

令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和6年10月2日(水) 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5年度第2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) 令和5年度公的職業訓練の実績
- (3) 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について
- (4) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (5) 令和7年度全国職業訓練実施計画の策定方針
- (6) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1 令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績
- 資料2-2 ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）
- 資料3 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について
- 資料4-1 リスキリング関連の主な施策 一覧
- 資料4-2 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4-3 生成AI時代のデジタル人材育成の取組について
- 資料5-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和7年度概算要求
- 資料5-2 令和7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】

- 参考資料1 令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
- 参考資料2 令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会の協議結果
- 参考資料3 令和5年度における全国職業訓練実施計画
- 参考資料4 令和6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6年度全国職業訓練実施計画
- 参考資料6 教育訓練給付制度の指定講座の状況等
- 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5年度下半期分）

【開催状況】

令和6年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～4

①令和6年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和6年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定。
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下、「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載。

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行ったものについて選定し、当該協議会が機能している事例として、取組状況を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 5年度の実施状況等を説明の上、6年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換。

（※）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ことを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2。

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

- ◆ 地域リスクリング推進事業について意見交換。
- ◆ リカレント教育を行う大学、関係機関から、社会人向けの学び直し支援、デジタル分野の教育の場等について説明、関係機関間で情報共有。など
別添3・4参照。



令和5年度第2回新潟県地域職業能力開発促進協議会

地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

【ご意見】

【協議会での対応】

【現在までの取組状況】

青森

応募倍率が低く就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）がある一方、応募倍率が高く就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）がある。また、委託訓練の計画数と実績にやや乖離がみられる。

訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化及び一層のコース設定の促進を図る。また、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上や、訓練実施施設による事前説明会・見学会に参加できる機会の確保を促進するとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

訓練施設の見学時に訓練風景等の写真を撮影して労働局で編集後、安定所に共有を図り、年度後半からR7開講の訓練コースに係る受講あっせんの相談に活用。また、訓練修了予定者を対象とした求人充足会議「ハロトレドラフト」を展開し、就職支援を実施。（労働局）

群馬

求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、利用実績は20%程度である。また、デジタル人材が質・量とも不足しているなどの課題がある。

社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。また、デジタル分野のコース割合を増やしつつ、当該分野以外においても、基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースを設定し、受講勧奨を行う方針。

基礎コースについては、認定規模の25%で計画を策定。デジタル系の計画数は前年度50人増の30%で策定するとともに、デジタル分野以外でも当該要素を含むカリキュラムのある訓練コースを設定。（労働局・JEED）

山梨

在職者訓練について、令和5年度の訓練受講者実績数と比較すると計画は倍以上と大幅拡充となっているが、何を重点にして拡充するのか。

今年度の定員と大きく変動は無いが、定員割れしている訓練は廃止し、好評な訓練は継続する。また、新たにDXのデジタル人材のコースや、山梨県独自の「キャリアアップユニバーシティ（CUU）」が提供する講座と連動したコースを増加させる方針。

左記CUUの主旨を踏まえた実践的な講座をR6の在職者訓練10件で計画・実施。県内の教育機関等と連携してリスティング情報をCUU特設サイト上で一元化して提供し、申請手続もオンライン化。（県）

滋賀

①委託訓練における知識等習得等コースの情報系分野について、今年度は県内の北部と南部でも開講されていたが、来年度は北部コースの設定がなく、北部にもコース設定が必要ではないか。
②傘下の会員企業から人材確保が重要な経営課題となっているとの話があり、当県でも潜在的な働き手として期待できる女性や高齢者向けの訓練制度を拡充することで、結果として労働力確保につながることはないか。

①県北部地域で実施可能な民間教育訓練施設がほとんどない状態であるため、北部でのコースの設定は困難。代替案として、計画において、eラーニングによる情報系の訓練実施について盛り込んだ。
②女性や高齢者を含め、必要な方に情報が届くように周知広報に努める。なお、委託訓練において「子育て家庭支援コース」等の訓練コース設定や通常の訓練コースに母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースを実施することについて、計画へ盛り込んだ。

①eラーニングコース（情報系）の訓練については、3コースを県全域で実施することを計画に盛り込んでおり、現時点で全て開講見込み。（県）
※滋賀県においてはR5までeラーニングコースの設定（申請）はなく、R6に初めて委託訓練及び求職者支援訓練において設定されたもの。
②SNSほか集会所や地元大手スーパーでのチラシ配架等、幅広い周知広報を実施。（全体）
「子育て家庭支援コース」は11月に1コース開講予定としており、母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースについては32コース分（64人分）に設定。（県）

宮崎

半導体の工場が新設されることから、半導体分野や関連分野に就業できる人材の育成に向けた取り組みや企業のニーズの調査を行うこと必要ではないか。

半導体製造関連の事業所に対して、必要となる技能や人材のニーズについて聞き取りを行い、職業訓練に反映させることが可能かについての検討が必要である。反映が可能なものについては、計画案に盛り込む。

県主催の「みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアム」に参画している半導体関連企業に対し、人材確保等に関するヒアリングを実施し、結果を取りまとめ、協議会へ報告予定。（労働局）

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

【選定した理由の例】

デジタル分野 18県
IT分野 3県

府内におけるデジタル分野の離職者向け公的職業訓練は応募倍率が高く、求職者のニーズがあると考えられることに加え、IT分野の求人規模も比較的大きいため、この分野を選定。（大阪）

介護・医療・福祉分野
(一部のみを含む。)
15県

この分野の訓練は就職率が高いが応募率が低い状況のものがある。また、訓練コースによって応募率の差があり、求職者ニーズをとらえた内容になっているか訓練効果の把握・検証の必要があること。また、介護分野については人手不足が顕著な状況となっており、高齢化が進む中で今後ますます需要が高まることから、訓練受講者をより多く確保していく必要があり、この分野を選定。（岩手）

営業・販売・事務分野
(一部のみを含む。)
10県

公共職業訓練や求職者支援訓練双方においてコースの設定数が多く、訓練修了者と多様な業種の採用企業から意見を頂けると期待できる。また、この分野のカリキュラムでも基礎的なWebサイト改修やデータ分析、といったデジタル系のスキルを身につけることができることから、この分野を選定。（兵庫）

※ 上記の分野のほか、デザイン分野、建築分野、理容・美容関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

- 手法として、主に訓練修了者に対するWEBアンケートを活用してはどうかという意見があった。（京都《デジタル分野》）
- 香川県では製造業の事業所が多く、製造工程を省力化・ロボット化するニーズが高いなど、デジタルといってもWEB関連から生産工程における生産性向上など幅広いので、デジタルスキルの幅を意識した調査を望む意見があった。（香川《デジタル分野》）
- ヒアリング件数（訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先事業所3事業所）の適切性について指摘があり、可能な限り多くのサンプリングを行うよう要望があった。（熊本《デジタル分野》）
- 自治体によっては、介護分野の資格を持っている方には専門職として働いてもらう一方で、業務を細分化し、介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。（福岡《介護分野》）
- IT分野だけでなく事務分野の中でデジタルリテラシーを向上させることにより、企業全体のDX化が進むことも考えられるため、その部分も含めコース設定や検証を行うことに意義があると考えている。（宮崎《営業・販売・事務分野》）

大分局【県との連携】



- 労働局と県において、地域協議会本体とワーキンググループの役割分担を明確化
→協議会の事務主体は労働局、ワーキンググループの事務主体は大分県として運営

連携のきっかけ

- 大分県（商工観光労働部）担当者から、毎年秋口に検討する次年度の委託訓練に係る調達・入札の仕様に地域協議会及びWGの議論内容を反映させるため、令和5年度第1回の地域協議会は可能な限り早めに開催したいという相談があり、年度単位でのスケジュール感の提示を受けた。
- その調整過程で、労働局から、協議会本体についてはこれまでどおり労働局が主担当となり、WGについては県が主担当となり進めるという役割分担がお互いにやりやすのいではないか、と提案したところ、承諾いただいた。

連携による効果

- 協議会（労働局）とWG（県）で事務主体の分担を行い、双方の役割を明確化したことが効果的な運営に繋がり、特にWGにおいては、各委員それぞれの立場（JEED、県、高等技術専門校、局）から活発な意見が出され、ヒアリング項目が充実したことなどにより、ヒアリング結果を訓練計画に反映させることができた。
- WGのヒアリング対象及び分担は、下記のとおり。
- 訓練実施機関及び修了生が採用された企業：県・JEED
※訓練修了者と当該者が採用された企業等、一緒にヒアリングを実施したケースもある。
- 訓練修了者：労働局

訓練計画への反映

◆ デジタル分野の訓練レベルの差別化

ワーキンググループでのヒアリング結果（企業は即戦力を希望しており、採用後の人材育成は負担感が大きい）を踏まえ、令和6年度計画において、下記のとおり訓練コースをレベル別に設定。

- 入門的な訓練コースは3か月等の短期間【主に求職者支援訓練】
- ハイグレードな訓練コースは5か月から1年間の長期間【委託訓練】

委託訓練については既に関講済みであるが、順調な状況。
（定員30名に対し、応募者35名・受講者30名）

訓練コースの差別化に対する効果については、令和7年度のWGにおいて検証することで調整済み。
（連続でデジタル分野のみをWGテーマとするのではなく、令和6年度については「営業・販売・事務分野」をテーマに選定。）

～労働局担当者の声～

日頃から、訓練担当課だけでなく、職業安定部の他課や局内の他部室も県と良好な関係を構築していることもあり、連携を図ることができています。協議会やワーキンググループについても効果的・効率的に取り組むことができています。

長崎局【労働局主催のイベント等の活用】

● ～ハロートレーニングフェス2024～

→職業訓練の情報発信を目的とした職業体験イベントの開催

取組のきっかけ

- ハローワークを利用する求職者の減少に伴い、県内におけるハロートレーニングの定員充足率も低下傾向。また、定員を充足することが難しく、訓練実施を断念する施設等も増加。
- 一方で、求人数は年々増加傾向にあるものの、求人票をみると、訓練成果を生かせるような職務内容になっていないことから、修了生のマッチングが難しい状況。



イベント開催の目的

✓ ハロートレーニングの周知による受講生の確保

委託訓練や求職者支援訓練の受講生アンケートを見ると、ハローワーク経由で制度を知った者が多い。また、親・知人経由という回答も一定数ある。ハローワークを利用する求職者が減少傾向にあるため、幅広い年齢層に情報発信し興味を持ってもらうことで、受講生の増加につなげる。

✓ ハロートレーニングの周知による求人確保

特に事業主について、ハロートレーニングに対する認知度が低い。人材を確保しようとする事業所に対し、訓練の種類・修了生の仕上がり像等を知ってもらう場を提供することで、訓練修了生が持つ技能等を活かせる求人を確保し、求める人材と修了生のマッチングを図る。



開催概要

● 開催日時・場所

令和6年2月25日(日)
出島メッセ長崎

● 来場者数 約200人

● コーナー紹介

- デジタルコーナー
- ものづくりコーナー
- 介護・福祉コーナー
- 相談・適職診断コーナー

- 令和5年度2月に、県内訓練実施施設（18施設）の方との意見交換や訓練体験ができる

「ハロートレーニングフェス2024」と題した

訓練体験イベントを初開催。

- 開催に向け、FM長崎で1月から毎週ハロトレ関係の周知（毎週金曜8:50～）を行い、当日ラジオパーソナリティにも訓練体験を実施。
- 地域協議会でのご意見等を踏まえ、令和6年度秋頃にも同イベントの開催に向けて準備を進めているところ。

～本イベントに関する協議会でのやりとり～

令和5年度第2回地域協議会において、次年度に「その検証を行い、今後も効果的なイベント等の開催を検討する」旨説明したところ、構成員からは「是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければ」との意見あり。

～イベント参加者、参加実施施設からの声～

- ◆ 子供連れでも楽しく体験できました。働ける状態になったらトレーニングしてみたいと思いました。（30代、無職）
- ◆ ものづくり系の訓練がメインかと思っていたのが観光の人材コースなど知らない訓練もあることを知れて面白かった。（40代、在職中）
- ◆ 体験も多数参加して頂き、訓練内容・実施施設について理解してもらえた。（訓練実施施設）

ハートトレーニング（離職者向け）の令和5年度実績

資料2-1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	809 (-770)	12,182 (-12,761)	8,724 (-9,976)
	営業・販売・事務分野	3,584 (723)	58,644 (12,352)	43,485 (9,126)
	医療事務分野	587 (9)	9,424 (204)	6,369 (-255)
	介護・医療・福祉分野	1,706 (-104)	18,635 (-1,861)	10,797 (-1,683)
	農業分野	74 (-3)	1,124 (9)	830 (-6)
	旅行・観光分野	38 (4)	598 (-36)	431 (55)
	デザイン分野	1,071 (215)	21,487 (4,442)	17,275 (2,757)
	製造分野	1,534 (13)	17,968 (-118)	11,778 (-221)
	建設関連分野	553 (-18)	7,345 (-294)	5,319 (-448)
	理容・美容関連分野	332 (23)	4,362 (275)	3,412 (182)
その他分野	905 (14)	10,612 (-119)	9,458 (81)	
求職者支援 コース（基礎）	基礎	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)
合計		11,758 (79)	170,894 (1,489)	123,897 (-599)
(参考) デジタル分野		2,511 (501)	41,134 (5,573)	31,369 (3,146)

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	472 (-797)	6,116 (-13,427)	4,363 (-10,217)	97.4% (-7.2)	71.3% (-3.3)	68.7% (-2.1)	327 (33)	5,966 (761)	4,277 (299)	107.7% (-5.5)	71.7% (-4.7)	60.4% (4.0)
	営業・販売・事務分野	2,512 (640)	40,337 (10,022)	30,396 (7,370)	97.8% (-3.9)	75.4% (-0.6)	71.8% (-1.8)	1,016 (76)	17,524 (2,226)	12,404 (1,704)	94.4% (0.6)	70.8% (0.8)	58.9% (0.5)
	医療事務分野	400 (-33)	6,446 (-393)	4,367 (-601)	82.1% (-10.9)	67.7% (-4.9)	80.1% (0.8)	187 (42)	2,978 (597)	2,002 (346)	85.9% (-1.2)	67.2% (-2.3)	68.0% (1.6)
	介護・医療・福祉分野	1,349 (-65)	12,846 (-1,279)	7,398 (-1,193)	69.4% (-6.4)	57.6% (-3.2)	84.9% (-1.0)	299 (-33)	4,829 (-462)	2,733 (-404)	69.8% (-1.8)	56.6% (-2.7)	72.7% (4.3)
	農業分野	31 (-2)	423 (14)	316 (26)	97.6% (-0.2)	74.7% (3.8)	72.7% (0.3)	6 (-1)	90 (-17)	50 (-15)	65.6% (-6.4)	55.6% (-5.2)	50.0% (-9.5)
	旅行・観光分野	31 (3)	472 (-57)	376 (47)	106.4% (30.4)	79.7% (17.5)	56.1% (1.1)	3 (1)	46 (21)	17 (5)	58.7% (-1.3)	37.0% (-11.0)	50.0% (3.3)
	デザイン分野	377 (52)	6,567 (912)	5,209 (179)	111.2% (-44.9)	79.3% (-9.6)	67.7% (0.0)	687 (163)	14,810 (3,530)	11,964 (2,569)	128.0% (-17.3)	80.8% (-2.5)	55.9% (1.9)
	製造分野	24 (0)	236 (20)	156 (18)	73.3% (-3.1)	66.1% (2.2)	72.2% (3.3)	8 (-1)	120 (-13)	80 (-25)	84.2% (-12.1)	66.7% (-12.3)	62.0% (-4.6)
	建設関連分野	54 (-1)	707 (-39)	450 (-91)	78.8% (-10.4)	63.6% (-8.9)	65.4% (-4.6)	57 (-13)	839 (-156)	670 (-79)	119.4% (9.1)	79.9% (4.6)	63.4% (-1.0)
	理容・美容関連分野	69 (0)	239 (-25)	189 (-34)	130.5% (-19.8)	79.1% (-5.4)	80.8% (2.5)	263 (23)	4,123 (300)	3,223 (216)	115.8% (1.2)	78.2% (-0.5)	67.9% (2.7)
	その他分野	182 (3)	1,700 (-58)	1,244 (8)	100.7% (-0.1)	73.2% (2.9)	74.6% (-2.5)	100 (-1)	1,744 (26)	1,259 (4)	111.8% (-15.5)	72.2% (-0.9)	48.1% (-6.5)
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)	92.6% (3.3)	70.7% (2.4)	59.5% (2.4)
	合計	5,501 (-200)	76,089 (-4,310)	54,464 (-4,488)	92.8% (-8.0)	71.6% (-1.7)	73.6% (-1.0)	3,518 (262)	61,582 (6,209)	44,698 (4,409)	103.4% (-2.3)	72.6% (-0.2)	
	(参考)デジタル分野	830 (108)	12,368 (1,227)	9,388 (453)	105.3% (-25.3)	75.9% (-4.3)	68.0% (0.4)	921 (200)	19,177 (4,321)	14,915 (2,830)	122.1% (-14.6)	77.8% (-3.6)	57.1% (2.4)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※ 求職者支援訓練の就職率は令和5年12月末までに終了したコースについて集計。

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

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	10 (-6)	100 (-95)	84 (-58)	127.0% (20.8)	84.0% (11.2)	74.2% (-2.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	28 (7)	419 (104)	328 (66)	108.6% (-13.9)	78.3% (-4.9)	77.2% (-8.5)	28 (0)	364 (0)	357 (-14)	137.9% (-12.6)	98.1% (-3.8)	89.9% (1.3)
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	58 (-6)	960 (-120)	666 (-86)	84.1% (-2.3)	69.4% (-0.3)	86.8% (-1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	37 (0)	611 (12)	464 (-17)	96.6% (-15.1)	75.9% (-4.4)	87.6% (-3.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	4 (0)	80 (0)	38 (3)	58.8% (-2.5)	47.5% (3.8)	81.1% (1.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	102 (9)	140.9% (0.0)	92.7% (8.2)	75.8% (-4.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	237 (16)	2,965 (101)	1,553 (-49)	64.4% (-5.5)	52.4% (-3.6)	80.1% (-1.6)	1,265 (-2)	14,647 (-226)	9,989 (-165)	80.1% (-2.1)	68.2% (-0.1)	87.7% (-0.1)
建設関連分野	115 (-3)	1,771 (-20)	1,034 (-89)	79.5% (-3.4)	58.4% (-4.3)	83.8% (0.7)	327 (-1)	4,028 (-79)	3,165 (-189)	91.6% (-4.6)	78.6% (-3.1)	86.9% (-0.2)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	129 (2)	2,110 (35)	1,304 (12)	81.4% (-4.8)	61.8% (-0.5)	82.4% (2.6)	494 (10)	5,058 (-122)	5,651 (57)	140.0% (-2.3)	111.7% (3.7)	88.5% (0.8)
合計	625 (10)	9,126 (17)	5,573 (-209)	79.1% (-5.2)	61.1% (-2.4)	82.5% (-0.7)	2,114 (7)	24,097 (-427)	19,162 (-311)	95.5% (-2.8)	79.5% (0.1)	87.7% (0.0)
(参考)デジタル分野	10 (1)	100 (5)	84 (5)	127.0% (1.7)	84.0% (0.8)	74.2% (0.9)	750 (192)	9,489 (20)	6,982 (-142)	87.2% (-5.5)	73.6% (-1.7)	86.5% (-0.1)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

※令和5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。

目次

1. 令和5年度までの実施状況	P3
(1) 公的職業訓練全体	P3
(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6年度の直近の状況	P38

1. 令和5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(令和元年度～令和5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5年度) ……P11

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

求職者支援訓練

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)

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))

※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)

訓練期間：2～6か月

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

実施機関

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



令和5年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	95,634	-	24,673	-	70,961	-
うち施設内	30,619	86.4%	24,673	87.7%	5,946	82.5%
うち委託	65,015	73.6%	-	-	65,015	73.6%
在職者訓練	114,522	-	70,789	-	43,733	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,028	-	100,829	-	124,199	-

令和5年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
1,244	68.3%	329	83.9%	733	64.8%	182	65.9%	

令和5年度求職者支援訓練 実績 受講者数：44,698人
(基礎コース) 6,019人 就職率：59.5% (実践コース) 38,679人 就職率：60.3%
※就職率は令和5年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

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
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
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	109,312	95,634	72.5%	-
	施設内訓練	33,223	30,619	74.5%	86.4%
	委託訓練	76,089	65,015	71.6%	73.6%

※ 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。

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

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
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
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	114,522	102,233	70,789	60,340	43,733

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計								
		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
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	—	—	—	485	337	96.4%
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%

※ 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。

※ 令和5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。

公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

（単位：人）

	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5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	1,734	—	1,525	—	1,566	—	1,476	—	1,390	—
離職者訓練	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,275	70.1%	1,244	68.3%
在職者訓練	349	—	198	—	190	—	201	—	146	—
一般校における 障害者職業訓練	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	793[247]	73.4%	776 [223]	73.4%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,065	—	2,533	—	2,731	—	2,764	—	2,791	—
離職者訓練	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%	2,574	49.1%	2,588	50.4%
在職者訓練	202	—	194	—	160	—	190	—	203	—
合 計	5,432	—	4,748	—	4,986	—	5,033	—	4,957	—

（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。

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

求職者支援訓練の実施状況

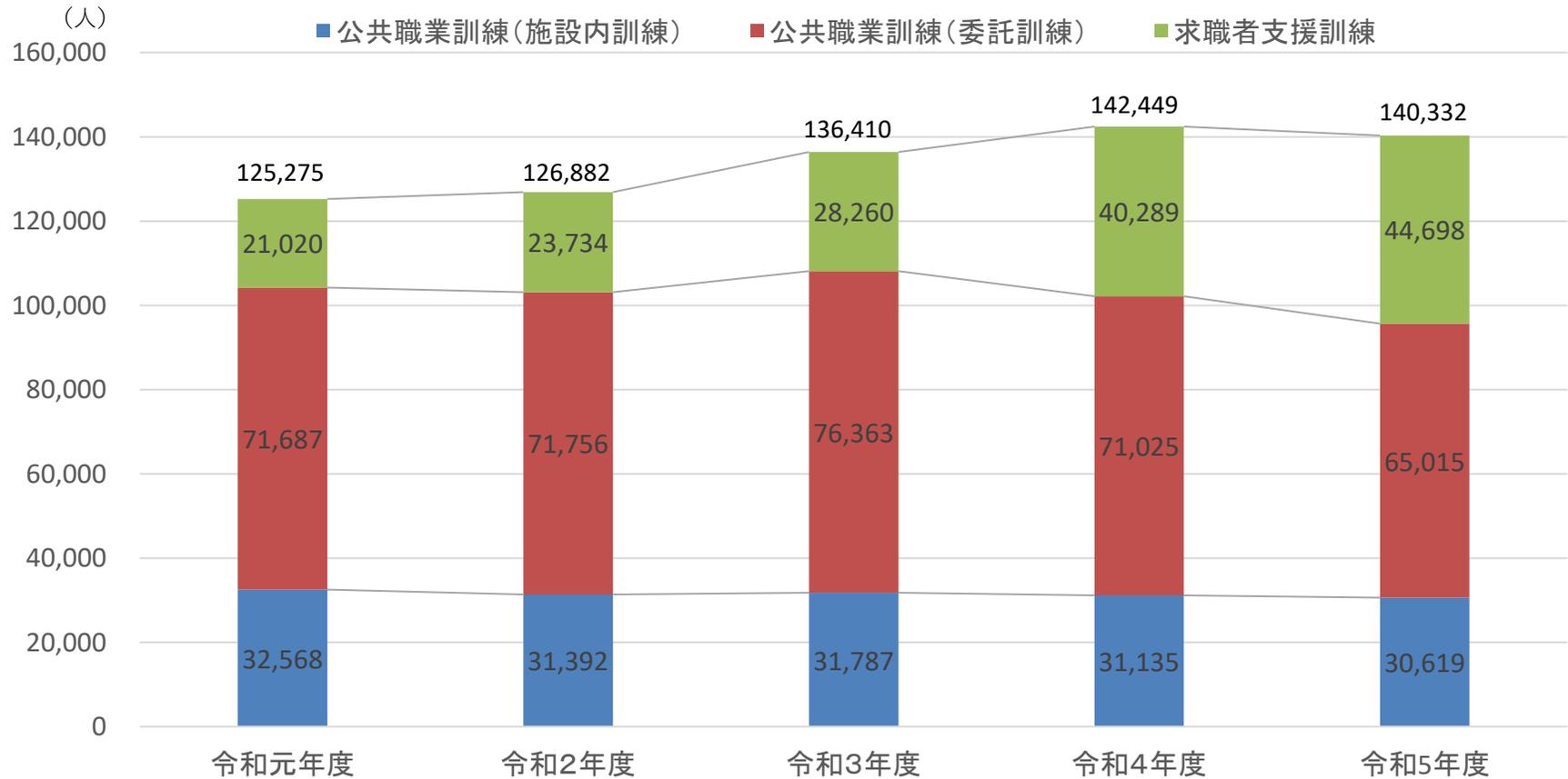
	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員充足率 (⑤/④)	就職率
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和4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	44,698	90.2%	72.6%	基礎コース 59.5% 実践コース 60.3%

※ 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。

※ 令和5年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況

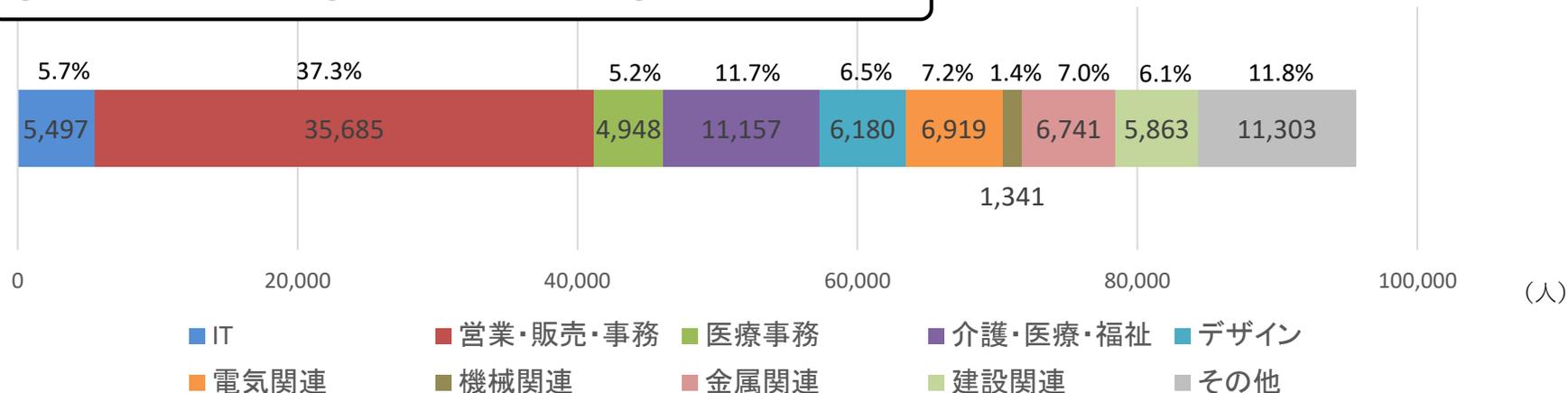


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和5年度)



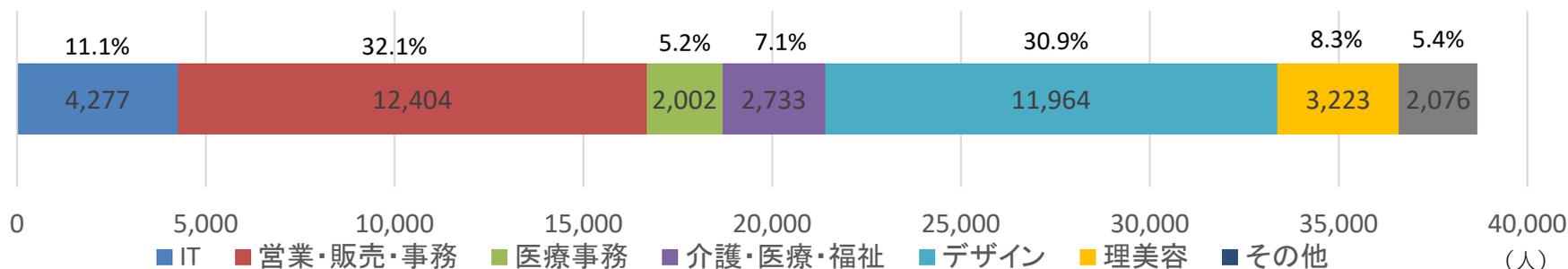
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



1. 令和5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(令和元年度～令和5年度)P14
・受講者数・就職率(令和5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5年度都道府県別)P18
・就職率(令和5年度都道府県別)P19
・長期高度人材育成コース実施状況(令和元年度～令和5年度)P20
・長期高度人材育成コース実施状況(令和5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
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	-
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
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	109,312	95,634	72.5%	-
	施設内訓練	33,223	30,619	74.5%	86.4%
	委託訓練	76,089	65,015	71.6%	73.6%

※ 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。

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

就職状況（令和元年度～令和5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)
令和元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
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	2,739	30,619	1,242	2,658	17,364	14,635	86.4%
	委託訓練	5,501	65,015	2,945	2,902	48,403	34,849	73.6%

※ 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。

※ 令和5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。

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	5,497	96	74.2%	0	—	96	74.2%	5,401	68.7%	0	—	5,401	68.7%	
営業・販売・事務分野	35,685	789	83.9%	449	89.9%	340	77.2%	34,896	71.8%	0	—	34,896	71.8%	
医療事務分野	4,948	0	—	0	—	0	—	4,948	80.1%	0	—	4,948	80.1%	
介護・医療・福祉分野	11,157	715	86.8%	0	—	715	86.8%	10,442	84.9%	0	—	10,442	84.9%	
農業分野	842	500	87.6%	0	—	500	87.6%	342	72.7%	0	—	342	72.7%	
旅行・観光分野	444	38	81.1%	0	—	38	81.1%	406	56.1%	0	—	406	56.1%	
デザイン分野	6,180	102	75.8%	0	—	102	75.8%	6,078	67.7%	0	—	6,078	67.7%	
製造分野	電気関連分野	6,919	6,879	85.9%	6,567	86.0%	312	84.6%	40	64.7%	0	—	40	64.7%
	機械関連分野	1,341	1,232	83.9%	837	88.9%	395	76.0%	109	72.3%	0	—	109	72.3%
	金属関連分野	6,741	6,739	89.0%	6,124	89.4%	615	85.4%	2	50.0%	0	—	2	50.0%
	その他の製造関連分野	378	342	72.5%	0	—	342	72.5%	36	77.4%	0	—	36	77.4%
建設関連分野	5,863	5,365	86.2%	4,257	86.9%	1,108	83.8%	498	65.4%	0	—	498	65.4%	
理容・美容関連分野	288	0	—	0	—	0	—	288	80.8%	0	—	288	80.8%	
その他分野	林業分野	13	0	—	0	—	0	—	13	50.0%	0	—	13	50.0%
	警備・保安分野	14	0	—	0	—	0	—	14	83.3%	0	—	14	83.3%
	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	229	71	90.0%	59	94.9%	12	72.7%	158	73.5%	0	—	158	73.5%
	調理分野	596	179	87.2%	0	—	179	87.2%	417	83.6%	0	—	417	83.6%
	その他の分野	8,499	7,572	86.2%	6,380	88.4%	1,192	81.8%	927	71.1%	0	—	927	71.1%
総計	95,634	30,619	86.4%	24,673	87.7%	5,946	82.5%	65,015	73.6%	0	—	65,015	73.6%	

※ 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。

	年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計		
		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		
合計	入校者数	928	314	6,437	3,723	9,768	5,938	8,652	5,365	9,010	5,812	9,408	6,267	10,265	6,994	9,661	6,541	7,161	4,672	6,242	2,633	1,938	612	79,199	48,440	
	割合	1.2%	0.4%	8.1%	4.7%	12.3%	7.5%	10.9%	6.8%	11.4%	7.3%	11.9%	7.9%	13.0%	8.8%	12.2%	8.3%	9.0%	5.9%	7.9%	3.3%	2.4%	0.8%	100.0%	61.2%	
IT分野	入校者数	60	10	512	219	887	432	686	342	599	331	472	284	452	284	335	231	203	333	189	83	52	14	4,447	2,362	
	割合	1.3%	0.2%	11.5%	4.9%	19.9%	9.7%	15.4%	7.7%	13.5%	7.4%	10.6%	6.4%	10.2%	6.4%	7.5%	5.2%	4.6%	7.5%	4.3%	1.9%	1.2%	0.3%	100.0%	53.1%	
営業・販売・事務分野	入校者数	163	112	2,374	1,735	3,649	2,759	3,204	2,583	3,521	2,884	3,857	3,256	4,352	3,687	4,192	3,547	2,930	2,001	2,371	1,567	718	377	31,081	24,849	
	割合	0.5%	0.4%	7.6%	5.6%	11.7%	8.9%	10.3%	8.3%	11.3%	9.3%	12.4%	10.5%	14.0%	11.9%	13.5%	11.4%	9.4%	6.4%	7.6%	5.0%	2.3%	1.2%	100.0%	79.9%	
医療事務分野	入校者数	44	43	502	483	568	546	507	501	560	541	585	577	619	609	551	530	280	303	123	118	28	26	4,367	4,241	
	割合	1.0%	1.0%	11.5%	11.1%	13.0%	12.5%	11.6%	11.5%	12.8%	12.4%	13.4%	13.2%	14.2%	13.9%	12.6%	12.1%	6.4%	6.9%	2.8%	2.7%	0.6%	0.6%	100.0%	97.1%	
介護・医療・福祉分野	入校者数	90	58	490	301	537	384	509	359	734	523	979	697	1,218	871	1,270	918	1,094	850	899	461	244	108	8,064	5,393	
	割合	1.1%	0.7%	6.1%	3.7%	6.7%	4.8%	6.3%	4.5%	9.1%	6.5%	12.1%	8.6%	15.1%	10.8%	15.7%	11.4%	13.6%	10.5%	11.1%	5.7%	3.0%	1.3%	100.0%	66.9%	
農業分野	入校者数	8	3	14	3	31	3	30	10	38	8	68	25	82	35	83	30	120	51	220	28	86	6	780	181	
	割合	1.0%	0.4%	1.8%	0.4%	4.0%	0.4%	3.8%	1.3%	4.9%	1.0%	8.7%	3.2%	10.5%	4.5%	10.6%	3.8%	15.4%	6.5%	28.2%	3.6%	11.0%	0.8%	100.0%	23.2%	
旅行・観光分野	入校者数	3	1	18	12	33	26	24	17	41	28	36	29	63	46	70	50	59	30	49	27	18	11	414	293	
	割合	0.7%	0.2%	4.3%	2.9%	8.0%	6.3%	5.8%	4.1%	9.9%	6.8%	8.7%	7.0%	15.2%	11.1%	16.9%	12.1%	14.3%	7.2%	11.8%	6.5%	4.3%	2.7%	100.0%	70.8%	
デザイン分野	入校者数	28	18	631	436	1,207	917	846	649	719	558	526	409	486	376	385	323	270	313	163	92	50	19	5,311	3,992	
	割合	0.5%	0.3%	11.9%	8.2%	22.7%	17.3%	15.9%	12.2%	13.5%	10.5%	9.9%	7.7%	9.2%	7.1%	7.2%	6.1%	5.1%	5.9%	3.1%	1.7%	0.9%	0.4%	100.0%	75.2%	
製造分野	電気関連分野	入校者数	71	4	518	71	843	135	725	132	650	114	590	97	529	94	459	64	323	37	363	10	107	2	5,178	741
	割合	1.4%	0.1%	10.0%	1.4%	16.3%	2.6%	14.0%	2.5%	12.6%	2.2%	11.4%	1.9%	10.2%	1.8%	8.9%	1.2%	6.2%	0.7%	7.0%	0.2%	2.1%	0.0%	100.0%	14.3%	
機械関連分野	入校者数	31	3	94	23	133	36	132	45	146	48	158	43	139	52	102	39	71	40	67	4	27	2	1,100	309	
	割合	2.8%	0.3%	8.5%	2.1%	12.1%	3.3%	12.0%	4.1%	13.3%	4.4%	14.4%	3.9%	12.6%	4.7%	9.3%	3.5%	6.5%	3.6%	6.1%	0.4%	2.5%	0.2%	100.0%	28.1%	
金属関連分野	入校者数	137	8	411	117	627	205	694	249	637	201	639	223	629	231	510	155	357	153	304	28	102	7	5,047	1,505	
	割合	2.7%	0.2%	8.1%	2.3%	12.4%	4.1%	13.8%	4.9%	12.6%	4.0%	12.7%	4.4%	12.5%	4.6%	10.1%	3.1%	7.1%	3.0%	6.0%	0.6%	2.0%	0.1%	100.0%	29.8%	
その他の製造関連分野	入校者数	61	16	16	7	36	28	49	31	45	30	34	24	35	21	27	20	40	23	24	7	6	2	373	209	
	割合	16.4%	4.3%	4.3%	1.9%	9.7%	7.5%	13.1%	8.3%	12.1%	8.0%	9.1%	6.4%	9.4%	5.6%	7.2%	5.4%	10.7%	6.2%	6.4%	1.9%	1.6%	0.5%	100.0%	56.0%	
建設関連分野	入校者数	123	10	240	109	339	202	379	193	472	279	570	330	643	370	618	325	523	277	557	105	185	14	4,649	2,151	
	割合	2.6%	0.2%	5.2%	2.3%	7.3%	4.3%	8.2%	4.2%	10.2%	6.0%	12.3%	7.1%	13.8%	8.0%	13.3%	7.0%	11.2%	6.0%	12.0%	2.3%	4.0%	0.3%	100.0%	46.3%	
理容・美容関連分野	入校者数	9	8	49	42	39	34	28	28	19	17	19	19	14	14	9	9	2	31	0	0	1	1	189	173	
	割合	4.8%	4.2%	25.9%	22.2%	20.6%	18.0%	14.8%	14.8%	10.1%	9.0%	10.1%	10.1%	7.4%	7.4%	4.8%	4.8%	1.1%	16.4%	-	-	0.5%	0.5%	100.0%	91.5%	
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	1	0	2	1	1	1	1	5	2	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0%	-	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	100.0%	40.0%	
警備・保安分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	3	7	1	1	0	14	1	
	割合	-	-	-	-	-	-	-	-	7.1%	-	7.1%	-	-	-	14.3%	-	14.3%	21.4%	50.0%	7.1%	7.1%	-	100.0%	7.1%	
クリエイティブ(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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
輸送サービス分野	入校者数	0	0	10	1	15	3	9	0	27	6	19	6	36	5	29	6	22	17	26	2	7	0	200	31	
	割合	-	-	5.0%	0.5%	7.5%	1.5%	4.5%	-	13.5%	3.0%	9.5%	3.0%	18.0%	2.5%	14.5%	3.0%	11.0%	8.5%	13.0%	1.0%	3.5%	-	100.0%	15.5%	
調理分野	入校者数	17	9	49	29	37	21	32	23	34	25	43	31	56	47	94	67	56	45	56	25	19	9	493	323	
	割合	3.4%	1.8%	9.9%	5.9%	7.5%	4.3%	6.5%	4.7%	6.9%	5.1%	8.7%	6.3%	11.4%	9.5%	19.1%	13.6%	11.4%	9.1%	11.4%	5.1%	3.9%	1.8%	100.0%	65.5%	
その他の分野	入校者数	82	11	507	134	784	205	796	202	764	217	809	215	909	250	920	225	803	161	818	73	285	12	7,487	1,684	
	割合	1.1%	0.1%	6.8%	1.8%	10.5%	2.7%	10.6%	2.7%	10.2%	2.9%	10.8%	2.9%	12.1%	3.3%	12.3%	3.0%	10.7%	2.2%	10.9%	1.0%	3.8%	0.2%	100.0%	22.5%	

※ 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。

※ 速報値のため、「うち女性」の入校者数及び割合について、年齢不明が431人いることから、各年齢階層別内訳の合算と合計欄の数値が一致していないこと。

就職率 (年齢階層別・分野別)

速報値

年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	うち女性	
	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性	うち女性			
合計	80.6%	76.7%	78.9%	79.5%	79.1%	79.7%	79.4%	79.4%	78.6%	78.8%	79.3%	80.4%	77.3%	78.2%	73.9%	74.4%	71.4%	71.3%	72.4%	70.5%	66.2%	63.3%	77.2%	77.4%	
IT分野	67.9%	60.0%	72.1%	76.6%	73.1%	80.2%	70.3%	74.8%	67.3%	74.5%	68.1%	73.9%	66.5%	76.0%	63.4%	70.5%	57.1%	63.1%	59.1%	61.4%	36.2%	41.2%	68.8%	74.5%	
営業・販売・事務分野	66.7%	71.3%	74.1%	77.2%	73.2%	76.6%	74.5%	77.1%	74.7%	76.4%	74.6%	77.2%	72.4%	74.5%	67.3%	69.7%	65.8%	67.9%	63.6%	66.8%	57.9%	59.5%	72.0%	74.1%	
医療事務分野	78.6%	78.6%	82.7%	83.3%	82.6%	82.6%	79.4%	80.1%	79.4%	80.2%	84.2%	84.9%	81.4%	81.9%	77.5%	78.0%	68.8%	70.0%	73.6%	74.3%	64.3%	68.0%	80.1%	80.5%	
介護・医療・福祉分野	76.3%	75.0%	87.8%	87.2%	89.6%	89.3%	87.2%	88.8%	87.3%	89.2%	86.8%	89.0%	86.4%	88.4%	83.4%	86.3%	80.4%	82.0%	81.2%	81.9%	72.1%	72.5%	85.0%	86.6%	
農業分野	83.3%	66.7%	83.3%	75.0%	80.6%	66.7%	82.8%	75.0%	81.0%	83.3%	78.0%	71.4%	89.5%	87.2%	81.8%	80.0%	82.4%	84.6%	81.2%	88.0%	80.7%	33.3%	81.7%	81.1%	
旅行・観光分野	33.3%	0.0%	76.9%	81.8%	68.0%	72.2%	68.0%	72.2%	59.0%	53.8%	66.7%	79.2%	71.7%	73.2%	46.9%	48.9%	48.0%	50.0%	54.2%	51.7%	52.9%	60.0%	58.6%	61.1%	
デザイン分野	61.9%	61.5%	67.3%	70.7%	71.5%	73.7%	69.0%	71.6%	66.8%	67.9%	65.9%	68.7%	62.4%	65.4%	65.7%	66.8%	64.6%	66.9%	59.7%	63.2%	53.7%	56.3%	67.8%	70.3%	
製造分野	電気関連分野	88.2%	100.0%	89.3%	85.0%	89.7%	93.5%	91.4%	94.4%	85.3%	88.2%	88.2%	91.1%	85.0%	94.7%	79.0%	80.7%	76.8%	90.0%	76.0%	50.0%	77.4%	50.0%	85.8%	90.0%
	機械関連分野	90.9%	100.0%	87.4%	90.9%	86.7%	82.4%	92.0%	95.7%	85.9%	89.7%	82.1%	85.1%	83.8%	93.3%	79.2%	77.1%	71.2%	72.7%	67.2%	66.7%	57.1%	50.0%	82.8%	87.1%
	金属関連分野	93.2%	83.3%	90.3%	90.9%	94.7%	93.2%	92.7%	91.5%	92.2%	93.2%	90.6%	93.6%	88.9%	89.8%	83.3%	89.7%	75.1%	76.5%	83.1%	69.7%	77.4%	71.4%	89.0%	90.5%
	その他の製造関連分野	88.5%	83.3%	91.7%	80.0%	75.8%	74.1%	68.2%	79.3%	74.4%	73.3%	76.7%	90.0%	75.0%	72.2%	70.4%	80.0%	48.6%	63.2%	65.4%	57.1%	66.7%	50.0%	72.9%	75.7%
建設関連分野	94.0%	90.0%	90.9%	92.8%	90.6%	91.1%	85.7%	85.5%	87.2%	87.8%	88.1%	90.0%	83.3%	86.5%	83.8%	85.5%	77.7%	80.4%	79.3%	81.6%	72.3%	83.3%	84.2%	87.0%	
理容・美容関連分野	85.7%	100.0%	80.6%	76.0%	88.6%	88.6%	96.0%	96.0%	85.7%	92.3%	66.7%	70.6%	62.5%	62.5%	66.7%	75.0%	—	—	—	—	0.0%	0.0%	80.8%	81.6%	
その他分野	林業分野	—	—	—	—	—	—	—	—	50.0%	—	0.0%	—	0.0%	0.0%	0.0%	—	—	—	100.0%	—	100.0%	—	50.0%	0.0%
	警備・保安分野	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0%	—	100.0%	—	—	—	100.0%	—	100.0%	—	85.7%	100.0%	100.0%	—	83.3%	100.0%
	クリエイト (企画・創作)分野	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	輸送サービス分野	—	—	162.5%	700.0%	141.7%	266.7%	185.7%	—	107.4%	185.7%	111.8%	233.3%	94.1%	225.0%	115.4%	220.0%	78.9%	700.0%	88.0%	400.0%	225.0%	—	78.0%	85.7%
	調理分野	80.0%	100.0%	82.9%	73.7%	94.1%	91.7%	85.7%	81.8%	87.9%	104.5%	82.1%	82.8%	76.0%	82.1%	86.6%	87.5%	82.4%	87.1%	83.0%	84.0%	73.3%	85.7%	84.9%	85.9%
その他の分野	55.8%	25.0%	83.2%	83.0%	86.5%	83.3%	88.3%	82.4%	85.3%	73.9%	85.8%	81.5%	82.8%	75.9%	83.0%	72.8%	82.5%	65.1%	83.0%	66.7%	72.9%	42.9%	83.4%	76.5%	

※ 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。

受講者数 (令和5年度都道府県別)

速報値

	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	3,493	1,485	2,008	1,482	1,482	0	2,011	3	2,008
青森県	1,349	380	969	338	338	0	1,011	42	969
岩手県	1,530	320	1,210	320	320	0	1,210	0	1,210
宮城県	1,859	756	1,103	733	733	0	1,126	23	1,103
秋田県	1,154	436	718	401	401	0	753	35	718
山形県	874	346	528	339	339	0	535	7	528
福島県	1,881	743	1,138	743	743	0	1,138	0	1,138
茨城県	1,275	469	806	443	443	0	832	26	806
栃木県	1,559	750	809	663	663	0	896	87	809
群馬県	1,143	454	689	454	454	0	689	0	689
埼玉県	5,065	804	4,261	626	626	0	4,439	178	4,261
千葉県	4,022	1,231	2,791	1,145	1,145	0	2,877	86	2,791
東京都	10,154	1,874	8,280	0	0	0	10,154	1,874	8,280
神奈川県	2,994	1,295	1,699	728	728	0	2,266	567	1,699
新潟県	2,031	495	1,536	330	330	0	1,701	165	1,536
富山県	929	641	288	384	384	0	545	257	288
石川県	1,887	419	1,468	335	335	0	1,552	84	1,468
福井県	698	318	380	244	244	0	454	74	380
山梨県	802	408	394	357	357	0	445	51	394
長野県	1,410	540	870	520	520	0	890	20	870
岐阜県	1,231	303	928	285	285	0	946	18	928
静岡県	1,563	605	958	526	526	0	1,037	79	958
愛知県	4,678	1,084	3,594	747	747	0	3,931	337	3,594
三重県	1,454	760	694	644	644	0	810	116	694
滋賀県	1,442	548	894	412	412	0	1,030	136	894

	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	
京都府	1,898	666	1,232	635	635	0	1,263	31	1,232
大阪府	5,164	939	4,225	714	714	0	4,450	225	4,225
兵庫県	4,125	1,349	2,776	1,180	1,180	0	2,945	169	2,776
奈良県	1,056	460	596	390	390	0	666	70	596
和歌山県	756	376	380	376	376	0	380	0	380
鳥取県	970	480	490	480	480	0	490	0	490
島根県	939	430	509	390	390	0	549	40	509
岡山県	1,232	521	711	420	420	0	812	101	711
広島県	1,674	711	963	628	628	0	1,046	83	963
山口県	1,447	496	951	317	317	0	1,130	179	951
徳島県	749	320	429	271	271	0	478	49	429
香川県	942	564	378	364	364	0	578	200	378
愛媛県	1,022	439	583	384	384	0	638	55	583
高知県	926	340	586	320	320	0	606	20	586
福岡県	5,253	1,279	3,974	971	971	0	4,282	308	3,974
佐賀県	941	351	590	351	351	0	590	0	590
長崎県	1,887	583	1,304	583	583	0	1,304	0	1,304
熊本県	2,036	916	1,120	916	916	0	1,120	0	1,120
大分県	1,427	397	1,030	364	364	0	1,063	33	1,030
宮崎県	1,369	607	762	602	602	0	767	5	762
鹿児島県	1,837	357	1,480	357	357	0	1,480	0	1,480
沖縄県	1,507	574	933	461	461	0	1,046	113	933
合計	95,634	30,619	65,015	24,673	24,673	0	70,961	5,946	65,015

R3年度合計	108,150	31,787	76,363	25,265	25,217	48	82,885	6,570	76,315
R4年度合計	102,160	31,135	71,025	24,993	24,922	71	77,167	6,213	70,954

※ 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。

就職率 (令和5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	90.0%	90.2%	33.3%	69.9%	-	69.9%
青森県	86.5%	85.9%	89.5%	78.4%	-	78.4%
岩手県	86.4%	86.4%	-	74.0%	-	74.0%
宮城県	81.1%	82.7%	50.0%	78.5%	-	78.5%
秋田県	83.8%	85.6%	70.6%	67.7%	-	67.7%
山形県	87.9%	88.0%	85.7%	70.0%	-	70.0%
福島県	88.4%	88.4%	-	78.0%	-	78.0%
茨城県	85.5%	86.2%	75.0%	73.4%	-	73.4%
栃木県	83.9%	87.0%	68.4%	71.9%	-	71.9%
群馬県	88.4%	88.4%	-	78.2%	-	78.2%
埼玉県	90.4%	90.9%	88.8%	77.1%	-	77.1%
千葉県	87.6%	87.3%	90.8%	71.4%	-	71.4%
東京都	79.6%	-	79.6%	57.2%	-	57.2%
神奈川県	89.8%	87.1%	92.0%	73.4%	-	73.4%
新潟県	80.4%	83.6%	76.1%	74.4%	-	74.4%
富山県	80.0%	86.8%	74.4%	84.1%	-	84.1%
石川県	85.7%	93.0%	67.6%	74.3%	-	74.3%
福井県	90.3%	93.4%	84.9%	76.4%	-	76.4%
山梨県	83.6%	86.8%	69.4%	82.9%	-	82.9%
長野県	85.8%	85.7%	88.9%	72.0%	-	72.0%
岐阜県	87.0%	86.4%	92.9%	78.9%	-	78.9%
静岡県	86.8%	86.3%	89.1%	69.8%	-	69.8%
愛知県	88.2%	89.4%	86.5%	79.6%	-	79.6%
三重県	86.3%	91.4%	64.8%	74.4%	-	74.4%
滋賀県	84.5%	85.9%	80.6%	60.9%	-	60.9%

	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	84.9%	84.5%	90.0%	78.4%	-	78.4%
大阪府	89.2%	87.6%	92.2%	81.0%	-	81.0%
兵庫県	88.2%	89.1%	84.2%	81.0%	-	81.0%
奈良県	88.1%	87.6%	89.6%	83.9%	-	83.9%
和歌山県	91.0%	91.0%	-	72.9%	-	72.9%
鳥取県	89.9%	89.9%	-	78.5%	-	78.5%
島根県	91.8%	91.1%	97.1%	78.6%	-	78.6%
岡山県	89.2%	89.4%	88.8%	72.0%	-	72.0%
広島県	83.0%	84.5%	76.1%	74.7%	-	74.7%
山口県	85.2%	87.3%	82.3%	71.8%	-	71.8%
徳島県	86.7%	86.5%	87.2%	82.7%	-	82.7%
香川県	83.3%	84.9%	81.5%	68.9%	-	68.9%
愛媛県	83.9%	85.9%	73.6%	79.6%	-	79.6%
高知県	83.2%	82.7%	88.9%	81.9%	-	81.9%
福岡県	85.4%	87.0%	81.8%	71.6%	-	71.6%
佐賀県	89.1%	89.1%	-	75.0%	-	75.0%
長崎県	92.3%	92.3%	-	77.8%	-	77.8%
熊本県	88.7%	88.7%	-	74.4%	-	74.4%
大分県	87.3%	86.1%	96.6%	81.9%	-	81.9%
宮崎県	91.8%	91.7%	100.0%	80.8%	-	80.8%
鹿児島県	84.2%	84.2%	-	78.7%	-	78.7%
沖縄県	87.7%	85.3%	95.8%	81.7%	-	81.7%
合計	86.4%	87.7%	82.5%	73.6%	-	73.6%

R3年度合計	86.1%	87.4%	82.5%	73.0%	47.9%	73.1%
R4年度合計	86.7%	87.9%	83.2%	74.6%	44.9%	74.6%

