

令和6年度第2回群馬県地域職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和7年2月20日(木) 14:00~16:00
オンライン開催 〕

1 開会

2 主催者挨拶

3 会長（議長）選任

4 議題

- (1) 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)
- (2) 令和6年度の公的職業訓練実施状況について (資料2)
- (3) 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画（案）について (資料3-1)
- (3) 令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画（案）について (資料3-2)
- (4) ワーキンググループによる検証対象となる
訓練分野の選定（案）について (資料4)
- (5) その他

5 閉会

【説明資料】

- 資料1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績
- 資料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3-1 令和7年度 群馬県地域職業訓練実施計画（案）
- 資料3-2 令和7年度 分野別計画
- 資料4 群馬県における公的職業訓練の効果検証について

【参考資料】

- 参考資料1 地域職業能力開発促進協議会実施要領
- 〃 2-1 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 〃 2-2 地域職業能力開発促進協議会に係る作業等
- 〃 3 令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会の資料（抜粋）

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 昌子	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	労働政策課技術人材係 副主幹	鈴木 崇之	
19	群馬県産業経済部	労働政策課人材活躍支援 室 リスキリング推進係主任	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 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 (-1)	60 (-15)	53 (-8)
	営業・販売・事務分野	32 (-2)	572 (-29)	486 (-17)
	医療事務分野	11 (0)	179 (14)	85 (-34)
	介護・医療・福祉分野	52 (5)	430 (60)	264 (-1)
	農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	デザイン分野	11 (4)	225 (80)	200 (62)
	製造分野	26 (0)	421 (0)	277 (-8)
	建設関連分野	3 (0)	45 (0)	24 (-3)
	理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)
その他分野	8 (0)	105 (0)	98 (-15)	
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	13 (1)	189 (2)	159 (2)
合計		163 (7)	2,226 (112)	1,646 (-22)
(参考) デジタル分野		35 (10)	550 (115)	426 (80)

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。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

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		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 (-2)	30 (-30)	23 (-23)	106.7% (-21.6)	76.7% (0.0)	88.9% (13.9)	2 (1)	30 (15)	30 (15)	180.0% (26.7)	100.0% (0.0)	64.3% (-14.3)
	営業・販売・事務分野	18 (1)	386 (20)	323 (-7)	101.6% (-21.6)	83.7% (-6.5)	76.6% (3.2)	14 (-3)	186 (-49)	163 (-10)	110.8% (7.0)	87.6% (14.0)	58.7% (-3.7)
	医療事務分野	4 (0)	74 (14)	26 (-24)	43.2% (-71.8)	35.1% (-48.2)	90.5% (11.8)	7 (0)	105 (0)	59 (-10)	65.7% (-26.7)	56.2% (-9.5)	67.4% (8.6)
	介護・医療・福祉分野	39 (3)	248 (31)	169 (-6)	89.1% (-10.4)	68.1% (-12.5)	86.3% (-5.9)	13 (2)	182 (29)	95 (5)	64.3% (-6.3)	52.2% (-6.6)	72.7% (1.8)
	農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	デザイン分野	2 (0)	40 (0)	22 (-11)	65.0% (-60.0)	55.0% (-27.5)	63.6% (-9.7)	9 (4)	185 (80)	178 (73)	171.4% (-52.4)	96.2% (-3.8)	49.0% (-5.9)
	製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	建設関連分野	3 (0)	45 (0)	24 (-3)	64.4% (-0.0)	53.3% (-6.7)	75.0% (1.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	その他分野	4 (0)	45 (0)	43 (10)	122.2% (28.9)	95.6% (22.2)	59.5% (-6.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	13	189	159	134.9%	84.1%	56.3%
		-	-	-	-	-	-	(1)	(2)	(2)	(18.9)	(0.1)	(-1.7)
	合計	75 (2)	868 (35)	630 (-64)	90.7% (-21.4)	72.6% (-10.7)	78.2% (-0.4)	58 (5)	877 (77)	684 (75)	116.1% (0.6)	78.0% (1.9)	
(参考) デジタル分野	7 (1)	70 (20)	45 (2)	82.9% (-53.1)	64.3% (-21.7)	75.0% (-5.0)	11 (5)	215 (95)	208 (88)	172.6% (-42.4)	96.7% (-3.3)	51.4% (-6.7)	

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)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	26 (0)	421 (0)	277 (-8)	73.6% (-1.7)	65.8% (-1.9)	88.2% (0.4)
建設関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	4 (0)	60 (0)	55 (-25)	111.7% (-38.3)	91.7% (-41.6)	- -
合計	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	30 (0)	481 (0)	332 (-33)	78.4% (-6.2)	69.0% (-6.9)	88.2% (0.4)
(参考) デジタル分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	17 (4)	265 (0)	173 (-10)	72.1% (-5.3)	65.3% (-3.8)	91.3% (-0.0)

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～11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11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	273	214		78.4%	48.5%
	委託訓練	県	931	645	437	517	67.8%	55.5%
公共職業訓練 (在職者訓練)	—	機構	1,643	1186	1,003		—	61.0%
	—	県	1,620	—	568		—	35.1%
公共職業訓練 (学卒者訓練)	施設内訓練	県	280	280	148	248	52.9%	52.9%
公共職業訓練 (障害者訓練)	委託訓練	県	50	28	19		67.9%	38.0%
求職者支援訓練		局・機構	885	547	421		77.0%	47.6%

- (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～11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11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ものづくりエンジニア科	60	4	2	30	23	21	70.0%
CADものづくりオペレーション科(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	2	40	44	36	90.0%
電気テクノ科(施工コース)	60	4	3	45	43	34	75.6%
電気テクノ科(管理コース)	45	3	2	30	30	27	90.0%
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	2	40	33	31	77.5%
スマート制御システム科	40	2	1	20	28	21	105.0%
橋渡し訓練 [CADものづくりエンジニア科]	10	2	1	5	6	6	120.0%
橋渡し訓練 [CADものづくりオペレーション科]	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	18	273	250	214	78.4%

- (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～11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11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	35	202	131	115	56.9%
	技術系	90	7	4	55	51	44	80.0%
	事務系	296	13	11	248	197	171	69.0%
	IT系	123	9	7	68	59	50	73.5%
	その他	108	6	5	72	76	57	79.2%
	eラーニング	15	1	0	0	0	0	#DIV/0!
合計		931	72	62	645	514	437	67.8%

