令和７年度第２回中央職業能力開発促進協議会　議事次第

令和８年１月29日(木) 10:00～12:00
中央合同庁舎第５号館 専用第21会議室(17階)

１　開会

２　議題

（１） 令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
（２） 各地域における取組事例について
（３）令和８年度全国職業訓練実施計画（案）について
（４）今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
（５）その他

３　閉会

【説明資料】
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８年度全国職業訓練実施計画（案）
資料３－２　令和８年度全国職業訓練実施計画（案）における主な内容の変更点
資料３－３　ハロートレーニング（離職者向け）の令和６年度実績（確報値）
資料４－１　リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について
資料４－２　経済産業省の産業人材育成に関する取組について

【参考資料】
参考資料１　令和７年度第２回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
参考資料２　ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和８年度当初予算案
参考資料３　令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会【詳細】
参考資料４　公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等【詳細】
参考資料５　令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
　　【令和７年度第１回中央職業能力開発促進協議会資料】
参考資料６　ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）
参考資料７　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主なご意見・
　　ご要望に対する回答（令和７年度上半期分）

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１

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７年10月から12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６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８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28 地域
社会福祉協議会の参画　計９ 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７年10月29日
第１回長野県地域職業能力開発促進協議会の風景

ハロートレーニング
急がば学べ



令和７年10月29日
第１回愛媛県地域職業能力開発促進協議会の風景

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

別添１－１

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

「地域の人材ニーズの把握」について





	【地域協議会での意見等】	【方針】
福島	○　県の求人・求職状況から見える課題として、中高年齢者の求職者（ハローワーク利用者）が半数以上を占め、65歳以上の高齢者の新規求職申込者が増加傾向にある。併せて、若年層の求職者は減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少している。現在開講している訓練コースと求人ニーズとの乖離があるとの意見。	○　県内の産業構造及び求人者ニーズを鑑み、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定する。
群馬	○　デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界（介護・建設・運輸分野）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないかとの意見。	○　委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基本方針の１つに掲げて取り組む。
神奈川	○　ＩＴ分野の職業訓練の実施状況を見ると、一時のブームは過ぎ去ったように感じる。これからは、仕事で使えるＩＴが何なのかを再確認し、それを踏まえた訓練内容にしていく必要があるとの意見。 　また、全ての職種でＩＴや生成ＡＩが必要になってきている。今まで人間がやってきた業務の多くが生成ＡＩに取り替わることを前提に、企業が何を求めているのかを把握し、訓練の内容に反映していく必要があるとの意見。	○　ＩＴ分野における求人者ニーズ・求職者ニーズの把握に努め、ＩＴ自体が全産業共通の技術要素であることを踏まえつつ、各訓練実施機関、ＨＷ連携してカリキュラムの見直しを図る。
高知	○　高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないかとの意見。	○　公共職業訓練のみならず求職者支援訓練においても、指摘のあった分野の訓練実施施設の開拓に向け、労働局・高知県・機構で情報共有しつつ取り組んでいく。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

別添１－２

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

「公的職業訓練の実施状況」について



【方針】



【地域協議会での意見等】

新潟

○　ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを実施してもらうと求人事業主としてはありがたいこと。また、デジタル分野の職業訓練修了後の仕上がり像を求人事業主にも伝えていただくと、就職促進にもつながるとの意見。

→

○　ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定については、引き続き重点的に取り組む。また、求人事業主に対しては、職業訓練受講後の就職事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、デジタル分野の訓練修了者の採用を促す働きかけを行う。

愛知

○　応募倍率が100%を超えているコースにおいても、定員充足率が80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠合格枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかとの意見。

→

○　現時点において、定員数を超える合格者は出しておらず、また、補欠合格枠も設けていないため、今後、関係機関（愛知県・JEED等）と調整の上、それらの仕組みの設定について検討する。

島根

○　訓練の実施は一定進んでいるが、制度の存在自体や訓練の成果が十分に伝わっていない。修了者の声や、訓練が就職・定着・生産性向上につながった事例が見えにくく、採用側にも訓練の評価が伝わっていないとの意見。

→

○　アンケートやヒアリング結果をもとに、修了者の就職状況を整理し、訓練の成果を適切に伝える方策を検討する。

高知

○　「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」の応募が低調である状況を踏まえ、公的職業訓練の広報について、構成員それぞれのネットワークを活用して周知に協力していきたいとの意見。

→

○　各構成員への情報共有の内容、時期や方法について協議し、広報の協力依頼を行っていく。

令和７年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

別添２

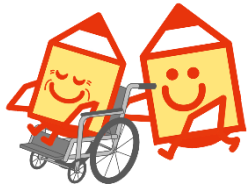
目的

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７年度の対象分野

デジタル分野　１９県 ＩＴ分野　２県	デジタル分野：北海道・青森・岩手・茨城・千葉・福井・静岡・三重・和歌山・鳥取・島根・広島・徳島・愛媛・福岡・長崎・熊本・宮崎・鹿児島 IT分野：滋賀・山口
介護・医療・福祉分野 (一部のみを含む。)１８県	山形・福島・栃木・千葉・神奈川・富山・石川・山梨・長野・岐阜・京都・大阪・兵庫・奈良・香川・高知・大分・沖縄
営業・販売・事務分野 (一部のみを含む。)　８県	宮城・秋田・群馬・新潟・島根・岡山・佐賀・熊本







※　上記の分野のほか、医療事務分野（山梨）、旅行・観光分野（東京）、製造分野（埼玉・愛知）、建設関連分野（愛知）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６年度	令和７年度上半期	令和７年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月 協議会開催	9月 協議会開催	地域協議会から検討結果を報告 1月 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	③ 10月～12月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング等 → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち３コース×３者（修了者、採用企業、実施機関）	

ヒアリング実施結果概要①　（デジタル分野）

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	● 知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。【徳島県】
訓練実施にあたって課題である点	● デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少ない。求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。【福井県】
職業訓練に対する意見	● ＣＭなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。【島根県】

【改善案等】

- 求人の確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。【福井県】
- 周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。また、作成動画を協議会構成機関が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。【島根県】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等	● チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。【北海道】
より一層習得しておくことが望ましいスキル	● 他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。【三重県】
職業訓練に対する意見	● 「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性がある。より実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。【徳島県】

- 企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進。【北海道】
- 訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。【徳島県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの	● チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立っている。【和歌山県】
就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル	● サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。実務では、セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよかったと思う。【徳島県】
職業訓練に対する意見	● 訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等があれば良かった。【広島県】

- ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラム等に、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識の取得を提案【徳島県】
- 事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができる知識・技能についてのより一層の見える化を図る。【広島県】

ヒアリング実施結果概要②　（介護・医療・福祉分野）

別添３－２

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	● 介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施している。【香川県】
訓練実施にあたって課題である点	● 訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼しているが、介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況【福島県】
職業訓練に対する意見	● 全体的なＰＲだけでなく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。【石川県】

【改善案等】

- 講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討。【福島県】
- ハローワークと訓練実施機関が連携し、ＳＮＳ等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。【石川県】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル	● 実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。【大分県】
より一層習得しておくことが望ましいスキル	● 介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりを踏まえると、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。【岐阜県】
職業訓練に対する意見	● 多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気に接してもらう機会を多くとってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。【石川県】

- 現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器（パソコン、タブレット）の能力に関する講習時間の確保。【岐阜県】
- 職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。【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	● 利用者と直接触れ合う作業が役に立った。【大分県】
就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル	● 訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。【福島県】
職業訓練に対する意見	● 職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。【神奈川県】

- コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直す。【福島県】
- 実技の授業、職場実習・職場見学等の充実など就職後のミスマッチを防ぐよう、カリキュラの内容を見直す。【神奈川県】

ヒアリング実施結果概要③　（営業・販売・事務分野）

別添３－３

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	● 実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。【岡山県】	受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。【秋田県】
訓練実施にあたって課題である点	● 訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。【秋田県】	
職業訓練に対する意見	● 公共職業訓練の認知度は依然として低く、ハローワークでの説明会やイベントなどを通じて、今後も認知拡大に努め、定員充足の向上を図っていただきたい。【宮城県】	引き続きホームページやＳＮＳ、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。【宮城県】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等	● PC基礎力が身についていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。【群馬県】	PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。【岡山県】
より一層習得しておくことが望ましいスキル	● 企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。【岡山県】	
職業訓練に対する意見	● パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。【秋田県】	パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。【秋田県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの	● 求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。【新潟県】	より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。【岡山県】
就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル	● エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているので、もう少しやっておけばよかった。【岡山県】	
職業訓練に対する意見	● コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。【秋田県】	訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。【秋田県】

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会【共有事例など】

別添４

職業能力開発に関わる様々な情報共有

地方自治体の各部局	兵庫	**県の教育委員会事務局**より、高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップ事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について説明、情報共有。
	愛媛	**県の経済労働部産業雇用局労政雇用課**から、県で実施しているデジタル人材育成のための施策、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結ついて説明、情報共有。
リカレント教育を実施する大学等	宮城	**宮城大学**から「Downstreamから学ぶDX」（※)の取組みを発表、共有。 （※）県内の中小企業のデジタル人材の不足が指摘される中、県内産業のDX推進を加速化させることを目的として開催するプログラムであり、対象は県内の中小企業に勤務する在職者20名となっている。
	愛媛	**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説明、情報共有。
その他	長野	**長野県専修学校各種学校連合会**から、若年者への産業理解のための取組として文部科学省の委託事業を活用し、メタバース空間を活用した企業紹介や産業案内の取組について説明、協力依頼がされた。
	愛知	**中部経済産業局**から、中小企業庁が作成した人材育成ガイドブックの活用方法について説明があり、同ガイドブックには企業が直面する経営課題への対応、人材に関する支援策、人材戦略の取り組みポイントが整理されていることなどについて、情報共有。
	広島	**中国経済産業局**から、「人材育成にかかる企業側の受け入れ体制の整備、意識醸成に向けての取組」についての説明、情報共有。

各地域における取組事例【新潟】

資料２

【ワーキンググループの検証結果等を踏まえたPDCAの取組】

- ワーキンググループの検証結果等を踏まえた改善策を実施
- 実施した改善策について検証を行い、更なる改善策を検討・実施



令和６年度ワーキンググループによる効果検証

- 新潟県においては、官民で連携して県内産業のDXを推進する上で、人材が最たる課題
- 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分析
  - 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

- Python、JavaScript、PHP等のデジタルスキルの習得は、県内企業の人材ニーズに対応しており、有益なカリキュラム
- 一方で、求職者には、デジタル分野の訓練の魅力や訓練修了後の仕上がり像、就職先のイメージ等が十分に伝わっていないため、以下のような課題も
  - 訓練の申込みに結びついていない
  - 訓練修了後の就職先選定時におけるミスマッチ　等

改善策の実施（令和７年度の取組）

「訓練プラスPR情報」

- 訓練修了後の就職先のイメージや訓練で習得したスキルの活用場面等をまとめた「訓練プラスPR情報」を作成
- デジタル訓練の魅力等を求職者にアピール



※作成実績：延べ８施設17コース（R7.11）

求職者の関心を引く訓練科名の設定

- 訓練の仕上がり像や学習レベル等に応じた求職者の関心を引く訓練課名やサブタイトルを設定



【設定事例】

- プログラミング科
  - **データに強くなれる！プログラミング科**
- DSプログラマー養成科
  - **企業実習付き！未経験からチャレンジ！プログラマー養成科**



HW職員のデジタル知識向上

- 訓練実施施設による訓練説明会
- 職員を対象とした訓練実施施設見学会
  - 訓練修了後の就職を見据えた的確な受講あっせん

求人事業主に対する周知・啓発

- デジタル分野の訓練修了者の認知度向上及び採用促進に向けた働きかけ
  - 訓練修了者歓迎求人を確保

取組実績（令和７年度）

① デジタル分野の定員充足率（9月末）　R6年度 68.6% → **R7年度 71.4%**

② プログラミング分野の訓練コースの中止コース数（9月末）

R6年度 2コース → **R7年度 0コース**

実績等を踏まえた更なる改善

- 「訓練プラスPR情報」が受講率向上に効果
  - 求職者支援訓練のコースで必須に
- 訓練修了生の就職促進には、求人部門と連携した取組が不可欠
  - 求人部門担当者も訓練実施施設見学会に参加

各地域における取組事例【高知】

【ハロートレーニング・メディアツアーの実施】



- メディア関係者に「見て・体験して・知って」もらうことで、ハロートレーニングの理解を深め、その魅力を発信

報道されるために

工夫①

- 報道「映え」する体験メニューを用意

住宅CAD リフォーム技術科
（ポリテクセンター高知）



ドローン飛行操作体験





自動車整備科
（県立高知高等技術学校　）



電気カートの仕組みと乗車体験

調理師科
（RKC 調理製菓専門学校）



飾り切り技術の体験



工夫②

- 「たしかめたん」（厚生労働省労働基準局広報キャラクター）と「くろしおくん」（高知県広報キャラクター）が参加者と一緒に職業訓練を体験するとともに、高知県の地域別最低賃金のＰＲ活動を実施







充足率の強化等の観点から、「介護分野」の体験メニューも用意

工夫③

- 参加メディアを「ハロートレーニング　体験大使」に任命
  - ➢ 当日、労働局長から任命書を交付



参加メディア

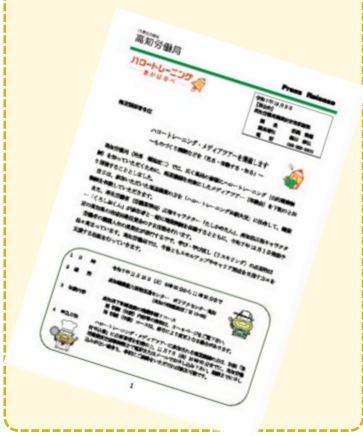
- 高知さんさんテレビ
- RKC 高知放送
- 高知ケーブルテレビ





工夫④

- メディアに対して、繰り返し参加依頼を実施
  - ➢ 定例記者会見の場において、労働局長から参加を依頼
  - ➢ 県内の全メディアに対して、訪問・電話による参加依頼を実施



報道実績

- 高知さんさんテレビ
  - ➢ ローカルニュース番組で約3分間の放映
- RKC 高知放送
  - ➢ ローカルニュース番組で約２分間の放映
- 高知ケーブルテレビ
  - ➢ 情報番組で約８分間の放映

※再放送含め20回の放映
※他の17局（他県の11局含む）のケーブルテレビでも放映

来年度に向けた課題等

- ドローン操作は興味を示される一方、放映されない内容も
  - ➢ 新たな体験内容等を検討
- 注目度の高いイベントと同日の開催となったため、参加を辞退するメディアも
  - ➢ ギリギリまで他イベントの日程を見極め

各地域における取組事例【長崎】

- 令和６年度第１回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」実施による成果等

令和５年度

「ハロートレーニングフェス 2024」



- 【開催日】令和６年２月25日（日）
- 【開催場所】出島メッセ長崎
- 【開催方式】単独開催

開催に当たっての工夫した事項

- 開催場所の選定
  - 長崎駅近くの中心地にあり、イベント会場（2021年オープン）としての認知度が高く、また、交通の便が良く遠方からの参加も可能
- 周知広報
  - FM長崎で１月から毎週ハロトレ関係の周知を実施
  - 長崎駅前広場に設置されている大型ビジョンで動画（15秒）を放映

成果等

- 参加者数　197名　※アンケート回答者132名
  - ハロトレを知らなかった・ハロトレは知っていたがどのような訓練コースがあるのか知りたかったとの回答が72名と、一定の周知効果あり
- 一方で、企業の人事担当者にもハロトレをアピールしたがったが、参加が少なく、企業の集客が課題

要改善

令和６年度

第２弾「ハロートレーニングフェス 2024」



- 【開催日】令和６年11月30日（土）
- 【開催場所】出島メッセ長崎
- 【開催方式】他のイベントと同日開催

前年度の開催結果等を踏まえた改善事項

- 開催方式の見直し
  - 企業を含め、さらなる集客を期待して、労働局主催の他のイベント（学卒向け企業交流会、就職氷河期世代向け企業説明会）との同日・同会場での開催を実施
- 周知広報
  - FM長崎での周知を、職業訓練に特化した内容から、潜在求職者や求人者等のハローワークの利用促進も念頭においた内容に変更
  - 駅前広場の大型ビジョンで放映している動画をYouTube広告でも配信

成果等

- 参加者数　233名　※アンケート回答者91名
  - ハロトレを知らなかった・ハロトレは知っていたがどのような訓練コースがあるのか知りたかったとの回答が58名と、昨年度と同様一定の周知効果あり
- 一方で、前回同様、企業の参加が低調であったことから、更なる改善が必要

要改善

令和７年度

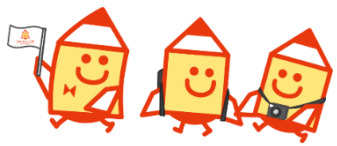
「ハロートレーニングフェス 2026」



- 【開催日】令和８年２月14日（土）
- 【開催場所】出島メッセ長崎
- 【開催方式】他のイベントと同日開催

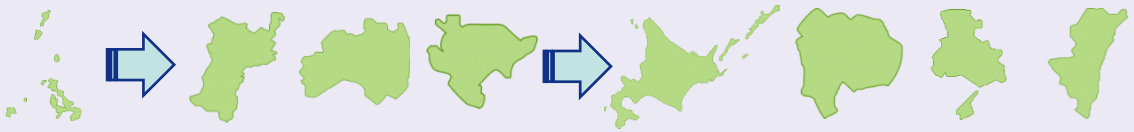
前年度の開催結果等を踏まえた改善事項

- 同日・同会場で開催するイベントの見直し
  - 学卒者よりも離職者訓練への誘導可能性が高い一般層の集客を期待して、同日開催するイベントを若年者（35歳以下）向け企業説明会及び中高年向け企業説明会に変更
- 周知広報
  - 企業への訓練の認知度向上やハロートレーニングフェスの集客を目的に、経済団体（中小企業団体中央会、商工会議所・商工会　計９団体）を訪問し、会報誌への掲載やチラシ配布を依頼
- 開催時期の見直し
  - ４月開講の訓練の充足が厳しいことを踏まえ、開催時期を見直し、訓練の募集時期を見据えて、新規求職者が多くなる２月開催に変更



各地域における取組事例【好事例の横展開の成果等】

- 令和６年度第１回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」を参考にした取組が更に増加



令和５年度

○長崎労働局

「ハロートレーニングフェス 2024」

- 令和６年２月25日開催



横展開の成果

参加者数

➢ 197名（５年度）⇨ 506名（６年度）⇨ 1,342名（７年度）

アンケート結果

- ハロートレーニングを知らなかった
  - ➢ 169名（５～７年度計）
    ※アンケート総回答者625名
- どのような訓練コースがあるのか知りたかった
  - ➢ 120名（５～７年度計）
    ※アンケート総回答者346名

※７年度分には、１月以降開催の福島局、兵庫局、長崎局開催分を含んでいない

令和６年度

○宮城労働局

「ハロトレまつり」

- 令和７年２月１日開催



○福島労働局

「ハロトレーニングフェス」inふくしま

- 令和７年２月８日開催



○長崎労働局

第２弾「ハロートレーニングフェス 2024」

- 令和６年11月30日開催



○佐賀労働局

「学びフェス」

- 令和７年１月８日開催



令和７年度



○北海道労働局

「ハロトレフェア inチ・カ・ホ」

- 令和７年12月18日開催



○宮城労働局

「ハロトレまつり」

- 令和７年11月12日開催



○福島労働局

「ハロトレーニングフェス」inふくしま 2026

- 令和８年１月31日開催



○山梨労働局

「ハロトレフェスタ 2025」

- 令和７年11月29日開催



○兵庫労働局

「ハロトレフェス 2026」

- 令和８年１月14日開催



○佐賀労働局

「学びフェス」

- 令和７年12月20日開催



○長崎労働局

「ハロートレーニングフェス 2026」

- 令和８年２月14日開催



○宮崎労働局

「輝フェス」

- 令和７年12月21日開催



資料３－１

令和８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８年４月１日から令和９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７年 11 月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、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、訓練機会の確保・拡充等を通じた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、今後は在職者訓練を通じた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７年度の新規求職者は令和７年 11 月末現在で 2,955,587 人（前年同月比 99.1％）　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７年 11 月末現在で 1,405,894 人（前年同月比 99.9％）であった。

これに対し、令和７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７年４月～11 月＞

離職者に対する公共職業訓練	67,392 人（前年同期比 95.0％）
求職者支援訓練	26,274 人（前年同期比 99.1％）
在職者訓練	59,579 人（前年同期比 100.6％）

第３　令和８年度の公的職業訓練の実施方針

令和６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

・就職率は依然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（「デザイン分野」）があること

・応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している

・就職率は 50%～60%台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、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること

・令和６年度も同様の傾向にある

・２年連続で目標の就職率（75%）を下回っており、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

・離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合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の割合は増加傾向である

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８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、特に就職率の向上に向け、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。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、ｅラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

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、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

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。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

なお、令和６年度より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

いオンラインを活用した職業訓練」については、令和８年度より公共職業訓練として全国展開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、ＰＤＣＡサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

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　　74,263 人

目標　　就職率：75％

イ　職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

①　職業訓練の内容等

・　職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあっては、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第１項または第２項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）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、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

・　委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

・　委託訓練については、２年連続で目標の就職率（75％）を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標

を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。

・ 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、求職者の職業能力や求職条件等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、訓練修了者のスキルが活用できる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、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためセミナー等を開催するとともに、職場見学会、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。

・ 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。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「ＪＥＥＤ」という。）と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

（２） 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 41,377 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 60,487 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

・ 基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定することとし、全国の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の 30%程度

実践コース 訓練認定規模の 70%程度

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

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

・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 10%

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

・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間

における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

・ ＩＴ分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、ＩＴ、ＷＥＢデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（ＩＴ分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（ｅラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、ＤＸ推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。

・ ＩＴ分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等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、訓練修了者のスキルが活用できる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、ハロ

ーワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を開催するとともに、職場見学会、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。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

・ ＪＥＥＤと連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

2 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公共職業訓練

（1）対象者数

国	1,500 人
都道府県	300 人

（2）職業訓練の内容等

・ 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。

・ 訓練の実施に当たっては、能開法第 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、地域ニー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、ＪＥＥＤを通じた広域展開を行う。

・ 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、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。

・ 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収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、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。

3 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、職場での業務改善や事業所の生産性向上、現場力の強化など訓練の受講により生じた効果を確認する。

・ 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。

４　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。

・ 職業訓練の実施に当たっては、平成 10 年３月 31 日付け管発第 11 号・開発第 17 号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

５　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。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サービス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。

・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士や公認心理師等の配置、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、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和７年度より障害者委託訓練におけるＰＤＣＡ 評価を本格実施している。当該ＰＤＣＡ評価では、就職率の上昇と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。

・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏まえ、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６月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する。

第５　令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（Ｐ）

令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けては、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和８年度の実施状況や第 12 次職業能力開発基本計画（※）の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討を行う。

・ データに基づくＰＤＣＡサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラ

ムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。

- 成長分野等に必要な人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- エネルギーなどの戦略分野等における人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施等に取り組む。

※　第 12 次職業能力開発基本計画については、現在、労働政策審議会人材開発分科会において審議中であり、今後の審議結果に応じて記載内容を確定させる。

資料３－２

令和８年度全国職業訓練実施計画（案）における令和７年度からの主な内容の変更点

○　第１回中央職業能力開発促進協議会の議論等を踏まえた事項
△　第 12 次職業能力開発基本計画策定に向けた議論等を踏まえた事項
□　令和８年度予算案等を踏まえた事項

第３　令和８年度の公的職業訓練の実施方針

○　特にデザイン分野の就職率の向上に向け、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旨を明記。

○　委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があることを踏まえ、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る旨を明記。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う旨を明記。

○　デジタル分野のコース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う旨を明記。

○　令和６年度より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オンラインを活用した職業訓練」について、令和８年度より公共職業訓練として本実施計画に新たに盛り込む。

□　地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、ＰＤＣＡサイクルの仕組みについて見直しを検討する旨を明記。

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

□　国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて新たに情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る旨を明記。

○　委託訓練の就職率の目標が２年連続未達であることを踏まえ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討し、また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う旨を明記

△　民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上に関する観点から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する旨を明記。

○　２　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公共職業訓練【新規】

（１）対象者数

国　　1,500 人

都道府県　　300 人

（２）職業訓練の内容等

以下の旨を明記。

- 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法により、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。
- 訓練の実施に当たっては、委託訓練として、都道府県においては、地域ニー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、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、高障求機構を通じた広域展開を行う
- 全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、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。
- 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収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、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。

４　学卒者等に対する公共職業訓練

（２）職業訓練の内容等

○　平成 10 年３月 31 日付け管発第 11 号・開発第 17 号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく旨を明記。

○　学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る旨を明記。

５　障害者等に対する公共職業訓練

（２）職業訓練の内容等

□　令和７年６月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する旨を明記。

△　第５　令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（P）【新規】

令和９年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けて、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和８年度の実施状況や第 12 次職業能力開発基本計画の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討を行う旨を明記。

- データに基づくＰＤＣＡサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。
- 成長分野等に必要な人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- エネルギーなどの戦略分野等における人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施等に取り組む。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和６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

	分 野	総計 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	826 (−6)	12,329 (−226)	8,311 (−643)
	営業・販売・事務分野	3,241 (−326)	51,229 (−7,010)	38,164 (−5,032)
	医療事務分野	533 (−56)	8,449 (−979)	5,633 (−746)
	介護・医療・福祉分野	1,629 (−84)	16,972 (−1,622)	9,740 (−1,038)
	農業分野	77 (1)	1,158 (14)	791 (−48)
	旅行・観光分野	45 (6)	703 (103)	522 (92)
	デザイン分野	1,046 (−26)	19,168 (−2,343)	15,534 (−1,765)
	製造分野	1,530 (−4)	17,203 (−765)	11,343 (−435)
	建設関連分野	543 (−11)	7,010 (−340)	4,900 (−424)
	理容・美容関連分野	295 (−38)	3,572 (−785)	2,758 (−648)
	その他分野	876 (−31)	9,725 (−913)	8,801 (−686)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	602 (37)	9,022 (509)	6,129 (110)
	合計	11,243 (−538)	156,540 (−14,357)	112,626 (−11,263)
	（参考）デジタル分野	2,547 (26)	39,073 (−2,256)	29,310 (−2,150)

（）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。

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

※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	518	6,850	4,468	81.6%	65.2%	70.7%	298	5,374	3,775	103.3%	70.2%	62.6%
		(23)	(361)	(−125)	(−14.2)	(−5.6)	(2.1)	(−29)	(−592)	(−502)	(−4.4)	(−1.4)	(1.4)
	営業・販売・事務分野	2,301	36,041	26,701	94.0%	74.1%	70.7%	888	14,481	10,854	102.9%	75.0%	61.8%
		(−194)	(−3,891)	(−3,406)	(−4.0)	(−1.3)	(−1.1)	(−128)	(−3,043)	(−1,550)	(8.5)	(4.2)	(2.1)
	医療事務分野	375	5,860	3,878	80.1%	66.2%	77.9%	158	2,589	1,755	86.0%	67.8%	70.0%
		(−27)	(−590)	(−499)	(−2.2)	(−1.7)	(−1.9)	(−29)	(−389)	(−247)	(0.1)	(0.6)	(2.5)
	介護・医療・福祉分野	1,276	11,341	6,311	66.3%	55.6%	84.1%	295	4,626	2,853	73.6%	61.7%	71.1%
		(−80)	(−1,464)	(−1,068)	(−3.1)	(−2.0)	(−0.8)	(−4)	(−203)	(120)	(3.8)	(5.1)	(−2.5)
	農業分野	31	426	302	85.9%	70.9%	67.7%	7	101	57	62.4%	56.4%	72.5%
		(0)	(3)	(−14)	(−11.7)	(−3.8)	(−5.0)	(1)	(11)	(7)	(−3.2)	(0.9)	(25.3)
	旅行・観光分野	38	579	469	115.9%	81.0%	50.0%	2	44	15	34.1%	34.1%	44.0%
		(6)	(105)	(94)	(10.6)	(1.9)	(−6.1)	(−1)	(−2)	(−2)	(−24.6)	(−2.9)	(−6.0)
	デザイン分野	457	7,739	6,086	103.6%	78.6%	69.4%	582	11,319	9,357	139.3%	82.7%	57.8%
		(79)	(1,148)	(854)	(−7.6)	(−0.7)	(1.8)	(−105)	(−3,491)	(−2,608)	(11.2)	(1.9)	(2.2)
	製造分野	18	130	82	67.7%	63.1%	70.0%	8	114	79	90.4%	69.3%	65.2%
		(−6)	(−106)	(−74)	(−5.6)	(−3.0)	(−2.2)	(0)	(−6)	(−1)	(6.2)	(2.6)	(3.1)
	建設関連分野	53	693	416	70.0%	60.0%	73.5%	48	730	547	110.0%	74.9%	65.9%
		(−1)	(−9)	(−34)	(−9.2)	(−4.1)	(8.1)	(−9)	(−109)	(−123)	(−9.4)	(−4.9)	(0.7)
	理容・美容関連分野	70	213	173	117.8%	81.2%	82.4%	225	3,359	2,585	125.5%	77.0%	69.0%
		(0)	(−21)	(−10)	(−13.8)	(3.0)	(1.6)	(−38)	(−764)	(−638)	(9.7)	(−1.2)	(1.6)
	その他分野	168	1,448	1,050	99.9%	72.5%	72.5%	79	1,297	939	109.5%	72.4%	56.7%
		(−16)	(−308)	(−247)	(−0.9)	(−1.3)	(−2.3)	(−21)	(−447)	(−320)	(−2.3)	(0.2)	(5.6)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	−	−	−	−	−	−	602	9,022	6,129	85.2%	67.9%	60.9%
		−	−	−	−	−	−	(37)	(509)	(110)	(−7.4)	(−2.8)	(0.8)
	合計	5,305	71,320	49,936	88.3%	70.0%	72.8%	3,192	53,056	38,945	105.8%	73.4%	
		(−216)	(−4,772)	(−4,529)	(−4.4)	(−1.6)	(−0.8)	(−326)	(−8,526)	(−5,754)	(2.5)	(0.8)	(0.0)
	（参考）デジタル分野	966	14,454	10,446	93.1%	72.3%	70.0%	798	15,265	11,931	127.7%	78.2%	63.9%
		(126)	(1,891)	(968)	(−11.3)	(−3.2)	(2.0)	(−123)	(−3,912)	(−2,985)	(5.6)	(0.4)	(6.8)

※（）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。

	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）					
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
IT分野	10	105	68	91.4%	64.8%	78.9%	0	0	0	−	−	−
	(0)	(5)	(−16)	(−35.6)	(−19.2)	(4.3)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
営業・販売・事務分野	24	355	253	98.0%	71.3%	81.0%	28	352	356	128.1%	101.1%	84.8%
	(−4)	(−64)	(−75)	(−10.6)	(−7.0)	(3.8)	(0)	(−12)	(−1)	(−9.8)	(3.1)	(−5.1)
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	1,005	576	70.5%	57.3%	90.0%	0	0	0	−	−	−
	(0)	(45)	(−90)	(−13.7)	(−12.1)	(3.2)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
農業分野	39	631	432	90.5%	68.5%	90.5%	0	0	0	−	−	−
	(0)	(0)	(−41)	(−4.8)	(−6.5)	(2.2)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
旅行・観光分野	5	80	38	58.8%	47.5%	96.0%	0	0	0	−	−	−
	(1)	(0)	(0)	(0.0)	(0.0)	(14.9)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
デザイン分野	7	110	91	116.4%	82.7%	68.4%	0	0	0	−	−	−
	(0)	(0)	(−11)	(−24.5)	(−10.0)	(−10.5)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
製造分野	230	2,892	1,476	62.1%	51.0%	80.1%	1,274	14,067	9,706	80.6%	69.0%	87.4%
	(−7)	(−73)	(−77)	(−2.2)	(−1.3)	(−0.1)	(9)	(−580)	(−283)	(0.5)	(0.8)	(−0.3)
建設関連分野	114	1,756	938	68.0%	53.4%	82.0%	328	3,831	2,999	89.6%	78.3%	87.1%
	(−2)	(−25)	(−101)	(−11.4)	(−4.9)	(−1.8)	(1)	(−197)	(−166)	(−2.0)	(−0.3)	(0.1)
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	2,100	1,292	79.4%	61.5%	78.7%	500	4,880	5,520	140.1%	113.1%	87.7%
	(0)	(20)	(12)	(−1.7)	(−0.0)	(−4.0)	(6)	(−178)	(−131)	(0.2)	(1.4)	(−0.8)
合計	616	9,034	5,164	72.6%	57.2%	82.1%	2,130	23,130	18,581	95.4%	80.3%	87.3%
	(−12)	(−92)	(−399)	(−6.4)	(−3.8)	(−0.6)	(16)	(−967)	(−581)	(−0.1)	(0.8)	(−0.4)
（参考） デジタル分野	10	105	68	91.4%	64.8%	78.9%	773	9,249	6,865	86.5%	74.2%	86.7%
	(0)	(5)	(−16)	(−35.6)	(−19.2)	(4.3)	(23)	(−240)	(−117)	(−0.6)	(0.6)	(0.2)

※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値

文部科学省

資料４－１

リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について

令和８年１月２９日（木）

総合教育政策局生涯学習推進課

リ・スキリングを含めたリカレント教育等社会人の学び直しの機会の拡充

令和8年度予算額（案）　91億円
(前年度予算額　89億円)
令和7年度補正予算額　22億円

文部科学省

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

＜社会人を主なターゲットとしている予算事業＞

①産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業
：【令和7年度補正予算額：2,212百万円】

・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえたリ・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンスト・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築を支援する。

②専修学校による地域産業中核的人材養成事業
：1,287百万円の内数（888百万円の内数）

・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）
・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
職業実践力育成プログラム：190大学等、463課程（令和7年4月時点）
キャリア形成促進プログラム：17校、22課程（令和6年12月時点）

③放送大学学園補助金　：7,100 百万円（7,140百万円）

・放送大学におけるテレビ・ラジオやインターネット等を活用したリカレント教育及び リ・スキリングの推進等。

④女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業
：12百万円（22百万円）
【令和7年度補正予算額：15百万円】

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成の総合的支援等。

＜社会人をターゲットの一部としている予算事業＞

⑤地域活性化人材育成事業：598百万円の内数（798百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を 対象とした履修証明プログラムを含む）。

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

学びの情報プラットフォーム活用促進事業：57百万円の内数（29百万円）

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、大学等における社会人向け講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。

・リカレント教育の重要性が国民に浸透し、各大学等において細分化された学習内容を個別に認証するマイクロクレデンシャル（履修証明プログラム）の取組が進められている中、学習者の成果や履歴を可視化し、対外的に発信するためのデジタル学修歴のシステムの構築を支援。

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

令和7年度補正予算額　22億円

Reskilling Ecosystem For Revitalizing Economy and Sustainable Human capital（REFRESH）

文部科学省

背景

■大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。

■**地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。

■**産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ**集において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要５ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。

■この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠

解決策

① 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**

② 企業における**学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築**

③ 大学等における**収益化の推進**

事業内容

リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

■ **大学におけるリ・スキリング講座の開発**　補助金**18.6**億円

メニュー	❶地方創生	❷産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等	産学連携を行う大学等 【領域例】GX,SCM,DX,半導体、経営等

※協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費等

■ **伴走支援等**　委託費**3.6**億円

- 採択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- 企業のスキルセット構築
- 「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報　等

重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

■ **現下の課題に選択的に対応**

個人
- アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成
- 就職氷河期世代支援
- 参加しやすいオンラインプログラム構築

企業
- スキルの可視化や正当な評価による処遇改善
- 産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応

大学
- 全学的経営改革
  - ✓教員のインセンティブ向上
  - ✓事務体制強化
  - ✓修士課程への接続等

■ **企業からの投資を含む収益計画の確認**

目指す状態 産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

個人
- 働きながら学ぶ社会人の増加
- リ・スキリングによる処遇改善

企業
- リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍

大学
- リ・スキリングプログラムの収益化、定着
- コーディネーター人材の育成、確保

リ・スキリングによる
地方創生　産業成長　処遇改善

KPI【地方創生】	累積 **1,000人** ※令和7年度終了時	累積 **2,000人** ※令和8年度終了時	累積 **5,000人** ※令和11年度終了時
KPI【産業成長】	累積 **3,000人** ※令和7年度終了時	累積 **6,000人** ※令和8年度終了時	累積 **15,000人** ※令和11年度終了時

経済財政運営と改革の基本方針2025
- 産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、**毎年約3,000人が修得**できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」
- 大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が**受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座**を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

新しい資本主義実行基本計画2025
- 労働者のリ・スキリングによる**最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）**や、**地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）**に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。
- **アドバンスト・エッセンシャルワーカー**(略)の育成や、**AI 等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング**(略)を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

学びの情報プラットフォーム活用促進事業

令和8年度予算額（案）　57百万円
(前年度予算額　29百万円)

文部科学省

背景・課題

- **大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足**していることが学び直しにおける大きな課題となっている。産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムの**データベースの整備**や**企業側のニーズとのマッチング**が求められている。
- **学習成果を証明する手段が不足**しており、学びの成果を社会的に認識・評価する仕組みが求められている（学修歴証明のデジタル化について諸外国がほぼ100%に近いのに対し、我が国は3%と大きく遅れている（R5文科省調査））。
- 学校現場の「1人1台端末環境」を踏まえ、**デジタル教材・学習コンテンツのさらなる充実・活用促進が必要**であり、**子供、教員、保護者の多様なニーズに応じた学習コンテンツの充実**を図るとともに、自然災害やパンデミックが生じた際にも子供の学びを止めない、ハブ機能を有した利便性の高い学習支援ポータルサイトの構築が求められている。

政府文書等における提言

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版（令和７年6月１３日閣議決定）抜粋

Ⅱ．中小企業・小規模事業者の賃金向上推進５か年計画の推進

４．地域で活躍する人材の育成と処遇改善

（２）AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

教育振興基本計画（令和５年６月16日閣議決定）抜粋

○１人１台端末の活用

・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、…デジタル教科書・教材・ソフトウェアの活用の促進、…国策として GIGA スクール構想を強力に推進する。

○災害時における学びの支援

・災害が生じた際の学校再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及ぶ児童生徒等への心のケアや学習支援、就学支援などの教育環境の確保に取り組む。

実施内容

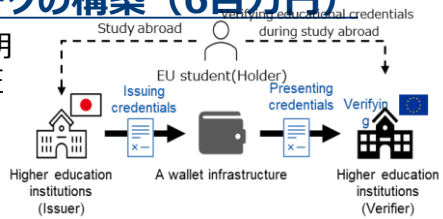
（１）社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナパス」の改良・充実（34百万円）

社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能充実・利便性向上を図る。

- 社会人の学びに役立つ情報発信：**修了生インタビューや企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- 地方・中小企業等へ広報・周知：経営者等へ**「マナパス」や大学等を活用したリカレント教育の必要性・有用性を普及啓発**。
- AIチャットボットの機能拡充：**事務局としての問合せ対応**及び**システムの安定的な運用**を行う。

（２）デジタルバッジ（学習履歴のデジタル証明）を活用したネットワークの構築（6百万円）

個人がデジタル・アイデンティティ・ウォレットを管理し、生涯を通じて得た学びやスキルの証明を蓄積することのできる仕組みである分散型識別子（DID※）や検証可能なデジタル証明書（VC※）の社会実装を促すため、上記の機能を有する電子証明書を発行する大学等の教育機関に対し、国際的な相互認証を視野に入れたシステムの構築・開発や保守・管理にかかる費用を支援。



DID:Decentralized Identifiersの略。中央集権的なID管理ではなく、ブロックチェーン技術により自らのIDを管理し、必要な情報を選別して共有できる
VC:Verifiable Credentialの略。個人が所有できるデジタル上の証明書でありながら、その正当性については信頼できる第三者機関によって検証される仕組み

（３）学びのDX推進に向けた学習コンテンツ充実・活用促進実践研究（17百万円）

子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き！応援サイト たのしくまなび隊」の機能充実・利活用促進を図る。

●学習コンテンツ・活用事例の収集・紹介　●サイト利用拡大に向けた広報活動
●ユーザー調査、サイト運用の効果検証等



事業を通じて得られる成果（インパクト）

✓個人の学び直し（リスキリングやアップスキリング）及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性向上に寄与

✓リカレント教育を受ける社会人学生の増及び大学の国際化の進展

✓学習成果や学習歴を可視化、リカレント教育の重要性を発信により、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与

✓子供たちの好きから、新たな価値を持った学びを提供し、学びのDXを推進し、ICT等の活用による学び・交流機会、アクセシビリティの向上

✓学校で学びたくても学べない児童生徒、自然災害等の緊急時にも、子供たちの学びを保障

（総合教育政策局生涯学習推進課）

「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携

Brush up Program for professional

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚生労働大臣の指定を受けた講座については、120時間以上かつ２年以内のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上120時間未満の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

＊専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大8割、特定一般教育訓練給付金は最大5割を支給（＝受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している（＝企業への支援）。

受講者（社会人）への支援

教育訓練給付金との連携

○　教育訓練給付金は、在職中又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に教育訓練を受ける場合に、訓練内容に応じて、受講費用の一定割合を支給する制度。

給付の内容

（専門実践教育訓練を受ける場合）

- 受講費用の50%（年間上限：年間40万円）を訓練受講中・修了した場合、６か月ごとに支給。
- 資格取得等をし、かつ訓練修了後１年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）を追加で支給。
- 訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給。**（特定一般教育訓練を受ける場合）**
- 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。
- 資格取得等をし、かつ訓練修了後１年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の10%（上限5万円）を追加で支給。

※給付金には様々な受給要件がありますので、詳しくはHPをご覧ください。

企業への支援

人材開発支援助成金との連携

○ 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成**する制度。

○「人への投資促進コース」において大学で行われる高度なデジタル分野の訓練や、大学院で行われる訓練を高助成率で支給。（最大75%。各種要件を満たした場合に助成）

企業が大学におけるリカレント教育へ従業員を派遣することも考えられるため、企業に対して、職業実践力育成プログラム（BP）とあわせて人材開発支援助成金の活用について積極的に周知いただきたい。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち231講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち53講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和7年10月時点）

◆専修学校振興の取組

文部科学省

令和８年度　専修学校関係予算案

（　）は前年度予算額

専修学校教育の振興に資する取組

22億円　（22億円）
令和7年度補正予算額　1.1億円

【人材養成機能の向上】

一部新規 **専修学校による地域産業中核的人材養成事業**　12.9億円（ 8.9億円）

中長期的に必要となる専門的職業人材の養成に係る新たな教育モデルの構築等を進めるとともに、地域特性に応じた職業人材養成モデルの開発を行う。

・専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）創出のためのリ・スキリング推進事業
・人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム
・専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証

☆高等専修学校における多様な学びを保障する先導的研究事業
1億円　（ 1.2億円）

高等専修学校に求められる職業教育機能を強化し、「学びのセーフティネット」としての役割を果たすために必要となる事項について整理するとともに、モデルとなるカリキュラム等の開発、普及啓発を行う。

※ このほか、令和７年度補正予算として、高等専修学校におけるDX人材育成のための取組を支援する経費を措置。（0.9億円）

☆専修学校の国際化推進事業　2.9億円　（ 3.0億円）

専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築するとともに、国際化に向けた体制整備を行う。

☆地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業
3.2億円　（ 3.3億円）

IT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、最新の技術動向や市場ニーズに即したカリキュラムの調査・設計等の取組を支援することで、専修学校における学科の「理系転換」等の再編を推進する。

【質保証・向上】

新規 **専修学校の質の向上に向けた学校評価等の推進**　1.6億円

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の取組を促進するための支援を行うとともに、専修学校の質の保証・向上に向けた取組を促進するための方策等を検討し、実施する。

※ このほか、令和７年度補正予算として、大臣認定業務等について、効率的な事務システムを構築するために必要な経費を計上。（0.2億円）

☆専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業
0.4億円　（ 0.4億円）

専門学校や高等専修学校が担う職業教育等の魅力発信力を強化するため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組　３億円　（２億円）

令和7年度補正予算額　2億円

☆私立学校施設整備費補助金　1.2億円　（ 1億円）

学校施設等の耐震化、アスベスト対策等に係る経費、教育装置、ICT活用等に係る経費のほか、吊り天井の落下防止対策に伴う照明のLED化事業に係る経費を補助。

☆私立大学等研究設備整備費等補助金　1.7億円（ 1.3億円）

授業を実施する際に必要な情報処理関係設備の整備に係る経費を補助。

その他関係予算

○高等学校等就学支援金交付金（内数）	5,800億円（ 4,048億円）
○高校生等奨学給付金（内数）	322億円（　152億円）
○高等教育の修学支援の充実（内数）（こども家庭庁計上分含む）	7,486億円（ 7,494億円）
○国費外国人留学生制度（内数）	174億円（　176億円）

（注）四捨五入の関係で、係数は合計と一致

専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和８年度予算額（案）　１，２８７百万円
（前年度予算額　　８８８百万円）

文部科学省

背景・課題

◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、就職氷河期世代を含む多様な人材の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。

◆ 実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。

◆ 社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。

経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）

第２章　賃上げを起点とした成長型経済の実現

（１）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進５か年計画の実行

地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び**専門学校**においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

事業概要

専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の振興

専修学校において、**人口減少地域の活性化につながる取組モデルを構築**するとともに、伝統文化人材の育成等、**国家戦略に特化した教育カリキュラムを開発**。その他職業人材養成の実態等の調査を行うほか、分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討。

(モデル:18か所×24百万円、調査研究:1か所×21百万円、連絡調整会議:1か所×27百万円)

中等教育段階から高等教育段階（専門学校）への接続

専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、**高・専一貫の教育プログラムを開発するモデルを構築**。高等学校と専門学校が出口を見据えた一貫したカリキュラムを開発。分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討

(モデル:16か所×23百万円、連絡調整会議:1か所×25百万円)

アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）創出のためのリ・スキリング　新規

就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、**AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築**。その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討

(モデル:16か所×24百万円、調査研究・連絡調整会議:1か所×37百万円)

キャリア意識、専門知識の涵養　　**専修学校教育の質の向上**

アウトプット（活動目標）

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラムの構築

職業人材確保プロジェクト	高・専一貫プロジェクト	AEWプロジェクト
18か所	16か所	16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルカリキュラム等を活用し、全国の専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

専修学校と産業界、行政機関等との連携を発展させ、諸課題に対応した教育内容の充実を図ることで、地域の中核的な職業教育機関である専修学校の人材養成機能を向上

担当：総合教育政策局生涯学習推進課

専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー創出のためのリ・スキリング推進事業（「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」のメニューとして実施）

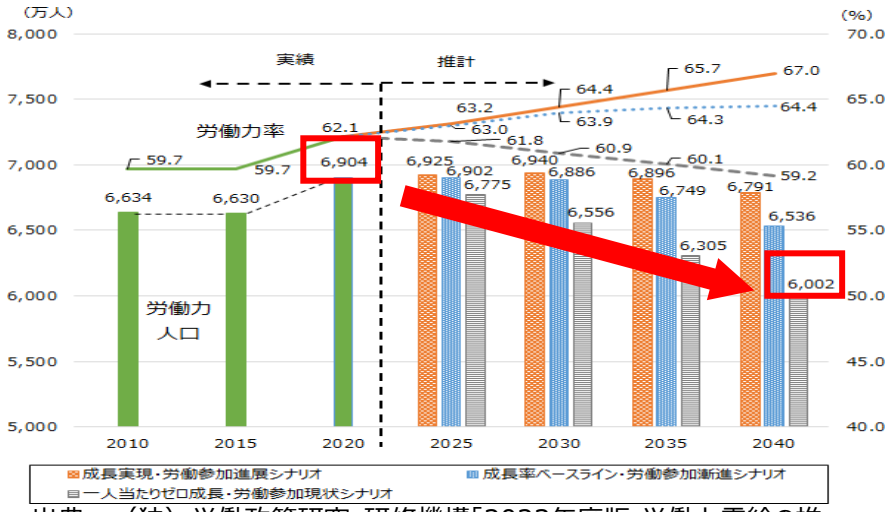
令和８年度予算額（案）　４１３百万円

文部科学省

背景・課題

- 2040年には労働力不足の深刻化が予想されているが、2025年現在も労働力は不足している。社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。
- デジタル技術等の活用により、特に深刻な地方の人手不足に対応するためにも生産性の高いアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）の創出が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針2025（令和７年６月13日閣議決定）においても「地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む」と明記されている。

労働力人口の推計



出典：（独）労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」

事業内容

- 就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築
- その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の普及・定着・横展開の方策等を検討

①AEW創出のためのリ・スキリングモデル構築

- 各分野において、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築

（例）

- 福祉分野：老人ホーム等利用者を見守るためのセンサーや移動支援機器等の介護テクノロジーを活用するための教育コンテンツ等
- 工業分野：自動車整備業における故障診断を目的としたスキャンツール等のシステムを活用した整備技術や現場業務省力化のためのドローン操縦のための教育コンテンツ等

- 教育コンテンツ・カリキュラムについて、企業・業界団体等に情報発信し、業界団体等で安定的・持続的に活用されるよう体制を構築
- 上記取組をモデルとし、検証・成果について普及・定着を促進
- 件数・単価：１６か所×２４百万円
- 事業期間：令和８年度～令和10年度（②も同様）

②分野横断連絡調整会議の実施・AIなどのデジタル技術を活用した教育コンテンツ・カリキュラム開発等のための調査研究

- 各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討
- AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集やそれを踏まえた受託団体への提案等を実施
- 各分野において企業が求めるデジタル技術を有する人材等について調査
- 専修学校におけるデジタル技術等を習得するための教育コンテンツ・カリキュラムにおける実態調査、必要に応じて分野横断連絡調整会議で報告
- 件数・単価：１か所×３７百万円

アウトプット（活動目標）

各職業分野ごとにエッセンシャルワーカーが学び直しによりデジタル技術を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発　⇒　１６箇所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてAEW創出のための講座を開講

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

エッセンシャルワーカーの労働生産性が向上

担当：総合教育政策局生涯学習推進課

＜参考資料＞
アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成に係る令和７年度事業（文部科学省）

・専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

令和7年度予算額　388百万円
（前年度予算額　402百万円）

文部科学省

背景・課題

○ 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
○ 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
○ 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において**受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成**するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築**し、その成果の普及を図る。

事業イメージ

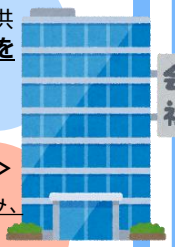


＜専修学校のリカレント教育に関する課題＞
リカレント講座を開講しても受講者が集まらない等、事業として成立するか見通すことが困難
【参考】リカレント講座の実施に際しての課題
・・・社会人等の生徒数の確保：**28.5%**

＜企業・業界団体との連携によって解決されること＞
- 企業の研修・学び直し等において専修学校が提供する講座を積極的に活用することにより、**受講者を安定的に確保**

＜専修学校との連携によって解決されること＞
- 専修学校が持つ、**受講者のレベルやスキルに応じた教育**や学習成果等の**評価等に関するノウハウ**の提供

＜企業・業界団体のリカレント教育に関する課題＞
業界ニーズを具体的な知識や技能に落とし込み、それに見合った学習内容を提供するのが困難
【参考】Off-JTを実施するうえでの課題
・・・身に着けさせるべき知識・スキルの特定：**32.5%**



（数値については文部科学省「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」調査結果より）

専修学校　**企業・団体**

協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供
それぞれの強みを生かし、課題を解決



受講者（専門職業人材）
・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。
（例）自動車整備 × 電気自動車等のクリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発
- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携**により、**最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×22百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施
- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：１か所×28百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

アウトプット（活動目標）

- 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発　⇒　８分野×2か所＝16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

担当：総合教育政策局生涯学習推進課　11

経済産業省

性質 作成日付 保存期間	機密性２ 令和８年１月29日 １年未満

厚労省会議資料

資料４－２

経済産業省　説明資料

2026年1月

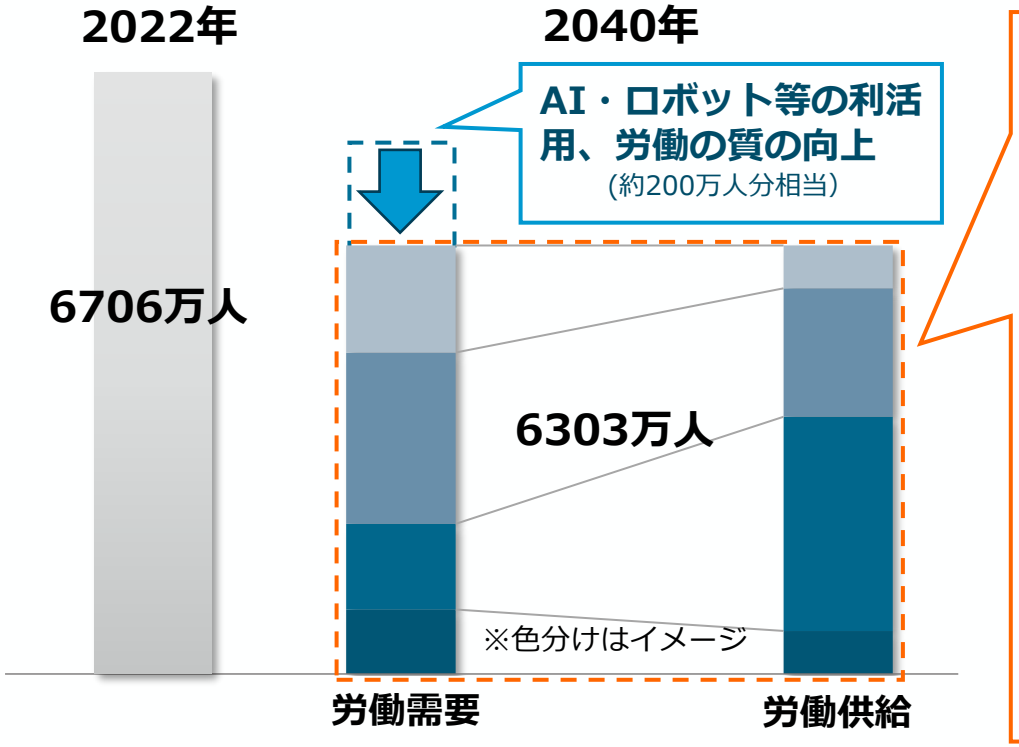
経済産業省　経済産業政策局　産業人材課

商務情報政策局　情報技術利用促進課

暫定版（数値精査中）

2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合(注)、人口減少により就業者数は約6700万人(2022年)から約6300万人となるが、**AI・ロボット等の利活用やリスキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。**
- 一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、**事務職(約440万人)や文系人材(約80万人)が余剰、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職や現場人材(約260万人)、理系人材(約120万人)が不足する**可能性。



職種・学歴間のミスマッチ

職種別	専門職	うち AI・ロボット等利活用人材	事務職	現場人材	うち 生産工程従事者
2040年需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人

学歴別	高卒（普通科）	高卒（工業科）	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年需給ミスマッチ	31万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	899万人/776万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

2

（注）2025年6月経済産業省産業構造審議会新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。
（注）職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

暫定版（数値精査中）

全国版就業構造結果（改訂版）・職種間ミスマッチ

- AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、**事務職は約440万人の余剰**が生じる可能性。
- 多くの産業において、**AI・ロボット等利活用人材(約340万人)や現場人材(約260万人)不足。**

全産業

	専門職	うちAI・ロボット等の利活用を担う人材	事務職	現場人材	うち生産工程従事者	うちその他現場人材
2040年需給ミスマッチ	**-181万人**	**-339万人**	**437万人**	**-260万人**	**-206万人**	**-54万人**
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人	2552万人/2498万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人	2803万人

主な産業の2040年の需給ミスマッチの内訳

農林水産業	-9	-7	-1	-110	-3	-107
製造業	-149	-125	-40	-256	-198	-58
情報通信業	116	102	50	13	2	11
卸売業、小売業	-81	-77	26	-20	-4	-16
建設業	-33	-26	20	-31	-2	-30
宿泊業、飲食サービス業	-21	-21	2	12	0	12
運輸業、郵便業	-25	-26	27	26	0	25

（単位：万人）

（注）2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。
（注）産業分類は日本標準産業分類による。職業分類について、「専門職」は日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

暫定版（数値精査中）

全国版就業構造結果（改訂版） ・学歴間ミスマッチ

- 専門職を中心に、**大卒・院卒の理系人材で約120万人の不足**が生じるリスク。
- 事務職の需要が減少する一方、**大卒・院卒の文系人材は約80万人の余剰**が生じる可能性。

全職業

	高卒（普通科）	高卒（工業科）	高専卒	大卒理系	院卒理系	大卒文系	院卒文系
2040年需給ミスマッチ	**31万人**	**-91万人**	**-15万人**	**-96万人**	**-27万人**	**61万人**	**15万人**
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	683万人/586万人	217万人/189万人	1439万人/1501万人	110万人/125万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	525万人	164万人	1556万人	122万人

主な職業の2040年の需給ミスマッチの内訳

専門職	4	-54	-14	-87	-24	-69	4
うちAI・ロボット等の活用を担う人材	1	-60	-15	-108	-33	-135	-7
事務職	41	8	3	20	6	163	14
現場人材	-24	-47	-5	-29	-9	-27	-2
うち生産工程従事者	-22	-42	-5	-26	-8	-41	-2
うちその他現場人材	-1	-5	-0	-4	-0	14	0

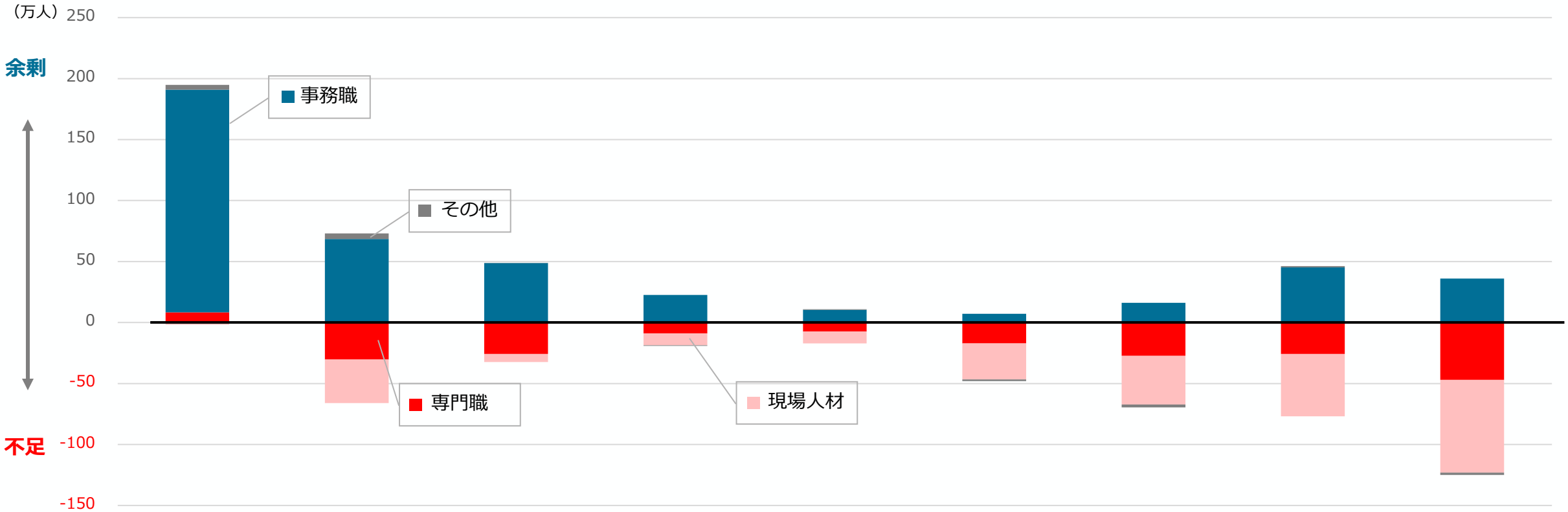
（単位：万人）

（注）2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体が作成・公表している統計等とは異なる。
（注）職業分類について、「専門職」は日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、うち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴分類は、学校基本調査の学部学科コードを元に分類。表中には主要な項目のみ掲載しており、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

