資料２

第2回中央職業能力開発促進協議会資料等（抜粋）

福井労働局職業安定部訓練課

令和７年度　全国職業訓練実施計画（案）

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 11 月現在では求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているが、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 11 月末現在で 2,982,603 人（前年同月比 98.5%）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 11 月末現在で 1,407,849 人（前年同月比 100.2%）であった。

これに対し、令和６年 11 月末現在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～11 月＞

離職者に対する公共職業訓練	70,958 人（前年同期比 96.2%）
求職者支援訓練	26,510 人（前年同期比 89.3%）
在職者訓練	59,242 人（前年同期比 105.1%）

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 70%であり、引き続き改善の余地がある

・就職率は比較的高水準で推移している

②　応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT 分野」「デザイン分野」）があること

・特に委託訓練におけるデザイン分野については、高応募倍率が大幅に解消・改善傾向にある

・両分野における就職率は56～69％で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある

③　委託訓練の計画数と実績は乖離していること

・令和５年度も同様の傾向にある

・同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる

④　デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

・訓練コースや定員数は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している

・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数は増加傾向である

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、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。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、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。

④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。

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

（国の施設内訓練）

対象者数　　23,000人

目標　　就職率：82.5％

（委託訓練）

対象者数　　109,754人

目標　　就職率：75%

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っては、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、デジタル技術を利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、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの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 対象者数及び目標

対象者数　46,006 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175 人

目標　　雇用保険適用就職率：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）を設定することとし、全国の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース　　訓練認定規模の 30%程度

実践コース　　訓練認定規模の 70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20%以内で設定する。
・ 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　10%

※　実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を 30%とした範囲内で設定することが可能である。

・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
・ 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、実績枠については、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。
・ 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、デジタル技術を利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・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。

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。

2 在職者に対する公共職業訓練等

（1）対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000 人
生産性向上支援訓練	51,500 人

（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　学卒者等に対する公共職業訓練

（１）対象者数及び目標

対象者数　5,800 人（専門課程 3,800 人、応用課程 1,900 人、普通課程 100 人）

目標　　就職率：95％

（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）対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数　2,930 人

目標　　就職率：70％

（委託訓練）

対象者数　3,380 人

目標　　就職率：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。
・　令和７年１月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。

令和７年度全国職業訓練実施計画（案）における令和６年度からの主な変更点

※[]内は昨年度計画の数字

第３　令和７年度の公的職業訓練の実施方針

②　応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT 分野」「デザイン分野」）があること

・既存の取組に加え、

「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」新規の取組を明記。

③　委託訓練の計画数と実績は乖離していること

・既存の取組に加え、

「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」新規の取組を明記。

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

（委託訓練）　対象者数　109,754[118,599]人

（２）求職者支援訓練

ア　対象者数及び目標

対象者数　46,006[48,261]人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175[64,348]人

２　在職者に対する公共職業訓練等

（１）対象者数　　生産性向上支援訓練　51,500[48,500]人

（２）職業訓練の内容等

・既存の取組に加え、

「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」新規の取組を明記。

３　学卒者等に対する公共職業訓練

（１）対象者数及び目標

対象者数　5,800 人（専門課程 3,800[3,900]人、応用課程 1,900[1,800]人、普通課程 100 人）

（２）職業訓練の内容等

・既存の取組に加え、「学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る」取組を明記。

４　障害者等に対する公共職業訓練

（２）職業訓練の内容

・既存の取組に加え、

「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」新規の取組を明記。

・このほか、「令和７年１月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会における今後の方針を踏まえた取組を推進する。」について明記。

令和６年度第１回地域職業能力開発促進協議会【概要】

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練計画策定の方針を協議したほか、訓練効果の把握・検証（WG）や教育訓練給付制度における地域のニーズの把握に係る報告、職業能力開発に関する取組を関係者間で共有。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和６年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

①令和５年度公的職業訓練の実施状況について
②訓練効果の把握・検証（WG）に係る報告について
③令和７年度地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針について
④教育訓練給付制度における地域のニーズの把握等について
⑤その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者など】

