

令和4年度

第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会

日 時：令和5年3月7日（火）

10：00 ～ 11：30

場 所：鹿児島市西千石町1-32

鹿児島労働局西千石庁舎

別館3階会議室

鹿児島労働局

## 令和4年度 第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会（会次第）

1 開会

2 鹿児島労働局長あいさつ

3 委員紹介

4 会長選出及び会長あいさつ

5 議題

(1) 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会の概要について

(2) 協議事項

① 本県における今年度の公的職業訓練の実施状況等について

② 令和5年度鹿児島県職業訓練実施計画（案）について

③ 効果検証に向けた訓練分野の決定について

6 閉会

## 令和4年度 鹿児島県地域職業能力開発促進協議会構成員名簿

構成	所 属	役 職 名	氏 名
有識者	鹿児島大学	キャリア形成支援センター長 農学部教授	枚田 邦宏
	南日本新聞社	取締役兼編集局長	國 弘 崇
産業界	鹿児島県経営者協会	事務局次長	田島 健作
	鹿児島県中小企業団体中央会	事務局長兼総務企画課長	福山 賢志
	鹿児島商工会議所	専務理事	山下 春洋
	鹿児島県商工会連合会	専務理事	瀬平 秀人
	日本労働組合総連合会鹿児島県連合会	事務局長	日高 実禎
福祉関係	社会福祉法人 鹿児島県社会福祉協議会	事務局次長兼福祉人材・研修センター タ 一 所 長	日高 耕一
教育・訓練機関等	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	支 部 長	坂田 充規
	一般社団法人 鹿児島県専修学校協会	会 長	鮫島 陽子
	鹿児島県職業能力開発協会	専務理事 兼 事務局 局長	古賀 昭博
	株式会社ニチイ学館 鹿児島支店	支 店 長	野元 広恵
職業紹介事業者等	ランスタッド株式会社 鹿児島支店	支 店 長	土 倉 太 郎
行政	鹿児島県	商工労働水産部長	平林 孝之
	鹿児島市	産 業 局 長	岩切 賢司
	鹿児島公共職業安定所	所 長	鮫島 和貴
	鹿児島労働局	局 長	中所 照仁
		職業安定部長	佐藤 裕

令和4年度第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会 出席者名簿

(委員)

構成	所 属	役 職 名	氏 名
有識者	鹿児島大学	キャリア形成支援センター長 農学部教授	枚田 邦宏
	南日本新聞社	取締役兼編集局長	國 弘 崇
産業界	鹿児島県経営者協会	事務局次長	田 島 健 作
	鹿児島県中小企業団体中央会	事務局長兼総務企画課長	福 山 賢 志
	鹿児島商工会議所	専務理事	山 下 春 洋
	鹿児島県商工会連合会	事務局 長	本 田 俊 秋
	日本労働組合総連合会鹿児島県連合会	事務局 長	日 高 実 禎
教育・訓練機関等	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	支 部 長	坂 田 充 規
	一般社団法人 鹿児島県専修学校協会	事務局 長	東 村 智 子
	鹿児島県職業能力開発協会	専務理事 兼 事務局 長	古 賀 昭 博
職業紹介事業者等	ランスタッド株式会社 鹿児島支店	支 店 長	土 倉 太 郎
行政	鹿児島県商工労働水産部	技術補佐兼 公共訓練係長	下 唐 湊 司
	鹿児島市	雇用推進課長	米 丸 貴 子
	鹿児島公共職業安定所	所 長	鮫 島 和 貴
	鹿児島労働局	局 長	中 所 照 仁
		職業安定部長	佐 藤 裕

(随行員)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	求職者支援課長兼 生産性センター業務課長	大 野 正 樹
鹿児島県商工労働水産部雇用労政課	公共訓練係主事	白 井 千 咲

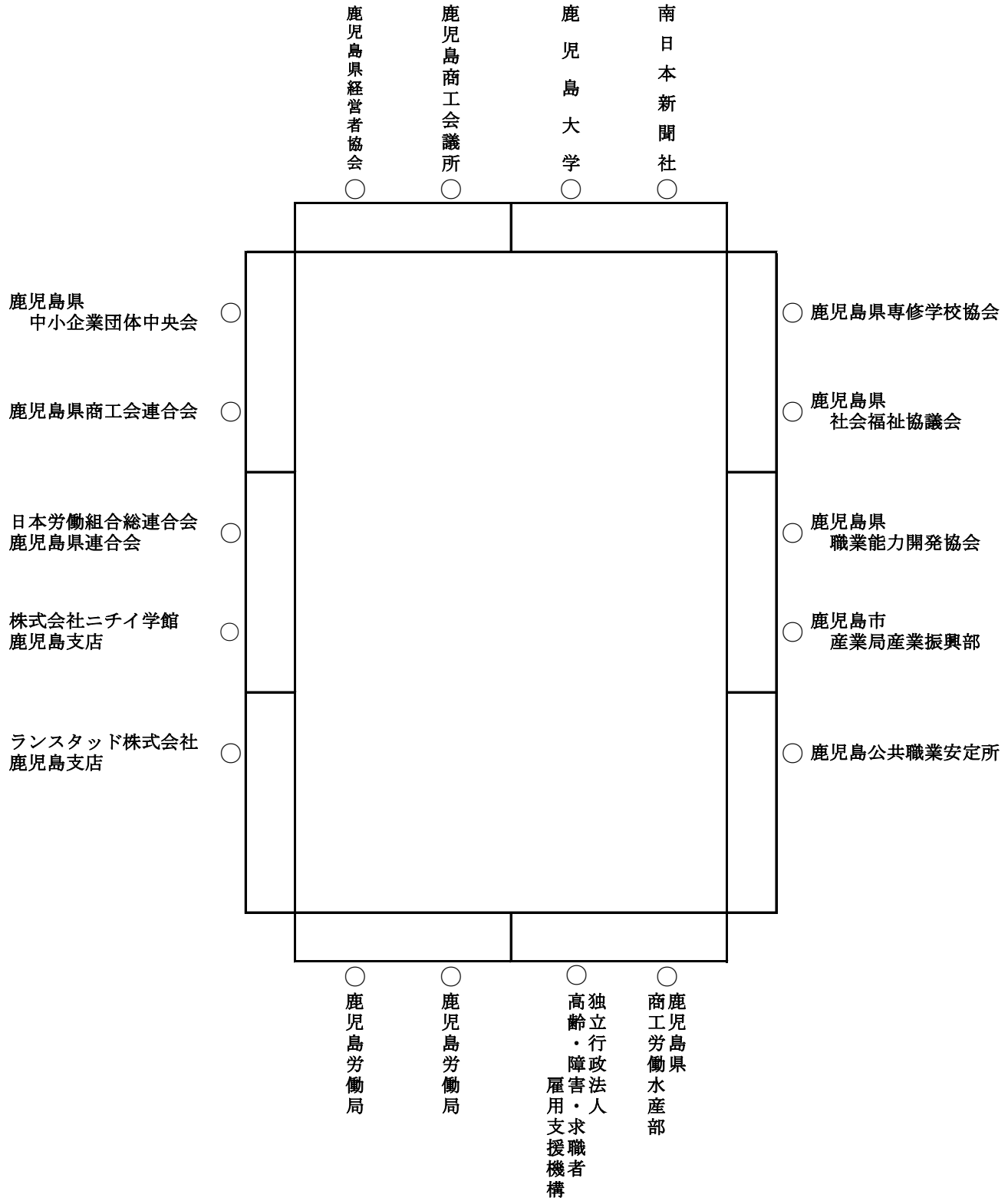
(事務局)