※ 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。

長期高度人材育成コース 実施状況 (令和元年度～令和5年度)

	コース数	受講者数	就職率
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和2年度	1,026	5,269	88.9%
令和3年度	1,032	5,345	88.4%
令和4年度	961	5,241	88.8%
令和5年度	971	5,111	89.9%

※ 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。

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和5年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	9	34	78.6%
建設系	5	17	88.9%
事務系	26	101	69.4%
介護系	284	1,083	93.1%
保育系	306	2,073	93.2%
その他社会福祉系	79	564	87.9%
サービス系	74	254	73.9%
調理系	52	298	88.0%
保健医療系	22	83	90.6%
情報系	93	521	86.9%
その他	21	83	80.5%
合計	971	5,111	89.9%
令和4年度合計	961	5,241	88.8%

※ 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。

1. 令和5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(令和元年度～令和5年度コース別)P24
・認定・開講状況(令和5年度コース別／分野別)P25
・就職状況(令和5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5年度都道府県別)P29
・就職率(令和5年度都道府県別)P30
・申請・認定状況(令和5年度都道府県別)P31
・申請・認定状況(令和5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
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
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	44,698	90.2%	72.6%	基礎コース 59.5% 実践コース 60.3%

※ 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。

※ 令和5年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 令和5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。

就職状況（令和元年度～令和5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)
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
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	—	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	—	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	—	25,888 (25,369)	15,151 (14,976)	59.0%
令和5年度	基礎コース	441	4,885	305	348	4,232	157	4,423 (4,279)	2,592 (2,547)	59.5%
	実践コース	2,149	28,622	2,106	1,977	24,491	—	26,458 (26,032)	15,858 (15,705)	60.3%

※ 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。)

※ 令和5年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。

※ 令和5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。

認定・開講状況 (令和5年度コース別／分野別)

速報値

	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	3,902	610	3,292	352	1,149	211
認定定員	67,757	9,123	58,634	6,405	19,604	3,327
開講コース数	3,518	565	2,953	327	1,016	187
中止率	9.8%	7.4%	10.3%	7.1%	11.6%	11.4%
開講定員	61,582	8,513	53,069	5,966	17,524	2,978
受講申込者数	63,652	7,887	55,765	6,425	16,541	2,559
応募倍率	1.03	0.93	1.05	1.08	0.94	0.86
受講者数	44,698	6,019	38,679	4,277	12,404	2,002
定員充足率	72.6%	70.7%	72.9%	71.7%	70.8%	67.2%

	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	381	6	4	724	279	186
認定定員	6,132	90	68	15,664	4,322	3,022
開講コース数	299	6	3	687	263	165
中止率	21.5%	0%	25%	5.1%	5.7%	6.5%
開講定員	4,829	90	46	14,810	4,123	2,703
受講申込者数	3,369	59	27	18,958	4,774	3,053
応募倍率	0.70	0.66	0.59	1.28	1.16	1.13
受講者数	2,733	50	17	11,964	3,223	2,009
定員充足率	56.6%	55.6%	37.0%	80.8%	78.2%	74.3%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況 (令和5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
基礎コース	441	4,885	305	348	4,232	157	4,423 (4,282)	2,592 (2,549)	59.5%	74.7%
実践コース	2,149	28,622	2,106	1,977	24,491	—	26,468 (26,032)	15,858 (15,706)	60.3%	76.2%
IT	227	3,211	338	302	2,546	—	2,848 (2,837)	1,717 (1,714)	60.4%	73.3%
営業・販売 ・事務	757	9,341	485	686	8,147	—	8,833 (8,624)	5,151 (5,080)	58.9%	74.3%
医療事務	140	1,615	89	73	1,453	—	1,526 (1,523)	1,037 (1,036)	68.0%	83.4%
介護福祉	242	2,337	132	21	2,184	—	2,205 (2,083)	1,569 (1,515)	72.7%	86.2%
デザイン	449	8,061	701	652	6,708	—	7,360 (7,317)	4,097 (4,088)	55.9%	72.9%
理容・美容	195	2,426	232	110	2,084	—	2,194 (2,179)	1,485 (1,480)	67.9%	86.8%
その他	139	1,631	129	133	1,369	—	1,502 (1,471)	802 (793)	53.9%	72.0%

令和4年度	
就職率	従前の 就職率
57.1%	73.6%
59.0%	75.6%
56.4%	70.6%
58.4%	74.1%
66.5%	80.4%
68.5%	83.8%
54.0%	71.4%
65.2%	87.6%
58.6%	75.1%

※ 令和5年12月末まで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。

	年齢階層	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	
		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性	
合計	受講者数	302	226	3572	2611	6152	4523	4901	3750	4765	3813	4526	3663	4560	3734	4236	3505	2899	2265	2080	1301	796	424	38789	29815
	割合	0.8%	0.6%	9.2%	6.7%	15.9%	11.7%	12.6%	9.7%	12.3%	9.8%	11.7%	9.4%	11.8%	9.6%	10.9%	9.0%	7.5%	5.8%	5.4%	3.4%	2.1%	1.1%	100.0%	76.9%
基礎コース	受講者数	81	57	496	362	482	349	402	311	532	448	605	519	771	642	845	714	635	525	518	361	219	122	5586	4410
	割合	1.5%	1.0%	8.9%	6.5%	8.6%	6.2%	7.2%	5.6%	9.5%	8.0%	10.8%	9.3%	13.8%	11.5%	15.1%	12.8%	11.4%	9.4%	9.3%	6.5%	3.9%	2.2%	100.0%	78.9%
実践コース	受講者数	221	169	3076	2249	5670	4174	4499	3439	4233	3365	3921	3144	3789	3092	3391	2791	2264	1740	1562	940	577	302	33203	25405
	割合	0.7%	0.5%	9.3%	6.8%	17.1%	12.6%	13.5%	10.4%	12.7%	10.1%	11.8%	9.5%	11.4%	9.3%	10.2%	8.4%	6.8%	5.2%	4.7%	2.8%	1.7%	0.9%	100.0%	76.5%
IT	受講者数	15	4	431	163	857	326	629	288	467	217	345	175	268	135	201	109	112	50	86	26	30	6	3441	1499
	割合	0.4%	0.1%	12.5%	4.7%	24.9%	9.5%	18.3%	8.4%	13.6%	6.3%	10.0%	5.1%	7.8%	3.9%	5.8%	3.2%	3.3%	1.5%	2.5%	0.8%	0.9%	0.2%	100.0%	43.6%
営業・販売・事務	受講者数	49	27	731	550	1232	929	1202	965	1388	1156	1463	1229	1573	1343	1479	1282	1008	828	753	496	268	149	11146	8954
	割合	0.4%	0.2%	6.6%	4.9%	11.1%	8.3%	10.8%	8.7%	12.5%	10.4%	13.1%	11.0%	14.1%	12.0%	13.3%	11.5%	9.0%	7.4%	6.8%	4.5%	2.4%	1.3%	100.0%	80.3%
医療事務	受講者数	24	24	218	209	291	277	218	213	240	239	257	252	252	248	207	203	128	123	64	60	7	7	1906	1855
	割合	1.3%	1.3%	11.4%	11.0%	15.3%	14.5%	11.4%	11.2%	12.6%	12.5%	13.5%	13.2%	13.2%	13.0%	10.9%	10.7%	6.7%	6.5%	3.4%	3.1%	0.4%	0.4%	100.0%	97.3%
介護福祉	受講者数	31	21	95	55	114	57	144	88	190	122	236	149	352	240	463	319	400	257	327	168	147	75	2499	1551
	割合	1.2%	0.8%	3.8%	2.2%	4.6%	2.3%	5.8%	3.5%	7.6%	4.9%	9.4%	6.0%	14.1%	9.6%	18.5%	12.8%	16.0%	10.3%	13.1%	6.7%	5.9%	3.0%	100.0%	62.1%
デザイン	受講者数	24	17	961	667	2289	1765	1740	1380	1399	1124	1127	907	854	696	624	498	349	263	177	107	63	32	9607	7456
	割合	0.2%	0.2%	10.0%	6.9%	23.8%	18.4%	18.1%	14.4%	14.6%	11.7%	11.7%	9.4%	8.9%	7.2%	6.5%	5.2%	3.6%	2.7%	1.8%	1.1%	0.7%	0.3%	100.0%	77.6%
理美容	受講者数	72	72	546	538	679	672	372	370	325	323	246	240	220	218	201	201	107	106	38	35	17	17	2823	2792
	割合	2.6%	2.6%	19.3%	19.1%	24.1%	23.8%	13.2%	13.1%	11.5%	11.4%	8.7%	8.5%	7.8%	7.7%	7.1%	7.1%	3.8%	3.8%	1.3%	1.2%	0.6%	0.6%	100.0%	98.9%
その他	受講者数	6	4	94	67	208	148	194	135	224	184	247	192	270	212	216	179	160	113	117	48	45	16	1781	1298
	割合	0.3%	0.2%	5.3%	3.8%	11.7%	8.3%	10.9%	7.6%	12.6%	10.3%	13.9%	10.8%	15.2%	11.9%	12.1%	10.1%	9.0%	6.3%	6.6%	2.7%	2.5%	0.9%	100.0%	72.9%

※ 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)。

就職率（年齢階層別・分野別）

速報値

	20歳未満		20歳～24歳		25歳～29歳		30歳～34歳		35歳～39歳		40歳～44歳		45歳～49歳		50歳～54歳		55歳～59歳		60歳～64歳		65歳以上		合計	うち女性
	うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性		うち女性			
合計	22.8%	25.5%	47.3%	51.7%	55.2%	57.0%	53.8%	54.7%	53.2%	54.2%	52.0%	53.0%	53.1%	54.5%	52.4%	53.8%	50.1%	51.8%	44.8%	45.5%	32.5%	25.2%	51.7%	53.4%
基礎コース	15.7%	21.1%	37.2%	43.2%	52.1%	55.4%	60.4%	61.8%	57.6%	58.5%	54.7%	55.5%	50.3%	52.5%	49.2%	51.5%	46.8%	48.1%	44.1%	44.8%	32.7%	27.6%	49.4%	51.8%
実践コース	25.3%	27.0%	49.1%	53.1%	55.5%	57.2%	53.1%	54.0%	52.6%	53.6%	51.6%	52.6%	53.6%	54.9%	53.3%	54.4%	51.0%	53.0%	45.0%	45.8%	32.5%	24.4%	52.1%	53.7%
IT	11.1%	0.0%	42.2%	52.7%	55.3%	60.1%	54.2%	55.6%	52.9%	55.1%	50.8%	53.5%	40.7%	42.1%	45.0%	51.9%	41.7%	41.9%	31.5%	26.7%	0.0%	0.0%	50.0%	53.8%
営業・販売 ・事務	29.5%	33.3%	54.8%	61.0%	54.8%	57.6%	54.9%	57.4%	56.3%	58.0%	53.9%	56.2%	54.3%	55.6%	52.0%	53.1%	49.2%	52.4%	40.6%	41.1%	28.1%	21.1%	52.4%	54.9%
医療事務	23.5%	23.5%	59.2%	60.0%	68.8%	68.3%	59.0%	59.2%	62.3%	62.1%	62.5%	62.3%	66.7%	67.2%	61.8%	61.4%	56.5%	58.0%	53.7%	52.6%	0.0%	0.0%	61.9%	62.0%
介護福祉	45.5%	61.5%	47.6%	37.5%	67.6%	66.1%	58.8%	57.1%	64.6%	61.3%	60.1%	57.9%	67.2%	67.1%	66.0%	65.1%	61.0%	61.7%	59.8%	59.0%	42.0%	30.8%	62.0%	61.1%
デザイン	27.3%	28.6%	46.7%	50.2%	53.2%	54.0%	50.4%	50.2%	46.1%	48.4%	42.8%	43.1%	46.7%	48.7%	43.9%	47.0%	43.3%	45.0%	36.1%	44.6%	37.5%	40.0%	48.1%	49.5%
理美容	15.0%	15.0%	48.6%	48.6%	58.3%	58.3%	54.7%	54.9%	52.1%	52.2%	52.4%	52.5%	56.9%	55.9%	50.0%	50.0%	56.1%	56.1%	46.3%	46.3%	40.0%	40.0%	52.9%	52.8%
その他	0.0%	0.0%	40.3%	46.7%	51.7%	54.3%	49.0%	52.8%	46.6%	43.2%	48.5%	47.0%	44.3%	44.0%	53.7%	56.4%	45.1%	45.5%	42.2%	42.5%	20.0%	0.0%	47.2%	48.1%

※ 令和5年12月末までに終了したコースについて集計したものの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)。

受講者数（令和5年度都道府県別）

速報値

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,747	515	2,232
青森県	375	66	309
岩手県	436	118	318
宮城県	919	151	768
秋田県	228	14	214
山形県	545	154	391
福島県	661	103	558
茨城県	992	107	885
栃木県	779	47	732
群馬県	684	159	525
埼玉県	798	54	744
千葉県	2,128	350	1,778
東京都	6,869	208	6,661
神奈川県	1,902	645	1,257
新潟県	518	52	466
富山県	316	75	241
石川県	114	3	111
福井県	280	36	244
山梨県	281	8	273
長野県	912	243	669
岐阜県	601	87	514
静岡県	725	109	616
愛知県	1,354	159	1,195
三重県	362	37	325
滋賀県	234	57	177

※ 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	933	135	798
大阪府	5,884	311	5,573
兵庫県	900	78	822
奈良県	609	119	490
和歌山県	494	83	411
鳥取県	255	13	242
島根県	259	40	219
岡山県	307	7	300
広島県	731	143	588
山口県	286	70	216
徳島県	397	69	328
香川県	395	203	192
愛媛県	509	48	461
高知県	241	18	223
福岡県	2,909	140	2,769
佐賀県	332	63	269
長崎県	460	186	274
熊本県	616	87	529
大分県	295	148	147
宮崎県	859	210	649
鹿児島県	595	89	506
沖縄県	672	202	470
合計	44,698	6,019	38,679

R3年度合計	28,260	5,217	23,043
R4年度合計	40,289	6,230	34,059

就職率（令和5年度都道府県別）

速報値

	基礎コース	実践コース
北海道	56.8%	61.3%
青森	43.9%	61.8%
岩手	54.3%	64.0%
宮城	62.0%	60.6%
秋田	66.7%	69.5%
山形	55.4%	56.1%
福島	69.8%	64.2%
茨城	63.1%	51.6%
栃木	72.4%	56.8%
群馬	57.1%	59.2%
埼玉	58.5%	58.9%
千葉	52.3%	55.5%
東京	54.0%	56.4%
神奈川	63.2%	60.8%
新潟	51.4%	61.6%
富山	50.0%	54.3%
石川	50.0%	47.7%
福井	50.0%	59.9%
山梨	68.4%	45.9%
長野	58.2%	62.6%
岐阜	64.6%	56.2%
静岡	59.6%	60.0%
愛知	74.5%	59.4%
三重	66.7%	60.1%
滋賀	68.3%	57.1%

	基礎コース	実践コース
京都	57.1%	59.1%
大阪	50.9%	67.3%
兵庫	75.7%	65.1%
奈良	49.3%	65.1%
和歌山	38.3%	56.8%
鳥取	90.5%	50.8%
島根	55.6%	73.5%
岡山	-	62.8%
広島	54.7%	56.0%
山口	57.9%	54.9%
徳島	69.0%	53.4%
香川	64.8%	60.5%
愛媛	-	59.9%
高知	56.3%	60.8%
福岡	52.5%	64.5%
佐賀	69.0%	44.4%
長崎	68.1%	62.4%
熊本	48.6%	53.2%
大分	68.8%	64.3%
宮崎	65.9%	68.3%
鹿児島	68.4%	65.1%
沖縄	71.1%	56.9%
合計	59.5%	60.3%

R3年度合計	53.9%	60.0%
R4年度合計	57.1%	59.0%

※ 令和5年12月までに終了したコースについて集計。

(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	703	684	2,435	3,595	3,496	16.4%
青森	195	147	147	551	708	708	17.2%
岩手	176	193	193	527	796	671	22.3%
宮城	315	179	179	754	1,020	1,000	15.2%
秋田	58	15	15	475	475	478	3.0%
山形	195	242	225	455	562	557	28.8%
福島	238	134	134	716	774	787	14.5%
茨城	286	212	217	986	1,280	1,299	14.3%
栃木	230	64	64	680	1,115	950	6.3%
群馬	220	189	189	665	742	743	20.3%
埼玉	345	106	106	804	1,720	1,204	8.1%
千葉	687	428	428	1,604	3,374	2,578	14.2%
東京	700	266	266	6,318	11,232	9,346	2.8%
神奈川	724	912	876	1,688	3,373	1,781	33.0%
新潟	163	74	77	650	720	747	9.3%
富山	130	115	120	312	406	415	22.4%
石川	50	36	36	226	238	224	13.8%
福井	100	55	55	236	429	429	11.4%
山梨	120	12	12	282	489	495	2.4%
長野	380	521	527	861	1,511	1,246	29.7%
岐阜	218	100	100	510	632	690	12.7%
静岡	137	162	162	917	1,081	1,052	13.3%
愛知	479	238	238	1,437	1,589	1,496	13.7%
三重	143	57	57	336	528	460	11.0%
滋賀	99	155	125	233	307	307	28.9%

	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	195	195	964	1,651	1,535	11.3%
大阪	990	881	758	5,626	9,507	8,560	8.1%
兵庫	235	257	198	1,068	1,747	1,365	12.7%
奈良	200	138	150	468	790	768	16.3%
和歌山	217	152	152	507	695	695	17.9%
鳥取	56	42	42	280	376	393	9.7%
島根	45	49	49	266	339	339	12.6%
岡山	120	45	45	396	535	546	7.6%
広島	261	282	177	608	1,076	690	20.4%
山口	135	100	88	358	295	273	24.4%
徳島	82	100	106	464	601	605	14.9%
香川	195	255	255	339	430	400	38.9%
愛媛	188	70	70	451	710	668	9.5%
高知	101	43	43	237	327	327	11.6%
福岡	450	214	214	2,482	5,720	3,759	5.4%
佐賀	125	68	69	330	317	316	17.9%
長崎	195	260	262	427	432	415	38.7%
熊本	163	110	95	590	996	822	10.4%
大分	205	200	208	360	380	365	36.3%
宮崎	300	384	309	695	881	894	25.7%
鹿児島	302	99	101	705	871	873	10.4%
沖縄	212	305	305	637	1,176	867	26.0%
合計	12,140	9,564	9,123	42,916	68,548	58,634	13.5%
R3年度	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	18.9%
R4年度	19,918	10,214	10,052	47,229	52,228	51,199	16.4%

※ 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。

申請・認定状況 (令和5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	703	684	110	3,595	3,496	1,957	398	370	15	220	220	80	162	162	72
青森	147	147	30	708	708	291	30	30	30	60	60	15	40	40	0
岩手	193	193	116	796	671	170	193	193	58	90	90	0	0	0	0
宮城	179	179	0	1,020	1,000	242	150	120	0	28	28	0	195	205	45
秋田	15	15	0	475	478	85	180	180	0	0	0	0	45	45	0
山形	242	225	40	562	557	218	25	25	25	70	70	0	85	80	60
福島	134	134	14	774	787	121	15	15	15	164	164	0	0	0	0
茨城	212	217	29	1,280	1,299	320	94	101	0	0	0	0	0	0	0
栃木	64	64	0	1,115	950	344	125	95	15	45	45	15	104	74	59
群馬	189	189	12	742	743	45	225	211	15	105	105	15	30	30	0
埼玉	106	106	49	1,720	1,204	788	24	24	24	45	44	44	30	30	0
千葉	428	428	99	3,374	2,578	1,415	188	176	0	38	45	45	296	188	148
東京	266	266	15	11,232	9,346	2,339	342	342	24	160	160	0	1,900	1,750	373
神奈川	912	876	61	3,373	1,781	808	268	200	64	88	88	60	165	165	60
新潟	74	77	45	720	747	114	0	0	0	96	97	0	0	0	0
富山	115	120	15	406	415	73	30	30	0	20	20	20	0	0	0
石川	36	36	0	238	224	84	60	60	30	30	30	0	15	15	15
福井	55	55	15	429	429	94	15	15	0	35	35	0	30	30	0
山梨	12	12	12	489	495	178	0	0	0	28	28	28	27	27	0
長野	521	527	57	1,511	1,246	283	190	129	0	36	36	36	72	72	20
岐阜	100	100	0	632	690	150	29	29	0	30	32	0	65	70	15
静岡	162	162	40	1,081	1,052	308	99	99	0	241	241	0	136	136	52
愛知	238	238	51	1,589	1,496	391	167	167	32	128	90	20	175	150	50
三重	57	57	0	528	460	61	198	178	30	0	0	0	0	0	0
滋賀	155	125	15	307	307	126	15	15	15	15	15	15	45	45	15

	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	195	195	0	1,651	1,535	949	278	278	64	45	45	15	30	30	30
大阪	881	758	184	9,507	8,560	2,191	1,294	1,279	120	369	354	29	1,520	1,370	204
兵庫	257	198	9	1,747	1,365	419	255	210	0	103	88	60	165	120	60
奈良	138	150	15	790	768	165	135	135	15	135	120	0	60	45	45
和歌山	152	152	30	695	695	79	87	87	20	100	100	15	83	83	24
鳥取	42	42	0	376	393	143	28	28	0	56	56	0	0	0	0
島根	49	49	0	339	339	103	83	83	0	44	44	30	45	45	45
岡山	45	45	15	535	546	205	60	60	0	15	15	15	75	86	0
広島	282	177	22	1,076	690	315	35	20	20	105	75	15	120	100	30
山口	100	88	15	295	273	67	50	51	0	15	15	0	60	55	20
徳島	100	106	0	601	605	60	60	60	0	0	0	0	60	60	0
香川	255	255	15	430	400	168	50	50	0	90	75	30	0	0	0
愛媛	70	70	15	710	668	312	90	90	0	30	30	0	45	30	30
高知	43	43	29	327	327	67	153	156	20	0	0	0	35	35	0
福岡	214	214	0	5,720	3,759	1,380	408	329	72	90	90	30	1,191	722	227
佐賀	68	69	0	317	316	95	0	0	0	0	0	0	15	19	0
長崎	260	262	92	432	415	146	30	30	30	0	0	0	60	60	0
熊本	110	95	30	996	822	305	0	0	0	110	110	50	30	30	15
大分	200	208	15	380	365	120	160	145	45	70	70	10	0	0	0
宮崎	384	309	40	881	894	66	105	105	0	105	105	0	84	119	24
鹿児島	99	101	0	871	873	387	72	72	0	162	162	90	0	0	0
沖縄	305	305	73	1,176	867	457	60	60	60	30	30	30	95	82	52
合計	9,564	9,123	1,424	68,548	58,634	19,204	6,553	6,132	858	3,446	3,327	812	7,390	6,405	1,790

R3年度	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828
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

1. 令和5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
- ・特例措置の実施状況(令和5年度)P35
- ・オンライン訓練の実施状況P36
- ・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況P37

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	14,915	16,454	39,728	3,214	74,311
うち女性	10,159 (68.1%)	8,808 (53.5%)	9,485 (23.9%)	347 (10.8%)	28,799 (38.8%)

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

※ 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。

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	775	100.0%	12,618	100.0%	7,051	100.0%	54.7%
	短期間・短時間	141	18.2%	1,160	9.2%	728	10.3%	51.7%
	短期間	267	34.5%	3,129	32.7%	2,026	28.7%	50.8%
	短時間	367	47.4%	7,329	58.1%	4,297	60.9%	57.7%
	短期間コース内訳	408	100.0%	5,289	100.0%	2,754	100.0%	51.5%
	2週間以上1か月未満	4	1.0%	4	0.1%	4	0.1%	44.7%
	1か月以上2か月未満	118	28.9%	806	15.2%	480	17.4%	45.5%
	2か月以上3か月未満	286	70.1%	4,479	84.7%	2,270	82.4%	54.7%
	短時間コース内訳	508	100.0%	8,489	100.0%	5,025	100.0%	55.3%
	60時間以上80時間未満	252	49.6%	3,425	40.3%	1,692	33.7%	53.0%
	80時間以上100時間未満	256	50.4%	5,064	59.7%	3,333	66.3%	65.1%
eラーニングコース	56	-	684	-	389	-	50.4%	
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	757	100.0%	11,539	100.0%	6,565	100.0%	54.7%
	短期間・短時間	187	24.7%	2,573	22.3%	1,087	16.6%	51.7%
	短期間	58	7.7%	829	7.2%	397	6.0%	50.8%
	短時間	512	67.6%	8,137	70.5%	5,081	77.4%	57.7%
	短期間コース内訳	245	100.0%	3,402	100.0%	1,484	100.0%	51.5%
	2週間以上1か月未満	12	4.9%	166	4.9%	85	5.7%	44.7%
	1か月以上2か月未満	59	24.1%	784	23.0%	331	22.3%	45.5%
	2か月以上3か月未満	174	71.0%	2,452	72.1%	1,068	72.0%	54.7%
	短時間コース内訳	699	100.0%	10,710	100.0%	6,168	100.0%	55.3%
	60時間以上80時間未満	560	80.1%	8,699	81.2%	5,179	84.0%	53.0%
	80時間以上100時間未満	139	19.9%	2,011	18.8%	989	16.0%	65.1%
eラーニングコース	426	-	10,547	-	6,317	-	36.0%	

※ 求職者支援訓練の就職率については、令和5年12月末までに終了したコースについて集計。

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2年度	同時双方向型	668	4,582	-
		施設内訓練	29	356	-
		委託訓練	639	4,226	-
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	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	1,663	19,667	85.4%
施設内訓練		1,377	16,399	87.3%	
委託訓練		286	3,268	69.6%	
eラーニングコース		56	389	50.4%	
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	-
	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	245	3,356	62.4%
		eラーニングコース	426	6,317	36.0%

※ 令和5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。

＜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。

(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

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)	令和元年度	合計	613
		うち施設内訓練	150
		うち委託訓練	463
	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	290	
	うち施設内訓練	104	
	うち委託訓練	186	
求職者支援訓練	令和元年度		29
	令和2年度		66
	令和3年度		59
	令和4年度		60
	令和5年度		47

- ※ 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。
- ※ 令和5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

2. 令和6年度の直近の状況

- ・令和6年度(7月末現在)における実績P39
- ・令和6年度(7月末現在)の受講状況P40
- ・デジタル分野の受講者数(令和6年度(7月末現在))P41
- ・特例措置の実施状況(令和6年度(7月末現在))P42
- ・オンライン訓練の実施状況(令和6年度(7月末現在))P43
- ・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6年度(7月末現在))P44
- ・長期高度人材育成コース実施状況(令和6年度(7月末現在))P45

※令和6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6年度(7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	28,643	45,091
		施設内訓練	9,678	15,366
		委託訓練	18,965	29,725
	在職者訓練		51,299	51,299
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	1,340	1,574
		施設内訓練	785	1,001
		委託訓練	555	573
	在職者訓練	計	82	82
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	82	82
求職者支援訓練	基礎コース		2,244 ^{注3}	
	実践コース		11,676 ^{注3}	

※ 令和6年7月末までに開始したコースの実績。

^{注1} 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

^{注2} 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

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

^{注3} 求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和6年度(7月末現在)の受講状況

速報値

	令和5年度 実績		4月	5月	6月	7月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	79,199	受講者数	8,350	6,136	6,855	7,302	28,643
		前年同期比	-11.2%	1.0%	-11.1%	-9.6%	-8.4%
求職者支援訓練	44,698	受講者数	3,658	3,424	3,487	3,351	13,920
		前年同期比	0.4%	-7.0%	-9.5%	-13.4%	-7.5%
合計	123,897	受講者数	12,008	9,560	10,342	10,653	42,563
		前年同期比	-8.0%	-2.0%	-10.6%	-10.9%	-8.1%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

デジタル分野の受講者数（令和6年度（7月末現在））

（ ）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和6年度	3,972	6,178	14,805	-	24,955
うち女性	2,655 (66.8%)	3,407 (55.1%)	3,756 (25.4%)	- (-)	9,818 (39.3%)

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

※ 令和6年度は、4～7月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。

※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和6年度（7月末現在））

速報値

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	221	100.0%	3,365	100.0%	2,089	100.0%
	短期間・短時間	43	19.5%	263	7.8%	171	8.2%
	短期間	63	28.5%	1,019	30.3%	396	19.0%
	短時間	115	52.0%	2,083	61.9%	1,522	72.9%
	短期間コース内訳	106	100.0%	1,282	100.0%	567	100.0%
	2週間以上1か月未満	1	0.9%	1	0.1%	1	0.2%
	1か月以上2か月未満	27	25.5%	91	7.1%	81	14.3%
	2か月以上3か月未満	78	73.6%	1,190	92.8%	485	85.5%
	短時間コース内訳	158	100.0%	2,346	100.0%	1,693	100.0%
	60時間以上80時間未満	74	46.8%	790	33.7%	568	33.5%
	80時間以上100時間未満	84	53.2%	1,556	66.3%	1,125	66.5%
eラーニングコース	21	-	268	-	158	-	
求職者支援訓練	eラーニングコース	128	-	2,264	-	1,800	-

※ 令和6年7月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和6年度（7月末現在））

速報値

	令和6年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	436	4,758	—
	施設内訓練	405	4,262	—
	委託訓練	31	496	—
	eラーニングコース	21	158	—
求職者支援訓練	同時双方向型	67	966	—
	eラーニングコース	128	1,800	—

<公共職業訓練>

- ※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
設定コース数及び受講者数は令和6年4月から7月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績
- ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
設定コース数及び受講者数は、令和6年4月から7月末までに開始したeラーニングコースの実績。

<求職者支援訓練>

- ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
- ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
- ※ 設定コース数及び受講者数は令和6年4月から7月末までに開始したコースの実績。

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6年度(7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	67
	うち施設内訓練	31
	うち委託訓練	36
求職者支援訓練		8

※ 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6年度(7月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和6年度	955	4,783	—

※ 令和6年7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。

教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について (報告)

令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議の結果等

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

地域職業能力開発促進協議会における協議等を踏まえた講座拡大の取組（概要図）

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

地域職業能力開発促進協議会

地域協議会を通じた地域のニーズの把握 等

（令和5年度第2回～）

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

（※）<協議の観点>

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

報告

情報提供

厚生労働省本省

地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

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

報告

都道府県労働局

地域における指定講座拡大等の取組の実施

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

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

中央職業能力開発促進協議会

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

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

<令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における主な意見>

➤ **訓練ニーズが高く講座拡大が必要**

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

介護福祉関係【青森、秋田、長野、滋賀、徳島】

輸送・運輸関係【青森、山梨、広島、香川】

語学関係【青森、群馬、秋田、広島】

ドローン免許【青森、福井】 等

➤ **講座拡大の働きかけ・教育訓練給付制度の利用促進のための周知広報が必要**

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

➤ **その他**

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

本省から業界団体等への講座指定申請勧奨を求める 【青森】

給付率引上げ等の支援の拡充を求める【秋田、山形、山口】 等

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

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<デジタル（情報）関係>

鳥
取

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

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

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

岐
阜

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

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

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

<介護福祉関係>

滋
賀

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

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

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

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

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<輸送・運輸関係>

山梨

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

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

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

香川

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

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

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

<日本語教員関係>

広島

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

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

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

<厚生労働省における取組>

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

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

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

<ドローン免許>

青
森

・ドローンの操縦資格に関する講座開設の要望がある。

福
井

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

<その他>

兵
庫

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

大
分

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

【労働局の対応方針】

厚生労働省本省へ報告

厚生労働省本省へ報告

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

厚生労働省本省へ報告

【具体的な取組】

<厚生労働省における取組>

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

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

<厚生労働省における取組>

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

厚生労働省による講座拡大の取組

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

○業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

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

○関係省庁や業界団体主催の会議等

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

○SNS等による周知広報

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

※令和6年9月3日現在

・教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。



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

・教育訓練給付制度 講座指定申請手続のご案内

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



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

リスクリング関連の主な施策 一覧 (R6.9.12時点)

第8回 リカレント教育の推進に係る
関係省庁連絡会議資料 一部加工

資料4-1

支援対象	企業	<p>○第四次産業革命スキル習得講座認定制度 経済産業省</p> <p>IT、データ活用等の分野において、キャリアアップに繋がるような専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。</p>	<p>○キャリア形成・リスクリング推進事業 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算41億円) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業の拡充。</p>
		<p>○デジタル人材育成プラットフォーム 経済産業省</p> <p>(令和7年度概算9億円) 地域のDX加速に必要なデジタル人材を育成するため、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、スキル標準に紐付ける形で民間事業者等と連携したコンテンツの集約・提示等を実施するとともに、個々人の保有スキルの蓄積や取得スキルのデジタル証明等を可能とする情報基盤を構築。</p>	<p>○生産性向上人材育成支援センター 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算562億円の内数) 中小企業等に対する人材育成に関する相談、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。</p>
		<p>○人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、 「事業展開等リスクリング支援コース」 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算569億円) 労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業や新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓練を行う企業への支援を実施。</p>	<p>○中小企業リスクリング支援事業 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算2.5億円)【新規】 中小企業の人材育成等に関する専門的な助言・指導による支援。</p> <p>○団体等検定制度 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算0.69億円)【新規】 スキルの階層化・標準化に向けた幅広い職種における団体等検定制度の活用促進に向けた施策。</p>
個人	間接事業者 (大学含む) 経由	<p>○リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業 経済産業省</p> <p>(令和4年度補正753億円、令和5年度補正97億円) 個人に対して、キャリア相談からリスクリング、転職までを一体的に支援する仕組み整備に要する費用を民間事業者経由で補助。</p>	<p>○リカレント教育エコシステム構築支援事業 文部科学省</p> <p>(令和7年度概算25.7億円)【新規】 大学等が地域や産業界と連携・協働して、中小企業経営者や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発・実施。</p>
		<p>○地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業 文部科学省</p> <p>(令和5年度補正1.4億円) 地域における人材ニーズの把握や、経営者向けのプログラム開発など、大学や自治体等がリカレント教育のプラットフォームを構築。</p>	<p>○中小企業大学校における経営者・経営幹部リスクリング 経済産業省</p> <p>(令和7年度概算221億円の内数) 中小企業大学校で、経営者・経営幹部を対象にした、財務・会計、経営戦略、組織マネジメントなどの実践的な研修を提供。</p>
	直接給付	<p>○教育訓練給付制度 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算118億円) 自らデジタル分野等のスキルアップに取り組む個人への直接支援を拡充し、給付率を最大8割に引き上げ。</p>	<p>○教育訓練休暇給付金及び新たな融資制度の創設 厚生労働省</p> <p>(教育訓練休暇給付金 令和7年度概算79億円)【新規】 (融資制度 令和7年度概算5.1億円)【新規】 教育訓練のための休暇を取得した場合に、生活を支えるための給付金を支給する制度や、雇用保険被保険者以外の者について、教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資する融資制度を創設。</p>

PF

マナビDX
(デジタル人材)



マナパス
(大学等の学び)



学び・学び直しGL
(職場における学び)



job tag
(職業に関する総合的な情報発信)



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6年10月

総合教育政策局生涯学習推進課

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リカレント教育エコシステム構築支援事業：2,570百万円（新規）

・大学・大学院が地域や産業界と連携・協働して、経営者を含む地域や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発し、リカレント教育による産学官連携プラットフォームや、産学連携の協働体制の構築を促進し、産業界・個人・大学によるリカレント教育エコシステムの構築の支援する。

②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：402百万円（402百万円）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供。

③放送大学学園補助金：7,570百万円（7,301百万円）

・放送大学学園次世代教育研究開発センターにおけるリカレント教育及びリ・スキリングの推進等。

☆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：173大学等、397課程（令和6年5月時点）
キャリア形成促進プログラム：17校、23課程（令和5年12月時点）

④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：76百万円（76百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成。

⑤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：24百万円（19百万円）

・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等の総合的支援。

<社会人をターゲットの一部としている予算事業>

⑥地域活性化人材育成事業：798百万円の内数（878百万円の内数）

・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

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：113百万円（30百万円）

・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。

リカレント教育エコシステム構築支援事業

令和7年度要求・要望額（新規） 2,570百万円



文部科学省

背景・課題

- ▶ 労働人口の減少は不可避である中、労働生産性の向上は国家的課題であり、**リカレント教育に取り組むことが不可欠**
※仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、労働生産性が高い傾向にあるが、我が国では企業のOJT以外の人材投資は諸外国と比べて低い。さらに社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合が諸外国よりも高い。
- ▶ VUCAの時代にあって真に必要とされるスキルは、資格や検定ではなく「**分野横断的知識・能力**」「**理論と実践の融合**」「**分析的思考**」等※であり、リカレント教育を大学等の責務として行う必要
※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学等での育成が期待される高度なリ・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- ▶ 地域が少子高齢化社会を乗り越え持続的に発展するためには、地域の人材ニーズを踏まえた人材育成と併せて、経営者等へのリ・スキリングを実施するなど、**産学官連携による地域のリカレント教育プラットフォームの構築し、地方創生人材の輩出を強化**

経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024（令和6年6月21日閣議決定）

1（2）三位一体の労働市場改革

地域の産学官のプラットフォームを活用したリ・スキリングの対象に経営者を追加し、2029年までに、約5,000人の経営者等の能力構築に取り組む。大学と業界が連携して、最先端の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムを創設し、2025年度中に、約3,000人が参加することを目指す。

3（4）科学技術の振興・イノベーションの促進

イノベーション創出に向けた地域や産業界の学び直しニーズを踏まえつつ、産業界・個人・教育機関によるリカレント教育エコシステムの創出に向けた取組を加速する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版（令和6年6月21日閣議決定）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

（3）③リ・スキリングのプラットフォームの構築

企業成長や労働移動につながる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリ・スキリングのプラットフォームを構築する。

事業内容

・日本社会、地域社会の持続的発展に向けて、大学等が地域や産業界と連携・協働して、経営者を含む地域や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発し、リカレント教育による産学官連携プラットフォームや、産学連携の協働体制の構築を促進し、産業界・個人・大学等によるリカレント教育エコシステムの構築を推進

● 支援メニュー（補助金）

- ①産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援
(5千万 × 25か所)【5年間】
- ②リカレント教育による新時代の産学協働体制構築支援
(5千万 × 18か所)【5年間】

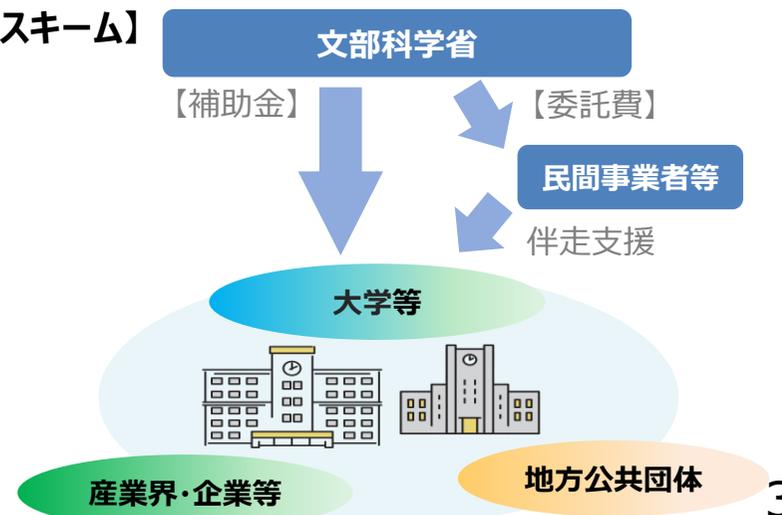
● 支援対象

- ・産学官等のプラットフォームや協働体制を構築し、リカレント教育を実施するために組織再編等を実施する大学等

● 支援内容

- ・プラットフォーム等構築経費、コーディネーター等の人件費、外部講師等への謝金等

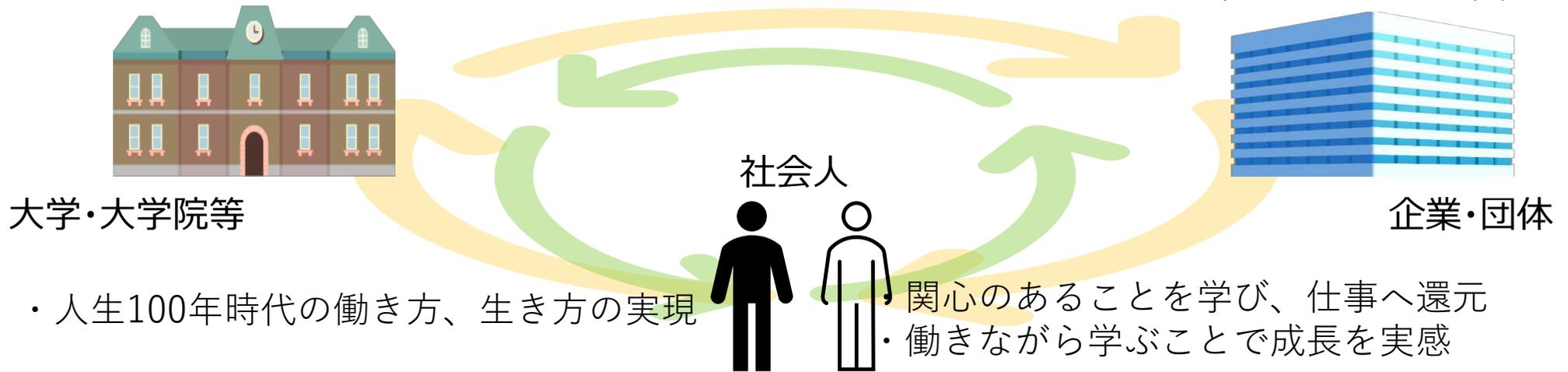
【事業スキーム】



成長の好循環 = リカレント教育エコシステム

- ・ 社会のニーズに応える教育
- ・ 社会人同士が業種を超えて学びあう「場」
- ・ 安定収入による教育の質の向上

- ・ 意欲ある社員による業績向上
- ・ 成長機会のある企業へ人材と投資が集まる
- ・ 外部委託のコストを社内人材への投資に転換



- ・ 人生100年時代の働き方、生き方の実現

- ・ 関心のあることを学び、仕事へ還元
- ・ 働きながら学ぶことで成長を実感

地方向け

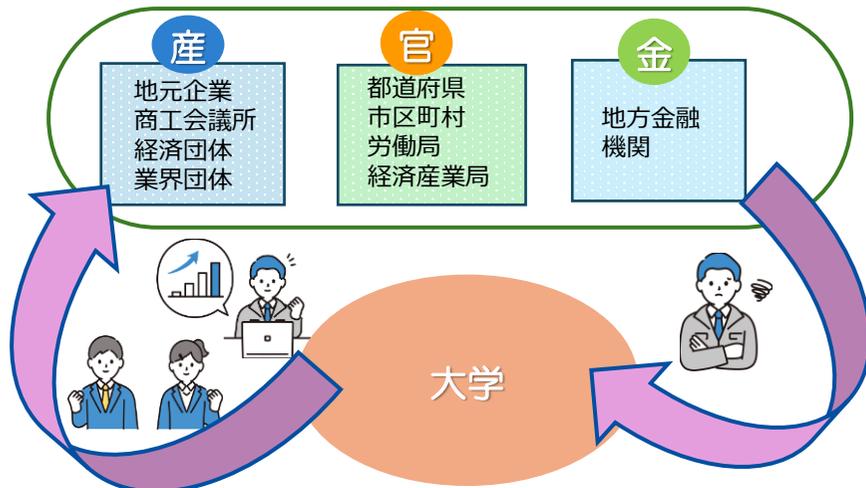
①産学官連携を通じた
リカレント教育プラットフォーム構築支援(25か所)

- ・ 地域の産・学・官が一体となった「リカレント教育プラットフォーム」を構築し、**地域の産業ニーズと大学資源をマッチング**

産業界向け

②リカレント教育による
新時代の産学協働体制構築事業(18か所)

- 「産業成長に直結する」「高等教育機関にしかできない」
リスキリングを通じ**企業・個人・大学等の成長エコシステム**を構築



産業界共通のニーズ

GXのプロ 半導体
SCMのプロ
(サプライチェーンマネジメント)
経営のプロ

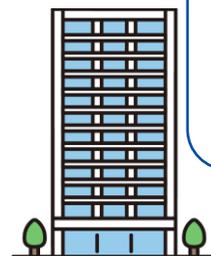
業界固有ニーズ

再生可能エネルギー
グリーンケミカル

構造転換ニーズ

余剰人員の円滑な
労働移動を支援

(共通) 各分野におけるDXスキル



一般社団法人大学都市神戸産官学プラットフォーム

「大学都市K O B E地域ニーズに応える産官学連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築」

○プラットフォームの概要



	産業界	大学	行政	金融機関
構成	神戸商工会議所 兵庫県中小企業家同友会 神戸新聞社、神戸新聞事業社、NTT西日本	神戸大学、神戸学院大学、甲南大学、兵庫県立大学、関西国際大学、神戸市外国語大学、神戸市看護大学	神戸市 兵庫県	三井住友信託銀行 みなと銀行
役割	業種、企業ごとのニーズ（課題）発掘、検討 業種・業界ノウハウ提供	教育リソースの提供 プログラム開発	地域課題提供 広報支援 事務サポート	域内・域外企業との連携支援 金融・資産活用支援 課題発掘（市場データ等提供）

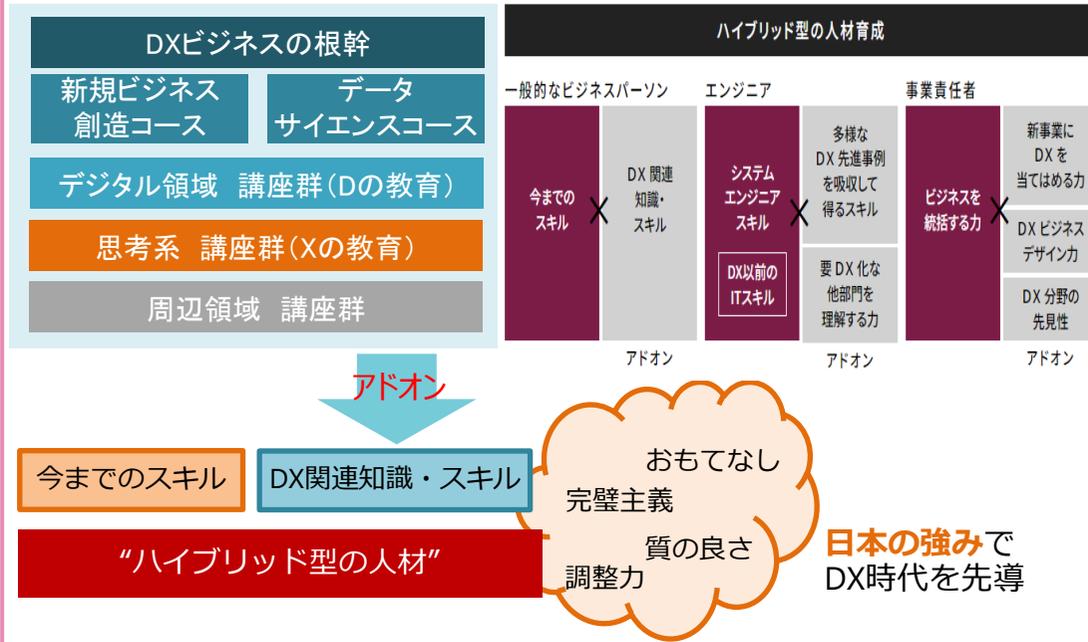
○提供プログラム例

<p>神戸大学</p> <p>地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援DXに関するリ...</p> <p>神戸大学</p> <p># 介護・保育 # 医療・福祉 # DX # IoT # 情報・データサイエンス</p>	<p>甲南大学</p> <p>ソーシャルビジネス・アントレプレナー育成プログラム</p> <p>甲南大学</p> <p># 社会貢献 # ソーシャルビジネス # 起業</p>	<p>関西国際大学「DX(観光)リスキルプログラム」</p> <p>観光×DX×インバウンドリスキルプログラム</p> <p>関西国際大学</p> <p># 観光 # インバウンド</p>
--	--	---

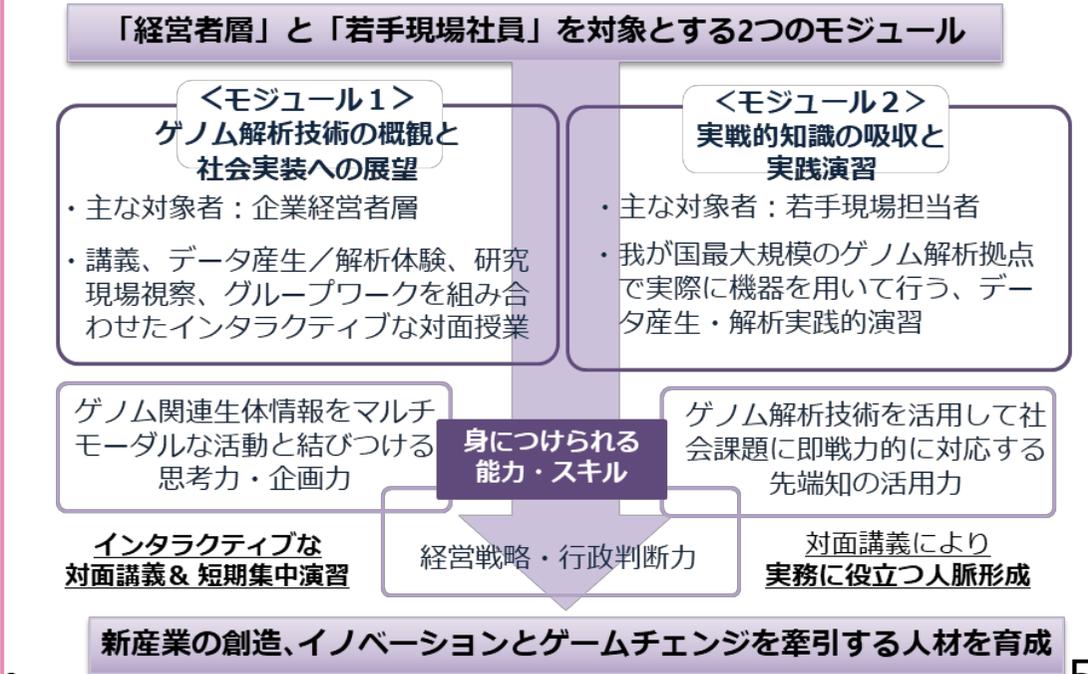
出典：一般社団法人 大学都市神戸産官学プラットフォームより
(<https://kobepatform.or.jp/recurrent/>)

東京理科大学

「DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム」



東京大学「ゲノムスクール」



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

令和7年度要求・要望額
(前年度予算額)

113百万円
30百万円



文部科学省

事業を実施する背景

- **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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」(令和5年6月16日閣議決定)

Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

(4) リ・スキリングによる能力向上支援

- 業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み(オープンバッジ)の活用を推奨を図る。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」(令和6年6月21日閣議決定)

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

(2) 労働移動の円滑化

- 個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての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を検討する。

実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×1.1億円】

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」の機能拡充・利用者増加を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **サイト連携の強化**：講座情報を掲載する大学等の外部サイトと連携することで**掲載・更新作業の自動化**を図り、検索機能の質向上を目指す。
- **動画コンテンツの拡充**：講座導入部分や受講成果等を**動画コンテンツ**として定期的に発信。
- **レコメンド機能の開発**：AIチャットボットを組み込み、入力情報を分析して個人の関心に応じた**適切なおすすめ講座をプッシュ型で通知**。
- **社会人の学びに役立つ情報発信**：教育訓練給付等の経済的支援に関する情報や最新の開発プログラム等に関する**特集記事**や、学びのロールモデルを見つけるための**修了生インタビュー**等を定期的に発信。**企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- **広報・周知**：web広告等を活用して「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**。

サイトイメージ

<講座検索(トップページ)>



<会員向けマイページ>



※令和6年度中に、UI(ユーザーインターフェース)改善を目的としたサイトリニューアルを予定。

事業を通じて得られる成果(インパクト)

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し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の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、オンラインコミュニティを通じて学ぶ仲間と切磋琢磨することで、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。



マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・マナパスの**マイページ登録者数は1093人**（20～30代が約33%、40～50代が約49%、令和5年度末時点）。
- ・Google広告や各種雑誌・新聞・Webサイト、教育関係のイベント等でも紹介！

職業情報提供サイト「**job tag (じょぶたぐ)**」、**「マナビDX (デラックス)**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

<講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！「オンライン」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座の検索が可能な「**企業向け講座検索ページ**」を令和4年12月に開設。

<特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

順位	講座名	所属大学
1	リカレント教育課程	日本女子大学
2	政策創造研究科政策創造専攻修士課程	法政大学
3	避けたい英語 2020 (藤田義明提供)	JMOOC
4	熊登里山里海SDGsマスタープログラム	奈良大学
5	近江環人地域再生学座 社会人コース	滋賀県立大学

6位～20位はこちら

<マイページ機能>

会員登録をすることで、大学からのお知らせの他、お気に入り講座の登録、閲覧履歴やおすすめ講座の確認が可能！！
学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオープンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。



<学びのガイド機能>

検索タグで、性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを
読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に直結するプログラムをお
探しい方はこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象
のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探
したい方はこちら

