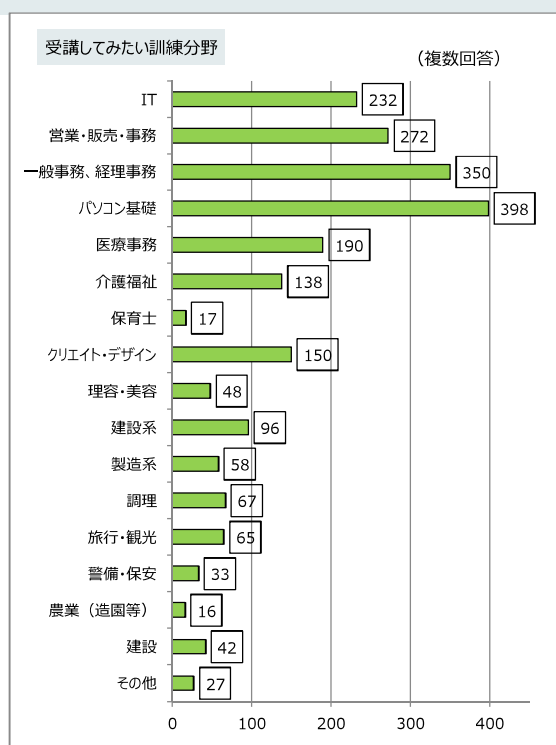
- ・未記入(50代)

【女性】

- ・場所(40代)【五所川原地域】
- ・在職中は時間を取って学べなかつたので身につけるチャンスと思った。(60代以上)
- ・ずっと続けられる仕事である(30代)
- ・障害があってもあれば考慮されるもの(30代)
- ・今後の自営業に役立てたい(30代)
- ・未記入(30代)

9, 受講してみたい職業訓練の分野（複数回答あり）

	回答数	構成比
① IT（システムエンジニア、プログラマー等）	232	10.6%
② 営業・販売・事務（OA経理事務科、営業販売科等）	272	12.4%
③ 一般事務、経理事務	350	15.9%
④ パソコン基礎	398	18.1%
⑤ 医療事務（医療、介護事務科、調剤事務科等）	190	8.6%
⑥ 介護福祉（介護職員実務者研修科、ホームヘルパーなど）	138	6.3%
⑦ 保育士	17	0.8%
⑧ クリエイト・デザイン（広告、DTPクリエイター科、Webデザイン等）	150	6.8%
⑨ 理容・美容（メイク、ネイル、エステ等）	48	2.2%
⑩ 建設系（建設、大工、左官、施工、配管、住宅リフォーム、インテリア等）	96	4.4%
⑪ 製造系（機械設計、加工、金属加工、電子回路技術等）	58	2.6%
⑫ 調理（調理師、栄養士等）	67	3.0%
⑬ 旅行・観光（乗務員、ツアーコンダクター等）	65	3.0%
⑭ 警備・保安（警備員等）	33	1.5%
⑮ 農業（造園等）	16	0.7%
⑯ 建設（設計、大工、左官、配管等）	42	1.9%
⑰ その他	27	1.2%
計	2,199	100.0%

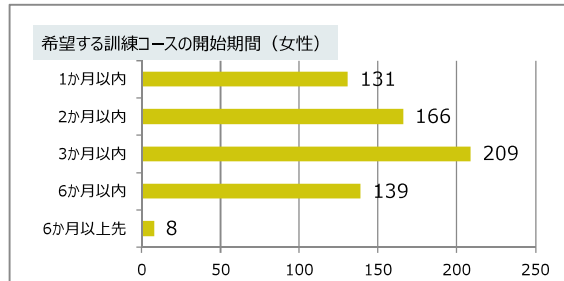
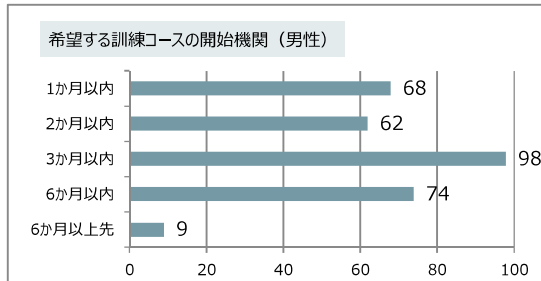
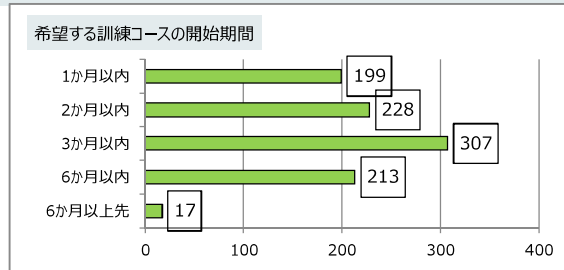


【その他の回答】

- ・ ネット (♂ 60代以上)
- ・ 車両 (♂ 20代)
- ・ 宅建資格を活用したい (♂ 40代)
- ・ 宅建 (♂ 20代)
- ・ コールセンター (♂ 60代以上)
- ・ 福祉用具専門員 (♀ 50代)
- ・ 宅地建物取引士 (♀ 40代)
- ・ 登録販売士 (♀ 20代)
- ・ 漬物、パン作りなど (♀ 50代)
- ・ ファイナンシャルプランナー (♀ 50代)
- ・ 不動産業 宅建 (♀ 40代)
- ・ FP (♀ 30代)
- ・ CAD (♀ 20代)
- ・ 未記入 (♀50代、♀60代以上)

10. 希望する訓練コースの開始期間

	回答数	構成比
① 1か月以内	199	20.6%
② 2か月以内	228	23.7%
③ 3か月以内	307	31.8%
④ 6か月以内	213	22.1%
⑤ 6か月以上先	17	1.8%
計	964	100.0%



【選んだ理由】

【男性】

【1か月以内】

- ・なるべく早く職につきたい (20代)
- ・なるべく早い方が良いから (40代)
- ・離職してからのブランクが少ない方がよいから (40代)
- ・早めに就職したいため (50代)
- ・早い方がよい (50代)
- ・退職後なので時間を有効に使いたいと考えるから (50代)
- ・空き時間が少ない方がよい (20代)

【2か月以内】

- ・金銭的に助かるから (20代)
- ・離職後にどのような職業の資格を取得をするとなった時にすぐ行動できる為 (30代)
- ・早期に訓練しスキルUPしたい (60代以上)
- ・早く勉強した方がよいと思うから (60代以上)
- ・年齢的にも早期にスタートしたい (60代以上)
- ・間があっても意欲が低下するため (30代)
- ・12月が退社なので (40代)

【女性】

【1か月以内】

- ・早く身につけたい (20代)
- ・すぐ仕事に繋がりたい (20代)
- ・早期に始めた方が良い気がする (20代)
- ・早い方が始めやすいから (20代)
- ・失業期間が長いとその分就職まで時間がかかってしまうため。早めに技能を身につけて就職したいから (20代)
- ・なるべく早く受講したいので (30代)
- ・早いうちにパソコンの能力を少しでも身に付けたいから (30代)
- ・早く仕事につきたいため (30代)
- ・なるべく早く仕事に就きたい為 (30代)
- ・すぐに取り組み就職へつなげたい (30代)
- ・失業中に身につけて就職を有利にしたい (40代)
- ・なるべく早く活動したい (40代)
- ・独学でプログラミングを勉強中のため (40代)
- ・なるべく早く資格、技術を取得したい (40代)
- ・給付制限の間、収入がない為 (40代)
- ・早めに就職したいから (50代)
- ・早く訓練を始めて早く就職が出来るようにしたいから (50代)
- ・短期間の方が再就職に良いと考える (50代)
- ・できるだけ早めに技術を身につけたい (50代)
- ・早期に就職先を決めたいので (50代)
- ・早くパソコンを身につけて就職したい為 (50代)
- ・早期就職に繋がるため (20代)
- ・給付の支給が早い為 (20代)
- ・できるだけ早く取得したいため (20代)
- ・やる気や勢いがある状態で受けるのが一番いいのかなと...。(30代)
- ・なるべく早く学んで就職につなげたいから (30代)
- ・早期就職が目的のため (40代)
- ・現在無職の為 (40代)
- ・雇用保険期間内のため (20代)

【2か月以内】

- ・雇用保険の手当がなくなる前にはじめたい (20代)
- ・開始するまでにすこし方が分からない (20代)
- ・できるだけ早く開始したいと思うから (20代)
- ・希望するコースが9月から開講だったから (20代)
- ・失業手当をもらえる期間で始められるのがよいので (30代)
- ・雇用保険受給中のため (30代)
- ・出来るだけ早い段階で就職できる方がよい為 (30代)
- ・保育園の関係 (30代)

- ・準備とかなりそう（30代）
- ・現在在職中のため時間がとれるか不明なため（40代）
- ・少し迷っているため（40代）
- ・なるべく早い方が良い（40代）
- ・資格取得を目指したいので、なるべく早く受講したいため（50代）
- ・準備に必要なものがあるかもしれないので（20代）
- ・子どもの預け先確保のため（40代）
- ・準備等を考えてその位（50代）
- ・求職活動も踏まえて、訓練コースも検討する事が出来る（50代）
- ・早期就職を目指すため（60代以上）
- ・時間があると良い求人が出た時にそちらを優先するから（40代）

【3か月以内】

- ・初めてのコースなので様子を見たいと思った（20代）
- ・なるべく早く訓練を受けたいから（20代）
- ・考える時間が必要だから少し先の開始時間が良い（40代）
- ・個人でも自宅で資格の為の勉強をしたい為（20代）

【6か月以内】

- ・現在勤務している仕事の都合上（20代）
- ・収入面で問題あり（40代）

【6か月以上先】

- ・来年4月開講に合わせて（50代）
- ・大工の仕事ができる（60代以上）

【3か月以内】

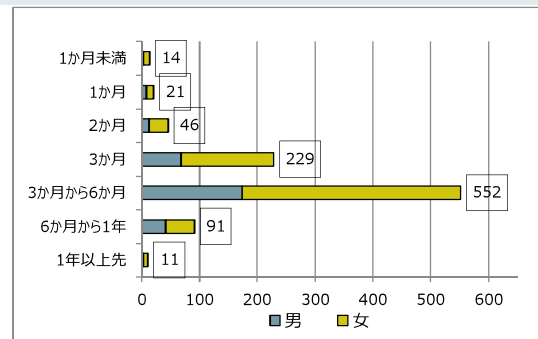
- ・長すぎると無職の期間が長くなってしまうため3か月ほどが良いと思います（20代）
- ・すぐにも開始できれば無駄にならず勉強に専念できるので（20代）
- ・子供の夏休み後（30代）
- ・次の就職のために窓口や相談員としっかり相談して検討する時間が欲しい（30代）
- ・早く就職したい（30代）
- ・先に希望職が見つければ就職してしまう予定のため（40代）
- ・早く資格がとれるように（40代）
- ・いろいろ自分の中で考える時間が必要なので（40代）
- ・コースを選択する時間と給付金を受給するためそれ以上待てない（40代）
- ・色々考えて決めたい（50代）
- ・無職から就職を考えた時、3か月くらいが妥当かと思いました（40代）
- ・早期に知識を身につけ、早期就職をしたいから（50代）
- ・あまり長すぎない（50代）
- ・早く就職したい（30代）

【6か月以内】

- ・まだ決めてないから（迷っているから）（30代）
- ・離職期間が長くなってしまふ為（40代）
- ・受講したい訓練がある為（40代）
- ・雇用保険受給中に終えたい（50代）

11, 希望する訓練コースの期間

	回答数	構成比
① 1か月未満	14	1.5%
② 1か月	21	2.2%
③ 2か月	46	4.8%
④ 3か月	229	23.8%
⑤ 3か月から6か月	552	57.3%
⑥ 6か月から1年	91	9.4%
⑦ 1年以上先	11	1.1%
計	964	100.0%



【選んだ理由で頂いたご意見】

【男性】

【2か月以内】

- ・短期で集中した方が良い（50代）

【3か月以内】

- ・全く分からないですが、1, 2か月だと短い気がします。3か月だと丁度いい気がします（50代）
- ・PC等の把握スキル確認、PC関係でかみ砕いて教えたり、内容を理解したい為（30代）

【女性】

【2か月以内】

- ・訓練が短くても、頭に入るか不安なのでその期間くらいかと思います（40代）
- ・パソコン希望だったので、長すぎず短すぎず。やったことがないのであくまでイメージですが（50代）

【3か月以内】

- ・長すぎず短かすぎずちょうどいいです（30代）
- ・短すぎず長すぎず続けやすい期間だと思うから（30代）
- ・しっかりと身に付け、仕事に活かしたい（60代以上）

【6か月以内】

- ・短すぎず長すぎないちょうどいい期間だと思うから（20代）
- ・短期集中で取得できる為（20代）
- ・しっかりとした確実な知識や技術を身に付けるため（50代）
- ・上位資格取得し就職活動にアピールしたい（60代以上）
- ・十分に覚えるため（60代以上）
- ・技能を身につけ職を探すのに適当だと思う（60代以上）
- ・6か月以上では働き始めるまでの時間が長くなる。
2～3か月ではスキルが身に付くか不安（30代）

【6か月以上先】

- ・未経験分野であれば訓練は長いほうがよい（40代）
- ・期間が短いと資格取得等不安（60代以上）

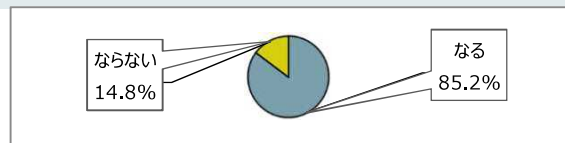
【6か月以内】

- ・短すぎなくて長すぎない（10代）
- ・理解を深めるためにも適当だと思ったため。準備期間も兼ねて（30代）
- ・3か月以内だと習得がかけあしになると思ったから（30代）
- ・じっくり勉強ができそう（40代）
- ・必要な技術を身に付けるためには6か月位はかかると思ったので（50代）
- ・勉強する期間としては短すぎず長すぎず丁度いいと感じるからです（20代）

（小さいお子さんをお持ちの方のみ回答）

12. 託児サービス付の訓練コースの設定を推進していますが、受講のきっかけになると思えますか？

		回答数	構成比
①	なる	127	85.2%
②	ならない	22	14.8%
	計	149	100.0%



【受講のきっかけに「なる」と回答された方の回答】

- ・必要な方もいると思うから。
- ・安心して職業訓練が出来ると思うので。
- ・子育て中でも受講できるのありがたいと思う。
- ・子供がいると集中できない（迎えなどで）
- ・子供を園へ預けられる時間にも限りがある為。
- ・子どもがいて、次に進めない方もいると思う。
- ・0～2歳児はなかなか預かってもらえないため。
- ・見てくれる方がいると安心して受講できる。
- ・保育所に入れている。

【受講のきっかけに「ならない」と回答された方の回答】

- ・保育園に入園している為。
- ・保育所に通っているから。

12. 「こんな職業訓練を実施して欲しい」など職業訓練制度に関する要望がありましたらご自由にどうぞ。

【男性 20代】

- ・プログラミング等の訓練。
- ・司書の資格がとれる訓練があればいいと思った。
- ・IT、システム管理（青森市）
- ・知識、技術がしっかり身につく実用的な訓練を実施して欲しい。
- ・水産業に関わる訓練。
- ・質問する時間が欲しかった。
- ・ペットショップでの生体管理に必要な資格を取れる訓練が欲しいと思います。

【男性 30代】

- ・大型免許など。
- ・プログラミング。
- ・八戸でWebデザインや電気関係があれば良いと思いました。
- ・なぜ独立や起業を考えている人は受けられないのですか？また、独立や起業を考えてる人向けのセミナーがあれば受けたいです。

【男性 40代】

- ・eスポーツを実施して欲しいです。
- ・農業、造園業の基本的な研修。
- ・企業サポートしていただけるコースなど。
- ・防水施工技術士に関する受講
八戸でポリテクセンターの内容【八戸地域】

【男性 50代】

- ・クレーン。
- ・現状の訓練内容で多くの方々の希望を満たしていると感じておりますが、可能であれば個々の訓練会場を増やして頂ければ希望の資格を身につける事が可能かと思っております。スケジュール的に難しいかと思っております。（八戸地域）
- ・危険物の取扱い

【男性 60代以上】

- ・これからはITの人材が不足すると言われています。
 - ・もっとIT関連のコースを増やしても良いのではないかと思います。期間は6か月から1年（2年だともっと良い）
- ・介護実務者研修科。
- ・特に要望はありませんが、定年離職者対象の短期（6か月以内）訓練等があれば良いなと思います。
- ・高齢者向き。
- ・ドローンを活用する職業訓練（飛行訓練、法規、資格取得等）
- ・IT関連。

【女性 20代】

- ・インテリア関係（インテリアコーディネーター）の職業訓練があればいいなと思います。
- ・地元企業などと協力し実際にインターンなども経験できる訓練があると就職した際のイメージをつかみやすいと思います。
 - ・会社に勤めていても積極的にならなければいいなと思います。
- ・登録販売者。
- ・無料で実施していただけるのでとても助かります。分かりやすい内容の授業であることを望みます。
- ・常設の端末や、インターネットなどで詳しい説明の動画等があると嬉しいです。

【女性 30代】

- ・WEBデザイン等、オンライン受講があればコロナ禍でも気軽に受講しやすいと思います。
- ・ネイルコースが八戸で受けられると嬉しいです。
- ・パソコン関係（在宅勤務で役立つような資格）がとれるといいです。
- ・職場見学や体験実習など雇用先が求める人材と自分の能力等がマッチしているかどうか体感できる機会が欲しい。（離職を避けるため）
- ・在宅でもできるのがあれば助かる。
- ・美容に関するもの。（ネイル等）
- ・行政書士、登録販売者。
- ・介護。
- ・美容系や日商簿記に力を入れたもの。
- ・登録販売者。
- ・自宅出来るもの（オンライン）
- ・書類選考と志望動機は違う形で。※訓練とは違うかもしれませんが・・・。

【女性 40代】

- ・実際に役立つような資格がとれたり、経験のない職種へも活用できるような知識をつけることができることがあればぜひ。
- ・医療事務。
- ・CADに興味があるが、八戸での開催がないようなので、実施していただければと思います。（八戸地域）
- ・受講するまでに時間があまりすぎていて、なるべく早く受講して早く仕事につきたい。
- ・マッサージ、ネイルなど手に職をつけれる訓練があればいいと思います。
- ・マッサージ、エステ。
- ・訓練と就職（実習先）がセットになっていると助かります。
- ・調理関係。
- ・未経験で訓練を受けるのに半年は短いと感じる。自信が持てない。（たくさん興味のある学科はあるか）
 - ・企業の面接会があればいいと思う。訓練がそのまま仕事に結びつくのか想像できない（未経験の場合）
 - ・装飾の職業訓練を実施して欲しい。・訓練終了後に企業に推薦していただけると良い。
- ・医療事務、OA関係、事務職に関するもの。訓練数を増やして欲しい。駐車場無料、補助。Webでの受講。
- ・パソコン。事務職に関する訓練。
- ・発達障害者（グレーゾーン）にも対応があれば良いと思います。

【女性 50代】

- ・コロナ禍なので、オンライン講座をやって欲しい。また、調理系、美容系の職業訓練を実施して欲しい。
- ・社会福祉士、臨床心理士。
- ・食品加工製造（パン作りなど）の訓練はないのですね、残念。コールセンターバックオフィスの講座の説明を受けたかったのですが中止ですか残念。
- ・調理、起業、接客、マナー、カウンセリング、営業、販売、保育、英会話。
- ・事務系に関する訓練。
- ・受講期間を3か月位を増やして欲しい。年齢的なこともあり、早く取得して就職に生かしたいので。
- ・栄養士。
- ・経理の資格を取りたいです。
- ・ハンドメイドショップの経営、ワークショップ運営手順、中心街での自営。
- ・六ヶ所を実施して欲しい【野辺地地域】

【女性 60代以上】

- ・調理師
- ・起業（個人）考案型（経営学、経理等を学べる）
- ・自分の子供は県外のハローワークで2年間学校に行かせてもらいました。
つがる市の子供達も、保育士、介護福祉士の資格がとれるような学校に行って欲しいと思います。
- ・週3回位の2か月位を希望します（遠方のため）【五所川原地域】
- ・美容関係の訓練の年間の内、何回も実施して欲しい。
- ・八戸には農業に関する訓練がないのですか【八戸地域】
- ・何か月かに1度だけ休みをもらいたいです。
- ・コミュニケーション、対話等。

令和3年度における青森県職業訓練実施計画

令和3年4月1日

第一 総則

一 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、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、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）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（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。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。以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により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。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までとする。

三 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。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢は着実に改善していたが、

新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度第1四半期の国内総生産において戦後最大の落ち込みが生じるなど、今後も、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的には、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、働き方改革の推進等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

こうした中、いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行っていきけるよう、公的職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。とりわけ、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応する人材の育成が求められている。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和元年で138万人と6年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。現に60歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、政府としても70歳までの就業機会の確保に向けて高

年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)を改正し、高齢者就業確保措置に係る努力義務を新設したこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要であるとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

さらに、我が国の産業構造や資源には地域特性があることから、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を実施することが必要である。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇い入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、生活保護法(昭和25年法律第144号)の規定により保護を受けている世帯や生活困窮者(生活困窮者自立支援法(平成25年法律第105号)第2条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。)の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携により、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第6条第1項に規定する被保護者や生活困窮者に対する職業能力開発を含めた就労支援を推進することが必要である。

