

第 27 回中央訓練協議会（令和 4 年 2 月 9 日）の結果

1 令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）について

→ 令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）については、案のとおり、了承された。

2 構成員からの主な意見

（１）訓練共通

- 同時双方向型によるオンライン訓練（以下「オンライン訓練」という。）や、オンデマンド型によるオンライン訓練（以下「eラーニングコース」という。）の質の担保はどのように行っているのか。
- 新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中で、外出することに不安を感じる者もいる。eラーニングコースがより受けやすくなるよう、受講要件についてさらに緩和していただきたい。
- IT分野などは応募倍率が高く、介護などの分野は充足率は低いが依然として人手不足分野である。応募倍率が高い分野については、コース数を増やしていくこと、充足率が低い分野については周知を強化していく必要がある。新型コロナウイルスからの回復途上にあり、人手不足感が戻っている分野もあるので、ハローワークのきめ細かなマッチング機能を強化して取り組んでいただきたい。
- オンライン訓練については、少しずつ実績も出てきている。オンラインでできる訓練、できない訓練があると思うが、予算も限られている中で、効果的な訓練を実施していく必要がある。
- DX人材とはどのような人材なのか。技術者を養成するということだけでなく、ビジネス系のスキルや、経営、工程管理のスキルなども必要となるはず。そうしなければ、組織として全体が回っていかない。役立つ人材の育成をお願いしたい。
- DXという言葉をよく耳にするが、具体的にどのような人材なのか、想定しておく必要がある。
- DXが重要なのは理解したが、就職率などの指標も視野に入れて、効果的な施策の実施をお願いしたい。
- eラーニングコースについては、多様な事情を抱えた方が受講していることから、非常に重要な訓練だと思うので、引き続き取り組んでいただきたい。

- 「令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された主な意見」（資料4）の意見の中に、「訓練実施機関には、訓練時間や訓練時期の設定など、訓練を受けたいと考える人たちのニーズに応じて融通をきかせてほしい。」との記載があった。eラーニングコースは、教室の稼働率にも影響がなく負荷も少ない。訓練実施機関が異なっても連携できる仕組みを地域の訓練協議会で考えていきたい。

（2）公共職業訓練（離職者訓練）

- 専門学校には、新規高等学校卒業者以外にも、いったん社会人として働いた後、学び直しとして、毎年6万人から7万人ぐらいの者が入学してくる。令和3年度（12月まで）の長期高度人材育成コースの受講者実績は約5千人、うち介護系と保育系を除くと約2千人弱となっているが、この数字の評価についてどう考えるのか。
- 長期高度人材育成コースについて、情報系の比率を高めていく必要があるのは理解できるが、人材不足となっている介護系などの分野も重要なのではないか。

（3）公共職業訓練（在職者訓練、生産性向上訓練）

- 在職者訓練を利用した企業に対しアンケート調査を実施したが、上手く活用し、人材育成につなげている例もある。令和元年度には12万人の受講者がいたが、令和2年度では7万人、令和3年度（12月末まで）の実績では8万人となっている。その要因と対策について教えていただきたい。
- 生産性向上人材育成支援センターの取組は、DXに対応したものであり、時宜を得た非常に常用なものだと思う。予算や支援体制の拡充をお願いするとともに、利用勧奨にも努めていただきたい。

（4）障害者訓練

- 障害を持った方にとっては、働きづらさもあると思うので、これまで以上に、ニーズに応えられる訓練を実施するという視点を忘れずに取り組んでいただきたい。

（5）求職者支援訓練

- 求職者支援訓練は、とてもいい制度だと思うが、意外に利用者が伸びていない。受講者については、令和2年度から増加に転じ、令和3年度も令和2年度を前年比で上回っているとの説明があったが、就職率は低下傾向にあるのではないか。その要因は何か。また、IT分野の就職率が他の分野