<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

<動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



◆ 職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について

平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から **社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校 **の正規課程及び履修証明プログラム**
- **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
 - ① **実務家教員や実務家による授業** (専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
 - ② **双方向若しくは多方向に行われる討論** (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③ **実地での体験活動** (インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④ **企業等と連携した授業** (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**
- **社会人が受講しやすい工夫の整備**(週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数(令和6年5月現在) : **397** 課程

「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

教育訓練給付制度との連携

○ 教育訓練給付は、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（専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練）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40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給。
- ・ ①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）が追加で支給。
- ・ ②訓練前後で賃金が5%上昇した場合は、受講費用の10%（年間上限8万円）が追加で支給。（※①の給付を前提とする）

（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%（年間上限5万円）が追加で支給。

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等に、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。

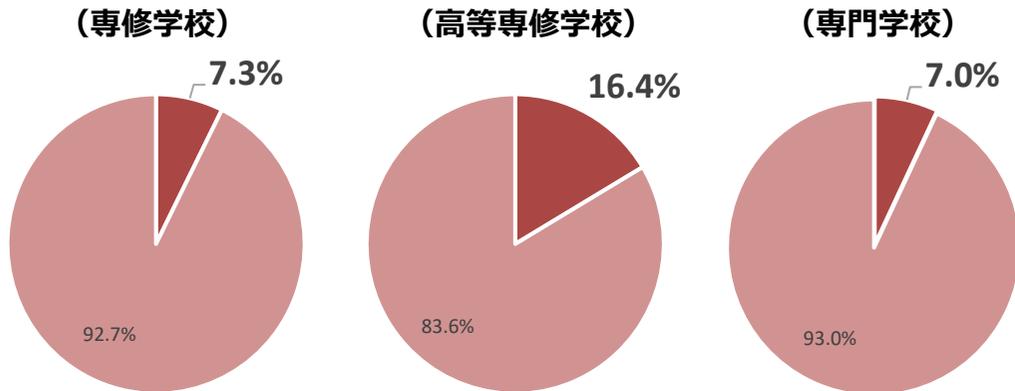
専門実践教育訓練給付対象講座のうち214講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち40講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和6年10月時点） 10

◆ 専修学校振興の取組

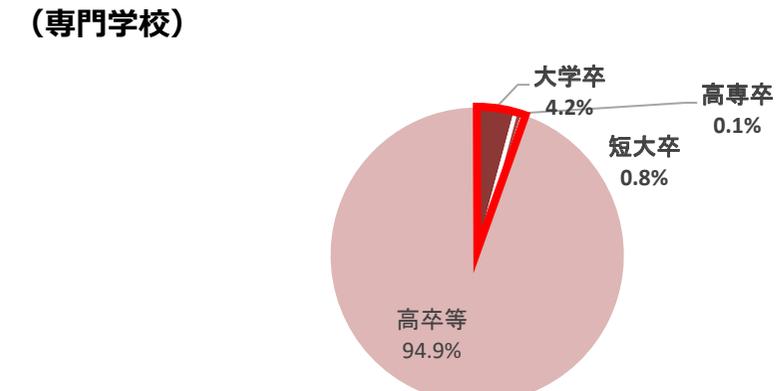
専修学校におけるリカレント教育の現状

- 専修学校における社会人の受入人数は、専修学校全体で約4.7万人。うち高等専修学校で約6千人。専門学校で約4.1万人。
- 専門学校に入学する者のうち約1.4万人（約5.1%）が大学・短大・高専の卒業生である。
- 資格取得後に追加の学修を行うことにより、学び直しや学びの継続がなされている事例も存在する。

● 社会人※在籍率（令和3年度）



● 専門課程入学者のうち大学等卒業生（令和3年度）



	専修学校		
		うち高等課程 (高等専修学校)	うち専門課程 (専門学校)
総数	641,140人	34,493人	586,179人
うち社会人	46,887人	5,662人	41,022人

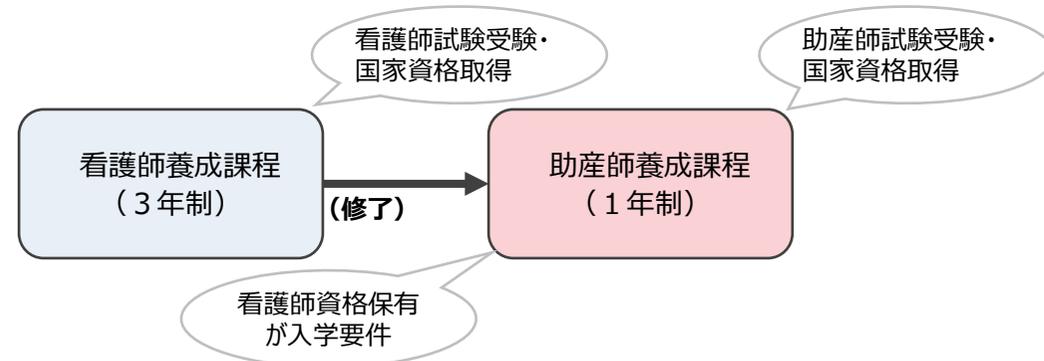
出典：文部科学省調べ（回答率87%）
 ※社会人は、現に職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事に就いている者）、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事から既に退職した者、主婦・主夫をいう。

総計	大学等卒業生			
	大学卒	短大卒	高専卒	高卒等
273,462人	11,505人	2,312人	200人	259,445人

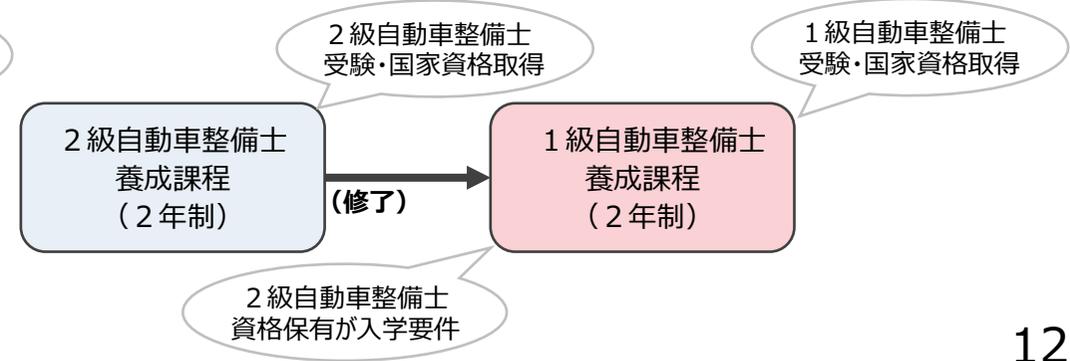
出典：令和3年度学校基本統計

● 学び直し／学びの継続の事例

（看護師・助産師養成施設の例）

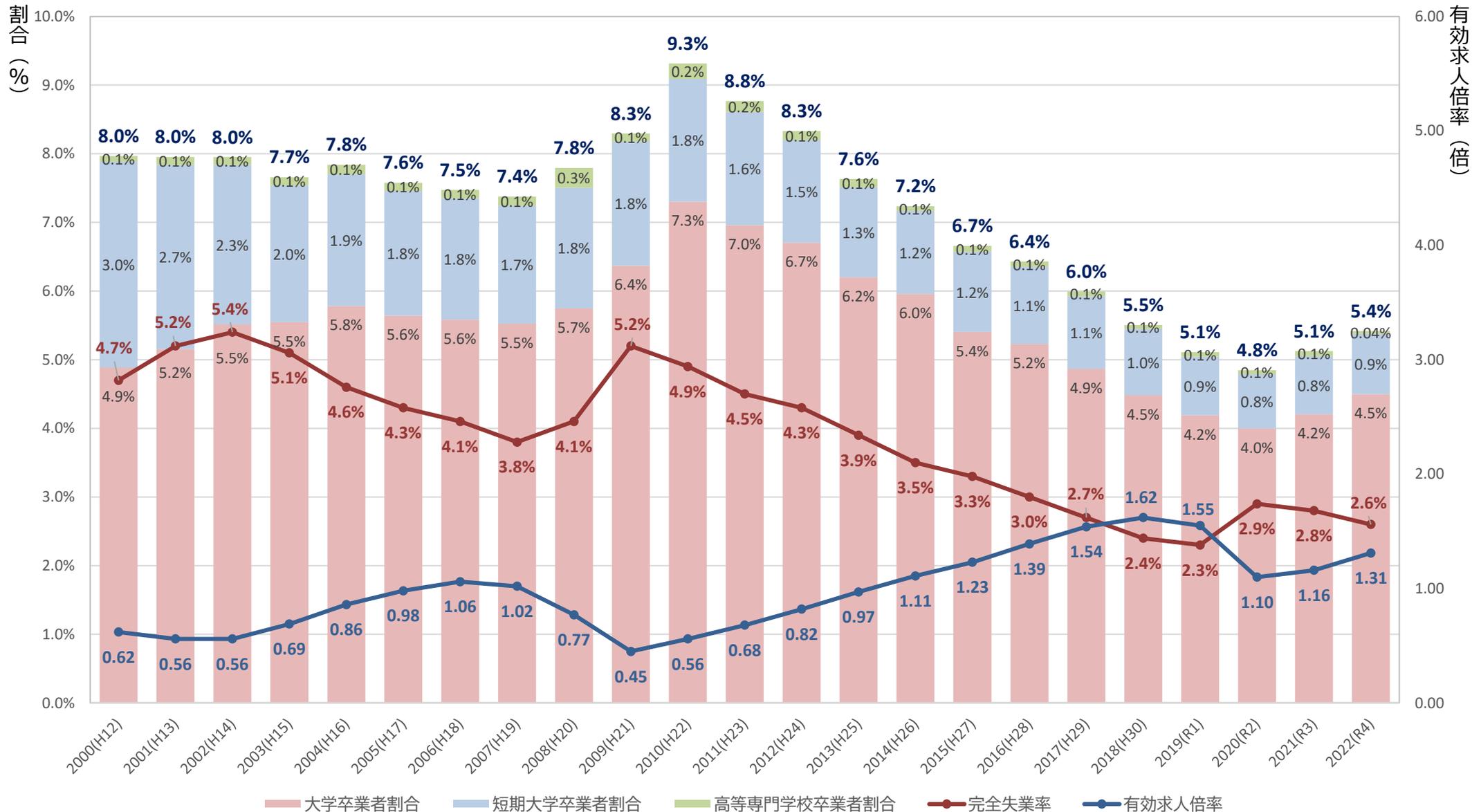


（自動車整備士養成施設の例）



専門課程の入学者のうち、大卒者等の占める割合の推移（完全失業率・有効求人倍率との比較）

- 専門課程の入学者のうち、大卒者等の占める割合は、いわゆるリーマンショック後に大きく伸びた後、完全失業率の低下（有効求人倍率の上昇）に伴い、総じて低下してきた。
- 近年（令和2年度以降）、この割合の増加が見られる。これは、コロナ禍を経た学び直し需要の変化やリカレント教育やスキリングに関する求めの高まりがあるとも考えられる。



出典：文部科学省「学校基本調査」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」



令和7年度 専修学校関係概算要求

() は前年度予算額

専修学校教育の振興に資する取組

24億円 (22億円)

【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

9.1億円 (9.5億円)

中長期的に必要な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。

- ・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

拡充 専修学校の国際化推進事業

3.1億円 (2.5億円)

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。

一部新規 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

1.4億円 (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。

☆ 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

3.3億円 (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。

☆ 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

4.0億円 (4.0億円)

専修学校と企業・業界団体等が連携し、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、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する。

【質保証・向上】

一部新規 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進

2.5億円 (1.4億円)

専修学校における研修プログラム開発や研修体制づくり等による教育体制の充実を図るとともに、先進モデルの開発等による職業実践専門課程の充実に向けた取組や教学マネジメントの強化の推進等を通じて、職業教育の充実及び専修学校の質保証・向上を図る。

☆ 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 14億円 (3億円)

☆ 私立学校施設整備費補助金

10.2億円 (1.2億円)

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、太陽光発電の導入等のエコ改修等の学校環境改善に係る経費を補助

☆ 私立大学等研究設備整備費等補助金

4.2億円 (1.3億円)

新型コロナウイルス感染症等対策を講じながら、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)

4,061億円 (4,063億円)

○ 高校生等奨学給付金 (内数)

165億円 (147億円)

○ 高等教育の修学支援の充実 (内数) (こども家庭庁計上)

- 億円 (5,438億円)

○ 日本学生支援機構の奨学金事業 (内数)

- 億円 (974億円)

※貸与型無利子奨学金 (一般会計) 分

○ 国費外国人留学生制度 (内数)

185億円 (182億円)

(注) 予算額が「-」のものは事項要求。

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致しない。

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7年度要求・要望額
（新規）

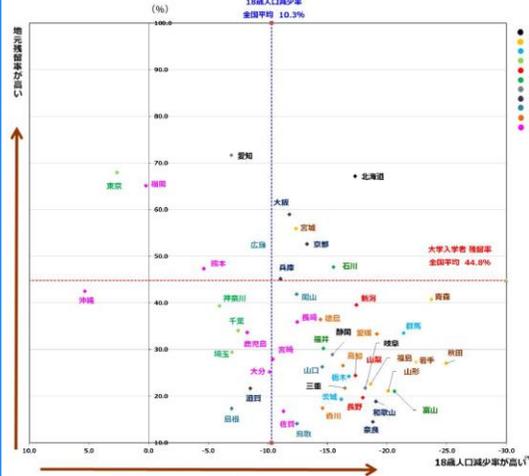
506百万円



文部科学省

現状課題

① 18歳人口の減少と地域格差の拡大



※リクルート進学総研マーケットレポート2023、リクルートワークス研究所未来予測2040より

➢ 社会的移動と出生数の低下により、18歳人口が減少。

➢ 地域で格差。東京や愛知、福岡を除いて地元残留率が低く、人口減少率が高い。

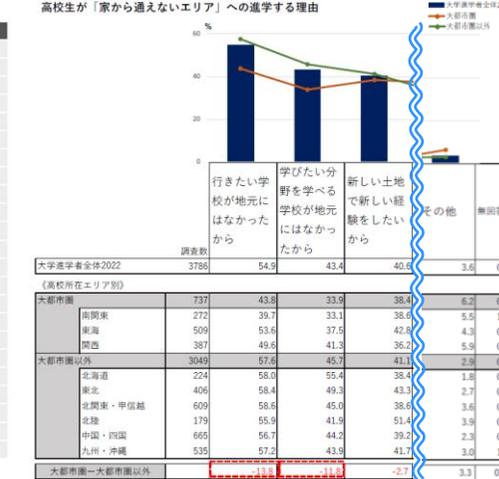
➢ 生活に必要なサービスの維持が困難となる地域が多数（千葉・東京・神奈川・大阪・福岡以外）。

図表：都道府県別「生活維持サービスの充足率」シミュレーション結果

	2030年	2040年	2030年	2040年	
北海道	91.7%	65.3%	滋賀県	92.7%	76.7%
青森県	88.1%	64.7%	京都府	86.0%	58.6%
岩手県	85.5%	59.1%	大阪府	充足	充足
宮城県	93.9%	70.7%	兵庫県	88.4%	62.9%
秋田県	89.6%	73.7%	奈良県	92.7%	77.6%
山形県	87.4%	65.1%	和歌山県	93.6%	77.3%
福島県	83.1%	62.9%	鳥取県	88.4%	69.0%
茨城県	91.3%	69.1%	島根県	95.7%	89.1%
栃木県	88.9%	67.6%	岡山県	91.8%	70.2%
群馬県	92.0%	70.0%	広島県	90.9%	69.0%
埼玉県	95.8%	95.0%	山口県	88.9%	69.4%
千葉県	充足	充足	徳島県	86.6%	65.7%
東京都	充足	充足	香川県	89.5%	73.6%
神奈川県	充足	充足	愛媛県	87.9%	63.6%
新潟県	84.8%	58.0%	高知県	89.0%	69.2%
富山県	90.6%	73.1%	福岡県	充足	93.1%
石川県	95.6%	79.0%	佐賀県	93.0%	80.2%
福井県	94.1%	82.0%	長崎県	90.5%	73.8%
山梨県	94.0%	79.2%	熊本県	90.2%	69.7%
長野県	86.3%	60.1%	大分県	93.9%	79.3%
岐阜県	88.3%	64.1%	宮崎県	85.1%	65.3%
静岡県	91.7%	70.3%	鹿児島県	89.8%	71.1%
愛知県	92.9%	70.4%	沖縄県	91.9%	71.8%
三重県	93.5%	81.6%			

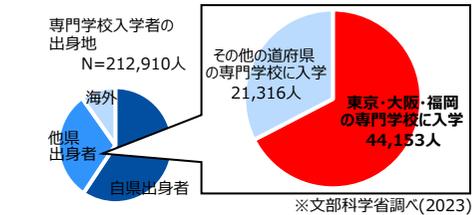
充足率(%) = 労働供給推計量 ÷ 労働需要推計量 × 100。
充足率が96.0%以上は「充足」と表記。

② 地元以外への進学理由



※リクルート「高校生の進路選択に関する調査（進学センサス）2022」より
高校生が地元以外の学校に進学する理由は、行きたい学校や学びたい分野を学べる学校が地元になから。
➢ 割合として、大都市圏は低く、それ以外の地域が高い。

③ 専門学校入学に伴う県外流出



専門学校入学者21万3千人のうち他県出身者は6万5千人。
➢ その中でも東京・大阪・福岡の専門学校に入学した者（他県から流出した者）は4万4千人と流入の7割を占める。

希望の進学先がないことで地域から流出する者を減少させ（**選ばれる専修学校づくり**）、地域における生活サービスの維持・向上につなげる（**地域への貢献**）。

事業内容

① 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル開発

(1) 地域活性化型

件数・単価：8分野×2か所×約2.5百万円

【地域に「学びたい内容」を維持する取組】

- AIや遠隔授業、成績評価のDX等を活用し、離島や人口減少地域における、教員不足への対応と教育の質の向上を図るモデル
- 看護等、エッセンシャルワーカーとしての人材需要と確かな職業教育の実績があるにも関わらず地域で失われつつある学校について、専攻科の設置や大学編入学も含め、魅力向上を図り地域の職業人材育成の砦として生き残りを図るモデル

【18歳以外を積極的に取り込む取組】

- 特別な支援が必要な者を受け入れ、資格取得等を通じて、地域での活躍を図るモデル
- 企業の現職研修の受け入れにより、人手不足産業へ人材供給するモデル
- 就職支援（求人票等）のDX等により、学校事務の負担軽減や違法求人との排除とともに、早期離職した卒業生を含めた地域の人材循環を目指すモデル

(2) 国家戦略付随型

件数・単価：2か所×約2.5百万円

- 大規模企業誘致（半導体等）に成功した地域におけるカリキュラム開発
- 国家的な戦略（クリエイター人材、伝統文化人材育成等）へ対応するカリキュラム開発

【想定される経費の用途】

- 課題整理や進捗管理、関係者間の全体調整等のコーディネート経費
- 地域や学習者におけるニーズ調査、先行事例調査等を行うための経費
- 地域の企業等と連携、AI技術等を取り入れた実習を行うための経費
- 成績評価や就職支援業務等のDX、省力化と質向上を図るための経費 等

② 分野横断連絡調整会議の実施

件数・単価：1か所×約2.9百万円

③ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデルに係る調査研究

件数・単価：1か所×約2.1百万円

アウトプット（活動目標）

- ◆ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル ⇒ 18か所

アウトカム（成果目標）

開発した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）

社会の変化に応じた再編等の推進とともに、教育の質が確保された専門学校の増。地域や産業のニーズに応じた職業人材を確保。

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年度要求・要望額
(前年度予算額)

402百万円
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×23百万円**
- **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。

職業実践専門課程認定校への都道府県補助について

職業実践専門課程について

専門学校のうち、特に企業等との連携体制を構築し、実務の最新知識・技術・技能を身につけられるよう、より実践的な職業教育に取り組んでいる学科について、平成26年度より文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定。

職業実践専門課程認定校への都道府県補助について

- ・ **35都道府県**で職業実践専門課程認定校への補助を実施。(※令和5年度。実施都道府県は下図のとおり。)
- ・ 職業実践専門課程が制度化(平成26年度)された翌年度以降、**毎年度、同課程認定校に対する独自の補助制度を有する自治体が増加**。
- ・ 職業実践専門課程認定校に係る追加的な経費への都道府県補助について、**令和4年度から特別交付税措置**。

参考：職業実践専門課程の認定状況
(令和5年3月27日時点)

- ・ 学校数：1,093校(40.2%)
- ・ 学科数：3,165学科(43.4%)

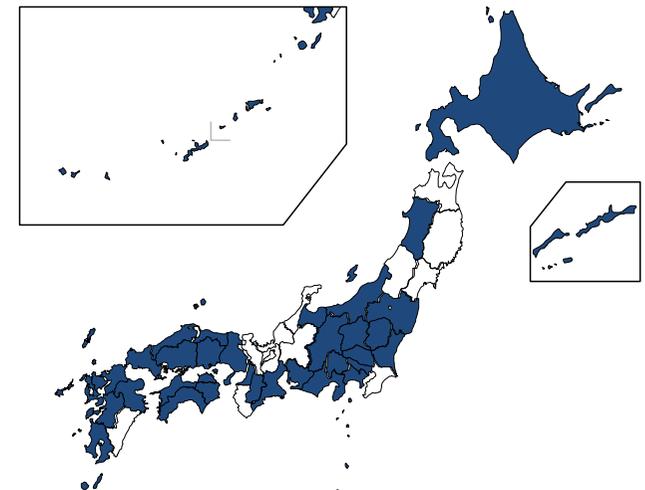
※合計欄の()内の数字は全専門学校数(2,721校)、修業年限2年以上の全学科数(7,288学科)に占める割合。

職業実践専門課程認定校への補助を行っている都道府県数
(令和5年12月時点)

令和3年度：19都道府県
令和4年度：25都道府県



令和5年度：35都道府県
※特別交付税措置対象



図：職業実践専門課程認定校への補助を行っている自治体(令和5年12月時点)
(北海道、秋田県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、奈良県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、鹿児島県、沖縄県)

教育訓練給付金

- 業務独占資格などの取得を目標とする講座や職業実践専門課程の認定等を受けた専門学校の課程は教育訓練給付金の支給対象となっている。

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
<p>専門実践教育訓練</p> <p>最大で受講費用の80% [年間上限64万円] を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70% (年間上限56万円) を支給</p>	<p>業務独占資格などの取得を目標とする講座 1,794講座 (専門学校以外含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など <p>デジタル関係の講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第四次産業革命スキル習得講座 (経済産業大臣認定) ・ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 <p>大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門職大学院の課程 (MBA、法科大学院、教職大学院 など) ・職業実践力育成プログラム (文部科学大臣認定) など <p>専門学校の課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業実践専門課程 (文部科学大臣認定) 668講座 ・キャリア形成促進プログラム (文部科学大臣認定) 8講座
<p>特定一般教育訓練</p> <p>最大で受講費用の50% [上限25万円] を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は受講費用の40% (上限20万円) を支給</p>	<p>業務独占資格などの取得を目標とする講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許 など <p>デジタル関係の講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 <p>大学等、専門学校の課程 1講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間の職業実践力育成プログラム (文部科学大臣認定) ・短時間のキャリア形成促進プログラム (文部科学大臣認定)
<p>一般教育訓練</p> <p>受講費用の20% [上限10万円] を受講者に支給</p>	<p>資格の取得を目標とする講座</p> <ul style="list-style-type: none"> ・輸送・機械運転関係 (大型自動車、建設機械運転等)、介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など <p>大学院などの課程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

※ 出典：厚生労働省「目標資格等別・都道府県別 専門実践教育訓練指定状況 (令和6年10月1日時点)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/001285788.pdf>
 厚生労働省「目標資格等別・都道府県別 特定一般教育訓練指定状況 (令和6年10月1日時点)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/001286528.pdf>

学校教育法の一部を改正する法律の概要

趣旨

専修学校は、学校教育法において、「職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」が目的とされ、医療、福祉、工業等の分野において、実践的な職業教育機関として人材を輩出してきた。

人生100年時代やデジタル社会の進展の中で、職業に結びつく実践的な知識・技能・技術や資格の修得に向けて、リスキリング・リカレント教育を含めた**職業教育の重要性**が高まっていること等を踏まえ、**専修学校における教育の充実**を図るため、**専門課程の入学資格を厳格化するとともに、専修学校における専攻科の設置に係る規定の創設、一定の要件を満たす専門課程の修了者への称号の付与、専門課程を置く専修学校への自己点検評価の義務付け等の措置**を講ずる。

概要

大学等との制度的整合性を高めるための措置

- ① 専修学校の**専門課程の入学資格**について、**大学の入学資格と同様**の規定とする。
※専門課程の入学資格について、高等学校等を卒業した者に「準ずる学力があると認められた者」から、高等学校等を卒業した者と「同等以上の学力があると認められた者」に改める。
※専修学校専門課程の在籍者の呼称を「生徒」から「学生」に改める。
- ② 専修学校となるために**最低限必要な学習時間に関する基準**を、大学・高等専門学校と同様に「**単位数**」により定めることができるようにする。

専門課程修了者の学修継続の機会確保や社会的評価の向上のための措置

- ③ 一定の要件を満たす専門課程（以下「**特定専門課程**」という。）を置く専修学校には、**専攻科を置くことができる**こととする。
※専攻科は、特定専門課程を修了した者等が、より深く学び・研究することを目的とした課程。
※一定の要件を満たす専修学校の専攻科については、短期大学及び高等専門学校の認定専攻科と同様に、大学等における修学の支援に関する法律に基づく修学支援制度の対象に含める。
- ④ **特定専門課程**の修了者全てについて大学編入学資格を認めるとともに、当該**修了者は専門士と称する**ことができることとする。

教育の質の保証を図るための措置

- ⑤ 専門課程を置く専修学校に**大学と同等の項目での自己点検評価を義務付ける**とともに、**外部の識見を有する者による評価を受ける努力義務**を定める。

施行日

令和8年4月1日

<参考資料>

リカレント教育の推進に係る令和6年度事業 (文部科学省)

- ・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
- ・地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- VUCAの時代において真に必要なとされるスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等***であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**
※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なり・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育プログラムが不十分**
- また、**企業も大学等をリ・スキリングやリカレント教育の場とみなしていない**
(過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**

目的

- ◆ **「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデル（VUCA時代に必要なスキルを学ぶ場）を確立**

「産業」「個人」「教育機関」の成長を好循環させ、教育機関が個人の成長や産業の発展を支えることを通じて自身の教育・研究の質向上にも繋がる、**エコシステムを創出**。日本社会の持続的発展へ。

実施内容

※1～3まで一貫して、産業界の現状分析や大学等のリカレント教育に関する知見のある民間企業等に委託（5.4億円）

1. 産業界の人材育成に関する課題とニーズの把握

- 産業界が人的資本経営を進める上での**人材育成に関する課題について、業界毎にヒアリング・アンケート調査等を実施し、抽出**する。その際、大学等との連携に関する意向も聴取し、企業の経営・人事戦略に基づいて、**大学等において提供されるリカレント教育プログラムに従業員を派遣したり、その成果で得られた能力を処遇に反映するなど、より進んだ取組の推進意向がある企業等を調査・把握**する。

2. 企業ニーズを踏まえたプログラム構成要素の分析、アウトライン設計

- 1. で抽出した産業界の課題を踏まえ、各課題の解決に寄与する人材育成のための教育プログラム開発に向け、**プログラムに取り込むべき学習要素や、身につけるべき能力を具体的に分析・整理**。
- その上で、**大学・高等専門学校等が提供できる教育リソースを調査・整理し、それらを活用して課題に応じた教育プログラムのアウトラインを設計**する。

3. 具体的なプログラム開発に向けた大学等へのヒアリング調査等

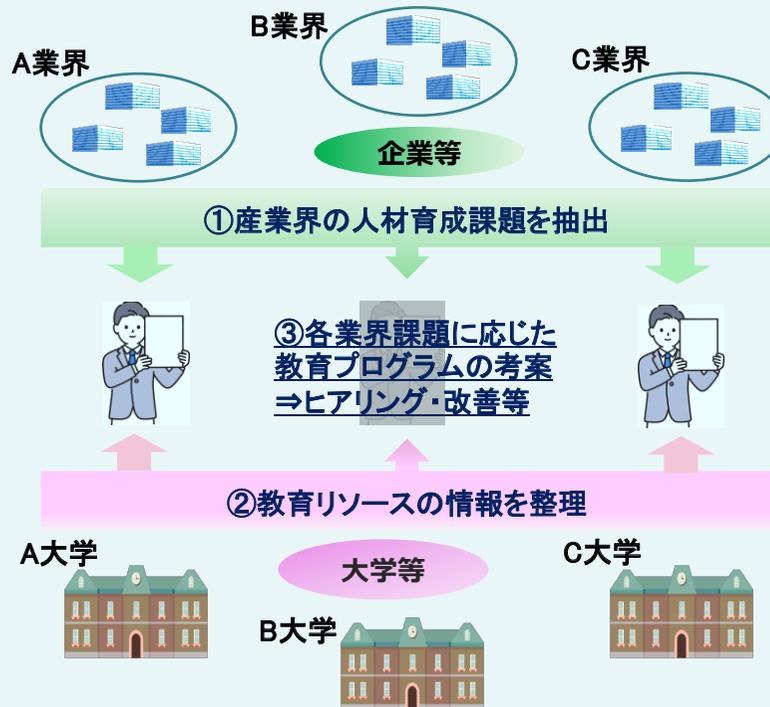
- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、**課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る**。
- 併せて、**考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め調査分析の成果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組めるよう普及啓発を図る**。

調査研究後の取組の方向性

- ① 具体的な企業群・大学群とのマッチング
- ② 教育プログラム開発→大学への従業員派遣
- ③ 所属企業への成長還元／人事上の処遇方策検討
- ④ 教育プログラムの改善

事業イメージ

※自動車・物流・建設・福祉・金融・観光等の業界毎に課題抽出・教育プログラム案を設計



地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和5年度補正予算額 1億円



文部科学省

背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における評価や環境整備の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」をベースに、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

※委託金額：12百万×12か所
※委託先は大学コンソーシアムや自治体等

【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する**企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め**、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（**従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等**）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、**上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施**する。

4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

リカレント教育の必要性や有用性を理解・共有し、企業・大学等を含め地域としてリカレント教育を推進する機運を醸成するため、上記取組の**成果の普及啓発を目的としたシンポジウム等を開催**する。

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」(令和5年6月16日閣議決定)

- I 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」(地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供)
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



主な実施事項

フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの把握
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- 地域におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進
- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供
- プラットフォームにおける上記取組成果の普及啓発

R5地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業の採択先一覧

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	北海道における実践的リカレント教育の全道展開及び総合的リカレント教育推進体制の実現
2	岩手県	学び合いの「いわてまるごと大学（I'm大学）」（仮）によるいわて型リカレント教育の構築
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の評価・環境整備の促進サイクル
4	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
5	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスキリング推進事業
6	国立大学法人信州大学	企業内リカレント推進体制を促進するためのプラットフォーム「ENGINE/円陣」
7	国立大学法人三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の起動～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	一般社団法人大学都市神戸 産官学プラットフォーム	大学都市K O B E 地域ニーズに応える産官学連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築
10	国立大学法人奈良国立大学機構	「なら産地学官リカレント教育プログラム」構築事業
11	国立大学法人愛媛大学	しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム
12	国立大学法人九州大学	事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築事業
13	国立大学法人大分大学	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
14	国立大学法人宮崎大学	みやざきデジタルノーマルの未来を目指したデジタル人材育成コンソーシアムの事業・実施体制強化

生成AI時代のデジタル人材育成の取組について

2024年10月

情報技術利用促進課

- 1 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの
考え方2024**
- 2 デジタル人材育成エコシステムの検討

生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方2024 (令和6年6月) <概要>

～変革のための生成AIへの向き合い方～

- 生成AI技術は急速に進展し、国内企業の導入が加速も、本格的な利活用には課題
- **生成AIの利活用を妨げる課題と解決に向けた示唆、生成AI時代のDX推進人材のスキル、政策対応**を取りまとめ

(1) 生成AIの利活用の現在地

- 開発者の貢献や企業の前向きな生成AI導入（国内企業の生成AIの社内利活用・推進は1年前から大きく進展）
- 一方、組織として生成AIの日常業務への組み込み、新サービス創出、これを後押しする経営層の関与が停滞（世界平均より低い）

(2) 生成AI利活用の課題、解決策と今後

- 組織として**生成AIを日常業務に組み込んで利用**する取組や、**新たなサービス創出につながる活用**、また、これを後押しするような**経営層の関与において停滞**
- **利活用を妨げる課題解決に向けた示唆**
 - ・生成AIへの理解不足と向き合い方
目的志向のアプローチ、環境整備と実験、答えでなく問いを深める
 - ・経営層の姿勢、関与
経営層自身がビジョン・方針を定め、変革推進人材の役割を定義
 - ・推進人材とスキル
スキルトレンドをデータドリブンに捉え、人材定義・教育・活躍の場作り
 - ・データの整備
全社的なデータマネジメントとデータ「目利き」人材の育成・確保
- **経験機会の喪失と実践的な教育・人材育成**
- **開発生産性の革新で、新たなベンダー・ユーザーの契機**

(3) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル

- 生成AIの業務での活用により知識や技術が補填されるため、**DX推進人材はより創造性の高い役割としてリーダーシップや批判的思考などパーソナルスキルやビジネス・デザインスキルが重要**となる
- DX推進人材には「問いを立てる力」や「仮説を立て・検証する力」、に加えて「**評価する・選択する力**」が求められる

求められるスキル

- ・ビジネスアーキテクト：選択肢から適切なものを判断する選択・評価する力
- ・デザイナー：独自視点の問題解決能力、顧客体験を追求する姿勢
- ・データサイエンティスト：利活用スキル（使う、作る、企画）、背景理解・対応スキル（技術的理解、技術・倫理・推進の各課題対応）
- ・ソフトウェアエンジニア：AIスキル（AIツールを使いこなす）、上流スキル（設計・技術面でビジネス側を牽引）、対人スキル
- ・サイバーセキュリティ：AI活用の利益とリスク評価、社内管理スキル、コミュニケーションスキル

(4) 生成AIを利活用するための人材・スキルのあり方に関する対応 <経済産業省における政策対応>

- 「デジタルスキル標準」(DSS)の見直し
- 「デジタルガバナンス・コード」の見直し
- AI学習機会の裾野の拡大
- 生成AI時代に求められる継続的な学びの実現に向けた環境整備7-

デジタルスキル標準の改訂 <概要> (令和6年7月)

- 急速に普及する生成AIの影響を踏まえ、「DX推進スキル標準 (DSS-P)」を改訂し、**補記の追加**と**共通スキル項目の見直し**を実施。主なポイントは以下3点。

1 生成AIを含む新技術への向き合い方・行動の起こし方

補記の追加

1. 新技術に触れた上でのインパクト・リスクの見極め
2. 新技術を用いるための仕組み構築と、DXを推進する組織・人材への変革促進
3. 新技術の変化のスピードに合わせたスキルの継続的な習得

2 DX推進人材における生成AIに対するアクション

補記の追加

活用する

DX推進人材の自身の業務における生成AIの活用例

調査、デザイン作成、データ生成・プログラミング支援、セキュリティ検知等

開発、提供する

DX推進人材が顧客・ユーザーへ生成AIを組み込んだ製品・サービスを開発、提供する際の行動例

生成AIのもたらす価値定義、データの収集・整備、生成AIモデルの設定 (チューニング、RAG等)、ガイドラインの策定等

3 共通スキルリスト

追加・変更

生成AIの影響を踏まえて、カテゴリ「データ活用」「テクノロジー」の学習項目例を追加・変更

(主な追加・変更項目)

- ✓ 大規模言語モデル・画像生成モデル・オーディオ生成モデル
- ✓ 生成AI (プロンプトエンジニアリング、コーディング支援、ファインチューニング、生成AIの技術活用、生成AI開発)

デジタルスキル標準（DSS）（令和4年12月策定、令和5年8月生成AI対応）

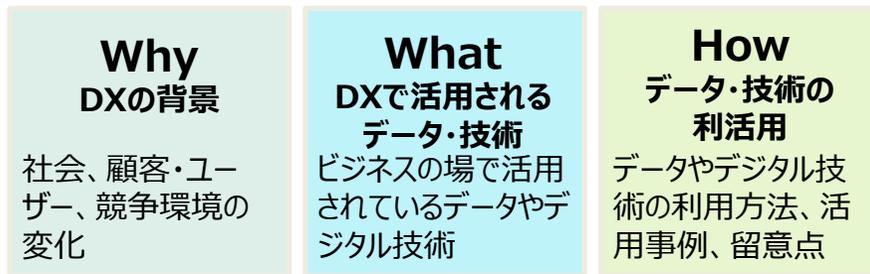
- デジタルの担い手がIT人材からデジタル活用して変革をもたらす人材へと変化。DX・AI時代に必要な人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理。個人の学習、企業の人材育成・確保の指針に。
- ①市場に提供される人材育成プログラムやスキル評価サービスがDSSに準拠し、②大手中心にDSSに基づく社内人材育成が加速。（例：トヨタ、ホンダ、イオン、味の素、旭化成、中外製薬等）

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示



マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



DX推進スキル標準の体系

- DSS-Pは、DXを推進する専門性を持った人材を対象としたもので、主な人材を5つに類型化し、それぞれの類型ごとに活躍する場面や役割の違いを想定した計15のロールを定義している。

人材類型				ビジネス アーキテクト	デザイナー	データ サイエンティスト	ソフトウェア エンジニア	サイバー セキュリティ							
ロール				ビジネスアーキテクト (新規事業開発)	サービスデザイナー	UX/UIデザイナー	グラフィックデザイナー	データサイエンス ストラテジスト	データエンジニア	フロントエンドエンジニア	バックエンドエンジニア	クラウドエンジニア/SRE	フィジカルコンピューティング エンジニア	サイバーセキュリティ マネージャー	サイバーセキュリティ エンジニア
カテゴリ	サブ カテゴリー	スキル 項目	学習 項目例	<p>スキル項目ごとに各ロールで求められるスキルの重要度をa～dの4段階で提示</p> <p>重要度【凡例】</p> <ul style="list-style-type: none"> a・・・高い実践力と専門性が必要 b・・・一定の実践力と専門性が必要 c・・・説明可能なレベルでの理解が必要 d・・・位置づけや関連性の理解が必要 											
ビジネス 変革	12の サブ カテゴリーに 分類	49の スキル 項目に 細分化	スキル 項目ごとに 230 の 学習 項目 例を 提示												
データ 活用															
テクノロジ															
セキュリティ															
パーソナル スキル															

デジタルガバナンス・コード3.0の全体像

- 経営者がDXによる企業価値向上の推進のために実践することが必要な事項をとりまとめ。
- 改訂版の3.0では、①DX経営による企業価値向上に焦点を当てた経営者へのメッセージとDX経営に求められる3つの視点を追加するとともに、②データ活用・連携、デジタル人材の育成・確保、サイバーセキュリティ等の論点を反映しつつ、柱立ての名称・構成を大幅に見直し。

DX経営に求められる5つの柱

柱立て	概要
1. 経営ビジョン・ビジネスモデルの策定	➢ データ活用やデジタル技術の進化による社会及び競争環境の変化が自社にもたらす影響も踏まえて、経営ビジョン及び経営ビジョンの実現に向けたビジネスモデルを策定する。
2. DX戦略の策定	➢ 1.を実現するための方策として、データを重要な資産として認識し、データ活用やデータ連携を通じたビジネスモデル実現に向けて、経営者が主体的に検討を行い、DX戦略を策定する。
3. DX戦略の推進	
3-1. 組織づくり	➢ DX戦略の推進に必要な体制を構築するとともに、外部組織との関係構築・協業も含め、組織設計・運営の在り方を定める。
3-2. デジタル人材の育成・確保	➢ DX戦略の推進に必要なデジタル人材の育成・確保について、デジタルスキル標準を参照した社員のスキル可視化や経営者等の意識改革、キャリア形成支援等の方策を定める。
3-3. ITシステム・サイバーセキュリティ	➢ DX戦略の推進に必要なITシステム環境の整備に向けたプロジェクト等を明確化する。 ➢ 事業実施の前提となるサイバーセキュリティリスクに対して適切な対応を行う。
4. 成果指標の設定・DX戦略の見直し	➢ DX戦略の達成度を測る指標を定め、指標に基づく成果についての自己評価を行う。 ➢ デジタル技術に係る動向等を踏まえた課題を把握・分析し、DX戦略の見直しに反映する。
5. ステークホルダーとの対話	➢ 経営ビジョンやビジネスモデル、DX戦略等について、「価値創造ストーリー」として投資家をはじめとした適切なステークホルダーに示す。 ➢ 経営者がステークホルダーへの情報発信を含め、リーダーシップを発揮する。

- 生成AIの技術は、ビジネス機会の創出や様々な社会課題の解決などに資することが期待されている。
- **生成AIの利用を通じた更なるDXの推進に向けて**、本年6月から「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、**生成AIを適切かつ積極的に利用する人材・スキルの在り方について集中的に議論し、現時点で採るべき対応を「アジャイル」に取りまとめた。**
- なお、生成AIやその利用技術は絶え間なく進展しているため、人材・スキルに与える影響について、今後とも議論を続ける。

（1）生成AIがもたらすインパクト

- 生成AIは、**使いやすさにより年代を問わず広まり、専門業務の代行にも寄与**
- ホワイトカラーの業務を中心に、**生産性や付加価値の向上等に寄与、大きなビジネス機会を引き出す可能性**
- 企業視点では、**生成AI利用によるDX推進の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育の他、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要**

（2）人材育成やスキルに及ぼす影響

- **人材育成と技術変化のスピードのミスマッチに留意し、環境変化をいとわず、主体的に学び続ける必要**
- **生成AIを適切に使うスキル（指示の習熟）とともに、従来のスキル（批判的考察力等）も重要**
- 自動化で作業が大幅に削減され、専門人材も含めて**人の役割がより創造性の高いものになり、人間ならではのクリエイティブなスキル（起業家精神等）やビジネス・デザインスキル等が重要に**
- 生成AIの利用によって社会人が業務を通じて**経験を蓄積する機会の減少を認識する必要**

（3）生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル（リテラシーレベル）の考え方

- ① **マインド・スタンス**（変化をいとわず学び続ける）や**デジタルリテラシー**（倫理、知識の体系的理解等）
- ② 言語を使って対話する以上は必要となる、**指示（プロンプト）の習熟、言語化の能力、対話力等**
- ③ **経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等**

（4）生成AIをDX推進に利用するために

- 部分的な**業務効率化のみならず、全社的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル変革に繋げることが重要**
- まずは適切に使い、**生成AIのリテラシーを有する人材を増やすフェーズ、そのための経営層の理解や社内体制等が重要**
- **企業価値向上に繋げるため、生成AIの利用スキル等を社員が身につけるための社内教育、担い手確保に取り組む大きな機会**

（5）経済産業省における政策対応

- 「デジタルスキル標準（DSS）」の見直し
- 「マナビDX」への生成AI利用講座の掲載
- 「ITパスポート試験」のシラバス改訂やサンプル問題の公開 等

（6）中長期的な検討課題

- 専門的なレベルでの人材育成やスキルへの影響の継続検討
- 「デジタルスキル標準」の更なる見直し検討
- 「情報処理技術者試験」の出題内容等の見直し検討

- 急速に普及する生成AIは、各企業におけるDXの進展を加速させると考えられ、企業の競争力を向上させる可能性がある。あわせて、ビジネスパーソンに求められるデジタルスキルも変化し、より重要になる部分もあると想定される。
- その状況に対応するため、昨年末に策定したデジタルスキル標準（DXリテラシー標準）に関する必要な改訂を実施。

標準策定のねらい

✓ 「DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになる」という位置づけは不変

Why

(DXの背景)

【考え方】

- ✓ 産官学全体で生成AIを利用した取り組みが進んでおり、**社会環境へ影響を与える可能性**がある

改訂箇所

- 社会の変化

What

(DXで活用されるデータ・技術)

【考え方】

- ✓ **生成AIは、ビジネスの場で急速に普及・利用**されている
- ✓ また、デジタル技術・サービスの進化に伴い、活用される**データの重要性がさらに増している**

改訂箇所

- データを扱う (**データ入力・整備等**)
- データによって判断する (**データの信頼性等**)
- AI (**生成AIの技術動向、倫理等**)

How

(データ・技術の利活用)

【考え方】

- ✓ 生成AIは、**ツール等の基礎知識や指示（プロンプト）の手法**を用いて業務の様々な場面で利用できる
- ✓ **情報漏洩や法規制、利用規約等に正しく対処**しながら利用することが求められる

改訂箇所

- データ・デジタル技術の活用事例 (**生成AIの活用事例**)
- ツール利用 (**生成AIツール、指示（プロンプト）の手法**)
- モラル (**データ流出の危険性等**)、コンプライアンス (**利用規約等**)

マインド・スタンス

【考え方】

- ✓ 他項目と比べてより普遍的な要素を定義しているため、その**本質は変わらず、生成AI利用においても重要**となる

改訂箇所

- 生成AI利用において求められるマインド・スタンスの補記
 - 生成AIを「問いを立てる」「仮説を立てる・検証する」等のビジネスパーソンとしてのスキルと掛け合わせることで、生産性向上やビジネス変革へ適切に利用しようとしている
 - 生成AI利用において、期待しない結果が出力されることや、著作権等の権利侵害・情報漏洩、倫理的な問題等に注意することが必要であることを理解している
 - 生成AIの登場・普及による生活やビジネスへの影響や近い将来の身近な変化にアンテナを張りながら、変化をいとわず学び続けている
- 事実に基づく判断 (**生成AIの出力等**)

- 1 デジタルスキル標準
- 2 **デジタル人材育成エコシステム**

デジタル人材育成のエコシステム実現に向けた指摘

●自民党 デジタル社会推進本部 デジタル人材育成PT「デジタル人材育成に関する提言」（抜粋）

（４）多様なデジタル人材の育成・活躍の場支援

①（新規）スキル情報の蓄積と可視化を通じたパーパスベースのデジタル人材育成エコシステムの実現

生成AI時代においては変化をいとわず学び続けることが必要となる。個人が目的に基づいてパーソナライズされたスキルアップを継続的に行い、そうした個々人のスキルを可視化することでデジタル人材が厚遇され、活躍できる社会を実現する。そのため、スキル標準、人材育成、国家試験の全てを実施している唯一の公的機関である情報処理推進機構（IPA）が中核となり、個人が持つデジタルスキル、スキルアップ状況、試験によるスキル評価のデータを一元的IDの下で管理するプラットフォームを構築し、デジタル人材育成のエコシステム実現を目指す。特に半世紀の実績を持つIPAの情報処理技術者試験は、IT化の黎明期にIT人材を大量に育成する役割を果たしてきたが、生成AIの登場やデジタルの民主化、システムの内製化を受けて、今日的な試験体系へと進化していく必要がある。そのため、リスキング市場の発展による新たな官民の役割分担も意識しながら、抜本的な試験改革に向けた検討を開始する。また、試験運営のDXに取り組むことで、国民のデジタルリテラシーを支える「ITパスポート試験」を含めたデジタルクレデンシャル（バッジ）の発行など、データドリブンで個人のスキルアップやスキル評価を支えていく。

●自民党 新しい資本主義実行本部 経済構造改革委員会 提言（抜粋）

1. 国民の豊かさ・幸福感を実感できる所得向上

（2）所得向上に向けた方策

（外部労働市場）

付加価値の高い産業で求められるスキルを労働者が身につけられるよう、リスキングによる能力向上支援を行うべきである。そして、労働者が身につけたスキルを活かし、当該産業へ移動できる環境を整備するため、「job tag」（職業情報提供サイト）の充実を推進するべきである。「リスキングを通じたキャリアアップ支援事業」を、成長目標から導いた46万人という目標の達成に向けて着実に執行するべきである。その上で、企業成長や労働移動に繋がる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリスキングのプラットフォームを構築するべきである。観光、物流、建設といった多様な現場で働く人材について、広く業界団体の協力を得て、労働市場で広く活用できるスキルの評価制度を作り上げるとともに、労働者がそのスキルを取得するための必要な支援策を検討するべきである。

個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての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を検討すべきである。

デジタル人材育成のエコシステム実現に向けた提言（2024.6.21）

●経済財政運営と改革の基本方針（骨太方針）2024（抜粋）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

3. 投資の拡大及び革新技術の社会実装による社会課題への対応

（1）DX

A Iに関する競争力強化と安全性確保を一体的に推進するため、「統合イノベーション戦略2024」に基づき、官民連携の下、データ整備を含む研究開発力の強化や利活用の促進、計算資源の大規模化・複雑化に対応したインフラの高度化、**個人のスキル情報の蓄積・可視化を通じた人材の育成・確保を進めるとともに**、A I事業者ガイドラインに基づく事業者の自発的な取組を基本としつつ、ガードレールとなる制度の在り方や安全性の検討、偽・誤情報の対策、知的財産権等への対応を進める。広島A Iプロセス等の成果に基づき、A I S Iを活用した安全性評価を含め国際的な連携・協調に向けたルール作りについて、主導的な役割を果たす。

●新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版（抜粋）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

（2）労働移動の円滑化

④情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化

労働者が身につけたスキルを活かし、付加価値の高い産業へ移動できる環境を整備するため、厚生労働省が運営する職業情報提供サイト（job tag）の充実を図る。

さらに、個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての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を検討する。

●デジタル社会の実現に向けた重点計画（抜粋）

第1 目指す姿、理念・原則、重点的な取組

5. 重点課題に対応するための重点的な取組

（1）デジタル共通基盤構築の強化・加速

③ デジタル人材育成

デジタルを活用した課題解決を進め、実際に生活を便利にして「デジタル化」を「当たり前」にしていくためには、その担い手たる人材が必要であるが、現在、質・量ともに不足していることから、現状を把握した上で、デジタル人材育成の取組を強化する必要がある。

これまでDXを推進する人材に必要な役割やスキルを明確化した「デジタルスキル標準」を定め、スキル標準に基づく教育コンテンツの一元的な提示や、地域企業と協働して実際の企業の課題解決に取り組むプログラムなどを実施する「デジタル人材育成プラットフォーム」の整備を進めてきた。今後は、**個人が持つデジタルスキル、スキルアップ状況、試験によるスキル評価のデータを蓄積・可視化し、保有スキルの証明をデジタル資格証明（デジタルクレデンシャル※）の形で発行していくことで、個人における継続的な学びと、目的をもったキャリア形成の実現を目指し、これを独立行政法人情報処理推進機構（以下「IPA」という。）で運用していく仕組みを検討する。**

※個人の経歴、資格、スキル等の広範な情報を記載したデジタル形式の証明書。

- 生成AI時代には変化をいとわず学び続けることが必要。自身の目標に向け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を整備する必要。
- そのため、個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化によりデジタル技術の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を検討。

【個人】スキル情報の蓄積・可視化を通じた
継続的な学びと目的をもったキャリア形成

情報登録

教育・試験

(IPA) デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム

- ✓ スキル情報の蓄積・可視化を可能とする個人向けアカウントの立ち上げ
- ✓ デジタルスキル標準の活用推進
- ✓ 情報処理技術者試験、リスキングで得たスキル情報の蓄積と証明
- ✓ スキル情報の分析と共有を通じたリスキング機会の拡大

講座申請・活動報告

スキルトレンド

DX認定申請・活動報告

DX支援サービス

【研修事業者】デジタルスキル標準に
基づくリスキング支援・市場の拡大

【企業】デジタルスキル標準に基づ
く人材育成・人材の確保

(海外参考①) Skills Future Singapore (主にMy Skills Futureの機能)

- 「全ての国民に対し生涯学習とキャリア開発の機会を提供」を目的とする**教育省を中心とした複数省庁によるプロジェクト**。
- 個人・雇用主・教育事業者等の立場ごとに**学習・講座や補助金など様々なサービス**をポータル上で提供。国民IDや企業IDからログインし、**デジタル基盤上でスキル・雇用両面からのサービスを提供**（スキルポータル「My Skills Future」と就職ポータル「My Careers Future」から構成）。

✓ My Skills Future内の**Skills Passport**には下表の情報が登録可能。現在の職・資格と希望の職を入れることで、**自身と希望職種とのスキルギャップ**等も分析可能。

✓ **ブロックチェーンを活用した電子証明書の発行・管理が可能**（「Open Certs」を活用）

✓ 個人アカウントに紐づき関心分野のトレーニングコースのブックマークや、**電子履歴書の作成**及び**雇用主が直接参照可能となる機能**も実装。

登録情報	
スキル	語学力／技術力／クリティカル・コア・スキル
証明書	学歴証明書（Nレベル, Oレベル, Aレベル、公認高等教育機関） 職業証明書
ライセンス	運転免許／職業免許 その他の免許（SSGとWSQコースの証明書等）

追加したいスキル (使えるバウチャー選択)

スキルの確認 (追加したいスキル検討)

資格の確認 (追加したい資格検討)

スキル分析

(希望) 職種業務

(海外参考②) 米国CompTIAによるマクロデータの可視化 (賃金レンジ、ジョブ数、必要なスキル、必要となる試験・資格など)

Start Exploring!