二 令和2年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和2年度の新規求職者は令和2年12月末現在で48,686人であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和2年12月末現在で26,550人であった。

そうした中、令和2年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練(離職者訓練)については、令和2年12月末現在で、青森県(以下「県」という。)918人、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部(以下「機構」という。)174人であり、求職者支援訓練については、令和2年12月末現在で146人であった。また、令和2年度の就職率は、公共職業訓練(離職者訓練)の施設内訓練が県22.2%、

機構 78.3%、委託訓練(県のみ)73.4%、求職者支援訓練の基礎コースが 33.3%、実践コースが 62.3%であった。

注 求職者支援訓練については、平成 26 年4月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注 施設内訓練・委託訓練は令和2年 12 月末までの、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは令和2年 6 月末までの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。在職者訓練の受講者数は、令和2年 12 月末現在で県 255 人、機構 379 人であり、学卒者訓練については、令和2年 12 月末現在で県 241 人、機構 108 人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的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きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

なお、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方型によるオンラインによる訓練の実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きオンラインによる訓練の実施を推進していくこととする。

一 公共職業訓練(離職者訓練)の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、県 1,608 人、機構 274 人とする。離職者訓練の対象者数のうち、県 55 人、機構 244 人については、施設内訓練(公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。)として実施するものとする。施設内訓練のうち、30 人(機構のみ)については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練(以下「日本版デュアルシステム」という。)として実施するものとする。また、離職者訓練の対象者数のうち、1,553 人(県のみ)については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信、観光、環境・エネルギー分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、45 人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で 80%、委託訓練で 75%を目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するた

め、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を都道府県又は市町村が能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設(障害者職業能力開発校を除く。)において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。なお、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を一層推進する。具体的には、長期高度人材育成コースを98人の枠で設定し、2年訓練として、介護福祉士及び保育士のほか、理容師、美容師、栄養士、応用情報技術者、1年訓練として調理師の国家資格を取得し正社員就職を目指す訓練として、実施する。また、第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練、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分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング(能開法第2条第5項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。)、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労

働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練(在職者訓練)の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、県660人、機構540人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については600人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT 技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネートや生産性向上に必要な生産管理、IT利活用等を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練(学卒者訓練)の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数(R3入校者数定員)は、県 200人、機構 65人とする。学卒者訓練の対象者数のうち、機構 130人(機構のみ)については専門課程による公共職業訓練として、200人(県のみ)については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るものとする。また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、95人（県のみ）とする。障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、55人については、委託訓練として実施するものとする。また、就職率は施設内訓練で70%、委託訓練で55%を目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

また、都道府県が能開法第16条第1項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースに重点を置き、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成28年7月に取りまとめた「職業能力開発施設における障害者に対する職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響も懸念されることから、非正規雇用労働者自営廃業者等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、563人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模970人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目指す。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定する。

その際、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及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、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とともに、地域間の調整を効率よく実施するために、「地域優先枠」を設定する。設定地域は青森地域(青森、むつ安定所管轄)、八戸地域(八戸安定所管轄)、上十三地域(野辺地、三沢、十和田安定所管轄)、津軽地域(弘前、五所川原、黒石安定所管轄)とする。

29年度に検証訓練としてコンソーシアム事業で実施した分野(旅行・観光、販売)のうち、販売分野について「地域ニーズ枠」を専用枠として設定する。

(3) 求職者支援訓練の実施計画

求職者支援訓練の実施計画については、分野、地域、実施時期等について公共職業訓練の実施計画と一体的に調整した上で、計画することとする。

特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

なお、1コース当たりの認定定員は5人下限、15人を上限とする。

イ 基礎コース	467人	
うち青森地域(地域優先枠)		135人
うち八戸地域(地域優先枠)		125人
うち上十三地域(地域優先枠)		77人
うち津軽地域(地域優先枠)		130人

□ 実践コース	503 人	
うち介護系	75 人	
うち青森地域(地域優先枠)		15 人
うち八戸・上十三地域(地域優先枠)		30 人
うち津軽地域(地域優先枠)		30 人
うち医療事務系	60 人	
うち青森地域(地域優先枠)		15 人
うち八戸・上十三地域(地域優先枠)		30 人
うち津軽地域(地域優先枠)		15 人
うち情報系	51 人	
うちその他の分野	302 人	
うち青森地域(地域優先枠)		90 人
うち八戸地域(地域優先枠)		85 人
うち上十三地域(地域優先枠)		55 人
うち津軽地域(地域優先枠)		72 人
うち地域ニーズ枠	15 人	
うち旅行・観光分野専用枠		0 人
うち販売分野専用枠		15 人

※地域優先枠で認定コース定員が認定上限値を下回った人数(以下、余剰定員という。)が発生した場合には、他の地域で余剰定員の余剰定員の活用も可とする。

求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1か月ごとに認定枠を示し、4半期ごとに認定する(地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。)ものとする。

また、求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 各月計画数全体の 30%

□ 実践コース 各月計画数全体の 30%

※新規参入枠は、各コース各月計画数全体の30%が 10 人未満の場合には 10 人に切り上げることとする。

※実践コースについては各月の地域ニーズ枠を除いた全分野を合算して共有の枠とする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定する。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

余剰定員が生じた場合は、次のとおり活用するものとする。

イ 認定申請が少ないことにより、実践コースにおいて設定された訓練分野(介護系、医療事務系、情報系)に余剰定員が発生した場合は、「その他の分野」に余剰定員を振り替える。

ロ 新規枠で設定枠以上の認定申請があり、実績枠で余剰定員がある場合は、新規枠へ余剰定員を振り替える。(第4四半期を除いて、基礎コースと実践コース間での余剰定員の振替は行わない)

ハ 繰り越した余剰定員については、第4四半期において、基礎コースと実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和3年度においても、青森地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

青森地域訓練協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを、青森労働局、青森県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部の三者により開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、青森労働局及び各公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

令和4年度における青森県職業訓練実施計画

令和4年4月1日

第一 総則

一 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、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るとともに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。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）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（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。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。以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により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。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。

三 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。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公共職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和3年12月28日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣(デジタル田園都市国家構想担当)から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024年度の受講者7万人を確保することが示されたことから、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和2年で136万人と7年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書(以下「ジョブ・カード」という。)を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在、30代半ばから50代前半に至っている。その中には、

様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。60歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、政府としても70歳までの就業機会の確保に向けて高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高齢者就業確保措置に係る努力義務を新設したこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援し、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇い入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用促進と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者（生活保護法（昭和25年法律第144号）の規定により保護を受けている者をいう。）や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第2条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支援を推進することが必要である。

二 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年度の新規求職者は令和3年12月末現在で46,966人であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の

数は令和3年12月末現在で25,127人であった。

そうした中、令和3年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和3年12月末現在で、青森県（以下「県」という。）1,050人、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部（以下「機構」という。）158人であり、求職者支援訓練については、令和3年12月末現在で191人であった。また、令和3年度の12月末現在就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練が県 12.1%、機構 93.6%、委託訓練（県のみ）77.3%、求職者支援訓練の基礎コースが 71.1%、実践コースが 67.6%であった。

注 求職者支援訓練については、平成26年4月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注 施設内訓練・委託訓練は令和3年12月末までの、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは令和3年6月末までの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。在職者訓練の受講者数は、令和3年12月末現在で県 417人、機構 292人であり、学卒者訓練については、令和3年12月末現在で県 255人、機構 104人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的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きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、オンラインによる訓練については、令和3年度から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「eラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和3年10月からは求職者支援訓練についてもeラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、オンライン訓練、eラーニングコースなどの実施を推進していくこととする。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、県 1,809 人、機構 274 人とする。離職者訓練の対象者数のうち、県 55 人、機構 274 人については、施設内訓練(公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。)として実施するものとする。施設内訓練のうち、30 人(機構のみ)については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練(以下「日本版デュアルシステム」という。)として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、1,754 人(県のみ)については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信、観光、環境・エネルギー分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、15 人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で 80%、委託訓練で 75%を目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を都道府県又は市町村が能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設(障害者職業能力開発校を除く。)において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施しつつ、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、雇用のセーフティネットとして、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を一層推進する。

具体的には、長期高度人材育成コースを98人の枠で設定し、2年訓練として、介護福祉士及び保育士のほか、理容師、美容師、栄養士、基本情報技術者、1年訓練として調理師の国家資格を取得し正社員就職を目指す訓練として、実施する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)の加速的など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジ

タル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練、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分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第2条第5項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、県640人、機構540人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については650人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによ

る在職者訓練のコーディネーターや生産性向上に必要な生産管理、IT利活用等を習得するための事業主支援等を行う。特に、令和4年度においては、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を新たに配置するとともに、DXに対応した訓練コースを拡充し中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練(学卒者訓練)の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数(R4入校者数定員)は、県200人、機構65人とする。学卒者訓練の対象者数のうち、機構130人(機構のみ)については専門課程による公共職業訓練として、200人(県のみ)については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るものとする。また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、80人(県のみ)とする。障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、40人については、委託訓練として実施するものとする。また、就職率は施設内訓練で70%、委託訓練で55%を目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

また、都道府県が能開法第16条第1項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成28年7月に取りまとめた「職業能力開発施設における障害者に対する職業訓練の在り方について」(障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書)を踏まえた取組を推進する。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規雇用労働者・自営廃業者等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、486人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模810人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目指す。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定する。

その際、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及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、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とともに、地域間の調整を効率よく実施するために、「地域優先枠」を設定する。設定地域は青森地域（青森、むつ安定所管轄）、八戸地域（八戸安定所管轄）、上十三地域（野辺地、三沢、十和田安定所管轄）、津軽地域（弘前、五所川原、黒石安定所管轄）とする。

29年度に検証訓練としてコンソーシアム事業で実施した分野（旅行・観光、販売）のうち、販売分野について「地域ニーズ枠」を専用枠として設定する。

(3)求職者支援訓練の実施計画

求職者支援訓練の実施計画については、分野、地域、実施時期等について公共職業訓練の実施計画と一体的に調整した上で、計画することとする。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ	基礎コース	330人	
	うち青森地域（地域優先枠）		120人
	うち八戸地域（地域優先枠）		90人
	うち上十三地域（地域優先枠）		60人
	うち津軽地域（地域優先枠）		60人
ロ	実践コース	480人	
	うち介護系	96人	
	うち青森地域（地域優先枠）		25人
	うち八戸・上十三地域（地域優先枠）		41人
	うち津軽地域（地域優先枠）		30人
	うち医療事務系	45人	
	うち青森地域（地域優先枠）		30人
	うち八戸・上十三地域（地域優先枠）		15人
	うちデジタル系	97人	
	青森県内全域		97人
	うちその他の分野	227人	
	うち青森地域（地域優先枠）		100人
	うち八戸地域（地域優先枠）		82人
	うち上十三地域（地域優先枠）		45人
	うち地域ニーズ枠	15人	
	うち旅行・観光分野専用枠		0人
	うち販売分野専用枠		15人

※地域優先枠で認定コース定員が認定上限値を下回った人数(以下、余剰定員という。)が発生した場合には、他の地域で余剰定員の余剰定員の活用も可とする。

求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1か月ごとに認定枠を示し、4半期ごとに認定する(地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。)ものとする。

また、求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 各月計画数全体の 30%

ロ 実践コース 各月計画数全体の 30%

※新規参入枠は、各コース各月計画数全体の30%が 10 人未満の場合には 10 人に切り上げることとする。

※実践コースについては各月の地域ニーズ枠を除いた全分野を合算して共有の枠とする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定する。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

余剰定員が生じた場合は、次のとおり活用するものとする。

イ 認定申請が少ないことにより、実践コースにおいて設定された訓練分野(介護系、医療事務系、デジタル系)に余剰定員が発生した場合は、「その他の分野」に余剰定員を振り替える。

ロ 新規枠で設定枠以上の認定申請があり、実績枠で余剰定員がある場合は、新規枠へ余剰定員を振り替える。(第 4 四半期を除いて、基礎コースと実践コース間での余剰定員の振替は行わない)

ハ 繰り越した余剰定員については、第 4 四半期において、基礎コースと実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関の連携

デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このためには、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に

確保するとともに、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組を行うことが必要であり、令和4年度においても、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

青森県においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを、青森労働局、青森県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部の三者により開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、青森労働局及び各公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。

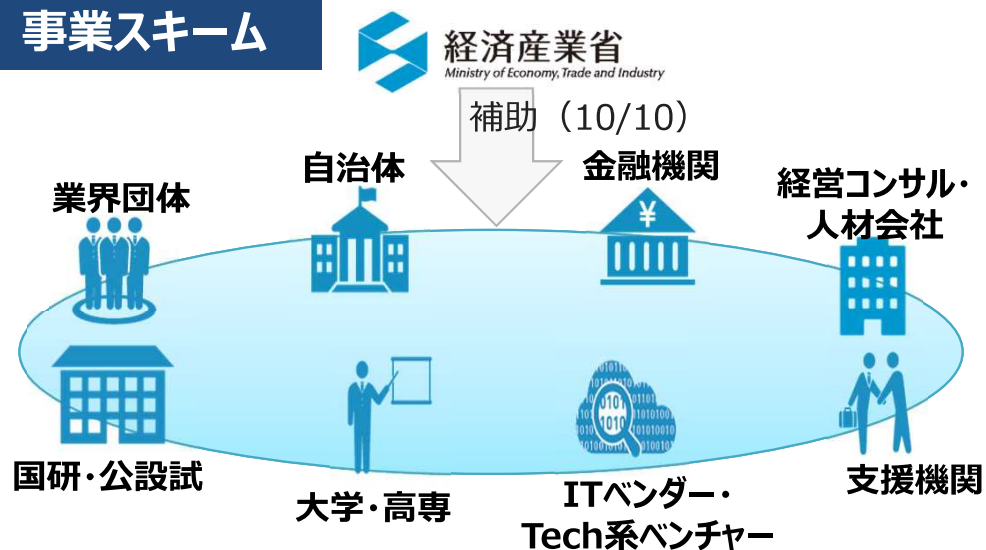
東北経済産業局における人材育成の取組について

2022年11月
経済産業省 東北経済産業局 産業人材政策室

1. DX人材育成について

- 経済産業省では、地域の産学官金の関係者が一体となり、地域企業のDX推進を支援する枠組（地域DX推進コミュニティ）に対し、活動費を補助する支援を実施。
- 今年度、東北地域では2件が採択され、経営やデジタルに関する専門的知見・ノウハウを地域企業に取り込み、地域企業のDXに向けた支援を展開している。

事業スキーム



DX推進に向けた**伴走型支援**や
ソリューション提供事業者との**マッチング**等

地域企業

**地域の関係者が一体と
なって地域企業のDXをサポート**

東北地域の採択事業者（管内2件）

- **一般社団法人DX NEXT TOHOKU**
『**仙台・東北DXエコシステム**』
（支援対象地域：東北6県、新潟県）
 - ✓ （一社）東北経済連合会や仙台市内の金融機関、仙台市、情報サービス産業の業界団体らと連携。
 - ✓ 東北各地で支援を展開。地域企業のDXを通して地域課題の解決も支援。
- **公益財団法人いわて産業振興センター**
『**いわてものづくりDX推進コミュニティ（IMDC）**』
（支援対象地域：岩手県）
 - ✓ 岩手県よろず支援拠点や岩手県内の大学、IT企業らと連携し、県内のものづくりのDXを推進。
 - ✓ また、既にデジタル化・DXに取り組む大手・中堅メーカーとも連携し、製造現場における勉強会や視察会を通して、県内IT企業の育成にも貢献。

【いわてものづくりDX推進コミュニティ（IMDC）】

● **活動地域** 岩手県

● **【いわてものづくりDX推進コミュニティ】の特徴**

■ **特徴①強力な産学官連携体制**

■ **特徴②ワンストップ支援**

■ **特徴③大手・中堅メーカーとの連携**

設立の背景・主な構成員

● 地域DX推進コミュニティ設立の背景・きっかけ

県内のものづくり企業側においては、経営者及び実務者のDXへの理解や人材育成等IT活用の土壌形成を進めるとともに、IT企業側においては、ものづくり現場に関する知見や最新技術の習得、プロジェクトの参画経験等による企業の成長と自社DX事業への応用活用が重要となるため、IMDCを整備の上、ものづくり企業及びIT企業の両者の育成を支援する。

● 代表機関：【公益財団法人いわて産業振興センター】

DX導入に関する知見を有する専門家（DXコーディネーター）を配置し、IMDCの円滑で効果的な活動を推進する。

● 構成員：

【(有)イグノス/(株)システムベース/(株)長島製作所/(株)ビットエイジ】

課題解決のために必要なノウハウやソリューションの提供、自社製品を活用したユーザー企業への支援

【岩手大学/岩手県立大学】

課題解決のために必要なノウハウの提供

【岩手県よろず支援拠点】

課題分析・戦略策定・伴走型支援（経営）

支援活動の内容

①地域企業のDX推進に向けた課題分析・戦略策定の伴走型支援

DX周知と機運醸成のためのセミナーの実施、取組企業の掘起こし、ヒアリングによる課題の整理と分析を行い、戦略策定を支援する。

* セミナー、成果報告会の開催（各1回）

* ヒアリング（企業訪問）：30社

* 課題の整理：10社

* 戦略策定の伴走型支援：県内ものづくり企業 3社

②地域企業とソリューション提供事業者（ITベンダー等）とのマッチング

DXコーディネーターがITベンダー・高等教育機関等を選定し、企業とともにテーマの実施計画を作成、実践プログラムを実行する。

* 県内ものづくり企業 3社×10回程度

③その他、地域企業のDX推進に向けた支援活動

デジタル化・DXに取り組むメーカーを講師とした製造現場におけるDX勉強会及び視察会を開催し、県内ITベンダーを育成する。

* 視察会：1回 県内ITベンダー 5名

* 勉強会：県内ITベンダー 3社程度×6回程度

● キーパーソン

➤ 代表機関



- 伊藤 憲三
（いわて産業振興センター チーフコーディネーター）
事業の統括
課題解決に必要な手法への仕分け

➤ 構成員



- 大道 顕二郎
（株式会社ビットエイジ 代表取締役）
課題解決のために必要なノウハウやソリューションの提供

● 問い合わせ先

（公財）いわて産業振興センター 産学連携室 鈴木 TEL:019-631-3825 Mail :t_suzuki@joho-iwate.or.jp

【仙台・東北DXエコシステム】

● **活動地域** 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県

● 【仙台・東北DXエコシステム】の特徴

- **特徴① 若手が方針決定** ■ **特徴② 地域の課題解決も支援** ■ **特徴③ 東北各地で展開**

設立の背景・主な構成員

● 地域DX推進コミュニティ設立の背景・きっかけ

課題先進地域である東北において、継続的に地域を良くしていくために、リビングラボの考え方やDXという手段で本質的に地域課題・企業課題が解決される仕組みを構築したいという思いを持ち、一般社団法人DX NEXT TOHOKUの淡路が中心となり、コミュニティを立ち上げた。

● 代表機関：一般社団法人DX NEXT TOHOKU

産学官金関係者の横串を通し、支援活動が円滑に進むよう調整。

● 構成員：（抜粋）

(株)七十七銀行、(株)仙台銀行、(一社)東北経済連合会／東経連ビジネスセンター：地域企業とのネットワーク活用、支援企業の発掘
東北地域情報サービス産業懇談会、一般社団法人宮城県情報サービス産業協会：ITベンダー
仙台市経済局産業政策部産業振興課：オブザーバー

支援活動の内容

① **地域企業のDX推進に向けた課題分析・戦略策定の伴走型支援**
代表機関・構成員のネットワークも活用し、10程度の地域企業を支援。まずは課題をヒアリングし、課題に応じて代表機関・構成員からITベンダー等を選定、支援チームを編成。支援チームと地域企業の面談により戦略策定の支援を行う。

② **地域企業とソリューション提供事業者（ITベンダー等）とのマッチング**
地域企業の課題と戦略から必要なソリューションを分析。代表機関・構成員に所属する、幅広い分野で活躍するITベンダー等とマッチングを行う。

③ **その他、地域企業のDX推進に向けた支援活動**
・コミュニティに所属する若手で「若手コミュニティ」を構築、東北全域に取り組みを展開するための運営プロセス体系化。
・DX啓蒙セミナー、勉強会 等