と比較して低い、その要因は何か。

(5) その他

- 就職氷河期世代に対する支援について、集中的なプログラムが推進されているが、実績は十分でない。当事者の希望を踏まえた訓練の充実をお願いしたい。
- 地域における協議会が改正法案に盛り込まれているとのことだが、ニーズを踏まえた意義のあるものにしていただきたい。いかに機能するかが重要であり、実効性の確保が大切である。
- 「令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された主な意見」（資料4）の中に、「訓練終了後、地元企業への就職であるのか、訓練受講が就職に役立ったのかなど、追跡調査を行う必要がある。」との記載があった。地域の訓練協議会の見直しが行われることにより、今後、データの蓄積が進むのか。
- 公共職業訓練及び求職者支援訓練について、受講者や企業に対する統一したアンケート調査を実施してはどうか。地域の訓練協議会では、いろいろと意見も出されていると思うので、今後の運営に反映させていただきたい。
- 人開分科会報告書（資料8）の中に、ジョブ・カードに関する記載もあったが、大きな見直しの検討の中で、十分な議論が行われているのか。
- 人開分科会報告書（資料8）の中に、キャリアコンサルティングの促進に関する記載があった。今後ますます重要になると思われるので、しっかりと進めていきたい。

(6) 他省庁関係

- 農業大学校の中には、専門学校の法人格をもって運営しているところもある。学習成果について、PDCAサイクルの活用も進んでいる。これまで農業系の学校との関係性は薄かった。静岡では専門職大学として実践的な職業教育も行われている。今後は、関係性を深めていきたい。
- 文部科学省の説明資料（資料5）の3ページに記載されている「事業イメージ」に「自治体労働局」とある。現状では、連携できていないが、今後の展開や計画があれば教えていただきたい。

第 27 回中央訓練協議会 議事次第

〔令和 4 年 2 月 9 日（水）〕
14:00～16:00（Web 会議開催）

1 開会

2 議題

- （１）ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況等の報告について
- （２）令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）について
- （３）令和 5 年度ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施規模について
- （４）協議会関係省庁からの人材育成施策に関する報告について
- （５）その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料 1 ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（平成 29 年度～令和 3 年度実績）
- 資料 2 令和 4 年度ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る予算案について
- 資料 3－1 令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）
- 資料 3－2 令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）（変更点を示したもの）
- 資料 4 令和 3 年度地域訓練協議会（第 1 回実施分）で出された意見
- 資料 5 文部科学省における人材育成施策
- 資料 6 農林水産省における人材育成施策
- 資料 7 経済産業省における人材育成施策
- 資料 8 人材開発分科会報告（令和 3 年 12 月 21 日）

【参考資料】

- 参考資料 1 第 27 回中央訓練協議会出席者名簿
- 参考資料 2 中央訓練協議会開催要綱・構成員

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （平成29年度～令和3年度実績）

※令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

令和３年度における実績

			入校者数（人）	受講者数（人）※ ¹
公共職業訓練	離職者訓練※ ²	計	72,473	88,879
		施設内訓練	20,118	26,022
		委託訓練	52,355	62,857
	在職者訓練		80,544	80,544
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	2,339	2,594
		施設内訓練	957	1,197
		委託訓練	1,382	1,397
	在職者訓練	計	105	105
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	105	105
求職者支援訓練	基礎コース		3,882※ ³	
	実践コース		16,129※ ³	

