

令和6年度第1回群馬県地域職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和6年11月15日(金) 14:00~16:00
群馬県市町村会館 大会議室 〕

1 開会

2 主催者挨拶

3 会長（議長）選任

4 議題

- (1) 令和5年度公的職業訓練の実績について (資料1-1~1-3)
- (2) 令和5年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況 (資料2-1、2-2)
- (3) 群馬県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループによる効果検証 (資料3)
- (4) 地域の人材ニーズについて (資料4)
- (5) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について (資料5)
- (6) 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）について (資料6-1、6-2)
- (7) その他（質疑・回答） (資料7)

5 閉会

【説明資料】

- 資料1-1 ハロートレーニングの令和5年度実績 「離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模」
資料1-2 「ハロートレーニング（公的職業訓練）の制度別、分野別訓練実施状況」
資料1-3 令和5年度公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況
資料2-1 令和5年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況
資料2-2 令和6年度公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況
資料3 公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング実施結果
資料4 求人・求職バランスシート
資料5 教育訓練給付制度の指定講座の状況等
資料6-1 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
資料6-2 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画策定方針（案）
資料7 事前質問・回答

【参考資料】

- 参考資料1 群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱 等
" 2 公的職業訓練（ハロートレーニング）の概要
" 3 デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業の概要
" 4 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和7年度概算要求
" 5-1 訓練機関からご意見・ご要望を聴取する仕組み
" 5-2 訓練機関からのご意見・ご要望に対する回答

令和6年度群馬県地域職業能力開発促進協議会委員名簿

番号	所 属	役職名	氏名	構成区分
1	公立大学法人高崎経済大学	地域政策学部 教授	友岡 邦之	有識者
2	一般社団法人 群馬県経営者協会	専務理事	五十嵐 亮二	労使団体
3	群馬県中小企業団体中央会	専務理事	大澤 伸一郎	
4	一般社団法人 群馬県商工会議所連合会	専務理事	坂庭 秀	
5	群馬県商工会連合会	専務理事	樋口 努	
6	日本労働組合総連合会群馬県連合会	事務局長	磯田 孝友	
7	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 群馬職業能力開発促進センター	支部長	福嶋 正人	教育訓練機関等
8	一般社団法人 群馬県専修学校各種学校連合会	副会長	中島 慎太郎	
9	群馬県職業能力開発協会	専務理事	星野 恵一	
10	一般財団法人日本医療教育財団	支部長	赤坂 弘子	
11	株式会社パソナ	支店長	浅見 晶子	職業紹介事業者
12	群馬県産業経済部	部 長	相川 章代	行政機関
13	群馬県健康福祉部	部 長	中島 高志	
14	群馬労働局	局 長	上野 康博	

※敬称略・順不同

15	群馬労働局職業安定部	職業安定部長	水野 憲一	事務局
16	群馬労働局職業安定部	訓練課長	藤江 恵子	
17	群馬労働局職業安定部	訓練課長補佐	橋爪 紀明	
18	群馬県産業経済部	産業人材育成室 室長補佐	國谷 亨	
19	群馬県産業経済部	産業人材育成室	小柏 光広	
20	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 群馬職業能力開発促進センター	訓練課長	長谷川 一憲	
21	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 群馬支部 群馬職業能力開発促進センター	求職者支援課長	平野 努	

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績

資料1 - 1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

10_群馬		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	7	60	53
	営業・販売・事務分野	32	572	486
	医療事務分野	11	179	85
	介護・医療・福祉分野	52	430	264
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	11	225	200
	製造分野	26	421	277
	建設関連分野	3	45	24
	理容・美容関連分野	0	0	0
その他分野	8	105	98	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	13	189	159
合計		163	2,226	1,646
（参考） デジタル分野		35	550	426

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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	5	30	23	106.7%	76.7%	88.9%	2	30	30	180.0%	100.0%	64.3%
	営業・販売・事務分野	18	386	323	101.6%	83.7%	76.6%	14	186	163	110.8%	87.6%	58.5%
	医療事務分野	4	74	26	43.2%	35.1%	90.5%	7	105	59	65.7%	56.2%	67.6%
	介護・医療・福祉分野	39	248	169	89.1%	68.1%	86.3%	13	182	95	64.3%	52.2%	72.7%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	2	40	22	65.0%	55.0%	63.6%	9	185	178	171.4%	96.2%	45.4%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	3	45	24	64.4%	53.3%	75.0%	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	4	45	43	122.2%	95.6%	59.5%	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	13	189	159	134.9%	84.1%	57.1%
合計		75	868	630	90.7%	72.6%	78.2%	58	877	684	116.1%	78.0%	
(参考) デジタル分野		7	70	45	82.9%	64.3%	75.0%	11	215	208	172.6%	96.7%	49.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
 (注) 求職者支援訓練の就職率は令和5年12月末までに終了したコースについて集計。

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	0	0	0	-	-	-	26	421	277	73.6%	65.8%	88.2%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	4	60	55	111.7%	91.7%	-
合計	0	0	0	-	-	-	30	481	332	78.4%	69.0%	88.2%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	17	265	173	72.1%	65.3%	91.3%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

令和5年度 公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況

令和5年度 計画数及び受講者数

区分	実施主体	計画数 (人)	定員数 (人)	入校者数 (人)	受講者数 (人)	定員充足率	計画数に対する 実施率
公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	481	481	332	332	69.0%	69.0%
	委託訓練	960	868	630	689	72.6%	65.6%
公共職業訓練（在職者訓練）	—	1,643	—	1216.5		—	74.0%
	—	1,500	—	548		—	36.5%
公共職業訓練（学卒者訓練）	施設内訓練	280	280	187	299	66.8%	66.8%
公共職業訓練（障害者訓練）	委託訓練	50	50	21		42.0%	42.0%
求職者支援訓練	局・機構	990	877	684		78.0%	69.1%

《参考》 令和4年度 計画数及び受講者数

区分	実施主体	計画数 (人)	定員数 (人)	入校者数 (人)	受講者数 (人)	定員充足率	計画数に対する 実施率
公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	481	481	365		75.9%	75.9%
	委託訓練	949	833	694	768	83.3%	73.1%
公共職業訓練（在職者訓練）	—	1,573	—	1178		—	74.9%
	—	1,490	—	923		—	61.9%
公共職業訓練（学卒者訓練）	施設内訓練	280	280	225	334	80.4%	80.4%
公共職業訓練（障害者訓練）	委託訓練	54	54	25		46.3%	46.3%
求職者支援訓練	局・機構	990	800	609		76.1%	61.5%

- (注) 1 受講者数は当該年度在学者。(入校者+年度繰越者)
 2 学卒者訓練の計画数及び定員数は、入校者に対するものであり、2年生は含めない。
 3 年度繰越者がいない訓練は、入校者を受講者として整理。
 4 定員数は当該年度中に開講した訓練コースの定員の数
 5 充足率は、当該年度入校者数を訓練定員で除して算出したもの。

就職者数及び就職率

令和5年度 就職者数及び就職率（訓練修了後3ヶ月）

区分		実施主体	計画数 (人)	定員数 (人)	修了者数 (人)	就職者数 (人)	就職率	
公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	機構	481	481	250	221	88.4%	
	委託訓練	県	960	868	577	451	78.2%	
公共職業訓練（学卒者訓練）	施設内訓練	県	280	280	179	179	100.0%	
公共職業訓練（障害者訓練）	委託訓練	県	50	50	19	14	73.7%	
求職者支援訓練 <small>（就職者数は、確定済のR5年12月開講コースまで） （就職率は令和6年1月末に確定）</small>		局・機構	990	基礎コース	189	145	48	—
				実践コース	688	482	174	—

《参考》 目標（令和5年度） 就職率… 公共職業訓練 [施設内訓練] 80% [委託訓練] 75%
求職者支援訓練 [基礎コース] 58% [実践コース] 63%

《参考》 令和4年度 就職者数及び就職率（訓練修了後3ヶ月）

区分		実施主体	計画数 (人)	定員数 (人)	修了者数 (人)	就職者数 (人)	就職率	
公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	機構	481	481	263	231	87.8%	
	委託訓練	県	949	833	663	521	78.6%	
公共職業訓練（学卒者訓練）	施設内訓練	県	280	280	190	185	97.4%	
公共職業訓練（障害者訓練）	委託訓練	県	54	54	20	7	35.0%	
求職者支援訓練		局・機構	990	基礎コース	187	140	85	60.7%
				実践コース	613	411	246	59.9%

《参考》 目標（令和4年度） 就職率… 公共職業訓練 [施設内訓練] 80% [委託訓練] 75%
求職者支援訓練 [基礎コース] 58% [実践コース] 63%

（注） 「定員数」は、当該年度中に開講した訓練コースの定員の数

「修了者数」は、就職による中途退校者を含む。

学卒者訓練の「修了者数」は、修了時点で「就職を希望する者」の数。

「就職者数」には、就職により中途退校した者を含む。

求職者支援訓練の「就職者数」に含まれるのは、修了後3ヶ月以内に雇用保険の適用となる就職をした者に限る。

離職者訓練《コース別》実施状況

令和5年度 離職者訓練（施設内訓練）実施状況

コース別	計画数（人）	コース数	定員数（人）	応募者数（人）	受講者数（人）	定員充足率	中止したコース数
CAD/NC技術科	90	3	90	37	36	40.0%	
マシニングCAD科（若年者向けコース）	40	2	40	33	30	75.0%	
CADものづくりサポート科	55	3	55	37	36	65.5%	
電工テクノサポート科	120	4	120	100	88	73.3%	
電気設計技術科（若年者向けコース）	36	2	36	19	16	44.4%	
デジタルエンジニア科	40	2	40	31	29	72.5%	
スマート制御システム科	40	2	40	57	42	105.0%	
橋渡し訓練 [CAD/NC技術科]	15	2	15	16	12	80.0%	
橋渡し訓練 [マシニングCAD科(若年者向けコース)]	15	2	15	16	12	80.0%	
橋渡し訓練 [電気設計技術科(若年者向けコース)]	15	2	15	10	8	53.3%	
橋渡し訓練 [スマート制御システム科]	15	2	15	29	23	153.3%	
合計	481	26	481	385	332	69.0%	0

（注）「計画数」と「コース数」は、当初計画数

令和5年度 委託訓練実施状況

コース別	計画数（人）	コース数	定員数（人）	応募者数（人）	受講者数（人）	定員充足率	認定した訓練コースのうち中止になった数
分野別	介護・医療・福祉系	309	39	248	225	91.9%	
	技術系	90	7	90	84	74.4%	
	事務系	316	14	310	276	71.3%	
	IT系	80	7	90	83	71.1%	1
	その他（共通）	165	9	130	123	83.8%	
	eラーニング					—	
合計	960	76	868	791	689	79.4%	1

（注）「コース数」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コースの数

「定員数」は当該年度中に開講したコースの定員の数

令和5年度 求職者支援訓練実施状況

コース別	計画数（人）	コース数	定員数（人）	応募者数（人）	受講者数（人）	定員充足率	認定した訓練コースのうち中止になった数
基礎コース	297	13	189	255	159	84.1%	0
実践コース	693	45	688	763	525	76.3%	4
分野別	デジタル系（IT分野及びデザインコース）	150	11	215	371	96.7%	0
	介護分野	210	13	182	117	52.2%	2
	医療事務分野	104	7	105	69	56.2%	0
	営業・販売・事務分野	194	14	186	206	87.6%	1
	その他	35	0	0	0	—	1
合計	990	58	877	1018	684	78.0%	4

（注）「コース数」は当該年度中に開講した数

「受講者数」は当該年度中に開講した訓練コースに入校した者の数

「定員充足率」は「定員数」（中止コース除く、開講定員数）に対する充足率

令和5年度地域職業能力開発促進協議会での議論の令和6年度計画への反映・取組状況

【ご意見・課題】

次期産業振興基本計画として、産業構造の変革・新産業の創出などを見据えたデジタル人材の育成・確保、企業が取り組むリスクリングへの支援、離転職者に対する必要なスキルを学ぶ場の提供に重点を置く