● キーパーソン

➤ 代表機関：一般社団法人DX NEXT TOHOKU



➤ 淡路 義和（理事・事務局長）
コミュニティコンセプト設計、総括事業代表者。

➤ 構成員



➤ 渡邊 一馬（一般社団法人ワカツク 代表理事）
リビングラボ型のコミュニティ設計支援、若手のサポート。副総括事業代表者。

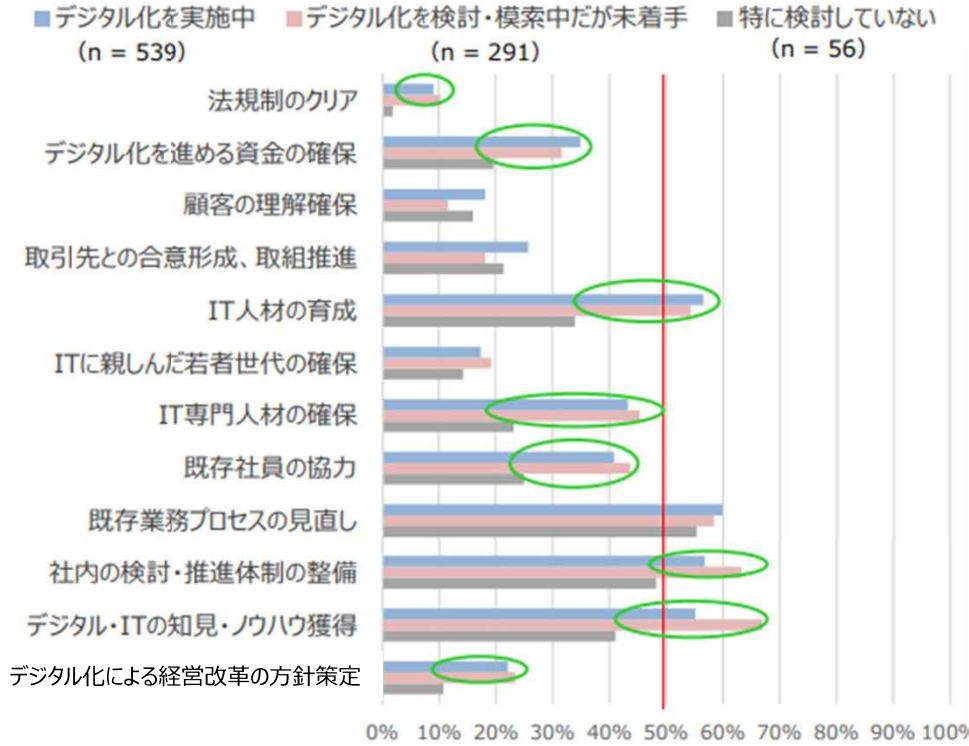
● **問い合わせ先** 一般社団法人DX NEXT TOHOKU 事務局 大出 Tel : 022-399-7744 / Mail : info@dx-tohoku.jp

地域未来牽引企業のデジタル化に関する課題とIT専門人材の状況

- デジタル化実施中、検討中の企業の主な課題は、「IT人材の育成」、「IT人材の確保」、「既存社員の協力」、「社内の検討・推進体制の整備」。
- そうした中で、IT専門人材の東京圏※への偏在が顕著。また、例えば、東京都のIT人材の有効求人倍率は全国平均を大幅に上回っており、専門人材が東京圏に集中する構造は強固な状況。

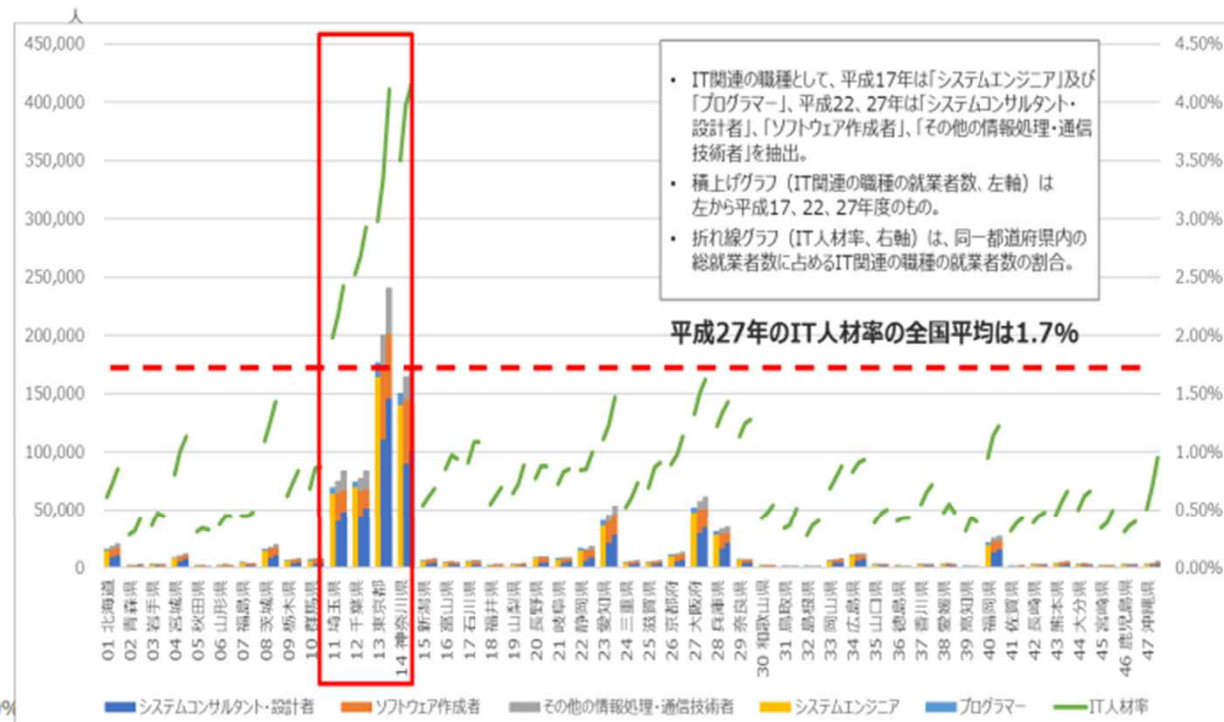
※東京圏：東京、埼玉、千葉、神奈川の意で使用。

■ 未来企業のデジタル化に関する課題



(未来企業アンケート、2020年11月実施)

■ IT専門人材の状況

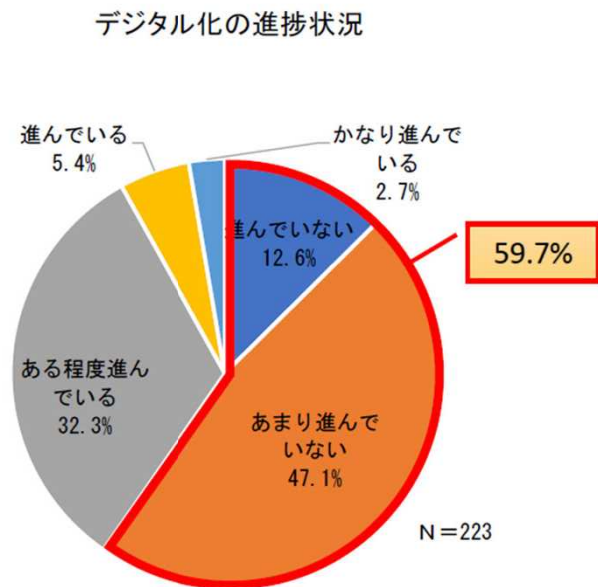


(資料) (株)日本総合研究所 国勢調査 (平成17、22、27年) を基に作成

東北地域におけるデジタル化の状況（東北経済連合会）

○デジタル化の進捗状況

取組が「進んでいない」「あまり進んでいない」企業が6割を占める。

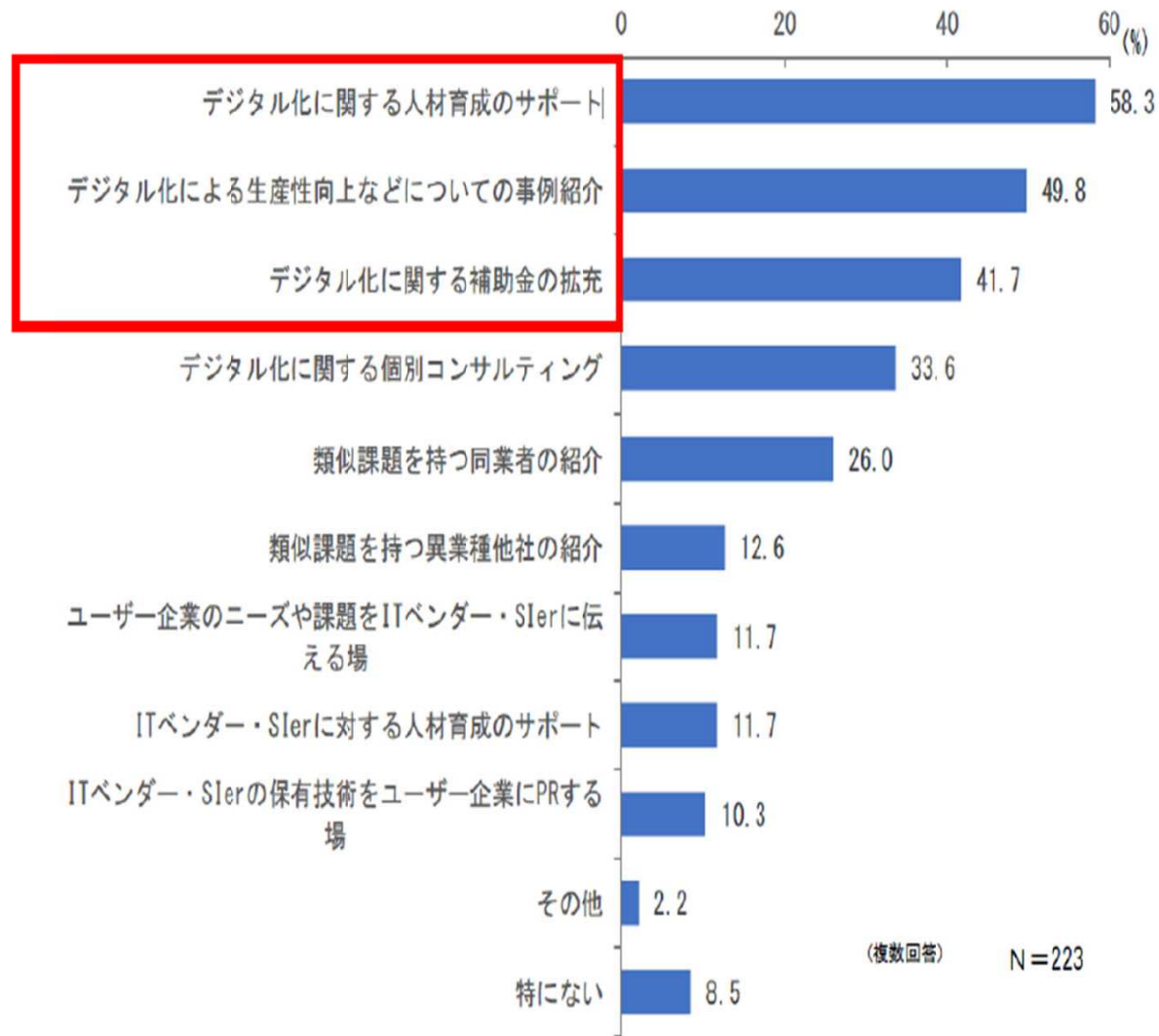


【進捗状況の内容】

- あまり進んでいない：
「一部業務」にデジタル技術を導入し、業務・生産プロセスの部分改善
- ある程度進んでいる：
「業務全体」にデジタル技術を導入し、業務・生産プロセスの改善
- 進んでいる：
「全社的」にデジタル技術を導入し、業務・生産プロセスの改善
- かなり進んでいる：
「ビジネスモデルの抜本的な転換」や、「新規事業/新製品・サービスを創出」

○デジタル化推進に必要な支援

「デジタル人材育成のサポート」「事例の紹介」「補助金の拡充」等が多い。

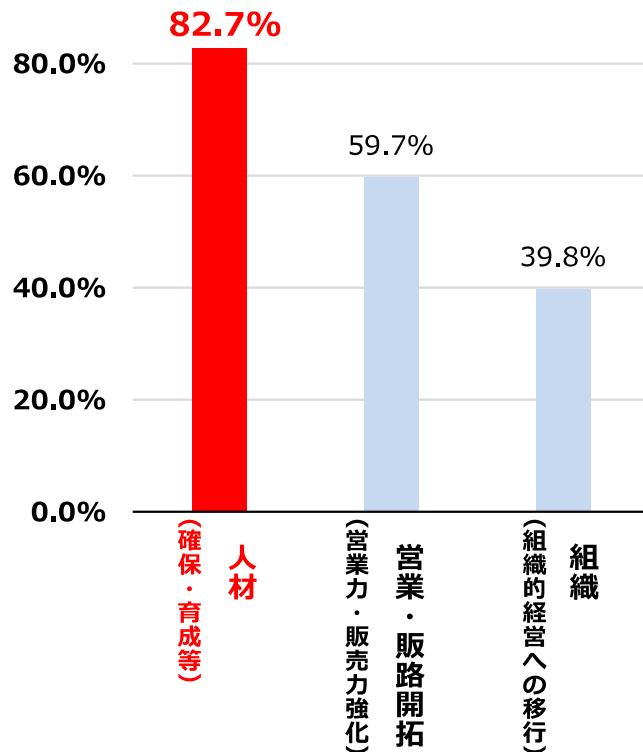


2. 地域における人材育成について

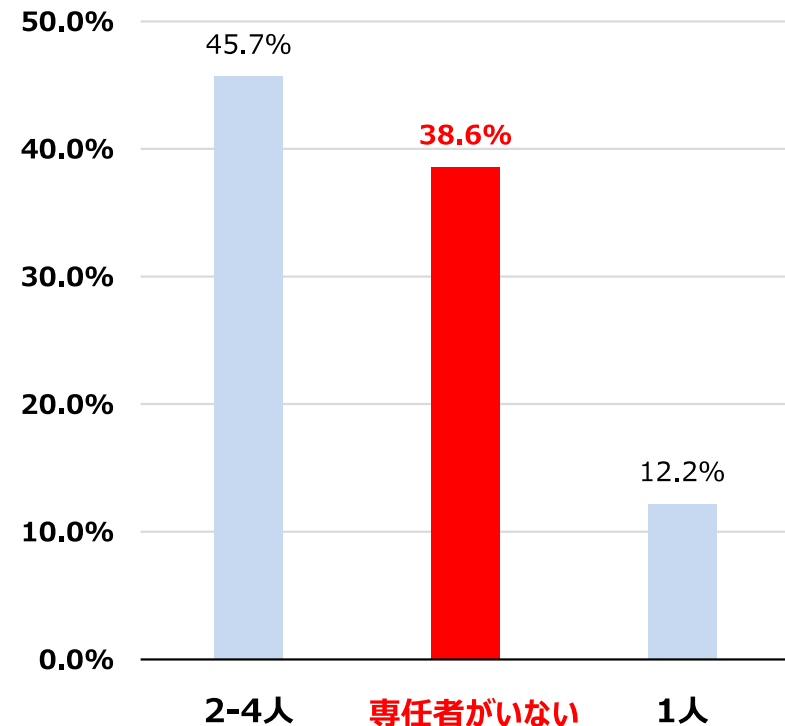
地域における人材不足の現状

- 8割の中小企業が、「人材」を重要な経営課題として認識。
- 一方で、地域の中核企業候補（地域未来牽引企業）であっても、約4割の企業では、専任の人事・採用担当者が不在。

中小企業が重要と考える経営課題



地域未来牽引企業における
人事担当者の人数



左図：（注）n=4,300社、（出典）株式会社帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査研究報告書（2022年3月）」

右図：（注）n=1,199社、（出典）経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」

人口減少下での人材政策の考え方

- 人口減少下においても、地域の中小企業がその将来の経営戦略実現を担う人材を確保するとともに、地域で働く人のキャリアステップを構築することが必要。
- そのため、地域企業の経営戦略とそれに基づく人材要件の明確化を支援する機能の強化を図るとともに、大都市から地方への人材供給の促進を促す仕組みの構築に重点的、集中的に取り組む。

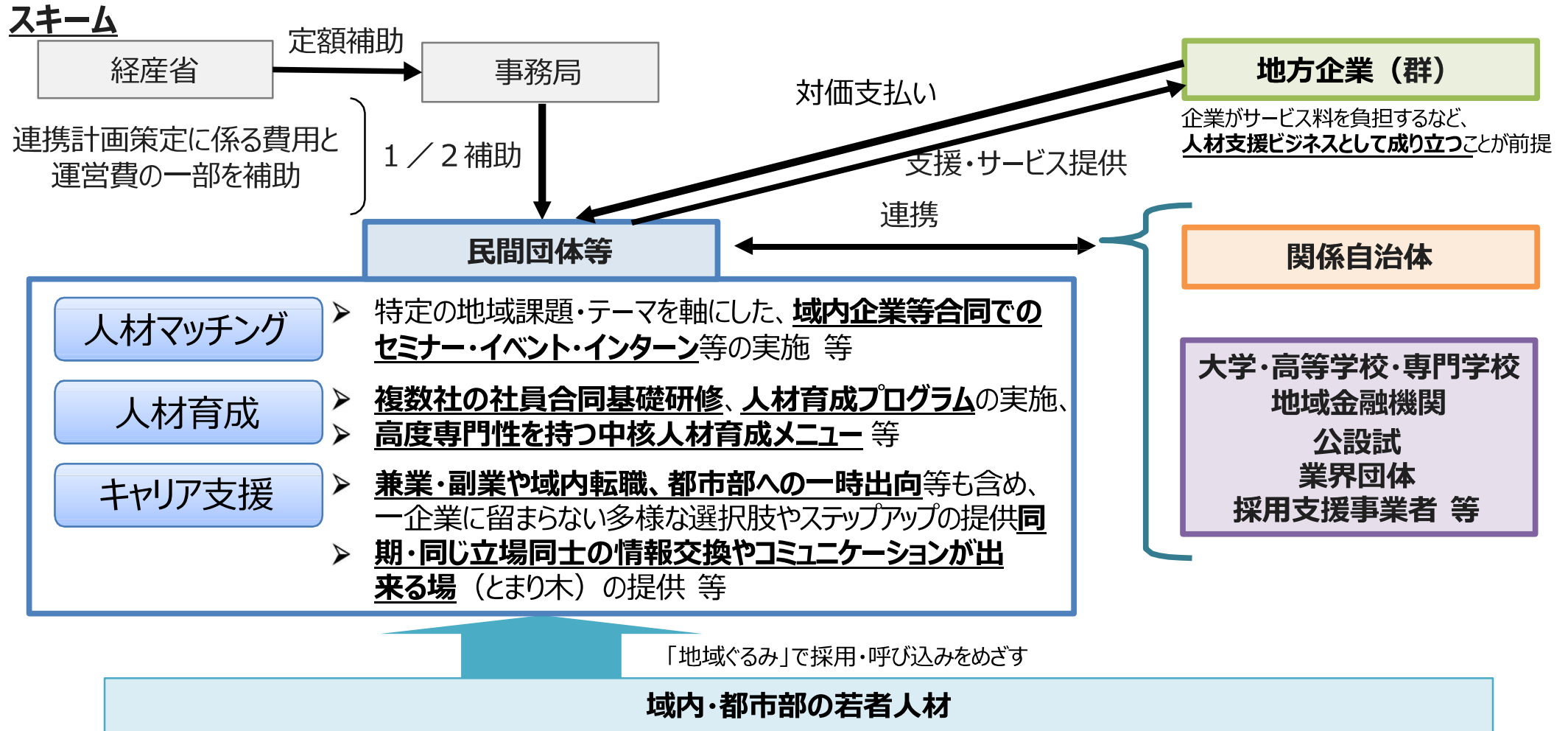
成長戦略実行計画（令和元年6月21日 閣議決定）

第4章 人口減少下での地方施策の強化 2. 地方への人材供給（抄）

- 日本全体の生産性を向上させるためにも、オールジャパンでの職業の選択がより柔軟になることが必要。
- 特に、疲弊が進む地方には、経営水準を高度化する専門・管理人材を確保する意義は大きい。一方、人生100年時代を迎える中で、大都市圏の人材を中心に、転職や兼業・副業の場、定年後の活躍の場を求める動きは今後更に活発化。
- 2つのニーズは相互補完の関係にあり、これらを戦略的にマッチングしていくことが、今後の人材活躍や生産性向上の最重点課題の1つ。
- しかしながら、地方の中小・小規模事業者は、往々にしてどのような人材が不足しているか、どのような機能を果たして貰うべきかが明確化できておらず、適切な求人ができないか、獲得した人材を適切に処遇できていないのが現状。
- また、結果として地方での人材市場が未成熟なため、人材紹介事業者も、地方での事業展開は消極的で、地方への人材流動は限定的。
- こうした現状に鑑み、
 - ① 受け手である地域企業の経営戦略や人材要件の明確化を支援する機能の強化
 - ② 大都市圏の人材とのマッチング機能の抜本的強化
 - ③ 大都市圏から地方への人材供給の促進を促す仕組みを構築し、大都市圏から地方への専門・管理人材の流れを一気に加速させていくことに重点的、集中的に取り組む。