鹿児島労働局職業安定部	訓 練 室 長	廣 瀬 和 泰
	訓 練 室 長 補 佐	下 野 智 江
	地方非正規雇用対策担当官	川 越 大 輔
	地方人材育成対策担当官	河 野 伸 宏

# 令和4年度 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会（席図）

令和5年3月7日（火）

西千石庁舎 別館3階会議室



事務局	随行者
○ ○	○ ○
事務局	随行者
○ ○	○

## 鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

### 1 目的

鹿児島労働局及び鹿児島県は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、鹿児島県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

### 2 設置主体

協議会の設置主体は、鹿児島労働局及び鹿児島県とする。

### 3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 鹿児島労働局
- (2) 鹿児島県
- (3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- (4) 労働者団体
- (5) 事業主団体
- (6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- (7) 学識経験者
- (8) その他鹿児島労働局及び鹿児島県が必要と認める者

### 4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

### 5 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

## 6 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

## 7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- (5) その他必要な事項に関すること。

## 8 事務局

協議会の事務局は、鹿児島労働局職業安定部に置く。

## 9 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- (3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

## 附 則

この要綱は、令和4年11月9日から施行する。

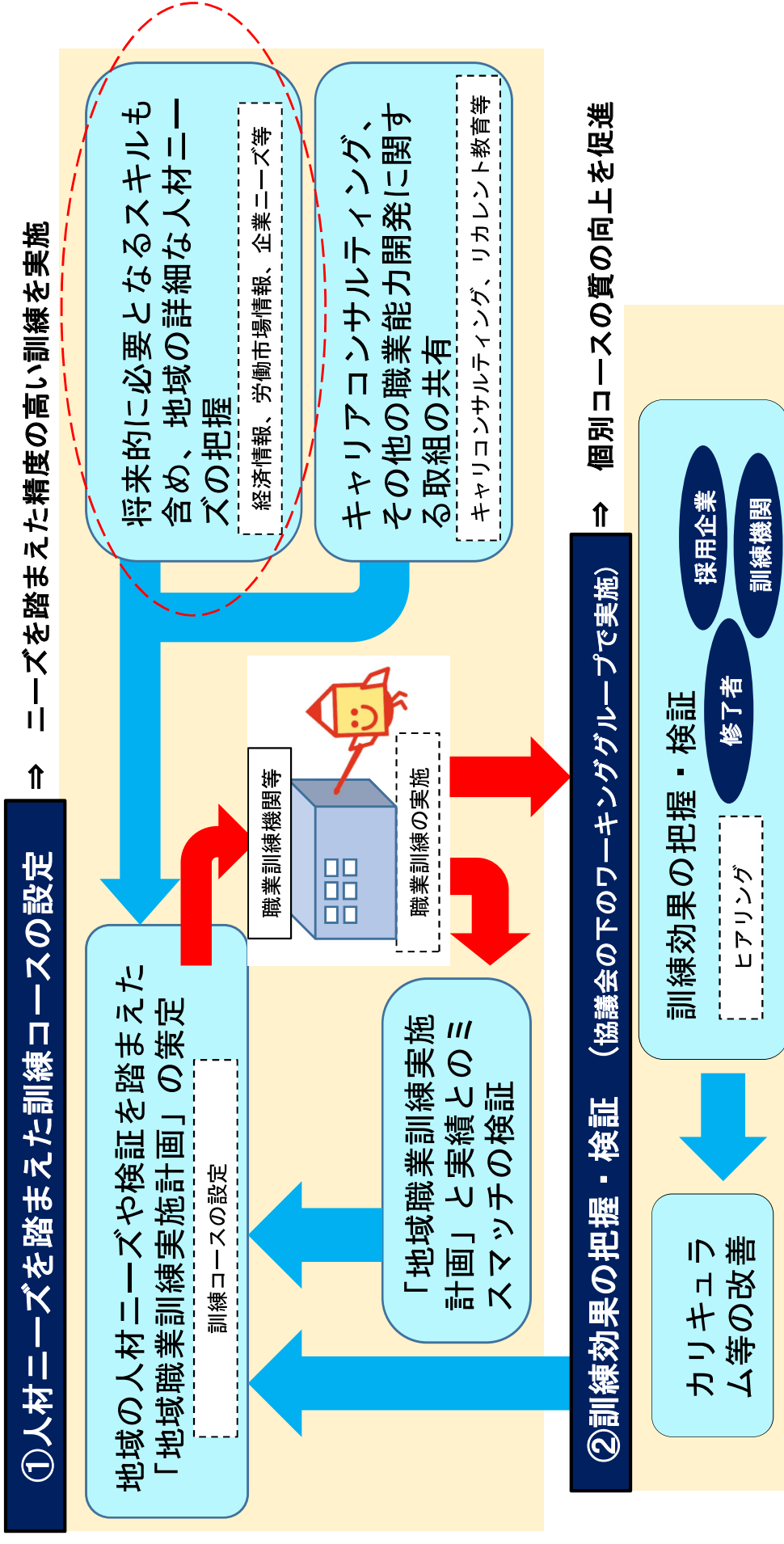
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

**【構成員】**

- ① 都道府県労働局
- ② 都道府県
- ③ 公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④ 職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校・高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等）
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体
- ⑦ 職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

.....主催

**地域職業能力開発促進協議会の協議事項**





# ハロートレニング（離職者向け）の令和3年度実績

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

46_鹿児島		総計		
分野	コース数	定員	受講者数	
IT分野	1	24	23	
営業・販売・事務分野	65	1,348	1,066	
医療事務分野	15	272	235	
介護・医療・福祉分野	29	454	275	
農業分野	1	20	20	
旅行・観光分野	2	40	25	
デザイン分野	2	36	36	
製造分野	17	240	175	
建設関連分野	9	152	107	
理容・美容関連分野	8	112	75	
その他分野	15	153	126	
基礎	8	140	74	
合計	172	2,991	2,237	
(参考) デジタル分野	2	50	49	

公共職業訓練（離職者向け）  
+ 求職者支援訓練（実践コース）

求職者支援訓練  
（基礎コース）

### 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。

ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

# 令和3年度 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

※ 応募倍率については、高いものから上位3分野を赤色、下記3分野を緑色で示している。  
 ※ 就職率については、高いものから上位3分野を赤色、下位1分野を緑色で示している。

分野	公共職業訓練(都道府県:委託訓練)							求職者支援訓練						
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率		
IT分野	0	0	0	-	-	-	1	24	23	112.5%	95.8%	68.0%		
営業・販売・事務分野	50	1,126	954	114.2%	84.7%	79.5%	15	222	112	60.8%	50.5%	54.1%		
医療事務分野	10	204	175	107.4%	85.8%	91.7%	5	68	60	107.4%	88.2%	79.3%		
① 介護・医療・福祉分野	26	381	248	73.2%	65.1%	82.8%	3	73	27	37.0%	37.0%	81.3%		
農業分野	1	20	20	130.0%	100.0%	90.0%	0	0	0	-	-	-		
旅行・観光分野	2	40	25	65.0%	62.5%	80.0%	0	0	0	-	-	-		
② デザイン分野	1	10	10	120.0%	100.0%	33.3%	1	26	26	211.5%	100.0%	42.1%		
製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	4	80	39	53.8%	48.8%	52.9%		
理容・美容関連分野	4	32	25	93.8%	78.1%	81.8%	4	80	50	65.0%	62.5%	56.8%		
その他分野	4	43	26	72.1%	60.5%	76.5%	0	0	0	-	-	-		
基礎	-	-	-	-	-	-	8	140	74	72.9%	52.9%	58.1%		
⑤ (参考) デジタル分野	98	1,856	1,483	102.9%	79.9%	80.9%	41	713	411	72.1%	57.6%	42.1%		
合計	0	0	0	-	-	-	2	50	49	164.0%	98.0%	42.1%		

