

令和7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7年11月11日(火) 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6年度公的職業訓練の実績について (資料1-1~1-3)

(2) 令和6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4-1)

(5) 障害者委託訓練 PDCA 評価について (報告) (資料4-2)

(6) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について (資料5)

(7) 令和8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)

(8) その他 (質疑・回答) (資料7)

5 閉会

【説明資料】

P 1 資料1-1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績
「離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模」

P 2 資料1-2 ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績
「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」

P 5 資料1-3 令和6年度公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況

P 8 資料2-1 令和6年度地域職業能力開発促進協議会を踏まえた取組状況

P 9 資料2-2 令和7年度公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況

P11 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

P21 資料4-1 求人・求職バランスシート

P22 資料4-2 群馬県障害者委託訓練 PDCA 評価について (報告)

P23 資料5 教育訓練給付の概要

P30 資料6-1 令和8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)

P33 資料6-2 令和8年度群馬県地域職業訓練実施計画策定方針 (案)

P35 資料7 事前質問・回答

【参考資料】

- P36 参考資料 1-1～1-5 群馬県地域職業能力開発促進協議会設置要綱 等
- P56 " 2 公的職業訓練（ハロートレーニング）の概要
- P57 " 3 障害者の職業訓練について
- P62 " 4-1 地域職業能力開発促進協議会における協議会等を踏まえた講座拡大の取組
- P67 " 4-2 教育訓練手法の構築・普及促進事業について
- P71 " 4-3 リ・スキリング等教育訓練支援融資のご案内
- P73 " 4-4 教育訓練休暇給付金のご案内（事業主向け）（簡略版）
- P74 " 4-5 教育訓練休暇給付金のご案内（労働者向け）（簡略版）
- P75 " 5 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
- P82 " 6 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和8年度概算要求
- P86 " 7-1 訓練実施機関からご意見・ご要望を聴取する仕組み
- P87 " 7-2 訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答

令和7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 准教授	若林 隆久	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	上山 英人	
5	群馬県商工会連合会	専務理事	浦部 賢徳	
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	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	マネージャー	河野 智昭	職業紹介事業者 (公募)
12	群馬県産業経済部	部 長	板野 浩二	行政機関
13	群馬県健康福祉部	部 長	國代 尚章	
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	松本 圭介	
17	群馬労働局職業安定部	訓練課長補佐	生方 和美	
18	群馬県産業経済部	労働政策課 就労環境整備係 係長	広橋 裕二	
19	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	
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	鎌田 大輔	
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	持永 久子	

ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

10_群馬		総計		
分野	コース数	定員	受講者数	
IT分野	6 (-1)	53 (-7)	36 (-17)	
営業・販売・事務分野	30 (-2)	521 (-51)	422 (-64)	
医療事務分野	9 (-2)	142 (-37)	83 (-2)	
介護・医療・福祉分野	48 (-4)	373 (-57)	223 (-41)	
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	10 (-1)	185 (-40)	157 (-43)	
製造分野	32 (6)	381 (-40)	274 (-3)	
建設関連分野	2 (-1)	30 (-15)	22 (-2)	
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
その他分野	6 (-2)	85 (-20)	72 (-26)	
基礎	15 (2)	220 (31)	167 (8)	
合計	158 (-5)	1,990 (-236)	1,456 (-190)	
(参考) デジタル分野	36 (1)	478 (-72)	365 (-61)	

公共職業訓練（離職者向け）
+ 求職者支援訓練（実践コース）

支援訓練
（基礎コース）

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

10_群馬

資料 1-2

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
IT分野	5 (0)	33 (3)	24 (1)	81.8% (-24.9)	72.7% (-4.0)	80.8% (-8.1)	1	20 (-10)	12 (-18)	70.0% (-110.0)	60.0% (-40.0)	83.3% (19.0)
02 IT分野	0	0	0	-	-	-						
02 IT分野(デジタル)	5	33	24	81.8%	72.7%	80.8%						
営業・販売・事務分野	15 (-3)	316 (-70)	246 (-77)	93.4% (-8.2)	77.8% (-5.9)	75.0% (-1.6)	15 (1)	205 (19)	176 (13)	120.5% (9.7)	85.9% (-1.7)	61.4% (2.7)
医療事務分野	3 (-1)	60 (-14)	24 (-2)	45.0% (1.8)	40.0% (4.9)	76.2% (-14.3)	6 (-1)	82 (-23)	59 (0)	87.8% (22.1)	72.0% (15.8)	65.5% (-1.9)
介護・医療・福祉分野	35 (-4)	200 (-48)	115 (-54)	65.5% (-23.6)	57.5% (-10.6)	92.5% (6.2)	13 (0)	173 (-9)	108 (13)	71.7% (7.4)	62.4% (10.2)	71.0% (-1.7)
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	1 (-1)	15 (-25)	11 (-11)	80.0% (15.0)	73.3% (18.3)	45.5% (-18.1)	9 (0)	170 (-15)	146 (-32)	117.6% (-53.8)	85.9% (-10.3)	40.2% (-8.8)
製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-	-	-	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-	-	-
建設関連分野	2 (-1)	30 (-15)	22 (-2)	80.0% (15.6)	73.3% (20.0)	85.7% (10.7)	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	2 (-2)	25 (-20)	22 (-21)	108.0% (-14.2)	88.0% (-7.6)	45.0% (-14.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-	-	-
基礎	-	-	-	-	-	-	15	220	167	97.3%	75.9%	51.9%
合計	63 (-12)	679 (-189)	464 (-166)	80.0% (-10.7)	68.3% (-4.3)	78.9% (0.7)	59 (1)	870 (-7)	668 (-16)	100.1% (-16.0)	76.8% (-1.2)	44.5% (0.0)
(参考) デジタル分野	6 (-1)	48 (-22)	35 (-10)	81.3% (-1.6)	72.9% (8.6)	70.3% (-4.7)	10 (-1)	190 (-25)	158 (-50)	112.6% (-60.0)	83.2% (-13.5)	44.5% (-6.9)

公共職業訓練(離職者向け)
求職者支援訓練(実践コース)

求職者
支援訓練
(基礎コース)

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)	-	-	-
02 IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
02 IT分野(デジタル)	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)	-	-	-
11 デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
11 デザイン分野(デジタル)	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	-	-	-	32 (6)	381 (-40)	274 (-3)	84.0% (10.4)	71.9% (6.1)	87.6% (-0.6)
電気関連分野	0	0	0	-	-	-	15	185	159	102.2%	85.9%	82.6%
機械関連分野	0	0	0	-	-	-	3	36	16	47.2%	44.4%	100.0%
金属関連分野	0	0	0	-	-	-	14	160	99	71.3%	61.9%	94.4%
その他の分野(その他製造)	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
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)	50 (-5)	93.3% (-18.4)	83.3% (-8.4)	-

02 IT分野

02 IT分野

02 IT分野(デジタル)

03 営業・販売・事務分野

04 医療事務分野

05 介護・医療・福祉分野

06 農業分野

08 旅行・観光分野

11 デザイン分野

11 デザイン分野

11 デザイン分野(デジタル)

15 電気関連分野

16 機械関連分野

17 金属関連分野

21 その他の製造関連分野

18 建設関連分野

19 理容・美容関連分野

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

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	機構	441	441	324	324	73.5%	73.5%
	委託訓練	県	931	829	464	544	56.0%	49.8%
公共職業訓練 (在職者訓練)	—	機構	1,643	—	1286.5		—	78.3%
	—	県	1,580	—	734		—	46.5%
公共職業訓練 (学卒者訓練)	施設内訓練	県	280	280	148	242	52.9%	52.9%
公共職業訓練 (障害者訓練)	委託訓練	県	62	50	23		46.0%	37.1%
求職者支援訓練		局・機構	885	870	668		76.8%	75.5%

《参考》 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	機構	481	481	332	332	69.0%	69.0%
	委託訓練	県	960	868	630	689	72.6%	65.6%
公共職業訓練 (在職者訓練)	—	機構	1,604	—	1216.5		—	75.8%
	—	県	1,500	—	548		—	36.5%
公共職業訓練 (学卒者訓練)	施設内訓練	県	280	280	187	299	66.8%	66.8%
公共職業訓練 (障害者訓練)	委託訓練	県	66	50	21		42.0%	31.8%
求職者支援訓練		局・機構	990	877	684		78.0%	69.1%

- (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6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	441	441	266	234	88.0%	
	委託訓練	県	931	829	436	337	77.3%	
公共職業訓練（学卒者訓練）	施設内訓練	県	280	280	149	147	98.7%	
公共職業訓練（障害者訓練）	委託訓練	県	50	50	22	13	59.1%	
求職者支援訓練 (就職者数は、確定済のR6年11月開講コースまで)		局・機構	885	基礎コース	220	153	39	—
				実践コース	650	473	186	—

《参考》 目標（令和6年度） 就職率… 公共職業訓練 [施設内訓練] 82.5% [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		局・機構	990	基礎コース	189	145	81	55.9%
				実践コース	688	482	294	61.0%

《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%

(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も含む。
 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6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ものづくりエンジニア科	60	4	60	36	34	56.7%	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	40	21	18	45.0%	0
CADものづくりサポート科	60	3	60	56	47	78.3%	0
電工テクノ科（管理コース）	45	3	45	44	39	86.7%	0
電工テクノ科（施工コース）	60	4	60	57	47	78.3%	0
電気設計技術科（若年者向けコース）	36	2	36	17	16	44.4%	0
デジタルエンジニア科	40	2	40	33	31	77.5%	0
スマート制御システム科	40	2	40	57	42	105.0%	0
橋渡し訓練 [CADものづくりエンジニア科]	10	2	10	11	11	110.0%	0
橋渡し訓練 [CADものづくりオペレーション科（若年者向けコース）]	15	2	15	5	5	33.3%	0
橋渡し訓練 [電気設計技術科（若年者向けコース）]	15	2	15	9	6	40.0%	0
橋渡し訓練 [スマート制御システム科]	20	2	20	31	28	140.0%	0
合計	441	30	441	377	324	73.5%	0

（注）「計画数」と「コース数」は、当初計画数

令和6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	299	35	200	131	115	57.5%	1
	技術系	90	4	55	51	44	80.0%	3
	事務系	296	11	248	198	171	69.0%	2
	IT系	123	6	48	39	35	72.9%	2
	その他（共通）	108	7	128	104	99	77.3%	0
	eラーニング	15	0	0	0	0	#DIV/0!	1
合計	931	63	679	523	464	68.3%	9	

（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6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	220	15	220	209	167	75.9%		
実践コース	665	44	650	646	501	77.1%		
分野別	デジタル系（IT分野及びデザインコース）	200	9	175	201	149	85.1%	1コース 20人
	介護分野	150	13	173	122	108	62.4%	
	医療事務分野	75	6	82	69	59	72.0%	
	営業・販売・事務分野	195	13	175	209	152	86.9%	1コース 15人
	その他	45	3	45	45	33	—	
合計	885	59	870	855	668	76.8%	2	

（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6年度地域職業能力開発促進協議会での議論の令和7年度計画への反映・取組状況

【ご意見・課題】

地域企業のニーズとしては、深刻な人手不足による労働力の確保、従業員一人一人の生産性向上を課題としてあげられる企業が多く、デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各界・業種で人手不足が深刻であり、即戦力となる人材確保が重要

【対応方針】

介護、建設、運輸分野の人材育成・確保を基本方針の一つに掲げて取り組むとともに、デジタル技術を活用し、職場・現場の業務効率化につながる訓練メニューを拡充する

【現在までの取組状況】

ハローワークで実施する人材不足分野各団体のセミナーにおいて、各分野に関連する訓練コースについて周知し、募集勧奨を実施

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

公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果検証結果を踏まえた取組状況

《 令和6年度検証分野：介護分野 》

【ヒアリング結果】

〔企業〕

- ・即戦力、長期就業を期待
- ・リーダー育成には定着が課題
- ・介護でも基礎的ITリテラシーは必要

〔訓練施設〕

- ・受講率が低い
- ・外国人の受講者増加

〔受講者〕

- ・業界の知識習得は重要
- ・実習先で働くイメージができた

【検証】

- ・求職者への「介護職の業界知識・魅力発信」が重要
- ・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）先の選定が必要
- ・実例を交えた講義等は有効
- ・基礎的なデジタル技術をカリキュラムに加味することが必要
- ・地域ニーズによっては外国人向けまたは日本語能力に配慮した訓練設定が必要

【現在までの取組状況】

- ・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
- ・ハローワークで開催する求職者向け「介護職業界セミナー」において介護系訓練についても併せて周知
- ・カリキュラムの一部にデジタル技術活用事例の講義を設定
- ・外国人の受講希望者に申込前に外国人就労・定着支援事業の日本語研修の活用を推奨

令和7年度 公的職業訓練の訓練計画数及び実施状況

令和7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7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	456	183	124	124	67.8%	27.2%
	委託訓練	県	904	719	318	365	44.2%	40.4%
公共職業訓練 (在職者訓練)	—	機構	1,684	—	631.5		—	37.5%
	—	県	1,775	—	300		—	16.9%
公共職業訓練 (学卒者訓練)	施設内訓練	県	280	280	148	225	52.9%	52.9%
公共職業訓練 (障害者訓練)	委託訓練	県	50	32	11		34.4%	22.0%
求職者支援訓練		局・機構	885	293	236		80.5%	26.7%

- (注) 1 受講者数は当該年度在校者。(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。

令和7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7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ものづくりエンジニア科	60	4	1	15	6	4	26.7%
ものづくり実践科（機械系）	40	2	1	20	9	9	45.0%
CADものづくりサポート科	60	3	1	20	26	20	100.0%
電工テクノ科（管理コース）	60	4	2	30	24	23	76.7%
電工テクノ科（施工コース）	60	4	2	30	30	29	96.7%
電気技術実践科（若年者向けコース）	36	2	1	18	4	3	16.7%
デジタルエンジニア科	40	2	1	20	9	9	45.0%
スマート制御システム科	40	2	—	—	—	—	—
橋渡し訓練 [CADものづくりエンジニア科]	10	2	1	5	9	8	160.0%
橋渡し訓練 [ものづくり実践科（機械系）（若年者向けコース）]	15	2	1	10	3	3	30.0%
橋渡し訓練 [電気技術実践科（若年者向けコース）]	15	2	1	5	2	1	20.0%
橋渡し訓練 [スマート制御システム科]	20	2	1	10	23	15	150.0%
合計	456	31	13	183	145	124	67.8%

- (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7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7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	271	34	27	152	110	86	56.6%
	技術系	100	8	2	30	27	25	83.3%
	事務系	276	12	7	164	134	119	72.6%
	IT系	119	9	6	48	43	34	70.8%
	その他	108	6	4	72	74	54	75.0%
	eラーニング	30	2	—	—	—	—	—
合計	904	71	46	466	388	318	68.2%	

(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7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7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	—	2	30	30	23	76.7%	
実践コース	665	—	19	263	255	213	81.0%	
分野別	デジタル系 (IT分野及びデザインコース)	200	—	4	70	60	55	78.6%
	介護分野	150	—	4	51	29	25	49.0%
	医療事務分野	75	—	3	35	43	32	91.4%
	その他(営業・販売・事務分野)	195	—	6	77	79	71	92.2%
	eラーニング	45	—	2	30	44	30	100.0%
合計	885	—	21	293	285	236	80.5%	

(注) 「計画数」(年間)は当初計画数
「コース数」(年間)は令和7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

【事務分野】

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。事務職を希望する求職者は多く、有効求人倍率は低い傾向にある。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・育成とする必要があるため、訓練の効果検証とする対象を事務分野とした。

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7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（●簿記・PC基礎科、▲医療事務DS）
 - 求職者支援訓練 1 機関（◆PC基礎科）
 - ②職業訓練修了者採用企業 3 社（●設備機器販売・施工の経理▲医療法人の地域連携事務 ◆金属加工の梱包・出荷）
 - ③職業訓練修了者 3 名（●女性（20代）▲女性（50代）◆男性（50代））