(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～11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11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	15	8	119	111	87	73.1%
実践コース		665	46	28	428	445	334	78.0%
分野別	デジタル系 (IT分野及びデザインコース)	200	10	6	120	144	105	87.5%
	介護分野	150	13	6	84	56	48	57.1%
	医療事務分野	75	6	4	60	54	45	75.0%
	その他(営業・販売・事務分野)	195	14	9	119	146	103	86.6%
	eラーニング	45	3	3	45	45	33	73.3%
合計		885	61	36	547	556	421	77.0%

(注) 「計画数」(年間)は当初計画数
「コース数」(年間)は当該年度に認定した数

(案)

令和7年度

群馬県地域 職業訓練実施計画

群馬県
群馬労働局
独立行政法人高齢・障害・求職者
雇用支援機構群馬支部

目 次

1 総 説

- (1) 計画のねらい
- (2) 計画期間
- (3) 計画の改定

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

4 令和7年度の公的職業訓練（ハロートレーニング）の 対象者数等

- (1) 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等
- (2) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等
- (3) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等
- (4) 公共職業訓練（障害者委託訓練）の対象者数等
- (5) 求職者支援訓練の対象者数等
- (6) 県、局及び機構が行うべき事項等

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 総説

(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、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、職業能力開発促進法（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（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（ハロートレーニング）」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、本計画を実施する際に、群馬県（以下「県」という。）、群馬労働局（以下「局」という。）及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部（以下「機構」という。）が連携を図り、効率的かつ効果的な公的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、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。

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

群馬県内における雇用失業情勢は、県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、持ち直しの動きにやや弱さがみられ、物価上昇等が雇用に与える影響に十分注意していく必要がある。

こうした状況の中、雇用情勢の改善を図るためには、離職者の着実な就職促進を図ることが重要であり、そのためには、職業能力のミスマッチ解消を図り、一層効果的・効率的な職業訓練を実施する必要がある。同時に、人手不足の深刻化やDXの進展など、企業や従業員を取り巻く環境が急速かつ広範に変化しており、こうした急激な技術革新の進展等を踏まえた上で、誰もが生涯を通じて必要な能力を身に付け、希望に応じたキャリアを築いていくことができるよう、人材育成に継続的に取り組んでいく必要がある。

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 就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること。
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い訓練分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ デジタル人材が質・量とも不足していること。

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 求職者にとって応募・受講しやすい募集・訓練日程となっているか（同時期・同一地域において同じ分野のコース設定を避けること）を検討の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強化する
- ② 求人ニーズに即した訓練内容になっているか、検討を重ねるとともに、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する。
- ③ 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。
- ④ デジタル分野のコース割合を維持しつつ、デジタル以外の分野においても基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースの設定、受講勧奨を行う。

4 令和7年度の公的職業訓練（ハロートレーニング）の対象者数等

（1）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

① 機構の施設内訓練に係る実施規模と分野

主にものづくり分野において訓練を行うこととするが、地域のニーズを踏まえた訓練を実施する。

※以下（ ）内は前年度の計画数

施設名	定員	科目名
ポリテクセンター群馬 (群馬職業能力 開発促進センター)	456人 (441人)	CADものづくりエンジニア科 ものづくり実践科(機械系)(デュアルシステム) CADものづくりサポート科 電気テクノ科(管理コース) 電気テクノ科(施工コース) 電気技術実践科(デュアルシステム) スマート制御システム科 デジタルエンジニア科

② 県の委託訓練に係る実施規模と分野

「エッセンシャルワーカーの育成・女性のキャリア形成の支援」、「デジタルスキルの向上支援」、を柱とし、関係機関との連携によるきめ細かな就職支援を推進する。

分野別	コース数	定員	訓練科名
2年課程	30 (35)	140人 (172人)	介護福祉士、保育士、栄養士、准看護師、デジタル人材育成
介護系	8 (8)	160人 (160人)	介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修
技術系	8 (7)	100人 (90人)	建築CADオペレーター、大型自動車一種ドライバー育成、フォークリフト運転技術、ビル設備管理
事務系	12 (13)	276人 (296人)	簿記・パソコン実践、簿記・パソコン基礎、医療事務(デュアルシステム)、労務管理・経理事務
共通分野	11 (11)	198人 (198人)	ITエンジニア育成、パソコン基礎(育児等両立支援短時間)、Webデザイン、パソコンIT、ビジネス実践
eラーニング	2 (1)	30人 (15人)	デジタルスキル、OAスキル
合計	71 (75)	904人 (931人)	

(2) 公共職業訓練(在職者訓練)の対象者数等

- ① 機構では、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、在職者に対し、事業主のニーズ等に基づき、適切かつ効果的な職業訓練を実施する。
(164コース、1,684人の定員を設定し、目標数1,040人で実施する。)

施設名	コース数	定員	訓練分野
ポリテクセンター群馬 (群馬職業能力開発促進センター)	164コース (160コース)	1,684人 (1,643人)	機械系 電気・電子系

- ② 県では、在職者のキャリアステージ(新入社員、中堅職員、管理者等)に応じて、初心者向け、資格・検定対策、応用編等、地域の中小企業のニーズを踏まえた多様なコースを設定する。(169コース、1,775人の定員を設定し、令和8年度までに、年間受講者数800名を目指す。)

施設名	コース数	定員	主な訓練分野
前橋産業技術専門学校 高崎産業技術専門学校 太田産業技術専門学校	169 コース (157 コース)	1775 人 (1,580 人)	機械加工、電気工事、電気機器 溶接、機械製図、自動車整備 管理監督者コース(TWI)
合計	169 コース (157 コース)	1775 人 (1,580 人)	

(3) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

地域産業のニーズに対応したカリキュラムを設定し、本県の基幹産業である「ものづくり分野」を担う若年技能者の育成を着実にを行う。

施設名	定員	訓練科名
前橋産業技術専門学校	80 人	機械技術科、電気技術科、CAD技術科 溶接技術科
高崎産業技術専門学校	100 人	溶接エキスパート科、機械技術科、住まいづくり科 塗装システム科、自動車整備科
太田産業技術専門学校	100 人	機械技術科、電気技術科、自動車整備科 CADシステム科、溶接技術科
合計	280 人 (280 人)	

(4) 公共職業訓練（障害者委託訓練）の対象者数等

知識・技能習得訓練コースでは、関係機関等からの要望やニーズを踏まえ、「介護職員初任者研修科」「ビジネス教養パソコン科」を継続する。

また、特別支援学校早期訓練コース及び実践能力習得訓練コースでは、個々の障害特性に応じた訓練が可能であり、修了後の就職にも結びつきやすい「企業実習型訓練」を関係機関との連携により、重点的に推進していく。

