

第24回中央訓練協議会における主な意見について

1. 令和3年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）について

→ 「令和3年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）」（資料2）については、案のとおり、了承された。

2. 委員からの主な意見

(1) 訓練共通

- 雇用調整助成金の支給額が大幅に増加する中で、雇用保険財政が逼迫していることから、訓練コースの設定に当たっては、人手不足分野等に重点を置いて効率化すべきである。
- 訓練実施機関がハローワーク等で開催される説明会に参加し訓練内容を説明することによって、求職者の訓練効果や仕事に対する理解が深められるのではないか。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）

- 委託訓練に係る令和3年度要求額は、300億円減と大幅な減少となっているにも関わらず、訓練規模は13.5万人と同程度を維持していることは評価できる。一方、大幅な減額を行っても実施できるのであれば、他の事業等についても見直し、財政の運用規律を徹底してほしい。
- 委託訓練の長期高度人材育成コースについては、分野ごとに見ると、介護系、保育系の割合が依然として高いが、これら以外の分野についても実績を伸ばしていくことが重要と考えている。そのためには周知に力を入れていくことが重要だと考えている。
また、受講の申込期間が限定的で、ハローワークにおける短時間での職業相談で2年のコースの受講を決めるのは難しいと思われる。申込期間の拡大が必要である。
- 令和3年度の新規要求事項「雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージ」は有益なものと考えており、職場定着も進むものと期待している。一方、介護現場では、新型コロナの影響で実習を実施できなかつたり、WEBで現場を見てもらわざるを得ない状況も生じている。実施に当たっては、柔軟な取組を検討していただきたい。
- 委託訓練や求職者支援訓練における申請手続の簡素化をお願いしたい。

- 令和2年度補正予算により、委託訓練のオンライン訓練が実施されたところである。受講に当たってはパソコンやタブレットが必要となるが、貸し出し経費の支援について検討をお願いしたい。

(3) 公共職業訓練（在職者訓練）

- 生産性向上人材育成支援センターにおける訓練は、中小企業の喫緊の課題によく応えていただいている。より多くの企業が活用できるよう引き続きのご配慮をお願いしたい。
- 生産性向上支援訓練の役割はとても重要だと考えている。しっかりと効率的な事業運営に努めていただきたい。

(4) 公共職業訓練（障害者訓練）

- 障害者訓練については、法定雇用率の引き上げに伴い、訓練ニーズが高まることが予想される。障害者の在宅勤務を可能とする訓練も大切だと考えている。
- 障害者訓練については、法定雇用率の引き上げに伴い、職場定着に向けたスキルアップが重要となり、訓練ニーズも高まることから、的確に対応していく必要がある。中小企業も不安を抱えていることから、しっかりと取り組んでいただきたい。

(5) 求職者支援訓練

- 新型コロナウイルスの影響に伴い雇用情勢の悪化が見込まれる中で、求職者支援制度の果たす役割は重要であると考えます。令和3年度概算要求に当たっては、「予算編成過程において調整」とされているが、雇用情勢を注視して的確に対応していただきたい。
- 雇用情勢の悪化に伴い、求職者支援訓練のニーズが高まってくることが予想される。新型コロナ前は、受講者の減少に伴い、訓練実施機関の撤退も進んでいたことから、撤退した実施機関が戻ってこられるような取組を推進していただきたい。

(6) その他

- 行政機関担当者の民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの認知が不足しているため、周知を徹底していただきたい。

令和3年度概算要求について

資料 1

※括弧内は令和2年度の予算額等

	要求額	訓練規模
公共職業訓練	約1,018億円 (約1,333億円)	約36.4万人 (約36.3万人)
離職者訓練	—	16.9万人 (16.8万人)
施設内訓練	約635億円 (約657億円)	約3.4万人 (約3.3万人)
委託訓練	約384億円 (約676億円)	約13.5万人 (約13.5万人)
在職者訓練(※1)	(※2)	約17.4万人 (約17.4万人)
学卒者訓練	(※2)	約2.1万人 (約2.1万人)
障害者訓練	約56億円 (約58億円)	約0.7万人 (約0.7万人)
離職者訓練	約56億円 (約58億円)	約0.6万人 (約0.6万人)
施設内訓練	約42億円 (約42億円)	約0.2万人 (約0.2万人)

	委託訓練	約14億円 (約16億円)	約0.4万人 (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	(※3)	約0.1万人 (約0.1万人)
	委託訓練	(※3)	約0.02万人 (約0.02万人)
	求職者支援訓練	<p>予算編成過程において調整 (約114(当初62+補正52)億円)</p> <p>〔 求職者支援制度全体 調整中 (315(当初189 億+補正126)億円) 〕</p>	<p>予算編成過程において調整 (約5.0(当初2.8+補正2.2)万人)</p>
	<p>公共職業訓練(離職者訓練) + 求職者支援訓練</p>	—	<p>約16.9万人 ※公共職業訓練のみの数値。求職者支援訓練については調整。 (約21.8(当初19.6+補正2.2)万人)</p>

※1 在職者訓練は、生産性向上訓練及びIT理解・活用力習得訓練を含む。

※2 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)に含んで記載。

※3 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、離職者訓練に含んで記載。

職業能力開発大学校等における給付型奨学金の支給（案）

背景・課題

職業能力開発大学校等に入校する者には、経済的に恵まれない低所得者層も多く、意欲・能力のある者が、経済的な事情により公共職業能力開発施設で訓練を受けられないことは、重要な問題である。このような中で、今後、新型コロナウイルス感染症の影響により経済情勢の悪化が見込まれるため、経済的理由により、職業能力開発大学校等への入校や訓練の継続をあきらめてしまうことがないよう、真に支援が必要な低所得者世帯の訓練受講生に対して、経済的負担を軽減する支援を行う。

これによって、安心して職業に必要な技能・技術・知識を習得し、身につけた能力を産業界や地域産業で十分に発揮させることとする。

➡ **将来の経済社会の基盤を確保する観点から、「給付型奨学金」を支給**

事業の概要

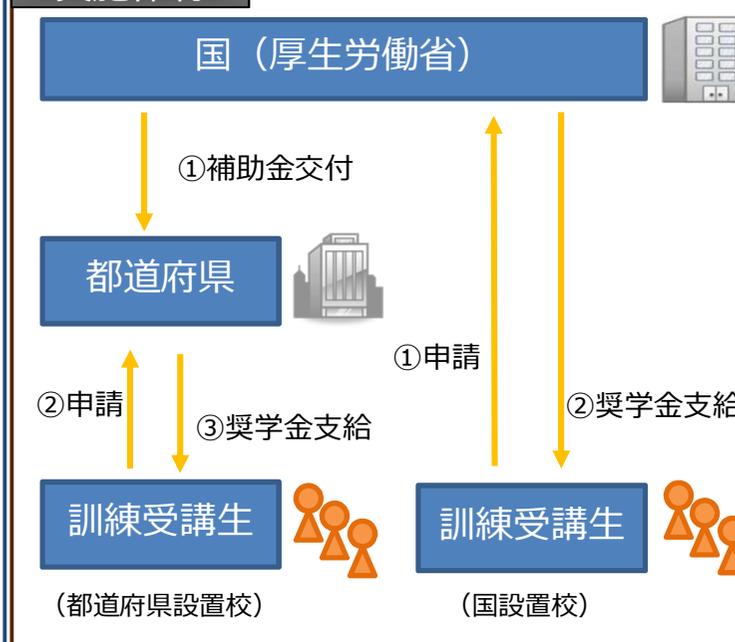
高等教育無償化の動きを踏まえ、公共職業訓練における学卒者訓練においても、生活保護世帯等の訓練受講生の経済的負担軽減のため、新型コロナウイルス感染症対策として学生生活費を給付する。

◇対象学生：国が設置する職業能力開発大学校、同短期大学校、職業能力開発総合大学校及び都道府県が設置する職業能力開発校、同短期大学校の訓練受講生

◇対象者：授業料減免と同様に、**住民税非課税世帯orそれに準ずる世帯**の低所得世帯を対象

◇給付額：自宅生と自宅外生それぞれで金額を設定

実施体制



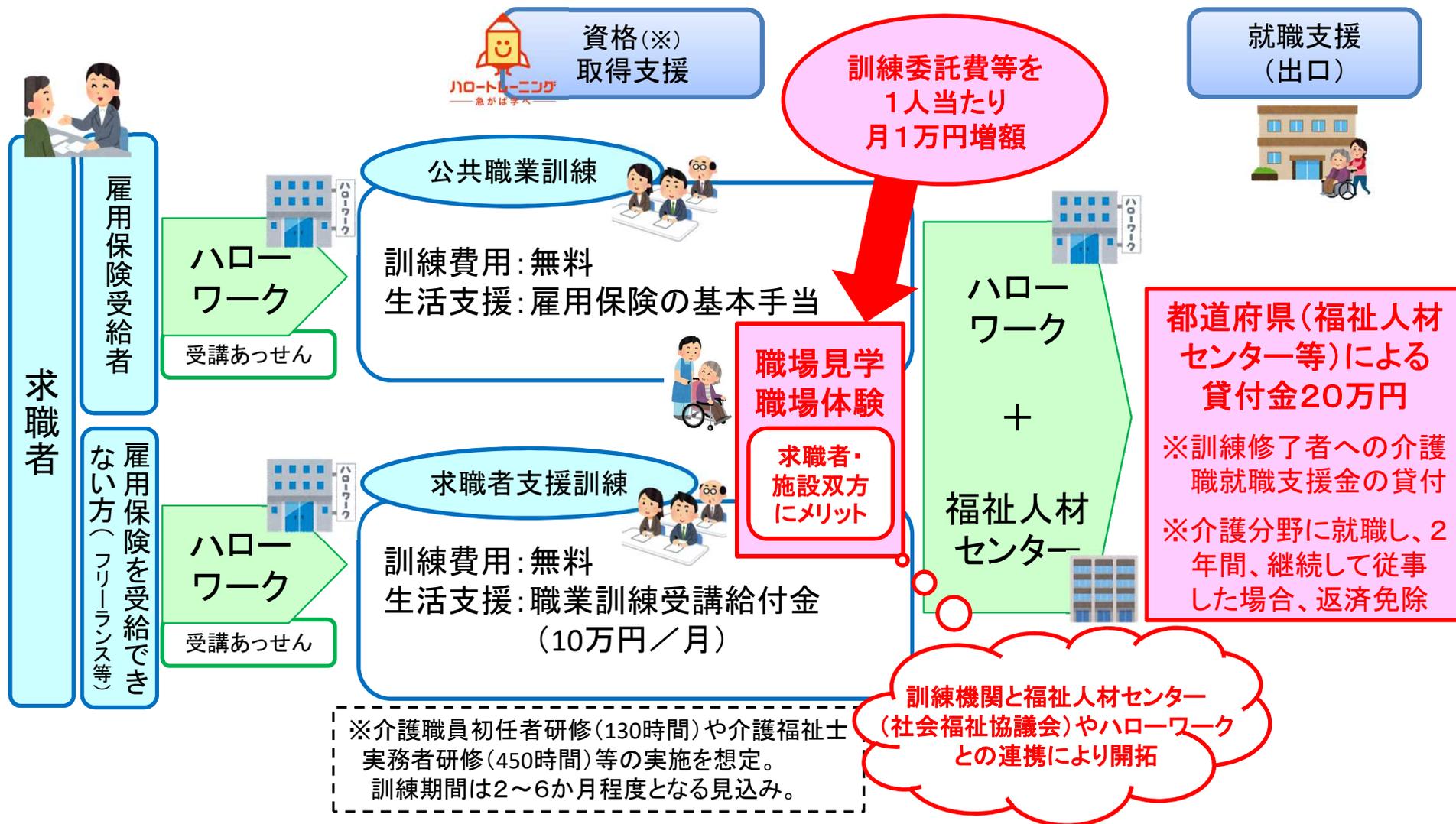
雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージ（案）

新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護分野^(注)における人材確保を支援するため、

- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・ 介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ
- ・ 福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設

等を実施する。

(注)介護分野には、障害福祉分野も含む。



求職者

雇用保険受給者

雇用保険を受給できない方(フリーランス等)

令和 3 年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）

	令和 2 年度全国職業訓練計画	令和 3 年度計画に向けた議論のためのたたき台
1 公共職業訓練（離職者訓練）		
① 対象者数・就職率目標	<ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練：23,000 人（うち日本版デュアルシステム 2,000 人） 委託訓練：135,164 人（うち長期高度人材育成コース 27,000 人、日本版デュアルシステム 8,500 人） 就職率目標：施設内訓練 80%、委託訓練 75% 	<ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練：<u>24,000 人</u>（うち日本版デュアルシステム 2,000 人） 委託訓練：<u>135,287 人</u>（うち長期高度人材育成コース <u>9,000 人</u>、日本版デュアルシステム <u>4,000 人</u>） 就職率目標：施設内訓練 80%、委託訓練 75%
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練については、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施。 施設内訓練として実施する職業訓練については、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。 ものづくり分野の IOT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施。 雇用のセーフティーネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所出所者、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。 出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進。 	同左

	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な民間教育訓練機関を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施。 ・これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者を対象として、国家資格の取得等により、正社員就職に導くことができる長期の訓練コースの実施を推進。 ・社会人が標準的に装備しておくべき IT 理解・活用力を習得する訓練コースを実施するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発したコースの設定を促進。 	
<p>③ 効果的な訓練実施のための取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科を見直す。 ・訓練科の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、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・公共職業安定所との連携強化の下、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。 ・訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。 ・委託訓練については、就職実績に応じ委託費を支給するほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図る。 	<p>同左</p>

2 公共職業訓練（在職者訓練）		
① 対象者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在職者訓練：66,000 人 ・ 生産性向上訓練：25,300 人 ・ IT 理解・活用力習得訓練：13,000 人 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在職者訓練：<u>64,000 人</u> ・ 生産性向上訓練：<u>39,500 人</u>
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業構造の変化、技術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に真に高度な訓練であって、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。 ・ IOT 技術等第4次産業革命に対応した職業訓練を実施。 ・ 全国の能開法第15条の7第1項第4号に基づく職業能力開発促進センター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」による在職者訓練のコーディネートや生産性向上のための支援、IT 理解・活用力を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援。 ・ 70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同左 ・ 同左 ・ 全国の能開法第15条の7第1項第4号に基づく職業能力開発促進センター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」による在職者訓練のコーディネート等や生産性向上に必要な生産管理、IT 利活用等を習得するための事業主支援を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を実施することにより、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援。 ・ 同左
③ 効果的な訓練実施のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、ニーズに即した訓練科、実施方法により、訓練を実施。 	同左

3 公共職業訓練（学卒者訓練）		
① 対象者数	・5,800人（うち専門課程4,000人（うち日本版デュアルシステム300人）、応用課程1,700人、普通課程100人）	・5,800人（うち専門課程4,000人（うち日本版デュアルシステム <u>200人</u> ）、応用課程1,700人、普通課程100人）
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり現場の戦力となる高度な実践技能者を育成するための訓練を実施。 ・第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練を実施。 	同左
③ 効果的な訓練実施のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科を見直す。 ・訓練科の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、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、支援措置を実施。 	同左

4 公共職業訓練（障害者訓練）		
① 対象者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6,830 人（うち委託訓練 3,850 人） ・ 就職率目標：施設内訓練 70%、委託訓練 55% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>6,730 人</u>（うち委託訓練 <u>3,800 人</u>） ・ 同左
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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障害者職業能力開発校において重点的に受け入れる。 ・ 民間企業等に対して委託す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に重点を置き、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。 ・ 一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。 	同左
③ 効果的な訓練実施のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練科を見直す。 ・ 訓練科の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、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・ 「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）の実現に向けた取組を推進する。 	同左