若年求職者のIT・事務分野に偏った求職動向及び人手不足分野に製造を加えた「現場色の強い分野」に対する応募者減少の動向について報告があった

求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、実績は20%程度である

【対応方針】

職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、人材の育成・確保に努める

社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する

【現在までの取組状況】

令和6年度計画において、求職者支援訓練のデジタル分野の計画数を認定規模の30%（前年度50人増）で策定。

デジタル分野以外でも基礎的ITリテラシー要素を含むカリキュラムのある訓練コースを設定。

基礎コースについては、認定規模の25%で策定。

適切な受講あっせんに資するようハローワーク職員と訓練実施機関の連携を強化。

令和6年度 公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況

令和6年度 計画数及び受講者数（4月～8月）

区分	実施主体	計画数 (人) (年間)	訓練開始日が令和6年4月から8月末まで					
			定員数 (人)	入校者数 (人)	受講者数 (人)	定員充足 率	計画数に 対する実 施率	
公共職業訓練 (離職者訓練)	施設内訓練	機構	441	168	125	268	74.4%	60.8%
	委託訓練	県	931	459	304	370	66.2%	32.7%
公共職業訓練 (在職者訓練)	—	機構	1,643	716	—	614	—	37.4%
	—	県	1,620	—	—	322	—	19.9%
公共職業訓練 (学卒者訓練)	施設内訓練	県	280	280	148	255	52.9%	52.9%
公共職業訓練 (障害者訓練)	委託訓練	県	50	50	—	13	26.0%	26.0%
求職者支援訓練		局・機構	885	293	—	252	86.0%	28.5%

- (注) 1 受講者数は当該年度在校生。(入校者+年度繰越者)
 2 学卒者訓練の計画数及び定員数は、入校者に対するものであり、2年生は含めない。
 3 年度繰越者がいない訓練は、入校者を受講者として整理。
 4 定員数は当該年度中に開講した訓練コースの定員の数
 5 充足率は、当該年度入校者数を訓練定員で除して算出したもの。

令和6年度 離職者訓練（施設内訓練）実施状況（4月～8月）

コース別	計画数 (人) (年間)	コース数 (年間)	訓練開始日が令和6年4月から8月末まで				
			コース数	定員数(人)	応募者数(人)	受講者数(人)	定員充足 率
CAD/NC技術科	60	4	1	15	5	4	26.7%
マシニングCAD科(若年者向けコース)	40	2	1	20	10	9	45.0%
CADものづくりサポート科	60	3	1	20	17	16	80.0%
電工テクノ科(施工コース)	60	4	2	30	39	30	100.0%
電工テクノ科(管理コース)	45	3	1	15	15	14	93.3%
電気設計技術科(若年者向けコース)	36	2	1	18	10	9	50.0%
デジタルエンジニア科	40	2	1	20	19	17	85.0%
スマート制御システム科	40	2	0	0	0	0	—
橋渡し訓練 [CAD/NC技術科]	10	2	1	5	6	6	120.0%
橋渡し訓練 [マシニングCAD科(若年者向けコース)]	15	2	1	10	1	1	10.0%
橋渡し訓練 [電気設計技術科(若年者向けコース)]	15	2	1	5	6	4	80.0%
橋渡し訓練 [スマート制御システム科]	20	2	1	10	16	15	150.0%
合計	441	30	12	168	144	125	74.4%

- (注) 「計画数」(年間)と「コース数」(年間)は、当初計画数
「定員充足率」は「定員数」に対する充足率

令和6年度 委託訓練実施状況（4月～8月）

コース別	計画数 (人) (年間)	コース数 (年間)	訓練開始日が令和6年4月から8月末まで					
			コース数	定員数(人)	応募者数(人)	受講者数(人)	定員充足率	
分野別	介護・医療・福祉系	299	36	31	130	79	69	53.1%
	技術系	90	7	3	40	37	31	77.5%
	事務系	296	13	7	164	135	112	68.3%
	IT系	123	9	4	53	39	35	66.0%
	その他	108	6	6	72	76	57	79.2%
	eラーニング	15	1	0	0	0	0	—
合計	931	72	51	459	366	304	66.2%	

(注) 「計画数」(年間)、「コース数」(年間)は当初計画数
「コース数」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コースの数
「定員数」は当該年度中に開講したコースの定員の数
「受講者数」は当該年度中に開講したコースに入校した者の数

令和6年度 求職者支援訓練実施状況（4月～8月）

コース別	計画数 (人) (年間)	コース数 (年間)	訓練開始日が令和6年4月から8月末まで					
			コース数	定員数(人)	応募者数(人)	受講者数(人)	定員充足率	
基礎コース	220	9	4	62	65	53	85.5%	
実践コース	665	33	15	231	279	199	86.1%	
分野別	デジタル系 (IT分野及びデザインコース)	200	7	3	65	92	62	95.4%
	介護分野	150	7	3	42	32	27	64.3%
	医療事務分野	75	5	2	30	26	26	86.7%
	その他(営業・販売・事務分野)	195	11	5	64	96	61	95.3%
	eラーニング	45	3	2	30	33	23	76.7%
合計	885	42	19	293	344	252	86.0%	

(注) 「計画数」(年間)は当初計画数
「コース数」(年間)は令和6年12月までの計画数、追加認定によりコース数が追加される可能性がある。

情報収集対象の産業分野

【介護分野】

群馬県において深刻な人手不足分野の一つであり、介護分野の人材育成において職業訓練への期待度が高いものの、応募倍率が低いことが課題となっている。介護人材の育成・確保に当たっては求職者ニーズを踏まえた訓練コース設定とする必要があるため、訓練の効果検証とする対象を介護分野とした。

効果検証により、改善すべき内容について課題を把握し、訓練カリキュラム等の改善促進策を検討する。

情報収集（ヒアリング）実施状況

- ヒアリング実施時期 令和6年7月～8月
- ヒアリング実施者 群馬県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部
- ヒアリング先
 - ①職業訓練実施機関 3機関
 - 公共職業訓練（委託訓練） 2機関
 - 求職者支援訓練 1機関
 - ②職業訓練修了者採用企業 3社
 - ③職業訓練修了者 3名

- | | |
|--------|---|
| 訓練実施機関 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 |
| 訓練修了者 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの、活用できなかったもの ・ 訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等 |
| 採用企業 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練により得られたスキル、技能等で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 |

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-その1)

【質問】

【実施機関からのご意見】

【検討課題等】

スキル

当該コースで学べるスキル、就職先として想定される職種について

【介護職員実務者コース】

- 介護福祉士実務者研修取得に必要な技術のほか、サービス接遇、介護サービスなど幅広い知識・技能

【介護職員初任者研修コース】

- 介護職員初任者研修取得に必要な技術のほか、サービス接遇、介護サービスなど幅広い知識・技能

【就職先】

- 高齢者介護福祉施設、デイサービスセンター、障害者支援施設、病院等の介護職員等

- 介護系訓練修了後は、各種介護サービス施設への就職が可能

①

カリキュラム

カリキュラムにあたって工夫している点

【介護職員実務者コース】

- 資格取得の専門学校を併設しているため、提携先の施設や病院も実習先とできる。（意欲があれば資格取得の聴講が可能）
- 介護の現場経験者であり実務を熟知している専門科目の講師が多い

【介護職員初任者研修コース】

- 介護職に誇りを持ち、楽しんで働く職員が講師陣であること。世間一般の「重労働、低賃金」といった評価とは違う何かを持った職員が講師となり、介護業界の現状や仕事を受講生に伝えている
- 復習（実技含む）や実技試験を実施。介護の細やかな部分の理解が進み、就職先からも評価されている。
- 実習先は施設の種類毎に3箇所を実施
- デジタル対応として、デジタル機器の利用、P C・タブレット等への記録入力に関するスキルについて講義でふれている

- 現場を熟知した講師陣等による専門科目や実習先が多数あることは就職のイメージが付きやすく有益

②

- 介護分野へも、基礎的ITリテラシーが求められている

③

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-その2)

就職支援

【質問】

訓練実施機関が行っている就職支援（キャリアコンサルティング）状況

就職支援の取組で最も効果があったと思われる事項

就職支援で今後取組みたい内容

訓練受講希望者に持っていて欲しい資質

【実施機関からのご意見】

- ジョブカードの活用。介護職の経験者の職歴を知る上では必須（ジョブカードはもっと普及を推進すべき。HW前橋からの受講生は必ず持参するのでありがたい。）
- 通常のキャリアコンサルティングにプラスし「エニアグラム※」というプログラム実施。自己のタイプを知り、他者のタイプを理解することで、関わり方や打開策を教えている
※人の性格を9つのタイプに分け、自分の性格や特徴を診断するツール
- 訓練生の希望や適正を見極め、マッチングした求人情報提供。
- 訓練生の適正に合った実習先を決定。実習から就職、定着に結びつくケースもある。
- 実務者研修修了後、介護福祉士受検資格が得られるまで3年間の実務経験が必要となるが、なるべく多くの経験ができるグループホーム等、小規模事業所を薦めている
- 就職してからの定着が一番の課題

- 貢献意欲
- 介護職に未来があると思える人に来て欲しい。介護職は長く働け、有資格であれば就職に困らず、高齢であっても給料は下がらない
- 社会人としての基本的マナー
- グループ学習や訓練等を積極的かつ協力的に行えること

【検討課題等】

- 訓練生の希望・適正に合った実習先の決定。④
- 受講生の将来的な目標に合った介護施設の求人情報提供 ⑤
- 定着率の向上が課題 ⑥

- 介護職のメリットをアピールし、受講率向上に繋げる ⑦
- 適切な受講あっせん ⑧

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-その3)

【質問】

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

要望等

【実施機関からのご意見】

- 受講生の確保。法定研修のため受講料は決まっており、人数を増やすしかない。職業訓練だけが入校率が上がらないが、原因は不明
- 充足率が低い。介護の場合、専門講師や実習先の依頼が必要となり、予定を組んでいただいている以上、中止にして穴を開けることができないため、最低人員でも開講している現状にある
 - 実務者研修において、訓練期間の短縮（6か月→3か月）は可能ではないか。6か月だと仕事をしない期間が長く、就職意欲が減退してしまうケースもある。（他都県では短縮している事例多数ありと聞く）
- 公共職業訓練に係る委託費及び求職者支援訓練に係る奨励金等の引き上げを要望
- 訓練委託費について、育児両立支援の場合、通常の8割となるのは何故か。時間を短縮した中で訓練内容を凝縮して実施しており、むしろ工夫が必要な分間が掛かっている
- ハローワークでは、実務者研修を若年者、初任者研修を年配者へ振り分けているように感じている

【検討課題等】

- 受講率の低さが課題。適切な受講あっせんが必要 ⑧
- 就職意欲の減退とならないよう、適切な訓練あっせん及び訓練期間中のキャリアコンサルティングが重要 ⑨
 - なお、実務者研修は、標準的な受講期間が6か月、受講時間は450時間と定められている。初任者研修は130時間であることから2～3か月での習得が可能。実務者研修を3か月とすることは現状では困難と思料。（他県の公的訓練においても期間を短縮している実務者研修は確認できなかった）

□ 介護分野の公共訓練に係る委託費及び求職者支援訓練の奨励金等の引き上げをご要望

現状：①委託費は「委託訓練実施要領」で各コースの上限単価が決められているところ。委託費のうち就職支援経費について、R6年度から対象月数が3月→6月に変更となり、要件を満たせば委託先に支払われる金額の増額に繋がる。②奨励金はR5年4月1日～7年3月31日までに開始された介護分野については、職場見学等奨励金を1人につき1万円支給（時限措置）③育児両立支援等コースは、訓練の質は維持しつつ訓練時間を短縮することで、育児等を抱える訓練生が受講しやすいよう配慮した設定となっているもの。通常訓練1月100時間を標準に対し育児等両立支援コースは1月80時間を標準としており、通常訓練の価格を訓練設定時間の割合で按分すると定められている。

□ ハローワークでは、将来的に介護福祉士資格取得を目指す等、受講希望者の就職希望・将来像に沿ったコースへ受講あっせんをしている

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関-その4)