※ 令和4年度における鹿児島県職業訓練実施計画  
 公共職業訓練の就職率目標は、施設内訓練で80%、委託訓練で75%  
 求職者支援訓練の就職率目標は、基礎コースで58%、実践コースで63%  
 ③ 8/41 ÷ 20%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)							公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)						
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率		
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
製造分野	0	0	0	-	-	-	17	240	175	84.2%	72.9%	91.5%		
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	72	68	112.5%	94.4%	90.6%		
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	101	118.6%	99.0%	85.5%		
合計	0	0	0	-	-	-	31	414	344	97.6%	83.1%	89.9%		
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-		

# 指標から分析した改善すべき方向性

就職率 **高**

## 【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勸奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

二 応募倍率 **低**

## 【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勸奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

就職率 **低**

## 【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

### <考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率 **高**

## 【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勸奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。



## 令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

### ①就職率が低く、応募倍率が低い分野

(R3実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉」

- ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・仕事理解の促進に繋がる取組について検討が必要。

### ②応募倍率が高く、就職率が低い分野

(R3実績に該当する訓練分野) 「デザイン分野」

- ・求人者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」の結果等を踏まえた、就職支援の取組について検討が必要。

### 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20%

- ・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、基礎コースの設定についても、求職者・求人者ニーズ等実態を踏まえた計画の策定が必要。

### ④求職者支援訓練の定員充足率が57.6%

- ・求職者支援制度の周知・広報についても、訓練実施施設及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携した取組の継続が必要。

### 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)

- ・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ついても検討が必要。

実施状況  
の分析

計画と実  
績の乖離

人材ニ  
ーズを踏ま  
えた設定

# 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

## 資料2-4

### 令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

第1回中央職業能力開発促進協議会資料

#### ①就職率が低く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

#### ②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）  
「IT分野」「デザイン分野」

#### 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

#### ④委託訓練の計画数と実績の乖離

#### 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）

実施状況  
の分析

計画と実  
績の乖離

人材二一  
ズを踏ま  
えた設定

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

地域職業能力促進協議会に係る作業等

	地域職業能力開発促進協議会	ニーズを踏まえた訓練の設定 (協議会での協議等)	効果検証 (ワーキンググループ(WG)での作業)	【参考】 中央職業能力開発促進協議会
4月	協議会開催に向けた都道府県等の打合せ等	人材ニーズ情報収集(常時)	WGによる効果検証	
5月			検証対象コースの選定	
6月			ヒアリング ○訓練実施機関 ○訓練修了者 ○採用企業	
7月				
8月		前年度の訓練実績の把握	ヒアリング結果の整理	
9月		次年度計画のたたき台作成	訓練効果の把握・検証(案)取りまとめ	中央協議会①開催
10月	協議会①開催	次の事項の協議を実施。 ①地域の人材ニーズの把握 ②公的職業訓練の実施状況(前年度計画と実績の比較) ③訓練効果の把握・検証(WGの結果報告) ④次年度地域職業訓練実施計画の方針等		
11月				
12月				
1月		今年度の訓練実績の把握		中央協議会②開催
2月	協議会②開催	次の事項の協議を実施。 ①公的職業訓練の実施状況(今年度の進捗) ②次年度地域職業訓練実施計画(案) ③効果検証(分野決定等)		
3月				

・・労働局の作業

# 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

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

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



## 求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

※1 令和5年3月までの期限措置として、シフト制で働く方などを対象とする場合、より短期間(2週間～)で設定可

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)	<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)
<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練	



## 離職者向け

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)

## 在職者向け

## 学卒者向け

対象：高等学校卒業生等(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  
・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)

令和3年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	108,150	-	25,265	-	82,885	-
うち施設内	31,787	86.1%	25,217	87.4%	6,570	82.5%
うち委託	76,363	73.0%	48	47.9%	76,315	73.1%
在職者訓練	92,467	-	54,220	-	38,247	-
学卒者訓練	15,841	96.5%	5,554	99.2%	10,287	95.5%
合計	216,458	-	85,039	-	131,419	-

令和3年度 公共職業訓練 障害者訓練 (離職者訓練のうち施設内)	合計		国立機構		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
1,376	64.7%	360	77.3%	816	60.3%	200	67.5%	

令和3年度求職者支援訓練 実績  
(基礎コース) 5,217人 就職率：53.9% (実践コース) 23,043人 就職率：60.0%



# ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算案

資料2-3

予算案 約1,162億円（約1,140億円）  
訓練規模 約40.9万人（約40.9万人）

## 公共職業訓練 （障害者訓練を除く）

予算案 約998億円（約968億円）  
訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

## 障害者訓練

予算案 約54億円（約55億円）  
訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

予算案

訓練規模

### 離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

### 施設内訓練

約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

### 委託訓練

約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

### 在職者訓練 （生産性向上支援訓練を含む）

※ 約17.7万人（約17.4万人）

### 学卒者訓練

※ 約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

## 求職者 支援訓練

予算案 約109億円（約117億円）  
訓練規模 約5.0万人（約5.2万人）  
〔求職者支援制度全体 約268億円（約278億円）〕

予算案

訓練規模

### 離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

### 施設内訓練

約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

### 委託訓練

約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

### 在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

### 施設内訓練

※ 約0.1万人（約0.1万人）

### 委託訓練

※ 約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

公共職業訓練（離職者訓練）  
+ 求職者支援訓練

訓練規模  
約20.5万人  
（約20.7万人）

令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※①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基本方針」（令和4年6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。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③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。

④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

## 2 事業の概要

### ①デジタル分野の委託費等の上乗せ

デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（IT分野の訓練コースは、一部地域を対象に更に1万円上乗せ）