5 求職者支援訓練						
① 訓練規模・就職率目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 27,613 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 48,440 人を上限とする。 ※第一次補正予算により対象人員の拡充を行い、50,000 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 86,207 人を上限としている。 ・ 雇用保険適用就職率目標：基礎コース 58%、実践コース 63% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算編成過程において調整 ・ 同左 				
② 基礎と実践の割合	基礎コース 50%程度 ・ 実践コース 50%程度	同左				
③ 実践コースの重点(全国共通分野)	実践コース 訓練認定規模の 50% うち全国共通分野 <table style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;"> 介護系 医療事務系 情報系 </td> <td style="padding-left: 10px;"> } 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報：5%程度 </td> </tr> </table>	介護系 医療事務系 情報系	} 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報：5%程度	実践コース 訓練認定規模の 50% うち全国共通分野 <table style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;"> 介護系 医療事務系 情報系 </td> <td style="padding-left: 10px;"> } 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報：<u>10%</u>程度 </td> </tr> </table>	介護系 医療事務系 情報系	} 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報： <u>10%</u> 程度
介護系 医療事務系 情報系	} 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報：5%程度					
介護系 医療事務系 情報系	} 3分野の割合は、地域の実情に 応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、 医療事務：5%程度、 情報： <u>10%</u> 程度					
④ 新規参入の上限	基礎コース 上限値 20% 実践コース 上限値 20% ※新規枠は必ず設定し、かつ、上に掲げた値を超えてはならないが、ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。	基礎コース 上限値 <u>30%</u> 実践コース 上限値 <u>30%</u> ※新規枠は必ず設定し、かつ、上に掲げた値を超えてはならないが、ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。				

<p>⑤ 地域ニーズ 枠</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎又は実践コースで少なくとも1訓練コース分を設定 ・ 特定の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域について設定 ・ 都道府県の訓練認定規模の10%以内 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同左 ・ 同左 ・ 都道府県の訓練認定規模の<u>20%</u>以内
<p>⑥その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえる。 ・ 育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。 <p>特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。</p>	<p>同左</p>

参考データ

※令和元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。

ハローレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

離職者向け(無料(テキスト代等は実費負担))

公共職業訓練

(1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者

(2)訓練期間:概ね3月~2年

(3)給付金:雇用保険法に基づく各種手当

(基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手当)を支給
※訓練を受講する場合、基本手当給付日数の延長措置あり

(4)実施機関

○国(ポリテクセンター)

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)

【運営費】交付金

○都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(機械技術科、ビル設備管理科等)

【運営費】交付金+都道府県費

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施

【運営費】委託費:標準上限6万円/人月

※一部コースにおいて、訓練修了者の就職率に応じて委託費の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)

求職者支援訓練

(1)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

(2)訓練期間:2~6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

(月10万円+交通費・寄宿手当(ともに所定の額))の支給
※本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合

(4)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)

【運営費】訓練実施機関に対する奨励金

<実践コース>訓練修了者の就職率に応じて奨励金の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)

<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)

実践コースの主な訓練コース

- ・介護系(介護福祉サービス科等)
- ・情報系(Webクリエイター養成科等)
- ・医療事務系(医療・調剤事務科等)等



ジョブ・カードを交付し、訓練実施機関(注:一部は職業紹介の許可を取得)とハローワークで連携して就職支援を実施。

(1)対象:在職労働者(有料)

(2)訓練期間:概ね2日~5日

(3)実施機関:○国(ポリテクセンター) 【運営費】交付金

○都道府県

【運営費】交付金+都道府県費

(1)対象:高等学校卒業者等(有料)

(2)訓練期間:1年又は2年

(3)実施機関:○国(ポリテクカレッジ) 【運営費】交付金

○都道府県

【運営費】交付金+都道府県費

障害者訓練

(1)対象:ハローワークの求職障害者(無料)

(2)訓練期間:概ね3月~1年

(3)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)

在職者向け

学卒者向け

令和元年度におけるハロートレーニングの実績(まとめ)

			入校者数(人)	受講者数(人) ^{※1}	就職率(%)
公共職業訓練	離職者訓練	計	81,195	96,608	—
		施設内訓練 ^{※2}	20,302	25,933	85.5%
		委託訓練	60,893	70,675	72.2%
	在職者訓練		70,460	70,460	—
	学卒者訓練		2,919	5,692	99.1%
障害者訓練 資3-3	離職者訓練	計	4,031	4,248	—
		施設内訓練	1,179	1,385	65.8%
		委託訓練	2,852	2,863	48.8%
	在職者訓練	計	549	549	—
		施設内訓練	349	349	—
		委託訓練	200	200	—
求職者支援訓練	基礎コース		5,753 ^{※3}		57.3% ^{※4}
	実践コース		15,268 ^{※3}		63.1% ^{※4}

※1 受講者数は当該年度在校生(入校者+年度繰越)。

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構のみの実績であり都道府県の実績は含まない。

※3 求職者支援訓練においては年度繰越者をカウントしていないため入校者を「受講者」として整理。以下本資料において同じ。

※4 令和元年度中に終了したコースのうち、同年12月末までに終了した訓練コースの雇用保険適用就職率。

公共職業訓練に関するデータ

令和元年度都道府県別実績(受講者数)

・公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は、約10.4万人であり、前年度に比べて約0.3万人減少している

	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	4,680	1,546	3,134	1,546	1,546	0	3,134	0	3,134
青森県	1,449	413	1,036	351	351	0	1,098	62	1,036
岩手県	1,315	349	966	349	349	0	966	0	966
宮城県	1,960	806	1,154	785	785	0	1,175	21	1,154
秋田県	1,156	349	807	315	315	0	841	34	807
山形県	914	317	597	307	307	0	607	10	597
福島県	2,145	779	1,366	779	779	0	1,366	0	1,366
茨城県	1,550	485	1,065	447	447	0	1,103	38	1,065
栃木県	1,841	775	1,066	703	703	0	1,138	72	1,066
群馬県	1,250	580	670	558	558	0	692	22	670
埼玉県	5,909	923	4,986	696	696	0	5,213	227	4,986
千葉県	4,315	1,109	3,206	1,002	1,002	0	3,313	107	3,206
東京都	9,618	2,126	7,492	0	0	0	9,618	2,126	7,492
神奈川県	3,060	1,440	1,620	787	787	0	2,273	653	1,620
新潟県	2,402	578	1,824	370	370	0	2,032	208	1,824
富山県	1,137	645	492	378	378	0	759	267	492
石川県	1,944	472	1,472	341	341	0	1,603	131	1,472
福井県	651	321	330	246	246	0	405	75	330
山梨県	824	412	412	367	367	0	457	45	412
長野県	1,578	601	977	601	601	0	977	0	977
岐阜県	1,161	289	872	249	249	0	912	40	872
静岡県	1,807	688	1,119	554	554	0	1,253	134	1,119
愛知県	5,214	1,105	4,109	769	769	0	4,445	336	4,109
三重県	1,547	855	692	721	721	0	826	134	692
滋賀県	1,743	563	1,180	436	436	0	1,307	127	1,180

	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	2,405	793	1,612	758	758	0	1,647	35	1,612
大阪府	5,272	808	4,464	659	659	0	4,613	149	4,464
兵庫県	3,961	1,368	2,593	1,156	1,156	0	2,805	212	2,593
奈良県	1,510	557	953	460	460	0	1,050	97	953
和歌山県	980	362	618	362	362	0	618	0	618
鳥取県	1,178	524	654	516	516	0	662	8	654
島根県	940	454	486	413	413	0	527	41	486
岡山県	1,568	628	940	486	486	0	1,082	142	940
広島県	2,001	702	1,299	604	604	0	1,397	98	1,299
山口県	1,478	402	1,076	250	250	0	1,228	152	1,076
徳島県	956	414	542	343	343	0	613	71	542
香川県	1,099	659	440	399	399	0	700	260	440
愛媛県	1,107	472	635	422	422	0	685	50	635
高知県	1,025	354	671	342	342	0	683	12	671
福岡県	5,311	1,330	3,981	1,031	1,031	0	4,280	299	3,981
佐賀県	1,106	427	679	427	427	0	679	0	679
長崎県	1,182	656	526	646	646	0	536	10	526
熊本県	2,254	909	1,345	909	909	0	1,345	0	1,345
大分県	1,557	496	1,061	458	458	0	1,099	38	1,061
宮崎県	1,601	767	834	752	752	0	849	15	834
鹿児島県	2,120	442	1,678	442	442	0	1,678	0	1,678
沖縄県	1,506	562	944	441	441	0	1,065	121	944
合計	103,287	32,612	70,675	25,933	25,933	0	77,354	6,679	70,675

H29合計	112,306	34,603	77,703	27,874	27,081	793	84,432	7,522	76,910
H30合計	106,352	33,230	73,122	26,350	26,350	0	80,002	6,880	73,122

令和元年度都道府県別実績(就職率)

・公共職業訓練(離職者訓練)の合計就職率は、(施設内訓練)84.2%(前年度比マイナス2.6ポイント)、(委託訓練)72.2%(前年度比マイナス2.9ポイント)。

	施設内訓練就職率			委託訓練就職率				施設内訓練就職率			委託訓練就職率		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県		合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.5%	87.5%	—	71.6%	—	71.6%	京都府	87.1%	87.5%	79.3%	75.9%	—	75.9%
青森県	83.0%	86.4%	70.2%	80.7%	—	80.7%	大阪府	83.3%	82.8%	84.9%	78.8%	—	78.8%
岩手県	85.8%	85.8%	—	75.7%	—	75.7%	兵庫県	87.0%	87.7%	83.9%	75.0%	—	75.0%
宮城県	85.4%	86.1%	70.0%	76.0%	—	76.0%	奈良県	88.5%	86.0%	95.7%	81.6%	—	81.6%
秋田県	84.5%	84.8%	82.4%	71.6%	—	71.6%	和歌山県	86.2%	86.2%	—	67.6%	—	67.6%
山形県	83.1%	82.2%	100.0%	54.8%	—	54.8%	鳥取県	90.7%	90.4%	100.0%	78.5%	—	78.5%
福島県	86.9%	86.9%	—	77.0%	—	77.0%	島根県	81.7%	80.4%	93.1%	74.9%	—	74.9%
茨城県	80.5%	79.4%	90.9%	68.2%	—	68.2%	岡山県	86.6%	87.6%	84.1%	72.4%	—	72.4%
栃木県	76.2%	77.6%	66.7%	67.3%	—	67.3%	広島県	85.0%	86.1%	80.2%	73.0%	—	73.0%
群馬県	86.6%	86.8%	84.2%	77.5%	—	77.5%	山口県	82.8%	87.8%	75.8%	69.6%	—	69.6%
埼玉県	81.1%	83.1%	76.2%	71.2%	—	71.2%	徳島県	83.6%	87.6%	71.6%	83.8%	—	83.8%
千葉県	81.6%	81.0%	86.5%	72.6%	—	72.6%	香川県	75.1%	80.9%	69.0%	71.8%	—	71.8%
東京都	78.5%	—	78.5%	52.0%	—	52.0%	愛媛県	84.6%	84.7%	83.7%	77.1%	—	77.1%
神奈川県	89.0%	83.9%	93.5%	71.8%	—	71.8%	高知県	86.2%	86.7%	72.7%	79.5%	—	79.5%
新潟県	85.5%	85.4%	85.7%	74.2%	—	74.2%	福岡県	83.7%	83.1%	85.3%	72.2%	—	72.2%
富山県	79.1%	86.0%	73.1%	75.6%	—	75.6%	佐賀県	85.2%	85.2%	—	80.3%	—	80.3%
石川県	72.1%	75.4%	66.7%	71.1%	—	71.1%	長崎県	91.3%	91.4%	85.7%	89.2%	—	89.2%
福井県	80.2%	83.8%	73.6%	75.8%	—	75.8%	熊本県	89.6%	89.6%	—	77.5%	—	77.5%
山梨県	82.2%	84.1%	69.2%	71.5%	—	71.5%	大分県	87.3%	86.2%	94.7%	78.2%	—	78.2%
長野県	85.6%	85.6%	—	70.7%	—	70.7%	宮崎県	91.4%	91.3%	100.0%	80.1%	—	80.1%
岐阜県	88.3%	89.8%	82.4%	81.4%	—	81.4%	鹿児島県	89.9%	89.9%	—	80.7%	—	80.7%
静岡県	80.3%	78.9%	85.2%	71.2%	—	71.2%	沖縄県	91.0%	90.5%	92.3%	79.6%	—	79.6%
愛知県	85.4%	87.4%	82.4%	74.8%	—	74.8%	合計	84.2%	85.5%	80.4%	72.2%	—	72.2%
三重県	78.0%	83.9%	48.4%	79.8%	—	79.8%	H29合計	87.1%	87.9%	85.1%	74.9%	84.7%	74.8%
滋賀県	81.2%	84.2%	71.9%	73.7%	—	73.7%	H30合計	86.8%	87.5%	84.7%	75.1%	—	75.1%

令和元年度就職状況

- ・(施設内訓練)84.2%は目標値を4.2ポイント上回っている。
- ・(委託訓練)72.2%は目標値を2.8ポイント下回っている。

離職者訓練就職状況(訓練終了3か月後)

	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)
施設内訓練	2,717	32,612	1,431	2,964	19,484	15,933	84.2%
委託訓練	5,204	70,675	2,950	3,378	54,173	38,179	72.2%

令和元年度長期高度人材育成コース実績

- ・委託訓練のうち長期高度人材育成コースの受講者数は、前年度に比べて272人増加している。
- ・就職率は86.3%(前年度比マイナス3.8ポイント)。

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	7	13	83.3%
建設系	7	12	100.0%
事務系	36	149	71.7%
介護系	337	1,513	86.8%
保育系	238	1,795	89.9%
その他社会福祉系	16	110	81.8%
サービス系	60	156	73.1%
調理系	90	448	84.9%
保健医療系	14	44	72.7%
情報系	54	265	78.1%
その他	15	45	66.7%
合計	874	4,550	86.3%

H30合計	716	4,278	90.1%
-------	-----	-------	-------

障害者訓練に関するデータ

障害者職業訓練実施状況

(単位：人)

	平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	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	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	2,010	—	1,935	—	1,808	—	1,856	—	1,740	—	1,734	—
離職者訓練	1,686	71.8%	1,688	70.7%	1,583	71.6%	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%
在職者訓練	324	—	247	—	225	—	257	—	284	—	349	—
一般校における 障害者職業訓練	629[373]	81.6%	683[375]	82.8%	625[304]	77.1%	651[322]	78.2%	653 [307]	75.8%	628 [276]	73.5%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	4,553	—	4,384	—	3,845	—	3,704	—	3,283	—	3,063	—
離職者訓練	4,386	51.3%	4,218	47.9%	3,698	46.2%	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%
在職者訓練	167	—	166	—	147	—	201	—	210	—	200	—
合 計	7,192	—	7,002	—	6,278	—	6,211	—	5,676	—	5,425	—

(資料：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

注1 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

注2 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。

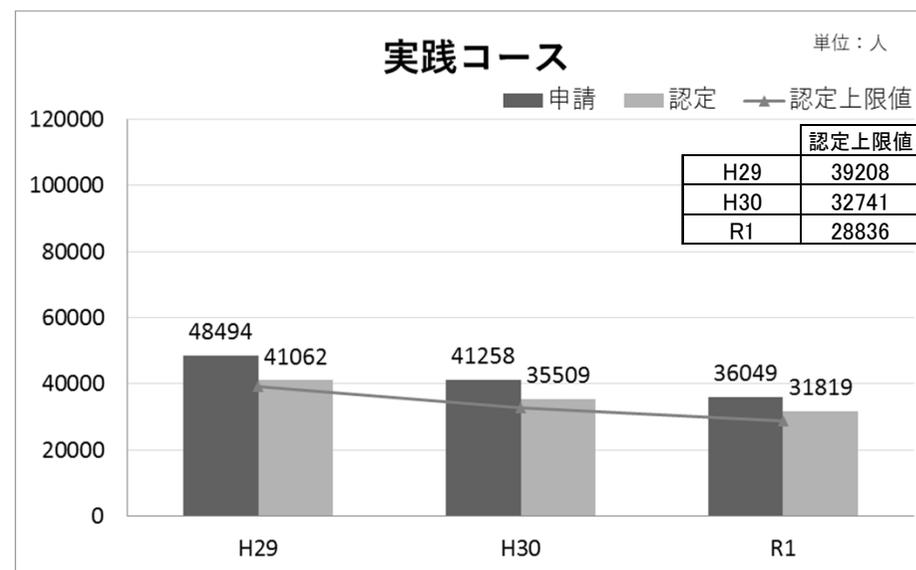
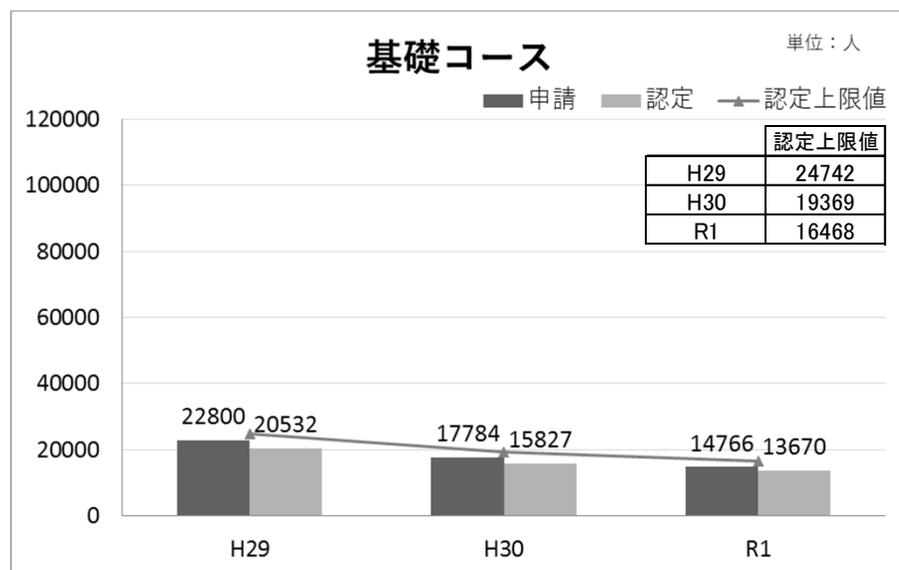
注3 令和元年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練に関するデータ