【質問】

【実施機関からのご意見】

【検討課題等】

要望等

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

- 介護業界では、民間大手による「無料講習と有料職業紹介」の組み合わせと「ハロトレ」が競合している。
- 県委託訓練において、「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズは、地域（太田・伊勢崎の東毛エリア）によってあると思われる。日本語理解、会話ができ、ひらがな・カタカナが書ければ可能ではないか
- 介護の訓練において、実務者研修は初任者研修終了者が受講できる制度としたほうが良い。基礎を固めてから応用に進むほうが、技術の取得には効果的である。
- 訓練生の中には介護に不向きと思われる人もいる
- 介護報酬の賃金を上げて欲しい。特に、訪問介護の報酬を上げて欲しい。自宅で過ごしたい高齢者の需要があるにもかかわらず、訪問介護を希望する者は少ないため、人材不足が解決しない

- 外国人（定住外国人）向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討 ⑩
- 早期再就職を目指す離職者向け訓練において、実践コース連続受講は制度上不可。（初任者研修が基礎コースであれば可。ただし、連続受講であっても実務者研修の講座は全て受講が必須。対象者によって初任者研修分130時間を免除する事は不可。）また、求職者支援訓練では、受講者を限定した（〇〇資格取得者のみ等）コース設定は不可訓練による早期再就職のため、本人の将来的な目標と訓練の仕上がり目標を勘案し、適切な訓練あつせんを図ることが重要 ⑨
- なお、基礎から応用への在職者へのスキルアップ支援も有効ではないか ⑪

□ 人材確保のため、介護報酬の賃金（特に訪問介護）引き上げのご要望

ヒアリング実施結果概要② (職業訓練修了者採用企業-その1)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

採用企業・業務内容

事業内容

- 特養ホーム（入居者70名）、ショートステイ（10名）、訪問介護スタッフ5～6名。外国人はインドネシア、モンゴル、ネパール
- 訪問介護、居宅介護、有料老人ホーム、グループホーム、デイサービス等の各種介護事業を展開

修了生の働きぶり

- わからないことをそのままにせず、先輩職員にしっかり確認し責任を持って仕事をしている
- 意欲的に業務に取り組んでおり、利用者からの評判も良い

スキル

採用の決め手

- 実習時からの意欲的な姿勢。教えたことの吸収力。介護はチームで仕事をこなすため、役割認識ができることが重要。
- 実習時からの業務に対するポジティブな姿勢。将来的な管理者としての可能性

- 訓練の実習が就職に直結する可能性がある。実習先のマッチングも重要

ヒアリング実施結果概要② (職業訓練修了者採用企業-その2)

【質問】

公的職業訓練により得られた技能のうち、採用後に役立っているものは何か。

- 初任者研修修了での就職となるため、仕事理解が早く、接遇面で高齢者の権利擁護などを理解していること
- 訓練で学んだことはすべて役立っている（認知症の理解、腰痛の対処方法等、知らないと離職に繋がる場合がある）

【検討課題等】

- 即戦力となれることは、事業主・訓練修了生の双方にとって大きなメリットである ⑫

スキル

公的職業訓練により習得しておくことが望ましいスキル・技能は何か。

- 経験者からの話の中で、周囲への配慮が学べると尚よい
- グループホームで働く場合、食器洗いや風呂掃除等の業務があるため、家事の基礎を学んでいるとよい
- 介護実習が重要
- 今後は、I T技術の習得が必要となる。利用者の食事量、排泄量の記録ソフトの利用など、P Cを使いこなせる人材が必要になってきている。職員の年齢層が確実に上がっており、I Tに抵抗がある世代も多いが、業務効率化・生産性向上をいかに図るかが課題となっている

- 家事の基礎が学べると良い ⑬
- 多くの場所で介護実習や見学をすることが重要。介護職の選択肢はたくさんある ④
- I T技術の基礎的習得（P C） ③

公的職業訓練修了者の採用について、未経験者の採用と比較して期待することは何か。

- 訓練生は「社会人として働くときの基礎」が出来ている
- 訓練で学んでいるため介護の基礎知識があり、リスクを理解している
- 事前の研修は非常に重要。在職者に対し会社負担で有料講座を受講させてもいるが、最低限の知識を身につけていた方が体得するのに有利。また、知識があることで退職が減少する。介護職は経験がものをいう世界のため長く勤めていただきたい。訓練は絶対に必要と思う

- 訓練生は介護の基礎知識があり、即戦力かつ、長く勤めていただけることが期待できる ⑫

ヒアリング実施結果概要② (職業訓練修了者採用企業-その3)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

スキル

公的職業訓練修了生
(採用した修了生)
に期待することは何か。

- 学んだことを実践でどう活かすか。介護には想像力が必要
- 次世代のリーダー育成が課題であり、訓練生には期待
- 今後、介護福祉士を取得し現場リーダーとしての成長を期待
- 管理職も不足しているため、リーダーとしての成長を期待

- リーダーとしての成長に期待。リーダーとなるには経験年数が必要。定着が課題 ⑥

その他

その他

- 資格取得に対する厚労省の助成金制度 (人材開発支援助成金) について、手続書類が複雑、煩雑で申請に至らない
- 認知症加算による必須研修もあり、研修機会を多数用意。研修によっては金銭的補助をしている
- 外国人技能実習生、就労可能ビザ (日本人の配偶者) の方が在職中。人材不足のため今後2~3割が外国籍の方となる可能性もある
- 外国人とのコミュニケーションはすべて言葉にしないと伝わらない。日本語学習について施設内では対応困難のため公的サポートがあるとありがたい
- 介護業務のアピールポイント : 仕事のやりがいがあり、人の役に立ち、社会的弱者に寄り添うことができる職業である。身内の介護が必要なときに、知識・スキルが役に立つ

- 在職者のスキルアップについて、「人材開発支援助成金」の周知、事務サポートが必要 ⑭
- 委託訓練による外国人 (定住外国人) 向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。設定に当たっては訓練生の日本語能力に配慮が必要。⑩
- 介護の魅力アピール ⑦

デジタル機器の利用

- 数値記録は紙と合わせ、タブレット等への電子記録を利用。夜間見守りには介護ロボット利用

- I T技術の基礎的習得 (P C) ③

ヒアリング実施結果概要③ (職業訓練修了者-その1)

仕事内容

【質問】

就職先における仕事内容

- 利用者9名のグループホームにおける介護、生活補助
- 入居利用者70名の特別養護老人ホームにおける身体介護、利用者レク企画

【職業訓練修了者からのご意見】

受講のきっかけは何か。

- 物流系企業より転職。将来事業を立ち上げたい希望があり、自身の興味関心、給料、事業の将来性を勘案し、リサーチの上介護事業を選択。未経験のためハローワークで相談し訓練を受講
- 飲食店での接客から介護福祉分野へ転職するにあたり、不安要素が大きく、学んでから就職活動に臨もうと考え、6か月の実務者研修を選択。将来は介護福祉士を取りたい
- 介護の仕事は需要があること。職を転々としてきたが、介護の仕事は自分に合っていると思えたこと。職に就いた今も合っていると思っている

就職支援

訓練校の就職支援で良かったことは何か。

- 基礎から厳しく訓練されたことが今役立っている
- 介護に関する専門用語や法律関係については、今でも見返している
- 介護に関する基礎知識が身につき、自信を持って就職活動に臨め、職場にもスムーズに馴染むことができた
- 訓練はすべてが役に立っている。やり方を知っていることでいち早く取りかかることができる。安心して仕事ができ、気持ちに余裕が生まれる

【検討課題等】

- キャリアコンサルティングによる介護分野への適切な訓練あっせん ⑧
- 介護職の魅力をいかに発信できるか ⑦

- 即戦力となれることは、事業主・訓練修了生の双方にとって大きなメリット ⑫
- 訓練生は介護の基礎知識があり、即戦力かつ、長く勤めていただけることが期待できる ⑫

ヒアリング実施結果概要③ (職業訓練修了者-その2)

【質問】

【職業訓練修了者からのご意見】

【検討課題等】

スキル

訓練カリキュラムで就職後に役立った内容や取得できた資格は何か。

- 介護実習により施設で働く姿がイメージでき、実習先で働きたいという気持ちが強くなった。実習で職場の雰囲気慣れていたため、就職後はスムーズに溶け込めた
- 介護実務経験のある講師の具体的・実践的な授業
- グループワークを通し、情報収集ができた
- 講義から実習、就職支援に至るまで手厚く、介護職に就くという共通目的に向けて訓練生同士の雰囲気も良かった
- 介護の職場見学に複数行けたことが本当に役立った

- 実習先、見学先が多く、就職先として意識できる ④

公的職業訓練により習得しておくことが望ましいスキル・技能は何か。

- 家事の知識、スキル（調理、洗濯、清掃）
- 服薬、薬に関する基礎知識
- 認知症について多くの事例

- 実例を交えた講義等が有効 ⑬

今後、受講を希望する方へのメッセージ

- 介護業務に臨む姿勢において、利用者へのリスペクトを持って接することが大切
- 訓練説明会に参加し、訓練内容を検討すること
- 初めて介護職に就こうとするならば、自信をつける一歩として職業訓練をお勧めしたい
- 迷っていないで行動に移すことが大事。共同作業が苦手だった私が、仲間が出来、自信が付いた

- キャリアコンサルティングによる介護分野への適切な訓練あっせん ⑧

改善要望

- 講義、実習の後半部分が駆け足だった
- 訓練期間が3か月以上は長い。失業手当の受給期間中での就職活動期間が足りないかも、と不安
- 募集チラシの文字が多い（公共訓練）
- 様々な支援措置について、ハローワークから詳しい説明がなかった

- 「受講指示」での受講者は、訓練期間が2か月以上2年以内の職業訓練について、訓練期間中は失業手当が延長できる
- 募集チラシ、ハローワーク説明等のご意見は改善に繋げたい

その他

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について（介護分野）

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

<就職支援>

- ・ 介護系訓練修了後は、各種介護サービス施設への就職が可能
- ・ 介護職として即戦力、かつ、長く働いていただけることを期待
- ・ 介護分野への受講率が低い ① ⑥ ⑦ ⑧ ⑫

- ・ 適切な訓練あっせん及び訓練期間中のキャリアコンサルティングが重要
- ・ 訓練生の希望・適正に合った実習先の決定と介護施設への就職あっせん
- ・ リーダーとしての成長に期待。リーダーとなるには経験年数が必要であり定着が課題 ② ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨

- 介護職は働き方や就職先が選べる職種である。求職者への「介護職の魅力発信」が重要

- 訓練実施施設によるハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進
- 訓練実施施設における、キャリアコンサルティングによる適切な実習（見学）先の選定が就職及び定着に繋がる

<訓練設定>

- ・ 現場を熟知した講師陣等による専門科目や実習先が多数あることは就職のイメージが付きやすく有益 ② ④

- ・ 介護分野においても、基礎的ITリテラシーが求められている ③

- ・ 外国人（定住外国人）向けの介護分野訓練は、地域ニーズにより検討 ⑩

- ・ 在職者向けスキルアップも有効 ⑪ ⑭

- ・ 家事の基礎、服薬等に関する基礎知識 ⑬

- 実習先等が多いことは訓練生にとっても実習先にとってもマッチングを図る上でメリットとなる
- 訓練実施施設における、キャリアコンサルティングによる適切な実習先の選定