暫定版（数値精査中）

地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 職種内訳）

- **東京圏では全体が余剰となり、その多くを事務職が占めている。**一方、**AI・ロボット等利活用人材を含む専門職はほとんどの地域で不足。**また、**地方では現場人材も大きく不足。**



地域ブロック	関東（一都三県）	近畿	中部	中国	四国	北海道	東北	九州	関東（一都三県以外）
ミスマッチ数	193万人	7万人	16万人	3万人	-6万人	-41万人	-53万人	-31万人	-89万人

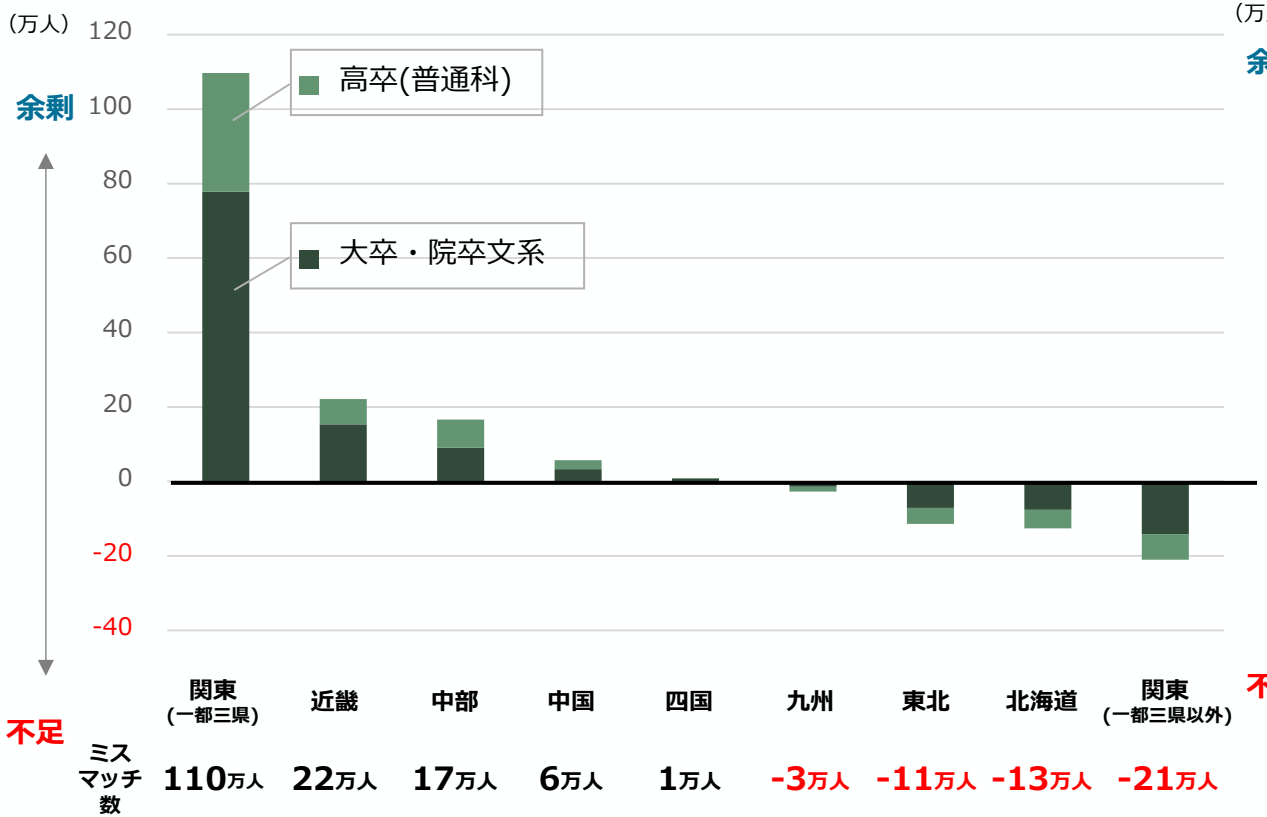
（注）職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。また、「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

暫定版（数値精査中）

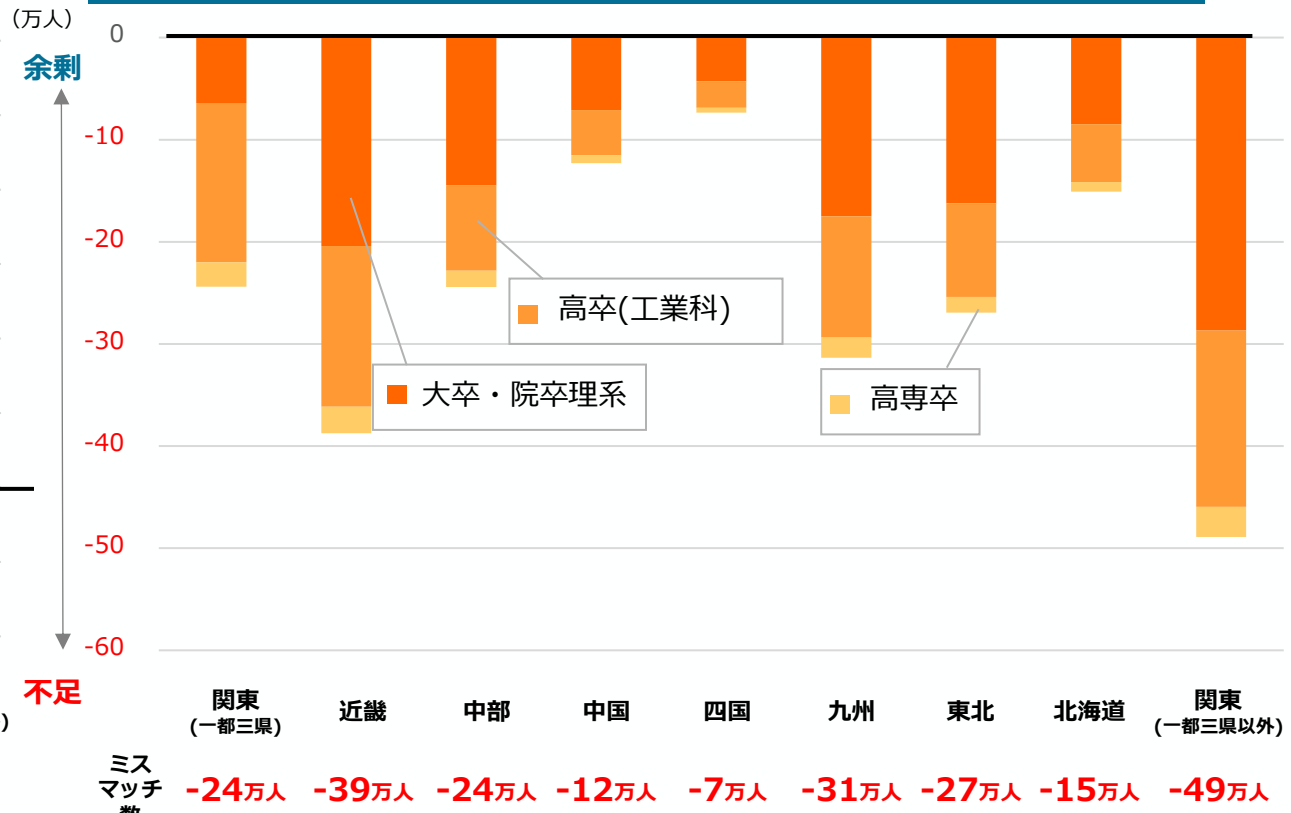
地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 学歴内訳）

- 特に**東京圏に大卒・院卒文系等の余剰が集中**する一方、一部地域では不足に。
- **大卒・院卒理系は東京圏も含めて、全ての地域で大幅な不足。工業高校、高専の不足も顕著。**

地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒文系等）



地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒理系等）



（注）学歴分類は、学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。また、学歴分類は主要な項目のみ掲載しているため、上表のミスマッチ数の合計はゼロにならない。地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/一都三県以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

2040年の就業構造推計（改訂版）の試算方法

2040年の産業構造推計

＜前提＞

- **国内投資拡大**：名目+4%で、**2040年度200兆円**
  （国内投資フォーラムの官民目標）
- **産業構造転換**：「2040年新機軸（定性的）シナリオ※」、「ＧＸ２０４０ビジョン」、「第7次エネ基」等を踏まえて設定
- **AI・ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上**が一定程度進んだ影響を加味。

※2024年6月 産構審・新機軸部会「第３次中間整理」

＜産業ごとの将来像＞

○製造業X（エックス）
- GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ

○情報通信業・専門サービス業
- 新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ

○アドバンスト・エッセンシャルサービス業
- 省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

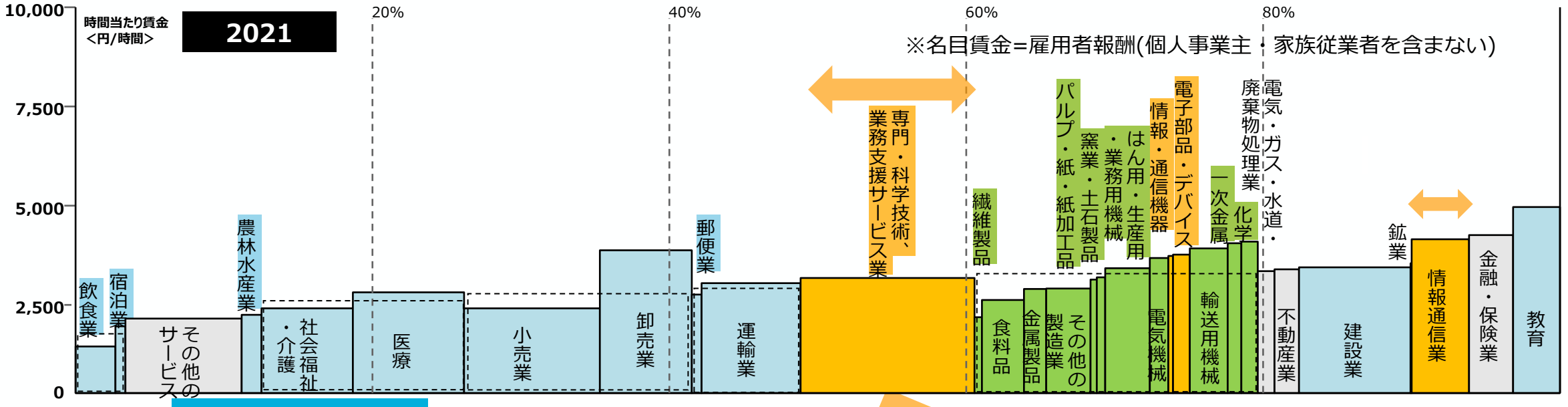
2040年の就業構造推計（改訂版）

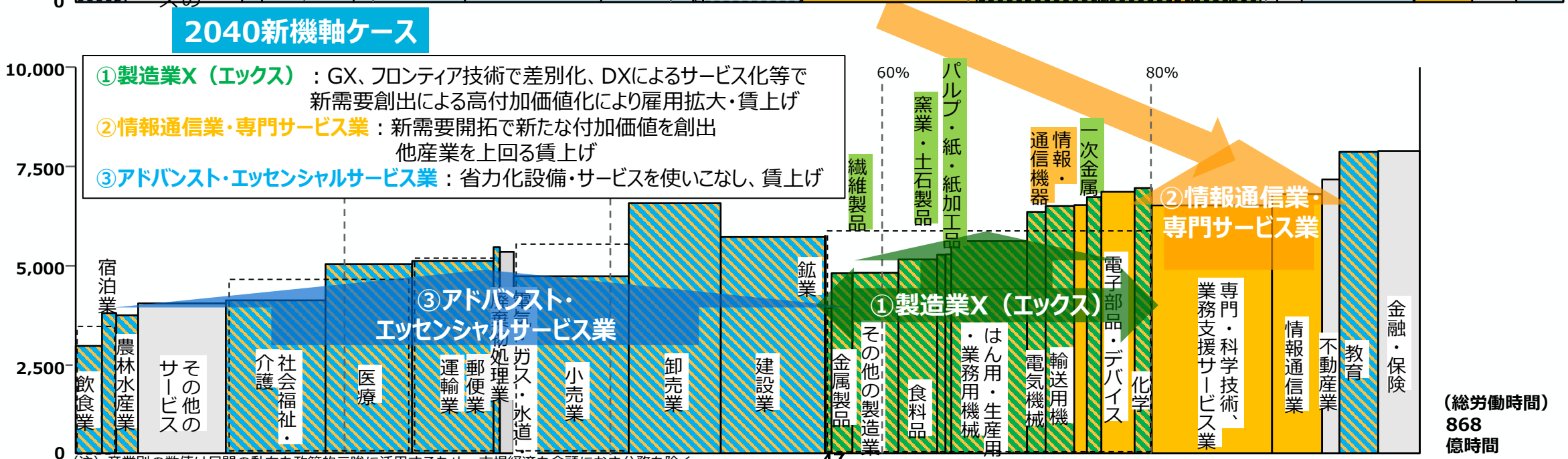
	2040年の労働需要	2040年の労働供給	
産業	• **2040年の産業別就業者数**(2040年の産業構造推計のアウトプット)を使用。	• **2040年将来人口推計**(社人研)と**県別・年齢別就業率推計**(JILPT)から**地域別就業者数を算出。**	地域
地域	• **就業構造基本調査**(総務省)の過去トレンドを用いて分解。 • 一部産業は人口動態等の影響を受けるため個別に加味。	• **就業構造基本調査**の過去トレンドを用いて分解。	産業
職種	• **就業構造基本調査**の過去トレンドを用いて分解。 • AI・ロボットによる**職種ごとの自動化可能性**も加味。	• **就業構造基本調査**の過去トレンドを用いて分解。	職種
学歴	• **就業構造基本調査**の足下比率を用いて分解。 • 文理は**学校基本調査**(文科省)の足下比率を用いて分解。	• **就業構造基本調査**の過去トレンドや年齢構成を用いて分解。 • 大学進学率の将来推計値(文科省)も加味。	学歴

両者の差分を需給ミスマッチとして算出

（注） 2025年6月に新機軸部会第4次中間整理にて公表した「2040年の就業構造推計」（初版）をベースに、①地域ごとの人口動態・産業構造の過去トレンドを反映、② AI・ロボット等の効果を職種ごとに精査、③学歴分類の細分化等の精緻化を実施。
（注）利用した主な統計は右記の通り：総務省「就業構造基本調査」（平成24年、令和4年等）、文部科学省「学校基本調査」（平成24年、令和4年等）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和５年推計）」、独立行政法人 労働政策研究･研修機構「2023 年度版 労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」（2024年、成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオを使用）、独立行政法人 労働政策研究･研修機構「労働力需給の推計 ―全国推計（2018年度版）を踏まえた都道府県別試算―」（2020年）等。なお、就業構造基本調査、学校基本調査については、調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・ 公表している統計等とは異なる。
（注）AI・ロボット等による職種ごとの自動化可能性については、 Fukao, Kyoji; Ikeuchi, Kenta; Nagaya, Yoshiaki; et al. (2025). RIETI Technical Paper 25-T-001.を基に、経済産業省にて作成。
（注）労働需要の地域別分解では、JILPTによる都道府県別推計（2020）の手法を参考として、右記の産業について人口動態等の地域特性の影響を加味した：医療・福祉、卸売・小売、飲食・宿泊、情報通信、教育・学習支援、事業サービス、その他事業サービス。

（参考）将来の産業構造は、①製造業X（エックス）、②情報通信業・専門サービス業、③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ





（注）産業別の数値は民間の動向を政策的示唆に活用するため、市場経済を念頭におき公務を除く

暫定版（数値精査中）

地域別就業構造推計（地域への追加投資シナリオ試算）

- 過去トレンドの延長では反映できない**非連続的な大規模投資が労働需要に与える影響**を分析。
- **産業特性に応じ、雇用誘発効果、専門的・技術的職業従事者、建設期に必要な労働量等が異なる。**

大規模投資が想定される産業類型	想定シナリオ例	運営期に必要な労働量 合計	サービス職業従事者	専門的・技術的職業従事者	生産工程従事者	建設・採掘従事者	その他
①サービス業 例） ・商業・MICE複合開発 ・地域観光再生・温泉街再開発	**ホテル開発（観光業）** ✓追加投資額：**計300億円**	**1,800人**	1,200人 (66%)	140人 (8%)	10人 (1%)	30人 (1%) 建設期：260人	420人 (24%)
②製造業 例） ・EV自動車バッテリー工場 ・先端材料・電子部品製造拠点	**半導体工場（半導体産業）** ✓追加投資額：**計1.5兆円**	**10,000人**	10人 (0%)	2,600人 (26%)	3,700人 (37%)	400人 (4%) 建設期：8,600人	3,300人 (33%)
③エネルギーインフラ業 例） ・再エネ発電拠点整備 （陸上風力・太陽光・地熱等） ・送電網・配電網・水素供給網整備	**洋上風力発電事業（洋上風力産業）** ✓追加投資額：**計5000億円**	**240人**	0人 (0%)	50人 (20%)	30人 (14%)	60人 (24%) 建設期：950人	100人 (41%)

（注）「想定シナリオ例」は、過去の事例を参考に、経済産業省で投資額等について仮定を置いて試算を行ったもの。
（注）「運営期に必要な労働量」は、想定する投資案件の運用が開始される段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量を示す。なお、必要な労働量については、想定する投資案件に必要な機材・装置等の生産も域内で行う場合の数。%で示す割合は、必要となる労働量の合計に占める職種ごとの労働量の割合。また、労働量や割合については、端数を除いているため、合計が100%にはならない場合がある。
（注）「建設期」は、想定する投資案件の建築段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量のうち、建設・採掘従事者の労働量を示す。

暫定版（数値精査中）

生成AI・ロボット等の進展による影響

- 現時点では不確実性があるが、昨今の生成AI・ロボット等の進展が加速すると仮定した場合には、**AI・ロボット等利活用人材の需要がさらに増加する可能性**がある。
- 現場型職種では、**操作・保守等の定型スキルで代替が大幅に進む。**対人業務型職種では、**職そのものの代替は起こりにくいが、AI等の補完的活用より生産性が向上する可能性**がある。

職種別の影響について

分類	スキル・タスクの代替可能性の傾向例		職種ごとの影響例	代替率
	高	低		0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%
事務型	・調整業務 ・要件分析	・対面議論 ・グループワーク	**事務従事者** 2040年労働需要：1040万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：670万人	32% 23%
現場型	・操作、制御 ・保守、点検	・故障の原因特定 ・修理	**運搬従事者** 2040年労働需要：200万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：140万人	16% 32%
対人業務型	・管理業務 ・道具の選択	・傾聴力 ・他者の反応の理解 ・腕や足の動作速度 ・他者の健康・安全への責任	**保健医療サービス職業従事者等** 2040年労働需要：計61万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：計56万人	1~2% 13~16% ：全国版就業構造推計の代替率 ：現時点では不確実性があるものの、生成AI等が進展すると仮定した場合に向上する可能性がある代替率

（注）「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を指す。また、代替率は当該職種の労働時間のうちAI・ロボット等によって代替が可能な時間の割合。
（注）本分析は、Fukao, Kyoji; Ikeuchi, Kenta; Nagaya, Yoshiaki; et al. (2025). RIETI Technical Paper 25-T-001を基に、経済産業省にて作成。

産業人材育成のためのプラン
－産業側の需要と教育側の供給の双方を一体的に捉えた改革の推進－

●産業界の将来の人材需要を踏まえた地域毎の戦略的な産業人材育成を推進していくため、**文部科学省と経済産業省を中心に産業人材育成のためのプランを策定**。今後、概算要求や経済対策をふまえ、施策の具体化を進めていく。

（１）産学協働の場づくり

- 2040年に向けた経済・産業構造のシナリオ定量化等を踏まえ、**産業界の人材需要（アドバンスト・エッセンシャルワーカー等）を地域毎に明確化。**
- **産業政策と教育・人材開発政策との連携を議論する場**、当該議論を踏まえた**大学・高専等の産業人材育成等を協議・推進する場を地域毎に構築。**

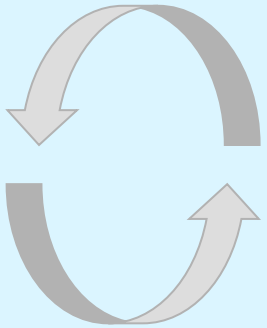
（２）教育段階に応じた教育プログラムの充実

＜大学・高専等＞
- 産業界と連携した成長分野への学部・学科の再編等の推進に向け、**基金事業の活用**や**設置認可手続き（実務家教員採用）の迅速化・円滑化**。
- 科学技術人材の育成に向け、**博士課程学生・若手研究者・技術者の支援強化**等の施策パッケージを策定・推進。
- 産業ニーズ等を踏まえた**リカレント教育プログラムの充実**。

＜高校＞
- **都道府県の高校教育改革を支援する仕組みづくり**を進めるとともに、高校の**特色化・魅力化を推進**。**教師人材バンクの構築支援**を含む**産業界等の伴走支援による実践的な専門高校の運営モデルを開発・普及**。

＜初等中等教育＞
- **企業と教育機関**の**連携を促進するマッチングの仕組み構築**。
- 技能五輪を契機に、**技能の魅力を伝える取組を強化**。 等

産業界からの資金提供等



産業ニーズ等に応じた人材育成

（３）産業界から教育機関等への資金提供の後押し

- **企業版ふるさと納税制度**について、**地方自治体と企業のマッチング支援の更なる強化**に取り組み、企業による利用促進を図る。
- **企業による地元学校の教育活動への貢献**の促進方策強化。
- 企業が大学等に**寄附する場合の手続き簡素化**を検討。 等

（４）高度人材含む産業人材の活躍環境の整備

- 企業が**博士を採用しやすい環境の整備**、企業研究者への**博士課程進学支援**、**産学連携ガイドライン等の改訂**を検討。
- 企業が育成された人材を適切に処遇し、教育投資に取り組む前提となる人的資本経営を推進するため、**地方企業含めた機運醸成**、**人的資本開示の充実**を検討。 等

地域人材育成構想会議の開催について

1. 開催趣旨

- DX、GXなど産業構造が加速的に変化し、全国で構造的な労働供給制約が顕在化する中において、**地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める必要がある**ことから、**産業界・教育界等が連携した具体的な人材育成を横断的に進める**べく、**地域ごとに「地域人材育成構想会議」を開催する。**

2. 開催概要

- 各地域で中心となる産業界と教育界を中心に、**①地域別の人材需給推計の共有、②各省施策及び産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有、③これらの施策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組**について**キックオフとしての議論**を行う。

3. 構成員（例）

産業界	• 経済連合会 • 商工会議所連合会 • 商工会連合会　等
教育界	• 国公私立大学、高専 • 専修学校関係団体 • 教育委員会　等
自治体	• 地域における知事会等の幹事県　等
関係省庁等	• 文科省、厚労省（労働局）、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構　等

4. スケジュール

令和７年度内に先行する地域ブロック１～２地域で開催し、令和８年度以降、他地域についても順次開催。その上で、実施状況のフォローアップも踏まえ、今後の施策に必要に応じて反映。

産業構造変化を見据えたスキル可視化･リスキリング基盤整備事業（R７補正予算：11億円）

- DXやGXの進展、生成AI・ロボットの普及など産業構造が変化する中、成長分野の人材確保は喫緊の課題。
- そのため、将来を見据えた重点産業分野において、**企業が求め、個人が学ぶべきスキルを共通言語化するスキル標準を体系的に整備**するとともに、**職種探索から転職までの一体的な導線の確保**に向けて、**スキル・講座・個人の履歴・求人等の情報のデータ連携の在り方を調査・検証**する。

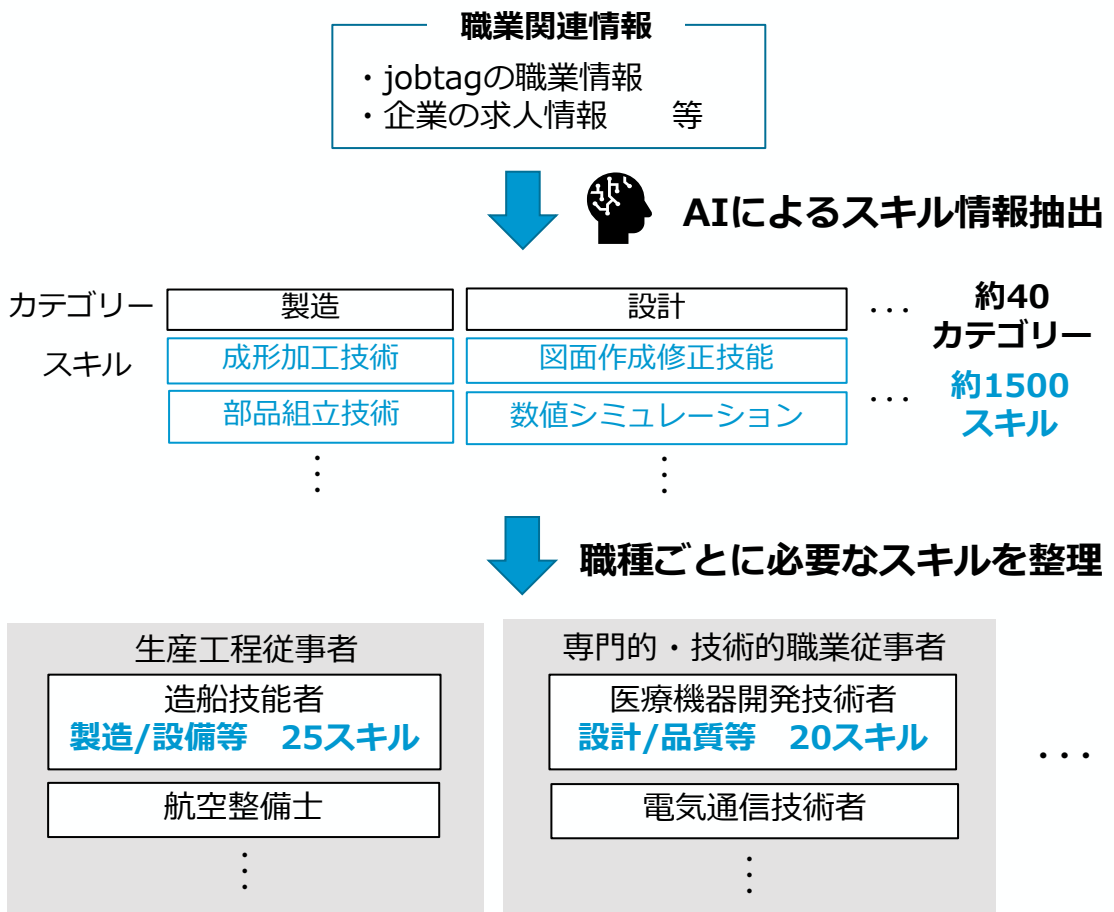
1. 重点産業分野のスキル体系・標準等の整備

- ✓ 共通言語として**産業横断的に使用できる専門スキルの体系を策定**。
- ✓ スキル体系に沿った個別産業ごとのスキル標準の策定方法を整備するとともに、戦略的な人材育成が必要な重点産業分野における**専門的･実践的なスキル標準の策定**を促進する。

2. スキル関連情報のデータ基盤に関する調査検証

- ✓ スキル情報、講座情報、求人情報などの情報が相互に紐付く形でデータ連携することで、転職に向けた一体的な導線を確保することが重要。
- ✓ 職種やリスキリング講座に関する情報をスキルと紐付け、個人が一元的に利用可能となるための**分野横断的なデータ連携の在り方について調査･検証を行う**。

産業横断のスキル体系のイメージ



デジタル分野の人材育成の現状

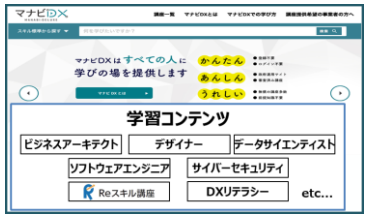
- デジタル分野に関しては、**上述の重点産業分野における取組に先行**して、**スキルの可視化**、**学習コンテンツ・実践的教育のプラットフォーム構築**、情報処理技術者試験などの**能力保証・効果測定**に取り組んできた。
- 今後、①**個人のデジタルスキルの可視化を行うプラットフォーム（デジタル人材スキルプラットフォーム）の構築**と、②**「土台」となる知識を身につけるため、AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせた情報処理技術者試験の見直し**を進めていく。また、**知識を現場でより活かすことができるための実践的学びの場のあり方**についても検討していく。

スキル可視化 × 学習コンテンツ・実践的教育 × 能力保証・効果測定

- **デジタルスキル標準（DSS）**



- **デジタル人材育成プラットフォーム**
  マナビDX・Reスキル講座
  マナビDXクエスト



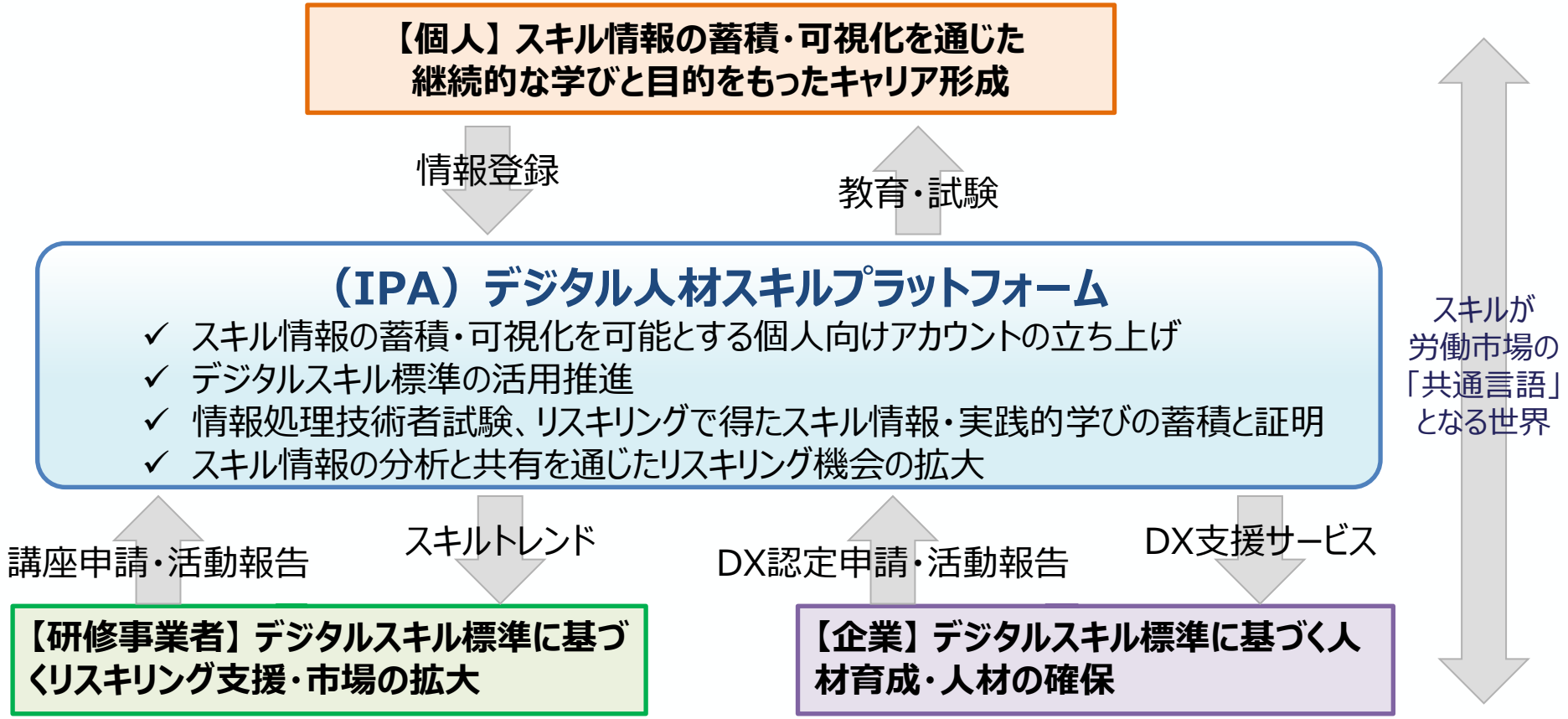


- **情報処理技術者試験**
  ITパスポート試験
  基本情報技術者試験 等
- **情報処理安全確保支援士試験**



デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- **AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせて、スキルアップを続けるデジタル人材が、一層活躍できる環境整備が必要**。
- そのため、**個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化**により**継続的な学びを実現**するとともに、**スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組み**として、IPAにおいて、「**デジタル人材スキルプラットフォーム**」の検討を進め、**令和８年度中のサービス構築**を目指す。



デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの提供価値のイメージ

① スキル情報の蓄積・可視化

- 保有スキルや資格情報、**実践的学び**の実績を**デジタル資格証明（公的証明機能＝デジタルクレデンシャル）として発行。**
- IPA提供サービス、IPAと連携する試験・資格・学習サービスの**様々なスキル情報の公的証明機能**により、**スキルの共通言語化に貢献。**



② 動的なスキル把握

- 従来試験が提供する「静的な知識・スキルの評価」に加え、**「動的で実践的な評価」のニーズにも適合。**
- スキル情報の蓄積を進めることで、**試験の合否を超えたアセスメント**や**新しいスキル習得機会や実践的学びのリコメンド**、**試験のバージョン管理も可能に。**



③ スキル情報のビッグデータ化

- **スキル習得の全体動向を可視化**し、個人、企業における**デジタル人材の採用・育成の参考に。**
- **DXに効果的な人材スキルや人材戦略などの分析、新たな教育サービスの創出に貢献。**
- **スキル情報等をビックデータとして分析し、新たなスキルタクソノミー形成やデジタルスキル標準のアップデートにつなげる。**



④ ともに学び合うコミュニティ形成

- 業種別、イシュー別のコミュニティが形成され、**コミュニティ自身が課題解決に向けて活動。**
- 政策へのフィードバックの機会。
- **次世代リーダー**が**最先端のデジタル技術情報**に触れ、**DX先進企業と交流する機会。**



デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直し（検討案）

- ＤＸの推進に必要となる**データ活用やデジタル技術は進化**しており、これに対応するスキルも変化しており、この**変化に柔軟に対応するため**には、**「土台」となる幅広いスキルを身につけることが必要**。
- このため、**情報処理技術者試験**は、スキルの変化に柔軟に対応するため、幅広いスキルを身につけ、スキルベースで評価するための**試験体系に見直すなどを検討**。**令和9年度開始**を目指す。
- **「土台」としての国家試験**と、**先端的・実践的な民間学習サービス**をＩＰＡにおいて検討している**「デジタル人材スキルプラットフォーム」を介して相互補完**し、スキルを可視化することで、**継続的な学びにつなげる**。

データマネジメント試験（仮称） 新設

ＡＩを活用するためには、**データを活用可能な状態に整備・管理する必要**があり、このスキルを習得し、評価するための**新たな試験を創設**。

ITパスポート試験 最適化

全ての人が変化を敏感に捉えられるように**DXのマインド・スタンス**、**データマネジメントの基礎に関する出題追加**、**AI時代に対応した倫理の出題強化**など。

応用情報・高度試験 再編

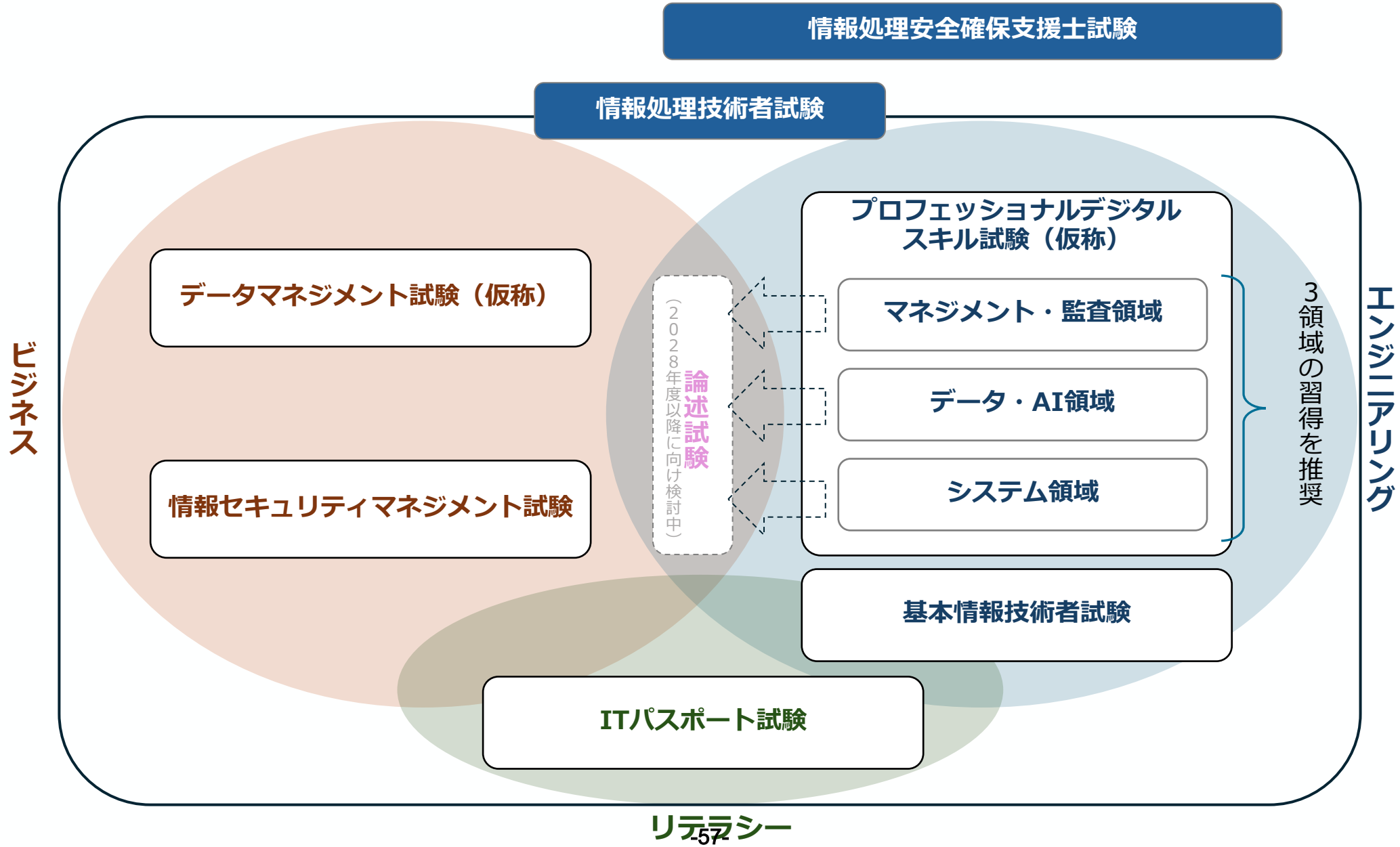
スキルの変化に柔軟に対応できるように、「土台」となる幅広いスキルを身につけるため、**応用情報技術者試験と高度試験**を**マネジメント・監査**、**データ・ＡＩ**、**システムの３領域に大括り化**し、**３試験に再編**。**３領域の習得を推奨**。

試験実施方法 変更

2026年度から、現行の全試験区分をペーパー方式からＣＢＴ方式※による実施方法に移行。**応用情報・高度試験**は、**見直し後の試験をCBT方式に適した出題方式へ見直し**。**論述試験のあり方**は、2028年度以降に向けて**継続検討**。

※Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式

【参考】デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直しイメージ（検討案）



参考資料1

令和７年度第２回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

田 上　雄 一　全国中小企業団体中央会労働政策部長
漆 原　　肇　日本労働組合総連合会労働法制局長
平 田　　充　　一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
清 田　　素 弘　日本商工会議所産業政策第二部担当部長

【教育訓練関係団体】

河 原 成 紀　全国専修学校各種学校総連合会副会長
北 村　　俊 幸　一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
遠 藤　　聡　　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長

【学識経験者】

○ 藤 村　　博 之　独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
堀　　有 喜 衣　独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員

【地方自治体】

河 島　　幸 一　京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

早　　川　　拓　一般社団法人日本人材紹介事業協会事務局長
渡 部　大 輔　公益社団法人全国求人情報協会事務局長
戸ヶ崎　文泰　公益社団法人全国民営職業紹介事業協会事務局長

（オブザーバー）

一般社団法人情報サービス産業協会
公益社団法人全国老人保健施設協会
社会福祉法人全国社会福祉協議会
一般社団法人全国農業会議所
一般社団法人ソフトウェア協会

（敬称略）

※　○は座長。

拡充 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

参考資料２

令和８年度当初予算案　490億円（577億円）　※（）内は前年度当初予算額

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

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、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされている。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和７年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

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、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、中小企業等のＤＸ人材育成を推進する。加えて、**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や情報セキュリティに関する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**。この他、**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

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

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進　※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

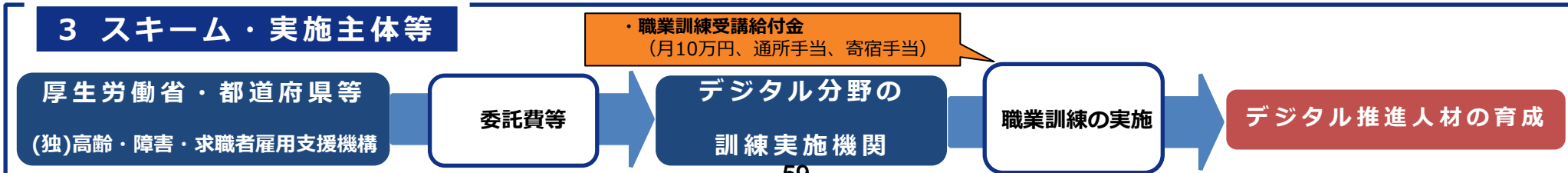
公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】
※令和８年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の委託費等の単価を１人当たり月3,000円引き上げ

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】

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

３　スキーム・実施主体等



拡充 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年度当初予算案　10億円（ 3.1億円）※（）内は前年度当初予算額
※令和７年度補正予算額　50百万円

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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
　地域ニー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

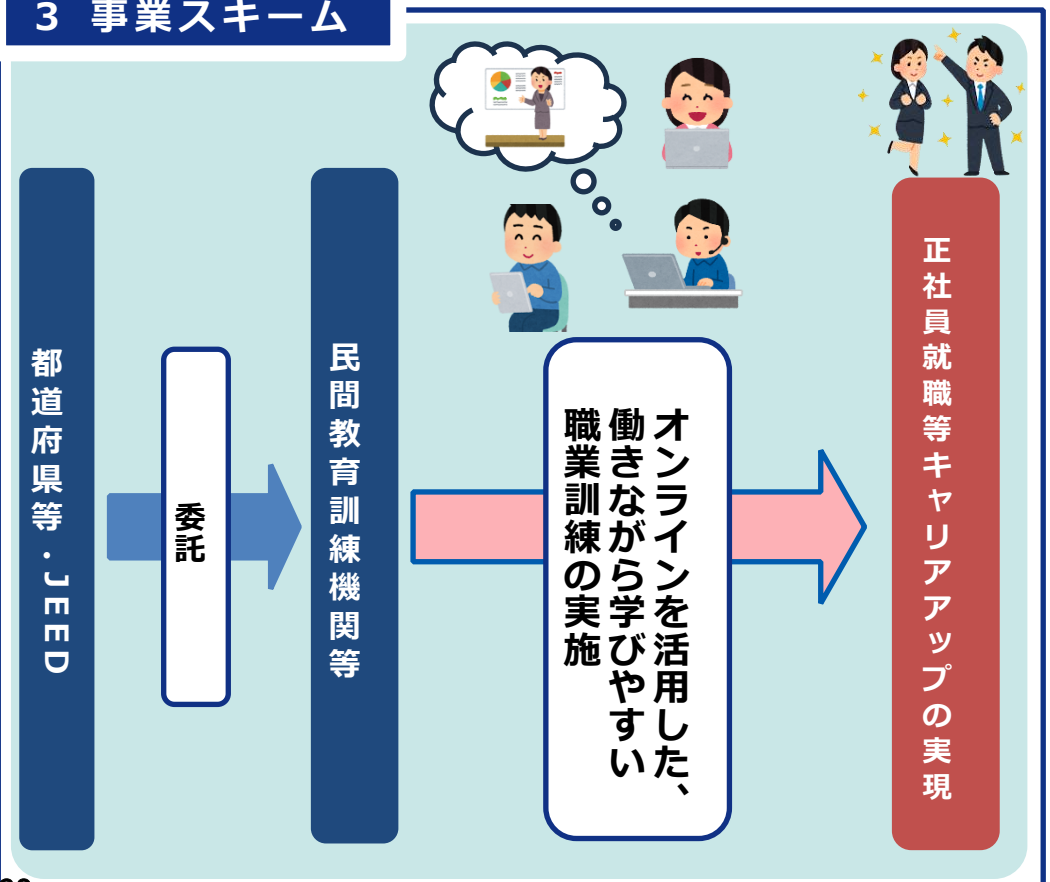
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

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

（参考）試行事業の実績（令和６年度）：受講者数　554名

3 事業スキーム



拡充 求職者支援制度

令和８年度当初予算案　213億円（261億円）　※（）内は前年度当初予算額。

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	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

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成

訓練実施機関
- 求職者支援訓練 等



ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介



就職



対求職者

- **職業訓練受講給付金**
  - 職業訓練受講手当（月10万円）
  - 通所手当
  - 寄宿手当
- **求職者支援資金融資**
- **リ・スキリング等教育訓練支援融資**

対訓練実施機関

- **認定職業訓練実施奨励金**
  - 基礎コース：**6.3万円　→　6.6万円※**
  - 実践コース：**5.3～7.3万円　→　5.6～7.6万円※**

  ※令和８年10月開講コースより（＋0.3万円引き上げ）

  注）受講生1人1月あたり。デジタル分野のコースは、一定の要件を満たす場合に増額

＊実績（令和６年度）

求職者支援訓練受講者数	38,945人
職業訓練受講給付金初回受給者数	7,673人

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年度当初予算案　16.2億円（16.0億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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はなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、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。

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）

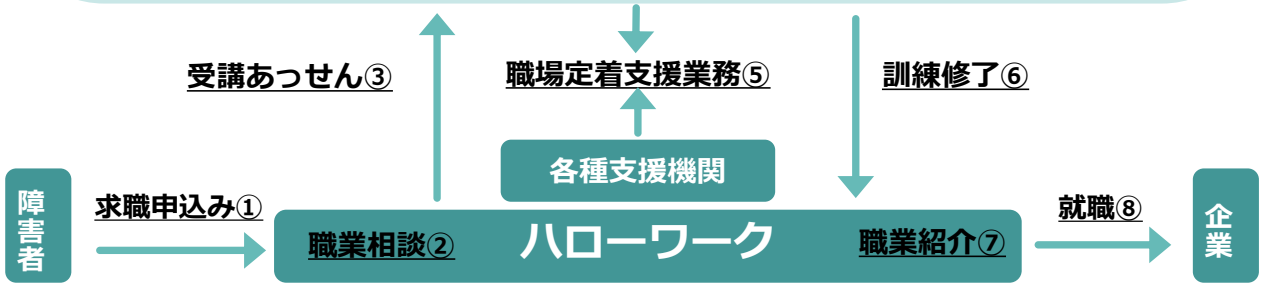
訓練受講④

<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

厚生労働省（職業能力開発促進法第15条の7第3項に基づき実施）
↓ 委託契約
都道府県
↓ 委託契約
委託訓練実施機関（民間団体）：NPO法人／社会福祉法人／企業／民間教育訓練機関

4　訓練以外の事業概要

1　障害者職業訓練コーディネーターの配置
2　障害者職業訓練コーチの配置
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）

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
０１	北海道	＜意見等＞ ・事務局から、公的職業訓練に係る実施状況の報告、また、受講者数、応募倍率、開講コースの充足率、就職率等の実績等により、求職者や求人者のニーズの傾向を把握し、訓練計画への反映等を検討していくこと等について説明。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」）等について説明。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ 令和７年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。事務局より検討課題等や結果を踏まえて、今後の取組について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・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にあり、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説明があった。 ・厚生労働省委託事業「令和７年度キャリア形成・リスキリング推進事業」の概要について、受託者から説明を行った。 ・構成員から、会員企業を対象とした職業能力開発大学校の見学会を実施した旨情報提供あり。卒業生の採用を見据え、大学校との連携を意識して活動していきたいとの意見があった。 ・小樽商科大学よりリカレント教育の必要性及び同大学で実施しているリカレント教育の概要等について説明があった。 ・構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・事務局から、令和７年度計画に挙げた課題と令和６年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）、委託訓練目安数、求職者支援訓練上限値等について説明。 ・構成員からは特段の意見は無かった。
		＜対応方針＞ 引き続き、地域のニーズを把握し、地域のニーズに沿った訓練設定に努める方針。	＜対応方針＞ ・デジタル分野の訓練に関する就職状況等も踏まえながら、ハローワークでの適切な受講あっせんに努める。 ・ハローワーク職員等の積極的な訓練施設の見学等を行うことで知識の向上に取り組み、受講者確保、求人確保に努める方針。	＜対応方針＞ ・改善促進策を踏まえ、職業訓練の広報活動の促進、ハローワークにおける訓練受講希望者を訓練コースのマッチング強化、コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実、キャリアコンサルティングの質の向上、受講生の経歴やスキルの習得状況に応じた求人応募先等の助言等による再就職に向けた支援を積極的に実施するよう努める方針。		＜対応方針＞ ・全国職業訓練実施計画策定方針（案）を踏まえて北海道地域職業訓練実施計画を策定する。
02	青森	＜意見等＞ ●若い経営者は、本人及び社員にDXセミナー等を受講し、企業の事務処理のスキルを高めたいと考えている。 ●老舗企業を見ると、今までの商売を続けていけるのか心配に思う場合もある。第2創業的にIT、DXを取り入れるための人材が必要。 ●建設関係は人手不足であり、建設関係の受講者の確保が重要。	＜意見等＞ ●基礎コースの就職率の変動が激しい。落ち込んだ年の理由。 ●物づくり系の訓練で、中高年ミドル層が多い。若い方との訓練ミスマッチがあるのか。 ●介護関係訓練が伸び悩んでいる理由。	＜意見等＞ ●デジタル分野でありながら、企業はExcelやWordのスキルを重宝し、活かし切れてない。 ●Excel、Wordは当たり前だと考えていたが、まだ訓練が必要かと思う。 ●専門的な訓練なのに、コミュニケーション能力の重要性が強調されている。	＜意見等＞ ●就職支援セミナーとして、各ハローワークでジョブ・カードセミナー（30分程度）を実施し、延べ75回936人が受講した。求職者のキャリア形成支援に寄与している。 （青森キャリア形成支援・リスキリング支援センター） ●高校生のキャリア教育の一環として実施している「介護職員初任者研修課程」講習会には、5地域からで３５人の生徒が参加した。 （青森県教育委員会） ●事業主からの、各分野の専門家等の講演について、会計ソフトやSNSへの対応について要望がある。	＜意見等＞ ●委託訓練の計画定員が、大きく減少している。予算の減少と考えるが、訓練の質は保てるのか。 ●下北地区の自動車教習施設の教育訓練給付指定講座の指定申請を目指すべき。
		＜対応方針＞ ●ITリテラシー、OAリテラシーに係る訓練分野を引き続き重点化していく。 ●訓練体験会、訓練説明会等を通じて、物づくり訓練に係るPRを継続する。	＜対応方針＞ ●連続受講の少ない年度に、就職率を求める分母が減少しないため、就職率が低くでるが、特段の対応はない。 ●全体の受講者の約7割を女性が占めている状況から、物づくり以外の訓練を受講する向きがあり、訓練ミスマッチがあると考えておらず、引き続き、AIで代替のできない物づくり訓練の受講あっせんに努めていく。 ●介護系の訓練実施機関が閉鎖、縮小していることが大きな要因であり、訓練実施機関の確保に努める。	＜対応方針＞ ●企業のニーズとしては、Excel及びWordのスキルのニーズが高いことから、デジタル分野だとしても、当該スキルをカリキュラムの一部とすることを推奨する。 ●顧客の要望を正確にコンテンツ等に反映するための要件定義スキルにも通じることから、コミュニケーション能力の付与を含んだカリキュラムを推奨する。		＜対応方針＞ ●受講生一人あたりの委託費は、増額しており、引き続き訓練の質を確保していく。 ●地域のニーズに基づき、教育訓練給付指定講座の拡大を図っていく。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
03	岩手	＜意見等＞ ・内陸部の自動車・半導体等の製造業は生産計画を上方修正するといった情報もあることから、ポリテクセンターをはじめとした訓練機関により技能者の育成に努めていただきたい。	＜意見等＞ ・求職者支援訓練は内陸部に集中しており、沿岸部では実施されていないが弊害はないか。	＜意見等＞ ・中小企業のデジタル化・ＤＸ化がこの２～３年先に生産性を上げるためにどういう方向に動いているのか検証の中に加えて検討していただきたい。 ・ヒアリングにより、企業の求めている人材像が両極化（未経験者可・高度な人材限定等）していることが分かったので、企業のニーズに応じた検証をお願いしたい。	＜意見等＞ ・関係機関が連携し訓練のプログラムの充実、就職支援を行い、より求職者にとって良い職場環境、活躍できる環境を作っていきたい。	＜意見等＞ ・ポリテクセンターは県内に１か所しかないが、地理的に広い岩手県の実態を踏まえた対策も今後検討してほしい。
		＜対応方針＞ ・引き続き、ポリテクセンターの受講生の確保に向けて様々取り組んでいく。	＜対応方針＞ ・県の委託訓練でカバーできており現時点で弊害はないが、引き続きニーズの把握に努めていく。	＜対応方針＞ ・県内の中小企業、ＩＴ・デジタル企業のＤＸ化の取り組み状況、求める人材像についてヒアリングを重ね、職業訓練カリキュラムに反映できるようにしたい。		＜対応方針＞ ・交通網の発達により、以前より沿岸部から内陸部への移動もスムーズになったことから、釜石等の沿岸地区の求職者に対しポリテクセンターの職業訓練についての周知に力を入れる。
04	宮城	＜意見等＞ ・県からは、10年計画の5年目を迎える新みやぎの将来ビジョンにより富県宮城を支える県内産業の持続的な成長の実現に向けた取組を進めていることの説明があった。 ・機構からは、生産性向上支援訓練においてマネジメント分野の受講割合が高いことが説明された。 ・当該説明に対する意見等は特になかった。	＜意見等＞ ・IT分野と営業販売事務分野における応募倍率について、公共訓練が求職者支援訓練と比較して何故低いのかとの質問あり。この件について構成員から、求職者支援訓練の方が先に研修機関の選定を実施することから公共訓練は研修機関の確保が困難であること、また、求職者支援訓練の対象者に離職者が加わり、対象者が被っていることも倍率の低下の要因ではないかと意見あり。	＜意見等＞ ・令和7年度については「営業・販売・事務分野」を対象に調査を実施した。 ・受講生からは資格取得の為のカリキュラム構成や受講生に寄り添ったキャリアカウンセリングの評価が高かった。DXについては、必要性の認識はあるが具体的に何をすべきかについては漠然としている。 ・採用企業からは、DX化について考えている事業所は多いが、早急な必要性まで感じているところはなかった。採用に関しては、即戦力になり得る技術もそうであるが、コミュニケーション能力や仕事へのモチベーションを重視している事業所が多かった。 ・訓練施設については、受講生一人一人に合わせたサポートを行っている施設が多かった。デジタル技術に関しては、その必要性を認識している施設が多かった。 ・報告内容への意見は特になし。 ・検証方法に対する意見として、調査対象のサンプル数が少ないため、サンプル数を増やす必要があるのではないかと意見あり。	＜意見等＞ ・宮城大学から「Downstreamから学ぶDX」の取組を発表し構成員間で情報を共有した。このプログラムは、県内の中小企業のデジタル人材の不足が指摘される中、県内産業のDX推進を加速化させることを目的として開催するプログラムであり、対象は県内の中小企業に勤務する在職者20名となっている。 構成員からは次のような意見があった。 ・大学で中小企業の課題解決のためにDX化の支援プログラムを実施していただけるのであれば素晴らしい取組であり会員企業に周知していきたい。	＜意見等＞ 事務局より令和8年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案、提案どおりで了承を得た。
		＜対応方針＞ ・県においては、新宮城の将来ビジョンにおける計画達成に向け、若年層の県内への就職や定着の促進と、デジタル化の進展や技術の急速な進展、普及に対応出来る高度な専門性を身につけた産業人材の育成、キャリアアップに繋がるリカレント教育の体制整備、理解促進を進めていく。	＜対応方針＞ ・広報の工夫、受講しやすい開講時期、募集日程等の見直しを依頼し、応募者数の増加を図る。	＜対応方針＞ ・カリキュラム設定の際にDX化に繋がる科目を設定する。 ・訓練機関とHWの連携の強化 ・HW職員向け研修の強化		＜対応方針＞ 特になし