訓練コース	内容	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練 コース	介護職員初任者 研修科	3 か月	9 人 (3 人×3 コース) (12 人)
	ビジネス教養 パソコン科	2 か月	6 人 (6 人×1 コース) (6 人)
e-ラーニングコース	Web 作成 スキル習得科	3 か月	3 人 (3 人×1 コース) (0 人)
特別支援学校早期訓練 コース	企業実習型訓練	3 か月以内 (1~2 か月)	4 人 (1 人×4 コース) (20 人)
実践能力習得訓練 コース	企業実習型訓練	3 か月以内 (1~2 か月)	28 人 (1 人×28 コース) (24 人)
合計			50 人 (62 人)

(5) 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、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受給す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、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模 885 人程度を上限とすることとする。

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

ア 求職者支援訓練については、基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）及び基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）を併せて実施することとし、各コースの割合は、中央協議会で承認された割合を踏まえ、基礎コース 25%、実践コース 75%とする。なお、実践コースの設定に当たっては、成長分野、人材不足分野とされている分野・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。

また、就職氷河期世代の安定就労促進のため、短期間で資格等の習得ができる職業訓練や、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者等である対象者について、その特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

地域別 コース別	中 毛	西 毛	北 毛	東 毛	合 計	割合
基礎コース	220人 (220人)				220人 (220人)	25%
実践コース	665人 (665人)				665人 (665人)	75%
実践コース内訳						
介護系	150人(150人)				150人 (150人)	(23%)
医療事務系	75人 (75人)				75人 (75人)	(11%)
デジタル系(IT分野・Webデザイン)	200人(200人)				200人 (200人)	(30%)
その他系(営業・販売・事務分野を含む)	195人 (195人)				195人 (195人)	(29%)
eラーニング	45人 (45人)				45人 (45人)	(7%)
	合 計				885人 (885人)	100%

<地域内訳>

中毛：前橋市、伊勢崎市、佐波郡
 西毛：高崎市、藤岡市、富岡市、安中市、多野郡、甘楽郡
 東毛：桐生市、太田市、館林市、みどり市、邑楽郡
 北毛：沼田市、渋川市、北群馬郡、吾妻郡、利根郡

イ デジタル人材の育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっていることから、「デジタル系」の計画数を、実践コースの約 30%で計画する。

なお、「デジタル系」の内訳は、IT分野及びデザイン分野のうち Web デザイン系コースを加えたものである。

ウ 県の施策と密接に連携でき、求人数が多い分野である「営業・販売・事務系」を地域ニーズ枠とし訓練認定規模の約 20%で設定する。

エ 求職者支援訓練のうち、次の値を上限として求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

- ・ 基礎コース 30% (30%)
- ・ 実践コース 30% (30%)

オ 求職者支援訓練は、職業訓練実施計画に則して、4 半期ごとに認定する（職業訓練実施計画で定めたコース別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものである。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

- a 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
- b a 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。

なお、定員枠の優先順位は、1) 新規参入枠、2) 実績枠とする。

カ 同一市町村において、同一分野・同一月における開講は 1 コースを原則とする。

キ e ラーニングコースについては、実践コース全体の共有枠として 45 人で計画する。

ク 実践コースについて、余剰定員が生じた場合、同一認定単位期間の他分野への振替を可とする。但し、e ラーニングコースへの振替は行わないこととする。

また、認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コース分については、同一年度の次期以降の認定単位期間への振替を可とする。また、第 4 四半期においては、基礎・実践間の振替を可とする。

(6) 県、局及び機構が行うべき事項等

①連携内容

公的職業訓練（ハロートレーニング）の担い手である県、局及び機構が連携し、地域全体の人づくりの視点で求人ニーズや求職ニーズ等について情報共有しながら、訓練コースの開催時期や地域等について十分に調整を行うとともに、訓練から就職までの一貫した支援を効果的に実施する。

また、ワーキンググループ等を活用し、定員充足率および就職率の低調な訓練、中止率の高い訓練分野のカリキュラム内容等の見直しを協議し、地域における訓練ニーズを踏まえたより効果的な職業訓練となるよう改善を図る。

②群馬県地域職業能力開発促進協議会の開催

令和7年度においても、群馬県地域職業能力開発促進協議会を開催して、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。

群馬県地域職業能力開発促進協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容等の検討を行うワーキンググループを開催する。

③ 受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練（ハロートレーニング）の実施

公的職業訓練受講希望者には、ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

訓練受講中、訓練修了後においては、訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練実施機関が評価したジョブ・カード（職業能力証明シート）を活用したキャリア・コンサルティングの実施や訓練分野の求人情報の提供や求人開拓など積極的な就職支援を行い、就職率の向上を図る。

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）地域におけるリスクリングの推進に関する事業

地域に必要な人材確保のため、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、①「経営者等の意識改革・理解促進」、②「リスクリングの推進サポート等」、及び③「従業員の理解促進」・「リスクリング支援等」の事業を、地方単独事業として実施する。

なお、令和7年度に実施する地域リスクリング推進事業については、実施地方公共団体・事業名・事業概要等を記載した一覧を令和7年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に報告する

ハロートレーニング（離職者向け）の7年度計画

資料3-2

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

群馬県

		全体計画数	公共職業訓練 (都道府県)	公共職業訓練 (高齢・障害・求職者支援機構)	求職者支援訓練
			委託		
分野		定員	定員	定員	定員
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	98	68		30
	営業・販売・事務分野	519	344		175
	医療事務分野	115	40		75
	介護・医療・福祉分野	385	235		150
	農業分野	0			
	旅行・観光分野	0			
	デザイン分野	210	40		170
	製造分野	396		396	
	建設関連分野	55	55		
	理容・美容関連分野	0			
	その他分野(eラーニングを含む)	200	75	60	65
求職者支援訓練(基礎コース)		220			220
合計		2,198	857	456	885
(参考) デジタル分野		528	88	240	200

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

対象分野

事務分野

選定理由

- 群馬県において、「事務分野」の訓練受講者数、コース数及び訓練実施機関は最も多く、訓練修了者の就職先も幅広い産業となっていること。
- 「事務職」を希望する求職者は多く、求人倍率は低い傾向にあること。
- 「事務分野」の職業訓練では、パソコンや簿記のコース等により仕事に活かせる資格取得を目指しているところであるが、地域の人材育成をより効果的に実施するためには、企業ニーズに即した人材の確保・育成とすることが必要であること。

○対象分野の中から、訓練内容を踏まえて3コース選定。

○各コース3者に対してヒアリングを実施。

検証方針

- | | |
|--------|---|
| 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 |

上記ヒアリング内容から、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。

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					
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		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			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

第 2 回中央職業能力開発促進協議会資料（抜粋）

- ・資料 1 令和 7 年度 第 1 回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- ・資料 2 各地域における取組事例
- ・資料 3-1 令和 7 年度 全国職業訓練実施計画（案）
- ・資料 3-2 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
- ・資料 3-3 ハロートレーニング（離職者向け）の令和 5 年度実績