- デジタル技術の基礎的なカリキュラムを加味

- 委託訓練において、地域のニーズを踏まえた上で、「定住外国人向けの職業訓練」の設定を検討
訓練設定に当たっては日本語能力に配慮が必要

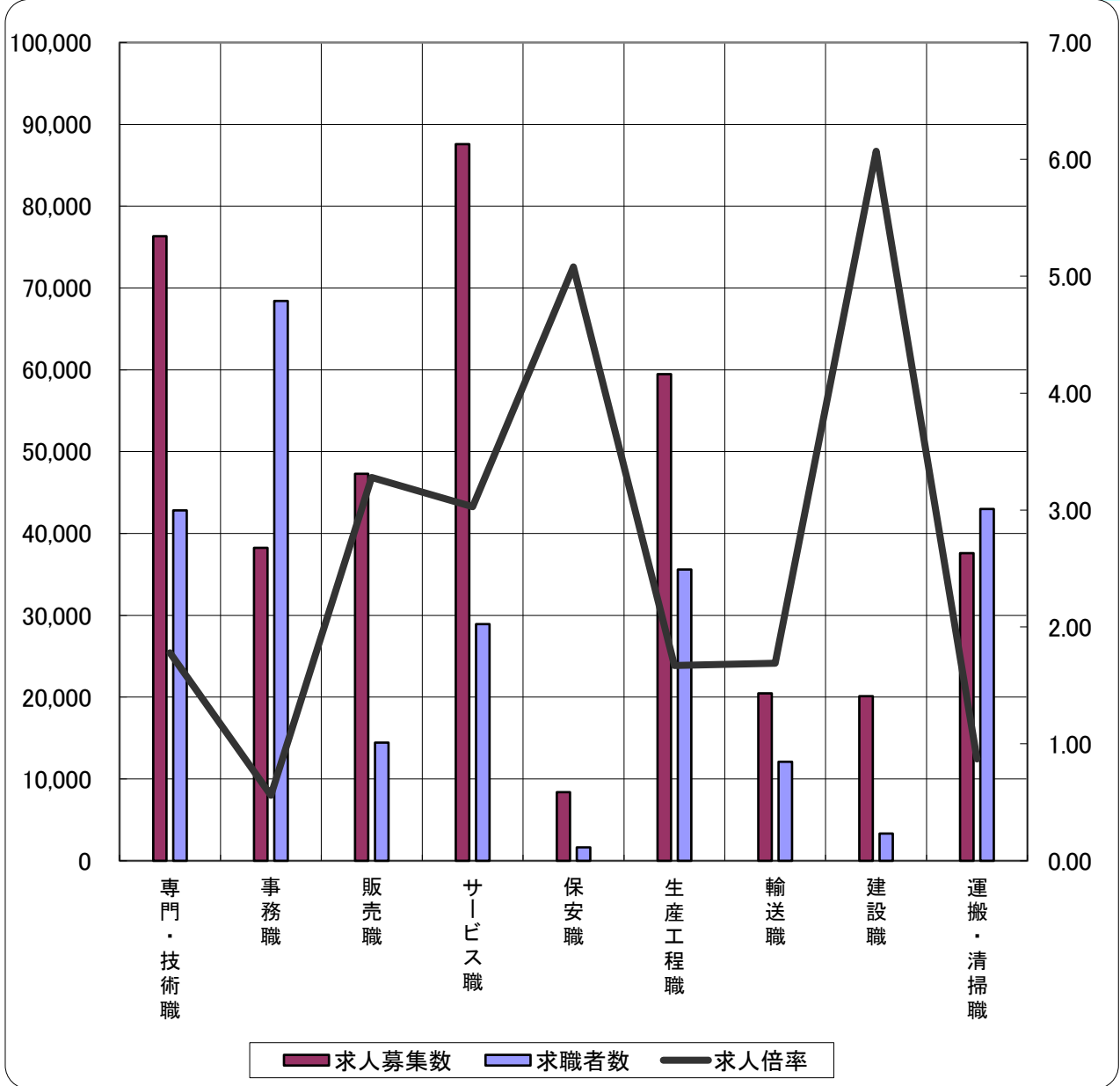
- 人材開発支援助成金の周知、事務手続サポートが必要

- 実例を交えた講義等が有効

求人・求職バランスシート(常用計)

令和5年度

群馬県



※求人募集数・求職者数は左目盛(人)、求人倍率は右目盛(倍)

	専門・技術職	事務職	販売職	サービス職	保安職	生産工程職	輸送職	建設職	運搬・清掃職	計
求人募集数	76,346	38,261	47,300	87,563	8,385	59,464	20,470	20,115	37,581	400,809
求職者数	42,824	68,423	14,433	28,929	1,649	35,595	12,095	3,315	43,006	312,355
求人倍率	1.78	0.56	3.28	3.03	5.08	1.67	1.69	6.07	0.87	1.28

- (注) 1 求人募集数・求職者数・求人倍率は、正式にはそれぞれ有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率といいます。
 2 求人倍率は、求職者1人あたりの求人募集数を意味しています。
 3 「職業」の合計欄には、[管理職] [農林漁業職] [職業分類不能] を含みます。

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 群馬労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の概要

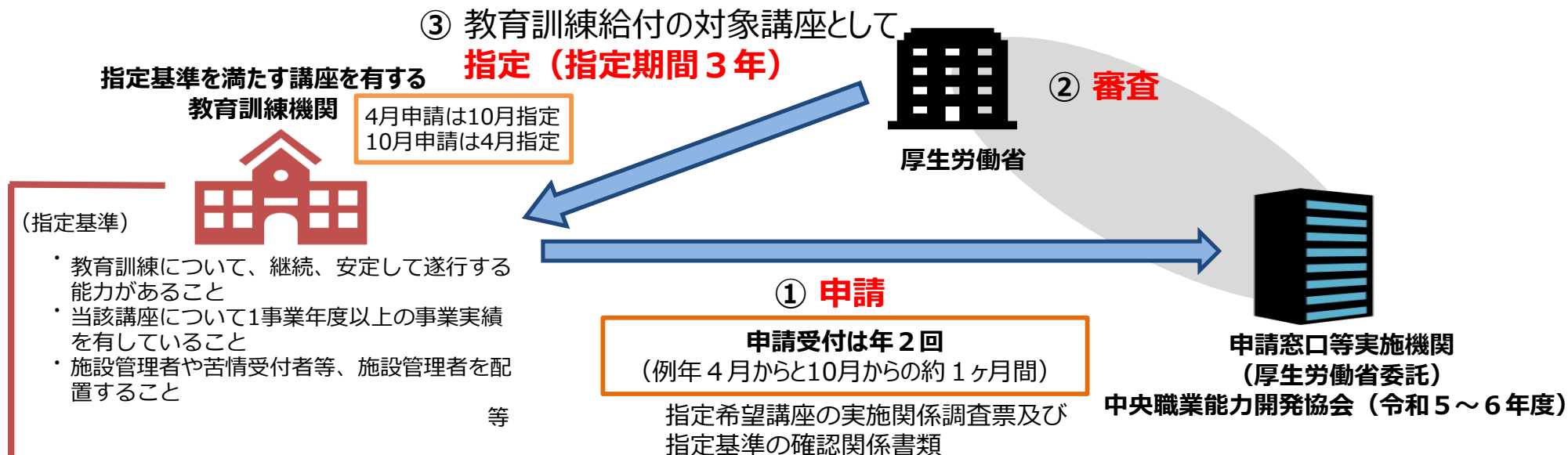
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<p><u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> を6か月ごとに支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<p><u>受講費用の40%（上限20万円）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<p><u>受講費用の20%（上限10万円）</u></p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上） 		
講座数	3,011講座	801講座	12,111講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2） ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等

（注）講座数は2024年10月時点、受給者数は2023年度実績（速報値）。（※1）2024年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）2024年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始1ヶ月前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践教育訓練給付
最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕を受講者に支給（※1）



特定一般教育訓練給付
受講費用の50%〔上限25万円〕を受講者に支給（※2）



一般教育訓練給付
受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

※1 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給
※2 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の40%（上限20万円）を支給

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許
大型特殊自動車免許
準中型自動車第一種免許
普通自動車第二種免許
フォークリフト運転技能講習
けん引免許
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
移動式クレーン運転士免許
クレーン・デリック運転士免許
一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）
ITSSレベル2の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）
ITサポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
中小企業診断士試験
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士
司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員
Microsoft Office Specialist 365
VBAエキスパート
簿記検定試験（日商簿記）
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定（英検）
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士（介護福祉士実務者研修を含む）
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科衛生士
歯科技工士、理学療法士
作業療法士、言語聴覚士
栄養士、管理栄養士
保健師、美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
きゅう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師
主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験
医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者（R）試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

営業・販売関係

調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター
パーソナルカリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係

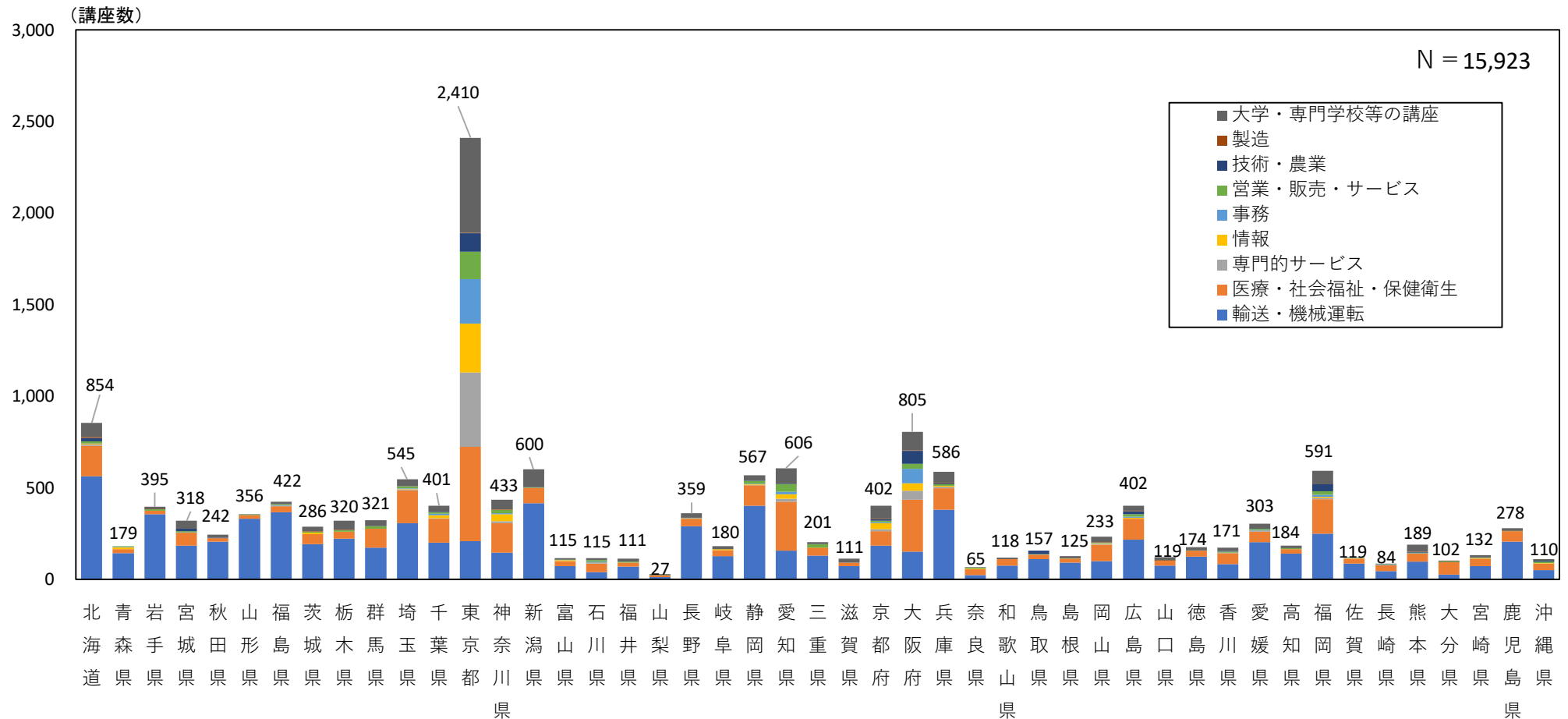
製菓衛生師
パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程（商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）
職業実践力育成プログラム（保健、社会科学、工学・工業など）
キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）
専門職学位（ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）
短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）
短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）
修士・博士
履修証明
科目等履修生

指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和6年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2,400講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、新潟県の順に多くなっている。
- 東京都の指定講座を分野別にみると、特に「専門的サービス関係」「情報関係」「技術関係」では指定講座の約5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開講している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