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
05	秋田	＜意見等＞ ・介護訓練でPCスキルも身につけた人であれば、優位な人材として歓迎されるはずであるが、介護の事業所の方々は、資格無し、訓練受講なしでもいいので、とにかく入職してくれれば自分で育てるという、人材確保優先で考えているため、そういったことが介護訓練の充足率が高くないことの要因となっているのではないか。	＜意見等＞ ・IT分野、デザイン分野で応募倍率が高く就職率が低いとのことだが、若者が希望する仕事がないとして県外流出する要因となっている分野と一緒であり、こうした分野の企業を県外から誘致する、あるいは第二創業として県内企業に活躍してもらう場所を増やすといった取り組みも重要と思う。	＜意見等＞ ・ワード、エクセル、パワーポイントは多くの企業で使用しており必要なパソコンスキルと思われるが、今後需要が見込まれる、チャットGPTなどの生成AIを加えた講座も必要になるのではないか。	＜意見等＞ ・訓練の数が多く、対象や実施機関の違いなどもあり、全体像が見えにくい。体系的にまとめた概要があり、それぞれの制度をクリックすることで具体的なメニューに繋がるよう整備できれば、求職者や事業主にとっても理解がしやすくなるのではないか。 ・キャリア形成・リスキリング推進事業について説明してもらったが、可能であれば、企業向けに支援を行ったキャリアコンサルタントの好事例などあれば、資料として準備して説明して欲しい。	＜意見等＞ ・事務局から令和８年度秋田県職業訓練実施計画の策定に向けた方向性について（案）を提案し、提案内容で了承を得た。
		＜対応方針＞ ・施設説明会の開催を訓練実施機関に打診し、開催する場合はハローワークにおいて積極的な参加勧奨を行い、受講生確保に繋げていく方針。	＜対応方針＞ ・次年度の効果検証WGの対象分野として、IT分野やデザイン分野のうちデジタル分野とする方向で検討。 ・企業誘致に関し、IT分野、デザイン分野など、若者が希望する分野の受け入れが重要といった意見があることについて、県や市と共有する。	＜対応方針＞ ・WGでの検証結果から、パソコン中級科のコース設定に向けて、開講時期や開催地域等を含めて検討することしており、次年度以降に改めて生成AIに関するニーズ等について確認する。 ・人材開発支援助成金を活用した生成AI訓練の実施状況について確認し、活用事例を含めて協議会資料に盛り込む。		＜対応方針＞ ・特になし
06	山形	＜意見等＞ ・ハローワークで把握した事業所の職業訓練ニーズについて、ＮＣ生産システムが非常に減少しているとのことであるが、ものづくり関連としてその背景を教えていただきたいとの質問があった。	＜意見等＞ ・ＩＴデジタル分野の訓練修了者の就職率向上の取組として、訓練の成果をプレゼンする機会を設ける、または、合同企業説明会等を開催して訓練修了者と企業が直接面談できる機会を設けることも効果的ではないかとの意見があった。	＜意見等＞ ・介護分野の訓練受講率が低下していることは、現在の人材不足にも大きく影響している。資格を持っていても介護分野に従事していない方もいるので、労働条件や職場環境の改善を含め、介護分野の人材確保に向け、工夫した取組をお願いしたいとの意見があった。 ・ＩＴデジタル分野のアンケート調査について、実際に回答のあった企業に採用となった例はあったのかとの質問があった。	＜意見等＞ ・山形大学からリカレント教育の取組内容について説明。各関係機関と連携した「やまがた社会共創プラットフォーム」及び各種プログラムの紹介により構成員間で共有を図った。 ・山形キャリア形成・リスキリングセンターから、ハローワーク利用者向け支援の他、企業・教育機関への支援、また、事業主団体に対する支援それぞれの支援についての説明により情報共有を図った。 ・その他関係機関からリスキリングの推進の取組について報告 ・在職者や事業主が申し込むものに非常に良い職業訓練が実施されている中で、中小企業まで伝わっていない可能性がある。今後は、幅広く小さな企業まで伝わるよう工夫した周知をお願いしたいとの要望があった。	＜意見等＞ 事務局から令和８年度山形県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）を提案。 提案どおり了承を得た。
		＜対応方針＞ ・昨年度から今年度にかけて製造業の求人が減少傾向にあるため、職業訓練ニーズにも影響しているものと思料する。	＜対応方針＞ ・厚生労働省でも勉強会にて同様の好事例の紹介があったところであり、当局においても訓練実施機関やハローワークと連携を図り、具体化を含め検討を進める。	＜対応方針＞ ・人材確保協議会との連携により、介護の魅力を発信していくとともに受講勧奨を積極的に実施していく。 ・実際の採用の有無については、回答に含めておらず確認できていないが、採用に関心を示した企業への対応として、管轄するハローワークに情報提供し、求人要請等を依頼した。また、就職率を向上させるために、関連企業に対して当訓練制度の幅広い周知と採用への働きかけを、引き続き積極的に実施していく。		＜対応方針＞ 特になし

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
07	福島	＜意見等＞ 県の求人・求職状況から見える課題として、中高年齢者の求職者（ハローワーク利用者）が半数以上を占め、６５歳以上高齢者の新規求職申込者が増加傾向にある。併せて、若年層の求職者は減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少している。 現在開講している訓練コーズと求人ニーズとの乖離がある。	＜意見等＞ 現代は求職者特にエッセンシャルワーカーの求人倍率が高いにもかかわらず、求職支援訓練は令和７年度の介護分野のコースが無いことに疑問がある。	＜意見等＞ 令和７年度は「介護・福祉分野」を検証。当該分野については、慢性的な人材不足が続いており、人材確保は喫緊の課題であるが、介護業務は体力的にもハードなイメージがあり、それを払拭するため、YouTubeなどのSNSを活用したイメージ戦略が必要である。	＜意見等＞ ・リスキリングやリカレント教育を推進するうえで、実務者等のWGを構築し、機動的に視察（実際行っている企業等）行うことなど仕組み作りが必要である。 ・学びの場所を提供するコンシェルジュがいないことで、リスキリングについて分からない方々に対する、様々な訓練についてのコンシェルジュが必要ではないか。	＜意見等＞ デジタル人材育成を推進していく上で、デジタルスキルを持っている人が職場にいるとどのように良くなるか、というイメージの発信は必要である。また、経営者の目線で人材を育成する必要がある。
		＜対応方針＞ 県内の産業構造及び求人者ニーズを鑑み、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定する必要がある。 また、人手不足分野、特にエッセンシャルワーカーにおける不足感は喫緊の課題であり、当該分野の職種の資格・スキルを身に付けられるようなコース設定の見直しを図る。	＜対応方針＞ 介護・福祉分野のコースを増やすためには、設定する上で支障となる講師確保等の理由などを解消し、コースの設定を工夫していく。	＜対応方針＞ 介護・福祉の仕事のイメージを払拭することや、社会的認識、地位向上のため、介護現場で働く方の肯定的・前向きな生の声を集め、介護施設の様子を撮影した内容をSNSで発信し、併せてハローワークのデジタルサイネージで周知・広報をしていく。		＜対応方針＞ 求職者及び求人者のニーズを検証・分析し、産業界の求める人材に関する情報等を踏まえ、職業訓練コースを設定していく。 また、職業訓練実施機関の確保及びオンライン拡充を目指し、デジタル人材育成を図る。
08	茨城	＜意見等＞ ・県から、ものづくり人材の不足や産業構造の変革に伴うデジタル化対応が進み、高度で実践的な知識・技能を持ち、職場課題に柔軟に対応できる技術者のニーズが高まっていること、また、IT 人材については近年の急速なデジタル化の進展により需要が増加しており、企業からは質と量の両面で人材を求める声があるとの説明があった。	＜意見等＞ ・構成員からは、ポリテクセンターが実施する機械系訓練（機械エンジニア科）の定員充足率が前年度 33.3%と低調であったが、令和7年度に 70%台へ改善した要因について質問があり、訓練内容の理解促進を目的とした体験型の見学会を実施したこと及びハローワークにおける積極的な広報支援により定員充足率が改善したことを説明した。	＜意見等＞ ・構成員からは、訓練制度の認知度は高いが採用経験のない企業が多く、訓練内容の見える化や周知を一層進めるべきとの意見があった。 ・構成員からは、企業アンケートで「訓練内容が業務遂行に必要なレベルに達していない」との意見が最多であったことから、カリキュラムの更新が必要ではないかとの意見があった。	＜意見等＞ ・県から、産業技術専門学院の再編および産業技術短期大学校の改組について説明があり、構成員間で情報共有を行った。また、障害者向け委託訓練のPDCA評価導入に関する県の取組が共有され、障害者支援における能力開発の充実について認識を共有した。	＜意見等＞ ・引き続き、受講者の確保、訓練修了者の就職機会の拡大に資するための求人開拓や訓練効果の周知、効果的な周知広報、デジタル分野の重点化等を図り、令和７年度までの実施状況を踏まえた適正規模で令和８年度の計画を策定することについて説明し、了承を得た。 ・構成員からは、ｅラーニングコースの受講者には県外からの受講も多い旨の説明に対して、県外受講者の状況を分析できるとよいとの意見があった。
		＜対応方針＞ ・デジタル人材の育成については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進めるため、一層のコース設定の促進を図るとともに、ワーキンググループによるデジタル分野の訓練効果検証に基づく改善促進策に取り組む。	＜対応方針＞ ・令和７年度の成果を踏まえ、今後も同様の取組を継続する方針。	＜対応方針＞ ・訓練修了者等を採用するメリットや好事例等を求人者マイページやセミナー等で広く周知し、公的職業訓練の効果についても認知度向上を図る方針。 ・企業が求める水準や委員からの指摘を踏まえつつ、開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分及び資格取得を意識したカリキュラム設計を推奨する方針。		＜対応方針＞ ・ｅラーニングコースにおける県外受講者の応募状況、就職状況等を分析し、令和８年度は適正規模でのコース設定を図る方針。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
09	栃木	＜意見等＞ ・介護分野の人手不足が深刻。外国人の採用が増えているとの意見があった。 ・専門職を身につけても都市圏への流出が年々増加。賃金格差が原因との意見あり。 ・IT人材を求める企業は増えているが、企業の高齢化が進んでいることもあり、50代以上の採用は非常に少ない。	＜意見等＞ ・求職者支援訓練の介護分野の就職率が低いのはなぜか。従前と比べて何か変化があったのかとの質問あり。	＜意見等＞ ・特になし	＜意見等＞ ・リカレント教育に力を入れるにあたり、在職者の方は夜間の開講が必要となり、社会人からの入学者の確保には、生活面の問題があるため、実施は難しいところがあるとの意見あり。	＜意見等＞ ・障害者委託訓練について、充足率、就職率の向上に向けての方針を説明した。
		＜対応方針＞ ・介護分野に興味を持ってもらうよう、訓練説明会や職場体験を通じ魅力を発信していく。	＜対応方針＞ ・受講者の年齢層が、数年40代以上が半数を超えており、令和６年度はさらに50代以上が多く、就職意欲はあるが、正社員、フルタイム勤務を希望している人が少なかったことが要因と説明をした。	＜対応方針＞ ・特になし		＜対応方針＞ ・知識・技能習得訓練コースは大半が就労経験が少ない者が受講。早期就職に結びつかないため、より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増やし、充足率、就職率の向上を目指す旨説明した。
１０	群馬	＜意見等＞ ・デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界（介護・建設・運輸分野）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないか。 ・企業が求めるスキルについては、基礎知識・基礎技術を学んでいれば大丈夫という声が多く伺っている。また、人手不足の状況が続いていることもあり、資格取得は就職してからで良いというところも多い。しかし、若年者を求める企業は多く４０代以降の受講者は苦労している。 ・職業紹介事業者の主な状況としては、高齢化による将来的な退職を見越した求人募集や、DX推進や業務効率化の流れを受けてIT関連の求人は増加傾向。	＜意見等＞ ・地域ニーズによっては外国人に対して日本語の訓練（研修）も考えていかなくてはならないと思うが、何かデータはないのか。 ・ハローワークで実施する人材不足分野の各団体のセミナーや事前説明会や見学会など取り組んでいるとのことですが、その成果は出ているのか、その辺りの分析結果を教えていただきたい。	＜意見等＞ ・キャリアコンサルティングや就職支援の重要性を感じる。そのため担当の高度なスキルや多様化する受講者への対応能力が必要と思われる。シェアードサービスのような体制がとれれば、訓練施設の負担も減り、新規（登録）訓練施設も増えるのではないか。 ・事務分野では、基礎的PC能力だけでなく、また、医療事務や経理事務の訓練カリキュラムであっても、もう１つ上のデジタル技術の知識を持ち、技術の進展について行けるデジタル人の育成も必要とされている。	＜意見等＞ ・障害者委託訓練の就職率が低調である要因についての説明を構成員から求められ、訓練生と受講先企業とのマッチングをより丁寧に行うため、ケース会議を増やし、就職に向けての洗い出しから改善までの関係者が一丸となってサポートするという見直しを行った事により就職者（定着者）は前年度と同数を保てた。障害の特性により就職率にばらつきが大きくなるが、就職数が保てるよう丁寧な就職支援に努めていきます。と県から回答がされた。 委託訓練のデジタル分野の訓練拡充について、デジタル分野以外の訓練分野でもコースの特性を踏まえた上で、デジタルリテラシーの向上が図られる訓練カリキュラムの設定が求められていることから、訓練生のデジタルリテラシーの向上に取り組んでいる。	＜意見等＞ ・ワーキング・グループや構成員である職業紹介事業者より、デジタル分野やIT分野の企業ニーズについて、詳しく細かいところを伺い訓練計画へ反映していただきたい。 ・全体の訓練にどのようなものがあり、定員数の設定根拠について、詳しくお示しいただいた上で、訓練計画について現実的な議論をできれば尚良いのではと思うところです。
		＜対応方針＞ ・委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエッセンシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基本方針の１つに掲げて取り組んでいく。 ・機構では、受講者の個人が特定されない冊子「人材情報誌」の発行、放課後月に２社ほどの企業説明会の開催を活用し、多くの人材を輩出できればと考えている。 ・職業紹介事業者としては、経理などの専門性や、CADの使用経験、機械・電気の知識が求まられる求人が増えている為、公的訓練で資格取得へ繋げたり、体験したりと、専門領域へのキャリア志向へ対応して行く。	＜対応方針＞ ・現在は外国人向けの訓練設定はしていないので、外国人の訓練受講希望者には、まずJICEの受講を案内し、修了後、公的職業訓練のあっせん計画を立て取り組んでいる。 ・人材不足を解消する取り組み（介護業界の魅力を知ってもらう目的等）をハローワークで実施しているが、その中で訓練受講についても併せて周知している。 　その結果、介護系訓練の応募倍率は、公共では増加、求職者支援訓練では減少、介護労働講習では増加となった。特に介護労働講習では、過去一度も達成できていなかった定員充足率１００％を達成するなど、その直後の求職者訓練の応募者が減少するという影響はあったが、全体的に見ると効果が見られたと分析している。今後もハローワークと連携を取り周知活動を進めて行く。	＜対応方針＞ ・AI（eラーニング）によるキャリアコンサルティングや就職支援についても、省力化や効率化のために活用できるツールではないかと検討している。 ・WEB会議の設営、メールの対応、電子ファイルの整理力、会議資料の作成、インターネットの活用術等、事務分野のもう１つ上の知識として備わっていることが、採用時の自信（アピール）に繋がるため、今後のカリキュラムに反映していきたい。		＜対応方針＞ ・訓練受講者に特化した求人開拓の実施など求人部門と連携の強化を図り、次年度のワーキング・グループの検証方法、職業紹介事業者の公募条件への発表依頼について、検討していく。 ・事前に資料を提供するだけでなく「内容説明」等も添付し、構成員へ事前に学習していただいた上で、協議会当日は、議論中心の場とすることができないか次年度に向けて検討する。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
11	埼玉	＜意見等＞ 各構成員からは、地域の人材ニーズについての意見・要望は、特に上がらなかった。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・改善促進策としてコミュニケーション能力が企業から求められているが、今後どの様にコミュニケーション能力の育成を考えているのか。 ・今回のWGでの検証先が県の施設訓練とポリテクセンター埼玉の訓練であるが、委託訓練が非常に多いので、検証先に委託訓練を加えることを、検討いただきたい。	＜意見等＞ 地域リ・スキリング推進事業について、埼玉県産業人材育成課より中小企業の在職者を対象に技能実習を実施し、県内企業の人材育成支援を強化する取組として、「（１）産学官連携による離職者訓練」「（２）県内中小企業のためのデジタル人材育成事業」「（３）県内中小企業在職者の技能向上支援事業」「（４）企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業」について取組状況の発表があり構成員との間で共有した。	＜意見等＞ IT分野、デザイン分野は応募倍率が高く、就職率が低い分野ということだが、改善の取組状況では応募倍率が低下した事が「解消・改善」とあるが、本来は応募倍率が上がったことが改善となるのではないか？
		＜対応方針＞ 各構成員には、意見要望がある場合に申出いただく。	＜対応方針＞	＜対応方針＞ ・コミュニケーション能力は、重要であると考えており、全科ではないがビジネス能力検定３級の資格取得やグループワーク等を通じて能力向上を図っている。今後も資格取得やグループワークを活用し、コミュニケーション能力の向上に取り組んでいきたい。 ・来年度の課題として、受け止めさせていただいく。		＜対応方針＞ IT分野については、訓練の出口部分である就職先についてあまり意識せず応募される者、受講される者が多いことが就職率が低い要因であるため、就職を見据えた職業訓練の受講あっせんに繋がるような職業相談を実施した。
１２	千葉	＜意見等＞ ①介護分野 人手不足が深刻であることから、事業所によっては無資格で採用し、資格を取らせる教育制度が充実しているところもあるが、職業訓練を受講し資格を取得する者は即戦力となる。 　訓練受講率の改善策として、介護の仕事の魅力発信、教育訓練の情報提供が必要との意見があった。 ②デジタル分野 人材ニーズは企業規模や業種により千差万別で、中・小規模事業者の中には、Word・Excel・メール・チャットなどの基本的なスキルが求められるとの意見がある一方、中堅企業の経営者・管理職はAIを活用し部下への指示をAIに代えて行っている現状もあり、訓練はデジタルに特化したカリキュラムの実施よりもどの分野にも当てはまる初歩的なカリキュラム（コマンドを正確に入れる等）が浸透することで生産性向上につながるのでは、との意見も出された。 ・求人ニーズと訓練ニーズ把握のため、公益社団法人千葉県情報サービス産業協会（CHISA）に協力を依頼し、会員向けアンケート及び個別ヒアリング調査を行い、結果を協議会で報告した。	＜意見等＞ ①介護分野：WGの検証結果として、受講生から「疑似体験により、障害者や高齢者にとって何が課題となるかを事前に体験できた」「施設見学によって知見が広まった」との意見があったことを報告した。 ②デジタル分野 教育訓練実施機関から、実施機関と受講者との間で仕上がり像に差異が生じているとの指摘がされたことを報告。	＜意見等＞ ・「効果的な検証を行うためには継続実施が重要であり、3年程度は介護とデジタル分野で検証を行う方がいい」との意見に基づき、前年度第2回協議会で当該2分野で実施することの承認を受け、令和7年度も「介護分野」と「デジタル分野」をWGで検証。 ・介護分野は、介護職におけるマイナスイメージ払拭のため、業界の現状を求職者に伝える必要があるとの報告がされた。 ・デジタル分野の訓練は、短期間でWebデザイナーになるのは難しく、訓練修了後の就職先についてミスマッチがあるとの報告があった。	＜意見等＞ ・放送大学が実施している教育訓練給付指定講座の内容を構成員間で共有。近年、指定となった講座の状況や講座拡大に向けた課題が説明された。 ・千葉県専修学校各種学校協会からは、県内の専修・専門学校の現状と学校教育法改正（令和8年4月）による変更点等の説明があった。 ・リスキリング推進に関する地方財政措置について、千葉県３課と千葉市が実施する「令和7年度地域リスキリング推進事業」について、千葉県から「中小企業デジタル技術活用支援事業」「リカレント教育推進事業」等、４種類の支援事業の説明がされた。 ・構成員からは以下の意見があった。 ①国の調査結果として、正社員に比べ非正規社員の教育訓練実施数が半数以下にとどまり、企業規模が小さくなるほど教育訓練の機会は減り、希望者全てに対する訓練機会の提供が重要との情報が提供された ②JILPT調査結果から、能力向上の課題として時間の確保と企業の人材育成方針の明確化が指摘されていることが提供された。 ③ものづくり分野の技能を保証する「技能検定制度」について、技能を持つ者だけでなく事業所側のメリットとして、従業員の習熟度の確認及び能力評価としての活用と製品の品質維持・向上及び生産性の向上につながる旨の説明があった。	＜意見等＞ ・労働局から、職業訓練分野は複数あるも主に改善が必要な分野として、人手不足の介護分野と成長分野であるデジタル分野があり、両分野の受講者確保と就職率向上に取り組む必要があることを説明。 うち介護分野については、概ね全国と類似の傾向が見られることから、本省と同様の方針をもって令和8年度策定方針を検討することとなった。デジタル分野についても本省と同様の方針をもって令和8年度策定方針を検討することとなった。
		＜対応方針＞ ・介護の仕事や訓練の理解促進魅力をSNS等により発信する方針。 ・事業所の規模や採用後に携わる業務内容により、必要とされるスキルは異なるが、基礎的なPCスキル習得の訓練は一定数確保する方針。 ・CHISAの協力により実施したアンケート及びヒアリング調査結果を千葉県と機構千葉支部と共有し、来年度以降の訓練カリキュラム・実施期間について検討する方針。	＜対応方針＞ ・体験や見学のカリキュラムは高い評価を得ていることから、R7年度に引き続き、介護分野の訓練カリキュラムに「職場見学、職場体験、職場実習」のいずれかを組み込む方針。 ・デジタル分野については、WGにおける効果検証結果として、実施機関の考える仕上がり像と受講者のイメージに差異が生じていることから、引き続き、ミスマッチ低減のため、事前のコース説明会や見学会への積極的な参加勧奨と併せて、HW訓練窓口職員の当該分野への理解促進・知識習得を目的としたオンラインコース説明会を実施する。	＜対応方針＞ ・介護職についてのマイナスイメージの払拭や、ミスマッチ低減のため、業界の現状について訓練実施機関より、訓練説明会等において受講希望者に伝えてもらうことを提言する方針。 ・デジタル分野について、訓練実施機関と受講生間で、仕上がり像に差異があることから、訓練修了生がどのような進路、仕事に就いているのか、訓練実施機関から訓練受講希望者に説明することを提言する方針。		＜対応方針＞ ・介護分野については、求職者における仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練前見学会等への参加を積極的に働きかけること、受講勧奨の強化、効果的な周知広報について取り組む方針。 ・デジタル分野については、受講者確保のため、本人の希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた職業相談により、あっせんを行うこと、また、ミスマッチ低減のため、事前説明会・見学会の参加機会確保、受講中の訓練内容や習得できる知識・技能等への理解促進を図ることと併せて、HW職員のITリテラシー向上を図る方針。 委託訓練については、受講者数の実績を踏まえ、コース数の適正化を図る方針。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
13	東京	＜意見等＞ 構成員から ・ＩＴ人材として理系人材を求めるが採用できないことから文系人材を採用して社内育成している例もあるが、中小企業では社内教育の場を設けることが困難であり、公的な枠組み、仕組みの活用が必要。 ・会員企業に「デジタル人材に求めるもの」を聞いたところ「自社の経営課題・業務課題に対する理解」がトップであった。ＩＴ知識に加えて、経営知識等の裏打ちがないと就業に結びつけるのは難しい。 ・小規模経営の事業所では採用や訓練を独力で行うことは出来ないため公的訓練の役割は重要であるが、訓練制度を知らない経営者もいるので引き続きの周知が必要。 ・介護業界では深刻な人手不足から定年退職後のシニア層の活用を進めているところだが、現場はデジタル化を推進しており、デジタル対応が苦手なシニア層への対応が課題。 などの意見があった。	＜意見等＞ 「障害者委託訓練PDCA評価試行実施」の結果報告に対して、障害者の法定雇用率を達成するには精神障害者や発達障害者をどのように雇用に結びつけるかが課題、との意見があった。	＜意見等＞ 令和7年度については、WGにおいて旅行・観光分野を検証。訓練カリキュラム等の改善促進（案）として、①実践的な訓練の実施、②多様な働き方への対応、③語学スキルの習得、④ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性、について報告があった。 構成員からは、語学スキルの習得は学校での勉強ではなく個人の努力で身につくものであるとの意識付けをしてもらいたい、との意見があった。	＜意見等＞ 学校法人日本女子大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。 ・結婚、出産で離職した女性の学び直しと再就職支援としてスタート。 ・近年は、在職中の女性を対象に、①学び直しでキャリアアップを図るコース、②ＤＸ人材の育成及びリーダーシップをとって活躍できる女性人材の育成を図るコースを開設。在職者が対象のためオンライン受講である。 地域リスキリング推進事業の実施内容を構成員間で共有。 ・中小企業のＤＸを推進するため、企業の課題把握を踏まえた経営者及び従業員のリスキリング計画の策定からＤＸ講習を一体的に実施し、ＤＸ人材の育成を支援するＤＸ実践人材リスキリング支援事業を東京都で実施。令和７年度は規模を50社増やし300社に拡充。また、ＤＸ定着に向けたフォローアップ研修を新たに実施。 ・業界団体への支援ノウハウのある団体と連携し、業界や企業の実情を踏まえたＤＸ人材育成セミナーの開催を支援し、中小企業の人材育成を推進する団体連携型ＤＸ人材育成推進事業を東京都で実施。	＜意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ 令和8年度東京都地域職業訓練実施計画策定方針に、上記の意見・要望を合わせて、令和8年度東京都地域職業訓練実施計画（案）を策定する。	＜対応方針＞ 委託訓練に限らず施設内訓練においても精神・発達障害者の割合は増加傾向にあり、就職率（訓練修了3か月後）の低さは課題として受け止めている。ただし、訓練修了1年以内で見ると就職率は上がることから、関係機関と認識を共有し、引き続き取り組んでいく。	＜対応方針＞ 報告内容について、旅行・観光分野の訓練実施機関と共有し、訓練内容に反映する方針。 併せて、訓練受講生に対して、語学学習における個人学習の必要性の理解促進を実施することとする。		＜対応方針＞

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
14	神奈川	＜意見等＞ ・ＩＴ分野の職業訓練の実施状況を見ると、一時のブームは過ぎ去ったように感じる。これからは、仕事で使えるＩＴが何なのかを再確認し、それを踏まえた訓練内容にしていく必要がある。 ・今、全ての職種でＩＴや生成ＡＩが必要になってきている。今まで人間がやってきた業務の多くが生成ＡＩに取り替わることを前提に、企業が何を求めているのかを把握し、訓練の内容に反映していく必要がある。	＜意見等＞ ・施設内訓練における受講者数の減少や応募倍率の低下に対してしっかり対策を練るべき。	＜報告等＞ ・令和７年度：介護分野を検証 ・介護分野の公的職業訓練を効果的に運用するための方策として、職業訓練を経て介護職に就いた人の離職を防止するための取組と、介護分野の職業訓練の受講者を増やすための取組を提示した。 ＜意見等＞ ・安定的な就職、離職率の減少には、職場見学等を通じた介護現場を理解するためのカリキュラムの充実が必要。 ・介護業界にもＩＴ化等が進んでいることは事実だが、そこに追いついていない事業所もある。訓練カリキュラムの見直しはもっと多くのヒアリング結果を踏まえて行うべき。	＜意見等＞ ・先進国の中でも日本は圧倒的に生成ＡＩを使っていないという現状がある。いずれ生成ＡＩを毎日使うのが当たり前になる時代がやってくるので、ぜひ国や県が生成ＡＩを職業訓練のカリキュラムに盛り込んでいくこと等を先進的にやっていくことが必要だと思う。 ・職業訓練は就職するためのものであるので、ｅラーニングベストとは思わないが、ニーズがあるのであれば、様々な分野においてｅラーニングコースを増やすことも検討したほうがいいと思う。	＜意見等＞ ・「訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する」という取り組みはいい取り組みだと思うので、是非進めていってほしい。
		＜対応方針＞ ・ＩＴ分野における求人者ニーズ・求職者ニーズの把握に努め、ＩＴ自体が全産業共通の技術要素であることを踏まえつつ、各訓練実施機関、HW連携してカリキュラムの見直しを図る。	＜対応方針＞ ・施設内訓練における受講者数減少、応募倍率低下への対応として、各訓練実施機関とHWで更なる連携を図り、様々な手法を用いた周知広報を充実させていく。	＜対応方針＞ ・カリキュラムに職業人講話や職場見学を増やせるか、訓練実施施設に打診することを検討する。 ・様々な種類・規模の介護事業所に引き続きヒアリングを実施していくことをWG構成員で検討する。		＜対応方針＞ ・各HWの事業所部門担当者に積極的に訓練実施施設見学会等に参加してもらうなど、職業訓練に関する知識を深める機会を提供するとともに、訓練修了者歓迎求人の確保を各HWに呼びかけ、当該求人の増加に努める。
15	新潟	＜意見等＞ 構成員からは、現在はあらゆる職種においてＰＣ操作を始めデジタルの基礎知識が求められるためデジタル基礎知識を習得する訓練は重要との意見があった。また、最近は小規模事業所においてもＡＩの活用に取り組む動きがあることから、ＡＩの基礎知識が習得できる訓練も含めたデジタル分野の訓練にカを入れるべきとの意見があった。	＜意見等＞ 構成委員からは、ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを実施してもらうと求人事業者としてはありがたいこと、職業訓練修了後の仕上がり像を求人事業者にも伝えていただくと、就職促進にもつながるとの意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、ランサムウェアの脅威が高くなっている昨今の状況において、情報セキュリティに関する知識は入社後直ぐに役立つことから、採用企業にとっても役に立っているとの意見があった。	＜意見等＞ 新潟県からは、再就職デジタルリスキリング支援事業（ｅラーニングコース）の定員を拡充する方針であることについて説明があった。 構成員からは、特段の意見はなかった。	＜意見等＞ 構成員からは、小規模事業所においてもＡＩの活用に取り組む動きがあることから、ＡＩの基礎知識が習得できる訓練も含め、デジタル分野の訓練に力を入れるべきとの意見があった。 また、コミュニケーションスキルの向上を図る演習は、求人事業主のニーズが高いので訓練カリキュラムに多く取り入れてほしいとの意見があった。 このほか、情報セキュリティに関する知識は訓練修了者を採用する企業のニーズもあることから、訓練カリキュラムに多く取り入れてほしいとの意見があった。
		＜対応方針＞ 新潟県からは、デジタル分野の訓練に関し、基礎的な事務分野の訓練コースに情報セキュリティのカリキュラムを追加したデジタル分野の訓練コースを設定することにより、事務分野の訓練を希望する者に対してもデジタルの基礎知識を習得させ、人手不足分野を含めた就職先の多様化も図ることを考えているとの話があった。	＜対応方針＞ ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定については、引き続き重点的に取り組む方針。また、求人事業主に対しては、職業訓練受講後の就職事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、デジタル分野の訓練修了者の採用を促す働きかけを行う方針。	＜対応方針＞ 訓練効果の検証結果を踏まえ、基礎的な事務分野の訓練カリキュラムに、情報セキュリティなどのデジタルリテラシーのカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の向上を図る方針。		＜対応方針＞ デジタル分野の訓練については、デジタル人材が質・量ともに不足している状況を踏まえ、引き続き重点的に取り組む方針。 コミュニケーションスキルの向上を図るカリキュラムとして、ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定について、引き続き重点的に取り組む方針。 基礎的な事務分野の訓練カリキュラムに、情報セキュリティなどのデジタルリテラシーのカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の向上を図る方針。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
16	富山	＜意見等＞ 県の産業施策では、医療・福祉、教育、運輸、農業、建設、公共交通、行政、警察等のエッセンシャルワークの職種を中心とした深刻な人手不足に対応するため、富山県人材確保・活躍推進本部を設置し、今後実効性の高い施策について取り組むとの説明があった。 経済団体の構成員からは、建設業、製造業での人手不足の声が多くなっており、その対応としてはＤＸなどの生産性の向上のため、デジタル人材の育成し、人材を供給する必要があるとの説明があった。	＜意見等＞ 構成員からは、製造分野の金属加工や機械加工の訓練受講者が少ない点や、有効求人倍率の高い建設分野の訓練コースの実施状況についての質問があった。 訓練実施機関の委員からは製造分野や建設分野の一部の訓練については、ハローワークの求職者も中高年齢者が多く、若年者が減少していることや、訓練内容が厳しいイメージを持たれていることもあり、受講生の確保に苦労しているとの説明があった。	＜意見等＞ 令和7年度については、WGにおいて、応募倍率が低いことが課題となっている介護・医療・福祉分野を検証。 ①報告内容 カリキュラムの内容については、求人ニーズを満たしているという声が多く確認された。 一方で実習や現場の実態が分かる講義が充実していると尚良いとの意見があった。 今後の応募者増加の改善策として、訓練の広報強化と、カリキュラムについて、より実習や現場の実情を伝える講義等が充実するよう取り組む。 ②意見等は特に無し	＜意見等＞ 県からは、地域におけるリスキニングの推進に関する事業実施報告として、とやま人材リスキリング補助金についての説明があった。 国の人材開発支援助成金が対象としていない10時間未満の訓練を実施した事業所に対して経費や賃金について令和5年1月より補助を行っており、今年度は制度の活用が進み、年度目標の予算上限を既に超えているとのこと。	＜意見等＞ 令和8年度の委託訓練の計画数が令和７年度から大きく減少している理由について教えてほしいとの意見があった。 委託訓練については、計画に対する実績が全国的に見ても減少していることもあって、国の方針により当県に割り当てられた数字となっていることを説明した。
		＜対応方針＞ 人手不足分野の建設分野や介護分野、県内での労働者数が多い製造分野については応募倍率が低いため、訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練説明会や訓練見学会等を開催することで訓練の内容や効果を広く周知することにより、職業訓練の応募者増加に向けて取り組む。	＜対応方針＞ 製造分野については応募倍率が低いため、訓練実施機関とハローワークが連携を図り、訓練説明会や訓練見学会等を開催し、訓練の内容や効果を広く周知することにより、受講勧奨の強化を図る方針。 また、次年度の効果検証ワーキンググループの対象分野は、応募倍率が低くなっているため応募者の増加に向けた対応が必要となっている製造分野とする方向で検討。	＜対応方針＞ 介護分野の受講者増加のため、訓練実施機関とハローワークが連携を図り、訓練説明会を開催し、訓練の内容や効果を広く周知することにより、受講勧奨の強化を図る方針。 また、カリュキュラムについては、実習や現場の実情を伝える講義時間の増加を検討することとする。		＜対応方針＞ 特に無し
17	石川	＜意見等＞ １，介護の方に進む学生は減ってきている。就職後の待遇が仕事内容にあっていないのが現実。 ２，ものづくり企業では、技術の伝承に難しい問題を抱えているが、職業訓練を通じてスキルを習得していただくことは大変ありがたい。職業訓練は引き続き重要な手法になると思う。 ３，訓練カリキュラムを決める際は、色々な業種でデジタル人材を配置してもらうためにも、情報システム関係以外の企業にヒアリングをしたほうが良い。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・カリキュラムについてとの意見が多かったが、介護分野は、厚生労働省が決めており、２年コースの場合は実習、施設実習等あり色々な施設を見ることができるが、６ヶ月や３ヶ月コースは教育機関内での実習しか時間が割けないので、難しいと感じる。 ・利用者へのヒアリングを受講直後、就職直後ではなく１年後、３年後にやったほうが、訓練修了者が就職するためには知識経験の両方がないと難しいということがわかるので有効的だ。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ 無
		＜対応方針＞ １，待遇に関する現状でありご意見として承る。 ２，引き続き、ものづくりに関心がある方に、積極的に職業訓練のメリットを伝え、受講推奨していく。 ３，県・機構で訓練を設定する際企業ニーズを踏まえた訓練の設定を検討する。	＜対応方針＞ 無	＜対応方針＞ ・様々な形態の施設で企業実習、職場見学をすることは、就職先の選択肢を広げることにつながり、就職先企業にとってもミスマッチを防ぎ、採用後の定着支援にも効果的だと考えるため、できる範囲での対応を訓練施設へ提案する。 ・訓練修了から１年後、３年後になると連絡がつかない修了者も多いと想定され、採用企業及び訓練施設も含めてヒアリングの実施が難しくなると思われるため、ご意見として承る。		＜対応方針＞ 無

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
18	福井	＜意見等＞ ・地域の中小企業が求めているデジタル人材は、バックオフィス業務をしっかりできる、適切なツールを使用出来る人材である。専門的な技術が必要な企業もあるが職業訓練という観点からいくと最低限のスキルを身につけていることが地域のニーズとしては良いと思われる。 ・生成AIが普及する中で、デジタル人材の需要は減っていくのではないか。（AIが生成した内容について判断する人材は必要となるが、AIを使って業務をすることについて、IT分野の訓練訓練修了生を採用する必要がなくなるのではとのこと） また、事務分野の求人倍率が福井県は低いが、生成AIの影響で今後ますます倍率が下がるのではないか。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・訓練効果の把握検証として、訓練修了生の定着率の数字は持っているか。企業としてはできるだけ長く勤めてもらいたいというニーズもある。 ・ITスキルはもちろん大事であるが、協調性や自主性といったビジネスマナーも訓練として必要になってくると思われる。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・委託訓練の総計画数とデジタル分野の計画数について、どちらも7年度から３割減となっている。中央協議会資料内において「デジタル人材が質・量ともに不足、都市圏偏在が課題」とされているが、課題と逆行しているのではないか。別の課題である「委託訓練の計画数と実績に乖離あり」があるが、乖離している分を単に減らしているだけに思われる。 ・医療介護分野について、応募者がなかなか集まらず厳しい状況。Eラーニングの希望者は増えているが、通所訓練希望者が少なくなってきている。引き続き医療・介護分野を重点コースとして推奨してもらいたい。 ・託児付訓練をもう少し増やしてもらいたい。
		＜対応方針＞ ・デジタル人材について、基礎的な人材から、専門性のある人材まで幅広いニーズがある。 基礎的な人材については、求職者支援訓練、委託訓練にて対応。専門的な人材については、委託訓練の長期人材育成コース（２年）として設定。 （本年度は受講生なし、8年度は情報分野で２名、WEBデザイン分野で２名設定予定。）	＜対応方針＞ 無	＜対応方針＞ ・定着率の把握については、調査する場合の負担や定義の設定等などを鑑みて今回は見送りとする。 ・ビジネスマナーについては、既に訓練カリキュラムに取り入れているが、今後も時間が足りない等の意見があれば訓練実施機関の意向も確認しながら調整する。		＜対応方針＞ ・令和8年度の委託訓練の計画数については縮小となるが、求職者支援訓練は定員数増となるため、県内全域でデジタル訓練が実施されるように配慮する。 ・医療介護分野については、人手不足分野として引き続きコース設定を行う。 ・託児付訓練については、訓練数が減っているなかで、増加は困難であるが、一定数の訓練コースを設定する。
19	山梨	＜意見等＞ ・山梨県では事業所の約99%が中小企業であり、中途採用者への教育訓練はコスト・リソース面で困難。現状は即戦力採用でも業務に不慣れなケースが多く、OJTに依存している。離職者訓練を在職者向けに柔軟活用する仕組みを検討し、その役割を広げられないかとの意見があった。 ・各種データから、特にエッセンシャルワークで人手不足が深刻。訓練内容を見ると、エッセンシャルワーカー向けの実践的なカリキュラムが充実しており、訓練を受けた方が適切な報酬を得られる仕組み、賃金設定や処遇改善の体制を、今後我々も真剣に検討すべきとの意見があった。	＜意見等＞ ・公的機関による幅広い講座提供は社会的に重要であり、定員が50%を下回っても継続が必要。赤字の場合は県や国の保証を活用し、維持してほしい。出生率低下で受講率がさらに下がる可能性があるため、事務局は柔軟に対応し、選択肢を広く保ってほしいとの意見があった。 ・介護福祉士や医療事務の養成課程は最低2年間の学習が必要。施設側が求めている介護福祉士の国家試験は難易度が高く、資格取得を目指す講座の充実が不可欠。委託訓練を実施するためには、県や国の支援制度を活用し、卒業までのサポート体制を強化することが、人材育成に有効との意見があった。	＜意見等＞ ・介護助手やケアアシスタント制度が広がり、介護職の負担軽減を目的に周辺業務を担う取り組みが進んでいる。県内各地域で入門講座を実施し、就職説明会を通じて近隣施設への就職を促進。高齢者の就職事例もあり、中核人材の育成とともに中高齢者の活用による人材確保は現実的かつ有効な手段.との意見があった。	＜意見等＞ ・山梨県立大学が実施している「リカレント教育エコシステム構築支援事業」の内容を構成員間で共有。 都市圏の中核人材を企業がリクルートし、SNSで広報した結果、山梨県で働きたい応募者が64名に達した。企業の課題はDX化、ICTセキュリティ、新しい保養施設開発など多様であり、幅広いスキルを持つ人材が求められている。応募者は全国から集まり、予想に反して50代・60代が多く、高度なキャリアを持つ人材も含まれる。取り組みは複数キャリアを組み合わせる「デュアル」型を意図しており、山梨県における中核人材ニーズの存在が確認されたことは大きな成果。 大学の役割は、当初は若年層への知識提供を想定していたが、現状は域外からの高度人材が中心であり、大学は環境整備とネットワーク提供に重点を置いている。リスキリングは一部可能だが、企業課題は高度で、参加者は研究員ではなく企業課題に取り組む社会人であり、成果の権利は企業に帰属。	＜意見等＞ ・定員や充足率の向上が見られない状況。次年度計画においては、周知の徹底と、各機関での訓練との重複を避ける取り組みを強化する必要がある。 ・基礎コースの応募が敬遠される理由に、『コミュニケーションに関するグループワーク等への拒否反応が強い』とあるが、この推測に至ったエビデンスは。また、今後の支援において、グループワーク以外の方法や新しいアプローチを検討しているかとの質問があった。
		＜対応方針＞ ・ポリテクセンターでは、在職者向け訓練を実施しており、特に中小企業の従業員を対象とした取り組みを強化している。現状は地域団体と連携し、会員企業向けに訓練を企画・案内する形で進めている。今後も団体連携を活用し、中小企業のニーズに応じた訓練計画を検討していく。	＜対応方針＞ ・ハローワークによる職業相談とキャリア形成支援を組み合わせ、受講開始前から資格取得後の就職・定着まで、一貫したサポートを推進する。また、失業給付を受けながら訓練を受講できる仕組みを活用し、生活面の不安を軽減する。さらに、資格取得に挑戦しやすい環境を整えるため、教育訓練給付制度の指定講座拡大に取り組む。	＜対応方針＞ ・介護施設等事業所へのアンケートでは、高齢者の雇用に前向きな姿勢が多く見られた。特に職業訓練修了者はフルタイム採用を検討する事業所が多数で、未経験者でも短時間勤務や補助業務での採用意欲が確認できた。実際の介護訓練修了者の就職率は非常に高く、就職者のうち50歳以上が過半数を占めている。このことから、高年齢層の就職率の高さを強調することも訓練の充足対策となる。		＜対応方針＞ ・定員充足への周知及び同種の訓練を同時期に設定しない取組について継続して実施。 ・昨年度のWGヒアリングにおいて、訓練実施機関から『グループワークへの拒否反応』が指摘され、受講者確保が困難との課題を確認。基礎コースの目的は社会人基礎力を身につけることであり、グループワークはその重要な要素であるため、簡単に外すことはできないが、受講しやすい方法を模索するため、実施機関と相談しながらカリキュラムの工夫を検討していきたい。

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
20	長野	＜意見等＞ なし	＜意見等＞ 長野県の産業構造を見て、地域別にどういう特徴があるのかというものを捉えながら、その動向も見据えて数字の分析をお願いしたいとの意見があった。	＜意見等＞ 介護分野の職業訓練の実施にあたっては、訓練生に対し一生懸命に醸成して市場に送り出しても定着しないと意味がないものになることから、訓練を修了した方のフォローアップについても考えていただきたいとの意見があった。	＜意見等＞ 参加委員の専修学校連合会より、若年者への産業理解のための取組として文部科学省の委託事業を活用し、メタバース空間を活用した企業紹介や産業案内の取組について協力依頼の発言があった。	＜意見等＞ 　デジタル人材の育成に向けて、企業側が何を求めているのかを確認し、訓練内容に落とし込んでほしい、工科短期大学において募集定員に対してかなり割り込んでいるため、少子高齢化や市場のニーズも踏まえ、計画数については踏み込んだ検討をしてほしいとの意見があった。
		＜対応方針＞	＜対応方針＞ 長野県内の一部エリアに第三次産業を中心とした新たな巨大雇用圏が発生しており、そういった圏域の雇用動向等を判断しながら、訓練希望者に与える影響等を検討する予定。	＜対応方針＞ 就職後行っているハローワークの定着支援の他に、介護職を希望する求職者に、企業側で取り組んでいる定着対策の取組を事前に理解していただけるよう、局やハローワークにおいて介護施設を見学する機会を増やす方針。		＜対応方針＞ 今回の意見も踏まえ、市場のニーズ等を考慮した実効性のある計画の策定に向けて協議を進めていく予定。
21	岐阜	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・訓練の計画数と認定定員数の乖離について、今後どのように考えているのかと質問があった。 ・委託訓練の産業人材育成科の就職率が50.0%と低いが、具体的な訓練内容と要因は何と考えるか。岐阜県の主要産業は製造業であり、今後も力を入れてほしいと意見があった。	＜意見等＞ ・介護分野で実施している職場実習について、実習先の確保の観点から新規開拓等の必要性はないかと質問があった。	＜意見等＞ ・地域リスキリング推進事業について、令和７年度推進事業一覧により、各市町村及び県の事業概要の説明があった。実績報告については作成中であるが、県の事業として、県と関係機関が実施する研修や助成制度等のリスキリングに役立つ情報を集約して紹介するポータルサイトを開設したため、周知、利用案内があった。	＜意見等＞ ・ｅラーニングコースは県外からの受講も可能であり、訓練修了後、県内に就職しているとは考えにくい。人口の県外流出という問題もあることから、県内就職者を増やすとういう視点も必要ではないか。
		＜対応方針＞	＜対応方針＞ ・乖離が生じているのは委託訓練であり、今後は求職者支援訓練のみを実施している訓練校へ委託訓練の周知を実施する。また、訓練校の要望等を聴き取り、応募要件等の見直しも検討する。 ・産業人材育成科はＣＡＤ/ＣＡＭを習得する内容であり、令和６年度は１コースのみの設定のため検証しにくいが、他のＣＡＤ（製造）科の就職率は71.1%であった。産業界ニーズもあると考えており、今後も設定する方針。	＜対応方針＞ ・ハローワークとも連携し、訓練校の状況を把握して検討する。		＜対応方針＞ ・県内においては、訓練校が偏在していることから、訓練校のない地域ではｅラーニングコースは有効な訓練であるが、就職先の地域も確認して、コース数を検討する方針。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
22	静岡	＜意見等＞ ●定員充足が不調である原因が、企業ニーズ調査の結果を訓練カリキュラムに反映できていないのが原因ではと考える。	＜意見等＞ ●人口減少や人手不足に対応するため、女性、高齢者、障害者、外国人等の能力開発も必要との意見及び障害者の向けの専門訓練や、外国人向け訓練の実施状況の確認があった。	＜意見等＞ ●企業へのヒアリングで、「訓練で一層習得しておいて欲しいこと」に対して「特になし」という回答があった。訓練内容が不十分と感じている企業もあり、さらに踏み込んだヒアリングをして、企業ニーズを把握・反映できれば受講者も増えるのではないか。	＜意見等＞ ●静岡県立大学におけるリカレント教育の実施状況を構成員で共有。 ●訓練期間中に受講者への対応で苦労した点があげられているように、課題を抱えている受講者もいるので、就職後の定着支援が必要であると考えるが、何か取組はしているか。 →ハローワークによる訓練あっせんから就職支援・定着支援の流れを説明。 ●通所が困難な者もいるので、リモートや動画配信などオンラインによる訓練が地方の方には有効だと思う。 →オンラインによる訓練の実施状況の説明。また、参考として「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練」の取組について説明。	＜意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ ●ヒアリングを継続し、企業ニーズをしっかり把握していくことが必要。また、できるだけ多くの企業に協力いただけるよう取り組む。	＜対応方針＞ ●障害者職業能力開発校（あしたか職業訓練校）における訓練の実施状況、定住外国人向け職業訓練の実施状況を説明。 引き続き、ニーズに対応していく。	＜対応方針＞ ●今年度のヒアリングにおいては、回答があった企業が3社のみで、協力いただけた企業が少なかったが、企業ニーズの把握は必要であるため、ヒアリングを継続し、できるだけ多くの企業から率直な回答いただけるよう、働きかけていく。		＜対応方針＞
23	愛知	＜意見等＞ ・構成員から三河高等技術専門校の「ドローン訓練」について、訓練内容及びどのような業種の企業の在職者が受講しているのか関心がある。ドローンは建設業だけでなく農業など幅広い分野で活用が期待されており、訓練内容が広く周知されれば、企業の関心が高まる可能性があるのではないかとの意見があった。	＜意見等＞ ・構成員から応募倍率が100%を超えているコースにおいても、定員充足率が80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠合格枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかとの意見があった。	＜意見等＞ ・７年度WGにおいて、製造・建設関連分野の検証を実施し、定員充足に向けての課題について以下①～④のとおり整理した。 ①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し、②愛知県およびJEEDのホームページにおける情報発信の比較・検証（効果的な周知・広報手法の把握）、③見学会の内容の充実、ならびに見学会開催と受講申込者数との相関関係の分析、④女性受講者の確保（女性活躍事例の収集・発信、短時間訓練の設定等） ・これらの課題解消に向けての取組（方針含む）については、令和７年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映可能な事項を計画に盛り込む方針と報告した。 ・構成員からは引き続き詳細な分析を進めるようにとの意見があった。 ・また、「①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し」について、受講者ニーズに沿った分散化は賛成だが、企業側の採用ニーズとの整合性（採用時期がばらつくことの影響）を考慮する必要があるのではないかとの意見があった。「④女性受講者の確保（女性活躍事例の収集・発信、短時間訓練の設定等）」については、女性活躍事例の情報	＜意見等＞ ・愛知県から、地域におけるリスキリング推進事業に関する事業報告があり、構成員間で内容を共有した。 ・中部経済産業局からは、人材育成ガイドブックの活用方法について説明があり、同ガイドブックには企業が直面する経営課題への対応、人材に関する支援策、人材戦略の取り組みポイントなどが整理されていることが紹介された。 ＜報告内容＞ ・訓練情報一覧（ハロトレNews）に技能五輪全国大会、国際大会、関連イベントを掲載し、求職者等に広く周知。 ・「ハロトレくんペーパークラフト」の刷新（切り込みがあり製作しやすいものの作成）、リスキリング応援キャラクター「リスキリン」の折紙等を作成し、子供が参加するワークショップなどで配付し、職業能力開発施策の周知広報に取り組む。 ・JEEDの在職者訓練（生産性向上支援訓練）と人材開発支援助成金をパッケージにした制度説明会を設定（7年度：29回開催予定）し、企業の人材育成を促進。	＜意見等＞ 《報告内容》 ・次年度も引き続きデジタルスキル表を活用し、的確な受講あっせん、DX推進求人の確保、企業ニーズに即した訓練カリキュラムの設定に取り組み、マッチングの促進、就職率の向上に取り組むこと。 ・令和7年度WGの効果検証結果を踏まえ、定員充足率が低い製造分野・建設関連分野の課題解消に取り組むこと。 ・人手不足分野であり、潜在的な訓練ニーズが一定数あるが、定員充足につながらない介護分野の課題等の検証について、令和８年度のWGで取り組む必要があること。 《構成員の意見》 ・WGの製造分野・建設関連分野における女性受講者を増やす取組として、企業における女性訓練修了者の活躍事例の情報発信や女性の採用に積極的で働きやすい環境整備に積極的に取り組んでいる企業事例の情報発信に期待するとの意見があった。 ・近年、生成AIやデザインツール、オフィスソフト等のデジタル技術が急速に普及し、企業と求職者の双方において必要とさ
		＜対応方針＞ ・ドローン訓練の実施状況を報告。導入にあたっての手続き、機種の選定、メンテナンス、免許申請の仕方、操縦訓練（半日）を実施している。（講師手配、経費面から8年度は未計画の予定） ※後日、協議会後に報告。	＜対応方針＞ ・現時点において、定員数を超える合格者は出しておらず、また、補欠合格枠も設けていないため、今後、関係機関（愛知県・JEED等）と調整の上、それらの仕組みの設定について検討する。	＜対応方針＞ ・①～④課題については、令和７年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において、課題解消の取組、検討状況を報告するとともに、令和８年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」の実施方針への反映など検討する。		＜対応方針＞ ・女性活躍受講者の確保の取組について、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会において検討状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映可能な事項については計画に盛り込む方針。 ・ハローワークにおいて「デジタルスキル表」を活用した職業相談等（訓練コースの設定の助言、キャリアコンサルティング等）に取り組む。訓練受講者には「デジタルスキル表」により企業が求める人材ニーズを伝え、スキル習得の動機付けの強化を図る。また、「デジタルスキル表」を活用し、「DX推進求人」の確保を推進し、さらにその求人情報を取りまとめ訓練受講者を始めとする求職者へ情報提供し、効果的なマッチングに取り組む。 ・デジタルスキル表の内容について、専門用語が多く、わかりにくいとの意見を踏まえ、日本語表現の改善や用語解説の作成などを検討する。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
24	三重	＜意見等＞ JEEDより、機械金属加工コースは求人ニーズが高いが、希望する方が少なかったこと、受講者に占める高年齢層の割合が年々増えている傾向があるが、人手不足等の背景もあり、年齢の高い方への求人ニーズもあると報告があった。 三重県は観光もあり、観光業界は人材不足でもあるため検討材料に入れてほしい。	＜意見等＞ 数字をあげることを目的化しないで受講している方々の気持ちに寄り添う制度であってほしい。	＜意見等＞ DX分野は積極的に人材確保に向けより強化が大事だと思った。 IT、AIが使いこなせるスキルとコミュニケーション能力の相乗効果が必要。	＜意見等＞ デジタル技術活用に関するアンケート（事業所521社）の実施結果を説明し、企業にとって必要な人材などの共有を行った。 三重大学で行っているリカレント教育のプログラム、セミナー、シンポジウムについてと、今後もリカレント教育の普及促進に取り組んでいくことを構成員で共有した。	＜意見等＞ 営業・販売・事務分野の訓練とデジタル系訓練コースの受講者が重なるのではないか。企業もPC関連、ITやWebなどできる人にいろいろやってほしいというところに対しては、どのようにサポートしていくのか。
		＜対応方針＞ 機械金属加工系コースについては、企業側、受講者側双方のメリットが多いので、募集活動において今後もJEED、労働局、ハローワークと連携をとりながら訓練受講のメリットを引き続きわかりやすく求職者へ伝えて行くことを心がける。 高年齢層の受講割合が増える傾向は今後も続くため、施設内での求人企業説明会を増やし早期就職に向けて取り組んでいく。 観光に関しては、企業のヒアリング通じて地域ニーズがあるかを確認し検討する。	＜対応方針＞ 意見を真摯に受け止め実施していくようにする。	＜対応方針＞ デジタル系訓練のカリキュラムに課題解決型のディスカッション等反映できるか訓練校と検討する。		＜対応方針＞ デジタルにも専門性の高いクリエイター側のデジタルスキルとユーザー側がツールを普通に使うデジタルスキルがあり、区分をして考えていく。 デジタルユーザー系のツールを学ぶ訓練を中心に行っていく。 又、離職者訓練だけでなく、企業内人材育成にもおいてもカを入れ対応していく。
25	滋賀	＜意見等＞ 地域の人材ニーズが高い分野として、滋賀県の基幹産業である製造業があげられるが、製造分野の訓練の応募倍率が低下していることについてどう取り組もうとしているのか	＜意見等＞ 委員より、昨今急速に普及している生成AIについて、活用等を取り込んだカリキュラムはないのかとの意見があった。	＜意見等＞ ワーキンググループにおいて、令和６年度に実施した訓練の中から、IT分野の訓練を検証。 初めての実施となったeラーニングコースも対象とし、アンケートによるヒアリングを実施。 基礎的な知識を学べたと好評価の一方で、あまり役に立たなかったと評価が良くなかったものがあった。 eラーニングコースは、通常の集合型訓練に比べて就職率が低かった。	＜意見等＞ 労働局、ポリテクセンター、県が協力しながら、県内の公的職業訓練を広く周知できるリーフレットを作成し、ハローワークにおいて活用していることを説明。	＜意見等＞ 委員より、障害者雇用率が段階的に引き上げられる中で、障害者訓練の計画定員数を増やすなど、行政からの支援をお願いしたいとの意見があった。
		＜対応方針＞ 各関係機関が連携し、求職者に製造職の魅力を情報発信を行い、受講者増加に向けた取組を検討していく。	＜対応方針＞ いくつかのコースではAI活用を学ぶ時間を設けているものがある。急速に普及してきているため、その動向を注視し、人材ニーズの把握に努める	＜対応方針＞ アンケート結果を踏まえて、修了者から評価の低かったカリキュラムは、基礎力が身につくようなカリキュラムに変更するように勧奨する。 eラーニング訓練については、訓練期間、訓練時間が短く設定されているため、改善を図っていく。		＜対応方針＞ 集合型訓練よりも障害者個人に合ったオーダーメイド型の訓練に注力している。 定員数を増やすよりも個人に合った内容の充実を図っていき、訓練だけでなく、総合的に障害者雇用の企業支援をしていく