リカレント教育を実施する大学等の参画　計25 地域
社会福祉協議会の参画　計10 地域
その他
・地方自治体の各部局からの説明･共有
・リカレント教育を実施する大学等からの説明･共有
・その他、職業紹介事業者からの報告

令和6年11月15日
第１回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景

令和６年11月１日
第１回広島県地域職業能力開発促進協議会の風景

令和６年度第１回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

デジタル分野関係

	【地域協議会での意見等】	【方針】
茨城	○　デジタル人材について、不足を認識しているものの、就職ができないという点について、**出口の部分でも何かしらの戦略が必要**ではないかとの意見。	○　デジタル分野の求人については、経験者を求めることが多いことから、ハローワークから求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、**未経験者が応募可能な求人確保に取り組む**方針。
千葉	○　中小企業においては、プログラミングのレベルではなく、Word・Excel・PowerPoint を使用した**業務効率化等の方がニーズがある**との意見。 ○外部のベンダー（システムやネットワーク）と打ち合わせをする際に、**社内との橋渡しとなって対応出来る人材が求められている**との意見。	○　事業所規模により必要スキルは異なるため、基礎的なＰＣスキルの訓練も一定確保する方針。 ○　企業が抱える人材育成の課題について、**生産性向上育成支援センターが行う相談支援を活用出来るよう、労働局及びハローワークにおいて、周知強化に取り組む**方針。
徳島	○　**国が求めるＤＸ人材と企業側が求めるＤＸ人材の認識に相違がある**との意見。 ○　訓練を修了した者が実際にどのような職種に就いているのか把握することも必要である、**どのような人材を求めているのかを企業に対して聞き取りをする**ことも検証にあたっては重要であるとの意見。	○　企業側に訓練生のスキルを見てもらうため、**企業向けの施設見学会・説明会を引き続き実施する**ほか、適切な受講あっせんができるよう、専門性の知識の向上を図るための職員向けの施設見学会等についても引き続き実施する方針。 ○　効果検証の実施にあたって「**関連就職」などの視点も考慮し**、介護分野では就職状況を労働局において検証しており、デジタル分野についても検証し、**検証結果について活用していく**方針。

令和６年度第１回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

介護分野関係

【地域協議会での意見等】　　【方針】

岩手

○　介護の現場にかかわらず、**一般企業においてもコミュニケーションは非常に重要視されている**ことから、今回のヒアリング結果は他の職種の職業訓練においても役立てることができるのではないかといった意見。
※　介護の職業訓練は他の職業訓練以上にコミュニケーション能力の向上に力を入れているといった報告を踏まえての意見。

→

○　今回のWGの検証結果を他の職種の職業訓練にも活用するため、「コミュニケーションの充実を図るために訓練生同士の交流の機会を増やす」、「訓練施設と訓練生とのキャリアコンサルティングの充実を図る」等について、労働局から**訓練施設に提案する**方針。

岡山

○　介護分野については、仕事がきつく低賃金のイメージあり、応募倍率が低くなっている。しかしながら、介護現場のＩＣＴ化により業務の負担軽減や効率化が進み、イメージも変わってきている。
そのような**介護現場の実情を伝えられる工夫を募集パンフレット等を通じて行っていただきたい**との意見。

→

○　介護分野に限らず、応募倍率の低い分野については、受講勧奨の強化を図る必要があることから、協議会での意見を踏まえ、**応募倍率を上げるために創意工夫を行っていく**方針。

その他

神奈川

○　**委託訓練の受講申込者数・受講者数の減少**に対して、具体的には**どのような対策**を取っていくのかとの意見。

→

○　委託訓練は、訓練内容が類似している求職者支援訓練と比較して申込締切日から受講開始日までの期間が長いため、受講生が求職者支援訓練に流れる傾向があることから、その**期間の短縮に向け、労働局と県が検討を継続していく**方針。

静岡

○　訓練の受講機会を更に確保するとともに就職率を向上させ、そのことを対外的にアピールするなど、**ハロートレーニングについて一層の広報を図っていく**ことができればいいのではないかとの意見。