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】

別添1～3

- 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】

別添4

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

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**。

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した意見。
※ 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う**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計画表が作成されていない。
ニーズ調査に基づいた計画表を作成し毎年実施してほしいとの意見。

○ 労働局と県で協議の上、**障害者訓練に係るニーズを把握の上、地域職業訓練実施計画に基づく計画表に追加**する方向で検討する方針。

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 協議会開催 地域協議会から検討結果を報告
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	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 選定分野のうち 3コース×3者 (修了者、採用企業、実施機関)	結果整理 → 改善促進策 (案) 検討

ヒアリング実施結果概要① (デジタル分野)

別添3-1

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

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ビ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】【委託】

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】【委託・求訓】

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】【委託・求訓】

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】

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】

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と。【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】

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と、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。【岡山県】

【改善案等】

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】

「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】

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】

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】

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】

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

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】【介護】

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】【委託】

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】

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】

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、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ため、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】

【改善案等】

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】

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】

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】

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】

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】

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】

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

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】【委託】

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】【委託・求訓】

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】【委託】

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】

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】

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、訓練の修了が就職活動時のアピールにならない。【大分県】

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】

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】

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】

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】

職業能力開発に関わる様々な情報共有

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

地方自治体の各部局

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。

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

リカレント教育を実施する大学等

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。

各地域における取組事例【京都】

現状や課題に基づき、職業能力開発促進法に基づく職業訓練のほか、リカレント教育にも力を入れ、「仕事をしたい」「スキルアップしたい」というすべての方々を京都府全体で支援。



現状

- ・京都府府内の事業所に占める「製造業」の割合が全国より高い。(京都府11%、全国8%)
また、従業員「1~4人」の小規模事業者の割合が全国より高く(京都府59.3%、全国56.2%)、19人以下の事業所で全体の88.9%を占める。
- ・府立高等技術専門校(学卒者・離職者向け施設内訓練)の充足率低下(4校平均充足率 H22年度83.1% → R6年度68.6%)
- ・リカレント教育への関心の高まりから、リカレント教育と職業訓練との連携や推進体制の整備が必要

課題

- ①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
- ②在職者訓練の必要性向上
- ③京都府域全体での職業訓練体制の整備

KPI

項目		R6 KPI	R5実績
府立高等技術 専門校 (4校1分校)	修了生	100%	95.1%
	就職率	85%以上	76.2%
生涯現役 クリエイティブセンター	年間利用者	20,000人以上	21,270人
	研修受講者	800人以上	586人
	就職者数	600人	294人
京都 ジョブパーク	新規登録者数	20,440人	19,747人
	就職者数	12,570人	11,619人

取組

①京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
子ども~若年層の関心を高めるイベントを実施



②在職者訓練の必要性向上

- 【企業ニーズに合った実施】
企業定着のためのオーダーメイド型在職者訓練
ポリテクセンターにおける在職者訓練・・・計画数増
- 【受講機会の拡充】
デジタルコンテンツを活用した学びなおしの推進
- 【リカレント教育】
京都府全体で検討・推進する「京都府リカレント教育推進機構」を設置(労働局・機構も参画)
そのハブ的存在として「生涯現役クリエイティブセンター」を令和3年に開設し、生涯にわたって生きがいを持って働き続けることができる人材を育成



③京都府域全体での職業訓練体制の整備

- ・企業が求める人材を育成するため、府立高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの断続的な改善・見直しを実施。また、社会環境等の急速な変化などに即応するため、民間の教育機関や大学、各種学校等の機能を最大限に生かした職業訓練を実施
- ・在職者が自己のスキルアップに取り組めるよう、多種多様な主体が実施する研修や職業訓練などの人材育成に関する情報を集約し、提供できる仕組みを構築
- ・ハローワーク職員の資質向上を図り、的確な受講あっせん、就職支援につなげるため、京都労働局・京都府・機構が合同で定期的(月1~2回)に研修会を実施

各地域における取組事例【青森】

【ワーキンググループを活用した協議会における議論の活性化】



- **訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査**の実施 → 事業主団体へ賃金水準の改善をアピール
- **職業訓練に関するアンケート調査**の実施 → 検証分野への就職に適した訓練の必要性を協議会内で共有

1. 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査

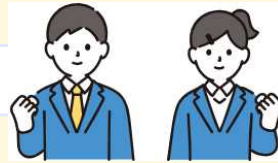
～取組のきっかけ～

- R5第1回協議会において、若者の県内定着及び県外流出に関心がある委員複数から、**訓練受講者の就職希望地等（特に県外選択理由）**に関する明確な分析及びデータの把握が必要である旨の意見が出た。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 訓練受講者に対し、**訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査**を実施。
(回答数480件・調査期間R6.1/10～2/9)



～調査結果～

- 県外就職の理由として「仕事内容」に次いで「**賃金**」を挙げる回答が多く、**県内就職希望の学卒訓練受講者の約6割が賃構(※)での青森県賃金ライン以上の賃金を希望していることを確認。**

(※)R4「賃金構造基本統計調査」

～取組による効果～

- 本調査の結果を元に、労働局から事業主団体に対し、**就職先を決定する上で賃金は重要な観点であることを説明。「訓練修了者歓迎求人」等の求人に係る賃金水準の改善についてアピール**することができた。

2. 職業訓練に関するアンケート調査（企業用）

～取組のきっかけ～

- WGのヒアリングに係る補完調査として、より多くの企業から営業・販売・事務に関する御意見を伺うべく、R5年4月～5月にハローワークに求人を提出した県内3,440社に対する調査の実施を検討。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 「**職業訓練に関するアンケート調査（企業用）**」を実施。
(回答数516件・調査期間R5.8/1～9/8)



～調査結果～

- アンケート項目のうち「従業員の採用にあたりどのような技能等を有する方を希望するか」において、**ほぼ全ての業種で「パソコン技能が必要」と回答し、当該訓練について需要があることを確認。**

～取組による効果～

- 検証分野として選定した訓練分野の必要性について協議会内で共有し、**当該分野の受講あっせんを積極的に進める**ことができた。



協議会構成員の関心がある意識調査及びアンケート調査等を、労働局主導のもと、県、機構支部と連携しながらヒアリングに加えて実施することで、**地域協議会における議論が活発化した。**

各地域における取組事例【秋田】

【ワーキンググループを活用した介護分野の訓練分析及び協議会における議論の活性化】

- 高齢者の介護分野参入の可能性についての調査の実施 → シルバー人材センター等で訓練をアピール
- 職業訓練に関する事業所アンケート調査の実施 → デュアル型訓練の実施を検討