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
26	京都	＜意見等＞ ①人手不足の状況で、企業は求人条件を緩和して人材を採用しているため、企業が求めるスキルを持たずに入社する人が増えており、在職者訓練のニーズが高まっている。 ②オーダーメイド型の在職者訓練が一定数参加者が集まらないと実施できないことについて、中小企業は１社だけで一度に大人数の従業員を訓練に参加させることはできない。経済界や業界団体と連携して、複数の企業を集めて在職者訓練や研修を実施するなど、要望に対応できる工夫が必要。	＜意見等＞ ①計画数と受講実績の乖離という課題に対して、訓練ニーズを深掘りするべき。 ②離職者訓練の充足率が低い要因の検証とそれに対する改善策について。 ③周知は効果的な方法が年代や性別によって異なるため、工夫されたい。	＜意見等＞ 特段意見なし。	＜意見等＞ 特段意見なし。	＜意見等＞ ①障害者雇用率が引き上げされるが、障害者訓練の計画数を減らすべきではないのではないか。 ②「応募率が低い分野はニーズがない」と計画数を減らすのではなく、周知方法を工夫する、中長期的な観点から必要なコースは継続して実施するなど、ニーズを的確に把握する必要がある。 ③地域職業訓練実施計画の策定方針案の段階から、在職者訓練についても数値を掲げて取り組んでいくべきではないか。
		＜対応方針＞ ①府内企業のニーズ把握を行い、在職者訓練の強化に向けて計画的に取組を進める。企業の人材育成ニーズに対応するため、新規採用者向け研修を含むオーダーメイド型訓練やレディメイド型訓練を引き続き実施する。 ②参加人数が少人数でも、極力実施するように努めており、業界団体2団体に受講希望者を集める協力をいただいている。	＜対応方針＞ ①求職者ニーズについては、HW窓口で勧めたコースを申し込まなかった場合にその理由を聴取することによりニーズ把握を行う。求人者に対してはニーズ調査を実施するなど、カリキュラムのブラッシュアップに努める。 ②受講生の減少は、人材不足が続く状況下で、資格や就業経験に関する求人の増加や、訓練の周知不足が原因と考えられる。あらゆる機会を捉え、労働局、京都府、機構が一体的に周知を行うなど一層の周知を図り、受講者を掘り起こすため、SNSを活用するなど、HW利用者以外の方への周知を継続していく。また、訓練ニーズと計画数について検証を行い、適正な計画数設定に向けて調整を行う。 ③あらゆる年代に周知ができるよう、SNSや紙媒体など様々な周知媒体を活用し、周知機会や周知場所も工夫する。	＜対応方針＞		＜対応方針＞ ①障害者委託訓練の実施にあたっては、受講希望者の受け入れ先を確実に確保することを前提に、定員の適正化を図る。 ②京都府内の職業訓練ニーズを把握・分析し、適切なコース設定を行う。併せて、受講者掘り起こしを目的としたセミナーの実施や、労働局、京都府及び機構が一体となって職業訓練の周知を推進する。 ③次年度においては、方針案の策定段階から在職者訓練についても数値目標の設定について検討を行う。
２７	大阪	＜意見等＞ ・引き続きインバウンドが見込まれることから、旅行・観光分野の設定を継続する予定であることの説明があった。 　構成員からは、令和５年度から令和６年度にかけて当該分野の応募倍率が低下していることの原因、当該分野の訓練実施施設について質問があった。	＜意見等＞ ・構成員から、応募倍率が100%超かつ定員充足率100%未満のコースがあることについて原因を補足するよう意見があった。	＜意見等＞ 介護の現場ではスマホの入力が大切であるとのことだが、改善促進案ではデジタルリテラシーと括られている。デジタルリテラシーという大枠で括ってしまうと、スマホの入力スキルが必要という話が見えてこないとの意見があった。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ ・構成員からIT分野とデザイン分野について、応募倍率が高いが就職率が低い状況にある。訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進ではなく、採用されるような訓練カリキュラムに変えていくべきであるとの意見があった。 ・大阪府施設内訓練について、令和７年度より第２希望制度を導入し、合格率が増加したことについて説明があった。 　構成員からは、第２希望で入校した方が、就職に繋がっているのか検証するべきとの意見があった。
		＜対応方針＞ ・旅行・観光分野については、求人も多い状況にあり、職業訓練を経ずとも就職が決まる方も一定数おられることを説明。また、当該分野の訓練実施機関は商工会議所や民間の訓練実施施設で実施していることを説明。	＜対応方針＞ ・受講するためには選考もあるため応募倍率が100%を超えていたとしても、定員充足率が100%未満になり得ることを説明。	＜対応方針＞ 改善促進案のデジタルリテラシーに係る項目を具体的に記載する方針。		＜対応方針＞ ・求人に合わせた人材を育成できるように訓練カリキュラムを検討していく方針。 ・第２希望で受講した方が、就職に繋がっているのか検証をしていく方針。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
28	兵庫	＜意見等＞ ・主要産業であるものづくり（製造）分野において、同分野の人材の育成、技術の継承の推進が引き続き求められている。 ・介護、福祉分野、製造分野において、人材不足感の強さは継続している。	＜意見等＞ ・公的職業訓練受講者のあっせん状況は減少傾向。大きな要因の一つはハローワークの新規求職申込みの減少であり、これに比例して減少が続いている。また、まだまだ職業訓練制度が知られていないのが現状。 ・県施設内訓練の入校率がここ数年下降傾向であり、特に但馬技術大学校でこの傾向が顕著。就職率は全国平均よりも高い水準を維持。 ・県委託の委託訓練の受講者は減少傾向。実施機関の撤退や実習先確保の難航等でコース数が減少しており、その確保が課題。委託訓練全体の就職率は全国平均よりも高い水準を維持しているものの、コースの８割以上を占める「知識習得等コース」で就職率が伸び悩んでいる。 ・県の障害者委託訓練は法定雇用率引き上げを背景に企業採用が増加し受講者数が低調。受講者の希望と求人者の求人条件のミスマッチ等から就職率も低調。訓練計画数と訓練実績の乖離、就職率目標の未達成の改善のためPDCA評価を実施することとなった。 ・機構施設内訓練全体の定員充足率は目標を上回ったものの、姿	＜意見等＞ ・令和７年度は、WGにおいて「介護」分野を検証した。 ・従来の修了者、修了者の採用企業、訓練実施機関からのアンケート等に加え、介護分野の訓練を希望しなかった求職者からその理由等のアンケートを実施した。	＜意見等＞ ・令和７年度地域職業訓練実施計画において、令和７年度地域協議会にて報告することとしていた令和７年度地域リスキリング推進事業について構成員間で共有した。 ・令和７年10月に施行した「教育訓練休暇制度」及び「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の概要について構成員間で共有し、各構成員の所属団体の会員等にどのような恩恵をもたらすかを共有した。Wワークをされている方のキャリアップ、年収増加に資するため団体でも周知していきたいとの意見、使用者側からはせっかく休暇を与えてスキルアップをした社員が他社へ行かれては困るといった懸念が生じる場合もあるため、受講した先の社内でのキャリアの明確化の必要性、労使双方への本件制度利用によるメリットの打ち出しを行う必要がある等の意見があった。 ・職業訓練等の制度ができた当初はセーフティネットとしての位置付けであったが、昨今はキャリアチェンジ目指す方、長く現場から離れ復帰したい方等も含めたもの多様化している。こうした対象者ごとに訓練コースや支援のあり方を見直したり、人口状況等地域の実情に応じて柔軟な対応を検討することが長期的には必要との意見があり、このような視点で検証や改善を行っていくこととした。 ・高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップ事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について構成員間で共有した。 ・外国人の雇用状況や育成支援制度の概要について構成員間で共有することとした。	＜意見等＞ ・製造分野は就職率は高いものの訓練の応募倍率、定員充足率が低い。 ・政府方針に基づき、デジタル人材を育成していくことが必要。 ・介護等福祉分野、製造分野等人手不足感が強く、求人・求職の規模が大きい分野への対応が求められる。
		＜対応方針＞ ・ものづくり分野の魅力を発信する広報活動に力を入れる。 ・継続的にセミナーや説明会を数多く開催し、求職者への訓練周知を図る。	＜対応方針＞ ・離職者訓練（在職者訓練含む）の受講者確保、訓練校のなり手確保の観点から、今年度の外部に向けた広報の取組（鉄道広告、本しおりの書店等配架、労働局・県・機構支部共催のイベント等）を維持及び強化（インターネット広告等）する。 ・受講者確保、ミスマッチ防止並びに職員知識向上のための訓練セミナー・見学会・体験会等の取組（毎年度、回数、質ともに向上している）を継続及び強化する。	＜対応方針＞ ・本件検証過程で得たヒアリング内容を訓練実施施設に対する助言、指導に活用する。 ・より多様な協力事業所（実習・見学受入や職業講話等）の確保等を訓練実施施設に促すとともに、ハローワークにおいてもこれを促進していく。		＜対応方針＞ 令和７年度に引き続き、以下を実施していく。 ・製造分野の訓練について積極的な周知・広報、受講勧奨を行っており、これを強化していく。 ・デジタル分野のコース設定の促進。就職率を向上させるための求人ニーズに沿った訓練内容の検討、職員の知識向上による支援強化。また、企業に対する教育訓練給付制度及び在職者訓練の周知による社内の人材育成を喚起の取組を継続する。 ・人手不足感が強い分野の仕事理解、訓練説明会や見学会等の機会を拡充する。
２９	奈良	＜意見等＞ ・年齢に関係なく社会経験が浅く、雇用後に企業が苦労する事が多くなったので、社会に出て基礎となる部分を育てる訓練が必要という意見。 ・離転職を繰り返す者は、現場で苦労する。採用した組織で育てないといけない。仕事の進め方、コミュニケーションの取り方など、常識に欠ける部分がある。その点、「橋渡し訓練」は良いという意見。 ・企業は、IT・デジタル分野の人材を求めているが、企業側では組織での研修が減っていて、職業訓練が重要となっているという意見。	＜意見等＞ ・IT関係は、訓練を受けたい人が多く、定員充足も非常に多いが、出口の就職が５０％程度しか就職できないという報告。	＜意見等＞ ・介護分野での現場見学、実習はとても大事である。働く側も現場の雰囲気が分かり、雇う側も人柄が分かり、お互いにマッチングが上手くいくという意見。 ・ハローワークを利用していない層にも幅広い制度周知で、就労意欲が乏しい人や一歩踏み出さない人に対してどう周知していくか、良い案があれば、実行していただきたいという意見。 ・介護業界で問題となっているのは、質の担保なので、公的職業訓練で教育を受ける事は非常に大事という意見。	＜意見等＞ ・公的職業訓練を知ってもらうことが凄く重要である。また、ハローワークから訓練を受け、就職しても早期離職を防止することも重要という意見。 ・教育訓練給付講座拡大を図る中で、専門学校も情報を共有していくことが大事という意見。 ・技能検定制度において、１級合格は自身の技能の客観的な証明。企業の評価も高まる。業種ごとに人材育成などやりたい事があるので,ニーズを上手く引きあげ、支援していくことが大事。職業訓練においてもニーズを組み上げ、支援していただきたいという意見。 ・小中高校において、仕事を知ってもらうという事の強化が必要であると言う意見。 ・職業訓練受講中の各種給付金の適切な受給について、周知を徹底していく上で、労働組合としても協力していきたいという意見。	＜意見等＞ ・社会人の基礎的なことを身に付ける訓練の更なる充実、ポリテクが行っている「橋渡し訓練」の充実を望む意見。 ・高齢者の訓練受講者も増加しており、現役時代にIT関係に携わった経験がなく基礎的なスキルが足りないので、IT関係の訓練でももっと基礎的なことが学べる訓練もあれば良いという意見。
		＜対応方針＞ 若年者だけでなく、離職して求職期間が長い者、現在のIT関係について行けない高齢者など「橋渡し訓練」で対応する。 ・県内でIT関係の求人が少なく、県内就職を希望すれば、就職に結びつかない。IT関連求人の多い県外へ目を向けるよう指導が必要。	＜対応方針＞ ・職業訓練の周知、認知度を上げる取組を行っていく。 ・県内でIT関係の求人が少なく、県内就職を希望すれば、就職に結びつかない。IT関連求人の多い県外へ目を向けるよう指導が必要。	＜対応方針＞ ・訓練実施機関、企業、ハローワークの連携を更に深めるための取組を行っていく。		＜対応方針＞ ・実施計画の実施状況には、来年度のワーキンググループで検討する予定の分野にしている。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
30	和歌山	＜意見等＞ ・意見等特になし ＜対応方針＞	＜意見等＞ ・公共職業訓練の障害者訓練（県・施設内訓練）で、今年度の充足率が６年度と比較し大幅に増加した理由についての質問。来年度以降も積極的なニーズの掘り起こし等、必要な方へ訓練が行き届くような取組継続への要望があった。 ＜対応方針＞ ・訓練校指導員により積極的なＰＲ活動を行った。継続した取組を実施していく。	＜意見等＞ ・令和７年度については、WGにおいて、5年度、６年度に引き続きデジタル分野を検証。カリキュラムにおけるグループワークの有効性等の報告を行った。 ・構成員から、企業としては、ＡＩを使いこなして成果を出す人材を求められていると思うが、訓練カリキュラムもそれに伴い変化しているのかとの意見があった。 ＜対応方針＞ ・「プロジェクトサイトの制作から運営、管理のマネジメントフローの実践」及び「ファシリテーション・プログラムの実施」を設定し、早急に取り組む予定。またＡＩについてのカリキュラム導入についても検討していく。	＜意見等＞ ・構成員でもある職業能力開発協会より、ものづくりマイスターの活用についての取組内容等説明があった。 ・総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、和歌山県担当者より「和歌山戦略経営塾」の取組内容の報告があった。	＜意見等＞ ・事務局より「令和８年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）」について説明を行った。 求職者支援訓練におけるデジタル分野での定員設定数が減少していることについての意見があった。 ＜対応方針＞ ・県内での訓練実施施設が少ないという課題もあるが、構成員からの意見等を踏まえ実施計画を作成する。
		＜意見等＞ 令和7年度はWGにおいて「デジタル分野」を検証し、併せて在職者訓練の利用状況、認知状況についても検証を行った。企業は、従業員に習得させたい訓練内容はあること、及び在職者訓練についての認知度が低いことが課題であることの共有を行った。	＜意見等＞ 求職者支援訓練の就職率が３年連続して低く、中でもｅラーニングが特に低い。県内の事業所に就職をしていただきたいと考えるので、工夫を加え確実に就職に結びつけていただきたい。 との意見があった。	＜意見等＞ 令和７年度は、WGにおいて「デジタル分野」を検証し、以下の内容について報告。構成員からは特に意見等はなかった。 ・訓練修了者からは、受講するにあたっての不安の解消や、就業先によって必要なスキルが様々であることから個別のきめ細かな就職支援が必要であることがわかった。 ・採用企業からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力、企業内でステップアップしていく認識が必要であることがわかった。 ・訓練実施機関からは、受講者の不安解消や受講開始前からの就職先のイメージ付けが必要であることがわかった。	＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング事業について、令和７年度に実施する以下の事業に係る実施地方公共団体名、事業名、事業概要を記載した一覧を示し、構成員間で共有を行った。 ・県内企業の人材力強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ・DX人実現に向けたリスキリング支援 ・デジタル専門人財育成・マッチング事業 厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、受託者のパソナ株式会社より事業概要及び実績等の説明があり、構成員間で共有を行った。	＜意見等＞ 令和７年度の訓練実施計画に挙げた課題と令和６年度の実施状況を踏まえ、改善の余地がある以下の課題を解消するための方針を示し、説明を行った。 ・「介護・医療・福祉分野」の訓練は応募倍率が低いこと ・「デザイン分野（デジタル系）」「営業・販売・事務分野」の訓練については就職率が低いこと ・在職者訓練の周知に課題があること ・求職者支援訓練のｅラーニングコースの認定率が増加傾向にあること ・デジタル人材が質・量ともに不足していること

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
31	鳥取	＜対応方針＞ 対象となる企業に情報が届くように、広報活動をより充実させていく方法を検討する。	＜対応方針＞ 求職者支援訓練のうち特にｅラーニングのコースでは、対象者が育児・介護の事情等により外に出られないといった課題を抱えた方が受講することが多く、また、全国各地から受講可能であることから県外の方も受講も多い等就職支援が難しい様々な要因もあるが、ご意見を踏まえ引き続き就職率の向上に努めていく。	＜対応方針＞ 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 ・訓練設定・周知に関するものとして、受講希望者のほかハローワーク職員向けにも訓練実施機関による説明会を実施し、不安解消、適切な情報提供等。 ・訓練カリキュラムの充実等に関するものとして、ビジネスマナー・コミュニケーション能力の重要性について訓練実施機関と情報共有、訓練内容の理解に向けた習得できるスキルの可視化等。 ・就職支援に関するものとして、訓練開始前からのきめ細やかな就職支援等の実施。		＜対応方針＞ 上記の課題を解消するため、 ・応募倍率が低い分野の訓練については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を継続。また、訓練希望者の不安解消、ハローワーク職員の専門性向上のため訓練実施機関による説明会の開催を継続実施する。 ・就職率が低い分野の訓練については、キャリアコンサルティング、ジョブカード作成支援による早期の目標の明確化等を実施する。 ・在職者訓練の周知については、対象となる企業に情報が届くよう広報活動の充実にかかる取組みを行う。 ・求職者支援訓練のｅラーニングコースについては、通所訓練とのバランスの検討を行う。 ・デジタル人材が不足していることについては、求職者支援訓練におけるＩＴ分野の訓練コースの設定を勧奨する方針。
32	島根	＜意見等＞ ・島根県では、介護・建設・IT・事務の分野を中心に、人手不足というより、人材不足の傾向が長期的に続いている。在職者のリスキリング需要は増加しているが、訓練の活用や効果は十分に伝わっていない。 ＜対応方針＞ ・企業・求職者アンケート結果から、訓練ニーズを引き続き把握。 ・訓練の認知度向上と参加促進のため周知強化。	＜意見等＞ ・訓練の実施は一定進んでいるが、制度の存在自体や訓練の成果が十分に伝わっていない。修了者の声や、訓練が就職・定着・生産性向上につながった事例が見えにくく、採用側にも訓練の評価が伝わっていない。 ＜対応方針＞ ・アンケートやヒアリング結果をもとに、修了者の就職状況を整理し、訓練の成果を適切に伝える方策を検討する。	＜意見等＞ ・訓練が生産性向上や職場での即戦力化にどの程度寄与しているのか、定量的な指標が不足している。社会人基礎力、業務遂行力の向上など、企業が評価する能力について把握が必要である。 ＜対応方針＞ ・訓練の効果を「生産性」「業務貢献」「定着率」などの観点から把握できるようヒアリングやアンケート項目を検討する。	＜意見等＞ DXや介護・建設など重点分野においては、訓練のPRだけでは不十分であり、受講につながる具体的なインセンティブが必要。資格取得、将来性など「訓練を受ける理由」を明確に示す工夫がほしい。 ⇒訓練説明会や動画において、資格・就業メリットをわかりやすく周知するとともに、企業向けにも訓練の活用方法（採用、人材育成）周知する。	＜意見等＞ ・事務局から令和８年度全国職業訓練実施計画策定に向けた方針案および令和８年度島根県職業訓練実施計画策定に向けた方針案について説明。 ・各委員から反対意見なく承認 ＜対応方針＞

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
33	岡山	＜意見等＞ ・医療・福祉分野の人手不足感が大きく、人材獲得競争が盛んに行われている。 ・介護分野や建設分野では新規採用が困難となっており、かなり前から人材確保対策に取り組んでいるが依然として厳しい状況である。 ・ITデジタル人材やハイスペック人材を中心に過剰な人材争奪戦が今後加速していく模様となっている。 ＜対応方針＞ ・介護・医療・福祉分野の訓練については、応募倍率が低いことから、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図る方針。 ・デジタル人材については、質・量とも不足していると認識しており、コースの設定促進を行う方針。	＜意見等＞ ・応募倍率が低く、就職率が高い分野については、訓練内容や効果の周知が必要との意見があった。 ＜対応方針＞ ・応募倍率が低く、就職率が高い分野については、募集日程・訓練日程が応募・受講しやすいものになっているか、訓練内容や効果の周知強化について検討する方針。	＜意見等＞ ・令和７年度においては、応募倍率は高いものの就職率が低い分野である営業・販売・事務分野を検証。 ・訓練内容を十分理解せずに入校する者や適切な受講あっせんが行われていないなどの課題がみられた。 ・就職支援については、支援内容をハローワークと訓練実施機関が共有し、支援の強化を図る必要があるとの報告があった。 ・WGの報告書に対しての意見はなかった。 ＜対応方針＞ ・報告内容を踏まえ、基礎的なスキルを習得できるコースを継続し、セキュリティ対策に関するカリキュラムを充実させる方針。 ・就職支援の内容について、可能な範囲でハローワークと訓練実施機関等が情報を共有し、支援を強化する方針。	＜意見等＞ ・若年技能者人材育成支援等事業のものづくりマイスターについて説明してもらい情報共有を行った。 ・大学が実施しているリカレント教育及びリスキリング教育の講座・プログラム内容について共有を行った。 ・総務省が創設している「地域リスキリング推進事業」について県より今年度実施予定の事業計画（案）３件（いずれも昨年度からの継続事業）について説明を行った。	＜意見等＞ ・令和８年度の計画策定方針（案）については、令和７年度の方針を継続しているものがほとんどであり、実績を踏まえつつ、着実に継続することが重要である旨説明。 ・計画策定方針（案）に対しての意見はなかった。 ＜対応方針＞ 特になし
３４	広島	＜意見等＞ 労働局が行ったデジタル分野での事業所ニーズの把握のアンケート結果について説明した（送付142社、回答49社）。 構成員からは、当協会でも似た内容の調査をしたことがあり、上位がAIの活用、パソコンの基本操作、即戦力の強化等ほぼ同じ内容であった。転職が当たり前の時代で、即戦力強化は重要であるとの意見があった。 また、構成員からは、企業活動をしている中で、明らかにIT人材が不足しているとの意見があった。 ＜対応方針＞ 求人者・求職者等からのニーズを丁寧に把握し、地域の求人ニーズに即したデジタル分野の訓練を重点化するとともに、企業実習や実践的な演習等によって、即戦力を育成できるようなカリキュラムの充実を図っていく方針。	＜意見等＞ 広島県から、委託訓練のIT分野の応募倍率が100%を超え、就職率も高い水準にあることの説明。昨今の技術進展に伴い、社会的ニーズが高いため、デジタル化に対応できる人材の育成強化に向けて重点的に取り組んでいきたいとの説明があった。 構成員からは、農業分野についてコース設定がないが、これはニーズが少ないという分析なのかという質問あり。農業分野や観光分野等について、例えばスマート農業のようにITの知識が必要になってくるのではないかという意見があった。 ＜対応方針＞ 農業分野については、求人数が少なく現状はコース設定をしていないが、引き続き求人者・求職者のニーズを把握していくことを説明。 農業や観光分野も含め、あらゆる分野において、デジタルの知識等は必要になってくることから、デジタル分野の訓練を重点化する方向で検討。	＜意見等＞ 令和７年度については、WGにおいてＩＴ分野とＷＥＢデザイン分野を検証。訓練修了生からは、訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等の機会があれば良かったとの意見が発表された。また、採用した事業所からは、職場において円滑に業務を進めることのできるコミュニケーション力、ビジネスマナー、学習意欲が身に付いていることが望ましいとの意見が発表された。 ＜対応方針＞ 訓練内容や仕上がり像を明確化するために、事前説明会の活性化や、ハローワーク職員向け見学会の充実等を図っていく方針。また、企業実習やチームで行う実践的な演習等により実務を意識した学習機会の提供を行うことによって、コミュニケーション力を強化するようなカリキュラムの充実を図っていく方針。	＜意見等＞ ・事務局から教育訓練給付指定講座拡大の取組として、県内の大学21校、短期大学３校、専門学校53校に対して、講座指定申請の勧奨案内文、リーフレット等を送付したことを説明した。 ・広島県から「令和７年度地域リスキリング推進事業」の進捗状況について報告があった。 ・中国経済産業局から、「人材育成にかかる企業側の受け入れ体制の整備、意識醸成に向けての取組」についての説明があり、情報を共有した。 ・愛媛大学からしまなみ地域における産学官が連携したリカレント教育である「地域ハブ人材創出支援事業」についての説明があった。	＜意見等＞ ・構成員から、人材不足分野の介護職は、学習内容と実際の現場が違うというミスマッチにより早期退職が多い現状であるため、訓練で現場の実習を行うことでミスマッチが減り、離職防止につながるのではないかという意見があった。また、職業訓練の周知について、現在のラッピングバスに加えて、ホームページやSNS等にも注力いただきたいとの意見があった。 ＜対応方針＞ 人手不足分野である介護関係の訓練について、企業実習を取り入れたカリキュラムを充実させるとともに、年間を通じ計画的に実施していく方針。また、職業訓練の周知・広報について、ホームページの充実やSNSの強化等に取り組んでいく方針。

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
35	山口	＜意見等＞ ◎学校法人YIC学院から文部科学省委託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」となる『観光・料飲・サービス業等の階層別リスキリングのモデル構築事業」が３年目（最終年度）における①募集・広報、②開発プログラムの進捗状況、③改善点・工夫点などの概要について説明 ◎国立大学法人山口大学及び公立大学法人下関市立大学から両校で実施・開講しているリカレント教育講座の概要について説明 ◎山口県中小企業団体中央会から当協会が実施した「中小企業のDX・デジタル化推進に関する実態調査」に係る調査結果について報告・説明 ◎上記説明に対し、委員からの特段の意見なし	＜意見等＞ ◎令和６年度における公的職業訓練の実績について、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部及び労働局から説明 ◎意見１ 　山口県におけるＩＴ系分野の企業進出の状況について	＜意見等＞ ◎概要説明 令和6年度は、「ＩＴ分野」を検証し、以下のとおり概要を説明 ・訓練実施機関は、学習の定着や就職支援に向けた工夫をはじめ、訓練の目的を意識付けを行っている。 　委託訓練や求職者支援訓練について常設の施設内訓練に比べ認知度が低いという意見もあった。 ・企業側は、データ分析や情報セキュリティーの知識をはじめ、ビジネスマナーなどが業務に役立っているという意見があった。 ・訓練生からは、ＷＥＢデザインやＶＢＡなどは、今の職場では活かされていないが、将来的に生かしたいという意見があった。 ◎デジタル技術に関する基礎知識が求められていることから、現場で即戦力となる基礎人材の育成が強く求められている。 ◎カリキュラムでは、生成ＡＩの基礎知識や活用方法についてを学ぶ機会を導入することが必要 ◎検証・結果について、委員からの意見なし	＜意見等＞ ◎「教育訓練休暇給付金」制度の説明 ◎「リ・スキリング等教育訓練支援融資」制度の説明 ◎地域におけるリスキリング推進事業について説明 ◎ハロートレーニング周知イベントへの実施報告	＜意見等＞ ◎令和8年度計画方針（案）では、訓練規模について、あくまで現時点の暫定数とした上で、委託訓練の定員減、求職者支援訓練の上限値増の可能性がある旨を説明 ◎応募倍率が高く、就職率が低い、「営業、販売、事務分野」を取り上げ、積極的なキャリアコンサルティングの活用を促し適切な職業相談や受講斡旋を行う。 ◎そのほか令和7年度計画を概ね踏襲、継続することを説明 ◎令和8年度から全国展開する「非正規雇用労働者が働きながら学べる職業訓練」について説明 ◎意見１ 　今年度の募集状況が低調な学卒者訓練について、来年度も同程度の規模とあるが、如何に。
		＜対応方針＞ ◎特になし	＜対応方針＞ ◎平成27年度以降、山口県内に約60社が進出、山口市に10社、岩国市が15社、萩市に8社という状況	＜対応方針＞ ◎特になし		＜対応方針＞ ◎意見１ 　来年度計画については、予算編成の最中。特に自動車整備科については県内からのニーズが高いことから計画数を維持していく必要があると考えている。
３６	徳島	＜意見等＞ ・構成員から、デジタル分野の人材でデジタル専任の人は、必要としていないとの意見があった。ＨＰの作成、更新ができ、ＳＮＳ関連の業務ができ、また専門業者と話をし、ある程度理解し、他の社員に伝えることができる人材が必要である。ＩＴの知識をどんどん吸収し、ＩＴ分野に抵抗のない人で十分である。	＜意見等＞ ・「ＷＥＢプログラマー養成科」という名称が、システム開発やアプリ開発を想起させるため、訓練修了生と企業との間に雇用のミスマッチが生じている。実際の訓練内容は「Ｗｅｂコーティング」や「ホームページ制作」が中心である。 また、県内におけるプログラマーの求人数は少なく、就職が決まらない状況が頻繁に起こりうる。	＜意見等＞ サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよいとの意見が出された。	＜意見等＞ ・事務局（徳島労働局）より、教育訓練給付制度による訓練機会の確保の取組状況について説明。	＜意見等＞ ・構成員から、各訓練の定員充足率が低く、また全国と比べて、徳島県の失業者が少ないことから、訓練の定員が多いとの意見が出された。
		＜対応方針＞ 受講者と雇用者双方へ訓練の共通理解を促す。具体的には、受講者：訓練施設説明会の充実（学習するカリキュラムだけでなく、訓練で身に付くスキルが、どのような仕事に活かされるのかを具体的に伝え、受講生が自身の進路を明確に描けるよう支援）を図る。 雇用者：企業向け訓練実施施設見学会の充実を図る。各業界団体や経済団体に周知協力を依頼し、ＩＴ業界以外の企業にも積極的な参加を促す。見学会では訓練内容や習得レベルをより明確に説明し、ハローワークと連携して訓練修了者向けの求人確保と採用促進につなげることを図る。	＜対応方針＞ 「ホームページ制作科」や「Ｗｅｂコーダー養成科」など、訓練内容の実態に即した名称の方がわかりやすく、企業とのマッチング率が高まると考えられる。また、受講生に訓練内容と就職先の現実をもっと明確に伝える必要がある。	＜対応方針＞ ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラムやメニューにおいて、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識（身に付けてほしいスキルや育てたい人材像に応じてより専門的な）の習得を提案。		＜対応方針＞ 令和８年度計画（案）の委託訓練の訓練目標数は、令和７年度計画と比べて、１９８減となっている。求職者支援訓練は、変更なし。定員数が少なくなりすぎると、訓練を受ける機会が失われる可能性があることから、慎重に対応する必要がある。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
37	香川	＜意見等＞ ・職業紹介事業者からは、ハローワーク利用者以外の企業・求職者ニーズについて説明し、営業・技術職において求人・求職のギャップが出ていることを報告。 ・県における産業政策及び企業誘致についての紹介では、製造・物流、情報通信関連産業等の誘致を特に進めていることや、誘致に対する助成制度について説明。 ・労働局からは、職業訓練についてのアンケート結果を報告。職業訓練の認知度は高いものの、実際に受講を希望する者の割合は低いため、訓練受講のメリットを届けるための取組を工夫する必要があることを説明。 ・構成員からは、労働局のアンケート結果報告に対し、「西讃地域の求職者のアンケート結果が他の地域に比べて特殊な動きをしているが、理由を教えてほしい」という意見があった。	＜意見等＞ 前年度の公的職業訓練の実施状況に関する資料については特に意見はなく、障害者委託訓練ＰＤＣＡ評価の報告について、今後、具体的な策を実施計画に盛り込むよう意見があった。	＜意見等＞ 令和７年度は介護分野を検証。定員充足率が低い、開講エリアに偏りがある等の課題があるため、受講勧奨の強化、訓練実施機関開拓のための検証を行った。 ヒアリング結果として、業界全体の人手不足が課題であり、まずは受講者確保の取組が最優先であり、介護職の魅力を伝えることや、企業実習をカリキュラムに組み込む等の取組を行うことを報告。 構成員からは①企業実習をカリキュラムに組み込むことは賛成であり、さまざまな制約があるなかでの今後の対応方針について具体的に教えてほしいとの意見があった。 また、②介護分野は正社員以外の短時間就労希望者や生活する上での技術として身に付けたいという動機で訓練を受講する者も多いことから、今後の介護訓練の在り方（今は雇用保険被保険者での就職が前提となっている）を検討してほしいという意見があった。	＜意見等＞ 大学が実施しているリカレント教育について香川大学より報告。 受講者総数等の実施状況や成果、デジタル系講座のニーズが高いこと等を説明。 構成員からの意見なし。	＜意見等＞ 構成員からは、①デジタル推進人材は地方圏において特に必須であり、香川県などデジタル分野の訓練コースの開講が難しいところに委託費を上乗せする等の取組が必要ではないかという意見があった。 また、②障害者委託訓練について、就職率と執行割合を基本的な評価基軸にし、適正な評価を行えるように地域職業訓練実施計画で目標を定めるべきとの意見があった。
		＜対応方針＞ 西讃地域の回答の母数が少ないため、誤差としてとらえる必要がある箇所もあるが、今後、アンケート回収人数や質問項目についても検討予定。介護分野の訓練実施機関開拓とも関連づけるために、介護分野訓練ニーズを調査する方針。	＜対応方針＞ 意見を踏まえ、来年度の実施計画に具体的な目標数値や取組について盛り込む予定。	＜対応方針＞ ①企業実習が必要と感じている受講生、採用企業が多いというヒアリング結果を実施機関に共有し、企業実習の実施を働きかける。実習先の確保が難しい状況であれば、訓練中に介護施設に見学に行くよう受講生への働きかけを依頼する。また、福祉人材センターが実施している求職者向け職場体験に参加している事業所に協力依頼を行うことを提案する。 ②訓練自体は雇用保険事業であるため、雇用保険被保険者での就職が前提としてあるが、実施施設の負担を考慮し、委託費の支払いの際の就職率の定義の見直しについては本省へ要望を行う方針。		＜対応方針＞ ①労働局としては地方のニーズを本省に伝え、訓練実施機関のすそ野拡大に取り組む方針。 ②障害者委託訓練については、来年度の実施計画に具体的な目標数値や取組について盛り込む方針。
38	愛媛	＜意見等＞ ・ハローワーク経由の応募者は2割程度で、ネットでの応募が７割程度。ネットの手軽さもあり利用はされているが、連絡が取れないことが多く、ネット応募の7割のうち採用できたのは1割程度とのこと。ハローワーク経由の場合は連絡も取れ、採用に至るケースが多いが、年齢層が高いとの報告があった。 ・医療・福祉分野の求人が３割を占める旨報告あり	＜意見等＞ ・愛媛県で実施している委託訓練の就職率は就職支援員が委託先に巡回し、きめ細やかな就職支援を行ったものの、施設内訓練、委託訓練共に前年度より若干下回っている。主な要因としては、就職への意思がはっきりしていない者が増えたことがあるとの報告があった。 ・ポリテクセンター愛媛の訓練受講者が減少しており、受講者増加に向け、ものづくりに関する魅力をアピールするため、様々な広告媒体を使って周知に努めていること、ハローワークとの連携を引き続き実施していく等の報告があった。 ・求職者支援訓練においては同時期同内容の訓練コースが重複したことにより、令和６年度事務系で１コース中止となった等の報告があった。	＜意見等＞ ・令和７年度については、WGにおいてデジタル分野（IT分野、デザイン分野（WEBデザイン系））を検証。訓練修了者を採用した事業所からは、訓練を受講して得たスキルを活用し、HPやPOP作成に役立っていること、エクセルの関数操作やドメイン取得スキルが必要であること、訓練実施機関からは訓練終了後の就職支援や訓練生のスキルに差があること、訓練生の多様な特性に対する対応に苦慮していることなどが報告された。また、訓練修了者からはカリキュラムに「ポートフォリオ作成」が設定されており、個人指導や作品批評を通じて応募書類提出に役立ったことなどが報告された。	＜意見等＞ ・労働局から教育訓練給付制度の指定講座の状況や指定講座拡大及び利用促進の取組について報告があった。 ・愛媛県から市県で実施している地域リスキリング推進事業の内容や県で実施しているデジタル人材育成のための施策、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結ついて報告があった。 ・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があった。 ・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があった。	＜意見等＞ ・医療・福祉分野の求人が3割を占める状況を踏まえ、応募倍率は低いが、就職率が高い介護分野について引き続き訓練コースの設定を行うこと。 ・応募倍率は高いが、就職率が低いIT分野、デザイン分野については、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施すること。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに中止コース等があり計画数と実績が乖離していること ・デジタル分野の訓練コースは増加しているものの、引き続きコース設定が必要であること。
		＜対応方針＞ ・次年度計画において介護・福祉分野の訓練コースを引き続き設定することとする。	＜対応方針＞ ・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低いが就職率は高いこと、求人ニーズも高いことから引き続き介護の魅力を発信し受講者の確保を図るとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化することとする。同時期に訓練コースが重複しないよう調整し、受講者数増加に向けた取組を実施する。 ・ポリテクセンター愛媛では若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、ネット広告等を活用した周知を図るとともに、ハローワーク職員を対象とした見学会を12月に開催、2月に公共職業訓練メディアツアーを開催する予定としている。見学会にはハローワークの職業相談窓口を含む職員等への参加を勧奨（県下安定所から職員、ナビが参加予定）、メディアツアーの周知など連携強化を図り、受講者確保に努めることとしている。 ・引き続き、訓練修了者の希望に沿った就職支援を実施することとする。	＜対応方針＞ ・訓練カリキュラムにおいて、より実践的なスキルが習得できるよう業務で活用する機会の多いエクセルの時間配分を増やすなど検討するとともに、デザイン系においては色彩効果やwebマーケティングの知識習得を促進することとする。 ・訓練修了者歓迎求人の確保のため、トライアル雇用助成金の活用により応募障壁を低くすること、デジタル開発系の事業所が所属している業界団体を局、ハローワーク、機構職員が訪問し、訓練修了生の仕上がり具合を説明した上で社内で活躍できる余地があるか意見を聴取することにより訓練修了生歓迎求人確保の可能性を探るとともに訓練カリキュラムの改善を図ることとしている。		＜対応方針＞ ・令和６年度の実施状況等を踏まえ、介護系の訓練コースの設定し、引き続きデジタル分野への重点化を図ることとする。 ・デジタル分野についてはWGからの報告を受け、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施できるよう、各ハローワークに対し今後の取組にかかる内かんを発出することとする。 ・訓練機関等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討を行うこととする。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
39	高知	＜意見等＞ ・高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないか等、「農業分野」「旅行・観光分野」訓練の必要性にかかる意見が複数の構成員からあった。 ・県西部地域において介護求人が多い現状を踏まえ、介護訓練の必要性にかかる意見もあった。	＜意見等＞ ・「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」の応募が低調である状況を踏まえ、公的職業訓練の広報について、構成員それぞれのネットワークを活用して周知に協力していきたいとの意見があった。 ・IT分野の就職率（30%）の改善を求める意見があった。 ・障害者委託訓練のPDCA評価について、執行率よりも就職率を重視して取り組むことが大事ではないか。訓練計画の策定にあたって、企業側からだけでなく、障害者側からのニーズも捉えた計画を立てると計画数のアップに繋がるのではないか。また、労働局（ハローワーク）、高知県、機構の役割分担が分かりにくい等の意見があった。	＜意見等＞ ・訓練実施機関からは、訓練委託費や奨励金の引き上げ、講師や就職支援責任者の要件緩和にかかる要望があることを報告。委員からも委託費等の引き上げを求める意見や、物価高や人件費の高騰による訓練実施機関の窮状にかかる意見があった。 ・訓練修了者、採用企業からは概ね良好な評価であるが、訓練内容や仕上がり像に係る評価等を訓練修了者の「強み」として、訓練受講者の就職支援や受講あっせんに十分に活かせていないこと。また、受講者の中高年齢化や、様々な背景や属性の受講生への支援にあたり、工夫や対応が必要になっていることを報告した。	＜意見等＞ ・職業訓練の周知広報にかかる労働局の以下の取組について報告した。 ➤若者のハローワーク離れが進む中、ターゲティングを若年者や子育て世代に定め、県内の自動車学校及び公立図書館の協力を得てリーフレット入り不織布バックを配布。 ➤高知労働局HPに「医療・福祉分野」など人材不足分野の職種を他職種と差別化した「かんたん求人検索」を開設。各訓練実施機関に「かんたん求人検索」と「オンライン相談」の活用により受講生が来所することなく相談可能な仕組みの説明と活用を依頼。 ➤福祉分野訓練施設の紹介動画を作成し、ハローワークのサイネージにて配信するとともに、労働局YouTube・Instagramにて公開（その他訓練分野についても随時公開中。）。 ・その他、屋外大型サイネージやテレビCMによる広報、メディアツアー等について報告したところ、構成員からは、労働局のみならず訓練委託元の高知県も自らの媒体を活用し、広報を実施するべきとの意見があり、高知県も具体的な方法等について検討を開始することとなった。 ・教育訓練給付制度について、制度の利用促進のためHPに活用事例を掲載することや、生成AIを活用して制度の利用に関する問い合わせや提出資料の作成を出来るようにする等、人手を介さずにシステム化出来るように検討していただきたいとの意見があった。	＜意見等＞ 介護系訓練コースの開講時期が重複することのないよう調整や見直しをするべきである。 限られた人材の中から、どうすれば介護系訓練を選んでもらえるのかを考え、初任者から実務者への流れや、介護福祉士試験の受験時期を計算して、訓練を受講したい方が受講でき、就業に繋げられるよう計画を立てるべきとの意見があった。
		＜対応方針＞ ・公共（委託）訓練のみならず求職者支援訓練においても、指摘のあった分野の訓練実施施設の開拓に向け、労働局・高知県・機構で情報共有しつつ取り組んでいく。	＜対応方針＞ ・各構成員への情報共有の内容、時期や方法について協議し、広報の協力依頼を行っていく。 ・IT分野については、就職率の低い求職者支援訓練修了者に対して、IT職種にこだわらず訓練で習得したスキルを活かせる求人へのあっせんと求人確保に取り組んでいく。 ・障害者委託訓練については、ハローワークが、求職登録している障害者のニーズを伝え、高知県と連携してオーダーメイド訓練の計画数を増やしていくよう取り組んでいく。また、職業訓練の計画から募集、受講あっせんから就職支援に至るまでの過程における各機関の役割について、次回協議会において説明すべく資料を作成する方向で検討する。	＜対応方針＞ ・講師要件については、訓練の質を落とさないことが大前提となるが、委託費等の引き上げも含め機会を捉えて厚生労働省へ要望をあげていく。 ・ハローワーク、高知県（高等技術学校）、機構の実務担当者を含めた関係機関で情報を共有し、就職支援にかかる連携やキャリアコンサルティング技法のブラッシュアップを検討していく。特にハローワークは「かんたん求人検索」「オンライン相談」を活用し、訓練受講中も訓練実施機関と連携して、修了後の早期就職を見据えた支援を実施する。		＜対応方針＞ ・介護分野等の理解促進のため、職場見学等への参加を積極的に勧奨するとともに、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を踏まえた受講勧奨の強化を行う。 ・SNS等を活用した効果的な広報をより一層実施する。 ・高知県と機構が計画のスケジューリングについて情報共有するための機会を定期的に設け、訓練実施機関にも早期に情報提供を行い、開講時期等の調整を行う。
40	福岡	＜意見等＞ 県からの地域リスキリング推進事業に関する報告 ・福岡半導体リスキリングセンター推進事業 ・商店街次世代育成事業 ・デジタルIT活用による生産性向上のためのトータルサポート ・中小企業採用ノウハウ向上支援	＜意見等＞ 就職率が分野別にばらつきが見られ、農業分野、デジタル分野の就職率が低い原因分析は。 また、配分を検討するべきでは。 公共訓練の製造分野で応募率・充足率が低い原因分析と啓発活動等の対策はあるか。	＜意見等＞ Webデザイン分野を選定し、従前のヒアリングに加え、新たに訓練修了者を対象としたWebアンケートによる検証を実施し、検証結果を報告。	＜意見等＞ 県からの障害者委託訓練PDCAに関する報告 国の目標値である就職率55%について、他の都道府県の達成状況を教えてほしい。 ⇒後日委員へ提供。	＜意見等＞ 離職者訓練については、ものづくり・製造分野の訓練の充足率が低い傾向にある。また、昨今、建築・製造関係の専門学校においては外国人留学生の占める割合が高くなっている印象。同分野では企業側の外国人留学生の採用意欲も高いと思われるため、外国人労働者を対象とした在職者向け訓練の充実を提案したい。
		＜対応方針＞ 特になし。	＜対応方針＞ 求職者支援訓練と公共職業訓練では就職率の定義が異なることに加え、農業分野やデジタル分野では求人者が経験者を求めている傾向に加えて一定フリーランスや自営を希望する層が存在することが一因と考える。HWでの的確な職業相談や就職支援を通じてデジタル人材創出を図りたい。 製造分野の充足率については、ものづくり分野での就職希望者が減っており、労働局としても危機感を持っている。 ポリテクでは見学会・説明会を積極的に実施。 令和7年11月から労働局で県・ポリテクの訓練をメインにウェブ広告を実施し、HWに来所していない層等に対するものづくり分野を中心とした訓練ニーズの掘り起こしを行う。	＜対応方針＞ 特になし。		＜対応方針＞ ご意見として承る。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
41	佐賀	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・委員から、生産性向上支援訓練は人手不足の中で非常に重要視されており、受講者数も令和5年度以降増加がみられる。訓練の内容や、どういった工夫をして受講者数を伸ばしているのか質問あり。	＜意見等＞ ・令和7年度は、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。 訓練実施機関4機関、受講生39名、採用企業6社に対してヒアリングを実施し、その結果を基に効果検証を行った。ヒアリング結果から見える課題及び今後の訓練内容等の改善策を報告。 　委員から、年齢の高い受講生に対して、モチベーション維持のための具体的な就職支援について質問あり。	＜意見等＞ ・教育訓練給付制度の指定講座の状況及び今年度実施した指定講座拡大の取組について事務局より説明。 ・佐賀県から地域リスキリング推進事業について、今年度実施の３事業の内容及び進捗状況の報告とデジタル技術の進展など労働環境の変化に応じた人材育成に取り組むことが説明された。 ・佐賀大学が実施しているリカレント教育について紹介があり委員間で共有した。	＜意見等＞ 事務局より令和8年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案。 　委員より、委託訓練の枠で新設の「外国人の方向け訓練」の具体的内容について質問があった。また、人材確保が難しい福祉分野などの訓練を検討したらどうかといった意見があった。
		＜対応方針＞	＜対応方針＞ 機構の事業主相談員が県内各事業所を訪問し利用を勧奨。リピーターも多い。今後も商工会議所等地域団体との連携による広報を実施し、事業所のニーズに応じた訓練を企画・案内する。	＜対応方針＞ スキルの習得に差がみられる場合は、講師との細やかな打合せと受講生のヒアリングを実施。また、キャリアコンサルティングを通じ、応募書類のブラッシュアップ、模擬面接の実施、マッチング支援等、就職活動への不安を取り除けるようきめ細やかな就職支援を実施する。		＜対応方針＞ 県内で雇用される外国人が増え、企業からもニーズが高まっている状況がありコースを検討。内容は、IT関係の基礎的なコースを想定。今後各関係機関と連携、意見交換しながら詳細を考えていく。医療福祉分野についても検討したが、実施できる事業所がなかった。
４２	長崎	＜意見等＞ 資料２により、HWにて初めて訓練相談をされた方へのアンケート結果（求職者ニーズ）、５月に県内HWへ求人を提出いただいた企業へ実施したWEBアンケート結果（企業ニーズ）について事務局より説明。 構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ 資料３により、令和６年度、令和７年度の実施状況を事務局より説明。 構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ 令和７年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。事務局より検討課題等や結果を踏まえて、今後の取組について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。	＜意見等＞ ・資料６により教育訓練給付制度の指定講座の状況等について事務局より説明。構成員からは特段の意見は無かった。 ・資料７により令和７年度に実施する地域リスキリング推進事業について報告。構成員からは特段の質問は無かった。	＜意見等＞ 資料５により方針（案）について説明。 構成員からは特段の意見は無かった。
		＜対応方針＞ 引き続き、地域のニーズを把握し、地域のニーズに沿った訓練設定に努める方針。	＜対応方針＞ 引き続き、職員等の積極的な訓練施設の見学等を行い知識の向上に取り組み、受講者確保、求人確保に努める方針。	＜対応方針＞ 〇ハロートレーニングの効果的な周知について、リーフレット等による周知はもとより、労働局におけるホームページ・SNSでの周知、令和７年３月より開始した各HWのLINEによる周知を引き続き行う。また、令和５、６年度において実施した訓練体験イベント（ハロトレフェス）は、一定周知の効果があったと考えており、令和７年度も実施予定であることからその結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討する。 〇効果的な就職支援について、 企業に対して「訓練コース紹介集」を活用し訓練内容（修了生の仕上がり像など）の積極的な周知を図っていく方針。また、ハローワーク職員を対象とした訓練施設見学やデジタル分野のオンライン説明会を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、適切な受講あっせん、求人開拓（求人条件変更含む）に活かしていく方針。なお、見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図		＜対応方針＞ 資料５のＡからＨを取り込む形で、計画を策定する方針

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
４３	熊本	＜意見等＞ 経済団体 ・半年に1回会員事業所にアンケートを取ると人材不足が6から7割回答あり 特に5から10人小規模事業所が著しい。例として天草地方では都会に出る方が多く自動車整備工が不足、タクシーやバスの運転手も中堅より下の方が少なく拍車がかかっている。 ・公共交通機関の運転手不足が大変重要な問題であり、確保が必要。全体的に人手不足があり、生産性を上げる必要がある。AIの活用についての情報や知識を得ることが出来ればいい ・中小企業では、人材の質も量も不足が続いている。ものづくり補助金で支援を行っているが、人手不足対策としてAIの活用を求めるところもある。雇用の影響もある。一方マンパワーがどうしても必要なところもありバランスをどうとるか悩みどころ 労働組合 ・人手不足の声を聞く（運輸関係、行政、介護、農業など）、効率化等が必要。　新入社員を定着させたいといわれる一方でリスキリングし、新しい分野に　人材派遣業がありそれを活用する学生も増えている。この状況を行政も含めメッセージを出す必要あるのでは疑問を半分悩みながらの状況	＜意見等＞ 求職者支援訓練のデジタル分野の14コース240人の定員に対し226人と充足率はいいが、就職率が他の公的訓練と比べると低い理由	＜意見等＞ ・調査方法について確認 ・AIをどのように活用するにあたって全体で考えられるような深堀りした調査にもっと入って頂きたいと感想あり ・企業からの習得希望に接客マナーや言葉遣い、受講生からはコミュニケーションスキルがあり、ここ数年連続で出ているが、今後に向けての取り組みがあるか ・受講生から意見で役に立っているもの、活用されなかったものと、同じ項目が入っており、構成比率などが資料の中にあるとわかりやすいと思う	＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、熊本市の①多様な人材の活躍に係るセミナー開催業務：経営者向けセミナーの開催及び従業員等に向けたテレワークセミナーや研修講座の開催　②リスキリング支援実施業務：従業員等向けにスキル向上をサポートするのためのｅラーニングを実施し、ITスキル等必要な能力の獲得を支援　以上の２つについて報告を行った。	＜意見等＞ ・委託訓練目安数について 令和8年度1029と令和7年度1619と大幅に減少している理由及びその数で対応可能か ・県の在職者訓練について 令和６年度の中止が多い、見直して来年度計画に反映を
		＜対応方針＞ ・公共交通機関の運転手不足対策として教育訓練給付金指定講座にタクシーやバス運転手の講座を設けるよう県内自動車学校へ協力依頼を行う。 ・人手不足分野やデジタル分野への職種転換を希望する方の安定した就職を実現するには、職業訓練というツールが重要な役割を担っており、活用するための周知広報に務め、適切な誘導と支援を行う。	＜対応方針＞ 経験を重視する事業所が多く、6ヶ月程度の訓練では、その業種は難しい状況があるが、2人に1人くらいが就職している状況があり一定の効果はあると思われる。	＜対応方針＞ ・アンケートを訓練修了者100名に配布し、回答があった48名中就職先に訓練受講を伝えている事業所へ実施 ・アンケート様式の検討　記述式にしているため、選択式の導入を検討		＜対応方針＞ ・目安数は全国的に減少、令和6年度の実績数であれば可能
44	大分	＜意見等＞ ・事務局から、公的職業訓練に係る実施状況の報告、また、受講者数、応募倍率、開講コースの充足率、就職率等の実績等により、求職者や求人者のニーズの傾向を把握し、訓練計画への反映等を検討していくこと等について説明。 ・委員から、介護分野の受講生を確保するためにも、託児付訓練のように、要介護者の対応が可能な職業訓練が設定できればという意見があった（書面意見）。	＜意見等＞ ・事務局から、訓練コースや分野別の実施状況（「介護分野は、受講率は低いが就職率は高い」「デジタル分野は、応募率は高いが就職率は低い」）等について説明。 ・委員から、デジタル分野の就職率が低い点について、年齢が高い方が訓練を受講しても就職に結びつきにくいのではという意見があった。	＜意見等＞ ・事務局から、令和７年度のWGにおいては「介護・医療・福祉分野」を検証し、ヒアリング結果及び改善促進策等を説明。 ・委員から、「コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実を図る」という点に関して、「コミュニケーション能力」について具体的な内容が分かるような表現ができれば良いのではという意見があった。	＜意見等＞ ・事務局から、大分県で実施しているリスキリング推進事業について報告。また、教育訓練給付制度の指定講座の状況について説明。 ・委員から、リスキリング推進事業が市町村で実施されていないことについて説明を求められたため、事務局から、今回の地方財政措置の対象とはならないが取組は実施していること等を説明。 ・委員から、教育訓練給付制度などのリスキリングについて、人材育成と併せて新卒採用や人材募集の場面での活用が促進されることを期待する意見があった。	＜意見等＞ ・事務局から、令和７年度計画に挙げた課題と令和６年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和８年度の公的職業訓練の実施方針（案）について説明。 ・委員から、女性が大分に定着するという視点でも考えていただければという意見があった。
		＜対応方針＞ ・人手不足分野等の求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定、および地域ニーズに対応した訓練の推進にも努める。 ・要介護者の対応が可能な訓練の設定については、そのようなニーズがあることについて厚生労働省へ報告する。	＜対応方針＞ ・大分労働局・大分県・機構大分支部が公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期等について一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会の提供と受講生の確保に努める。 ・デジタル分野の訓練に関する就職状況等も踏まえながら、ハローワークでの適切な受講あっせんに努める。	＜対応方針＞ ・改善促進策（案）を踏まえ、職業訓練の広報活動の促進、ハローワークにおける訓練受講希望者を訓練コースのマッチング強化、コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実、訓練で実際の業務に近い内容を経験できるよう改善を図る。 ・コミュニケーション能力については、介護における三大介助やレクレーションの場面でのコミュニケーションを想定しており、訓練カリキュラムに反映できるよう検討する。		＜対応方針＞ ・策定方針（案）を踏まえて地域職業訓練実施計画を策定する。 ・育児や介護をしている方でも受講しやすいｅラーニングコースや、デジタル分野及び託児付の職業訓練の設定も必要に応じて促進する。

令和７年度第１回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

参考資料３

労働局番号	労働局名	（a）地域の人材ニーズの把握	（b）公的職業訓練の実施状況の検証	（c）訓練効果の把握・検証等	(d)その他の職業能力開発促進のための取組	（e）地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること）
45	宮崎	＜意見等＞ 【構成員１】 　宮崎県は農業・観光が売りであるが、実績から開講されていない要因等は何か？ →委託訓練及び求職者支援訓練とも、当局においては観光・農業がニーズとして必要ではあると考えているが、職業訓練としては講師やカリキュラム等に限界があり開講まで至っていない。 　また、当県における観光業界（旅行）の関係者から訓練よりも現場実践での経験を重視するという意見も伺ったことがあるところ。 【構成員２】 　デジタル分野を重点化していくという情勢下にあって、実施分野の枠を確保する必要があるのではないか。 →DX化の訓練内容への反映を含め地域の実情に合った取り組みは必要。	＜意見等＞ 　県及び機構より前年度における進捗実績報告後、構成員より、就職の低調な分野について人手不足でありながら就職率が低調な結果が伴っていないが、何かしらの要因があるのか。 →医療介護分野の現場では、即戦力を求めておりOJTにより育成している声があること、また、受講生と企業の労働条件の相違等が理由で就職充足率に影響がある。 　また、IT業界の委員（職業紹介）であり訓練実施機関でもある委員より、業界では賃金の格差はなくなりつつあり、フリーランスで働く人が増え、訓練での就職率が雇用保険取得率であることも要因と考えるので、今後、雇用保険取得以外も就職率としたものが実態には近いと考える。一方で、雇用保険事業でもあるため、目指すところとしては雇用保険就職だと考えている。	＜意見等＞ 本年度の効果検証ヒアリングにおいては、デジタル分野について実施した。また、より多くの意見集約を把握するため過去デジタル関係の就職実績のある企業へアンケートも同時に行った結果、基礎的なスキル、社会人マナーの入り口段階では非常に期待出来るが、より専門的な知識を求めている現状が出口である就職率の低調な要因と報告。 構成員からは、IT分野コースだけで見ると就職率が厳しいが、産業ごとの需要はあるため、受講生に対して何を目指しているか等（仕上がり像）、受け皿をしっかりとした細分化したIT分野の設定が必要ではないか。	＜意見等＞ 構成員より、デジタル分野における第2四半期の枠がないのは、委託訓練及び求職者支援訓練との重複をさけるためかと思うが、実施機関からすると開講できないことは死活問題でもあるので、今後、訓練促進を図るのであれば、訓練実施機関にもっと配慮すべきとの意見あり。 また、キャリコンの質の向上を図り個々におけるスキル乖離を埋めていく必要もあるのではないか。ハロワーク職員との連携、情報共有強化を含めこれからの情勢に合ったキャリコンの向上への取組が必要との意見あり。 →下半期の定員枠等については両訓練とも密な摺り合わせを行っているが、未充足（中止コース）等もあり、上半期との調整がズレ込むケースもあるので、今後、分野設定の段階で今年度の状況から、コース設定及び実施機関の訓練に対する積極的且つ意欲的な環境作りも必要と思料する。 また、キャリコンの質の向上に対しても、これまで同様ハローワーク職員のスキル向上と合わせて、訓練実施機関との情報共有等連携強化が必要である。	＜意見等＞ 構成員より、これからは在職者向けの生産性向上に対応した訓練が必要となってくる。離職者が減少している中、離職者を出さない方針で、今いる社員育成を向上していく上で生産性向上訓練も案に取り入れるべきではとの意見あり。
		＜対応方針＞ 　今後、デジタル分野の一層の推進に向け、定員増加を検討する予定。また、デジタル・IT企業における訓練受講生の認知不足（スキル・レベル）、業界におけるニーズや受講生の希望とのミスマッチも一つの課題と考えており、ハローワーク職員の職業相談や、受講前キャリコン及び実施機関によるキャリコン強化をはじめとした、受講生の業界への理解推進と、多様な業界に向けた訓練への理解を促す周知等を積極的に取り組む。	＜対応方針＞ 　デジタル、IT分野の中でも、受講生に分かりやすく明確な目標（イメージ）が出来るようなコース案内について、検討する。 　今後の実施機関の作成するチラシやカリキュラムを見直しの提案を含め、デジタル分野の訓練について、受講生への的確な充足・就職支援強化に向け取り組む。	＜対応方針＞ 　今回の効果検証ヒアリング及びアンケートにより低調な課題がある程度明確になった。 　次年度については、委員より特段希望の分野に関する意見が無かったため、ワーキンググループにて検討する予定。		＜対応方針＞ 提案した策定案としては、離職者向けの内容となっているが、生産性向上訓練については、JEEDの運営協議会の中で実施しているため、今回示した教育訓練給付制度の更なる周知強化と合わせ、JEEDの協議会との共有強化を案としてワーキンググループにて検討を図る。
46	鹿児島	＜意見等＞ 無し	＜意見等＞ ・ポリテクセンター内の施設内訓練（離職者訓練）については、令和７年９月末時点の定員充足率が68.6%と令和６年度と比較して、13.5ポイント減少していることが説明がされた。 　また、その要因として、４月入所生で応募した後に就職による辞退が多発したこと、５月以降の募集にかかる定員充足率は例年並みに戻っていることが報告された。 ・生産性向上訓練のミドルシニアコースやサブスクリプション型コースについては、令和７年９月末時点で受講者数目標を達成していることも報告された。	＜意見等＞ ・デジタル分野の訓練を受講した訓練生や修了生採用企業から、より応用的なスキルの習得の希望があった一方で、狭い範囲の訓練を行うことにより就職先が制限される懸念があることが説明された。 ・デジタル分野の訓練について、訓練内容がワード・エクセル、フォトショップ等の画像処理、JavaScript等の言語まで幅が広すぎるのではないか。人材がほしい求人者とのバランスを見て、どの部分に重みを置くのか検討するべきであるとの意見があった。	＜意見等＞ ・在職者へのキャリアコンサルティングをより推進していくために、キャリア形成・リスキリング事業の事業内容および周知・広報について構成員への協力依頼があった。 ・地域リスキリング事業については、県の７事業、鹿児島市などの15事業を地域職業能力訓練実施計画に位置づけ、デジタル技術の進展や職業人生の長期化などの労働環境の変化に応じた職業能力の開発・向上に取り組むことが説明された。	＜意見等＞ ・前年度に引き続き、介護分野は就職率が高いが、応募倍率は低く、IT・デザイン分野は応募倍率が高く、就職率には改善の余地があることが説明された。 ・求職者支援訓練の基礎コースについて、令和６年度に計画数の割合を40%→30%に引き下げたが、未だ計画数と実績に乖離があることが報告された。
		＜対応方針＞ 無し	＜対応方針＞ ・ポリテクセンター内の施設内訓練はハローワーク職員の見学・体験会を８月に開催し、１１月にも開催予定となっており、ハローワークとの連携を強化している。	＜対応方針＞ ・訓練修了者や採用企業から応用的なスキルの習得を求める意見や構成員から期間に対して訓練カリキュラムの幅が広いとの意見があるため、訓練期間を長期間に設定することについて鹿児島県やポリテクセンター鹿児島と情報共有した。		＜対応方針＞ ・介護分野については、介護の訓練開催時期を公共職業訓練と求職者支援訓練で重複しないよう調整を行い、応募倍率に改善が見られたため、引き続き調整を行うこととする。 ・デジタル分野については訓練のミスマッチを減らすために、ハローワークの職員や相談員のデジタル知識の向上を図ることとする。
47	沖縄	＜意見等＞ 当県においては、新規学卒者の就職後３年以内離職率が高いという状況がある。前年度協議会で当該若年層についてハロートレーニングでフォローしていただくことを意識していただきたい、と意見したところ、これに対してハローワーク職員向けの施設見学会を実施しているとの説明があったが、具体的に県内の訓練施設において３年以内の離職者を意識したどのような取組が行われているのか、分かることがあれば教えてほしい。	＜意見等＞ ・「理容・美容」分野や「医療事務」分野においては応募倍率が100%を大きく超えている一方、定員充足率が100%以下となっており、定員数の減少等で、受講したいのに出来ない応募者がいると思われる。定員数の適切な見直しが必要ではないか。同定員数の適切な見直しにあたっては、本来数年間の平均を見る等の分析が必要なのではないか。 ・「介護・医療・福祉」分野については、個々のコースで応募倍率や定員充足率に差が出ていると説明があったが、個別の訓練コースについても詳細な分析が必要なのではないか。	＜意見等＞ 「介護・医療・福祉」分野は労働局の統計資料においても新規の求人数が非常に高い状況が続いているので、ワーキンググループにおける改善促進策等の取組は非常に重要であると考えている。 一方で、訓練受講定員数が減っているから応募倍率や定員充足率が高くなっている、といったケースも考えられるため、「介護・医療・福祉」分野を含め、訓練実績の報告にあたっては、就職率だけではなく就職者の数が見えるような資料としていただきたい。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ ・訓練実施施設における既卒３年以内を含む若年層向けに具体的にどのような取組が行われているのか、確認して回答できることがあれば情報提供する。	＜対応方針＞ ・同分野内の個々の訓練コースについても分析しつつ、検討が出来るような形で資料を作って、示せるようにしていく。 ・いただいた意見を踏まえて、今後の訓練実施計画の策定に対応していく。	＜対応方針＞ 受講者数や就職者数が見えるような形で資料を提供できるようにして参りたい。		＜対応方針＞