→

○　求人側のニーズも十分に精査して訓練を設定するとともに、ハローワークにおいて、適切な受講あっせん、事業主に対する訓練の情報や身につけることができるスキルのアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めて**対外的な制度の周知・広報を行う**方針。

香川

○　近隣他県と比較して**障害者訓練の受講者数が少ない**。
潜在的なニーズを把握しながら適切に対応いただきたい。
障害者訓練は地域職業訓練実施計画に入っていないと思う。
ニーズ調査に基づいた計画数を入れて毎年実施してほしいとの意見。

→

○　**労働局と県で協議の上、障害者訓練を新たに地域職業訓練実施計画に追加する方向で検討する**方針。

令和６年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

目的

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

令和６年度の対象分野

デジタル分野　１９県 ＩＴ分野　３県	デジタル分野：青森・山形・福島・栃木・千葉・神奈川・新潟・富山・石川・福井・長野・静岡・京都・大阪・和歌山・岡山・香川・佐賀・熊本 IT分野：福島・滋賀・広島
介護・医療・福祉分野 (一部のみを含む。)１５県	北海道・岩手・宮城・秋田・群馬・埼玉・千葉・東京・三重・島根・広島・山口・徳島・福岡・鹿児島
営業・販売・事務分野 (一部のみを含む。)１０県	茨城・山梨・兵庫・奈良・鳥取・愛媛・高知・長崎・大分・宮崎

※　上記の分野のほか、デザイン分野（愛知）、建築分野（岐阜）、理容・美容関連分野（沖縄）が選定された。
（複数分野選定した県もあり。）

＜参考＞検討スケジュール

	令和５年度	令和６年度上半期	令和６年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	２月 協議会開催	９月 協議会開催	１月 地域協議会から検討結果を報告 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	２～３月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	② ③	10月～11月 協議会開催 ④ ＷＧから報告 ２～３月 協議会開催
ワーキンググループ（ＷＧ）		ヒアリング等 → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち３コース×３者（修了者、採用企業、実施機関）	

ヒアリング実施結果概要①　（デジタル分野）

	【ヒアリングの内容等】	【改善案等】
訓練実施機関		
訓練実施にあたって工夫している点	● キャリアインサイトを利用した自己理解や職業理解を深めたうえで、ﾊﾛｰﾜｰｸｲﾝﾀｰﾈｯﾄｻｰﾋﾞｽの求人情報を活用し、受講生が自律的に今後のキャリアビジョンを描けるよう支援している。【熊本県】	ＨＷの専門援助部門において、地方自治体の福祉部門との連携を実施しており、実施機関は、適切な機関の案内を受け、相談のうえ対処するよう共有。【福島県】
訓練実施にあたって課題である点	● 発達障害やメンタル的な疾患を持っている方などの対応に苦慮しており、支援のネットワーク形成が不十分だと捉えている。【福島県】	訓練内容のミスマッチが無いよう、ＨＷ職員が訓練施設を訪問し、訓練内容の理解を深める取組を実施。【青森県】
職業訓練に対する意見	● 受講者からハローワークで聞いた内容と違うと言われたことがある。訓練内容について正しく説明して欲しい。【青森県】	
訓練修了生採用企業		
採用にあたり重視するスキル等	● 一般社会人として身に付けておくべき事柄のほか「パソコンの基本的な操作能力」を重視する企業が多い。※アンケート結果より【長野県】	「社会人基礎スキル」やＩＴ業界知識等を学べるカリキュラムの検討が必要。【長野県】
より一層習得しておくことが望ましいスキル	● Webデザインの仕事を行う上でのより幅広い知識や技術。【福井県】	HW等から訓練受講者に対し、あらゆる機会を捉え、訓練カリキュラムを求人者に提示するメリット（訓練で得た知識・スキル等が伝わりやすくなる）を伝え、積極的な提示を勧奨する。【石川県】
職業訓練に対する意見	● 求人応募時に、訓練カリキュラムを提示するよう、訓練受講者に指導したらよいのではないか。【石川県】	
訓練修了者		
訓練内容のうち就職後に役に立ったもの	● 企業向けのAIシステムの営業に就職しており、訓練で学んだAIの基礎から、AIの活用方法、Pythonによるデータ分析方法などがとても役に立っている。【新潟県】	求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に就職ができる訓練かを見極めることができる詳細な訓練情報を、HWでの訓練説明会やチラシに盛り込む。【山形県】
職業訓練に対する意見	● コーディングの進度が速くついていけなかった。また、講義時間が短く実習時間が長いため、内容理解が出来ないままの実習を減らし、講義を増やして欲しかった。【山形県】 ● 訓練受講者のレベルに応じたコース設定でもよいのではないかと思った。【岡山県】	問題解決能力やプログラミング能力を習得できるようなカリキュラムの導入についての検討を、労働局・県から訓練実施機関へ依頼する。【岡山県】