訓練実施機関

- ・ 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

- ・ 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

- ・ 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

【質問】

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

スキル

【実施機関からのご意見】

【ビジネスパソコン基礎コース】

- ◆ パソコンの基礎。主にWord、Excel、PowerPoint
 - ◆ ビジネスマナー等の社会人として基本的なスキルを体系的に学べる
 - ◆ 就職先：基礎科であるため、職種は限定されない
- 【医療事務デュアルシステムコース】
- ▲ 医療事務管理士、調剤事務管理士、ホスピタルコンシエージュ3級、医師事務作業補助者（任意受験）の資格取得を目指している
 - ▲ 就職先：病院、クリニック、調剤薬局

【簿記・パソコン基礎科1】

- 日商簿記3級、MOS（Word、Excel、PowerPoint）の資格取得を目指している
- 就職先：経理事務、総務事務、製造事務、営業事務、OA事務、会計事務所等

【検討課題等】

- パソコン基礎は、職種を限定されない。医療事務の資格や簿記の資格を生かす先となると求人状況により、限られてしまう。（求人が少ない）
- 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

【ビジネスパソコン基礎コース】

- ◆ Wordを基礎から実践演習まで行い、資格の取得まで一区切りついたら、次にExcelを学ぶというようになりと順を追って学べるようにカリキュラムを組んでいる

【医療事務デュアルシステムコース】

- ▲ 資格取得対策については、座学終了後、その日のうちに訓練時間内に復習をする時間を取り入れ、知識の定着に努めている

【簿記・パソコン基礎科1】

- 資格取得対策については、1日のうち4時間は講義の時間に充て、残りの2時間は、問題演習の時間に充てることで、より実践的な試験対策を実施している

- 科目ごとの座学の後、復習や問題演習の時間を設けるなど、資格取得対策に力を入れる事が、その後のキャリア形成に影響する
- ②

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

就職支援の取組でも効果があつたと思われる事項

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】

- ◆ キャリアコンサルティングを規定回数より多く設定し、応募書類の個別添削を行っている
- ▲ 個別の相談支援は随時行っている
- 規定のキャリアコンサルティング以外にも、毎日、キャリアコンサルタントが訓練生に声がけをし、コミュニケーションを取ることで、訓練生の状況把握に努めている
- ◆ 4回目のキャリアコンは書類の添削に充てており、個別相談をしながら具体的企業への応募対策を行うことが効果があると考えられる
- ▲ 就職することの重要性を丁寧に説明することにより、就職活動において成果を上げることができている訓練生が増加した
- 最終的な目標である就職に結びつくよう、面接対策やコミュニケーション能力を習得してもらおう点に力を入れたことにより、効率的な就職支援を実施することができた
- ◆ 応募企業が具体的にになった訓練生への個別相談、書類の添削指導、面接対策を一連でおこなえるようにしていきたい。（現在は希望者のみ）

【検討課題等】

- 訓練受講は就職への通り道であり、就職への意欲を高めるための工夫が必要。
- ③ ● 訓練生との信頼関係を築き、キャリアコンサルティングにより、応募書類の添削、模擬面接等の実践的な対応が重要。
- ④ ● 訓練内容の習得に真剣に勉め、共有場所の整理整頓を心がけ社会性を身につける。⑤

【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

【実施機関からのご意見】

- ▲ 各種手続において、提出する書類が多いため、手続を簡略化して欲しい
- ◆ 定員の半数の応募者で開講を決めても、辞退や中途退校等でわずかな人数で運営することもあるため、最低人数保障（奨励金）等があれば助かる
- ◆ ● 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
- ◆ 求職者支援訓練：雇用保険就職（安定就職）のカウンターの仕方を見直して欲しい
- 公共職業訓練：就職支援経費の支給額を算出する際の就職支援経費就職率の条件を5%緩和して欲しい
- 公共職業訓練：就職支援経費の対象となる対象就職者の雇用期間の定めを「4箇月以上」から「3箇月以上に」変更して欲しい
- ▲ 委託訓練のチラシ、説明会の回数、医療事務のコース設定（回数）、デュアルシステム無しコース等を見直して欲しい

● 手続きの簡素化、定員半数に達しなくとも開講した場合の最低保証、就職率の力ウントの基準の変更等、訓練施設として手を上げやすい状況を作り、新規訓練機関の開拓を試みる必要性がある。⑥

【検討課題等】

■ 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

訓練実施経費を53,000円から63,000円に変更して欲しい。

・ 就職支援経費の支給額を算出する際の就職支援経費就職率の条件を以下のとおり変更して欲しい。

【現行】・就職支援経費就職率80%以上	20,000円（外税）	【変更後】	・就職支援経費就職率75%以上	20,000円（外税）
・就職支援経費就職率60%以上80%未満	10,000円（外税）		・就職支援経費就職率55%以上75%未満	10,000円（外税）
・就職支援経費就職率60%未満	支給なし		・就職支援経費就職率55%未満	支給なし

・ 就職支援経費の対象となる対象就職者の雇用期間の定めを「4箇月以上」から「3箇月以上に」変更して欲しい。

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】

- ◆ 自動車産業を中心としたねじ・ボルト・リベット等の特殊部品等を製造する金属加工会社。従業員は約24人
- ▲ 病院、介護施設、訪問看護ステーション等を運営しており、事務系職種では医療事務、総務、経理、人事など多岐にわたる業務を担っている
- LPガス・石油製品の販売、ガス配管設備の設計・施工、ガス器具、厨房機器、冷暖房機器の販売と同設備工事の設計・施工。会社全体で従業員は約60名

事業内容

- ◆ 真面目で人当たりが良く、電話の応対等もしっかりとしている。将来的には管理職として会社の中核となってもらうことを期待している

修了生の働きぶり

- ▲ 報連相やチーム内での連携が丁寧で、実務への順応力も高く、非常に前向きに取り組んでいる。パソコン操作を含む基本的なビジネススキルを既に身に付けており、現場に早く馴染んでいる印象
- 本社で経理業務を担当してもらっており、明るく元気に活躍している

採用の決め手

- ◆ 前職の職歴が生産管理であったこと。長年同じ会社で勤め上げてきたこと。PCについてはある程度精通していたことが決め手となった。（直近でPCを訓練によって学んでいたことも評価した）
- ▲ 訓練で得た基礎スキルに加え、実習や演習を通じた「仕事への理解」がある点に安心感があった
- 最終的な決め手は人柄。入社後に会社の中でコミュニケーションを取り周囲の社員と仕事を進めていけるかという点に重きを置いた

- まずは、会社内の環境に適用できる人物が重要で、訓練内容のスキルが身につけていればさらに評価が高くなる。

⑦

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）

スキル

【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。

- ◆ パソコンのWord・Excelの知識
- ▲ Word・Excelを用いた文書作成や表計算、電話対応、来客対応などのビジネスマナー
- 簿記の知識やパソコンの知識

【採用企業からのご意見】

- ◆ 一般的なWordやExcelの基礎知識はもとより、マクロのある程度操作でき、業務効率化に貢献してくれることを望んでいる
- ▲ Excelの関数やマクロ操作、またクラウド型システムの活用に関する実務的な操作スキルがより備わっていると、業務効率が高まると感じる
- 簿記のスキルやパソコンのスキルがあれば十分

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。

- ◆ スキルアップのために学ぼうという姿勢は評価している
- ▲ 一定のスキルやビジネスマナーを既に習得していることで、育成期間の短縮が期待できる。基礎を学んだ経験があることで、業務に対して前向きに取り組む姿勢を感じ取ることができる
- 一定期間の訓練を受けているため、入社時には、最低限、業務に必要な知識やスキルを身につけていることを期待している

【検討課題等】

- 基礎力が身につけていけば、次の段階から研修することができ、業務へ対応が早い。⑧

- IT技術の基礎的習得（Word・Excel）だけでなく、もう一つ（マクロ・クラウド型システム等）スキルが備わっているとよい。⑨

- 学ぼうという姿勢で、業務への取り組み方や考え方が前向きで習得してきたスキルを利用するなどやる気を感じられる。⑩

【質問】

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。

【採用企業からのご意見】

- ◆ 人口の高齢化に伴い、若者を採用することが難しくなっている。中途採用であることで、即戦力、前職での生産管理の経験を期待している
- ▲ 公的職業訓練修了生へ行う訓練カリキュラムに期待することおして、現場に即した課題演習や、グループワーク等を通じたコミュニケーションの強化に引き続き力を入れて欲しい。また、クラウドツールの活用やDXに対応した訓練も今後の訓練ニーズにマッチしていると思う

【検討課題等】

- 高齢化に伴い中途採用者の雇用も増えており、社会経験をよい方向に活用していきたい。⑪
- DX的な発想を持つ人材の育成に期待する。⑫

仕事内容

【質問】

就職先における仕事内容

- ◆ 製造した部品の梱包や出荷までの管理等
- ▲ 医療法人の地域連携課（事務部門）に勤務。主に受付対応、データ入力、文書作成、電話対応等、事務業務、を行っている
- 本社で経理の仕事を行っている

【職業訓練修了者からのご意見】

- ◆ 長年（31年）勤務して、社内で多少PCは使っていたが、パソコンは基本から習ったことがなかったため、社会人1年生のつもりで1から学びなおしたかった
- ▲ 前職を退職後、再就職のためにスキルを身につけたいと考えたため
- 正社員として働きたいという思いがあったが、簿記の資格やパソコンの資格を全く持っていなかったため、パソコン教室に通うことを考えた。インターネットで講座の検索をした際に、本訓練が開講されることを知ったため、受講することとした

受講のきっかけは何か。

- デジタル知識は必須の時代であり、目標を持った適切な訓練あっせんが必要⑬

就職支援

訓練校の就職支援で良かったことは何か。

- ◆ いつでも相談できる体制がありがたかった
- ▲ 模擬面接や職務経歴書の添削、求人紹介など手厚くサポートしていただいたため、自信を持って就職活動ができた
- 応募書類・履歴書の書き方に関する支援が役に立った

- 訓練修了後早期の就職あっせんに向けた、応募書類の作成、面接対応等実践的なサポートが大事。⑭

【検討課題等】

ヒアリング実施結果概要③（職業訓練修了者-その2）

【質問】

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。

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。

今後、受講を希望する方へのメッセージ

改善要望

【職業訓練修了者からのご意見】

- ◆ MOSの資格を保有していること（Word、Excel）が強みとなった
- ◆ Word、Excelの機能的な操作方法の知識
- ◆ 毎日入力練習があったので、入カスピードが300文字→700文字/10分にアップした
- ▲ 医療事務、医師事務、調剤薬局事務の資格を取得した
- ▲ ビジネスマナー、電話応対、文書作成の練習は実際の業務で非常に役立っている

▲ 電子カルテなど業種特有のシステムへの対応力

- ◆ PCを使わない会社は殆どない中で、訓練でパソコンスキルを学ばせてもらえて非常に有り難かった。年齢的な再就職の難しさや不安はあっても是非チャレンジして欲しい
- ▲ 訓練はスキルだけでなく、自信を取り戻す良い機会。就職への第一歩として、前向きな気持ちで取り組んで欲しい
- 訓練を受講していた人は、就職をしたいという気持ちがあるので、就職活動をする拠点としては、最適な場所です。就職をしたいという思いがある人には、是非、訓練を受講することを勧めたい

- ◆ パワーポイント・簿記の訓練時間が短かった
- ◆ 今の時代、AI活用技術を少しでも紹介するような内容があっても良かったと思う

【検討課題等】

- 資格試験に臨むことで、達成感や自信に繋がりが、求職へ反映される。⑮

- 現場に近い資格取得や知識確保が必要⑯

- キャリアコンサルティングによるPCスキルの必要性、目的をハッキリさせるため適切な訓練あわせ⑰
- 時代に合ったPCスキル+αとなる、訓練カリキュラムの改善に繋げたい。⑱

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について（事務分野）

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>

- PCスキルはすべての職種に活用可能だが、医療事務・簿記の資格を行かす先となると就職先の確保が難しい
- カリキュラム以外の訓練施設での状況対応力も大事
- 資格取得（スキルアップ）だけでなく社会への適応力も重要
① ③ ⑤ ⑦
- 応募書類作成・模擬面接を盛り込んだキャリアコンが大事
- キャリアコンサルティングを成功させるためには信頼づくりが不可欠
受講（資格取得）後の就職が最終目標と位置づけた支援が必要
④ ⑬ ⑭ ⑰

<訓練設定>

- 基礎のPCスキルだけにとどまらず、広くデジタルリテラシーが求められる
① ⑨ ⑫ ⑬ ⑱
- 少なくとも基本的なレベルの知識を習得できるようにカリキュラムに熟知し、多様な受講者へ臨機応変に対応できる講師陣の確保は、受講生のスキル向上や早期就職へ有益 ⑧ ⑩ ⑮ ⑯
- 習得の度合いに合わせた対応が、修了時の統一したスキルに繋がる
② ⑪
- 定員半数程度で開講した場合の保証の有無により、開講機関の確保や新規参入機関の増加に繋がる ⑥
- 安心して受講できる環境の維持
④ ⑪ ⑮

- PCスキルは多様な場で活用できることを発信
- 医療事務等の求人確保に努める
- 訓練生活の中で、社会に求められている行動・言動への気づきが早期就職へ繋がる事を助言

- キャリアコンサルティングの内容と担当のスキルアップ
- 受講あっせん時の就職を目的とした訓練受講であることや受講中のモチベーションを保つことにより早期就職及び定着に繋がる

- デジタル技術の基礎的なカリキュラムとして、AIやITの操作スキルを積極的に盛り込んでいく

- 受講生も多様化しており、講師のPCスキル・教え方・対応の仕方等の向上が重要

- 振り回りの時間設定、質問時間等の確保を維持することにより、受講生のスキルの均等性に繋がる

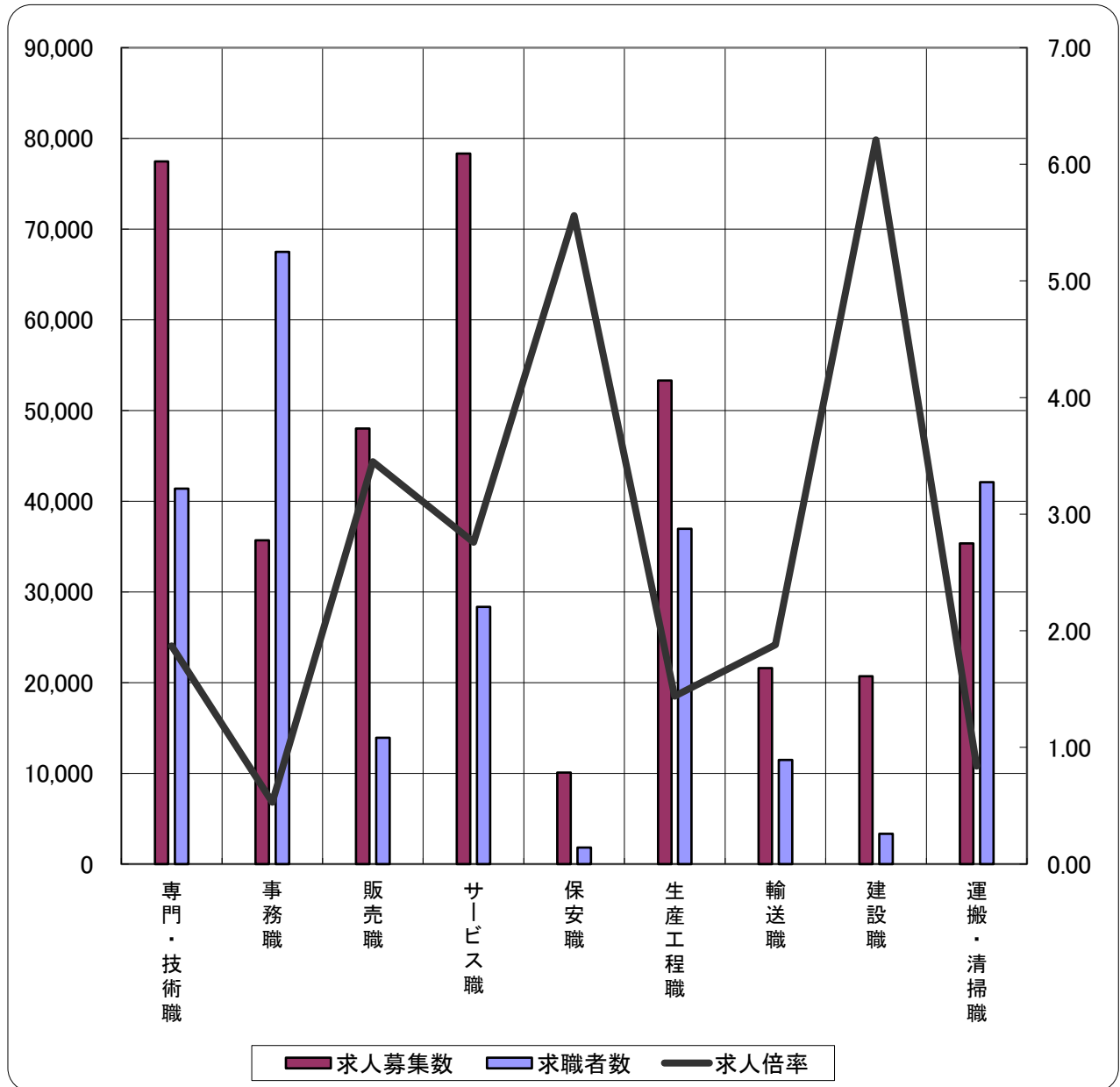
- 訓練機関が申し込みしやすくなる
- 積極的なあっせんに努める

- あっせんしたくなる優良コース（環境）が必要

(#02)