Data Specialist

What do Data Specialists do?

A Data Specialist analyzes data for many different end results and communicates their findings to others in the organization.

Median National Salary*:
\$95,270

Annual Job Postings*:
118,800+

Job Growth Above Natl Avg*:
47%

Experience Level	Beginner	Intermediate	Advanced
Annual salary range*	\$45,630 – \$95,270	\$61,920 – \$127,360	\$95,270 – \$162,410
Job Postings*	26,080	43,160	15,470
Number of certificates available at each level	3	4	4

Job Titles

- Database Specialist
- Reporting Analyst
- Data Analyst

[Other IT Jobs You Can Get With Certifications](#)

Required skills at this level

- Ensure that organizational data is secure
- Back up and restore data to prevent data loss
- Identify user needs to create and administer databases
- Make and test modifications to database structure when needed
- Maintain databases and update permissions
- Merge old databases into new ones
- Analyze data to identify patterns and trends



労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	9/10		1/10

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

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要

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

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

- (1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)
- (2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

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

④デジタルリテラシーの向上促進

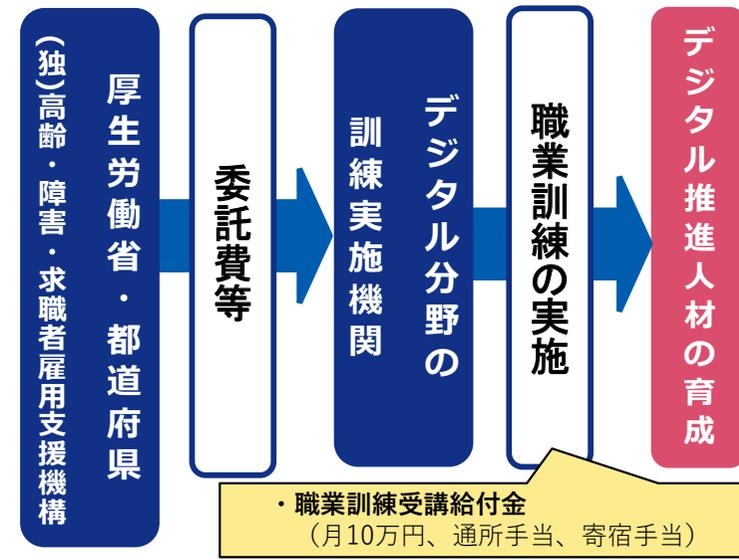
デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 訓練コースの質・量の確保の取組

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

4 スキーム・実施主体等



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年度概算要求 3.1億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

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

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

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

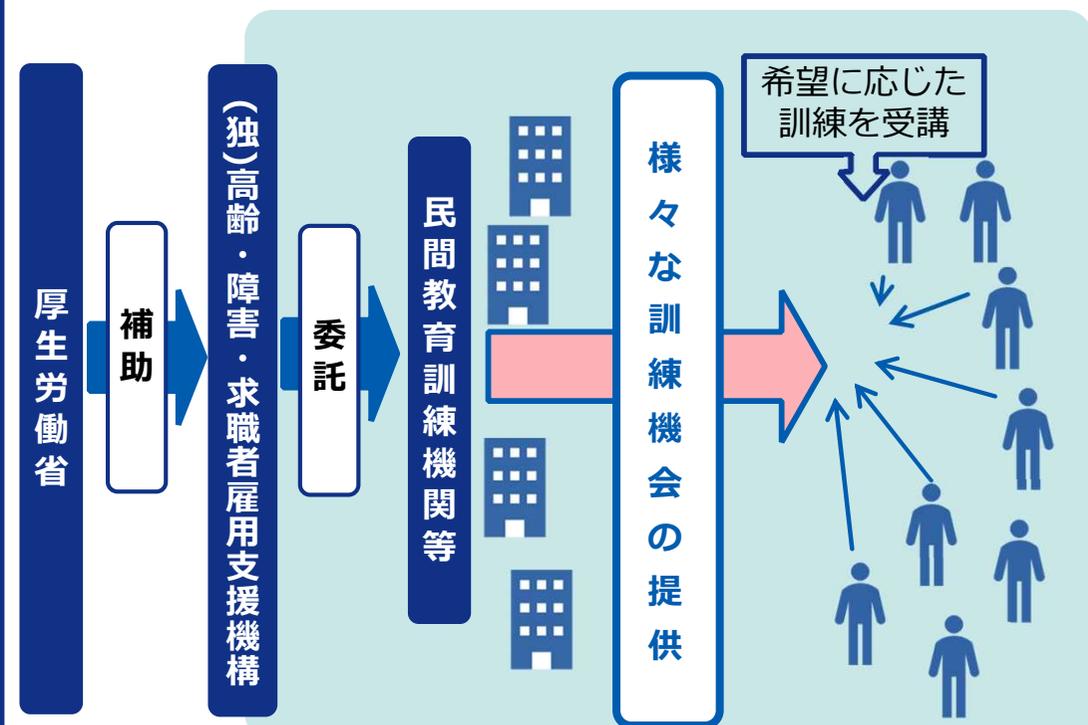
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

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

3 実施主体等



令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6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」	<ul style="list-style-type: none"> ・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」	<ul style="list-style-type: none"> ・一層のコース設定促進。 ・デザイン分野は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。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は受講者が減少。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和6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。

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。

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。

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

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。
【再掲】

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
【再掲】

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

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療・
福祉分野

- 【委託訓練】
応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。
【求職者支援訓練】
応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**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、就職率ともに低下。
・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。
就職率は横ばい。
【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：応募倍率が低下。就職率は向上。

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	比較的高水準で推移。

応募倍率	特に委託訓練におけるデザイン分野について、高応募倍率が 大幅に解消・改善傾向 。
就職率	両分野における就職率は56~69%で比較的低調であり、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5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。

D 令和6年度計画に引き続き、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。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

F 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。

A 令和6年度計画に引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**が必要。

委託訓練についてはDの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため、**受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨**できるように、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

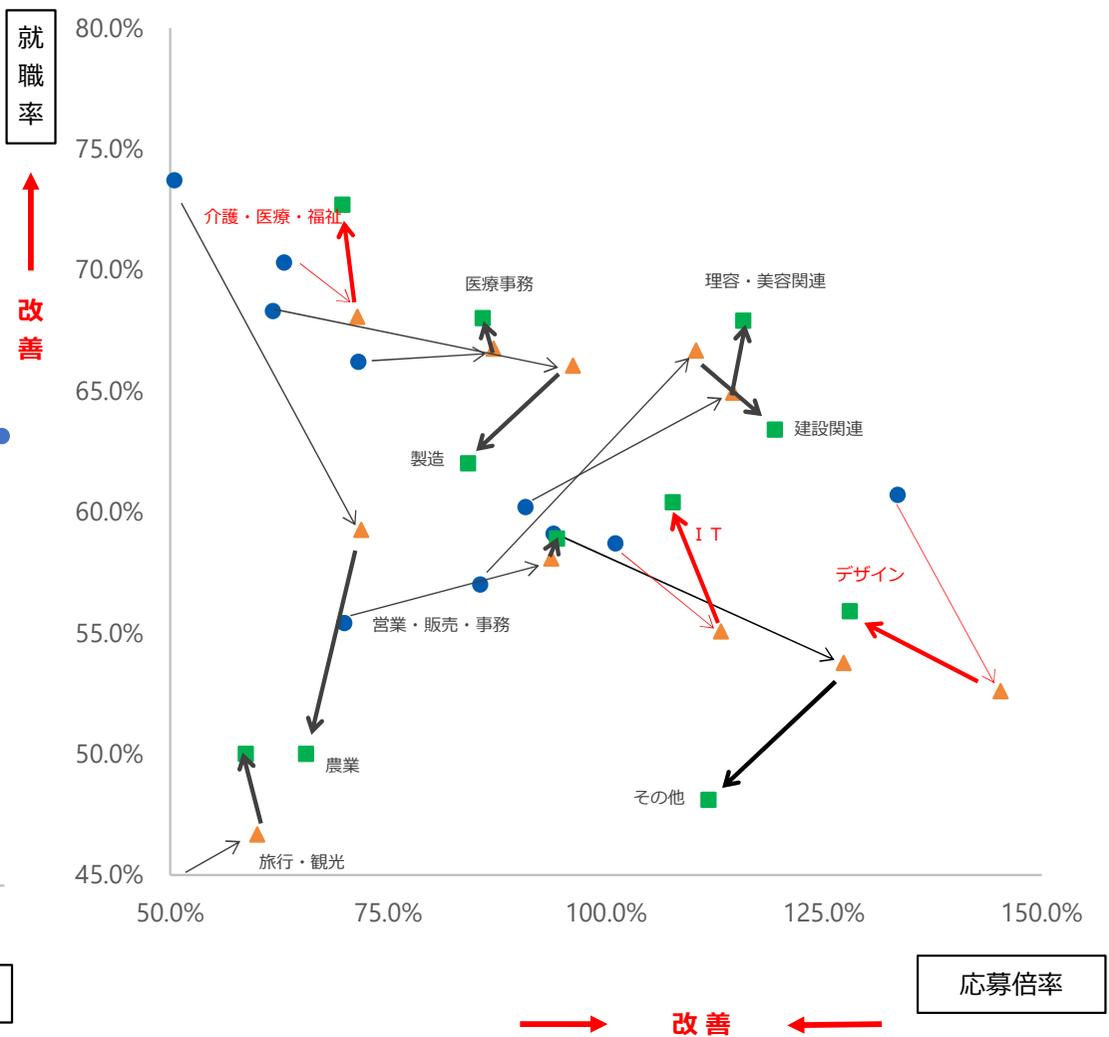
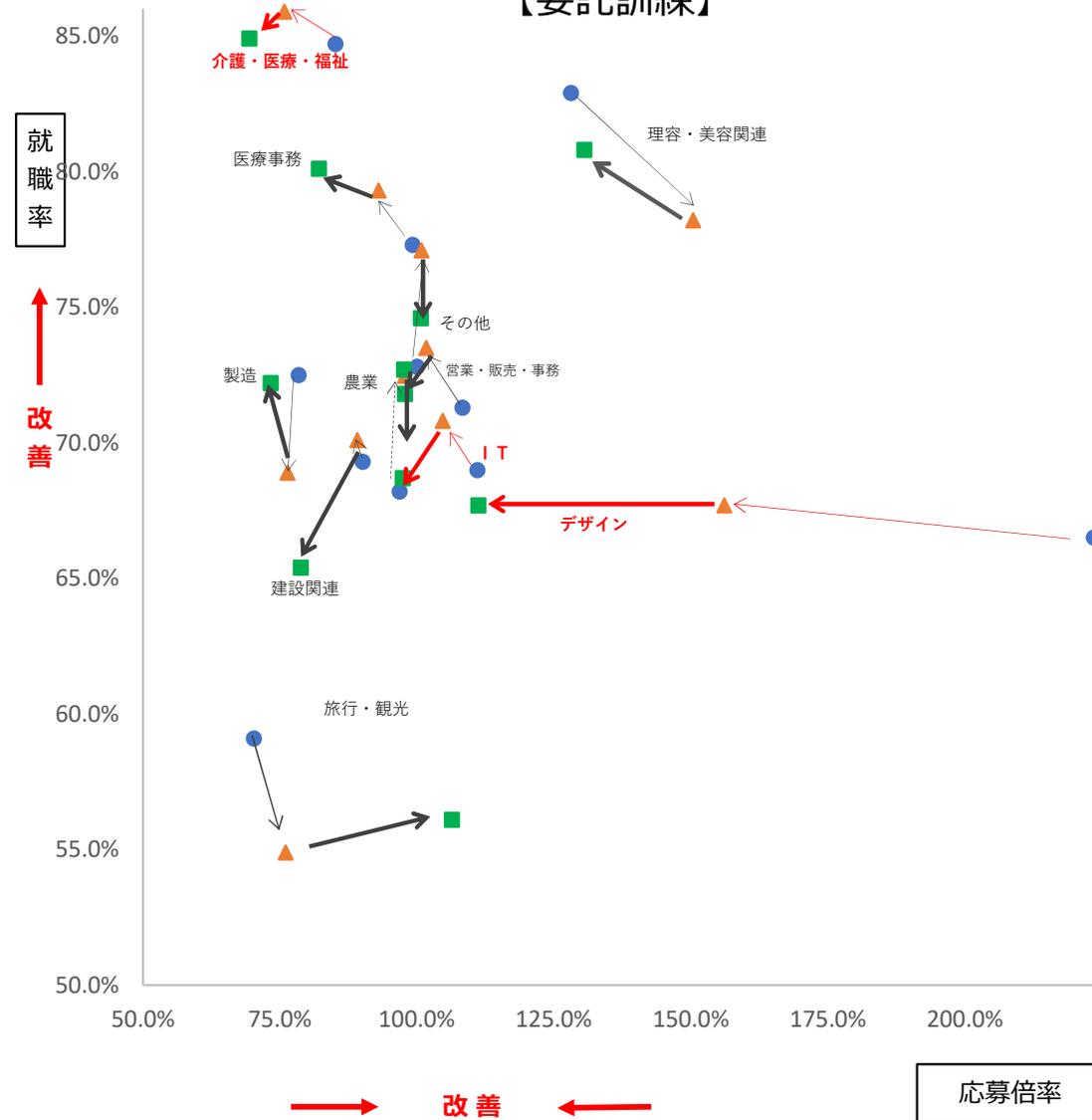
また、**訓練修了者の就職機会の拡大**に資するよう、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するなどの取組推進が必要。

【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

● 令和3年度 ▲ 令和4年度 ■ 令和5年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料2-1と同様。

令和6年度第1回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

渡辺 隆一 全国中小企業団体中央会労働政策部長
 山脇 義光 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副本部長

【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
 姫野 誠一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【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本部長

【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代理
 猪尾 康成 公益社団法人全国求人情報協会事務局長
 上市 貞満 公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会専務理事

(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。

令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議結果

参考資料2

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
1	北海道	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業紹介事業者から、求職者の動向として売り手市場の状況が続いており、転職後の年収平均値も上がってきている状況との説明があった。また、厚生労働省委託事業「キャリア形成・学び直し支援センター」の支援状況等について、介護事業者から離職率の低下やキャリア支援に関する相談が多く、業種業界に関係なく40代から50代の層に対するリテンションなどの相談が多い状況との報告があった。 構成員から、JEED施設内訓練の「スマート生産サポート科」の応募率が1.56倍と高くなっており、コースの内容と倍率が高い理由について質問があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練内容は主に工場内のシステムネットワークの構築（C言語、Java言語）、Webアプリのプログラミング等が中心となる関係上、若年者の応募倍率が高い状況との説明があった。（機構） <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 意見等なし。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練では「IT分野」「理容・美容関連分野」の求職者ニーズが高く、求職者支援訓練では同分野のほか「デザイン分野」のニーズも高い。また、令和4年7月からの求職者支援訓練への受講指示適用拡大に伴い、WEBデザイン系やネイリストのコースにおいて、雇用保険受給者の応募が増加している状況の説明に対し、構成員からは、デジタル分野の人材育成推進において、今年度における定員計画の再確認（質問）がなされた。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の定員数について、配付参考資料「令和5年度北海道地域職業訓練実施計画」により説明。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の実施規模について、全面目標に基づきデジタル系（実践コース）の下限の目安を20%から30%に引き上げた。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいて介護分野を検証。国の基準を踏まえた中で、カリキュラムにおける座学と実習の時間配分などに見直しを働きかけていくとともに、ハローワークの役割（周知広報、事前説明会・見学会、受講あっせん、就職支援、定着支援）が重要。（WG） <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道及びJEEDから訓練実施機関に対して、委託契約時、認定時などの接触機会において、介護分野の実習時間の配分見直しの働きかけを行う方針。 次年度の効果検証WGの対象分野については、構成員から、他県における介護分野のワーキンググループ検証結果を2回目の協議会資料として提出し、改善促進策の好事例も取り入れるよう意見が出されたことを踏まえ、引き続き「介護分野」について改善結果の反映等を再検証し、また、北海道は広域なため対象地域を広げて意見収集する方向で検討。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練実施計画において、WGにおける検証結果を踏まえ、企業ニーズ及び訓練受講者ニーズに応じた訓練内容を訓練実施機関へ提案するとともに、受講者数の増加に向けて周知、受講動向の強化を図ることを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道国立大学機構小樽商科大学が実施しているリカレント教育「DX時代の介護ミドルマニジャー育成プログラム」におけるVRの活用内容について構成員間で共有。介護DX時代を牽引する人材育成のため、プログラムの一部にVR技術を活用し、現場にいるような環境の中で介護技術の体験、講師や他の受講生とのコミュニケーション機会を実現。コロナ禍で実習ができなかったために取り入れたものであるが、DX・ITをうまく組み合わせていくのがカリキュラム設計の一つの鍵との説明があった。 職業安定部職業対策課から人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリリング支援コース」について説明。構成員から、申請状況等は企業にとって非常に良い参考となるため、第2回目の協議会で資料を配付してほしいとの意見が出された。 ＜対応方針＞全室数字は非公表のため、北海道局の数字を第2回目の協議会で報告する。） <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリリング支援コース」に係る訓練実施計画書の申請状況、コース別・業種別の活用事例について、職業安定部職業対策課から説明を行った。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし （その他） 令和6年度新規事業「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）」について、令和6年度におけるコース設定見込数について質問があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> （その他） 試行的に9コースの実施内容であり、北海道での実施の有無を含めて、現時点では本省から詳細は示されていないことを説明。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 意見等なし。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練について、ハローワーク他各業界から把握した地域のニーズを踏まえ設定することあるが、具体的などのような形があるのか事前質問があった。 離職者、求職者は全道におり、訓練実施が札幌での一極集中を招きかねない状況の中、その他の地域における訓練実施の考えについて質問があった。 <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワークにおいては求人受理時や事業所訪問時の機会などにニーズを把握しており、介護関係では人手不足に伴うコース、建設業では施工管理技士、作業免許、ドローンの資格取得などの要望、地域特有の要望としては基幹産業の担い手、インバウンド（語学）、履修員などの例を紹介した。また、デジタル人材については地域、職種、業界を問わず生産性の向上、事業の効率化の観点からニーズが多いことを説明。 北海道からは、地域の経済の担い手として人材育成は欠くことができないものであることから、各MONOテック（職業能力開発校）だけではなく、人材開発センターや地域の職業訓練に係る法人、人材育成機関との連携に努め、地域の特性に応じた人材育成・創出に向けた取組を支援していくことを説明。 また、機構からは、求職者支援訓練の認定規模は減少しているが、札幌圏以外の地域においては、訓練認定規模の割合を30%と設定し、参入したい企業の開拓等に努めていくことを説明。 <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「介護分野」を対象とし、対象地域を幅広く設定した上で、委託訓練及び求職者支援訓練の対象数を前年度より各1コース増やし、全5コースについて検証予定。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 半導体人材関連情報として、熊本県における取組、現在における北海道の動きについて資料配付による情報共有。（時間の都合上、資料提供のみ。） 	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
2	青森	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間職業紹介事業者から、OAスキル、Excel、ワードのスキルを身に付ける人材開発をしてほしい。ただし、事務を希望している方が多いが、本日の資料にあるとおり事務の求人は少ないため、希望職種を選定理由を聞いたうえで、他業種にキャリアチェンジしてもらいたいとの意見があった。 東北経済産業局からデジタルスキル標準、DXリテラシー標準等について説明があり、企業のデジタル人材育成等を推進していくこととした。 青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> WGの効果検証分野が「営業・販売・事務分野」であり、検証結果を踏まえカリキュラムの改善等を行っていく。 キャリアコンサルティングを通し、多様な業種を志望し働き就業支援を行っていく。 デジタル人材においては、公共職業訓練、求職者支援訓練においてデジタル分野の訓練コースを計画し人材開発していく。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の就職率が低いため、その原因について教えてほしい。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内の就職先が少ないこと、求人者においては求人募集する業務において、どの程度のデジタルスキルが必要かどうかが伝えきれていないこと、求職者においては訓練において得られた能力を活かした就職先がどのような業種や職種でニーズがあるか把握しきれない面がある。就職率向上のため訓練修了者の就職機会拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人確保や就職支援の取組を推進していく旨を説明した。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいて「販売・営業・事務分野」を検証。 以下構成員の意見。 <ul style="list-style-type: none"> 興味深いレポートであった。 基礎知識として、コンピュータやOA機器の操作、プレゼンテーション資料作成、文書作成能力は、事務でなくても必要であるということが分かった。就職支援において、OAスキルを持っている方から事務へだけでなく、逆方向にも選択肢を広げていただくよう期待する。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果検証ヒアリング及び労働局が行った企業調査においても、多様な職種で基礎的なOAスキルを必要としているため、当該訓練の促進を図る。 就職率の向上のため、求人部門と訓練部門が連携を図り訓練修了者の支援を行っていく。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 東北経済産業局より生成AI時代のデジタル人材育成の取組について説明があり、①部分的な業務効率化のみならず、全体的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル改革につながる重要性があること。②適切に使い、生成AIリテラシーを有する人事を増やすフェーズ、そのための経営者の理解や社内体制が重要であること。③企業価値向上に繋げるため、生成AIの利用スキル等を社員が身につけるための社内教育、抱い手確保に取り組み大きな機会とらえることが重要であることを共有。 青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。 青森県教育庁から高校生に係るキャリア教育について説明。 青森キャリア形成・学び直し支援センターから、事業の紹介としてセルフキャリアドックについて説明。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「介護・医療・福祉分野」の応募率向上及び「デザイン分野」の就職率向上のための取り組みを進めていく。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「介護・医療・福祉分野」の応募率向上及び「デザイン分野」の就職率向上のための取り組みを進めていく。 	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療・介護分野の開講率について、中止率が若干高い原因と決定率が低く上がっていない理由。 <ul style="list-style-type: none"> 受講者の少ないコースがあることと、委託先の規模の縮小、物価高騰等の影響によって、施設を維持するのがなかなか難しい状況から訓練を行わなくなったことなどが要因。 青森県中での訓練の効果等というのであれば、就職率に関しては、県内就職率の区分と県外と分けた方が、はっきりする。 青森県でこれだけ、いろんな技術に給付金、訓練に対してお金を使っている。その成果は、最終的にはどこに行っているのか、全て県外だったら、青森県の補助金を出して訓練を一生懸命やっても、県内の産業に対して全然ニーズが合っていない、寄っていないことになる。就職率といった点、このコースを出して、就職するのであれば、県内と県外か、その辺のデータが欲しいところだ。 →第1回協議会においても、同趣旨の意見があったことからWGで「訓練修了後の就職希望地等調査」を実施し資料としている。調査結果を説明し、処遇の改善等を図っていく必要があると説明。 <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 応募倍率が低く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）があること 委託訓練の計画数と実績はほぼ乖離があること デジタル人材が質・量とも不足があること <p>これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動向の強化を行う。 ②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討も併せて行う。営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員との知識の向上や、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とともに、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に取り組み。 ③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を行う。 ④については、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。 	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <ol style="list-style-type: none"> デジタル分野については、社会的なニーズがあるものの求人倍率には反映されておらず、訓練修了者の就職率も必ずしも高くない。当該分野の訓練カリキュラムが社会的ニーズに適しているか検証する必要がある。 デジタル分野の訓練については、全体的に「応募倍率」が高く、「就職率」が低い分野となっている。 また、個々の訓練コースで比較した場合に、「応募倍率」「就職率」とも低質なコースも存在することなどから、応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検討する必要がある。 <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 検証分野の選定については異論がないものの、ただし、県内企業がデジタル人材をどれだけ欲しているのか。活用したいかという点はまだ少ない状況ではないか。 デジタル分野、これは、いわゆる生産性向上の切り札と一般的には言われているが、なかなか本県では、企業側・経営者側の意識、訓練を受講される方の意識も、もう少し高いところに行っていないければ、青森県全体の生産性向上というのには、かなわないのではないかと。この職業訓練というのを切り口に、生産性向上であったり、働く方の待遇、賃金の引き上げに繋がっていくことも考えていかなければならぬ。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 青森キャリア形成・学び直し支援センター（当時）から、「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」の廃止と当該事業とキャリア形成・学び直し支援センター事業を統合した形で、「キャリア形成・リスキリング推進事業」が4月からスタートする。全てのハローワークと青森キャリア形成・リスキリング支援センターにおいてキャリア形成・リスキリング相談コーナーを開設し、キャリアドックやリスキリングについてキャリアコンサルティングを実施していく。

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
		<p><計画案への反映状況> 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員との連携の向上や、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とともに、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に取り組み。</p>	<p><計画案への反映状況> 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討も併せて行う。</p>	<p><計画案への反映状況> 【職業訓練の効果的な実施のための取組】 営業・販売・事務分野においては、公的職業訓練効果検証ワーキンググループの検証結果における以下の内容について、訓練カリキュラム等への反映・改善を図る。 ・安心して訓練に専念できる環境の整備（コミュニケーション能力の向上、就職支援に資する工夫したキャリアコンサルティング） ・即戦力として職場の中核的人材になり得る人材の育成（文書作成、表計算ソフトに加え、プレゼンテーション資料の作成技能、Webデザイン、ホームページ編集技能） ・実践を想定した実習型カリキュラムにより資格の取得に加え実務能力の向上（訓練カリキュラムにおける目標の資格の取得に加え、労働保険の計画、雇用保険手続、健康保険・厚生年金保険手続の基礎的な実務の習得）</p>	<p><計画案への反映状況> 特に無し</p>	<p><計画案への反映状況> 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 (1) 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること (2) 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）があること (3) 委託訓練の計画数と実績はやや乖離があること (4) デジタル人材が質・量とも不足があること といった課題がみられた。これらの課題の解消を目指し、令和6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、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員の強化を行う。 ②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討も併せて行う。営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員との連携の向上や、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とともに、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に取り組み。 ③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、効果的な雇用促進等、受講者数増加のための取組を行う。 ④については、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。</p>		<p><最終的な訓練分野、検証方針> デジタル分野 1 デジタル分野の訓練カリキュラムが社会のニーズに適しているか検証する。 2 デジタル分野の訓練コースの応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検証する。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
3	岩手	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスが5類に移行したことや、観光分野で人手不足となっているため、観光分野のコースを設定し、人手不足の解消に等しいとの説明があり、構成員からは企業でも対応していかなければならないと考えており、観光分野のコースを作ってもらえることがありがたい。期待しているとの意見があった。 ・施設内訓練については、毎年企業から、採用時に求める職業能力、OJTでは習得し難い職業能力についてヒアリングを行っており、回答に基づき訓練内容に反映させていくとの説明があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練において、観光分野における人材を確保するため、長期高度人材育成コースと短期訓練で訓練コースの設定を検討する。 ・施設内訓練においては、在職者訓練のニーズが高くなっているため、IT関係のコース等の設定を検討する。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇傭者等訓練に「観光分野の訓練コース」、また、在職者訓練に「DX推進に係る分野の設定」を盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「託児サービス付き訓練」の実施状況を説明したところ、構成員から、受講者が少ないが、今後拡大していく必要があるのではないかとの意見があった。 ・県内の地域別訓練実施状況に関する資料を提供したところ、沿岸地域の訓練実施が少ない状況について説明を求められた。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「託児サービス付き訓練」については、希望が少ない状況が続いているが、今後、受講者の動向により設定を検討する。 ・沿岸地域においては、訓練実施機関が限られているため、訓練実施数は限られてくるが、訓練実施時期を調整するなど多くの受講者を確保できるように検討する。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練、求職者支援訓練ともに「託児サービス付き訓練」の設定を継続する。 ・引き続き地域の訓練ニーズを把握し実施地区や訓練コースを設定する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練効果の企業ニーズが「指示理解力、コミュニケーション能力」という内容であったが、それ以外にもあるのではないか、この質問があった。 ・訓練施設におけるキャリアコンサルティングの実施状況について質問があり、実施状況の説明を行った。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業ニーズの「指示理解力、コミュニケーション能力」については、ヒアリングの結果だけでなく、重要視されていると考えられる。カリキュラムの変更等を求めることは難しいと思われるが、好事例を周知していくことを検討する。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職率向上の観点等から訓練機関に展開することが有効と認められる好事例をまとめ、周知を行う。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域におけるリスキングの推進に関する事業については、令和5年度の実施状況を報告。構成員からは、リスキングの推進として行う事業内容について質問があり、リスキングの推進事業の在り方について説明を行った。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施コースを検討し、委託先を開拓することにより、効果的な長期高度人材育成コースの実施を図る方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「介護福祉士、保育士及び企業が求める国家資格等の資格取得を目指す2年間の長期訓練コースを設定する」との内容を継続して盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期高度人材育成コースの訓練内容について質問があり、訓練内容及び取得を目指す国家資格を説明したところ、就職に結びつきやすいコースであり、効果的であるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施コースを検討し、委託先を開拓することにより、効果的な長期高度人材育成コースの実施を図る方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「介護福祉士、保育士及び企業が求める国家資格等の資格取得を目指す2年間の長期訓練コースを設定する」との内容を継続して盛り込んだ。 	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業が求める人材のニーズは変化してきている。今後時代の変化を捉えながら講座の種類やレベルを検証し計画を策定してほしい。 <p><対応方針、最終的な計画への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズの把握、訓練種類・レベルの検証を引き続き行っていくこととし、計画案の修正は行わない。 <p><意見等>なし</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野を選定 	<p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)</p> <p><共有内容、意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手県環境生活部若者女性協働推進室より「女性デジタル人材育成事業」について説明あり。 ・令和6年度は新たに長期間のITスキル習得から就労マッチングまでの一貫した支援を実施し、女性の多様な働き方の推進と所得向上の強化を図る。 	<p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p>

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
4	宮城	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 県内の企業におけるDX化の進展状況について情報交換を行い、構成員から次のような意見があった ①建設業界では、CADから3次元モデルへの移行等、DX技術を入れるところは、時間と費用、人の都合等、工程の短縮ができるようになってきている。進んでいる事例と思う。 ②農産物の人手不足、ネットの活用、キャッシュレス化の進展等の課題一つ一つ対応していかねばならない状況であるが、経営革新に繋がりは見えてきたのかと思う。 ③宮城県が進んでいるかと言う点ではないと思う。ただ支店経済というところがあり、大手の支店・出先があることから、DX化したものを導入している人たちが出てきていることもあり、広がりがついていると思う。データは徐々に企業の中に溜まってきているので、それを活用するフェーズを作る段階に入ってきたかと思う。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> eラーニングコースについて、構成が次のような拡充を求める意見があった ①実技を伴わない教科書だけでやっている部分はeラーニングでできる部分と、実技の部分とを分けながら、すべてが教室で対応では限らないコースがほとんど入念に考えることに期待。今後のコース開発に取り入れていただきたい。 ②これからは「オンライン」がキーワードだと思う。時代の変化に合わせて、新たな手法を取り入れることを前向きに検討したい。 ・障害者訓練について、法定雇用率の段階的引き上げに併せて、障害者向けの訓練についても重視していくべきとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を対象に検証を行った。 ・採用企業のヒアリングにおいては人材不足との意見があった。また、訓練受講者が習得した知識・技能に関しては一定の評価が得られており、デジタル分野の訓練の更なる拡充が必要。 ・採用企業、訓練受講者双方から、より実践的なスキルの習得が期待されている。プログラム言語はもとより、コミュニケーション能力の向上や職業人としての汎用的なスキルの習得も有効。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・東北大学ナレッジキャスト株式会社より「東北大学データサイエンスカレッジ」の取組みを発表し構成員間で情報を共有した。 このデータサイエンスカレッジの取組みは、企業の中の人材のリスキングを対象としたプログラムで、ビジネスをリードできるようなデータサイエンティストを養成するカリキュラムとなっている。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針(案)を提案。提案通り了承を得た。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 各構成員から特段の意見はなく、令和6年度宮城県地域訓練実施計画(案)について、了承を得た。 	<p><共有内容、意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度の選定分野は、「介護・医療・福祉分野」とした。 選定理由として ○人材不足分野の中でも、特に、介護関係分野について、慢性的な人材不足が続いている状況であるとともに、今後も高齢者の数が増え、介護サービスの需要及びこれに対応した介護人材の需要は更に高まるものと予想される。 ○当該地域における介護等分野の公的訓練実施状況については、一定の実績はあるものの、定員の充足率、就職率ともに向上させる必要がある状況であり今後当該分野の訓練を効果的に実施していくためにも、求職者ニーズ、企業ニーズ等を調査し訓練効果を検証していくことが必要であるため。 	
		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル人材の育成・確保は当該地域においても大きな課題となっていることから、今年度のWGによる検証結果も踏まえ、令和6年度の公的職業訓練実施計画においてその充実を図っていくこととする。 	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングコースは増加傾向であり、また申込者も多い状況。デジタル分野の訓練の重点化を推進する。中でも重要となっているコースであり、引き続き内容の充実を図っていくこととする。 	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度の公的職業訓練実施計画において、デジタル分野の公的職業訓練の定員数を拡充する。 ・企業実習やグループでの開発演習等、就労環境を想定したより実践的な授業の進め方により、企業から求められるコンセプトスキルを副次的に身につけさせる。 	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし 	<p><対応方針、最終的な計画への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 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、労働者の地位向上及び経済社会の発展を図るためには、これらの業務内容の変化に対応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としており、その内容を反映している。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から特段の意見等なし。 		
		<p><計画案への反映状況></p>	<p><計画案への反映状況></p>	<p><計画案への反映状況></p>	<p><計画案への反映状況></p>	<p><計画案への反映状況></p>	<p><最終的な訓練分野、検証方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 「介護・医療・福祉分野」を選定 		

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
5	秋田	<p>＜意見等＞ 事務局より県内ハローワークで把握している人材ニーズを報告（人材不足分野、従業員の高齢化、未経験者の育成などの課題など）。 以下構成員による意見。 ・求人倍率が1.3倍と高止まりする中、新規採用ができないとする企業が多いため、離職防止と従業員のリスキリングが必要。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、ICT等の若年者ニーズにもあった訓練の充実も必要。 ・在職者の能力開発による生産性の向上も必要。</p> <p>＜対応方針＞ ICT等在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実を検討。 離職者訓練修了者が就職後のスキルアップで企業ニーズに適合できるよう、訓練修了者の就職後の定着支援と合わせて、人材育成支援フォローアップ（人材開発支援助成金の活用アドバイス等）に取り組む。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練について、 ・生成AIなどのデジタル技術習得に向けた訓練 ・「オーダーメイド型」訓練の充実に加え、人材開発支援助成金等の支援策の活用提案を取り組むことを盛り込んだ。 そのほか、デジタル分野の訓練について、長期人材育成支援コースによる高度な訓練を継続実施するとともに、様々な訓練において、デジタルリテラシーを組み入れたコース設定に努めることとした。合わせて、コース（PCスキルアップ・Web管理料）の新設も盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 事務局より訓練計画数と訓練実施数の乖離の現状と、企業ニーズと受講コースの違いについて説明。 以下構成員による意見。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、若年者ニーズにもあった内容を考えるとともに、能力開発による生産性向上が大事と意見があった（生産性向上も推進させることができるとの意見があった）。 ・人手不足に対する新規採用だけでは企業は生き残れない、DX推進による省力化やリスキリングも見据えて在職者の職業訓練に力を入れることが必要。</p> <p>＜対応方針＞ 在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実や、職業訓練受講実績に合わせた職業訓練計画の策定を検討（公的職業訓練検証WGメンバー・実務レベルによる計画案の策定に取り組む）</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練について、 ・生成AIなどのデジタル技術習得に向けた訓練 ・「オーダーメイド型」訓練の充実に加え、人材開発支援助成金等の支援策の活用提案を取り組むことを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員より、デジタル分野の訓練は5～6か月では物足りないこと、企業が求める人材像とのミスマッチが発生しており、初級コース、中級コースなどレベルに合わせて育成することが必要との意見があった。 また、小規模事業所のデジタル化は、まだ入口部分のところが多く、新採用用のITに少し詳しく、人を育成したいという企業があり、在職者訓練も含め、習熟度に応じた様々な訓練の確保も必要との意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、在職者訓練の充実や高度なデジタル人材の育成に取組むとともに、公的職業訓練に幅広く情報リテラシーに係る訓練内容を盛り込むことを検討。 また、企業求める人材像の明確化及び求人票への明確な記載により、訓練内容を活かせる求人とのマッチング精度を高めて、就職支援を推進する（訓練受講修了者歓迎求人確保を含む）。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練について、長期人材育成支援コースによる高度な訓練を継続実施するとともに、様々な訓練において、デジタルリテラシーを組み入れたコース設定に努めることとした。合わせて、コース（PCスキルアップ・Web管理料）の新設も盛り込んだ。また、訓練の実施に当たり、積極的な実施機関の開拓を行う。更に、訓練内容を活かした就職実現に向けて、訓練修了前から、就職まで一貫した支援に取り組むことを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員より就職率が低い訓練コースは、問題意識をもって対策を取り組んでほしい。特にデジタル分野は、習得したスキルを企業に理解してもらえないよう伝え方の工夫や、企業ニーズにマッチしているか点検するとともに、その結果に基づく改善が必要との意見があった。 職業訓練情報の2次元コード活用やSNSによる周知の効果に期待する意見があった。 一方、職業訓練受講生の確保に苦労している中、職業訓練情報周知にSNSを利用する場合は、訓練機関へ事前に情報共有してほしいとの意見があった（PRRの仕方が変わるなどの意見）。</p> <p>＜対応方針＞ 訓練修了者のジョブ・カードや職務経歴書など本人が同意した場合は個別求人開拓に活用するとともに、個人情報に配慮した求職公開のしくみの活用により企業へ情報提供する。 職業訓練機関と連携した職業訓練情報の周知・広報に取り組む。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練の効果的な周知広報について、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネットや、SNSなどを活用し、潜在的受講希望者の掘り起こしを図るとともに、広報情報は職業訓練施設と労働局・ハローワーク相互に情報共有し効果的な広報に努めることとした。</p>	<p>＜意見等＞ 事務局より計画策定に向けたポイント（デジタル分野検証結果に基づく取組、訓練実施状況を踏まえた策定等）を説明。会長からのまとめとして、デジタル分野に在職者訓練の充実が必要との意見があった。 また、求人票に職業訓練受講修了者歓迎の表示や、職業訓練受講修了者の就職に結びつく情報（求められる知識・技能など）を掲載するなど、求人内容の充実が必要であり、次回協議会での進捗状況を報告してほしいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 本協議会の意見など反映できるよう、公的職業訓練検証WGメンバー・実務担当者による計画案の策定に取り組む。 ハローワーク求人票の求人内容の充実に向けた取り組みや、求人内容の充実の好事例は求人者の了解を得て、次回協議会へ提供してロールモデルとする。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 就職支援の実施に当たり、求人票における企業の求める人材像等の明確化や、マッチングや求人情報提供の取組等による訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の実施について記載。</p>	<p>＜意見等＞ ・ある程度、委員の意見が反映されている。 ・委員のコメントを踏まえた計画書となっている。 ・これまでの意見が6年度計画に反映しているが、7年度計画を見据えて、IT分野に関しては業種に応じてどれくらいのレベルを求めているか、アンケート調査など実態調査を行ってほしい。製造分野も同じく、企業ニーズを継続して把握するスタンスで取り組んでほしい。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 6年度計画の見直しに関する意見はなかったが、7年度計画に向けて、企業に対するアンケート調査の実施等の意見があったため、取り組みを検討したい。 なお、日常的な企業ニーズ把握として、求人受理時のヒアリングや事業所訪問時に事業主や採用担当者と接する機会も活用して、人材ニーズなどを収集したいと考えている。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 高齢化率及び人口減少率が全国一位の秋田県において、介護人材不足が深刻化している中、人手不足を補うため未資格者を採用してから資格取得させる事業所も増えており、採用を急ぐことで求人・求職者双方にとって職業訓練を効果的に活用しづらい状況となっている。 安定的な訓練実施には、受講者確保は欠かせないが、介護分野の職業訓練受講者が大幅に減少し中止コースも増加している。 要因として、介護分野の就職に対する消極的な印象のほか、訓練内容に対して年齢的に困難度が高いと感じる高齢者の声も寄せられているため、介護分野での就業に係る求職者の正確な理解の促進と、高齢層の介護分野での就業の可能性を高める職業訓練と就職支援が必要と考える。</p> <p>＜意見等＞ 6年度の介護分野を検証することに對して、2024年問題を踏まえて運輸分野の検証の提案があった。 検証内容として、賃金面など労働条件などの検証提案があった。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「運輸分野」の職業訓練コースが令和6年度1コースのみであることや、賃金面などの労働条件改善の検証は協議会で扱う内容ではないとの他委員からの意見も踏まえ、検証分野を介護分野に決定。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ ・一体的な人材育成として、職業訓練後の就職先での人材開発支援助成金の活用事例を説明したところ、人材開発支援助成金の活用事例を様々な人たちに知っていただきたいと意見があった。 ・労働局でWeb広告を活用できないか提案があった。</p>