ヒアリング実施結果概要②　（介護・医療・福祉分野）

		【ヒアリングの内容等】	【改善案等】
訓練実施機関	訓練実施にあたって工夫している点	● 接遇、マナー講習を行い、介護業界の見方や考え方、基本的な身だしなみや言葉遣いについて改めて学ぶ機会を設ける。【宮崎県】	訓練機関がキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることについて、HWから受講希望者へアピールする。【岩手県】
	キャリアコンサルティングの状況	● 職員３名中２名がキャリア・コンサルタント有資格者であり、１人15分を目安にコンサルティングを実施。【岩手県】	
	職業訓練に対する意見	● 「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズについて、地域によってあると思われる。【群馬県】	委託訓練による外国人向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。【群馬県】
訓練修了生採用企業	採用にあたり重視するスキル	● 採用企業の多くから訓練で身につけておくべきものとして上位に「コミュニケーション能力やチームワーク」があげられる。【埼玉県】	他者との関わりの中で学んでいく力をつける訓練（講義形式だけではなくグループワーク等）の必要性について労働局から訓練施設へ提言する。【千葉県】
	より一層習得しておくことが望ましいスキル	● 基本をしっかり学んでいるので問題は無いが、現場では、利用者やスタッフとのコミュニケーション力が特に重要である。【千葉県】	
	職業訓練に対する意見	● 授業と現場とでは温度感が大きく異なるため、現場の様子を積極的に伝えていることが受講生のためになる。現場で生じるカルチャーショックをどう小さくするかが大切だと考えている。【鹿児島県】	介護事業者による説明会の実施等によりイメージアップを図り、介護･福祉の現場の仕事理解を促す。【鹿児島県】
訓練修了者	訓練内容のうち就職後に役に立ったもの	● 新たな事を始める時には勇気がいるが、基本を学び挑戦させてもらった。生活の大半を仕事で過ごすが、職について考え行動を後押ししてもらい心強かった。【宮城県】	就職実績や体験談を含む説明会等を実施機関等で実施するとともに、求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた身につけることができるスキルの一層の具体化、見える化を図る。【広島県】
	就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル	● 訓練開始時点で訓練の内容やレベルに不安を感じていたので、自分にあった訓練を選ぶためには、見学や説明会の充実や、わかりやすい資料による説明が必要だと思う。【広島県】	
	職業訓練に対する意見	● 認知症の方などの対応方法について、知識は得られたが、具体的な対処方法を学んでおきたかった。【徳島県】	訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものになるよう、実践的な内容を加えることについて、労働局・県から実施機関へ提案する。【徳島県】