### ②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

就労に結び付き実践的な経験を積むための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

### ③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

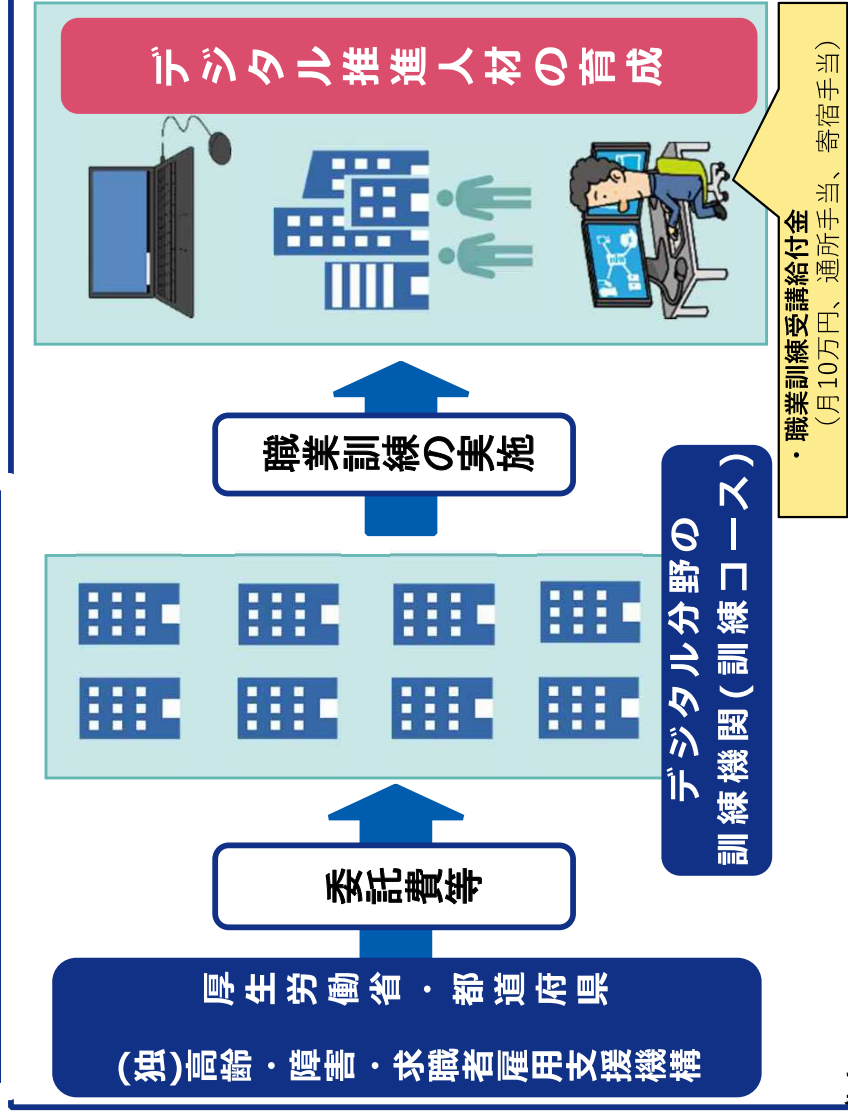
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

### ④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、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）による訓練機会提供