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
6	山形	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないか。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないか。 これから訓練を受けようとする方に、製造分野のNC生産システムや介護分野などは就職率が高いという情報を提供してもらいたいのではないか。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ピアリング実施結果の回答者が事務系へ就職された方であり、Word、Excelの使用については十分対応できていると思うが、業種が変わるとPowerPointなどが必要となると思うので、基礎的なコースと上級者向けコースに分けて設定することが必要だと感じる。 受講者のレベルも様々ではないため、同時に訓練を進めるのは困難。Word、Excelに重点を置くコースと振り分けて進めたほうが良いのではないか。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内のリスキリング計画、人材開発支援助成金、ポリテクセンター生産性向上訓練の説明。〔意見等なし〕 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> IT、DXに関して協会員向けに訓練を計画しているが、デジタル人材育成をテーマにして募集したところ集まりが悪い。企業の中でデジタル化のどらえ方は、組織やシステム構築に向けてしまい、人材育成に向いていないミスマッチがあるのではないかと。 リスキリングと相まって人材不足を補うためには高齢者が大切な能力にならざるを得ないのではないか。そのためリスキリングと並行して高齢者向けの訓練が重要となってくるのではという気がする。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 分野によって応募倍率と就職率に差があり、介護・医療・福祉分野は応募倍率が低く就職率が高いが、IT分野は応募倍率が高く就職率が低い。一層の取組強化が必要ではないか。 委託訓練の計画数と実績数が乖離し、受講者が減少していることへの対策が必要ではないか。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル人材の確保への期待度が高く、応募倍率が高いものの、就職率が低いデジタル分野を事務局案として提示した。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度に実施する地域リスキリング推進事業について、実施自治体名、事業名、事業概要を記載した取りまとめ資料（一覧）により令和6年度第1回協議会で実施状況等を共有する。 県内事業所におけるリスキリングの取組を検証し、必要な場合は助言を行う。 公的訓練に加え、教育訓練給付制度に基づく講座指定について地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の推進のため、協議会を活用する取組について、全構成員より了承された。
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 応募倍率が低く就職率が高い分野については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員の強化が必要と感じており、「就職率の高い」ことも、コースの魅力であるため、そういったことも発信しながら受講動員していきたい。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎・実践とコースを分けてコース設定しているが、募集チラシ等提供している情報量に差があるため、求職者が自分に必要な、又は自分にもできる訓練と見極められるよう、訓練実施のチラシ、説明会で詳細な情報を提供していく。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎・実践とコースを分けてコース設定しているが、募集チラシ等提供している情報量に差があるため、求職者が自分に必要な、又は自分にもできる訓練と見極められるよう、訓練実施のチラシ、説明会で詳細な情報を提供していく。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練の高齢求職者スキルアップコース等の設定を推進していく。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練の計画数と実績数が乖離し、受講者が減少していることへの対策が必要ではないか。 	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員や、求人ニーズに即した訓練内容を検討。 委託訓練において、開講時期の柔軟化、受講申込の締切日から受講開始日までの時期の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p>	
		<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 公的職業訓練の実施方針に、求職者に対し早い段階での訓練情報を提供し、受講動員の強化を図ることを盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワーク職員の知識向上を図ることを盛り込んだ。 訓練実施機関による求職者向け説明会に参加できる機会の確保を図るとともに、就職機会の拡大に資するよう「訓練修了者歓迎求人」等の確保の取組を盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会設置要綱（案）の協議事項について、リスキリングによる能力向上を支援するため、新たに「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保に関すること。」を制定、実施計画（案）に反映した。 訓練カリキュラムの改善促進策として、対象者の特性や訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努めることを盛り込んだ。 	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度効果検証対象分野を「デジタル分野」（IT分野・デザイン分野）に選定し、訓練内容とニーズが合致しているかを含め、就職率向上のための訓練効果を把握・検証を行う。 		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議(f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針(g)	その他の職業能力開発促進のための取組(h)
7	福島	<p>＜意見等＞ デジタル人材の育成は、福島県においても重要である。従来の基礎的な訓練に加え、ハンダーと話ができるくらいには育成できることが良いという意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 就職先を考えると、事務等は正社員での採用枠が非常に狭い。事務系でもデジタルと共通する部分があるなら、デジタル系の定員を増やして、事務系の定員を減らしてはどうかという意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度はWGにおいてデジタル分野を検証した。</p> <p>(1) 物価高騰の現状にあわせた委託費の設定を要望する意見があった。</p> <p>(2) ヒアリングについて、事業所側がどのような人などをどのような期待を持って採用したかによって、得られるスキル、期待しているスキルが変わってくるので、訓練の趣旨と採用の意図がうまくマッチするヒアリングの仕方を考慮すると良いという意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 会津大学が実施しているリカレント教育「女性のITキャリアアップ塾」の最近の進捗状況について説明があった。</p> <p>事業主団体から参加企業へ周知いただく予定。</p> <p>労働局が開催する助成金(キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)、人材開発支援助成金)セミナーについても周知いただく予定。</p>	<p>＜意見等＞ 前回の協議会において各種意見が出されたため、この項目に特化した意見はなかった。</p>	<p>＜意見等＞ ・IT分野の就職率が低い理由は、即戦力を期待する採用側とのミスマッチにある。</p> <p>・教育訓練給付制度の県内指定講座の数が少ない、受講機会を確保するため、もう少し増やして欲しい。</p> <p>・企業内人材の育成、離職防止としての在職者訓練は有効と思われるが、企業のニーズ、動向、傾向について教えて欲しい。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 職業訓練のデジタル分野への重点化に向け、地域の実情やニーズ等に添った訓練コースの設定となっているか等を分析する必要があり、デジタル分野を対象に検証する。なお、前回協議会で効果検証を行うには、ヒアリング対象数が少ないとの意見を踏まえ、デジタル分野にITリテラシー分野を追加する。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ ・SNSによる周知広報として、これまでの「IX」の公式アカウント(福島労働局、新卒応援ハローワーク)の開設に加え、令和5年12月より、各ハローワークごとに「LINE」を開設し、ハロトレ説明会、ハロトレスケジュール等の情報を積極的に発信している。</p>
		<p>＜対応方針＞ 都市部以外は訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓も含め、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。</p>	<p>＜対応方針＞ デジタル分野の訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓も含め、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。</p>	<p>＜対応方針＞ (1) 厚生労働省に協議会の結果等を報告する旨、回答した。</p> <p>(2) 来年度のヒアリングシートに反映させる方向で検討する。</p> <p>なお、今回の対象者、対象企業にはヒアリングの理解を得られたが、準備段階でプライバシーの配慮、個人情報漏えいの防止について詳細に説明しても、対象候補者や対象候補企業からヒアリングを断られるケースが多かった。</p>	<p>＜対応方針＞ (a)～(d)の意見を反映させ、策定する予定。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デジタル人材の増加や育成を目的に、初歩的な知識やスキルのカリキュラムとなっている。短期でもあり高度な訓練を行うことが難しい。今後は求人者の意向を確認しながら内容を検討していきたい。なお、令和6年度から「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」として、職業訓練では不足する実務経験を積むための場を提供する事業を実施する予定。</p> <p>・これまで民間の公的職業訓練実施機関に対し教育訓練給付制度について周知してきたが、前向きな回答は無かった。引き続き労働局ホームページ、ハローワークにおいて周知・広報に努める。</p> <p>・ポストコロナで受注が伸びたことで、受講生の送り出しが難しいという企業が多い。企業は訓練によりどのような技能者を育てるか等検討いただき、訓練体系の作成等については機構に相談して欲しい。</p>	<p>＜意見等＞ 訓練分野の選定案及び選定理由に対して意見等は特になかった。</p>		
		<p>＜計画案への反映状況＞ 職業訓練のデジタル分野の強化に計画的に取り組む必要があり、「訓練分野、コース数及び定員数」においては、IT分野及びデジタル分野のコース設定を細分化し、コース数及び定員数を増加させた。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 事務分野のコースを減らし、IT分野及びデジタル分野のコース及び定員数を増加させた。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 個別の訓練コースについて、対象コースを拡大して、訓練修了者や採用企業からヒアリングを行い、求職者ニーズに基づくカリキュラム等の改善を図る。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練における訓練コースの周知・広報については、ハローワークの窓口や説明会開催による周知の他、福島県、福島労働局及び機構福島支部による広報力を積極的に活用し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者への周知を図り、受講者の確保に努める。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 個別の訓練コースにおいて対象コースを拡大して、訓練修了者や採用企業からヒアリングを行い、求職者ニーズに基づくカリキュラム等の改善を図る。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局提案のとおり、デジタル(IT+Webデザイン)分野、ITリテラシー(PC基礎、PC実務)分野を対象に検証する。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の 効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)
8	茨城	<p>＜意見等＞ 特になし</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、受講生が学んでいく中で自分の適性や課題が見えてきた結果、必ずしも学んだ分野に就職するわけではないことから、訓練期間中に企業との接点の機会や、きめ細かいキャリアコンサルティングをすすめることによって就職の機会を提供できるようにすると、より就職につながるのではないかという意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証、デジタル分野の講師人材の確保や設備等に係る費用負担、より実践的な内容を加味したカリキュラム・訓練期間の設定が必要であるとの報告があった。 また、訓練習得度の見える化を推進していく取組が必要であるとの報告があった。 構成員からは、訓練中にポートフォリオを作成し、実際の面接の際のアピール材料として活用することが効果的であるのではないかとの意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 県の産業人材育成課より「茨城県リスキリング推進政策パッケージ」について説明。様々な情報発信をしているが、企業側からはリスキリングによって労働力の流出が起きるのではないかという懸念が示されていることが大きな課題との話があった。またリスキリングを推進するにあたり「在職者のスキル見える化」という点も課題と感じているとの意見があった。 労働局からは「キャリア形成・学び直し支援センター」の創設について説明を行い、「在職者のスキル見える化」については、ジョブ・カードを活用することで働く人の学び直しの支援をより強化できるため、連携を図っていくこととした。</p>	<p>＜意見等＞ デュアルシステム訓練や職場見学ができる訓練設定を検討したいとの説明があったが、企業実習先を見つけることが難しいのではないかとの意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から令和6年度計画案への特段の意見はなく、提案内容で承認を得た。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 機械加工系の訓練コースについては、特に受講者が集まりにくい傾向があることについて課題を共有した。県、ポリテクセンターとも受講生を集めるのに苦慮しているが、中小企業への人材供給や人材育成という意味から重要な訓練であると考えており、定員充足に向けて色々と工夫している。県、ポリテクセンター、労働局・ハローワークの関係機関における連携を強化して引き続き定員充足率の向上に取り組んでいくことを確認した。ポリテクセンターにおいては、ハローワーク職員の見学を参考に、令和6年度のコース名をより分かりやすく変更することとした。</p>
		<p>＜対応方針＞ 特になし</p>	<p>＜対応方針＞ 訓練期間中にジョブ・カードを作成し、強みを発見(自己理解)させることや、訓練実施機関に対しても雇用情勢の説明や求人情報の提供等を行い、ハローワークと訓練実施機関が連携して就職支援を強化していく方針。</p>	<p>＜対応方針＞ 報告内容を受けて、労働局と各関係機関が連携し、訓練実施機関や企業実習先を開拓していくこと、ハローワークにおける「訓練修了者、未経験者歓迎求人」確保の取り組みを強化していくこと、ジョブ・カードを活用し訓練習得度の「見える化」を推進していくことなどに取り組む方針。また、意見があったポートフォリオの活用についても推進していく方針。</p>	<p>＜対応方針＞ プログラミング系の訓練実施機関の開拓は課題である。就職という点で考えるとシステムエンジニアやプログラマーの求人は比較的多い。関係機関と連携し開拓に努めていく方針。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ※令和6年度計画の主なポイントは以下のとおり ・離職者訓練の実施規模については、近年の実施状況を踏まえて定員を見直した結果、前年度より縮小したが、1コース当たりの定員を見直すことにより、コース数を維持し、訓練機会の確保を図ることとした。 ・令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの効果検証結果を踏まえ、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるための改善案として、IT分野の訓練実施機関の開拓、ジョブ・カードやポートフォリオの活用推進、訓練実施機関とハローワークの連携による説明会や見学会の実施、より効果的な公的職業訓練の周知・広報としてホームページやSNS等の積極的な活用等を推進することについて追記。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見はなく、提案内容で承認を得た。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「販売・営業、事務分野」の主にパソコン初心者を対象としたコースを選定。 検証方法：訓練修了者3人、訓練実施機関3者、訓練修了者の採用企業3社において、原則訪問によりヒアリングを実施する。</p>
		<p>＜計画案への反映状況＞ ・ジョブ・カードやポートフォリオの活用推進、ハローワークと訓練実施機関が連携して就職支援を強化していくため、ハローワークから訓練実施機関に対しての雇用情勢に関する情報や求人情報提供等について盛り込んだ。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の中でも、デザイン分野(WEBデザイン)と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して訓練実施機関の開拓に努めることを盛り込んだ。 ・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に取り組みことを盛り込んだ。 ・訓練受講により習得したスキル(資格など)を求人企業に訴求するため、ジョブ・カードの活用を推進するとともに、訓練中に習得した技術を使って作成したポートフォリオの活用を推進することを盛り込んだ。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ ・県、県及び関係機関が連携してリスキリングを推進する必要があることから、県が「茨城県リスキリング推進政策パッケージ」としてとりまとめた地域リスキリング推進事業を計画に盛り込んだ。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の中でも、デザイン分野(WEBデザイン)と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して、企業実習先の確保を含めた訓練実施機関の開拓に努めることを盛り込んだ。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ ・デザイン分野(WEBデザイン)と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して、企業実習先の確保を含めた訓練実施機関の開拓に努めることを盛り込んだ。 ・地域リスキリング推進事業の実施について追記。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見はなく、提案内容で承認を得た。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
9	栃木	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内のデジタル人材の求人が少ないが、同分野の職業訓練の応募倍率が高い実態について、訓練受講希望者が訓練受講後、どんな仕事を求めているか把握する必要があるのではないかと、この意見があった。 基幹産業である製造業などで、経営に直結する生産管理職などの人材確保が急務となっており、「DX化」「デジタル人材不足」と言っても実態として求人は少ない、この意見があった。 事務職として必要な、データの分析方法や作業効率を図る方法を習得した人材育成など、どの職種でもデジタルスキルは必要であるとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野コースのミスマッチを防ぐため、HWでの受講希望者を訓練説明会・見学会へ誘導することを説明した。 企業ニーズの把握は、訓練受講生とのミスマッチを解消するため必要であり、HWでも事業所訪問等での収集に加え、労働局として、幅広い業種でのニーズ把握のためWEBアンケートの実施を説明した。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野への重点化を進め、受講者のレベルに合わせたコースを設定。デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図ることを盛り込んだ。 IT分野、デザイン分野については、就職率向上のため、習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進めるほか、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や訓練受講者への求人提出の働きかけ実施など、ハローワークと連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 製造分野において応募倍率が低いと、コースの選定・定員数の増減を考える必要があるのではないかと、この意見があった。 企業がどのようなデジタルスキルやデジタル人材を求めているのか、企業側のニーズを把握して、それに合わせたような訓練カリキュラムの設定が、就職率アップにつながるのではないかと、この意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ポリテクセンターの施設内訓練については、ニーズを把握し定員の調整を行っていることを説明した。 デジタル分野の企業ニーズについては、次年度の効果検証WGの対象分野とする方向で検討。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県の施設内訓練では製造業において求められる多能工を目指し、受講科目の選択制を導入したコースを設定することを盛り込んだ。 ポリテクセンターの施設内訓練では、DX等に対応した訓練科、子育て等を行っている方に向けたものづくり分野の短時間訓練科を積極的に実施することを盛り込み、在職者訓練でも産業の基礎を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため事業主のニーズに基づき適切な効果的な職業訓練を実施することを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。 就職支援において、就職率を上げるためには、ハローワークとの連携は大切であり、積極的に取り組んでほしいとの意見があった。 多くの企業では、採用条件に「コミュニケーション能力・協調性」が重視されている。今回、訓練カリキュラムの改善が出されていることは理解できるとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告内容を受け、訓練修了前か、受講生の情報を共有し、訓練終了後も継続して情報共有を行う方針を説明した。 WGの報告内容を受け、R6年度に開始する訓練科「企業での会議やプロジェクト企画を想定した実践的なグループワーク」をカリキュラムに設定する方針を説明した。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職経験が少ない者等の就職困難者には、社会人スキルと基礎力を習得するための基礎コースが有効であるため、基礎コースの設定の推進を促すとともに訓練受講生の特性に合ったキャリアコンサルティングや実践的な知識習得および社会人基礎力を向上させるカリキュラム作成に取り組みすることを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備専門学校と職業能力開発施設の学卒者訓練との競合について発表あり。自動車産業が多いことから、人材育成の必要性、同職種の魅力を発信し、課題共有を行いたい。 リカレント教育として、在職者のキャリアアップのために上位資格取得や専門的知識技術習得するための教育を行っており、今後は、潜在有資格者へのキャリア支援事業を計画しているとの発表があり、構成員で共有を行った。 介護・福祉・医療分野は他職種から人材の掘り起こしが必要。社会人経験者の入学を積極的に取り入れているメリットや課題の発表があり、構成員で共有を行った。 県の委託事業では、女性のデジタル技術を活用した幅広い分野での活躍を促進するため、女性デジタル人材育成・活躍支援講座を開設、年間で180名の人材を育成する予定との発表があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護分野の中止コース減のため、資格取得の日程を考慮した訓練日程を設定する方針。 デジタル分野については、受講希望者のニーズと選択コースのミスマッチを防ぐため、事前訓練説明会へ誘導し、またHW職員がデジタル分野について理解を深め適切な訓練あっせんをするための対策を積極的に行う方針。 求職者支援訓練基礎コースでは、職業能力開発講座が訓練実施機関の負担のことから、訓練期間に分散するカリキュラムの構成とする方針。 委託訓練は定員増、デジタル分野も定員増。 求職者支援訓練は令和5年度計画と同規模とするが、デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的デジタルリテラシーの要素を含むカリキュラムの設定を推進し、デジタル人材育成の底上げをおこなう。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 育兒中、未就職新卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者など対象者の特性、訓練ニーズに応じた訓練の設定(託児サービス付コースなど)に努めることを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「介護分野」の応募倍率が低いことへの対策として、中止するコースを減らす対策や周知広線を積極的にすすべとの意見があった。 デジタル分野において、「ITパスポート資格等の国家資格」の取得には、3～6ヶ月程度の訓練期間では短すぎる。また、受講申込時での基礎能力を審査していたければ、合格率・就職率が上がるため、訓練期間の延長や、HWでの受講者に対する十分な説明が必要との意見があった。 求職者支援訓練の基礎コース数において計画と実績との乖離が見られたが、その要因について、訓練実施機関へのヒアリングなどにより把握することが必要ではないかと、この意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 最終的な計画への反映状況 ハローワークでは介護職の未経験の方や興味のある方に対し、介護施設の見学や介護の現場において説明を聞く機会をつくり、職業訓練の受講に繋げていると回答し、計画案自体は修正されずに了承された。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか検討した上で実施。受講希望者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できる機会を設け、就職機会を拡大に資するように職業訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組みすることを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から、実施方針として、介護職の未経験者に対し興味を喚起するため効果的な周知広報について、課題や新たな取組を開きたいとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 最終的な計画への反映状況 ハローワークでは介護職の未経験の方や興味のある方に対し、介護施設の見学や介護の現場において説明を聞く機会をつくり、職業訓練の受講に繋げていると回答し、計画案自体は修正されずに了承された。 	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コースへの応募倍率が高いもの、就職率が低い分野であるデジタル分野(「IT分野」「デザイン分野」)を事務局案として提示した。 <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 分野の選定について意見はないが、企業ニーズに応じた訓練カリキュラム内容の効果検証を行い、デジタル分野の人材の確保・育成に繋がる検証をしてほしいとの意見があった。 <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野を対象としつつ、受講希望者のニーズと訓練内容のミスマッチを防ぎ、訓練修了者の就職機会を拡大等も検証できるようなヒアリングを行うという方針となった。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
10	群馬	<p>＜意見等＞ 県からは次期産業振興基本計画として、産業構造の変革・新産業の創出などを見据えたデジタル人材の育成・確保、企業が取り回しやすきスキルへの支援、離転職者に対する必要なスキルを学ぶ場の提供に重点を置くことの説明があった。</p> <p>構成員からは、若年求職者における、IT・事務分野に偏った求職の動向、人手不足分野に製造を加えた、現職色の強い分野に対する応募者の減少について報告があった。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員より ・応募倍率が100%を超えているにもかかわらず、定員充足率が100%未満になっている訓練分野について、その原因と対応策は如何。 ・また、希望するコースに漏れた者へのフォローは行っているのか。 といった質問があった。</p>	<p>＜意見等＞ R5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。実施機関からは、IT関係への就職には実務経験が必要となる場合が多いため、Web知識を必要とする事務職等への就職を視野に入れる必要があることや、採用企業からは、(企業側の)職業訓練制度の認知度の低さ、および訓練時間の不足について報告があり、構成員間で課題認識の共有を行った。</p>	<p>＜意見等＞ 県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、困窮者の多くは数日中に所持金が尽きてしまうような方なので、訓練以前の課題解決が最優先としたうえで、訓練については ・自家用車を保有していない困窮者が一定数おり、地域の特性として公共交通機関の利用が不便であるため、通所が難しいこと。 ・(支援)訓練の出席要件が厳しいこと。 ・生活保護の最低生活費は、単身世帯で賃貸住宅に生活している方は約11万円となっており、訓練をしつつ生活を維持するために給付金額を15万円程度に引き上げることを検討いただきたい。 といった意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 運輸業におけるドライバー不足に対応するため、「大型自動車一種運転業務従事者育成コース」の拡充を希望。</p>	<p>令和6年度計画案の審議 (f) 構成員から特段の意見等なく、令和6年度群馬県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。</p>	<p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g) ＜共有内容、意見等＞ 県内には外国出身の労働者の方も多く、該当する教育機関があるようでしたら語学関連、日本語教育などの指定講座があっても良いのではないかと。</p>	<p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p>
		<p>＜対応方針＞ 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、人材の育成・確保に努める方針。</p>	<p>＜対応方針＞ 同じ分野の訓練でも、希望者が定員の数倍集まるコースもあれば、定員充足率が低いコースもあるため全体では充足率は100%になっていない。入校前に就職が決まり、辞退するケースもあることから、適切なあっせんにも努めていく。 また、希望するコースに漏れた者については、内容の似ているコースを案内し、フォローしている。定員割れのコース等は、実施時期・期間、カリキュラムの見直しを行う方針。</p>	<p>＜対応方針＞ 就職支援に向けて、受講生に本人の目標とする訓練カリキュラムであるかを確認してもらうため訓練説明会や見学会への参加を勧奨するとともに、ハローワーク職員との訓練内容に対する知識を深め、適切な受講あっせんに努める。 また、事業主に対して職業訓練の周知・広報を図り、訓練修了者歓迎求人確保を推進する。</p>	<p>求職者支援制度の活用やハローワークとの連携を図ることの必要性等、認識の共有を行った。</p>	<p>＜対応方針＞ コースの拡充には、受講希望者の増加が必要であるが、現状では応募倍率、定員充足率は100%未満となっている。当該コースにかかる受講ニーズを十分に踏まえた検討が必要。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 就労率が高く応募倍率が低い分野(介護・医療・福祉)があること・応募倍率が高く、就職率が低い分野(IT・デザイン)があること・求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、実績は20%程度であること・デジタル人材が質・量とも不足しているなどの課題があり、適切な受講あっせんに資するようハローワーク職員と訓練実施機関の連携を強化する。社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。デジタル分野のコース割合を増やしつつ、デジタル以外の分野においても、基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースを設定し、受講動員を行う方針。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なし。</p>	
		<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護分野」を選定</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f) 第1回協議会決定した方針に沿って策定しているため特段の意見なし。	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
11	埼玉	<p>＜意見等＞ 引き続きデジタル人材が不足している（質・量とも）</p>	<p>＜意見等＞ ・（訓練受講者の）就職率を意識しすぎるあまり、短期の就労先をあっせんしようとする訓練施設があると聞いたが、公的職業訓練の趣旨にふさわしいのではないかと ・受講生間のトラブルを避けるため受講生同士のコミュニケーションを禁止している訓練施設があると聞いたが、（受講生同士の交流は）就職に向けたモチベーションの向上に効果があるのではないかと</p>	<p>＜意見等＞ ・訓練内容、訓練レベルの細分化については受講者のモチベーションに十分に注意し、慎重に行う必要がある。 ・職業訓練中に行うキャリアコンサルティングはそれぞれの訓練コース、業界についての専門知識を有したキャリアコンサルタントが担当するとより効果的なものとなる。 ・企業に対するヒアリング結果は企業が求める人材をあらわすものであるため、訓練受講生に対してフィードバックしたほうがよい。 ・受講生のコミュニケーションスキル向上のため、グループワークの実施が効果的である。</p>	<p>＜意見等＞ ・地域におけるリスキリング推進事業に関して、中小企業のためのデジタル人材育成事業、中小企業に職者の技術向上支援事業を令和5年度地域職業訓練実施計画に追加することに同意した。</p>	<p>＜意見等＞ （事務局提案の概要） ・令和5年度と同規模で公的職業訓練を実施 ・（応募倍率低、就職率高）「介護・医療・福祉分野」、「金属加工・溶接」一周知、受講動向の強化 ・（応募倍率高、就職率低）「IT分野」「デザイン分野」→一層の設定促進と就職率向上の取組 ・委託訓練の定員充足→受講申込締切日から受講開始日までの期間短縮、受講者増加のための取組 ・デジタル人材の不足→デジタル分野の重点化、訓練内容の見直し ※事務局提案とおり可決</p>	<p>＜意見等＞ （1）人手不足分野（選定理由：埼玉県内において医療・介護・保育・建設等の人手不足対策は急務である。また、この分野は求人倍率が高く、雇用吸収力が高いこと。加えて、この分野は他の職業訓練と比較して就職率が高く、訓練による職種転換が効果的であると考えられるため。） （2）製造業（選定理由：埼玉県内の地場産業であること。職業訓練以外の方法で技術取得をすることが難しいこと。）</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p>	
		＜対応方針＞	<p>＜対応方針＞ ・雇用保険適用就職を目指すものであるため、一概に短期就労がすべていけないというものではないが、訓練コースとの関連性や個々の受講生の就職目標と照らし合わせ、必要があれば対応する。 ・受講生同士のコミュニケーションを一律に禁止するものではないが、一部でトラブルも散見されるため、一定のガイドラインは必要と考えている。</p>	<p>＜対応方針＞ ・訓練内容や訓練レベルを設定する際に慎重に検討する。 ・訓練分野に精通したキャリアコンサルタントが担当するよう、各訓練機関に求めていく。</p>		＜対応方針＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	<p>＜意見等＞ 埼玉県内の介護関係の職業訓練は定員充足率が半分のコースもあり、人手不足対策は急務である。ぜひワーキンググループでの検証をお願いしたい。</p>	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ （1）人手不足分野（検証方法：訓練実施施設、訓練受講者、就職先企業へのヒアリングを実施し検証する。）		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
12	千葉	＜意見等＞ デジタル化への対応は必須であり、デジタルリテラシーの向上も重要と認識しているが、そもそもデジタル分野における訓練料自修者の習熟度と企業における人材ニーズでは隔たり(多種多様)があり、その部分の意見集約等が必要との意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、求職者支援訓練におけるIT分野の就職率が低調な理由について、次回の協議会において数値的根拠を含めた資料説明を求められた。IT分野や人材不足分野の新たな訓練科目の設定・拡充は前提として必然だが、訓練修了者の就職後の支援も必要との意見もあった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野及び介護分野を検証。修了者や採用企業からは専門的な知識だけでなくコミュニケーション能力が重要との意見が多かったため、グループワーク等受講者参加型のカリキュラムを増やしていく必要があるとの報告があり、構成員から積極的意見が出た。	＜意見等＞ 総務省が創設した地域リスクリスキング推進事業について、千葉県より事業一翼にて報告があり、事業概要について予定のものもあり、次回協議会において詳細を含めた次年度の予定等についての提案を共有出来るようにとの意見があった。	＜意見等＞ 「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」に向け、離職者訓練・在職者訓練共に必要は構成員が認識しているものの、中小企業において、人手不足は深刻であり、労働力の確保と訓練との兼ね合いが難しいとの意見が多数あった。在職者訓練についても同様で、「学び・学び直し」「リ・スキリング支援」についての重要性の認識と労働力の確保が優先との意見があった。	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
		＜対応方針＞ ワーキンググループにおいて、採用した企業からのヒアリングでは、コミュニケーション能力やビジネスマナーを重視した採用との報告もあり、それらのカリキュラムを盛り込んだ内容を推奨するべく訓練実施機関への説明や、eラーニングコースが増加する中で整合性を検討し、改めて通所型訓練の重要性を策定方針に取り組み予定。	＜対応方針＞ 次回協議会において、設定コースにおける就職率が低調だった訓練実施機関の要因等について報告のうえ、分析結果について検討。訓練修了生より訓練修了時又は就職決定時に提出いただく「就職状況報告書」の提出・回収の徹底及び就職後の支援(フォローアップ)を図る。	＜対応方針＞ 報告内容を受けて、グループワークやブレインゼンなどコミュニケーション能力の向上を目的とした受講者参加型のカリキュラムを訓練実施機関に提案していく方針。	＜対応方針＞ デジタル人材を育成するコースについて、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入し、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。	＜対応方針＞ デジタル人材を育成するコースについて、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入し、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。	＜意見等＞ 介護分野について、希望者がおらず、受講者が集まらずに中止になることもみられる。計画の問題とは別に、計画の実施段階でどう受講者を集めていくかが課題になっているのであれば、そこに注力することも必要ではとの指摘があった。	＜意見等＞ 事務局の訓練分野の選定案、選定理由に効果的に検証するために継続実施が重要な点の指摘から、5年度と同分野での検証を提示。デジタル社会を担う人材育成が強く求められるなかで求職者ニーズが高いものの就職率が低い点を踏まえ、「デジタル分野」を選択した。また、大幅な需要拡大が見込まれるなか深刻な人材不足問題に直面している点を踏まえ、「介護分野」を選択した。	＜共有内容、意見等＞ 介護分野においては人手不足のため人材確保が切実な声としてあるが、受講者が集まりにくいことを課題として共有した。県・ポリテクセンターともに受講生を集めるのに苦慮しているが、人材供給という意味から職業訓練は重要であり、引き続き受講者を集めることに取り組んでいくことを確認した。
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル人材を育成するコースに重点を置き、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入し、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。 受講者に対する訓練修了から就職までの一貫した支援のため、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施することを記載した。	＜計画案への反映状況＞ IT分野の就職率が低調な理由について、特に低調なコースの実施地域は該当求人が多い東京から遠く、求職者ニーズと合う求人が少なかったことを説明。受講者に対する訓練修了から就職までの一貫した支援のため、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施することを記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル人材を育成するコースについて、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入し、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・以下の地域リスクリスキング推進事業に幅広く取り組むことを盛り込んだ。 ①経営者等の意識改革・理解促進 ②リスキリングの推進サポート ③従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援	＜計画案への反映状況＞ 以下を盛り込んだ。 ①公的職業訓練においてはデジタル人材を育成するコースに重点を置くこと。 ②千葉県における人手不足分野について、介護系コースに重点を置き、ハローワークで行う訓練説明会等を積極的に開催し、受講動員を強化すること。建設分野は、ポリテクセンター君津が実施するコースを中心に、建設人材の確保・育成を図ること。 ③ポリテクセンター千葉における生産性向上人材育成支援センターによる事業所支援の実施。	＜意見等＞ 介護分野について、希望者がおらず、受講者が集まらずに中止になることもみられる。計画の問題とは別に、計画の実施段階でどう受講者を集めていくかが課題になっているのであれば、そこに注力することも必要ではとの指摘があった。	＜意見等＞ 構成員から前段の意見はなく、提案内容で承認を得た。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」及び「介護」 (検証方法) 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施する。5年度は修了者と採用企業が同席してのヒアリングが一部あったが、言いづらいこともあったと考えられる。6年度は、別々にヒアリングを実施し、率直な意見が聞ける方法を検討する方針となった。

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議(f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針(g)	その他の職業能力開発促進のための取組(h)
13	東京	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2024年新卒採用について、企業説明会並びに選考に対するエントリー数の減少を訴える企業が多くなりましたため、新卒採用の変化を踏まえた適切な支援をお願いしたい。 ・約7割の中小企業が人手不足に苦しんでおり調査開始以降過去最大。今後、労働力、生産年齢人口が減少することを見据えるご人手不足状況は解消しないと懸念 ・製造業、ものづくり業は技術者不足。ものづくりの企業は、訓練校で一定の技術を身につけた人材を欲しており、期待している。 ・雇用の安定、生産性の向上、所得向上に向けた就労支援と職業能力開発の強化 ・介護、観光、飲食、運送業、建設業の人材確保、人材育成 ・DX、GXの推進における成長産業への就労移動及び労働移動 ・技能分野では熟練技能者の高齢化、若年者不足が大きな課題 ・ものづくり技術の伝承 <p>＜対応方針＞ 検討中</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ものづくり人材の育成に関して、在職者に対する公共職業訓練において、入社後の従業員などの技能習得を図る中小企業に対して令和6年度から奨励金を支給し、人材の育成を促進することを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職できなかった者の検証をするにあたっては、アウトプット(受講生の能力向上)、アウトカム(能力向上はしたが企業側のミスマッチ)、どちらに課題があったのかという検証が必要。 ・コミュニケーション能力の重要性についてはIT分野に限らない。 ・各コースの検証は、コース固有の訓練成果、効果がどうだったのが着目してほしい。 <p>＜対応方針＞ 検討中</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 「デジタル分野の職業訓練効果の向上のため、業務遂行上求められるコミュニケーション力に加え、基礎的なネットリテラシーを培うプログラムの導入等が効果的だと周知を図る。」と明記した。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし</p>	<p>＜意見等＞ 特になし</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 令和5年度の実績に基づいて作成しているが、民間教育機関の提案を見て実際の分野を決定することになる。受講生からのニーズや成長産業に政策的に人材シフトを図る観点から決定すると回答し了承された。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から公共職業訓練について、観光分野やデジタル分野など応募倍率が100%を超えているコースがあるところに重点的に講座の配分をしてはと意見があった。</p> <p>＜意見等＞ 介護分野については応募倍率が低く就職率が高いが、人材不足分野であり就職が容易であるという観点からすると、訓練受講と就職率の因果関係については疑問があるという意見があった。</p> <p>訓練計画に沿って介護分野コースを設定しても、申込者が集まらず中止決定するケースが目立っている。不足する介護人材の育成のために、職業訓練を有効活用していくという観点で検証したい。(事務局)</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 最終的な訓練分野【介護分野】</p> <p>検証方針 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、 ・効果的な現場実習の取り入れ方 ・ミスマッチが起きにくい就職支援の方法 ・受講生募集の段階での魅力発信の方法などを聞き取り、受講生の増加、就職率の向上を目指す方針となった。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員との知識の向上のため、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ことを共有。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
14	神奈川	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ITエンジニアについて、コロナ明けは未経験求人は多かったが、現在は経験者を求める求人が増加。 デジタル分野について、業務内容によっては未経験も可だが、若年を求める傾向。 中小企業等において、専任のIT部門がなく、総務などで社内ITを行うためにITリテラシーの高い方を求める傾向が強くなっている。 未経験、若年を教育する際の助成金や離職からしばらくたっている情報難民の方にも引き留めようなど発信も引き続き必要。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続きハローワークに来所されない方も含めた周知・広報に取り組み方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 受講者増加のための取り組みとして効果的な広報等を継続的に構築・実施すること、受講申込締切から訓練開始日までの期間短縮等を積極的に推進することを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <p>無</p> <p><対応方針></p> <p>無</p> <p><計画案への反映状況></p> <p>無</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてIT分野を検証。 ビジネススキル、コミュニケーションスキルについては、知識、技術を教えるだけでなく、いろいろな場面でプレゼンしたり、テレビ会議などコミュニケーションをしたり、繰り返しすることが必要。 IT分野はレベルがいろいろあるので、自分が訓練で何を身につけて何ができるのかなどの伝え方も大事。カリキュラムに絡むのは配慮事項になると思うが、実施機関等に今回の結果を構築してほしい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 実施機関等に対し、事前説明会等の開催回数や内容の改善を依頼する方針。 ビジネススキルやコミュニケーション力の向上を意識したカリキュラムの強化を依頼する方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練実施機関による求職者向け事前説明会や見学会の開催を一層推進することを盛り込んだ。 職業人講などを通じて、就職後も学びを継続するための意識づけを行うこと、また、ビジネススキル、コミュニケーション能力の向上を意識した訓練カリキュラムの強化を推進することを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <p>無</p> <p><対応方針></p> <p>無</p> <p><計画案への反映状況></p> <p>無</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率が低いデザイン分野について、今のデザイン業界が求めている人材と訓練のカリキュラムが乖離しているのか。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 受講希望者の業界認識等が足りないことから、訓練終了後の就職のマッチングが低くなる傾向があるため、ハローワーク職員や知識の向上のための施設見学会への参加や訓練終了者歓迎求人等の確保を推進する。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者の希望に沿った適切な訓練コースを提供するため、ハローワーク職員のIT分野・デザイン分野に関する知識向上を図るとともに、訓練終了者歓迎求人等の確保に取り組みことを盛り込んだ。 訓練実施機関においては、訓練内容が求人ニーズに即した効果的なものになっているか、入念にチェック、検討を行うことを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の認定規模について、実践コースにおける新規参入枠の上限値30%（全画計画は10%）は妥当なのかの指摘があった。 <p><対応方針、最終的な計画への反映状況></p> <p>神奈川においては、1回撤退した訓練実施機関が再度新規として参入するケースも多く、新規枠が10%では足りない現状にある。そのような実態を考慮して設定した上限値30%であることを説明し、計画案は修正されず了承された。</p>	<p><事務局の訓練分野の選定案、選定理由></p> <p>令和5年度のワーキンググループでは、訓練受講希望者が多いにもかかわらず就職率が低いIT分野を選定、当該分野においては就職率の一部改善があったものの、まだ求人側と求職者側でのミスマッチが見られる。特にデザイン分野でその傾向が見られるため、令和6年度においてはIT分野とデザイン分野をまとめて「デジタル分野」として実施することを事務局として提示した。</p> <p><意見等></p> <p>「IT分野+デザイン分野」=「デジタル分野」とするのはいいが、目新しさが感じられない。具体的には令和5年度の効果検証からどのあたりを変えるのかとの意見があった。</p> <p>また、社会の高齢化は神奈川県においても見られる傾向であるので、介護分野の検証を行う必要があるのではないかとの意見もあった。</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針></p> <p>デジタル分野を対象とすることとなったが、令和6年度においては、就職できたケースからの効果検証のみならず、就職できなかったケースにも視点を置いて検証を行っていくなど、検証方法を工夫していくこととなった。</p>	<p><共有内容、意見等></p> <p>ポリテクセンター関東及び神奈川県より生産性向上支援訓練等について説明があり、DX対応のコースを順次拡大しているとのこと。生産性向上については、少子高齢化、人手不足、後継者難という事態が非常に深刻化している中で、様々な業種の企業サイドから非常に高いニーズがあることから、生産性向上支援訓練等を効果的に活用しつつ、DX・ITを企業経営の中でうまく結びつけることが重要であることを共有。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
15	新潟	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 新潟県内では、IT系専門学校が充実していることからIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出企業からは進出後にIT関連人材の確保に苦慮しているという話を聞いており、IT分野の職業訓練を行っている旨の情報を関係機関と連携し、こうした企業にも発信してほしいとの意見があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共職業訓練の「IT分野」で、また、求職者支援訓練の「デザイン分野」で就職率が低いことについて、以下のような意見があった。 ①訓練コースと企業のニーズとの間でミスマッチを起している可能性があるのではないか。 ②WEBデザインの訓練期間が4か月や6か月では資格を取るだけで精一杯であり、「資格取得＝即戦力」ではない状態の中で就職機会に立たされている状況がある。もう少し訓練期間を長く設定することができないものか。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 検証内容は非常に貴重な内容であり、関係者間でしっかりと共有し、実施期間もしっかりと周知していただき、今後の訓練コースのカリキュラムの改善等に役立ててほしいとの意見があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 新潟県から、総務省の創設した「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」に係る事業について、以下のような説明があり、情報の共有を図った。 ①十日町市が新入社員や経営者向けセミナー等を行うこと。 ②中魚沼郡津南町が中小企業が従業員に対して行うリスキリング理解促進のための研修費用の補助事業等を行うこと。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ①就職率、応募率が低調な「営業・販売・事務」を高めようとするには理解できるが、その分を他の分野に力を集中したほうがよいのではないかとの意見があった。 ②求職者支援訓練への受講指示が可能となるなど求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根が低くなる中で、県と国がしっかりと調整しながら訓練計画を核討していくことが益々大事になっているとの意見があった。 	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p>	<p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)</p>	<p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p>
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果検証WGのヒアリング結果等をもとに、デジタル求人事業所向けの周知用リーフレットを作成し、「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めていく方針。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ①デジタル分野の効果検証WGでは、比較的就職率の高い訓練実施機関を対象にヒアリングを実施したので、そこでの取組や採用事業主へのアンケート調査結果等をもとに、訓練実施機関に対し周知・指導を実施するとともに、左欄の取組により受講者の求人応募機会の拡充を図ることにより、全体の就職率の向上を目指していく方針。 ②効果検証WGの受講者へのヒアリングにおいても同趣旨の要望があり、求職者支援訓練の訓練期間の拡大を本省へ要望したい。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練実施機関に対して、効果検証を基に資料を作成し、訓練説明会や実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などに周知し理解を求めていく方針。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ①就職率が高く応募率が低い「製造分野」や、応募率が高く就職率が低い「デザイン分野」については計画の策定方針(案)に示した内容により取組むとともに、「営業・販売・事務分野」についても、求人求職においてニーズの高い分野であり、「デジタル分野」等の重点分野とのバランスを図る中で、計画の中で落とし込んでいく方針。 ②求職者支援訓練、公共職業訓練(委託訓練)の運営、制度の違いなどを踏まえつつ、引き続き地域ニーズに応じた計画策定を進める方針。 	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コースにかかる職員の知識向上の取り組みは分野に関わらず重要であるが、とりわけデジタル系は専門用語など難しい場面が多く、重点的に実施していくと回答し、計画案のとおり了承された。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> IT系進出企業にとって進出先の地域で人材が確保できるのが非常に重要であるため、職業訓練を受けた方が人材として生かされ、就職につながるようにすれば、より人材確保に貢献できると思われるとの意見があった。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 新潟県から、「地域リスキリング推進事業」の1月末時点の実施状況について説明があり、情報を共有した。 【内容】 ・十日町市と津南町が共同で取組む「まちの産業発展塾や就職ガイダンス」について ・津南町が単独で取組む「中小企業人材育成事業補助金」の実績について 	
		<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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に取り組み」ことを盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「受講者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、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に取り組み」ことを盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う」ことを盛り込んだ。 デジタル求人事業者、求職者に対する周知として、効果検証の結果を基に資料を作成した。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画案に「地域リスキリング推進事業(市町村)の全体方針、主要事業(一貫)、本事業の実施状況等については本協議会に報告する」ことを盛り込み、県より報告が行われた。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「訓練のデジタル分野への重点化を進め、WEBデザイン分野では応募倍率が100%を超えているコースも多いためを踏まえて計画数を設定する」ことを盛り込んだ。 	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局原案とりの対象分野、検証方針となった。 		