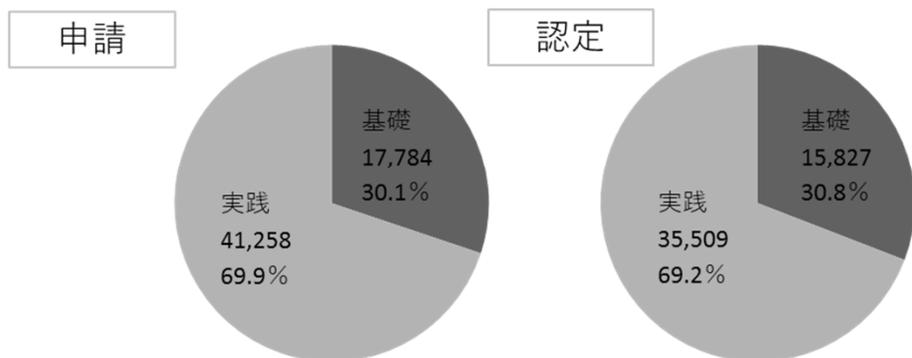
I 基礎コースと実践コースの状況

1 申請・認定状況

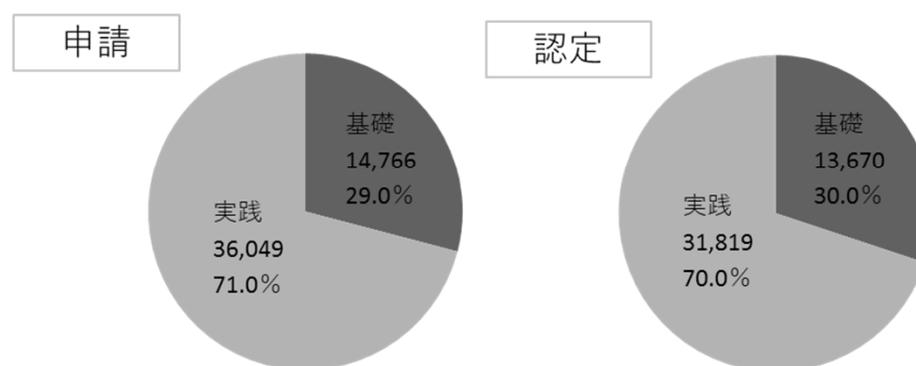
基礎コースと実践コースの比率は30%：70%と、前年度と比べて大きな変化は見られない。



(平成30年度の基礎と実践の割合)



(令和元年度の基礎と実践の割合)



《参考》平成28年度よりコース設計の見直しを踏まえて、基礎・実践コースの割合を3：7から5：5としたこと。

2 都道府県別申請状況(令和元年度)

都道府県別に認定状況を見ると、基礎コース・実践コースの比率にはばらつきがみられる。
 また、申請状況について、実践コースではほとんどの都道府県で認定上限値を超える申請があるものの、基礎コースでは都道府県によってばらつきがみられる。

資3-13

	基礎コース				実践コース				基礎コース 比率 (認定数)
	上限値	申請数	認定数	申請率	上限値	申請数	認定数	申請率	
北海道	860	756	756	88%	1,640	1,973	1,832	120%	30%
青森	350	325	325	93%	350	330	320	94%	46%
岩手	264	149	149	56%	396	513	513	130%	23%
宮城	230	271	255	118%	350	388	353	111%	44%
秋田	207	329	207	159%	233	268	233	115%	47%
山形	164	155	155	95%	246	257	257	104%	38%
福島	305	273	273	90%	385	484	484	126%	40%
茨城	325	321	321	99%	325	437	411	134%	49%
栃木	238	400	256	168%	312	559	363	179%	47%
群馬	345	246	246	71%	355	541	525	152%	35%
埼玉	380	201	201	53%	570	693	678	122%	21%
千葉	640	491	476	77%	1,210	1,468	1,336	121%	26%
東京	1,656	680	646	41%	3,864	6,003	4,838	155%	12%
神奈川	505	621	536	123%	1,025	1,471	1,271	144%	35%
新潟	182	201	188	110%	438	518	457	118%	30%
富山	138	144	142	104%	212	263	263	124%	41%
石川	130	87	75	67%	100	133	133	133%	33%
福井	120	120	120	100%	170	204	204	120%	41%
山梨	105	125	125	119%	285	293	293	103%	32%
長野	400	555	400	139%	500	625	539	125%	44%
岐阜	265	105	105	40%	265	271	271	102%	20%
静岡	220	163	163	74%	500	576	576	115%	23%
愛知	300	84	84	28%	700	690	690	99%	8%
三重	150	134	134	89%	220	129	129	59%	36%
滋賀	180	92	92	51%	180	216	216	120%	26%

	基礎コース				実践コース				基礎コース 比率 (認定数)
	上限値	申請数	認定数	申請率	上限値	申請数	認定数	申請率	
京都	505	506	506	100%	635	564	549	89%	44%
大阪	1,950	1,953	1,893	100%	5,020	6,375	5,402	127%	27%
兵庫	595	237	234	40%	1,105	1,044	924	94%	14%
奈良	220	135	120	61%	300	582	450	194%	23%
和歌山	240	269	254	112%	260	287	272	110%	51%
鳥取	132	140	140	106%	192	172	172	90%	43%
島根	120	150	135	125%	230	215	215	93%	39%
岡山	160	205	180	128%	240	319	250	133%	45%
広島	235	339	324	144%	345	322	322	93%	56%
山口	105	75	75	71%	220	235	235	107%	23%
徳島	190	210	195	111%	250	339	299	136%	44%
香川	270	285	285	106%	270	270	270	100%	53%
愛媛	240	220	212	92%	360	330	330	92%	35%
高知	130	90	90	69%	200	260	260	130%	27%
福岡	705	763	677	108%	1,645	2,153	1,838	131%	29%
佐賀	135	89	89	66%	150	180	180	120%	31%
長崎	325	352	337	108%	325	403	373	124%	52%
熊本	210	220	220	105%	495	519	519	105%	31%
大分	195	180	165	92%	270	355	265	131%	35%
宮崎	432	695	499	161%	648	850	648	131%	46%
鹿児島	250	205	205	82%	380	501	488	132%	33%
沖縄	465	420	405	90%	465	471	373	101%	44%
合計	16,468	14,766	13,670	90%	28,836	36,049	31,819	125%	30%

H29合計	24,742	22,800	20,532	92%	39,208	48,494	41,062	124%	32%
H30合計	19,369	17,784	15,827	92%	32,741	41,258	35,509	126%	30%

※ 申請率・・・認定上限値(定員)に占める認定申請があったコースの定員総数に占める割合。

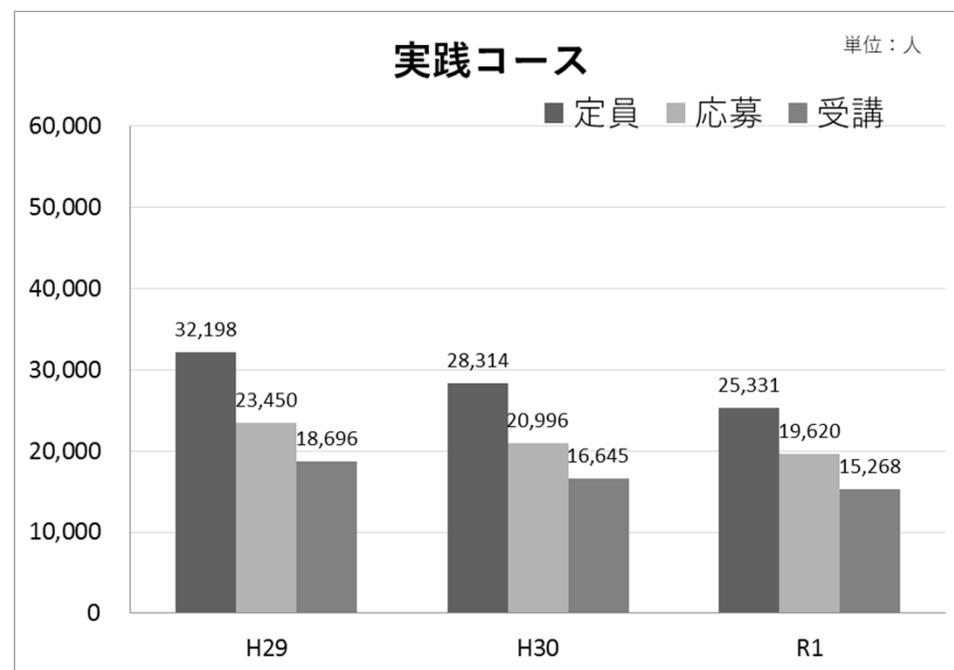
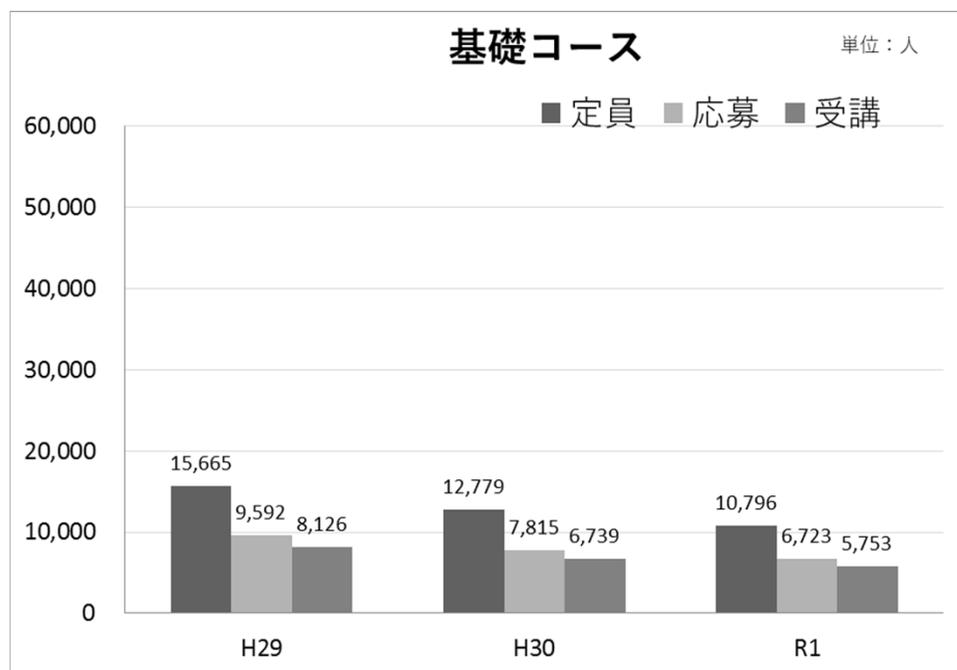
※ 基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※ 当該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、次の認定期間に繰り越すことが可能であること。

3 定員・応募・受講状況

前年度に比べ、定員充足率は基礎コースで横ばい、実践コースでやや上昇、中止率は基礎コースでやや上昇、実践コースで横ばいとなっているが、大きな変化は見られない。

資3-14



	H29	H30	R1
応募倍率	0.61	0.61	0.62
定員充足率	51.9%	52.7%	53.3%
認定コース数	1,314	1,029	908
中止コース数	324	199	198
中止率	24.7%	19.3%	21.8%

	H29	H30	R1
応募倍率	0.73	0.74	0.77
定員充足率	58.1%	58.8%	60.3%
認定コース数	2,479	2,196	1,973
中止コース数	562	469	420
中止率	22.7%	21.4%	21.3%

4 就職状況

前年度同時期と比較して基礎コースについては約2ポイント下落し、実践コースについては約1ポイント下落している。

令和元年12月末までに終了した求職者支援訓練の修了者等の就職状況(訓練終了3か月後)

	コース数	受講者数 (終了月ベース)	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 公共訓練受講中 又は受講決定 (基礎のみ)	④ 雇用保険適用 就職者数	雇用保険適用就職率 基礎：④ / (①+②-③) 実践：④ / (①+②)
基礎コース	568コース	4,582人	385人	271人 (261人)	3,926人 (3,793人)	210人 (206人)	2,239人 (2,208人)	57.3%
実践コース	1,264コース	12,217人	1,585人	1,045人 (1,036人)	9,587人 (9,414人)	-	6,653人 (6,601人)	63.1%

※ 令和元年度中に終了したコースのうち、令和元年12月末までに修了した求職者支援訓練の修了者等の訓練修了3か月後の就職状況(令和2年8月24日時点)

※ 平成28年度開講コースより訓練終了時において65歳以上の者は雇用保険適用就職率の算定対象外としていること(①就職理由中退者から④雇用保険適用就職者数までの()内の数値は訓練終了日において65歳以上の者を除いた人数であり、これに基づき就職率を算定)。

《参考》 事業目標[令和元年度]… 就職率 [基礎コース]58% [実践コース]63%
平成30年度の同期間の雇用保険適用就職率：[基礎コース]59.4% [実践コース]63.8%

平成29年度の雇用保険適用就職率：[基礎コース]58.0% [実践コース]65.0%
平成30年度の雇用保険適用就職率：[基礎コース]59.6% [実践コース]63.9%

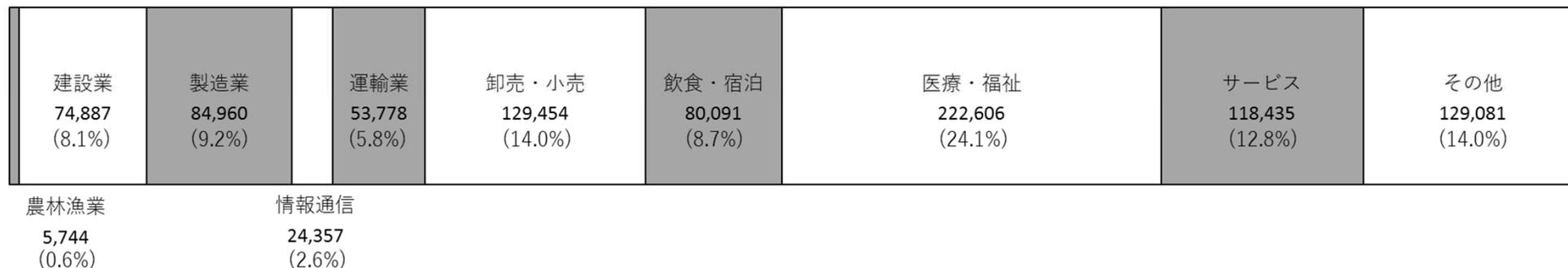
Ⅱ 実践コースの主な訓練分野ごとの状況

1 求人ニーズ(令和元年度(月平均))