群馬県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）

（令和6年10月1日時点）

		全国				群馬県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2590	—	131	2459	53	—	5	48
	中型自動車第一種免許	1794	—	80	1714	40	—	0	40
	準中型自動車第一種免許	846	—	49	797	12	—	0	12
	大型特殊自動車免許	698	—	25	673	13	—	0	13
	大型自動車第二種免許	643	—	36	607	9	—	0	9
	フォークリフト運転技能講習	303	—	3	300	14	—	0	14
	けん引免許	385	—	14	371	12	—	0	12
	その他	874	—	30	844	18	—	0	18
医療・社会福祉・保健衛生関係	医療事務技能審査試験	6	—	—	6	0	—	—	0
	介護福祉士（実務者研修含む）	1443	291	18	1134	37	9	0	28
	介護支援専門員	193	—	143	50	0	—	0	0
	喀痰吸引等研修修了	63	—	21	42	8	—	0	8
	介護職員初任者研修	287	—	79	208	10	—	6	4
	看護師	302	289	0	13	8	8	0	0
	特定行為研修	333	—	86	247	4	—	0	4
	社会福祉士	165	121	6	38	6	4	0	2
	保育士	121	108	2	11	3	3	0	0
	精神保健福祉士	117	93	0	24	10	10	0	0
	歯科衛生士	125	121	0	4	3	3	0	0
	その他	571	421	10	140	15	12	2	1
	専門的サービス関係	税理士	218	—	0	218	0	—	0
社会保険労務士試験		112	—	1	111	1	—	0	1
行政書士		44	—	0	44	0	—	0	0
その他		183	22	0	161	0	0	0	0

群馬県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別） （令和6年10月1日時点）

		全国				群馬県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
情報関係	Microsoft Office Specialist	80	-	-	80	0	-	-	0
	CAD利用技術者試験	20	-	-	20	0	-	-	0
	Webクリエイター能力認定試験	48	-	-	48	0	-	-	0
	第四次産業革命スキル習得講座	201	201	-	-	0	0	-	-
	その他	143	5	15	123	1	0	0	1
事務関係	TOEIC	148	-	-	148	0	-	-	0
	簿記検定試験（日商簿記）	81	-	-	81	0	-	-	0
	中国語検定試験	32	-	-	32	0	-	-	0
	「ハングル」能力検定	5	-	-	5	0	-	-	0
	実用フランス語技能検定試験	4	-	-	4	0	-	-	0
	日本語教員	53	-	-	53	0	-	-	0
	その他	79	-	-	79	0	-	-	0
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	113	-	7	106	0	-	0	0
	その他	369	297	0	72	11	10	0	1
製造関係	計	31	11	0	20	0	0	0	0
技術・農業関係	建築士	60	-	0	60	0	-	0	0
	建築施工管理技術検定	52	-	0	52	0	-	0	0
	土木施工管理技術検定	50	-	0	50	0	-	0	0
	その他	155	20	4	131	0	0	0	0
大学・専門学校等の講座関係	修士・博士	680	-	-	680	0	-	-	0
	キャリア形成促進プログラム	9	8	1	-	0	0	0	-
	職業実践専門課程	668	668	-	-	26	26	-	-
	職業実践力育成プログラム	254	214	40	-	3	3	0	-
	専門職大学院	121	119	-	2	0	0	-	0
	科目等履修生	15	-	-	15	0	-	-	0
	履修証明	34	-	-	34	0	-	-	0
	その他	2	2	0	-	0	0	0	-

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万7千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約15%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般+一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	273,308	25	滋賀県	318	702	99,725	726	58,234
2	青森県	234	702	73,896	595	61,944	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	286,104
3	岩手県	295	605	55,629	983	41,382	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	737,137
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	112,512	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	479,161
5	秋田県	178	411	31,559	588	10,950	29	奈良県	378	926	116,608	681	101,747
6	山形県	155	409	43,506	702	27,934	30	和歌山県	174	385	42,780	637	25,239
7	福島県	271	707	84,568	1,118	91,299	31	鳥取県	89	273	36,817	344	33,434
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	186,410	32	島根県	121	353	43,623	373	45,572
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	114,921	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	136,034
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	152,376	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	184,859
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	706,295	35	山口県	268	724	73,401	725	41,710
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	355,656	36	徳島県	146	339	38,071	425	29,540
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	1,573,229	37	香川県	268	916	125,619	559	145,662
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	632,835	38	愛媛県	422	996	110,033	787	107,543
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	145,172	39	高知県	121	450	66,650	420	95,393
16	富山県	152	301	32,304	537	10,429	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	621,736
17	石川県	222	554	58,305	461	50,776	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	81,544
18	福井県	166	333	26,327	516	11,916	42	長崎県	314	894	93,452	449	55,109
19	山梨県	126	354	40,548	269	46,775	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	132,614
20	長野県	380	885	97,055	1,315	73,360	44	大分県	271	830	99,166	564	74,812
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	117,292	45	宮崎県	294	923	105,227	544	63,107
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	169,667	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	168,909
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	601,272	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	260,519
24	三重県	343	912	115,924	1,076	104,312		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	9,628,770

（※1）（※2）：専門実践教育訓練給付は6月ごとに支給している。「専門実践（初回受給者数）」は2022年度に1回目の支給を受けた者。「専門実践（延べ受給者数）」は2022年度中に支給を受けた延べ人数。

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

(参考資料)

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組等

- 本年2月～3月に開催した令和5年第2回地域職業能力開発促進協議会では、「教育訓練給付制度による地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の拡大」を協議事項に追加し、初めて協議が行われた。
- 協議の結果を踏まえ、令和6年10月の講座指定申請期間に向けて、労働局や本省において、教育訓練機関への講座指定申請の働きかけや周知広報を実施しているところ。

<令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における主な意見>

➤ 訓練ニーズが高く講座拡大が必要

デジタル（情報）関係【岩手、秋田、茨城、栃木、石川、福井、岐阜、鳥取、岡山、鹿児島】

介護福祉関係【青森、秋田、長野、滋賀、徳島】

輸送・運輸関係【青森、山梨、広島、香川】

語学関係【青森、群馬、秋田、広島】

ドローン免許【青森、福井】 等

➤ 講座拡大の働きかけ・教育訓練給付制度の利用促進のための周知広報が必要

【秋田、群馬、新潟、山梨、岐阜、静岡、滋賀、鳥取、島根、広島、山口、香川、宮崎、沖縄】 等

➤ その他

講座指定申請事務の負担が大きい、手続が大変というイメージがある【青森、宮城、茨城、愛知、滋賀、大分】

本省から業界団体等への講座指定申請勧奨を求める 【青森】

給付率引上げ等の支援の拡充を求める【秋田、山形、山口】 等

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<デジタル（情報）関係>

鳥取

- ・労働者に有益な制度であり周知広報に努めてほしい。
- ・今後どのような分野の指定講座の新規開拓に力を入れていくのか。

- ・**情報関係**の指定講座がゼロとなっているため、指定申請が提出されるよう教育訓練機関に働きかける。

- ・県内6社の**情報系の職業訓練実施機関を訪問の上、リーフレットを活用して講座指定申請勧奨を実施（7月）**。いずれも講座指定のメリットを理解いただき、申請を検討いただけることとなった。

岐阜

- ・全国と比べ県内に指定講座が少ないのは、周知広報が足りないのではないかと。
- ・**情報科を有する大学への働きかけが必要ではないか。**

- ・公共職業訓練（委託訓練）や求職者支援訓練を実施している訓練機関、県内大学のうち**情報系の学科を有する大学等**に対し制度周知及び講座指定申請勧奨を実施

- ・県内で公的職業訓練を実施する民間の訓練実施施設すべて（5～6月）、**大学1校、短期大学3校、大学と短期大学併設校2校を訪問し、リーフレットを用いた申請勧奨を実施（7月）**、申請を検討いただけることとなった。

<介護福祉関係>

滋賀

- ・多くの業界において人手不足感が高止まりしている状況で、**介護業界**の人手不足は、より深刻になっている。
- ・**介護分野でスクーリングがある介護福祉士実務者研修などは、身近で受講できるようにすることが必要。**滋賀県の場合、実務者研修を受講できる施設も少なく、身近にあるとは言えない。

- ・介護・医療分野を中心とした人材不足分野の人材確保・人材育成は重要であるものの、一方で職業訓練を含めても受講できる施設が滋賀県については少ない状況である。
- ・周知広報を進めていく。

- ・介護支援専門員、介護福祉士及び介護員養成研修の事業者等の指定を行っている**滋賀県医療福祉推進課に訪問し、教育訓練給付制度の周知協力を依頼（7月）**。
- ・**介護支援専門員については、滋賀県から直接周知いただき、介護福祉士及び介護員養成研修については、滋賀県から提供を受けた県内の介護関係資格研修事業者名簿により、15者を対象に、当局からリーフレット送付による制度周知・講座指定申請勧奨を実施（7月）**。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<輸送・運輸関係>

山梨

- ・ 指定講座数が全国最下位。
- ・ ニーズの**高い輸送関係、介護関係の講座**が少ない。他県と比べて力の及んでいない部分にしっかりと周知して欲しい。

・ 現在はe-ラーニングで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、今年度は2024年問題による人員不足が懸念されるため、**自動車教習所の団体と教習所に対し、重点的に講座指定申請勧奨を実施。**

・ 山梨県指定自動車教習所協会を通じて、**県下全自動車教習所14所にリーフレットを用いた講座指定申請勧奨を実施。**このうち、**講座指定申請を行っていない11社に対しては、訪問による制度説明を実施（6～7月）。**1社は10月に新規申請予定、その他は申請検討等。

香川

- ・ 一般から特定一般への切り替えを促すべき。
- ・ 2024年問題や高齢化で若年者の確保が困難な**運輸業界**に対して、当制度による支援は有効だが、県内の指定講座は全て一般教育訓練なので、給付率の高い特定一般へ切り替わってほしい。

・ 教育訓練機関へのリーフレットの送付などにより制度周知及び一般から特定一般への切り替えを促す。

・ 一般教育訓練を実施する介護福祉士実務者研修実施機関、自動車整備士養成施設、**自動車教習所（2校）へ訪問し、特定一般への切り替えを勧奨（7月）。**

<日本語教員関係>

広島

- ・ 育成就労制度が始まる。広島県は外国人の受け入れが多いが、**日本語教員の講座が少なく強化が必要**ではないか。

・ 日本語教員養成機関について情報収集を行い、本省作成の講座指定申請リーフレットを用いて制度周知及び講座指定申請勧奨を実施。

・ **日本語教員養成講座を実施している2校について、訪問及び電話にて制度説明と講座指定申請勧奨を実施。**

<厚生労働省における取組>

・ 文部科学省主催の日本語教員養成機関を対象とした制度説明会（7月）に参加して、教育訓練給付の制度説明及び講座指定申請勧奨を実施。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<ドローン免許>

青森

・ドローンの操縦資格に関する講座開設の要望がある。

厚生労働省本省へ報告

<厚生労働省における取組>

・現在、一般教育訓練のみで指定されている一等無人航空機操縦士資格（2022年12月5日施行の改正航空法により創設）に係る登録講習について、講座実績要件を満たすものは、教育訓練給付（特定一般教育訓練及び一般教育訓練）の指定対象となる旨、国交省航空局を通じて全国約700の登録教習機関に対して周知・講座指定申請勧奨（8月）。

福井

・農業ではドローンを使った作業がある。ドローンの操縦資格に関する講座があれば、指定されるとよい。

厚生労働省本省へ報告

<その他>

兵庫

・通信教育の割合が高いのであれば、都心に講座数が偏るのは必然的ではないか。
・中小企業向けに自己啓発の援助を行う講座を行っている機関に制度周知を図ってほしいのではないか。

・地域における指定講座が増えることにより、受講者数増が期待できるため、協議会構成員を中心に、各関係機関、団体等に周知を図っていく。
・通信制、通学制の割合や、受講者数の多い講座等、地域における訓練ニーズを分析する。

・訓練ニーズを把握するため、ハローワークを利用する求職者等に対するアンケート（1059人）を実施（8月）。結果として、制度を知らない者が半数を超えていたことから、まずは制度自体の周知広報に取り組むこととし、並行して今後の講座拡大の方向性について検討する。

大分

・講座指定を受けるための手続きが煩雑で、かなりハードルが高いイメージがある。

厚生労働省本省へ報告

<厚生労働省における取組>

・教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや書類作成のイメージを紹介する動画を作成（8月）。厚生労働省ウェブサイトに掲載するとともに、労働局に情報提供。本省においても、SNSや業界団体等を通じた教育訓練機関への講座指定申請勧奨に活用中。