（注）公共職業訓練及び求職者支援訓練は令和3年12月末までに開始したコース、障害者訓練は令和3年9月末までに開始したコースの実績。

※¹ 受講者数は当該年度在校者（入校者＋年度繰越）。

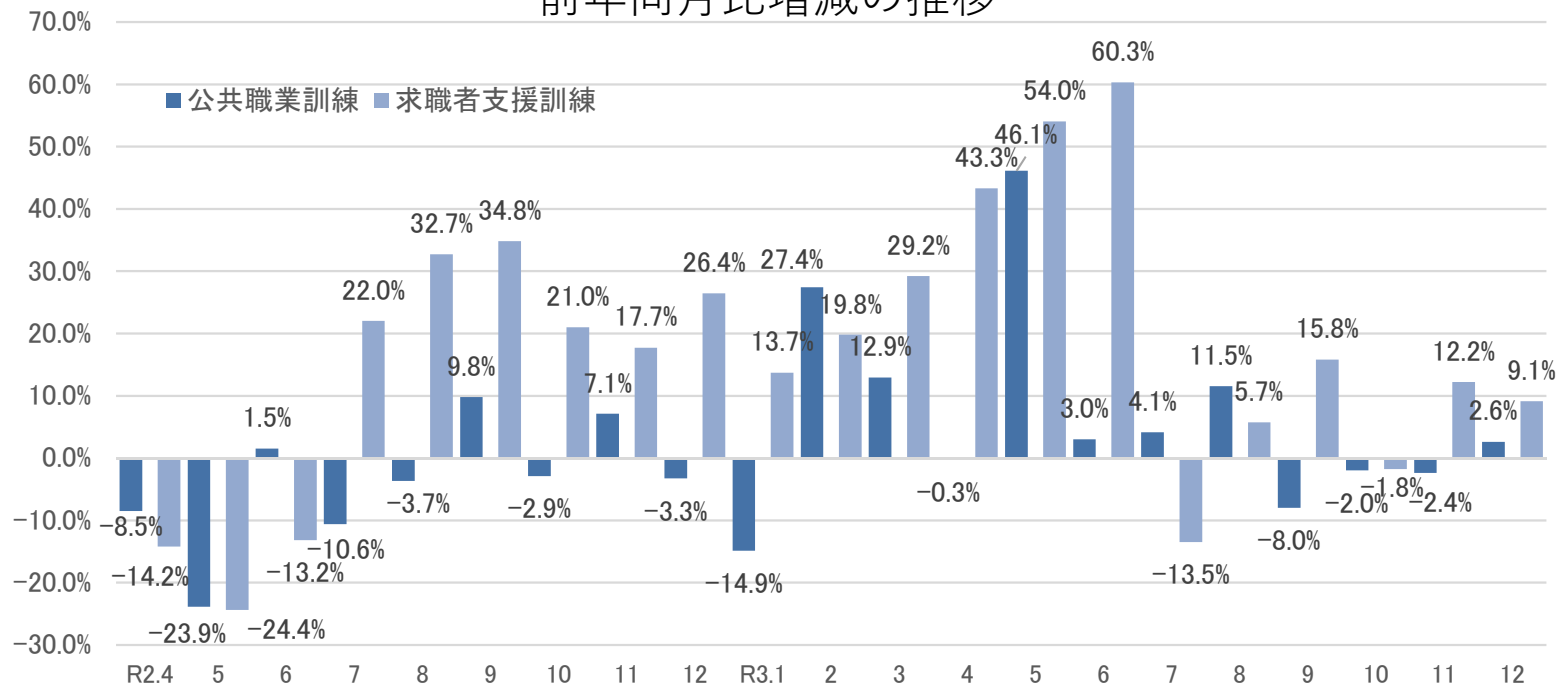
※² 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含むが、ハローワークを経由せずに受講した者は含まれない。

※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。

足下の受講状況

	令和2年度 実績	令和3年度 目標		令和3年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	86,429	150,000	受講開始者数	10,258	7,012	8,276	9,111	6,867	7,860	9,324	7,033	6,732	72,473
			前年同期比	-0.3%	46.1%	3.0%	4.1%	11.5%	-8.0%	-2.0%	-2.4%	2.6%	3.7%
求職者支援訓練	23,734	50,000	受講開始者数	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,299	20,011
			前年同期比	43.3%	54.0%	60.3%	-13.5%	5.7%	15.8%	-1.8%	12.2%	9.1%	18.2%

前年同月比増減の推移



受講状況

		訓練定員	受講者数	充足率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%
令和3年度	合計	95,109	88,879	76.2%
	施設内訓練	26,815	26,022	75.0%
	委託訓練	68,294	62,857	76.7%

※ 令和3年度は令和3年12月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含むが、ハローワークを経由せずに受講した者は含まれない。