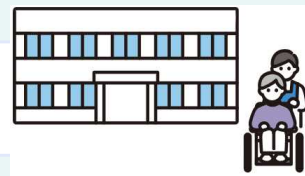
介護分野の訓練及び就業に関するアンケート調査

取組のきっかけ・背景

- 秋田県は全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移していることから、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見が、かねてより地域協議会において出ていたこと。
- 上記のような地域の状況や協議会での議論を受け、介護分野未経験者の就業可能性や、介護分野への高齢者の参入の可能性などについて、秋田県内の求職者と、介護施設採用担当者がどのような意識をもっているかを確認することとし、求職者及び介護施設等事業所へのアンケートを実施。

調査方法（求職者）

- 窓口利用した求職者（在職者含む）に対しアンケートを実施（回答数521・調査期間R6.9/2～9/6）



調査結果（求職者）

- 50歳以上の介護職未経験のうち約半数が（年金受給を前提として）短時間パートで就業可能な場合は就職先として検討すると回答

調査方法（介護施設等事業所）

- 県内の介護施設等事業所100社に対し、郵送でアンケートを実施（回答数70・調査期間R6.9/2～9/20）



調査結果（介護施設等事業所）

- 65%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも職業訓練受講後は介護職での採用可能性ありと回答
- 80%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも、個々の能力や体力によっては、採用可能性ありと回答

調査を踏まえた地域協議会における議論

- 高齢者を介護職員初任者研修受講へと誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口のほか、シルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただき、連携して受講促進に取り組む。
- 介護分野における職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。
- 福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練など、介護分野の幅広い職務内容を学べるコース設定を検討する。
- 介護分野のイメージアップに関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させるとともに、介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所からロールモデルとなる事例を収集する。

各地域における取組事例【新潟】

【ワーキンググループを活用した事業主等への働きかけ】

- **労働局・県・機構支部と連携したWGへの取組** →問題意識等共有により、改善方策への議論が活発化
- **採用企業を対象としたアンケート調査の実施・資料作成** →事業主・求職者・訓練実施機関への働きかけに活用

取組分野の選定・きっかけ（R6選定分野：デジタル分野）

- R5はデジタル分野全体の検証を行ったが、新潟県が提唱する「**県内産業のDX化の推進**」の面の検証が不十分であったとの分析。
- R6は、デジタル分野の中でも、特にDX人材に有効とされているPython、JavaScript、PHP等のスキルを習得できる訓練コースに絞り効果検証を実施する方針とした。
- R5第2回協議会において「新潟県ではIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出後にIT関連人材の確保に苦慮していると聞く。IT分野の職業訓練を行っている情報をそれら企業に発信してほしい」との意見。
- R6は、IT分野の誘致企業に対するヒアリング・アンケートを実施するとともに、これらの企業に就職した訓練修了者へのヒアリングを実施する方針とした。

取組の役割分担（県・JEEDとの連携状況）

- R5はWG稼働初年度であったため、労働局主導で進めた印象があったことから、R6においては、新潟県及び機構新潟支部ともより一層連携しながら取組を進められるよう意識して、下記のとおり役割分担等を行った。

- ◎ 公共職業訓練へのヒアリング：新潟県と労働局がペアで実施
- ◎ 求職者支援訓練へのヒアリング：機構新潟支部と労働局でペアで実施
- ◎ ヒアリングの予約・日程調整：県、機構支部、労働局で分担して実施
- ◎ IT分野の誘致企業へのヒアリング・アンケート：新潟県の協力により実施

- 労働局、県、機構支部で随時連携しながら進め、効果検証全般に関わってもらったことで、3者で問題意識等を共有することができ、今後の改善促進策の実行につながるような検証ができた。

Webアンケートの手法について（R5からの取組）

- 労働局においてWebアンケートシステム**Webcas**を用いて回答フォーマットを作成、実施。
- アンケートの項目は新潟県、機構新潟支部と事前に意見交換をしながら確定。アンケートの依頼文に、**Webcas**の回答フォームの二次元バーコードを添付し、訓練課より郵送。



事業主の皆様へ
デジタル分野の職業訓練修了者の採用をぜひご検討ください！
～職業訓練修了者のスキル等を活用し、自社のIT化・DX推進を加速しましょう！～

ポイント
デジタル分野の職業訓練の受講者は1,633.6%増！
令和5年度の新潟県におけるデジタル分野の職業訓練の受講者は406人と対前年比7.4%増加しています。

ポイント
訓練修了者はIT・Web業界をはじめ様々な業界・職種で活躍しています！
デジタル分野の職業訓練修了者は、訓練で身につけたスキルを活かして、IT・Web業界をはじめ、様々な業界・職種で活躍しています。自社のIT・DX化の推進にあり、ぜひ、訓練修了者の採用をご検討ください。

ポイント
職業訓練ではプログラミングの基礎から応用まで様々な科目を勉強しています！
訓練期間は4～6ヶ月程度です。プログラミングの基礎から演習、システムの開発など様々な科目を勉強しています。企業に応じて実習を経験する訓練もありません。

【IT・Web業界での就労事例】
・ソフトウェア開発会社でのプログラミング業務
・システム構築
・IT企業における社内・社外のネットワーク構築・運用
・Web制作会社のWebサイトの構築、保守等

【IT・Web以外の業界での就労事例】
・建設業での現場でのシステム管理、各種の業務
・食品販売業での業務改善、ECサイトの開発、管理
・教育現場での業務改善、自社採用サイトの運用等
・サービス業でのWebサイト・SNSの企画・運用等
・教育現場でのITリソース・業務等
・法人向けAIパッケージシステムの開発

【実務カリキュラムの例】
・Webページ作成業務（HTML、CSS、PHP等のプログラミング実習）
・データベース（SQL）、ネットワーク演習
・システム、アプリ等の開発実習
・電子商取引、Python実習
・訓練期間中に基本情報技術者試験の資格を取得

例「求人者向け」リーフレット

デジタル訓練修了者と採用企業のコメントをご紹介します！

「前職がサービス業でしたが、IT業界に転職したかったので、ITに関する知識を身につけたいという思いでデジタル分野の職業訓練を受講しました。訓練修了後は、IT業界の求人を探して就職しました。訓練で身につけたスキルが、現場で役に立っています。訓練期間中に、基礎情報技術者試験を受験できたことは、訓練で興味を持った分野に就けた点です。就職活動中の企業選定や面接の場面で役に立ちました。この経験は、IT業界の求職者の方々に役立つと思います。」