令和4年度「若者人材確保プロジェクトの実証」の概要・スキーム

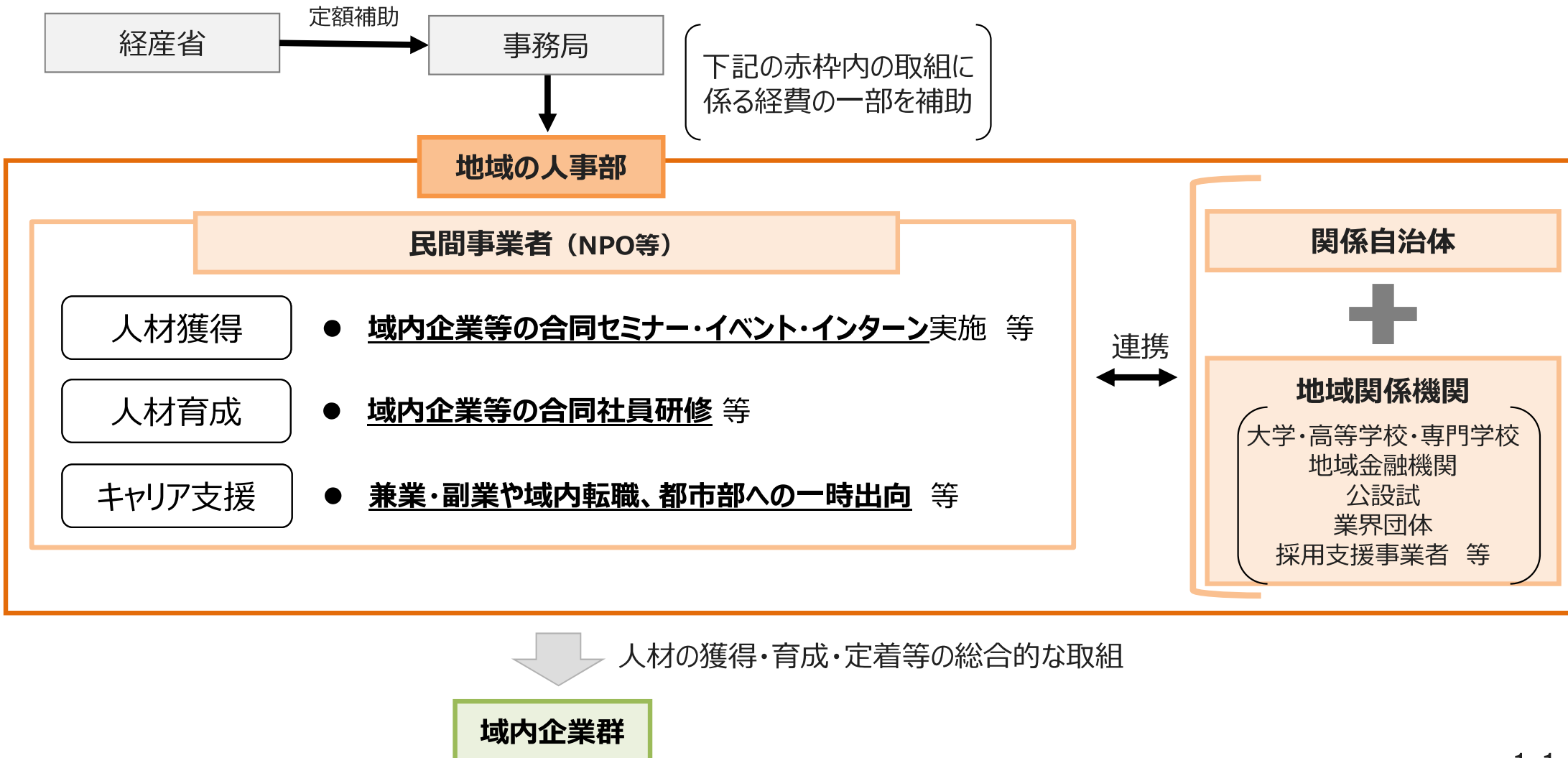
- 地域の民間団体が、企業、業界団体、経営支援機関、自治体等と連携して、若者人材を対象に、特定の地域課題・テーマを持ちながら、一企業に閉じずに地域ぐるみで協調して求人・採用、人材育成やキャリア形成体制構築を行う総合的な取組みを支援する。
- 地方企業が「個社ごと」に取り組むのではなく、「地域全体」として魅力的な仕事やキャリアを作り上げることにより、若者人材の誘引を目指す。



令和5年度「地域戦略人材確保等実証事業」スキーム図 (概算要求額8.4億円の内数)

- 民間事業者等が複数の地域企業を束ね、地方自治体、金融機関等の地域の関係機関と連携しつつ、地域の企業群を一体として、将来の経営戦略実現を担う人材等の確保・域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組について、その経費の一部を支援します。

＜事業スキーム＞



水産加工販売業に関わる企業群の取組イメージ

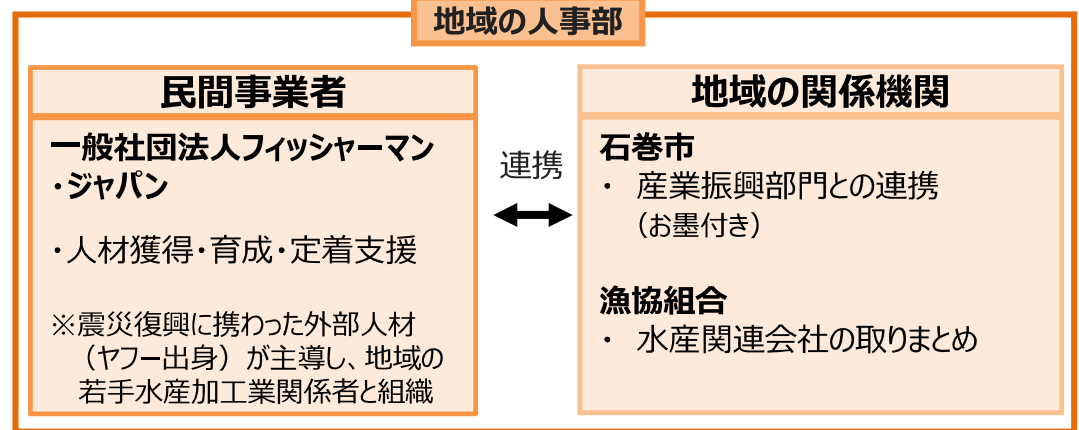
宮城県石巻市(人口14万人)

- 宮城県石巻市では、水産加工販売業に関わる企業群が合同で、水産加工販売業全体のブランディング向上、経営戦略に関わる経営人材の採用等の取組を実施。

<事業イメージ>

地域の目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> 地域の主要産業である水産関連業の復活を目指した、地域単位での採用・育成
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化に加えて、震災により水産加工販売業の従事者は1998年から2018年で半減(4000人→2000人)。 今後の事業展開を担う社長の右腕人材が不足
事業例	<p>【人材獲得】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長の右腕候補人材の採用に向けた、地域企業群一体での広報戦略の策定 デジタルマーケティングの実施 ※“SeaEO人材”の募集HPの作成 (例) SeaMO (海のマーケティング責任者) SeaPO (海の経営企画責任者) 合同でのインターンの募集・受入 <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 合同での研修 <p>【人材定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業後の定住支援 (シェアハウス提供)

<事業スキーム>



地域企業群	
水産加工販売業 10社程度	
未永海産	(水産加工販売)
盛信冷凍庫株式会社	(水産加工販売)
布施商店	(水産加工販売)
ミニフーズ株式会社	(水産加工販売)
桃浦かき生産社合同会社	(水産の養殖・加工・販売業)
石巻魚市場株式会社	(生鮮魚介類卸売業)
有限会社千葉海産	(水産養殖業)
	等

観光関連に関わる企業群の取組イメージ

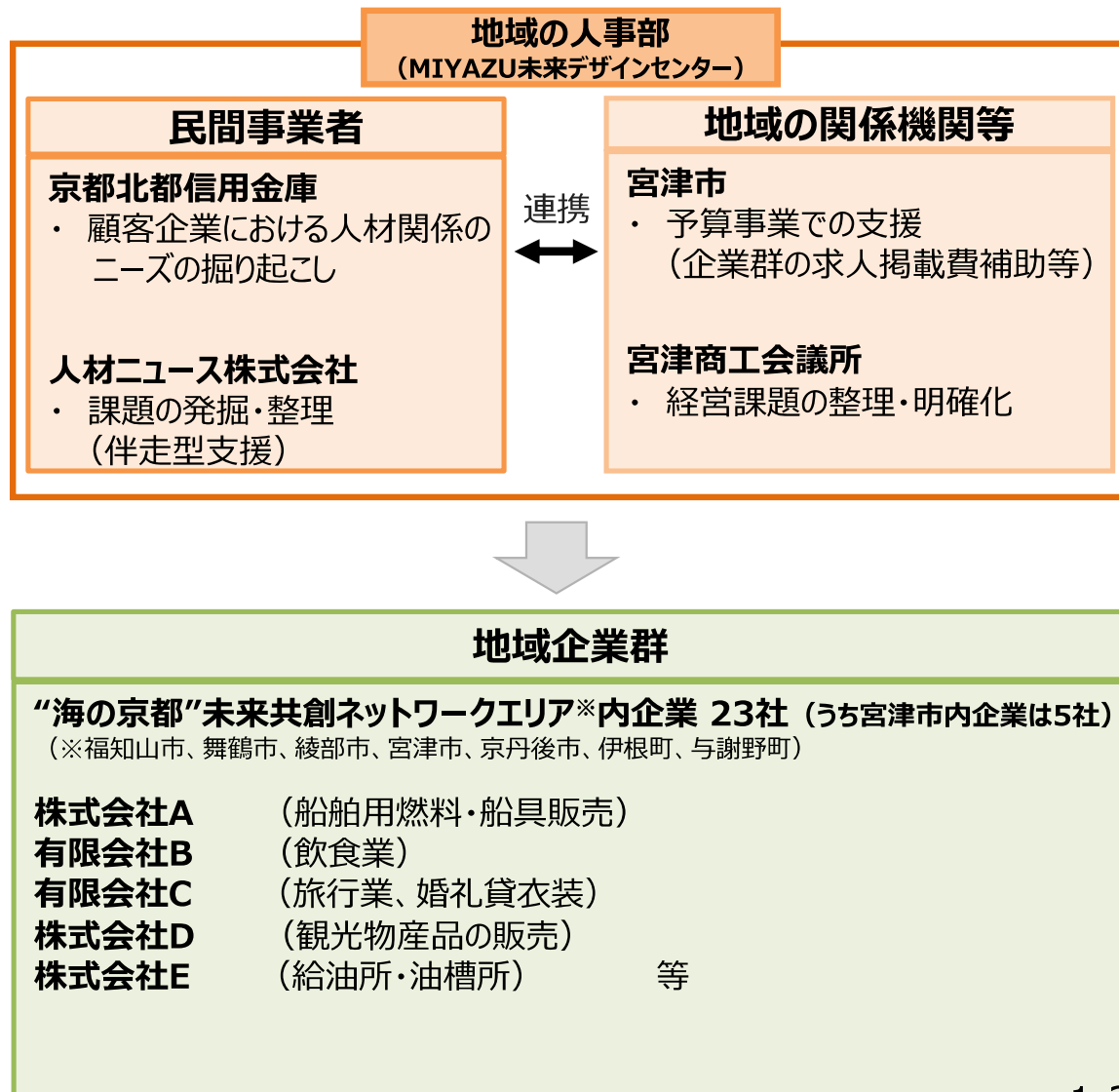
みやづし
京都府宮津市(人口1万7千人)

- 京都府宮津市では、民間事業者等（信金等）と地域の関係機関（商工会議所等）が連携して、“海の京都”未来共創ネットワークエリア内企業に対して、兼業・副業のマッチング支援を行う取組を実施。

<事業イメージ>

地域の目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> 観光資源（天橋立）を活用した観光戦略の実施等による市内の所得向上
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> 人口は、1970年から2020年にかけて半減。さらに2065年には5千人まで減少することが予測。 更に、観光・交流人口もコロナ前は321万人（令和元年度）であったものの、コロナ禍で169万人（令和3年度）まで半減。 今後も、リアルでの移住・定住による人口減少に歯止めをかけることは困難であるため、兼業副業によるビジネスを通じた関係人口を増加させることが必要。
事業例	<p>【人材獲得】</p> <ul style="list-style-type: none"> 合同で兼業副業人材を募集する求人サイトを作成 地域企業群に対する、兼業副業の促進に向けた周知・広報 ※セミナー・ノウハウ集の配布等

<事業スキーム>



令和4年度 新規高等学校卒業生等の就職支援に向けた取組概要

〔青森県教育委員会〕

1 持続可能な地域づくり「あおり創造学」プロジェクト事業（新規）

①目的

意欲的に郷土学習を行い、教科横断的で協働的な体験を通して、高校生の青森県への誇りと意欲的な学びの姿勢、積極的に情報発信する力を育むとともに、県内定着を促進し、持続可能な青森県を創造できる人財を育成する。

②概要

○「あおり創造学」による魅力発信・地域課題解決プログラム

県立高校全校の全生徒が、高校生活の中で、地域資源や人財を活用して、総合的な探究の時間等において、高校の所在地域及び自身の居住地域等について理解を深める学習「あおり創造学」を進め、地域と協力しながら、生徒一人一人の「ふるさとあおり」への愛着や誇り、夢を抱き未来に向かって挑戦する意欲の醸成に取り組み、その成果を県内公立小・中学校及び地域に発信する。

○県内定着に向けた就職支援員配置プログラム

県内就職を希望する生徒の雇用を確保し、県内就職に関する情報提供や進路相談及び学校と企業の相互理解のためのコーディネートを行うことにより、生徒の進路志望を達成するとともに県内定着率の向上を図り、将来の地域を支える人財を育成する。

2 産業教育の推進・人財育成事業（継続）

①目的

県内産業界を担う人財の育成及び高校生の県内定着を図るため、高校生と県内企業との連携による地元産業の研究及び産業教育のPRを行うとともに、第32回全国産業教育フェア青森大会を開催する。

②概要

○地元産業の研究

県立・私立の高等学校・特別支援学校で産業教育を学ぶ生徒が、課題研究等を通じて県内企業と連携し、より高度な技術を習得することや商品開発、地域課題解決に取り組むことなどにより、学校での学びをさらに深化させるとともに、産業界から求められる実践的な人財を育成する。

○全国産業教育フェア青森大会

本大会で開催するコンテストや発表会などの様々な催事を通じて、日頃の学習成果を披露することにより、生徒の自信と誇りを高め、成長する機会とする。また、小・中学生を始め広く県民や一般社会に産業教育や県内企業等の魅力を伝えることで、若者の県内就職の機運を醸成し、県内定着率の向上を図る。

3 高校生の就職総合支援プロジェクト事業

(1) キャリア形成講座・研修会

①目的 ・高校生が職業人として必要な能力を身に付けるとともに、就職に対する意識を高めることにより、就職内定率の向上を図る。

②概要 ・各校が企画する次のような講座の実施を支援する。

(ア) 「職業人としての必要な能力を育成するための講座」

・資格取得対策講座（危険物取扱者等）や就職試験対策講座等

(イ) 「就職に対する意識を高めるための研修会」

・ビジネスマナー、社会人基礎力向上のための研修会

(2) 介護員養成講習会

①目的 ・介護員養成講習会を実施し、介護・福祉分野への就職を支援する。

②概要 ・「介護職員初任者研修課程」講習会を業務委託により開催する。

(3) 先進技能習得研修

①目的 ・専門学科（農業、水産、工業、商業、家庭、看護、福祉）の生徒のより高度な資格取得等の指導に対応できるよう教員の研修を支援する。

②概要 ・先進技能習得の指導に向け、研修機関へ教員を派遣する。

(4) 県内企業理解促進プログラム

①目的 ・県内の高校の生徒、教員及び保護者が県内企業の訪問や企業採用担当者等との交流会をとおして、高校と県内企業の相互理解をし、県内で働き生活することへの理解を深める。

②概要 ・各地区において高校生、教員、保護者対象の企業見学会を実施する。

4 その他の就職関連事業

(1) 仕事力養成推進事業

①目的 ・高校生が社会人・職業人として自立し、就職後に職場で活躍できる実力（仕事力）を養成する。

②概要 ・インターンシップやビジネスマナー向上のための講習会など、各校が実情に応じて企画・実施する人づくり教育を支援する。

・高等学校教諭を企業等に1年間派遣し、企業の視点に立った求める人材等について、学校現場へ情報提供する。

(2) 県立学校就職促進関連事業（特別支援学校）

①目的 ・特別支援学校高等部生徒の主体的な職業選択意識を育成し、生徒及び事業所の相互理解を促進するとともに、産業現場等における実習を円滑に実施するための条件整備を図る。

②概要 ・各校が実施するインターンシップの実施、事前打合せ及び巡回指導等に対する支援を行う。

(3) 特別支援学校生徒の夢や志を支援する就労促進事業

①目的 ・高等部生徒の就労移行に関する研究及び体制整備を図る。

②概要 ・「県教育庁障害者就労促進センター」を県内3箇所を設置し、特別支援学校高等部等卒業者を会計年度任用職員として任用する。

・企業への就労移行を図るための通年型インターンシップを実施する。

(4) 特別支援学校技能検定事業

①目的 ・卒業後の進路に関する夢や志をもち、チャレンジする機会を設定する。


・キャリア発達を促す教育活動の充実を図る。

・職域の拡大に対応するための体制整備を進める。

②概要 ・青森県版「特別支援学校技能検定」を改善・実施する。

・高等部生徒による成果発表や企業等による技能伝達講習を行う。

・「特別支援学校就職サポート隊あおもり」サポーター企業を募集・認定するなど、就労（進路）実現のための体制整備を進める。

 厚生労働省 令和4年度キャリア形成サポートセンター事業
(本事業はランゲート株式会社が厚生労働省より受託し運営しています。)

キャリア形成 サポートセンター

厚生労働省委託事業

採用・マッチング / モチベーションアップ / 人材育成・人事評価
描こう自分らしいキャリア



**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支援します！
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*で活用できます。**

※本事業は国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象についてはキャリア形成サポートセンターまでお問い合わせください。

※本事業は「令和4年度キャリア形成サポートセンター事業」としてランゲート株式会社が厚生労働省より受託し運営しています。

詳しくはWEBから
<https://carisapo.mhlw.go.jp>



ご存知ですか？

ジョブ・カード



ジョブ・カードとは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。キャリア研修、キャリアコンサルティングの都度、作成・保管していくことで、キャリア形成の履歴を蓄積できます。



キャリア・プランシート
(様式 1)



職務経歴シート
(様式 2)



職業能力証明シート
(様式 3)

セルフ・キャリアドック 定期的・総合的なキャリア支援の仕組みが人と組織を活性化

セルフ・キャリアドックとは、年齢や昇進などキャリアの節目にキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などにより、従業員の主体的なキャリア形成を支援する仕組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです。

キャリア研修

集合形式で研修を行うことで、多くの従業員に効率的にキャリアを考えるきっかけを提供できます。

キャリアコンサルティング

従業員とキャリアコンサルタントが一對一で面談を行い、個別従業員の課題を整理し、解決を支援していきます。

フォローアップ

組織全体で、個別従業員及び組織の課題を解決します。改善策を実行したり結果を継続的に振り返ります。

導入するとこんな効果が得られます！

社員

生涯を通じたキャリア形成支援で、働きがいを見出しモチベーション UP！

会社

一人ひとりのパフォーマンス向上で、組織が活性化し生産性 UP！



キャリアコンサルティング 一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポート

キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。

社員は生涯のキャリアを通じて、仕事と出産・育児、キャリア・プラン、ライフイベントやプライベートとのバランスを取りながらキャリア形成を進める必要があります。また、中高年代となるとセカンドキャリアを見据えたキャリア・プランの再設計も必要です。キャリア形成支援の専門家であるキャリアコンサルタントとの面談を通じて、自分が置かれた状況、与えられた役割、働き方や働く意味・目的など、多面的に自己理解を深め、節目ごとにキャリアを充実するためには何が必要かを考えていきます。

職業生活の節目に、キャリアコンサルティングを実施することで、従業員の主体的なキャリア形成が促進され、モチベーションの向上、働きがいの醸成、更なる成長意欲を促す効果が期待できます。



「職業能力開発促進法」では、労働者は自ら職業生活設計(キャリアデザイン)を行い、これに即して自発的に職業能力開発に努める立場にあることが規定されています(第三条の三)。同時に、事業主は、労働者が自らキャリア開発の設計・目標設定、そのための能力開発を行うことの支援を(努力)義務としています(第十条の三)。このようにキャリアコンサルティングの機会を確保することは、労働者、事業主の両者に対して、時代が求めている取組みだと言えます。

こんな課題はありませんか？

- ☑ 新入社員の主体性・積極性を高め、定着を促進したい
- ☑ 育児・介護休職を活用した社員の復職支援をしたい
- ☑ リーダーや管理職を計画的かつ効果的に育成したい
- ☑ 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい
- ☑ セカンドキャリア支援に何をしたら良いか知りたい

キャリア形成サポートセンターをご活用ください！



ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用し、キャリアコンサルティングを行いながら、キャリア形成と職業能力開発を総合的に支援します。雇用型訓練の導入支援も承ります。

支援

社員

- 生涯を通じたキャリア・プランニング
- 自己理解の促進
- 職業能力の棚卸

支援

会社

- 採用強化
- マッチング向上
- 人材育成
- モチベーションアップ
- 人事評価
- 定着促進

ご利用の流れ

お問合せ

お気軽にお近くのキャリア形成サポートセンターまでお問合せください。

ヒアリング

センターの担当者より貴社のご要望や課題などをお聞きます。

ご提案

ヒアリング内容を基に現状・ご要望などに応じた導入プランを策定しご提案します。

実施

ジョブ・カードやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入などを実施します。



ジョブ・カード普及サポーター企業 への登録をお勧めします！

ジョブ・カード普及サポーター企業とは、ジョブ・カードを活用して、求職者に対する採用面談、在職者へのキャリアコンサルティング、雇用型訓練の実施、および在職者への実務経験評価等を実施していただける企業のことです。サポーター企業として登録することで、求職者に対して、社員の育成、働きがい醸成に熱心な企業としてアピールすることができます。

キャリア形成サポートセンターを



採用強化・マッチング向上

ジョブ・カードを応募書類とすることで、履歴書だけでは理解しにくい応募者の強みや、キャリアの方向性、職業能力などを理解しやすくなります！

● 採用場面での活用

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、職業能力や強みなどが確認できるため、適材適所の配置がしやすくなります。※新卒・中途採用だけでなく、再雇用や復職支援の場面でもジョブ・カードが役立ちます。



