

令和 7 年度 青森県地域職業訓練実施計画

令和 7 年 3 月 6 日

第 1 総則

1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。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、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、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、ハローワーク、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。

2 計画期間

計画期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までとする。

3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第 2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和 6 年 12 月現在では求人が求職を上回っている状況ではあるが、横ばいで推移している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要

となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、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、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。

加えて、デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX 等」という。）の進展といった大きな変革を受けて、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。あわせて、企業規模等によっては DX 等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の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、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023 改訂版）」（令和 5 年 12 月 26 日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和 6 年度の新規求職者は令和 6 年 12 月末現在で 44,520 人（前年同月比 96.7%）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 6 年 12 月末現在で 24,308 人（前年同月比 99.7%）であった。

これに対し、令和 6 年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和 6 年 4 月～12 月>

	受講者数	前年同期比
離職者に対する公共職業訓練	755 人	87.6%
求 職 者 支 援 訓 練	394 人	185.9%
在 職 者 訓 練	1,999 人	106.3%

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
 - ・応募倍率は約59.8%であり、また中止率が高く引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は高水準で推移している
- ② 一般的に応募倍率が高く、就職率が低い分野と言われ、本県においては、委託訓練は応募倍率・就職率とも高水準であり、求職者支援訓練は応募倍率・就職率が低調である分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
 - ・支援訓練におけるデジタル分野の就職率は55.3%で低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 支援訓練において、やや応募倍率が低調であるが、就職率においては各訓練種類とも目標に達している分野（「営業・販売・事務分野」）があること
- ④ 委託訓練の計画数と実績はやや乖離していること
- ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和7年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、両分野とも就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。支援訓練について応募者数の確保を図っていく。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

③については、支援訓練については応募者数の確保を図っていく。両訓練種類とも、就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。

④については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る。

⑤については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

※ 受講申込者の確保の取組として、各ハローワークは委託訓練施設、求職者支援訓練施設、

技術専門校・八戸工科学院及びポリテクセンターを訪問し、訓練内容の理解を深め、更に訪問時に撮影した訓練状況の画像を各ハローワークで共有し、視覚的情報も活用しながら、受講あっせん相談を行っている。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

	対象者数	目標就職率
国が実施する施設内訓練	248人	82.5%
青森県が実施する施設内訓練	70人	82.5%
青森県が実施する委託訓練	1,182人	75.0%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業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の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、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。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）に

おけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。

- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（e ラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ 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推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数、認定規模上限値及び目標就職率

求職者支援訓練	対象者数	訓練認定規模上限値	目標就職率
	560 人	755 人	基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

求職者支援訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 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。
- ・ デジタル技術の活用による地域の社会課題を進めるには、その担い手となるデジタル人材の育成・不可欠であるため、デジタル分野及びITリテラシーの修得にもつながる営業・販売・事務分野に重点を置く。
- ・ 人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に対応するため介護・医療・福祉分野も高い比重とする。
- ・ 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。また、平成29年度にコンソーシアム事業で実施した「旅行・観光、販売分野」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。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいても、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 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ていくこととし、認定規模は以下のとおりとする。

コース		地域優先枠	人数
基 礎 195人		青森地域	75人
		八戸地域	45人
		上十三地域	45人
		津軽地域	30人
コース	分 野	地域優先枠・専用枠	人数
実 践 560人	全分野共通 60人	e ラーニングコース	60人
	介護分野 110人	青森地域	50人
		八戸・上十三地域	40人
		津軽地域	20人
	医療事務分野 60人	青森地域	40人
		八戸・上十三地域	20人
	デジタル分野 180人	県内全域（IT分野）	80人
		県内全域（デザイン分野）	100人
	その他の分野 135人	青森地域	40人
		八戸地域	40人
		上十三地域	35人
		津軽地域	20人
	地域ニーズ枠 15人	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場合（以下「余剰定員」という。）、他の地域で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即して、1 か月ごとに認定枠を示し、四半期毎に認定する（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認定はしない）ものとする。
- 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 25%

※新規参入枠は、各コースとも上記の割合を乗じた人数が 10 人未満の場合には、10 人に切り上げる。

※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 実績枠については、求職者支援訓練の就職実績枠等が良好なものから認定する。
- ・ 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認定された訓練分野（介護分野、医療事務分野、デジタル分野）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 余剰定員は、第4四半期においては、基礎コースと実践コース間の振替、実践コースにおける他分野への振替を可とする。

③ 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
 - ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
 - ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
 - ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
 - ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- 介護分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講