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
16	富山	<p><意見等> 県の産業政策において、中小企業の人材確保・人材育成が課題となっている。それぞれの企業においてリスキリングを推進し、リスキリングした人材の配置転換やキャリアアップによって、生産性向上や成長分野への労働移動に繋げるよう、これらを後押ししていくことを方針としている。</p> <p>構成からは、建設業は慢性的な人材不足、運送業もドライバー不足、2024年問題への対応が課題との意見が多くあった。</p> <p>従業員の処遇を改善して人材確保を図る動きがある一方で、不足する人材を補うための生産性向上に向けて、IT化やIoT化の必要性を感じている企業も多くあり、ドローン技術やAIなどのデジタル技術を持った人材を求めている企業が多い。</p> <p>資源循環産業のような、いわゆるグリーン産業等に進出しようという企業も始めている状況という説明もあった。</p>	<p><意見等> 特になし。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。効果検証の柱を以下の(1)～(3)とし実施。 (1) 求人ニーズを着実にとらえているか (2) 求人ニーズに即した訓練内容になっているか (3) 受講者に必要な情報が伝えられているか</p> <p>検証結果報告とともに改善促進策を提案。</p> <p>ヒアリング結果の取りまとめがよくてきているとの声があった。WGの検証報告に関する意見は特になかった。</p>	<p><意見等> 大学が実施しているリカレント教育について構成員間で共有。 ・介護実務者研修 ・看護の聴取吸引研修 ・履歴証明プログラム（臨床美術士専修プログラム、社会福祉専修プログラム、カウセリング専修プログラム、心理学専修プログラム） ・地域貢献のための取組 学内の各教員が外部講師を実施</p>	<p><意見等> 委託訓練の計画数と実績に乖離がある原因は何か？委託訓練を実施する機関が少ないのか、そもそも訓練を受けようとする求職者が少ないことから結果的に受講生が少なくなったのか？</p>	<p><意見等> 資料No.3-1、令和6年度訓練実施計画（案）の中で、職業訓練とリスキリングの実施状況等の説明があったが、どのような効果があったのか教示願いたい。</p> <p>資料No.3-2、計画定員数の比較（令和5年度と令和6年度）について、令和6年度の計画数はどのように決めたのか？中央からの数字を主体にしていることは理解できるが、令和6年度の実績見込みなどを教示願いたい。</p> <p>募集定員を超える応募があった場合の選考はどのような方法で行っているのか。</p> <p>障害者の職業訓練について、法定雇用率が上がる状況の中で、雇用を求めている企業も多いと思うが、訓練後の就職支援について教示願いたい。</p>	<p><事務局的訓練分野の選定案、選定理由> 「デジタル分野」</p> <p>令和4年度の訓練実施状況の分析の結果、応募倍率が高く、就職率が低い分野の「デジタル分野」について、カリキュラム等の改善など支援策の見直しが必要と考え選定。</p> <p>令和5年度のワーキンググループ検証対象分野と同一になるが、ヒアリング対象者の選定基準を変えて実施する予定であるため、前年度とは異なる視点での検証結果が得られると考えている。</p>	<p><共有内容、意見等> 特になし</p>
		<p><対応方針> 昨年度に引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進める。 デジタル人材への求人ニーズを業界間わす的確に把握し、デジタル分野職業訓練修了者のマッチングを推進する。</p> <p>「人材開発支援策」の周知を行い、併せて「人材開発支援助成金」や「とやまリスキリング補助金」を活用した企業での人材育成を支援する。</p>		<p><対応方針> 検証結果を踏まえて、以下の改善促進策を次年度の訓練計画に反映させる。 (1) コミュニケーション能力の養成 (2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援 (3) リスキリング能力（使用するプログラミング言語が変わることなどを背景に、IT業界において求められる、自ら主体的に学び続ける能力）の養成</p>		<p><対応方針> 令和4年7月に雇用保険の制度改正があり、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受けられる場合、公共職業安定所長による受講指示の対象になったことにより、給付のメリットが享受できるようになった。その結果、雇用保険受給者の職業訓練受講希望者が、求職者支援訓練に流れたことが原因であると考えている。また、WEBのデザイン分野など応募希望者の多い分野の訓練コースが、委託訓練にならなかったことも原因であると考えている。令和5年度は、委託訓練にもWEBデザインコースを新設した。</p>	<p><対応方針、最終的な計画への反映状況> ・公共職業訓練はハローワークと訓練施設が再就職支援を積極的に行っているため、概ね8割以上の訓練修了生が就職している状況。求職者支援訓練は、公共職業訓練と比べ就職率が低い。就職経験がない、失業期間が長かったなど就職に時間がかかる方の受講が多いことが要因として考えられる。 リスキリング補助金は、教育訓練に従業員に受講させた場合の企業に対する補助金制度である。月平均20件近くの実績がある。複数の企業から申請が行われており好評を得ている。</p> <p>・職業訓練の計画定員数については、令和5年度と比べ、求職者訓練の数を減らし、在職者訓練を増やしているが、全体的な傾向であり、より充足が見込まれる在職者訓練に少しだけ定員をソフトしたものである。</p>	<p><意見等> 特になし</p>	
		<p><計画案への反映状況> ・デジタル分野の計画定員数を増やした。 ・デジタル分野における改善促進策として、以下の内容を盛り込んだ。 ① コミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入すること。 ② 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークと訓練施設の連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有すること。さらに、デジタル業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク窓口において、応募職種が柔軟な選択ができるよう支援を行い、多業種への就職あっせんに努めること。 ③ 自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直しガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨すること。 ・成長分野に関するリスキリング推進事業に努めることと、地域におけるリスキリング推進事業の一つとして、県が実施する「とやま人材リスキリング補助金」の活用について盛り込んだ。</p>	<p><計画案への反映状況> 特になし</p>	<p><計画案への反映状況> (a)の再掲 デジタル分野における改善促進策として、以下の内容を盛り込んだ。 ① コミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入すること。 ② 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークと訓練施設の連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有すること。さらに、デジタル業界に限らず多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク窓口において、応募職種の柔軟な選択ができるよう支援を行い、多業種への就職あっせんに努めること。 ③ 自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直しガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨すること。</p>	<p><計画案への反映状況> 特になし</p>	<p><計画案への反映状況> 委託訓練のWEBデザイン分野コースの計画定員数を増やした。</p>	<p><最終的な訓練分野、検証方針> 「デジタル分野」に決定</p> <p>ヒアリング対象者を、デジタル業界以外の企業に就職した訓練修了者とする。</p> <p>(令和5年度は、デジタル業界の企業に就職した訓練修了者にヒアリング)</p> <p>・職業訓練の計画定員数については、令和5年度と比べ、求職者訓練の数を減らし、在職者訓練を増やしている。面接は、あくまで就職を目指すための職業訓練であることを説明した上で、就職に関する本人の考え方を確認、ペーパー試験は簡単な一般常識レベルである。</p> <p>・障害者の方向けの職業訓練を県において実施している。内容は、実際の事業所で1か月から3か月の職業訓練を行うことで、訓練終了後はその事業所に就職するという実践能力の習得ができるコースである。一般的に集合型で座学のみ訓練コースも設定しており、修了生はハローワークの支援を介して就職している状況である。</p>	<p>ヒアリング対象者の選定基準を変えることによって、デジタル業界以外の企業におけるデジタル人材のニーズなど、前年度とは異なる視点での多角的な検証を行うことが可能となり、効果的な訓練カリキュラム等の改善策を提案することができる。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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事) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
17	石川	<p><意見等> ・各産業で人手不足が顕著であり、若年の人材確保が難しい。 ・プログラミングやシステム開発ができる人材を求める声が多い。 ・データ集計・分析及びそれを活用できる人材を求める声が多い。 ・IT・営業・経理財務の人材はどこの産業も欲しいという声がある。 ・IT人材を内製化したいという声がある。</p> <p><対応方針> ・ハローワークの求人部門において、より詳細な求人ニーズを聴取し、求人票に反映させるとともに、職業訓練制度を周知し、訓練修了者の採用に理解を求めていく。</p> <p><計画案への反映状況> デジタル人材が質・量ともに不足していることから、職業訓練制度の周知の徹底等により、デジタル分野の受講者の確保を図ることを盛り込むとともに、デジタル分野の定員を令和5年度より約2割増とした。</p>	<p><意見等> ・デザイン分野に関して、応募倍率が相当高いのに就職率が低いのが、就職していない者の動向は把握しているのか。 ・受講者の平均年齢は上昇傾向にあり、特に定年後の再就職に備えてPC技術を学ぶ男性が増加している。</p> <p><対応方針> ・デザイン分野の求人は実務経験や高いスキルを求めるものが多く、就職に苦戦している。そのため、デザインを専門職務とする求人ではなく、デザインの知識が必要な「一般事務など」の求人に就職している。上記の状況を踏まえ、実務経験のない訓練修了者を受け入れてもらえる求人を積極的に開拓していく。</p> <p><計画案への反映状況> デザイン分野の就職率向上のため、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進することを盛り込んだ。</p>	<p><意見等> ・社会人としてのビジネスマナー ・情報システム関係団体において、小学生から大学生にかけての若年者を対象としたICT人材を育成している。</p> <p><意見等> ・世代間のベースとなるスキルを考慮して、能力開発を支援する必要がある。</p> <p><対応方針> ・企業において当該教育にかかる時間が確保できないのが実情である。また、実務経験・社会経験が長い方には社会人としての一般常識やビジネスマナーの学び直しが必要かつ有効。公共職業訓練におけるビジネススキル講座や求職者支援訓練の基礎コースの受講を積極的に勧奨していく。</p> <p><計画案への反映状況> 就労経験の少ない者等には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効なため、引き続き設定することとし、訓練内容の重なる周知と受講勧奨の強化を図ることを盛り込んだ。</p>	<p><意見等> 特になし</p>	<p><意見等> 計画に「令和6年能登半島地震」について触れられていないことに違和感がある。「令和6年能登半島地震」とその復旧・復興で必要とされる人材育成に際して計画を見直すこともあり得るような一文があってもよいのではないかと。</p> <p><対応方針、最終的な計画への反映状況> 「令和6年能登半島地震」の影響を踏まえ、必要な場合に計画の改定を行うことを盛り込んだ。</p> <p><意見等> 特になし</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針> 分野：デジタル分野 検証方針：令和5年度と同様にヒアリングは訓練修了者、採用企業、訓練実施機関の順に行うこととした。</p>	<p><共有内容、意見等></p> <p>事由：デジタル分野 理由：「デジタル田園都市国家構想総論(2023改訂版)」において、デジタル人材が質・量ともに不足していることが課題として挙げられており、地域のニーズに即した人材の育成・確保を推進するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に取組むこととされているため。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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事) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
18	福井	<意見等> 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、観光の活性化という観点で観光人材の育成についても重点的に考え検討する必要があるとの意見があった。	<意見等> 求職者支援訓練実施状況R3年度とR4年度の比較で定員充足率は増えたが、就職率が減ったのは対象者を拡大したからかとの意見があった。	<意見等> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。IT分野など、地域の実情に伴った業界のさらなる推進が必要だろうと意見があった。	<意見等> 60歳以上の高齢者も多数訓練を応募してくる。中高年齢者向けの訓練と就職先の対策を図っていく必要がある。 障害者の就職について、メンタルを患う方が就職しても離職してしまう話を聞くため、訓練カリキュラムを工夫し、より多くの精神障害者の就職支援が必要。	<意見等> 地域ニーズ枠設定で子育て支援の方の託児サービス、訓練期間を短縮したリカレント訓練について20%とあるが、それ以上はできないかと意見があった。	<意見等> 構成員から、計画案について介護分野・デジタル分野を重点に計画が描かれていますが、学校の就職担当者によるとプログラマーよりも各ソフトを扱える人材が欲しい、福祉も介護福祉士はハードルが高いのでデジタルも少しできる介護人材を企業側は求めているので、そのような訓練を組んでほしいと意見があった。	<事務局の訓練分野の選定案、選定理由> 政府が推進するデジタル訓練の充実には、充足率も就職率も高く、事務系・専門職・現場と幅広く就職先があり、分析・検証が必要であるかと思われる。	<共有内容、意見等> 特になし
		<対応方針> 求職者支援訓練実施計画案で検討。	<対応方針> 昨年より、中高年齢者向けの訓練を増やす傾向があり、高齢者が多く受講され就職率が減った。定員充足率は上がったが、出口の就職先に関して検討。	<対応方針> 企業のニーズの把握に努め、訓練カリキュラムを検討していくこととした。	<対応方針> 本省の示す地域枠は20%になっている。昨年度までは17%で設定していた。次年度は20%とする方針。	<対応方針> 委託訓練のプロポーザルの要件として、介護・事務分野にも必ずIT分野を取り入れることになっており、すべてのコースで必ずパソコン操作を取り入れていきますと回答し、計画案自体は修正されずに了承された。	<意見等> 中小企業の団体窓口である経済産業省の「物作り補助金」に着力化省人化枠ができ、人材不足は慢性的なので機械化していこうとしている。デジタル訓練は、織物・建設・農業分野幅広い各分野で必要とされていると意見があった。		
		<計画案への反映状況> 語学(おもてなし)に必要な知識を学ぶ「おもてなし科」を盛り込んだ。	<計画案への反映状況> 求職者支援訓練の国から示される認定上限値が151減、eラーニングコース増、地域における産業の動向や求職者ニーズを踏まえた訓練コースを盛り込んだ。	<計画案への反映状況> IT系モデルカリキュラム(案)を2件報告。6年度の計画に一部盛り込んだ。	<計画案への反映状況> 求職者に占める中高年齢者の割合が増していることに鑑み、中高年齢者のニーズを反映しつつ、就職につながるような訓練コースを盛り込んだ。	<計画案への反映状況> 求職者支援訓練の地域ニーズ枠は20%で設定。福井県のコース設定でも、子育て中の子育て支援を必要とする者が受講しやすいコースを盛り込んだ。	<最終的な訓練分野、検証方針> 引き続き、デジタル訓練を令和6年度もヒアリング・検証していくこととなった。		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論				
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）	
19	山梨	<p>＜意見等＞ 山梨県は宝飾業が地場産業である。県立の宝飾専門学校があるが、職業訓練でも宝飾関係の訓練は実施すべきとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 実施を委託できる学校があれば可能。宝飾関係の学校の情報を提供いただければ検討する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 宝飾産業を含めた、地場産業の振興や訓練需要等様々な観点を踏まえ、引き続き検討することとした。</p>	<p>＜意見等＞ 訓練コースについて求職者のニーズに合った設定となっているのか、訓練の定員規模について新規求職者の数に比べて十分に足りているのかとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ ホリテックセンターの製造系訓練は定員充足率や就職率が高く、ニーズに合っていると考える。事務・パソコン系の訓練が多いが、事務系職種は一定のパソコンスキルが無いと応募できないこと、求職者が多く求人が少ない状況から、ニーズには合致していると考えている。また、訓練の定員規模についても、定員に満たないコースもあることから、定員の増よりも充足率の引き上げに向けて、引き続き地域のニーズに沿った訓練コースの設定に努める。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 応募者数が多かった訓練の定員を増員し、なるべく多くの希望者が受講できるように調整した。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし。</p> <p>＜対応方針＞ 特になし。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 特になし。</p>	<p>＜意見等＞ ・山梨県地域リスキリング推進事業：山梨県ではカーボンニュートラル達成という目標に向けた取組を促進するため、主に住宅のビルダーを対象に高性能省エネ住宅の供給体制確立に向けた意識改革、知識・技術の習得を旨としたセミナーを開催する。</p> <p>・DXの人材育成は、大手企業と異なり、中小企業ではベンチャーが作成したアプリの操作研修が主となっている。</p> <p>・介護系の学校への応募が少ない、訓練に限らず介護職の必要性をうまく宣伝して欲しい。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 特になし。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 特になし。</p>	<p>＜意見等＞ 令和4年度は、求職者支援訓練の基礎コースの設定が1コースしかなかったことについて、基礎コースの必要性は理解するので、今後のコース設定に向けてどのように実施していくのかとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 就職率を上げるのが難しい・応募者が少ないと、訓練実施機関が書えており、応募してくる機関が少ない一方、基礎コースを必要とする求職者が一定数存在することから、訓練実施機関に個別に働きかけを行い、基礎コースの設定に努める。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 基礎コースについては、デジタル分野への定員増を図る。ロボット関連やIoT等のDXに対応した求職者訓練の実施について取り組むことを盛り込んだ。</p> <p>・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を行った。また、訓練コースの周知徹底、ハローワーク等との連携を強化し、応募倍率の向上を目指すことを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 令和4年度は、求職者支援訓練の基礎コースの設定が1コースしかなかったことについて、基礎コースの必要性は理解するので、今後のコース設定に向けてどのように実施していくのかとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 就職率を上げるのが難しい・応募者が少ないと、訓練実施機関が書えており、応募してくる機関が少ない一方、基礎コースを必要とする求職者が一定数存在することから、訓練実施機関に個別に働きかけを行い、基礎コースの設定に努める。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 基礎コースについては、デジタル分野への定員増を図る。ロボット関連やIoT等のDXに対応した求職者訓練の実施について取り組むことを盛り込んだ。</p> <p>・DX実践講座（応用）～生産性向上のためのIoT実践技術講座～ ・DX実践講座（基礎）～DX（デジタルトランスフォーメーション）を理解する～なぜ必要か？DXとは何をすることなのか？ ・DX実践講座（応用）～事業成長に不可欠な“DX”を県内の成功企業から学び自社事業への還元・計画の策定を目指す実践型講座 等</p>	<p>＜意見等＞ 在職者訓練について、令和5年度の訓練受講者実績数と比較すると計画は倍以上と大幅拡充となっているが、何を重点にして拡充するのか。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 今年度の定員と大きく変動は無いが、定員割れしている訓練は廃止し、好評な訓練は継続する。また、新たにDXのデジタル人材のコースや、山梨県独自の「キャリアアップユニバーシティ」(※)が提供する講座と連動したコースを増加させる方針。</p> <p>※やまなしキャリアアップユニバーシティ 山梨で働く人のリスキリングを推進する拠点として、県内外の教育機関等と連携し、企業の成長を支える生産力と想像力を生み出すリスキリングサービスを一気通貫で提供。</p> <p>(講座の例) ・ものづくり講座（応用）～生産性向上のためのIoT実践技術講座～ ・DX実践講座（基礎）～DX（デジタルトランスフォーメーション）を理解する～なぜ必要か？DXとは何をすることなのか？ ・DX実践講座（応用）～事業成長に不可欠な“DX”を県内の成功企業から学び自社事業への還元・計画の策定を目指す実践型講座 等</p>	<p>＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 訓練の分野別のウエートで、受講者の比率が高く、業種に関わらず広く採用されるため、様々な企業のニーズも把握できる営業・販売・事務分野を事務局案として提案。</p> <p>＜意見等＞ 特になし。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 効果検証分野は、営業・販売・事務分野とし、特に事務分野でデジタル化が進んでいることから、アプリの使用など効果検証分野においてのデジタル系の求められるスキルも同時に検証する。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 教育訓練給付制度について ①指定講座が全箇所下位。支給額でも令和4年度の特定一般と一般の支給額が全国で露下位。この点どのように分析しているのか。これは令和4年度の状況だが令和5年度の状況はどうか。どのように補強するのか。 ①回答：現在はオンラインで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、今年度については、2Q24問題で運転手の不足が懸念されている状況を受け、自動車教習所の団体と個別の自動車教習所に講座登録を申請するよう要請した。本協議会での意見を厚生労働省に報告する。引き続き、実施機関への周知を図る。 ②指定講座を推やすと（被保険者）に周知を図ると周知する必要がある。講座が無いと受けようがないので、まずは講座を増やす必要がある。 ③今まで、ニーズの集約はどのように行っていたのか。 ④PR不足が一番の原因と捉えてよいのか。 ⑤登録機関が他県と比べて少ない。人口類似県の申請状況や施設数との比較が必要。ニーズの高そうな輸送関係や介護関係が少ない。他県と比べて力の足りない部分にしっかりと周知して欲しい。 ⑥教育の分野でも山梨県は学校数が少ないが、人口類似県と比べて大きな差はないと思う。ぜひ講座の増拓をお願いしたい。 ⑦回答：今までは、厚生労働省本省で講座申請の受付と周知を行い、労働局・ハローワークでは申請者への給付金の支給を行ってきた。ニーズの集約を行ってきたことは無い。今後は、労働局としても周知・広報に努める。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
20	長野	＜意見等＞ 第3次産業で働く者が多い長野県であれば、特に観光産業に係る職業訓練コースがあっても良いのでは	＜意見等＞ 現在の訓練コースはものづくり等の工業系に偏っていないか	＜意見等＞ 訓練修了生へのヒアリング3名は少ないか	＜意見等＞ ・DXの人材育成は、社会人を対象としても大切で推進するべきではあるが、10代のうちの学校教育現場での専門教育にもっと力を入れていくべき。 ・これだけ求人倍率が高ければほとんど就職していくかと言うと、雇用のミスマッチがあり必ずしもそうはいかない。資金等の労働条件を含め職場環境についても、いい面も悪い面もしっかり入社前に伝えていかないと、職業訓練を受講しスキルアップして入社しても続かない現状もある。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・教育訓練給付制度は以前からあった制度と認識している。このタイミングで重点的に指定講座拡充に取組む方針に至っているのはなぜか。 ・学卒者に対するデジタル分野訓練についての行使の状況や訓練場所についてはどのようにしているのか。 他、計画（案）に対する直接的な意見はなし。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 分野：デジタル分野 理由：デジタル分野の公的職業訓練を広めるため	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ 以前、県の委託訓練（長期高度人材コース）で、旅行観光分野の訓練コースの設定が2コースあったが、いずれも受講希望者が集まらず中止。その後も求職者支援訓練で4ヶ月コース設定時でも2～4人受講生での開講となった経過もあることを踏まえ、来年度の訓練計画策定時における協議事項とする。	＜対応方針＞ 昨年度に開講した訓練コース250コースのうち、製造分野は40コース、独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構で実施する訓練は、基本ものづくり分野であるが、近年はデジタル分野訓練（生産システムエンジニア）を設け対応しており、今後も本部と協議しながら地域ニーズに沿った訓練コースの設定に努める。	＜対応方針＞ 初年度の実施という面もあり実施要件に基づく最低人数でのヒアリングとなった。より広くという意味合いでは、来年度以降の実施時には、ヒアリング実施期間を一定期間確保することで、少しでも多くのヒアリングが可能となるよう工夫を図る。	＜意見等＞ 特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」の内容等を説明。 ・スキリングによる能力向上支援については、企業経由が7割を占めているため、個人経由の割合を増加させるため取組むこととなった。 ・県が設置している工科短大及び県内大学等で講座開設する予定である。講師については、工科短大では教員が直接実施し、その他の大学等については民間事業者に委託して実施する。	＜意見等＞ ・特になし		
		＜計画案への反映状況＞ ・県及び機構において検討したものの、受講生確保が困難であることから反映せず。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の計画数を増加した。	＜計画案への反映状況＞ ・対象分野は、デジタル分野とし、手法についてはWGにおいて検討することとした。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ (WG) の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
21	岐阜	<p>＜意見等＞ 特に意見なし</p> <p>＜対応方針＞ 「製造」「介護・医療・福祉」の分野は就職率が高いことから、受講のメリットを積極的に伝えていく方針。 「IT」「デザイン」分野の就職率が高いことから、訓練コースの拡大に取り組む方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 定員充足率が低い製造分野や介護分野については、応募や受講しやすい日程を検討しコース設定をすることを盛り込んだ。 ITデジタル分野については、奨励金の上乗せ措置やパソコン貸与に要した経費の支給措置を訓練実施施設に周知し、コース設定の拡大を図ることを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、求職者支援訓練の就職率が50%前後であることに對し、雇用保険を受給できない方のセーフティネットとして制度があるので、この訓練を受講し学ぶ方にこそ、より多く就職して活躍してもらいたいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 指定来所日等におけるハローワークでの支援を強化していく方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 計画案へは特に盛り込んでいないが、各ハローワークに対し指定来所日における相談支援の強化及び訓練受講申込時から訓練終了3か月までにおける就職支援の強化について指示した。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度においてはWGにおいて製造分野を検証し、受講者を増やすため、モノづくりの意力の発信や求職者ニーズの高いPC操作技能やDXを盛り込んだ訓練の検討について報告。構成員からは、受講者が高齢化していることへの対応やモノづくりの県である岐阜県においては、事務系からモノづくり系へと誘導することが必要との意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 報告内容を受け、見学会や体験会の実施やPC技能操作やDX等を含んだカリキュラムとするよう訓練実施施設に働きかけるとともに、モノづくりの魅力が伝わるものとなるよう訓練案内チラシの見直しを進める方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 求職者ニーズが高いカリキュラムを盛り込んだコース設定の促進を盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 特に意見なし</p> <p>＜対応方針＞ 特に意見なし</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 特に意見なし</p>	<p>＜意見等＞ 応募率が高く、就職率の低い訓練コースについて、受講開始前に地域の労働市場状況をしっかりと理解させてから受講あつせんすべきとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 応募率が高く、就職率が低い訓練に限らず、ハローワークにおける訓練相談においては、地域の労働市場の状況や求人状況に関する情報提供を強化する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 地域における労働市場状況を訓練受講希望者に的確に情報提供すること、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 特に意見なし</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>＜意見等＞ 提案に反対する意見はなかった。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 訓練内容・カリキュラムを対象としつつ、受講者確保に向けた周知方法も検証できるようにアレンジを行っていく方針とした。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 特に意見なし</p> <p>＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 全般的に人材不足の分野の一つであり、就職率は高いものの、定員充足率としては低迷している「建設関連分野」を事務局案として提案した。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f) 第1回協議会の意見を踏まえた計画案により協議した結果、特に意見はなかった。	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
22	静岡	<p>＜意見等＞ 構成員からは、 ・中小企業の立場からすると、少子高齢化によって生産年齢人口の減少という課題があり、特に中小零細企業においては、デジタル化の推進等によって生産性向上を図ることが急務であるため、年度後半に向けてカリキュラムを集中的に設定していただけるのか。 ・静岡県は製造業が中心の県だが、製造分野の応募率（定員充足率）が低い。 ・医療事務分野は、就職率が高いが、定員充足率が低いので、医療事務という仕事をもっと広く周知する必要がある。また、医療事務に加えて、「医師事務作業補助」が対象となるような訓練科目も追加してほしい。 といった意見・要望があった。</p> <p>＜対応方針＞ ・デジタル分野の公共職業訓練は年度後半に複数回開講予定。 ・次年度計画においても、国全体の方針やニーズ等を踏まえて、デジタル分野を重点的に設定する方針。 ・定員充足率が低い分野は、訓練終了後の効果を含めた受講動機を強化する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・求職者支援訓練の実践コースのうち3割をデジタル分野とするなど、重点的に設定した。 ・訓練内容だけでなく、訓練の成果（訓練終了後の就職率）等も含めて周知等を行うなど受講動機強化について盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、 ・類似した委託訓練と求職者支援訓練があるが、それぞれ地域や実施機関が開講期間を調整するなど、重複しないよう配慮が必要。 といった意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ ・公共職業訓練と求職者支援訓練の設定等の状況について、労働局を介した情報共有を徹底する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・静岡労働局、静岡県、支援機構の3者の調整により、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会等を確保する旨の記載を盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、 ・求職者や企業のニーズをどう一致させて、より多くの方が働ける環境を作っていくことが非常に大事であり、就職率が低い分野に対しては、より機会をしっかりとつくり出す必要があるといった意見があった。 また、令和5年度は、WGにおいて、応募倍率が高く、就職率が低い分野の「営業・販売・事務分野」を検証。ヒアリングでは職業訓練実施機関や企業から、「ワークやスキルに加えて、ハイポイントやクラウド管理等のプラス要素の習得は、就職可能性に影響する」「資格取得」は、地域の求人ニーズを十分に精査して設定する必要がある。「受講生等への就職支援には、ハローワークとの連携は有効」「訓練によりスキルを身に付けた人材がいることを知らない事業主も多い」といった意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ ・応募倍率が高く、就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）については、求人ニーズを精査して訓練内容を設定するほか、事業主に対する公的職業訓練（スキルを身に付けた人材がいること）に関する広報等を強化する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・企業側の求人ニーズを十分に精査して設定するとともに、事業主へのアピールを強化（訓練修了情報や仕上がり像など）することを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、左記（a）から（c）にあがった意見のほか、 ・デジタル分野の能力開発の重要性の発信にあたり、もう少し込み砕いて、どのレベルの人材のことなのかを明記した方がわかりやすいと感じる。 ・事業主に対する広報強化にあたっては、中小企業の人材不足への対応のためにも、中小企業団体がタイアップさせていただけるといいと感じる。 といった意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ ・全体の規模は、令和5年度計画と同程度の規模とする。 ・デジタル分野の訓練を重点化しつつ、求人ニーズに応じた訓練設定を行うとともに、新たな訓練実施機関の確保を図る。 ・応募倍率が低く就職率が高い分野（医療事務分野）は、関連地域や実施機関の設定に配慮するとともに、受講動機を強化する。 ・応募倍率が高く就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）は、求人ニーズを精査した訓練内容の設定のほか、公的職業訓練の広報を強化する。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行う。 この方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 左記の計画案への反映の他 ・全体の計画数を踏まえ、令和5年度の計画と同程度の規模とした。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行うことを明記した。</p>	<p>＜意見等＞ 第1回協議会の意見を踏まえた計画案により協議した結果、特に意見はなかった。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・提示した計画案により承認された。</p>	<p>＜意見等＞ ・デジタル分野の選定案、選定理由 ・デジタル分野を推進するとの国の方針や、地域におけるデジタル分野の能力開発へのニーズを踏まえ、「IT分野・デザイン分野」を提案。</p> <p>＜意見等＞ ・社会的関心が高まっている分野であるため、デジタル分野のヒアリングは継続。 なお、就職等の面で課題があり、ヒアリングの中から改善点などのヒントが浮かび上がってくると思い、この意見があった。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「IT分野・デザイン分野」を選定。 また、上記の意見を踏まえ、訓練修了者、採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにあたり、就職面での課題や改善点も質問項目に含めることとする。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 特になし</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
23	愛知	<p>＜意見等＞ 職業訓練に関するアンケート調査結果について説明。また、県内のデジタル人材が7万人不足していることの調査結果に基づき、2022年3月に策定した「あいちデジタル人材育成アクションプラン」により、中小企業、離職者、未来の産業を担う人材への支援を3つの柱とした施策を実施していることを説明した。構成員からは、あらゆる業種、職種で人が足りないこと、社員全員に一定レベルのITリテラシーが必要であること、専門職とマネジメントの橋渡しを担う人材が必要であること、企業の構造改革に対して主体的に動いていける人材ニーズが高まっていることについて意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ デジタル分野の離職者向け訓練の定員数を拡充する方針。また、訓練開講地域の格差是正のため、引き続き公的職業訓練実施施設の開拓を図る方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、人手不足企業と訓練修了者とのマッチング機会が必要であること、就職率が低い訓練分野に関して、訓練受講申し込みに際し、訓練修了後の就職により想定される賃金水準、仕上り像をキャリアコンサルティングなどによって明確にする必要があることの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ ハローワークにおける個別担当者制の設定、訓練修了者向け求人への充実、キャリアコンサルティングのさらなる充実を図る方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ WGにおいて検証した「営業・販売・事務分野」において、インボイス制度及び電子帳簿保存法、コミュニケーション能力が必要であること、参考として検証した「デジタル分野」において、プログラムを書く能力とともに読むことや説明できることも重要であることの報告があった。</p> <p>＜対応方針＞ 報告を受けて、「営業・販売・事務分野」においては新たな制度や法改正、「デジタル分野」についてはD×Sスキル標準について、カリキュラムへの設定を推奨する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ 人材開発支援助成金の活用動向や、組織を超えた人材育成の各種支援制度を取りまとめリーフレットを活用していることを説明した。また、構成員からは、中小企業庁が公表した、小規模事業者に支援機関が伴走して課題解消を目指すための「人材活用ガイドライン」について説明及び周知に課題があることについて報告があった。</p> <p>＜対応方針＞ 介護・医療・福祉分野の受講動向の強化、デザイン分野のさらなる設定促進、委託訓練の受講者減少への対策、デジタル分野の一層の設定促進を図る方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ デジタル人材のさらなる育成が必要であることについて、意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 介護・医療・福祉分野の受講動向の強化、デザイン分野のさらなる設定促進、委託訓練の受講者減少への対策、デジタル分野の一層の設定促進を図る方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なく、令和6年度計画案について了承を得た。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野、特にデジタル系人材の育成に重点を置き、訓練を実施していく。また、WGでの検証結果を踏まえ、「営業・販売・事務分野」の会計・経理事務系の訓練コースにおいては、会計関係法令の改正に伴う新制度等に速やかに対応したカリキュラム設定、「デジタル分野」のIT・プログラミング系の訓練コースにおいては、使用頻度の高いツールを使用したカリキュラム設定をそれぞれ推奨する等、実践的な人材育成への対応を促進する方針。令和6年度計画案には以上の方針を盛り込み、修正なく了承された。</p>	<p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)</p> <p>＜意見等＞ 事務局の訓練分野の選定案、選定理由、デザイン分野を選定案とした。選定理由としては応募倍率が高い一方で、就職率が低いため、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか等の検証が必要であるため。</p> <p>＜対応方針＞ デザイン分野を選定案とした。選定理由としては応募倍率が高い一方で、就職率が低いため、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか等の検証が必要であるため。</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p> <p>＜共有内容、意見等＞ 愛知県より、2023年度から3年連続で技能五輪全国大会、全国アビリンピックが愛知県で開催されること及び、2028年の技能五輪国際大会の招致を目指すための取り組みについて報告があった。 愛知労働局より、人材開発支援助成金の活用状況について説明し、特に「入社の投資促進コース」「事業展開等リスケリング支援コース」の2コースの活用動向を今後も推進することを報告の上、周知等への協力を依頼した。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デザイン分野を対象とし、訓練で得た技能が活用されているかについても着目の上、検証を実施する。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
24	三重	<p>＜意見等＞ デジタル関係の講習会に参加したことがあり、1日急速に進化していることを肌で感じており、従来と比較してより効果的な事業展開が期待できることであり、デジタル分野における重要性を感じている。 ただし、職業訓練も含め、こういった学びの機会があることを知らない方が多い。職業訓練のような学びの場があるということをもっとアピールしていく必要がある。</p>	<p>＜意見等＞ 定員充足率は各分野それぞれであるが、製造分野において低調であると懸われ、女性の受講者数をもっと増やしていければ、充足率の上昇につながるのではないかと、女性活躍社会の中で、女性は労働力として重要であり、職業訓練の受講動機に力を入れていくべきである。</p>	<p>＜意見等＞ 技術が進歩してきている中においても、必ず人ではないとできないことはあり、そういう部分でのマネジメントの重要性を感じている。ビジネスマナーを含めた様々なスキルアップのためには指導者の育成が必須であるが、そういった中で職業訓練の役割には期待している。</p>	<p>＜意見等＞ 三重大学ではIT系のリスキリング教育を実施しており、少し内容は高度になっている。令和5年度から各機関が連携したプラットフォームを形成し、大学等と社会との連携をより強化させ、リカレント教育を推進し、様々なセミナーを開催している。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし。</p>	<p>＜意見等＞ 計画数や分野については特に意見はなかったが、様々な産業がある中で、特定の産業のニーズがどこにあるのかといった把握は引き続き行ってほしいという要望があった。</p>	<p>＜事務所の訓練分野の選定案、選定理由＞ 常に求人倍率が高く、人材ニーズとして高いものの、応募倍率が低くなっている介護分野を対象として提案。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 人手不足が顕著となっている中で、女性や外国人等のあらゆる方に訓練を活用し、就職につなげていくことが大事で、訓練の果たす役割は非常に大きい。広報が大事になるので、しっかりと取組をお願いしたい。</p>
		<p>＜対応方針＞ 在職者に対しては県のDX推進人材育成事業や機構の生産性向上支援訓練の周知・利用を促進し、特に中小企業におけるDX人材育成を図る。 安定所でのデジタル分野の求人受理時においては具体的な求められる人材像を丁寧に把握し、当該内容を訓練カリキュラムにも反映したり参考にする事で訓練修了者とのマッチングを図る。 また、職業訓練について1人でも多くの方に知ってもらうため、独自のポスター等を用いて周知広報を行う。</p>	<p>＜対応方針＞ 製造分野での女性の受講割合が3割程度に留まっているので、施設見学会を中心に訓練の特徴や受講することのメリット、訓練現場の環境等について、よりイメージができるように案内を行う。</p>	<p>＜対応方針＞ ビジネススキル向上に関する訓練内容の充実について、訓練修了生や採用企業からいただいた意見を訓練実施校に伝え、ビジネススキルに関する訓練をより実践的・効果的に実施していく。</p>	<p>＜対応方針＞ 地域リスキリング推進事業の令和5年度実施状況が好調であったことから、令和6年度は内容を拡充して実施することとした。</p>	<p>＜意見等＞ 業務内容の割には待遇面で恵まれていない実態があり、そのイメージから不人気につながっているのではないかと いう意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を対象とするが、応募率が低調となっている要因を探れるようなヒアリング項目の追加も含めて実施していく。</p>		
		<p>＜計画案への反映状況＞ デジタル系の訓練コース設定に加え、積極的な受講動機を進めることを明記。 訓練周知については引き続き独自のポスター等やホームページの見やすさを重視した掲載等で実施していく。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 令和6年度計画に改めて反映したものでないが、従来から訓練コースの内容や効果が正しく理解されるよう案内することを実施方針に定めており、例えば女性に職業訓練のアピールができるよう、ホームページに「ものづくり女子」、「溶接女子」といったフレーズを用いたバナーを作成することで案内内容の見直しを図っていく。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ ビジネススキルより高いレベルの習得に向けて、訓練カリキュラムの内容を充実させていくこととした。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 当初の提案方針から特段の変更なし。</p>	<p>＜意見等＞ 当初の提案方針から特段の変更なし。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 当初の提案方針から特段の変更なし。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
25	滋賀	<p><意見等> 傘下企業において、人材不足に陥っているという意見を聞いている。特にものづくりの現場サイトに不足感の課題がある、との意見があった。</p> <p>ものづくり分野の人材ニーズを踏まえた訓練について、公的機関であるポリテクセンターやテクノカレッジ等の活用を行うのであれば、既存機能を拡充していくことが望ましい、との意見があった。</p> <p>県内では製造業の企業が多く、非正規労働者も多いため、求職者の経歴に上積みが期待できる訓練が理想ではないか、との意見があった。</p>	<p><意見等> 県内施設で実施されている職業能力開発プログラムが高い実績を上げていることは認識しているが、この実践やプログラムをSNS等で発信し、民間の再就職サイト活用者への周知を進めてはどうか、との意見があった。</p> <p>若年者・就職氷河期世代など、正規雇用の経験が少ない求職者にとって、自分に何が出来るか・何の仕事に就きたいかが明確になっていないケースが多い。就職先候補となる求人票とも照らし合わせた動機づけが重要だと考える、との意見があった。</p> <p>一定の訓練期間の中でもっと企業と触れ合える機会、例えば、訓練中のインターシップを作れたらどうか、との意見があった。</p>	<p><意見等> 滋賀大学が実施しているリカレント教育や、リスキリングプログラムの最近の動きについて、構成員間で共有。</p> <p>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、滋賀県内の取り組み状況を、構成員間で共有。</p> <p>県内で令和7年に移転新築される滋賀県東北部工業技術センターの活用について構成員間で共有。</p> <p>滋賀県で令和10年度に開校予定の高専について、構成員間で共有。</p>	<p><意見等> 滋賀大学が実施しているリカレント教育や、リスキリングプログラムの最近の動きについて、構成員間で共有。</p> <p>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、滋賀県内の取り組み状況を、構成員間で共有。</p> <p>県内で令和7年に移転新築される滋賀県東北部工業技術センターの活用について構成員間で共有。</p> <p>滋賀県で令和10年度に開校予定の高専について、構成員間で共有。</p>	<p><意見等> デジタル分野の訓練について、当県の課題や弱みは、サービス業、WEBデザインのデジタル人材のニーズが少なく、ミスマッチがおこる可能性があるため、強みであるものづくり業界に焦点をあてるべきとの意見があった。</p>	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p><意見等> 施設外委託訓練において、知識等習得等コースの情報系分野で、今年度は県内の北部と南部でも開講されていたが、求職者は北部コースの設定がない。北部にもコース設定が必要ではないか。</p> <p>傘下の会員企業から、人材確保が重要な経営課題となっているとの話がある。政府等も示しているように女性や高齢者の能力発揮、雇用拡大は、労働力を補う上で重要となっている。一方、年取の壁、社会保障制度の改革等課題もあるが、当県でも潜在的な働き手として期待できる女性や高齢者向けの訓練制度を拡充することで、結果として労働力確保につながるようになるのではない。</p>	<p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)</p> <p><事務局的訓練分野の選定案、選定理由> 「IT分野」とする。国の人材育成の重点分野、当県の労働市場の課題及び訓練実施計画の方針を踏まえ、令和5年度に引き続き選定。</p>	<p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p> <p><共有内容、意見等> ポリテクセンターを見学して指導の熟さと確かな技術指導力をみせていただき、ポリテクカレッジを含め、女子の募集にも力を入れていただけたらと思う。</p> <p>溶接訓練について、受講希望者が少ないため、出口をしっかりと見せるようにすることが必要ではないか。</p>
		<p><対応方針> 地域特性に配慮した訓練科目の配置とともに、求人、求職者双方のニーズに対応した訓練となるよう検討していく。また、既存の訓練施設機能の拡充を行い人材の育成を行っていく方針。</p> <p>ハローワーク窓口での訓練の受講あっせんにおいても、求職者の経験・技能に応じた適切な受講あっせんが重要であり、今後とも取り組んでいく。</p>	<p><対応方針> 情報を周知していくことは重要であり、今後もホームページを始めSNSを含めた周知の充実を図っていく。</p> <p>若年者や就職氷河期世代については、就労経験が少ないことなどから、勤務制や職業観が定まっていないという課題もあり、各機関では、適切な受講あっせんを始めキャリアコンサルティングにより丁寧な対応を行っていく。</p> <p>職業訓練の一部の手法として、施設内で実施する職業訓練と企業に委託した企業実習を組み合わせた、デュアルシステム訓練等について引き続き実施していく。</p>	<p><対応方針> 情報を周知していくことは重要であり、今後もホームページを始めSNSを含めた周知の充実を図っていく。</p> <p>若年者や就職氷河期世代については、就労経験が少ないことなどから、勤務制や職業観が定まっていないという課題もあり、各機関では、適切な受講あっせんを始めキャリアコンサルティングにより丁寧な対応を行っていく。</p> <p>職業訓練の一部の手法として、施設内で実施する職業訓練と企業に委託した企業実習を組み合わせた、デュアルシステム訓練等について引き続き実施していく。</p>	<p><対応方針> デジタル人材については、今後の動向や県におけるDXの進展などを注視し、求められる人材ニーズを把握し、必要な対応を行っていく。</p> <p>なお、既存のものづくり分野対応施設については、求人者ニーズに対応した訓練を実施し、人材の育成を図っていく。</p>	<p><対応方針> デジタル人材については、今後の動向や県におけるDXの進展などを注視し、求められる人材ニーズを把握し、必要な対応を行っていく。</p> <p>なお、既存のものづくり分野対応施設については、求人者ニーズに対応した訓練を実施し、人材の育成を図っていく。</p>	<p><対応方針、最終的な計画への反映状況> 県北部地域で実施可能な民間教育訓練施設がほとんどない状態であるため北部でのコース設定は困難。代替案として、計画において、eラーニングによる情報系の訓練実施について盛り込んだ。</p> <p>女性や高齢者を含め、必要な方に情報が届くように周知広報に努める。なお、施設外委託訓練では、「子育て家庭支援コース」等の訓練コース設定や通常の訓練コースに母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースを実施することについて、計画へ盛り込んだ。</p>	<p><意見等> 特になし</p>	
		<p><計画案への反映状況> 施設内訓練(機構実施)においては、人材ニーズを基にものづくり分野の訓練を実施すること、施設内訓練(県実施)においては、ものづくりの基本となる技能・知識を習得するための職業訓練を実施することを盛り込んだ。</p>	<p><計画案への反映状況> 関係機関が一体となり、幅広く情報発信を行うこと、職業訓練希望者に対するジョブカードを活用したキャリアコンサルティングによる支援、及び日本版デュアルシステム訓練実施について計画に盛り込んだ。</p>	<p><計画案への反映状況> 地域におけるリスキリング推進に関する事業については、引き続き計画に盛り込んだ。</p>	<p><計画案への反映状況> 地域におけるリスキリング推進に関する事業については、引き続き計画に盛り込んだ。</p>	<p><計画案への反映状況> 地域の人材ニーズが高い「製造分野」に係る人材の育成、技能の習得に向けても取り組むことについて、実施方針に盛り込んだ。</p>	<p><最終的な訓練分野、検証方針> 「IT分野」。令和5年度と同様に個別の訓練コースについてヒアリングを求め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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事) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
26	京都	<p><意見等> 企業が人材を求めにいたり、必要なスキルや訓練内容が企業にも明確でない場合等もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのか、この意見があった。</p> <p><対応方針> 府の施設内訓練は、就職率等の客観的な判断材料に加え、訓練生の就職動向に係る企業訪問時に聞き取りを行うなど、ニーズの把握に努めている。併せて、外部有識者等で構成する委員会において、ご意見をいただきながら訓練内容等を決定している。</p> <p>機構施設内訓練は、就職先へ訓練修了生に不足している点が無いか等もきめてヒアリング調査し、企業のニーズを確認している。そのニーズ等を踏まえて全道の標準的なコースで地域に合わせた若千カリキュラムを変更している場合もある。このような取組みを継続していく。</p> <p><計画案への反映状況> 産業界や地域の人材ニーズに合致した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旨明記した。</p>	<p><意見等> 製造分野における受講者は多いが、訓練で技術を身に付けた後、就職する企業があるのかが懸念されるとの意見があった。</p> <p><対応方針> 受講者が多く就職率が低い分野、受講者が少なく就職率が高い分野を分析しながら、ハローワークを中心に受講者にあった就職先の開拓を引き続き強化していく。</p> <p><計画案への反映状況> 未就職者への早期の就職支援、ジョブ・カードを活用した支援等、職業訓練受講者に対する就職支援について盛り込んだ。</p>	<p><意見等> 令和5年度においては、IT分野の職業訓練を検証。構成員からは、アンケート内のある科目の内容が役に立っているかとの質問に対し訓練修了生と採用企業で相反する回答があったので、修了生と、その修了生を採用した企業の回答を双方、対応させるような見せ方をした方が、分かりやすいのではないかと、また、採用された企業がどのような開発領域をしているところなのか具体的に把握した上で、その企業に就職した修了生はどのような自己評価をしており、それに対して採用企業はどう思うか等の分析も重要ではないかとの意見があった。</p> <p><対応方針> 次年度の協議会ワーキンググループにおいて、ヒアリング内容の項目や手法、効果検証結果の報告方法等を検討。</p> <p><計画案への反映状況> ワーキンググループの検証方法等に関する意見であり、次年度のワーキンググループにおいて検討するため、計画案には反映していない。</p>	<p><意見等> 構成員からとくに意見等無し。</p>	<p><意見等> 構成員からとくに意見等無し。</p>	<p><意見等> 製造業においては、エンジニア採用の意欲が高いにも関わらず、製造分野の施設内訓練(CAD・CAM/エンジニア科及びITシステム科)の受講率が低い要因について質問あり。</p> <p><対応方針、最終的な計画への反映状況> 職業のイメージや初心者等についてのPR不足が要因と考えられており、広報を強化するとともに、見学会においては職業イメージが明確になるような説明内容としていく。また、令和6年3月26日にFAシステム科の見学・体験会等のメディアツアーを実施予定である。 計画案自体の修正はなし。</p>	<p><意見等> 事務局的訓練分野の選定案、選定理由、デジタル推進人材の育成に重点的に取り組む必要があることから、昨年度に引き続きデジタル分野訓練を選定し、効果検証に必要な訓練実績がある「デザイン分野(Webデザイン系コース)」を提案した。</p> <p><意見等> 手法として、主に訓練修了者に対するWEBアンケートを活用してはどうかという意見があった。</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針> デザイン分野(Webデザイン系コース)を選定し、訓練実施機関・訓練修了者・採用企業から訓練内容の効果や改善点、要望事項等を把握する。</p>	<p><共有内容、意見等> ・地域におけるリスキリングの推進に関する事業について 京都府では、令和3年8月から「京都府生涯現役クリエイティブセンター」において、労働者を対象としたリカレント・リスキリングに取り組んでいる。府内の大学や経済団体等と連携しながら多様なニーズに応じた研修プログラムを開発し、キャリア相談、マッチング支援等を実施している。 ・リカレント教育を実施する大学からの発表 京都女子大学では、平日通学コースを実施して6年目となり、教育訓練給付制度(専門実践)の指定講座となっている。また、女性リーダー・管理職育成コースを実施している他、今年度は、文科省の事業として、日本女子大学・福岡女子大学・国立女性教育機関・市川扇枝記念会と共同で女性と政治について学んだ。その他の、京都府の「生涯現役クリエイティブセンター」にDX講座を提供している。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の 効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
27	大阪	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前回の会議で旅行観光分野について、宿泊業など人手不足が深刻で人材確保が課題であるとし、当該分野の訓練コース設定について意見を申し上げた。その際、専門的なコースになるので設定が難しく、営業販売事務分野で育成していくなどの話があった。その後、カリキュラムで改善された点はあるのか。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門性の高い分野であり、3か月、4か月の実施期間では習得できるスキルが限られてくるため、今回はこのように特化したコースを設定いただいた。今後、営業分野等の訓練カリキュラムの中に、観光・宿泊業でも役立つようなスキルを学んでいただく機会を組み込むよう検討を進めていきたい。 ・ホテル業界の人手不足は顕著。ただ、高いホテルビタリティが求められるなどハードルが高いイメージがある。従って、ビジネスマナーの講習よりは、インターンシップ等体験型が有効と思われる。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>計画案への反映はしていないが、令和5年10月に求職者支援訓練において実施した観光コースの設定及び状況について発表し、営業分野等の訓練カリキュラムの中に、観光・宿泊業でも役立つようなスキルを学べるようなコースを組み込んだ。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年7月末時点の都道府県委託訓練について、受講者数のうち女性の人数がかなり低いが、何か理由はあるのか。 ・求職者支援訓練のうち建設分野の就職率が低い要因は何か。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度実績では2,572人となり、7割以上を占めている。R5年度内容は再度確認の上回答することとする。 ・建設分野の主なコースは建築CADのコースとなり、建設分野として一般的に想定されるよりは低い就職率となっている。 ・正確な事情は把握していないが、育児等で離職された方や、長年在職された方で初めて離職し基礎から学びたいという方が選ばれているのではないと思う。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>計画案への反映はしていない。上記対応方針のとおり。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒアリング結果では、受講生の意欲向上支援がポイントとあるが、専門学校各専攻学校連合会として苦慮しているところがあり、何かヒント等あれば教えていただきたい。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入りの段階で、希望される訓練への意欲面等も確認させていただいている。その後、月1回のキャリアコンサルティング等により意欲面へのフォローも行っていき、訓練実施機関等とも連携して継続した支援を実施していく必要があると認識している。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>ワーキンググループの検証結果により得られた、「訓練効果が期待できる内容としては、基礎的知識や技術の習得、スキルアップへのモチベーションやチームスキルの向上、社会人としての基本的スキルや業界知識を学べる等の提供がある。また、訓練効果を上げるために改善すべき内容としては、技術の進歩や社会の変化に対応するため、訓練カリキュラムの不断のアップデートがある。なお、改善促進策としては、新たに公的職業訓練を実施する訓練実施機関や、就職率が芳しくない訓練実施機関に対し、機会を捉え上記訓練効果が期待できる内容を周知する。」という内容の文言を計画案に盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関西畜産人材育成等コンソーシアム経過報告について <p>令和5年度は、工業高校・高等専修学校の検討を実施し、12月から大阪公立大高等でデモンストレーションを予定。検討会では高校生、高専生を対象とした「バッテリーについて学びながら興味関心を持つ」きっかけとなる教育プログラムについて検討を実施。</p> <p>学生に響く内容かつ教育機関において広く導入・横展開が可能な構成内容となるよう産学共同で教育プログラムの具体化を進める。</p> <p>なお、公共職業能力開発施設においては、既存メニューでの活用可能性を検討する。</p> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者支援訓練の基礎コースであるが、9月より観光関連のコースが1コース開講中である。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>上記内容については、近畿経産局からの発言内容となり、計画案への反映はしていない。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施方針案に大阪・関西万博を見据えた人材育成とあるが、具体的な開講コースがあれば教えていただきたい。 <p>令和6年度の計画数全体の減少について、経済情勢の変化やコロナ禍との比較、DXに重点化するといったポイントを確認してはどうかと意見があった。</p> <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最終的な訓練分野、検証方針＞デジタル分野を対象とすることで承認を得た。地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即しているか等の検証を行い、当該検証結果を踏まえた見直しを行う取組を継続していく方針とした。 	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>令和6年度の検証対象訓練分野は、令和5年度に引き続きデジタル分野を選定した。大阪府内におけるデジタル分野の離職者向け公的職業訓練は応募倍率が高く、求職者のニーズがあると考えられることに加え、大阪府内におけるIT分野の求人規模も比較的大きいため。</p> <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度に引き続き訓練コースの内容が求人ニーズに即しているか検証していくことが効果的であるとして構成員間でも共有した。 <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <p>デジタル分野を対象とすることで承認を得た。地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即しているか等の検証を行い、当該検証結果を踏まえた見直しを行う取組を継続していく方針とした。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政府における重要課題である「リスケリングによる能力向上支援」の推進のため、国の教育訓練給付制度にかかわる地域ニーズ等について当協議会で確認、協議を行うこととし、事務局から制度説明及び状況の説明を行った。各構成員から質疑があり、本會に意見員中を行うとともに、引き続き、当協議会にて継続的に意見をいただくことで承認を得た。 ・地域協議会設置要綱に地域の訓練ニーズに基づく教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する記載内容を追加し、当協議会において設置要綱改正の承認を得た。 	

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
28	兵庫	<p>＜意見等＞ ○各構成員から以下の説明があった。 ・県の主要産業である製造分野において、中小企業を中心に人手不足感が強い ・採用意欲が旺盛な事業所がある一方で、物価高、燃料高などによる経営環境の不確実性が懸念材料となっている。</p> <p>＜対応方針＞ 中小企業を中心に人材不足感が高まっている製造業や、高齢化の進展に伴い人材ニーズがより高まっている介護・福祉分野などの訓練受講者の確保に向けた取組を強化していく方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル推進人材の不足が課題となるほか、ものづくり分野、介護・福祉分野において、求人者のニーズは高まっているが、物価上昇・燃料高騰などが雇用に与える影響には引き続き注意が必要。</p>	<p>＜意見等＞ ○各構成員から以下の説明があった。 ・新規求職者数、特定求職者数は減少傾向にあるものの県内ハローワークによる受講あっせん数は増加している。 ・県の職業能力開発施設が実施する製造分野の職業訓練については、就職率は高いものの、入校者数が減少傾向にあり、企業側が採用を増やしていることに併せて、離職者側も訓練の受講より、早期に就職したいというニーズが高まっている。 ・委託訓練、求職者支援訓練とともに、デジタル分野（Webデザイン分野）の訓練の応募率が高い。 ・求職者支援訓練において開講率、定員充足率が上がったことは喜ばしいが、実践コースの就職率に苦戦しているようなので、企業の求人ニーズをしっかりと捉えるべきといった意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 県の公的職業能力開発施設の充実強化に向けて、離職者向け訓練の科目再編、中小企業等のニーズに対応した生産性向上や新製品開発等に必要知識等の習得を目指す求職者訓練を充実させていく。 ・委託訓練・求職者支援訓練において、デジタル分野の拡充を図る。 ・受講率が高く就職率が低い訓練に対し、修了者への効果的な就職支援を実施していく方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 少子高齢化、生産年齢人口の減少という課題に直面しながら、新技術に対応できる人材の育成や人手不足分野の人材確保に対応するためには、全員活躍社会の実現に向け、①女性や非正規雇用労働者、中高年齢者、外国人、障害者等、多様な人材の能力開発の支援 ②働く人が自らの意思でリスクテイクに取り組む、キャリアを形成していくことへの支援が必要。</p>	<p>＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。基礎的な知識・技能の習得が、未経験でも就職につながる可能性を広げており、即戦力でなくても、就職後の応用力のアップにつながる人材育成という視点に立った訓練内容の設定などについて検討が必要という結果を共有した。 ・訓練実施機関から要望があった、ハローワーク職員と訓練実施機関との勉強会等関係強化については、積極的に推進していくべきとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 令和5年度においても、引き続き実施していく。検証分野については、次回の協議会にて選定する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 産業界が求める人材ニーズ、求職者ニーズを把握し、効果的な訓練コースの設定に努める。</p>	<p>＜意見等＞ ・大学が実施しているリカレント事業の内容を紹介。地域の子育て支援員や保育施設職員に対する研修内容等について構成員間で共有した。 ・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や業界人を非常勤講師として招聘し実務指導を行う事業について、構成員間で共有した。 ・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、対象となる自治体の事業について情報共有するとともに、地域職業訓練実施計画への追加が承認された。</p> <p>＜対応方針＞ 製造分野の訓練については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。基礎的な知識・技能の習得が、未経験でも就職につながる可能性を広げており、即戦力でなくても、就職後の応用力のアップにつながる人材育成という視点に立った訓練内容の設定などについて検討が必要という結果を共有した。 ・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、対象となる自治体の事業について情報共有するとともに、地域職業訓練実施計画への追加が承認された。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部は、定期的に情報や意見交換を行い、円滑でタイムリーな連携を実施する。</p>	<p>＜意見等＞ ○各構成員から以下の説明があった。 ・訓練計画の規模としては、今年度と同程度の規模を実施。 ・県の主要産業である製造業の振興を支える人材育成に資する訓練、デジタル推進人材の育成に向けた訓練、人材不足感が強く求人・求職の規模が大きい介護・福祉分野の訓練において効果的な訓練が実施できるよう計画する。 ・少子高齢化社会の進展に向け、一人一人の労働意欲を高めていくため、中高年齢層を対象としたものや、子育て世代に配慮した訓練を計画する。</p> <p>＜対応方針＞ 製造分野の訓練については就職率は高いものの、応募倍率、定員充足率が低いため、より積極的な周知・広報、受講動機強化が必要で、コースの再編等も検討していく。応募倍率の高いデジタル分野の訓練については、よりコースの設定を促進し、就職率を向上させるため、求人ニーズに沿った訓練内容の検討やハローワーク職員等のデジタル分野に係る知識向上を図り、効果的な就職支援を実施していく。介護・福祉分野については、求人・求職のミスマッチ解消に向け、仕事理解や訓練制度周知の説明会・見学会等をより拡充させ受講者確保に努める。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 兵庫県が行った施設内訓練・委託訓練について見直しを行い、統合・新設により27コース→25コースを設定。製造等の現場で即戦力になれる技術習得できる「産業技術資格コース」、総務部門だけでなく事業部門でも活躍できる人材育成を目指す「ものづくりオファスワークコース」を新設。 転職者も入校しやすくなるために機械系のコースを2年制→1年制に見直し、身体障害者を対象とした2科を入校比率が高くなっている精神・発達障害者を対象とした科に見直す。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から特に意見はないが、計画案について説明を行った。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ デジタル推進人材の育成や兵庫県の主要産業であるものづくり分野の人材育成の問題がある。ものづくり分野や介護・福祉分野においては、人材確保のため、中長期的な人材育成の取り組みや在職者の能力開発機会の充実も求められている。訓練コースの見直しを行い、統合・新設により企業や求職者のニーズに沿った訓練コースを実施し、就職率をさらに上げたい。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部は、定期的に情報や意見交換を行い、円滑でタイムリーな連携を実施する。</p>	<p>＜意見等＞ 事務局の訓練分野の選定案、選定理由 令和5年度はデジタル人材育成のニーズの高まりの観点から「デジタル分野」で効果検証を実施。 令和6年度は「営業・販売・事務分野」で検証したい。 公共職業訓練や求職者支援訓練双方においてコースの設定数が多く、訓練修了者や多様な業種の採用企業から意見を聞ける時期である。また、この分野のカリキュラムでも基礎的なWebサイト改修やデータ分析、といったデジタル系のスキルを身につけることができることから、この分野を選定。</p> <p>＜意見等＞ 構成員から特に意見なし</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 令和6年度は「営業・販売・事務分野」で了承を得た。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 公益社団法人兵庫県専修学校各種学校連合会 ネリカレント教育研究会において、学校・企業・公的団体の意見交換会を開催した。 ○企業の取り組みとして、リスキリングに繋がる社内制度や企業における人材ニーズと課題へのアプローチなどについて講演いただいた。 兵庫県内専門学校・企業との意見交換。 ○リカレント教育講座実施担当者や受講者、県内専門学校との意見交換会を実施。 ○リカレント、リスキリングという分野において、企業との接点希薄なため、お互いの情報交換を行っている。委員の方々も参加いただきた。</p>

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
29	奈良	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野の人材確保が課題となるので、職業訓練の受講者数の確保は必要。 ・人材育成は大きな課題。新規・中途採用者を確保して育成する余力がない企業が多いので、職種別に訓練科目があれば、企業・職場の負担が少なく、再就職先の移行もスムーズにいくのでは。 ・WGでは、いずれの分野でも企業から習得してほしいスキルはコミュニケーション能力との説明があったが、企業単体での研修は難しいのか、企業団体規模で、コミュニケーション研修を企画すると、すぐに定員が埋まってしまう。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HW職員対象の訓練施設見学や説明会を実施し、求職者に応じた訓練コース説明ができる体制作りを構築していく。 ・企業に対して、職業訓練について説明することで認知度を上げていく。また、HWでは、求人業等に「訓練修了生歓迎求人」などの確保を行うことで、充足支援と訓練周知を行う。 ・訓練を受講することでコミュニケーション能力が高くなることを事業所に説明する機会を確保していく。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・HW等において、訓練実施施設との連携強化（施設見学・意見交換・就職支援等の共有）を図り、事業所訪問による公的職業訓練制度の周知及びHWを利用していない層への周知・広報に取り組みことを盛り込んだ。 ・介護・医療・福祉分野を含め、応募や受講がしやすい募集・訓練日程の検討を行うとともに、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組みを行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等に目を向けてもらうよう取り組みことを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGでも報告があったが、職業訓練で、介護等の体験や実習は有効と社内でも話が出ている。同業者（介護系）なので、職員に聞くが、職業訓練を知っている人はほとんどいなかった。 ・職業紹介事業者だが、派遣社員から「年金の壁」についての相談は多いため、職業訓練のことが話題になったり、相談されることはないため認知度は低いと感じるので、周知が必要では。 ・WGで報告のあった、受講修了生メッセージをアナウンスすれば、訓練受講を迷っている人の進捗になるのでは。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の認知度アップの取組みを行っている。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所訪問による企業への公的職業訓練制度の周知及びHWを利用してない層（特に女性層をターゲット）への周知・広報を行っていることを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGにおいて、「デザイン分野」「介護・医療・福祉分野」「理容・美容関連分野」を検証。企業は職業訓練のことを知る機会が少ないことやスキルを習得した受講生は採用に大きな影響があること、訓練目的にマッチした求職者の誘導を求めていることと要望等があったことを報告。 ・スキルを習得した者を企業が採用できることで、もっと訓練制度を推し進めてほしい。 ・WGで、HW、訓練実施機関、企業との連携が重要と説明があったが、非常に重要な点であると考えている。 ・HWの意見として、職業相談時に訓練は再就職が目的であることを説明してほしいとの声があるので、改善に向けた取組みをお願いしたい。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施機関、企業、HWの連携が密になっていくための取組みを行っている。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野について、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組みを行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等に目を向けてもらうよう取り組みことを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期高度人材育成コースとして介護分野の訓練を設定しているが、今年度は受講生がいない状況となっている。学校として、海外留学生の受け入れなども考えているが、円安の影響もあり確保が難しく、周知にも限界があるが何とかしていきたい。 ・専修学校として、高校の先生を対象とした説明会を実施したところ進学した学生もいた。生徒の進学相談をしている先生方に専修学校を知ってもらうことが重要だと感じた。 ・介護職の担い手が少ないが、介護職＝大変とのイメージが先走っている印象がある。今は昔のイメージと違うため、介護職の「魅力発信」の動画等をホームページ等で公開している。また、介護職の呼び方を、人生に寄り添う仕事「ライフアドバイザー」としてみることも考えている。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析には、来年度WGで検討する予定の分野を記載している。このため、「介護・医療・福祉分野」については、別途受講者数確保を進めていく。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野については、応募倍率が高く、就職率が高い分野として分析し、応募や受講がしやすい募集・訓練日程の検討を行うとともに、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組みを行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等に目を向けてもらうよう取り組みことを盛り込んだ。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに、応募倍率及び定員充足率の向上に向けて取り組むことと併せて、委託費の上乗せ措置や職場見学等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置による訓練コース設定の促進についても盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来年度に検証する分野として、「医療事務分野」「営業・販売・事務分野」「IT分野」を提案。また、委託訓練受講者数が減少しているため、来年度に向け、受講者確保に向けた取組強化の必要性について説明。 ・「介護・医療・福祉分野」の人材確保が課題となっているが、令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析に記載されていないので、記載するべきでは。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析には、来年度WGで検討する予定の分野を記載している。このため、「介護・医療・福祉分野」については、別途受講者数確保を進めていく。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野については、応募倍率が高く、就職率が高い分野として分析し、応募や受講がしやすい募集・訓練日程の検討を行うとともに、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組みを行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等に目を向けてもらうよう取り組みことを盛り込んだ。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに、応募倍率及び定員充足率の向上に向けて取り組むことと併せて、委託費の上乗せ措置や職場見学等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置による訓練コース設定の促進についても盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタルリテラシーの向上については、非常に大切である。今後、労働力として期待される高齢者に焦点を当てたデジタル関連の訓練にも力を入れていく方が良い。 ・介護分野については、受講者を増やすことにより人手不足の分野に貢献できると思えるが、委託訓練の定員が大きく減っているのはなぜか。 ・デジタルリテラシーと同様にコミュニケーション能力の向上に関してもカリキュラムに取り入れていく方が良い。 <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者のデジタルリテラシーの向上については、高齢求職者スキルアップコースを計画に盛り込んでいくことを説明し了承を得た。 ・委託訓練の介護分野については、これまでの実績に基づいて設定していることを説明。 ・更に受講者の増加に向けて取組みを行うこととした。 ・コミュニケーション能力については、様々な年代の方が受講しており、特に若年層は受講することでコミュニケーション能力が身についている状況があることを説明し、他の委員からも、他の年代の方との交流が初めての方等にとっては、コミュニケーション能力が養われ、公的訓練だからこそ成せる部分との補足発言があった。 ・文言の微修正を行った上で、提案のとおり承認を得た。 <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「営業・販売・事務分野」及び「医療事務分野」を選定。 ・医療事務分野については、コロナ禍の影響や訓練・資格の需要等も考慮して対応することとする。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員が実施しているシニア層向け介護研修の状況についての紹介。 ・介護職の担い手について、子供の総合学習におけるボランティア体験等、幼少期からアプローチャを行っている取組みの紹介。 ・求人倍率からは見えない企業における人手不足に関する実態、中小企業におけるデジタル化が進まない状況の紹介。 ・外国人留学生の状況についての紹介。 	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
30	和歌山	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県の産業施策について、新規事業、観光誘致、IT企業誘致等について説明があった。構成員からは、新規産業から関連産業まで複合的に事業を進めることで雇用の創出ができるとの意見があった。 ハココーススキルだけでなく、基礎的なITスキル(パソコン操作スキル)も必要。 人材不足が進む中、事業所においては既存の労働者の流出を防ぎながら生産性向上を図るため、在職者訓練を充実・強化する必要がある。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、企業ニーズの把握に努める。 デジタル重点化として、デジタル分野の割合を増やす方針。 県及びポリテクセンターにおける在職者訓練の定員数を増加する方針。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域人材ニーズ把握推進のため協議会及びワーキンググループメンバーを中心に随時情報収集、情報交換を密にし、特に、県内の求人情報、求人・求職バランスシートに基づくニーズ把握に努めることとした。 デジタル分野の訓練推進を積極的に図り、特に、求職者支援訓練においては実践コースの認定件数の30%以上の定員数を設定した。 在職者訓練は県及びポリテクセンターを中心に県内事業者団体への働きかけを通じ、事業主支援、民間人材等を活用した在職者訓練を実施。令和5年度比 6コース、50人の増加計画を設定した。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業経費等を把握し、費用対効果を踏まえた訓練を実施すべき。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、地域ニーズを把握、改善を図るとともに、バランスを取りながら実施する。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内各地域の特性及び訓練ニーズに対応するため、ワーキンググループ等を通じ公的職業訓練実施計画の情報交換を密にし、一貫性資料等の整備による管理及び調整を図ることによりバランスのとれた訓練設定を推進することとした。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度はデジタル分野について検証した。 採用企業及び受講者からは一定の評価を得た一方、より高度な技術習得の要望があった。現行の6か月では習得は困難なため、期間を1年以上とするなど改善の必要性について報告があった。 訓練実施機関及び受講者から、就職支援強化の要望があった。 構成員の意見 デジタル分野のWebデザイン系コースについて、地域や企業ニーズがあったのか、デジタル人材育成に合った訓練コースを設定することが必要。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の時流に注視しながら、可能な部分から柔軟に対応する。 Webデザイン系コースについては、IT企業以外でも就職に結びつく職種としてニーズがあることから、引き続き設定する方向で検討するとともに、就職率が向上するよう就職支援を強化することとし、計画に反映する方針。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野のカリキュラム等検証・改善については、ヒアリング結果から「ITプログラム系」「WEBデザイン系」ともに設定カリキュラムには一定の評価が得られているとの結果を踏まえ、今後は、自ら進化するデジタルスキルキュラムを改善し柔軟に対応していくこととした。 「ヒアリング結果から「受講者」「採用企業」「訓練校」とも、キャリアコンサルタントや就職支援者等就職支援に係る担当者のデジタル分野における知識や企業等の情報不足が指摘されたことにより、これらの支援策を検討、推進していくこととした。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、和歌山県から「和歌山戦略経営塾」の取組について発表があった。 <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 従来からの訓練計画を基に、数値目標にとらわれず、現状を踏まえてバランスを取りながら柔軟に対応すること。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 従来からの訓練計画を基に、構成員の意見も踏まえて反映する。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会及びワーキンググループメンバー、地域の職業訓練関係者等の協力による人材開発、能力開発の更なる促進に努めるとした。 和歌山県が地域におけるリスキリング事業として、将来、和歌山県を支え次代の県経済をリードする人材を育成することを目的に、県内企業の経営者、幹部、後継者、起業を志す者等を対象とした「和歌山戦略経営塾」を開催することとした。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「就水水河期世代」対応は全国的な課題であり和歌山県だけということではないが、和歌山県においても人手不足の傾向が強く、広く人材を活用することが重要であり、「就水水河期世代」の活躍も必要とする。ことから「地域ニーズ」枠を設定している。 デジタル化進取中の職業訓練としては、プログラミング系のIT訓練だけではなく、デジタル系の基礎的なスキルの一定水準を確保する、いわゆる「IT系」実践訓練にも注力している。 コミュニケーション能力の強化については、「カリキュラム等検証・改善」策でも取上げている就職支援にもつながるため、キャリアコンサルタントを中心とした訓練関係者の取組みを推進することとした。 多様な人材ニーズや求職ニーズ、各地域の特性を考慮した適切な公的職業訓練の設定を基本としつつ、県及び和歌山県の推進目標である「デジタル人材」や県の特性といえる高齢化社会への対応のための「介護・福祉人材」の育成、確保に向け、特徴のある訓練設定を行うこととした。 公的職業訓練の効果的な周知・広報を図るため、新聞や雑誌、ハスラッピング、旗布品等、各メディア、媒体を通じて積極的な広報戦略を実施することとした。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 最終的な計画への反映状況 訓練計画に大きな変更点はないが、デジタル分野と介護分野の認定枠を重点的に設定した。 「就水水河期世代」対応は全国的な課題であり和歌山県だけということではないが、和歌山県においても人手不足の傾向が強く、広く人材を活用することが重要であり、「就水水河期世代」の活躍も必要とする。ことから「地域ニーズ」枠を設定している。 デジタル化進取中の職業訓練としては、プログラミング系のIT訓練だけではなく、デジタル系の基礎的なスキルの一一定水準を確保する、いわゆる「IT系」実践訓練にも注力している。 コミュニケーション能力の強化については、「カリキュラム等検証・改善」策でも取上げている就職支援にもつながるため、キャリアコンサルタントを中心とした訓練関係者の取組みを推進することとした。 求職活動方法が多様化し、インターネットを利用するパターンが増加しているが、ハローワークを経由した就職は相当数あると認識している。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度計画との相違は？ 「就水水河期世代」対応を「地域ニーズ」枠に設定した理由は？ デジタル化推進の中で職業訓練をどう捉えるか、求職者マインドが変化してオンラインを活用した働き方を希望する傾向が増加していると感じる。 一方、技術習得も必要だがコミュニケーション能力等基礎的な内容も含めた訓練が必要とも感じている。 インターネットを通じての求人が増加している中、ハローワークの求人はどの程度の割合か？ <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 最終的な計画への反映状況 訓練計画に大きな変更点はないが、デジタル分野と介護分野の認定枠を重点的に設定した。 「就水水河期世代」対応は全国的な課題であり和歌山県だけということではないが、和歌山県においても人手不足の傾向が強く、広く人材を活用することが重要であり、「就水水河期世代」の活躍も必要とする。ことから「地域ニーズ」枠を設定している。 デジタル化進取中の職業訓練としては、プログラミング系のIT訓練だけではなく、デジタル系の基礎的なスキルの一一定水準を確保する、いわゆる「IT系」実践訓練にも注力している。 コミュニケーション能力の強化については、「カリキュラム等検証・改善」策でも取上げている就職支援にもつながるため、キャリアコンサルタントを中心とした訓練関係者の取組みを推進することとした。 求職活動方法が多様化し、インターネットを利用するパターンが増加しているが、ハローワークを経由した就職は相当数あると認識している。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局の訓練分野の選定案、選定理由 次年度(令和6年度WG)の方針については未決定ではあるが、令和5年度実施計画に記載する内容の実施状況及び検証作業のち、改めて対象分野及び内容を検討する。 <p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタント等の知識不足とは？ ITプログラミング系におけるカリキュラムの検討継続は？ <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度(令和6年度WG)の方針については未決定ではあるが、令和5年度と同様「デジタル分野」を対象とする方針であり、令和6年度実施計画に記載する内容の実施状況及び検証作業を踏まえ、更なる就職支援策を構築する。 プログラミング系カリキュラム検証については、その対象となる内容の決定や改善の可能性の検討を進める。内容は訓練実施機関及び機構、県によるところが大きく、生成AIの活用も含め、幅広く情報収集し方針を決定していくこととする。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な訓練ニーズに沿った訓練コースの設けが重要な理由(コースの理由)は？(障害者訓練など) 受講者分析で、男女比率で女性が多数占めている要因は？ 訓練コースの中止原因は一概には書けないが、人手不足という状況が続き、訓練よりも就職する人が増加していることが原因の一つと思われる。 女性比率については、女性は出産や子育てで離職することもあり、再就職を希望する中で、資格取得によるキャリアアップやキャリアアチェを考えると傾向がある。その結果、訓練受講者全体の割合として女性が高くなっていると考えられる。一方、男性の割合は、訓練よりも就職を優先する傾向や、転職する際に今までの経験等を重視してキャリアがあると思われる。 「和歌山戦略経営塾」の実施実施主体：和歌山県(企業振興課) / 対象者：60歳未満の県内企業経営者、幹部、後継者、起業を志す者、創業者、講義内容：各弊で活躍されている有識者及び経営者の講義、講師等を交えたグループディスカッション、全国の経営者との交流