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数（令和２年度都道府県別実績）

	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	4,338	1,363	2,975	1,363	1,363	0	2,975	0	2,975
青森県	1,503	364	1,139	336	336	0	1,167	28	1,139
岩手県	1,552	406	1,146	406	406	0	1,146	0	1,146
宮城県	1,776	731	1,045	716	716	0	1,060	15	1,045
秋田県	1,241	400	841	375	375	0	866	25	841
山形県	867	263	604	254	254	0	613	9	604
福島県	2,100	755	1,345	755	755	0	1,345	0	1,345
茨城県	1,472	462	1,010	424	424	0	1,048	38	1,010
栃木県	1,696	743	953	666	666	0	1,030	77	953
群馬県	1,200	467	733	460	460	0	740	7	733
埼玉県	6,067	848	5,219	667	667	0	5,400	181	5,219
千葉県	4,240	1,160	3,080	1,059	1,059	0	3,181	101	3,080
東京都	9,874	1,921	7,953	0	0	0	9,874	1,921	7,953
神奈川県	3,144	1,322	1,822	738	738	0	2,406	584	1,822
新潟県	2,480	594	1,886	355	355	0	2,125	239	1,886
富山県	1,028	579	449	337	337	0	691	242	449
石川県	1,780	459	1,321	332	332	0	1,448	127	1,321
福井県	741	315	426	255	255	0	486	60	426
山梨県	791	409	382	362	362	0	429	47	382
長野県	1,658	633	1,025	588	588	0	1,070	45	1,025
岐阜県	1,213	279	934	261	261	0	952	18	934
静岡県	1,771	642	1,129	555	555	0	1,216	87	1,129
愛知県	5,092	1,093	3,999	757	757	0	4,335	336	3,999
三重県	1,515	802	713	656	656	0	859	146	713
滋賀県	1,595	552	1,043	410	410	0	1,185	142	1,043

	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	2,131	777	1,354	752	752	0	1,379	25	1,354
大阪府	4,888	781	4,107	567	567	0	4,321	214	4,107
兵庫県	3,891	1,306	2,585	1,073	1,073	0	2,818	233	2,585
奈良県	1,368	526	842	434	434	0	934	92	842
和歌山県	895	344	551	344	344	0	551	0	551
鳥取県	1,186	600	586	591	591	0	595	9	586
島根県	906	458	448	415	415	0	491	43	448
岡山県	1,451	552	899	467	467	0	984	85	899
広島県	2,016	781	1,235	685	685	0	1,331	96	1,235
山口県	1,415	395	1,020	261	261	0	1,154	134	1,020
徳島県	884	397	487	328	328	0	556	69	487
香川県	986	567	419	330	330	0	656	237	419
愛媛県	1,073	444	629	398	398	0	675	46	629
高知県	926	330	596	310	310	0	616	20	596
福岡県	6,121	1,482	4,639	896	896	0	5,225	586	4,639
佐賀県	1,057	372	685	372	372	0	685	0	685
長崎県	2,166	603	1,563	597	597	0	1,569	6	1,563
熊本県	2,230	872	1,358	872	872	0	1,358	0	1,358
大分県	1,497	445	1,052	411	411	0	1,086	34	1,052
宮崎県	1,608	769	839	763	763	0	845	6	839
鹿児島県	2,104	409	1,695	409	409	0	1,695	0	1,695
沖縄県	1,615	620	995	493	493	0	1,122	127	995
合 計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756

H30合計	106,376	33,230	73,146	26,350	26,350	0	80,026	6,880	73,146
R1合計	104,255	32,568	71,687	25,933	25,933	0	78,322	6,635	71,687

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

就職状況

		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)
平成29年度	施設内訓練	2,776	34,603	1,614	3,890	20,643	17,488	87.1%
	委託訓練	5,329	77,703	3,276	4,220	60,461	44,216	74.9%
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
令和元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和2年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和3年度	施設内訓練	1,678	26,022	381	989	5,261	4,385	86.0%
	委託訓練	3,945	62,857	634	757	10,396	7,035	69.9%

※ 当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 令和3年度は、施設内訓練は令和3年8月末まで、委託訓練は令和3年7月末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含むが、ハローワークを経由せずに受講した者は含まれない。

※ コース数は当該年度に開始したコースの実績であり、受講者数は前年度繰越者数と当該年度入校者数の合計。

令和3年度は令和3年12月末までに開始したコースの実績。

(参考) 平成28年度までの事業目標：就職率 〔施設内訓練〕 80% 〔委託訓練〕 70%

平成29年度以降の事業目標：就職率 〔施設内訓練〕 80% 〔委託訓練〕 75%

公共職業訓練
(離職者訓練)