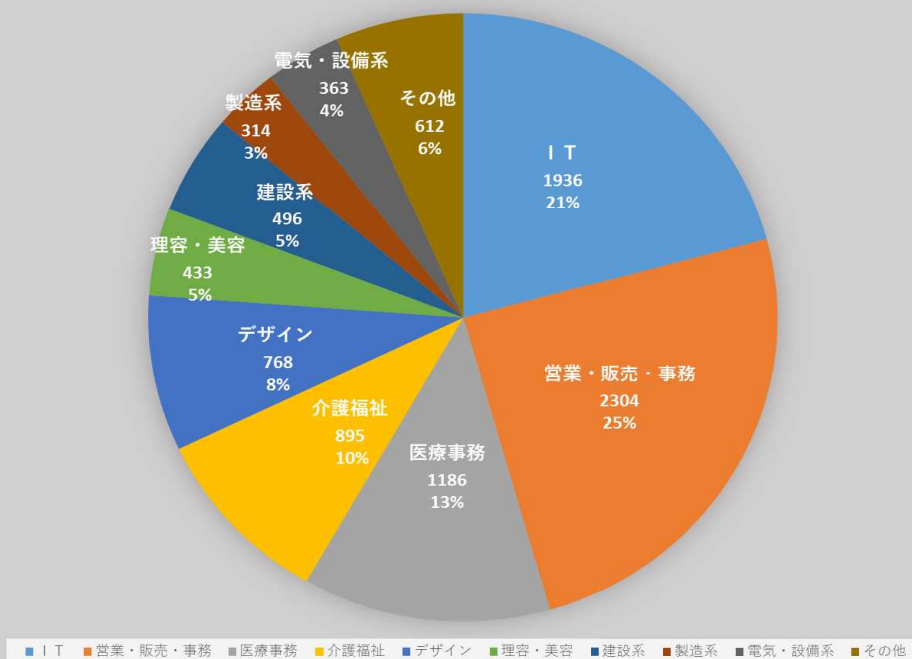
※①～③は令和8年度末までの時限措置

## 3 スキーム・実施主体等

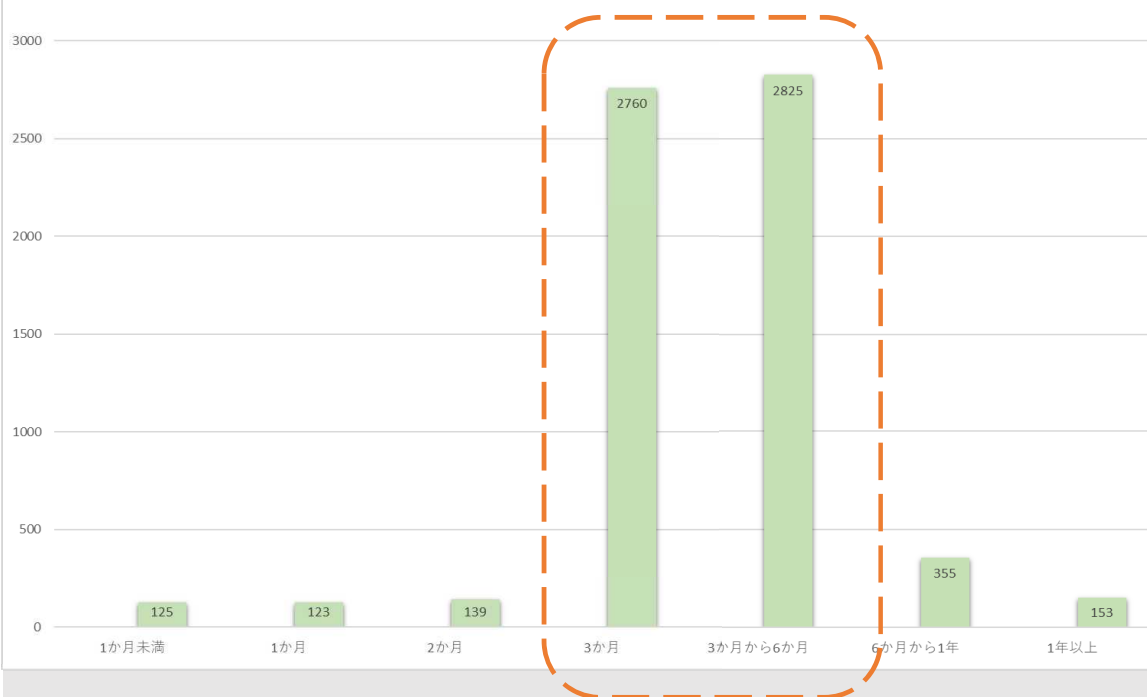


## 求職者ニーズ（訓練分野と訓練期間）

希望する訓練分野（R3.4.1～R5.1.31累計）

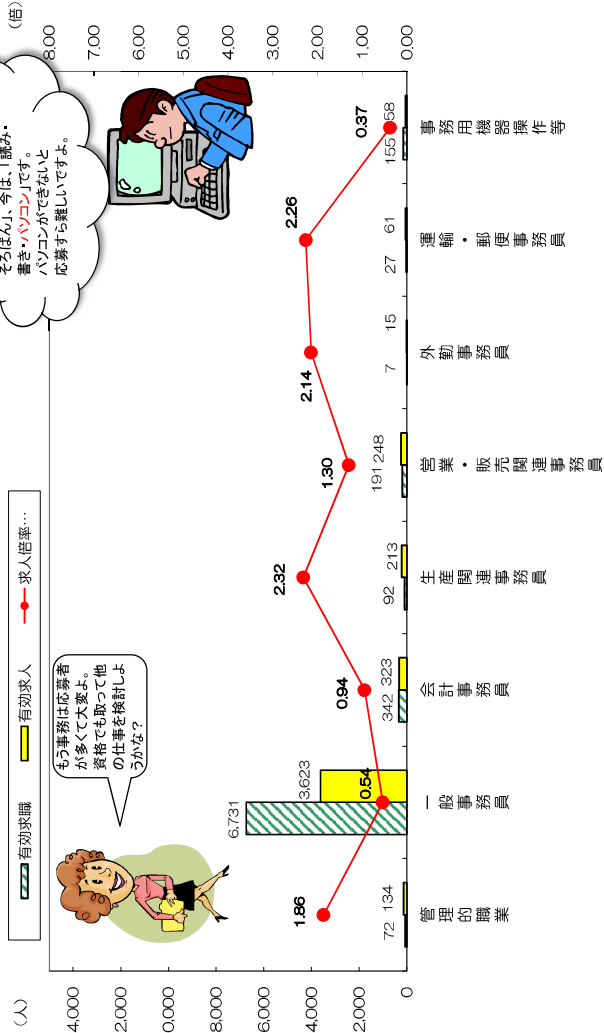


希望する訓練コースの期間（R3.4.1～R5.1.31）



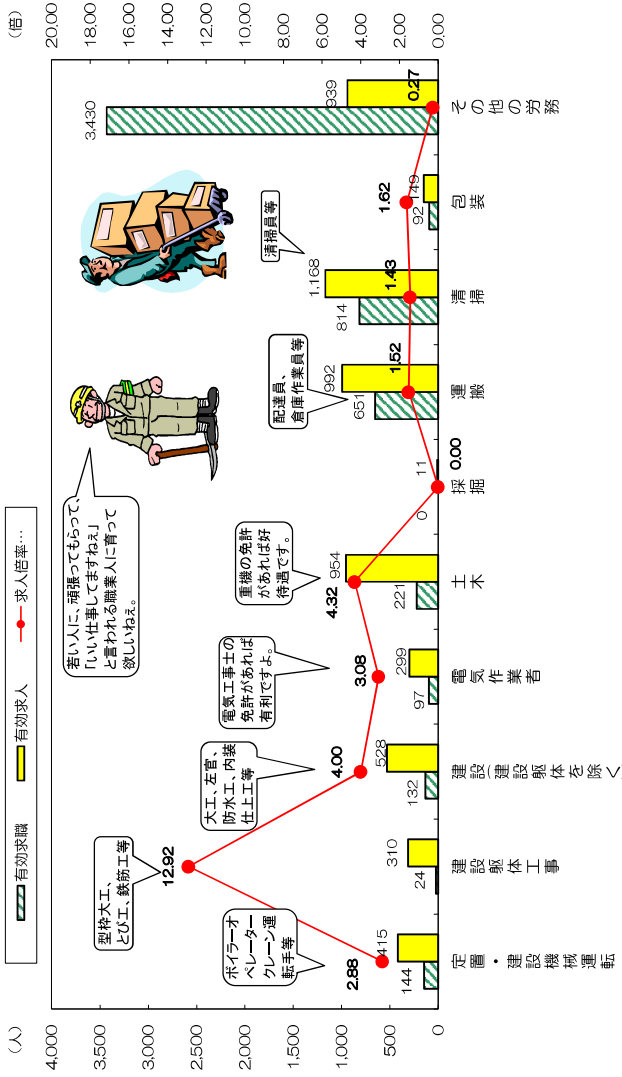
管理・事務の職業

令和5年1月分



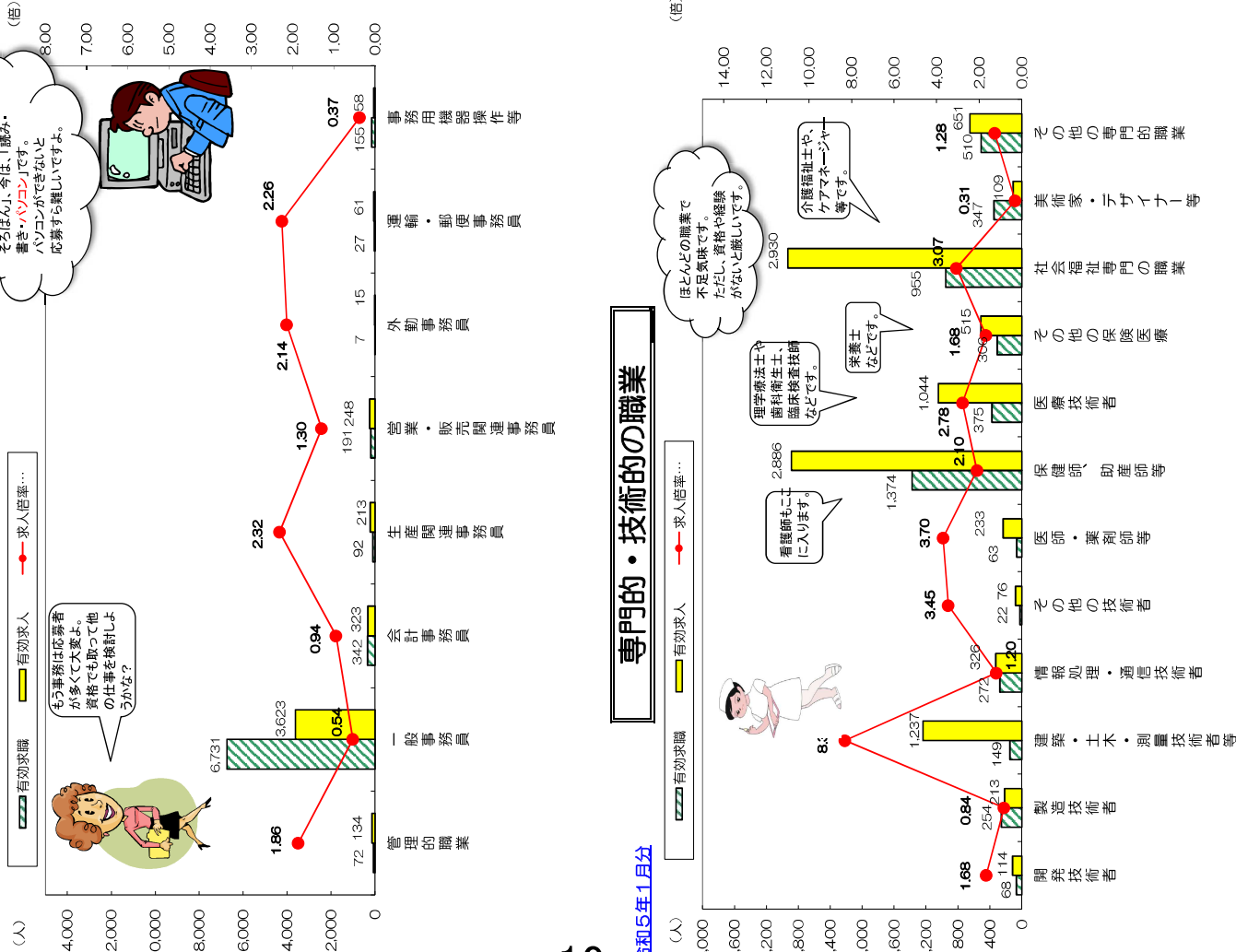
土木・建築・労務の職業

令和5年1月分