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
31	鳥取	<p>＜意見等＞ デジタル人材が質・量ともに不足しており、職業訓練のデジタル分野の重点化を計画的に取り組むことが必要である。 労働力不足やデジタル化等の社会変革が加速する中、産業の持続・成長に必要なデジタル人材育成を柱としたリスキリングを推進する必要がある。</p> <p>＜対応方針＞ デジタル人材の育成・確保が不可欠となっている現状から、デジタル分野の訓練コースの定員の拡充を図っていく。 経営者向けにリスキリングについてのセミナーやイベントの開催を行っていく。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル人材の計画的な育成が必要なことから、デジタル分野を含めたニーズに沿った効果的な訓練コースの設定を実施することとし、また、デジタル分野以外の訓練コースについて、幅広い産業で求められる基礎的なデジタルリテラシー要素を含む訓練カリキュラムとすることとした。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容を検証し、カリキュラムの変更についても大胆な変更が必要ではないかと意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 就職率向上のため、ハローワーク窓口職員との知識の向上、訓練実施機関による事前説明会・見学会の機会の確保、訓練修了者歓迎求人等の確保の推進を図る。 訓練修了者の採用後のミスマッチ防止のため、事業所ニーズや訓練レベルの理解が促進されるよう、訓練実施機関とハローワークが連携した支援の充実を図る。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 就職率が低い分野については、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク窓口職員との知識の向上や訓練実施機関による事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡充に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進することとした。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて介護及び保育分野を検証。採用企業からの意見として利用者とのコミュニケーション能力を介護業務の前提として考えており、職業訓練に習得して欲しいという意見があった。 構成員からはコミュニケーション能力の向上が職場定着にも繋がっていくと思うので、カリキュラムの中で取組んで欲しいという意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 報告内容を受けて、R6年度に開始する訓練からコミュニケーションにかかわるカリキュラムの重要性について訓練実施機関と情報共有し、講師選定や訓練内容の検討を求めていく方針</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 企業ニーズの高いコミュニケーション能力等の向上に関するカリキュラムの重要性を訓練実施機関と共有し、訓練内容の充実に取り組むこととした。</p>	<p>＜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、県から、県内の中小企業への訪問等のアウトリーチ型で、企業専攻の課題に沿った支援政策の活用や人材育成計画の併発支援を行っていることと発表があり、現時点での相談内容について共有を行った。</p> <p>＜意見等＞ 求職者の訓練と在職者の訓練で一貫性を持つ必要がある。就職したら終わりではなく、就職前に在職者訓練で企業に合ったものが受けられて関連性ができれば良いと思う。</p> <p>＜対応方針＞ 在職者訓練について事業所のニーズなどを多岐にわたって把握し、訓練内容等の検討と周知を図る。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 鳥取県及び県内市町村が必要な人材確保のため、成長分野に関するリスキリングの推進に資する以下の取組(「地域リスキリング推進事業」)を実施することとした。 ① 経営者等の意識改革・理解促進 ② リスキリングの推進サポート等 ③ 在職者の理解促進・リスキリング支援</p>	<p>＜意見等＞ 地域職業訓練実施計画の策定方針(次年度計画に関する) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記</p> <p>＜対応方針＞ 在職者訓練について事業所のニーズなどを多岐にわたって把握し、訓練内容等の検討と周知を図る。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 県実施の訓練では、企業のニーズに応じた分野を中心として、労働生産性の向上等につなげるため、技能労働者の育成等を行う訓練を実施することとした。 機構実施の訓練では、企業のニーズに応じたものづくり分野を中心に、民間では実施できないコースを実施し、産業の基盤を支える人材育成に努めることとした。 また、県内企業に対するリスキリング機会の確保に資するため、在職者訓練の周知を図ることとした。</p>	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)</p> <p>その他の職業能力開発促進のための取組 (h)</p>	<p>＜意見等＞ 就職率が低い、応募率が低い分野等、職業訓練とのマッチングに問題がある分野がある。その課題解決ができるような職業訓練になっていくという視点も重要である。</p> <p>【選定理由】訓練への応募率が高いが、他の分野と比較すると就職率が低いことから、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることが必要であると思われるため。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ワーキンググループにより課題を検証し、改善を図っていく。</p> <p>＜意見等＞ 特になし</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】営業・販売・事務 【検証方針】訓練効果の把握・検証</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 鳥取安定所より、定員充足に向けた取組、訓練施設と連携した就職支援の取組及び求人確保(Web関係)の取組について情報共有。 鳥取県より、デジタル人材の育成・確保に向けた以下の取組について情報共有。 ① デジタル分野訓練の拡充 ② 県内企業の人材強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ③ デジタル専門人材育成・マッチング事業 ④ リモートワーク・育成・実践事業 機構より、基盤整備センターにおいてカリキュラム開発した分野の在職者訓練を展開していくことについて情報共有。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
32	島根	<p>＜意見等＞ (島根県) デジタル化に取り組んでいる企業が少なく、デジタル人材も少ない。各企業の段階に応じてデジタル化や人材育成の支援を行う必要がある。</p> <p>(中小企業団体) 人材不足分野、特に介護などは今後外国人の働き手が増えていくと思う。</p> <p>(経営者協会) 若者はキャリアアップに前向きだが、企業に所属する中堅層のモチベーションアップが課題となっている。在職者訓練などでそこを手付けてほしい。</p>	<p>＜意見等＞ 特段の意見なし。</p>	<p>＜意見等＞ WGからの報告内容・改善案について、反対意見や指摘などはなし。</p> <p>具体的改善案として「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することになったため、第2回協議会でマニュアルを報告し、各構成員の承認を仰ぐ予定。</p>	<p>＜意見等＞ (島根県) 島根県内で実施する地域リスクリング推進事業について説明。 デジタル関係を中心に、ものづくり関係、経営者向けなどのリスクリング事業を行っている。</p> <p>(島根大学) 島根大学で実施しているリカレント教育について説明。 観光や農林業など地域的特色のあるプログラムや、社会人の学び直しプログラムを行っている。</p>	<p>＜意見等＞ 特段の意見なし。</p>	<p>＜意見等＞ 訓練計画に関しては特段の意見なし。 WGの改善案として作成した「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」に関しては承認され、積極的な活用を期待する意見が上がった。</p>	<p>＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>【選定した分野】 介護・医療・福祉分野</p> <p>【選定した理由】 ① 令和4年度実績において、就職率が高い一方で、応募倍率が低い分野であり、ヒアリングによる検証・改善が必要と史料されるため。 ② 「介護・医療・福祉」業界は慢性的に人手不足であり、今後も当該分野で活躍できる人材の育成・供給を強く推し進める必要があると史料されるため。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 特段の意見なし。</p>
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域性もあり、「DX化」という段階ではない企業がほとんどのため、まずは基礎的デジタルリテラシーを普及していきたい。 ・外国人訓練について日本語教室に近い訓練を実施しているが、外国人向け専門的訓練も今後検討していきたい。 ・在職者のスキルアップについては、サブスク形式のオンライン講座の提供や人財の活用促進など、企業にしっかりと周知していきたい。 	<p>＜対応方針＞</p> <p>引き続き、定員充足率および就職率の向上を目指し、ハローワーク内の訓練部門・求人部門の連携、訓練実施機関とハローワークの連携による支援の充実を図る。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>改善案である「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を第2回協議会までの間に作成。第2回協議会で承認を得て、令和6年度より運用予定。</p>	<p>＜対応方針＞</p> <p>昨年度とほぼ同様の策定方針だが、「営業・販売・事務分野」についてはWG改善案を反映させる、「介護などの人材不足分野」については業界の懸せ方を検討する。「IT分野」についてはIT分野以外の訓練コースに基礎的デジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととした。</p>	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞ 特段の意見なし。</p>		
		<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>デジタル分野の訓練コース設定を推進しつつ、デジタル分野以外の訓練コースにおいて、基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととした。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>令和5年計画より引き続き、ハローワークでの積極的なあっせんに取り組むこととした。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>改善案として作成した、「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を活用し、キャリアコンサルティング含む訓練全体の改善に取り組むこととした。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>令和5年計画より引き続き、リスクリング事業およびリカレント教育の推進について取り組むこととした。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>対応方針に記載のとおりR6年度の公的職業訓練の実施方針として盛り込んだ。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
33	岡山	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 人口減少の中で労働力を確保していくためには、女性や高齢者の活用が不可欠だが、企業においては女性や高齢者のための職務の切り出しも必要。また、訓練に関しても女性や高齢者に特化した内容も検討する余地がある。 首都圏で採用が困難な企業(特にIT関係)が地方へ進出し人材確保を行うケースが増加している。これに伴い、リモートワークが可能な求人が増加している。 即戦力の採用が難しいため、未経験者の採用が増加傾向にある。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会での意見を踏まえ、求人者のニーズを的確に把握し、効果的な訓練内容を検討する方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。高齢者については、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用の環境整備や再就職に向けた職業能力開発を支援していく必要があることを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> IT分野の訓練については、応募率は高いが就職率が低くなっている状況であるが、今後の訓練内容の設定には、その要因の分析が大切。 介護、医療、福祉分野の訓練については、応募率は低いが就職率は高くなっている要因として、資金が低いというの一面となっている。また、介護入門の研修を開催しているが、介護職に関心が高い地域もあり、訓練場所も検討する余地があると思われる。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率及び応募倍率の指標を分析したうえで、改善の方向性を検討し、今後の訓練に反映させていく方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率が高く、応募倍率が低い分野については、応募・受講がしやすい職業・日程となるよう検討を行うとともに受講動機を強化する。応募倍率が高く、就職率が低い分野については、求人ニーズに即した訓練内容になっているか検討を行うことを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証、デジタル分野4コースの受講生、就職先企業、訓練実施機関に対してアンケート調査を実施し、その結果を基に効果検証を行った。アンケート結果から見える課題及び各コースにおける今後の訓練内容等の検討及び新たなコース設定の方向性を報告。 職業紹介事業者においては、企業から情報収集を行い、どのレベルのIT人材が必要なのかを把握したうえで、自社が運営するスクールにおいてIT人材の育成を行っている。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、WGの報告書を踏まえ訓練内容の一層の設定促進を実施する方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の職業訓練に関しては、デジタル推進人材のみならずデジタルリテラシー人材、中でも一般企業におけるキーパーソンの人材を育成する訓練コースの設定も目指す必要があることを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 大学が実施しているリカレント教育プログラム(医療スタッフ、看護師、助産師等が総合的な実践能力を獲得するプログラム)やデジタルヘルス人材育成プログラム(ITとヘルスケアの両分野の専門的知見を併せ持ち、デジタルヘルス産業における事業開発や起業、医療機関等での業務のDX化を図れる人材を育成するプログラム)の内容を共有。 職業紹介事業者においては、企業から情報収集を行い、どのレベルのIT人材が必要なのかを把握したうえで、自社が運営するスクールにおいてIT人材の育成を行っている。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 「デジタル分野」等の応募倍率が高く就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容を検討する方針。 「介護・医療・福祉」分野等の応募倍率が低く、就職率が高い分野については、募集日程の検討及び訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機を強化する方針。 <p><計画案への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル田園都市国家構想基本方針においてデジタル人材が質・量とも不足の状況にあるとされていることを受け、IT関連の職業訓練について実施機関の確保、訓練修了者の就職率の向上のための阻害要因を分析する等により円滑な訓練推進を目指す必要がある。 人材不足分野である介護系訓練の応募者が減少傾向にあることから、関連団体と連携を図る等、業界及び仕事のやりがいのPRも必要となっていることを盛り込んだ。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 特に意見無し <p><対応方針、最終的な計画への反映状況></p> <ul style="list-style-type: none"> 意見等 現在の流れではデジタル分野を選定せざるを得ないと感じる。 <p><最終的な訓練分野、検証方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 他局のRBWGの検証状況も参考としながらデジタル分野を対象訓練分野とすることとした。 	<p><事務局の訓練分野の選定案、選定理由></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続きデジタル人材が質・量とも不足しているためデジタル分野を事務局案として提示した。 <p><共有内容、意見等></p>		

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
34	広島	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局から、若い世代を中心にものづくり系からIT系にシフトしているという傾向があること、G7広島サミット開催後、観光需要が回復していることについて説明を行った。 ・県から、ものづくり分野（金属関連・機械関連）の入校者は少ないが、就職率は高く、企業からのニーズは高いとの報告があった。 ・構成員から、IT業界は未経験者は採用しない企業が多いものの、20代であれば情報系の大学や専門学校を出ている方で基本情報を持っている方であれば採用される企業もあるとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協議会での意見を踏まえ、次年度計画に地域ニーズを反映させ、令和6年4月から県施設内訓練にデジタル分野のコースを新設予定。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野のニーズを反映させて、公共職業訓練（離職者向け）及び求職者支援訓練の全体計画数を37人増加させた。さらに、県施設内訓練において「デジタル技術科」を新設した。 ・旅行・観光分野及びものづくり分野については、前年度と同程度の規模とした。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、応募者が少ないコースを縮小し、応募者多い分野のコースを増やす検討ができないかとの意見があった。 ・構成員から、HWに未所せずPCで求人を見学するような層に対して、職業訓練の情報をどのような形で提供されているのかとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人者・求職者からのニーズを考慮したコース設定を今後も継続。 ・HWを利用しない層への周知方法を検討。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人者及び求職者のニーズを考慮したコース設定を行った。 ・HWを利用しない層への周知方法については、予算を検討する必要があるため計画には記載していないが、効果的な方法を検討していく。 ・デジタル分野の適切な受講給付のため、HW職員を対象とした訓練実施機関による訓練説明会の実施を盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度については、WGにおいてIT分野と介護・医療・福祉分野を併記し、改善促進策として情報に現場で活用できる技能等と習得スキルのギャップが見られたため、訓練生に適したコース設定や就職に近づいたためのカリキュラムの設定等の報告があった。 ・構成員から、IT業界に行きたいといってもIT業界のイメージができていない方も多いため、概要みたいなものを授業に入れてほしいとの意見があった。 ・構成員から、介護職者の特性に応じたスキルが必要であること等、現場のリアルさを伝えることができる幅広い講師選定をしてほしいとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IT分野について、①レベル別のコース設定等の工夫、②現場で実際に活用できるスキル等の付与、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を各説明会等の実施、⑤仕上がり度の一般の具体化、見える化。 ・介護・医療・福祉分野について、①実習を充実させたコース、介護事務等も学ぶことのできるコース等、幅広いコース設定、②実践、職場見学、職場体験・実習の充実、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を各説明会等の実施、⑤介護現場のリアルを伝えることができる講師選定。 ・上記のWG効果検証結果を参考として、訓練実施機関等別に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・WG効果検証結果を、訓練カリキュラムの設定にあたって留意すべき事項としてまた、訓練実施機関等別に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行うことを盛り込んだ。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中国経済産業局から、企業のDX推進とデジタル人材育成の関係について説明があり、国としての方向性や経済産業省としての取り組みについて情報共有を行った。 ・県から、リスケリング推進協議会最終報告書について説明があり、構成員間で地域におけるリスケリングの必要性を確認した。 ・構成員から、リスケリングをした場合の労働者のメリット（待遇や給与面）が明示されないことと受講につながらないとの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人記載内容（仕事内容の充実、訓練受講生歓迎等）について検討。 ・重点分野（デジタル、介護福祉、ものづくり、観光）の訓練について次年度計画にて検討。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度中にHWへ取組指示を行い、令和6年度も継続して取り組むこととした。 ・重点分野については、地域ニーズを反映させた計画員数を策定した。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、WEB業務に就職しようとしても求人票の表記では一般事務、営業等となっているためミスマッチがあり、求人内容の表記について、改善すべきとの意見があった。 ・構成員から、ものづくりの技能検定申込者が減少しているため、資格取得者が就職に有利になる等、企業側で資格を重視する雰囲気になれば受検申請者に結びつくととの意見があった。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人記載内容（仕事内容の充実、訓練受講生歓迎等）について検討。 ・重点分野（デジタル、介護福祉、ものづくり、観光）の訓練について次年度計画にて検討。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度中にHWへ取組指示を行い、令和6年度も継続して取り組むこととした。 ・重点分野については、地域ニーズを反映させた計画員数を策定した。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特段の意見なし。 <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ＜意見等＞ ・特段の意見なし。 <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度と同様に訓練効果を把握、検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 共有内容 ・中国経済産業局からデジタル人材育成プラットフォームについて説明があり、①地域企業のDXを推進するために、企業内人材や個人のリスケリングを通して、労働者の学び直しに力を入れていくこと、②民間企業等が提供する教育コンテンツを一元的に集約するポータルサイトやケーススタディ教育プログラム、地域企業協働プログラムを提示してDXを推進する実践人材を育成することについて情報を共有した。 ・広島県から令和6年度のリスケリング関連支援事業について説明があり、リスケリングの機運醸成と実践支援の二つの柱で支援策を展開していくことについて情報を共有した。 <p>意見等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DXの推進について、大企業は自社だけでの取り組みが可能かもしれないが、中小企業は何をしてよいかかわからないため、伴走型支援等の丁寧な支援が必要。 ・県内外国人労働者が多く、今後も育成就労制度となり外国人材を確保していくためには日本語教育等の強化が必要。 	

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（G）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
35	山口	<p><意見等> 1. 学校法人Y I C学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその伴走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICT推進の支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターを育成することについて、男女の区別が必要かという意見があった。</p> <p>2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくじら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方を学ぶコースについて説明。</p> <p><対応方針> 上記1に係る受講生の募集について、局及びハローワークと連携し、周知・啓発、受講勧奨に努める。 男女の区別は、当面は事業として対象者を絞って、将来的には男女問わずも検討したい。</p> <p><計画案への反映状況> ・「人材ニーズ」として、ICT人材育成やICT支援員養成プログラムの開発に取り組んでいる。</p>	<p><意見等> 1. 就職率が70%を下回っている訓練分野について、要因の分析をしているか？ 2. 受講生の充足率を向上するため取組んでおられることは？</p> <p><対応方針> 1. 局、県、機構においては具体的に要因分析は行っていない。各コースをひとつずつ分析する必要がある。 2. 訓練内容が分かりやすい訓練科名に変更するなどの工夫を行っている。 また、県の施設内訓練は充足率が低いことから、ポリアクセンターの手法について、3機関会議で協議したり、ハローワークと連携し、学校訪問を適し、オープンキャンパス、学校紹介への参加を促し、特に新卒者の入校増加に努めたい。</p> <p><計画案への反映状況> ・就職率の実績は記載せず、目標値のみ記載 ・県立高等産業技術学校においては、雇用情勢や社会の変化に即応した訓練を実施するため、地域の企業、教育機関、職業紹介機関などで構成される学校運営協議会を通じて地域のニーズを把握、必要に応じ、訓練科目、内容の不断の見直しを行う。</p>	<p><意見等> ・令和5年度は、ワーキンググループにおいて「IT分野（デザイン分野を除く）」を検証。 企業からは、「IT専門の人でなく、ITもできる人材を、また、将来それを活用できる人材を求めている」という意見があった。 ・ITスキル以外に、「営業・接客に関する知識」いわゆるビジネスマナーの習得について企業研修で十分な評価を得たことから、今後モカリキラムに盛り込んでいく必要があるという報告があった。 ・構成員からは所属の範囲で可能なものから実施してほしいという意見があった。 ・構成員からは、カリキュラムの見直しについて、ワーキンググループの提言をどのように対処していくのか、また、高度なスキルを短い期間で習得できるのかという意見があった。</p> <p><対応方針> ワーキンググループの提言について、6年度の訓練計画に反映させた内容を第2回の協議会で報告させていただきたく。 ・高度なスキル等の習得については、今回、検証した訓練は、短期訓練において、ITスキル標準レベル1以上に相当する資格やPHP、初級の資格取得を目指すコースが中心である短期訓練であること。</p> <p><計画案への反映状況> ・企業ニーズの求める人材育成のため、デジタル分野以外のすべての訓練コースにそれぞれ訓練分野の特徴を踏まえたデジタルリテラシーを学ぶカリキュラムの設定の促進 ・個別の訓練コースの訓練修了者等へのピアリングを通じ、訓練カリキュラムの改善を図る。 ・基礎的なデジタルリテラシーの向上が必要ことから訓練実施施設の開設及び一層のコース設定の促進に努めるとともに、デジタル分野以外のすべてのコースにおいてデジタルリテラシーの向上促進を図る。</p>	<p><意見等> 1. 学校法人Y I C学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその伴走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICTを推進。支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターの育成。 2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくじら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方を学ぶコースについて説明。 3. 氷河期世代に対する就職支援、職業訓練への誘導について、ハローワークの専門窓口で実施しているが、本人のニーズを踏まえ、誘導する必要がある。 4. ジョブ・カードの作成について、一部のハローワーク以外、時間が限定されており、ジョブ・カードが必要となるデュアルコースや長期高度人材コースの受講率が低くなるため、オンラインでジョブ・カードが作成できるキャリア形成・学び直し支援センターの活用について周知を図っている。</p> <p><対応方針> 1. ハローワーク職員のIT分野に関する知識向上研修を今年度中に開催する方向で検討中。 2. 県委託訓練として令和4年度から実施しており、対象は60歳以上、国の委託訓練実施要領にも規定あり。</p> <p><計画案への反映状況> ・高齢の求職者のIT等に関する能力向上を図るため、新たな訓練実施機関の開設と訓練設定数の増加を検討する。</p> <p>【参考】 ハローワーク職員向けデジタル分野理解促進研修」の開催（令和6年2月）</p>	<p><意見等> 1. 受講生の確保、就職率向上に向けて、①ハローワーク職員の知識の向上を図る研修等の実施、②ハローワーク職員による訓練施設見学による訓練科目の理解促進などを実施する等が必要。 2. 高齢者向けの訓練に基礎的なデジタルリテラシー向上を図るとあるが、何歳以上の高齢者を対象としているのか？</p> <p><対応方針> 1. ハローワーク職員のIT分野に関する知識向上研修を今年度中に開催する方向で検討中。 2. 県委託訓練として令和4年度から実施しており、対象は60歳以上、国の委託訓練実施要領にも規定あり。</p> <p><計画案への反映状況> ・高齢の求職者のIT等に関する能力向上を図るため、新たな訓練実施機関の開設と訓練設定数の増加を検討する。</p> <p>【参考】 ハローワーク職員向けデジタル分野理解促進研修」の開催（令和6年2月）</p>	<p><意見等> 1. 6年度の実施方針にあたって、4年度の実施状況を分析されたということだが、5年度の実施はどうか？ 特に準拠訓練の充足状況と応募状況、合わせて委託訓練の開講状況についてご教示？ 2. IT・デザイン分野の就職率が低いことに関して、求人が少ないということが就職率が低い要因か？ 3. IT関係の訓練委託者（実施機関）の開拓を図るとあるが、オンライン受講について進めていくという考えはないのか？ また、オンラインでの開講は検討しているのか？</p> <p><意見等> 1. 令和5年12月末現在の充足状況、応募状況及び開講状況を手持ち資料により説明。 次回以降、これらの情報を計画に掲載するかについて検討したい。 2. 求人の内容やデジタル分野の用語を理解するためのハローワーク職員を対象とした研修の実施や専門求人、また、訓練修了者の孩童に沿った求人の開拓を行っていく。 3. 県外の企業（訓練実施機関）から参画の希望があれば丁寧に回答し、参画していただけるように対応している。 委託訓練の場合、一部、通所が規定されており、すべてオンラインで対応は困難。</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針> ・介護・医療・福祉分野に決定 訓練実施機関3機関アンケート、ピアリングを実施。その後、訓練実施機関の協力のもと訓練修了生（3名以上）とその就職先事業所（3件以上）にアンケート、ピアリングを実施し、効果検証による訓練内容の見直しなどの提案を行う。</p>	<p><共有内容、意見等> ・（情報提供）令和7年度における県立高等産業技術学校における訓練科の見直しについて ・高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部が実施する生産性向上訓練（在職者訓練）の定員について、令和5年度の倍となる目標（計画）を設定しており、オーダーメイドコースのほか、多くの要望に応えるための計画としている。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
36	徳島	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 人手不足が続く中、生徒数の減少、進学率の上昇等から、製造現場の若い手となる工業高校からも新規高卒の採用が難しい状況。また、大卒卒系の採用も進まず、大卒文系を工作機械の要員として、1年程かけて育成している企業もある。ものづくり分野の労働力を確保する観点からは、構造的に大卒文系等を採用・育成していくことを企業として考え、同時にそのことを見据えた公的職業訓練の制度設計、企業内の人材育成等を支援する施策が必要。 ITスキルを習得するデジタル分野は、訓練修了者に対する企業側の認識（例えば、IT業務全般を習得しているとの認識）にもミスマッチがある。企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考え。 IT技能を習得していても、実際の業務では、電話対応、コピー、FAX、メール等もできないと事務職はこなせず、PCしか知らないでは業務に適用していくことは難しい。公的職業訓練においても、ITの専門的・技術的なカリキュラムだけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）や総合的に業務をこなすことができる実践的なカリキュラムを追加することが必要。 業務データなどのように活かし、それを用いて何をアウトプットするのか、習得したIT技能を実際の業務にどのように活かすのか、そこまでスキルを落とし込んでいかないと、企業で活躍できる人材を育成することは難しい。公的職業訓練をはじめとする人材開発施策においても、実践的なカリキュラムによる訓練内容の充実や企業内の人材育成支援について検討が必要。 専門的・技術的職業、サービス、生産工程、介護関連などの人材が不足している職種について、職業訓練により若い手を育成していくことが公的職業訓練の政策的な役割の一つではあるが、訓練の受講によりスキルを身につけても、雇用環境や待遇の改善が図られなければ、人材の確保・定着は進まない。 	<p>＜意見等＞</p> <p>特になし。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の訓練を受講しても、IT企業が求める人材は、ハードウェア、ネットワーク、アプリケーション等IT業務全般をマスターした人材であり、その育成には長期間を要することから、これを職業訓練（6月）に求めることは難しい。 訓練修了者のITスキルについて、企業側の認識（IT業務全般を習得しているとの認識）のミスマッチもある。企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考え。 中小企業では、WEBデザイナーなど、一つのIT分野に特化したスペシャリストを雇い入れる余裕はない。県内企業の規模及び現下の人手不足の状況を勘案すれば、広く深くIT業務全般に対応できる人材を養成していく方針が必要であり、専門的なスキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を習得するカリキュラムも必要。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 徳島大学から、文科省リカレント教育推進事業に採択された「エンジニアマネジメント実践講座（とくしまリスキリング講座）」について説明があり、取組内容を構成員間で共有。また、事業生団体にから傘下企業に対し、同講座について周知を実施。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの配分については、求人・求職双方のニーズを的確に反映したものと史料。 訓練のカリキュラムについては、専門的なスキルに、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を組み合わせ、内容を充実させる必要がある。実践コースにおいても、専門的スキルの取得だけでなく、それぞれの分野に必要な共通スキルをカリキュラムに組み込む考え方が必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考え。 	<p>＜意見等＞</p> <p>構成員から特段の意見等なく、令和6年度徳島県地域職業訓練実施計画（案）について、協議会構成員の了承を得た。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>構成員から、第1回協議会において、県内多くの中小企業等で人材の確保・定着に苦慮し、労働力不足が深刻な状況になりつつあるとの意見が多数あったところでもあり、人手不足分野、その中でも特に、公的職業訓練との関連性も高く、長年、人材不足への対応が課題とされてきた「介護分野」を選定することを提案。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <p>公益財団法人介護労働安定センター徳島支部より「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」などの取組について説明があり、取組内容を構成員間で共有。</p>
						<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>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、また、介護・医療・福祉分野（人材不足分野）の訓練コースは応募・受講しやすい日程を検討した上で、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員を強化することを盛り込んだ実施計画を策定。</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>構成員から特段の意見等なし。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※<意見等>は原則第1回協議会の転記	(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事) ※<意見等>、<対応方針>は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者雇用支援機構においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 企業で活躍できる人材を育成するため、各訓練分野において習得した専門的スキルを実際の業務にアウトプットできるよう、企業における採用、人材育成などの現状を踏まえ、より実践的なカリキュラムを組み込むよう訓練実施機関に提案する。 求職者のスキルアップは円滑な労働移動に資する。また、企業内の人材育成は労働生産性の向上に資するとともに、人材育成が充実した企業には、優れた人材が集まり、人材の確保にも資するところ。こうした人材育成と人材確保の好循環を生み出せるよう、上記の取組を進め、公的職業訓練のカリキュラムの充実を図るとともに、人材開発支援助成金の更なる活用を促進していく。 	<p><対応方針></p>	<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者雇用支援機構においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 		<p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者雇用支援機構においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 			
		<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>		<p><最終的な訓練分野、検証方針></p> <p>「介護分野」を選定。</p> <p>なお、効果検証の実施にあたって「関連就職」などの視点も考慮し、「ヒアリング対象者の選定において、「訓練実施機関」、「訓練受講者」、「受講者を採用した企業」以外に、入口においては「①介護分野の訓練へ受講申込をしたが開講前に辞退した者」、「②介護分野を希望して事前の訓練説明会には参加したが受講申込をしなかった者」及び「③介護分野の訓練を受講動摇了が受講申込をしなかった者」、また、出口においては「④介護分野以外で就職した者」と「⑤介護分野以外で就職した者」の5つのケースをヒアリング対象とする予定。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の 効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
37	香川	<p>＜意見等＞ 人材の量的質的な不足の報告が複数の構成員からあり、「国・県・市・経済団体が役割分担し人手不足問題に取り組んでいかないといけない」との意見があった。 ものつくり分野については「魅力発信が足りない」「最新機械で訓練してほしい」との意見があり、「運搬・建設分野については『2024年問題対策・高齢化対策として、若年者訓練で運転免許を取得させてほしい』との意見があった。女性のスキルアップの促進を期待する意見もあった。 職業紹介事業者からは、新規求人数は技術職が1番多いが求職者は事務が多くミスマッチ状態であることの報告と、離職者よりも在職者への訓練が必要との意見があった。在職者訓練については「中小企業は短期間・短時間で実践的な訓練を望んでいる」との意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 構成員の意見やハローワークニーズ調査結果を踏まえ、以下の対応方針を決定。 ①女性から希望が強い短期短時間のコースやオンライン・eラーニングのコース設定を推進する。 ②求職者支援訓練の基礎コースは、就職率が高く、また労働市場への復帰の足掛かりとなり人手不足対策にもなり得るため、割合を維持する。 ③在職者向けの訓練については、香川は量的に充実し、内容もニーズを反映していることから継続する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ①女性のスキルアップに期待する意見を踏まえ、求職者支援訓練の地域ニーズ種ではオンライン・eラーニングコースを対象とするとともに、求職者支援訓練全体の認定上限値が大幅減となるなか、当該コースについては前年度の規模を維持した。 ②就職率が全県平均を上回る求職者支援訓練の基礎コースについては、認定規模の目安である求職者支援訓練全体の30%を上回る定員計画数(36.5%)とした。 ③在職者訓練はポリテクセンターが実施する生産性向上支援訓練を中心に定員数を215人増加させた。</p>	<p>＜意見等＞ 全体としては3～5年度にかけて受講者数、定員充足率、就職率が増加しているものの、一音受講者数の多い事務分野が就職率が低いこと、香川はIT分野のコース設定が少ないことを報告。 構成員からは「応募倍率が100%超であれば定員は埋めてほしい。選考で不適合にするなら二次募集等の対応をすべき。」との意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 定員充足率が高いが就職率が低い事務分野については、今後就職率の改善に取り組む。 IT分野のコースが少ないことへの対応として、次年度は、委託訓練では1コース増やし、求職者支援訓練では実施機関開拓に取り組む。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 事務分野の就職率改善に向けて、WGが実施したピアリング結果を踏まえ、就職支援策の見直しを働きかけることを盛り込んだ。また、IT分野のコース拡充に向け、訓練委託費の上乗せ措置を周知し、訓練実施機関の開拓に取り組むことを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて事務分野を検証。実務で使えるスキルのニーズが高いことや就職率改善の取り組みを行うことを報告。 構成員からは、「事務分野の就職率改善に向けた今後の取り組みを見守りたい」という意見があった。また「就職した方だけでなく、就職がままならなかった方へのピアリングも参考になるのではないか？」との意見もあった。</p> <p>＜対応方針＞ 以下の取り組みを今後行うことで、就職率の底上げを図っていく。 ①就職率の高い実施機関の就職支援の取り組みを全実施機関に情報提供し、就職支援力の強化を図る。 ②実務で使えるスキルの習得を意欲してカリキュラム設定を行うよう実施機関に働きかける。 ③就職にはパソコン+αが有利であることを情報提供し、ITリテラシーを習得するカリキュラム設定を働きかける。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ WGが実施したピアリング結果を踏まえ、引き続き訓練実施機関対象の事務説明会や訓練機関訪問時の情報活用し、就職率が高い訓練機関の取り組みを周知することともに、訓練カリキュラム・就職支援等の見直しを働きかけることを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ キャリアコンサルティングの取り組みを機構より報告。 大学が実施しているリカレント教育について、種類や内容を紹介。「訓練とは異なるニーズに対応している」との意見があった。</p> <p>＜意見等＞ 構成員からは「企業からも県民からも頼りにされるパートナーになるよう引き続きがんばってほしい」と激励があった。</p> <p>＜対応方針＞ 以下の方針を報告し構成員より同意を得た。 ・委託訓練については、デジタル分野の定員を増加し年間通してデジタルスキルの習得機会を確保する。デジタルリテラシーをカリキュラムに盛り込みないさぬきうどん科を廃科する。 ・求職者支援訓練については、コロナ前の定員数に戻すものの、分野別の割合は維持する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 訓練開始前及び訓練期間中に、ハローワーク、各訓練機関にて実施しているキャリアコンサルティングの取り組みを盛り込んだ。地域リスクリテラシー推進事業について、令和6年度においては「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトリアル事業」、「中小企業ITパスポート等取得支援事業」を対象とする旨、盛り込んだ。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 委託訓練では、デジタル分野の新たなコースを設定すること、デジタルリテラシー習得の措置が延期となったため引き続き、さぬきうどん科を設定することを盛り込んだ。 求職者支援訓練については、基本的に分野別の割合は維持することとするが、求職者のニーズの高い事務分野、地域ニーズ枠についてはその割合を高めることとした。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から「コロナの感染症法上の5類移行に伴いインバウンドをはじめ、旅行需要の回復が見られるが、旅行・観光分野においてコース設定はしないのか？」との意見があった。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 旅行・観光分野については、従来「観光おもてなし科」を設置していたものの、応募者数が低調に推移していたため数年前に廃科にしたが、求職者のニーズなど今後の状況に応じて設置を検討したい旨説明。</p> <p>＜意見等＞ 香川県では製造業の事業所が多く、製造工程を省力化・ロボット化するニーズが高いなど、IT、デジタルといってもWEB関連から生産工程における生産性向上など幅広いので、デジタルスキルの幅を意図した調査を望む意見があった。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 当初案のとおり、デジタル分野を検証対象とし、IT関連企業に限らず製造業など対象に検証を行うこととする。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 香川県より、特例交付税措置の対象とする地域リスクリテラシー推進事業について紹介。 県より県民がパソコンの基本操作等を学ぶ機会を措置する「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトリアル事業」を、高松市より中小企業を対象に、ITパスポート試験等の合格補助を行う「中小企業ITパスポート等取得支援事業」を計画していることを紹介し、構成員間で共有。</p>		

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
38	愛媛	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用失業情勢について、医療・福祉分野の求人が全体の3割を占めていること、卸・小売業、サービス業、製造業、建設業の順で求人が多いことや、製造業では食料品製造業、輸送用機械器具業、繊維工業、パルプ・紙・加工品製造業の順で多いこと、人手不足感が強くなっている中で必要な人材を確保し、生産性を向上させるための人材育成が必要となっていること等の説明があった。 県では令和4年7月にDX実行プランを作成し、令和12(2030)年度までにデジタル人材を1万人輩出するとともに、一人当たり県民所得を300万円に引き上げることを目指して取り組みを進めていること、企業誘致に関し優遇制度や立地ミーティングの開催、民間主催のマッチングイベントでのPR等によりIT関連企業を含む16社の誘致に成功した旨の説明があった。 子育て中の女性については、キャリアデザインの視点は未浸透で、子育てをしなから働くことになった時には自身の希望の職種や、どんな風になっていきたいかなど、今後のキャリアを考えながら仕事探しができる状況にない等の報告があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年7月の改正により求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根がなくなったこともあり、日程や内容が重複するO.A系、介護系の訓練を中心に定員に対し定員充足率が低調な訓練があるが、労働局とも連携し、周知の強化、訓練のスケジュール調整に取り組んでいる。 ポリテックが実施している企業実習付きコースについて、愛媛県は若年者が流出しているため、愛媛にも素晴らしい企業があることを知っている機会にもなり、雇用にもつながる有意義な訓練であるとの意見があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証、ニーズを踏まえた訓練内容・訓練期間の検証、社会人としてのコミュニケーション能力が必要であるための時間を増やす、応用力をつけるため実践に即した訓練内容とする、eラーニングの活用動向、OA訓練との違いが分かるよう補助資料を作成するなど訓練カリキュラム等の改善を行うとともに、訓練申し込み前から訓練終了後3か月まで一貫した就労支援の強化を図り、SNS等を活用し、受講者の確保を図るなどの改善策について報告があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 愛媛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、DXやGXといった多様な分野があり、企業側がかりで取り組まないで導入は困難であること、需給アンバランスの問題(必要部分で不足、届けられる分野に求人・求職がない等)、地域のハブ人材が必要であること、地方ではお金をかけてまで人材育成を行う企業が少ないこと等の報告があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針(案)について、デジタル分野の就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようなハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会等の機会確保を図ることなどについて提案した。 訓練コースや支援が多すぎてわかりにくい、ハローワーク職員のスキルアップも図ることだが、それ以上にハローワークの体制整備が必要であるとの意見があった。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ①委託訓練については、IT技術者のニーズは高いが、IT技術者養成コース(2年間)の定員は減少し、短期の訓練の定員を確保していることについて、長期の訓練は数減された状況にあるのか等について質問あり。人材としては求められている分野なので、マッチングができた良いとのこと。 ②訓練終了者歓迎求人について、マッチングに資するようなものであれば積極的に実施したいとの意見があった。 ③DXについては大学でも実施しているが、GXは検討しているが実施が困難な状況にある。公的職業訓練や民間の事業所等での実施状況について質問があったものの、GXについて有効な情報は共有できなかった。 ④計画の内容について異議はないが、学卒者訓練について、高校卒業者も減少、進学率も上がり、就職も引く手あまたの状況の中で、職業訓練に行くと就職するという選択は昔に比べ少ないと思う。また、2年間職業訓練に行く場合は生活費等の問題もあり、現実的にできる方はかなり限定されるので、人を集めるのは困難な状況だと思ふ。受講した方の年齢構成や収入状況がどうなのかというような状況も踏まえながら、改善できるような部分があるのか分析し、検討していただければ良いと思う。新卒が採用できる時代であれば、中途採用は数減されていたので、技能を身につけてから、企業に入りますよという流れがあったと思うが、今はその状況が変わってきているので、その辺は時代の流れに合わせて検討いただければ良いと思うとの意見あり。 	<p>＜共有内容、意見等＞特になし</p>	
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療・介護・福祉分野は就職率が高く、応募倍率が低い分野であるが、求人ニーズは高いことから、引き続き訓練コースを設定し、更なる魅力を発揮するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化を行い、受講者の確保を図ることとする。 デジタル分野に重点化し、引き続き訓練定員数を拡充することとする。 キャリア形成のためのジョブ・カードの普及促進を積極的に図ることとする。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、同時期に同種や類似の訓練コースが重ならないよう、調整(開校時期、対象レベル、使用ソフト、訓練時間、期間を変更する等)を図るとともに、SNS等を活用した効果的な周知広報を関係機関と連携して実施する。 企業実習付き訓練については引き続き実施していく予定。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 報告内容を受けて、R6年度から委託訓練については受託先募集の期間短縮・勧奨、委託要綱等に盛り込み、求職者申請の募集をかける際、周知・勧奨を行うこととし、計画に反映する予定。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> SNS等を活用して周知すると並行して、ハローワーク職員のスキルアップ及び求職者一人一人に情報が届くよう簡易な周知方法を検討することとする。 	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ①について、5年度の業績が低調であったため、6年度の計画となった。原因としては、長期の訓練であること、ワーキンググループで分析した中で、ITの高度人材に関しては、経験者を求める傾向が強いため、そういった分野の就職に結びつかない可能性であったり、O.Aコースとか、ITコースとか幅々ある中で、自分どの分野に適しているのか、わかりにくく判断できないところも原因かと思われる。関係機関と連携し、訓練コースがよりわかりやすくするように、周知・広報していく旨が説明。 ④については、施設内訓練の中でも就職率は高いが、コースによっては、充足率が低いというコースもある。就職状況が良いこともあり、訓練をせずに、働くという選択をしている方も多いのは事実であり、変えていかないといけない部分もあるかと思うが、一方でセーフティネットの部分もあるので一定の補えも必要である。最近の応募状況を見ると、高齢者の方の応募も増えており、人生100年時代の訓練、何歳からでも始められるというようなリスクリングの形に転換していくべきなのかと、施設の転換も考えていかなければいけないか意見も踏まえ、今後検討していく材料としたい旨が説明。 	<p>＜意見等＞特になし</p>		
		<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人ニーズの高い医療・介護・福祉分野について、引き続き訓練コースを設定し、更なる魅力を発揮するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化を行い、受講者の確保を図ること デジタル分野に重点化し、引き続き訓練定員数を拡充すること キャリア形成のためのジョブ・カードの普及促進を積極的に図ること について計画案に盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、同時期に同種や類似の訓練コースが重ならないよう、調整(開校時期、対象レベル、使用ソフト、訓練時間、期間を変更する等)を図るとともに、SNS等を活用した効果的な周知広報を関係機関と連携して実施することについて、計画案に盛り込み、企業実習付き訓練については引き続き実施していくことを説明した。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度に実施したWGの検証報告を踏まえ、デジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進策について計画案に盛り込んだ。 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし 	<p>＜計画案への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> SNS等を活用して周知すること ハローワーク職員の知識の向上や訓練実施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こと について、計画案に盛り込んだ。 	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「営業・販売・事務分野」を対象とし、令和5年度と同様に訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムや就職支援策を検討する。 	<p>上記のとおり異議があったが、計画案自体は修正されずに了承された。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
39	高知	<p>＜意見等＞ 「県内企業のデジタル化」に向け、県内企業のニーズに合った訓練設定（離職者訓練、在職者訓練）を巡りつつ、デジタル分野以外についても少子高齢化が進む高知県の現状を踏まえた地域に必要な訓練（介護・看護・保育等）の拡充が必要。また、高知県と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の差別化及び県と機構との更なる連携について検討するよう意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 県においては、デジタル重点化としてのデジタル分野と地域ニーズに即した介護分野の離職者向け訓練定員数を拡充する方針の説明あり。機構からはデジタル重点化としてコース増加を図るため開拓促進及び認定申請の簡素化に取り組み説明があった。なお、訓練の差別化についてはWGにおいても取り上げており16年度の実施計画の策定にも対応を盛り込み、実施期間や内容について調整を行うこととしている。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル分野と介護分野の訓練定員数の拡充について報告するため令和6年1月末時点の令和5年度訓練実施状況について表を作成し協議会で提供説明した。なお、応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT分野を認定し、訓練内容の検討等を盛り込んでいる。なお、営業・販売・事務分野は、訓練内容に問題ないが検討することを盛り込み、令和6年度にワーキンググループでヒアリング対象としている。</p>	<p>＜意見等＞ 理容・美容分野の定員数が年々少なくなってきたという意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 当協議会において実施方針の説明をしているが、定員に足りない場合はニーズのある分野にゆり動かしを行っているものであり、意図的に少なくしているものではない旨、高知県からの説明があった。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 特になし。 (理容・美容分野の訓練設定状況について、令和4年度の訓練実施状況と令和6年1月末時点の令和5年度訓練実施状況について表を作成し協議会で提供説明した。)</p>	<p>＜意見等＞ 構成員からは、WGの取り組みについて非常に良い取り組みであるという意見があり、各検証結果について訓練施設にフィードバックして改善に取り組んでほしいとのこと。他に、ヒアリング対象が、1施設1企業1受講者となったことについて、令和6年度方針の元になる内容としては齟齬しているのではないかと、サンプル数を増やして実施した方がよいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ WGの報告については確実にヒアリング対象施設に提供することともに、課題が出た部分について改善を促す。また、次年度の効果検証WGの対象は、比較対象ができる複数の対象にヒアリングするように検討することとしている。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 営業・販売・事務分野について、令和6年度にワーキンググループで3件以上ヒアリング対象とすることを協議会で承認されている。</p>	<p>＜対応方針＞ リカレント教育を実施している大学等の構成員の再公募を行ったが、応募がなかった旨報告。今後と同様のリカレント教育を実施している大学等の参加を促していく。 また、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、高知県から3自治体3事業（後に1事業追加）の発表があり、構成員間で協議、令和5年度高知県地域職業訓練実施計画への位置付けへの承認を行った。</p> <p>＜対応方針＞ 地銀リスキリング事業について、令和6年度第1回協議会に提出する事業一覧で具体的に盛り込むことを予定している旨盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 委託訓練を含む公的職業訓練の受講率の低下について報告があり、受講率、就職率の向上について次のような意見が出された。 例えば事務系経理分野の訓練においては簿記資格取得だけでなく「会計ソフトが使えるようになること」や医療事務系訓練では医療事務資格取得だけでなく「電子カルテが使えるようになること」など実践に即したカリキュラムの構成の提案や、WGのヒアリング結果においてスキルアップの評価される部分は応募を検討する求職者や受講生に展開していただきたいという意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ カリキュラムの方針案については訓練編成時の検討事項とする。また、ハローワークにおいてWGの結果報告から、好事例等の情報提供等求職者への働きかけを強化する方針。また受講生へのモチベーションの維持等の方策も検討する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 応募率の向上のための取り組みとして訓練の魅力等の発信を行うことや、就職率向上のための方策として担当者制によるハローワークでの就職支援について計画に盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ 第1回目の協議会において構成員から、理容・美容分野の定員数が減少しているとの意見があったこと（を踏まえ）令和6年度計画案の審議に当たり、訓練認定の仕組みや訓練ニーズ等、資料を用いて丁寧な説明を行った。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 訓練の定員数が全体的に減少している中、デジタル分野や求人・求職ニーズの高い分野に重点的に計画定員数を設定した事を説明し、計画案は了承された。</p> <p>＜意見等＞ 分野の選定について、特段の意見は出なかった。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ IT系コンスキルの習得等の基礎的なデジタルリテラシー活用から本格的なデジタル訓練への橋渡しなど、今後の方向性や必要性を分析するための方針を説明した。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和6年度のヒアリング調査の対象として「営業販売業務」を選定した。選定理由として「応募倍率が低く、就職率が低い分野」であること、また、当県では設定数が一番多い訓練であり、パソコンスキルの習得を目的とした基礎的な訓練から会計、宅建等専門的なスキルを習得するものまで様々な訓練があるが、パソコンスキルを習得する必要があると判断したことによるものである。 また、ヒアリングのサンプル数については、訓練施設及び就職先の企業をそれぞれ3か所、訓練受講者3人とする。</p> <p>＜意見等＞ ・令和6年度のヒアリング調査の対象として「営業販売業務」を選定した。選定理由として「応募倍率が低く、就職率が低い分野」であること、また、当県では設定数が一番多い訓練であり、パソコンスキルの習得を目的とした基礎的な訓練から会計、宅建等専門的なスキルを習得するものまで様々な訓練があるが、パソコンスキルを習得する必要があると判断したことによるものである。 また、ヒアリングのサンプル数については、訓練施設及び就職先の企業をそれぞれ3か所、訓練受講者3人とする。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ ・構成員から、介護や保育の仕事でもパソコン等のIT機器を使い業務をする世の中になっているが、実際の訓練時にどのようなITの訓練項目が盛り込まれているのかとの質問があった。また、介護の訓練施設がパソコン等を購入して訓練することは難しいと思われるため、IT系の訓練施設が授業への教育できるようなカリキュラムにできないか、もしくはパソコンを使えるようになることを実施計画において必須とすれば実際に働く方にとってもっとスキルを活用できるのではないかと意見があった。 ・介護の訓練機関から、企業によって使われているシステムが異なるため、実際の就労現場ではパソコンのアプリが使えるというよりも、まずはIT機器に慣れ段階を踏んでいくという対応をしていると報告があった。 ・労働局としては訓練実施計画にすべての訓練でデジタルリテラシーの向上促進を図ることを盛り込んでいるが、訓練によって内容の差は生じるものと思われることから、デジタルリテラシーの程度については訓練別による目安の提示を本省内に要請することとした。</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議(f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針(g)	その他の職業能力開発促進のための取組(h)
40	福岡	<p>＜意見等＞ 以前から介護コースは募集しても中止になることが多く、今回も数コースが中止になっている。介護人材の確保のためには介護分野の給与を上げないといけない。介護分野の仕事が向いて魅力的なのかという点をヒアールする必要があると思うが、どのように検討を進めているのかとの質問があった。</p> <p>政府では公共事業等のデータは全てデジタル化すると決まっているが、デジタル化を進めるプログラムは現場の事業所にはなく、そのような訓練をどこかで実施するのかとの質問があった。</p>	<p>＜意見等＞ 定員充足率が低かったコースの定員を少なくする、訓練内容がニーズに合っていないかもしれないから訓練内容を変更する、訓練の結果としての就職率に関連就職率が低い訓練コースを変更する、このような判断はどのようにされるのかとの質問があった。</p>	<p>＜意見等＞ 介護分野の定員充足率が低いことなどの問題に対しては、公的職業訓練効果検証ワーキンググループが機能すると思うので、深掘りしてやっていけば問題はないかとの質問と期待しているとの意見があった。</p>	<p>＜意見等＞ 福岡県には政令指定都市の福岡市と北九州市があるが、リスキリング事業一翼に福岡市はあるものの北九州市がないのは、北九州市はデジタル田園都市国家構想で他の補助金事業を実施しているから対象になってないという理解でよいかとの質問があった。</p>	<p>＜意見等＞ 特になし。</p>	<p>＜意見等＞ ・求職者支援訓練の計画において、デザイン分野の定員数を増としたのは理解するが、IT分野や医療事務分野も受講希望者が多いものの定員数が減少しているのはどのような理由によるものか。 ・職業能力開発の機会確保という点では、希望者が極力受講できる体制が望ましいが、選考試験を実施して訓練受講を厳しくする必要はあるのか。</p>	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和6年度においては、訓練の実施課題でもある「応募倍率が低く就職率が低い「介護・医療・福祉分野」」の中から介護分野を選定。 受講希望者が少ない状況にある中、訓練カリキュラムの見直しによる改善を進めて魅力あるコースを設定し、受講者確保を図るもの。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ ・協議会設置要綱に地域の訓練コースを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する記載内容を追加し、委員の了承を得た。</p>
		<p>＜対応方針＞ 現場での働き方改革が重要であり、専門職としてやりがいを持って働くことを応援していくことがなければならぬ。魅力ある介護分野の職場もたくさんあることを若い方や求職者の方に伝えていく努力をハローワークとしても重点的に取り組んでいくこととしている。 ポリテクセンターで在職者向けのセミナー等も実施しているが受講者が少なく、DXへの事業所の認識はまだ薄いところがあるので、事業所の事業主や人材育成部門の方に必要性がきちんと伝わるようにしたい。</p>	<p>＜対応方針＞ 求職者支援訓練はあらゆる分野で申請が可能であり、関連就職率が低くても意図的に排除することはできない。就職率、関連就職率、合わせて定員充足率は重要であるが、国策としてどういう人材を育てていくか、あるいは労働移動を積極的に促して行くかという意味では、受講者ニーズがついていない部分で、ある程度定員充足率が低くなることも覚悟の上で、積極的に設定をして誘導する努力をしなければならぬ。</p>	<p>＜対応方針＞ ワーキンググループ効果検証で得られた受講者及び企業のニーズ等については、今回のヒアリングに望まざる口確認し、機構福岡支部や福岡労働局が定期的に実施している求職者支援訓練実施機関への訪問の場において情報提供を行うほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととした。</p>	<p>＜対応方針＞ 特になし。</p>	<p>＜意見等＞ 自治体によっては、介護分野の業務を細分化し、資格を持っている方には専門職として働いてもらう一方で介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。</p>	<p>＜意見等＞ 自治体によっては、介護分野の業務を細分化し、資格を持っている方には専門職として働いてもらう一方で介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ ・協議会設置要綱に地域の訓練コースを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する記載内容を追加し、委員の了承を得た。</p>	
		<p>＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に①令和4年度の職業訓練の実施課題として「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。」そのため、②令和6年度の訓練実施方針として「「介護・医療・福祉分野」については人材育成が必要な分野であることから、一定の定員数を確保した上で、応募者数の増加のため引き続き受講動員の強化を行う。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえて、応募者数、就職率等に首目しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図ることとする。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえて、応募者数、就職率等に首目しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図ることとする。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえて、応募者数、就職率等に首目しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図ることとする。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。</p>	<p>＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえて、応募者数、就職率等に首目しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図ることとする。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を選定することで委員の了承を得た。 訓練実施機関3機関、修了生3名、就職先企業3社にヒアリングを実施し、ヒアリング結果を取りまとめた改善案を検討する。</p>	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を選定することで委員の了承を得た。 訓練実施機関3機関、修了生3名、就職先企業3社にヒアリングを実施し、ヒアリング結果を取りまとめた改善案を検討する。</p>	
						<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デザイン分野、IT分野は重点的に定員措置を行うこととするが、特にデザイン分野の受講希望者が多いことから、その点を配慮して計画している。 医療事務分野も受講希望者は多いものの全体の定員数が加えられているため定員数を減らしている。一方、介護・医療・福祉分野は受講希望者は少ないものの、重点的に行う分野として昨年度に上乗せして定員数を確保している。 ・選考試験においては、主に受講者が最後まで訓練を受講できるのかという意欲等を中心に面接などで確認しており、ふるいにかけるために選考試験を実施しているわけではない。その上で、受講希望者に適度に受講機会を設けるといった考え方を併せて出口の就職である求人者ニーズも踏まえて訓練計画を策定する必要がある。</p>	<p>＜意見等＞ 上記の通り回答し、計画案については修正なく委員の了承を得た。</p>		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
41	佐賀	<p>＜意見等＞ 佐賀県でも求人者数が求職者数を上回っている状況が続いている。職業訓練受講等により求人・求職のミスマッチを小さくし、人手不足解消に向け進めていきたい。 また、デジタル人材の育成は急務であるので、離職者訓練・在職者訓練共に、デジタル系の訓練コースは重要。</p> <p>＜対応方針＞ 訓練コース等職業訓練に関する情報を求職者に届くよう、周知・広報についてより一層の発信を行っていく。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練を推進しつつ、産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、社会人として標準的に習得を求められる基礎的なITリテラシーを習得する訓練コースを引き続き実施することとした。</p>	<p>＜意見等＞ 事務局からの報告・説明に対し、特段の意見はなかった。</p> <p>＜対応方針＞ 引き続き訓練コースが中止にならないよう、求職者に訓練情報を周知し、受講案内・受講動員を行う。同時に類似する訓練コースが被らないよう設定を行う。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 令和5年度に引き続き、SNS等での周知広報に加え、県内各ハローワークで訓練説明会を開催、また初回講習会においても公共職業訓練の認知時間を設けるなど、効果的な周知や広報を実施し、受講動員の強化に取り組むこととした。 また、同一分野の訓練コースの募集期間や訓練期間が重複しないよう、労働局・県・(独)高専・障害者・求職者雇用支援機構佐賀支部が一体的に職業訓練の実施にかかる調整を図っていくこととする。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度は「営業・販売・事務分野」で効果検証実施。業種や職種を問わず、一般的なITリテラシーやビジネスマナー、コミュニケーション力の習得は必要とされており、訓練受講は大きく役立っており、また必要とされていた。委員から「専修進考実施後に面接する企業は多い。応募書類を見ればある程度のコミュニケーション能力は図れるので、まずは応募書類の作成支援に力を入れてみては如何」との意見あり。</p> <p>＜対応方針＞ 訓練修了者の就職支援に向けて、「応募書類の作成支援」も含め訓練カリキュラムを改善することともに、訓練実施機関・ハローワークの連携をより一層進めていく。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 即戦力を重視した実技科目の設定や「応募書類の作成支援」に力点を置いたキャリアコンサルティングの実施等に取り組むこととした。 また、ジョブ・カードを積極的に活用し計画的な就職支援を実施する。</p>	<p>＜意見等＞ O地域リスキリング推進事業について、佐賀県より資料により報告あり。 (県：3事業、市町：該当なし。「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」申請予定。) O「地域ニーズに応える産学官金連携を通じたリカレント教育プラットフォームの構築(案)」について、佐賀大学より資料に基づき説明あり。 O社内の煩雑な処理の解消からDXの導入例などデジタル技術についての体験型フェア「第7回生産性向上のためのITフェア」について、経済団体から説明あり。</p> <p>＜対応方針＞ R5年度に実施した訓練コースの一部を廃止し、R6年度新設コースとして発展的な形に再編・強化し、デジタル系の訓練コースを拡充。就職をより意識したコース展開とする予定である旨を説明。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ 令和5年度に引き続き、リスキリング事業及びリカレント教育の推進に取り組むこととした。</p>	<p>＜意見等＞ 委託訓練について、減っている部分があるが、どういった観点で廃止・減らしたのか質問あり。</p> <p>＜対応方針＞ R5年度に実施した訓練コースの一部を廃止し、R6年度新設コースとして発展的な形に再編・強化し、デジタル系の訓練コースを拡充。就職をより意識したコース展開とする予定である旨を説明。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ デジタル分野等に向けた人材の育成を図るため、デジタル系のコースを拡充し、就職をより意識したコース展開とすることとした。</p>	<p>＜意見等＞ 特段の意見等なく、令和6年度佐賀県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 県内において人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施すること、「IT分野」「営業・販売・事務分野」などの応募倍率が高く、就職率が低い訓練分野においては、即戦力を重視した実技科目の設定や「応募書類の作成支援」に力点を置いたキャリアコンサルティングの実施等に取り組むこと、「介護・医療・福祉分野」「製造分野」などの応募倍率が低く、就職率が高い分野においては、訓練コースの内容や訓練効果について、わかりやすく効果的な周知等、広報の強化を図ることについて、計画に盛り込んだ。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 効果検証にあたっては、実際に訓練を実施する機関へ配慮しながら行う方向性を示したうえで、「デジタル分野」の効果検証を行うこととなった。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。</p>	