全体の傾向については、前年度と比べて大きな変化は見られない。
介護福祉分野は産業別・職業別のいずれでみても一定の求人ニーズがある。

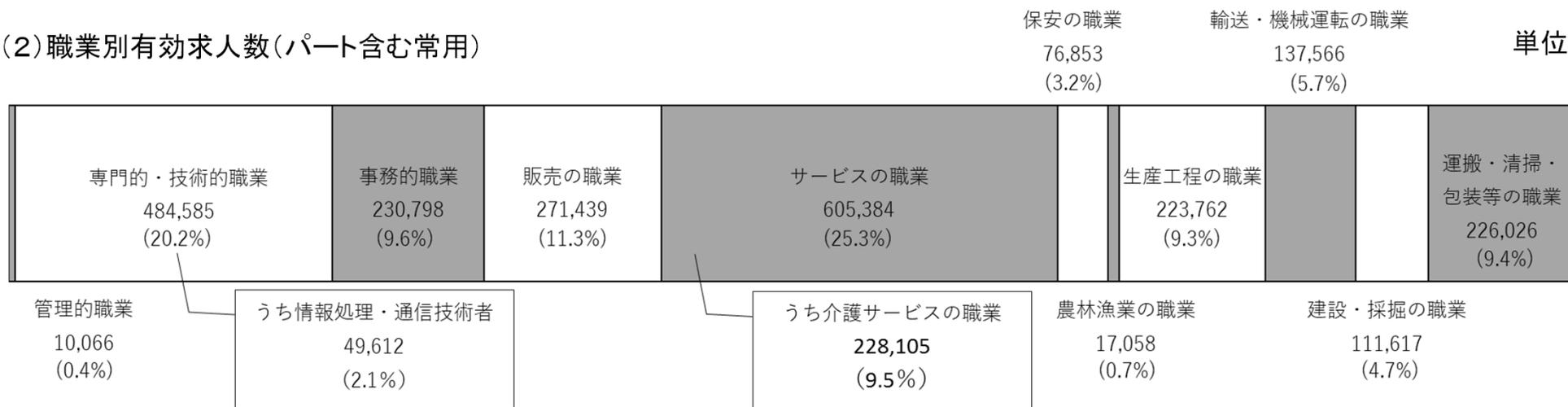
(1) 産業別新規求人数(パート含む一般)

単位:人



(2) 職業別有効求人数(パート含む常用)

単位:人

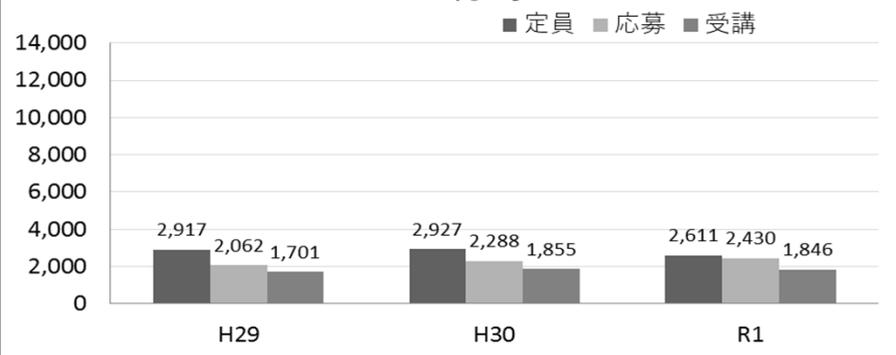


[資料出所]職業安定業務統計

2 求職者ニーズ

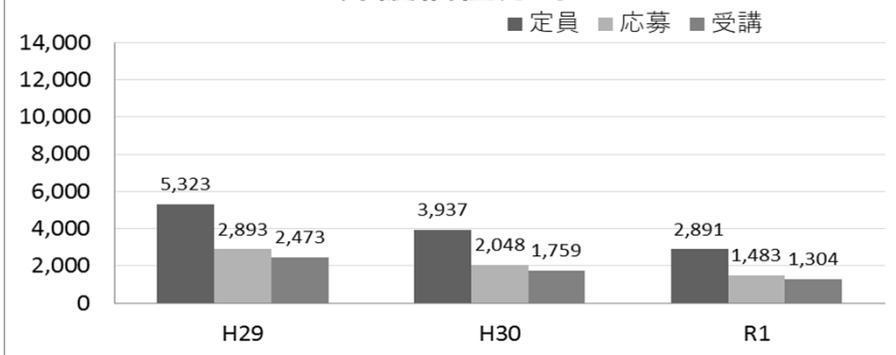
IT分野は定員充足率・応募倍率ともに改善。デザイン分野は引き続き好調で、受講者数も前年度に比べて増加している。その他の分野は定員充足率・応募倍率ともに横ばいだが受講者数は減少。

IT分野



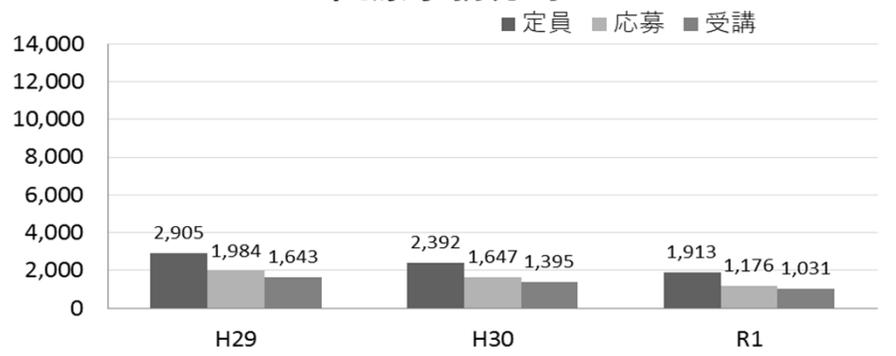
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.71	0.78	0.93
定員充足率	58.3%	63.4%	70.7%

介護福祉分野



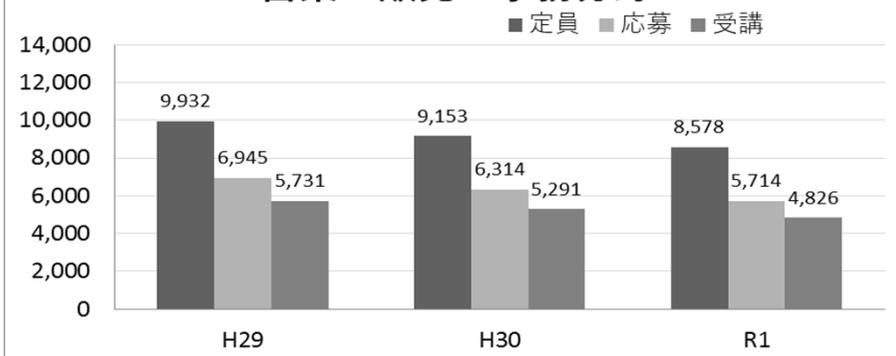
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.54	0.52	0.51
定員充足率	46.5%	44.7%	45.1%

医療事務分野



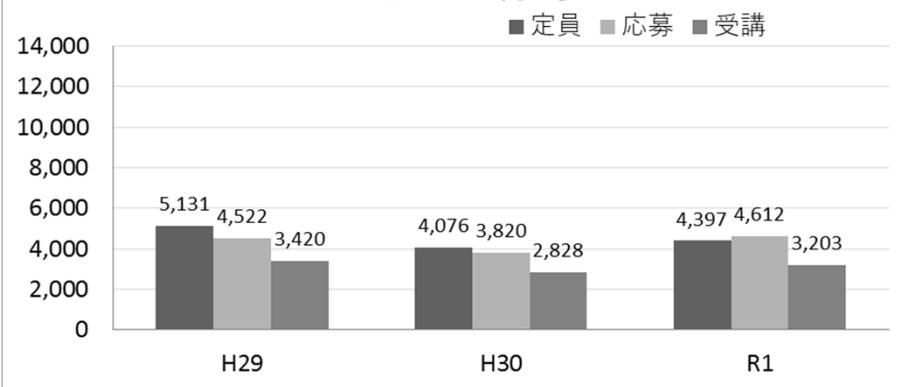
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.68	0.69	0.61
定員充足率	56.6%	58.3%	53.9%

営業・販売・事務分野



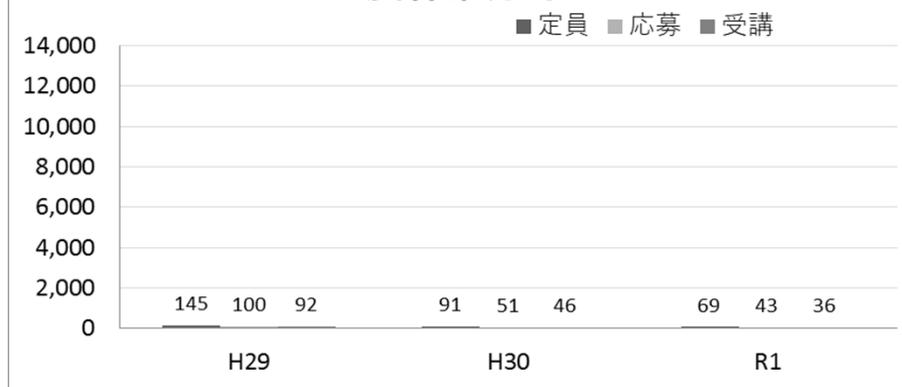
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.70	0.69	0.67
定員充足率	57.7%	57.8%	56.3%

デザイン分野



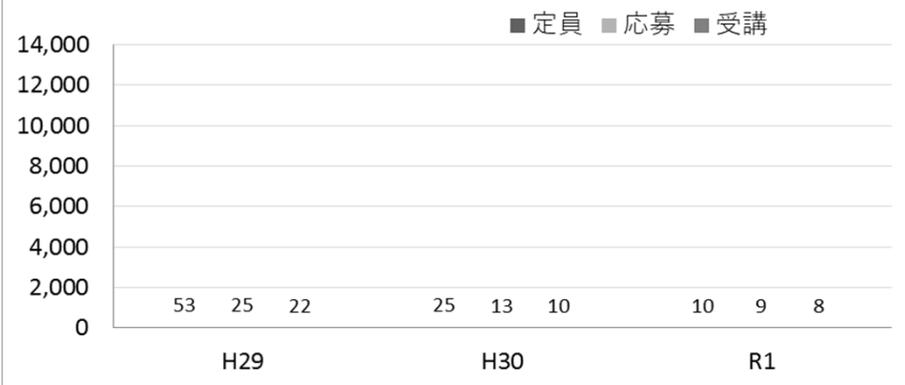
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.88	0.94	1.05
定員充足率	66.7%	69.4%	72.8%

農林業分野



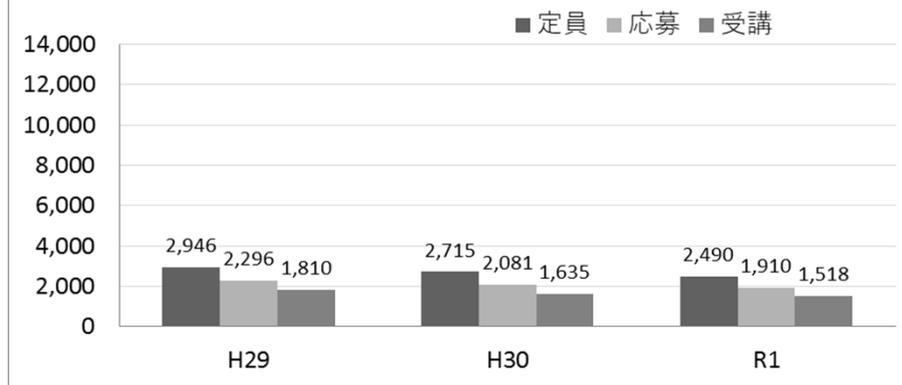
	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.69	0.56	0.62
定員充足率	63.4%	50.5%	52.2%

観光分野



	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.47	0.52	0.90
定員充足率	41.5%	40.0%	80.0%

理美容分野



	H 29	H 30	R1
応募倍率	0.78	0.77	0.77
定員充足率	61.4%	60.2%	61.0%

3 実績

職業訓練実施計画で重点分野としている「介護福祉」、「IT」、「医療事務」のうち、「IT」については中止率が低下した一方で、「介護福祉」、「医療事務」については中止率が上昇し、あわせて受講者割合が低下した。

①受講者割合(平成30年度)

農林業 46
(0.3%)

IT 1,855 (11.1%)	営業・販売・事務 5,291 (31.8%)	医療事務 1,395 (8.4%)	介護福祉 1,759 (10.6%)	デザイン 2,828 (17.0%)	美容 1,635 (9.8%)	その他 1,826 (11.1%)
------------------------	------------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------------

②受講者割合(令和元年度)

農林業 36
(0.2%)

旅行観光10
(0.1%)

IT 1,846 (12.1%)	営業・販売・事務 4,826 (31.6%)	医療事務 1,031 (6.8%)	介護福祉 1,304 (8.5%)	デザイン 3,203 (21.0%)	美容 1,518 (9.9%)	その他 1,496 (9.8%)
------------------------	------------------------------	-------------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------

旅行観光 8
(0.1%)

③認定コース数・中止状況

		IT	営業・販売・事務	医療事務	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	美容	その他	実践合計
平成30年度	認定コース数	186	768	205	357	12	7	243	193	225	2,196
	中止コース数	17	187	55	133	5	5	11	21	35	469
	中止率	9.1%	24.3%	26.8%	37.3%	41.7%	71.4%	4.5%	10.9%	15.6%	21.4%
令和元年度	認定コース数	167	685	168	303	12	2	259	189	188	1,973
	中止コース数	10	140	52	132	5	1	13	30	37	420
	中止率	6.0%	20.4%	31.0%	43.6%	41.7%	50.0%	5.0%	15.9%	19.7%	21.3%

介護福祉分野は雇用保険適用就職率・従前の就職率ともに高い。
分野によっては、雇用保険適用就職率と従前の就職率との差が大きいものがある。

令和元年12月末までに終了した求職者支援訓練の分野別就職状況(実践コース)

分野	IT	営業・販売・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	美容	その他	合計
コース数	130コース	458コース	95コース	155コース	175コース	127コース	124コース	1,264コース
受講者数 (終了月ベース)	1,541人	4,105人	834人	1,163人	2,178人	1,220人	1,176人	12,217人
修了者等	1,238人 (1,232人)	3,702人 (3,614人)	775人 (771人)	1,069人 (1,015人)	1,814人 (1,806人)	1,048人 (1,047人)	986人 (965人)	10,632人 (10,450人)
雇用保険適用就職者数	774人 (772人)	2,213人 (2,194人)	505人 (505人)	769人 (749人)	1,105人 (1,103人)	678人 (677人)	609人 (601人)	6,653人 (6,601人)
雇用保険適用就職率	62.6%	60.7%	65.4%	73.7%	61.0%	64.6%	62.2%	63.1%
従前の就職率	74.8%	75.8%	83.0%	87.3%	78.7%	85.5%	79.8%	79.2%

※ 令和元年度中に終了したコースのうち、令和元年12月末までに修了した求職者支援訓練の修了者等の訓練修了3か月後の就職状況(令和2年8月24日時点)。

※「修了者等」は、就職理由中退者数と修了者数の合計。

※平成28年度開講コースより訓練終了時において65歳以上の者は雇用保険適用就職率の算定対象外としていること(「修了者等数」及び「雇用保険適用就職者数」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人数であり、これに基づき就職率を算定)。

※「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。

《参考》平成30年度の同期間の分野別就職状況(実践コース)

分野	IT	営業・販売・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	美容	その他	合計
雇用保険適用就職率	65.4%	60.3%	65.5%	75.1%	62.5%	65.5%	59.0%	63.8%
従前の就職率	80.6%	76.7%	80.2%	90.3%	78.6%	87.2%	76.7%	80.5%

医療事務分野では、20～44歳の受講者数が減少し受講年齢層が分散している。
 介護福祉分野は、他分野に比べて受講年齢層が高い傾向にあるが、40歳以上の受講者の全体に占める割合が増大傾向にある(H29:61.1%→H30:65.8%→R1:70.2%)。