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
０１	北海道	デジタル分野	・受講生の知識習得レベルにばらつきが生じる分野であるため、適宜個々のレベルを把握し、レベルが低い受講生には助手による個別サポート等により、全員が理解してからカリキュラムを進めるよう心がけている。 ・就職に資するため、ポートフォリオの作成を最重点としている。 ・デジタル分野はチームで業務を行うことからチームワークが重要なため、ヒューマンスキル（コミュニケーション能力、対人スキル）を重要視している。 ・デジタル分野の企業は経験者を求める傾向があることから、訓練修了者が就職できる機会が限られているため、就職先の開拓を積極的に行っている。 ・物価高騰、賃上げが続く状況から経費との採算をとることが非常に困難になっているため、委託料等の引き上げをお願いしたい。 ・通所の訓練と比較するとeラーニングの訓練は低コストで実施できるにもかかわらず奨励金の金額は同額であることに不公平感を抱いており、通所訓練に対する委託費等の増額を求める。	・訓練で身につけたIllustrator、Photoshop、WordPress等のスキルは業務に役立っている。 ・プログラム言語については業務では直接使わなくても、理解していることで案件の処理に役立っている。 ・コミュニケーション能力に関するカリキュラムはもっと増やしても良い。 ・就職支援について、履歴書の書き方のチェックや面接練習など手厚いフォローを受けることが出来た。 ・デジタル分野の企業は実務経験を重視しているのか「未経験者応募可」の求人は非常に少なく、「デジタル分野の職業訓練受講中」と記載して応募書類を提出するも採用にはなかなか至らなかった。	・Ｗｅｂデザインやコーディングの知識を期待するが、高度なスキルまでは求めておらず、基本的な知識を広く習得してほしい。 ・プログラミングやデータベース操作などの基本技能を身につけているため、ＯＪＴの初期段階から実務の理解が進みやすく、教育機関の短縮が期待できる。 ・報告、連絡、相談の基本的なビジネススキルが身についており、配属後の業務処理に活かされている。 ・チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。 ・専門知識というよりはコミュニケーション能力を重視している。 ・学科、実技ともにチーム演習を充実してほしい。	【訓練修了者を採用した企業を対象にアンケートを実施】 ・訓練修了者に期待することは「ビジネスマナーを身につけていること」「コミュニケーション能力があること」などがあり、「即戦力で働けるデジタルスキル」よりも「社会人としての基礎能力」を身につけていることに重きを置いている傾向にあった。 ・訓練修了者を採用したことの満足度は総じて高い評価が得られたが、「即戦力」としてよりも「将来の担い手」として期待している傾向が見られた。 ・強化してほしいカリキュラムは、「Excel、Wordなどの基本操作」「ネットワーク管理」「情報セキュリティ」に関することが上位に挙げられ、デジタル関連以外の項目では「ビジネスマナー」「ビジネス文書・資料の作成」を挙げる企業が多かった。 ・その他職業訓練に関する希望ついては、「業務改善に関するスキルの習得」「情報セキュリティやネットワークに関するインシデント対応スキル」「一般企業のＤＸ人材を育成する訓練コースの設定」などの意見が見られた。	・企業や受講希望者のニーズを把握し、関係機関で共有することで、訓練コースの設定やカリキュラムの見直し等に活用する。 ・企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進する。 ・キャリアコンサルティングの質の向上を図り、受講生の経歴や受講状況に応じた求人応募先の選定への助言等、再就職に向けた支援を積極的に実施する。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化のため、ハローワーク職員の訓練コースの理解、訓練知識の向上を図る。 ・職業訓練制度の周知のため、労働局HPの見直しのほか、各ハローワークでのSNS発信を推進する。
02	青森	デジタル分野	（１）IT分野での就職になかなか結び付いていなく、３か月コースでは基礎しかできないので、今後はプログラムを中心に４か月に期間を延ばしてjavaなどの資格が取れるコースとしたい。仕事の中にAIが溶け込んでいるので、CANVAなどAIを受講生に使用させるようにしている。 （２）職業自体がわかっていない受講生もいるので、職種の理解・業界の理解ができるように早いうちから説明している。キャリアコンサルティングの１回目は前の仕事内容をしっかり聞いている。辞めた理由も聞いて今後に生かしている。 （３）デジタル系ではフリーランス（自営）で生計を立てていくことを望む人もいて、自営の際の雇用保険適用就職の条件を緩和して欲しい。	（１）Webサイト制作の基礎技術（HTML、CSS）。Excel、Wordが役立っている。 （２）動的サイト作成。 （３）実際にHPを１から作る技術をもっと身につけたかった。 PhotoshopIllustrator。ExcelとWordを強化したかった。 （４）就職活動における書類選考時、面接時等において、受講した訓練内容を特にアピールした点は？ ホームページを制作できること。	（１）HTMLの基本要素、CSSの基本。Webページのレイアウト。Excelが経理で役立っている。専門性が高い技術は入社後にスキルを身につけ、専門性が低い業務はExcelの実務経験があれば対応可能。 （２）Excel、Word、PPT。VB、net、Java、C言語。ITパスポート、情報処理技術者試験基本情報技術者資格の取得。CMS（Wordpress等）の基礎的な操作。 AIのプロンプト技術。 （３）Word、Excelができること。Excelの実務経験。 （４）職業訓練に係る、その他意見・要望 IT業界はWeb関連の仕事が突出して多いわけではないので、Web系に偏った訓練は、スキルアンマッチを起こす恐れもあるかもしれません。	情報サービス業、インターネット附随サービス業の企業を対象にアンケート調査を実施した。 ・中途採用の募集方法（複数回答） HWへの求人申込　75.7% デザイン分野の求人が少ない状況であるが、企業は引き続きハローワークを利用しており、関連職種に係る求人の確保を図っていく。 ・採用において重視する点（複数回答） コミュニケーション能力　67.6% 熱意・意欲　45.9% 職業経験　40.5% 業務の知識　37.8% ・検証3コースとも、活用できるとして60%程度支持されたカリキュラムがあり、企業ニーズに沿っていると判断するが、採用において重視する点で業務の知識が上位となっておらず訓練効果をアピールする必要がある。	●現在の訓練内容のうち効果が高いもの 【デジタル関係】 〇HTML/CSS実習は、Web上のフロントエンド側を作成するプログラミング言語として業務に活用できている。 〇JavaScriptによるプログラミングが業務に活用できており、フロントエンド側のプラグラミングとして訓練効果が期待できる。 【OA関係】 〇Web系に偏った訓練は、スキルアンマッチを起こす恐れがあると指摘もあり、専門性の高い業務スキルを採用後に習得する前提となるスキルとしてExcelのカリキュラム。 ●訓練効果向上の期待が高いもの 【実践的演習】 〇アプリやシステムなど、小規模で構わないので設計から開発、完成までを複数回経験できる実践的演習のカリキュラム。実践的演習でスキルを見える化するポートフォリオの制作。 【生成AIによる効率化への対応】 〇生成ＡＩのプログラミングにおけるプロンプト技術を向上させるカリキュラム。 【コミュニケーション能力の向上】 〇顧客の要望を聞き取る、要件定義スキルの習得にも通じるコミュニケーション能力の向上を図るカリキュラム。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
０３	岩手	デジタル分野	・Web制作現場で必要となるコーティングスキルを身につけ、再就職した際にすぐに活躍できるようカリキュラム内容と構成に配慮している。就職の際に必要となるポートフォリオ制作にもカを入れて実習を組んでいる。知識として必要となるＩＴ、ＤＸ，デジタルリテラシーについては訓練の早い段階で理解いただけるよう配慮している。 ・キャリアコンサルティングの際に得た受講者の情報を、受講者の同意・希望を確認の上受講者の抱える問題点や特徴を事務局・講師と共有し、受講者が訓練をスムーズに受講できるよう配慮している。 ・訓練の実施継続と質の維持、さらに充実させるために、物価高騰や賃上げ等の世の中の状況にあった委託料の引き上げをお願いしたい。 ・地元企業との連携を深め、企業の求めている人材像の確認などを行っている。 ・中途採用での応募者に求められているもの、自己アピール等についてグループワークを実施し、考える機会や意識付けができるようにしている。	・パソコン操作、表計算などしっかり学べてとても役立っている。 ・現在の業務にはあまり役立っていない。	・経験やスキルに合わせて、人柄やコミュニケーション能力の高さなどを重視している。 ・技能、能力と同等以上に職場での協調性と性格を重視している。 ・ビジネスマナーなどの基礎が身についているので安心して業務を任せられる。	・デジタル分野の訓練修了者がデジタル関連の職務に就いているケースが少なく、ヒアリングによる情報収集が思うように進まなかったことから、追加で県内のデジタル関連企業を訪問し、求めている人物像等についてのヒアリングを行っている。	・左記事業主のヒアリングを継続し、さらなる情報の収集を重ねている途中であることから、改善促進策（案）については、第２回の協議会において報告することとした。
０４	宮城	営業・販売・事務分野	・地域ニーズに即した企業で求められる事務力、再就職に向けた人材育成を軸としたカリキュラムを設定している。 ・パソコンスキルや知識等の習得レベルや難易度を考慮した時間配分を設定している。 ・訓練修了後においても、修了生同士の情報交換の場を設け、講師による応募書類等のアドバイス等を行っている。 ・訓練実施人数が大幅に定員を下回る場合があり、設備や人員の確保に支障をきたす点についての対応を希望する。 ・委託費に関して、欠席が多くても請求できるよう「在籍日数」での請求を希望する。	・自分のキャリア見直しから今後の目標設定まで繋がりを持って理解し取り組むことができた。ＰＣソフトの使用についてわかりやすい解説を受けて理解が深まった。 ・前職で失敗した事や、つらい思いをした経験で、新しい一歩をなかなか踏み出せない状況であったが、無理に前を向かせるのではなく、新しい角度で自分に合う仕事を探すことを教えてくれたので非常に良かった。 ・ある程度、知識をつけられることで、自信を持って面接に望めた。	・訓練修了者は一定の知識・技能が身についており、専属で指導する職員をつける必要がなく、即戦力として期待できる。 ・有資格者の確保につながる。 ・世間的にＤＸ化が進んでいるため、対応できる人材が必要である。 ・地域貢献への意欲や、コミュニケーション能力。協調性と責任感等を持つ人材を期待する。	特になし	・カリキュラム設定の際に、より実践的、具体的なＤＸ化に繋がる科目を取り入れる。 ・ハローワークの求人部門と訓練部門との連携による、求人情報や求人説明会等の情報提供を実施する。 ・訓練実施施設による、修了後のフォローアップの強化を図る。 ・訓練実施機関から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する。 ・ハローワーク職員の知識習得のため、訓練実施施設による職員向け見学・体験会や研修を実施する。 ・引き続きホームページやＳＮＳ、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
05	秋田	営業・販売・事務分野（うち「パソコン事務分野」）	・受講生確保に有効であるため、施設内説明会を開催している。 ・訓練修了後に月１回集合型の就職支援を実施し成果に結びつけている。 ・訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。 ・パソコン事務系コースでも介護系コースと同様に、企業見学をした場合に委託費の上乗せを希望。 ・人件費、諸経費の高騰に伴う委託費、奨励金の増額を希望。 ・６０歳以上の受講生で短時間勤務を希望するケースも多く見られることから、年齢によって就職率の分母から除外される、又は、年齢によって就職率にカウントされるよう見直しを希望。また、自営、請負などの就業形態についても、就職実績にカウントされるよう見直しを希望。	・訓練期間中にどういった支援がありどの程度の収入があるのか分からなかったため、事前の詳細説明があれば良かった。 ・コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。 ・電話応対や名刺交換のマナーなどについて、実技を交えた講義があれば良かった。	・基本的なパソコン操作、タイピング能力が身についているので、採用後に問題なく業務を進めることができている。 ・デジタル分野等も含め幅広い知識、電話や来客対応等の基本的なビジネスマナー、エクセルを活用したデータ管理のレベルアップ、などについて期待。 ・パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。 ・仕事の知識・技能のほか協調性のある方、コミュニケーション能力やビジネスマナーに高い意識を持つ方、業務に対する積極性や即戦力、などについて期待。	・特になし	・施設説明会の開催について各訓練実施機関に打診し、開催する場合はハローワークにおいて積極的な参加勧奨を実施する。 ・訓練修了後の就職支援による就職率向上の有効性を各訓練実施機関に伝達し、可能な範囲で実施するよう勧奨する。 ・受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底するとともに、訓練受講期間中の支援内容や収入等に関する説明を徹底する。 ・パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。 ・訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。
０６	山形	介護分野	・企業ニーズを把握するため、介護事業所や障害者施設の職員にヒアリングを行い、カリキュラムを作成している。 ・ハローワークと連携し、求人状況等の情報を共有している。 ・受講者のレベルの差については、経験の有無を把握し、訓練の際の指導に活かしている。 ・介護初心者に対しては、介護の魅力を伝えた時の反応を見たり、就職への意欲を聴き取りし、レベルの違いを把握している。 ・習得度の低い受講生に合わせて開始し、徐々にレベルを上げるようにしている。 ・受講者の受講に対する不安も可能な限り把握し、必要に応じて柔軟に対応している。 ・キャリアコンサルタントの資格取得を目指している職員がいるため、将来的に複数の有資格者による相談体制ができると考えている。 ・光熱費の上昇、高齢者や問題を抱えている受講者が多くなっていること、能力差に応じた指導に時間がかかっているため、訓練に係る委託費を少しあげてほしい。 ・認定申請書、実施の留意事項に係る管理書類をもう少し簡素化して欲しい。	・人と直接的に関わる介護職に興味があり、手に職をつけたいと資格を取得したかった。受講し資格を得て自信につながった。 ・介護実務の演習をもっと増やし、しっかり学びたかった。 ・高齢者に多い病気・高齢者特有の内容について多く知りたいと思った。 ・介護独特なコミュニケーションスキルが必要と感じた。（介助の際に、利用者から痛みを訴えられたり、叱責を受けたりした時の対応方法、などが方等） ・就職に困っている人はたくさんいるため、このような訓練制度は広く周知してほしい。 ・全くの異業種からの転職はかなり勇気がいるが、この訓練制度を利用すれば資格も得られ就職の選択肢も広がったため、受講を検討している方にはぜひ勧めたい。	・介護に関する基本的な知識を有しており、即戦力としての期待が高い。 ・学んだことと現場の実情との違いに驚きや戸惑いが生じるため、実際の高齢者の状態を擬似的に体験できれば、現実との差が生じないのではないか。 ・実技や職場見学を通じて、自身の適性を把握できるようにすることが重要。 ・「認知症の理解」「障がいの理解」は重要であり、理解が不足していると「虐待」に繋がり、また自身も苦労してしまう。 ・実習・職業体験の機会を増やすことが望ましい。	・特になし	・訓練受講者採用企業、また受講者ともに、訓練受講により身についた知識は役立っているが、実務については現実との差を感じている。そのため、より実践的な介護実務の演習を増やすことの検討が必要。 ・企業によっては、専門的な分野の知識だけではなく、コミュニケーションスキルや接遇マナーの習得を求めているため、訓練内容に的確に反映させることも必要である。 ・実施機関だけでは、就職率の向上を図ることは難しく、ハローワークとの連携は不可欠である。ハローワークで実施している「求職者担当者制」により訓練修了者への就職支援を推進していく。また、求人の確保も重要であり「訓練修了者歓迎求人」や関連職種の「未経験者歓迎求人」「労働条件」等の求人条件緩和の取組みを併せて推進していく。 ・職業相談部門とのより一層の連携やSNS等を活用した周知を積極的に行っていく。 また、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であることを見極めることができるよう、詳細な訓練情報を訓練説明会や募集チラシに盛り込んでいく。 ・奨励金等の更なる増額と申請書類等の簡素化を厚生労働省へ上申。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
７	福島	介護・福祉分野	・講師は、訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼している。そもそも介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況。そのため、訓練コースが少ない理由でもある。 ・受講生の中には、精神的メンタル面で配慮が必要な者がおり、画一的な指導が難しくなり個別の対応に苦慮している。 ・委託費や奨励金は、出席率や定着率の支払要件で支払が無い場合は運営に影響があり厳しい。 ・報告書類や提出書類が多く事務が煩雑であるにもかかわらず、事務経費が無いことで業務に負担がある。 ・物価高騰により経費負担大きい中、奨励金の額は大きく上がらず謝金等も上げられず、講師を依頼することも困難との窮状が訴えられた。	・職業訓練を受講し就職や資格取得が出来たことに感謝しているが、介護職の賃金が低く生活面で厳しく、賃金が安く辞めていく人もいる。介護従事者の処遇改善は必須である。 ・訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。	【訓練修了者を採用した企業及びそれ以外の施設も含めてアンケートを実施】 ・介護・福祉関係の職業訓練を実施していることを半数以上が知らなかった。 ・コミュニケーション能力やヒューマンスキル（アンガー・ストレスマネジメント、虐待防止）などの、利用者との対人関係のスキルを身に付けてほしい。 ・職場内では、個々の職員の能力や進捗に合わせた育成ができず、育成にかける時間もない。 ・人材不足の対策として、処遇・待遇改善である。また、福祉業界のイメージアップ、社会的認識・地位向上、ネガティブなイメージを払拭する。 ・介護サービス利用者等に対する働き手が少ないという課題は深刻化している。	・訓練修了者の人数が少ないことで、実施機関や採用企業のデータが少ない状況のため、全ての対象者にアンケートを実施した。 ・対象者をハローワーク利用者まで広げ、介護・福祉分野の職業訓練や仕事についてアンケートを実施した。 【アンケート結果】 ・介護・福祉関係の仕事について、合わない・きついと思う等の理由で、興味が無い方が半数以上であり、介護業界を知る機会があれば職業訓練に興味はあるかの問いに対し、興味が無い・どちらかといえば興味が無いは６０％以上であった。 ・また、人手不足を解消する取組として、待遇処遇が８７％以上で最も多かった。	・訓練修了後、介護職に就職した方の約４５％が非正規雇用であり、ライフスタイルに合わせた就職や事業所の事情など様々な理由が考えられるが、人材確保を進める上で、介護補助者等のスポット職員（パート職員）の確保・育成を考慮した職業訓練コースの設定をする。 ・コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直していく。 ・講師の確保に苦慮していることで訓練設定ができないなどの意見もあるため、講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討していく。
08	茨城	デジタル分野（IT系）	・地域の求人・求職ニーズに基づき、ITスキルの汎用性を踏まえた基礎重視の体系的カリキュラムを構築している。 ・IT企業の説明会参加を早期から促し、業界情報を直接得る機会を提供することで学習意欲を高めている。 ・チーム開発を意識したグループ形式の総合演習を導入し、実務に近い形でのスキル活用を促進している。 ・Teamsを活用し、講師への質問を随時可能にするなど、コミュニケーション環境を整備している。 ・入所直後からキャリア支援を開始し、複数回の面談を実施。求職者情報を企業約100社へ送付し、指名求人を獲得。企業説明会を毎月開催し、業界理解と意欲向上を促進している。 ・ハローワークとの連携強化と支援継続を引き続きお願いする。	・ネットワーク・データベースの授業は、インフラエンジニアとしての実務に直結しており、特に役立った。（現職：ITインフラエンジニア） ・IT専門用語の習得が特に役立っており、職場での会話を理解し、質問や調査ができるようになった。（現職：プログラマー） ・演習・実習を通じて、言語に依存しない論理的思考力が身につき、プログラム構築の基本的な考え方が実務に活かされている。（現職：システムエンジニア） ・PLCの授業は半月ほどあったが、現在の業務では使用していない。 （現職：ITインフラエンジニア） ・WEBデザイン演習は、時間的にも中途半端で、現在の仕事には役立っていない。（現職：システムエンジニア） ・現場の雰囲気や働き方のイメージが掴みにくかったため、現場を体験できるような授業があるとよかった。 ・託児付きコースでなければ受講が難しかったが、訓練期間中に利用した託児所を修了後も継続利用できたことで、就職活動中に大きな助けとなった。	・Linuxやネットワーク、MySQLなどインフラ系の基礎技術が職業訓練で身につけられており、採用後の研修や実務において即戦力として活用されている。（情報処理・提供サービス業） ・職業訓練で習得したプログラミングに関する基礎的な専門用語の理解が、業務の前提知識として役立ち、実務において改めて説明が不要な点で大きく貢献している。（ソフトウェア業） ・情報処理やプログラミングの基礎的な知識・技能は、設計からテスト・デバッグ・マニュアル作成まで一貫した業務に対応するため、訓練段階でより一層習得しておくことが望ましい。 ・チームで円滑に業務を進めるためのコミュニケーション力は、技術力と並んで重要であり、訓練段階での育成が望まれる。 ・訓練修了者は基礎知識を備えており、研修理解度が高く、現場配属までの研修期間短縮が見込まれ、早期戦力化が期待される。 ・訓練修了者には、設計からテストまでの一貫した訓練を受けていること、加えてコミュニケーション能力の向上を期待している。	【IT系求人提出・訓練修了者採用事業所（Webデザイン系除く）へのWebアンケート実施】 ・回答企業は情報通信業が中心（51％）で、訓練制度の認知度は68%と高い一方、訓練修了者の採用経験は26%にとどまっていた。 ・採用した企業では、配属先は開発系が最多（54%）で、採用時には「意欲や向上心」「コミュニケーション能力」「訓練で得た知識や資格」が特に重視されていた。 現場での実務を意識した人物面と基礎的スキルの双方が評価されている。 ・訓練の有効性については76%が肯定している一方で、非有効とした企業では「業務遂行に必要なレベルに達していない」との指摘が最も多かった。 企業が求める水準とのギャップが、一定程度存在している。 ・企業が求めるスキル水準は、プログラミングやデータ分析では実務レベルが中心、ITインフラやセキュリティでは基礎レベルが多いなど、職務内容ごとに必要とされるレベルが分かれていた。	・開発系の知識・スキル習得を意識したカリキュラム配分の検討に加え、基本情報技術者試験やITパスポートなど資格取得を意識したカリキュラム設計を検討。実務レベルへの完全対応は難しいものの、段階的に対応できる仕組みづくりを目指す。 ・IT業界の実務でも必要とされるコミュニケーション能力とチームワークを育成するため、模擬プロジェクトや課題解決型演習、プレゼンテーション演習、訓練成果発表会など、実務に近いチーム演習の実施を推奨する。 ・IT企業による企業説明会の定期開催や、現役エンジニア・プログラマーによる職業講話等を通じて、訓練受講者が企業から直接情報を得る機会の設定を推奨。 ・訓練修了者等を採用するメリットや好事例等を求人者マイページやセミナー等で広く周知するほか、リーフレットやホームページ、SNS等を活用し、公的職業訓練の認知度向上を図る。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
９	栃木	介護分野	・就職支援は自己肯定感、自己効力感を高められるような支援を実施している。 ・介護現場のICT化について見学を実施している。 ・様々な施設、企業への見学・職場体験等を促し、仕事理解を深めている。 ・月1回キャリアコンサルタントとの面談を実施してジョブ・カードの作成、指導を行っている。 ・介護職員が不足しており介護職員の養成訓練は企業からも実施を熱望されている。県内各所で実施を検討したいが、教室、事務室の設置要件を満たす会場が少ない。	・介助の技術だけではなく、社会保険（介護保険・健康保険）の知識、医療（病気や薬も含む）・専門用語の知識が必要である。 ・認知症についての理解は必要。 ・技術を実習で身につけるために、実習・演習の時間の確保が必要である。 ・施設や在宅によって支援の仕方は全く違うことを学んだ。支援がうまくできるかのスキルや技術よりも、寄り添いたい気持ちを伝えることが大事である。	・様々な利用者の様々な特性について幅広く知識として学んでおくと良い（認知症、介助拒否など）。 ・目線の向け方や柔らかい言葉遣い、特性に合わせた声の大きさ、トーンなどコミュニケーション能力、技術は必要である。 ・介護施設ではレクリエーションを実施しているため、レクリエーションについての知識を学んだり、企画を出す時間があると良いとの意見があった。	特になし	・仕事理解をするために、職場見学の実施による介護現場の現状把握をする。 ・求職者支援訓練サポート講習にて、就職支援をテーマとした内容を実施、実施機関の就職支援の質の向上を図る。 ・グループワークの導入によるコミュニケーション能力の向上を図る。 ・訓練実施機関に対しカリキュラムのデジタルリテラシー要素の充実が就職に有用であることを説明する。
１０	群馬	事務分野	・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（知識の定着）に影響する。 ・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、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。 ・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、就職率のカウント基準の変更等を検討いただき、訓練施設として手を上げやすい環境整備を期待する。	・資格取得（資格試験）に臨むことで、達成感や自信に繋がり、求職活動へ反映していく。 ・医療事務科では、電子カルテなど現場に近い知識が身につけたかった。時代的にAI活用技術を少しでも紹介するような内容の勉強ができたら良かった。	・PC基礎力が身についていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。 ・企業内のデジタル化により、オフィスの基礎だけでなく、マクロ操作などのもう１つ上のレベルやクラウド型システム、生成AIの利用知識などがあれば尚良い。 ・訓練受講により、学びの姿勢ができているので、業務への取り組み方や、考え方が前向きで、やる気が感じられる。	特になし	【訓練設定（認定）について】 振り返りの時間設定・質問時間等の確保、 講師のPCスキル・教え方・対応力の向上、 就職を目的とした訓練受講であることやモチベーションを保つ等の工夫を盛り込むことを提案していく。 【JEEDのご意見】 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いる事例はまだない。生成ＡＩの活用は今後一層拡がっていくことが確実で、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。 【開講機関の確保】 定員半数に達しなくとも開講した場合の最低保証等について本省に要望する。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
11	埼玉	製造業	・訓練時間について、県高技専の２年制は「ちょうど良い」と言う意見が多かった一方、１年制では「短かった」という意見が多く寄せられたため、企業実習時間との配分やカリキュラムも含めた訓練内容を精査し、適切な対応を図りたい。 ・近年、訓練科目によっては、女性の入校希望者も増加しており、今後も女性へのＰＲを強化していきたい。	・実際に職場で使える技能を教えてもらえた点が良かった。 ・実技は自宅での練習が難しいため、より長時間取り組めると良い。 ・覚えることが多く、ついていくのが大変だった。 ・「ＴＩＧ溶接」、「板金塗装」、「ステンレス加工」、「アルミ加工」は、授業にゆとりがなく、もっと取り組みたかった。科目を減らして内容を濃くするか、2年制にすることも検討してほしい。 ・中高年向けの求人が少ないと感じた。 ・座位での作業スタイルだったが、立って作業台で行う実習もあると良い。 ・学校側は、早期から就職支援を行っていたが、高齢になるほど就職への意識が低く、訓練の目的が「就職」であることの理解を深める必要があると感じた。 ・県高技専の１年制訓練では、訓練時間が「短かった」という意見が多かった。	・コミュニケーション能力やチームワーク（協調性）が重要。 ・社会人としてのマナーや一般常識の習得が必要。 ・基礎的な知識・技能の取得（資格・免許）が求められる。 ・高度な知識や技能習得、即戦力となる人材の育成を期待している。 ・基本的な知識・能力が身に付いており、それをベースに不足部分を事業所で指導できるため、業務習得にかかる時間が短縮され助かっている。 ・訓練前の職歴での経験に訓練内容を付加した人材を今後も採用したい。	特になし	・訓練内容の見直しとして、時代の変化に対応した訓練カリキュラムの改定を行い、訓練の魅力を発信することで、受講者の増加に繋げる事としたい。 ・訓練時間について、県高技専の１年制訓練については「短かった」という意見が多かったため、企業実習時間との配分やカリキュラムも含め、訓練内容を精査し、適切な対応を図る事としたい。 ・女性の入校希望者も増加しているため、女性をターゲットとした子育て世代や育児が終わりブランクのある女性が受講し易い訓練内容等を精査し適切な対応を図る事としたい。 ・受講者数の確保として、年齢制限を緩和し訓練対象者の拡大を図る事も今後検討していきたい。
12	千葉	①介護分野 ②デジタル分野	【介護分野】 ・バーチャル体験を含む疑似体験を行い、介護される側の目線に立ってもらうことで、何に困っているか、どう介護したら良いかを体験してもらっている。 ・介護施設ごとの特色を感じてもらうため、面接の前には可能な限り施設見学へ出向くことを強く伝えている。 ・訓練の制度を知らない人が多いため、更なる周知に力を入れていただきたい。 【デジタル分野】 ・デジタル分野については、限られた期間で学ぶことが多いため、訓練生各自の復習が大切であるとの声かけを行っている。 ・Web関係訓練を受講して「Webデザイナー」になりたいと考える受講生もいるが、短期間の訓練では難しく、訓練実施機関が想定している仕上がり像（一般企業における社内Web担当やIT担当、もしくはその両方で活躍できる人）と差異が生じている。	【介護分野】 ・介護の訓練を受講するに至った経緯として、ハローワークの相談窓口で介護職を勧められ、職業訓練を受講することとなった。 ・施設見学については、おむつ介護や入浴介助・食事介助などを実際にスタッフが行い見学できたため、大いに参考となった。 ・コミュニケーション技術や講師の経験談を含めて、職業訓練で学習したことが実際の就業先で役に立っている。 【デジタル分野】 ・独学で身につけていたため、webやITの知識を体系立てて学ぶことができ、講師として就業するにあたり学んだ知識が役にたっている。 ・知識だけでなく、仕事をする上での心得やマインドの教えが就職後に役立っている。 ・就業先はデジタル分野ではないものの、自身のTODOリストを作成しチェック機能を付けるなど、訓練で教わったことが役立っている。 ・Web、ITの訓練を受けた方がどのような仕事を行っているか、どういった進路に進んでいるかといった方向性（ロールモデル）を知りたかった。	【介護分野】 ・利用者に対して、完璧とはいかないまでも尊敬の念を持って接してくれる。 ・介護の基本知識が身についているため、多少のトラブルにもすぐに対応できる。 ・福祉の職を続けていこうという覚悟ができているので勤務が継続する。 ・「障害の3分類（身体・知的・精神）」の基本的知識があるとありがたい。大枠の知識があるだけでも利用者とのコミュニケーションを図る上で非常に役立つ ・専門的スキルや資格よりもコミュニケーションスキル（特に傾聴）を重視している。採用時のポイントとして、傾聴した上で利用者の要望に応じた対応を展開させる力があるかどうかを見ている。 【デジタル分野】 ・訓練で学んだ知識はもちろん、コミュニケーションスキルがあること。 ・Web、ITの職業訓練を修了して体系的な知識を学んでいるため、安定感がある。 ・Web、ITの知識は日々進歩しており、新しい知識を吸収できる能力も必要とされ、訓練校入校前から独学で学んでいる人を採用した。 ・学ぶ力と吸収力が必要。	・ワーキンググループの効果検証とは別に、公益社団法人千葉県情報サービス産業協会（CHISA)の協力のもと、IT分野において求められる人材、スキル等のアンケートを会員企業に対して実施。さらに、回答企業2社に対するヒアリングを実施し、結果については第1回協議会で報告を行った。	【介護分野】 ・求職者に職業訓練を知ってもらったうえで受講申込みに進むためには、ハローワーク窓口での受講勧奨が重要となる。 ・受講生が集まらない要因として、介護職を取り巻く労働環境等のマイナスイメージが払拭できないことも考えられることから、業界の現状について伝えてもらう必要があることを訓練施設に提言する。 ・訓練施設内で演習等を行うことで知識・技能は十分に身についていくと思われるが、介護施設見学を行い現場体験によって、演習だけではわからなかった部分を知ることができるめ、見学の重要性について訓練施設へ提言する。 【デジタル分野】 ・訓練施設の考える仕上がり像と、求職者の希望に齟齬が生じる状態があるため、あっせんを行うには本人の希望とカリキュラム内容をマッチさせる必要があり、そのためには、ハローワーク訓練窓口職員の知識向上が求められる。 ・訓練を受けた人がどのような仕事をしているのか、どのような進路に進んでいるかを訓練説明会等で説明をしてもらうことを訓練施設に提言する。 ・業務で活用できる訓練内容を盛り込む場合、１～2ヶ月程度の期間の追加が必要になることから、カリキュラムの変更や訓練期間の延長を検討する。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（ａ）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（ｅ）ヒアリング以外の手法での効果検証	（ｆ）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（ｂ）訓練実施機関からの主な意見	（ｃ）訓練修了者からの主な意見	（ｄ）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
13	東京	旅行・観光分野	・実例を踏まえた接客対応を行う実践的な訓練を取り入れている。 ・苦情の対応など具体的にテーマを与えてグループワークでの発表という形で講義を実施。 ・訓練終了後に業界で活躍しているＯＢの話を聞く機会を設けている。 ・観光といっても様々な職種があるため、まずはそれらがどのようなものかを紹介し、訓練生に興味を持ってもらうための情報提供の実施。 ・語学力は入校段階で個人差があり、職業訓練のカリキュラムで統一的に実施するのは難しい。	・添乗の知識を学ぶ授業で、実際の行程に沿って学んでいくことができたのがとてもよかった。 ・朝食は外国人客が多く応対に英語を使うため、英語の授業は役立っている。 ・人それぞれ重きを置く科目が違うので、選択制にできればいいと思った。 ・旅行業界の中でもどのようなキャリアを目指していくかという点について、就職支援のプロの先生と面談で相談しながら考えることができたのは非常に良かった。	（採用選考で重視する項目・望ましいスキル等） ・ホスピタリティ、周囲と協力して仕事ができること、英語の語学力。 ・幅広い年齢層や国籍のお客様がおり、外国籍のスタッフもいるので、コミュニケーション能力を最も重視。 ・サービス業経験者はコミュニケーションスキルが高く強みになる。 ・コミュニケーションスキル、敬語を含む言葉遣い、語学力、宗教による食事や礼拝への配慮などの異文化理解、データ入力程度のＩＴスキル。 （語学の必要性） ・語学スキルもある程度は必要であるが、旅行英語など限られた英語力でも可能。 ・使うフレーズがある程度決まっているため、最低限の会話スキルでも問題ない。 ・英語ができればよく、中国語やスペイン語ができるとよりよいが必須ではない。 （旅行・観光業界で働く方を増加させる取組） ・他業種と比較して賃金が低い。賃金をどう上げていくかが課題。 ・添乗員業務は繁閑の差が激しいため、正社員として雇い入れることは困難。 ・労働力人口が減少している中、高齢者の採用を考えていく必要がある。	特になし。	①実践的な訓練（実技）の実施 授業やキャリアコンサルティングの中で、旅行会社でのカウンターや企画・営業、添乗員、通訳ガイド、ホテル・旅館でのフロント業務、客室清掃等の旅行・観光業の業務内容が多岐にわたっている事についての理解を深めることが有効であること。 ②多様な働き方への対応 近年増加しているシニア層の訓練受講者はパート、派遣、個人事業主等、多様な働き方を求めている。一方で、若年層の訓練受講者の多くは正社員を希望しており、年齢や希望の働き方など個々のニーズに合わせた就職支援及びキャリアコンサルティングの実施が求められること。 ③語学スキルの習得 旅行・観光業界で就労するには、英語を中心とした語学力が求められるが、職業訓練期間中での語学習得は難しいことから、語学習得の必要性を理解してもらい、個人での学習を奨励する必要があること。 ④ワンランク上のコミュニケーションスキルの必要性 旅行・観光業においては、コミュニケーションスキルを重視する企業が多いため、訓練カリキュラムにおいて、ビジネスマナーや接客の基本を設定したり、グループワーク形式でコミュニケーションの能力を向上させることにより、旅行・観光関連企業への採用の可能性を高めることができること。
14	神奈川	介護分野	【訓練実施にあたって工夫している点】 ・介護福祉士実務者研修及び介護職員初任者研修の修了には決められた内容・時間の受講が必要なため、カリキュラムについて自由度はほとんどないが、決められた受講時間以外の少ない時間を、何にどう当てたら就職に役立つかを考えてカリキュラムを組んでいる。 ・介護職は倫理観、人間性、人としての姿勢が大事なので、人の心に触れあう尊さを学ぶ授業をカリキュラムに入れている。 ・受講生の年齢層は幅広く、他のコースよりも高め。前職も多種多様で、人の役に立ちたいという理由で受講する人が多い。そういう気持ちを大切に、心を育てることを意識したコース運営を行っている。 【キャリアコンサルティングの状況】 ・授業や職場実習などを経て、いろいろな情報が入ってきて迷いが生じてしまう受講生や、自分の目指す方向性が変わる受講生がいる。そのため、キャリアコンサルティングには重点を置いており、受講生の意識の変化に着目しながら実施している。 【労働局、ＨＷへの要望】 ・職業訓練受講終了後すぐの就職を考えていない受講生や、介護職に対する理解が十分でない受講生がいる。ＨＷでは、職業訓練の目的、介護職の責任の大きさなどについてしっかり説明してほしい。	【就職後、役に立ったカリキュラム等】 ・座学を通して介護職の基本的な知識・理解は必須だと思う。 ・現場に出たときの不安が払拭できるため、もっと実技の時間があるとよかった。 ・認知症の授業は就職後にとても役に立っているので、もう少し深く学びたかった。 ・グループワークを通じた意見交換や発見は、チームワークが必要不可欠の介護職には就くにはとてもありがたかった。 【就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル】 ・職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。 ・薬の名称や効果について、もう少し知識を身に付けておくとよかった。 ・「人権と尊厳」についての授業は、仕事を始めてみて、もっと真剣に受講しておけばよかったと感じた。 【その他の意見】 ・「介護福祉士実務者研修」を修了できるコースがもったあったらいい。 ・介護記録は職員に対して配付されるタブレットを用いての入力が主流になっている。そのため、ＰＣ操作に関する授業はあまり必要でないかもしれない。	【職業訓練に求めること等】 ・接遇やコミュニケーションは介護職では必須なので、それらに関する授業を増やしてほしい。 ・利用者への介助に関する実習（排泄や移乗など）を増やしてほしい。 ・尊厳や倫理に関する授業を増やしてもらいたい。 【訓練であまり必要でないと思われるカリキュラム】 ・１人１台配付したタブレットを用いており、ＰＣ入力を行うことはほとんどない。また、介護ソフトを導入しており、報告書は簡単に作成できる。そのため、ＰＣに関する授業が必須とは言い難い。 【訓練修了者に期待していること】 ・職業訓練修了者は志望動機や心構えがしっかりしているし、コミュニケーションスキルがある人が多い。そういった点で、採用するメリットは大いにある。 ・介護福祉士実務者研修修了者は、実務経験を３年積めば介護福祉士の資格が取れるようになる。この点は大きい。 【ＨＷ、訓練実施施設への要望】 ・介護職は生半可な職業ではない。精神面の強さ、自己コントロールが必要であることを、訓練でしっかり伝えてほしい。	・効果検証はヒアリングのみでの実施だが、改善促進策（案）の作成にあたっては、介護関連の講座・訓練受講のため、訓練前キャリアコンサルティングを受けた人に対し実施したアンケート結果を参考にした。 ※アンケート項目 ・介護職を希望した理由、きっかけ ・介護職に就くことに対する心配事等	【１】就職後のミスマッチを防ぐカリキュラム作り」 → 職業訓練修了者の離職防止のための取組 ・実技の授業、職場実習・職場見学等の充実 ・介護職の心構えや倫理等の授業の設定 ・キャリアコンサルティングの充実 【２】ＨＷでの効果的な職業相談 → 介護分野の訓練受講者増加に向けた取組 ・職業訓練受講のメリットをしっかり伝える （「金銭的な負担が少ない」「カリキュラムや就職支援がしっかりしている」等） ・すでに介護職に就いている人たちが介護職を志した理由などを紹介し、共感を通じて介護職への意欲を喚起する 【３】ニーズに合った訓練コースの用意 → 介護分野の訓練受講者増加に向けた取組 ・介護職員初任者研修修了を目的としたコースは、様々なニーズに応じた期間の異なるコースを設定 ・介護福祉士実務者研修修了を目的としたコースの増設を検討 【４】介護職のイメージアップ・魅力発信 → 介護職の人手不足解消に向けた取組 ・訓練を修了し介護職に就いた人の事例共有 ・介護施設担当者による講話 ・職場見学や体験イベントの開催 ・ＳＮＳ、ＨＰ等を活用した情報発信 ・介護職に就くことに対する不安要素の払拭