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
42	長崎	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者のニーズでは、「営業・販売・事務分野」の希望者が多く34%である。求人職種別でも事務的職業の求人も多い状況であるが就職率が低くマッチングされていない状況である。効果的なキャリアコンサルティングが必要ではないか。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討、就職に向けた効果的な支援のためハローワークと訓練実施機関との連携強化が必要である。 求職者担当者制も活用した職業相談等の充実を図り就職促進を行う。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>求職者のニーズが多かった「営業・販売・事務分野」を検証分野とした。デジタル分野については、令和5年度の検証結果を踏まえ、企業が求めるニーズを積極的に把握し、収集した情報について広く共有し、カリキュラム等の改善につなげるなどを取り組むこととし、そのフォローを行うこととした。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者が減少又は横ばいで推移しているなか、令和4年度とほぼ同数の受講生の確保ができている状況についてほとんどのようなことが考えられるのか。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスの影響が落ち着き、訓練施設の施設見学会、体験会等の参加者が増加し直接訓練内容を説明を受けることで受講生の確保が出来ている。 また、ハローワーク職員も積極的な訓練施設の見学等を行い求職者への詳細な情報を提供している。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>ハローワーク職員による訓練実施施設の見学を行い、環境・設備・受講風景等を把握し、相談段階で詳しく求職者へ情報を伝えることで受講生の確保を図ることとした。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度においては、「効果把握・検証ワーキンググループ」において、デジタル分野の検証を行った。訓練終了後の同分野の職種就職先の確保が課題。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 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職種の提案を行い求人確保することにより修了後の就職につなげる。 ハローワーク職員を対象とした職業訓練実施機関からの訓練内容の説明、訓練施設見学を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、求人紹介（求人条件変更含む）に活かす。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>ハローワーク職員による職業訓練実施機関との意見交換等を行うこととして、求人者に対しては、求人内容の見直しを含めた訓練修了生のマッチングにつながる求人充足支援を行い、求職者に対しては、職業相談等を通じて、具体的な訓練内容の説明を行い受講生の確保及び受講修了後の就職支援を行うこととした。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学校法人長崎総合科学大学が研究している、リカレント教育について「女性のためのリカレント教育への関心を規定する学制的研究」と題して研究内容を発表した。 ○小中学生の子供を持つ母親に対して、リカレント教育の知識、関心興味、阻害要因を調査。それらの項目に影響する要因の明確化。 ○要因の検討 ・リカレント教育への興味関心は、賃金が高くなる。 ・友人やメディアからの情報を多く得ている人ほど、知識もあり興味関心が高くなる。 ・大学進学への考えが興味関心に影響する。 ・家事育児の負担が多いと、阻害要因となる。 ○調査結果 ・リカレント教育や学び直しについて、あまり理解されていない。 ・リカレント教育に興味を示している。時間を割くことに抵抗はないようだが、金銭的なコストは多少の抵抗がある。 ・多くの人が費用が高いと感じており、時間が無いと感じている。 ・多くの意見が集約されている。 ○まとめ ・出産、育児といったライフイベントを経験している女性に普及。 ・リカレント教育に関心を持つための要因を明らかにする。 ・リカレント教育に関心を持っているが、金銭的なコストをかけることに抵抗がある。 ・リカレント教育を普及させていくためには、その普及方法の検討が必要。 ・高い学習意欲、進学意欲、学び直しの効果を高く見込んでいる回答者は、リカレント教育により高い関心。上記の研究発表を行った。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に対して訓練内容を周知し、デジタル分野の人材の起用を促すことが必要。 職業訓練のデジタル分野への移行を普及させることが必要。 デジタル分野について、企業側のニーズに対応できるカリキュラムを認定することが必要。 訓練の計画数は、訓練実施機関が対応できる状況であるのか実態を踏まえた計画数の検討が必要。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>各委員と研究発表の共有を図った。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に対するデジタル分野の人材確保の必要性の周知 訓練の計画数と認定実績及び受講実績の乖離 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に対して訓練内容を周知し、デジタル分野の人材の起用を促すことが必要。 職業訓練のデジタル分野への移行を普及させることが必要。 デジタル分野について、企業側のニーズに対応できるカリキュラムを認定することが必要。 訓練の計画数は、訓練実施機関が対応できる状況であるのか実態を踏まえた計画数の検討が必要。 <p>＜計画案への反映状況＞</p> <p>求人者に対し、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる職種等の提案を行うことで求人者の確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図ることとした。</p> <p>デジタル分野については、令和5年度の検証結果を踏まえ、企業が求めるニーズを積極的に把握し、収集した情報について広く共有し、カリキュラム等の改善につなげるなどを取り組むこととし、そのフォローを行うこととした。</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 特段の意見等なく、異議なしとのことより、令和6年度長崎県地域職業訓練実施計画（案）については、全員の了承を得た。 <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>地元企業の動向や人材ニーズを受けて、地域経済を支えるものづくり分野や成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置いてコースを計画すること、特に、デジタル関係については、分野横断的にその人材育成が求められていることから、積極的にコースを計画し、その受講動員を行い、受講につなげることで、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、キャリアアップ・再就職の実現を図ることを計画へ記載。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <p>【最終的な訓練分野】 営業・販売・事務分野</p> <p>【検証方針】 後日開催の検証WGにおいて、県内3地域において、令和5年度実施の訓練より各地域コースの合計6コースにて実施を確認。コースについては、令和6年度のWGにて決定予定。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <p>【職業訓練の情報発信】 令和5年度に、ラジオ媒体を使用している広報及び「ハロートレーニングフェス2024」と題した訓練体験イベントを開催した旨報告。計画においては、その検証を行い、今後も効果的なイベント等の開催を検討するとした旨説明。</p> <p>【意見等】 是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければとの意見あり。</p>	

労働局番号	労働局名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
43	熊本	<p><意見等> 労働局が実施した地域ニーズ調査において、TSMCの進出に伴う経済等波及効果が期待される中、半導体産業及び関連産業における人材育成が必要である。また、その他業種の人材育成において企業が求める人材ニーズとしてビジネスコミュニケーション能力やITスキルの向上といった専門知識外の基本スキルの取得による人材の雇用上にもつなげる訓練カリキュラムも必要との意見が寄せられたことを説明。委員からは、離職者訓練において、IT分野等の訓練が多くても再就職につながるの懸念もありマッチングを意識した対応をお願いしたい。人手不足の業種、募集がされている業種等を常に把握して訓練カリキュラムを検討していく必要がある。また、人手不足分野には高齢者や雇用保険被保険者以外の方も必要となってくるのでそういう方が受講できるような訓練を実施してもらいたい。</p> <p><対応方針> 県内における半導体関連の人材育成については、ポリテクセンター熊本において令和5年度に訓練カリキュラムを一部見直したコースがあり、令和6年度において更にカリキュラムの変更を予定している。専門的な知識の習得だけでなくビジネスマナー等基本的なカリキュラムの設定も検討していく。人手不足分野のマッチングについては、ハローワークにおける受講あっせんや就職支援等を訓練担当と求人部門ならびに訓練実施機関と連携して取り組む。雇用保険被保険者でない方の受講あっせんについては、受講給付金等求職者支援制度の周知強化に取り組む。</p> <p><計画案への反映状況> 計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「最低限のビジネスマナーの習得や現状に合ったカリキュラムのアップデートの推奨」を盛り込み、半導体人材育成に資するポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科のカリキュラム内容をより企業ニーズに合ったカリキュラムにアップデートするとともに、訓練実施機関に対し最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨することとした。</p>	<p><意見等> IT分野等デジタル分野の訓練が多くても就職につながることは難しいのではないかと懸念の度でマッチングも意識したところで実施してほしい。</p> <p><対応方針> デジタル分野への再就職のミスマッチについては、ハローワーク職員等の訓練内容の理解等により受講あっせんの実施を行い、また、求人部門との連携による求人確保に努めていくことによりミスマッチの低減を図っていく。</p> <p><計画案への反映状況> デジタル分野への就職強化のため、計画案に、訓練希望者に対する訓練前のキャリアコンサルティングを通じた適切な訓練コース選定、訓練中受講者に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練修了者に対する訓練効果を生かせる求人情報の提供及び就職支援の充実を盛り込んだ。なお、対応方針のハローワーク職員等の訓練内容の理解及び求人部門との連携による求人確保については、ハローワーク内部の取組であるため、計画案には記載しなかった。</p>	<p><意見等> 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野について検証を行った。訓練実施機関3機関、受講生3人、採用企業3事業所に対してヒアリングを実施。採用企業からは、業界未経験でもIT知識取得により入社後の教育や仕事の段取り等スムーズにいったとの好評価があった反面、社会人としての基本的なビジネスマナー習得が必要との意見もあった。委員からは特段の意見は出されなかった。</p> <p><対応方針> 基礎的知識の習得については好評価であったため同知識のカリキュラム設定は継続する。分野に関係なく、最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨する。</p> <p><計画案への反映状況> 計画案では、求職者支援訓練について認定規模に占める基礎コースの割合を令和5年度計画と同じ20%程度と設定するとともに、計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「最低限のビジネスマナーの習得の推奨」を盛り込み、訓練実施機関に対し最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨することとした。</p>	<p><意見等> 労働局が独自に実施している地域ニーズ調査において、昨年度の地域協議会の中で中小企業事業主等のニーズに合致した調査対象となるようこの意見があり、事業主団体等の調査対象を26団体から41団体に増やして調査を行った。</p> <p><意見等> 半導体産業及び関連産業の人材が質・量ともに不足することが課題であるため職業訓練の機動的な設定が必要であることから、JIED、ポリテクセンターから令和5年度の訓練計画の実施状況並びに令和6年度の訓練計画に向けての現状について説明を行った。</p> <p><対応方針> ポリテクセンターの離職者訓練について、令和5年度は半導体産業に付随した関連産業である生産ラインメンテナンス科の訓練内容を一部カリキュラム変更して実施したが、令和6年度の計画においてはニーズに合わせて更にカリキュラムの一部を変更する予定。</p> <p><計画案への反映状況> 職業訓練ニーズに関するアンケート調査については、自治体45団体と事業主団体41団体の計86団体ととも不足しているとの調査結果を得た。そのため、計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要」である旨を盛り込み、半導体人材育成に資するポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科のカリキュラム内容をより企業ニーズに合ったカリキュラムにアップデートすることにも、半導体に関する訓練コース設定の推進を図っていくこととした。</p>	<p><意見等> 計画案「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」(以下「実施方針」という。)の「最低限のビジネスマナーの習得や現状に合ったカリキュラムのアップデートを推奨する」という記載について、「最低限のビジネスマナー」という表現の適切性の可否、「現状に合ったカリキュラム」という表現の具体性の有無について指摘があり、より分かりやすい表現とするために「企業ニーズに合ったカリキュラムのアップデートの推奨」という記載にしたほうが良いとの提案があった。また、実施方針の「基礎的能力を付与する基礎コースの開講数確保の強化」という記載について、企業の人材ニーズは基礎的能力だけではなく、応用的能力を必要としているのではないかと指摘があった。</p> <p><対応方針、最終的な計画への反映状況> 実施方針の「最低限のビジネスマナー」という表現については、計画に盛り込む文言としては少々表現が強い感は否めず、また、「現状に合ったカリキュラム」という表現については、具体性に欠ける印象であるため、委員の指摘のとおり「企業ニーズに合ったカリキュラムのアップデートの推奨」と表現を変更し、再提案のうえ承認を得た。また、実施方針の「基礎的能力を付与する基礎コースの開講数確保の強化」については、企業の人材ニーズは基礎的能力だけでなく応用的能力も当然に必要なとしているが、多くの産業で人手不足感があり、未就職者や就労経験の乏しい方においては基礎的能力が不足している人材も多く見受けられることから、人材確保対策として実施方針に記載している旨を説明し理解を得た。</p> <p><最終的な訓練分野、検証方針> 訓練分野は事務局選定案のとおりデジタル分野で承認された。また、ヒアリング件数の適切性について指摘があったことから、訓練実施機関は事務局提案のとおり3機関とするが、訓練修了者は3人増の6人、再就職先企業も3事業所増の6事業所とすることとし承認を得た。</p>	<p><事務局の訓練分野の選定案、選定理由> 「デジタル田園都市国家構想総合戦略」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こと、また、令和5年度においてデジタル分野の訓練効果検証を行ったが1年目であったこともあり内容等の審議も必要と考えることから、デジタル分野を事務局案として提示した。併せて、ヒアリング件数(訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先企業3事業所)についても事務局案を提示した。</p>	<p><共有内容、意見等> 特になし</p>	<p><共有内容、意見等> 特になし</p>

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
44	大分	<p>＜意見等＞ 県内企業においてもDXが進められている中、デジタル分野の訓練が企業ニーズに則した訓練になっていないのではないかと、また、企業ニーズに則した訓練が出来ないのであれば縮小する方がよいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 訓練コースのレベルを差別化し、令和6年度の地域職業訓練実施計画に反映する方針。また、企業の求める人材に近づけるようにヒアリングやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムの強化を訓練実施機関へ依頼する。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・人手不足分野等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こととした。</p>	<p>＜意見等＞ 事務局からの説明に対して、特段の意見は無かった。</p> <p>＜対応方針＞ 次年度の効果検証WGの対象分野の選定については、関係機関で近日常に協議予定。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・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こととした。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度についてはWGにおいて「デジタル分野」を検証。訓練修了生を採用した企業からは、現状設定されている訓練期間では求めている人材(能力)との乖離が見られるため、訓練期間や内容の改善を図っていく必要があることの報告があった。</p> <p>＜対応方針＞ 報告を受けて令和6年度に開始する訓練から訓練コースのレベルを差別化し、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に、委託訓練は5か月から12か月の応用・実践まで学べるコースを中心に実施することとし、訓練計画に反映する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・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て、訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図ることとした。</p>	<p>＜意見等＞ 県外への労働力の流出を問題と捉えており、若年者を中心とした優秀な人材の県外流出について、色んなニーズをしっかりと把握しながら、その部分の対策も検討していただきたいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 今回の効果検証により企業の求める人材と訓練修了者のレベルに乖離があることを認識できたことが大きな成果。その乖離を少しでも近づけられるよう委員の意見も踏まえ、訓練計画に反映する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキングの推進を図り、地域に必要な人材の確保に取り組むこととした。</p>	<p>＜意見等＞ デジタル分野の訓練において、企業ニーズに則した訓練の実施が難しいのであれば、たとえ人数が高く応募が多いコースであっても、当該分野の訓練は縮小する方がよいとの意見があった。</p> <p>＜対応方針＞ 今回の効果検証により企業の求める人材と訓練修了者のレベルに乖離があることを認識できたことが大きな成果。その乖離を少しでも近づけられるよう委員の意見も踏まえ、訓練計画に反映する方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ・求職者を対象とする公的職業訓練の分野について、デジタル分野等、成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施することとした。</p>	<p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見等はなく、令和6年度大分県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。</p> <p>【選定分野】 営業・販売・事務分野</p> <p>【選定理由】 ・大分県において実施できる訓練分野には限りがある中、一番多くの訓練コースが設定されている分野。 ・検証の効果を高めるため「事務分野」の中から、(リ)テララーの習得を目標とするWord、Excelを主カリキュラムとするコースを検証の対象とする。 ・充足率、就職率ともに高い。 ・あらゆる産業でデジタル化が進む中、どのようなITテララー人材が求められるのかを検証し、訓練カリキュラムの改善を行う。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【最終的な訓練分野】 営業・販売・事務分野</p> <p>【検証方針】 ・上記意見については、WGの中で、企業側のニーズとしてその部分について訓練に反映する必要があるかを検証し、そのしたニーズが高ければ翌年度以降の募集仕様において項目を追加するか検討。 ・訓練実施機関3社、訓練修了者3人以上、訓練修了者を採用いただいた企業3社以上にヒアリングを実施。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
45	宮崎	<p>＜意見等＞</p> <p>【デジタル分野】</p> <ul style="list-style-type: none"> webデザイン系を筆頭に求職者ニーズは高いが、求人については少なく、経験者を求める傾向が強い。(ニーズ調査より) 【共通】 求職者・企業共にビジネスマナーやパソコンの基礎知識が重視されている。(ニーズ調査より) 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野に力を入れることは必要であるが、定員充足率は低いものの、介護・福祉分野・モノづくり分野等で人手不足は地域の課題となっており、人材育成の観点から、単に人数がないとの理由で減するという方向ではなく、同分野での職業訓練の一定定数・受講者の確保が重要。(構成員) 一部、同分野(医療事務)での訓練コースの募集時期がバッチングしているケースが見受けられた。効率や幅広い受講機会の確保という観点より、開催時期についての調整をお願いしたい。(構成員) 	<p>県内のデジタル分野において効果検証ヒアリングを実施。</p> <p>【訓練実施機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> ニーズに対応するコース設定等に関して、講師の確保や近年の物価高騰に対応するためには、委託費の改善が必要。また、定員充足対策として、広範の自由度を上げてほしい。 【訓練修了生】 就職後、業務レベルでの知識不足を痛感。より高度なスキルを身に付ける訓練設定を希望。 【採用企業】 実践レベルに対応する人材育成が可能に訓練コースの設置を希望。また、訓練修了生の人材活用という意味で、事業主側への職業訓練のPRも必要。 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 様々な分野でDX人材の必要性が認知されている一方、必要な業務、スキルを具体的に把握するには至っていない企業もあるのが現状。 人手不足分野を転職希望で離職したアルムナイ(現役世代退職者)については、一定数が元の経験職種で復職している傾向も見受けられる。職業訓練後の就職活動の中でも、離職前職種への復帰も選択肢となるように、業界でも工夫や検討が必要。(構成員) 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練の周知と同時、受け皿となる求人確保も重要であることから、企業への職業訓練の周知・理解促進が必要。(構成員) 	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 半導体の工場が新設されることから、半導体分野や関連分野で仕事をできる人材育成に向けた取り組みや企業のニーズの調査を行うこと必要ではないか。 IT分野やWebデザイン分野について、求職者ニーズが高いが就職率が低い傾向があるため、要因の分析が必要。 	<p>＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞</p> <p>【ワーキンググループ内での意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「営業販売事務分野」と「介護分野」の2分野の選定案を作成し、協議会にて委員に諮る形にて決定。 「営業販売事務分野」多くの訓練コースが設定されており、実務付きのコースも存在することから、今後のカリキュラムの改善に向けて有用であると考えられるため。 「介護分野」地域の課題として重点的に対応する必要がある分野である。しかしながら、カリキュラムが固定されているものが多く、就職率も高いため、訓練の改善を行うにあたって有用な意見が聴取できるかが不透明な部分がある。 	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <p>特段意見なし。</p>
		<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練修了生歓迎求人確保等、就職支援の強化、ニーズに合わせた訓練内容見直しの検討。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護等人手不足分野に関連する訓練コースの適正定員確保の検討。 計画時点での実施地域および開催時期についての調整を適切に実施。 	<p>＜対応方針＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 実務レベルに対応した訓練コース設定の検討。 委託費の拡充について継続的に要望。 訓練受講メリットの明確化について検討。 求職者・求人者に対する訓練施設説明会等の強化。 	<p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練実施機関の企業向け見学会・意見交換会等の実施について検討。 	<p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 半導体製造及び関連事業所に対して、必要となる技能や人材のニーズについて聞き取りを行い、職業訓練に反映することの可能性について検討が必要であり、企業ニーズの把握及び職業訓練コースへの反映について計画案に盛り込む。 数か月の訓練で訓練生が身に付けられるスキルレベルと企業が求めているスキルレベルの乖離が一つの要因。デジタル分野も人手不足感があり、企業開拓を行えば受け皿はあるため、訓練実施施設には、訓練生のスキルを活かせる就職先の開拓を求め 	<p>＜意見等＞</p> <p>【協議会委員の意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 営業販売事務分野において、IT分野だけでなく事務分野の中でデジタルリテラシーを向上させることにより、企業全体のDX化が進むことも考えられるため、その部分もきめこめコース設定や検証を行うことに意義があると考えている。 介護分野については、定員に満たす中止となるケースも多く、それらを踏まえ検証の必要性があるものと思量されるが、かたや、資金や人手不足、職歴環境等根本的な業界の改善が必要であらうと考えられるため、注目してほしい分野ではあるが、訓練に限った検証としては営業販売事務分野が進んでいるのではないかと。 可能であれば、2分野とも実施する意義があるのではないかと。 		
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	<p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <p>【協議会を経て結論】</p> <ul style="list-style-type: none"> 主として営業販売事務分野を行い、随時的な検証として、1・2コース介護分野についても効果検証を行う。 		

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)
46	鹿児島	<p>＜意見等＞ 県内では求人数が求職者数を上回る状況が長く続いており、特に介護サービスの職業は有効求人倍率が高い水準で推移している旨の説明があった。</p> <p>また、DXの推進等を図るためには、在職労働者への訓練が有効と考えられ、機構の生産性向上支援訓練において、サブスクリプション型訓練が今年度から新たに設定されていることが報告された。</p> <p>＜対応方針＞ 事業縮小のために離職を余儀なくされ人手不足分野への職種転換を検討する者等に対し、介護分野の訓練コースへの積極的かつ適切な受講あっせんを図ることにより、同分野における人材確保に取り組む。</p> <p>また、サブスクリプション型生産性向上支援訓練については、人材開発支援助成金の活用メリットを踏まえた周知・広報に各構成団体が連携して取り組む。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ①「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するなど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動向の強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。 ②生産性向上支援訓練については、サブスクリプション型生産性向上支援訓練の目標計画数25名を盛り込み、同訓練の目標計画数を昨年度より50人増加させた。 昨年同様、各構成団体が連携して周知・広報に取り組んでいる。</p>	<p>＜意見等＞ ポリテクセンターの施設内訓練(離職者訓練)については、定員充足率が令和4年度と比較して減少し、求職者支援訓練が雇用保険の訓練延長給付の対象となったことによる影響がある旨の説明があった。</p> <p>また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和5年度入校生の定員充足率が前年から減少していることが報告された。</p> <p>＜対応方針＞ 機構とハローワークがごまが連携し、11月から雇用保険受給者の初回説明会をポリテクセンターで開催しており、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図っている。</p> <p>また、ポリテクカレッジに関しては、今年度から推薦入試の回数を3回から6回に増やし、受験者の確保を図っている。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ①本年度においても雇用保険受給者の初回説明会をポリテクセンターで開催予定であり、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図る予定。 ②ポリテクカレッジに関しては、推薦入試の回数を3回から6回に増やしたことから、受験者が31名増加した。 今後も同様の取り組みを行っている。</p>	<p>＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて営業・販売・事務分野を検証。一般的にIT/ITラシーは業種・職種を問わず必要とされ、訓練受講によるスキルが仕事をやる上で大きく役立っていることが確認された。加えて、訓練修了者・採用企業ともに、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得を重視していることが報告された。</p> <p>＜対応方針＞ 当該分野は重要なセーフティネットの一つに位置づけられていることから、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組む。</p> <p>また、ビジネスマナー、コミュニケーションについては、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とする方針。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ①「営業・販売・事務分野」については、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組んでいる。 また、ビジネスマナー、コミュニケーションの習得が業種・職種を問わず重視されているため、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本方針とした。 さらに、ワーキンググループのヒヤリング結果を踏まえ、ジョブ・カードの活用促進に取り組むこと及び積極的に連続受講を勧奨することを盛り込んだ。</p>	<p>＜意見等＞ ハロトレの周知・広報においては、さまざまな工夫がされているが、スマートフォンが必要な情報を届けることが欠かされたため、インスタグラムのフォロー数を増やすなどの取組を進めるべきとの意見が構成員からあった。</p> <p>これに対し事務局からは、鹿児島所開設のLINEは登録者数が約7,000人で一定の効果があること、インスタグラムのフォロー数については今後の課題として取り組む旨を説明。このほか、ハロトレを受講するきっかけとして、友人・知人等に勧められたとの回答も少なくないことから、新聞やフリーペーパー等を活用した広報にも継続的に取り組む旨の説明があった。</p> <p>また、地域リスキリング推進事業については、県の16事業、鹿児島市など7市町の8事業を地域職業訓練実施計画に位置付け、中小企業、農林水産、介護等の地域に必要な人材確保に資する職業能力の開発・向上に取り組む旨の説明があった。</p> <p>＜対応方針＞ 地域性や現状を考慮の上、IT分野や営業・販売・事務分野等を活用した人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた職業訓練の段階的なデジタル分野への重点化を検討していく。</p> <p>また、定員充足率が低い傾向にある介護・医療・福祉分野などは、就職率が高く、人手不足分野における人材確保の面でも効果が大きいことから、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図ると、受講動向の強化に取り組む。</p> <p>＜計画案への反映状況＞ ①「デジタル分野」については、地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な職業訓練のデジタル分野への重点化に向けた検討を行うことを盛り込んだ。 ②「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するなど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動向の強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。</p>	<p>令和6年度計画案の審議 (f)</p> <p>令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)</p> <p>＜意見等＞ 構成員から特段の意見・質問はなく、令和6年度鹿児島県地域職業訓練実施計画(案)について、承認された。</p> <p>また、委託訓練においては、定員充足率を考慮の上、適切なコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第1回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果を反映した計画書が承認された。</p> <p>＜意見等＞ 高齢化が進んでいる鹿児島県の実情、介護分野における人材の育成・確保は重要な課題であることから「介護・医療・福祉分野」を検討する必要があると考える。</p> <p>一方で、人材育成に関する国の施策を踏まえると、「デジタル分野」の検証を行う意義も少なからずあると考える。</p> <p>検証を行うためには、それなりの数も必要だと考える。そのため、「営業・販売・事務分野」の次にコース数の多い「介護・医療・福祉分野」を検証することとしてはいかがか。</p> <p>また、「介護・医療・福祉分野」は、就職率は高いけれども応募率が低い状況という課題も抱えており、検証に適していると考ええる。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護・医療・福祉分野」を選定し、令和5年度と同様に、ワーキンググループにおいて訓練効果把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞ 構成員から特段の意見はなかった。</p>	

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(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) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
47	沖縄	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「医療事務」「介護・医療・福祉」分野は、定員枠に対する応募率が低いと、もっと積極的にPRをする必要がある。 観光は人手不足感が強いので、今後の訓練認定については配慮してほしい。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 観光分野については、実施機関が限られており、就職率も低いので、求人・求職双方のニーズに対応できる訓練メニューの設定が必要。 <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「医療事務」分野、「介護・医療・福祉」分野は求人ニーズが高いが実施する機関がない、そのことに対する対策はあるか。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「医療事務」、「介護・医療・福祉」分野については、実施機関の開拓を強化する。 <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度については、WGにてデジタル分野(デザイン分野2コース、IT分野2コース)を検証・訓練期間、カリキュラム、就職支援、経費に対する対応が必要であることを報告。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善促進策として、訓練期間やカリキュラムについては、沖縄県やJEDから実施機関に対する周知・提案を行い、就職支援についてはHW等での対応、経費に関しては厚生労働省への報告が必要であることを共有した。 <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>特になし</p> <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 「営業・販売」については年齢により訓練を受けてたとしても採用に至るかが疑問、デジタル分野に関しては、訓練を受けるとある程度の言語がわかるだけでも採用に至ると考えられるため、訓練をもっと増やしてはどうか。 <p>＜対応方針＞</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野は令和5年度より10%上乗せするが、「営業・販売」については、令和4年度と令和5年上期の平均割合を維持する。 <p>＜計画案への反映状況＞</p>	<p>＜意見等＞</p> <p>特になし。</p> <p>＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞</p> <p>各構成員から計画案について特段の意見等はなく、承認を得た。</p> <p>＜意見等＞</p> <p>Q. 理容・美容分野の訓練と併せて、観光分野における求人ニーズを踏まえ、旅行・観光分野も含めて、是非検討してほしい。</p> <p>A. 訓練の実施機関が少ないことから、観光分野を対象外とした。観光分野における求人ニーズは喫緊の課題であること認識し、例えばハローワークでキャンペーンを実施する等の取組を、訓練以外の枠組みからアプローチをしていく。</p> <p>Q. ワーキンググループの対象分野で就職率と応募倍率というのが基礎になっているが、就職後の離職率も気になる。離職率の部分も検討してほしい。</p> <p>A. 統計の関係から、離職率を基礎として定められるかをばっきりとは申し上げられないが、ヒアリング事項をワーキンググループで検討する。</p> <p>＜最終的な訓練分野、検証方針＞</p> <p>事務局提案のとおり、「理容・美容分野」について、選定理由を踏まえた効果検証を実施することとし、承認を得た。</p>	<p>＜共有内容、意見等＞</p> <p>沖縄県から令和6年度の取組として、地域リスクリング推進事業(仮称)の説明があった。</p>	

令和 5 年度 全国職業訓練実施計画

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、公共職業安定所、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 5 年 4 月 1 日から令和 6 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和 4 年 12 月現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、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、一人ひとりの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。

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の中で、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。加えて、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」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年12月末現在で3,356,560人（前年同月比98.9%）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4年12月末現在で1,574,122人（前年同月比99.7%）であった。

これに対し、令和4年度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4年4月～12月＞

離職者に対する公共職業訓練	85,967人（前年同期比95.7%）
求職者支援訓練	27,486人（前年同期比137.3%）
在職者訓練	54,810人（前年同期比116.2%）

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは令和3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割であること
- ④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること

⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること
といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5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、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強化する。

②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT 専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。

③については、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定する。

④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	24,000 人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	121,074 人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機

関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

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、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・ 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・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 49,591人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限70,844人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の40%程度

実践コース 訓練認定規模の60%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20%、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 30%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、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、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 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。

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、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、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ 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・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	64,000人
生産性向上支援訓練	45,500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、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。
- ・ 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の開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者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4,000人、応用課程1,700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。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする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。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、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周知等に努める。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、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実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ 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、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（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。

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 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、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

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

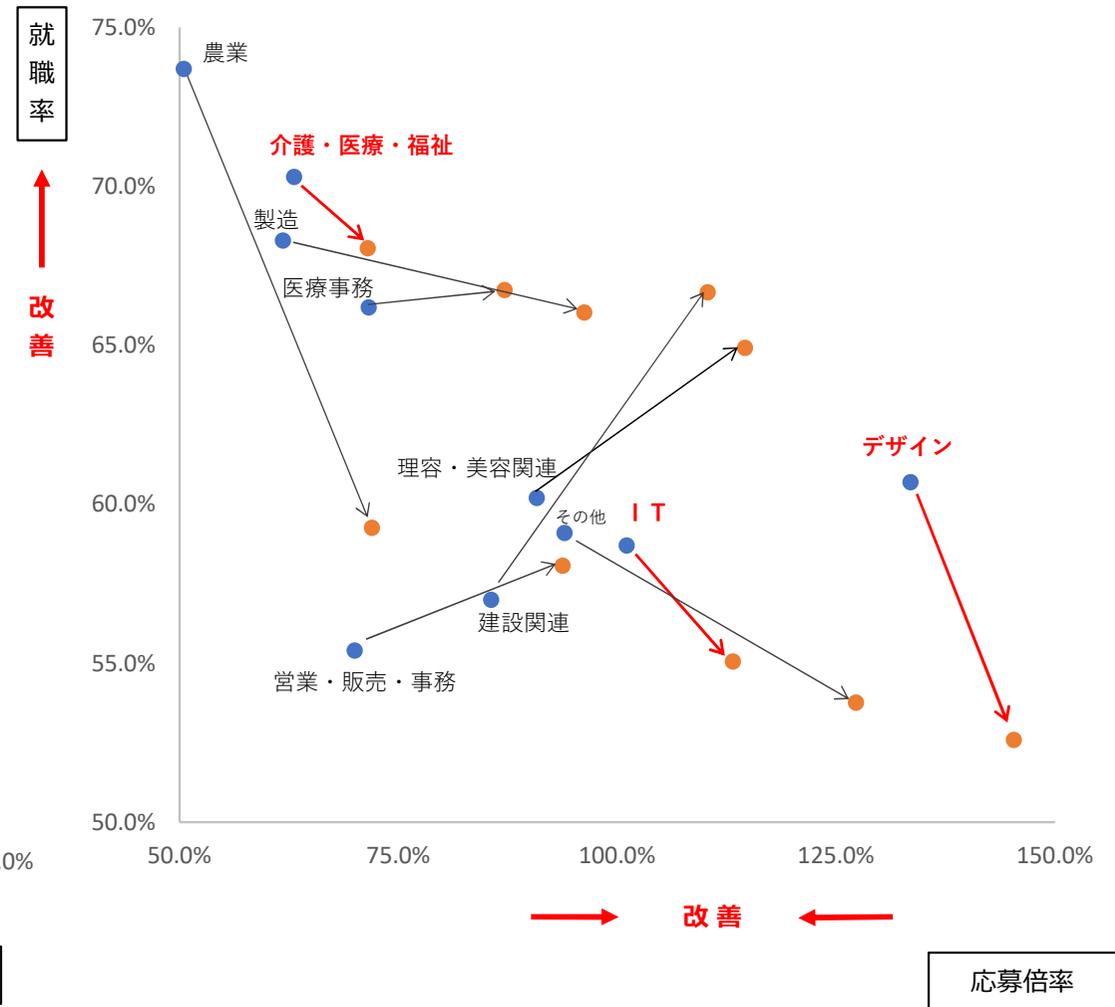
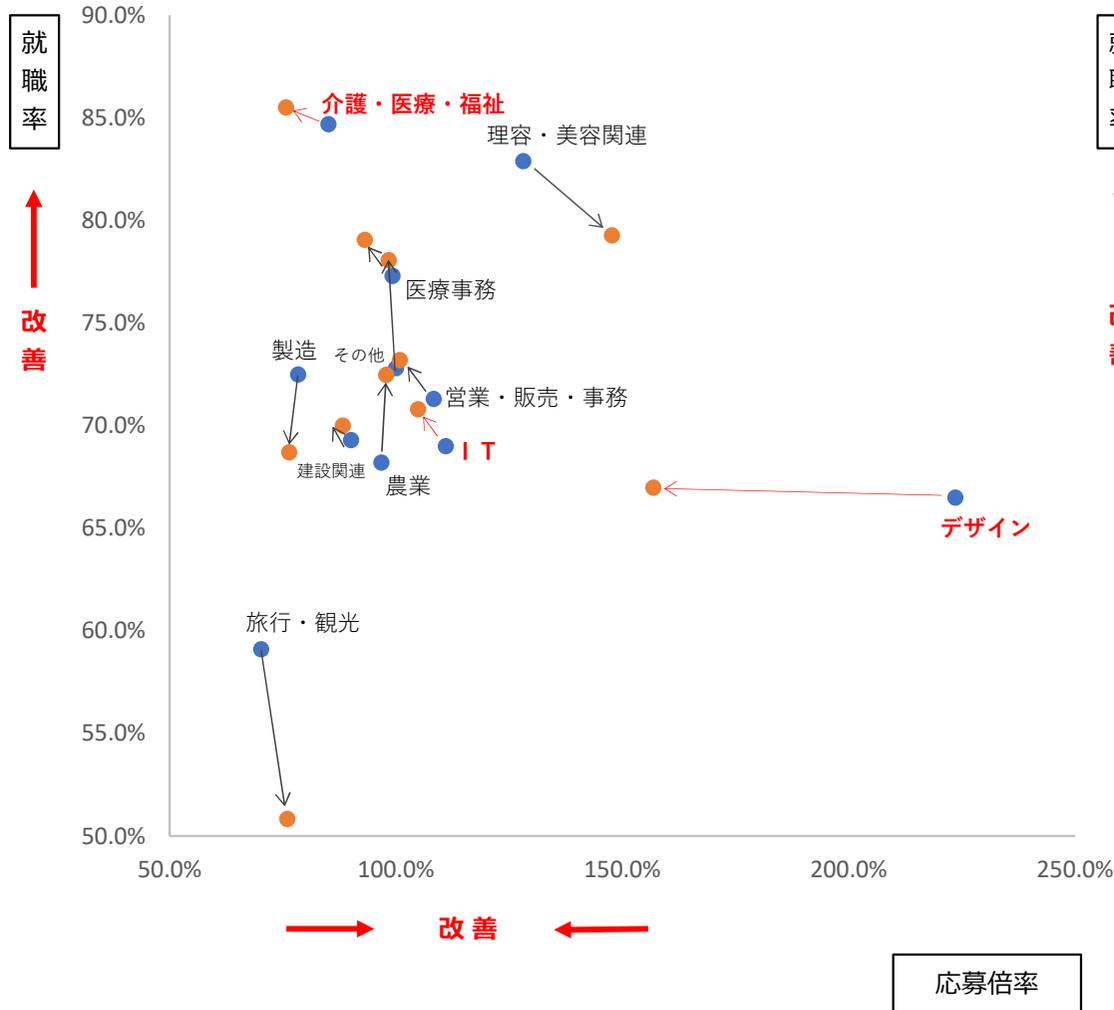
F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

【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3年度 ● 令和4年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料3-1と同様。

【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理

令和5年度実施計画

取組状況

今後の課題

課題	実施方針	取組状況	今後の課題
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。</p>	
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「IT分野」「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。 	<p>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デジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。</p>	PDCAの継続的な推進
③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割	<ul style="list-style-type: none"> ・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。 	<p>ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。</p>	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
④委託訓練の計画数と実績の乖離	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練期間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が必要。 	<p>受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和4年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和3年度は4県未開講）。</p>	委託訓練の受講者が減少傾向
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題 (デジタル田園都市国家構想基本方針)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】</p>	2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計
		<p>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。</p>	

令和 6 年度 全国職業訓練実施計画

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 6 年 4 月 1 日から令和 7 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和 5 年 11 月現在では求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、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。

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の中で、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。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和5年度の新規求職者は令和5年11月末現在で3,027,813人（前年同月比98.7%）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5年11月末現在で1,404,406人（前年同月比97.5%）であった。

これに対し、令和5年度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5年4月～11月＞

離職者に対する公共職業訓練	73,693人（前年同期比90.9%）
求職者支援訓練	29,672人（前年同期比122.8%）
在職者訓練	56,358人（前年同期比112.5%）

第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4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
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していること
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和6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、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、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、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に取り組む。

③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を行う。

④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	23,000人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	118,599人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、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に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

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

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

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

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。
 - 基礎コース 30%
 - 実践コース 10%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、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に取り組み、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000人
生産性向上支援訓練	48,500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、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。
- ・ 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の開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者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 3,900人、応用課程 1,800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。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数	2,930人
目標	就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（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。



教育訓練給付制度の指定講座の状況等

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の概要

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

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<p><u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> を6か月ごとに支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<p><u>受講費用の40%（上限20万円）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<p><u>受講費用の20%（上限10万円）</u></p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上） 		
講座数	2,972講座	705講座	12,045講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 ② 専門学校²の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

(注) 講座数は2024年4月時点、受給者数は2023年度実績（速報値）。(※1) 2024年10月1日以降に受講開始した者について適用。(※2) 2024年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など

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

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

一般教育訓練給付
 受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

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

輸送・機械運転関係

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

情報関係

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

専門的サービス関係

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

事務関係

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

医療・社会福祉・保健衛生関係

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

営業・販売関係

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

技術関係

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

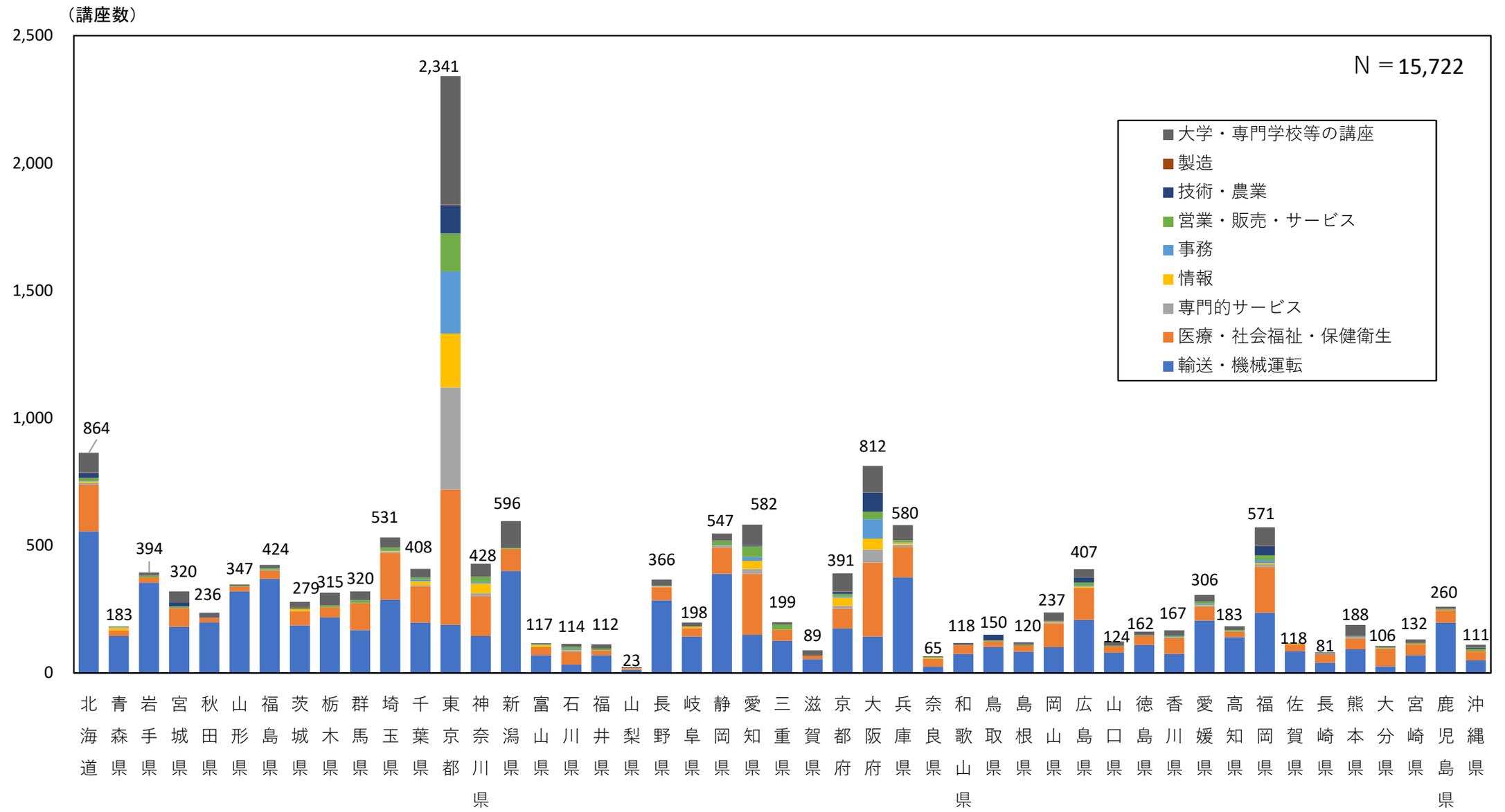
製造関係

製菓衛生師
 パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

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

指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和6年4月1日時点）



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

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

指定講座の状況（分野別）（令和6年4月1日時点）

- 全体で約1万6千講座を指定しており、分野別にみると最も多い「輸送・機械運転関係」が全体の約5割を占める。次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多くなっている。
- 通信講座（e-ラーニング含む）は全体では約2割だが、「医療・社会福祉・保健衛生関係」では約6割、「技術関係」「専門的サービス関係」の講座では約4割と通信講座の割合は高くなっている。

分野	講座数				通信講座（e-ラーニング含む）		土日（※1）		夜間（※1）	
	専門実践	特定一般	一般	計	講座数	割合	講座数	割合	講座数	割合
輸送・機械運転関係	0	295	7,647	7,942	-	-	7,648	96.3%	7,148	90.0%
医療・社会福祉・保健衛生関係	1,440	347	1,956	3,743	2,328	62.2%	211	5.6%	163	4.4%
専門的サービス関係	22	0	540	562	244	43.4%	286	50.9%	277	49.3%
情報関係	165	11	271	447	134	30.0%	239	53.5%	220	49.2%
事務関係	0	0	406	406	86	21.2%	293	72.2%	288	70.9%
営業・販売関係	295	7	183	485	131	27.0%	95	19.6%	115	23.7%
技術関係	19	3	305	327	125	38.2%	136	41.6%	78	23.9%
製造関係	11	0	20	31	11	35.5%	0	0.0%	1	3.2%
大学・専門学校等の講座関係（※2）	1,020	42	717	1,779	117	6.6%	613	34.5%	580	32.6%
合計	2,972	705	12,045	15,722	3,176	20.2%	9,521	60.6%	8,870	56.4%

（※1）：「土日」「夜間」のカリキュラムが含まれる講座（例：土日や夜間のみ開講する場合や、土日、夜間を選択することができる場合を含む）。

（※2）：専門実践、特定一般では、文部科学大臣認定講座（職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム、キャリア形成促進プログラム）として審査、指定したものを計上。一般では、修士もしくは博士の学位等の取得を目標とした講座として審査、指定したものを計上。

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

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

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	138,367	25	滋賀県	318	702	99,725	726	23,206
2	青森県	234	702	73,896	595	20,004	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	63,164
3	岩手県	295	605	55,629	983	31,724	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	238,923
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	50,481	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	132,518
5	秋田県	178	411	31,559	588	15,223	29	奈良県	378	926	116,608	681	25,590
6	山形県	155	409	43,506	702	22,148	30	和歌山県	174	385	42,780	637	21,433
7	福島県	271	707	84,568	1,118	40,682	31	鳥取県	89	273	36,817	344	10,887
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	54,191	32	島根県	121	353	43,623	373	10,514
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	36,304	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	42,922
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	38,462	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	74,988
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	186,810	35	山口県	268	724	73,401	725	25,078
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	153,299	36	徳島県	146	339	38,071	425	15,239
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	601,181	37	香川県	268	916	125,619	559	18,529
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	284,120	38	愛媛県	422	996	110,033	787	28,486
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	59,357	39	高知県	121	450	66,650	420	15,420
16	富山県	152	301	32,304	537	16,615	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	109,967
17	石川県	222	554	58,305	461	15,666	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	12,324
18	福井県	166	333	26,327	516	17,162	42	長崎県	314	894	93,452	449	15,567
19	山梨県	126	354	40,548	269	6,629	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	34,736
20	長野県	380	885	97,055	1,315	38,635	44	大分県	271	830	99,166	564	17,917
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	34,660	45	宮崎県	294	923	105,227	544	16,143
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	77,780	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	24,809
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	187,616	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	19,877
24	三重県	343	912	115,924	1,076	37,052		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	3,162,912

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

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

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

・件数 14件

※件数は、送信フォームに送付された件数であり、1つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、1件とカウントしております。

※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。

・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

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

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

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

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

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