人材育成・人事評価

ジョブ・カードを活用することで、社員一人ひとりの効果的な職業能力開発はもちろん、人事評価も可能になります！

● アルバイト・パート採用した人材や新入社員の育成・評価

アルバイト・パート採用した人材や新規採用者に対しては、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したうえで雇用型訓練を行うことで、正社員登用に向けた効果的な人材育成や現場の中核人材の育成が可能になります。

● 若手・中堅社員の育成と評価

若手から中堅になるにしたがって、求められる役割や能力は変化していきます。

ジョブ・カードの活用やセルフ・キャリアドックの導入により、定期的なキャリア開発や職業能力開発が実現できます。若手・中堅社員の研修制度が整備されていない企業においても、計画的な人材育成と能力評価が可能になります。

● リーダー・管理職の育成と評価

リーダーシップ、マネジメント能力を高めるためには自己理解と能力評価が必要です。

セルフ・キャリアドックによるキャリア研修、キャリアコンサルティングの面談などを通じて、これまでのキャリアを振り返り、現状を整理することで、リーダー・管理職としての役割発揮が期待でき、効果的な能力評価が可能となります。



雇用型訓練

雇用型訓練とは、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した上で行う、Off-JT(座学等)とOJT(実習)を効果的に組み合わせた実践的訓練であり、正社員登用に向けた効果的な人材育成や現場の中核的な人材を育成することができます。一定の要件を満たしている場合は、訓練の終了後に国から人材開発支援助成金(一部コース)が支給されますので、訓練の実施に要するコスト負担を削減できます。



【雇用関係各種給付金申請等受付窓口】 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

活用するとこんなメリットがあります！



社員のモチベーションアップ・定着促進

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用したキャリアコンサルティングは、将来のありたい姿やキャリア目標が明確になるため、能力開発への意欲や働きがいを醸成し、職場定着を促進する効果が期待できます！

● 若手社員のモチベーションアップの施策

入社して半年～3年の間で仕事やキャリアについて多くの人が悩みを抱えます。キャリア研修やキャリアコンサルティングなど、キャリア形成支援を行うことで、今後のキャリアパスを見通し、今の仕事の意味や価値を理解することができます。
仕事や能力開発への意欲を高め、定着を促進する効果が期待できます。

● 30・40代社員のモチベーションアップの施策

仕事の面では、これからのキャリアについて揺れ動き、また様々なライフイベントに直面し思い悩むことが多い時期です。ジョブ・カードで現状を見つめ直し、今後のキャリアを描くことで、モチベーションを高め、更なる成長を促す効果が期待できます。
育児・介護休暇後の、スムーズな復職にも効果的です。

● セカンドキャリア・高齢期を見据えたモチベーションアップの施策

ジョブ・カードの活用やセルフ・キャリアドックによるキャリア研修、キャリアコンサルティングの面談などを通じて、これまでの職業人生を振り返り、将来の生活設計やこれからの人生に向けたキャリア・プランを考えます。
これにより、さらにモチベーションを高め、次のキャリアに向けた活動が可能になります。

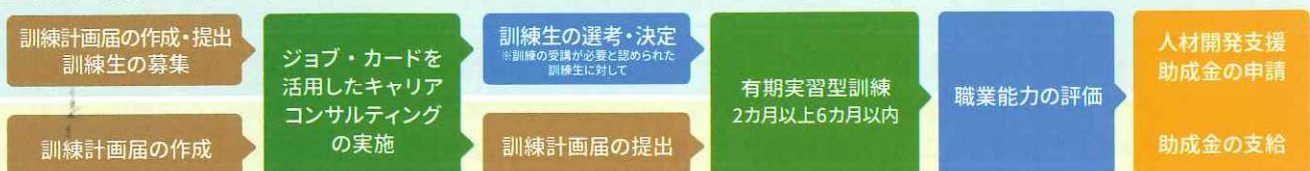
キャリア形成サポートセンターでは、
一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを
無料※で活用できます！

※本事業は国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等がございます。
詳しくは、キャリア形成サポートセンターまでお問合せください。



例 雇用型訓練（有期実習型訓練の場合）※人材開発支援助成金についての詳細は都道府県労働局へお問合せください。

【基本型】訓練生を新たに雇い入れる場合



【キャリアアップ型】既に雇用しているパートやアルバイトを訓練生にする場合

※雇用型訓練には有期実習型訓練の他、企業現場の中核人材育成を目的とした実習併用職業訓練もあります。



キャリア形成 サポートセンター

厚生労働省委託事業



一人ひとりに対する**キャリアコンサルティング**を**無料**※で活用できます！
お気軽に**キャリア形成サポートセンター**へお問合せください！

ジョブ・カードを活用したセルフ・キャリアドックの導入 / キャリアコンサルティング / 採用面接 / 人材育成 / 人材評価 / ジョブ・カード普及サポーターの登録など、お問合せをお待ちしております！

センター 対応地域

北海道	北海道	〒060-0001 札幌市中央区北1条西5-2 札幌興銀ビル9階	011-252-7481
岩手	青森、岩手、秋田	〒020-0024 盛岡市菜園1-3-6 農林会館6階	019-656-0205
宮城	宮城、山形、福島	〒980-0021 仙台市青葉区中央4-10-3 JMFビル仙台01 14F	022-266-4980
千葉	茨城、千葉	〒260-0013 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館4階	043-216-2010
埼玉	栃木、群馬、埼玉	〒330-0843 さいたま市大宮区吉敷町1-103 大宮大鷹ビル1階	048-729-5776
東京	東京、山梨、長野	〒105-0001 港区虎ノ門1-16-8 虎ノ門石井ビル4階	03-6206-7045
神奈川	神奈川	〒231-0017 横浜市中区港町2-9 関内駅前第二ビル4階	050-5210-6345 045-263-9472
新潟	新潟	〒951-8068 新潟市中央区上大川前通七番町1230-7 ストックビル鏡橋7階	050-6875-0113
石川	富山、石川、福井	〒920-0031 金沢市広岡1-2-14 コーワビル7階	076-222-7720
愛知	岐阜、静岡、愛知、三重	〒460-0003 名古屋市中区錦2-18-5 白川第6ビル5階	052-485-7931 052-211-6777
京都	京都、滋賀	〒604-8141 京都市中京区泉正寺町328 西川ビル4階	050-5210-6346
大阪	大阪、奈良、和歌山	〒533-0033 大阪市東淀川区東中島1-5-7 新大阪コスモビル1階	06-6328-1950
兵庫	兵庫	〒651-0086 神戸市中央区磯上通7-1-2 三宮北野ビル6階	078-271-7118
広島	岡山、広島、山口	〒730-0017 広島市中区鉄砲町5-7 広島偕成ビル6階	050-5211-1734 082-211-1703
島根	鳥取、島根	〒690-0003 松江市朝日町484-16 甲南アセット松江ビル6階	050-5211-1735 0852-26-5608
香川	徳島、香川、愛媛、高知	〒760-0023 高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル2階	087-826-0420
福岡	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分	〒812-0016 福岡市博多区博多駅南1-7-14 BOIS博多8階	050-5211-1709 092-482-6535
鹿児島	宮崎、鹿児島	〒892-0825 鹿児島市大黒町4-11 日宝いづろビル2階	099-808-3357 099-239-7036
沖縄	沖縄	〒900-0015 那覇市久茂地2-9-1 サニービル4階	050-5211-1704 098-866-3450

※本事業は国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象については、キャリア形成サポートセンターまでお問い合わせください。本事業は「令和4年度キャリア形成サポートセンター事業」としてランゲート株式会社が厚生労働省より受託して運営しています。



お問い合わせ
LANGATE 令和4年度キャリア形成サポートセンター事業受託会社 **ランゲート株式会社**
MAIL : carisapo@mb.langate.co.jp WEB : <https://carisapo.mhlw.go.jp>



セルフ・キャリアドック で会社を元気にしよう!

セルフ・キャリアドックとは

セルフ・キャリアドックとは、年齢や昇進などキャリアの節目にキャリアコンサルティング面談や、キャリア研修などによって、従業員の主体的なキャリア形成を支援する取組みであり、そのための企業内の「仕組み」のことです。



期待できる効果

セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点も踏まえながら、従業員が主体的なキャリア開発を促進・実現することを目的としています。従業員一人ひとりのキャリアビジョンを明確にすることで企業の活力・生産性向上、従業員のキャリア充実・キャリア自律の両立を図ります。



従業員

従業員のキャリアビジョンが明確に!

自らのキャリアを考え、明確にすることで、仕事に対するモチベーションの向上につながります。

POINT

仕事の目的意識の向上、計画的な能力開発、
仕事を通じた成長、満足度・働きがいの向上

今後、挑戦する領域があることに気づき、仕事への意欲が高まった!

キャリアビジョンが明確になり、働き続ける意欲が高まった。



会社

組織が活性化! 人材育成ビジョン・方針が明確に!

企業にとって、人材の定着や従業員の意識向上を通じた組織活性化につながります。

POINT

人材の定着促進、モチベーション向上、組織の活性化、
生産性向上、キャリア支援施策の充実

社員が自立的にキャリアを考えることができるよう定期的実施したい。

社員の成長やモチベーション向上、組織活性化の推進力を期待している。

従業員の活力を引き出し、企業の成長に繋げよう!

導入事例その1 導入～導入後までの相談支援



国家資格キャリアコンサルタントによるコンサルティング

キャリアコンサルタントが経営者や人事部門担当者と人材育成ビジョン、課題を整理して施策を検討の上、セルフ・キャリアドック導入のプランを提案します。

社内キャリアコンサルタントへのスーパービジョン

社内キャリアコンサルタントの面談力アップのため、経験豊富なキャリアコンサルタントが支援します。

導入事例その2 本格導入に向けた試行的導入支援



対象者向けガイダンスセミナーの実施

キャリアコンサルタントが、キャリアコンサルティング面談対象者にガイダンスセミナーを実施し、キャリア・プランニングの必要性などの理解を促します。

キャリアコンサルティング面談

キャリアコンサルタントが、ガイダンスセミナー終了後にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング面談を従業員に実施します。面談を通じて把握した組織の課題を企業にフィードバックします。

支援の流れ

- ▶ 企業内制度としての導入・定着を図るため状況を把握の上でご要望に沿った提案をします。
- ▶ 人材育成ビジョン・方針を明確にして、面談やキャリア研修のターゲットをどこに置いて実施していくか、今ある制度との兼ね合いなどを検討し体系的・定期的に従業員を支援します。
- ▶ 実施結果の振り返りとともに改善策を検討し、人材育成ビジョン・方針のさらなるブラッシュアップへとつなげていきます。



お問い合わせ【岩手キャリア形成サポートセンター】

〒020-0024 岩手県盛岡市菜園 1-3-6 農林会館 6階

TEL : 019-656-0205

MAIL : carisapo@mb.langate.co.jp WEB : <https://carisapo.mhlw.go.jp>



令和4年度キャリア形成サポートセンター事業受託会社
ランゲート株式会社



キャリアコンサルタントに 相談しませんか？

仕事に充実感と
働きがいを育む

POINT

将来の展望や
働きがいに
気づく！

POINT

自分の役割
強みが明確に
なる！

POINT

前向きに仕事に
取り組めるよう
なる！

雇用形態を問わず、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**で受けられます。

**こんな方に
おすすめ！**

自分自身を理解すると
これからの
キャリア・プランが
みえてきます！

1

自分の仕事や将来のキャリアに不安や悩みがある方

将来の見通しを立てることができ、今、何をすべきなのかが明確になります。

2

子育てや介護と仕事の両立に悩んでいる方

育児・介護などの家庭と仕事とのバランスのとり方、働き方が明確になります。

3

今の職場でモチベーションを高めて力を発揮したい方

自分自身が大切にしている価値観や意味に気づき、仕事に対するモチベーションを高めるヒントが得られます。

4

セカンドキャリアに向けて目指す方向を考えたい方

管理職定年や再雇用後のキャリアビジョンを描くことで、前向きに仕事に取り組むヒントがつかめます。

※ 本事業は国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象についてはキャリア形成サポートセンターまでお問い合わせください。
※ 本事業は「令和4年度キャリア形成サポートセンター事業」としてランゲート株式会社が厚生労働省より受託し運営しています。



在職中の方に向けた専門的なキャリアコンサルティングをお勧めします。

キャリアコンサルタントとの対話から自分自身のこだわりや強み、価値観に気づくこともあり、それがきっかけで前へ進む原動力になることもあります。自分自身の考えを整理してみたいという時などにも利用してみたいはいかがでしょうか。あなたのキャリア形成をサポートします！



オンラインでの対応も可能です！

職場定着や
キャリアアップに
向けた支援

キャリア・プランの
作成支援

自己理解・仕事理解を
深める相談支援

✓ キャリアコンサルティングの流れ

申し込み	お近くのキャリア形成サポートセンターに電話、メール、もしくはホームページからお申込みください。
日程調整	キャリア形成サポートセンターと面談（キャリアコンサルティング）の日程調整を行います。 ※HPからの予約は空き時間帯に直接予約頂けます。
事前準備	これまでの経験を振り返りながら、ジョブ・カードを作成し、キャリア形成サポートセンターへ提出します。
実施	キャリアコンサルタントと一緒にこれまでの経験の振り返りを行い、キャリア・プランやアクションプランを考えます。

キャリアコンサルティング実施後、キャリアの節目ごとにジョブ・カードを更新することをお勧めします。*

ジョブ・カードとは



ジョブ・カードは自身の職業能力を「見える化」することで、キャリア形成に役立てることができるキャリア・プランニングツールです。

キャリア・プランシート
(様式1)



職務経歴シート
(様式2)



職業能力証明シート
(様式3)



受付時間

- 月・木 9:00~20:00 (祝日、年末年始、GWを除く)
- 火・水・金 9:00~18:00 (祝日、年末年始、GWを除く)
- 土・日 9:00~17:00 (祝日、年末年始、GWを除く)

キャリアコンサルティングの実施時間

- 月・木 9:10~20:00 (最終開始時間 19:00)
- 火・水・金 9:10~18:00 (最終開始時間 17:00)
- 土・日 9:10~16:50 (最終開始時間 15:50)

※事前予約制となっておりますのでご注意ください。

土日受付時間

○6月:1回目4.5日/2回目18.19日 ○8月:1回目6.7日/2回目20.21日 ○10月:1回目1.2日/2回目15.16日 ○12月:1回目10.11日/2回目24.25日 ○2月:1回目4.5日/2回目25.26日
○7月:1回目9.10日/2回目23.24日 ○9月:1回目10.11日/2回目24.25日 ○11月:1回目5.6日/2回目26.27日 ○1月:1回目7.8日/2回目14.15日 ○3月:1回目11.12日/2回目25.26日

キャリア形成サポートセンターなら、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**で受けられます。



- ※1. 本事業におけるキャリアコンサルティングでは職業紹介は行っていません。
- ※2. <専門実践教育訓練給付金>または<特定一般教育訓練給付金>の支給申請のためのキャリアコンサルティングは行っていません。
- ※3. <在職労働者の方を対象としておりますので、学生の方は学内のキャリアセンターや進路指導部などにご相談ください。>
- ※4. 本事業のキャリアコンサルティングは、事前にジョブ・カードを作成いただいた上で実施します。

✓ お問い合わせ【岩手キャリア形成サポートセンター】

〒020-0024 岩手県盛岡市菜園 1-3-6 農林会館 6階

TEL : 019-656-0205

MAIL : carisapo@mb.langate.co.jp WEB : <https://carisapo.mhlw.go.jp>

令和4年度キャリア形成サポートセンター事業受託会社
LANGATE ランゲート株式会社



民間「紹介会社」とうざい(株)が 考える求人企業ニーズとトレンド

令和4年度第1回青森県地域職業能力開発促進協議会資料

- I 結論（企業ニーズとどうすれば良いか！）
- II 青森県の人口と求人数・求職者数の推移
- III 新規求職者の状況と青森県の人口推移について
- IV 求職・求人バランスシートについて
- V 実際の応募者の履歴書事例
- VI 今の自分にとっての「学び」「資格取得」の意義

令和4年11月29日
ウエディングプラザ アラスカ

とうざい株式会社
蛇口 和憲

I. 【結論】企業ニーズとどうすればよい？

応募がない

いい人がこない

人がいない

景気動向指数の一致指数のひとつ=有効求人倍率

具体的には

- 医療事務を募集しているが全く応募がない。採用しても直ぐにやめる（整形外科クリニック）
- 午後の歯科助手パートの応募が全くない（歯科医院）
- CADオペ（経験者）の全く応募がない。問合せがあっても、経験者じゃない（鉄鋼業）
- 畜産業への応募が無い。採用しても、定着しない（養豚・養鶏）
- 農業への応募者を採用したが、直ぐに辞めた。集まらない（農業法人）
- 大型ドライバーの応募が無い。選べない。直ぐ辞める（長距離大型輸送）
- 介護士の応募がない。採用しても、タブレットを使えない（社会福祉法人）
- 自動車整備士が集まらない（カーディーラー）
- 保育士が定着しない。不足している（社会福祉法人）
- 若い人の応募がない（農業、養豚、ドライバー）→本来、NG表現!?
- 歯科衛生士がいない、応募が一切ない（歯科医院）
- ソフト開発人材がいない（システム会社）

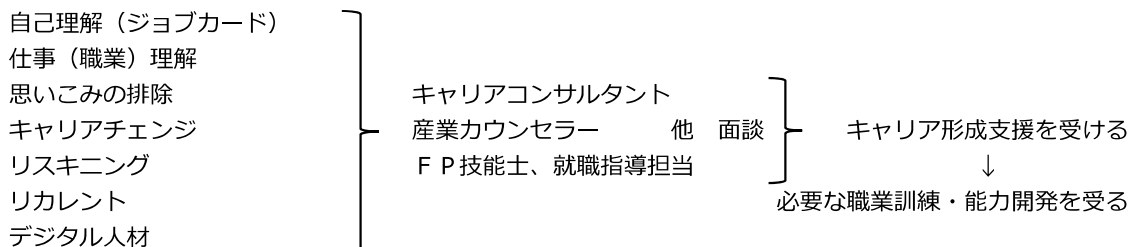
原因は

- そもそも、人がいない、その職を希望する人がいない
- 有資格者がいない、有資格者で転職希望者がいない
- 同じ働くなら、給料や環境がよく近くが良い
- 想像と現実の違い（農作業のイメージと実際のギャップ）
- 人間関係や環境などの勤務先の問題・課題
- 勤務時間の設定（交替勤務・土日祝出勤）
- 3K（きつい・汚い・危険）職場を連想

対策は（企業の問題以外で）

- 人（応募者）を増やす
- 資格取得支援 リファラル採用
- DX、AI、EX、CX、5G、ロボット

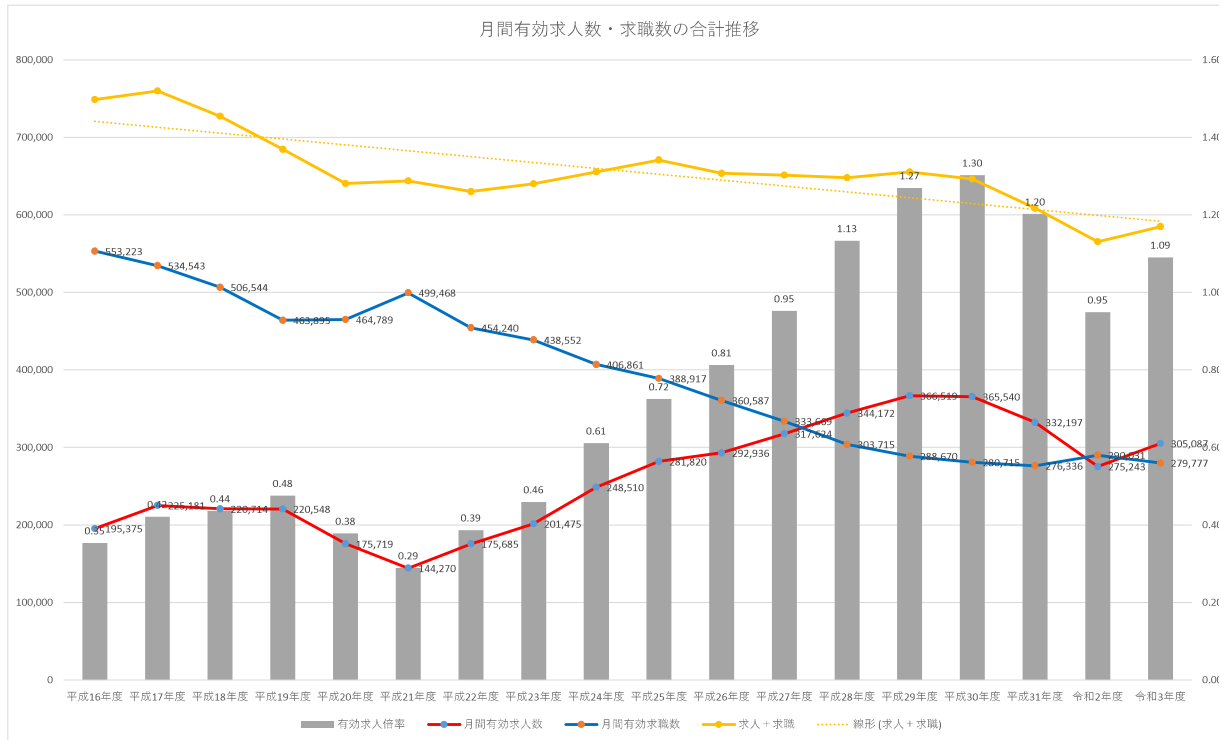
具体的には



例えば、事務希望って……出納業務、伝票起票、決算、銀行等折衝、予実管理、社保手続、年末調整
→ 簿記3級、FP3級、社保実務研修、年末調整事務、パソコン検定、、、