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
15	新潟	事務分野のうち、事務基本科等の最も基礎的なPC操作やビジネスマナーなどの職業横断的なスキルの習得を目指す訓練コース	・基礎的な事務分野の訓練受講者は訓練後の希望職種、希望条件等が漠然としている者が多いので、訓練開始早々に将来のキャリアプランを考えてもらい、定期的な相談等を通して、訓練修了後の職業人生の方向性を明確にし、適職選択、早期就職につなげている。 ・訓練中は資格取得のための勉強になるのではなく、実務で役立つような Word、Excelの実践的な課題を数多く与え、基礎力の向上を図っている。理解が早い訓練生には、ＰＣ検定２級など上のレベルの問題を提供し、個々の習熟度に応じた対応をしている。 ・PowerPointで自分の趣味などについて資料を作成し、発表してもらっている。プレゼンの練習だけでなく、コミュニケーション能力の向上にもつながり面接対策としても役立っている。 ・ビジネスメールの初心者は、メールの送信ボタンを押すことにも不安を感じる。訓練生には架空の会社員の設定で、講師や他の訓練生と実際にメールでやりとりをして慣れてもらうよう工夫している。 ・企業においてデジタル技術が進んでいることを考えると、情報セキュリティの知識やデータ管理、SNS、AI等の基礎的な知識を教え、デジタルリテラシーを身につけることはとても重要だと思う。	・時代によってビジネスマナーも変化しており、挨拶の仕方を含めて改めて学習できて良かった。 ・訓練期間中に毎日10分程度タイピングの練習をしたことが役に立った。今でも週間となり継続している。 ・これまで求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。 ・訓練受講前は、訓練後もフルタイムで働こうと思っていたが、訓練中の講師とのキャリコンを通じて、育児を優先してパートで働くという方向性に至った。訓練を受講したことで、自分の優先順位が明確になり、中・長期的な職業人生の方向性を納得して決めることができた。 ・就職支援では、応募書類の添削だけでなく、面接の練習やアドバイスももらえ役に立った。 ・訓練でWord、Excel等の基礎を身につけることができたが、実務を経験すると自分のスキル不足を感じる。Excelだけでなく、ITやWeb関連などについても勉強してスキルアップをしたいという気持ちが湧いてきた。	・訓練修了者は、PCスキルの基礎が出来ているので安心感がある。ビジネスマナーも身につけているので、入社後の指導時間が削減できて大変助かっている。 ・若い従業員の中には、挨拶ができない、電話応対の基本が出来ていない者もいるので、それらを訓練で学ぶことは有益である。 ・訓練で学んだ内容に加えて、訓練を受講したという学習意欲も評価したい。 ・訓練でExcelの基礎を習得しているので業務の役に立っている。当社では、Excelの基本的な操作やグラフの作成程度までのレベルがあれば十分である。 ・訓練修了者には、事務作業の他にPC周辺の環境設定やソフトのインストールなども担当してもらっており貴重な戦力になっている。 ・Excelの関数などは今ではインターネットで直ぐに調べられる。むしろ、インターネットでの効率的な検索方法を教えることも必要ではないか。 ・今後はＡＩの基礎知識やChatGTPへの質問方法なども習得すると良いのではないか。	【事務基本科等の基礎的な訓練修了者にアンケートを実施】 ・職業訓練の内容については、「満足」又は「まあまあ満足」と回答した者は90.6%だった。 ・現在（直近）の業務に活かされている訓練カリキュラムは、「Excelの基礎」、「Wordの基礎」、「PC基礎知識」、「コミュニケーション技法等」の順に多かった。 【訓練修了者を採用した企業を対象にアンケートを実施】 ・基礎的なPCスキルやビジネスマナー等を習得する訓練コースを設けることは、企業の人材採用にあたって「有益」又は「どちらかと言えば有益」と回答した企業は95.6%だった。 ・今後実施（強化）してほしいカリキュラムは、「Excelの基礎」、「Wordの基礎」、「パソコン基礎知識」、「基礎的なデジタルリテラシー」の順に多かった。また、デジタルリテラシーのHPで今後実施してほしい内容は、「メール・インターネット」、「情報セキュリティ」、「SNS」、「データ活用」の順に多かった。 ・基礎的な事務分野の訓練修了者がより就職できるようになるために訓練で必要なこととして、「社会人基礎スキルを高める演習の機会を設ける」、「実務につながるWord、Excel等の実践的な演習の機会を設ける」の順に多かった。	・近年のデジタル技術の進展等に対応したスキルに関するニーズが企業、訓練修了者双方で高まっていることから、インターネットやメール、情報セキュリティ、SNS、AI等に関する基礎的なカリキュラムを増やし、訓練受講者のデジタル基礎力の底上げを図る必要がある。 ・採用にあたり企業からコミュニケーション能力や社会人基礎スキル等を求める声が多く見られることから、訓練受講者が企業ニーズに対応した職業横断的なビジネススキルを習得できるよう実践的な演習のカリキュラムを増やしていく必要がある。 ・基礎的な事務分野の訓練全体で、訓練の早い段階で中・長期的なキャリアプランの作成及び継続的なフォローアップを行い、訓練受講者の主体的なキャリア形成に向けた伴走型の就職支援を強化していく必要がある。 一次年度の基礎的な事務分野（委託訓練）のカリキュラムに、情報セキュリティなどのデジタルリテラシーのカリキュラムを増やしていく。また、訓練実施機関向けの資料を作成し、上記の実施について周知・啓発を行う。 ・求職者に対しては、基礎的な事務分野の訓練の受講メリット、魅力等をまとめた資料を作成し、受講促進に向けた周知・啓発を行う。また、企業に対しては、訓練修了者の仕上がり像等をまとめた資料を作成し、訓練修了者の採用促進に向けた周知・啓発を行う。 ・基礎的な事務分野の訓練修了者をはじめ更なるスキル向上・学び直しを希望する者が、能力開発機会に関する情報にアクセスしやすくなるよう、関係機関が実施している訓練情報（雇職者向け、在職者向け、企業向け等）をHP等に集約し、情報発信の強化を図る。
16	富山	介護・医療・福祉分野	（１）レクリエーションスキル、コミュニケーションスキルの向上を身につけれるようカリキュラムを組んでいる。 （２）就職後の早期離職を防止のため、介護サービス事業の講話や現場で働く方と受講生との座談会を実施するなど、介護現場実態について、良い面、悪い面も含めて説明している。 （３） ・応募人数が少なくても一定の奨励金が保証される等の最低額を保証する制度・仕組みを検討して欲しい。 ・応募人数が少なく、中止が可能となる応募人数を実施機関側で設定可能としてほしい。 ・訓練実施に係る事務手続きの簡素化を実施してほしい。	（１）訓練を受講することにより、介護の現場で働くことの不安が解消された。 （３）カリキュラムについては、より実習や現場の実態が分かる講義が充実していると尚良かった。	（１）訓練修了者は資格取得に必要なカリキュラムを受講しており、介護現場で即戦力ととなっている。 （１）訓練修了者は訓練を通じて身につけたコミュニケーション能力が役に立っている。 （２）カリキュラムについては、より実習や現場の実態が分かる講義が充実しているとなお良い。	・郵送でのアンケート送付、回答	ヒアリング調査の結果、訓練修了者は即戦力となっているという声が確認されており、カリキュラムの内容については、求人ニーズを満たしていると思われる。一方で実習や現場の実態が分かる講義が充実しているとなお良いとの意見もあった。 これらの意見を踏まえ、カリキュラムについては、より実習や現場の実情を伝える講義等が充実するよう取り組む。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
17	石川	介護分野	・全体的なＰＲだけでななく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。 ・福祉職を経験した受講者などからは、介護現場における業務でパソコン操作のスキルが求められることも多いとの声をきいていたため、基礎レベルのパソコン操作についてカリキュラムに取り入れている。 ・委託料の契約額を上げてほしい。物価高騰により経費負担が大きく、特に賃金面の上昇が課題となっており、講師の謝金を上げられずに困っている。介護コースについて充足も低く採算がとれないかと不安に思っている。	・模擬面接や履歴書作成指導においての具体的なアドバイスにより、自信をもって面接にのぞむことができた。 ・キャリアコンサルティングにて、自分を振り返ることで自己理解に役立ち、今後の方向性やアピール事項を整理できた。また、やりたい気持ちの後押しをしてもらい心強かった。 ・良い制度（金銭面で大変助かり、転職のきっかけとなった。施設の方も丁寧で受講して良かった。）なのに知らない人が多いので色んなところで知らせると良いと思う。 ・座学の時間が多く、実技及び実習をもっと多くすべきだと思う。 ・未経験職種からの転職を考えた際、訓練で知識や技術を身につけ就職につなげられたので役に立った。	・利用者やお客さんへの接遇だけでなく、職員間のコミュニケーションがとれるよう協調性を身につけてほしい。 ・利用者に関わる実践が何より大切なので、こうした機会（多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気に接してもらう等）を多くとってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。 ・介護の本質、やりがいや魅力を理解した方を採用できてよかった。 ・時間をかけて基礎から学ぶことでより細かく習得し理解ができていると思われる。 ・未経験の方と比べてやはり少しでも介護知識がある方が習得が早い。	・訓練修了者に対し郵送し回答を依頼したところ、約８割の回答を得た。	【訓練制度の周知】 ・ハローワークと訓練実施機関が連携し、ＳＮＳ等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。 【訓練の質などの確保】 ・委託費や奨励金の更なる引き上げを本省に要望する。 【カリキュラム】 ・必須であるグループワーク等コミュニケーション能力を培う訓練内容は、引き続き効果的な実施を提案するとともに、通常の介護に基本的なＰＣスキルを学ぶ訓練内容をカリキュラムに盛り込むことを提案する。 ・通常の座学のほか、職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。 【就職支援】 ・就職後の貢献度を高めるため、キャリアコンサルティングにおいて、仕事への取り組み方等、訓練受講生の意識醸成を図る。
18	福井	デジタル分野	・デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少ない。求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。 ・訓練期間や訓練内容に応じて就職の支援期間を変えてもらいたい。現状修了後一律３ヶ月となっているが、IT関係の資格受験や訓練期間中のポートフォリオを作成する等、訓練と並行して就職活動をすることが難しく、３ヶ月以内での就職が難しい場合があるため。 ・選考時に定員を超えて応募があった場合の補欠入学制度が欲しい（選考に外れた方がいるにも関わらず、合格者の辞退があるため）	・訓練期間が短いため期間を延ばしてもらいたい ・訓練カリキュラムにビジネスマナーの時間があったが、就職後に作法等で戸惑うことがあり、もう少し時間が欲しかった。	・電話応対や接遇といったビジネスマナーについて、より一層習得しておくことが望ましい。 ・特定のソフト（採用企業の業界で一般的に使用されている）の使用方法に関する知識とスキルを身につけて欲しい ・自ら仕事に取り組む姿勢、協調性が見える。学習してきたことがそのまま維持できている。	局内の全訓練機関（ポリテクセンター、都道府県、委託訓練、求職者支援訓練）に対して、アンケートを実施し、就職支援の手法やハローワークに対する意見について聴取を行い、ハローワークに共有した。	・デジタル分野について、求人の確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。 ・辞退者を減らすために、スキルアップセミナー受講や訓練見学を推奨し、訓練受講希望者に訓練内容を適切に理解していただくように務めていく。また辞退者が出た際の補欠合格に対応できるように、定員を超える応募が見込まれる訓練については、募集スケジュールを検討する。 ・修了者や採用企業からの意見をもとに、色々なソフトの使用方法や幅広い知識や技術を加味した訓練カリキュラムを、実施訓練機関の意向も踏まえながら検討していく。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
19	山梨	医療事務を含む介護・医療・福祉分野	①訓練効果が期待できる内容 ・講師・事務員に気軽に相談できる雰囲気づくり、キャリアコンサルティング（CC）時の相談機会の確保。 ・受講生に週毎の振り返りノート提出を義務付け、課題等を見つけ個別面談を実施。問題が大きくなる前に県や機構へ相談。 ・医療事務試験前に模擬試験を実施し、結果に応じた個別面談・補講で弱点補強。 ・月1回のCC実施（必要に応じて複数回）、ジョブカード・履歴書作成、経歴整理、職務経歴書添削、面接対策まで対応。 ・CC相談前に相談記録票の記載を必須とし、面談内容を事前整理。希望者には複数回相談実施 ・1年生時に職業適性面談を実施（保育） ・訓練中・終了後のアンケートを活用し、カリキュラムや設備改善。 ・就職後のアフターフォローを継続。 ② 訓練効果を上げるために改善すべき内容 ・広報費用や最低募集人数に届かない場合の経費補填を希望。委託費単価の引き上げを要望。 ・求職者支援訓練のテキスト代が3か月以上のコースで上限を超える問題。 ・介護実習では、コロナ5類移行後も受入施設で2週間の体調確認が必要なケースあり。 ・委託訓練の就職率計上条件が雇用期間・試用期間満了若しくは年度を跨ぐ採用が計上できない課題あり。 ・非正規希望者への対応で、計上可能な就職を推奨すると本人希望と乖離するため苦慮。救済措置を要望。	①訓練効果が期待できる内容 ・履歴書、職務経歴書の書き方、面接の練習が早期の就職に役に立った 【介護】 ・様々な場面における介助や支援の知識、実技の充実 ・利用者とのコミュニケーション能力の習得 【保育】 ・実習を通じて様々な子どもとの関わりを体験 【医療事務】 ・医療制度、点数の決まり、電子カルテの見方 ・電話応対や言葉遣いなどの対人スキル習得 ② 訓練効果を上げるために改善すべき内容 【介護】 ・実技演習の時間をさらに確保し、現場に近い体験を増やす ・対人スキル向上のためのケーススタディやロールプレイの導入 【保育】 ・実習機会の拡充 ・受講生同士の事例ディスカッションによる事例検討の時間を確保 【医療事務】 ・医療制度に関連する制度に関する詳細な学習時間の追加 ・対人スキル強化のための演習導入 ・資格取得スケジュールを明確化し、訓練期間内で達成可能な計画を策定	①訓練効果が期待できる内容 ・職業訓練で身につけた専門知識は、仕事への理解を早めるため評価が高い。 ・実習を通じた現場理解は、就職後の具体的なイメージ形成に役立つ。 ・基本的な知識を理解して就職してくれると、人手不足の現場では即戦力として歓迎 ② 訓練効果を上げるために改善すべき内容 ・実習の目的を明確化し、学習効果を高める工夫が必要。 ・関連業界の多様な働き方について、情報提供をさらに強化する必要あり。 【介護】 ・利用者の特性に応じた介護技術や応対能力の習得が必要。 ・介護サービスや事業所ごとの違い、役割理解を深める必要あり。 【保育】 ・課題を持つ子供への「支援」の視点を取り入れる必要あり。 ・実習で保育の多様な現場を経験し、柔軟な対応力と知識を身につける必要性あり。 【医療事務】 ・保険証や専門用語の理解は当然として、接遇・電話対応・マナー・コミュニケーションスキルの強化が必要。 ・PCスキルは必須であり、習得レベルの底上げが求められる。	【介護施設等事業所アンケートを実施】　・山梨県の介護現場の最前線を担う介護施設等事業所における職業訓練に対するニーズや、未経験者やシニア層の介護分野への参入ニーズ等について、今後の訓練内容等を検討するための基礎資料を収集	・修了者、採用企業からのニーズを実施機関に伝達 ・業界の多様性を学ぶ機会の提供 ・実践的なビジネスマナー訓練の実施 ・実務に即したPC訓練の強化、PCの自主学習のサポート体制構築 ・現場での活用機会が減っている実技の訓練は必要性や時間配分を再評価し、真に実務に必要な訓練カリキュラムを検討する ・実習の目的明確化、充実 ・訓練前・訓練初期から、就職後のキャリアパスを情報提供 ・短時間就労希望者や高齢者の受講者が増加すると、就職率が低下するため、柔軟な働き方を提案する等工夫が必要 ・ハローワークにおいてきめ細かな就職支援を推進 ・介護は高齢者も需要があり就職可能性が高いことを強調して広報 ・同種の訓練を同時期に重複して開講しないようにし、訓練希望者の受講機会の確保と定員充足率の向上に務める ・ハローワーク職員の訓練見学等による訓練理解の推進
20	長野	介護・福祉分野	・カリキュラム作成にあたり、介護サービス利用者の生活に合わせた順番で習得するよう工夫している。 ・介護関連の研修が乱立しており受講者が集まらないので、それぞれの棲み分けについて行政側で調整してほしい。（介護労働講習、委託訓練、求職者支援訓練、信州介護人材誘致・定着事業等で求職者を奪い合う状況になっている。） ・介護業界は人手不足であり、生産性向上が課題と言われていて、介護ロボットなどの機器導入で業務効率化を図り、人手不足を補う動きがあるが、従業員が定着する、人間関係が良い事業所の特徴は、「利用者ファーストの考え」を持っていること。介護業界として業務効率化も必要かもしれないが、利用者のために介護の質を上げることが大事なのではないか。	・以前ホームヘルパー2級を取得したが、介護職員初任者研修になって内容が変わっていたため、受講してよかった。実習が多く、実際の仕事の内容に則している。振り返りの時間が充実しており、体系的に学ぶことができた。 ・ポータブルトイレや車いすなど、設備や機器の種類によって操作方法が異なるため、複数の取り扱い方を学ぶことができたら良いと思う。 ・受講することで介護施設の種類を知ることができ、企業実習により実体験できるのが良い。 ・歯科衛生士による指導など、口腔ケアに係る講義を設定してもらえるとありがたかった。	・企業実習における入浴介助、移乗、おむつ交換等の実技的なスキルが役立っている。 ・訓練を通して今後どのように介護の仕事と向き合っていきたいのかイメージが持てるようになってほしい。（自分を見つめ直す） ・企業実習の時間をできるだけ多くとり、実務（実技）的な部分（対人援助・身体介助）のスキルを習得してほしい。 ・ある程度イメージができているので、スムーズに仕事に入れるし、定着率も高い。 ・訓練修了生は志の高い方々なので、全体の士気が上がる。前向きな気持ちで入って来られるので、その気持ちが初心を見失っているベテラン職員にも波及することがありがたい。 ・昨今入職される方について、高齢の方、外国籍の方が多くなっている。職業訓練の内容を皆が理解できる内容になっているか気になる。	ヒアリングのみで実施。	・企業実習の日数、時間数、施設数を増加させる。（現状では2日から4日のコースが多く、「お客さん状態」で終わってしまわないように最低でも1週間は確保する。） ・利用者に対する接遇に加え、一般常識を含めたビジネスマナーの習得。 ・実際の介護現場における情報機器の取扱いに係る基礎的知識の付与。（業務報告作成等においてPC、タブレット等の操作方法習得の必要性） ・知識やスキルだけでなく、対人関係や自己管理能力を含む人間力を向上させる努力の必要性。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
21	岐阜	介護分野	・訓練受講生の募集段階では、訓練募集のチラシ内容を詳しくして訓練希望者に分かりやすくし、訓練説明会では、事務作業と比較して給与が高いことをアピールしている。 ・訓練中は、コミュニケーション能力を向上する機会を設けている。 ・職場見学を設けて就業環境をイメージし、働き方の目標を定めやすくしている。 ・キャリアコンサルティングでは、対人力が非常に求められる職種のため、人としっかり向き合えるか、そのためには自己理解が十分にできていないといけないこと等、対話を通じて自己理解を深めたうえで、多様な働き方が選択できる介護職でどのように働きたいか、家庭環境も考慮し選択できるようにしている。 ・地域の福祉の業界を担っていける人材育成を目指して訓練を行っており、レベルの高い講師（大学教授等）を招聘しているため、経費が足りず赤字になることもあり訓練単価の増を望む。	・訓練の学科や実技を通して介護への理解が深まり、訓練で学んだことがすべて役立っている。 ・パソコンスキルは報告書など書類作成に役立っている。 ・講師の方から介護施設での経験談等伺えたことで、就職先を考えるのに役立った。 ・職場実習の不足を感じた。	・介護職員初任者研修を修了しているため、即戦力である。 ・新規採用職員が３ヵ月で夜勤を行えるようになることを目標にしている（１ヵ月目通常勤務、２ヵ月目早番・遅番勤務、３ヵ月目夜勤）が、訓練修了生は介護の基礎が固められているため３ヵ月かからずに夜勤を任せることができる。 ・パソコンスキルは現場で使用しているタブレットや、議事録作成に活用されている。 ・もう少し職場実習の時間があると、より実践的なスキルの習得につながる。 ・介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりを踏まえると、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。 ・コミュニケーション技術の向上に期待する。	特になし	・定員充足率は令和５年度72.3%から令和６年度58.3%へ低下した。 ＜広報の改善と就職支援＞ ・介護分野の職場環境、働き方、労働条件等について、現状を正しく理解して就職後のキャリアパスをイメージすることができるような説明、体験会・職場見学会等の機会を確保し、訓練応募者の増加につなげる。 ・介護分野は求人倍率が高く、多様な雇用形態で働くことができることから、就職につながりやすいといえることも積極的に周知していくことが必要。 ＜カリキュラムの改善と方向性＞ ・実務につながる技術をより高めるために、職場実習時間の増加が必要。 ・現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器（パソコン、タブレット）の能力に関する講習時間の確保が必要。
22	静岡	・IT分野 ・デザイン分野	・学科より実技重視 ・ポートフォリオ作成 ・就職の幅を広げるため文書作成や表計算も設定 ・プレゼン能力向上のため3分間スピーチの導入 ・外国人（日本語の理解度）や、障害特性により授業について行けない者への対応。⇒特化した訓練の設定はできないか。 ・就職のカウント方法の見直し ⇒多様な働き方や在宅勤務等に対応してほしい。 ・講師要件の緩和（外部人材の活用）	・Illustrator、Photoshop、コーテイング等は直接業務に活用できている。 ・Webデザインに加えて学んだOfficeソフトの知識が活用できている。（事務系職種で就職） ・資格やスキル習得が自信につながった。 ・訓練受講により自己研鑽の重要性に気づかされた。 ・より実務、実践に近い内容を学びたかった。	・訓練修了者は、Webデザインが直接役立つ業務には就いていないが、日常的にPCを利用しており、一部、訓練で習得した知識・技能を活用できている。 ・訓練で学習したこと（Webデザイン）が広告の仕事に役立っている。 ・訓練でWebデザインを学ぼうとした意欲を評価した。 ・基礎的な知識の習得には訓練が役立っているが、戦力として考えるには物足りない。 ・戦力として期待できるスキルを身につけるには訓練時間が足りていないと思う。	・昨年度より、訓練修了者と採用企業を対象にWebアンケートツール「WEBCAS」により、実施し不足する部分については聴き取りを実施した。	・企業ニーズを把握し、そのニーズを取り入れた訓練内容の設定。 ・外国人向けや障害者向けなどの、受講希望者の特性やレベルに配慮したコースの設定。 ・就職に向けたコミュニケーション能力アップを図るための訓練内容の設定。 ・実務・実践に近い訓練内容の設定。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
23	愛知	製造分野・建設関連分野				①訓練受講者へのアンケート調査の実施（訓練受講者の現状・訓練選択理由等の把握） 　愛知県とポリテクセンター中部の訓練コースの訓練受講者に対してアンケート調査を実施する。 ・訓練受講者の現状（年齢、性別、前職など、訓練受講前の状況等） ・訓練受講にあたって重視した事項（カリキュラム、利便性、資格・免許）訓練を選択した理由、等を把握し、訓練受講者の意思決定に及ぼす影響の大きい事項を確認する。 ②訓練内容の比較検証 　愛知県とポリテクセンターの訓練コースの内容（カリキュラム、開講時期、訓練期間等）や「周知・広報（見学会等）の実施状況等を項目別に整理し、比較検証する。 　⇒共通点、相違点を整理し、定員充足に資すること、訓練応募者の意思決定に影響する事項を確認する。 ③訓練受講者の現状・訓練選択理由と訓練内容との相関関係の検証 　①及び②により把握した内容により相関関係を検証分析し、定員充足が低調な要因、課題を明らかにする。	①訓練コース、訓練開講時期及び訓練定員数の見直し等 ②愛知県とJEEDのホームページの比較・検証（有効な周知・広報の把握） ③見学会の内容の充実、見学会等の開催と受講申込者数との相関関係の分析 ④女性受講者の確保（女性活躍事例の収集・発信、短時間訓練の設定等） 上記①～④の課題については、速やかに検討を開始し、次回、令和7年度第2回愛知県地域職業能力開発促進協議会にて、検討の進捗状況を報告するとともに、令和8年度「愛知県地域職業訓練実施計画（総合計画）」に反映できる事項は盛り込む。
24	三重	デジタル系（IT分野・WEBデザイン分野）	初学者が多いため、座学で簡単な用語、計算を理解できるテキストを使用し、その後本格的にIT（基礎情報技術者試験）などを実施している。 年齢層が幅広く、操作速度や理解度に個人差があるため、授業の進捗に影響が出ないよう配慮理解度の確認、随時質問を受け付けている。 　デジタル系受講生獲得には、各ハローワークの積極的な案内が必要。 　受講前の相談で、デザイン求人の現状理解と具体的ビジョンの作成等でミスマッチの解消が必要。 デザイン分野については、初心者が就職できる機会が非常に限られており、訓練生の就職先開拓も必要。	キャリアコンサルティングで自己理解ができ、就職支援がとても役に立ち、心強かった。 　幅広くITに関する基礎的なことを学んだこと 　パソコンが全く使えなかったが、訓練を受講することで、パソコン入力ができるようになった。 　３ヶ月の短期間でよかったが、デジタルに関して初心者にとっては、かなりスピーディーな授業だったので、もう少し狭く、深く勉強できると良かった。	IT・WEB関連の基礎知識がある。ITを勉強してきている実績があるため、勉強し続ける姿勢や、向き不向きも既にわかっているところが役に立っている。 　パソコンの基礎がわかっているため、簡単な入力業務を任せられ助かっている。 　資格より実務経験を重視する業界である。 　他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。 　スキルによって、3ヶ月、6ヶ月、10ヶ月コース等あるとよい。もっと学びたいと思ったときにコース変更できるとよい。	特になし	・ハローワーク職員向けのデジタル系訓練の見学会を複数回開催等して理解を深める ・訓練受講申込段階からの就職についての方向性を明確にし、就職支援を行う。 ・実務を意識した課題解決型のグループワークやディスカッションを取り入れるカリキュラムを訓練校と検討。 ・就職支援の強化 （知識・スキル面）PC、ＩＴやデジタルの基礎知識を幅広く学ぶカリキュラム。 （ＰＲ支援）IT等を学び続ける姿勢や適性などをＰＲ。実践的なカリキュラムの導入検討。 （企業との接点）求人者向け職業訓練見学会等で、職業訓練を周知し求人開拓に繋げる。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
25	滋賀	IT分野	物価高騰に伴う、実施奨励金の見直し 訓練内容の分類や評価では、職種ごとの枠組みが中心となっており、DXスキルの横断的な価値が十分に評価されにくい	基礎的な知識を学ぶことができた 高度な知識を要する業務は、訓練で学んだものでは、役に立つほど身につかなかった	基礎が身についていることが、ある程度評価ができる 職業訓練を受講しているという向上心の高さが採用の決め手となった ITパスポートレベルの広範な知識を習得しておくことが望ましい	特になし	訓練修了者からの評価が低かったカリキュラムの訓練コースについては、ヒアリング結果を訓練実施機関に伝え、基礎力が身につくようなカリキュラムの見直しを勧奨する eラーニング委託訓練について、就職率が低い要因として、訓練期間、訓練時間が短いことが考えられるため、次年度の公募を行う際は、現在の３ヶ月の訓練期間から４ヶ月に要件を変更する。
26	京都	介護・医療・福祉	＜カリキュラム内容で工夫してる点＞ ●理解度を高め、就業への不安を軽減するため、座学、実技、実習の順番や時間数を工夫 ●講師の大部分は現役職員とし、リアルな現場の意見を伝え、就業後のイメージがしやすいようにしている ●実技を重点的に時間数を増やし、講義も詰込み型でなく、グループワークや体験、模擬演習を組み入れている ●受講生が成功体験を得られるように、企業実習中に実習先へ訪問している ●就業を想定した内容を事例に取り入れている ●パソコンスキルなど多様な資格の取得　●振り返りの機会を確保（単元ごとの問題や修了試験の模擬問題） ＜就職後の定着のために工夫していること、取り組んでいること＞ ●見学や体験、実習を推奨し、就職後のミスマッチを減らしている ●就職後も相談やアドバイスを行っている ●就職後の定着支援として定期的なフォローアップ面談を実施 ●実施機関が修了生の抱える悩みを就職先に伝えることで、課題解決や離職防止を図っている ＜国への意見・要望等＞ ●介護労働講習と募集期間を統一し、不公平感をなくしてほしい ●受講者数の確保（訓練をPRできる場の創出、不開講への対策） ●委託費や奨励金額の引き上げ ●就職支援経費の要件緩和（非常勤職員で就職した場合もカウントする） ●介護職員の待遇改善（介護職希望者が増えると、訓練受講者も増える） ●若年層に対する介護職の魅力発信	＜職業訓練カリキュラムのうち、就職後に役立ったもの＞ ①座学 ・尊厳について　・認知症や病気の知識 ・感染症の対策と予防　・講師の経験談 ・虐待に関すること　・アンガーマネージメント ・人間と社会　・こころとからだのしくみ　・医療的ケア ②実技 ・基本的な介護動作　・各種介助　・ボディメカニクス ・移動や移乗　・車椅子　・ベッドの高さ　・おむつ交換 ③実習 ④その他 ・パソコン　・グループでの話し合い ・コミュニケーション　・教科書に載っていない豆知識 ＜就職後に感じた、職業訓練でもっと学べたらよかったこと、ブラッシュアップしたほうがよいカリキュラム＞ ●実技時間や学科を増やす、順番に練習しても効率よく練習できる仕組みの創設 ●企業実習先の数や実習期間、実習先施設帯の拡充（訪問介護） ●障害分野の授業時間と実技訓練の充実 ●福祉用具の種類が多く、その取扱方法 ●現在の病気、感染症に対しての対応策（昔とは病気の種類や割合が変化している） ●喀痰吸引、口腔ケア、排泄介助など高度な実技	＜職業訓練内容のうち、業務に役立っているもの＞ ●利用者とのコミュニケーションの取り方 ●排泄や食事介助 ●利用者への言葉かけなど「接し方」 ●介護業務、移動、移乗に関する基礎知識 ●訓練内容全て ＜職業訓練に組み入れたほうがよいカリキュラム、ブラッシュアップすべき点＞ ●障害分野の充実 ●実技時間の増強 ●利用者に対する話し方など接遇の強化　●ICT機器（見守り機器、介護ロボット、記録電子化）の活用、習得 ●個々のサービス提供の仕組みに関する理解促進 ●自立支援施設としてのサービス ＜訓練未受講の未経験者と比べて、訓練修了者に期待すること＞ ●即戦力 ●高齢者・障害者を理解し、相手に適切に接し、介助、助言ができる知識 ●福祉の現場で働くことの重要性や人材としての責任を自覚し、プロフェッショナルとして活躍すること ●スムーズに業務に入れる ●根拠に基づいた介護の提供や介護保険サービスの適切な運用に関する理解	特になし	＜実技科目・時間数の増強＞ コースごとの特徴を理解しつつ以下を提案。 ①実技時間が少ない2か月のコースでは、3か月コースの設定も検討する余地がある。 ②十分な実技時間を確保しているコースについては実技の待ち時間の有効活用など、工夫を検討する余地がある。 ＜障害分野カリキュラムの充実＞ 座学、実技とも訓練時間数の増加を検討する余地がある。 ＜福祉用具の使い方について＞ 様々な福祉用具（ICT機器含む）の使用方法や活用場面を紹介するカリキュラムの設定を検討する。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
26	京都	介護・医療・福祉	●他の訓練コースと訓練期間が重ならない仕組みの構築 ●事務処理の簡素化（効率化やデジタル化）の推進				
27	大阪	介護分野	・各講師には、知識取得の授業にも積極的に演習（グループワーク等）を取り入れるように指示し、対人援助職としてのスキル向上を目指している。 ・入職後のギャップを防ぐため、事前に職場見学の機会を提供し、施設の雰囲気や仕事の流れを実際に体験してもらっている。施設の良い面だけでなく、課題や厳しさも包み隠さず伝えることで、前向きな就業判断を支援している。 ・企業と連携して外国人を対象とした資格取得研修を実施しており、その実績を踏まえ、今後は福祉現場における多文化理解や異文化コミュニケーションに関する講義の導入を検討している。外国人スタッフとの協働や指導を円滑に行えるよう、受講生に対して多様性への理解を深める内容をカリキュラムに反映していく予定。	・授業前、人前で3分間スピーチの実施やグループワーク、実技の講義など、訓練期間中にクラスメイトとのコミュニケーションや傾聴力、協調性などが少しずつ身についたと思う。 ・外国人が上司・先輩という中での仕事の仕方、接し方というのも心構えとして勉強できればいいと思う。	・若い人は問題ないが、高齢の方を採用することも多く、スマホでの文字入力に苦労する人も多い。現在は、訪問記録を会社提供のスマホで入力することとなっているため、スマホ入力に関する訓練もあるとよい。 ・訓練受講生自身の身長や体型に応じた適切な介助方法についても訓練で教えてほしい（例えば車椅子の移乗の場合、適正な距離の取り方は身長や体型によって異なるが、高身長の受講生が平均的な身長の講師と同じように移乗させると、腰に負担がかかってしまい故障の原因となる）。	-	訓練実施機関に対して、以下のとおり認定申請や訓練の実施状況確認時等あらゆる機会を捉えて検証結果の周知及び対応の依頼を行う。 ＜職場体験・企業実習等の更なる促進＞ 訓練修了者・採用企業双方にメリットがあり、積極的に実施する必要がある。実施が不十分な訓練実施機関に対しては、職場見学等促進奨励金も活用して促進を図る。 ＜企業ニーズに即した訓練科目の設定＞ 外国人労働者との協働を前提とした多様性の理解や、スマホ入力に関するスキル等は従来に比べて重要性が上がっている。企業説明会等の機会を通じて企業ニーズの正確な把握に努め、当該ニーズに即した訓練科目を設定する必要がある。 ＜訓練受講希望者を増やすための取組＞ 介護分野については応募倍率、定員充足率が低調であるため、積極的な広報活動が必要。Instagram等のSNSや地域媒体を活用した広報活動等積極的な取組を行っている訓練実施機関もあるが、広報が不十分な訓練実施機関においては一層の取組を求める必要がある。また、介護分野についてはマイナスイメージが先行しがちであるため、介護初任者＋看護助手、介護初任者＋介護事務、等の職務内容をイメージしやすく現場で使える内容の訓練を適宜設定する。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
28	兵庫	介護分野	・「訓練実施にあたって工夫している点」：受講者の習熟度に応じた放課後講習会や補講などの個別フォロー。パソコンが使用できる環境を整備し、介護記録作成時に役立つ基本操作技術を学べるカリキュラムを導入。 ・「訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点」：訓練受講希望者（介護職希望者）の獲得に向けた、行政からの発信。	・「訓練内容のうち、就職後に役立ったもの」：職場見学・職場実習、身体介護に係る実技について、実際の現場で介護業務を体験することで、身体の動かし方やボディメカニクスの重要性を実感し、修了後スムーズに業務に移行できたとの声が多く寄せられた。 ・「訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの」：「役立たなかった内容は特にない」との回答が多数を占めた。一方で、「ＰＣ等デジタルの知識・スキル」を職場で使う機会がなかったとする意見からは、今なお職場によってデジタル環境の導入状況が異なることが窺えた。 ・「就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキルや技能等」：汚物処理等の感染対策やボディメカニクス等について、訓練で学んだものの、実際にやってみると知識と行動に差を感じたという声があった。また、入浴介助などは実技で経験ができなかったが、事故が多い介助であるため訓練で経験しておきたかったとの声があった。	・「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」：認知症に関する知識やアセスメントの理解、実技演習で培った現場対応力が高く評価されていた。 ・「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」：身体介護に関する実技訓練時間の確保。デジタルスキルに関しては、これを求める程度は様々であり、Word・Excelの基本操作で十分という意見、介護ソフトに少し触れておくだけでも大分違うという意見、業務システムで個人情報を扱うため情報セキュリティの知識を求める意見、AIにより業務改善体制を整える予定であるため、これを使用する側としてのAIの基礎知識があった方が良いといった意見があった。 ・「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」：訓練修了者は基礎的知識と姿勢が一定以上に担保されており、採用後の教育負担が軽減されるとの意見があった。	介護分野の訓練を選択しなかった求職者からその理由などを聴取する等、同分野の訓練の受講者を確保するための課題及び改善策等についても検証を実施。ヒアリングで得た「求職者が介護の仕事に対して持つ懸念点」（身体的負担、精神的負担、賃金等）に対し、現在改善が進んでいる点、具体的な事業所の取組などの情報を収集し、この情報の提供の仕方により工夫を加え、ハローワークの窓口での職業相談等の機会において、少しでも多くの方に介護に目を向けてもえるような発信をしていくこととした。	ヒアリングで得た内容を訓練実施施設に対する助言、指導に活用し、訓練効果が期待できると認められた内容について、以下のとおり更なる充実が図られるよう促す。 ①職場見学・職場実習について、可能限り多様な現場で体験できる機会を確保。 ②演習時間を十分に確保し、より多様な事例に対応する演習を実施。 ③デジタルの知識及びスキルの介護現場でのニーズを収集し、カリキュラムに取り入れる。 ④より多様な協力事業所等の確保。 ⑤就職先のサービス形態の選択に資する情報や事業所説明会等の機会をより多く確保。 上記④、⑤についてはハローワークにおいても、求人者、関係団体、訓練実施施設と連携を深め、事例収集、情報発信、セミナー等の実施を促進していく。
29	奈良	介護	・ハローワークや福祉人材センターと連携し、職業訓練受講生一人ひとりの希望に応じた求人情報の提供や個人での職場見学の機会を提供している。 また、就職フェアの紹介や応募書類の作成支援、面接対策等、実践的なサポートを行い、早期再就職に向けた支援を行っている。 ・キャリア・コンサルティングが大切だと考え、職業訓練受講生一人ひとりの職業適性や希望、就職活動の進捗状況を確認しながら、受講生に助言と支援を行っている。個別面談により不安や課題を共有し、就職に向けた具体的な行動計画の策定を支援している。 ・介護現場を想定したロールプレイや実技演習を重視し、実践力を高める工夫をしている。また、個々の理解度に応じた丁寧な指導とフォローアップを行い、未経験者でも安心して学べる環境作りに努めている。 ・地域の事業所や福祉施設と連携し、現場で求められる知識や技能を把握したうえで、求人ニーズに即した職業訓練内容の構築に努めている。実務に直結したカリキュラムにより、即戦力となる人材の育成を目指している。 ・各ハローワークを訪問し、職業訓練内容や申込時の注意点を丁寧に説明することで、職業訓練への理解と内容との相違が生じないよう努めている。また、必要に応じて少人数でも開講可能であることを伝え、職業訓練受講希望者の不安軽減と応募促進に繋げている。	・講師陣の知識量や技術、人柄、学ぶ事が多く、自分で考える力がついた。 ・新たなスキル（技能）が身につき、職業訓練を受講して自信がついた。 ・資格を取得することができた。自分自身の自己ＰＲや価値観等の整理ができた。 ・知識実技全般、現在の職場は途中障がいの方もおられるので、病気、福祉用具、衣服脱着、学んだことが活かせる。 ・前職場を体調不良が理由で退職したが、訓練期間に体力の回復をした。 ・介護の基礎知識をしっかりと習得できた。 ・授業での発表等、人前で伝えたいことを落ちついて話せるようになった。 ・同じクラスの受講生同士、仲が良くて触発された。 ・就職後も受講生や先生とグループラインで繋がっており、資格や講習などの情報を得ている。 ・クラスの雰囲気も良く、情報共有をしながら学ぶことができた。	・そもそも短い職業訓練期間で詰め込めるものではなく、現場に入ってからのOJTで習得していくものと理解している。職業訓練では講義内容の捉え方や、質問してくるか（わからないことを質問できるか）などの姿勢が大事だと思っている。 ・介護の仕事で業務内容などを記録するので、最低限のパソコンスキルが必要になる。介護職にもデジタル化が来ており、業務を進めていく上でパソコンスキルがあるとメリットになる。 ・介護の現場では、接遇が重要視されている。利用者や家族に対しての接遇が、介護サービスの提供につながる。そのため「接遇マナー」を取り入れて欲しい。また、職業訓練校の職場見学を取り入れることで、施設での雰囲気やイメージが分かりやすい。スムーズに介護職としての仕事に取り組むことができる。今後も充実した介護職としてキャリアを支援していきたい。 ・介護の職業訓練を受講後、介護業界に就職した人の感想（口コミ）などをハローワークに掲示してはどうか。実際に介護業界に就職した経験者の声は、職業訓練を考えている人の「職業訓練後に継続して働いていけるのか」という不安を減らす材料になる。		・訓練カリキュラムの内容を最新のものとするため、訓練実施機関へ訓練修了者の意見を伝える。 ・求人者ニーズを把握し、訓練カリキュラムの充実を図るため、採用企業の意見を訓練実施機関へ伝える。 ・訓練修了者及び採用企業が高く評価していることから、これらの声をハローワークを利用していない層を含めた求職者・求人者双方へ伝えることにより、更に定員充足率及び就職率の向上、求人充足支援に結びつける。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
30	和歌山	デジタル分野	・ＩＴ・情報系企業からの意見を踏まえ、訓練生の更なる社会人基礎力向上を目指して、外部講師による「社会人基礎力向上講習」を実施。 ・地方でのデジタル分野訓練コースを拡充するため、講師の確保や設備等の初期投資にかかる経費の上乗せ支給及び物価・人件費上昇等に見合った委託費改定を要望。 【独自に追加した質問項目：カリキュラムにおけるグループワークについて】 ①特に注力しているポイント ・グループ内での自身の役割への理解やコミュニケーションが進むような授業展開を実施。 ②効果的と思われるグループワークの内容 ・コミュニケーション能力のみを向上するのであれば、ＩＴ系に関連のない内容でのグループワークを行うことも良いかも。 ・お客様の意向を前提とした提案力、マーケティング視点の習得。	・チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立っている。 ・チャットＧＰＴなど、ＡＩについては取り入れるべきだと思う。また、企業で使われているようなアプリは学んでおくと、仕事に活かせると感じた。 【独自に追加した質問項目：訓練におけるグループワークの有効性の有無とポイント】 ・企業ではチーム作業となるためコミュニケーション力が必要であるため、グループワークはとても有効であった。また、相手に対して、要点を端的に伝えられるかが重要だと思うので、そういったところも学べれば良かった。 ・グループワークをすることで、他者の考え方を理解し、意見をまとめるという体験ができ、協調性やコミュニケーション力を養うことができた。	・デジタル環境への即応力があり、研修等を行っても吸収が早い。 ・ビジネスマナー（挨拶、社内での報連相、電話対応等）が習得できていればなお良い。 ・専門用語に明るいということはプラスに働くと思う。 【独自に追加した質問項目：訓練カリキュラムにグループワークが設定されている場合、どのような内容を要望されますか】 ・グループ内で役割や担当をバランスよく割り振り、誰もがリーダーになれるローテーションの設定が必要。 ・グループ全員で計画を立て、全体像を理解し、やり遂げるような内容が必要。		・グループワークにおける力リキュラムの選定やグルーピング設定と進行の工夫などのグループワーク対応の強化が必要と思われ、「プロジェクトサイトの制作から運営、管理のマネジメントフローの実践」及び「ファシリテーション・プログラムの実施」を設定し、早期に取り組む。 ・昨年度に引き続き、ハローワーク職員や訓練施設のキャリアコンサルタント等の知識向上のため、「ＤＸセミナー」を開催する。
31	鳥取	デジタル分野	・基本的なパソコンスキルだけでなく、情報セキュリティ、コンプライアンス、リスクマネジメントなど具体的な考え方を学び、かつビジネスマナーも身に付けている職業訓練生は、実務経験はなくとも業務の理解や順応は高いと面接時に印象付けることができる。 ・DX関係の職種は特定の職種・部門に限らない。あらゆる分野で活躍できるデジタルツールの知識・操作技能・考え方を、基礎力として身に着けておくことはDX推進の大きな力になると思われる。 ・Webデザインだけでなく、オフィス系の資格も取得できるようにカリキュラムを設定している。 ・資格試験を取得するのが最終目的ではないので、再就職した後に役立つ内容をカリキュラムに盛り込むようにしている。 ・資格試験取得に集中するあまり、求職活動がおろそかになってしまうケースがある点。 ・人口知能（AI）の技術をうまく使うと、業務効率化・生産性向上が見込まれることから、実施訓練コースに沿って、代表的なAIツールを選定し、カリキュラムに組み込めたらよい。	・受講内容だけでは職種によっては足りない知識が沢山あると聞かされ、就職できるか不安だった。 ・未経験だったため、就職先が見つかるか不安だった。 ・webデザイナー、webマーケターとして就職したので、フォトショ・イラレ・HTMLやCSSは学んでおいて良かった。 ・ITリテラシーやクラウドは、まさに仕事に直結する分野なので、基礎を学べて今役に立っている。 ・事務では主にエクセルを使ったデータ管理が多く、役立ちました。あとはフライヤーデザインや名刺作りなどもさせていただきデザイン系の勉強も役に立った。 ・ Webデザインと関係ない部署なので、Webデザインの知識は活用されない。 ・今の職場が、独自のシステムのみ使うため。 ・斡旋される企業がほぼ地元のみであり、リモートワークも含んだ全国に渡っての紹介があっても良い。 ・模擬面接は受講してとても実際の面接で役に立った。	・情報系の知識を学んでいない方と比較して、早期に自立し戦力として業務に携われる。 ・基本的なパソコンスキルやビジネスマナーを身に付けていること、また向上心や学習意欲が高く、即戦力でなくとも、ある程度の期間でスキルアップして戦力になってくれることが期待できる。 ・訓練修了者はパソコンの基本から体系的に学習しているため、基本操作ができることはもちろん、応用や発展的な利活用についても比較的短期間で身に付けることができるように感じる。 ・パソコンスキルに関して操作手順は覚えてるが、その理由を知らないので応用が効かないケースが散見される。 ・全般的なスキルの一般知識や考え方、概念、危険性などを覚えておいてほしい。具体的な作業に必要なスキルは就業してからも深められるため、就業がゴールではなく、そこで学ぶ姿勢を持ち続けることを意識させてほしい。 ・ウェブに情報を公開することの影響や重要性、また顧客情報を取り扱うことの重要性や危険性など、方法論ではなく心構えについてしっかり認識させてもらいたい。	・訓練修了者については、在職中でありヒアリングを行うことが難しいことから、訓練内容に関連した職種で就職した70名に対してアンケートを実施し、29名から回答を得た。 ・訓練修了者採用企業については、訓練修了者を採用した企業69社に対してアンケートを実施し、回答のあった29社に対して電話や訪問によりヒアリングを実施。	・接遇マナー・ビジネスマナー・コミュニケーションに係るカリキュラムの重要性を共有。 ・オフィスソフト・ネットワークセキュリティ・ 情報セキュリティの知識と技術の重要性を共有。 ・Web関連の専門的な知識の習得は、就職に向けた有効なアピールポイントとなることを周知。 ・受講生が訓練内容を理解し就職に結びつけるために、習得できるスキル（資格等）の可視化。 ・Job-Tagの活用推進。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
32	島根	IT分野・デジタル分野・事務分野	・毎日の課題、提出物チェックによる習熟度評価や、オンライン質問受付、訓練時間外でのチャット対応など、受講生のレベルのバラツキに対し支援している。 ・ＣＭなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。 ・受講者数が安定していないため訓練実施経費の見直しの希望	・訓練で学んだ内容が就職や業務に役立ったが、その効果が社会的に知られていない。 ・資格取得だけでなく、実践的な学びや社会人基礎力の向上につながった。 ・訓練の実際のメリットがもっと周知されれば、受講者も増えるのではないか。	・訓練で身につけたスキルだけでなく、やる気や意気込み、人間力など気持ちの部分が大切 ・チーム業務を行える経験があるとよい。 ・訓練制度を詳しく知らない。情報が届いていない。	・求職者アンケートから、Word、ExcelのＰＣ基礎知識の訓練希望が多い。 ・島根県在職者リスキリング支援事業（301社／205種類）では、企業ごとに必要な内容でＴＩデジタル訓練が活用されていることが確認された。	・周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。 ・作成動画を協議会構成機関（企業・教育機関・行政）が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。
33	岡山	営業・販売・事務分野	・実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。 ・ジョブ・カードをキャリアコンサルタントと共有し、キャリアコンサルティング時間外での相談がチャットやコメントでできるようにしている。 ・job tagを活用し、仕事理解を深めたり、適性検査への対応力が身につくよう支援している。 ・就職支援の授業とキャリアコンサルティングを連動させ、自己理解を深め、職業選択に活かせるよう支援している。	・ビジネスマナーやパソコンスキルが役に立っている。 ・ITパスポート取得時に勉強したビジネス用語が役に立っている。 ・経理部門に配属されたので、総務関係で習ったことについては今のところ使用していないが、時間管理の内容や税制などに関して学んだことは社会人として有益であると思う。 ・VBAはもう少し色々やってみたかった。 ・エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているので、もう少しやっておけばよかった。	・簿記や仕訳の基礎知識、会計ソフトの操作経験は実務において即戦力として大変役立っている。 ・実務では会計ソフトや社内システムを操作することが中心となるため、より多様な会計ソフトに触れておくことで適応がさらに早くなると感じる。 ・ワードやエクセルといったMicrosoft Office製品だけでなく、Google Workspaceなどのクラウドベースのアプリの知識を身につけておいてほしい。 ・企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。		・ビジネスマナーや基礎的なパソコンスキルを習得できる内容を盛り込んだ訓練コースを継続。 ・より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。 ・PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。 ・就職支援の取組として、支援内容をハローワークと訓練実施機関が情報を共有。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
34	広島	IT分野	・企業に必要とされる人材の育成や、実務に直結するソフト操作を学習できるカリキュラムを整備している。 ・グループワークを多く取り入れることで、訓練生同士で教え合うことにより理解が深まるとともに、コミュニケーション力向上につながっている。 ・就職活動に直結するポートフォリオや成果物の作成支援を行っている。	・デジタルに関する基本的な知識やスキルを身につけることができ、業務全般において役立っている。 ・企業実習や職業人講話により、デジタル分野の仕事についてイメージがしやすくなった。 ・訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等があれば良かった。 ・共同制作において必須となる進捗管理や報告事務等、より実践的な経験を積むことができれば良かった。	・従事する業務によって活用する知識やスキル、言語が異なるケースも多いが、全般的な基礎が身についており、早期に戦力化が見込める。 ・訓練によって、チームで物事を進める際のコミュニケーション能力・協調性を身に着けておくことが望ましい。	・令和５・６年度に開講したデジタル分野の訓練の修了生を採用した事業所に対し、訓練カリキュラム毎の優先度を尋ねるアンケートを郵送にて実施した（送付142社　、回答49社）。「AI活用」や「企業実習」といった即戦力を養成するカリキュラムや、「表計算ソフト」「コンピュータ基本操作」といった初歩的なカリキュラムが優先度が高かった。	・事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができる知識・技能についてのより一層の見える化。 ・企業実習やチームで行う実践的な演習等による、実務をより意識した学習機会の提供。 ・グループワーク等によるコミュニケーション力の強化。 ・企業紹介や職業人講話による、具体的な仕事イメージの提供。
		デザイン分野	・就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施について、卒業制作の成果物等を紹介し、訓練によって身につくスキルのレベルを理解しやすいよう工夫している。 ・パソコン機器等を含めた訓練環境の整備に努めるとともに、講師の育成にも注力している。 ・常勤男女２名のキャリアコンサルタントの配置、就職活動全般に関する相談会の実施や情報提供等、キャリアコンサルティングの充実を図っている。 ・メンタル不調の訓練生が目立ち、気軽に相談できるカウンセラーの配置が必要と感じる。 ・質の高い講師の確保や補助講師の設置のため、委託費や奨励金を増額して欲しい。	・PCの操作、オフィスソフト、WEBデザイン、Photoshopに関する基礎的な学習ができて良かった。 ・サイトデザイン、AI機能、HPの運用等についても学ぶことができれば良かった。 ・実際に企業で使用されているソフトで学習する方が、即戦力として受け取ってもらえるのではと感じた。	・PhotoshopとIllustrator等の基本的な知識があるため、スムーズに業務に取り組むことができている。 ・企業ごとに求められるデジタルスキルやレベル感は異なるが、一般的なオフィスソフトを使用でき、Web等のベースとなる知識や技能を身に着けていることが望ましい。 ・職場において円滑に業務を進めることのできるコミュニケーション力、ビジネスマナー、学習意欲が身についていると望ましい。	・令和５・６年度に開講したデジタル分野の訓練の修了生を採用した事業所に対し、訓練カリキュラム毎の優先度を尋ねるアンケートを郵送にて実施した（送付142社　、回答49社）。「AI活用」や「企業実習」といった即戦力を養成するカリキュラムや、「表計算ソフト」「コンピュータ基本操作」といった初歩的なカリキュラムが優先度が高かった。	・説明会や見学会、ＨＰを含めた資料の充実等、多様な情報提供手段の確保による仕上がり像の一層の見える化。 ・実務で使用するソフトの導入等、より実務に近い訓練環境の整備。 ・最新のデジタルに関する知識・関連情報等を備えた講師の確保。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
35	山口	ＩＴ分野	◎訓練中は、補講や確認テスト、単位制の導入など、学習の定着や就職支援に向けた工夫をしている。 ◎訓練の初めに「この訓練は就職のためのものである」と明確に伝えることで、訓練生に意識づけを行っている。 ◎「委託訓練や求職者支援訓練に対する企業側の認知度が低く、有料の講座だと思われている。」など、企業への周知の必要性を指摘 　この指摘を踏まえ、労働局ホームページでの企業向けのホームページ新設やハローワークにおける「職業訓練生修了者歓迎求人」などによるマッチングの強化を検討	◎エクセルや情報セキュリティーの知識が実際の仕事で役立っており、「マクロを使って業務改善を提案したい」という前向きな意見があった。 ◎一方、「ウェブデザインやＶＢＡなどのスキルは、今の職場では活用はない。」という声があり、「将来的には生かしたい」といったような中長期的な姿勢が確認できた。 ◎接客や応対スキルについて、これまで学ぶ機会がなく、訓練で学べてよかった。実際の職場でとても役立っている。という声が多く、訓練の実践的な効果が見て取れた。	◎訓練を身につけたスキルのうち、エクセルのデータ分析や情報セキュリティーの知識、ビジネスマナーなどが実際の業務に役立っているなどの評価あり。 ◎プログラミングやウェブ関連のスキルについて、現時点で必要な場面はないが、将来的には業務の効率化やデジタル化を進める上で期待しているなどの声があった。 ◎接客応対やコミュニケーション能力といった、いわゆる人間力についても企業から高く評価されている。	◎特になし	◎訓練カリキュラムや就職支援の取組に関して、訓練修了者及び採用企業双方から、概ね高い評価を得ており、訓練が実際の就職につながっていることが確認できたものの、ＩＴ人材としての採用事例は確認できなかった。 　県内ではＩＴスキルを専門的に活用する企業が依然として少なく、訓練実施機関からは「実務経験のない方がＩＴ人材として働くには、都市部での就職を選ばざるを得ない」という意見もあった。 ◎一方で、先ほど報告があった「山口県中小企業団体中央会」の調査によると、約８割の中小企業がＤＸやデジタル化に取り組む人材に求めるスキルとして、デジタル技術に関する基礎知識を掲げていることから、現場で即戦力となる基礎人材の育成が強く求められていることを示していると思料される。 ◎今後のカリキュラムの改善について、ＡＩは、業務効率化や情報整理など日常業務でも活用が広がっており、ＩＴ分野ではより深く、また、ＩＴ分野以外の分野でも、ＡＩの基礎知識や活用方法を学ぶ機会を設けることが重要と考えられ、今後、先行事例を参考にＡＩの基礎理解から業務活用までを段階的に導入することを検討していく。
36	徳島	デジタル分野	・知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。 ・専門スキルだけでなく、コミュニケーション能力やビジネスマナーも座学やグループワークで育成している。朝礼での発表やSNS投稿を通じて、情報発信能力の向上にも取り組んでいる。 ・地域の企業と連携し、実際のプロジェクトの一部に訓練生が参加する機会を設け、学んだ知識を実社会で応用する経験を積めるように取り組んでいる。 ・企業説明会、訓練生の制作物の発表会を実施することにより、企業と訓練生の出会いの場を提供し、企業の人材確保と訓練生の就職支援を行っている。 ・地域の人材ニーズは常に変動しており、画一的なカリキュラムでは対応しきれない場合がある。地域の産業構造や企業規模に合わせた、より柔軟なカリキュラム設定の容認をお願いしたい。 ・訓練実施機関と地域企業がより密接に連携できるよう、企業側の訓練生受け入れに対するインセンティブや共同でのカリキュラム開発に対する支援など、具体的な施策の拡充をお願いしたい。	・プログラムについて独学で学んでいただため、学校（訓練校）で学んだという「後ろ盾」が欲しかった。履歴書や面接で「訓練を受けた」と言えることが信用につながった。 ・JavaScriptをもっと学びたかった。また、その重要性や活用範囲をもっと教えて欲しかった。 ・サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。実務では、セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよかったと思う。 ・言語の用途や将来性について説明があると、学習意欲が高まる。 ・「WEBプログラマー養成科」という名称が、システム開発やアプリ開発を想起されるため、企業とのミスマッチが起きている。実際の訓練内容は「Webコーティング」「ホームページ制作」が中心。「ホームページ制作科」や「Webコーダー養成科」など、より実態に即した名称の方が分かりやすく、企業とのマッチング率も高まると思う。また、受講生に訓練内容と就職先の現実をもっと明確に伝える必要がある。 ・訓練目標は「自分でホームページを作れるようになること」と「グループでクライアント向けのサイトを制作すること」であり、目標は達成できたと感じている。	・自社のWEB運用において、更新作業・セキュリティ強化・情報発信に対応できる人材は、非常に価値が高く重宝されると思う。こうしたデジタルに知見がある「DX推進人材」が必要。 ・企業が求めるのは「高度なプログラマー」ではなく、「実務に役立つデジタルスキルを持った人材」ではないだろうか。 ・「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性があるのではないか。「Webコーダー養成科」や「HP制作科」などより実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。 ・訓練のブランディングの強化：即戦力が育つ訓練校としての認知を広げる。 ・プログラマーを目指すのであれば、「職業訓練＝ゴール」ではなく、「訓練修了＝スタート」として捉えるべき。プログラマー養成科では「命令文を覚える」レベルで、実務で使えるレベルには達していない。実務では「命令を組み合わせて目的を達成する力」が必要になる。こうしたことから、採用側は、「マインドセット」、「責任感」、「継続的な学習意欲」を重視する。 ・IT業界においては、訓練修了生をすぐに現場に放り込むのではなく、行政・企業等が連携して支援する仕組みがあれば良いと思う。		1　受講者と雇用者双方へ訓練の共通理解を促すこと ①訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。 ②受講者：訓練施設説明会の充実（学習するカリキュラムだけでなく、訓練で身に付くスキルが、どのような仕事に活かされるのか具体的に伝え、受講者が自身の進路を明確に描けるよう支援）を提案。 ③雇用者：企業向け訓練施設見学会の充実を図る。各業界団体や経済団体に周知協力を依頼し、IT業界以外の企業にも積極的な参加を促す。見学会では訓練内容や習得レベルをより明確に説明し、ハローワークと連携して訓練修了者向けの求人確保と採用促進につなげることを提案。 2　訓練のカリキュラムやメニューの改善 Webをはじめネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラムやメニューにおいて、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識（身に付けてほしいスキルや育てたい人材像に応じてより専門的な）の取得を提案。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
37	香川	介護分野	・介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施し、利用者役・介護職員役を交代で体験することで、サービス利用者への接し方や場面ごとの声かけ、配慮の必要性を体感できる内容としている。 ・ロールプレイ後に受講生同士で気付いた点等をフィードバックし合うことで、個々の気付きやコミュニケーション技術の向上につながっている。 ・介護記録やヒヤリハットレポートなど、現場で使用する書式を使い、ワード・エクセル等で実際に作成訓練を行っている。 ・介護現場の秘密保持や個人情報管理の重要性について、具体的な事例を用いて指導している。 ・委託費や就職率の定義を見直してほしい（訪問介護員は労働時間が短く、就職者としてカウントされないケースが多い）。	・就職先により活用できている知識・技術は異なるが（高齢者施設であれば身体介助技術が役立ち、障害者就労支援施設であれば障害についての知識が役立つ等）、訓練で学んだ知識全てが役立っている。 ・実際の介護現場での実習ができればよかった。 ・２か月間という短い訓練なので、進むスピードが速く、かけ足状態だった。	・介護の基本的な知識が備わっているので安心して任せられる。 ・個人情報の取り扱い方法やコンプライアンスについて理解できていると望ましい。 ・学校での勉強と実際の現場は異なるので、自分の適性を見極めるため、定着のためにも実習は必要。 ・訓練修了者を採用する際は、介護福祉士を取得する等のキャリアアップを期待している。 ・介護未経験の人に介護の魅力を知ってもらうためにどういった取組が必要か質問したところ、介護福祉士や介護支援専門員、サービス管理責任者等キャリアアップに伴い給与も上がることをアピールする必要があると回答があった。	・高松所の人材確保対策コーナー利用者のうち、介護業界へ就職した者の前職について統計をとり、介護未経験からの転職者が少ないという結果が出た。	・介護職の魅力を伝えるリーフレットを作成する等介護職への転職や訓練受講を動機づける取組を行う。 ・職業訓練の募集時期に合わせた訓練施設や介護現場の見学会を開催する。 ・企業実習をカリキュラムに組み込む。または、訓練中に最低１か所は職場見学に行くことを受講生に働きかける。 ・２か月という訓練期間が妥当か検証する。 ・訓練施設が実施するキャリアコンサルティングにおいて、「キャリア形成の重要性」について理解を深めることができるよう、訓練施設へヒアリング結果を共有する。 ・介護分野の訓練が開講していない地域において、訓練施設を開拓する。
38	愛媛	デジタル分野（IT分野、デジタル分野（Webデザイン系に限る）	・能動的に学べる授業構成（質問しやすい雰囲気づくり、定期的な小テストや復習タイムで定着を図ること） ・遠隔地からの受講者やリモート就労する者も多いため、受講生が抱く「期待」と「現実」のギャップを埋めることを重視 ・特にWebデザイン分野は就職先が即戦力を求める傾向にあり、訓練のみで身に付けたスキルでは評価されにくい現状があるため、ポートフォリオの作成を必須とし、受講生が実力を「見える形」で証明できる環境を整備 ・初心者が多いWeb制作については、テキストで学習した内容をもとに、自分自身で作成したWebページの個別指導を実施 ・「訓練修了後の追跡調査・支援制度の拡充」 「訓練実績評価手法の見直し（就職率などの定量評価から就職の質や自己変容などの定性評価への見直し）」 「就職支援経費の算定基準の緩和」について要望があった ・訓練を受けたら就職できるという考え方をどう変えるかが大きな課題と捉えており、訓練を「目的」ではなく「就職・キャリア実現の手段」として捉えられるよう段階的な支援と意識付けを強化していきたい	・ビジネスマナー、履歴書の書き方、デザイン発表会も就職活動に当たり非常に役立った ・エクセルの知識全般が大変役に立ち、特にマクロを使用できることが強みになり様々な仕事の選択肢が広がった ・Pythonを学ぶコースを受講し、システム開発会社に就職したが、最初から開発業務を任されることはなく、別の業務を行っている。いつかは開発業務を任されるのではないかと思っているが、訓練でPythonを学んだことが自分にとって大きな力になっていると感じている ・Webデザインのコースを受講したが、課題制作に当たっては、あらかじめ施設からある程度仕上がった作品が用意されていたので、素材探しなど「ゼロ」から自分で作品を制作するというスキルを学ぶことができればと思う ・キャリアコンサルティングにおいて、講師からIT業界における具体的な仕事内容や実際の職場での体験談を聞くことができ、業界理解を深める上で非常に参考になった。自身の適性や希望職種を考える際の材料となり、就職活動の方向性を明確にする助けとなった。 ・eラーニングにおいて、クリアする課題が多いにもかかわらず、マンツーマンでの指導に限界があり理解できずに訓練が修了するケースがあった	・基本的な接客販売の業務を遂行できることが前提で、Webデザインの訓練において色彩感覚や視覚的効果に関する知識の習得を希望する ・OS及びエクセル操作の基礎知識を身に付けれるカリキュラムを希望する ・社内のDX化に対応したデジタル技術活用の知識習得ができるカリキュラムを希望する ・Webデザインにおいては、集客に直結するマーケティングスキルも必要と考える	・ハローワークシステムを用いた定量的な効果分析（デジタル分野の求人238件におけるニーズ分析）の結果、システム開発系では、「JAVA」が最も必要とする言語、システム開発系以外では「WEB」、「ソフトウエア開発」、「ネットワーク」が主要なキーワード、デザイン系では「イラストレーター」が主要なキーワードであったことから、これらの知識習得を促進する必要があると分析した。 【開発言語関係キーワードを含む求人】 JAVA　41件 PHP　26件 .NET　23件 C#　20件 HTML　19件 SQL　18件 VB.NET 16件　等 【デザイン関係キーワードを含む求人】 イラストレーター 24件 フォトショップ　20件 Mac　6件　等	・AIツールとイラストレーターの活用による実務対応力が有効。特にAIツールの操作スキルの習熟度に応じた課題設定や、事業構想に基づく演習を充実させるカリキュラムの見直しが必要 ・独自ドメインの取得・管理に関する知識は業務で求められる場面が今後も想定されるため、訓練内容に導入し、基本的な手順や設定方法を学べる機会を設けることが望ましい ・Ｗｅｂデザインにおいては、集客に直結するマーケティングや色彩感覚・視覚的効果に関する知識の習得が求められていることから、カリキュラムに取り入れられるか検討が必要 ・実際にゼロから成果物を作成する訓練は、実践的な力をつけ、就職時のＰＲ材料ともなるため、カリキュラムに取り入れられるか検討が必要 ・訓練と就職活動の両立が困難となるような訓練コースについては、十分な訓練期間を確保し、受講生の理解促進を図るよう見直しが必要

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
39	高知	介護・医療・福祉分野	・現場に即した力リキュラムを組み、テキストも具体的な内容を取り入れたものや、外国人受講生にも対応出来るものを準備している。 ・定期的なヒアリングによる目的意識の明確化、訓練修了後も登校日（1ヶ月目、2ヶ月目、3ヶ月目）を定め、修了者間の意識共有による早期就職の向上を図っている。 ・訓練受講者の中高年齢化による求人情報とのミスマッチや、課題を抱え配慮が必要な受講生が増えているため、キャリアコンサルティングや就職支援等もそれに合わせた対応が必要となっており、ハローワークと情報共有や連携を図りたい。	・実習先がデイケアで比較的症状の軽い利用者が多く、会話やレクリエーションがメインであったため、重度の利用者も多い就職先では手間取ってしまったので、こういった施設での実習や経験談を聞く機会があれば良かった。 ・入浴・排泄介助、陰部洗浄等、学科と少しの実践では現場での判断が難しく、実践の必要性を感じた。実技の経験を十分に積めなかったことで、就職後すぐに壁となり十分な実技時間が欲しいと感じた。 ・認知症の方との関わり方が難しかった。学科では学んだが、実際どのように声がけすれば良いかは就職後に現場で学びながら身に付けている。 ・訓練校担当者から事業所見学を勧められ、見学時に管理者と面談したことでこの職場で働きたいと意思が固まった。見学に行ったことで応募が前向きになった。	・訓練カリキュラムについては知識、技能ともに網羅されている。 ・基本的な介護知識や技能は身についており、即戦力になっている。 ・認知症について特に学んで欲しい。利用者は認知症を持っている人が多く、症状が進んでいくこともある。認知症により心ない言動に至る方もいるので、知識があれば接し方等も学びやすくなり、介護福祉全体への理解に繋がる。 ・現場の利用者情報管理、介護記録簿等は全てタブレット端末で行っており、現場のIT化にも対応できる人材を必要としている。	・訓練修了者、採用企業へのヒアリングについては、ハローワーク窓口での訓練内容の説明や受講勧奨に活かすことを目的に、労働局とハローワークが連携し、訓練窓口職員が企業を訪問して実施するとともに、完成したヒアリングシートは県内ハローワークで共有し、窓口相談や訓練修了者を対象にした求人開拓に活かすよう指示を行っている。	・訓練カリキュラムについて、実技科目（企業実習を含む）をより現場に即した内容に、また認知症や発達障害等に対する理解を深める内容やコミュニケーション能力の向上など、各科目の精度を実務的に高めていく。
40	福岡	Webデザイン	【訓練カリキュラムの工夫】 訓練当初の成功体験の獲得。 受講生、修了生へのヒアリング、採用企業の声をカリキュラムに生かす。 基礎力の客観的な証明は就職活動で有利になるためWeb クリエイター能力認定試験資格取得の重要性の意識付け 【就職支援の工夫】 Web業界での就職の過程について説明し目標を意識させる。 キャリコンでは、受講生の価値観や希望職種を自ら言語化させ自己理解を促進。定期的に全コンサルタント間での事案の共有等を行う。 受講生に求人票を検索させ提出を課し、就職意欲の喚起。 自分の強み・弱みを整理し、自己理解と職業適性の整理を自覚し、求人票を見極める指導を実施。 面接での評価ポイント等を意識させる。 クラス内での１分間プレゼン等を通した受講生間の対話の促進と切磋琢磨の醸成。 【その他運営上の工夫】 受講生へのアンケート等によりその到達度等を把握し、個別の早期対応により退校等を未然に防止。 習熟度が低い受講生に補講および質問対応等を実施。 専用LINEでのコミュニケーションの促進に加え、満足度・相談（不安事項）等の把握。 修了生、就職先へのヒアリングを通した採用情報の収集。	【役に立ったカリキュラム】 訓練で学んだ知識は全般的にデザイナーやエンジニアへの具体的な指示等に存分に生かされていると感じる。 訓練カリキュラムすべての知識が役に立っていると感じる。 Webクリエーター認定試験関係。グラフィックデザイン・コーディング・HP制作実習・カラーデザイン、色彩検定 【活用されなかったカリキュラム】 ・パワーポイント・Webサイト作成・演習 ・Java-scriptとjQuery基本操作 ・HTML	【採用後役に立っているスキル】 業界の仕事内容を包括的に学ぶことは重要で、今後の仕事の展開に幅が生まれる。今の担当業務ではレイアウト（画面表示機能）やレイヤー（画像編集）のスキル・知識が生きている。 全般的にWeb業界の知識を広く認識していることが何より求められており、知識や技術として「これだけで十分」はない。 全般的な訓練カリキュラムは総じて役に立っている。ボリューム（総500時間）も悪くない。 特に、HTML５レイアウト、Visual Studio Code、Webシステム全般までの一連。 【習得が望ましいスキル】 ビジネスマナーやコミュニケーション力。 WEB業界はクライアントのオーダーをどれだけ具現化できるかが重要で、自己表現（アート）の場ではないという前提認識は必要。今後はAIの活用力（プロンプトエンジニアリング）も必要な時代に。 特定の言語（PHP、JAVA、C＃など）に特化するものではないが、一つの言語において、基礎から応用までの流れを学んでおくと応用が利く。　その他、人間関係の構築、報連相の重要性、PDCAなど。 【未受講者（未経験者）との比較】 自らの意志で数か月間の訓練を修了し、応募をしてきたという事実はWeb業界へ就職したいという強い意思や覚悟の表れと評価。 職業訓練を通じてWeb業界への転職には、過去の価値観にとらわれず、素直に臨機応変に仕事を学ぶ姿勢や意欲を期待。 キャリアパスに関して、入社時の待遇は、未経験者<未経験者（訓練受講）<経験者であり、雇用形態・基本給等に反映。ただし、これは採用時のアドバンテージに過ぎず、本人の適性や希望等によりその後の昇進等は決定。Web業界では、入社時の待遇が後に逆転することが往々にしてあるので、入社後も向上心を持って励んでもらいたい。	今回新たに、訓練修了者へアンケートを以下により実施。 経緯：前回協議会委員からの提案 実施時期：令和７年８月 実施者：福岡労働局 対象：職業訓練修了生のうち、訓練に関連する就職をした と届け出た者１００名 形式：訓練修了生へ郵送により文書送付し、二次元バーコード読み取りからWEBCAS（アンケートフォーム）へ回答 回収率：４０％（４０件） 【回答結果】 就職した企業やその担当業務によって必要とされる知識やスキルに相違があることを前提に、実務ソフトである Illustrator・Photoshopが最重要であるとの意見が多数を占めるー方、Dreamweaverが突出して活用されていないソフトとして回答があった。また、求人応募時のポートフォリオの作成については、業界就職のための重要な要素であったとの実体験から、その訓練カリキュラムにおいても充実を希望する意見もあった。	訓練受講による優位性を示す修了生採用企業からの意見については、今後、ハローワークの職員間で情報を共有し職業相談（受講あっせん）の場で活用する。 修了生及び修了生採用企業からの意見については、福岡労働局ＨＰに公開することで訓練実施機関等に情報提供する。 また、訓練実施機関に対して情報提供を行うことに加え、各機関（労働局・県・機構）が定期的に実施している公的職業訓練実施機関への訪問時には、直接訓練機関に対して、ヒアリング内容の説明を行い、現行の訓練カリキュラムの内容の検証を促す。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
41	佐賀	営業・販売・事務分野	・授業中の会話は年齢関係なく敬語で話すことや、授業での疑問点は必ず訓練生自身から挙手するなどの指示をしており、ビジネスマナーや自主性を育てるようにしている。 ・求人票から読み取れる企業側が採用したい人物像の仮説を立て、訓練生自身が該当するかを一緒に考えている。また、訓練期間中に1社以上の面接を受けるよう早期の取りかかりを促している。 ・医療事務の内容は聞き慣れない用語が多く、難しさを感じる訓練生が多いため、全ての科目において通常講義時間の2倍の時間をかけて講義を行っている。また、訓練修了後に質問受付の時間を設けている。 ・ビジネスメールの対応、デジタルリテラシー、ビジネスマナー、社会人基礎力を踏まえたWord・Excelを活用した実践的なスキルを身につけるカリキュラムを設定した。 ・実務を想定した演習問題を多く取り入れ、習得したスキルを「使える力」に変えることを想定している。	・丁寧な指導で、改めて社会人としてのマナーや意識を持つことができた。 ・長期的に働ける就職先を探し、スキルを磨きたいという訓練生がほとんどであるため、企業見学や話を聞ける機会をさらに増やしてほしい。 ・パソコンスキルを学べたことも大変ためになったが、3分スピーチやパワポ発表を行っていくうちに苦手意識があった人前での発表を克服できた。また、自己分析や他己分析で他者からの印象等を知り自分を見つめ直すきっかけになった。ビジネスマナーや敬語の使い方なども大変勉強になった。 ・授業内容を習得する能力が劣っていたせいもあるが、資格試験までの期間が短く合格できなかった。 ・資格を取得でき、簿記の職種にも応募できるようになった。面接の際にも自分の強みとして伝えることができた。	・保険関係の基礎について、一から教える時間がないので訓練で基本的なことを勉強されていると、指示が簡単になり仕事もスムーズに行える。 ・訓練修了者ということで採用を考えたことはないが、訓練を受講したという努力は評価する。訓練を受講して資格を取って働きたいという意欲に期待したい。 ・簿記やパソコン操作、Word、Excelなどは基本的なことを勉強していれば、細かく指示を出さなくて良い。 ・コミュニケーション能力、ビジネスマナーなどは必要だと思うので今後も継続してもらいたい。	・特になし	・訓練内容を事前にしっかりと理解してもらうため、ハローワークで実施している訓練希望者向けの訓練説明会・相談会への参加を促す。 ・ハローワーク職員向けに訓練実施機関による訓練内容の説明を行うことで、訓練内容の理解を促進し、的確な受講あっせん、求人の確保に活かす。 ・ハローワークにおいて、求人票の仕事内容欄を詳細に記載することで、職種は同じでもそれぞれの企業での業務内容の違いをわかりやすく提示し、求人情報紙を訓練実施機関に提供し、修了後の就職につなげる。 ・就職先で求められるスキル（Excel関数、PowerPoint資料作成、文書作成スキルやＩＴ・デジタルスキル、情報セキュリティ、ビジネスマナー等）に対応した実技科目を設定する。 ・キャリアコンサルティングを通して、きめ細かい就職支援を実施する。
			◇デジタル分野の進歩は早いため、月に１回の社内研修を行っている。 ◇Webデザイン技術の習得、資格取得に加えて、Web制作業務を疑似体験する。「制作したWebサイト」をポートフォリオとして活用できるよう支援している。 ◇難しい専門用語が多いため、できるだけ分かりやすく説明することを心がけている。可能な限り見てイメージできるようにしている。 ◇座学中心での学習だけでなく、グループ学習を行い、実践的な学習を行っている。職場実習でより実践的な内容が学ぶことができる。 ◇キャリコンは複数回実施するのが望ましいと思うが、時間の確保が難しく訓練期間中に原則１回の面談を実施。希望があれば訓練時間外に行っている。 ◇就職相談においては、県内に該当する職種の求人が少ないことに苦慮している。 ◇キャリアコンサルタント自身が知識のアップデートに苦労している様子がうかがえる。そのため、キャリアコンサルタントが訓練実施機関の就職支援担当者や当該分野を担当する講師にリファーせざるを得ない状況が増えてきた。 **《国への要望等》** ◇雇用契約期間が３カ月であったとしても、３カ月後に更新予定もしくは４カ月後に雇用継続が確認できた場合は就職件数に含めていただきたい。 ◇受講確定後の辞退に関しては受講生を選定している国が委託費を負担していただくか、本人負担にしていただきたい。 ◇委託費は「訓練生数×単価」は合理的でない。「訓練経費=固定費＋（訓練生数×単価）」であれば、少人数でも実施可能である。 ◇就職支援経費は、就職率全員一律支給は合理的とは思えない。「就職達成者数×単価×月数」の成功報酬とすべきではないか。 ◇講師に対する報酬は、最低賃金との関係から毎年上げざるを得ないため、委託費も毎年上げてほしい。 ◇出席率が低下した訓練生が、年度を跨ぐ期間の訓練生であった場合、訓練実施経費の対象にならないというケースがある。その場合は数か月、無報酬で訓練生を受け入れたことになるため、訓練校に対する配慮を一考いただきたい。 ◇デジタル分野という専門性の高い訓練を実施するに当たり、設備負担	《役に立ったもの》 ◇Webサイト制作、 Webデザイン知識 ◇HTML、CSSコーディング ◇Illustrator合格対策、動画編集 ◇Word、Excel、 PowerPoint、コンピューター概論、簿記 ◇ビジネスマナー 《活用されなかったもの》 ◇ Webデザイン、 Web知識、 Web制作、 Python ◇ Illustrator、 RPA、 Word Press ◇ HTML5/CSS3、 ◇マーケティング概論 ◇ PowerPoint、Excel 《訓練で学んでおくべきであったもの》 ◇対人スキル実践 ◇チャット、Zoomなど （仕事はほぼチャットで依頼されるため。） ◇HTML、CSSの実技、サイト作成の時間を増やすとより良くなると感じた。 ◇セキュリティ対策など・ ◇マクロ、簿記 【独自】（ご意見・ご要望） 〇ずっと受講してみたかった分野を体験でき、Webの分野について知見が広がりました。 〇大変よい機会をいただき感謝している。今まで自分のスキルのなさで就職できなかったが、職業訓練に行って、勉強しスキルが取得できて再就職できた。今も勉強して新たに資格取得を目指している。現在、職に就いている人に向けても、資格取得の制度があれば嬉しい。 〇パソコンの学校ですが、すぐにパソコンが不調になり過ぎます。メンテナンスを強化してください。 〇とても充実した機会となりました。ありがとうございました。 〇大人になって学ぶのは難しいが、失業保険、交通費まで支援していただけたので安心して学べました。	《役に立っているもの》 ◇パソコンスキル（Word、Excel）、HP作成、メールの送受信 。 ◇マルチデバイスでのWebサイト制作 ◇訓練での全般的な内容。特にSNS（インスタ等）、スマホでのサイト制作 ◇Webデザイン企画/制作実習、フォトデザイン実習、Webデザイン制作概論、イラストデザイン概論 ◇コミュニケーションスキル 《より一層習得しておくことが望ましいもの》 ◇コミュニケーション能力 、電話応対や敬語の使い方、ビジネスマナー、Webマーケティング ◇サーバーサイドエンジニア（プログラミングなど）としての知識 ◇AI活用能力 ◇専門的なスキルはそこまで求めていないが、広く浅く全般的に幅広く対応できるスキル ◇エクセルは必須、タイピング（正確性）能力、電話対応などのスキル、コミュニケーション能力 ◇資格を取得することが目標となってしまっている印象があるため、具体的な業務作業への理解が深まるようなカリキュラムだともっと良いと感じている。 ◇簿記２、３級のスキル・知識（あれば尚良い） 《採用について未受講生との比較》 ◇デジタル化を進めているためPCシステムを学んだ訓練修了者の採用は有利。 ◇一般的に通常の学校を出た人じゃ学べない専門的なスキル、幅広い知識を持った人材を期待している。 ◇ビジネスマナーと応用力がきくパソコンスキル。 ◇デザイナーとして即戦力になるかどうか。 ◇チャレンジ精神がある方は、いろんな会社でも頑張れると思う。 ◇就職意欲が高いためしっかり頑張ってくれるところなどは期待できる。 ◇勉強・就業意欲 【独自】（採用にあたり、職業訓練を受講していることや習得したスキルを考慮したか。）	特になし	・職業訓練実施機関も含め、県・機構・ハローワークで得た情報をカリキュラムに活かせるよう連携を図る。 ・デジタル分野の知識・技能の習得はもとより、実際の作業を想定した実践的な実習、AI活用能力、コミュニケーションツールの活用やビジネスマナー等については、カリキュラムに出来るだけ組み入れる。 ・カリキュラムについても、受講する側がより理解するような時間割等を作成する。 ・制度の的確な説明やリーフレット等による周知はもとより、労働局におけるホームページ・SNSでの周知、令和７年３月より開始した各ハローワークのLINEによる周知を引き続き行う。また、令和５年度・令和６年度において実施した訓練体験イベント（ハロトレフェス）は、一定周知の効果があったと考えており、令和７年度も実施予定であることからその結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討する。 ・企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の周知を行う。また、当分野のスキルを活かせる求人開拓（求人条件変更含む）をすることにより修了後の就職につなげる。訓練内容の周知を行う一つのツールとして、長崎労働局で作成した「訓練コース紹介集」を活用していく。 ・ハローワーク職員を対象とした訓練施設見学やデジタル分野のオンライン説明会を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、適切な受講あっ旋、求人開拓（求人条件変更含む）に活かす。見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図る。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
42	長崎	デジタル分野	に係る費用について、上乗せを希望したい。 ◇妊娠、出産のため就職できない場合は、就職率の算定から除外してほしい。 ◇現状、キャリアコンサルタントの資格を取得している方は中高年層に偏っており、訓練コースを担当するキャリアコンサルタントやデジタル系の企業内キャリアコンサルタントにとっては負担が大きく、今後、少子高齢化が進む社会の中で、若年層のキャリアコンサルタントが育成できるプログラムが必要ではないかと考える。 ◇上乗せは講師のやる気に繋がるが、就職率に関しては訓練者の意思によって左右されるため、条件から外して欲しい。（訓練生が就職した就職していないに関わらず、資格取得に対する指導や検定対策は同じように行っているため。） ◇資格取得等の委託費上乗せよりも体調不良等で欠席した方へのフォローで業務が増えるための支援費用を検討して欲しい。 ◇デジタル分野の訓練を実施するためには、資格取得だけではなく、施設設備等さまざまな経費が必要となってくるため、上乗せ金額については、再検討が必要と考える。 ◇デジタル分野は、情報収集、検証、環境構築までのプロセスに運営コストがかかるため、上乗せ分の増額を検討していただきたい。 ◇30歳以上（未経験）で就職できる IT 系職種の開拓をお願いしたい。長崎県正社員チャレンジプログラムのような制度や、厚生労働省が委託している「デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業」をこれからも引き続き継続していただきたい。（30歳以上に拡充） **【独自】（訓練実施および就職支援における問題点、課題等。）** ◇求職者に対する訓練内容の露出を増やして欲しい。（テレビ、ネット広告等） ◇訓練で知識や技術を身に付けても、年齢や業界未経験といった理由から希望する職種への就職が難しい。または全く異なる分野での就職になってしまう。 ◇Adobeが行っている「教育機関向けライセンス」がある。対象組織には「公共職業能力開発施設/職業訓練法人」とある。 この、「公共職業能力開発施設/職業訓練法人」に、委託先も含めていただけるよう、認定機関への働きかけを希望したい。 ◇就職意欲が低い受講生を就職へと導くことが難しい。受講生数に波があり、設備投資等を計画的に行えないことがある。近年、経費面の上昇が著しく、運営に少し不安がある。 ◇講師不足があげられる。講師の育成や訓練カリキュラムを再考するにあたり、PDCAサイクルを基に実行まで移す時間がない訓練施設が多いため、体制強化や質の向上に至らないケースが一部見られる。職業訓練サービスガイドラインも改訂版は平成31年が最新であり、更新する必要があると考える。		ルを重視した。） 《考慮した》 ◇Word、Excel　◇HPやSNSを操作できる ◇習得した知識、資格取得の有無 ◇Ｗｅｂサイトやホームページを新規で取り組むための人材募集であり、経験者や知識がある人を求めていたところ、訓練修了者が応募しており、採用した。 《考慮していない》 ◇総合的に判断（職歴やスキル、人柄など）をして採用を行っている。 ◇訓練で勉強した内容を大きく活用できるような職種が無いことも影響している。 ◇第１印象を大事にしており、人柄や既存メンバーと一緒にやれるか、組合員と上手にコミュニケーションがとれるかなどを考慮している。 【独自】（今回、訓練修了者の採用を決めたポイント。） ◇即戦力として活躍できること、システム関係の知識があることなどを総合的に判断した。 ◇熱意と作品の品質 ◇人柄、コミュニケーション、PC操作（基礎）。 職歴から当社での業務に活用できる経験が無いかなども考慮している。		