就職率（令和２年度都道府県別）

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.1%	87.1%	－	69.0%	－	69.0%
青森県	85.1%	83.6%	96.4%	79.2%	－	79.2%
岩手県	87.8%	87.8%	－	74.2%	－	74.2%
宮城県	81.6%	81.7%	78.6%	77.5%	－	77.5%
秋田県	83.3%	83.3%	83.3%	70.0%	－	70.0%
山形県	84.5%	83.6%	100.0%	68.6%	－	68.6%
福島県	83.6%	83.6%	－	76.6%	－	76.6%
茨城県	76.1%	73.5%	100.0%	65.0%	－	65.0%
栃木県	78.6%	82.2%	57.5%	73.0%	－	73.0%
群馬県	83.4%	83.3%	85.7%	78.3%	－	78.3%
埼玉県	82.2%	84.0%	76.7%	68.8%	－	68.8%
千葉県	83.7%	83.2%	87.1%	70.7%	－	70.7%
東京都	76.5%		76.5%	49.4%	－	49.4%
神奈川県	85.5%	79.5%	90.6%	70.8%	－	70.8%
新潟県	80.7%	80.1%	81.5%	74.9%	－	74.9%
富山県	79.2%	83.6%	75.1%	78.1%	－	78.1%
石川県	75.8%	78.1%	71.8%	75.3%	－	75.3%
福井県	81.3%	85.0%	73.3%	80.6%	－	80.6%
山梨県	81.7%	83.5%	71.7%	74.6%	－	74.6%
長野県	87.1%	87.3%	86.0%	74.2%	－	74.2%
岐阜県	85.0%	84.6%	90.9%	78.0%	－	78.0%
静岡県	87.0%	87.7%	83.8%	71.8%	－	71.8%
愛知県	85.2%	86.6%	83.2%	73.7%	－	73.7%
三重県	79.6%	85.3%	57.1%	77.1%	－	77.1%
滋賀県	75.0%	74.7%	75.8%	71.8%	－	71.8%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	81.7%	81.0%	100.0%	76.2%	－	76.2%
大阪府	86.8%	83.2%	92.1%	78.5%	－	78.5%
兵庫県	84.6%	85.2%	83.0%	76.2%	－	76.2%
奈良県	81.7%	79.9%	86.9%	83.2%	－	83.2%
和歌山県	80.9%	80.9%	－	63.4%	－	63.4%
鳥取県	88.1%	88.3%	77.8%	78.8%	－	78.8%
島根県	85.7%	83.9%	100.0%	75.8%	－	75.8%
岡山県	85.3%	83.6%	91.1%	64.5%	－	64.5%
広島県	87.8%	91.4%	73.3%	73.8%	－	73.8%
山口県	88.9%	91.0%	86.0%	65.8%	－	65.8%
徳島県	86.0%	87.1%	82.8%	80.8%	－	80.8%
香川県	80.0%	83.0%	77.3%	70.3%	－	70.3%
愛媛県	84.8%	85.7%	79.1%	79.3%	－	79.3%
高知県	84.1%	85.3%	68.4%	78.4%	－	78.4%
福岡県	81.7%	80.3%	83.3%	71.5%	－	71.5%
佐賀県	85.8%	85.8%	－	79.9%	－	79.9%
長崎県	88.1%	87.9%	100.0%	77.8%	－	77.8%
熊本県	92.8%	92.8%	－	72.7%	－	72.7%
大分県	89.7%	89.1%	93.9%	82.9%	－	82.9%
宮崎県	88.9%	89.0%	83.3%	82.2%	－	82.2%
鹿児島県	89.1%	89.1%	－	78.9%	－	78.9%
沖縄県	88.8%	86.7%	95.4%	81.5%	－	81.5%
合 計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	－	71.3%