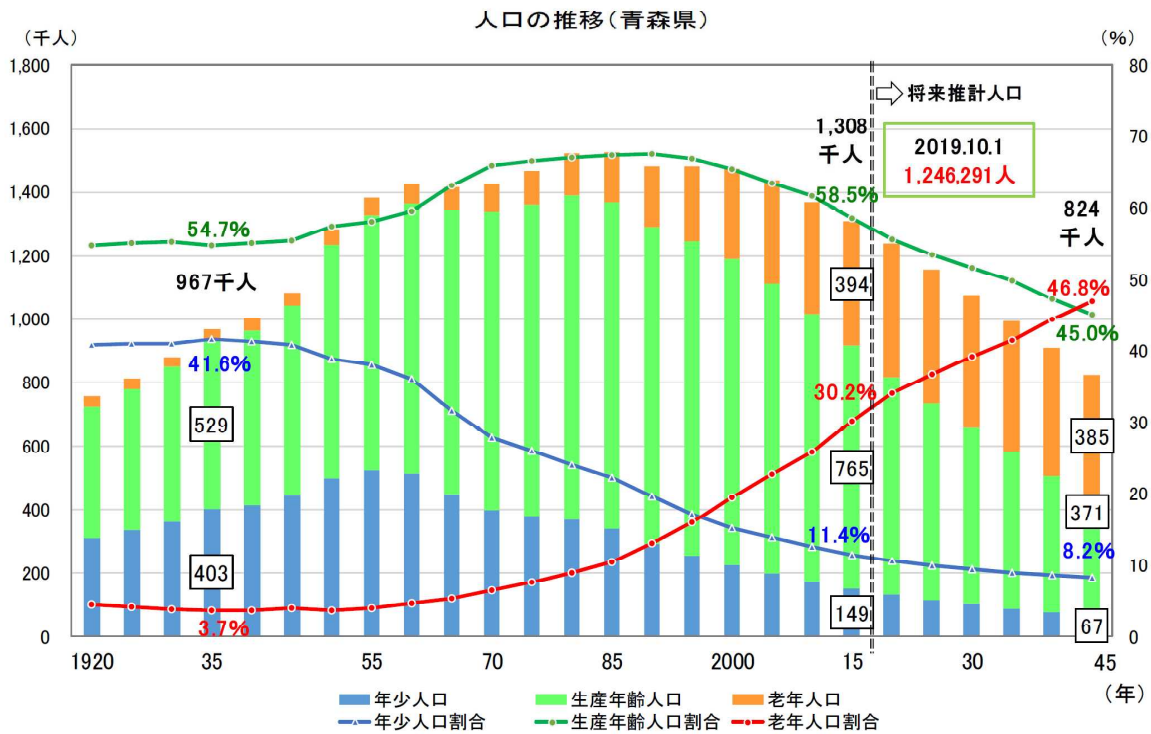
履歴書・職務経歴書（ジョブカード）は常識として作成できるように支援が必要
民間紹介会社活用：コンサルティング、就業条件交渉、就業意欲を上げる

Ⅱ. 青森県の人口と求人数・求職者数の推移



平成16年=2004年、平成22年=2010年、令和3年=2021年

線形：おおよそ15万減



資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」、青森県「人口移動統計調査」

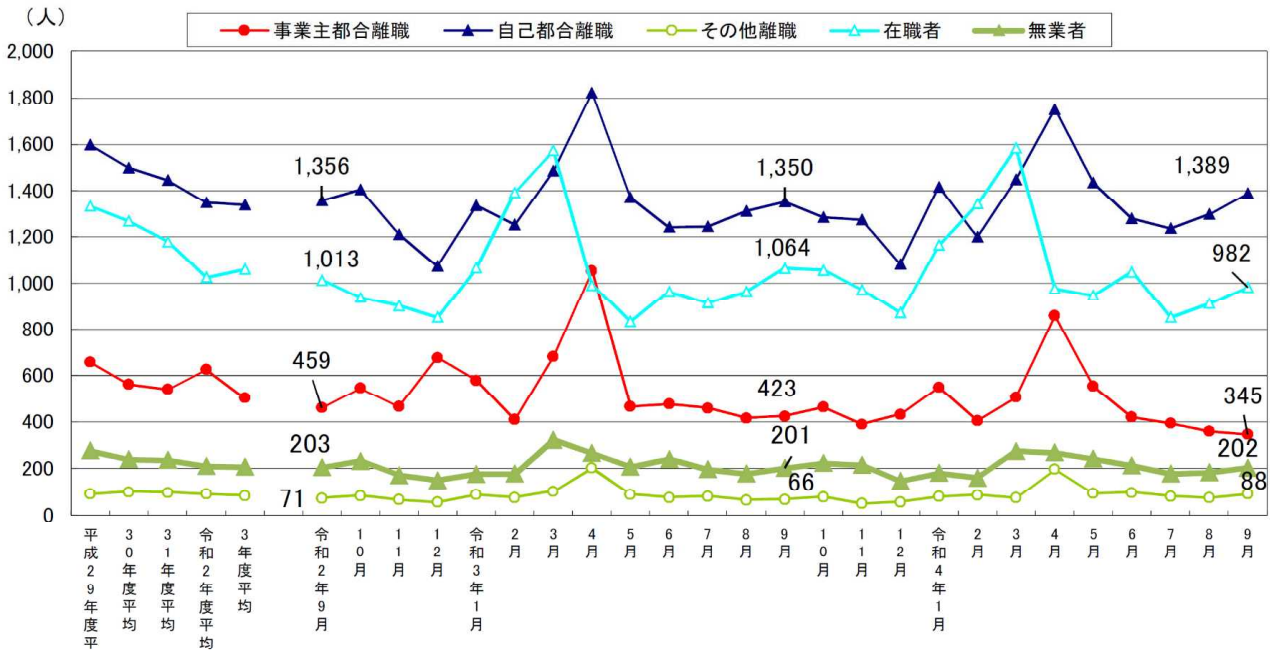
年	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055
人口(千人)	1,482	1,476	1,437	1,373	1,308	1,231	1,161	1,099	1,047	1,003	960	922	888
増減	-1	-6	-39	-64	-65	-77	-70	-62	-52	-44	-43	-38	-34

20年間で -168

1995年から50年間で -523

Ⅲ. 新規求職者の状況と青森県の人口推移について

Ⅲ 新規求職の状況(パートを除く常用)



年齢別人口の推移(平成27年～令和3年)

(単位:人)

年次	総数	15歳未満 (年少人口)	15～64歳 (生産年齢人口)	65歳以上 (老年人口)	うち	
					65～74歳	75歳以上
平成27年	1,308,265	148,208	757,867	390,940	191,596	199,344
28	1,293,681	144,133	740,680	397,618	194,847	202,771
29	1,278,581	140,057	724,104	403,170	196,655	206,515
30	1,262,815	136,364	707,486	407,715	198,322	209,393
令和元年	1,246,291	132,699	691,837	410,505	198,860	211,645
2	1,237,984	129,112	676,167	412,943	202,605	210,338
3	1,221,305	125,558	662,091	413,894	205,011	208,883

(注1) 総数には、年齢不詳者を含んでいる。

新規求職者(常用)

- 在職者が約1000人と2番目に多い
- いずれも、4月前後と10月前後にピークがある
- 無業者が一定数いる

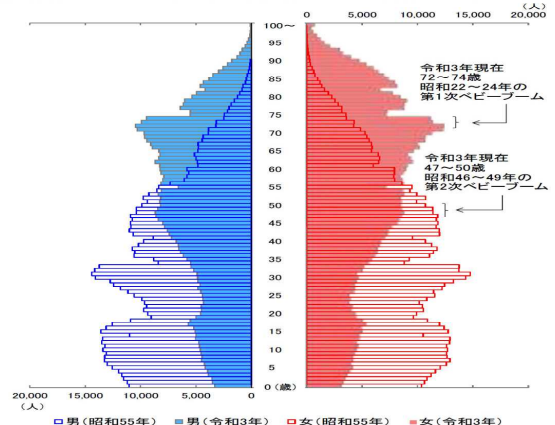
青森県の人口の推移

- 総数 平成27年-令和3年 = **▲86,960**
- 15歳未満の年少人口 同 **▲22,650**
- 生産年齢人口 同 **▲95,776**
- 65歳以上の高齢人口 同 **+22,954**

人口ピラミッド

- もう、ピラミッドではない
- 少子高齢化が顕著
- 恐ろしい将来

青森県の人口ピラミッド(令和3年と昭和55年の比較)



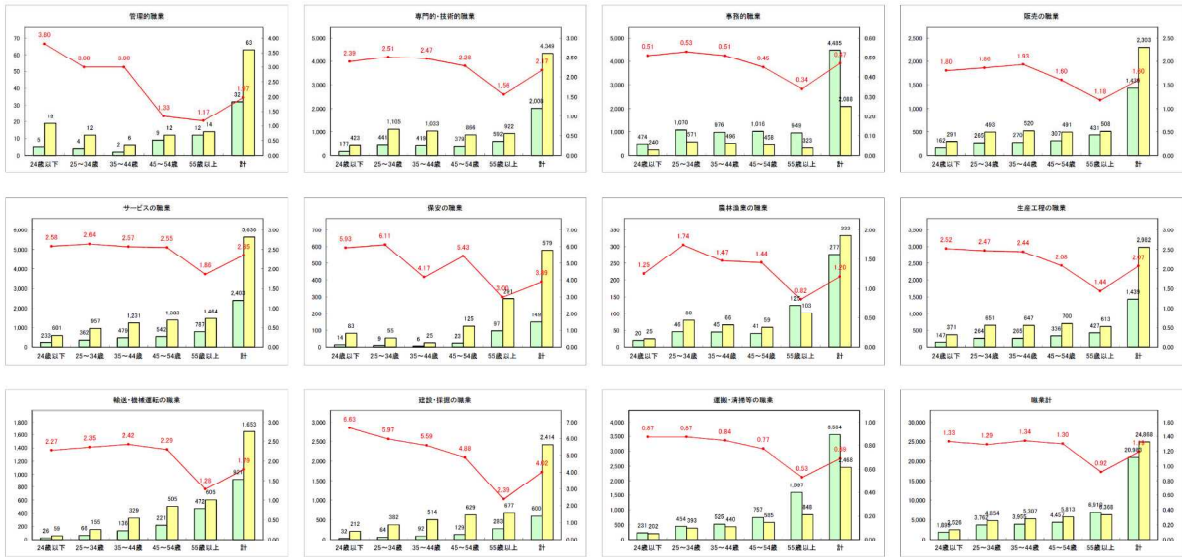
(注1) 100歳以上はまとめて100歳以上とし、年齢不詳を除いた。

IV. 求人・求職バランスシートについて

求人・求職バランスシート（常用十常用パート）（青森労働局）

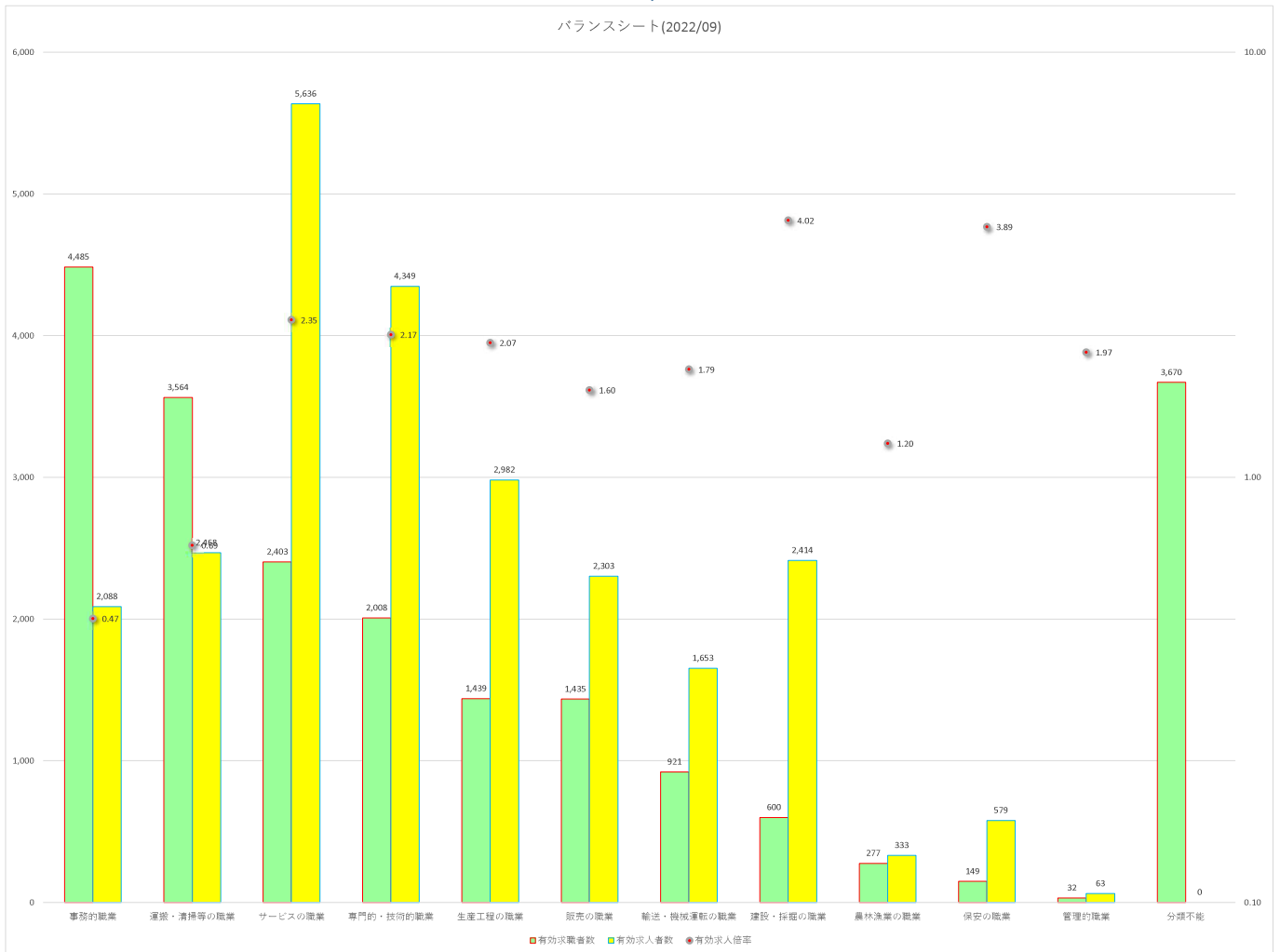
令和4年9月

凡例 ■ 有効求職者数 ■ 有効求人数 ● 有効求人倍率



↓
計のみを有効求職者数で作成

バランスシート(2022/09)



- ※ 1 事務希望者の1/2、運搬・清掃等希望者の1/3が就職できない
- ※ 2 サービスの職業の2/5が採用出来ない、専門的・技術的職業と生産工程の職業は1/2採用出来ない
- ※ 3 建設・採掘の職業は3/4が採用出来ない

ポイントは事務的職業や運搬・清掃の職業および分類不能の方々のキャリアチェンジおよびリカレント教育
有効求人倍率1倍＝求職者が全て就職できる・・・希望する職業および仕事や会社のマッチングができない

VI. 今の自分にとっての「学び」「資格取得」の意義

月間人材ビジネス誌より (n=1000)

必要

- ① **自分の成長のために**
自分の価値を高めたい、成長の種、常に進化、自身をつける
- ② **資格取得のために**
資格を取って転職や独立を目指す、モチベーション維持のため、肩書きがあった方がよい
- ③ **キャリアアップ、スキルアップのために**
必要なスキルがあるから、年齢を考えると必要、経験不足をカバーする
- ④ **フリーランス、独立のために**
フリーランスとして働きたいから
- ⑤ **働き続けるために必要**
将来（定年後）に備えて、生涯現役でいたいから
- ⑥ **転職活動に有利になる**
今後の転職に有利になる、資格がある方が再就職しやすいから
- ⑦ **給料が上がるため**
より良い条件につながる、資格手当がもらえる
- ⑧ **学びの場 がある**
キャリアアップの講座がある、e-Learningの機会がある
- ⑨ **その他**
職の幅を広げるため、将来が不安だから、専門性を高めたい

不要

- ① **年齢的な理由**
もう遅い、歳だから、定年が近いから
- ② **仕事に結び付かないから**
仕事に直結しないから、実務経験がないと意味がないから、活かされると思わない
- ③ **必要性を感じない**
学ばなくとも今の仕事が好きで良いから、資格不要の職種だから
- ④ **現状維持でいいから**
今のままで充分、諦めている、ストレスなく働ければよい
- ⑤ **学ぶ気がない、諦めている**
面倒くさい、勉強が嫌い、向上心がない、将来に希望がない
- ⑥ **時間的、経済的な余裕がない**
時間が取れない、お金がかかる、余裕がない、育児がある、介護がある
- ⑦ **今までの知識・経験だけでよい**
学ぶことは学んだから、今のスキルでできる事をしたい、欲しい資格は取得済みなので
- ⑧ **キャリアアップは望まない**
出世は望まない、キャリアアップを求めない、キャリアアップをしたくない
- ⑨ **学びより大切にしたいものがある**
仕事はほどほどでよい、仕事よりプライベートが大事、子どもと一緒にいたいから
- ⑩ **気力・体力的に難しい**
気力がない、持病で高度な仕事ができない
- ⑪ **その他**
すでに専門家でやっている、学ぶことはもうない、生活に困ってないから



Touzai

とうざい人材サービスのご案内



各種人材サービスのご紹介

当社では3つの人材サービスのご提供が可能です

1. 職業紹介事業

当社に面談に来た求職者で条件が合った方をお客様にご紹介するサービス
…こちらをご検討の方は2ページへ

2. 労働者派遣事業

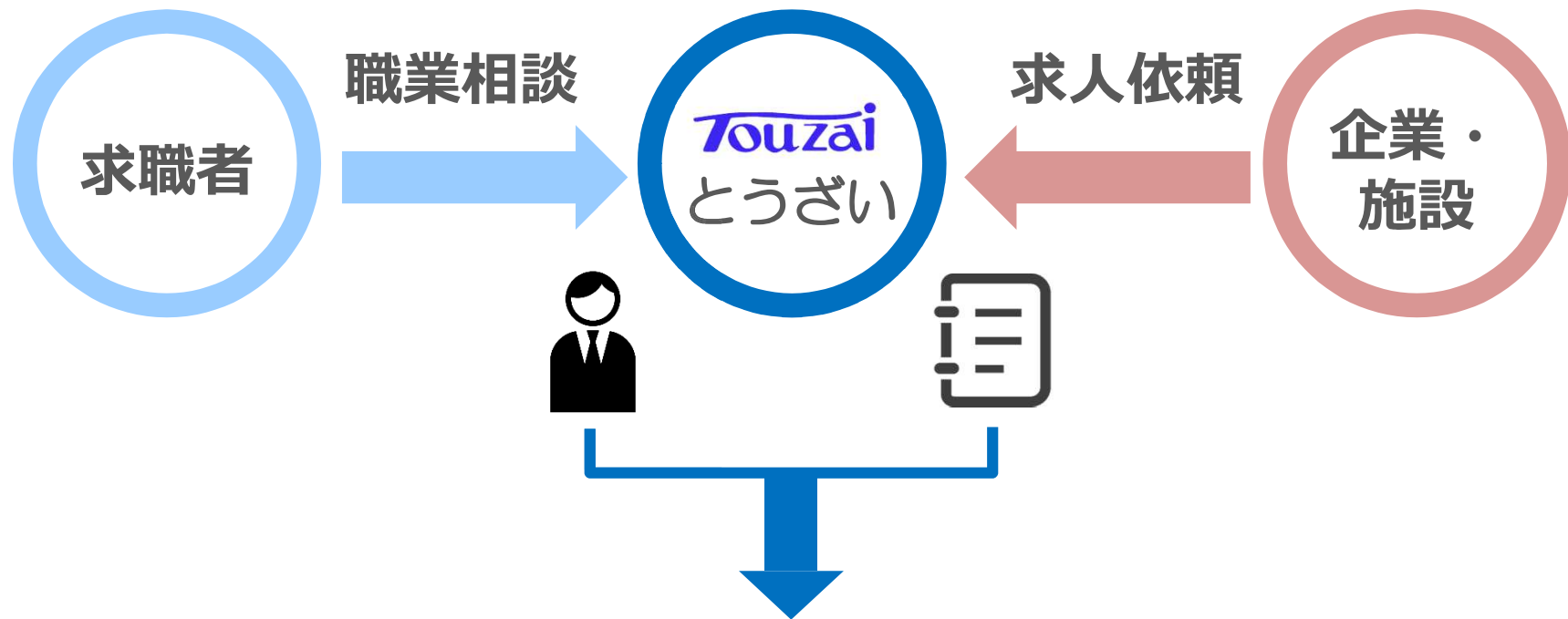
当社の雇用する派遣スタッフを、お客様の企業へ派遣するサービス
…こちらをご検討の方は6ページへ