「就職活動でIT業界に必要とされる一連の知識・スキルを身につけてほしいという思いで、デジタル分野の職業訓練を受講しました。訓練期間中に、基礎情報技術者試験を受験できたことは、訓練で興味を持った分野に就けた点です。就職活動中の企業選定や面接の場面で役に立ちました。この経験は、IT業界の求職者の方々に役立つと思います。」

自社の求人情報などを職業訓練修了者にアピールしましょう！

①訓練修了者や求職者の提出をお願いします！
求人票の「応募内容」欄または、「求人に関する特長事項」欄に「訓練修了者歓迎」と表示していたら、自社の求人票を訓練修了者にアピールすることができます。ぜひ、「訓練修了者歓迎求人」の提出をご検討ください！

②求人説明会の開催をご検討ください！
訓練修了者や求職者に対して、求人説明会の開催やローワークセンターにある求人説明会の機会を活用して、職業訓練を受講している訓練修了者自身の能力をアピールし、応募につなげていただきます。求人説明会の開催に際しては、職種の関係がある場合は、職業訓練施設または最寄りのローワークセンターにご相談ください。
訓練修了者や求職者に対しては、求人説明会を開催しない場合でも、求職者の方々に声をかけてください。

作成：公共職業訓練ワーキンググループ（新潟県・ポリテクセンター新潟・新潟労働局）事務局（新潟労働局訓練課 tel:025-288-3509）

リーフレットの作成

- R5のアンケート結果を踏まえ、職業訓練の周知・啓発等を目的とし、訓練実施施設向け・求人事業所向けのリーフレットを労働局で作成。（R6結果を反映したリーフレットについても作成・活用中。）

リーフレットの活用・効果

- 【訓練実施施設】機構新潟支部開催の訓練説明会や、実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などにリーフレットを活用。
- 【求人事業主】訓練で習得したスキル等はデジタル求人事業主以外の企業においても活用できることから、HWの求人窓口や事業所訪問等の機会にリーフレットを活用するとともに、当該分野の「訓練修了者歓迎求人」の確保への働きかけも実施。
- 【求職者】HWの雇用保険説明会や相談窓口等でリーフレットを配付し、デジタル分野の訓練受講の働きかけを実施。（デジタル分野の訓練受講者数は令和5年度406人と対前年比7.4%増加）

各地域における取組事例【滋賀①】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組①】

- 彦根市「ひこにゃん」とコラボレーションしたラッピングバス運行 →効果の高いハロトレPRが奏功
- ポリテク滋賀作成のペン立てを滋賀県内各所窓口で活用 →来所者に対するポリテク訓練受講の契機に

令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画（「職業訓練の効果的な実践の取組」のうち該当抜粋）

- ✓ 本計画に基づき、滋賀労働局、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求職者に対する定期的な訓練説明会の開催や各機関のホームページ、新聞広告等のマスメディアの活用、SNSの利用等により幅広く情報発信を行うことにより受講者の確保に努める。
- ✓ また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ“ハロートレーニング～急がば学べ～”及びロゴマークを活用して、職業能力開発に関する興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。

1. ハロトレPRラッピングバスの運行

ラッピングバスのデザイン概要



- **走行期間** R5.11月～R7.3月 (期間延長中)
- **走行地域**
 - 彦根市内 (湖国バス)
 - 三津屋線 (彦根駅-キャッスルロード-ベルロード-県立滋賀大学-三津屋)
- **ラッピングデザイン**
 - 中型バス車体の窓下両側面及び背面を併せた3面に、窓下ラッピングを施工。
 - ハロトレに関する素材 (訓練に関するロゴ・ハロトレくんイラスト等) の他、彦根市のマスコットキャラクター「ひこにゃん」をデザインに加える。

- 県南部 (大津市・草津市) に続き、県北部 (彦根市) でも職業訓練の認知拡大のため、彦根市に働きかけ、彦根市と協力して彦根市のご当地キャラクターである「ひこにゃん」とハロトレくんがコラボしたラッピングバスを彦根市内に走行させた。令和5年11月1日には、彦根市長や「ひこにゃん」が出席した出発式を挙行し、マスコミやHPを通じた周知広報を実施。

2. ポリテク滋賀作成のペン立ての活用

取組のきっかけ：ポリテク滋賀・溶接施工科の受講者確保対策

- ポリテクセンター滋賀において、今年度に入り、滋賀の基幹産業であるモノづくり分野 (溶接施工科等) の応募者が減少傾向にあったため、**ポリテク滋賀作成のペン立てを各所へ配布**する取組について、労働局・ポリテク間での調整のうえ配布数を増加し、以下のとおり活用。
 - 例えば大津所では、主に給付窓口や職業相談窓口へ配布することで、訓練窓口への誘導や職業相談の場面において活用。
 - 訓練窓口では、モノづくり分野訓練の説明にペン立てを活用。

➡ 興味を示した方を訓練窓口へ誘導。



大津所窓口

滋賀県 (テクノカレッジ) との連携

- 本取組を参考とし、テクノカレッジでもリーフレットスタンド (スマホスタンドにもなるもの。HWでは求職者呼び出しにスマホを使用) を周知取組として作成予定。

その他の取組

- **教育訓練給付金の指定講座拡大**のため、協議会での意見を踏まえ、訓練施設等を訪問しての講座申請勧奨等を実施し、**全国一の増加率 (32.1%)** となった。※全国:4.2%

各地域における取組事例【滋賀②】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組②】

- **関係団体と連携**したモノづくり現場における魅力発信のための**若者向け映像作成** →**連携強化**にも寄与
- **若者に訴求力のある**タレント起用・HW色を薄めた動画作成 →**職業訓練の潜在二一ス層**へのアプローチ

取組のきっかけ

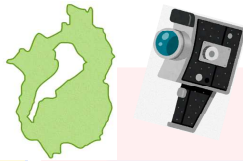
- 滋賀県においても、若年者の人口減少及び少ない若年者も進学や大都市圏での就職する者が増加しており、**地元企業の新卒・学卒等求人**の未充足がハローワークにおいても目に見えて増加。
- さらに、近年の大学進学率の上昇により、高卒後に就職していたメインの労働者も減少。大抵の方がホワイトカラーでの就職を希望。
- 製造業については、県内の総生産のうち4割を超えるメイン産業であるが、**県や業界団体の会議でもたびたび、製造業のものづくり人材**に係る人手不足の声が上がっていた。

～協議会での対応～

- R6第1回地域協議会において下記のとおり説明。
【課題】地域の人材ニーズが高い分野：製造分野
【実施方針】
・求職者に製造職の魅力情報を発信することが必要
【R6取組状況】・本取組について説明。