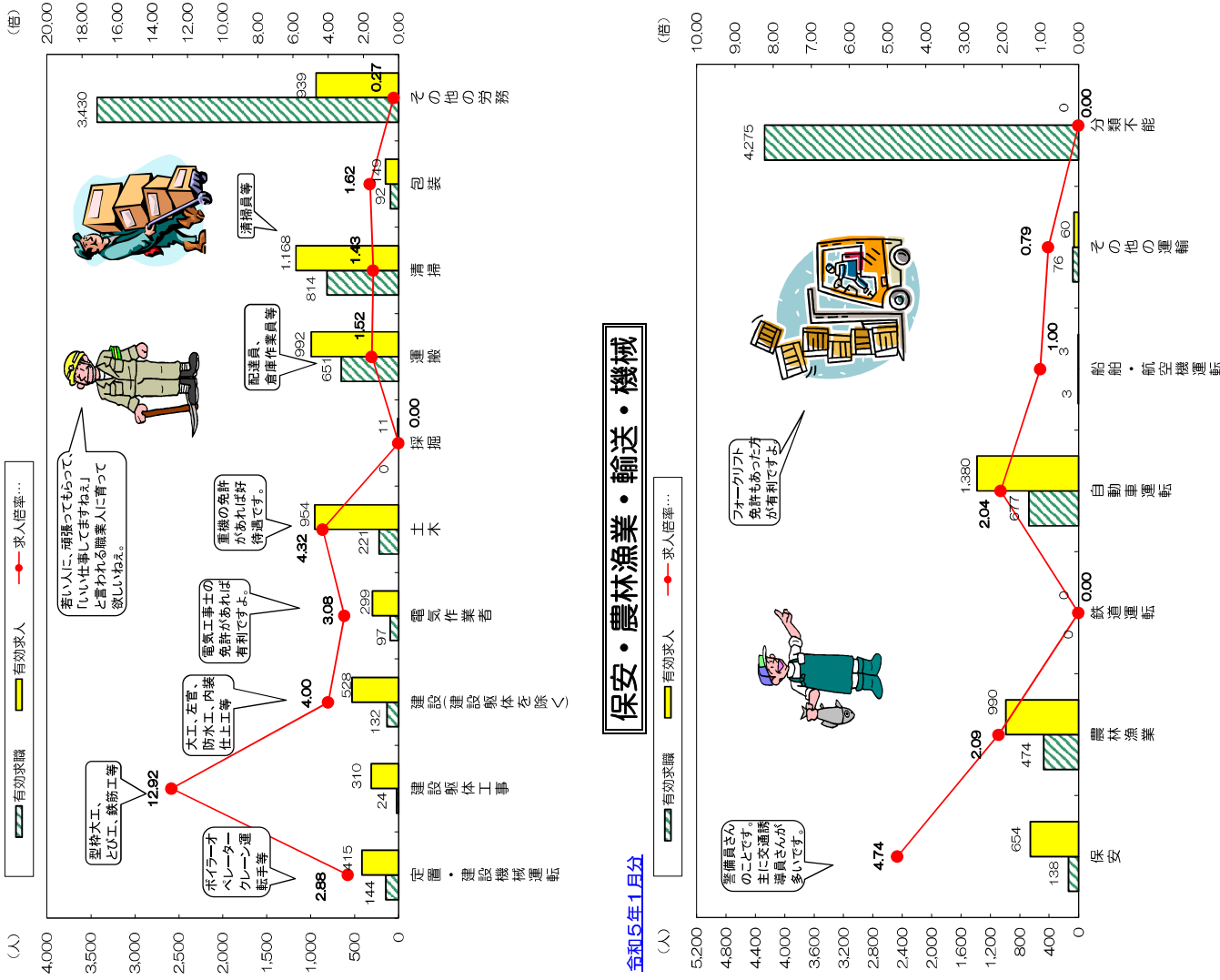
専門的・技術的の職業

令和5年1月分



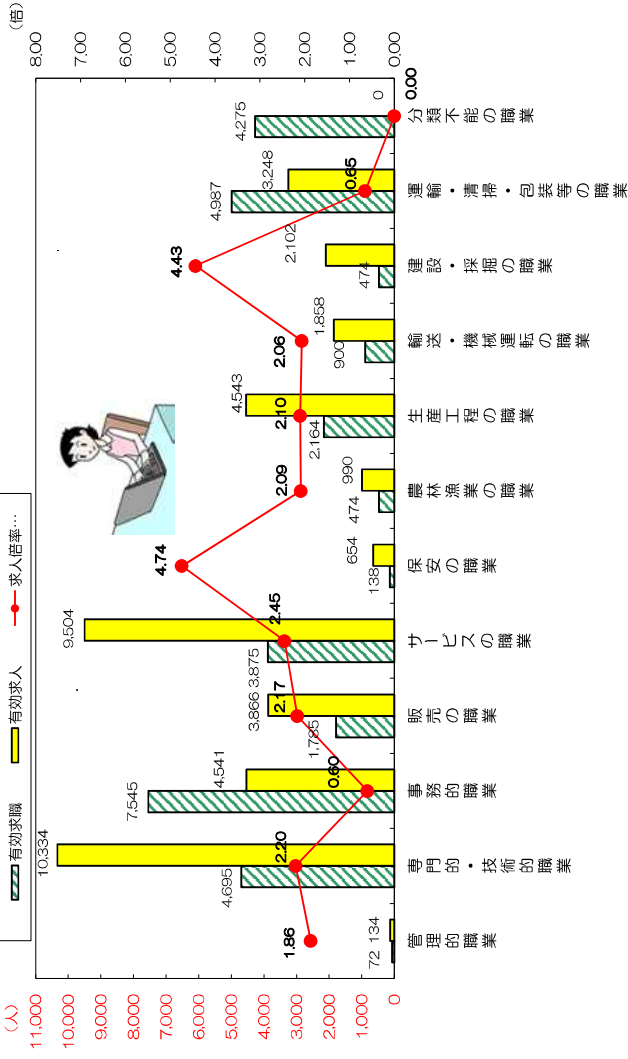
保安・農林漁業・輸送・機械

令和5年1月分



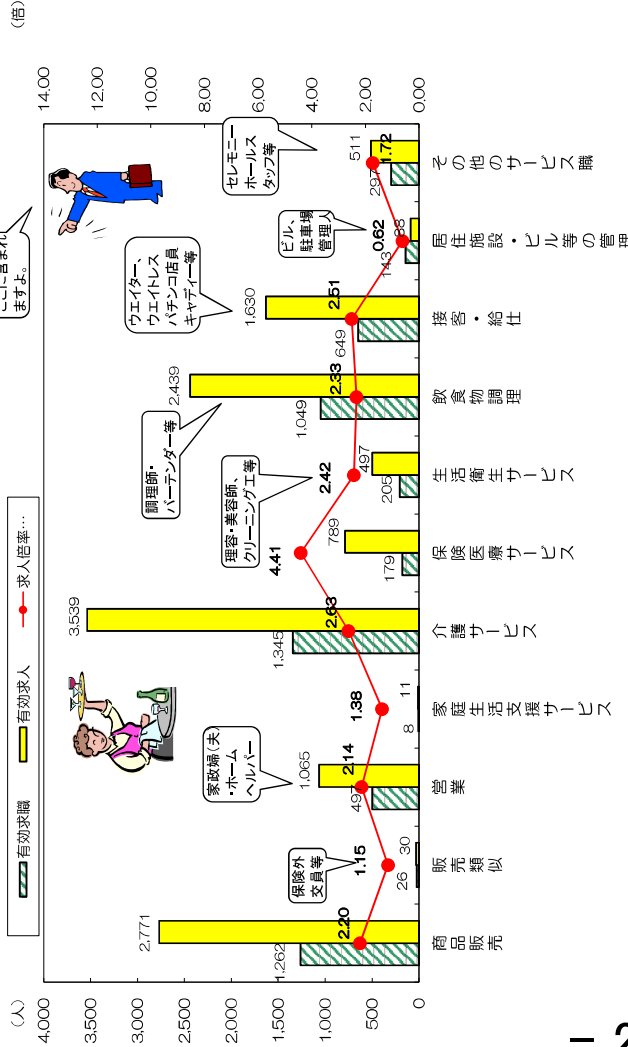
[職業(大)分類別]

令和5年1月分



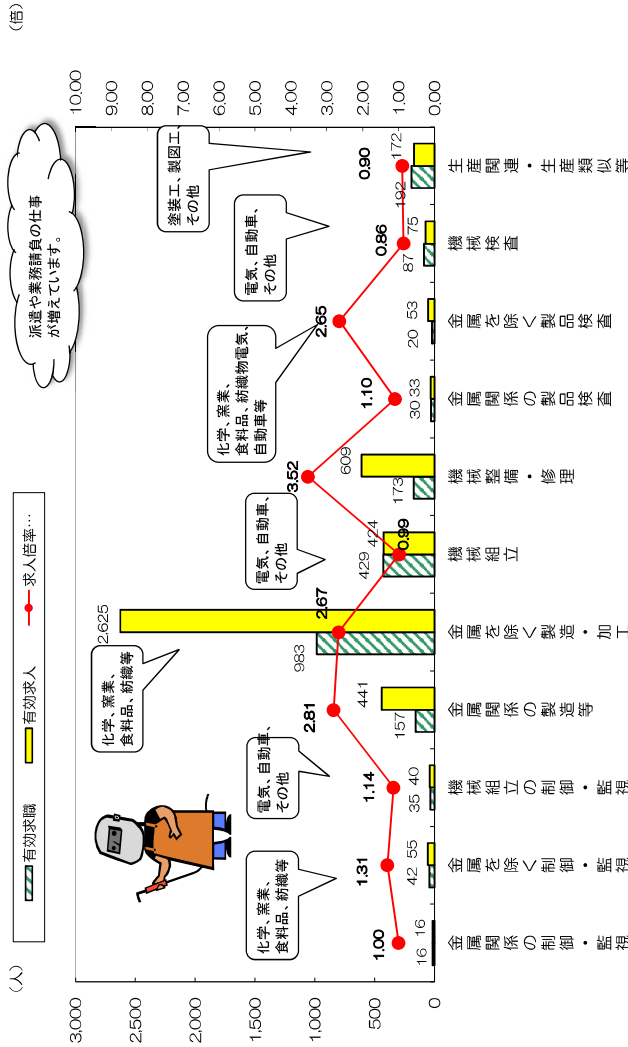
販売・サービスの職業

令和5年1月分



生産工程の職業

令和5年1月分



求職者の  
ニーズ

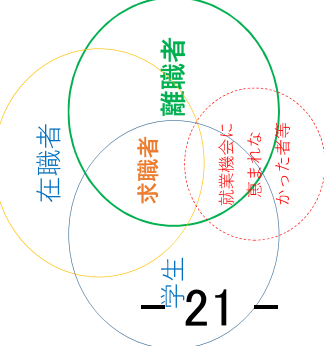
# 自己実現

(self realization) , (self-actualization)