3. ホームページへの求人掲載

当社が運営する求人サイトへ求人を掲載し募集を行うサービス
…こちらをご検討の方は8ページへ

1.職業紹介事業

お客様の求人をお預かりし、当社のホームページへ掲載し募集を行います
応募が来た際は求職者と面談を行い、お客様が希望する人材にマッチした
場合、ご紹介させていただくという流れとなります



求職希望者と面談を行い、
マッチングした方をご紹介いたします

1.職業紹介事業

職業紹介のサービス内容と料金

紹介手数料は **採用時のみ**発生



1.職業紹介事業

とうざいの人材紹介サービス料金のご案内

紹介手数料 (年収見込の)



25~40%

※6ヶ月分割(28%~)のご請求も可能です。
その場合、返金保証はなしとなります

年収見込みについて

年収見込みは、いただいた
求人票や選考結果通知書を
もとに算出いたします



安心の返金保証あり



1ヶ月以内の退職
紹介手数料の

75%

ご返金

1~2ヶ月の退職
紹介手数料の

50%

ご返金

3~4ヶ月の退職
紹介手数料の

25%

ご返金

※詳細は有料職業紹介契約書による

1.職業紹介事業

職業紹介 紹介実績

紹介実績のある職種一覧

介護福祉士

介護職員

看護師

歯科助手・受付

精神保健福祉士

介護支援専門員

調理師

栄養士

清掃員

農業作業員

畜産作業員

建築士

大型自動車ドライバー

配達スタッフ

営業スタッフ

製造スタッフ

配膳スタッフ

生産技術スタッフ

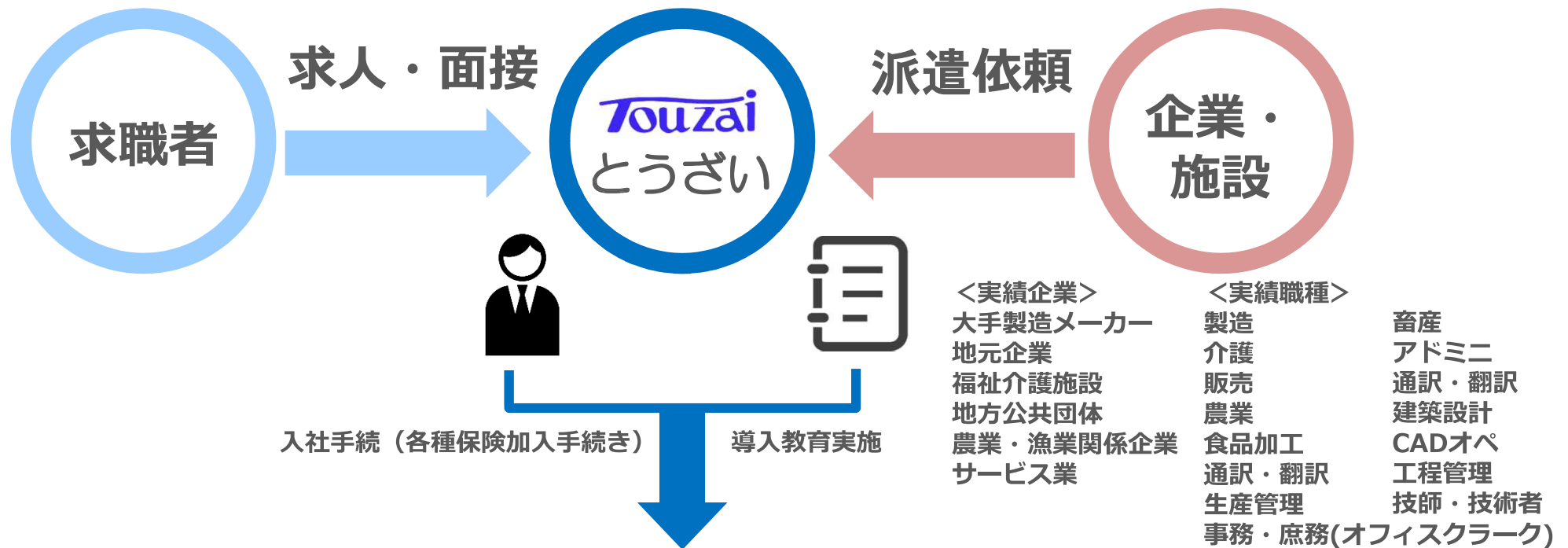
医療事務職

事務・庶務員

交通量調査員

2.労働者派遣事業

お客様より派遣のご依頼をいただき、当社のホームページへ掲載し募集を行います
応募があった際に求職者と面接を行い、ニーズに合うか確認をし、雇入手続きを行い
お客様へ当社派遣スタッフとして入職する流れとなります(都度の採用となります)



求職希望者と面接を行い、ニーズに合致する場合に
当社派遣スタッフとして配属いたします(採用率20%)

2.労働者派遣事業

とうざいの労働者派遣料金のご案内

マージン率

37.9%

※マージンには、派遣元事業者として会社負担する健康保険・厚生年金・雇用保険・労働保険の費用となる社会保険料(約16%)、事業運営費として営業担当者の人件費や営業活動諸費用、オフィス賃貸料、福利厚生費、教育訓練費、旅費交通費、求人広告費等が含まれています

例：派遣労働者の賃金1,000円/時間の場合
 $1,000円 / (100\% - 37.9\%) = 1,610.31円/時間$
派遣料金は1,610円/時間となります

料金に関しては、案件毎にご相談をさせていただきます

- ・ 同一労働同一賃金
- ・ キャリアアップ支援
- ・ 労働時間法制見直し
- ・ 有給休暇5日間取得
- ・ 育児介護等両立支援
- ・ 産業医・衛生委員会

など、働き方改革関連法等のための措置を講じております

派遣事業状況

(令和4年6月時点)

派遣労働者の数： 50名

派遣先の数： 9件 5社

派遣料金の平均額 (8h平均)： 14,585円

派遣労働者の賃金の平均額 (8h平均)： 9,057円

3.ホームページへの求人掲載

① 求人掲載だけを行いたいとお考えの方へのご案内

求人サイト「いーじょぶ青森」
への求人掲載料金は
20,000円/月～ 可能

※月々20,000円の場合、広告費に15,000円使用し手数料として
月額の25%(5,000円)をいただく内訳となります(税別金額)

退職のリスクが
あるので不安…

出来るだけ費用を
抑えたい



というお悩みをお持ちの方は
こちらをご検討ください

お申し込み

お打ち合わせ



求人原稿作成



WEBサイトUP



求人票をご提供
いただくのみでOK!

- ①indeedへの掲載
- ②インターネット広告サービス
- ③ホームページへのSEO対策
- ④LINEによる求人の配信
- ⑤Facebook他SNSへの投稿

上記の5種類を活用して多くの求職者が求人ページを
閲覧し、応募できるような仕組みを作っています。

応募受付

応募受付後以降の対応
(応募者様との連絡等)は
お客様にご対応いただきます。

3.ホームページへの求人掲載

②採用に特化した詳しいページが欲しいとお考えの方へのご案内

求人サイト「いーじょぶ青森」での
企業ページ制作料金：**100,000円～**
(ライティング・写真撮影込み)

※オプション（従業員インタビュー）：30,000円～

※撮影場所により、移動費は別途御見積

毎月の費用：月々の管理費用（求人掲載をしている期間のみ）：25,000円～（代行費込み）

indeed有料掲載にかかる費用：金額は個別のご提案

（全て税別金額）

採用専用サイトが
ないが出来るだけ
費用を抑えて
作りたい

より詳しい内容を
求職者に知って
もらいたい！



というお悩みをお持ちの方は
こちらをご検討ください

お申し込み

写真撮影・取材

ページ・原稿作成



ライティング・写真撮影
求人掲載・更新などは
全て当社で行います

WEBサイトUP



- ①indeedへの掲載
- ②インターネット広告サービス
- ③ホームページへのSEO対策
- ④LINEによる求人配信
- ⑤Facebook他SNSへの投稿

応募受付

応募受付後以降の対応
（応募者様との連絡等）は
ご希望の場合当社にて行います。
面接日の設定等もお任せください。

3.ホームページへの求人掲載

求人掲載ページイメージ



① 求人のPRポイントを取り入れ、オリジナルの画像を作成いたします。複数枚画像を掲載することが可能ですので、職場の雰囲気がわかる写真がある場合、そちらの掲載も可能です。

② 仕事内容・職場の雰囲気を求職者の方に伝わりやすいよう簡潔にまとめてPRポイントとして掲載します。

検索結果にヒットしやすいよう、様々なキーワードを踏まえながら作成いたします。

③ 求人票をご提供いただき、募集要項を作成いたします。

わかりやすい募集要項になるよう、求人票に記載がない内容はお質問させていただく場合がございます。

入力作業などは全て当社で行いますので、お客様のご負担になる作業はございません。



3.ホームページへの求人掲載

採用専門ページ完成イメージ



① 職場情報

お客様の職場情報や働く環境について等、詳しく掲載し
わかりやすく伝えることで求職者の疑問を解消します

② 作業風景・仕事説明

実際にどのような仕事をするのか、職場はどのような
雰囲気なのか求職者に働くイメージを分かりやすく伝えます

③ 従業員インタビュー

実際に働いているスタッフ様から、職場の様子や仕事の内容等
についてお話をお伺いし、掲載いたします
働いている方の声を掲載することでより詳しい情報を求職者へ
伝えることが可能です



求人はindeedへ掲載

求人検索サイトindeedを見ている求職者の方に
ページを訪問していただけるよう紐づけを行います
お客様に代わってindeed運用・応募者対応も可能です
※広告費・管理費は別途ご請求となります



←
QRコードから採用専門ページを
ご覧いただけます！

自社求人サイト紹介・お問い合わせ

PC閲覧イメージ



「**いーじよぶ**」は商標登録です
登録第6231569号



スマートフォンにも対応

プランでお悩みの方や、まずはご相談だけという方も
お気軽にお問い合わせください

- ① 求人検索専用エンジン
Indeed・スタンバイ・求人BOX 他
- ② インターネット広告サービス
Google広告 Google for jobs
Yahoo!プロモーション広告等
- ③ ホームページへのSEO対策

上記の①②やキーワードの適正化を図り、多くの求職者が求人ページを閲覧し、応募できるような仕組みを作っています。

お電話でのお問い合わせ

メールでのお問い合わせ

TEL : 0178-73-1505

e-mail : info@e1031.jp

お電話受付時間 : 9時~17時 (月曜日~金曜日)

休日 : 土日祝日

会社概要

社名	とうざい株式会社 Touzai Inc. 関連会社 株式会社STARS	登録番号	T3-4200-0100-7453
設立	2007年05月	創業	2002年02月
社是	凡時徹底 「あたりまえ」なことを、たいせつに積み重ねるから、 あたりまえじゃない「人の力」が生まれます		
経営理念	人財（ひと）がすべて 自分（人）ではなく、自分に係わる周りの（人）のために 動くことができる人の集団であること 利益＝周りの人のために動いた対価		
行動指針	挨拶 報連相 5S を徹底します		
所在地	〒031-0072 青森県八戸市城下四丁目9番5号 TEL:0178-73-1505 FAX:0178-73-1530		
事業内容	有料職業紹介事業（02-ユ-300018）・労働者派遣事業（派02-300204） 電子デバイス部品等製造業務(受託)・構内請負事業・採用コンサルティング キャリアコンサルティング・インターネット求人メディア活用サポート		

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

資料 11

対象労働者	支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成金 注：()内は中小企業以外	
					生産性の向上が認められる場合
正規雇用労働者向け	特定訓練コース	事業主 事業主団体等	以下の訓練について助成 ・労働生産性の向上に資する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・雇用型訓練 (認定実習併用職業訓練)	OFF-JT ・経費助成 45(30)% ・賃金助成 760(380)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 20(11)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る	OFF-JT ・経費助成 60(45)% ・賃金助成 960(480)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 25(14)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
	一般訓練コース	事業主 事業主団体等	他の訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT ・経費助成 30% ・賃金助成 380円/時・人 1年度1事業所当たり助成額は最大500万円*	OFF-JT ・経費助成 45% ・賃金助成 480円/時・人
非正規雇用労働者向け	教育訓練休暇等付与コース	事業主	有給の教育訓練休暇制度(3年間に5日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成30万円	定額助成36万円
	特別育成訓練コース	事業主	以下の訓練について助成 ・一般職業訓練 ・雇用型訓練 (有期実習型訓練)	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 70% 非正規の場合 60% ・賃金助成 760(475)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 10(9万円) 訓練・人 雇用型訓練に限る	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 100% 非正規の場合 75% ・賃金助成 960(600)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 13(12)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る

※ 1年度に特定訓練コースと一般訓練コースの両方を受給する場合は、両コース合わせて最大1,000万円となります。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、令和3年度補正予算に基づき、人材開発支援助成金の以下の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

- ・特定訓練コースのうちIT技術の知識・技能を習得するための訓練 (ITSSレベル2～4)
- ・特別育成訓練コースのうち一般職業訓練または有期実習型訓練

また、令和4年度からは、次ページの「人への投資促進コース」のうち非正規雇用労働者を対象としている訓練も加算対象となります。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

「人への投資」を加速化するため国民の方からのご提案を形にしました

令和3年12月から令和4年1月の1か月間、「人への投資」について、国民の方からのご提案を募集しました。寄せられた提案内容を踏まえ、令和4年度から人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」を創設します。

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設 新規創設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等



デジタル／成長分野	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成の新設
IT分野未経験	情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する高率助成の新設（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）
サブスクリプション	定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成を新設
自発的能力開発	自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成の新設
教育訓練休暇	長期教育訓練休暇等制度 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成の拡充

「人への投資促進コース」の新設のほか、人材開発支援助成金のすべての訓練コースで、オンライン研修（eラーニング）と通信制による訓練も新たに対象化します（令和4年4月～）

訓練コース	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・（ ）内の助成率（額）は、生産性の向上が認められる場合の割り増し助成です。
- ・賃金助成額（訓練期間中に支払われた賃金に対する助成）は、1人1時間当たりの額です（※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額）。
OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額（定額）です。
- ・「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は、資格取得経費（受験料）も助成対象になります。
- ・1年度1事業所当たり助成額は、「人への投資促進コース（成長分野等人材訓練を除く）」は全体で最大1,500万円、「成長分野等人材訓練」は最大1,000万円、「自発的職業能力開発訓練」は最大200万円となります。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP2～3へ

人への投資を強化するため、現在政府では、3年間で4,000億円規模のパッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ、取り組んで行くこととしています。

人材開発支援助成金についても、国民の皆さまからの提案等をもとに、令和4～6年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」を創設しました。

「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

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	45%	30%	-	
	(+15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

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。

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	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

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）	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	20万円	1人1日当たり 6000円
	(+4万円)	(+1200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+4万円)	

- ・（ ）内の助成率（額）は、生産性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

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：45（30）% ⇒ 90（60）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

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リ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）

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。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
1500万円	1000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は200万円まで	

● 受講者1人1年度あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数	
	※実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	—	—	—	—	—	—	
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	—	原則1200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1600時間	
成長分野等人材訓練	—	—	—	—	国内150万円 <海外500万円>		
自発的職業能力開発訓練	7～20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	—	3回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	—	—	—	1200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	—				最大150日 ※有給の長期休暇のみ	—	

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

※ 実訓練時間数が100時間未満/100～200時間未満/200時間以上によって変動。

※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**訓練実施計画を作成する**
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する**

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練実施計画届 ・ 年間職業能力開発計画 ・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練内容を確認できるカリキュラム ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step 2 訓練実施

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内に、必要書類を管轄労働局に提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法令違反等がないか確認する書類 ・ 支給申請書 ・ 助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど ・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など ・ 訓練に使用した教材の目次等の写し ・ 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



■ (URL) 人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



人材開発支援助成金について

人材開発支援助成金（以下、人開金という。）は、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

基本的には事業主等が訓練経費を負担し、労働時間内に訓練を行うことが前提となります（一部例外あり）。

なお、雇用保険の適用事業所単位で届出をすることとなります。

【P1】

人材開発支援助成金の訓練コースについて記載されております。

表の「対象労働者」「支給対象となる訓練」について、特定訓練コース・一般訓練コースは正社員・無期フルタイム労働者向けの人開金です。特定訓練コースは一般訓練コースよりも助成額・助成率が優遇されます。

特別育成訓練コースは非正規雇用労働者向けの人開金です。

教育訓練休暇等付与コースは教育訓練を受けるための新たな有給休暇制度を導入し適用した場合に支給されるもので、他のコースとは一部取り扱いが異なります。

表の「助成率・助成金」について、OFF-JT、OJT という言葉が出てきますが、OFF-JT（OFF the Job Training）とは企業の事業活動と区別して行われる訓練のことで、OJT（On the Job Training）とは、適格な指導者の指導の下、企業内の事業活動の中で行われる実務を通じた訓練のことを指します。

このほか、建設事業主向けのコースがありますが、今回は割愛します。

【P2】

人開金の訓練コースについて、令和4年度から「人への投資促進コース」が新設されました。P2～4は一部内容が重複しておりますが、ご了承願います。

【P3】

① 定額制訓練

サブスクリプション型（定額受け放題研修サービスで、e ラーニングや同時双方向型の通信訓練を受けるもの）に対する経費を助成します。

② 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する助成で、他のコースよりも助成額・助成率が優遇されます。

③ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT 分野未経験者の即戦力化のため、OFF-JT と OJT を組み合わせた訓練を実施する事業主に対する助成で、他のコースよりも助成額・助成率が優遇されます。

④ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を 1/2 以上負担した事業主に対する助成です。

⑤ 長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成です。教育訓練休暇等付与コースに追加及び拡充されたものとなっております。

【P4～5】

助成率や活用例については P4～5 をご参照願います。

【P6】

手続きの流れです。

ステップ0

事業所内で職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を策定し、従業員へ周知します。人開金のうち、特定訓練コース・一般訓練コース・人への投資促進コース・教育訓練休暇等付与コースは、事業内職業能力開発計画の策定が必須です。

ステップ1

計画を立てたうえで、訓練開始日から起算して 1 か月前までに訓練実施計画届を労働局へ提出し、労働局の確認を受けます。提出した計画届の内容の変更や新たな訓練の追加がある場合は、変更届を労働局へ提出してください。変更届を提出せずに新たな訓練を実施した場合や、変更後の訓練を実施した場合、当該部分が助成対象外となります。

ステップ2

訓練を実施します

ステップ3

訓練終了日の翌日から起算して 2 か月以内に必要書類を労働局に提出します。

【補足】

- P6 は基本的な手続きの流れであり、教育訓練休暇等付与コース及び人への投資促進コースのうち定額制訓練・自発的職業能力開発訓練・長期教育訓練休暇等制度は一部取り扱いが異なります。詳細は厚生労働省の HP に様式やパンフレットが掲載されておりますので、そちらをご確認願います。なお、様式やパンフレットの内容は、訓練した年度ではなく、訓練実施計画届の提出された年度に応じます。様式、パンフレットは基本的に毎年変更がありますので、ご留意願います。
- 労働局からの必要書類の提出に応じない場合や、支給要件を満たさない場合、訓練を実施していると見なすことができない場合等は不支給となります。
また、虚偽の書類を提出した場合、虚偽の申告をした場合などには、不正受給として処分されます。
- 当該助成金の書類提出先について、特別育成訓練コースは各ハローワーク、それ以外のコースは、「青森労働局職業安定部職業対策課人材開発支援助成金担当」となります。当該助成金の制度や書類の書き方等疑問が生じましたら、担当窓口までお問い合わせ願います。

〒030-8558

新町二丁目 4-25 青森合同庁舎 7 階

電話番号 017-721-2003

青森労働局職業安定部職業対策課

人材開発支援助成金（特定訓練コース・一般訓練コース・人への投資促進コース）担当

教育訓練給付 学び直し応援キャンペーン

「デジタル等成長分野の講座」「土日・夜間・オンラインの講座」
の特別申請期間を設けて 労働者の学び直しを応援します

労働者の学び直しを支援するため、教育訓練給付講座指定の「特別申請期間」を設けました。
対象は「デジタル等成長分野の講座」、「土日・夜間・オンラインの講座」です。
教育訓練実施者の皆さま、この機会に講座指定申請をお願いいたします！

※通常の申請期間は、10月3日～11月7日です。

特別申請期間

2022年12月1日（木）～2023年1月10日（火）

対象講座

- デジタル講座
- 土日講座、平日（夜間）講座 ※通学制
- オンライン講座（eラーニング講座、一部eラーニング講座）

- ・新規指定申請に限ります（再指定申請講座は対象外です）。
- ・専門実践、特定一般、一般教育訓練のいずれも対象です。
- ・一般教育訓練は通常申請期間の新規申請を3講座までとしていますが、この期間中の対象の講座であれば申請数に上限はありません。
- ・2023年4月から対象講座として指定されます。

教育訓練給付制度とは

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、訓練費用の一部が支給される制度です。
対象となる教育訓練は、レベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なります。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 70% [年間上限56万円・最長4年] を受講者に支給	受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給

お問い合わせ

講座指定の申請手続き

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 教育訓練支援課
03-6758-2828/2825/2824

講座指定の基準

厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111（内線5398）

教育訓練給付制度について（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html

教育訓練給付制度のご案内

教育訓練給付とは？

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度です。

対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類があり、それぞれ給付率が異なります。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 70% [年間上限56万円 ・最長4年] を受講者に支給	受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給