～県・機構支部・経済団体との連携～

- **県**：滋賀県と共同運営等の施設も撮影。「滋賀県雇用対策協定」に基づき連携して実施。
- **機構**：訓練修了生の映像出演について快諾。また、本件をきっかけに、ポリテクカレッジとは、12月にHW職員向け見学会を実施するに至る。
- **経済団体**：取材先となる企業選定を依頼。実施趣旨と撮りたい画を共有し、企業推薦及び担当者との橋渡しに協力。



取組の目的

- 訓練受講者を含むものづくり人材育成は一朝一夕に改善できる話ではないため、**中長期も見据えての周知広報が必要**。そのためには、
 - ✓ 若いうちにモノづくり自体に少しでも関心を持ってもらう必要
 - ✓ 3K（きつい・汚い・危険）というイメージと、「働きにくい、キャリアパスが見えない」といった印象を変える必要
 - ✓ 既存の層ではない方へアプローチして新しい層への働きかけ
 - ✓ （モノづくりにこれまで関心がなかった者、滋賀県外に在住する者への働きかけ（特に京都、大阪を想定））が必要との認識に至る。

YouTubeイメージ画像👉

取組の内容『モノづくりって、ど～なん？』

- **若年者をターゲット**として、製造分野の希望者増、及び滋賀県内の職業安定行政サービス（ハローワークの求人充足・若年者の利用者増、公的職業訓練の利用促進）活用促進を目的に、
 - **製造業の魅力及びハローワークや職業訓練の支援サービスを発信できるような番組**を作成し、**地上波で放送（12/13）**するとともに、
 - **YouTube、X等のSNSを活用した周知・広報活動を実施**。※動画はダイジェスト版（4分）と広告用動画（30秒）も作成。広告配信は関西圏（大阪、京都中心）の若年層に限定して実施。



～工夫した点～

- 若い人が名前で見てもよいかと思う地元出身のタレントを起用。
- 労働局やHWが前に出るとその時点で敬遠される可能性が高いので、できる限り行政色を薄めた。

各地域における取組事例【島根】

【ワーキンググループを活用したキャリアコンサルティングマニュアルの作成】

- 地域協議会での議論を受け「採用する企業側の目線」での検証のため、**求人者アンケート**を実施
- **社会人基礎力向上**を狙い、**キャリアコンサルティングマニュアル**を労働局・県・機構の連携により作成

求人者アンケート実施の経緯

- WGに係る**ヒアリング**だけだと**サンプル数が少ない**こと。
- 前年度協議会において、「採用する企業側の目線」での検証を要望する**意見が多数出た**こと。（以下主な意見）
 - ✓ 「企業側の視点を踏まえた効果検証をしていただきたい」
 - ✓ 「訓練生を採用しなかった企業にもヒアリングするべきでないか」
 - ✓ 「**どういう人材になれば就職できるのか、企業のニーズに照準を合わせ分析する必要がある**」など
- 平成24年に同様の趣旨（訓練ニーズの把握）で求人者に対する訓練アンケートを実施しており、**10年ほど前のデータと比較検証を行える**ことも有用であると考えたため。

求人者アンケート概要

- **対象企業数** 109社
- **アンケート項目概要**
 - 採用時に求める資質・能力について（※H24と同様の項目）
 - 職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
 - 職業訓練のカリキュラムに求めるもの
 - 職業訓練修了生を採用したことがある、又は不採用としたことがある場合の意見

～結果～

「採用時に求める能力」および「訓練生を雇用する場合に期待する能力」は以下のとおりで上位3項目が一致。

- (1位) **仕事への意欲**
- (2位) **コミュニケーション能力**
- (3位) **免許・資格**

👉H24アンケート時の結果とも上位3項目が一致！

事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものであり、どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる**社会人としての土台・ベースが重要視されている**と考えられる。

WGヒアリング概要（訓練生採用企業）

「技能スキル以外に採用者に求めるものは」

- ・コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
- ・コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を最重要視している。
- ・一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。
- ・応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。

「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」

- ・意欲が感じられる。対人対応が良い。
- ・本人の手柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
- ・今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

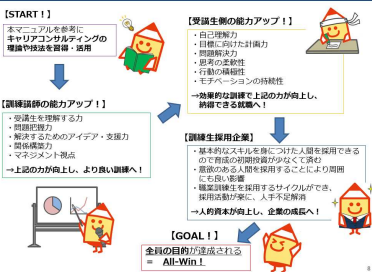
社会人基礎力に関する意見がほとんど

～アンケート及びヒアリング結果を元に
キャリアコンサルティングマニュアルを作成～

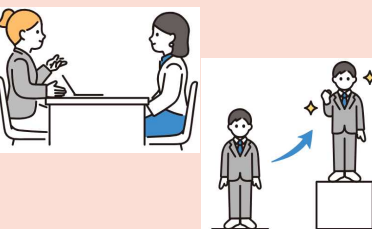
マニュアル作成の経緯・狙い

- **訓練終了後の就職率向上**のため、企業が求める社会人としての基礎力を持った人材を育てるため、訓練においてスキル向上や資格習得させるだけでなく、社会人基礎力も向上させるためには、訓練講師がキャリアコンサルティングを活用した訓練を行うことが効果的であると考え、**キャリアコンサルティングマニュアルを労働局、県、JEEDの連携により作成**。
- **訓練講師の能力アップ、受講生の能力アップ**が図られることが期待。

(5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果



参考：マニュアル抜粋



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	<u>70,958人（前年同期比96.2%）</u>
求職者支援訓練	<u>26,510人（前年同期比89.3%）</u>
在職者訓練	<u>59,242人（前年同期比105.1%）</u>

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、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、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乘せ措置（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乘せを含む。）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乘せ措置により、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。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績

資料3-3

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		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	832 (-747)	12,555 (-12,388)	8,954 (-9,746)
	営業・販売・事務分野	3,567 (706)	58,239 (11,947)	43,196 (8,837)
	医療事務分野	589 (11)	9,428 (208)	6,379 (-245)
	介護・医療・福祉分野	1,713 (-97)	18,594 (-1,902)	10,778 (-1,702)
	農業分野	76 (-1)	1,144 (29)	839 (3)
	旅行・観光分野	39 (5)	600 (-34)	430 (54)
	デザイン分野	1,072 (216)	21,511 (4,466)	17,299 (2,781)
	製造分野	1,534 (13)	17,968 (-118)	11,778 (-221)
	建設関連分野	554 (-17)	7,350 (-289)	5,324 (-443)
	理容・美容関連分野	333 (24)	4,357 (270)	3,406 (176)
	その他分野	907 (16)	10,638 (-93)	9,487 (110)
訓練コース（基礎支援）	基礎	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)
合計		11,781 (102)	170,897 (1,492)	123,889 (-607)
(参考) デジタル分野		2,521 (511)	41,329 (5,768)	31,460 (3,237)