厚生労働省による講座拡大の取組

令和6年10月の申請期間に向けて、①講座指定のメリットを強調した教育訓練機関向けリーフレットや申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用した教育訓練機関への働きかけ、②関係省庁や業界団体主催の会議等におけるPR、③SNSによる制度周知等により、講座指定申請勧奨を集中的に実施。

○業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・指定自動車教習所（約1,300校）
- ・（建設車輛関係）登録教習機関（約200機関）
- ・デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
- ・介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
- ・無人航空機操縦士の講習を行う登録講習機関（約700校） <国交省と連携>
- ・大学等（約1,200校） <文科省と連携> 等

○関係省庁や業界団体主催の会議等

- ・大学等向けリカレント教育説明会（約300校） <文科省と連携>
- ・マナビDX講座提供事業者情報共有会（75機関※参加申込） <経産省と連携>
- ・日本語教員養成機関向け説明会（約550機関） <文科省と連携>
- ・（一社）全国産業人能力開発団体連合会説明会（30機関）等

○SNS等による周知広報

- ・X、facebook、厚生労働省メルマガ等による周知を、8～9月にかけて集中的に実施（X閲覧数：約10万件）

・教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=AHRnPGBwCnc&t=1s>

・教育訓練給付制度 講座指定申請手続のご案内

※講座指定を受けたことがない教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや書類作成のイメージを紹介する動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpiw&t=2s>

令和6年度の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

令和6年度取組状況

課題	実施方針
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証を行う。
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」	<ul style="list-style-type: none"> ・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「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。
③令和4年度実績において、求職者支援訓練のうち基礎コースは認定規模の35%程度としていたが、実績は20%	<ul style="list-style-type: none"> ・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。その重要性を考慮した上で、実態を踏まえた計画の策定が必要。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。



委託訓練と求職者支援訓練の開催時期、開催地域が重ならないよう、県とポリテクセンターで調整を検討。

群馬県職業能力開発促進協議会にワーキンググループによる効果検証結果を共有

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

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

令和6年度実施計画では、認定規模を基礎コース25%程度で設定。

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

【再掲】

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

令和7年度群馬県地域訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和5年度の実施状況

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野

「介護・医療・福祉」

改善の余地がある

応募倍率が高く、就職率が低い分野

「IT・デザイン分野」

改善の余地がある

(R5実績) 【委託訓練】 「介護」 応募倍率、就職率ともに対前年比で低下したが就職率としては高い分野となっている
「IT・デザイン分野」 応募倍率の低下
【求職者支援訓練】 「介護」 応募倍率は対前年比で横ばい
「IT・デザイン分野」 応募倍率は約170%と依然高い傾向

- 令和6年度計画に引き続き、委託訓練及び介護分野においては介護労働講習が開講予定の同時期に、同一地域での求職者支援訓練の認定が重ならないよう調整を図る。
- ハローワークにおける受講勧奨の強化に取り組む。

- 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した効果的な訓練内容となっているか検討を行う。
- 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるよう、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図る。
- 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

求職者支援訓練の計画数（基礎コース、実践コース割合）と実績が乖離。

(R5 基礎コース 計画30% → 実績23%
実践コース 計画70% → 実績77%)

- 基礎コースの必要性を考慮した上で、実績を踏まえた設定が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

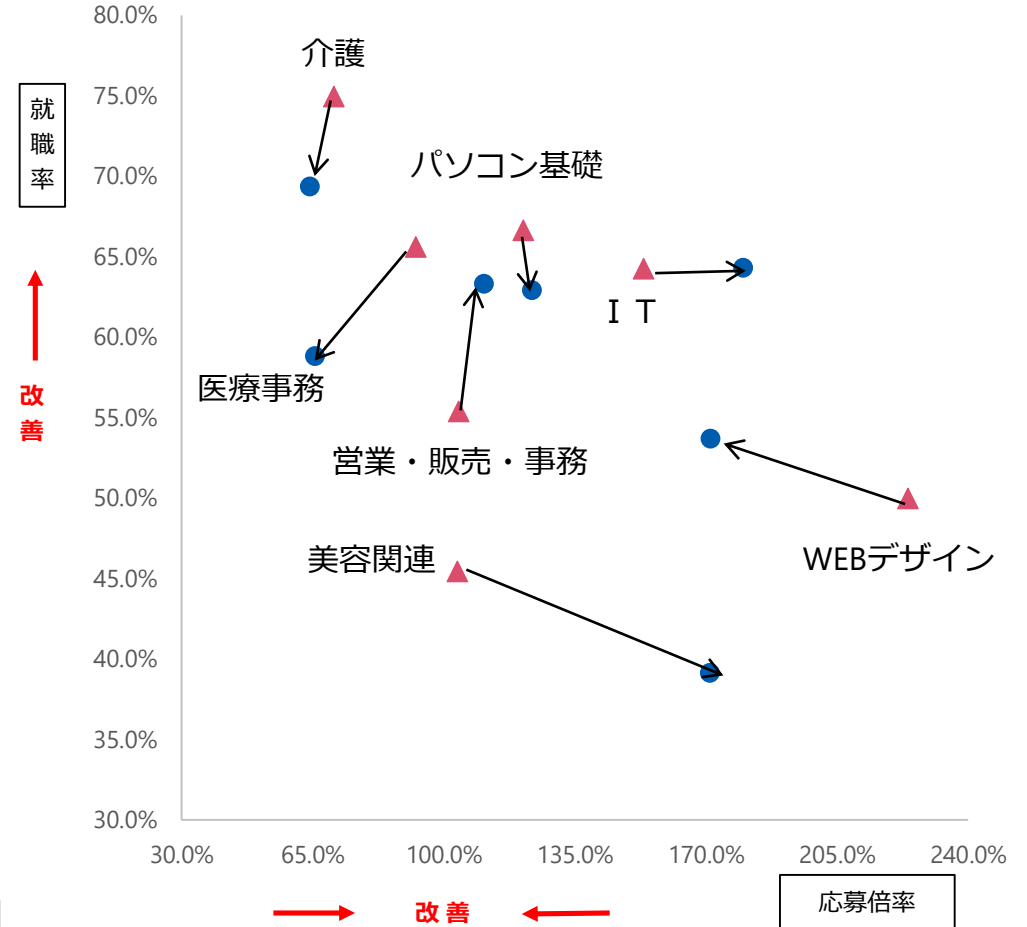
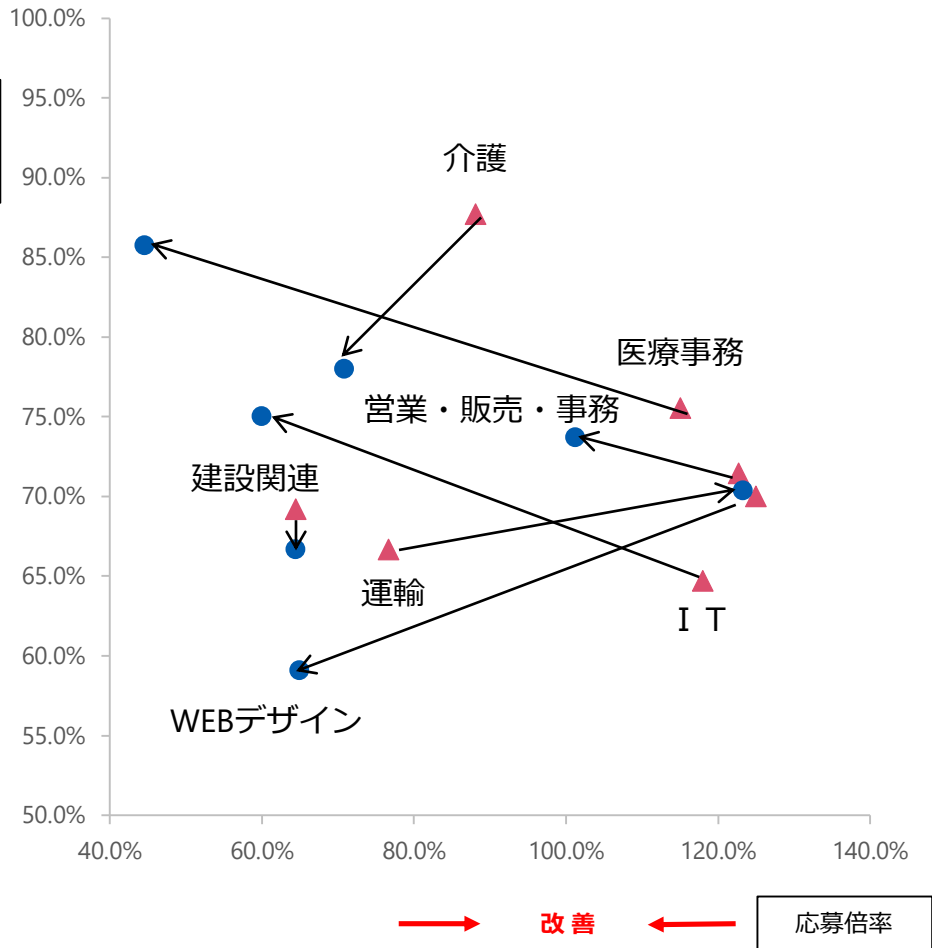
- 引き続き、デジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況（群馬県）

▲ 令和4年度 ● 令和5年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



令和5年度は令和6年3月終了コースまでを集計
 ※委託訓練は長期高度人材育成コースを除く

令和7年度 群馬県地域職業訓練実施計画策定方針（案）

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できる環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援や能力開発が重要となることから、地域のニーズに対応した職業訓練を推進するため「令和7年度 群馬県地域訓練実施計画」を以下のとおり策定する。

なお、訓練の計画にあたっては、平成26年7月3日「職業能力開発行政改革検討チームの報告書～新しい職業能力開発行政の姿～」の提言及び平成27年6月29日「群馬県・群馬労働局雇用対策連携協定」に基づく「令和6年度群馬県・群馬労働局雇用対策連携協定事業計画」を踏まえ、群馬県における公的職業訓練を総合的に実施する総合的訓練計画として策定する。

1 公共職業訓練

(1) 離職者訓練

○ポリテクセンター群馬（施設内訓練）

地域のニーズを踏まえ、主にものづくり分野における訓練を全8科、合計456名の定員で計画する。

募集科名：CADものづくりエンジニア科	60名
ものづくり実践科（機械系）	40名
CADものづくりサポート科	60名
電工テクノ科（管理コース）	60名
電工テクノ科（施工コース）	60名
電気技術実践科	36名
デジタルエンジニア科	40名
スマート制御システム科	40名
その他	60名

○群馬県（委託訓練）

令和7年度予算概算要求を踏まえ、857名の定員で実施する（目安数860名の範囲内で設定）。

・知識等習得コース	611名
・育児等との両立に配慮した再就職支援コース	43名
・日本版デュアルシステムコース	40名
・長期高度人材育成コース（前年度からの繰越者除く）	93名
・建設人材育成コース	20名
・eラーニングコース	30名
・大型自動車一種運転業務従事者育成コース	20名

(2) 在職者訓練

○ポリテクセンター群馬

産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、事業主のニーズに基づく効果的な在職者訓練を（現時点で未定）名の定員で実施する。

○群馬県

在職者のキャリアステージに応じて、初心者向け・検定対策・応用等、地域の中小企業のニーズを踏まえた在職者訓練を1,620名で設定する。

(3) 学卒者訓練

○群馬県立産業技術専門校（施設内訓練）

群馬県の基幹産業であるものづくり分野を担う若年技術者を育成するため、地域ニーズに対応したカリキュラムを280名の定員で設定。

- ・前橋産業技術専門校 80名
- ・高崎産業技術専門校 100名
- ・太田産業技術専門校 100名

(4) 障害者訓練

○群馬県（委託訓練）

令和7年度予算概算要求を踏まえ、障害者の就職または雇用の継続に必要な知識・技能の習得を図るため、障害者の能力、適性及び地域の障害者雇用ニーズに対応した訓練を設定する。

2 求職者支援訓練

令和7年度予算概算要求を踏まえ、厚生労働省から群馬県の認定上限値932名が示されたところ。

○コース配分については、基礎コース及び実践コースをそれぞれ以下の割合に設定する。

基礎コース 25%（230名）

実践コース 75%（702名）

分野別	デジタル系（IT分野及びWebデザイン）	30%（212名）
	介護系	22%（155名）
	医療事務系	11%（75名）
	その他の系 （営業・販売・事務系を含む）	31%（215名）
	eラーニングコース （実践コースの分野全体の共有枠）	6%（45名）