ベルリン大学の教授であったが、ナチスの台頭により1935年オランダに逃れ、翌年アメリカに渡った。

## 自己実現

元来は心理学用語。ユダヤ系のゲシュタルト心理学者で、脳病学者でもあった**クルト・ゴールドシュタイン**が初めて使った言葉。



教え子の**カール・ロジャーズ**が、自己の内に潜在している可能性を最大限に開発し実現して生きることとして概念化し、これをもとに「健全な人間は、人生に究極の目標を定め、その実現のために努力する存在である」としたこと、この言葉が世に知られるようになった。

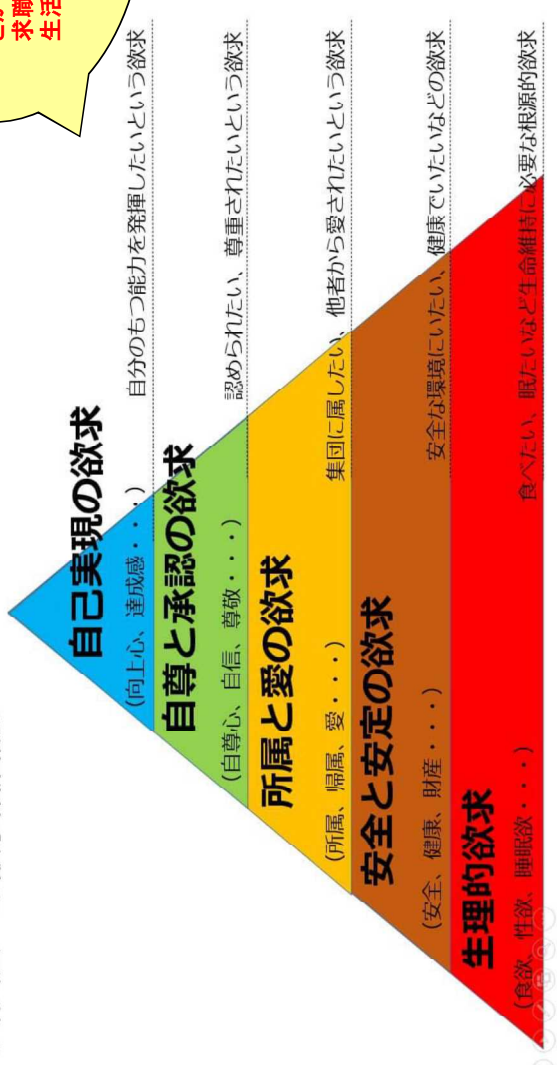
下位の欲求が満たされなければ、上位の欲求を抱くことが難しい。  
求職者ニーズ≠希望コース生活で見通しも必要。

<マズローの欲求階層説> 自己超越 (無償の愛)