指定対象の講座を、裏面で詳しくご紹介していますので、ご覧ください。

講座指定を受ける手続き

まずは、指定を受けるための要件を確認しましょう

- 厚生労働省ホームページに、教育訓練施設向けのパンフレットを掲載しています。

教育訓練 講座指定 検索

申請書類を準備しましょう

- 申請様式（記入書類）は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

申請書類の提出（提出先：中央職業能力開発協会）

- 申請受付は年2回、提出期間と指定日は以下の通りです。
4月上旬～5月上旬提出→10月1日指定、10月上旬～11月上旬提出→翌年4月1日指定

審査

- 申請された講座が指定基準を満たしているか、審査を行います。

指定

- 指定期間は、4月1日または10月1日から3年間です。
- 引き続き指定を希望される場合は、指定期間満了前に再指定申請が必要です。

専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
① 業務独占資格などの取得を目標とする講座		
<p>▶ 業務独占資格・名称独占資格の取得を目標とする講座</p> <p>例：介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、看護師、保健師、助産師、美容師、理容師、歯科衛生士、保育士、調理師 など</p>	<p>▶ 業務独占資格・名称独占資格・必置資格の取得を目標とする講座</p> <p>例：介護職員初任者研修、介護支援専門員、大型自動車第一種・第二種免許、税理士、社会保険労務士 など</p>	<p>▶ 公的職業資格・民間職業資格などの取得を目標とする講座</p> <p>例：中小企業診断士、司書、英語検定、簿記検定 など</p>
② デジタル関係の講座		
<p>▶ ITSSレベル3以上の情報通信資格の取得を目標とする講座</p> <p>▶ 第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）</p>	<p>▶ ITSSレベル2以上の情報通信資格の取得を目標とする講座</p> <p>※ITSSレベル3かつ訓練時間が120時間未満のものを含む</p>	<p>▶ 左記以外の情報通信資格の取得を目標とする講座</p>
③ 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程（①②に該当するものを除く）		
<p>▶ 専門職大学院の課程</p> <p>▶ 専門職大学・専門職短期大学の課程</p> <p>※大学・短期大学の専門職学科の課程を含む</p> <p>▶ 職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）</p>	<p>▶ 職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）</p> <p>※短時間（訓練時間が60時間以上120時間未満）のもの</p>	<p>▶ 修士・博士の学位などの取得を目標とする課程</p>
④ 専門学校の課程（①②に該当するものを除く）		
<p>▶ 職業実践専門課程（文部科学大臣認定）</p> <p>▶ キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）</p>	<p>▶ キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）</p> <p>※短時間（訓練時間が60時間以上120時間未満）のもの</p>	

お問い合わせ

- ▶ **講座指定の申請手続き**（申請書類の記入方法など）
中央職業能力開発協会 能力開発支援部 教育訓練支援課（03-6758-2828／2825／2824）
- ▶ **講座指定の基準**
厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室（03-5253-1111（代表））
- ▶ **教育訓練給付金**（給付金の支給申請手続き、証明書類の記入方法など）
最寄りのハローワーク <https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

厚生労働省ホームページ

- ▶ **教育訓練給付制度について**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html
- ▶ **教育訓練給付の講座指定について**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku_00001.html



(情報提供)

デジタル人材育成における 経済産業省の取組

- ポータルサイト「マナビDX」について
- 情報処理技術者試験について
- DX認定等について

3月29日
OPEN!

マナビDX
MANABI-DELUXE

あなたの学びに **変革** を! 学んで身につく デジタルスキル

マナビDXは **すべての人** に
学びの場を提供します



Webサイトはこちら

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

今が
はじめる
チャンス!

「マナビ DX(デラックス)」*とは?

- 誰でもデジタルスキルが学べるサイト
- 初心者でも、入門 / 基礎講座からスタート可能
- 豊富なコンテンツで、自身のレベルや目的に合わせて学習

* デラックス : DELUXE は「Digitaltransformational Education and Learning platform for Users × Engineers」の略



マナビDXを使う3つのメリット

かんたん

- 登録不要*1
- ログイン不要*1

あんしん

- 政府運営サイト
- 審査済みコンテンツ

うれしい

- 無償コンテンツ*2 多数
- 前提知識不要*3

*1 コンテンツ提供者サイトでは必要な場合あり。*2 有償コンテンツもあり。*3 必要な講座もあり

掲載コンテンツ

文部科学省推奨



データサイエンス

経済産業省推奨



AI

厚生労働省推奨



AI



豊富な16の
検索カテゴリ

AI、データサイエンス、
クラウド、IoT など

Coming soon

もっと便利に!

- 掲載講座の充実
- 統一基準*1による講座の整理
- 実践的なスキルを身につけたい人向けのプログラム*2の紹介

*1 デジタルスキル標準 (DXリテラシー標準などのデジタル人材に求められる知識・スキル) のこと。*2 具体的には、ケーススタディを通じたDXを疑似体験できるプログラム、地域の中小企業と一緒にDX課題に取り組む現場研修プログラム

あなたにぴったりの講座を4つのテーマから検索



デジタル初心者。
基本から始めたい!

デジタル入門 / 基礎講座



補助を受けて
専門スキルを磨きたい!

受講料の支援のある講座



実践的なスキル
を身に付けたい!

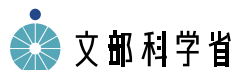
デジタル実践講座



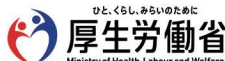
自分にあった働き方
を手に入れたい!

特に女性におすすめ
(多様な働き方に活かせる)

デジタル庁



文部科学省



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry



IPA 独立行政法人
情報処理推進機構

マナビDX事務局 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) 社会基盤センター 人材プラットフォーム部
スキルトランスフォーメーショングループ manabi-dx-info@ipa.go.jp

マナビDX 🔍 検索 もしくはこちらから →
<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>



<参考> コンテンツ事例 (抜粋) 1 / 2

講座名称／提供事業者	コース概要
 <p>「AI活用コンサルタント」育成トレーニング～AIer 育成プログラム～ 株式会社デジタルグロースアカデミア</p>	<p>AIを活用した業務上の課題解決や新規事業の構築をリードできる「AIコンサルタント」として必要な知識・スキルを習得します。</p> <p>Reスキル講座</p>
 <p>Fammスクール Webデザイナー講座 株式会社Timers</p>	<p>スクールはWebデザインやグラフィックデザイン、動画クリエイターなどのスキルを学べる1カ月の短期集中型オンラインスクールです。子供がいる方にはシッターサービスを無料でご利用いただけるサポートサービスも充実しています。</p>
 <p>攻撃手法概論 株式会社ラック</p>	<p>サイバーセキュリティにおける代表的な攻撃手法の概要とその特徴について学ぶ。</p>
 <p>ディープラーニングハンズオンセミナー (PyTorchコース) E資格受験プラン 株式会社キカガク</p>	<p>AIの主要技術であるディープラーニングの数学・プログラミングから実践スキルの習得</p> <p>Reスキル講座</p>
 <p>データサイエンス 基礎から応用 放送大学</p>	<p>「数理・データサイエンス・AI (リテラシーレベル) モデルカリキュラム」に準拠して構成されており、初級レベルの数理・データサイエンス・AIについて体系的に分かりやすく学修できる。</p>

※各事業者より提供された情報を基に経済産業省にて作成

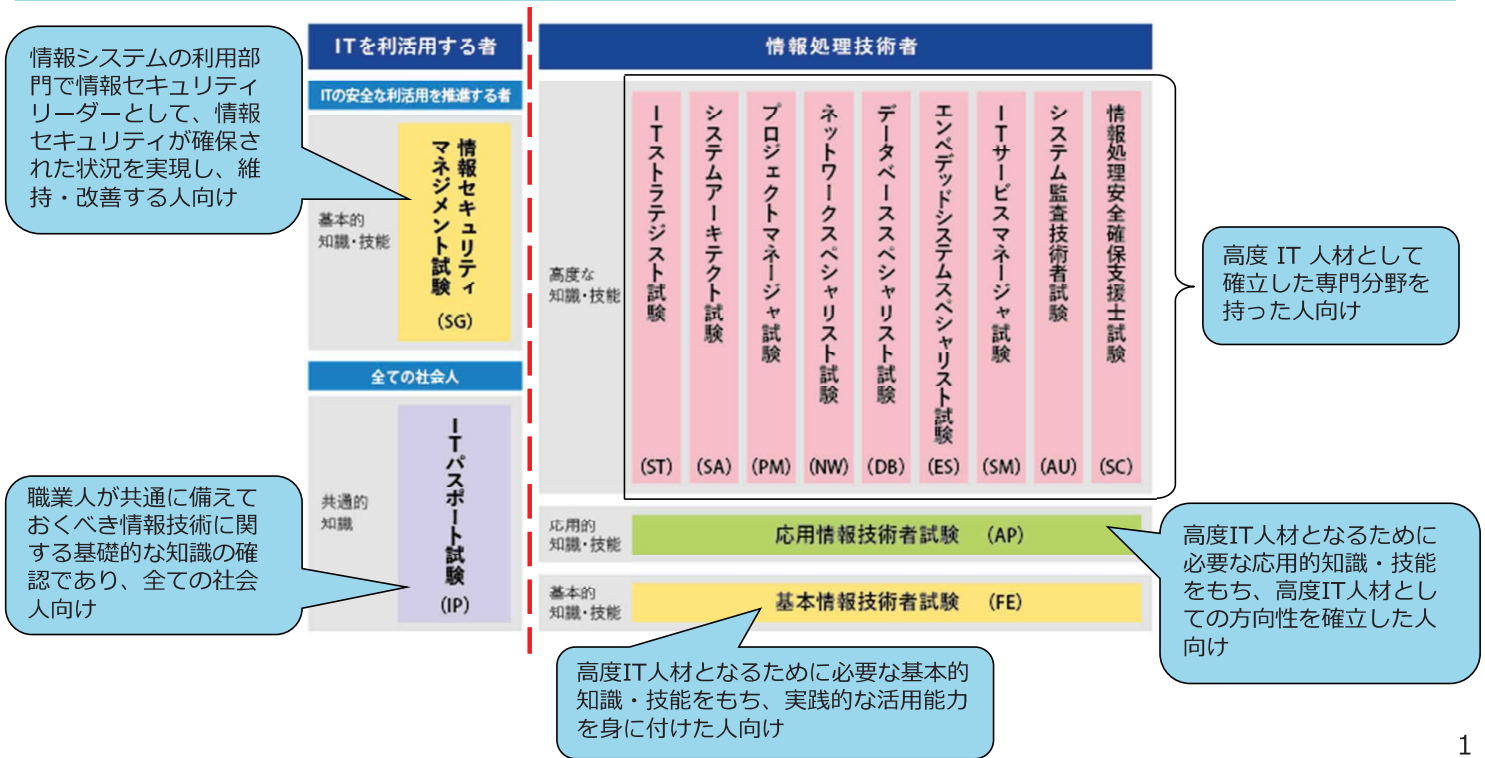
<参考> コンテンツ事例 (抜粋) 2 / 2

講座名称／提供事業者	コース概要
 <p>データサイエンスアカデミー エキスパートコース 株式会社D4cアカデミー</p>	<p>データ分析業務に必要な知識と技術を発展的内容まで習得し、分析環境構築からプロジェクト推進まで自力で行える力を習得</p> <p>Reスキル講座</p>
 <p>Microsoft Azure Virtual Training Day オンライントレーニングでクラウドの基礎を学び、無償で Azure の資格を取得しよう! 日本マイクロソフト株式会社</p>	<p>クラウド サービスを活用したアプリケーションの開発や新たなソリューションの構築をしたい方向けのスキルアップや、知見を広げ新たな可能性を発見いただくうえで役立つトレーニング</p>
 <p>長期PROスキルコース 株式会社テックアイエス</p>	<p>クラウドやシステム開発の知識を習得し、自力で課題を発見し解決する力を身につけるコース</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 サービス企画議フレームワークを用いた、課題発見 2 仕様書を用いたシステム企画 3 コーディングスキル <p>Reスキル講座</p>
 <p>DMM WEBCAMP 転職コース 専門技術講座オンライン 株式会社インフラトップ</p>	<p>実践的なプログラミングスキルに加え、先端領域であるクラウド/AIの高度な専門性を身に付けるためのオンライン講座</p> <p>Reスキル講座</p>
 <p>JDLA 「E資格」向け認定プログラム 株式会社zero to one</p>	<p>「機械学習オンライン」、「ディープラーニングオンライン」を順番に提供、「E資格」受験資格を付与するJDLA認定プログラム</p> <p>Reスキル講座</p>

※各事業者より提供された情報を基に経済産業省にて作成

情報処理技術者試験

- 情報システムを構築・運用する「技術者」から、情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人に活用いただける、ITに関する知識・技能を客観的に評価する国家試験として実施。



デジタルリテラシー習得 ITパスポート試験について

- 職業人として誰もが共通に備えておくべきITに関する基礎的知識を測るため、情報処理技術者試験の一部として「ITパスポート試験」を2009年度から開始。
- CBT方式を採用することで、年間を通して試験を実施（全国約100の試験会場）。
- 2019年度から出題範囲に、第四次産業革命に対応した新たな技術等を追加。

○出題分野

ストラテジ系 経営全般	経営戦略、財務、法務など経営全般に関する基本的な考え方、特徴など
マネジメント系 IT管理	プロジェクトマネジメント、システム開発などIT管理に関する基本的な考え方、特徴など
テクノロジー系 IT技術	ネットワーク、セキュリティ、データベースなどIT技術に関する基本的な考え方、特徴など

＜2019年度から拡充＞

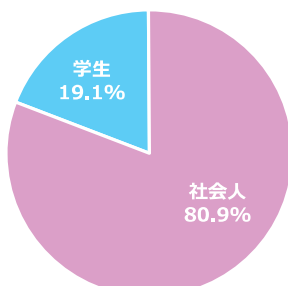
すべての分野で、新しい技術・手法の出題を強化

- 「**新しい技術**」の追加（AI、ビッグデータなど）
- 「**新しい手法**」の追加（アジャイル、DevOpsなど）
- 「情報セキュリティ」の強化

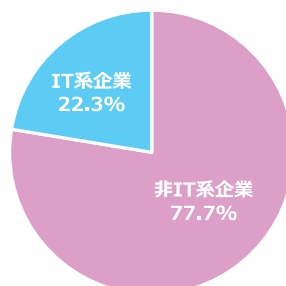
○応募者のデータ(令和3年度)

応募者	244,254 (前年度比166%)
受験者	211,145 (前年度比160%)
合格者	111,241 (前年度比144%)
合格者平均年齢	32.0歳
合格率	52.7%

● 社会人・学生の割合



● 社会人 IT系企業 / 非IT系企業の割合



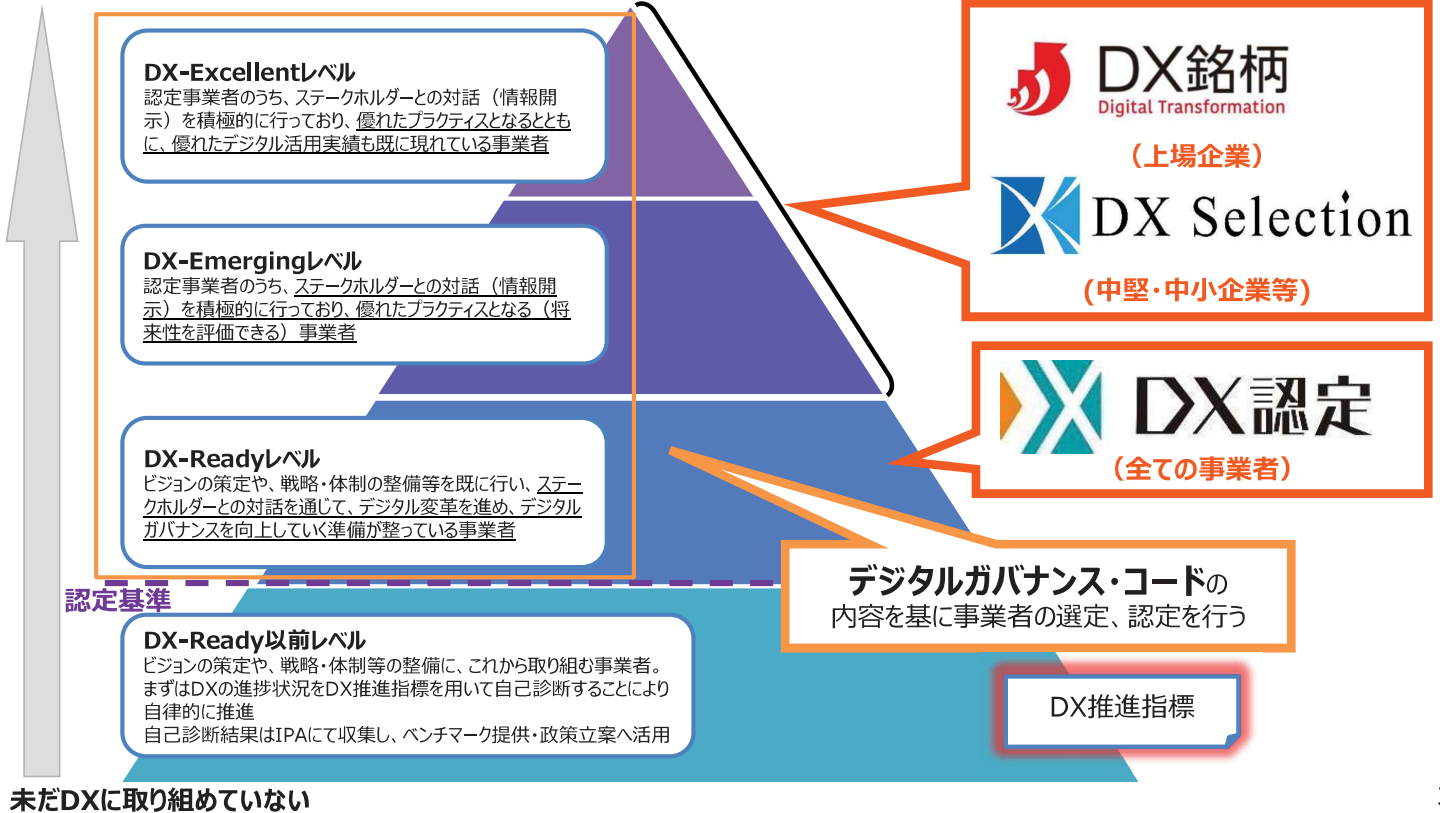
● 社会人・学生の合格率

社会人
57.3%
大学生
51.5%

DX推進施策の全体像

- 企業のDXレベルに合わせて、企業認定や優良企業選定などの施策を提供

DXの取組が進み、成果も現れている



未だDXに取り組めていない

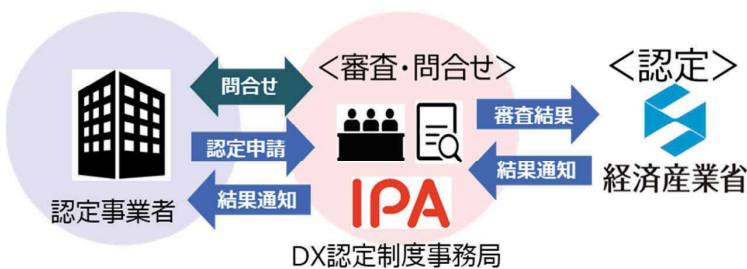
3

DX認定制度



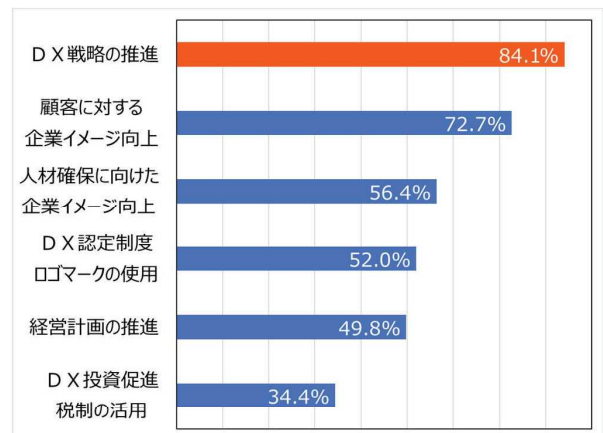
- 国が策定した指針を踏まえ「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態（DX-Ready）」になっている事業者を認定（他の事業者との比較は行わない）

○申請～認定の流れ



○認定事業者向けアンケート結果

認定を取得してメリットであると感じたこと



認定企業の声（自由記述）

- ・DX認定を取得するためのプロセスは、自社を見直す大変良い機会になる。
- ・取引先、顧客とDX関連の話題を話す機会が増えた。
- ・社内人材がDXに関する資格取得に前向きとなった。

- ・ 企業の規模や業種を問わず、**全ての事業者**が対象
- ・ 認定申請や認定の維持に係る費用は**全て無料**
- ・ **1年間いつでもオンライン申請**が可能
- ・ IPAが審査を行い、**経産大臣が認定**
- ・ 認定事業者については、**オンラインで公表**・認定事業者の取組の検索が可能。
- ・ **506者認定済み（令和4年度10月時点）**。

※出典

経済産業省HP（DX認定制度）：https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html

情報処理推進機構（IPA：DX認定制度事務局）：<https://www.ipa.go.jp/ikc/info/dxcp.html>

4