ヒアリング実施結果概要③　（営業・販売・事務分野）

	【ヒアリングの内容等】	【改善案等】
訓練実施機関		
訓練実施にあたって工夫している点	● やまなし若者サポートステーションとの連携による就職支援。訓練終了後はLINEオフィシャルアカウントでの活動把握。【山梨県】	配慮を要する応募希望者には、HWにおいて本人に了解を得た上で、その特性、配慮が必要な事項、支援機関等について実施機関へ情報を共有するとともに、訓練受講及び就職活動について関係機関と連携して支援する。【愛媛県】
キャリアコンサルティングの状況	● ジョブカードを活用した自己の強みや職業興味･価値観の再確認は、訓練受講生に自信をもってもらうためにも有効。【鳥取県】	
職業訓練に対する意見	● 疾患や特性などの原因で就職が困難な方が増えており、サポステや難病の就労支援窓口からの情報提供があればありがたい。【愛媛県】	
訓練修了生採用企業		
採用にあたり重視するスキル等	● 基本的な社会人としての心得、常識的な物の考え方など採用に当たって重視している。【愛媛県】	事務職では、Word・Excel・パワーポイントのスキル習得は必須であり、パソコンの基礎的活用術も必要であることを、受講者へ認識してもらう。【高知県】
より一層習得しておくことが望ましいスキル	● 採用する際には、Word・Excelスキルは前提となるほか、パワーポイントを使用した資料作成やＷｅｂ会議ができるスキルも必要となっており、デジタル基礎力やマナー等は必須と考えている。【高知県】	
職業訓練に対する意見	● 公的職業訓練の認知がなく、訓練の修了が求職活動時のアピールにならない。【大分県】	公的職業訓練の認知度を向上させる（公的職業訓練を修了することが採用企業にとってインセンティブとなるよう広報活動を推進）。【大分県】
訓練修了者		
訓練内容のうち就職後に役に立ったもの	● 会計ソフトを学んだおかげで、スムーズに業務を行うことができており、一番パソコンに詳しくて、会計ソフトを一番活用していると言われて嬉しかった。【奈良県】	訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」の活用によるメリットをHWから受講者へ説明し、応募書類としての活用促進を図る。【茨城県】
就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル	● 例えば、登録販売者の資格等、就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格。【兵庫県】	
職業訓練に対する意見	● 年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。【茨城県】	

令和６年度第１回地域職業能力開発促進協議会【共有事例など】

職業能力開発に関わる様々な情報共有

地方自治体の各部局

青森

県の教育委員会事務局より、高校生のキャリア教育の一環として「介護職員初任者研修課程」講習会を実施することについて説明、情報共有。

茨城

県の産業戦略部産業人材育成課から、新規学卒者訓練である2年コースのデジタル系コースについては、例年応募倍率が2倍以上となっており、デジタル人材不足のニーズに応えるため、茨城県では2年後の令和8年4月に短期大学校を大学校とし、定員も120名から320名に増やす予定という内容について説明、共有。

群馬

県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、生活困窮者で就労支援が必要な方の多くは、就職に必要な基礎的な技能や関連する知識が不十分なことが多く、求職者支援訓練の基礎コースを受講することが有用であることを説明。一方で、移動及び給付の２点に係る課題があるため利用が進まないことから、基礎コースをより多くの地域で実施いただくこと及び給付額の増額があれば、生活困窮者の利用が進むと考えることについて説明、課題認識を共有。

リカレント教育を実施する大学等

宮城

東北学院大学より「コミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラム」(※)の取組みを発表、共有。
（※）高卒者や社会福祉協議会職員を対象とし、市区町村の支援機関・地域の関係者によるワンストップかつ伴走型支援体制の構築、相談・参加・地域づくりに向けた各支援の一体的な実施のため、そのキーパーソンを養成するカリキュラム。

福島

会津大学より、県の地方創生推進交付金を利用したデジタル分野のリカレント教育（オンライン）の実施状況について報告。また、修了率向上と就業率向上の課題があり、それに対する様々な対策を行っている内容を共有。

愛媛

松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告。また、**愛媛大学**からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告。

その他

北海道

職業紹介事業者から、職業紹介を利用して転職された方の７割が前職の年収を上回る結果となっていること、エントリーから内定までのリードタイムが短くなっている傾向（１か月半～２か月程度→１か月以内）があること、登録者数が２年前より５倍に増えており、職業紹介を利用して転職された方が増加している傾向にあるとの報告。