令和6年度群馬県地域職業能力開発促進協議会 ご質問・ご意見

議題	資料No.	ご質問・ご意見内容	回答
(1) 令和5年度公的職業訓練の実績について	1-2	<p>◆ 群馬県中小企業団体中央会 大澤委員</p> <p>就職率（求職者支援訓練）は45.4%～72.7%とのことであるが、就職に至らなかった理由等についてお聞きしたい。</p> <p>また、受講したが就職しなかった者についてのフォローは何か実施しているのか？</p>	<p>求職者支援訓練では、対象者における早期就職の実現を図るという制度趣旨等を踏まえ、就職実績については「訓練修了後3か月以内で雇用保険が適用される就職者」を捉えています。</p> <p>この雇用保険適用の就職率は概算で61.5%であるところ、就職実績を「雇用保険被保険者とならない働き方（週20H未満や自営等）を含めた就職者」で算定とすると、就職率は概算で81%となることから、雇用保険の適用とならない働き方をしている者が一定程度いることがうかがえます。</p> <p>職業訓練へのあっせんは、「安定した雇用での早期就職を目指す方」を対象としておりますが、多様な働き方の中、就業形態を選択する訓練修了生の意思是尊重しつつ、適切な就職を推進してまいります。</p> <p>一方で、例えば、就職率に課題があるデジタル分野では、採用に当たって実務経験を重視する企業側と職業訓練受講者側との間でミスマッチが生じているものと思料します。このため、ハローワークでは、訓練修了者歓迎求人確保に努め、求人内容の充実を図るなど求人部門との連携によるマッチングの促進を図ることとしています。</p> <p>なお、訓練修了後の未就職者に対しては、個別支援による求人情報の提供、提案型紹介、各課題に応じたセミナーの案内や応募書類や面接の個別指導等を提案するなど、安定的な就職へ向けて支援を実施しています。</p>
(5) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について	5 (P5)	<p>◆ 群馬県中小企業団体中央会 大澤委員</p> <p>輸送・機械運転関係で、普通車第二種免許についての支援、助成はないのか？</p>	<p>「普通自動車第二種免許」の講座指定は、群馬県で11講座（6教習所）あり、教育訓練給付の対象です。</p> <p>※資料5（5ページ）「輸送・機械運転関係」のその他欄 一般教育訓練給付の16講座のうち11講座が「普通自動車第二種免許」</p>
(6) 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）について	6-2	<p>◆ 群馬県健康福祉部</p> <p>生活困窮者で就労支援が必要な方の多くは、就労以前の基礎能力が足りておらず、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と考えられる。しかしながら、移動及び給付の2点において、課題があるため利用が進まない。</p> <p>生活困窮者の相当数が自家用車を保有しておらず、公共交通機関を利用する必要があるが、本県は公共交通網が脆弱であるため、通うことが困難である。（手当で解決できるものではない）</p> <p>また、月額10万円の給付額は単身世帯の被保護者が受給する金額と近く、この給付のみでは生活が困難となる。</p> <p>については、基礎コースをより多くの地域で実施いただくことと、また、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。</p>	<p>「生活困窮者自立支援制度」の中で、生活保護受給者等の一般就労による自立促進を図ることを目的として、自治体とハローワークによる一体的な支援「生活保護受給者等就労自立促進事業」（以下、当事業という。）を実施しています。</p> <p>当事業の支援対象者に対する就労支援メニューのひとつに「職業訓練」があり、特に就労経験が少ない者のためのコミュニケーション能力等の基礎的な能力を付与する職業能力開発講習が付いた、求職者支援訓練の「基礎コース」の受講は有効な支援であると考えます。</p> <p>現在、基礎コースについては前橋、高崎、太田、館林の4つの地域で実施していますが、今後、開催地域を広げられるよう全体のニーズ等を踏まえ、実施機関の開拓等に努めます。</p> <p>また、ハローワークでは生活困窮者等の現状を理解した上で支援メニューを検討するとともに、給付金増額のご要望については本省へご意見を上げてまいります。</p> <p>引き続き、自治体とハローワークの両機関が一体となった就労支援を推進し、当事業の支援対象者の就労による自立支援に取り組みます。</p>

群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 名称

協議会の名称は「群馬県地域職業能力開発促進協議会」とする。

2 目的

群馬労働局及び群馬県（以下「関係機関」という。）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、群馬県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

- (1) 職業能力開発促進法第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条第1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、地域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の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等
 - (2) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等
- なお、設置主体については、関係機関の両者とする。

3 構成員

群馬県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 群馬労働局
- (2) 群馬県
- (3) 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
- (4) 労働者団体
- (5) 事業主団体
- (6) 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
- (7) 学識経験者
- (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

年2回以上の開催とする。

7 協議事項

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、地域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の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) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

8 事務局

協議会の事務局は、群馬労働局職業安定部訓練課に置く。

9 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会にお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。

10 附則

この要綱は、令和4年11月25日から施行する。

この要綱は、令和5年11月27日から施行する。

この要綱は、令和6年2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

令和4年10月1日から適用する。

令和5年12月27日 改正

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) 公的職業訓練の効果の把握・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の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) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について

都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況（指定講座数や受給者数）について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行う。

(7) 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。

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			ヒアリング結果の整理	
8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
9月		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		
10月				
11月	協議会①開催			
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

公的職業訓練（ハロートレーニング）の概要

公的職業訓練（ハロートレーニング）とは、公共職業訓練と求職者支援訓練の総称です。略称はハロトレ。

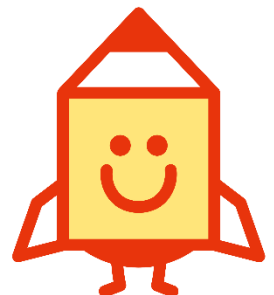
公共職業訓練とは、職業能力開発促進法に基づき、国及び都道府県が行う職業訓練であり、①離職者訓練、②在職者訓練及び③学卒者向け訓練があります。

求職者支援訓練は、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（求職者支援法）に基づき、主に雇用保険受給者以外を対象に、民間教育訓練機関等が実施する認定された職業訓練です。

	公共職業訓練	求職者支援訓練	介護労働講習（ハロトレ以外）
離職者向け	①対象：主に雇用保険受給資格者 ②期間：概ね1ヶ月～2年 ③実施機関： ・国（ポリテクセンター群馬） } 施設内訓練 ・群馬県（民間教育訓練機関へ委託） } 委託訓練	①対象：主に雇用保険受給資格者以外 ②期間： ・基礎コース（2～4ヶ月） ・実践コース（3～6ヶ月） ③実施機関： ・民間教育訓練機関	①対象：雇用保険（特例）受給資格者 ②期間：概ね6ヶ月 ③実施機関： ・公益財団法人介護労働安定センター
在職者向け	①対象：在職者 ②期間：概ね2～5日 ③実施機関： ・国（ポリテクセンター群馬） <small>※生産性向上人材育成センター</small> ・群馬県（産業技術専門学校）		
学卒者向け	①対象者：高等学校卒業生等 ②期間：1年又は2年 ③実施機関： ・群馬県（産業技術専門学校）		
障害者向け	①対象：ハローワークの求職者（障害者） ②期間：概ね3ヶ月～1年 ③実施機関： ・群馬県（民間教育実施機関へ委託）		



ハロまる



ハロトレくん

1 事業の概要

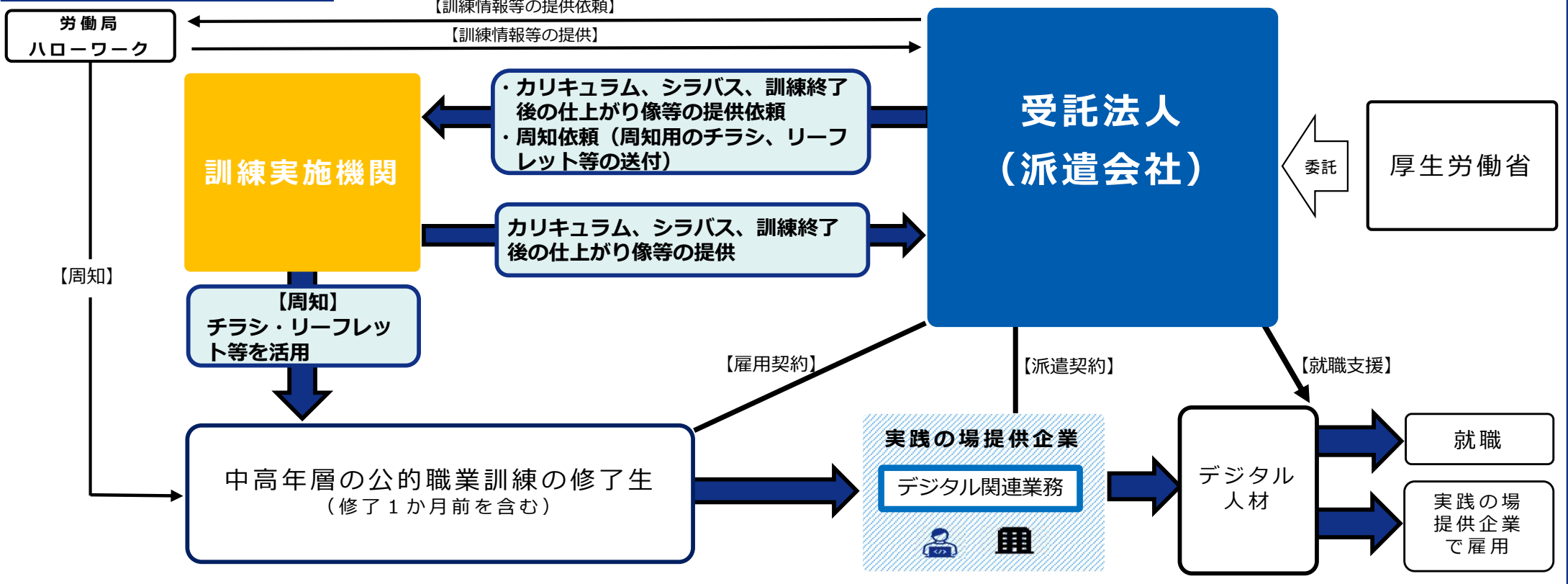
他職種からIT 人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了して一定のスキルを得ても、就職率が低い傾向(※1)にあり、また、デジタル関係の職種は、実務経験を重視する企業の割合が高い(※2)。

このため、35歳以上の公的職業訓練等の受講者に対して、実務経験が積めるよう派遣労働によって「実践の場」を提供し、デジタル分野への再就職を促進するとともに、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。

※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%** (令和3年度 公共職業訓練(都道府県分))

※2 職種別求人**で実務経験を重視する割合**をみると、**一般事務職員30.3%、介護サービスの職業21.9%**に対して、情報処理・通信技術者のうち**WEB、インターネット関連51.8%、システム設計48.4%、ソフトウェア関連37.8%** (「企業の人材ニーズに関する調査(2016年12月)」(JILPT))

2 事業のスキーム



令和7年度概算要求額 **556億円 (540億円)** ※ () 内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要

令和5年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）9,788人／求職者支援訓練14,915人／生産性向上支援訓練13,682人

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する（+3,000人） **【拡充】**

④デジタルリテラシーの向上促進

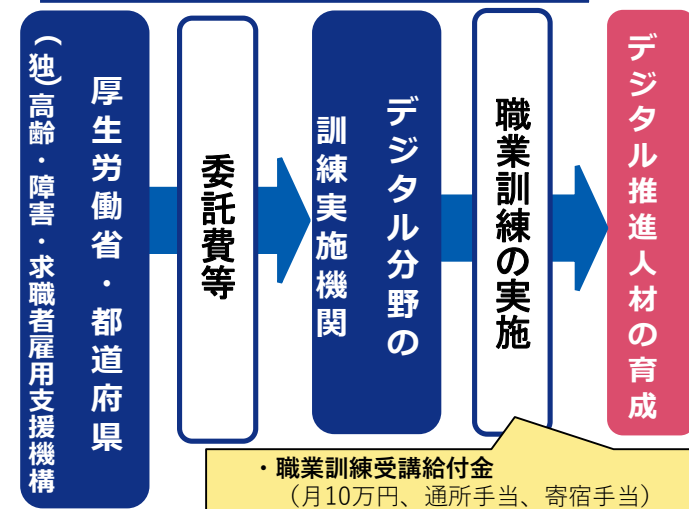
デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 訓練コースの質・量の確保の取組