分野別年齢階層

令和元年度受講者

	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
IT	受講者数	36人	295人	439人	360人	227人	191人	132人	80人	51人	25人	10人	1,846人
	割合	2.0%	16.0%	23.8%	19.5%	12.3%	10.3%	7.2%	4.3%	2.8%	1.4%	0.5%	100.0%
営業・販売 ・事務	受講者数	70人	397人	574人	585人	569人	675人	671人	579人	341人	250人	115人	4,826人
	割合	1.5%	8.2%	11.9%	12.1%	11.8%	14.0%	13.9%	12.0%	7.1%	5.2%	2.4%	100.0%
医療事務	受講者数	56人	163人	148人	126人	139人	118人	147人	95人	26人	10人	3人	1,031人
	割合	5.4%	15.8%	14.4%	12.2%	13.5%	11.4%	14.3%	9.2%	2.5%	1.0%	0.3%	100.0%
介護福祉	受講者数	33人	72人	78人	96人	110人	169人	224人	181人	150人	119人	72人	1,304人
	割合	2.5%	5.5%	6.0%	7.4%	8.4%	13.0%	17.2%	13.9%	11.5%	9.1%	5.5%	100.0%
デザイン	受講者数	32人	525人	766人	606人	376人	303人	271人	155人	99人	53人	17人	3,203人
	割合	1.0%	16.4%	23.9%	18.9%	11.7%	9.5%	8.5%	4.8%	3.1%	1.7%	0.5%	100.0%
理容・美容	受講者数	71人	297人	302人	215人	204人	129人	150人	86人	39人	22人	3人	1,518人
	割合	4.7%	19.6%	19.9%	14.2%	13.4%	8.5%	9.9%	5.7%	2.6%	1.4%	0.2%	100.0%
その他	受講者数	18人	152人	213人	186人	168人	196人	200人	145人	130人	92人	40人	1,540人
	割合	1.2%	9.9%	13.8%	12.1%	10.9%	12.7%	13.0%	9.4%	8.4%	6.0%	2.6%	100.0%

資3-21

平成30年度受講者

IT	受講者数	36人	294人	460人	360人	234人	175人	133人	86人	45人	24人	8人	1,855人
	割合	1.9%	15.8%	24.8%	19.4%	12.6%	9.4%	7.2%	4.6%	2.4%	1.3%	0.4%	100.0%
医療事務	受講者数	46人	230人	238人	226人	182人	174人	146人	102人	35人	11人	5人	1,395人
	割合	3.3%	16.5%	17.1%	16.2%	13.0%	12.5%	10.5%	7.3%	2.5%	0.8%	0.4%	100.0%
介護福祉	受講者数	51人	129人	121人	142人	159人	224人	268人	241人	205人	156人	63人	1,759人
	割合	2.9%	7.3%	6.9%	8.1%	9.0%	12.7%	15.2%	13.7%	11.7%	8.9%	3.6%	100.0%

平成29年度受講者

IT	受講者数	29人	287人	408人	327人	219人	140人	136人	65人	56人	24人	10人	1,701人
	割合	1.7%	16.9%	24.0%	19.2%	12.9%	8.2%	8.0%	3.8%	3.3%	1.4%	0.6%	100.0%
医療事務	受講者数	70人	298人	308人	273人	201人	205人	146人	98人	32人	10人	2人	1,643人
	割合	4.3%	18.1%	18.7%	16.6%	12.2%	12.5%	8.9%	6.0%	1.9%	0.6%	0.1%	100.0%
介護福祉	受講者数	85人	184人	183人	233人	277人	332人	375人	304人	252人	161人	87人	2,473人
	割合	3.4%	7.4%	7.4%	9.4%	11.2%	13.4%	15.2%	12.3%	10.2%	6.5%	3.5%	100.0%

コース別の男女比率に大きな変化は見られず、受講生の7割超を女性が占めている。
分野別では、IT分野及びデザイン分野で女性比率が上昇している。

コース別／分野別(実践コース)・男女比率

●令和元年度受講者

	基礎コース	実践コース	計
男性	1,339	4,342	5,681
(割合)	23.27%	28.44%	27.03%
女性	4,414	10,926	15,340
(割合)	76.73%	71.56%	72.97%

	IT	営業・販売 ・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	理美容	その他
男性	1,190	1,147	35	509	941	8	512
(割合)	64.46%	23.77%	3.39%	39.03%	29.38%	0.53%	33.25%
女性	656	3,679	996	795	2,262	1,510	1,028
(割合)	35.54%	76.23%	96.61%	60.97%	70.62%	99.47%	66.75%

●平成30年度受講者

	基礎コース	実践コース	計
男性	1,534	4,897	6,431
(割合)	22.76%	29.42%	27.50%
女性	5,205	11,748	16,953
(割合)	77.24%	70.58%	72.50%

	IT	営業・販売 ・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	理美容	その他
男性	1,243	1,283	29	687	941	15	699
(割合)	67.01%	24.25%	2.08%	39.06%	33.27%	0.92%	37.14%
女性	612	4,008	1,366	1,072	1,887	1,620	1,183
(割合)	32.99%	75.75%	97.92%	60.94%	66.73%	99.08%	62.86%

●平成29年度受講者

	基礎コース	実践コース	計
男性	1,905	5,491	7,396
(割合)	23.44%	29.37%	27.57%
女性	6,221	13,205	19,426
(割合)	76.56%	70.63%	72.43%

	IT	営業・販売 ・事務	医療事務	介護福祉	デザイン	理美容	その他
男性	1,168	1,314	35	959	1,179	10	826
(割合)	68.67%	22.93%	2.13%	38.78%	34.47%	0.55%	43.07%
女性	533	4,417	1,608	1,514	2,241	1,800	1,092
(割合)	31.33%	77.07%	97.87%	61.22%	65.53%	99.45%	56.93%

職業能力開発促進法第十五条の八第一項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第三条第一項の規定に基づく計画

第一 総則

一 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、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、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（昭和四十四年法律第六十四号。以下「能開法」という。）第十六条第一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（能開法第十五条の七第三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（平成二十三年法律第四十七号。以下「求職者支援法」という。）第四条第一項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、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、効果的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

計画期間は、令和二年四月一日から令和三年三月三十一日までとする。

三 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。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

労働市場の状況をみると、最近の雇用情勢は、着実に改善が進んでいるものの、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、働き方改革の推進等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、労働環境の整備・生産性

の向上を図ることが喫緊の課題である。

こうした中、いわゆる就職氷河期世代は、現在、三十代半ばから四十代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行っていくことが重要である。と職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。とりわけ、第四次産業革命（IOT、ロボット、ビッグデータ、AI等）による技術革新に対応する人材の育成が求められている。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、IT理解・活用力を習得する訓練をはじめとする離職者の再就職の実現

に資する公的職業訓練を実施するとともに、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、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、平成三十年で百四十三万人と五年連続で減少している一方、フリーターと同属性の三十五〜四十四歳の層は平成二十四年以降五十万人〜六十万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のため、施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。また、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。

人生百年時代を迎え、より長いスパンで個人々の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。高齢者については、現に六十歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、政府としても七十歳までの就業機会の確保について高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）の改正も含めて環境整備を図る方針であること等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えてい

るため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要であるとともに、産業界や地域の人材ニーズに合わせて在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

さらに、我が国の産業構造や資源には地域特性があることから、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を実施することが必要である。

障害者については、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成二十五年法律第四十六号）により、平成二十八年四月からは事業主に対して、雇用の分野における障

害を理由とした差別的取扱いが禁止され、また、障害者が職場で働くに当たった際の障を改善するための合理的配慮の提供が義務づけられるとともに、平成三十年からには精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたこと、法定雇用率が〇・二パーセント引き上げられたこと等を背景として、その就労意欲が高まっており、新規求職申込件数が年々増加している。このため、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるように支援することが求められている。また、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が有機的な連携を図りつつ、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。

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）の規定により保護を受けている世帯や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第百五

号）第二条第一項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携を強化した上で、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第六条第一項に規定する被保護者や生活困窮者に対する職業能力開発を含めた就労支援の充実を図ることが必要である。

二 令和元年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和元年度の新規求職者は令和元年十一月末現在で三百六十六万三千六百九十二人であり、そのうち、求職者支援法第二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元年十一月末現在で百四十二万三千三百八十九人であった。

そうした中、令和元年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和元年十一月末現在で七万四千五十八人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で一萬三千七百八十三人であった。

また、令和元年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）

の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が八十四・八パーセント、委託訓練が七十一・六パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが五十七・三パーセント、実践コースが六十一・四パーセントであった。

注 求職者支援訓練については、平成二十六年四月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注 施設内訓練は令和元年八月末までの、委託訓練は同年七月末までの、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年四月末までの訓練修了者等の訓練修了後三箇月の就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和元年十一月末現在で五万八千六百五十五人であり、学卒者訓練については、同年十月末現在で五千六百八十八人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻

な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスマイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、十五万八千六百四十四人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、二万三千人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、二千人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施

するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、十三万五千六百四十四人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実にを図るものとし、その対象者数のうち、八千五百人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で八十パーセント、委託訓練で七十五パーセントを目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、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を都道府県又は市町村が開法第十六条第一項又は第二項の規定に基づき設置する施設（

障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、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。なお、ものづくり分野のＩＯＴ技術等第四次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、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ものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し

、早期就職を支援する。さらに、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一層推進する。

また、第四次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、これから社会人として標準的に習得を求められるＩＴ理解・活用力を習得する訓練を実施するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所

との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアアコンサルティング（能開法第二条第五項のキャリアアコンサルティングをいう。以下同じ。）、「求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要なとされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しは、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機

関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練力リキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二

公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、六万六千人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については二万五千三百人を、IT理解・活用力を習得するための支援については一万三千人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

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。なお、第四次産業革命に対応してIOT技術

術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第十五条の七第一項第四号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上のための支援、IT理解・活用力を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。併せて、七十歳までの就業機会確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要なとされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、五千八百人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、四千人については専門課程による公共職業訓練として、千七百人については応用課程による公共職業訓練として、百人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、三百人については、

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第四次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り

組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、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ものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、六千八百三十人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、二千九百八十人については、施設内訓練として、三千八百五十人に

ついては、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で七十パーセント、委託訓練で五十五パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

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ものとする。

また、都道府県が能開法第十六条第一項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託す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に重点を置き、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み。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて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、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組
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行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、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う。また、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し、就職率の向上を図るものとする。

五

(1) 求職者支援訓練の対象者数等
また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成二十八年七月に取りまとめた「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。

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けるところができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、二万七千六百十三人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模四万八千四百四十人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで五十八パーセント、実践コースで六十三パーセントを目指す。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、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。

その際、成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の五十パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の五十パーセント程度
実践コースのうち、介護系、医療事務系及び情報系の三分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系二十パーセント程度、医療事務系五パーセント程度及び情報系五パーセント程度として設定するものとする。

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を設定する地域ニーズ枠を全ての道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。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十パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支

援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 二十パーセント

ロ 実践コース 二十パーセント

注 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、一箇月ごと又は四半期ごとに認定する（地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 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認定するものとする。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

注 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域

(イ) の実情に応じて異なる設定とすることができない。

(ロ) 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ロ) 新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、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こと。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業

訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。また、その際、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組が必要である。

このため、令和二年度においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとするほか、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開設する。

地域訓練協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開催する。また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体

、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 実施 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、地域ジョブ・カード運営本部において、効果的な周知・啓発の在り

方を検討し、関係機関を通じた周知を図る。

令和2年度地域職業訓練実施計画一覧表

資料5

令和2年4月1日

都道府県	年間 上限値	認定単位 期間	基礎・実践 割合		新規枠		基礎 コース	実践コース										合計	
			基礎	実践	基礎	実践		介護 実践コースに 占める割合	医療事務 実践コースに 占める割合	情報 実践コースに 占める割合	その他					計 実践コースに占 める割合	共有		計
											営業・販売・事務	デザイン	建設関連	美容	その他				
01 北海道	2,020	1月(札幌) 四半期(上 記以外)	30%	70%	20%	20%	600	435 (31%)	120 (8%)	125 (9%)					740	740 (52%)	-	1,420	2,020
02 青森県	530	四半期	47%	53%	20%	20%	250	45 (16%)	30 (11%)	15 (5%)					190	190 (68%)	-	280	530
03 岩手県	560	1月	40%	60%	20%	20%	224	68 (20%)	51 (15%)	42 (13%)					175	175 (52%)	-	336	560
04 宮城県	550	1月	40%	60%	20%	12%	220	120 (36%)	15 (5%)	15 (5%)	105				75	180 (55%)	-	330	550
05 秋田県	410	四半期	48%	52%	20%	20%	197	48 (23%)		45 (21%)					120	120 (56%)		213	410
06 山形県	370	四半期	40%	60%	20%	20%	148	44 (20%)	11 (5%)	11 (5%)	78				33	111 (50%)	45	222	370
07 福島県	750	四半期	43%	57%	20%	20%	323	70 (16%)	66 (15%)	15 (4%)					276	276 (65%)		427	750
08 茨城県	660	四半期	50%	50%	20%	20%	330	52 (16%)	13 (4%)	13 (4%)	135				117	252 (76%)	-	330	660
09 栃木県	500	1月又は 四半期	44%	56%	20%	20%	220	42 (15%)	32 (11%)	33 (12%)	118				55	173 (62%)	-	280	500
10 群馬県	690	四半期	50%	50%	20%	20%	345	180 (52%)	84 (24%)		60				21	81 (23%)	-	345	690
11 埼玉県	650	四半期(第1 四半期は1 月)	40%	60%	20%	20%	260	78 (20%)	117 (30%)	78 (20%)					117	117 (30%)	-	390	650
## 千葉県	1,730	1月	30%	70%	20%	20%	520	360 (30%)	60 (5%)	100 (8%)	345				345	690 (57%)	-	1,210	1,730
13 東京都	5,330	1月	20%	80%	20%	20%	1,066	640 (15%)	640 (15%)	853 (20%)	853				1,278	2,131 (50%)	-	4,264	5,330
14 神奈川県	1,260	1月	35%	65%	20%	20%	441	164 (20%)	164 (20%)	41 (5%)					409	409 (50%)	41	819	1,260
15 新潟県	640	四半期	28%	72%	20%	20%	182	84 (18%)	78 (17%)	26 (6%)					270	270 (59%)		458	640
16 富山県	280	四半期	39%	61%	20%	20%	110	13 (8%)	10 (6%)	10 (6%)					137	137 (81%)	-	170	280

令和2年度地域職業訓練実施計画一覧表

資料5

令和2年4月1日

都道府県	年間 上限値	認定単位 期間	基礎・実践 割合		新規枠		基礎 コース	実践コース										合計	
			基礎	実践	基礎	実践		介護 実践コースに 占める割合	医療事務 実践コースに 占める割合	情報 実践コースに 占める割合	その他					計 実践コースに占 める割合	共有		計
											営業・販売・事務	デザイン	建設関連	美容	その他				
17 石川県	300	四半期	40%	60%	20%	20%	120	20 (11%)	30 (17%)	10 (6%)					120	120 (67%)	-	180	300
18 福井県	300	四半期	40%	60%	20%	20%	120	30 (17%)	15 (8%)	15 (8%)					120	120 (67%)	-	180	300
19 山梨県	390	四半期	27%	73%	20%	20%	105	60 (21%)	15 (5%)	15 (5%)					195	195 (68%)	-	285	390
20 長野県	900	四半期	44%	56%	20%	20%	400	100 (20%)	20 (4%)	60 (12%)					320	320 (64%)	-	500	900
21 岐阜県	410	四半期	40%	60%	20%	20%	165	45 (18%)	30 (12%)	15 (6%)					155	155 (63%)	-	245	410
22 静岡県	580	四半期	22%	78%	20%	20%	128	79 (17%)	61 (13%)	8 (2%)					256	256 (57%)	48	452	580
23 愛知県	810	四半期	30%	70%	20%	20%	243	85 (15%)	28 (5%)	28 (5%)			128	298	426 (75%)	-	567	810	
24 三重県	300	四半期	40%	60%	20%	20%	120	40 (22%)	15 (8%)	10 (6%)					115	115 (64%)	-	180	300
25 滋賀県	300	四半期	40%	60%	20%	20%	120	45 (25%)	45 (25%)	0 (0%)					90	90 (50%)	-	180	300
26 京都府	1,060	1月	44%	56%	20%	20%	470	105 (18%)	45 (8%)	45 (8%)					395	395 (67%)	-	590	1,060
27 大阪府	6,010	1月	23%	77%	20%	20%	1,385	925 (20%)	380 (8%)	560 (12%)	1,000	680	300	780	2,760 (60%)	-	4,625	6,010	
28 兵庫県	1,100	1月	35%	65%	20%	20%	385	150 (21%)	90 (13%)	90 (13%)	210				175	385 (54%)	-	715	1,100
29 奈良県	450	四半期	40%	60%	20%	20%	180	60 (22%)	30 (11%)	0 (0%)					180	180 (67%)	-	270	450
30 和歌山県	440	四半期	45%	55%	20%	20%	200	91 (38%)	39 (16%)	13 (5%)					97	97 (40%)	-	240	440
31 鳥取県	288	四半期	33%	67%	20%	20%	96	48 (25%)	24 (13%)	12 (6%)					108	108 (56%)	-	192	288
32 島根県	290	四半期	36%	64%	20%	20%	105	65 (35%)	15 (8%)	0 (0%)					105	105 (57%)	-	185	290