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

公共職業訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね３か月～２年

実施機関

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

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

在職者向け

対象：在職労働者（有料）
訓練期間：概ね２日～５日
実施機関：○国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）
○都道府県（職業能力開発校）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）
訓練期間：１年又は２年
実施機関：○国（ポリテクカレッジ）
○都道府県（職業能力開発校）

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者（無料）
訓練期間：概ね３か月～１年
実施機関：○国（障害者職業能力開発校）
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
・都道府県営（国からの委託）
○都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校）
○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）

求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険を受給できない方**
（無料（テキスト代等除く）

訓練期間：　２～６か月

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

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の要件（本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等）を満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

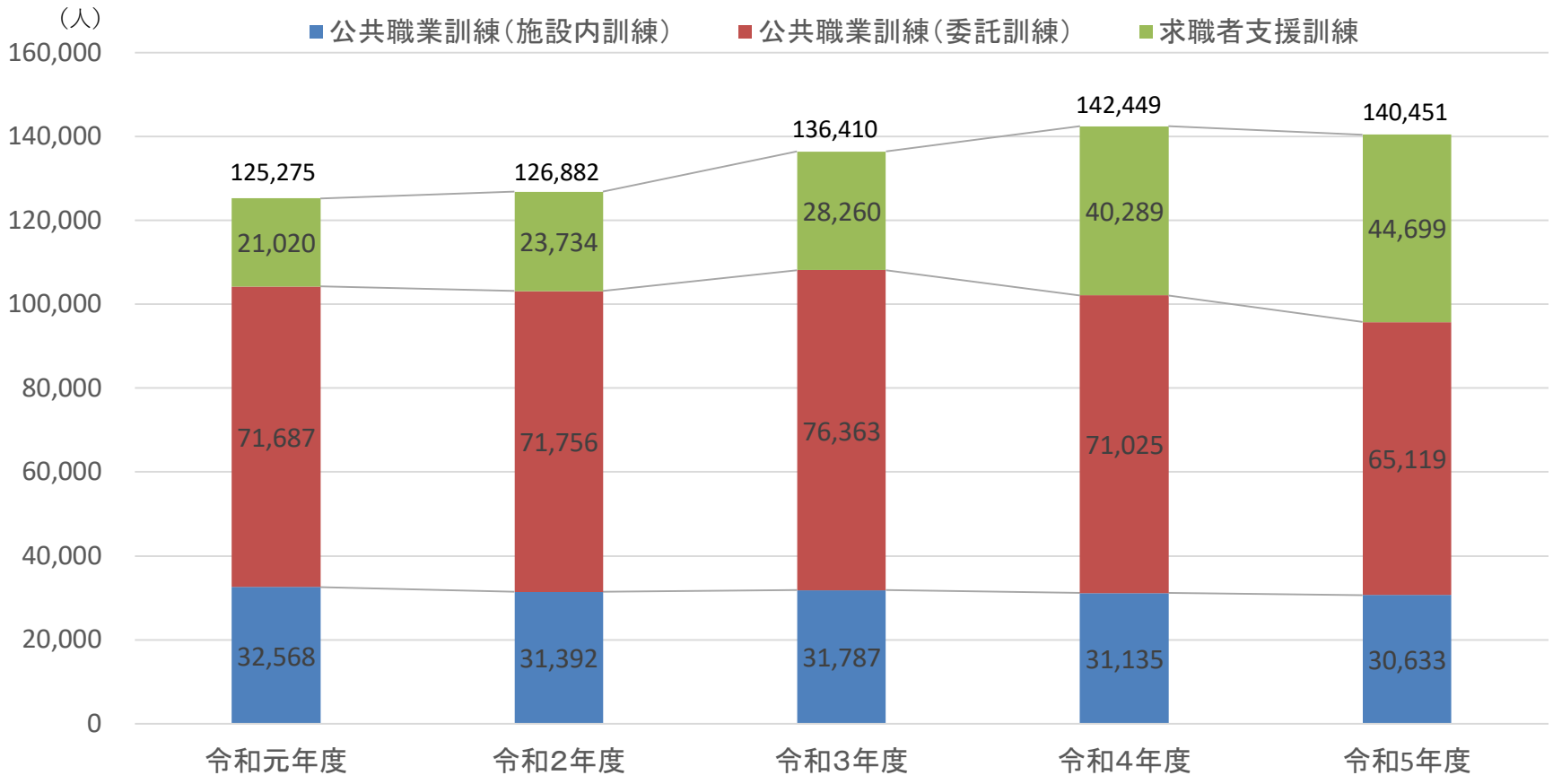
民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）	
<基礎コース> 社会人としての基礎的能力を習得する訓練	**<実践コース>** 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練（介護系（介護福祉サービス科等）、情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等）、医療事務系（医療・調剤事務科等）等）