求人・求職バランスシート(常用計)

令和6年度



※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	77,466	35,687	48,010	78,325	10,072	53,305	21,615	20,696	35,353	385,069
求職者数	41,386	67,492	13,930	28,362	1,813	36,947	11,485	3,332	42,100	313,692
求人倍率	1.87	0.53	3.45	2.76	5.56	1.44	1.88	6.21	0.84	1.23

- (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・有効求人倍率といえます。
 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。

10群馬							
令和4年度							
目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 (訓練修了後 3ヶ月時点)	41 件	25 人	9 人	45.0%	やや不十分	61.0%	低
評価	D	令和6年度訓練計 画数への反映	原則 7%減		令和6年度委託費 への反映	対前年度より減額	
令和4年度から 令和5年度の見 直し内容	訓練中に委託先、支援者等からなるケース会議を設けているが、これまで訓練開始1週間後のみの実施だったところを、訓練修了1週間前にも実施し、就職に向けての課題の洗い出しから改善まで関係者一丸となって連携し、サポートする。						
就職率55%達成 のための改善 策(C評価・C- 評価・D評価・ D-評価のみ)	実践能力習得訓練コースにおいて、62.5%と改善の余地があることから訓練開始前の就業希望や本人の適性の把握などを踏まえた丁寧なマッチング、訓練修了後の訓練実施機関が予定している雇用形態と本人希望との調整などのサポート強化を推進する。 知識技能習得コースは、パソコン系の就職率が20%と低いことから、訓練委託先の就職支援の時間になるべく同席し、障害特性に合わせた就職支援の在り方を委託先とともに模索する。なお介護系は、就職率は75%と比較的好調である。						
令和5年度							
目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 (訓練修了後 3ヶ月時点)	66 件	21 人	14 人	73.7%	優良	31.8%	低
評価	B+	令和7年度訓練計 画数への反映	原則 3%減		令和7年度委託費 への反映	CPにより調整	
令和5年度から 令和6年度の見 直し内容	令和5年度の就職率は73.7%と好調だったことから、令和6年度も引き続き、同様の取り組みを継続する。具体的には、ケース会議の訓練開始後1週間後及び訓練修了1週間前の2回実施を継続する。 令和4年度の訓練受講者数25人から令和5年度の訓練受講者数は21人とやや減少したが、執行率の点では、計画数が多かったことから低い率となった。訓練希望の問合せ数は両年度ともほぼ同水準であるものの、希望コースの見学後の段階で取りやめてそのまま開講に至らないケースがあることから、希望者に対して支援者と連携し、次なるコースを丁寧に紹介していく。						
就職率55%達成 のための改善 策(C評価・C- 評価・D評価・ D-評価のみ)							

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。

	<p>専門実践教育訓練給付金 <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></p>	<p>特定一般教育訓練給付金 <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></p>	<p>一般教育訓練給付金 <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></p>
<p>給付内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講費用の50%（上限年間40万円）（6か月ごとに支給） ・ 追加給付①：1年以内に資格取得・就職等 ⇒ 受講費用の20%（上限年間16万円） ・ 追加給付②：訓練前後で賃金が5%以上上昇（※1） ⇒ 受講費用の10%（上限年間8万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講費用の40%（上限20万円） ・ 追加給付：1年以内に資格取得・就職等（※1） ⇒ 受講費用の10%（上限5万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講費用の20%（上限10万円）
<p>支給要件</p>	<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金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、 	<p>専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金は1年以上）</p>	<p>の者</p>
<p>講座数 受給者数</p>	<p>3,300 講座 37,165人（初回受給者数）</p>	<p>1,188 講座 4,947人</p>	<p>12,352 講座 73,766人</p>
<p>講座指定要件</p>	<p>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</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（4年制課程含む R7.4～） 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 <small>文部科学省連携</small> ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム <small>文部科学省連携</small> 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） <small>経済産業省連携</small> ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p>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</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 <small>文部科学省連携</small> ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～） 	<p>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</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 <p>〔 民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等 〕</p>

（注）講座数は令和7年10月時点、受給者数は令和6年度実績（速報値）。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付金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

③ 教育訓練給付の対象講座として

指定 (指定期間3年)

指定基準を満たす講座を有する

教育訓練機関

4月申請は10月指定
10月申請は4月指定



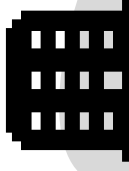
(指定基準)

- ・ 教育訓練について、継続、安定して遂行する能力があること
- ・ 当該講座について1事業年度以上の事業実績を有していること
- ・ 施設管理者や苦情受付者等、施設管理者を配置すること

① 申請

申請受付は年2回
(例年4月から10月からの約1ヶ月間)

指定希望講座の実施関係調査票及び
指定基準の確認関係書類



厚生労働省

② 審査



申請窓口等実施機関
(厚生労働省委託)

中央職業能力開発協会 (令和7～8年度)

2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



厚生労働大臣の指定を受けた講座

① 入講→講座を修了
(受講料を自ら負担)

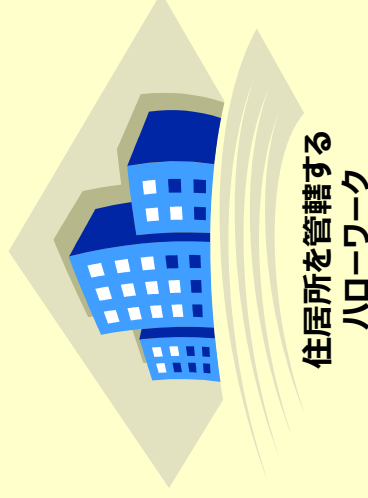
② 教育訓練修了証明書等の発行



受給の要件を
満たす者 (※)

④ 支払った費用の
一定割合を給付

③ 支給申請の手続き



住居所を管轄する
ハローワーク

(※) 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2週間前までに、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

教育訓練給付金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金
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金
最大で受講費用の50% (上限25万円) を受講者に支給 (※2)



一般教育訓練給付金
受講費用の20% (上限10万円) を受講者に支給

※1 2024年9月までに開講した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月までに開講した講座は受講費用の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
- 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パスポート
- 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
- 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
- 中小企業診断士試験
- 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 VBALキースポート
- 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
- IT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
- パーソナルカリエリスト検定
- 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

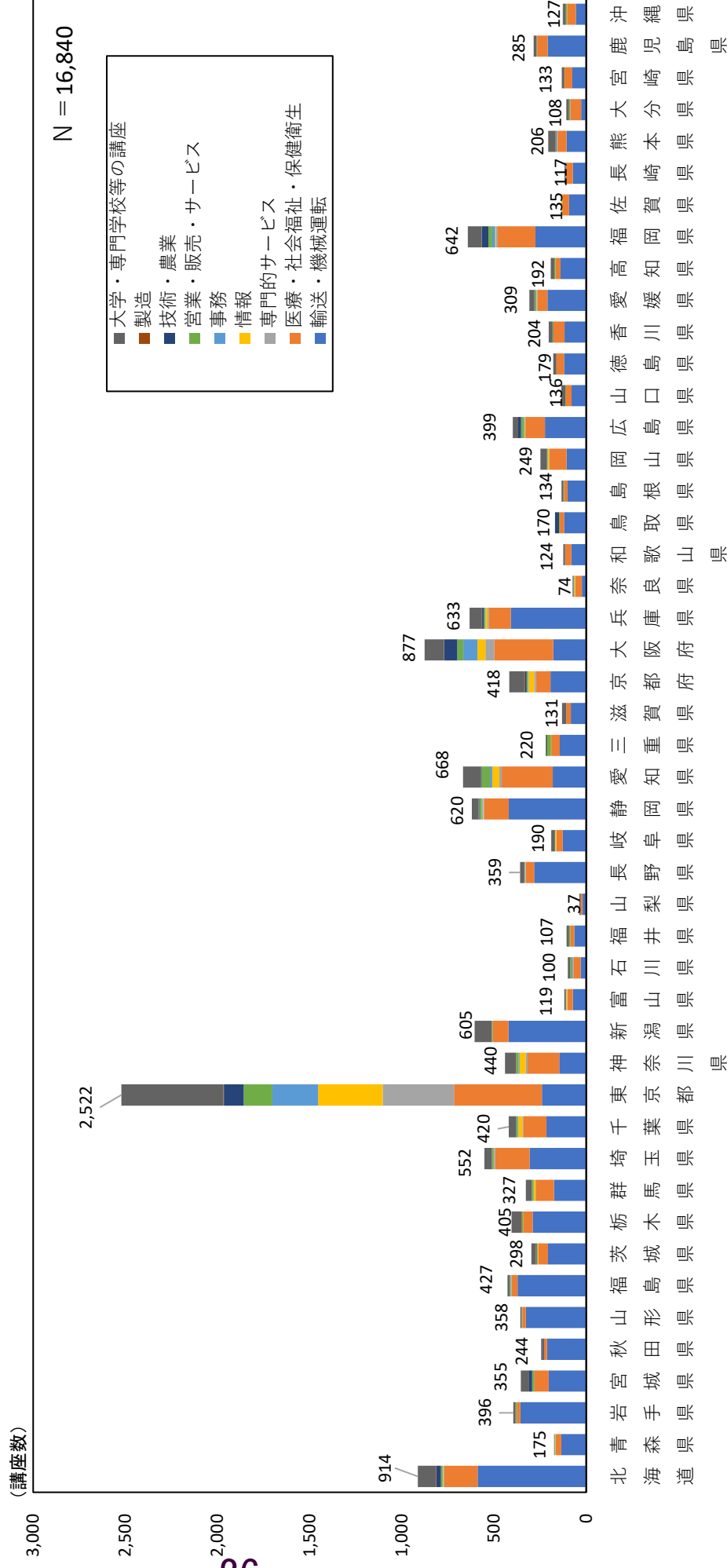
- 製菓衛生師
- パン製造技能検定試験

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（訓練機関の所在地別・分野別）（令和7年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にはばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2500講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、福岡県の順に多くなっている。
- 分野別にみると「専門的サービス関係」「情報関係」「事務関係」については、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催している場合、開講座数を複数箇所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7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	2641	-	205	2436	54	-	5	49
	中型自動車第一種免許	1887	-	110	1777	40	-	0	40
	準中型自動車第一種免許	926	-	61	865	12	-	0	12
	大型特殊自動車免許	704	-	35	669	13	-	0	13
	大型自動車第二種免許	631	-	59	572	9	-	0	9
	フォークリフト運転技能講習	317	-	6	311	14	-	0	14
	けん引免許	387	-	19	368	11	-	0	11
	無人航空機操縦士	299	-	28	271	3	-	0	3
	その他	856	-	48	808	19	-	0	19
	医療・福祉・保健衛生関係	6	-	-	6	0	-	-	0
	介護福祉士（実務者研修含む）	1332	288	15	1029	35	7	0	28
	介護支援専門員	309	-	254	55	0	0	0	0
	喫煙吸引等研修修了	74	-	24	50	8	-	0	8
	介護職員初任者研修	288	-	79	209	10	-	6	4
	看護師	349	328	0	21	8	8	0	0
特定行為研修	380	-	131	249	2	-	2	0	
社会福祉士	173	137	6	30	6	4	0	2	
保育士	123	111	2	10	3	3	0	0	
精神保健福祉士	119	96	0	23	10	10	0	0	
歯科衛生士	123	119	0	4	3	3	0	0	
その他	596	452	8	136	15	12	2	1	
専門的サービス関係	税理士	202	-	0	202	0	-	0	0
	社会保険労務士試験	110	-	2	108	1	-	0	1
	行政書士	40	-	0	40	0	-	0	0
	その他	174	22	0	152	0	0	0	0
	Microsoft Office Specialist	75	-	-	75	0	-	-	0
情報関係	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	45	-	-	45	0	-	-	0
	第四次産業革命スキル習得講座	301	-	-	301	0	-	0	0
	その他	149	13	10	126	9	8	0	1

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7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
事務関係								
TOEIC	140	-	-	140	0	-	-	0
簿記検定試験（日商簿記）	67	-	-	67	0	-	-	0
中国語検定試験	30	-	-	30	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
登録日本語教員	31	-	26	5	0	-	0	0
日本語教員	28	-	-	28	0	-	-	0
その他	98	-	-	98	0	-	-	0
営業・販売・サービス関係								
宅地建物取引士資格試験	105	-	4	101	0	-	0	0
その他	386	317	0	69	10	9	0	1
計	31	11	0	20	0	0	0	0
製造関係								
建築士	68	1	0	67	0	0	0	0
建築施工管理技術検定	56	-	0	56	0	-	0	0
土木施工管理技術検定	50	-	0	50	0	-	0	0
その他	167	31	3	133	0	0	0	0
大学・専門学校等の講座関係								
修士・博士	761	-	-	761	4	-	-	4
キャリア形成促進プログラム	7	6	1	-	0	0	0	-
職業実践専門課程	688	688	-	-	24	24	-	-
職業実践力育成プログラム	283	231	52	-	4	4	0	-
専門職大学院	144	142	-	2	0	0	-	0
科目等履修生	14	-	-	14	0	-	-	0
履修証明	35	-	-	35	0	-	-	0
その他	6	6	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5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11万6千人となっており、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16%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（2023年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数）（※1）		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（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）
		専門実践（初回受給者数）	専門実践（延べ受給者数）	特定一般＋一般	支給額（千円）	専門実践（初回受給者数）	専門実践（延べ受給者数）			支給額（千円）	支給額（千円）				
1	北海道	1,209	3,238	3,697	139,152	392,432	25	滋賀県	316	764	104,497	837	27,486		
2	青森県	247	683	665	23,449	79,347	26	京都府	723	1,805	293,740	1,535	60,831		
3	岩手県	247	641	923	31,537	60,251	27	大阪府	3,056	8,399	1,259,829	5,984	241,852		
4	宮城県	432	1,115	1,304	52,324	167,798	28	兵庫県	1,713	4,503	636,234	4,171	135,310		
5	秋田県	162	378	527	13,995	37,246	29	奈良県	367	921	122,929	716	28,751		
6	山形県	148	376	656	23,747	47,405	30	和歌山県	157	377	40,684	529	19,134		
7	福島県	241	681	937	36,661	82,680	31	鳥取県	94	284	39,374	302	9,394		
8	茨城県	630	1,895	1,388	52,258	240,124	32	島根県	135	396	50,727	379	11,579		
9	栃木県	425	1,146	1,165	37,965	148,017	33	岡山県	381	980	110,327	1,176	44,083		
10	群馬県	534	1,574	1,044	35,954	202,159	34	広島県	647	1,978	237,011	1,884	73,878		
11	埼玉県	2,338	6,410	4,826	193,010	1,001,460	35	山口県	255	682	68,541	704	24,943		
12	千葉県	1,741	4,500	3,827	161,736	706,378	36	徳島県	162	398	43,985	424	14,566		
13	東京都	6,523	18,023	11,719	630,069	3,246,139	37	香川県	292	919	126,871	540	18,119		
14	神奈川県	3,614	9,095	6,282	279,383	1,382,070	38	愛媛県	384	1,011	109,775	706	27,216		
15	新潟県	316	907	1,575	60,746	127,310	39	高知県	128	462	74,905	379	14,416		
16	富山県	145	325	449	14,188	35,014	40	福岡県	1,726	4,875	677,182	2,894	119,539		
17	石川県	229	553	518	20,671	65,059	41	佐賀県	296	1,136	131,203	370	13,772		
18	福井県	176	387	519	18,163	31,251	42	長崎県	268	758	88,021	410	13,490		
19	山梨県	136	360	282	7,034	39,447	43	熊本県	405	1,284	156,232	1,027	36,545		
20	長野県	395	925	1,206	37,675	96,534	44	大分県	278	816	101,790	454	13,937		
21	岐阜県	339	934	1,083	37,188	126,881	45	宮崎県	254	916	109,962	443	13,339		
22	静岡県	859	2,056	2,203	77,941	236,155	46	鹿児島県	405	1,176	148,990	767	27,678		
23	愛知県	1,873	5,077	4,832	183,360	759,192	47	沖縄県	529	1,626	231,233	538	21,427		
24	三重県	394	1,041	1,131	39,900	127,708		全国計	36,324	98,786	14,380,409	79,927	3,217,444		