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。

※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練（都道府県委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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

※応募倍率、就職率については、高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		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	495 (-774)	6,489 (-13,054)	4,593 (-9,987)	95.8% (-8.9)	70.8% (-3.8)	68.6% (-2.2)	327 (33)	5,966 (761)	4,277 (299)	107.7% (-5.5)	71.7% (-4.7)	61.3% (4.9)
	営業・販売・事務分野	2,495 (623)	39,932 (9,617)	30,107 (7,081)	98.0% (-3.7)	75.4% (-0.6)	71.8% (-1.7)	1,016 (76)	17,524 (2,226)	12,404 (1,704)	94.4% (0.6)	70.8% (0.8)	59.7% (1.3)
	医療事務分野	402 (-31)	6,450 (-389)	4,377 (-591)	82.2% (-10.8)	67.9% (-4.8)	79.8% (0.5)	187 (42)	2,978 (597)	2,002 (346)	85.9% (-1.2)	67.2% (-2.3)	67.5% (1.0)
	介護・医療・福祉分野	1,356 (-58)	12,805 (-1,320)	7,379 (-1,212)	69.4% (-6.4)	57.6% (-3.2)	84.9% (-1.0)	299 (-33)	4,829 (-462)	2,733 (-404)	69.8% (-1.8)	56.6% (-2.7)	73.6% (5.1)
	農業分野	31 (-2)	423 (14)	316 (26)	97.6% (-0.2)	74.7% (3.8)	72.7% (0.3)	6 (-1)	90 (-17)	50 (-15)	65.6% (-6.4)	55.6% (-5.2)	47.2% (-12.4)
	旅行・観光分野	32 (4)	474 (-55)	375 (46)	105.3% (29.3)	79.1% (16.9)	56.1% (1.1)	3 (1)	46 (21)	17 (5)	58.7% (-1.3)	37.0% (-11.0)	50.0% (3.3)
	デザイン分野	378 (53)	6,591 (936)	5,232 (202)	111.2% (-44.9)	79.4% (-9.6)	67.6% (-0.0)	687 (163)	14,810 (3,530)	11,965 (2,570)	128.0% (-17.3)	80.8% (-2.5)	55.6% (1.6)
	製造分野	24 (0)	236 (20)	156 (18)	73.3% (-3.1)	66.1% (2.2)	72.2% (3.3)	8 (-1)	120 (-13)	80 (-25)	84.2% (-12.1)	66.7% (-12.3)	62.0% (-4.6)
	建設関連分野	54 (-1)	702 (-44)	450 (-91)	79.2% (-9.9)	64.1% (-8.4)	65.4% (-4.6)	57 (-13)	839 (-156)	670 (-79)	119.4% (9.1)	79.9% (4.6)	65.2% (0.8)
	理容・美容関連分野	70 (1)	234 (-30)	183 (-40)	131.6% (-18.8)	78.2% (-6.3)	80.8% (2.5)	263 (23)	4,123 (300)	3,223 (216)	115.8% (1.2)	78.2% (-0.5)	67.4% (2.2)
	その他分野	184 (5)	1,756 (-2)	1,297 (61)	100.9% (0.1)	73.9% (3.6)	74.7% (-2.3)	100 (-1)	1,744 (26)	1,259 (4)	111.8% (-15.5)	72.2% (-0.9)	51.1% (-3.5)
	基礎 + 求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)	92.6% (3.3)	70.7% (2.4)
合計		5,521 (-180)	76,092 (-8,614)	54,465 (-4,487)	92.7% (-8.0)	71.6% (-1.7)	73.6% (-1.0)	3,518 (262)	61,582 (6,209)	44,699 (4,410)	103.4% (-2.3)	72.6% (-0.2)	
(参考)デジタル分野		840 (118)	12,563 (1,422)	9,478 (543)	104.4% (-26.2)	75.4% (-4.8)	68.0% (0.4)	921 (200)	19,177 (4,321)	14,916 (2,831)	122.1% (-14.6)	77.8% (-3.6)	57.1% (2.5)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練(都道府県:委託訓練)における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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	10 (-6)	100 (-95)	84 (-58)	127.0% (20.8)	84.0% (11.2)	74.6% (-2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
営業・販売・事務分野	28 (7)	419 (104)	328 (66)	108.6% (-13.9)	78.3% (-4.9)	77.2% (-8.5)	28 (0)	364 (0)	357 (-14)	137.9% (-12.6)	98.1% (-3.8)	89.9% (1.3)
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
介護・医療・福祉分野	58 (-6)	960 (-120)	666 (-86)	84.3% (-2.1)	69.4% (-0.3)	86.8% (-1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
農業分野	39 (2)	631 (32)	473 (-8)	95.2% (-16.4)	75.0% (-5.3)	88.3% (-2.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
旅行・観光分野	4 (0)	80 (0)	38 (3)	58.8% (-2.5)	47.5% (3.8)	81.1% (1.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	102 (9)	140.9% (0.0)	92.7% (8.2)	78.9% (-0.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
製造分野	237 (16)	2,965 (101)	1,553 (-49)	64.4% (-5.5)	52.4% (-3.6)	80.2% (-1.5)	1,265 (-2)	14,647 (-226)	9,989 (-165)	80.1% (-2.1)	68.2% (-0.1)	87.7% (-0.1)
建設関連分野	116 (-2)	1,781 (-10)	1,039 (-84)	79.4% (-3.5)	58.3% (-4.4)	83.8% (0.7)	327 (-1)	4,028 (-79)	3,165 (-189)	91.6% (-4.6)	78.6% (-3.1)	86.9% (-0.2)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)
その他分野	129 (2)	2,080 (5)	1,280 (-12)	81.1% (-5.1)	61.5% (-0.7)	82.7% (2.9)	494 (10)	5,058 (-122)	5,651 (57)	140.0% (-2.3)	111.7% (3.7)	88.5% (0.8)
合計	628 (13)	9,126 (17)	5,563 (-219)	78.9% (-5.3)	61.0% (-2.5)	82.7% (-0.5)	2,114 (7)	24,097 (-427)	19,162 (-311)	95.5% (-2.8)	79.5% (0.1)	87.7% (0.0)
(参考)デジタル分野	10 (1)	100 (5)	84 (5)	127.0% (1.7)	84.0% (0.8)	74.6% (1.3)	750 (192)	9,489 (20)	6,982 (-142)	87.2% (5.5)	73.6% (1.7)	86.5% (0.1)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値