勸奨を実施する。

④ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえるとともに、育児や介護等、多様な事情を抱えている求職者が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、e ラーニングを含むオンライン訓練、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

(3) 職業訓練の効果的な実施のための取組

- ① デジタル分野においては、令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキング・グループの検証結果における以下の内容について、訓練カリキュラム等への反映・改善を図る。

●**訓練効果が期待できる内容（現在の訓練内容のうち効果が高いもの）**

【OA 関係スキル】

○表計算ソフト実習、

ワークシートの設定、数式や関数の適用、グラフ作成、データベースによる実践的資料の作成。

➡IT・WEB デザイン分野とも表計算ソフトのスキルは修了者、企業ともニーズが高い。

【デジタル関係スキル】

○Web 上の表層部分を作成するプログラミング言語として HTML/CSS、JavaScript の習得。

○サーバー言語として Python の習得。

○ローコードのプログラミングとして、Photoshop、WordPress 等 CMS の習得。

➡ノーコード又はローコードの簡易なプログラミングを習得することがプログラミングの基礎として有効でありデジタル人材の第一歩に繋がる。

●**訓練効果を上げるために改善すべき内容（訓練効果向上の期待が高いもの）**

【デジタル分野の訓練修了者の就職促進】

○訓練効果が期待できる内容は、引き続き実施していくことに加え、就職支援に資する工夫したキャリアコンサルティング。

- ・ 就職活動にむけ、自ら作成したサイトをポートフォリオサイトにまとめてアピールする指導。

➡作成サイトのアピールにより、実務を想定したスキルの見える化を図り就職を実現

- ・ アンケート調査で多くの企業が採用にあたり重視する、コミュニケーション能力の向上。

- ・ 職業人講話等における、現役 IT 企業社員との懇談によるデジタル人材のイメージの具体化。

➡プログラミングから運用、保守等において、円滑なコミュニケーションがとれることとデジタル人材のキャリアのイメージをつかむ。

【デジタル分野の効率化への対応】

○生成 AI のプログラミングにおけるプロンプト。

➡ AI に指示や質問を与えることで、プログラミングや開発の作業を効率化する機能に係る技能の習得。

【SNSの活用への対応】

○企業の宣伝・販売促進等を図るための、SNSの開設・運用等に関するカリキュラム。

➡企業において求められるスキルとなっており効果的である。

② 販売・営業・事務分野においては、令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキング・グループの検証結果における以下の内容について、引き続き訓練カリキュラム等への反映・改善を図る。

- ・安心して訓練に専念できる環境の整備
コミュニケーション能力の向上
就職支援に資する工夫したキャリアコンサルティング
- ・即戦力として職場の中核的人材になり得る人材の育成
文書作成、表計算ソフトに加え、プレゼンテーション資料の作成技能
Webデザイン、ホームページ編集技能
- ・実践を想定した実習型カリキュラムにより資格の取得に加え実務能力の向上
訓練カリキュラムにおける目標の資格の取得に加え、労働保険の計算、雇用保険手続、健康保険・厚生年金保険手続の基礎的実務の習得

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

在職者訓練	対象者数	
公共職業訓練（在職者訓練）	1,455 人	905 人（青森県）
		550 人（機構青森支部※）
生産性向上支援訓練	800 人（機構青森支部※）	

※独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 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。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なもののづくり訓練を実施する。さらに、DX 等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。

- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数（令和7年度入校定員）及び目標

	課程	対象者数	目標就職率
青森県（施設内訓練）	普通課程	175人	95%
青森職業能力開発短期大学校※	専門課程	55人	

※東北職業能力開発大学校附属青森職業能力開発短期大学校

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数（令和7年度入校定員）及び目標

	対象者数	目標就職率
青森県障がい者職業訓練校（施設内訓練）	40人	70%
青森県（委託訓練）	37人	55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な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。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 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。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、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活用するなど、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。なお、令和6年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること。

- ・ 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実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 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、ハローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。

第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

1 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において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、青森県、青森労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部、訓練実施機関の団体や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7年度においても、青森県職業能力開発促進協議会を通じて、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効のある職業訓練を推進する必要がある。

また、協議会ワーキング・グループにおいて公的職業訓練の効果の検証を行い、訓練カリキュラム等の改善を図るとともに、求人ニーズに沿った職業訓練コースを設定する。

2 地域の人への投資（リスクリング）の推進

地域に必要な人財確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進、リスクリングの推進サポート、従業員の理解促進・リスクリング支援等を検討していく。