令和2年度地域職業訓練実施計画一覧表

資料5

令和2年4月1日

都道府県	年間 上限値	認定単位 期間	基礎・実践 割合		新規枠		基礎 コース	実践コース										合計	
			基礎	実践	基礎	実践		介護 実践コースに 占める割合	医療事務 実践コースに 占める割合	情報 実践コースに 占める割合	その他					計 実践コースに占 める割合	共有		計
											営業・販売・事務	デザイン	建設関連	美容	その他				
33 岡山県	360	四半期	44%	55%	20%	20%	160	30 (15%)	15 (8%)						155	155 (78%)	-	200	360
34 広島県	550	1月	45%	55%	20%	20%	250	30 (10%)	90 (30%)	30 (10%)					150	150 (50%)	-	300	550
35 山口県	295	四半期	31%	69%	20%	20%	90	40 (20%)	45 (22%)	15 (7%)					105	105 (51%)	-	205	295
36 徳島県	440	四半期	42%	58%	20%	20%	185	60 (24%)	45 (18%)	45 (18%)					105	105 (41%)	-	255	440
37 香川県	500	1月	51%	49%	20%	20%	255	60 (24%)	50 (20%)	15 (6%)	60				60	120 (49%)	-	245	500
38 愛媛県	500	四半期	40%	60%	20%	20%	200	71 (24%)	56 (19%)	56 (19%)					117	117 (39%)	-	300	500
39 高知県	280	四半期	29%	71%	20%	20%	80	85 (43%)	10 (5%)	10 (5%)					95	95 (48%)	-	200	280
40 福岡県	2,050	1月	30%	70%	20%	20%	615	150 (10%)	105 (7%)	255 (18%)					925	925 (64%)		1,435	2,050
41 佐賀県	255	四半期	47%	53%	20%	20%	120	30 (22%)		15 (11%)	90				90	90 (67%)	-	135	255
42 長崎県	520	四半期	46%	54%	20%	20%	240	60 (21%)	30 (11%)	45 (16%)			15		130	145 (52%)	-	280	520
43 熊本県	600	四半期	30%	70%	20%	20%	180	90 (21%)	60 (14%)	45 (11%)					225	225 (54%)	-	420	600
44 大分県	360	四半期	46%	54%	20%	20%	165	90 (46%)	45 (23%)	15 (8%)	30				15	45 (23%)	-	195	360
45 宮崎県	960	四半期	40%	60%	20%	20%	384	126 (22%)	60 (10%)	60 (10%)	110	60			160	330 (57%)	-	576	960
46 鹿児島	630	四半期	40%	60%	20%	20%	250	75 (20%)	75 (20%)	20 (5%)	85				125	210 (55%)	-	380	630
47 沖縄県	590	四半期	50%	50%	20%	20%	295	44 (15%)	15 (5%)	15 (5%)	133				88	221 (75%)	-	295	590
合計	39,748		33%	67%			13,247	5,432 (20%)	3,074 (12%)	2,944 (11%)					14,943	134	26,501	39,748	

令和元年度地域訓練協議会(第2回・R2年2月～3月実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

1. 制度周知について

- ◆ ハロトレアンバサダーによる広報イベントについては、これまでと違った視点から世間にアピールできたのではないかと。引き続き、若年、女性、高齢者に訴えるような周知広報の継続を。
- ◆ 就職氷河期世代への支援について、対象者に対していかにアプローチするかが重要となる。メディアを活用するなど積極的な取組をお願いしたい。

2. 地域の特性を踏まえた訓練設定について

- ◆ これまで訓練コースの設定がなかった地域において、行政機関と調整し公共施設を使用させてもらうことで訓練コースを設定することができた。
- ◆ 今後、新型コロナウイルスの感染拡大による経済の影響が深刻化することが懸念される中で、雇用情勢が厳しくなることが予想され、状況について注視していく必要がある。

3. 人材不足分野について

- ◆ 介護職の人手不足の一方で、訓練には人が集まらない状況があるが、原因をよく分析してほしい。訓練受講によって資格を取得すれば、就職先での処遇向上が見込まれるほか、企業実習などを通じた福祉の仕事へのマイナスイメージの払拭も期待できる。
- ◆ 大型自動車免許取得コースについて、運転手の高齢化が進んでいる中であって、若者が関心を持つための切り口となると期待している。

令和元年度地域訓練協議会(第2回・R2年2月～3月実施分)で出された主な意見 (主なポイント)

4. 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ◆ 就職氷河期世代向け訓練の設定について、支援が必要な方が正社員になれる道筋を立てることにより、大きな成果が期待できると考える。
- ◆ IT分野は受講率が高く、受講側・企業側のニーズがマッチしていると考えられるが、それぞれの分野で一定のニーズがあると思われるので、企業側がどの程度のスキルを求めているのかを検証するなど、できるだけきめ細かな対応をしてもらいたい。

5. 訓練実施機関について

- ◆ 在職者訓練について、社内のIT系人材が不足し工場設備のIT化が進まないといった課題を解決するための訓練コースの設定促進が必要ではないか。

6. 総論的意見について

- ◆ 職業訓練のねらいである「労働者の適応性の増大」「転職に際しての適正な職業能力開発」という観点で、時代に即応したコースを取り入れていく必要がある。
- ◆ 新型コロナウイルスの影響で、今後倒産が増え失業率が上がると、職業訓練の受講を希望する人が増加すると考えられる。公的な職業訓練の果たすべき社会的使命は大きい。

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	<p>訓練目標みたいなものをまとめた見せるという周知のあり方もあるのでは(何々ができるとか、何々の資格が取れる等々)(秋田)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーによる広報イベントについては、これまでと違った視点から世間にアピールできたのではないかと。引き続き、若年、女性、高齢者に訴えるような周知広報の継続を(秋田)</p> <p>女性や高齢の受講生の受講状況等についてクローズアップした内容をマスコミなどに取材してもらい報道してもらえるような広報も積極的に行うべきでは(秋田)</p> <p>ハロートレーニングアンバサダーを活用したハロートレーニングの広報について、訓練機関があるということを知ることとはとても重要なことで、小学校などのキャリア教育の一環として、一つのプログラムとして受け入れられると良い(埼玉)</p> <p>委託訓練の長期コースの充足率が低いのは雇用保険の支給がされなくなるという不安も大きいのでは。6か月のものを数回に分けるなどの対応をすると受講しやすいのでは(石川)</p> <p>高齢者の再チャレンジ支援としてハロトレの広報をお願いしたい(福井)</p> <p>職業訓練は良いコースが揃っている。ハローワーク利用者など積極的に活動している方はその情報が入手できるが、ひきこもりの方などハローワークに来ない方にも(職業訓練の)アピールが出来れば、より良いと思われる(山梨)</p>	<p>【訓練の周知】 就職氷河期世代を対象とした訓練のコースを設けた上で、どのようにして氷河期世代の方にPRしていくのか。多方面連携しながらやっていければと思う(北海道)</p> <p>就職氷河期世代への支援が課題であり、対象者を円滑に公的職業訓練に引き上げる方策、手段を講ずる必要がある。働く意欲を持って自ら求職活動をしている者は、ハローワークに来るが、それ以外の対象者にどうアプローチするかが重要ではないかと思う(神奈川)</p> <p>フリーターやニートである若年者もいまだに多い状況であると計画案に書かれている。若者等に訓練や、このような取組をしていることを周知する方法について、いい手段があれば検討していただきたい(三重)</p> <p>求職者支援訓練の託児利用は増えているが、広島市以外の求職者も利用しやすくなるような託児制度のPRが今後必要となる(広島)</p> <p>託児サービスのチラシを見せていただいたが、是非積極的に宣伝すれば、子育て中の方でも職業訓練を受けて改めて就職しようときっかけになる。PRをしっかりやっていただきたい(高知)</p> <p>メディアツアーはとてもよい取組みだと思う(沖縄)</p> <p>メディアの活用はとても良い。当会が実施している懇親会も今年から年2回に増やし、その中で要望して、現在新聞社が週3回中小企業に関する連載をしている。タイミングも良かったかもしれないが、メディアの活用はとてもいいと思う(沖縄)</p>	<p>人手不足の中で高齢者のほか女性も活躍できる場があり、ものづくり系の職業訓練は女性が一定数いる。女性に向けた職業訓練のPRについて積極的に周知していく(静岡)</p> <p>11/25の「ひょうごハロトレ体験フェスティバル2019」を見学させていただきたい(兵庫)</p>	<p>労働局と連携してハロトレアンバサダーを活用して施設内訓練の体験をしたことによる広報効果は大きかった(秋田)</p> <p>県で実施する職業訓練の受講希望者は減少傾向にあるが、人手不足分野や成長が見込まれる分野の人材育成やさまざまな課題を抱える就職困難者に対して職業訓練を神奈川県全体で実施していく必要があると思う。今後も、ハロートレーニング・メディアツアーなどを通じ、多くの訓練を必要としている方へ周知し、職業訓練資源を有効に活用できるように、オール神奈川で連携し実施していきたい(神奈川)</p> <p>いかに誘導しハローワークに行っていただくかということが焦点となる。ポリテクセンターでは、県内のフリーの情報誌が各家庭に配布があり、子供がいる女性の社会進出が掲載されているので、育児施設があることも周知広報している(三重)</p> <p>進学、就職をしていない生徒が次のステップに進むため、職業訓練をしっかり受けることが出来るような周知もしていきたい(高知)</p> <p>学卒者訓練に係る学校への周知について、大学への送付はしていないが、高校には学生募集で訪問させていただきパンフレット等もお配りしている(沖縄)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	訓練情報について、SNS等による情報提供を積極的に行っていただきたい(岡山)			
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	安房地域では初めての開催となる介護初任者講習の開催状況を教えてほしい(千葉)	ニーズが高いが金銭面での訓練コースの設定ができないというのはいかがか。県が広いということもあり、ある程度のニーズを吸い上げ、訓練を設定しやすいような金額(委託費等)の設定などについて、国(本省)に要望はしていないのか(秋田)	②【回答】関係機関との連携、またポリテクセンターとして広報用動画を作成し、Youtube配信した効果である(福井)	館山でコミュニティセンターを借り、コース設定し、定員も充足している。令和2年度については、旭市、匝瑳市、銚子市等は、現在コース設定がされていなかったが、千葉県から旭技専の教室を利用する話をいただいております。スペースや機材の面でこういったコースが設定できるか、準備を進めているところである(千葉)
	令和2年度には、県内北東部においての開催を検討しているとのことであるが、概況は如何(千葉)	求職者支援訓練に係る目標設定について(就職率) 求職者支援訓練の就職率の目標について、基礎:58%、実践63%と、令和元年度の目標より上がっている状況であるが、受講希望者の減少する中でまた、東京の実態を鑑みると目標設定がかなり高いように感じる。地域の実態に合わせた目標としても良いと思料する(東京)	「とっとり就職氷河期世代活躍プラットフォーム」における地域アプローチについては、各市町村の生活困窮者自立支援機関も相談等支援を行っているので、アプローチ先として加えていただくようお願いいたします(鳥取)	令和2年度東京職業訓練計画について(求職者支援訓練) 令和2年度の地域訓練計画の実践コース、求職者ニーズの高い「営業・販売・事務系」の分野について、令和元年度に引き続き東京局独自の重点分野とし、より訓練ニーズに近づける形で介護系15%、営業・販売・事務系20%と設定する。訓練ニーズについては両分野の中止率と申込率を勘案して調整した。 ・地域ニーズ枠について、令和元年度まで設定していた「東京五輪枠」については見直しを行うこととするが、訪日外国人の増加傾向を受け、実用外国語付加訓練を設定するとした(東京)
	新規の訓練設定は難しい状況なのか? 引続きニーズに沿った新規分野の設定に取り組んでほしい(滋賀)	公共職業訓練の目標設定について 労働市場の改善が進んで訓練ニーズは全体的に見れば低下している状況と認識している。今回、国委託訓練については拡大ということであるが、需要に合わせて拡大するものと縮小させるものと配分等を見直していくことは非常に重要なことで、見直しの結果縮小すべきものは縮小することも必要と思料する(東京)		令和2年度東京職業訓練計画について(公共訓練) 令和2年度の国委託訓練の専門人材育成訓練について、訓練希望者の選択の幅を広げるよう調理など訓練分野及び定員枠を拡大して実施していく(東京)
	現状よりも今後を憂慮(和歌山)	②ポリテクセンターの女性専用コースについて、受講者数が多いが要因はあるか(福井)		
		求職者支援訓練のコースは、求職者ニーズ把握の課題を踏まえたものなのか。ニーズに合ったものであれば数値が上がっていくのではないか。また、ニーズ把握はどのようにされているか(愛知)		

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		<p>今後、コロナウィルスの感染拡大による経済の影響が深刻化することが懸念される中で、雇用情勢が厳しくなることが予想され、状況について注視していく必要がある(和歌山)</p> <p>高知県は高齢者推進県ということで、今後高齢者あつての就職支援、こういったものは益々クローズアップされてくるのではないかと。65歳を超えた方への能力開発という説明があつたが、今後の計画作りにおいては、やはりそういった高齢者の就職支援、職業訓練、現状とか課題、それぞれの関係機関、そういったところをより一層、意識して計画を作っていただきたい(高知)</p> <p>訓練を実施するに当たっての数値の分析、ニーズ調査、アンケート調査は実施していますか(熊本)</p> <p>職業訓練を民間に委託する場合、委託した訓練施設や実地訓練を行った施設へ就職する場合がありますか(熊本)</p>		
3 人材不足分野について	委託訓練の新規計画として大型自動車免許取得コースの設定があるが、若い人は就職に向かうから、中高年向きになるのではないかと(秋田)	有効求人倍率1%越えが長らく続いており、民間企業のアンケートでも年々人手不足感が強まっている声が寄せられている。説明にもあつた企業アンケートの職業訓練における技術習得、資格取得が就職に直結している。企業側も採用に向けた努力をしており、引き続き連携した取り組みをお願いします(青森)	長期高度人材育成コース等を活用し、介護福祉士や保育士といった資格を取得してもらい、安定した就労に繋げていきたい。令和2年度も選定は終わっており、介護福祉士6コース、保育士6コース、美容師2コースで昨年度と同様である。新たな分野が設定できない理由としては、訓練校が一般の応募で定員を満たしており空きがない、また訓練生を受け入れるにあたり、有料で入校している生徒と差が出てしまうので理解されにくいといった意見がある。しかし、保育、介護分野については、人材不足が指摘されているので、引き続き労働局、ハローワークと連携しながら取り組んでいきたい(千葉)	①【回答】 県の長期高度人材育成コースでは、介護福祉士養成科も設定されているが、同様に専門職という分野であり、さらに24ヶ月訓練期間ということもあり受講生の確保には苦慮しているところ。ハローワークにおいて、年度内の早い時期から次年度の開講情報の周知を図ることで、申込者の確保に繋がりたい(山形)