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
43	熊本	デジタル分野及び営業・販売・事務分野	【訓練実施にあたって工夫している点】 ・入所時の丁寧な説明、日々の声掛けや定期面談などを通じて信頼関係を構築し、安心して学べる学習環境の整備に取り組んでいる。 ・理解度や習熟度に応じ、グループワークや実技演習を多く取り入れた実践的なカリキュラムを編成している。 ・職場を想定した模擬課題やプレゼンテーション演習を通じて、就職に直結するスキルを段階的に習得できるよう工夫している。 ・訓練生の理解度に応じたフォローを行っている。 【キャリアコンサルティングの状況】 ・訓練開始時、中間、修了時の３回を基本とし、必要に応じて随時実施している。 ・IT業界を志望する訓練生には、IT分野専門のキャリアコンサルタント有資格者が業界動向や職種特性を踏まえた専門的な助言を行い、より現実的なキャリア設計の支援につなげている。 【要望等】 ・定員割れが一定期間続く場合における補助制度や、定員数の柔軟な見直し、開講基準の緩和など、訓練実施機関が安定して経営を継続できる仕組みを検討してもらいたい。 ・就職支援経費の支給基準が高く、達成が難しい。 ・近年の給与に関する情勢や物価高騰などの影響もあり、質の高い講師確保のために奨励金の単価の引き上げをお願いしたい。 【IT業界で新たに必要とされているスキル等に対応するための工夫（独自に追加した質問）】 ・カリキュラム内に「DX・IT概論」を設け、ICTの社会的意義やセキュリティ、コンプライアンス、リスクマネジメントなど、現代の企業活動で重要となる基礎知識を取り入れている。 ・チーム開発を通じて、IT人材としての協働力と実務力をもった人材を育成している。 ・汎用性のあるHTML,CSSでのＷｅｂ制作スキルの学習を取り入れている。 【OA事務員として求められているスキル等に対応するための工夫（独自に追加した質問）】 ・実務に即したアプリケーションの操作力を習得するため、実務を想定した演習を組み込んだカリキュラムを設定している。	【就職後に役立っているもの】 ・Word、ExcelなどMicrosoft Officeの使い方 ・PCの基礎操作（タイピングなど） ・ビジネスマナー ・接遇 ・コミュニケーションスキル 【就職後にあまり活用されなかったもの】 ・特にない（多数回答あり） ・Web制作の知識 ・簿記の知識 ・CADの知識 【学んでおくべきであったと感じたスキル、技能等】 ・特にない（多数回答あり） ・Excelのより幅広い実践的なスキル（関数、表作成等） ・パソコン全般 ・ホームページの更新方法 ・電話対応 ・コミュニケーションスキル	【採用後に役立っているもの】 ・PC基礎スキル ・Word、Excel、Access ・コミュニケーションスキル ・接遇 ・ビジネスマナー ・簿記、経理の知識 ・プログラミングの基礎知識 ・宅地建物取引士の知識 【より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等】 ・パソコンスキル全般 ・接遇 ・電話応対・コミュニケーションスキル ・チームワークスキル ・接客マナー ・言葉遣い ・Webデザインに関するスキル ・CADの使用スキル 【未受講者と比較して期待すること】 ・即戦力になること ・実務的なスキルの習得が早いこと ・接遇やビジネスマナーを習得していること ・社会人としての基本	職業訓練実施機関は４機関にヒアリング調査を実施。訓練受講修了者と採用企業にはアンケートを郵送した。訓練受講者は100名にアンケートを郵送し、48名から回答があった。この48名の採用企業にアンケートを郵送し、27社から回答があった。 【実施方法がアンケートになった経緯】 令和6年度の効果検証で訓練修了者からヒアリングについて理解が得られず、結果の取りまとめ等のスケジュールを考慮した結果、やむを得ず一部アンケートに切り替えて調査を実施した。これを踏まえ、令和6年度第2回の協議会で、訓練実施機関にはヒアリング、訓練修了者及び採用企業にはアンケートで調査を行うことを提案し、構成員に承認していただいた。また、以前から調査件数について、もっと多い方がいいのでは、との意見を構成員からいただいており、すべてをヒアリングで行うことは困難な状況であった。	・多くの分野で汎用的に活用できるPC基礎知識・基礎技能のスキル習得についてカリキュラムの設定と充実を推奨する。 ・訓練分野に関係なく、接遇が習得できるカリキュラムの設定を推奨する。 ・知識を習得するだけではなく、知識を実践で活用できる訓練修了者を輩出することを目指したカリキュラムを設定することを推奨する。 ・AI活用術など広範囲におけるIT知識習得の取り入れを推奨する。 ・PCバージョンやアプリケーションの最新化を推奨する。 ・訓練内容がより分かりやすいものとなるよう受講案内（リーフレット）のリバイスを行い、各種ＳＮＳ等を活用した情報発信を行うなど、公的職業訓練等の周知の強化を図る。 ・適切な訓練コースを選択するためには、訓練希望者と窓口相談における職員の訓練内容理解が重要であるため、訓練実施機関による説明会を継続・充実させ、積極的な参加と情報収集を勧奨する。 ・訓練内容、開講回数、開講地域などについて地域のニーズを考慮し、偏りが無いように訓練を設定する。 ・訓練実施機関は訓練生との信頼関係構築が重要であり、日々の声かけや複数回の面談等によりコミュニケーションを取り訓練生の状況を把握するよう推奨する。 ・HW訓練窓口、HW求人部門、訓練実施機関が連携した求人確保と情報共有による就職支援を継続する。
44	大分	介護分野	・相手の立場に立ったケアを意識しており、技術や知識の使い方を間違え介護対象者の人権や尊厳を損なわないよう、演習、グループワークを取り入れている。 ・介護現場の現役講師が担当しており、介護現場で必要とされるタイムリーな知識を習得できる。 ・座学、実技等訓練カリキュラム全般にわたり訓練修了者及び採用企業から一定の評価があり、訓練カリキュラムが就職後役に立っている。	・利用者と直接触れ合う作業が役に立った。 ・実習先に就職することもあり、就職後の業務を具体的にイメージすることができる。 ・就職後はデイサービス、泊まり、訪問、入浴、トイレ介助など業務は多岐にわたるが、訓練内容のすべてが役に立っている。	・実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。 ・訓練を修了していることで、未経験者でもイチから教えることは不要なので安心して従事してもらえる。 ・学科、実技の知識、企業実習の経験値が役に立っている。 ・仕事の中身、実際に従事する業務のイメージを持ってもらうことが定着につながる（入社後の三大介助（食事、入浴、排泄）業務への抵抗が少ない）。	・特になし	・市報やフリーマガジンなどのペーパー、ホームページやＳＮＳなどといった複数媒体の活用を進め、介護分野のイメージアップ、仕事理解並びに職業訓練の認知度向上を促す。 ・窓口となるハローワークにおいては訓練の具体的内容のみならず、取得した資格の活用や訓練修了者の感想など将来像をイメージしてもらえるような説明を行うなど取組を強化する。 ・コミュニケーションスキルは、とりわけ人と接する介護分野においては特に必要となるため、訓練実施機関に引き続き訓練内容を充実させるよう促す。 ・実際の業務とのギャップを埋めるため、訓練実施機関に口頭又は書面で身体に障がいのある方などの対応を伝えるよう促す。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
45	宮崎局	デジタル分野	(1)朝のスピーチを活用し自由な話題で面接の際に役立つよう取り組んでいる。 ・受講生同士で面接練習をすることにより、採用企業側の立場が理解でき面接時の強みになる ・社会人マナーと同時に、容姿等についても実態との違いを取り入れている。 ・AIと対話しながらのカリキュラムによりプログラムに対応できる発想、スキル向上を取り入れ、プログラム完成までの「飽きる」というデメリット回避ができた。 (2)放課後必要に応じ個別のキャリコンを実施し、授業内容や就職支援等を行っている。また、世代別で採用雇用待遇も偏りがあるため、多様な働き方について説明し、各自積極的な就活を支援している。 (3)受講生の中では、家族・障害の問題を抱えている方も多いため、専門家等との連携支援が必要なので、支援の一つと検討してほしい。 ・雇用保険受給延長が目的の人が増えてきたように感じるため、入り口の段階でしっかりと就職に関する意識付けをする必要がある（就職支援制度周知等の工夫）。 ・職業訓練メインでの経営は厳しいので、単価引き上げ委託料最低保障制度等改善見直しをお願いしたい。 ・ミドル世代以上の正社員は厳しいので、長期高度育成コースの正社員率80%の要件を緩和できないか。	(1)・クライアントに応えられるデザイン、スキルを学ぶことができた。 ・Webクリエーター資格は幅広いデザイン業界の理解度の向上に資する物となってきており良かった。 ・SNSマーケティングを学ぶことで、他の企業の広報等を見る視点が変わった。 ・社会人になってからの専門的な学び場は、人生の転機になった。 (2)習得したスキルではない部署（業務内容）だったので、求められるスキル相違であった。 ・ビジネス文書やビジネスメールの作成方法について不足に感じた。 (3)インターンシップや業界の説明会等増やしてほしい。 ・就職先がプログラミングではなくビジネス文書だったため、デジタル業界とはいえ幅広いので、しっかりと就職活動を行う上で見極めることが必要（体験、見学等のコマ数増） ・動画制作やWeb制作等、後半の授業で時間も短いため、もっとカリキュラムを現状に合わせて欲しい 【その他】 ・Wi-Fi、PCI旧型等、実施機関の環境改善が必要 ・世代やスキルのレベル等もあるが、デジタル分野での求人が少ない。	(1)前提知識、社会人マナー等基本ができており助かっている。 ・「HTML」知識が必要であり、十分に対応出来るスキルを身につけている。 (2)中途採用者は資格必須なので、現状以上のスキル（カリキュラム）が求められる。 ・デジタル分野に関しては、「illustrator」のスキルがあると望ましい傾向がある。 ・実施訓練機関の教科書等、常にアップデートしてほしい（時代の早さに対応） ・成長意欲、基本情報処理技術者の資格は必須 (3)インターシップを積極的に導入した方が、ミスマッチ解消、入社後の意欲向上に繋がるのではないか。 ・講演会（企業説明会）で受講生を見ているが、学ぶ意欲のある生徒は3割程度と見受けられるので、もっとカリキュラムの中に就職意欲向上、業界の実情（求めている人材像）を取り入れることで、中途採用枠も広がる。	・デジタル分野の訓練受講生が、「訓練に関連する」として就職した県内の事業所のうち一部抜粋した145社に、「Microsoft forms」を利用したアンケートを実施。 →回答率：26.2%（38/145） ・一般的なスキル（言語等）は即戦力であるが、より専門性の高いスキルを求めているのが実態であった。 【参考意見】 ・中途採用実績あり企業94.7%（うちハローワーク紹介41.7%）の中、今後の中途採用に関しては実務経験1年以上の意見が多かった。 ・訓練受講生の採用満足度については、62.5%（採用実績63.2%）となっており、社会人コミュニケーション、学習及び資格習得意欲に満足度が高かった。一方で、社会人経験が浅い方や年齢別ではコミュニケーション不足という意見もあり、訓練カリキュラムでの強化を希望している。 また、案件を想定した際の制作物クオリティが低く、「働きに来ている」ではなく「教えてもらいに来ている」姿勢が多いように思われる学校気分が抜けないまま就職しているように思えた。 ★局の見解：学習意欲や知識に関しては高く評価される一方で、評価が分かれる結果となった、コミュニケーション能力、社会人としての自覚や振る舞いに課題が見られる。	・セキュリティ知識をはじめとする、AIやデジタルツールの活用、ITリテラシー要素を加味したカリキュラムの導入 ・ITスキル標準（ITSS）レベル２以上の資格取得や知識習得を推奨 ・就職実績の状況の厳しさから、今後実践コースカリキュラムに企業実習やポートフォリオ作成等を通し実践に近い経験を積めるような実践的な内容を強化 ・就職支援策として、事業所に対し訓練（カリキュラム）で得た知識や経験を分かりやすく人材像を伝え、ミスマッチのない就職斡旋に取り組む。また、受講生に対しても習得度と求められるレベルの違いを分かりやすく伝達していく資料等を活用し検討していく。 ・就職支援策として、事業所に対し訓練（カリキュラム）で得た知識や経験を分かりやすく人材像を伝え、ミスマッチのない就職斡旋に取り組む。また、受講生に対しても習得度と求められるレベルの違いを分かりやすく伝達していく資料等を活用し検討していく。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
46	鹿児島	デジタル分野	・デザイン関連職種での就職に必須であるポートフォリオの作成について、効果的な作成方法や、ポートフォリオに掲載する作品作りのポイントなどを解説し、就職活動をスムーズに行えるように指導している。 ・使用するソフトやデザイン等について、現在主流のサイト作成の方法を指導内容に組み込んでる。また、WordPressのインストールから基本操作、カスタマイズなど、実際のWeb製作の現場で必要な項目を入れることを考えカリキュラムを作成している。 ・訓練終了後も月曜日から土曜日まで講師が校舎に在席し、個別指導に対応できる体制を構築し、応募先企業に合わせた作品のブラッシュアップや面接対策など、内定獲得の直前まで専門的かつ実践的なサポートを継続的に行っている。 （以下、訓練実施期間からの要望） ・基本奨励金について、近年のPCやアプリケーション、テキスト等、訓練実施にかかる費用の高騰に即した支給金額に設定してほしい。 ・基本奨励金の出席要件が80%以上となっているが、早期に就職を目指している訓練生においては、就職活動を積極的におこなう結果、1か月の出席率が80%を切る傾向があるため、出席要件について緩和を検討してほしい。	・visual studio、visual basic、HTML、CSS、JavaScript、SQL、基本情報技術者試験での知識、開発実習などの意見多数 ・デジタル関係とは異なる業種のため、プログラミングに関してはまだ活用できていない。 ただし、効率化を考える上ではプログラミングで学んだことがエクセルなどで応用できていると思う。 ・python、phpは訓練校ではメインで学び、入社した企業では使っていないが、考え方などは変わらないので幅広く学べて良かったとは思っている。 ・実務で役立つコードの考え方。 classについて時間をかけて教えて欲しかった。 ・情報セキュリティに関することを学びたかった。 ・ASP.NETなどのフレームワークを利用した開発とエラーの解決練習やVBAについて学びたかった。 ・初学者が半年間でプログラマーになることは難しいと思う。経験者の方が数名いて、その方たちにはちょうど良さそうであった。プログラム言語をもう少し絞って、深く学んだほうがいい気がした。 ・ITのスキルアップ手順、最近の動向について知りたかった。また、インターンなどがあると働き方のイメージがついて良いかなと思った。	・IITやWeb技術に関連する基礎知識を学んだことにより、未経験者だったが仕事の流れを掴むのが早かった ・PCリテラシーがありタイピングスキルが高くてよかった。 ・面接訓練などで得たコミュニケーション能力が役に立っている。 ・職業訓練修了者の方には未経験者と比べて、基礎的なスキルや知識を体系的に学んでいるという安心感がある。特にHTML、CSS、JavaScriptといったフロントエンドの基本が身についていることで、現場での指導がスムーズになり、早い段階で業務に参加してもらえるという期待がある。 ・基礎知識だけでなく応用力が必要 ・要件定義→設計→実装→テスト→保守）といったような、システム開発の工程・流れの理解があると望ましい。 ・専門性を求めるとかなり高いスキルとPCに関する基準や高レベルの資格の保有者でなければ、実務は難しい。企業がIT人材を育成できればよいが人材不足のため手が回らないのが現実で即戦力を求めている。	特になし	・鹿児島県内のデジタル関係の求人状況と訓練を通して習得できるスキルをハローワーク窓口で説明し、訓練見学等をすすめることにより、ミスマッチを減らす。 ・訓練後の就職のイメージを持って訓練に取り組めるように訓練カリキュラムに職場見学や職場実習を組み込むことも検討。 ・就職の幅を広げるため限られた訓練期間の中で幅広い範囲の基礎的な内容を扱っているが、受講者や事業所からは応用的・実務的なカリキュラムを求める意見もある。しかし、一部の範囲の内容を特化させると受講者の就職先の選択肢を狭めることにもなるため、カリキュラム内容は慎重に検討する必要がある。 ・現在は４～６か月の訓練期間であるが、実務的な部分もカバーするため長期間の訓練期間の設定に関して、受講者や事業所のニーズに加え、他の公的訓練や民間の専修学校等の実施状況も踏まえて検討。 ・デジタル関係の事業所に就職しなかった場合であってもカリキュラムを通したコミュニケーションスキルの向上やビジネスマナー講習、多くの企業で採用されているOffice系のソフト（Excel等）のスキル習得については、採用企業の評価も高く今後もカリキュラムに積極的に組み込むこととする。

令和７年度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結果等及び改善促進策（案）の概要

参考資料４

労働局番号	労働局名	（a）検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			（e）ヒアリング以外の手法での効果検証	（f）訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要
			（b）訓練実施機関からの主な意見	（c）訓練修了者からの主な意見	（d）訓練修了者を採用した企業からの主な意見		
47	沖縄	介護・医療・福祉分野	・他実施機関との差別化を図るため、介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修の取得に必要なカリキュラム以外にも、介護アロマや高齢者への食支援等、独自のカリキュラムを設定している。 ・現行の委託費や奨励金の仕組みにおいては、①訓練実施後の支払いとなること②受講生の数によって金額が決まること、となっており、受講生が集まるか判断がつかない募集の段階で、お金を使った周知（ＳＮＳや新聞広告等）が出来ない。 ・お金を使った周知が出来ないため、受講生確保にあたっては、ハローワークで訓練コース説明会を実施することが重要。 ・介護分野の職業訓練は60歳以上の受講者も多く、最終的に雇用保険適用とはならない就職となるケースが多く見られる。就職支援経費や付加奨励金の算出基準について条件緩和を求める。	・内容は概ね充実していたものの、職場見学や体験、実技のカリキュラムをより取り入れてほしかった。 ・訓練修了者の96％が他の人にも受講した訓練を勧めたいと回答している。 ・具体的に勧めたいポイントとしては、「介護職のイメージが変わった」「知識のないまあ介護職に就くより、勉強して就いた方が仕事を続けられると思う」といった意見があった。 ・就職前の介護職に対するイメージと就職後のギャップについて、「仕事は確かに大変だが、やりがいも感じる」「実務者研修→介護福祉士取得へとステップアップしていきたい」といった前向きな回答が多数あった。	・修了者への評価については概ね好評。 ・職場見学や実習といったカリキュラムをより多く取り入れることを推奨する。 ・「エンゼルケアの知識や技能」「障害福祉分野の知識」「介護現場における送迎業務や調理補助業務の実習」といった法定講習＋αのカリキュラムが追加されていることが望ましい。 ・公的職業訓練制度自体の認知度が低い、出来るだけ情報発信をしてほしい。 ・介護業界については、悪いイメージが先行しやすいため、介護の職場を「見える化」していくなど、発信に工夫が必要。	・訓練修了者へのヒアリングにあたっては、受講生全員にアンケート用紙を送付し、郵送とWEBアンケート２種類で回答が出来るようにした。	・現状多くの訓練実施機関が職場見学を実施しているが、カリキュラムに出来るだけ職場実習や体験、見学を取り入れ、より実践に即した技術習得（実技）の場を充実させるよう提案していく。 ・訓練実施機関によるハローワークでの求職者向け訓練コース説明会の機会を増やす。また、訓練修了者アンケートで収集した生の声を掘り下げて、積極的に発信する。 ・訓練実施機関による訓練コース説明会において、仕事内容が具体的に伝わる「介護体験」のような機会を与えられるよう、企画を工夫する。 ・ハローワーク職員が求職者に対して介護職の魅力を発信できるように、介護分野の訓練施設見学会等を定期的に実施し、適切な訓練相談、あっせんが出来るようにする。 ・各訓練実施主体（労働局、県、JEED沖縄支部）が行う職業訓練の周知方法について情報共有し、ワーキンググループにおいて継続的に検討・改善しながら効果的な取組を実施する。 ・11月の人材開発促進月間にあわせて、労働局によるテレビCMやＳＮＳ広告、交通広告等による公的職業訓練の制度周知に係る広報を実施する。

令和８年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

参考資料５

令和７年度計画の実施方針と取組状況

令和７年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、 就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・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、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、 就職率が低い分野がある。 「ＩＴ分野」 「デザイン分野」	・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。 ・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	・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。 ・効果的な周知広報の実施。 ・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受講あっせんの強化。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和７年度取組状況

- 委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼（③への対応含む）。
- 地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。
- ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保等を推進。
- 訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。
- 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。
- 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年度全国職業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

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】
応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。
【求職者支援訓練】
応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

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】
・IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。
【求職者支援訓練】
・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和６年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

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～）

評価・分析

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、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	求職者支援訓練におけるデザイン分野を除き、その他の分野では低下しており、引き続き解消傾向。
就職率	特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の就職率はそれぞれ68.9%、57.3%であり、就職率の向上に向け、引き続き改善の余地がある。【B】【C】【D】

令和８年度の公的職業訓練の実施方針（案）

A　引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会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、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

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　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。
D　eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、**就職支援の充実**を図る。

E　受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。

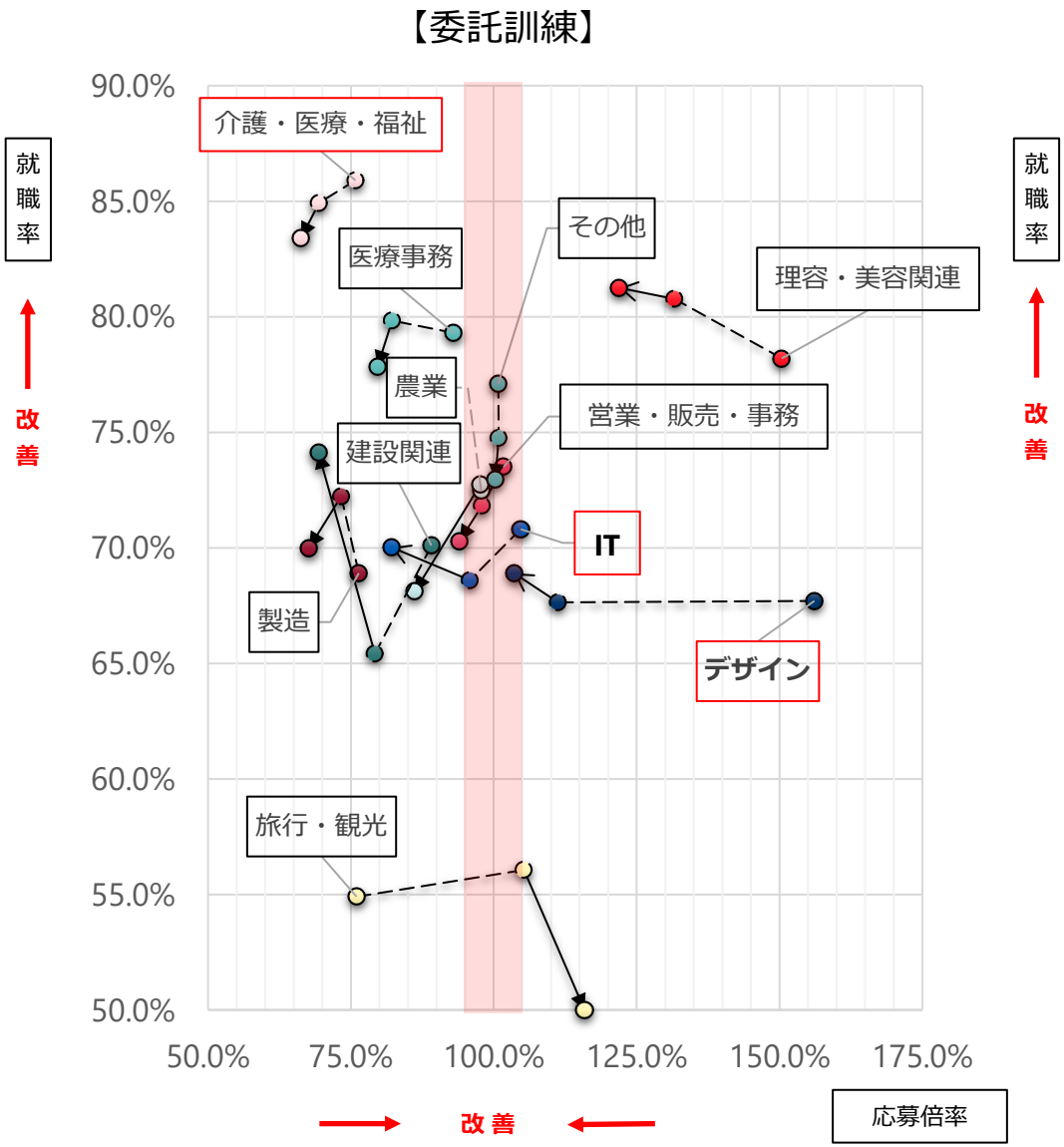
F　引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

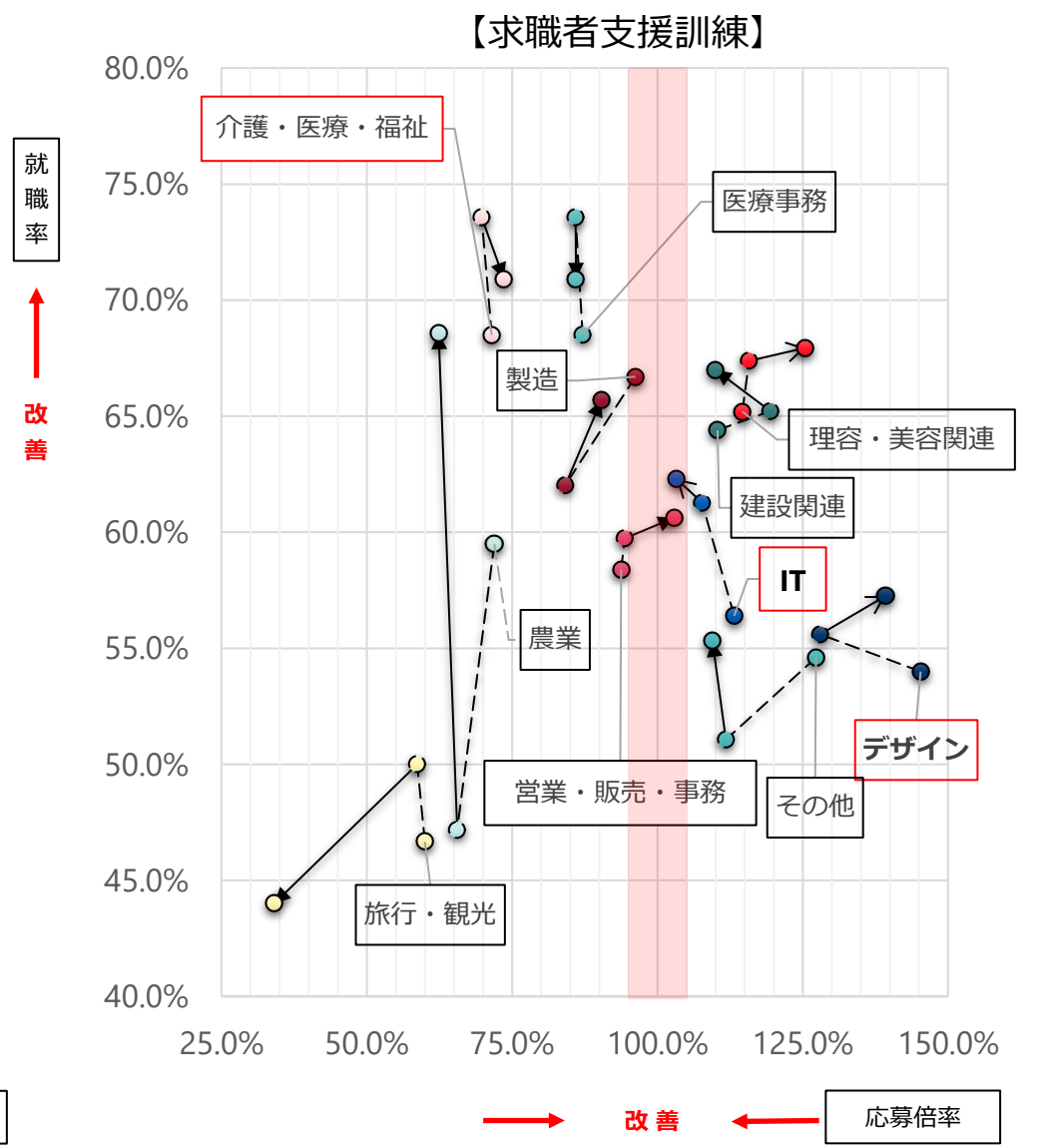
G　引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

H　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

令和４年度 - - - - -令和５年度——▶令和６年度





※用語の定義は、資料２－１と同様。

参考資料6

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）

１．令和６年度までの実施状況

（１）公的職業訓練全体

・ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像　・・・・・・・P4
・実施状況（令和２年度～令和６年度）
　公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P5
　公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P6
　公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況　・・・・・・・P7
　公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況　・・・・・・・P8
　求職者支援訓練の実施状況　・・・・・・・P9
・ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況　・・・・・・・P10
・ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和６年度）　・・・・・・P11

目次

１．令和6年度までの実施状況 ・・・・・・・・・ P3

（１）公的職業訓練全体・・・・・・・・・・・・・・・・ P4

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細・・P12

（３）求職者支援訓練の詳細 ・・・・・・・・・・・・P22

（４）その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P33

２．令和7年度の直近の状況 ・・・・・・・・・・・ P37

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

公共職業訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね３か月～２年

実施機関

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

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



在職者向け

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

学卒者向け

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

障害者向け

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

求職者支援訓練

ハロートレーニング
急がば学べ

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

訓練期間：　２～６か月

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

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

実施機関

民間教育訓練機関等
（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

<基礎コース>	<実践コース>
社会人としての基礎的能力を習得する訓練	基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練 （介護系（介護福祉サービス科等）、情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等）、医療事務系（医療・調剤事務科等）等）



令和６年度 公共職業訓練 実績	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	90,155	-	23,974	-	66,181	
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和６年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練（離職者訓練のうち施設内）	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和６年度求職者支援訓練　実績　　受講者数：38,945人
（基礎コース）6,129人　就職率：60.9%　（実践コース）32,816人　就職率：62.4%

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%
令和6年度	合計	103,484	90,155	71.2%	－
	施設内訓練	32,164	29,494	73.8%	86.0%
	委託訓練	71,320	60,661	70.0%	72.8%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況

	合計	機構（※）		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
令和２年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和３年度	92,467	85,824	54,220	51,127	38,247
令和４年度	105,616	99,604	65,092	56,715	40,524
令和５年度	114,552	102,233	70,789	60,441	43,763
令和６年度	115,208	103,055	72,187	64,868	43,021

※ （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況

		合計			機構			都道府県		
		定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	―	―	―	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,841	96.5%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,287	95.5%
	専門課程	3,272	5,723	99.2%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	99.0%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,641	7,972	94.9%	60	57	100.0%	7,581	7,915	94.8%
	普通課程(中卒)	350	362	95.9%	―	―	―	350	362	95.9%
令和4年度	合計	12,097	15,798	96.0%	2,852	5,528	99.5%	9,245	10,270	94.8%
	専門課程	3,272	5,787	98.3%	1,942	3,687	99.2%	1,330	2,100	97.6%
	応用課程	860	1,791	99.8%	850	1,788	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,655	7,898	94.2%	60	53	100.0%	7,595	7,845	94.2%
	普通課程(中卒)	310	322	95.6%	―	―	―	310	322	95.6%
令和5年度	合計	12,066	14,872	96.4%	2,892	5,367	99.6%	9,174	9,505	95.3%
	専門課程	3,247	5,569	99.0%	1,927	3,554	99.5%	1,320	2,015	98.6%
	応用課程	915	1,771	99.6%	905	1,766	99.6%	10	5	100.0%
	普通課程(高卒)	7,574	7,236	94.4%	60	47	100.0%	7,514	7,189	94.3%
	普通課程(中卒)	330	296	97.9%	―	―	―	330	296	97.9%
令和6年度	合計	11,790	13,780	96.2%	2,857	5,222	99.5%	8,933	8,558	95.0%
	専門課程	3,182	5,220	98.6%	1,862	3,367	99.0%	1,320	1,853	98.3%
	応用課程	945	1,808	99.8%	935	1,806	99.8%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	7,363	6,498	94.3%	60	49	100.0%	7,303	6,449	94.2%
	普通課程(中卒)	300	254	93.3%	―	―	―	300	254	93.3%

※　在学者数には前年度繰越者を含む。

※　就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

（単位：人）

		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校における職業訓練		1,525	―	1,566	―	1,476	―	1,447	―	1,480	―
	離職者訓練	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,275	70.1%	1,244	68.9%	1,291	70.9%
	在職者訓練	198	―	190	―	201	―	203	―	189	―
一般校における障害者職業訓練		690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	793[247]	73.4%	756 [240]	73.6%	844 [215]	80.0%
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練		2,533	―	2,731	―	2,764	―	2,791	―	2,625	―
	離職者訓練	2,339	46.4%	2,571	45.1%	2,574	41.2%	2,588	40.4%	2,356	41.2%
	在職者訓練	194	―	160	―	190	―	203	―	269	―
合　　計		4,748	―	4,986	―	5,033	―	4,994	―	4,949	―

（資料：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告）

※　就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

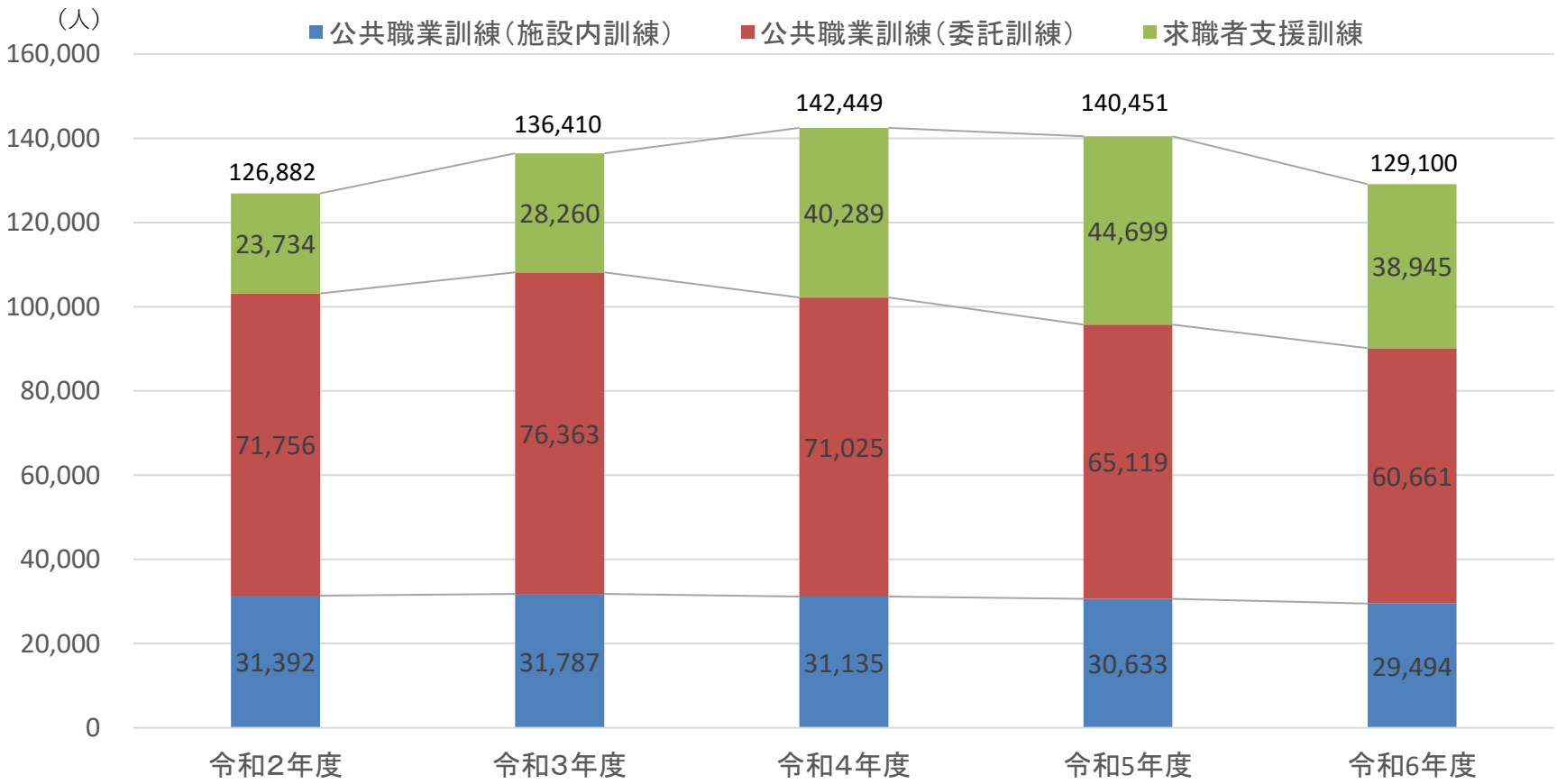
※　一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 （③／①）	開講コースの 定員充足率 （⑤／④）	就職率
令和２年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%
令和５年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%
令和６年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 62.4%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

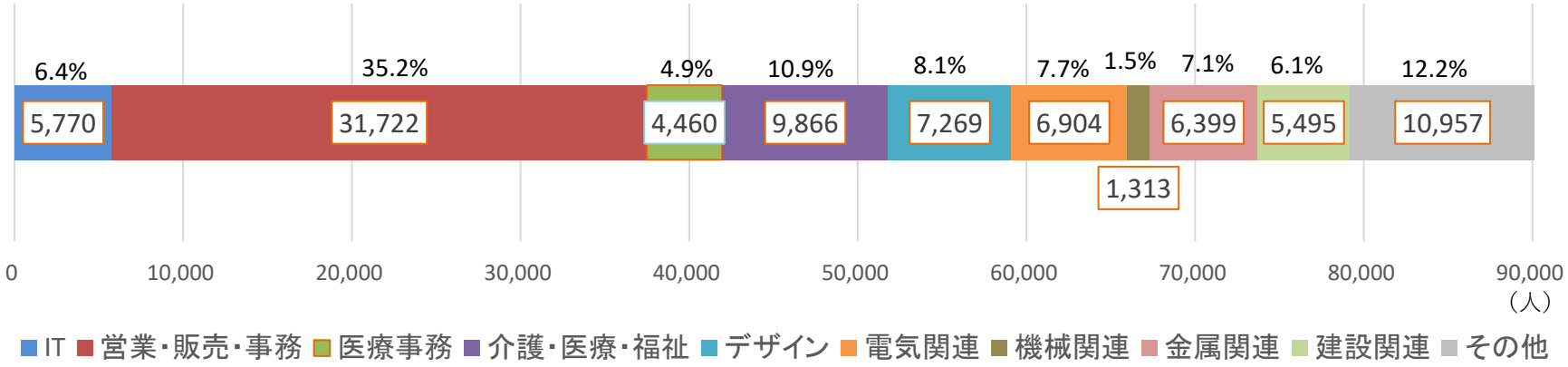
ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況



ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和6年度）

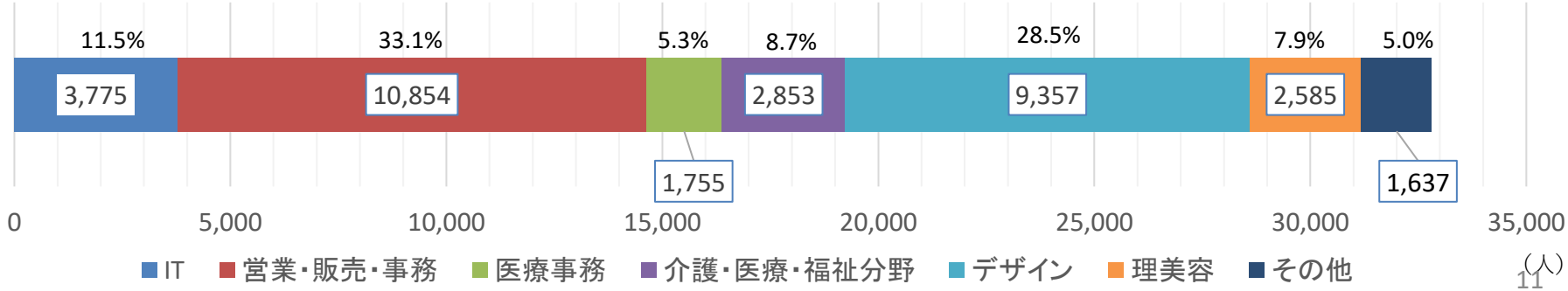
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③デザイン分野が多い。



求職者支援訓練　※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



１．令和６年度までの実施状況

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細

・公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況《再掲》　・・・・・・・P13
・就職状況（令和２年度～令和６年度）　・・・・・・・P14
・受講者数・就職率（令和６年度分野別）　・・・・・・・P15
・入校者数（年齢階層別・分野別）　・・・・・・・P16
・就職率（年齢階層別・分野別）　・・・・・・・P17
・受講者数（令和６年度都道府県別）　・・・・・・・P18
・就職率（令和６年度都道府県別）　・・・・・・・P19
・長期高度人材育成コース実施状況（令和２年度～令和６年度）　・・・・・・・P20
・長期高度人材育成コース実施状況（令和６年度分野別）　・・・・・・・P21

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	114,032	102,160	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,135	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,499	71,025	73.3%	74.6%
令和5年度	合計	109,315	95,752	72.4%	－
	施設内訓練	33,223	30,633	74.4%	86.4%
	委託訓練	76,092	65,119	71.6%	73.6%
令和6年度	合計	103,484	90,155	71.2%	－
	施設内訓練	32,164	29,494	73.8%	86.0%
	委託訓練	71,320	60,661	70.0%	72.8%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職状況（令和２年度～令和６年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 （①＋③） ／（①＋②）
令和２年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和３年度	施設内訓練	2,695	31,787	1,378	3,116	18,331	15,350	86.1%
	委託訓練	5,919	76,363	3,406	3,708	56,836	40,517	73.0%
令和４年度	施設内訓練	2,717	31,135	1,350	2,890	17,973	15,195	86.7%
	委託訓練	5,706	71,025	3,404	3,550	53,708	39,153	74.6%
令和５年度	施設内訓練	2,742	30,633	1,242	2,660	17,376	14,656	86.4%
	委託訓練	5,521	65,119	2,943	2,903	48,426	34,865	73.6%
令和６年度	施設内訓練	2,746	29,494	1,232	2,475	17,065	14,336	86.0%
	委託訓練	5,305	60,661	2,792	2,809	44,625	31,729	72.8%

※　当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数・就職率（令和６年度分野別）

分野		受講者数合計）	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
IT分野		5,770	81	78.9%	0	–	81	78.9%	5,689	70.7%	0	–	5,689	70.7%
営業・販売・事務分野		31,722	702	83.2%	438	84.8%	264	81.0%	31,020	70.7%	0	–	31,020	70.7%
医療事務分野		4,460	0	–	0	–	0	–	4,460	77.9%	0	–	4,460	77.9%
介護・医療・福祉分野		9,866	621	90.0%	0	–	621	90.0%	9,245	84.1%	0	–	9,245	84.1%
農業分野		789	458	90.5%	0	–	458	90.5%	331	67.7%	0	–	331	67.7%
旅行・観光分野		555	38	96.0%	0	–	38	96.0%	517	50.0%	0	–	517	50.0%
デザイン分野		7,269	91	68.4%	0	–	91	68.4%	7,178	69.4%	0	–	7,178	69.4%
製造分野	電気関連分野	6,904	6,864	86.2%	6,530	86.5%	334	82.0%	40	69.6%	0	–	40	69.6%
	機械関連分野	1,313	1,265	82.4%	891	88.1%	374	71.7%	48	62.1%	0	–	48	62.1%
	金属関連分野	6,399	6,396	88.3%	5,849	88.4%	547	88.2%	3	50.0%	0	–	3	50.0%
	その他の製造関連分野	338	319	75.8%	0	–	319	75.8%	19	87.5%	0	–	19	87.5%
建設関連分野		5,495	5,044	85.9%	4,030	87.1%	1014	82.0%	451	73.5%	0	–	451	73.5%
理容・美容関連分野		281	0	–	0	–	0	–	281	82.4%	0	–	281	82.4%
その他分野	林業分野	5	0	–	0	–	0	–	5	20.0%	0	–	5	20.0%
	警備・保安分野	5	0	–	0	–	0	–	5	60.0%	0	–	5	60.0%
	クリエート（企画・創作）分野	0	0	–	0	–	0	–	0	–	0	–	0	–
	輸送サービス分野	276	87	79.1%	57	94.9%	30	57.1%	189	60.1%	0	–	189	60.1%
	調理分野	677	185	85.4%	0	–	185	85.4%	492	77.6%	0	–	492	77.6%
	その他の分野	8,031	7,343	84.5%	6,179	87.6%	1,164	78.2%	688	73.7%	0	–	688	73.7%
総計		90,155	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%	60,661	72.8%	0	–	60,661	72.8%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する施設内訓練のうち、「その他」分野に含まれる橋渡し訓練については、他の職業訓練を連続して受講するため、受講者数のみ計上。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。 ※委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練（離職者訓練）

入校者数（年齢階層別・分野別）

	年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	入校者計	うち女性
合計	入校者数	826	297	5,836	3,286	8,614	5,207	7,540	4,485	7,775	4,939	8,401	5,563	9,264	6,304	9,651	6,457	7,216	4,320	6,492	2,812	2,066	698	73,681	44,368
	割合	1.1%	0.4%	7.9%	4.5%	11.7%	7.1%	10.2%	6.1%	10.6%	6.7%	11.4%	7.6%	12.6%	8.6%	13.1%	8.8%	9.8%	5.9%	8.8%	3.8%	2.8%	0.9%	100.0%	60.2%
IT分野	入校者数	44	13	553	233	777	384	601	308	507	288	506	331	482	309	461	310	281	173	248	116	76	28	4,536	2,493
	割合	1.0%	0.3%	12.2%	5.1%	17.1%	8.5%	13.2%	6.8%	11.2%	6.3%	11.2%	7.3%	10.6%	6.8%	10.2%	6.8%	6.2%	3.8%	5.5%	2.6%	1.7%	0.6%	100.0%	55.0%
営業・販売・事務分野	入校者数	161	115	1,970	1,432	2,875	2,164	2,582	2,030	2,810	2,314	3,231	2,712	3,712	3,199	3,896	3,343	2,956	2,384	2,406	1,634	711	396	27,310	21,723
	割合	0.6%	0.4%	7.2%	5.2%	10.5%	7.9%	9.5%	7.4%	10.3%	8.5%	11.8%	9.9%	13.6%	11.7%	14.3%	12.2%	10.8%	8.7%	8.8%	6.0%	2.6%	1.5%	100.0%	79.5%
医療事務分野	入校者数	44	44	410	388	539	519	379	368	440	427	458	440	558	539	572	557	301	286	153	146	24	21	3,878	3,735
	割合	1.1%	1.1%	10.6%	10.0%	13.9%	13.4%	9.8%	9.5%	11.3%	11.0%	11.8%	11.3%	14.4%	13.9%	14.7%	14.4%	7.8%	7.4%	3.9%	3.8%	0.6%	0.5%	100.0%	96.3%
介護・医療・福祉分野	入校者数	69	47	382	255	409	279	448	294	592	440	793	605	957	694	1,185	846	968	635	802	419	282	129	6,887	4,643
	割合	1.0%	0.7%	5.5%	3.7%	5.9%	4.1%	6.5%	4.3%	8.6%	6.4%	11.5%	8.8%	13.9%	10.1%	17.2%	12.3%	14.1%	9.2%	11.6%	6.1%	4.1%	1.9%	100.0%	67.4%
農業分野	入校者数	11	1	12	6	27	10	32	6	34	12	45	16	64	17	103	41	115	42	202	34	89	9	734	194
	割合	1.5%	0.1%	1.6%	0.8%	3.7%	1.4%	4.4%	0.8%	4.6%	1.6%	6.1%	2.2%	8.7%	2.3%	14.0%	5.6%	15.7%	5.7%	27.5%	4.6%	12.1%	1.2%	100.0%	26.4%
旅行・観光分野	入校者数	1	0	19	12	39	30	31	24	47	39	38	36	64	45	82	65	83	53	82	46	21	11	507	361
	割合	0.2%	–	3.7%	2.4%	7.7%	5.9%	6.1%	4.7%	9.3%	7.7%	7.5%	7.1%	12.6%	8.9%	16.2%	12.8%	16.4%	10.5%	16.2%	9.1%	4.1%	2.2%	100.0%	71.2%
デザイン分野	入校者数	34	18	705	507	1,269	955	926	690	760	608	658	510	630	482	530	405	314	220	260	126	91	37	6,177	4,558
	割合	0.6%	0.3%	11.4%	8.2%	20.5%	15.5%	15.0%	11.2%	12.3%	9.8%	10.7%	8.3%	10.2%	7.8%	8.6%	6.6%	5.1%	3.6%	4.2%	2.0%	1.5%	0.6%	100.0%	73.8%
製造分野 電気関連分野	入校者数	73	5	515	66	828	158	727	146	578	74	569	89	500	83	479	92	336	21	372	14	117	2	5,094	750
	割合	1.4%	0.1%	10.1%	1.3%	16.3%	3.1%	14.3%	2.9%	11.3%	1.5%	11.2%	1.7%	9.8%	1.6%	9.4%	1.8%	6.6%	0.4%	7.3%	0.3%	2.3%	0.0%	100.0%	14.7%
製造分野 機械関連分野	入校者数	24	3	96	24	138	42	107	31	166	53	111	38	136	46	119	37	88	15	71	6	29	1	1,085	296
	割合	2.2%	0.3%	8.8%	2.2%	12.7%	3.9%	9.9%	2.9%	15.3%	4.9%	10.2%	3.5%	12.5%	4.2%	11.0%	3.4%	8.1%	1.4%	6.5%	0.6%	2.7%	0.1%	100.0%	27.3%
製造分野 金属関連分野	入校者数	118	11	398	103	572	202	601	185	588	209	563	199	621	240	525	149	369	76	312	30	83	2	4,750	1,406
	割合	2.5%	0.2%	8.4%	2.2%	12.0%	4.3%	12.7%	3.9%	12.4%	4.4%	11.9%	4.2%	13.1%	5.1%	11.1%	3.1%	7.8%	1.6%	6.6%	0.6%	1.7%	0.0%	100.0%	29.6%
製造分野 その他の製造関連分野	入校者数	42	9	28	11	27	16	28	15	36	22	41	33	49	27	20	11	33	22	22	9	9	1	335	176
	割合	12.5%	2.7%	8.4%	3.3%	8.1%	4.8%	8.4%	4.5%	10.7%	6.6%	12.2%	9.9%	14.6%	8.1%	6.0%	3.3%	9.9%	6.6%	6.6%	2.7%	2.7%	0.3%	100.0%	52.5%
建設関連分野	入校者数	107	10	204	92	296	162	317	172	397	219	502	285	571	335	644	322	512	215	576	118	227	31	4,353	1,961
	割合	2.5%	0.2%	4.7%	2.1%	6.8%	3.7%	7.3%	4.0%	9.1%	5.0%	11.5%	6.5%	13.1%	7.7%	14.8%	7.4%	11.8%	4.9%	13.2%	2.7%	5.2%	0.7%	100.0%	45.0%
理容・美容関連分野	入校者数	6	6	44	37	36	33	21	18	15	15	20	20	18	18	10	8	3	3	0	0	0	0	173	158
	割合	3.5%	3.5%	25.4%	21.4%	20.8%	19.1%	12.1%	10.4%	8.7%	8.7%	11.6%	11.6%	10.4%	10.4%	5.8%	4.6%	1.7%	1.7%	–	–	–	–	100.0%	91.3%
その他分野 林業分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
その他分野 警備・保安分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	5	1
	割合	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	20.0%	–	20.0%	–	40.0%	–	20.0%	20.0%	–	–	–	–	100.0%	20.0%
その他分野 クリエート（企画・創作）分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
その他分野 輸送サービス分野	入校者数	8	0	6	0	12	4	14	5	21	7	34	7	28	6	33	7	34	3	36	3	7	0	233	42
	割合	3.4%	–	2.6%	–	5.2%	1.7%	6.0%	2.1%	9.0%	3.0%	14.6%	3.0%	12.0%	2.6%	14.2%	3.0%	14.6%	1.3%	15.5%	1.3%	3.0%	–	100.0%	18.0%
その他分野 調理分野	入校者数	9	5	31	23	32	19	37	27	41	31	50	38	79	63	100	75	79	53	71	37	20	11	549	382
	割合	1.6%	0.9%	5.6%	4.2%	5.8%	3.5%	6.7%	4.9%	7.5%	5.6%	9.1%	6.9%	14.4%	–	18.2%	13.7%	14.4%	9.7%	12.9%	6.7%	3.6%	2.0%	100.0%	69.6%
その他分野 その他の分野	入校者数	75	10	463	97	738	230	689	166	743	181	781	204	794	201	890	189	743	118	879	74	280	19	7,075	1,489
	割合	1.1%	0.1%	6.5%	1.4%	10.4%	3.3%	9.7%	2.3%	10.5%	2.6%	11.0%	2.9%	11.2%	–	12.6%	2.7%	10.5%	1.7%	12.4%	1.0%	4.0%	0.3%	100.0%	21.0%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。
※　「うち女性」の割合は、各分野の入校者数合計に対する割合であること。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（年齢階層別・分野別）