令和５年度 公共職業訓練 実績	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和５年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練（離職者訓練のうち施設内）	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

令和５年度求職者支援訓練　実績　　受講者数：44,699人
（基礎コース）6,172人　就職率：60.1%　（実践コース）38,503人　就職率：60.6%
※就職率は令和5年4月から○月末までに終了した訓練コースについて集計。

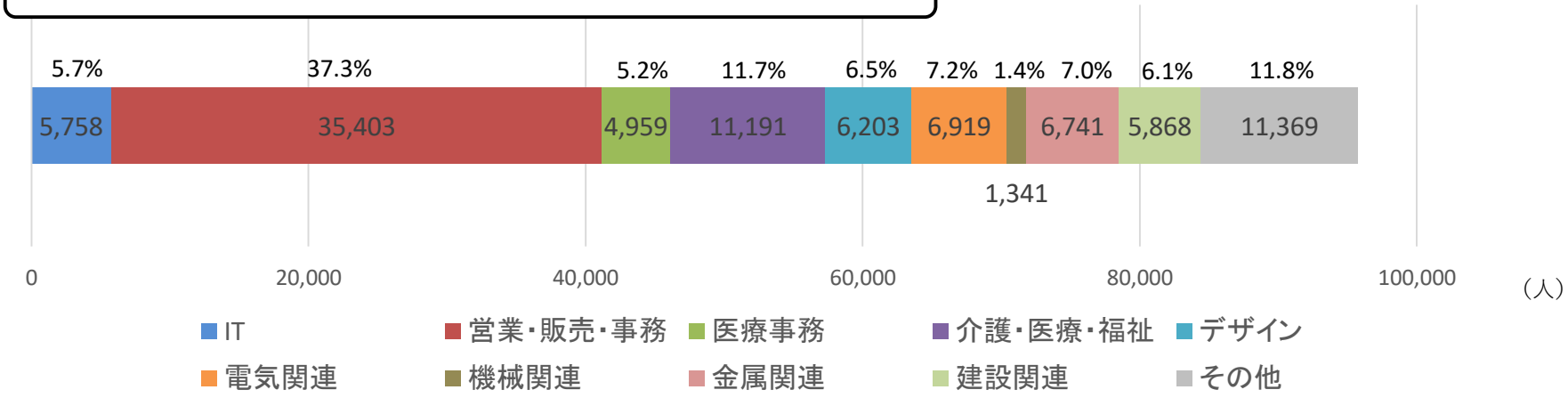
ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況



ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和5年度）

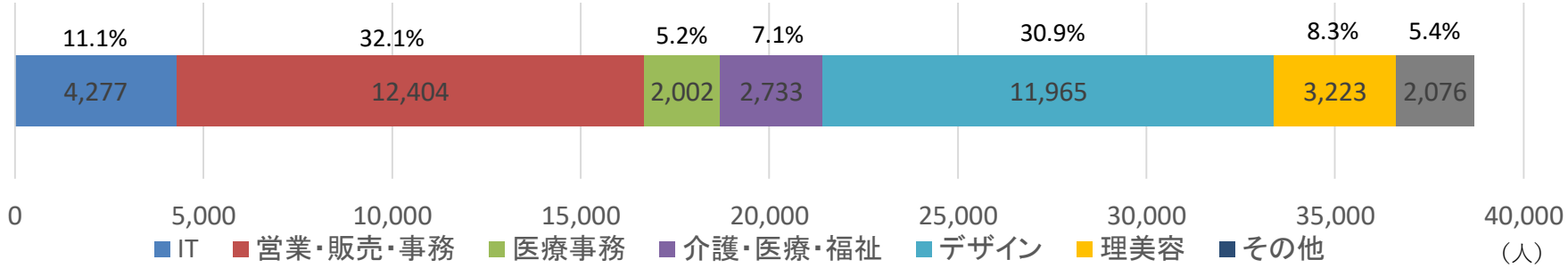
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