訓練コースの質・量の確保のため、デジタル分野の訓練を含む公共職業訓練（委託訓練）の知識等習得コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げる **【拡充】**

4 スキーム・実施主体等



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年度概算要求 3.1億円 (3.1億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

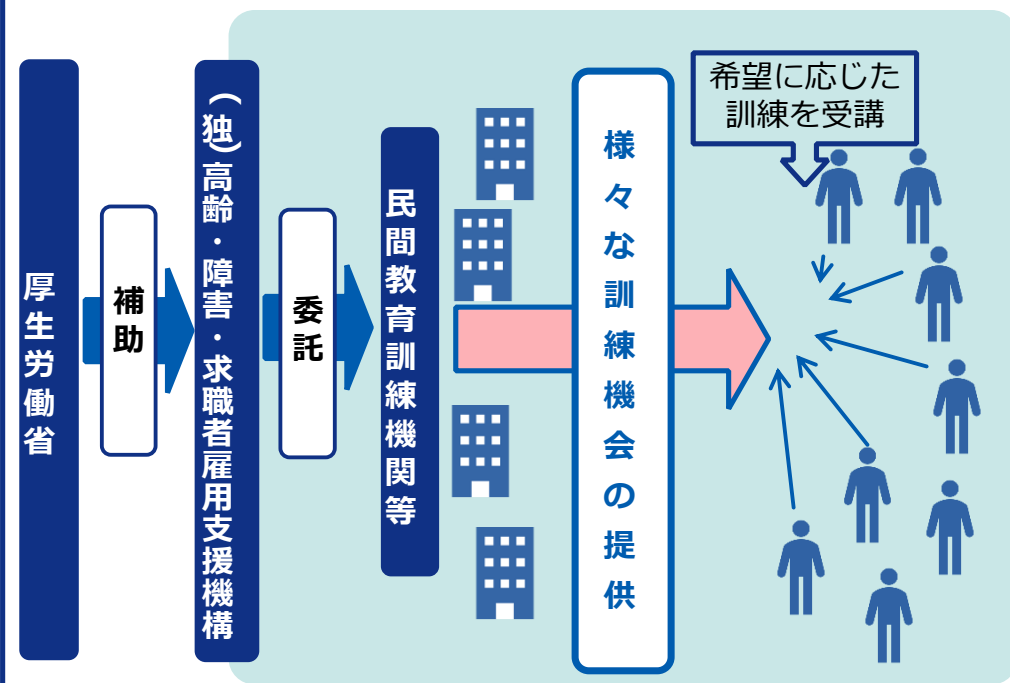
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



1 目的

公的職業訓練（ハロートレーニング）の効果的な実施を図るため、ハロートレーニングを実施している民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望を聴取することを目的とする。

2 スキーム

厚生労働省HP（ハロートレーニングページ）にご意見・ご要望送信フォームを開設



ご意見・ご要望受付（随時）



公表（6か月ごと）

<対象>

- ①現在、都道府県から委託を受けた公共職業訓練または厚生労働大臣の認定を受けた求職者支援訓練を実施している訓練機関（法人）
- ②現在、都道府県から委託を受けた公共職業訓練または厚生労働大臣の認定を受けた求職者支援訓練を実施していないが、今年度または前年度に当該公共職業訓練または求職者支援訓練を実施したことのある訓練機関（法人）

内容：ハロートレーニングの運営や事務手続等に関するご意見・ご要望

- 寄せられたご意見・ご要望は可能な限り対応に努めますが、対応できない場合や対応に時間がかかる場合があります。
- 対応結果については、半年に一度HP上に公表します。公表内容は、ご意見・ご要望内容の要旨および対応結果とします。
※検討した結果、「対応困難である」という結果もあり得ることを御了知おきください。
- 個々の訓練機関には対応結果を返信いたしません。
- HPに公表した対応結果は、中央職業能力開発促進協議会にも報告します。

3 周知

都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）を通じて訓練機関に対し個別に周知（あわせて関係団体にも周知）

4 受付開始時期

令和5年5月



ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答（令和5年10月1日から令和6年3月31日まで）

- ・件数 14件
- ※件数は、送信フォームに送付された件数であり、1つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、1件とカウントしております。
- ※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。
- ・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
1	訓練共通	委託費等（公共職業訓練（委託訓練）における訓練実施経費、求職者支援訓練における認定職業訓練実施基本奨励金）の単価を上げてほしい。	訓練コースの質・量の確保のため、令和7年度予算概算要求において、公共職業訓練（委託訓練）の知識等習得コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価について1人当たり月3,000円の引き上げを盛り込んでいます。
2	訓練共通	キャリアコンサルティングを必須とする理由を教えてください。 ハローワークにもキャリアコンサルタントが配置されているため、ハローワークで実施すればよいのではないかと。	産業構造の変化、技術革新の進展等が進む中において、労働者が主体的に職業生活設計や職業能力の開発及びその向上を行うためには、キャリアコンサルタントによる相談等の援助を行うことが効果的です。訓練受講者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けられることができる環境整備を図るため、その必要性について公共職業訓練（委託訓練）では職業能力開発法第23条第4項にキャリアコンサルタントによる相談の機会の確保を規定し、求職者支援訓練では求職者支援法施行規則第2条第14号に訓練の認定要件としてキャリアコンサルティングの実施を規定しているところです。ご理解いただきますようお願いします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
3	訓練共通	委託費等（公共職業訓練（委託訓練）における訓練実施経費、求職者支援訓練における認定職業訓練実施基本奨励金）の支給について「1人1月当たり」でなく、「1コース当たり」での支給としてほしい。	委託訓練及び求職者支援訓練は、効果的な職業訓練の実施により、多くの受講者に技能習得を確保していただくことを目的に実施しているものであるため、委託費及び認定職業訓練実施奨励金は訓練実績（訓練生の数）に応じて支給することとしております。ご理解いただきますようお願いいたします。
4	受講あっせん関係	受講申込書に受講希望者のメールアドレスを記入する欄を設けてほしい。	今年度より、申込者本人が訓練実施施設との連絡方法についてメールを希望する場合には、受講申込書（様式C-1）（第1面）の欄外に本人のメールアドレスを記載することとしております。
5	受講あっせん関係	ハローワークによる就職支援計画書の作成が遅いことがあるため、早期作成をお願いしたい。	訓練開始日の前日以前にも就職支援計画書の作成を行うことは可能としていますので、ハローワークと適宜調整していただきますようお願いいたします。
6	受講あっせん関係	訓練募集案内を訓練校から必要部数印刷の上各ハローワークへ郵送しているが、各ハローワークで印刷してもらいたい。	開講する訓練コースも多いため、ハローワークで個別に印刷を行うことは困難であること、また印刷にかかる予算の措置等も必要となることから、引き続き訓練校で印刷し送付していただきますようお願いいたします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
7	受講あっせん関係	訓練コースを必ず開講できるよう、応募者をしっかり確保してほしい。	引き続き、ハローワークにおける制度の一層の周知に努めます。また、都道府県の実施する委託訓練については、開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼しております。
8	受講あっせん関係	ハローワークから送信される求職者の緊要度に関する資料について、PDFで送信される場合やExcelで送信される場合があり統一されていないため、事務処理の効率化の観点からPDFで送信することで統一してほしい。	ご意見を踏まえ、ファイル形式を統一する方向で検討します。
9	受講あっせん関係	訓練受講予定者について、訓練受講の辞退申出ができる期限を設定してほしい。	疾病等による突発的な事象等により辞退するケースもあることから一義的に辞退可能日数等設けることは困難です。なお、受講申込者が正当な理由なく職業訓練の受講を拒否した場合には、以後一定期間、職業訓練を受講することができなくなる等の措置を講じております。
10	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費の対象となる「就職支援経費就職率」が60%以上又は80%以上となっているが、本要件を緩和できないか（「4か月以上・週20H以上の労働時間」という就職の定義を撤廃する、就職しないことに一定の理由がある場合は分母から除外するなどの要件緩和も含む）。	一定水準以上の雇用期間を要件としていることや就職率に応じた委託費等の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としております。ご理解いただきますようお願いいたします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
11	公共職業訓練（委託訓練）	就職状況報告について、訓練生記載書類及び就職先事業所記載書類に加え、都道府県より確認の連絡が入るという事務スキームとなっているが、多すぎる書面と非効率な確認方法は撤廃すべきである。	事務手続きの効率化は重要と考えますが、ご指摘については公的職業訓練の適正な運用を確保するために必要な事務であることについて、ご理解いただきますようお願いいたします。
12	公共職業訓練（委託訓練）	都道府県に寄せられる、訓練の運営に関する受講生からの意見や苦情等について、当該意見のみを聞き入れるのではなく、他訓練生や訓練実施機関の意見も聴取した上で対応方針を決定してほしい。	いただいたご意見については、都道府県に情報提供させていただきます。
13	公共職業訓練（委託訓練）	訓練終了後の清掃（約10分～15分）を当番制で訓練生にお願いしているところ、「清掃は職業訓練では無いので実施不可」と都道府県からの連絡があった。清掃は訓練生にとって大切な訓練の一環と考えるため、実施を認めてほしい。 また、同一都道府県内の他の訓練機関では清掃を実施している実態もあり、県内の取扱いを統一してほしい。	いただいたご意見については、都道府県に情報提供させていただきます。
14	公共職業訓練（委託訓練）	就職の際に試用期間がある場合、労働条件通知書に記載される契約期間が事業所により異なる。 例えば、求人票の内容が「契約期間1年、契約更新の可能性あり、試用期間3か月」の場合に、労働条件通知書が「契約期間3か月、契約更新の可能性あり」となっているケースがあった。同じ条件で就職したにもかかわらず労働条件通知書の記載が事業所によって様々であるため、就職支援経費の支給に公平性ないことから、改善してほしい。	就職支援経費は求人票の内容ではなく、実際の雇用契約の条件に基づき支給しており、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としていることから、一定水準以上の雇用期間を要件としております。ご理解いただきますようお願いいたします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
15	求職者支援訓練	訓練終了後の提出書類の期限に余裕を持たせてほしい。	訓練終了後に機構支部に提出を求めている書類の提出期限については、訓練実施機関の負担や、求職者支援訓練の適正な実施のために必要な期間等を考慮した上で設定しているものであるため、ご理解いただきますようお願いいたします。
16	求職者支援訓練	認定申請の際、年度が変わるたびに全ての書類を揃えて提出しないといけないため、様式17で省略できるよう改善してほしい。	ご指摘の点について検討いたしましたが、同一年度内の書類の提出を省略可能としている現状においても、翌年度提出した際に不備があるケース（運営拠点である賃貸借契約書の契約期限が切れている、サービスガイドライン自己診断表の有効期限が切れている等）が散見されているところであるため、さらに年度を超えて提出書類を省略することは困難です。ご理解いただきますようお願いいたします。
17	求職者支援訓練	訓練時間が正午をまたぐ場合であっても、午後に1時間しか訓練時間がない場合は昼食の時間を確保しなくても良いこととしてほしい。	ご意見を踏まえ、今後の取扱いについて検討します。
18	求職者支援訓練	6ヶ月の訓練コースを実施した場合、3ヶ月ごとに認定職業訓練実施基本奨励金を申請している。前半3ヶ月の出席率が100%であった場合、後半3ヶ月の出席率が各月80%未満でも、合計80%を超える出席率で修了要件を満たすことができるにもかかわらず、後半3ヶ月の基本奨励金は各月80%を切っているため、支給を受けることができない。 6ヶ月まとめて申請した場合は全期間分の基本奨励金を受給できるのに、3ヶ月ごとに申請した場合は3ヶ月分しか受給できないことになるため、改善してほしい。	ご意見を踏まえ、どのような取扱いが適切か検討します。