（※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2023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2023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。

令和7年度の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画（実施方針）

令和7年度取組状況

課題	実施方針
①応募倍率が 低 く、就職率が 高 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（令和6年度検証分野が介護分野）による効果検証
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 ・ハローワーク訓練窓口職員の知識向上や事前説明会・見学会の機会確保を図る ・求人確保の推進
③求職者支援訓練の計画数（基礎コース、実践コースの割合）と実績が乖離 R5基礎コース → 実績23% R5実践コース → 実績77%	<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）	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要

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、県とポリティクスインターで調整

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（令和6年度検証分野が介護分野）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、訓練窓口職員への知識の向上、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

職場情報サイト（jobtag）を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進

令和7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

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8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7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況

評価・分析

令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）

応募倍率が低く、就職率が高い分野
 介護・医療・福祉分野

【委託訓練】
 応募倍率は低下65.5%。就職率は向上92.5%
 【求職者支援訓練】
 応募倍率は向上し71.7%。就職率は向上71.0%

応募倍率が高く、就職率が低い分野
 IT分野・デザイン分野

【委託訓練】
 応募倍率は低下81.3%。就職率は向上70.3%
 【求職者支援訓練】
 応募倍率は低下112.6%。就職率は低下44.5%

応募倍率	支援訓練で若干の改善はあったが、全体としては約70%であり、応募倍率の向上に向け、引き続き 改善の余地 がある【A】
就職率	依然、 高水準 で推移
応募倍率	両訓練とも低下し、需給バランスは合ってきている傾向にあり 解消傾向
就職率	委託訓練で改善は見られたが、訓練内容以外の就職も多く、全体としては低水準にあるため、 就職率の向上 に向け、引き続き 改善の余地 がある【B】【C】【D】

A 引き続き、介護分野等の理解促進のため、訓練説明会、業界セミナー等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う
 また、介護系訓練が同時期、同一地域で重ならないよう調整を図る

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る
 C 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

D **訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する**

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75%
R6 基礎コース	計画25%	→	実績25%
実践コース	計画75%	→	実績75%

基礎コースの必要性を考慮した上で、受講者数の実績等を踏まえ、計画数の見直しを図る。
 ※令和7年度の前半の実施状況も考慮する
 ⇒令和7年度の前半の実施状況で、基礎コース：定員15名、応募者0名で中止になったコースや開講最低必要人数（定員の半数）に満たないまま開講したコースもあり

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

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**

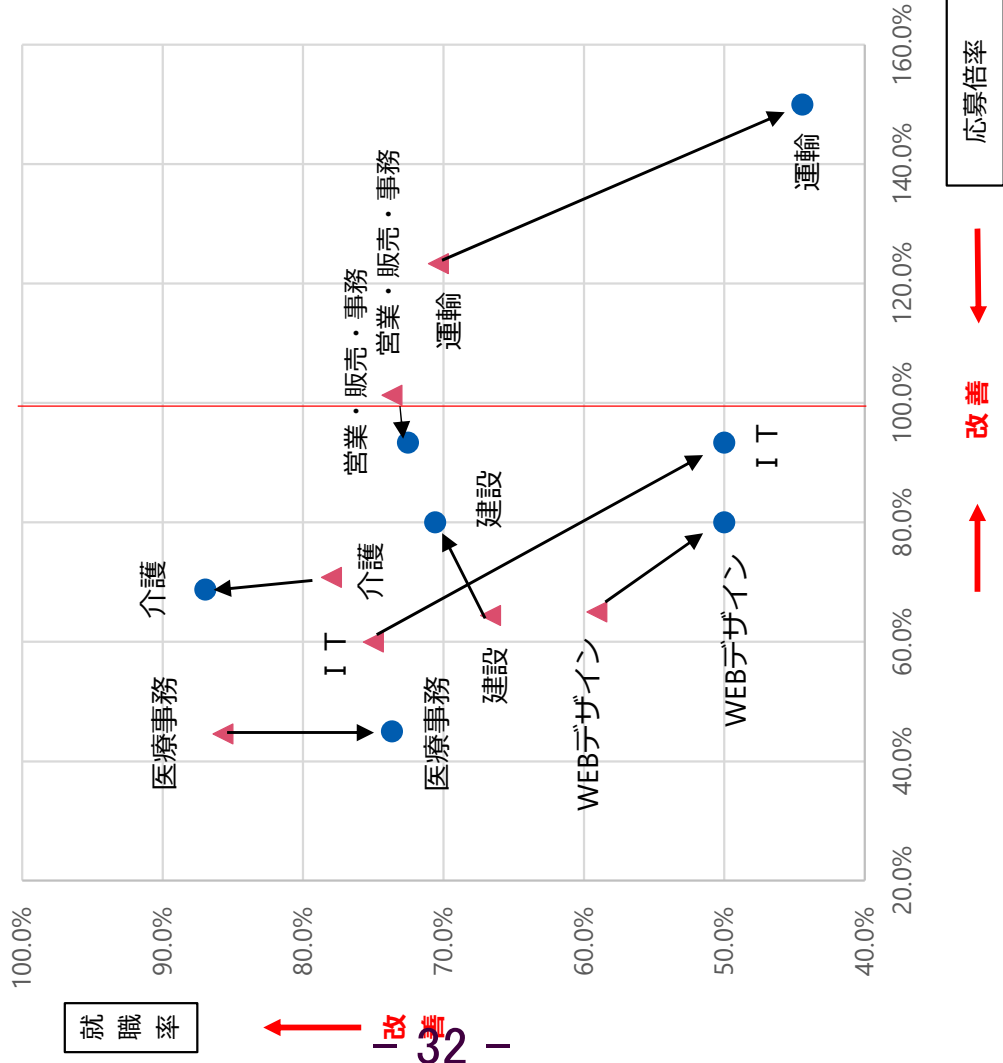
非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の試行実施（令和6年度～）

都道府県・JEEDによる**公共職業訓練（委託訓練）として本格実施**

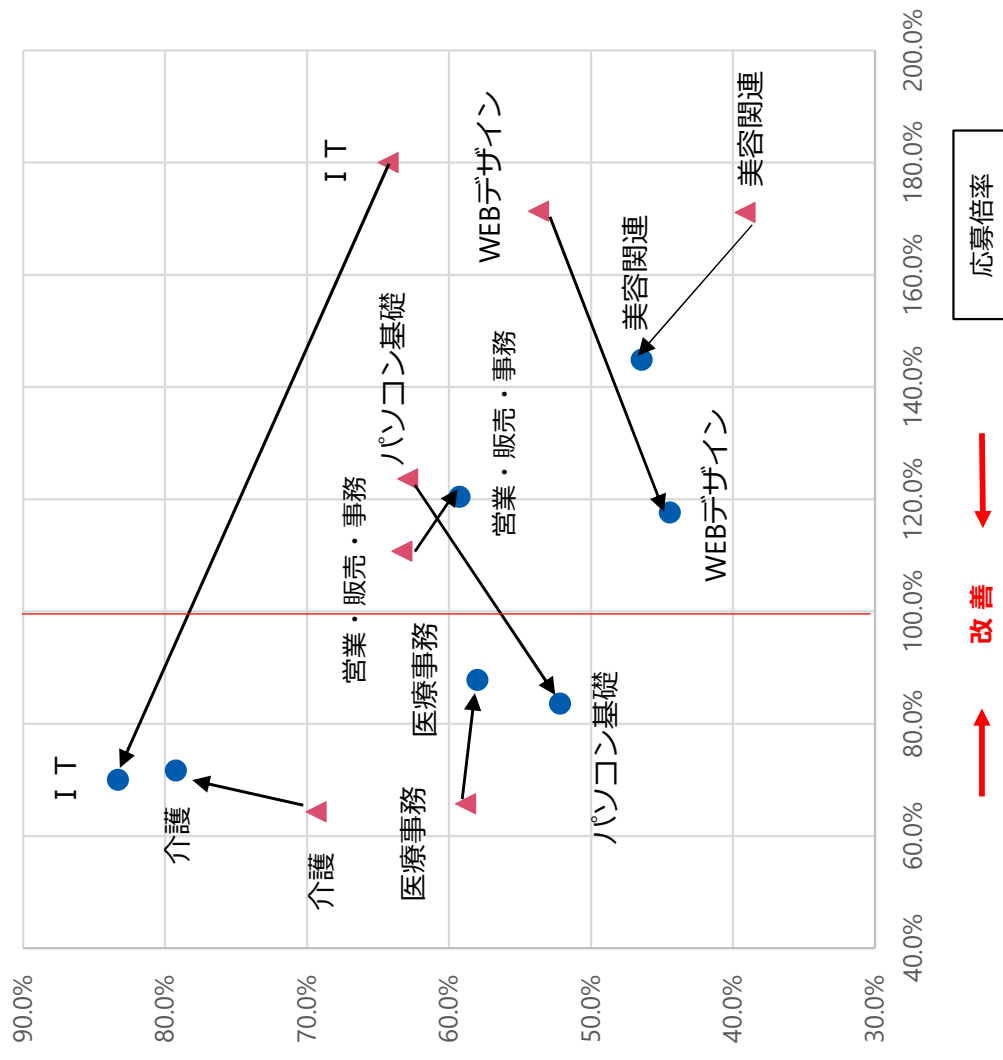
【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況（群馬県）

▲ 令和5年度 ● 令和6年度

【委託訓練】



【求職者支援訓練】



令和6年度は令和7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8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、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、職業訓練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ため「令和8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7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
電気テクノ科（管理コース）	60名
電気テクノ科（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8年度予算概算要求を踏まえ、669名の定員で実施する（目安数669名の範囲内で設定）。

・知識等習得コース	473名
・育児等との両立に配慮した再就職支援コース	51名
・日本版デュアルシステムコース	30名
・長期高度人材育成コース（前年度からの繰越者除く）	85名
・建設人材育成コース	20名
・大型自動車一種運転業務従事者育成コース	10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1,590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8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8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948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	20% (190名)
実践コース	80% (758名)
分野別	デジタル系（IT分野及びWebデザイン） 30% (227名)
	介護系 22% (167名)
	医療事務系 11% (83名)
	その他の系
	（営業・販売・事務系を含む） 31% (236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7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6年度公的職業訓練の実績について	1-3	◆ 高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部 福島委員 令和6年度障害者訓練の就職率が対前年度で低下していますが、要因がありましたらご教示いただきたい。	資料に記載はありませんが、障害者訓練のうち実践能力習得訓練コースの就職率が令和5年度は90.0%だったのに対し、令和6年度は69.2%と伸び悩んだことが影響していると考えております。 令和5年度は訓練の実施数自体が令和6年度に比べ少なかったことと訓練卒業まで至らず中途退校した訓練生が2名いたため就職率が高くなった一方で、令和6年度は訓練の実施数自体が令和5年度より増加し、かつ中途退校が1名しかいなかったため就職率は低くなってしまいました。（就職率は、中途退校者を除いた修了者の就職人数にて算出） 実践能力習得訓練コースの就職率は訓練生ごとのモチベーションや障害特性、訓練生の希望と委託先の提示する条件がマッチングするか否かに左右されるものであるため、年度により就職率のばらつきが大きくなりやすいコースですが、本人の意志を尊重しつつ、関係機関との連携を密に行い、丁寧な就職支援に努めてまいります。
(6) 教育訓練給付制度の指定講座の状況等について	5	◆ 高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部 福島委員 県内の教育訓練機関の指定状況や給付実績の推移をご教示いただきたい。	厚生労働省より、各道府県別の教育訓練機関の指定状況や給付実績の推移について、昨年と同様資料の提示がありましたので、本日の資料に入れさせていただきます。 群馬労働局はHPIに講座指定申請をご検討いただくよう掲載しており、昨年度提示いたしました数値と比べますと、指定講座の状況（届け出者が群馬県の訓練機関が、「321」から、「327」と増加しています。 指定講座別では、輸送・機械運転関係が、「171」から「175」、情報関係が、「1」から「9」、大学・専門学校等の講座関係が、「29」から「32」とわずかですが増えてきております。 受給者数につきましても、専門実践（初回受給者数）は、「508人」が「534人」と増加しているところ です。 幅広いニーズに対応した訓練を実現し、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応して提供できる教育訓練機関の拡大をするため、講座指定申請勧奨、教育訓練給付制度の利用勧奨を協議会委員様にもご協力をいただき努めていきたいと考えております。
(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	3	◆ 高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部 福島委員 DXの進展のなかで生成AIの活用が急速に広まっていると感じています が、現在県内で実施されている求職者支援訓練では生成AIの活用を訓練のなかで取り込んで事例はまだございません。生成AIの活用は今後一層広がっていくことが確実ですので、当機構としても訓練実施機関に対して生成AIの活用スキルの習得に向けたカリキュラム改善を働きかけて参りたいと考えております。	ご意見いただきありがとうございます。

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」（以下「設置要綱」という。）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「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」の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かな上で、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	WGによる効果検証	
5月	人材ニーズ情報収集(常時)	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	前年度の訓練実績の把握 次年度計画のたたき台作成	ヒアリング結果の整理	
9月		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	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)等 ③効果検証(分野決定等)		
3月	協議会②開催		

・労働局の作業

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
前橋産業技術専門校 高崎産業技術専門校 太田産業技術専門校	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

○群馬県内における地域リスキリング推進事業一覧

地方公共団体 (実施主体)	事業名称	事業概要			
		内容	事業種類	対象者	事業費 (単位：千円)
前橋市 (同上)	前橋市人財 スキルアップ補助金	従業員の能力向上のためのセミナーや資格取得にかかる費用の補助	③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援	市内に事業所を有する企業等およびその従業員（在職者）	2,558
太田市 (同上)	障がい者雇用創出事業	経営者・企業人事担当者向けの障がい者雇用についてのセミナー実施	①経営者等の意識改革・理解促進	企業経営者 従業員（在職者）	1,793

ハロートレーニング（離職者向け）の7年度計画

別紙

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

群馬県

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

公共職業訓練（離職者向け）
+ 求職者支援訓練（実践コース）

※「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

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 (2～6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(産業技術専門校)		
学卒者向け	①対象者:高等学校卒業者等 ②期間:1年又は2年 ③実施機関: ・群馬県(産業技術専門校)		
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



障害者の職業訓練について

障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,447人、就職率：68.9%】 ※数値は令和5年度実績

障害者職業能力開発校（全19校）において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた職業訓練を実施

- ・ 国立障害者職業能力開発校（13校）
 - （独）高齡・障害・求職者雇用支援機構営（2校：埼玉、岡山）
- ・ 都道府県営（11校：北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、鹿児島）
- ・ 都道府県立障害者職業能力開発校（6校：青森、千葉、岐阜、静岡、京都、兵庫）