求職者支援訓練　※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

デジタル分野の受講者数

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和２年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和３年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 （57.7%）	5,897 （59.4%）	3,183 （21.9%）	163 （18.6%）	13,589 （41.4%）
令和４年度	12,085	16,138	33,579	3,356	65,158
うち女性	7,864 （65.1%）	8,322 （51.6%）	8,314 （24.8%）	262 （7.8%）	24,762 （38.0%）
令和５年度	14,916	16,544	39,584	3,214	74,258
うち女性	10,160 （68.1%）	8,856 （53.5%）	9,440 （23.8%）	349 （10.9%）	28,805 （38.8%）

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
　また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は当該年度修了者数。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。
　ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。
※　男女別集計は令和3年度から開始。

令和６年度(11月末現在)における実績

			入校者数（人）	受講者数（人）注1
公共職業訓練	離職者訓練注2	計	54,371	70,958
		施設内訓練	17,212	22,965
		委託訓練	37,159	47,993
	在職者訓練		92,871	92,871
	学卒者訓練		–	–
障害者訓練	離職者訓練	計	2,202	2,443
		施設内訓練	968	1,184
		委託訓練	1,234	1,259
	在職者訓練	計	145	145
		施設内訓練	–	–
		委託訓練	145	145
求職者支援訓練	基礎コース		4,143注3	
	実践コース		22,367注3	

※　令和6年11月末までに開始したコースの実績。
注1　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
注2　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
　　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。
注3　求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和６年度(11月末現在) の受講状況

	令和5年度実績		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
公共職業訓練（離職者訓練）	79,190	受講者数	8,484	6,211	6,958	7,668	5,858	6,396	7,215	5,581	54,371
		前年同期比	−9.8%	2.2%	−9.8%	−5.1%	1.5%	−11.4%	−10.7%	−6.0%	−6.7%
求職者支援訓練	44,699	受講者数	3,662	3,424	3,490	3,353	3,123	3,171	3,132	3,155	26,510
		前年同期比	0.6%	-7.0%	-9.4%	-13.3%	-8.8%	-21.2%	-18.1%	-6.4%	-10.7%
合計	123,899	受講者数	12,146	9,635	10,448	11,021	8,981	9,567	10,347	8,736	80,881
		前年同期比	-6.9%	-1.3%	-9.7%	-7.8%	-2.4%	-14.9%	-13.0%	-6.9%	-8.1%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

デジタル分野の受講者数（令和６年度11月末現在））

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

		離職者		在職者	学卒者	合計
		求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和６年度		8,087	12,557	23,872	－	44,516
	うち女性	5,460 （67.5%）	6,924 （ 55.1%）	5,763 （24.1%）	－ （－）	18,147 （40.8%）

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　令和6年度は、4～11月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「－」としている。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

オンライン訓練の実施状況（令和６年度(11月末現在)）

	令和6年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	888	10,232	－
	施設内訓練	832	9,331	－
	委託訓練	56	901	－
	eラーニングコース	45	359	－
求職者支援訓練	同時双方向型	215	2,959	59.4%
	eラーニングコース	373	7,005	51.5%

＜公共職業訓練＞

※　令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
設定コース数及び受講者数は令和6年4月から11月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績

※ オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
設定コース数及び受講者数は、令和6年4月から11月末までに開始したeラーニングコースの実績。

＜求職者支援訓練＞

※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※　設定コース数及び受講者数は令和6年4月から11月末までに開始したコースの実績。

※　就職率は令和6年4月中に終了したコースの実績。