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	職業訓練実施計画(案)の保育・介護分野について、県の意見を伺いたい(千葉)	①県や市の子育て関係の会議において、待機児童が解消されない中で、若年の保育士が首都圏に出てしまい地方の保育士が一層不足している話となされる。その中で、県の長期高度人材育成コースで保育士養成科の訓練設定がされているが、申込が定員数を大きく下回り、受講者数が少ない状況にあるが、どのように分析しているか(山形)	「訓練の質の検証・改善」で、介護員養成科が2か月の短期コースを設定する理由は、訓練期間が長いことが中止率が高い要因となっているからか(新潟)	千葉県は普通科志向が全国的に見ても非常に高く、学校の設置状況も8割以上が普通科高校なので、そういう状況が基盤にある。私も以前高校にいた時に説明会で中学校を訪れていたが、中学校の先生は産業の教育を経験していない方がほとんどである。中学校の先生が推薦をしてくれない状況もあるので、その対策も必要である。県ではインターンシップ授業をキャリア教育の一環として進めている。高校はインターンシップ、中学では職場体験といった形で授業に取り入れてもらっている。中学ではほぼ100%職場体験を実施しているので、あとはその先、どういった所に職場体験に行っているかになる。高校に関してもインターンシップに力を入れていこう取り組んでいる(千葉)
	教育委員会にお伺いするが、小中学生ではものづくり体験は人気があるが、高校以上になると人気がなくなっている。進路選択にも顕著に表れているが、県民全体がものづくりに対する関心が低いのではないかと(千葉)	介護分野に力を入れる、開催が少ない南部、北東部に注力するというのはいいと思う。加えて資料P.19にある大型自動車一種について、運送業、トラック運転手等は残業の上限を伸ばされている業種であるが、非常に厳しい労働環境下であり、こういったコースを増やして貰えたのは評価できる。また、託児付きコース、リカレント教育という言葉も出てきたが、働く女性の支援により一層力を入れていただきたい。全体としては非常にいい案だと思う(千葉)	デイサービス、施設は無資格でも働くことができるが時給が上がらず、利用者から「知識がない」や認知症の悪化、疾患がひどくなる等あり、資格は大事だと思う(三重)	介護分野の訓練応募者が0名で非常に問題だと感じる。HWが介護の仕事の魅力を伝えるため、介護の仕事をよく知ることから取り組み、魅力をうまく伝えられるように、来年度ハローワークで取り組みたいと考えている(三重)
	介護分野の訓練に人が集まらない状況について、介護の仕事に対する抵抗感だけなのか、他の理由などあるのか、求人は多いが人が集まらない状況について、実施主体で理解していることがあれば教えてほしい(三重)	専修学校各種学校は、高校が合わなかったり、中途退校したりした方の受け皿になっていた時期があった。最近はその受け皿になっておらず、他の通信制高校などが増えており、そういった点でも普通科志向が強くなっているのを感じている。そういった状況を踏まえて、高校の進路の先生と各種学校協会や年に1度、連絡協議会を開催している。高等学校の先生は、ほとんどの先生が高校、大学を経て先生になるので、私たちの学校は分からない先生も多い。協議会は長く続いており、公式ガイドブックも共催で出している。全国的に珍しいケースであり、先週、沖縄県の専修学校の代表と高校の先生が視察に訪れ、参考にしたいという話もあった。高校卒業した方の17～18%の人が(専門学校に)来ており、現場で必要な人材を育てるといってはお力になっていると思うが、少子化の中で、人気の職種と必要だけれど人気のない職種と差が出てきているのが現状である。また、昨年4月から外国人の受け入れ方が変わって、法務局から話を聞いたりしているが、人材の確保が難しい所は、日本語学校から私どもの学校を経て、そういう分野で、例えば調理師として一人前になるようにする場で洗い場等、準備の仕事を担当する人を採用せざるを得ないという話を聞いている(千葉)	介護の資格を取るために実習は必須でなくなっている。訪問介護でも任意。介護のことを伝える現場がなくなっている。ヘルパーの生の声を聞くと「こんなに温かい仕事なんだ」「きつくないな」と実感できるので、実習に誘導できるよう改善できるといいと思う(三重)	先ほどの県の説明の中に、資料「令和元年度委託訓練分野別入校修了状況」下の建設系の左官技能科の就職率42.8%で、母数は小さいのですが、建設業のすごい人手不足が強い中で、就職に結びつかない状況とは、どういうことが要因としてあったのでしょうか？参考としてお聞かせ頂きたいと思います(徳島)
			人材不足分野へのミスマッチの解消、一定の職種に対する思い込みの改善の意味から、若者へのツア一型見学会や職業能力開発施設見学会・事業所見学会は大変いい取組みだと思います。今後とも強化していただけることを希望します(大阪)	

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		<p>介護福祉分野の就職状況について 求職者支援訓練の受講修了後の就職状況を見ると正社員就職より非正規就職の割合が高い。介護系を希望する方があえて非正規雇用を希望しているのであれば問題ないと思料するが、本来正社員を希望していて結果的に非正規雇用となっているとすると問題かと感じる(東京)</p> <p>ドライバーについては、高齢化しており多品種少量運搬により長時間労働にもつながっていて、人手不足が深刻である。若者が関心を持って就職できる切り口として職業訓練があると期待している(静岡)</p> <p>中止コースは、応募者が少なかったため実施できなかったのか。介護関係が非常に目立つが、介護分野は何とか働いてくれる方を見つけていかなければならないが、そこに手が上がらないのはどうか(高知)</p>	<p>中止コースがたくさんあるが、初任者研修を受けたいと申し込んでいる方達は、その後何らかの手段で資格取得しているのか。本当に介護職が人材不足で困っているという事情がある。実施できるよう、こちらも工夫しなければならない(高知)</p> <p>長期の訓練について実施していただき、専門学校との取組みも大変評価していただき喜んでいる。ただ人が集まらないというのが悩み。また、認知症の施設での対応支援となった場合、専門学校では学習しているが、高校からそのまま入ってきてやめてしまいマイナスイメージがついていく。氷河期の問題も出ましたが、うちの福祉の現場で活躍しているメンバーには、自分たちが自信をもって介護の仕事をしている35歳から45歳の職員が随分います。いい面を啓発していきたい(高知)</p> <p>今年度委託訓練を実施する中で、昨年度より訓練の受講希望者が増えてきたような印象を受ける。介護保険の改正に伴い、いわゆる処遇の改善が始まり、資金的な部分でかなりの改善が見込まれる。特に介護福祉士の資格を持つ専門職の方々に関してはある程度の年収が見込めるという決定があり、介護職の現場で賃金が上がってきている(沖繩)</p>	
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	<p>ITコースや両立支援コースはeラーニングも併用できるのではないかと。ネット上の学びに対するニーズを調べてみてはどうか(石川)</p> <p>就職氷河期世代に対しても、eラーニングの併用で通う日を減らし、受講に対する抵抗を減らすことはできないか(石川)</p>	<p>②就職氷河期世代への訓練について、募集方法や具体的な方策を教えてください。また、それらの方への周知については(山形)</p> <p>求職者支援訓練において、計画数に対して入校者がかなり少ない。訓練に魅力がないのか、求職者ニーズに合わないのか。その他理由があればお願いしたい(群馬)</p>	<p>就職氷河期コースは、単独コースとして設定するのか、あるいは実践コースの内訳として設定するのか(新潟)</p> <p>④就職氷河期や高齢者に対するハートレ等の取組みを教えてください(福井)</p>	<p>②【回答】 無業者だけでなく在職中の方も対象になることから、どのような対応が必要になるのか、今後要領が改正されるので現時点では未定である。県内にどれほどの対象者がいるのか、訓練ニーズがあるのか周知方法も含めて精査したうえで、関係機関と協議させていただくことになる(山形)</p> <p>③【回答】 施設内で1コース在職訓練を実施しているが、言葉の問題は身振り素振りである程度対応できており、技能検定の際は通訳を付けて対応している(福井)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	<p>託児付コースの設定割合が全国1位であるが、利用者は例年少数である。託児対象の子供以外に小学生の子供がいるとその子供の帰宅時間に合わせなければならず諦めることが多い。良い制度であるので、託児の時間帯を考えるなど、より多くの者が利用できるよう引き続き努めてもらいたい(岐阜)</p> <p>就職氷河期世代向け訓練の設定については、カウンセリングやコミュニケーションスキルの向上を訓練に取り入れていくことが現実的な方法だと思う。労働市場への参加を望まない若しくは諦めている人をどう引き出してくるかが課題である(岐阜)</p> <p>就職氷河期世代向け訓練の設定については、どのくらいのニーズがあるのかわからないが潜在的なニーズがあるのは確かである。現実的な対応をしていただきたい(岐阜)</p> <p>「令和2年度静岡県地域職業訓練実施計画」において、就職氷河期世代の課題への対処が強く押し出されているのは、よいことである(静岡)</p> <p>「中高年齢者」の人材育成とあるが、具体的にどのような訓練を計画しているのか?(大阪)</p> <p>訓練実施計画について、実施する過程で柔軟な対応が必要である。例えば、1年間を無駄にせず、増減を変更できるようにすることが求められる(岡山)</p>	<p>就職氷河期世代を対象とする訓練について、この世代の方たちは技術的というよりも精神的な問題が大きいので、この方たちが立ち上げられるような支援をしていただきたい(埼玉)</p> <p>計画案を見させていただいたが、労働市場の動向や課題に対应的確に作成されていると思う。雇用労働者は若干増えているが、若年者、女性、中高年といったカテゴリーの方、働きたくても働けない氷河期世代の方、働けないだけでなく、教育の機会も与えられなかった世代の方、こういった方々をいかに入口から入っていただき、社会の中で働いていただくか。連合は働くことに最大の価値を置いて運動を展開しているので、この計画が実行されて就職に繋がれば良いと思う。計画自体は評価できるものとする(千葉)</p> <p>③外国人の労働相談が多くなっている中、外国人のハロトレの課題はあるのか(福井)</p> <p>大学卒業業者や若年の退職者が、より上位のスキル習得できるコースを検討していただきたい(静岡)</p> <p>県の能力開発セミナーについて、今年度はアーク溶接の外国人対象コースがあったが次年度の予定はないのか(三重)</p> <p>昨年度に比べ、定員、入校者数とも減少している(資料4-1)。今後、経済状況が厳しくなる中で、定員、訓練内容など見直しが必要となってくると考える。より柔軟な対応が求められて来ると考える(和歌山)</p>	<p>⑤近年、障害者のハロトレ希望も多くなってきているが、精神障害者のハロトレの実情を教えて欲しい(福井)</p> <p>就職氷河期世代の支援が重要課題となっている中で、支援が必要な方が職業訓練を通じて正社員になれる道筋を立てることにより、大きな成果が期待できると考える(山口)</p> <p>訓練コース設定の内容がドラスティックにすぐ変わるものはないが、カリキュラムの中で細かいところなど内容を見直せば、中止が減るのではないかと(福岡)</p>	<p>④【回答】 就職氷河期については訓練と職場実習を組み合わせた短期資格習得コースを創設し対応。併せて非正規労働者支援として長期高度人材育成コースも5コース設定予定している。高齢者については販売サービスや介護の訓練を設定し対応(福井)</p> <p>⑤【回答】 当県では一般校における精神障害者を対象とした事務系訓練を昨年度からモデル事業として行っており、令和2年度も継続して実施していくが、就職率は低いのが現状である(福井)</p> <p>労働行政としての政策目標の考え方としては、不本意非正規雇用労働者という概念がある。本来は正社員を希望しているが、様々な理由によって実現されず、非正規雇用就業状態にある方がいる。これを減らし正社員へ移行していくべきという考えで、雇用対策全般において職業訓練も活用し政策を推進していくことになっている。</p> <p>もう一つの政策アプローチとしては、不本意ながらも非正規状態にある方を、正社員という考え方だけでなく、正規社員と非正規社員との間に賃金、その他処遇に格差があるため、より雇用の安定性、賃金及び処遇が恵まれている正社員へシフトすることが労働政策上好ましいという考え方である。</p> <p>この点については、皆さまご存じのとおり本年4月から、いわゆる同一労働同一賃金の取組みで、職務内容に応じた賃金や処遇等の改善を行うこととなっている。今年から大企業、来年から中小企業にも適用し、従来のような職務内容によらない雇用就業形態だけの格差を解消して行くことを目指すこととなる。</p> <p>今後の労働行政の在り方や価値観としては、委員からの指摘のように多様な雇用就業形態や希望に応じた就職を実現して行くべきと考えるが、雇用の安定性という観点からすると雇用保険適用就職を目指すべきである。同一労働同一賃金が徹底されれば、施策効果の公平での就業形態が</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	<p>高齢者訓練は統計データを基に、65歳以上の雇用率が増えている現状とどのようなニーズがあるかを踏まえて推進していくこと(広島)</p> <p>訓練受講者は女性が多いので、もしかしたら女性は正規社員を希望しない人が多いのではないかと。就職の内訳で正社員数の報告があったが、正社員になりたくてなった人と、もともと非正規社員を求めている人の割合をどこかに入れると、更に分析ができるのではと思う。 正社員になりたいけれども、自宅通勤を前提とすると、住居に近ければ非正規でも良いという女性が結構いる。統計的にもそういう人がでてくるはずで、訓練受講者が正規雇用を目指す方のみであるという考え方で資料を作る必要はない(福岡)</p> <p>ニーズの把握については、全国規模で独立行政法人労働政策研究・研修機構が実際に地域訓練に関する調査などを行っている。その資料を参考にすると良いのではと思う(福岡)</p> <p>課題となるところは介護福祉分野のコース中止率が高いことにある。介護福祉分野は今後更に求人ニーズは高まるのが予想されるため、受講者が増えるようコースの中身について検討する必要がある。 短時間コース、職場復帰コースも開講されていないが同様と考える。介護福祉分野は今まで充足率が低かったため、コースの中身が魅力あるものにするための要因分析を行いコース内容の検討を願う(福岡)</p> <p>働き方改革と事業継続計画については、新型コロナで注視されているが、実は密接な関係があると思っている。働き方改革が目目されているのは、労働時間の管理と有給休暇を人手不足の中でどうクリアするのが課題で、多くの企業は手一杯という話を聞く。大学研究所内でも話題になっているが、台風のような自然災害だったり、新型コロナの感染症対策で職場に行けなとか、そういう様々なニーズからIT化が進んだり、メンバーシップ</p>	<p>とっとりPFにおける取組事項。不安定な就労状態にある者については、特に支援が必要。就業までの支援が困難なためきめ細かい支援が必要(鳥取)</p> <p>就職氷河期世代に対する職業訓練は、この世代の就職に対する課題等を踏まえたコース設定を検討してほしい(広島)</p> <p>福岡県職業能力開発協会が職業訓練を実施していないので、個人的な意見になるが、訓練の中止率を下げるには、受講者側のニーズをどこまで把握できるのかが課題だと思う。受講を希望しないということは、実際に受講していない方のニーズを反映させ改善する必要があるが、どのように把握したらよいか難しいところである(福岡)</p> <p>職業訓練で介護の訓練の申込みが少ないという話だが、当方では医療事務・介護事務等の資格認定をやっており、最近資格を求める方が少ない。その理由は就職先の賃金があまり見込めず、職業訓練を受けても介護が職業としての魅力がないためとされる。就職先に魅力がないと訓練受講希望者も増えないため、働く先の魅力を提供できれば受講者は増えるのではないと思う部分がある(福岡)</p> <p>受講率の悪いコースに対して、企業側のニーズとして、どの程度のスキルを求めているのかを検証する必要があるのではないと思う。介護分野の求人状況が厳しいというのは分かるが、極端に受講率が低いというのは、そのあたりがマッチングしているのか疑問に感じた(福岡)</p>		<p>底とれは、施策効果の分析での就業形態が、正社員あるいは正社員でないのみに着目する要素は薄くなって行くと考え、分析・集計方法は状況に応じて順次見直ししていくべきであるという問題意識は持っており、本省とも協議を行いながら具体的な方法が確定すれば委員の方に報告することとなるということで理解いただきたい(福岡)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	<p>型でみんなでたくさん仕事をするため、引継ぎや職務の分割ができないなど、実はすべて関連がある話である。</p> <p>労働時間の管理をして、人手不足の中でIT化が進み仕事の共通化をすると、米国のジョブ型のようになり職務が明確化し、事業の継続性にもつながる。</p> <p>現時点では難しいが、徐々に同一労働同一賃金に近づいていく可能性があると思う。そのようなことから、人手が不足しているIT分野の充実化は合理的であると思う(福岡)</p>	<p>受講者側と企業側とのニーズをうまく方法で拾えたらいいと思う。将来的にもIT関係は大事であることから、受講申込みも多く、受講率が高いという結果がでており、受講側・企業側のニーズがマッチしていると考え。一方、介護・福祉分野はこれから高齢化社会に必要なだが、受講率が悪いと言うのは何らかの理由があると思っている(福岡)</p> <p>受講希望者は、IT分野とか人気の高いところに集中しているが、それぞれの分野でニーズはあると思うので、できるだけきめ細かな対応をしていただければと思う(福岡)</p> <p>訓練科目の設定でその地域のニーズに対応した科目はありますか(熊本)</p> <p>訓練コースの設定にあたり、求職者ニーズに限らず求人者ニーズの把握等も必要と思われる。また、ハロートレーニングの周知・広報にあたり、「模擬体験会」(本年度実施済み)について、来年度も実施が効果的と思われる(大分)</p>		
5 訓練実施機関について	<p>ポリテクセンター静岡の「組込みマイコン技術科」の新たな取り組みは、第4次産業革命を念頭においた訓練内容の革新を実現していくものとして、大いに評価できる(静岡)</p>	<p>就職率が課題となっており、機構では訓練生の企業説明会をやっていて非常に有効、良い取り組みだと思うが、栃木県もそういうことをやると就職率が上がってくるのではないかと(栃木)</p> <p>「橋渡し訓練」とは具体的にどのような訓練か(群馬)</p> <p>建設業を中心に技術伝承が問題となっており、職人が高齢化で背中を見て覚えろという世代のため、若手に対してスムーズに技術の伝承ができていない現状がある。レディー・オーダーメイドの訓練で指導をお願いしたい(静岡)</p>		