ビジネス情報系での訓練風景



総合訓練科での訓練風景



CAD設計科での訓練風景

一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：756人、就職率：73.6%】

一般の職業能力開発校において、障害者訓練コースの設置等により、障害者に対する訓練を実施

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,791人、就職率：40.4%】

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用した訓練を実施

< 訓練コースの例 >

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
- ③ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）

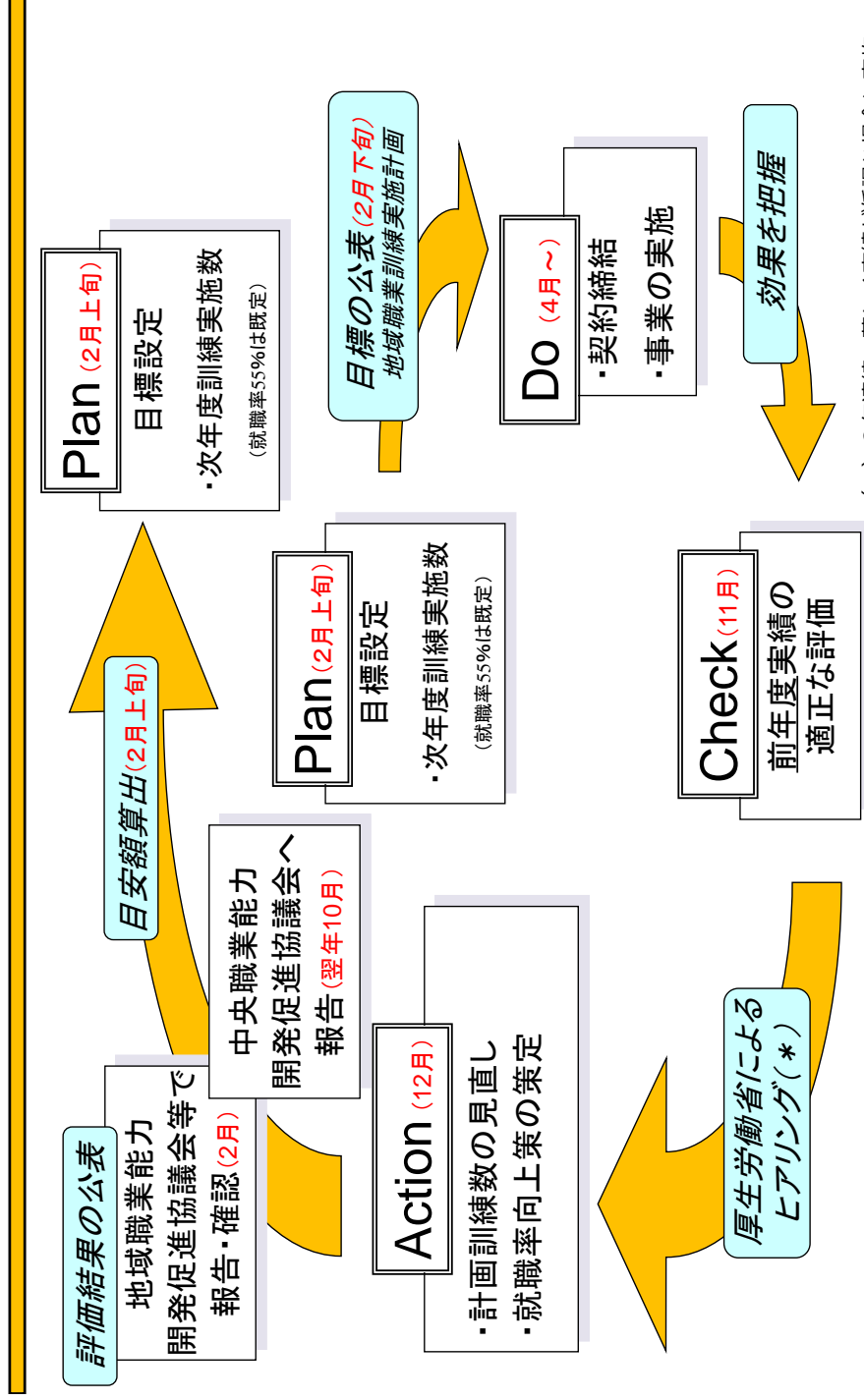


実践能力習得コースの訓練風景

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られているところ、令和6年度において訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を試行的に実施する。なお、評価結果は中央職業能力開発促進協議会へ報告の上、評価に用いた資料は会議資料としての公表することを予定している。試行実施後の運用については、実施状況を勘案し、追って通知することとする。

障害者委託訓練の目標管理サイクル

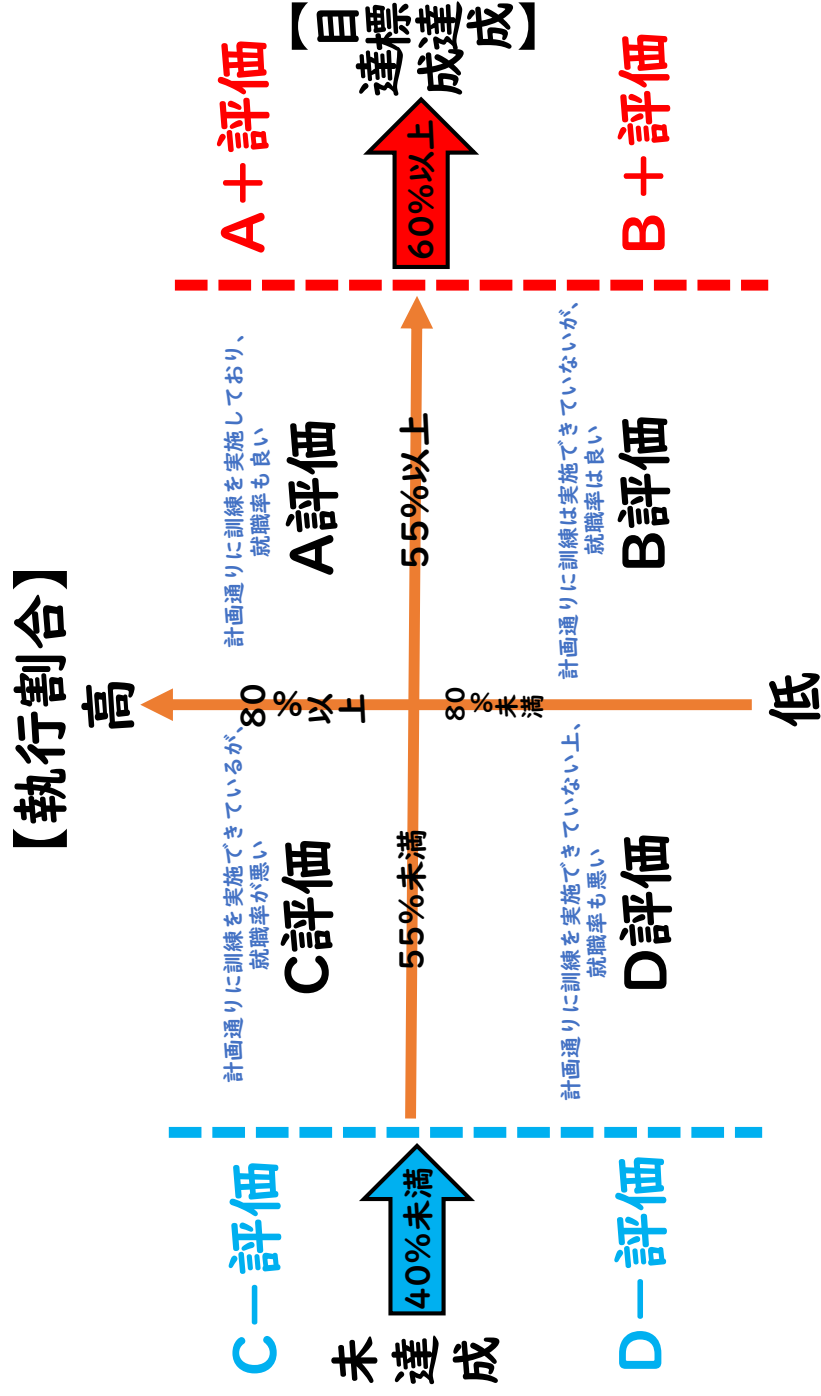


(*) 2年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

評価対象年度は正確な実績が把握可能な前年度実績を用いることとし、評価に基づく調整は評価実施の次年度において実施するものとする。（例：試行実施となる令和6年度のPDCA評価では令和5年度実績を評価対象とし、令和7年度を評価に基づく調整対象とする。）なお、2年連続でマイナス評価となった場合には実績が低調となる原因の究明等を目的に厚生労働省によるヒアリングを実施する。

障害者委託訓練のPDCA評価方法



障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

次年度の計画訓練数及び予算額については評価に応じて以下の調整を行うこととし、就職率実績が低調な場合には改善要求事項を策定することとする。なお、予算額への調整については試行実施であるため、PDCA評価による令和7年度予算額への調整は実施せず、従前の調整方法によるものとし、予算額への反映は本格実施以降の令和6年度評価に基づく令和8年度予算額より実施するものとする。

評価	計画訓練数	改善要求事項	次年度予算への反映
A+	継続	—	対前年度より増額確定
A	原則8%増	—	対前年度より同額以上確定
B+	原則3%減	—	CPにより調整
B	原則5%減	—	CPにより調整
C	原則4%減	就職率向上の改善策を策定	CPにより調整
C-	原則10%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D	原則7%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D-	原則10%減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定

※CP：就職者1人当たりの委託料（評価対象年度における就職者数/評価対象年度における委託料総額）

令和5年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R4	R5				目標 (55%)		執行割合	
		(前年度) 評価	評価	受講者数 (人)	就職者数 (人)	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価
1	北海道	D	B+	23	13	76	61.9%	優良	30.3%	低
2	青森	C	B+	26	19	35	73.1%	優良	74.3%	低
3	岩手	D-	B+	14	9	30	69.2%	優良	46.7%	低
4	宮城	B	D	14	6	28	50.0%	やや不十分	50.0%	低
5	秋田	B+	B	21	9	31	56.3%	良好	67.7%	低
6	山形	D	D-	28	10	42	38.5%	不十分	66.7%	低
7	福島	A+	A+	66	43	64	70.5%	優良	103.1%	高
8	茨城	B+	D	29	14	65	51.9%	やや不十分	44.6%	低
9	栃木	D-	D-	19	5	43	35.7%	不十分	44.2%	低
10	群馬	D	B+	21	14	66	73.7%	優良	31.8%	低
11	埼玉	C-	C-	250	35	230	14.8%	不十分	108.7%	高
12	千葉	C-	C-	136	39	147	30.2%	不十分	92.5%	高
13	東京	D-	C-	553	77	650	15.0%	不十分	85.1%	高
14	神奈川	D-	D-	96	33	225	38.4%	不十分	42.7%	低
15	新潟	B	B+	43	26	160	65.0%	優良	26.9%	低
16	富山	B+	B	33	18	49	56.3%	良好	67.3%	低
17	石川	B+	A+	14	8	14	66.7%	優良	100.0%	高
18	福井	B+	B+	8	5	19	100.0%	優良	42.1%	低
19	山梨	D	D	32	13	58	48.1%	やや不十分	55.2%	低
20	長野	D	D-	108	39	171	38.6%	不十分	63.2%	低
21	岐阜	D	D	26	9	36	40.9%	やや不十分	72.2%	低
22	静岡	B+	B+	94	67	258	74.4%	優良	36.4%	低
23	愛知	B	D	92	43	148	50.6%	やや不十分	62.2%	低
24	三重	A+	A+	44	35	38	89.7%	優良	115.8%	高
25	滋賀	B+	D	12	6	25	54.5%	やや不十分	48.0%	低
26	京都	D	D	28	11	164	42.3%	やや不十分	17.1%	低
27	大阪	D	D	76	31	138	43.7%	やや不十分	55.1%	低
28	兵庫	D-	D	69	27	89	44.3%	やや不十分	77.5%	低
29	奈良	B+	B+	11	8	22	80.0%	優良	50.0%	低
30	和歌山	D	D	5	2	62	50.0%	やや不十分	8.1%	低
31	鳥取	D	B+	4	3	30	75.0%	優良	13.3%	低
32	島根	B+	B+	39	24	76	63.2%	優良	51.3%	低
33	岡山	B+	B+	2	2	16	100.0%	優良	12.5%	低
34	広島	D	C	62	25	74	43.1%	やや不十分	83.8%	高
35	山口	B+	B+	29	19	78	70.4%	優良	37.2%	低
36	徳島	D	D-	13	3	25	25.0%	不十分	52.0%	低
37	香川	B+	B+	7	6	30	85.7%	優良	23.3%	低
38	愛媛	B	B	47	25	95	56.8%	良好	49.5%	低
39	高知	B	B+	27	25	35	96.2%	優良	77.1%	低
40	福岡	D	D-	59	19	114	35.8%	不十分	51.8%	低
41	佐賀	B+	B+	28	20	45	74.1%	優良	62.2%	低
42	長崎	D-	D	29	13	47	44.8%	やや不十分	61.7%	低
43	熊本	D-	D-	52	17	87	38.6%	不十分	59.8%	低
44	大分	B+	B+	45	29	100	65.9%	優良	45.0%	低
45	宮崎	A	C	18	9	22	52.9%	やや不十分	81.8%	高
46	鹿児島	C-	C-	64	15	80	25.4%	不十分	80.0%	高
47	沖縄	D	B+	28	16	61	64.0%	優良	45.9%	低

評価別一覧表

A+	3件 福島、石川、三重
A	0件
B+	17件 北海道、青森、岩手、群馬、新潟、福井、静岡、奈良、鳥取、島根、岡山、山口、香川、高知、佐賀、大分、沖縄
B	3件 秋田、富山、愛媛
C	2件 広島、宮崎
C-	4件 埼玉、千葉、東京、鹿児島
D	11件 宮城、茨城、山梨、岐阜、愛知、滋賀、京都、大阪、兵庫、和歌山、長崎
D-	7件 山形、栃木、神奈川、長野、徳島、福岡、熊本

地域職業能力開発促進協議会における協議等を踏まえた講座拡大の取組（概要図）

- 令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（令和6年2～3月）以降、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付の対象講座の拡大に取り組んでいるところ（※取組の効果は令和7年4月指定（令和6年10月申請）以降に発生）。
- 令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会では、地域の訓練ニーズや当該ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組等を報告。

地域職業能力開発促進協議会

地域協議会を通じた地域のニーズの把握等

（令和5年度第2回～）

労働局、都道府県、労使団体、教育訓練実施者・関係団体、学識者など関係者が参画する地域協議会において、地域の訓練ニーズの把握及び教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について協議（※）

（※）＜協議の観点＞

- ・地域で求められる訓練ニーズとは何か。
- ・地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付の対象講座は十分に指定されているか。
- ・地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか。

都道府県労働局

地域における指定講座拡大等の取組の実施

地域協議会における協議を通じて把握した地域の訓練ニーズにおける講座の確保等に向け、労働局の主体的な取組として、

- ・地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨
- ・教育訓練給付制度の利用勧奨等を実施。

厚生労働省本省

地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

地域協議会からの意見や要望等を踏まえ、訓練ニーズの高い分野を対象に指定講座の拡大を図るため、関係省庁と連携して業界団体等に対し講座指定申請勧奨や制度周知広報等の取組を実施。