年齢階層		20歳未満		20歳		25歳		30歳		35歳		40歳		45歳		50歳		55歳		60歳		65歳以上		合計	うち女性
			うち女性	～24歳	うち女性	～29歳	うち女性	～34歳	うち女性	～39歳	うち女性	～44歳	うち女性	～49歳	うち女性	～54歳	うち女性	～59歳	うち女性	～64歳	うち女性		うち女性		
合計		78.6%	74.5%	77.9%	78.8%	79.6%	79.4%	79.9%	79.8%	79.3%	79.8%	80.7%	81.4%	78.3%	78.5%	74.9%	75.5%	71.6%	71.8%	68.8%	68.6%	65.8%	61.1%	76.7%	77.2%
	IT分野	65.9%	100.0%	75.8%	80.5%	76.7%	78.4%	76.3%	82.2%	71.1%	72.7%	73.2%	80.6%	68.4%	70.5%	58.5%	65.9%	64.4%	73.3%	60.2%	74.2%	58.1%	57.1%	70.9%	75.4%
	営業・販売・事務分野	59.4%	65.0%	73.0%	77.0%	75.2%	77.3%	74.1%	76.9%	74.7%	77.4%	76.1%	78.4%	73.6%	75.6%	70.1%	72.5%	64.5%	67.6%	60.3%	64.1%	54.3%	54.4%	71.0%	73.9%
	医療事務分野	77.8%	77.1%	75.5%	75.8%	79.9%	80.4%	78.2%	78.1%	80.8%	80.8%	83.9%	84.4%	77.9%	78.3%	76.4%	76.4%	71.4%	70.8%	70.5%	70.1%	65.4%	60.0%	77.9%	78.0%
	介護・医療・福祉分野	85.7%	87.8%	86.1%	86.8%	85.8%	86.9%	88.2%	89.2%	86.6%	88.2%	86.1%	88.8%	86.5%	87.2%	85.3%	86.0%	81.7%	84.0%	78.4%	82.1%	82.1%	81.3%	84.6%	86.3%
	農業分野	100.0%	–	90.9%	100.0%	68.0%	70.0%	81.5%	83.3%	74.2%	80.0%	81.8%	81.3%	79.7%	93.3%	80.2%	85.7%	84.8%	83.3%	85.3%	82.9%	74.4%	66.7%	81.4%	83.2%
	旅行・観光分野	0.0%	–	46.7%	37.5%	59.5%	66.7%	58.3%	57.1%	59.1%	69.4%	51.7%	55.6%	55.6%	53.8%	59.4%	61.4%	48.1%	45.3%	44.4%	52.6%	37.5%	40.0%	52.6%	56.2%
	デザイン分野	64.0%	61.5%	71.3%	73.3%	69.8%	72.7%	71.5%	74.3%	70.7%	73.7%	74.6%	75.9%	69.4%	73.7%	65.5%	67.5%	68.5%	72.0%	54.7%	57.7%	48.2%	57.6%	69.4%	72.5%
製造分野	電気関連分野	89.7%	100.0%	88.9%	96.4%	91.7%	94.3%	90.9%	92.6%	87.6%	91.7%	87.1%	83.7%	86.2%	90.0%	82.7%	85.9%	78.0%	73.7%	73.5%	76.9%	69.6%	100.0%	86.1%	90.2%
製造分野	機械関連分野	83.3%	100.0%	84.0%	73.7%	91.6%	97.1%	87.3%	85.7%	85.0%	80.0%	86.8%	82.4%	84.7%	87.5%	72.7%	77.8%	68.3%	58.3%	64.6%	75.0%	73.1%	–	81.8%	82.8%
製造分野	金属関連分野	91.3%	77.8%	91.8%	94.6%	93.5%	92.5%	91.5%	93.1%	89.9%	93.4%	88.6%	90.9%	89.8%	91.6%	83.5%	85.5%	81.8%	80.2%	79.7%	81.5%	75.6%	50.0%	88.3%	90.5%
製造分野	その他の製造関連分野	93.9%	100.0%	86.7%	80.0%	87.5%	85.7%	78.6%	87.5%	68.6%	77.3%	78.0%	84.8%	71.7%	65.4%	76.5%	72.7%	65.5%	65.0%	57.1%	70.0%	66.7%	–	76.4%	77.4%
	建設関連分野	90.5%	88.9%	87.8%	91.4%	91.1%	89.6%	90.9%	90.8%	92.4%	92.4%	88.7%	88.4%	87.8%	89.3%	80.0%	84.8%	79.6%	82.5%	77.3%	77.7%	73.5%	57.7%	84.7%	87.3%
	理容・美容関連分野	75.0%	71.4%	78.4%	78.1%	80.6%	77.8%	77.3%	80.0%	78.9%	76.5%	100.0%	100.0%	85.7%	85.7%	100.0%	100.0%	80.0%	80.0%	–	–	–	–	82.4%	82.1%
その他分野	林業分野	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0.0%	–	50.0%	–	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
その他分野	警備・保安分野	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0.0%	–	0.0%	–	100.0%	–	100.0%	100.0%	–	–	–	–	60.0%	100.0%
その他分野	クリエート（企画・創作）分野	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
その他分野	輸送サービス分野	57.1%	–	90.0%	–	76.9%	33.3%	72.7%	100.0%	56.0%	75.0%	76.5%	100.0%	56.0%	37.5%	65.7%	57.1%	47.1%	66.7%	76.5%	66.7%	57.1%	–	65.5%	67.4%
その他分野	調理分野	80.0%	100.0%	78.4%	85.2%	79.5%	86.4%	84.4%	87.5%	90.6%	95.7%	91.3%	91.9%	89.4%	89.3%	75.6%	78.1%	71.6%	68.6%	74.6%	84.8%	70.0%	81.8%	80.0%	83.7%
その他分野	その他の分野	57.7%	25.0%	74.8%	81.8%	85.1%	88.0%	87.2%	78.4%	85.3%	82.3%	88.4%	89.0%	84.8%	80.5%	85.2%	78.3%	81.7%	77.0%	78.1%	57.1%	76.5%	85.7%	82.9%	80.5%

※　就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※　当該年度中に終了したコースについて集計。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数（令和６年度都道府県別）

	合計			高齢・障害・求職者雇用支援機構			都道府県		
		施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託
北海道	3,362	1,466	1,896	1,465	1,465	0	1,897	1	1,896
青森県	1,176	313	863	284	284	0	892	29	863
岩手県	1,418	341	1,077	341	341	0	1,077	0	1,077
宮城県	1,607	660	947	645	645	0	962	15	947
秋田県	1,120	417	703	390	390	0	730	27	703
山形県	851	326	525	320	320	0	531	6	525
福島県	1,764	673	1,091	673	673	0	1,091	0	1,091
茨城県	1,164	422	742	392	392	0	772	30	742
栃木県	1,578	733	845	670	670	0	908	63	845
群馬県	993	449	544	449	449	0	544	0	544
埼玉県	4,781	748	4,033	588	588	0	4,193	160	4,033
千葉県	3,865	1,244	2,621	1,153	1,153	0	2,712	91	2,621
東京都	9,327	1,803	7,524	0	0	0	9,327	1,803	7,524
神奈川県	2,853	1,308	1,545	767	767	0	2,086	541	1,545
新潟県	1,937	449	1,488	323	323	0	1,614	126	1,488
富山県	853	549	304	356	356	0	497	193	304
石川県	1,857	425	1,432	345	345	0	1,512	80	1,432
福井県	643	303	340	235	235	0	408	68	340
山梨県	669	344	325	312	312	0	357	32	325
長野県	1,367	597	770	568	568	0	799	29	770
岐阜県	1,031	260	771	248	248	0	783	12	771
静岡県	1,534	610	924	534	534	0	1,000	76	924
愛知県	4,654	1,038	3,616	727	727	0	3,927	311	3,616
三重県	1,381	744	637	647	647	0	734	97	637
滋賀県	1,348	557	791	420	420	0	928	137	791
京都府	1,846	667	1,179	640	640	0	1,206	27	1,179
大阪府	4,990	915	4,075	681	681	0	4,309	234	4,075
兵庫県	3,598	1,316	2,282	1,129	1,129	0	2,469	187	2,282
奈良県	1,030	437	593	382	382	0	648	55	593
和歌山県	775	387	388	387	387	0	388	0	388
鳥取県	1,041	483	558	475	475	0	566	8	558
島根県	861	422	439	381	381	0	480	41	439
岡山県	1,147	495	652	412	412	0	735	83	652
広島県	1,517	659	858	586	586	0	931	73	858
山口県	1,292	404	888	276	276	0	1,016	128	888
徳島県	685	358	327	298	298	0	387	60	327
香川県	838	527	311	354	354	0	484	173	311
愛媛県	973	393	580	348	348	0	625	45	580
高知県	815	360	455	344	344	0	471	16	455
福岡県	5,181	1,217	3,964	904	904	0	4,277	313	3,964
佐賀県	992	352	640	352	352	0	640	0	640
長崎県	1,802	581	1,221	578	578	0	1,224	3	1,221
熊本県	1,981	854	1,127	854	854	0	1,127	0	1,127
大分県	1,295	404	891	371	371	0	924	33	891
宮崎県	1,232	551	681	546	546	0	686	5	681
鹿児島県	1,656	362	1,294	362	362	0	1,294	0	1,294
沖縄県	1,475	571	904	462	462	0	1,013	109	904
合　計	90,155	29,494	60,661	23,974	23,974	0	66,181	5,520	60,661
R4年度合計	102,160	31,135	71,025	24,993	24,922	71	77,167	6,213	70,954
R5年度合計	95,752	30,633	65,119	24,673	24,673	0	71,079	5,960	65,119

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（令和６年度都道府県別）

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	86.2%	86.2%	100.0%	67.8%	－	67.8%
青森県	84.6%	84.0%	88.9%	76.4%	－	76.4%
岩手県	87.5%	87.5%	－	72.2%	－	72.2%
宮城県	83.5%	83.5%	85.7%	77.2%	－	77.2%
秋田県	85.6%	87.3%	69.2%	72.0%	－	72.0%
山形県	83.1%	82.7%	100.0%	65.6%	－	65.6%
福島県	88.9%	88.9%	－	77.2%	－	77.2%
茨城県	86.5%	87.0%	78.9%	73.7%	－	73.7%
栃木県	84.4%	85.7%	75.8%	69.9%	－	69.9%
群馬県	87.6%	87.6%	－	78.9%	－	78.9%
埼玉県	85.5%	87.7%	79.4%	77.0%	－	77.0%
千葉県	88.6%	89.2%	83.1%	71.2%	－	71.2%
東京都	79.0%	－	79.0%	59.3%	－	59.3%
神奈川県	88.7%	84.8%	92.4%	74.2%	－	74.2%
新潟県	86.4%	95.4%	69.5%	72.2%	－	72.2%
富山県	83.3%	86.2%	80.2%	77.5%	－	77.5%
石川県	76.3%	80.2%	65.3%	74.9%	－	74.9%
福井県	87.0%	89.0%	82.8%	75.6%	－	75.6%
山梨県	85.4%	88.0%	67.7%	72.6%	－	72.6%
長野県	89.2%	88.9%	92.6%	67.2%	－	67.2%
岐阜県	85.2%	84.0%	100.0%	75.4%	－	75.4%
静岡県	86.7%	86.5%	88.1%	70.4%	－	70.4%
愛知県	88.8%	94.5%	79.8%	78.4%	－	78.4%
三重県	81.7%	83.8%	69.7%	74.0%	－	74.0%
滋賀県	84.6%	85.1%	83.2%	64.1%	－	64.1%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	84.8%	84.5%	91.3%	71.9%	－	71.9%
大阪府	89.9%	89.5%	90.7%	84.5%	－	84.5%
兵庫県	87.8%	87.4%	89.5%	81.2%	－	81.2%
奈良県	87.6%	84.8%	100.0%	81.9%	－	81.9%
和歌山県	88.4%	88.4%	－	68.1%	－	68.1%
鳥取県	89.5%	89.6%	87.5%	79.0%	－	79.0%
島根県	93.6%	93.2%	97.0%	70.4%	－	70.4%
岡山県	89.6%	89.2%	90.8%	75.5%	－	75.5%
広島県	82.1%	80.8%	88.4%	70.4%	－	70.4%
山口県	84.7%	84.4%	85.3%	67.6%	－	67.6%
徳島県	82.0%	83.3%	78.6%	78.6%	－	78.6%
香川県	81.4%	86.9%	73.8%	68.7%	－	68.7%
愛媛県	81.7%	85.2%	64.3%	76.0%	－	76.0%
高知県	84.4%	85.1%	75.0%	83.3%	－	83.3%
福岡県	85.3%	88.2%	78.9%	64.3%	－	64.3%
佐賀県	87.4%	87.4%	－	76.6%	－	76.6%
長崎県	94.6%	94.6%	100.0%	79.3%	－	79.3%
熊本県	91.2%	91.2%	－	70.1%	－	70.1%
大分県	82.4%	80.8%	93.5%	84.5%	－	84.5%
宮崎県	88.1%	88.0%	100.0%	82.4%	－	82.4%
鹿児島県	87.8%	87.8%	－	75.2%	－	75.2%
沖縄県	90.4%	89.4%	93.8%	84.2%	－	84.2%
合　計	86.0%	87.3%	82.1%	72.8%	－	72.8%

R4年度合計	86.7%	87.9%	83.2%	74.6%	44.9%	74.6%
R5年度合計	86.4%	87.7%	82.7%	73.6%	－	73.6%

※　就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度人材育成コース 実施状況（令和２年度～令和６年度）

	コース数	受講者数	就職率
令和２年度	1,026	5,269	86.3%
令和３年度	1,032	5,345	88.9%
令和４年度	961	5,241	88.4%
令和５年度	986	5,191	90.0%
令和６年度	983	4,804	88.5%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度人材育成コース 実施状況（令和６年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	10	30	83.3%
建設系	5	17	63.6%
事務系	24	95	91.8%
介護系	267	908	93.4%
保育系	313	1822	91.6%
その他社会福祉系	87	702	87.9%
サービス系	78	253	81.3%
調理系	55	286	77.3%
保健医療系	26	114	88.9%
情報系	102	515	85.0%
その他	16	62	57.1%
合計	983	4804	88.5%

令和5年度合計	986	5,191	90.0%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

１．令和６年度までの実施状況

（３）求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》 ・・・・・・・P23
・就職状況（令和２年度～令和６年度コース別） ・・・・・・・P24
・認定・開講状況（令和６年度コース別／分野別） ・・・・・・・P25
・就職状況（令和６年度コース別／分野別） ・・・・・・・P26
・受講者数（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P27
・就職率（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P28
・受講者数（令和６年度都道府県別） ・・・・・・・P29
・就職率（令和６年度都道府県別） ・・・・・・・P30
・申請・認定状況（令和６年度都道府県別） ・・・・・・・P31
・申請・認定状況（令和６年度都道府県別・コース別／重点３分野別） ・・・・・・・P32

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 （③／①）	開講コースの 定員充足率 （⑤／④）	就職率
令和２年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,289	89.8%	72.8%	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%
令和５年度	3,902	67,757	3,518	61,582	44,699	90.2%	72.6%	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%
令和６年度	3,445	57,064	3,192	53,056	38,945	92.7%	73.4%	基礎コース 60.9% 実践コース 62.4%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

求職者支援訓練

就職状況（令和２年度～令和６年度コース別）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 （①+②−③）	⑤ 就職者数	就職率 （⑤／④）
令和２年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	ー	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和３年度	基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 (4,621)	2,553 (2,491)	53.9%
	実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	ー	19,091 (18,668)	11,341 (11,206)	60.0%
令和４年度	基礎コース	578	5,874	516	352	5,006	253	5,105 (4,907)	2,871 (2,804)	57.1%
	実践コース	2,461	28,892	3,001	1,957	23,931	ー	25,888 (25,369)	15,151 (14,976)	59.0%
令和５年度	基礎コース	568	6,172	379	416	5,377	192	5,601 (5,415)	3,318 (3,257)	60.1%
	実践コース	2,896	38,503	2,857	2,630	32,833	ー	35,513 (34,930)	21,380 (21,171)	60.6%
令和６年度	基礎コース	590	6,104	388	378	5,337	154	5,561 (5,318)	3,318 (3,239)	60.9%
	実践コース	2,711	35,249	2,663	2,768	29,818	ー	32,586 (32,011)	20,201 (19,977)	62.4%

※　当年度中に終了したコースについて集計。

※　就職率については、以下の算定式（ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。）により算出。

⑤就職者数（雇用保険適用）　÷　④修了者等数（①就職理由中退者＋②訓練修了者－③次の訓練を受講する者（基礎コースのみ））

（表中の（　）内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。）

求職者支援訓練

認定・開講状況
（令和６年度コース別／分野別）

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業･販売･事務	医療事務
認定コース数	3,445	649	2,796	333	960	172
認定定員	57,064	9,749	47,315	5,990	15,602	2,814
開講コース数	3,192	602	2,590	298	888	158
中止率	7.3%	7.2%	7.4%	10.5%	7.5%	8.1%
開講定員	53,056	9,022	44,034	5,374	14,481	2,589
受講申込者数	56,152	7,690	48,462	5,550	14,899	2,227
応募倍率	1.06	0.85	1.10	1.03	1.03	0.86
受講者数	38,945	6,129	32,816	3,775	10,854	1,755
定員充足率	73.4%	67.9%	74.5%	70.2%	75.0%	67.8%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行･観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	338	7	7	600	235	144
認定定員	5,287	101	134	11,625	3,489	2,273
開講コース数	295	7	2	582	225	135
中止率	12.7%	0.0%	71.4%	3.0%	4.3%	6.3%
開講定員	4,626	101	44	11,319	3,359	2,141
受講申込者数	3,405	63	15	15,762	4,215	2,326
応募倍率	0.74	0.62	0.34	1.39	1.25	1.09
受講者数	2,853	57	15	9,357	2,585	1,565
定員充足率	61.7%	56.4%	34.1%	82.7%	77.0%	73.1%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

求職者支援訓練

就職状況
（令和６年度コース別／分野別）

	コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	①就職理由中退者数	②修了者数	③訓練連続受講者数	④修了者等数（①＋②－③）	⑤就職者数	就職率（⑤／④）	（参考）従前の就職率	令和５年度 就職率	令和５年度 従前の就職率
基礎コース	590	6,104	388	378	5,337	154	5,561（5,318）	3,318（3,239）	60.9%	76.2%	60.1%	75.3%
実践コース	2,711	35,249	2,663	2,768	29,818	―	32,586（32,011）	20,201（19,977）	62.4%	78.2%	60.6%	76.4%
IT	308	3,955	434	417	3,104	―	3,521（3,483）	2,192（2,182）	62.6%	74.1%	61.3%	73.5%
営業・販売・事務	956	11,694	644	1,046	10,004	―	11,050（10,817）	6,774（6,687）	61.8%	77.6%	59.7%	75.1%
医療事務	162	1,782	86	74	1,622	―	1,696（1,683）	1,182（1,178）	70.0%	83.2%	67.5%	82.3%
介護福祉	291	2,814	142	30	2,642	―	2,672（2,493）	1,860（1,773）	71.1%	85.5%	73.6%	86.7%
デザイン	598	10,279	913	922	8,444	―	9,366（9,310）	5,401（5,381）	57.8%	74.9%	55.6%	72.5%
理容・美容	243	2,892	296	124	2,472	―	2,596（2,579）	1,782（1,780）	69.0%	87.3%	67.4%	87.0%
その他	153	1,833	148	155	1,530	―	1,685（1,646）	1,010（996）	60.5%	78.3%	56.0%	73.6%

※　当該年度中に終了したコースについて集計。

※　就職率については、以下の算定式（ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。）により算出。

⑤就職者数（雇用保険適用）　÷　④修了者等数（①就職理由中退者＋②訓練修了者－③次の訓練を受講する者（基礎コースのみ））

（表中の（　）内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。）

※「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

求職者支援訓練

受講者数（年齢階層別・分野別）

	年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	受講者数	263	190	3,471	2,510	5,929	4,333	4,677	3,533	4,520	3,608	4,231	3,451	4,396	3,536	4,305	3,545	3,142	2,471	2,228	1,458	837	463	37,999	29.098
	割合	0.7%	0.5%	9.1%	6.6%	15.6%	11.4%	12.3%	9.3%	11.9%	9.5%	11.1%	9.1%	11.6%	9.3%	11.3%	9.3%	8.3%	6.5%	5.9%	3.8%	2.2%	1.2%	100.0%	76.6%
基礎コース	受講者数	56	33	510	355	549	402	402	321	507	407	611	508	798	671	910	758	767	647	621	463	254	170	5,985	4,735
	割合	0.9 %	0.6%	8.5%	5.9%	9.2%	6.7%	6.7%	5.4%	8.5%	6.8%	10.2%	8.5%	13.3%	11.2%	15.2%	12.7%	12.8%	10.8%	10.4%	7.7%	4.2%	2.8%	100.0%	79.1%
実践コース	受講者数	207	157	2,961	2,155	5,380	3,931	4,275	3,212	4,013	3,201	3,620	2,943	3,598	2,865	3,395	2,787	2,375	1,824	1,607	995	583	293	32,014	24,363
	割合	0.6%	0.5%	9.2%	6.7%	16.8%	12.3%	13.4%	10.0%	12.5%	10.0%	11.3%	9.2%	11.2%	8.9%	10.6%	8.7%	7.4%	5.7%	5.0%	3.1%	1.8%	0.9%	100.0%	76.1%
IT	受講者数	14	3	438	148	907	380	662	307	473	250	361	197	313	160	228	124	143	64	101	31	37	7	3,677	1,671
	割合	0.4%	0.1%	11.9%	4.0%	24.7%	10.3%	18.0%	8.3%	12.9%	6.8%	9.8%	5.4%	8.5%	4.4%	6.2%	3.4%	3.9%	1.7%	2.7%	0.8%	1.0%	0.2%	100.0%	45.4%
営業・販売・事務	受講者数	45	29	708	531	1,257	964	1,170	931	1,303	1,094	1,396	1,228	1,427	1,215	1,389	1,212	925	778	658	451	217	114	10,495	8,547
	割合	0.4%	0.3%	6.7%	5.1%	12.0%	9.2%	11.1%	8.9%	12.4%	10.4%	13.3%	11.7%	13.6%	11.6%	13.2%	11.5%	8.8%	7.4%	6.3%	4.3%	2.1%	1.1%	100.0%	81.4%
医療事務	受講者数	10	8	176	171	222	217	161	155	210	198	228	223	270	263	243	239	138	135	62	53	13	12	1,733	1,674
	割合	0.6%	0.5%	10.2%	9.9%	12.8%	12.5%	9.3%	8.9%	12.1%	11.4%	13.2%	12.9%	15.6%	15.2%	14.0%	13.8%	8.0%	7.8%	3.6%	3.1%	0.8%	0.7%	100.0%	96.6%
介護福祉	受講者数	18	12	118	74	125	74	140	85	177	117	249	155	369	224	526	362	517	339	398	219	198	101	2,835	1,762
	割合	0.6%	0.4%	4.2%	2.6%	4.4%	2.6%	4.9%	3.0%	6.2%	4.1%	8.8%	5.5%	13.0%	7.9%	18.6%	12.8%	18.2%	12.0%	14.0%	7.7%	7.0%	3.6%	100.0%	62.2%
デザイン	受講者数	33	21	942	680	2,082	1,564	1,602	1,253	1,401	1,138	970	773	807	642	628	517	370	276	236	145	61	30	9,132	7,039
	割合	0.4%	0.2%	10.3%	7.4%	22.8%	17.1%	17.5%	13.7%	15.3%	12.5%	10.6%	8.5%	8.8%	7.0%	6.9%	5.7%	4.1%	3.0%	2.6%	1.6%	0.7%	0.3%	100.0%	77.1%
理美容	受講者数	82	81	498	494	593	587	355	354	259	255	224	220	196	189	153	151	124	123	40	37	17	16	2,541	2,507
	割合	3.2%	3.2%	19.6%	19.4%	23.3%	23.1%	14.0%	13.9%	10.2%	10.0%	8.8%	8.7%	7.7%	7.4%	6.0%	5.9%	4.9%	4.8%	1.6%	1.5%	0.7%	0.6%	100.0%	98.7%
その他	受講者数	5	3	81	57	194	145	185	127	190	149	192	147	216	172	228	182	158	109	112	59	40	13	1,601	1,163
	割合	0.3%	0.2%	5.1%	3.6%	12.1%	9.1%	11.6%	7.9%	11.9%	9.3%	12.0%	9.2%	13.5%	10.7%	14.2%	11.4%	9.9%	6.8%	7.0 %	3.7%	2.5%	0.8%	100.0%	72.6%

※　当該年度中に開始したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、受講者の合計については、職業訓練情報から把握した受講者の合計と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

就職率（年齢階層別・分野別）

	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	23.3%	23.7%	48.8%	52.8%	57.6%	60.9%	55.9%	57.1%	55.9%	56.8%	55.6%	57.1%	56.6%	58.7%	56.4%	56.8%	53.0%	54.1%	49.8%	54.1%	37.5%	35.6%	54.5%	56.5%
基礎コース	25.9%	24.2%	43.3%	48.0%	51.6%	60.3%	57.9%	62.8%	59.0%	60.2%	60.7%	63.4%	57.4%	59.6%	56.4%	59.0%	50.0%	50.4%	46.7%	48.8%	33.2%	33.8%	52.7%	56.0%
実践コース	22.9%	23.7%	49.3%	53.2%	57.2%	60.9%	55.8%	56.9%	55.7%	56.6%	55.2%	56.7%	56.5%	58.6%	56.4%	56.5%	53.5%	54.7%	50.4%	51.6%	38.5%	35.9%	54.6%	56.5%
IT	18.2%	25.0%	45.1%	52.9%	58.3%	62.6%	58.5%	62.5%	55.8%	56.2%	52.1%	56.6%	46.3%	50.4%	52.7%	59.3%	48.1%	60.0%	28.1%	33.3%	29.0%	33.3%	53.1%	57.9%
営業・販売・事務	37.5%	48.1%	54.2%	60.4%	60.1%	62.1%	58.4%	59.6%	56.5 %	57.7%	56.3%	57.1%	56.7%	59.1%	55.9%	56.5%	51.6%	52.9%	48.8%	50.7%	32.6%	30.5%	55.4%	57.3%
医療事務	40.0%	33.3%	57.0%	57.5%	67.5%	71.8%	63.6%	63.0%	68.2%	68.8%	59.7%	60.1%	67.3%	68.0%	67.8%	67.9%	61.5%	62.0%	56.7%	58.5%	33.3%	27.3%	63.7%	64.5%
介護福祉	20.0 %	22.2%	47.5%	49.3%	60.5%	60.8%	63.6%	62.8%	67.6%	67.9%	62.8%	63.0%	67.0%	68.2%	66.3%	64.0%	63.0%	62.9%	62.5%	58.5%	50.6%	45.1%	62.5%	61.8%
デザイン	20.0%	15.4%	45.0%	48.6%	55.1%	57.3%	51.2%	52.5%	52.4%	53.5%	50.3%	52.1%	49.9%	51.7%	45.7%	44.5%	45.5%	49.6%	43.2%	45.6%	35.0%	36.8%	50.6%	52.4%
理美容	13.4%	13.4%	50.5%	50.9%	63.3%	63.3%	57.1%	57.5%	54.2%	54.0%	61.3%	61.6%	63.4%	63.9%	59.1%	58.9%	52.9%	53.8%	46.9%	50.0%	25.0%	26.7%	56.3%	56.6%
その他	33.3%	50.0%	54.4%	58.2%	62.2 %	64.1%	57.6%	57.0%	50.8%	51.3%	54.7%	57.1%	54.1%	55.2%	52.3%	54.1%	50.0%	45.5%	48.3%	50.9%	36.1%	46.2%	53.5%	54.9%

※　当該年度中に終了したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、就職率については、職業訓練情報から把握した就職率と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

受講者数（令和６年度都道府県別）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,328	486	1,842
青森県	500	102	398
岩手県	484	78	406
宮城県	906	149	757
秋田県	374	23	351
山形県	451	135	316
福島県	716	80	636
茨城県	982	204	778
栃木県	710	176	534
群馬県	668	167	501
埼玉県	847	82	765
千葉県	1,858	329	1,529
東京都	5,118	212	4,906
神奈川県	1,941	647	1,294
新潟県	533	94	439
富山県	314	70	244
石川県	116	0	116
福井県	212	55	157
山梨県	262	0	262
長野県	626	171	455
岐阜県	577	104	473
静岡県	648	83	565
愛知県	1,396	197	1,199
三重県	411	125	286
滋賀県	187	49	138

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	643	92	551
大阪府	4,336	232	4,104
兵庫県	726	83	643
奈良県	560	106	454
和歌山県	481	141	340
鳥取県	220	15	205
島根県	223	14	209
岡山県	308	13	295
広島県	663	169	494
山口県	280	50	230
徳島県	363	49	314
香川県	413	151	262
愛媛県	489	158	331
高知県	270	19	251
福岡県	2,221	253	1,968
佐賀県	278	45	233
長崎県	368	127	241
熊本県	532	30	502
大分県	326	121	205
宮崎県	778	232	546
鹿児島県	689	77	612
沖縄県	613	134	479
合　計	38,945	6,129	32,816

R4年度合計	40,289	6,230	34,059
R5年度合計	44,699	6,019	38,680

求職者支援訓練

就職率（令和６年度都道府県別）

	基礎コース	実践コース
北海道	60.9%	60.1%
青森	60.0%	60.8%
岩手	51.7%	67.7%
宮城	57.1%	60.6%
秋田	57.1%	56.0%
山形	54.4%	53.1%
福島	67.1%	67.3%
茨城	65.5%	54.2%
栃木	70.1%	58.1%
群馬	52.2%	59.8%
埼玉	42.3%	57.3%
千葉	57.9%	58.8%
東京	63.1%	60.6%
神奈川	64.7%	63.5%
新潟	63.0%	61.9%
富山	64.8%	63.7%
石川	－	58.9%
福井	54.8%	61.0%
山梨	－	62.5%
長野	58.8%	58.9%
岐阜	55.7%	56.3%
静岡	59.1%	61.4%
愛知	67.3%	63.8%
三重	62.6%	69.0%
滋賀	58.3%	60.5%

※　当該年度中に終了したコースについて集計。

	基礎コース	実践コース
京都	59.1%	61.1%
大阪	55.4%	71.8%
兵庫	59.5%	64.4%
奈良	55.4%	68.2%
和歌山	49.1%	57.3%
鳥取	58.3%	62.0%
島根	61.9%	56.1%
岡山	75.0%	54.6%
広島	70.3%	56.5%
山口	59.5%	52.3%
徳島	60.8%	67.4%
香川	55.3%	56.2%
愛媛	54.3%	53.8%
高知	42.1%	60.4%
福岡	61.3%	69.3%
佐賀	61.7%	48.8%
長崎	64.8%	57.4%
熊本	70.2%	50.1%
大分	62.3%	66.2%
宮崎	67.5%	67.1%
鹿児島	59.0%	64.5%
沖縄	78.8%	61.6%
合計	60.9%	62.4%

R4年度合計	57.1%	59.0%
R5年度合計	60.1%	60.6%

求職者支援訓練

申請・認定状況（令和６年度都道府県別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
北海道	810	691	682	2,435	3,332	2,698	20.2%
青森	195	192	192	551	972	595	24.4%
岩手	176	165	155	527	1,026	585	20.9%
宮城	315	180	188	754	1,536	881	17.6%
秋田	58	30	30	475	511	516	5.5%
山形	195	215	195	455	566	497	28.2%
福島	238	119	119	716	843	845	12.3%
茨城	286	291	287	986	1,325	1,031	21.8%
栃木	230	294	219	680	1,065	732	23.0%
群馬	220	216	220	665	745	685	24.3%
埼玉	345	165	164	804	2,503	1,027	13.8%
千葉	687	464	454	1,604	2,772	1,845	19.7%
東京	700	472	442	6,318	11,242	6,966	6.0%
神奈川	724	986	758	1,688	4,523	1,734	30.4%
新潟	163	162	148	650	891	695	17.6%
富山	130	123	97	312	410	388	20.0%
石川	50	0	0	226	251	241	0.0%
福井	100	100	100	236	283	235	29.9%
山梨	120	12	12	282	410	411	2.8%
長野	380	488	363	861	1,889	885	29.1%
岐阜	218	135	145	510	605	628	18.8%
静岡	137	114	114	917	1,335	1,003	10.2%
愛知	479	348	348	1,437	1,776	1,593	17.9%
三重	143	148	143	336	546	336	29.9%
滋賀	99	159	112	233	319	225	33.2%

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
京都	165	180	180	964	1,151	1,001	15.2%
大阪	990	1,045	839	5,626	7,908	5,887	12.5%
兵庫	235	256	159	1,068	2,463	1,159	12.1%
奈良	200	111	125	468	564	640	16.3%
和歌山	217	210	210	507	619	542	27.9%
鳥取	56	56	56	280	296	303	15.6%
島根	45	29	29	266	330	300	8.8%
岡山	120	75	75	396	538	471	13.7%
広島	261	339	245	608	1,018	684	26.4%
山口	135	90	60	358	385	327	15.5%
徳島	82	107	94	464	691	547	14.7%
香川	195	343	194	339	547	339	36.4%
愛媛	188	234	196	451	603	458	30.0%
高知	101	25	25	237	377	343	6.8%
福岡	450	653	449	2,482	6,356	2,706	14.2%
佐賀	125	64	64	330	461	425	13.1%
長崎	195	230	195	427	469	427	31.4%
熊本	163	105	90	590	1,503	648	12.2%
大分	205	210	211	360	408	408	34.1%
宮崎	300	392	302	695	1,068	723	29.5%
鹿児島	302	99	99	705	1,090	958	9.4%
沖縄	212	204	165	637	1,300	742	18.2%
合計	12,140	11,326	9,749	42,916	71,821	47,315	17.1%
R4年度	19,918	10,214	10,052	47,229	52,228	51,199	16.4%
R5年度	12,140	9,564	9,123	42,916	68,548	58,634	13.5%

※　基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※　ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次回以降の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

求職者支援訓練

申請・認定状況
（令和６年度都道府県別・コース別／重点３分野別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース													
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系				
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠		
北海道	691	682	201	3,332	2,698	573	404	376	0	181	160	0	109	94	39		
青森	192	192	15	972	595	207	0	0	0	45	22	0	20	20	0		
岩手	165	155	35	1,026	585	169	70	71	0	60	60	0	93	15	15		
宮城	180	188	0	1,536	881	221	135	135	15	28	28	0	209	199	25		
秋田	30	30	0	511	516	90	150	150	0	0	0	0	30	30	0		
山形	215	195	44	566	497	145	25	25	10	40	40	0	80	80	40		
福島	119	119	0	843	845	197	15	15	0	135	135	45	124	121	72		
茨城	291	287	88	1,325	1,031	296	122	109	0	0	0	0	91	74	74		
栃木	294	219	60	1,065	732	135	75	75	0	75	60	30	60	60	30		
群馬	216	220	0	745	685	45	174	173	0	97	82	0	40	40	0		
埼玉	165	164	61	2,503	1,027	241	0	0	0	30	30	15	91	31	0		
千葉	464	454	70	2,772	1,845	200	224	224	0	30	30	15	257	95	10		
東京	472	442	191	11,242	6,966	1,452	267	267	0	670	335	45	2,492	1,929	422		
神奈川	986	758	71	4,523	1,734	266	340	296	20	187	174	60	318	219	39		
新潟	162	148	64	891	695	53	0	0	0	112	112	0	46	31	16		
富山	123	97	13	410	388	28	30	30	0	20	10	10	20	20	0		
石川	0	0	0	251	241	65	70	70	0	20	20	0	20	20	20		
福井	100	100	15	283	235	42	15	15	0	30	15	0	35	35	0		
山梨	12	12	0	410	411	59	12	12	0	28	28	0	24	24	0		
長野	488	363	72	1,889	885	147	115	100	0	0	0	0	20	20	0		
岐阜	135	145	30	605	628	55	43	43	0	0	0	0	68	68	15		
静岡	114	114	0	1,335	1,003	248	135	135	0	234	219	0	117	102	35		
愛知	348	348	15	1,776	1,593	165	260	260	0	108	101	0	135	125	0		
三重	148	143	0	546	336	44	176	137	0	0	0	0	15	15	15		
滋賀	159	112	42	319	225	57	0	0	0	0	0	0	30	30	0		

	基礎コース			実践コース													
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系				
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠		
京都	180	180	0	1,151	1,001	230	248	203	0	0	0	0	40	20	0		
大阪	1,045	839	187	7,908	5,887	572	1,127	1,016	150	277	277	15	1,352	948	60		
兵庫	256	159	15	2,463	1,159	242	300	232	0	58	29	15	235	130	40		
奈良	111	125	0	564	640	113	114	103	12	90	99	0	12	12	12		
和歌山	210	210	42	619	542	40	102	102	25	100	80	0	59	59	0		
鳥取	56	56	0	296	303	28	0	0	0	42	42	0	0	0	0		
島根	29	29	15	330	300	120	60	60	0	45	45	15	60	60	60		
岡山	75	75	15	538	471	148	60	60	0	15	15	15	30	30	0		
広島	339	245	70	1,018	684	180	15	15	0	75	60	0	127	109	40		
山口	90	60	15	385	327	65	75	75	0	15	15	0	80	65	15		
徳島	107	94	0	691	547	46	43	36	18	0	0	0	101	88	8		
香川	343	194	59	547	339	101	20	20	0	55	55	0	0	0	0		
愛媛	234	196	26	603	458	60	45	45	0	15	15	0	60	30	0		
高知	25	25	25	377	343	36	106	108	10	0	0	0	56	56	26		
福岡	653	449	90	6,356	2,706	420	218	181	12	120	75	15	1,200	487	39		
佐賀	64	64	0	461	425	96	0	0	0	0	0	0	20	20	20		
長崎	230	195	20	469	427	165	15	15	0	0	0	0	20	20	20		
熊本	105	90	45	1,503	648	135	45	45	30	125	75	35	105	15	0		
大分	210	211	90	408	408	85	85	85	10	95	95	15	48	48	0		
宮崎	392	302	45	1,068	723	44	105	105	0	105	60	0	119	119	29		
鹿児島	99	99	0	1,090	958	347	48	48	0	104	104	30	30	30	0		
沖縄	204	165	0	1,300	742	145	102	15	15	42	12	0	214	147	59		
合計	11,326	9,749	1,846	71,821	47,315	8,618	5,790	5,287	327	3,508	2,814	375	8,512	5,990	1,295		

R4年度	10,214	10,052	1,621	52,228	51,199	16,239	6,805	6,526	1,479	2,833	2,756	620	5,799	5,690	2,645		
R5年度	9,564	9123	1424	68,548	58634	19204	6,553	6132	858	3,446	3327	812	7,390	6405	1790		

１．令和６年度までの実施状況

（４）その他

・デジタル分野の受講者数 ・・・・・・・P34
・オンライン訓練の実施状況 ・・・・・・・P35
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 ・・・・・・・P36

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

デジタル分野の受講者数

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者支援訓練	公共職業訓練			
令和２年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和３年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 （57.7%）	5,897 （59.4%）	3,183 （21.9%）	163 （18.6%）	13,589 （41.4%）
令和４年度	12,085	16,138	33,579	3,356	65,158
うち女性	7,864 （65.1%）	8,322 （51.6%）	8,314 （24.8%）	262 （7.8%）	24,762 （38.0%）
令和５年度	14,916	16,544	39,584	3,214	74,258
うち女性	10,160 （68.1%）	8,856 （53.5%）	9,440 （23.8%）	349 （10.9%）	28,805 （38.8%）
令和６年度	11,931	17,379	42,902	3,128	75,340
うち女性	8,028 （67.3%）	9,492 （54.6%）	10,905 （25.4%）	349 （11.2%）	28,774 （38.2%）

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

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練（離職者訓練）	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	50.4%
	令和4年度	同時双方向型	1,956	24,317	84.5%
		施設内訓練	1,365	16,763	87.7%
		委託訓練	591	7,554	70.8%
		eラーニングコース	53	329	50.2%
	令和5年度	同時双方向型	1,642	19,530	85.4%
		施設内訓練	1,373	16,369	87.3%
		委託訓練	269	3,161	69.4%
		eラーニングコース	56	389	50.4%
	令和6年度	同時双方向型	1,544	17,829	85.1%
		施設内訓練	1,367	15,853	86.9%
		委託訓練	177	1,976	55.8%
		eラーニングコース	61	489	51.3%
求職者支援訓練	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	－
	令和4年度	同時双方向型	250	3,440	56.0%
		eラーニングコース	147	2,825	29.4%
	令和5年度	同時双方向型	244	3,347	62.5%
		eラーニングコース	426	6,317	38.2%
	令和6年度	同時双方向型	234	2,770	59.9%
		eラーニングコース	405	5,588	50.3%

＜公共職業訓練＞
※　オンライン訓練（同時双方向型）については、令和2年5月から実施を可能とした。令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。令和3年度からは、当該年度中に終了した訓練コースの実績。
※　オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。
（コース例）Webクラウドエンジニア科、 Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科　等

＜求職者支援訓練＞
※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。　※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
※　設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は当該年度に終了した訓練コースについて集計。令和6年度就職率は令和6年12月末までに終了したコースについて集計。
（コース例）Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科　等

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況

			託児サービス利用者数
公共職業訓練（離職者訓練）	令和２年度	合計	409
		うち施設内訓練	115
		うち委託訓練	294
	令和３年度	合計	379
		うち施設内訓練	99
		うち委託訓練	280
	令和４年度	合計	379
		うち施設内訓練	113
		うち委託訓練	266
	令和５年度	合計	291
		うち施設内訓練	104
		うち委託訓練	187
	令和６年度	合計	155
		うち施設内訓練	58
		うち委託訓練	97
求職者支援訓練	令和２年度		66
	令和３年度		59
	令和４年度		60
	令和５年度		47
	令和６年度		37

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計。
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

２．令和7年度の直近の状況

・令和7年度(11月末現在)における実績　・・・・・・・P38
・令和7年度(11月末現在)の受講状況　・・・・・・・P39
・デジタル分野の受講者数（令和7年度(11月末現在)）　・・・・・・・P40
・オンライン訓練の実施状況（令和7年度(11月末現在)）　・・・・・・・P41
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和7年度(11月末現在)）　・・・・・・・P42
・長期高度人材育成コース実施状況（令和7年度(11月末現在)）　・・・・・・・P43

※令和7年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

令和７年度(11月末現在)における実績

速報値

			入校者数(人)	受講者数(人)[注1]
公共職業訓練	離職者訓練[注2]	計	52,671	67,392
		施設内訓練	16,753	22,179
		委託訓練	35,918	46,286
	在職者訓練		91,827	91,827
	学卒者訓練		-	-
障害者訓練	離職者訓練	計	2,092	2,339
		施設内訓練	926	1,155
		委託訓練	1,166	1,184
	在職者訓練	計	141	141
		施設内訓練	-	-
		委託訓練	141	141
求職者支援訓練	基礎コース		3,868[注3]	
	実践コース		22,406[注3]	

※　令和7年11月末までに開始したコースの実績。
注1　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
注2　施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
　　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。
注3　求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和７年度(11月末現在) の受講状況

速報値

	令和6年度実績		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	計
公共職業訓練（離職者訓練）	89,792	受講者数	7,815	6,191	6,790	7,289	5,756	6,172	7,497	5,161	52,671
		前年同期比	−8.0%	−0.6%	−2.8%	−5.0%	−2.0%	−5.1%	2.6%	−8.8%	−3.8%
求職者支援訓練	38,945	受講者数	3,645	3,683	3,294	3,204	3,136	3,221	2,876	3,215	26,274
		前年同期比	−0.5%	7.6%	−5.6%	−4.4%	0.4%	1.5%	−8.2%	1.9%	−0.9%
合計	128,737	受講者数	11,460	9,874	10,084	10,493	8,892	9,393	10,373	8,376	78,945
		前年同期比	−5.7%	2.3%	−3.8%	−4.8%	−1.2%	−2.9%	0.6%	−5.0%	−2.8%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

速報値

デジタル分野の受講者数（令和7年度11月末現在））

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和７年度	8,277	9,433	26,169	－	42, 838
うち女性	5,620 （67.9%）	5,200 （55.1%）	6,142 （23.5%）	－ （－）	16, 290 （38. 0%）

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　令和7年度は、4～11月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「－」としている。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数を含む。

オンライン訓練の実施状況（令和７年度(11月末現在)）

速報値

	令和7年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	894	9,619	－
	施設内訓練	838	8,769	－
	委託訓練	56	850	－
	eラーニングコース	55	430	－
求職者支援訓練	同時双方向型	164	2,117	59.8%
	eラーニングコース	344	4,662	56.8%

＜公共職業訓練＞

※　令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
設定コース数及び受講者数は令和7年4月から11月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績

※ オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
設定コース数及び受講者数は、令和7年4月から11月末までに開始したeラーニングコースの実績。

＜求職者支援訓練＞

※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※　設定コース数及び受講者数は令和7年4月から11月末までに開始したコースの実績。

※　就職率は令和7年4月中に終了したコースの実績。

速報値

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和７年度(11月末現在)）

		託児サービス利用者数
公共職業訓練 （離職者訓練）	合計	89
	うち施設内訓練	39
	うち委託訓練	50
求職者支援訓練		15

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和７年度(11月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和７年度	985	4,418	ー

※ 令和7年11月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

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７年４月１日から令和７年９月30日まで）

参考資料7

・件数　25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。

※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	求職者支援訓練	DX人材の確保に向けて、窓口のハロワーク職員自身も知識を身につけ、積極的な募集活動をしてほしい。	ハローワーク窓口において適切な受講あっせんを行うため、デジタル分野をはじめとして、訓練実施施設を積極的に訪問し、訓練実施施設から訓練コースの内容について説明を受ける等を行い、理解の向上に努めてまいります。
2	求職者支援訓練	現行の教科書代の自己負担の上限について公共職業訓練（委託訓練）が「１月５千円」とされている一方、求職者支援訓練では訓練期間に関わらず「税抜１万５千円」と固定されている。受講生の経済的な状況等を考慮して自己負担の引き上げには慎重であるべきだが、近年の書籍代の高騰や専門的な分野で訓練期間が長期に及ぶ場合等にはこの上限では必要な教材を十分に揃えることが難しい。良質な訓練の提供のために自己負担の上限の見直しについて検討してほしい。	求職者支援制度は、主に雇用保険受給者を支援対象としている公共職業訓練と異なり、主に雇用保険を受給できない長期失業者等を支援対象としている制度であるため、受講者の負担等を考慮してテキスト代の上限を1万5千円に設定しております。何卒ご理解いただきたく存じます。なお、公共職業訓練のテキスト代の上限については各都道府県の判断に委ねられています。
3	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	事前の見学会等で訓練受講に意欲的だった方が、受講申し込みのためハローワークを訪れた際に窓口のハローワーク職員から「この訓練は応募倍率が高いため合格が難しい」等の案内を受けて受講を断念するケースも聞く。選考前に応募意欲が削がれないような説明の配慮、対応方針の統一等をお願いしたい。	ハローワークでは、ご本人のご希望を踏まえつつ、希望される職業（職種）への就職可能性を広げるためにどのような職業能力開発を図るべきかという観点で職業相談を行い、訓練コースの応募状況等の情報も活用しつつ、受講あっせんの判断をさせて頂いております。
4	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	日本語での日常的会話が可能な外国人の方が漢字が読めないことで訓練を断られたと相談を受けた。訓練内容とその必要な日本語能力水準にもよるかと思うが、例えばプログラミング言語等であれば、訓練は可能ではないのか。どの程度の日本語スキルが必要とされているのか等外国人の方の訓練受講機会に関する方針について教えてほしい。	ハローワークでは、ご本人のご希望を踏まえつつ、希望される職業（職種）への就職可能性を広げるためにどのような職業能力開発を図るべきかという観点で職業相談を行った上で、受講あっせんの判断をさせていただいております。訓練コースにより必要な日本語スキル等が異なることから、求職者が訓練を受けるために必要な能力等を有するかは個別に判断させていただいており、引き続き、適切な受講あっせん・就職支援に努めてまいります。
5	求職者支援訓練	認定の結果について、不認定であった場合は、翌月分のコース申請の準備期間も考慮し、少なくとも翌月分のコースの申請期間が始まる前には結果連絡がほしい。	訓練の認定事務については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」）で実施しております。そのため、認定結果の連絡時期に関するご意見につきましては、機構に伝達させていただきます。
6	求職者支援訓練	プログラミング講座の申請において、Excel VBAの内容を補助的に組み込もうとしたところ、「VBAは（営業分野に分類されるため）IT・デザイン分野に該当しない」との指摘を受け、カリキュラムから削除を求められた。VBAは一部の開発現場でもアプリ構築に活用されていること等からも当該分野として認めるよう見直しをお願いしたい。	カリキュラム策定に関するご相談への対応については、訓練内容を踏まえ、機構で実施しております。そのため、このご意見につきましては、機構に伝達させていただきます。

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）及び求職者支援訓練	施設使用料や講師謝金等の固定費があるが、最近は辞退する方も増加しており、定員割れや開講中止が続くと健全な事業運営が行えない。委託費等について一定の保障等をしてほしい。	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していることについてご理解いただきますようお願いします。
8	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す。引き続き、訓練実施機関との連携を推進し、積極的な周知に努めてまいります。
9	公共職業訓練（委託訓練）	訓練受講予定者について、受講を辞退する場合でも教材費等を訓練機関が負担しなければならないケースがある。そのため、事前に誓約させる等により受講辞退者については教科書代を徴収できるようにすべきではないか。	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。
10	公共職業訓練（委託訓練）	例えば３月～５月の年度またぎの訓練と４月～６月の訓練を比較した場合、いずれも初月に出席率８割未満且つ３ヶ月間トータルでは８割以上の場合、前者では初月分（３月分）が支払われない（２ヶ月分のみの支払い）のに対して、後者では３ヶ月分が支払われる。不公平ではないか。制度を変えれないなら、全て年度内で修了するようにするべきではないか。	会計事務手続上、事業年度ごとに委託費の精算を行う仕組みとしていること、また、離職者の多様なニーズや地域のニーズに応じた職業訓練の機会の確保の観点から、都道府県ごとに当該ニーズを踏まえて、訓練期間を含めた訓練コースが設定されてることについてご理解いただきますようお願いします。
11	公共職業訓練（委託訓練）	書類が煩雑であり、書類の簡素化・電子化等を進めるべきではないか。	令和５年７月より都道府県に事業者申請のオンライン化を要請する等、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。今後も、頂いた御意見も踏まえながら、業務の電子化や効率化を検討してまいります。
12	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	最低賃金等も上昇している中で委託費等の単価の引き上げを行うべきではないか。	令和７年12月23日に閣議決定された「サイバーセキュリティ戦略」を踏まえ、令和８年度予算案において、これまでも実施しているデジタルリテラシーのカリキュラム内容に加えて、情報セキュリティに関する事項を必須事項とし、当該カリキュラムに対応するため、令和８年10月開講コースより、委託費等の単価を１人当たり月3,000円引き上げることを盛り込んでいるところです。
13	公共職業訓練（委託訓練）	委託費単価の積算根拠を教えてほしい。また、委託単価を全国一律とせず、訓練機関が自由に価格交渉ができるようにすべきではないか。	公共職業訓練の委託費については、既に事業活動として訓練実績がある民間の教育訓練資源（講師の空き時間、教室等）を活用して行う職業訓練のための経費として支給するものであること等から、具体の積算根拠をお示しすることは困難であること、また、委託費単価のあり方については、都道府県における手続や業務負担への影響等に鑑み、見直しについては慎重な検討が必要であることについてご理解いただきますようお願いします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
14	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	契約後に様々な対応を追加で求められることがある。原則として追加しないこと、また、協議なしで進めるべきではない。制度設計等に関しても訓練機関の現場の声を聞く機会等を設けるとともに、その議論の内容を公開すべきではないか。	いただいた契約後の追加対応等のご意見については、実施主体である都道府県等に伝達させていただきます。 また、制度設計等に関するご意見について、厚生労働省では、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた職業訓練を提供していくため、教育訓練関係団体も含めた関係機関・関係者を参集し、公的職業訓練等の全国計画を策定するため、中央職業能力開発促進協議会を開催しています。公的職業訓練等の全国計画の策定に当たっては、各地域の実情を踏まえた検討も重要であり、各地域においても協議会を開催し、本省としてもそこでの議論を吸い上げるとともに、あらゆる機会を活用し、現場の声をお聞きしながら検討を行っているところです。今後も現場の方々の御意見も踏まえながら、適切な職業訓練制度の運用に努めてまいりたいと考えています。
15	公共職業訓練（委託訓練）	就職支援経費およびデジタル訓練促進費における支給条件である就職率の基準は、現場の実態と乖離している。本都道府県では受講者の選考を訓練機関が行うことはなく、都道府県が実施する適性試験により合否が決定される。そのため、就職に消極的な方等が一定数含まれることが避けられず、高い就職率を達成することは極めて困難である。過去「良質な就職支援を促すための基準である」との回答を承知しているが、実情を踏まえ基準等の見直しをお願いしたい。	都道府県が実施する受講者の選考に関するご意見については、都道府県に伝達させていただきます。また、就職支援経費やデジタル訓練促進費のような就職率に応じた委託費の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としておりますので、ご理解いただきますようお願いします。
16	公共職業訓練（委託訓練）	本都道府県では就職状況報告書と就職先事業所の証明書について、訓練終了日翌日から起算して100日以内に施設長へ報告するルールとなっており、訓練機関から施設長へ郵送で提出することを考えると、就職者が訓練終了後２か月以内に就職しないと書類の準備が間に合わない。求職者者支援訓練では就職先事業所の証明書提出が不要であり、公共職業訓練においても、同様にする等の見直しが必要ではないか。	事務手続の効率化は重要と考えますが、就職状況報告書と就職先事業所の証明書の提出については公共職業訓練の適正な運用を確保するために必要な事務であることについて、ご理解いただきますようお願いします。なお、100日以内に施設長へ報告するルールについてはご意見踏まえ、対応を検討してまいります。
17	求職者支援訓練	求職者支援訓練の保険料が高額すぎる。公共職業訓練は保険加入は任意であるのに対して、なぜ求職者支援訓練は必須で保険に入らなくてはいけないのか。	受講者及び訓練実施機関が安心して訓練を実施するためにご理解いただきたく存じます。 なお、公共職業訓練についても、求職者支援訓練と同様の趣旨から、受講者が安心して訓練を実施するために必要な対応を検討してまいります。
18	求職者支援訓練	（新規参入について） ①長年訓練を実施しており、実績があるにも関わらず、新規参入を優先され、定員を減らすように求められた。制度の見直しが必要ではないか。 ②新規参入が容易になっている一方で、特に受講者の理解度等の把握が難しいオンライン訓練においては、訓練の効果や体制について十分な検証が行われていないのではないか。 ③新規参入業者は明確な訓練実績を提示する等の訓練実績の証拠書類の提出を義務化し、参入機関の信頼性を担保する制度にするべきではないか。	①毎年、地域職業能力開発促進協議会において地域の実情等を踏まえ新規参入枠を設定しております。 ②オンライン訓練についても通所訓練と同様に認定基準に基づいて認定されております。 ③訓練の認定に係る事務は機構が実施しておりますので、認定申請に関していただいたご意見については、機構に伝達させていただきます。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
19	求職者支援訓練	緊要度の高い方を万が一面接で不合格としたとした場合、繰り上げ合格ができない。見直しが必要ではないか。	選考水準を上回っていたが不合格とした受講希望者があった場合には、定員の範囲内で繰上合格を認めることは可能です。
20	求職者支援訓練	外部動画サイトは利用できないが、視覚的に見ることで多くの情報が得られることもあり、条件付きで使用可能にして欲しい。	カリキュラムの策定に関するご相談は、訓練内容を踏まえ、機構で実施しておりますので、いただいたご意見につきましては、機構に伝達させていただきます。
21	求職者支援訓練	講師要件書類提出について前職の会社が倒産している等により証明書類の発行が出来ない場合がある。明らかに、指導する能力がある講師については指導員の確保の観点からも対応を考えてほしい。	講師要件の確認は機構で行っております。証明書類の確認が困難な場合は、機構にご相談ください。いただいたご意見については、機構に伝達させていただきます。
22	求職者支援訓練	現在、オンライン訓練の時間に関する上限が撤廃されているが、すべての訓練においてオンラインが適しているとは限らず、実技や対面指導が重要な訓練分野もある。オンラインの割合に上限を設けること、あるいは教室を保有している訓練機関に対して評価上の加点を行う措置など、質の担保等に資する制度設計の見直しをお願いしたい。	令和８年度開始分からオンライン訓練における通所訓練時間の下限を見直す方針としております。
23	求職者支援訓練	雇用保険被保険者となる就職率が35％を3年間の間に2回下回ると申請できない期間が生じることについて、訓練実施機関において就職支援は必須なので理解できるものの、就職後の雇用形態までは指導できない。あくまでも本人の意思と企業のマッチングによるものであり、数字を求めると自社就職や同一企業での短期間の雇用等が増えてしまい、本来の制度趣旨とは異なるのではないか。	求職者支援訓練は、職業及び生活の安定に資することを目的としていることから、雇用保険が適用される就職を同訓練における就職と取り扱っております。何卒ご理解いただきたく存じます。
24	公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練	講師の人数基準について、例えば現行デザイン分野では求職者支援訓練では実技訓練20名まで講師１名で対応可能とされているのに対し、公共職業訓練では15名までが講師１名と定められている。実際の訓練現場では、前者で十分対応できており、15名までの基準は現場の実情に即していないのではないか。基準の見直しと統一をお願いしたい。	訓練を指導する者の配置について、委託訓練についても求職者支援訓練と同様、訓練内容が実技のものであって、デジタル分野（IT分野及びWEBデザイン分野）に係る技能等を付与する訓練コースは20人に１人以上を標準としているところです。いただいたご意見については、当該委託訓練を実施している都道府県に伝達させていただきます。