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		中小企業からIoTに伴いIT系人材が足りないが、工場設備をIT化してもわかる者がいないので、やむを得ず在職者をリカレントし必要な訓練を受けさせようという声が聞かれるが、在職者訓練において、このような設定訓練があるか(愛知)		
6 総論的意見について	<p>新型コロナウイルス感染症による景気のダメージが危惧される中、目標にその点が繁栄されていないと感じますが、何らかの対応をされた方がよいのでは(石川)</p> <p>求職活動の選択肢のひとつとして「訓練を受けてからの就職」が整えられた選択肢としてあることを理解いただくこと(三重)</p> <p>求職者のニーズにフィットするような職業訓練の場をフレキシブルに設計しながら雇用のミスマッチを長期的に解決するテーマは、企業だけではなく職業訓練校、専門学校、大学、行政が共同して取り組む必要がある(滋賀)</p> <p>今後の動向により大きく変化する可能性があるため、現状を前提とした推移よりも実態の迅速な把握に注力すべき(和歌山)</p>	<p>【職業訓練による支援】 無業者、引きこもりの方を、いきなり就職にもっていくのはかなりハードルがある。職業訓練を受講するなりし、きめ細やかな段階を踏むことが就業につながると思う(北海道)</p> <p>充足率が低迷しているが、受講生の確保、掘り起しについて更なる工夫が必要ではないか。求職者の減少により受講者が集まらないのであれば、募集定員の縮小も検討が必要ではないか(岩手)</p> <p>国としての目標の設定について、新参者であることもあり、その根拠が見えないので教えて欲しい(秋田)</p> <p>入校者数に対して修了者数がかなり少ない。中途退校の理由は何か(群馬)</p> <p>ひきこもり者を対象としたコースを中期的に検討していただきたい(新潟)</p> <p>人手不足は変わらず、高齢者や女性の受け入れが必要。企業自前での訓練による人材育成養成の機会がなくなっており、人手不足解消のためのハロトレが求められている(福井)</p>	<p>地域の職業訓練の質の検証・改善について当該事業を実施するうえで参考とする就職率については関連就職を含む就職率ということであるが、検証を実施するうえでは関連就職を基に検証すべきと考える(東京)</p> <p>企業からは、AI、IoTといった個々の分野の基礎的な技術力に加え、実際にそれら技術を組み合わせ、自社の業務へ導入することをデザインできる人材を求める声が多いとあるが、実際に県内の大多数を占める中小企業からこのようなニーズがあるのか。また、ここまでデザインする訓練は、公共職業訓練での実施は不可能かと思う(滋賀)</p> <p>就職氷河期非正規社員に国家資格取得の支援を行うことは、正社員化に繋がる可能性が高く、いい取組みだと思います。 また、人材不足分野の職種内容の魅力情報提供等による同職種への誘導と職業訓練をセットで行うことも正社員化に繋がるのではと思います(大阪)</p>	

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		<p>昨今、有効求人倍率が高水準の推移し、定員割れしていることは一定の理解できるが、職業訓練のねらいである「労働者の適応性の増大」「転職に際しての適正な職業能力開発」という観点で、当局として時代に即応したコースを取り入れていく必要がある。そのことによって、就職先で即戦力として活躍し、ひいては会社の飛躍・発展につながると考える(和歌山)</p> <p>就職氷河期世代を社会にきちんと定着させるため、具体的にどういふふうに進めていくべきか考えているのか(高知)</p> <p>各機関が実施する訓練において、男女別の就職率等も示して欲しい(熊本)</p>		
7 その他 (上記1～6以外の意見)	<p>基礎資料としていろんなデータをもとに、実績、効果、対策を表でまとめてだせるのではないか。職業訓練として上手く転職できることは重要な課題であり、公的取組の中で取組結果のデータ分析、浮き上がってくる課題、その課題への対策、対策の実績について毎年毎年やっていけばより意味のある会議になると思う(青森)</p> <p>充足率が上がる傾向にあがると就職率も下がる傾向にある。充足・就職率をともにあげるのは難しい。どのように良質な受講者を確保していくかが課題(秋田)</p> <p>(第1回協議会を踏まえた対応について)アンケート等を踏まえて改善策を考えていることはすばらしいので継続してほしい(秋田)</p>	<p>次年度計画案における就職氷河期世代への支援に係る記述が不足ではないか。来年度の厚生労働省の目玉事業と認識しているが、たった2行しか書かれていない。具体的にどういうことを何人くらいを目標に、といった力強い計画を示して欲しい(岩手)</p> <p>就職氷河期世代に係る訓練については、枠数に捉われることなく、対応可能な方については既存の離職者訓練等にも対象を広げて対応していただきたい(岩手)</p> <p>訓練分野の検証改善については、ワーキングチーム会議で実施してほしい(福島)</p>	<p>新型コロナウイルスの影響で、今後倒産が増え失業率が上がり、求職、離職者に対し職業訓練を希望する人が増加すると考えられる。益々公共職業訓練の果たすべき社会的使命は大きい(神奈川)</p> <p>ポリテクセンターのパンフレットは非常に目を惹く資料で参考にしたい。三重県は18歳人口の県外流出が多い。職業を身につけて地元に残る人を県内につなぎとめる連携をできたらと思う(三重)</p> <p>「運輸分野(特に観光バス)」「インバウンド」分野については、現下の新型コロナの影響で、当面、不透明感があり、受講者ニーズの点で心配な状況である(大阪)</p>	<p>離職者訓練修了者の就職率が低いので、産業界、いろんな企業の考え方などを分析し、皆様の知恵を持ち寄って、もう少し成果に結びつけたい(茨城)</p> <p>ハローワークにおいて、就職氷河期世代の支援窓口を開設。対象年齢は33歳から55歳。対象者は不安定就業者・ニート・社会支援が必要な方(長期ひきこもり)・生活困窮者等。訓練など活用しながら、3年間集中的に極め細やかな支援を行う(群馬)</p> <p>中央訓練協議会では、第4次産業革命、ロボットやAI等の技術革新に対応する人材育成という話があった(千葉)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	<p>ニーズという言葉を我々は気軽に使うが、ニーズそのものが内容や背景を検証しなければならない。(我々もニーズを理解しているかどうか)(福島)</p> <p>事務局にお聞きしたい。2030年を目指して持続する社会を維持するための17の目標SDGsがあるが、8番、9番に働き甲斐や産業構造や技術革新が出ている。中央協議会では、その話はなかったのか。1年1年の対応は大事だが、2030年を見据えた持続する社会についての議論はなかったのか(千葉)</p> <p>短大や4年制大学は高校生の生存権が気になっている。来年から4年間、18歳が2万人ずつ減っていく。若年層の雇用を考える時、短大卒、大学卒を含めて、その問題と65歳以上も働くという人生100年時代のプランが必要になってくる。千葉県は県内の雇用人口の推移をどう捉えて、雇用計画をしているのか(千葉)</p> <p>ジョブカードセンターでは、2030年問題についてどう考えるか(千葉)</p> <p>地域の職業訓練の質の検証・改善について今回の報告対象としている、「観光ビジネスコース」、「javaプログラミングコース」共に受講生が希望する修了後の雇用形態と業界等で活躍している方々の雇用形態が合致してない、受講生が希望する雇用形態が主流ではないという問題はあるようです。このため、受講開始前に業界の特徴について事前にしっかりと説明する、正社員雇用というのが理想ではありますが、それだけが良い雇用の場とも限らないので、しっかりと個々に見極めていただきたい(東京)</p>	<p>全体的な取組みの概要が分るようなリーフレット等があれば、どこでどういったもの(訓練)をやっているか理解しやすい、便利ではないか(栃木)</p> <p>就職氷河期世代の明確な定義はあるのか(群馬)</p> <p>助成金において、就職氷河期世代を対象とした場合、該当するかどうかの判断が難しくなるのではないか。個別に対応するのか(群馬)</p> <p>新卒で就職し離職した場合、再就職時期が就職氷河期に当たってしまったなどのケースも支援対象になるのか(群馬)</p> <p>訓練修了者の県内企業就職率および県内就職を促す方策を知りたい。また、県外からの求人があるか(新潟)</p>	<p>来年度予算に盛り込まれるとのことだが、就職氷河期世代への訓練の設定はどのようなものがあるか(岡山)</p> <p>職業訓練の基本計画というか長期のビジョンはありますか(熊本)</p>	<p>千葉県は県全体でも少子高齢化が激しいが、地域性も大きい。南部では少子化が進んでいる。そういう状況を踏まえて、職業適性を持って、地域と繋がった形で産業人材育成をしていかなければならない。先ほど話が合った第4次産業革命等に対して、厚生労働省でも緊急開発がスタートしていると伺っているが、状況を踏まえながら、県として何ができるか検討していかなければいけない。一方で塗装や左官等、旧来の伝統的な技術の継承もあるので、バランスを考えなければならない(千葉)</p> <p>人材派遣をメインで行っているが、労働人口が減少している現状で、職種を絞ってシフトしている。単純業務はAI、ロボットの活用によって労働人口が減っていくが、それを扱う人、例えばAIであれば、それを組み込むプログラムを作る人にシフトしていかないと生き残っていけない。社内では、カリキュラムを作る等して取り組んでいる(千葉)</p>

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
	<p>今後、世界的なウイルス禍と社会経済の大混乱で、雇用情勢の劇的な悪化が予想される。それに伴い、「地域訓練計画」も大幅な見直し、拡充が迫れると思われる、今後の課題であると理解する(神奈川)</p> <p>長期高度人材育成コースの分野は、偏りなく平均的に応募があるか(新潟)</p> <p>新型コロナウイルス問題も起き、大変な時期であるが対応をよろしく願います(静岡)</p> <p>今後の動向をより一層注視すべき(和歌山)</p> <p>高齢者雇用(70歳までの)の就業機会の増加も近い将来の年金受給年齢の引き上げ(65歳→?)も考えて積極的に取り組む必要がある(和歌山)</p> <p>正規・非正規社員の分類は、就職状況報告書に受講者本人がチェックしたものを集計していることは理解したが、正社員とパート、派遣等の分類方法を工夫すれば、正社員を目指したが、結果的に非正規社員となったなどの分析もでき、魅力のある訓練にすることができると思う。本省に就職状況報告の改善を要望していただきたい(福岡)</p>	<p>農業分野の修学者がその分野に就職していない方が多いと聞いている。就職や就農ができなかった方に対し、後継者不足である専業農家等への橋渡しが出来る仕組みがないか。機会があれば、関係機関で検討頂きたい(新潟)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響により、自宅待機や離職した者が、補助を得て受講できる体制を検討していただきたい(静岡)</p> <p>氷河期世代の就職については、企業は注目している。よいスキルを持っていても組織に馴染めるのか危惧するところもあるが、職業訓練を集団の中でやっていくことで期待したい(静岡)</p> <p>訓練カリキュラム等検証・改善で、昨年4月1日から出入国管理法の改正に伴い、これまで以上に外国人労働者が増加していることを踏まえ、医療現場における多言語・文化に対応できる医療関係者の支援体制が急務であり、それに対応したカリキュラムについて早急に検討いただきたい(静岡)</p> <p>就職氷河期世代の正社員への登用は官民併せての重要な課題で積極的に取り組むべきである(和歌山)</p>		
		<p>新型コロナウイルス感染症の影響が長期化した場合、失業者が増えることが懸念されます。状況変化に柔軟に対応できる職業訓練について、事前検討が必要と考えます(鳥取)</p> <p>今後、コロナウイルス対策等の影響により計画通り進められるか懸念される(香川)</p> <p>高等技術学校は、県内の者でないと入校できないのか(高知)</p>		

令和元年度地域訓練協議会(第2回実施分)で出された主な意見

	有識者	産業界(労使)	訓練実施機関	行政機関等
		訓練を中止する場合の基準は？ 支援訓練での訓練希望者が減少傾向であるが、 就職する方が多く希望者が少ないということですか(熊本)		

第 2 4 回中央訓練協議会出席者名簿

令和 2 年 10 月 6 日 (火) 15:00~17:00

15:00~17:00 (Web 会議開催)

【労使団体】

佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
 仁 平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 池田 三知子 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
 杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部担当部長

【教育訓練関係団体】

関口 正雄 全国専修学校各種学校総連合会常任理事総務委員会委員長
 森 信介 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会専務理事

【学識経験者】

- 今野 浩一郎 学習院大学名誉教授
- 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門副統括研究員

【地方自治体】

鈴木 一弥 京都府商工労働観光部長
 (代理出席：河島 幸一 商工労働観光部副部長)

【訓練認定事務実施機関】

青田 光紀 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

【政府】

厚生労働省 小林 人材開発統括官
 富田 審議官 (人材開発、雇用環境・均等担当)
 河野 人材開発統括官付人材開発総務担当参事官
 篠崎 人材開発統括官付人材開発政策担当参事官
 黒田 人材開発統括官付政策企画室長
 平川 人材開発統括官付訓練企画室長
 津崎 人材開発統括官付特別支援室長
 志村 審議官 (職業安定担当)

安 蒜 職業安定局総務課訓練受講者支援室長
文部科学省 金城 総合教育政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室長
農林水産省 横田 経営局就農・女性課長
（代理出席：伊藤 経営局就農・女性課経営専門官）
経済産業省 能村 経済産業政策局産業人材政策室長
（代理出席：橋本 経済産業政策局産業人材政策室 室長補佐）
国土交通省 瀬田 海事局船員政策課雇用対策室長
観光庁 町田 参事官（観光人材政策）
（代理出席：細川 参事官（観光人材政策）付課長補佐）

（オブザーバー）

一般社団法人情報サービス産業協会	手計 理事・企画調査部長
公益社団法人全国老人保健施設協会	瀬野 事務局次長代理
社会福祉法人全国社会福祉協議会	鈴木 法人振興部長
一般社団法人全国農業会議所	鈴木 農業人材対策担当部長

（敬称略）

※ ○は座長。

中央訓練協議会開催要綱

1 趣旨

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変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、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、新規の成長や雇用吸収の見込まれる産業分野における人材ニーズを的確に踏まえ、職業訓練の実効ある展開に資するため、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。)の重点分野及びその実施規模、人材が定着・能力発揮できる環境整備の方策等について検討する中央訓練協議会(以下「協議会」という。)を開催する。

2 構成

- (1)協議会の構成は、別紙のとおりとする。
- (2)人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。
- (3)協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 ワーキングチーム

協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

4 協議事項

- (1)全国における公的職業訓練の訓練実施分野及び規模の設定に関すること
- (2)公的職業訓練の効果的な実施に関すること
- (3)その他必要な事項に関すること

5 庶務

協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官(人材開発政策担当)付訓練企画室において処理する。

6 その他

協議会の議事については、別に協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

(別紙)

中央訓練協議会構成員

【労使団体】

佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
仁 平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
池田 三知子 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
杉崎 友則 日本商工会議所産業政策第二部担当部長

【教育訓練関係団体】

関口 正雄 全国専修学校各種学校総連合会常任理事総務委員会委員長
森 信介 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会専務理事

【学識経験者】

- 今野 浩一郎 学習院大学名誉教授
- 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門副統括研究員

【地方自治体】

鈴木 一 弥 京都府商工労働観光部長

【訓練認定事務実施機関】

青田 光紀 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

【政府】

厚生労働省
文部科学省
農林水産省
経済産業省
国土交通省
観光庁
環境省

(オブザーバー)

業種別団体(情報通信、介護・福祉、農業の団体等)

(敬称略)

※ ○は座長。構成員・オブザーバーについては、今後、追加もあり得る。