報告

情報提供

報告

中央職業能力開発促進協議会

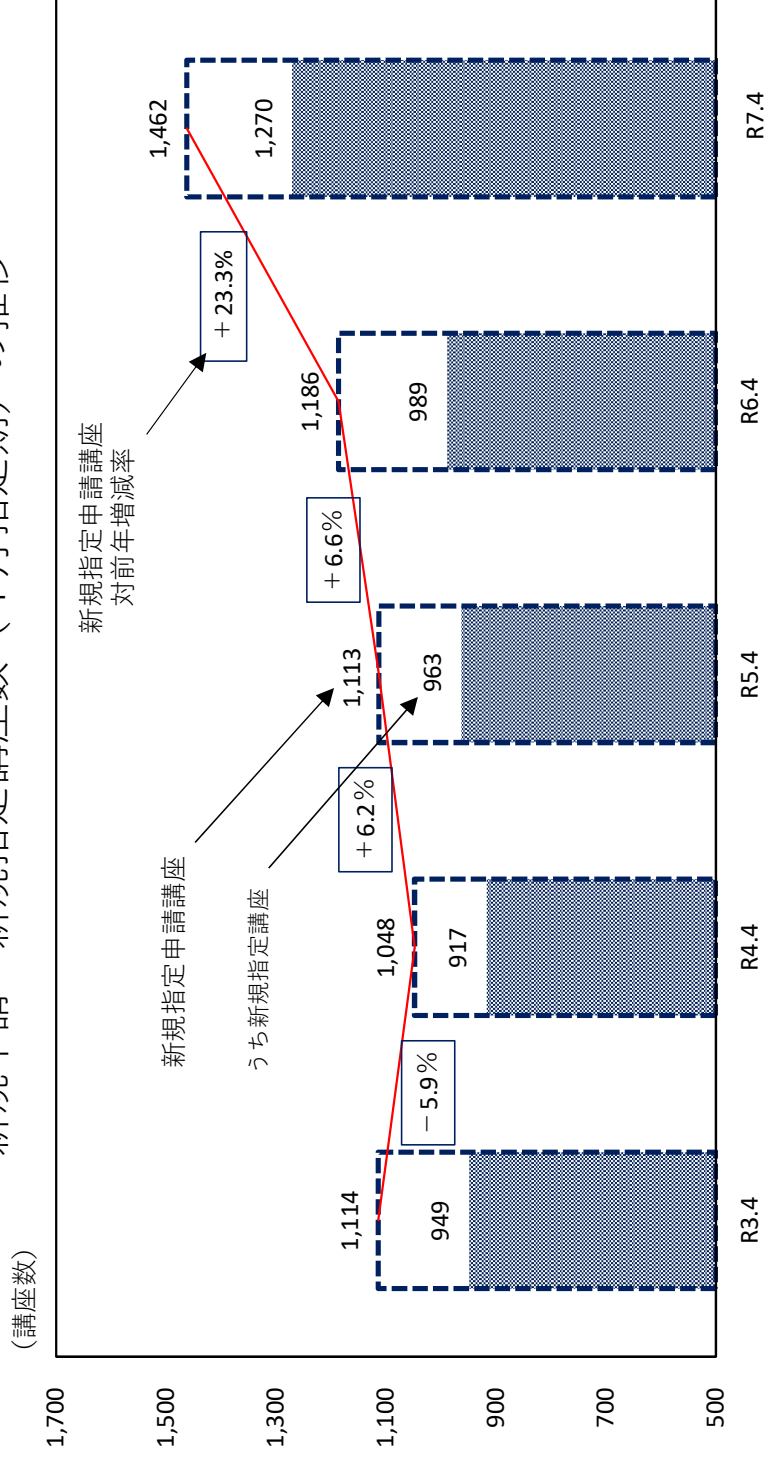
新規指定申請講座数・新規指定講座数の推移

令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（令和6年2～3月）以降、協議事項に「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」を追加。以降、地域職業能力開発促進協議会の議論の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等を対象に指定講座の拡大を図るため、令和6年10月申請期に向けて講座指定申請勧奨や制度周知を実施。

※講座指定申請は年2回（4月及び10月）。10月申請は翌年4月指定、4月申請は10月指定。

令和7年4月指定期の新規指定申請講座数及び新規指定講座数を見ると過去5年間で最大となっている。

新規申請・新規指定講座数（4月指定期）の推移



(指定講座全体数)

指定期	指定講座数	指定講座数
R3.4	14,060	14,562
R4.4	14,562	14,997
R5.4	14,997	15,722
R6.4	15,722	16,577
R7.4	16,577	-

令和6年10月申請に向けた都道府県労働局及び本省による指定申請勸奨の取組

- 都道府県労働局及び厚生労働省本省において、教育訓練施設や業界団体の訪問や、SNS等を通じ、講座指定申請勸奨を実施

<都道府県労働局による取組>

▶ 労働局職員が訪問等により講座指定申請勸奨を行った訓練施設等 ※一部重複あり

- ・ 専門学校等 14局
【岩手、秋田、神奈川、石川、山梨、長野、滋賀、奈良、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎】
- ・ 指定自動車教習所 12局
【青森、千葉、山梨、長野、滋賀、奈良、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎】
- ・ デジタル関係 9局【岩手、山形、新潟、石川、福井、三重、鳥取、山口、長崎】
- ・ 大学関係 9局【山形、福島、石川、岐阜、静岡、滋賀、高知、佐賀、長崎】
- ・ 介護関係 7局【宮城、山梨、長野、滋賀、山口、徳島、香川】
- ・ 看護・医療関係 3局【青森、秋田、山口】
- ・ 無人航空機操縦士（ドローン）3局【岩手、長野、佐賀】

※その他にハロートレーニング実施施設、日本語教員養成機関、技能講習関係 等

▶ その他

- ・ 労働局に來訪する教育訓練施設等への制度周知
- ・ 地域協議会構成員を通じた制度周知
- ・ 経営者団体を通じた制度周知
- ・ 労働局のHPやSNSによる制度周知

<厚生労働省本省による取組>

▶ 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1550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

▶ その他

講座指定のメリットを強調したリーフレットや、申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用し、SNS等による周知広報を令和6年8～9月にかけて集中的に実施（参考：X閲覧数約10万件 ※令和6年9月3日時点）

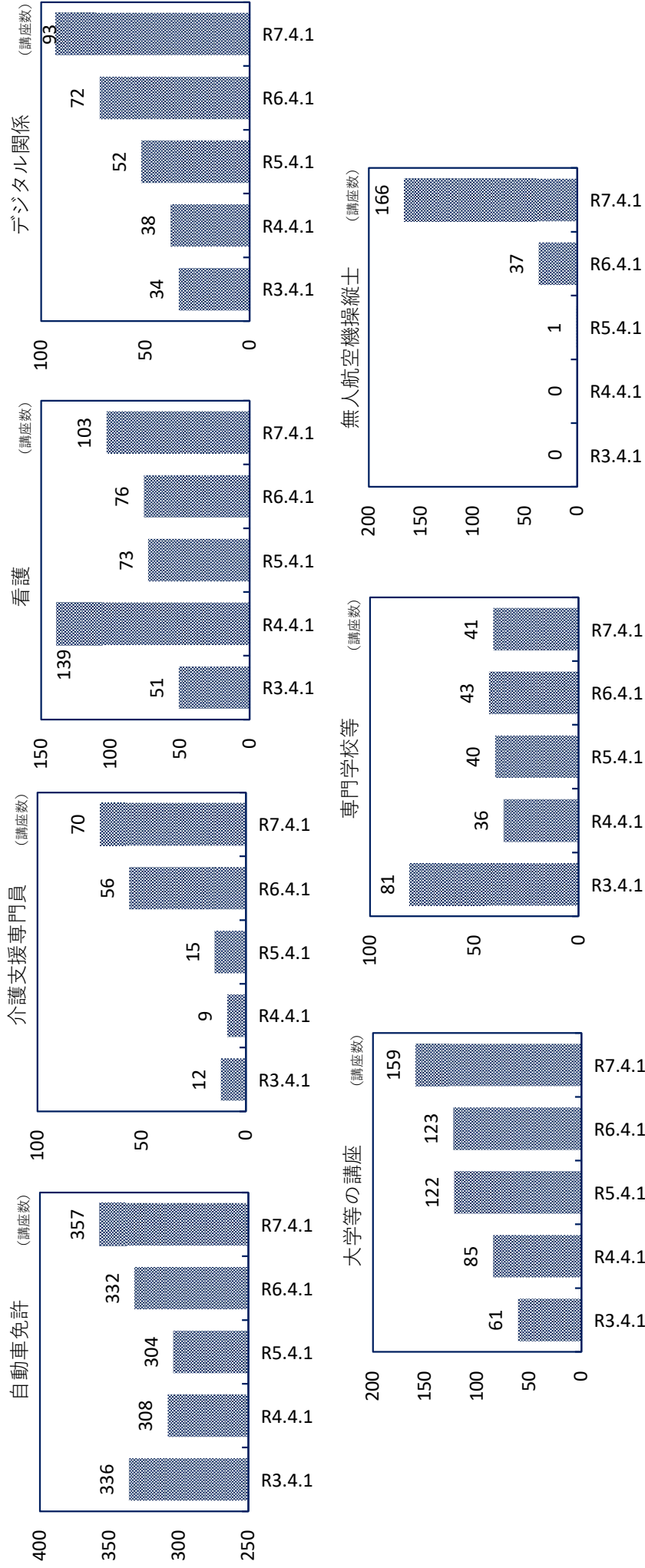
地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組と成果

都道府県労働局における講座指定申請勧奨の取組と成果（例）

労働局	成果のあった分野	労働局の取組	令和7年4月指定期における取組の成果
広島	自動車 教習所	労働局職員が広島県指定自動車学校協会を訪問し、教育訓練給付金制度と県内自動車教習所の講座指定状況の説明及び傘下会員の自動車教習所への講座指定申請勧奨の依頼を実施。また、県内自動車教習所3校を訪問の上、制度説明を及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> 指定講座が一部の教習講習のみであった2校 ⇒ うち1校は特定一般教育訓練で5講座の講座指定申請を行い新規指定された。もう1校は、一般教育訓練で7講座の講座指定申請を行い新規指定された。 指定講座が無かった1校 ⇒ 今後の講座指定申請を検討。
山口	専門学校	教育訓練給付金の講座指定を受けている講座が「運輸・機械運転」関連に偏っている状況を踏まえ、労働局職員が教育訓練給付金の講座指定を受けたことがない専門学校2校（IT・医療事務関係、リハビリテーション関係）を訪問し、制度説明及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> IT・医療事務関係の専門学校 ⇒ 専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定された。 リハビリテーション関係の専門学校 ⇒ 専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定された。
高知	大学院	労団体から、各種職業資格や短大卒業資格の取得を訓練目標とする講座の拡大要望があったことを受け、労働局から県内大学・短大・高等専門学校及び専修学校（全28校）に対して、リーフレット及び講座指定申請手続案内を同封した事務連絡文書による講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> 高知大学大学院の「ヘルステクアイノベーションコース」が職業実践力育成プログラムの認定を受けるとともに、専門実践教育訓練で講座指定申請を行い新規指定された。
佐賀	無人航空機 操縦士	ドローン講習は、遠隔地への物資の輸送、ダム等山奥での建設物の測量、農薬散布など潜在的ニーズが見込めるのではないかという発言があったことを受け、労働局から無人航空機操縦士の教習機関5校に対して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（R6.9）	<ul style="list-style-type: none"> 無人航空機操縦士の教習機関のうち1機関 ⇒ 一般教育訓練で2講座の講座指定申請を行い新規指定された。
長崎	自動車 教習所	安定部長、訓練課長が長崎県指定自動車学校協会を訪問し、制度周知のリーフレット及び自動車教習所の教習の種別毎の講座指定状況を示しながら、制度説明及び加盟教習所への周知依頼を実施（R6.7） ※本依頼を受け、同協会は県南地域、県北地域で開催した校長会議で制度周知を実施。	<ul style="list-style-type: none"> 自動車教習所 ⇒ 特定一般教育訓練で12講座、一般教育訓練で1講座の講座指定申請を行い新規指定された。

指定申請勸奨に取り組んだ主な分野に係る指定講座の状況（令和7年4月1日時点）

■ 都道府県労働局及び厚生労働省本省が講座指定申請勸奨に取り組んだ主な分野について、各年度4月1日付けの新規指定講座数をみると、令和6年4月1日から令和7年4月1日にかけて、大半の分野や勸奨先において、増加する結果となった。

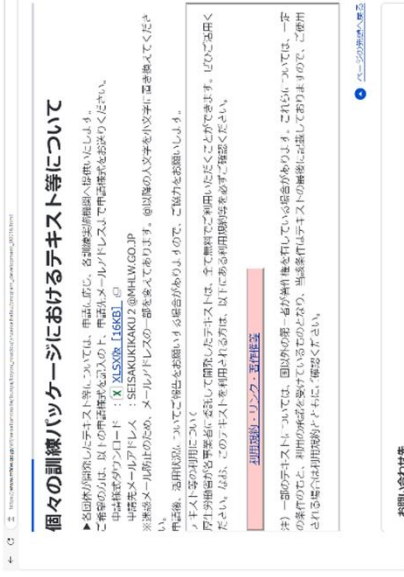
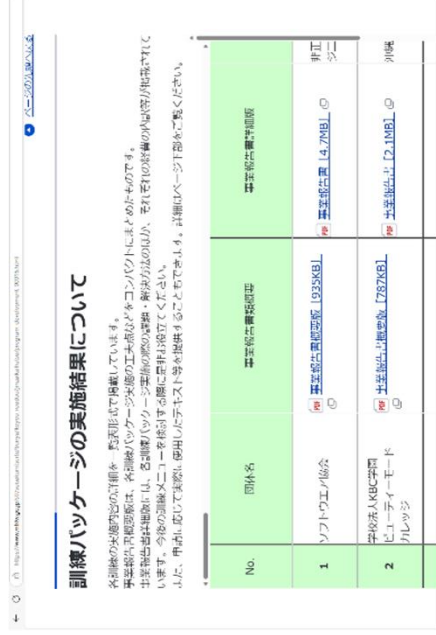


(各分野指定講座全体数)

	自動車免許	介護支援専門員	看護関係	デジタル	大学等	専門学校等	無人航空機操縦士
指定講座数 (R7.4.1時点)	7,601	260	749	558	1,085	690	253

普及の取組

① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



掲載ホームページの特徴

- 他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書の
 みならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料として訓練実施主体に活用して
 ※資料、テキストおよび課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を発生。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、
 職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対し
 ても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあ
 り。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータ
 ルサイトへ資料の掲載を調整中。

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

各実施団体の訓練手法

団体名

訓練手法

一般社団法人ソフトウェア協会	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
学校法人KBC学園ビューティーモードカレッジ	これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エスティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フオアラムエイト	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AIといった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・相談・雑談ができるようになることをめざす。
日本情報技術取引所	離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ	プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人YIC学院	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
株式会社Waris	氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールへの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社	既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で開催し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社キャリア	中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
株式会社穴吹カレッジサービス	ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	企業内のDX推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアスキーのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
株式会社ウチダ人材開発センター	IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、上長とのキャリアプラン共有を強化した。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」 のご案内

制度を活用し、生活面の不安なく教育訓練を受けませんか？

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」は、スキルアップ等を目指す方々を支援するため、「**教育訓練費用**」と「**教育訓練期間中の生活費**」を融資する制度です！

融資内容

ハローワークで貸し付け要件の確認などの手続き後、別途、ハローワークが指定する金融機関(労働金庫)で貸し付けの手続きが必要です。**その結果、融資を受けられないもしくは融資額が減額となる場合があります。**

		融資額
教育訓練費用	年収200万円以上の方	年額最大120万円×最長2年間
	年収200万円未満の方※または離職者	年額最大120万円×最長1年間
融資対象費用: 入学金、授業料の他、実習費、受験費用、学用品(パソコン、タブレット等)代 等 (融資申込時点で支払済の費用は、領収書等で支払いが確認できる受験費用のみが融資対象)		
生活費	年収200万円以上の方	月額最大10万円×受講予定訓練月数(最長24か月)
	年収200万円未満の方※または離職者	月額最大10万円×受講予定訓練月数(最長12か月)

※収入証明がない方も含みます。

- ・ 融資利率は年2.0%の固定金利(信用保証料0.5%を含む)。元金と利息の返済が遅れたら、遅延している元金に対し年14.5%の損害金(遅延利息)の支払い義務が発生します。
- ・ 担保および保証人は不要(ただし、労働金庫が指定する信用保証機関の利用が必要)です。
- ・ 3か月毎にハローワークで職業相談を受ける必要があります。

貸付方法

- ・ 教育訓練費用: 入学金、授業料等の教育訓練機関に支払いが必要な費用は、労働金庫より教育訓練機関に直接振り込みます。その他は本人の口座(労働金庫の口座に限ります。労働金庫に口座がない場合は、手続きの際に口座を開設する必要があります。生活費においても同じ。)へ振り込みます。
- ・ 生活費: 3か月毎に、3か月分を上限に本人の口座に振り込みます。