## 自己実現理論: マズローの欲求段階説

**アブラハム・マズロー**が、「人間は自己実現に向かって絶えず成長する生きものである」と仮定し、理論化した。

アメリカの心理学者

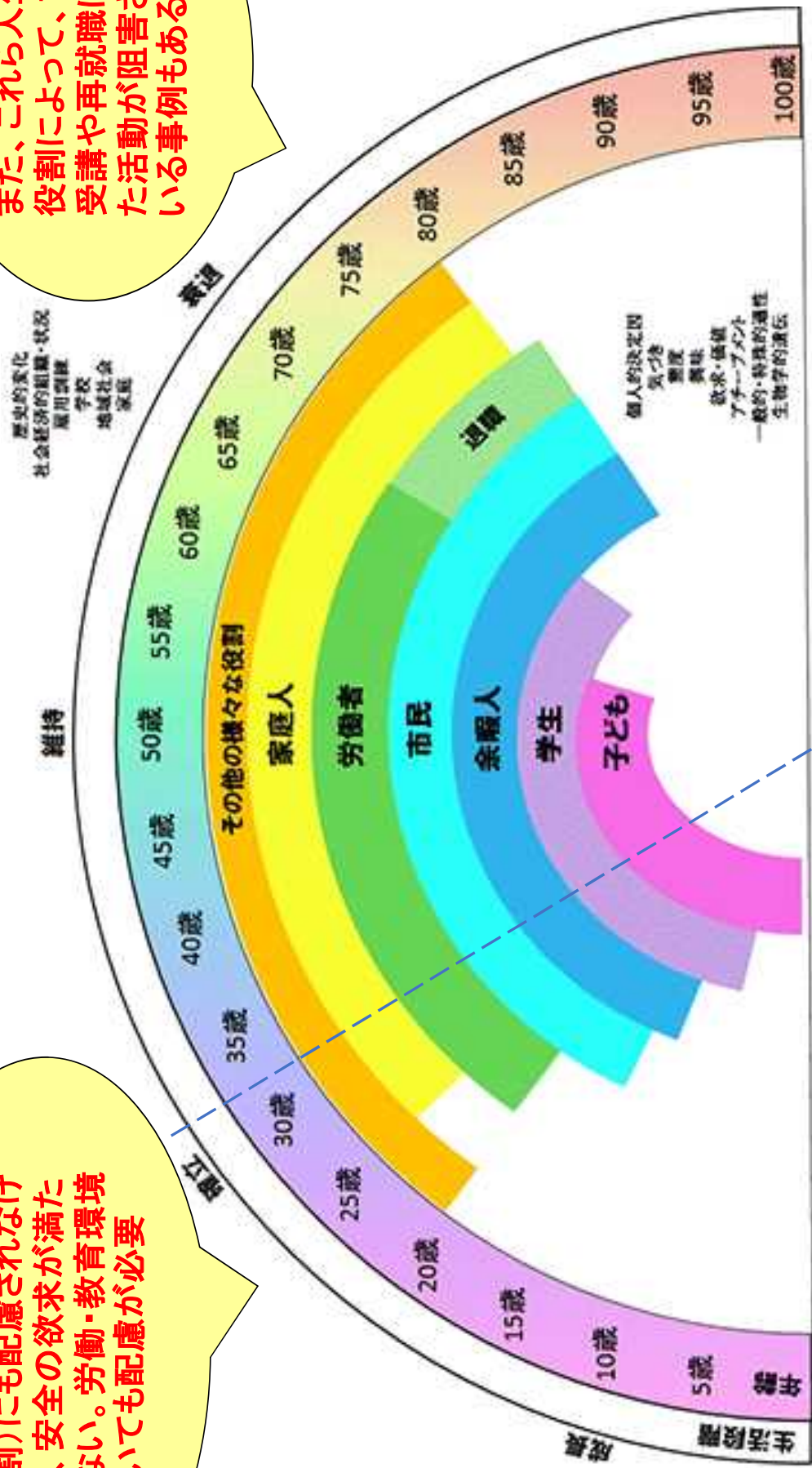


# スーパーのライフキャリアインボ-

～人生で求められる役割を図式化～

ライフロール(人生における役割)にも配慮されなければ、安全の欲求が満たされない。労働・教育環境においても配慮が必要

また、これら人生の役割によって、訓練受講や再就職に向けた活動が阻害されている事例もある。



# スーパーの職業適合性

職業訓練とキャリアアコン  
サルディングは、車の両  
輪の関係

\* 職業適合性 (D.E. Superの定義)

潜在的な適性、学力、身  
に付けたスキルなど

Ability  
能力

Aptitude 適性

Intelligence 知能  
Spatial Visualization 空間視覚化  
Perceptual Speed-Accuracy 知覚の速さ・正確さ  
Psycho-motor

Proficiency 技量

Achievement 学力  
Skill 技能

Vocational Fitness  
職業適合性

Personality  
パーソナリティ

Adjustment 適応  
Value 価値観  
Interest 興味  
(Attitude) 態度

Needs 欲求  
Traits 特質

能力以外の個人の特性



# 令和5年度 鹿児島県地域職業訓練実施計画（案）

令和5年 月

## 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、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、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60,889人であり、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28,645人であった。

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	1,159人
求職者支援訓練	313人
在職者訓練	474人

## 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（「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20%であること
- ④ 求職者支援訓練の定員充足率が57.6%であること
- 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、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、職業訓練のデジタル分野への求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な重点化について継続した検討を図る。

#### 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 410人

目標 就職率：82.5%

###### (委託訓練)

対象者数 1,682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、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設を除く。）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 1,157 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 1,157 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、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、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乘せ措置、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）	640人
生産性向上支援訓練	720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とする。
- ・ 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 140人（専門課程140人、応用課程0人、普通課程290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 100 人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 80 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。
- ・ 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。

## 第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

### 1 「地域リスクリソング推進事業」の実施について

県及び各市町村において、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリソングの推進に資する「①経営者等の意識改革・理解促進」、「②リスクリソングの推進サポート等」及び「③従業員 の理解促進・リスクリソング支援等」に関する事業を実施する。

### 2 「地域ニーズを踏まえた訓練コース」策定に向けた取組等

中長期的な地域ニーズをも反映した訓練コースの策定に向け、情報収集等を実施する。

## 鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

4 ワーキンググループ  
協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。  
実施方法については、「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」に基づいて行うこととなります。

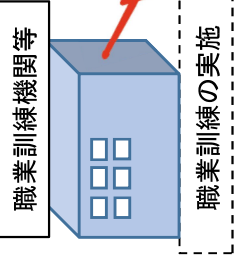
### 地域職業能力開発促進協議会の協議事項

#### ①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域の人材ニーズや検証を踏まえた  
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施  
計画」と実績とのミ  
スマッチの検証



⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

- ① 第2回協議会で「訓練分野」を選定
- ② ワーキンググループにてヒア等実施
- ③ 「訓練カリキュラム等の改善促進策（案）」
- ④ 5年度第1回地域協議会にてご報告

#### ②訓練効果の把握・検証（協議会の下ワーキンググループで実施）

カリキュラ  
ム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関



# 地域職業能力開発促進協議会に設置する 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和5年度実施分）

## 資料4

**目的** 適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

**構成員** 地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

**検証手法** 検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

- 具体的な進め方**
- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
  - ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
  - ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
  - ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

## スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	2月 協議会開催 地域協議会から 検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 検証対象訓練 分野を選定	② ヒアリング 結果整理	10月頃 協議会開催 WGから報告→次年度の計画の策定に反映
ワーキンググループ（WG）	① ヒアリング	③ 改善促進策 （案）検討	④

選定分野のうち3コース以上  
×3者（修了者、採用企業、実施機関）