返済方法

- ・ 貸付日の属する月の翌月末以降、毎月末日を約定返済日とします。
- ・ 訓練終了月の1年後の末日までは元金据置期間として、利息のみの返済となります。
- ・ 基本的に、利息の支払いは訓練期間中に始まります。
- ・ 元金据置期間終了後から10年以内に元利均等払いにより返済します(最終弁済時の年齢は76歳未満)。
- ・ 貸付金の返済は、本人の労働金庫の口座から自動引き落としとなります。

さらに！

一定の要件を満たした場合、**融資額の返済が一部免除**されます。

具体的な手続きは、お近くのハローワークにご相談ください！

(全国のハローワーク)



(制度ホームページ)



利用条件及び一部返済免除の概要などは裏面をご覧ください。



融資を受けるには、 条件を満たす方が対象の教育訓練を受講することが必要です。

融資を利用できる方の主な条件

- ハローワークに求職の申し込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- 過去に3年以上の就業経験があること
- キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- 融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること 等

融資の対象となる教育訓練

- 訓練期間が1か月以上4年以内のもの(融資期間は、訓練期間のうち訓練開始から最大2年間)
- 以下のいずれかに該当するもの
 - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校または各種学校が提供する教育訓練
 - ・ 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
 - ・ 求職者支援訓練または公共職業訓練等

返済の一部免除

以下の要件を満たしたことをハローワークが確認した場合、当該日の債務残高の一部を「免除割合」のとおり免除します。

- ・ 融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・ 求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・ 訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・ 訓練終了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

免除割合	賃金が5%以上上昇した時	残債務の30%(上限額は100万円)
	賃金が10%以上上昇した時	残債務の50%(上限額は150万円)

以下の事項にご注意ください

- ◆ この制度は利息を含めて返済が必要になります。融資を受ける額は、将来返済が可能であり、真に必要な額としてください。利息の返済は教育訓練受講中に必要になる場合があります。
- ◆ 労働金庫で行う金融機関としての審査の結果、貸し付けを受けられない場合があります。
- ◆ 訓練を途中で辞めた場合、速やかにハローワークに届け出て、労働金庫で契約変更の手続きを行ってください。
- ◆ 申請書類の虚偽記載による貸し付けの不正利用が発覚等した場合、直ちに債務残高の全額を一括返済しなければなりません。また、詐欺罪などで処罰されることもありますのでご注意ください。
- ◆ 約定どおりに返済がなされない場合には、個人信用情報機関に遅滞状態にある旨が登録され、他の金融機関を利用する際に不利益を受ける可能性がありますので、ご注意ください。
- ◆ 返済免除額のうち、生活費にかかる額は一時所得として所得税の課税対象となるため、一定金額以上の生活費用の返済の免除を受けた場合、確定申告の手続きが必要となります。

スキルアップやリ・スキリングに取り組もうとする皆さまへ

労働者
向け

教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

給付日数・給付日額等

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。

給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます(失業給付の算定方法と同じです)。

< 給付日数 >

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

< 支給額のイメージ >

額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

主な支給要件

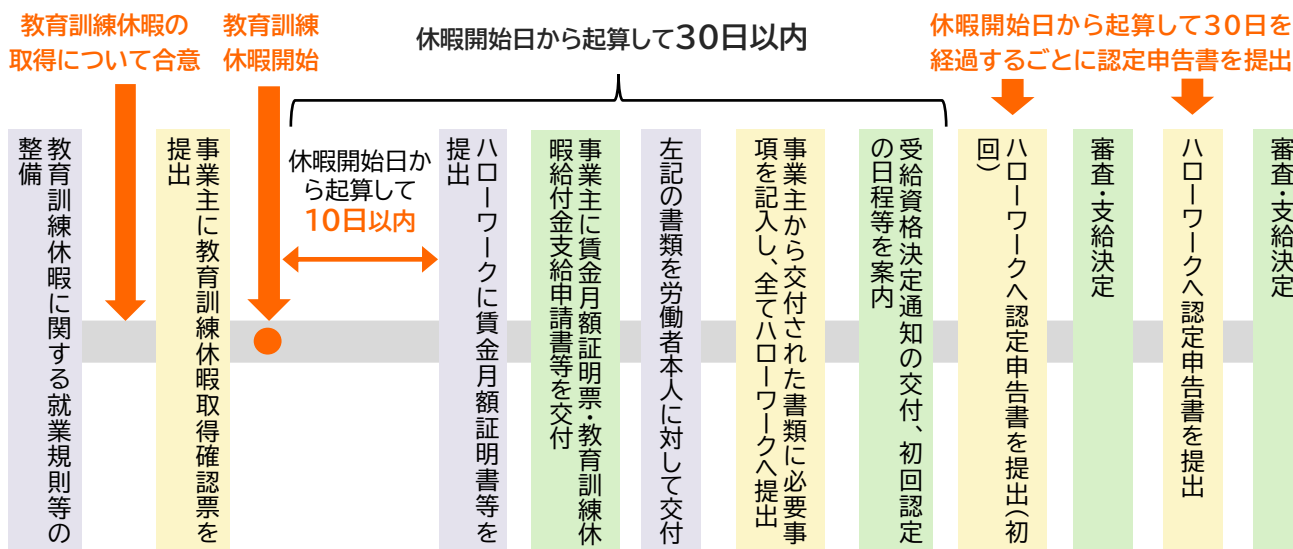
- ・ 休暇開始前**2年間に12か月以上**の被保険者期間があること
(原則、11日以上勤務実態がある月が被保険者期間として算定の対象になります)
- ・ 休暇開始前に**5年以上**、雇用保険に加入していた期間があること
(離職期間等がある場合であっても、一定の要件に合致すれば加入期間を通算できます)
- ・ 業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練を受けるための無給の休暇を取得していること

支給までの流れ

労働者

事業主

ハローワーク



注意事項

教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません(ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません)。

教育訓練休暇の取得に当たっては、事業主の承認・手続が必要になりますので、教育訓練休暇の取得にあたっては、事業主の方とよくご相談ください。また、教育訓練休暇給付金の支給に関しては、別途詳細な要件がありますので、「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及びホームページをご確認いただき、ご不明な点は、住居を管轄するハローワークまでお問い合わせください。



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

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に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。

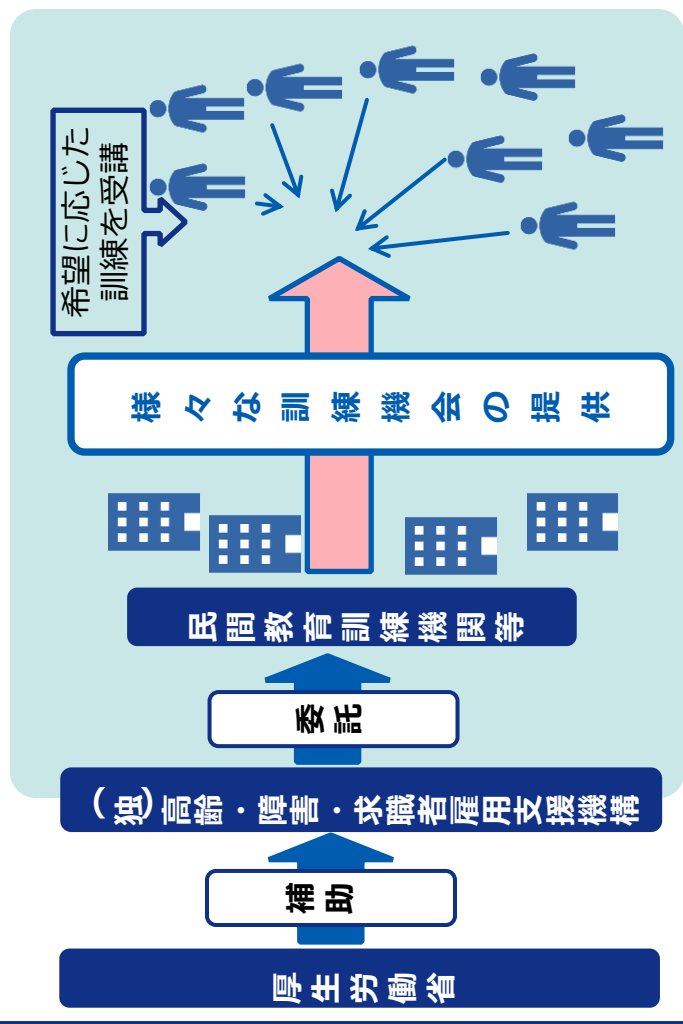
ウ 総訓練時間・受講可能期間

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、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



試行事業の結果の概要と評価

【事業概要】

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練として、「公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書」（令和5年9月5日公表）を踏まえ、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で受講できる職業訓練を試行的に実施
- 訓練内容等については、デジタル分野、営業・販売・事務分野を対象に、実施手法（eラーニング、同時双方向通信、スクーリング）や受講日程（平日夜間、土日祝日）を組み合わせた複数パターンのコースを設定し実施

結果の概要

- 「eラーニングのみ」や「同時双方向通信＋eラーニング」では、全体の応募率は100%を超えており、特に、デジタル分野の訓練コースでの応募率が高かった。
また、受講生の8割以上が「働きながらも学びやすかった」と回答。

- 受講生の8割以上が「期待していた内容であった」と回答、「修了率」は全体で6割を超え、訓練の実施方法や訓練分野の違いによる明らかな差は見られなかった。

- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等に関して受講生の評価が高かった一方、訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は全体でも15%であった。

全体評価

- オンラインでの訓練、デジタル分野での応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものとなっていた。
- 非正規雇用労働者等にとって、eラーニングや同時双方向通信などのオンラインによる訓練の有用性が確認された。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生の多くがポジティブに評価。
正規雇用への就職等の指標の評価については、非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから留意が必要。

○ 非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する実施割合が低調である中（※）で、本事業は、非正規雇用労働者等にとって二一ズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものである。

このため、職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当

※ 正社員：44.1%、正社員以外：16.7%（厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」）

○ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでい
る地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めてい
くことが効果的

○ 訓練の実施に当たっては、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第3項に基
づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域二一ズを踏ま
えた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地
域偏在（※）を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役
割分担に留意しつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じた広域展開を行うこと
を検討することが適当

※ eラーニングによる離職者訓練は20都道府県（令和6年度速報値）でのみ実施

○ 訓練内容や訓練二一ズ等について、全国展開後も受講生の二一ズをアンケート等により収集・把
握するとともに、受講勸奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、
継続的な見直しを図っていくことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論①）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
<p>訓練水準等</p>	<p>○ 訓練時間及び訓練期間（4ヶ月）については、訓練コースによって評価が異なるものの、いずれの実施手法においても3割以上の者が「少ない」と回答</p>	<p>○ 訓練時間や訓練期間については、非正規雇用労働者等の置かれている状況を踏まえ、訓練コースにより柔軟に設定できるようすることが適当</p>
<p>受講費用</p>	<p>○ 大半の受講者が受講料（5,000円（内税））、テキスト代等は本人負担）について「安い」と回答</p> <p>○ 受講料について、受講者確保の観点において支障はみられなかった。</p>	<p>○ 引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけることについて留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当</p> <p>※ JEEDの調査において、希望する職業訓練の受講料について「1万円未満」の回答が71%を占めていた</p>
<p>受講勸奨</p>	<p>○ 受講割合が20%未満で脱落した者が約2割おり、受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違（ミスマッチ）が生じている可能性</p>	<p>○ 訓練機関による説明会や選考時の面談に加え、「キャリア形成・リスキリング推進事業」において、訓練開始前にキャリアコンサルティングを受けることができると等についても情報提供を積極的に行うことが適当</p> <p>○ 受講生の成功事例（訓練成果がその後の仕事や就職で役立っている等）を収集し、募集時の説明に活用することが適当</p> <p>○ 受講機会の確保のため、訓練開始の初期に退校した者がいた場合、可能な範囲で再募集等を行うことが適当</p>

全国展開に当たっての留意事項（各論②）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
<p>受講継続支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアコンサルティングについては8割以上、メンター制度については約7割の利用者が役に立ったと回答 ○ コミュニケーション機会の確保については、一部のコースで、これらの機会提供が十分に活かされなかったとの意見 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講中のキャリアコンサルティング等については、引き続き訓練期間において実施することが適当 ○ コミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの好事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当 ○ 伴走支援については、受講生がネガティブな心理状況や課題が生じたときの支援などのベス卜ラクティスを収集、共有することが適当 ○ 補講の制度など遅刻や欠席を埋め合わせるための仕組みを設けることが適当
<p>成果指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は15%と必ずしも高くなかった ○ 他方で、訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生のポジティブな評価割合は高かった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから、正規雇用への就職等の指標の評価については留意が必要 ○ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を成果指標にすることが適当 ○ 訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握することが適当
<p>広報</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講申込のきっかけは、8割以上がインターネット経由、このうちSNSが全体の約半数 ○ 年齢は40代が約4割、50代、30代と続き、30歳～59歳で約9割 ○ 受講者全体の8割以上が女性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 委託先の民間企業の創意工夫を活かしつつ、インターネットを積極的に活用した広報が有効 ○ 試行事業での受講生の傾向を考慮した的確なターゲットニングによる広報が有効 ○ 対象者が様々なルートから訓練情報にアクセスできるよう、情報発信に当たっては工夫が必要 ○ スキルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

1 目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者が構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関する事
- (2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関する事
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関する事
- (4) その他

3 構成員

別紙のとおりとする。

4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者の出席を求めると及び構成員の追加を行うことができる。
- (4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事旨を公開する。
- (5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

(別紙)

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員

(五十音順)

【学識者】

- ◎ 今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授
- 大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員
- 黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授
- 坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
- 武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
- 宮地 弘子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 教授
- 山田 久 法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科 教授
- 吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

【訓練実施主体】

- 菅沼 聡人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長
- 吉岡 孝一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長

(◎：座長)

開催実績

- 第1回（令和5年5月31日）
- ・ 公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について
- 第2回（令和5年6月27日）
- ・ 構成員からの報告
 - ・ 非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について
- 第3回（令和5年7月25日）
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について
- 公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書 公表（令和5年9月5日）
「働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」
- 第4回（令和6年12月16日）
- ・ 「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」の実施状況について（報告）
- 第7回（令和7年3月25日）
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について
- 第8回（令和7年5月28日）
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について
- 第9回（令和7年6月20日）
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について

令和8年度概算要求額 513億円 (577億円) ※()内は前年度当初予算額

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全ての訓練分野において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、引き続き質的拡充を図る。その他、⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

2 事業の概要

令和6年度事業実績(速報値)：公共職業訓練(委託訓練)10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

- (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の上乗せ)
- (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 ※令和8年度末までの時限措置

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

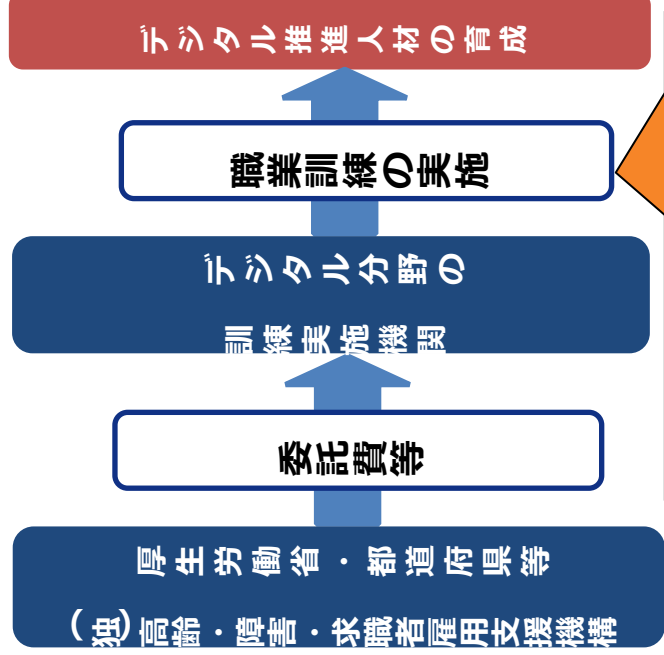
④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、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、引き続き訓練の質的拡充を図る。

⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

3 スキーム・実施主体等



・職業訓練受講給付金 (月10万円、通所手当、寄宿手当) 0

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の 本格実施

令和8年度概算要求額 10億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

(1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

(2) 職業訓練の内容等

ア 実施方法等

- ① 都道府県等
地域二一ズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施
- ② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)
オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下（最長1年）

ウ 申込み方法

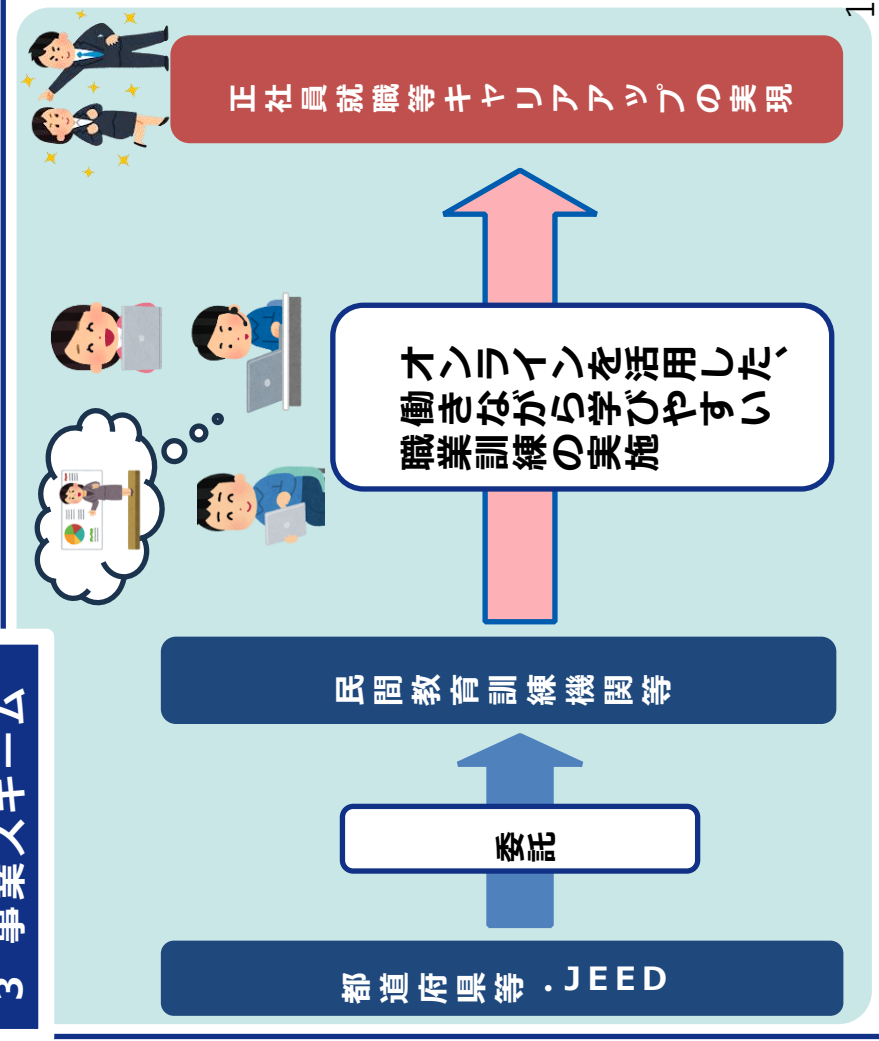
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

3 事業スキーム

(参考) 試行事業の実績 (令和6年度) : 受講者数 554名



求職者支援制度

令和8年度概算要求額 253億円 (261億円) ※○内は前年度当初予算額。

労働特区		子持会	一般会計
労災	雇用	徴収	
	3/4		1/4

1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
 - ・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
 - ・教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5% (原則の55/100を負担)。

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和8年度概算要求額 16.2億円 (16.0億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校における精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

労働保険特別会計	一般	会計
労災	雇用	徴収
	○	

2 委託訓練事業の概要・スキーム

委託訓練実施機関（民間団体）

<対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者
 ・ 障害者手帳を有する者
 ・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

<訓練内容>

- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

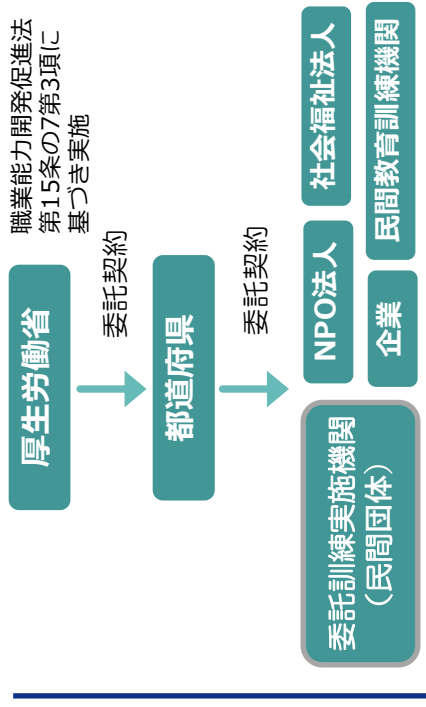
訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】

<訓練コース>

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得） ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
- ③ e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得）
- ④ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
- ⑤ 在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）



3 委託訓練事業の実施主体等



4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーナーネイターの配置
- 2 障害者職業訓練コーナーの配置
- 3 実践能力習得コース等開拓支援事業【拡充】
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入れ体制等の強化【拡充】
精神保健福祉士の配置153人(131人)

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、独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構（JEEED）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6年10月1日から令和7年3月31日まで）

・件数 17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	公共職業訓練（委託訓練）	就職状況報告において、雇用契約書だけの報告のみならず、場合によっては追加の証憑書類を認めて欲しい。（例えば、求人票や採用時の口頭では「4ヶ月以上の就職」であるにも関わらず、交付される雇用契約書によってはその事実を示すことができない場合等）	就職状況報告において、雇用形態が正社員でない場合、又は就職先事業所の確認欄に記載がもらえない場合は、報告書と併せて雇用契約書などの写しを添付していただくこととしています。この際、確認方法としては、雇用契約書の読みならず、労働条件通知書の写し等についても認めていくところです。引き続き、業務の運営についてご理解いただきますようお願いいたします。
2	求職者支援訓練	「募集定員（応募者数）の過半数に満たない場合、中止も可」とあるが、応募者が少数でも開講しなければならぬことは実施施設側の負担が大きいため、「合格者数の過半数に満たない場合、中止も可」に変更してほしい。	受講希望者に対する合格通知後の訓練中止については、受講予定者に対する影響が大きいため、取扱いを変更することが困難であることをご理解いただきますようお願いいたします。
3	公共職業訓練（委託訓練）	各種書類について電子化を進めてもらいたい。また、同じような情報を管理の違い（提出先の違い）というだけで複数作成する必要があるのか。	令和5年7月より事業者による電子メール申請を可能とする措置（求職者支援訓練）や都道府県に事業者の申請のオンライン化を要請（委託訓練）する等、現状の業務フローの中で電子化の取組を進めているところです。今後、頂いた御意見も踏まえながら、引き続き業務の電子化及び効率化について検討してまいります。
4	公共職業訓練（委託訓練）	受講生が病気や怪我で欠席し、回復したとして登校した後、再度調子が悪くなり休校した場合、薬が残っていた場合等でも再度病院を受診等しないと、一旦証明がリセットされるのはいかがか。	受講者の認定に関するご意見かと思いますが、一般論として、欠席の都度当該事由を明らかにする証明が必要であり、受講者から都度の証明が著しく困難である等の相談を受けた場合、その事由を以てハローワークにご相談いただくようお願いいたします。
5	公共職業訓練（委託訓練）	訓練生の採用（面接）についてどのような観点で面接をされているのかを知りたい。	公共職業訓練（委託訓練）の訓練生の選考は、各都道府県の公共職業能力開発施設の判断に委ねられているため、都道府県の公共職業能力開発施設にお尋ねください。
6	公共職業訓練（委託訓練）	公共職業訓練（委託訓練）を受講した方が「雇用契約1ヶ月半、更新なし」に就職後、間を空けず別事業所に「3ヶ月」の雇用契約で内定をしたが、それぞれ別事業所のために就職の定義（4か月以上の雇用契約）に該当しなかった。別事業所であっても修了後3か月以内で一日も間を空けず雇用保険に加入し、計4か月以上の雇用契約であれば、就職の定義に該当するようにしてほしい。	委託訓練については、求職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を通じて、安定した再就職の実現を目的として実施しているものであることから、同一事業所における一定水準以上の雇用期間を要件としてい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。

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	公共職業訓練（委託訓練）	物価や賃金の上昇を背景に訓練事業の持続可能性を確保し、質の高いサービス提供を実現するために委託単価を引き上げてもらいたい。	委託費の単価については、デジタル人材の育成促進及び訓練全体の質と量の確保の観点から、令和7年度より、受講者1人当たり月3,000円引き上げたところ。今後も、単価については、厳しい財政事情を踏まえその引上げ効果の検証も行うつつ、訓練コースの量の確保と質の担保の観点から適切な水準を維持できているのかを踏まえて検討してまいります。
8	公共職業訓練（委託訓練）	1人当たりの「単価制度」とせず、人件費、家賃等の固定費が経費の大部分を占めていることから固定額として支払ってもらいたい。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとすることについてご理解いただきすようお願いいたします。
9	公共職業訓練（委託訓練）	訓練サービス提供者（訓練実施者）が過剰労働に陥りやすい現状を踏まえ、その「働き方」に配慮した制度改善をお願いしたい。講師が残業を前提とした対応を余儀なくされており、実質的に残業対応が必須となっている。これを解決するには、訓練時間を短くすることが必要ではないか。	公共職業訓練の総訓練時間については、これまで段階的に減らしてきているところですが、更なる総訓練時間の見直しについては、見直しに伴う影響について情報収集及び分析を進め、慎重に検討してまいります。
10	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援費制度を廃止し、その費用を十分な委託単価に組み込んだうえで、固定額として支払ってもらいたい。仮に同制度を存続するとしても就職率55%以上に基準を引き下げろべき。	受講者の技能習得を確保するため、訓練実績を踏まえて委託費等を支払う仕組みとすること、また、一定水準以上の雇用期間を要件とす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いることについてご理解いただきすようお願いいたします。
11	公共職業訓練（委託訓練）	訓練実施機関や職員をカスタマーハラスメントから守るため、厳格なルールを整備してもらいたい。	基本的には、訓練実施機関と受講生の間で対話を行い、問題解決することを希望しますが、訓練実施機関等の職員の指示に従わない等訓練の運営の規律を乱した場合には委託訓練実施要領において退校等の処分を行うこととしております。委託訓練の場合、退校等の処分を行うのは都道府県の公共職業能力開発施設の長となるため、都道府県にご相談いただくようお願いいたします。
12	求職者支援訓練	県外のハローワークにおける、受講希望者に向けた求職者支援訓練説明会への参加、訓練窓口を通じた受講希望者への案内の協力、ハローワークの訓練校コース案内チラシのラック設置等をお願いしたい。	訓練説明会の運営及び安定所内の掲示物等は、説明会の時間や所内のスペースに限りがある中で、その可否も含めて各安定所で行ってまいります。引き続き、訓練実施機関との連携を推進し、適切な受講あっせん・就職支援に努めてまいります。
13	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費対象就職率について、以下の事例があり、要件の緩和をお願いしたい。 （事例） ・就職先が自治体および関連機関及び施設を中心に、雇用期間が年度末までとなっていないため4か月以上の雇用にならない ・有期雇用において、契約更新の旨の記載があるが労働条件通知等書面において3ヶ月未満となっており対象就職率にならない	委託訓練については、求職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を通じて、安定した再就職の実現を目的として実施していることから、一定水準以上の雇用期間を要件としていることについてご理解いただきすようお願いいたします。 なお、当初雇用契約が3ヶ月未満であった場合でも、訓練修了後3ヶ月以内に、4ヶ月以上の雇用期間に変更となった場合には対象就職として取り扱うことが可能となっております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
14	公共職業訓練（委託訓練）	社会的ニーズを受けて、実績の十分な既存のコースを組み替え、新設のコースを創設したが、新コース（カリキュラムが引き継がれていないもの）は委託先の要件である就職実績80%がないことから公共職業訓練の対象とならないと都道府県等から指摘を受けたが、既存コースでも十分な実績等があり、また、社会ニーズに応じたカリキュラムで実施するため就職率が下がるといったことはない。対象とならないのはなぜか。	長期高度人材育成コースに関するご意見かと思いますが、一般論として、訓練を受講することにより得られる知識や技術も変更となるような、カリキュラム全体の内容が見直された場合、長期高度人材育成コースを設定するための就職率実績の要件確認に当たっては、新カリキュラムによる卒業生の就職実績により要件を満たすかどうかを判断する必要がありますと考えています。
15	求職者支援訓練	eラーニングコースについて、その都道府県以外の訓練実施機関や受講者が中心となっているため見直してほしい。本来受ける資格のあるその都道府県内の受講生が、他都道府県の会社が行うために受けることができなくなる。	求職者支援訓練については、全ての訓練形態において居住地による訓練の受講制限は設けられておりません。なお、eラーニングコースは、育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方、居住地域に訓練機関がない又は受講を希望する職業訓練が実施されていない事により訓練の受講が困難な方など、訓練受講に配慮が必要な方を対象に設けられたものです。受講者の多様な訓練機会の確保の観点からも、受講される方のお住まいの地域を制限することは困難であることをご理解いただけます。
16	求職者支援訓練	eラーニングコースの「受講者出欠報告書」について、eラーニングでは、0.5時間未満の受講時間が「出席管理の対象外の日」として切り捨てられているが、一方で、ユニットごとの受講時間は分単位で管理されているため、分単位での上限達成後、「切り捨てられた受講時間の累計分」を後日受講しても、出席管理の対象にならないルールとなっている。その結果、受講生がユニットの上限時間をすべて満たし、さらに追加学習を行い、すべての「実施日が特定されている科目」に出席しても、受講時間が訓練時間に届かない前提の運用となっている。そのため、eラーニングコースについて、ユニット上限時間を達成した受講生が、後日「切り捨てられた受講時間の累計分」を受講した場合、受講時間を0.5時間単位で計上できるよう、運用の変更を検討をお願いしたい。	ご意見を踏まえ、制度の適正な業務運営等の観点も考慮しつつ、今後の取扱いについては検討してまいります。
17	求職者支援訓練	企業実習を10日以上20日以下、かつ、訓練実施日に終日実施すると、「実習促進奨励金」の支給がされるとなっているが、企業実習の要件を緩和してほしい。理由としては、受け入れ先の事務所によっては手狭なため、数十名の訓練生を一度に受け入れるスペースがないためであり、教室にいながらでも実務は可能なため、場所の制限は緩和してほしい。	企業実習は、学科及び実技で習得した就職を想定する職業・職種における職務遂行のための実践的な技能等を実際の職場において実践することにより、それらの能力を定着・向上させることを目的としており、就職を想定する職業・職種の労働者が従事している外部の企業の職場等において、企業の従業員等が講師として常時、指導や助言を行い実施していただく必要があると考えております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
18	公共職業訓練（委託訓練）	合格発表後、様々な理由で入校辞退される方が多いが、テキスト代等の自己負担金を支払ってもらえるようにしてほしい。また、合格者の人数で色々な備品の準備をしている（レンタルを含め）ため、委託費を受講生の数で算定するのであれば、辞退された方の分のレンタル代の費用を請求させてほしい。	ご意見を踏まえ、どのような方策が考えられるのか検討してまいります。
19	公共職業訓練（委託訓練）	提出書類の拡張子を統一してほしい。	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。
20	求職者支援訓練	求職者支援訓練の実施期間中における実施状況確認は予告なく急遽実施される場合、授業が滞る等から見直してほしい。	事前に通知を行うことのない実施状況調査については、不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見を目的に行っているものであり、求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な調査であるため、ご理解いただきますようお願いいたします。