H30合計	86.8%	87.5%	84.7%	75.1%	－	75.1%
R1合計	84.2%	85.5%	80.5%	72.3%	－	72.3%

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

受講者数・就職率（令和２年度分野別）

分野	受講者数 (合計)	応募倍率	定員充足率	施設内訓練						委託訓練					
				合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県	
				受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
農業・林業系	927人	1.03	0.77	561人	89.8%	－	－	561人	89.8%	366人	75.1%	－	－	366人	75.1%
建設系	5,803人	0.99	0.78	5,441人	83.6%	4,418人	86.0%	1,023人	74.7%	362人	62.0%	－	－	362人	62.0%
製造系	11,213人	0.93	0.72	11,126人	83.0%	9,729人	83.4%	1,397人	80.4%	87人	63.5%	－	－	87人	63.5%
事務系	30,368人	1.16	0.82	717人	86.3%	467人	91.9%	250人	77.4%	29,651人	71.3%	－	－	29,651人	71.3%
情報系	23,270人	1.42	0.84	318人	76.1%	－	－	318人	76.1%	22,952人	67.4%	－	－	22,952人	67.4%
サービス系	13,521人	1.06	0.78	9,183人	84.4%	7,263人	85.1%	1,920人	82.4%	4,338人	61.2%	－	－	4,338人	61.2%
介護系	13,822人	0.86	0.67	784人	86.6%	－	－	784人	86.6%	13,038人	83.9%	－	－	13,038人	83.9%
その他	4,224人	1.40	1.00	3,262人	65.5%	2,978人	－	284人	65.5%	962人	67.9%	－	－	962人	67.9%
総計	103,148人	1.13	0.79	31,392人	83.7%	24,855人	84.7%	6,537人	80.8%	71,756人	71.3%	－	－	71,756人	71.3%

※ 就職率は、令和3年3月末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 受講者数は、前年度繰越者数と令和2年度入校者数の合計。

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

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

長期高度人材育成コース 実施状況

	コース数	受講者数	就職率
平成29年度	583	4,123	90.7%
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和2年度	1,026	5,269	88.9%
令和3年度	1,012	5,321	—

- ※ 令和3年度は令和3年12月末までに開始したコースの実績。
- ※ 就職率は、令和3年3月末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
- ※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。
- ※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。
- ※ 平成29年度は資格取得コースの実績。平成30年度に長期高度人材育成コースへ制度変更。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和2年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	10	18	85.7%
建設系	8	14	87.5%
事務系	36	136	77.2%
介護系	338	1,444	90.9%
保育系	285	1,979	92.3%
その他社会福祉系	59	410	90.8%
サービス系	84	251	87.9%
調理系	83	424	80.9%
保健医療系	15	74	88.9%
情報系	76	431	77.1%
その他	32	88	77.1%
合計	1026	5,269	88.9%
令和元年度合計	874	4,550	86.3%

オンライン訓練の実施状況

		設定コース数	受講者数
令和2年度	同時双方向型	668	4,582
	施設内訓練	29	356
	委託訓練	639	4,226
	オンデマンド型	21	96
令和3年度	同時双方向型	1,062	11,021
	施設内訓練	635	8,017
	委託訓練	427	3,004
	オンデマンド型	41	220

(注1) 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。

令和2年度は、当該年度中にオンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

令和3年度は、令和3年4月から12月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

(参考) 令和3年4月に開始した長期人材育成コースにおけるオンライン訓練の実績(見込み含む)は、348コース、1,749人。

(注2) オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。

令和2年度は、当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

令和3年度は、令和3年4月から12月末までに開始したeラーニングコースの実績。

(コース例)

Webクラウドエンジニア科、Webサイト制作科、
経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等

特例措置の実施状況（令和3年度）

	設定コース数		設定定員数		受講者数	
介護コース	574	100.0%	10,555	100.0%	6,429	100.0%
うち介護パッケージ	220	38.3%	4,120	39.0%	2,525	39.3%

短期間・短時間コース	528	100.0%	9,431	100.0%	4,269	100.0%
短期間・短時間	162	30.7%	2,865	30.4%	724	17.0%
短期間	212	40.2%	3,545	37.6%	1,971	46.2%
短時間	154	29.2%	3,021	32.0%	1,574	36.8%
短期間コース内訳	374	100.0%	6,350	100.0%	2,674	100.0%
2週間以上1か月未満	9	2.4%	150	2.4%	23	0.9%
1か月以上2か月未満	100	26.7%	1,958	30.8%	503	18.8%
2か月以上3か月未満	265	70.9%	4,242	66.8%	2,148	80.3%
短時間コース内訳	316	100.0%	5,826	100.0%	2,277	100.0%
60時間以上80時間未満	207	65.5%	3,942	67.7%	1,065	46.8%
80時間以上100時間未満	109	34.5%	1,884	32.3%	1,212	53.2%

※ 令和3年12月末までに開始したコースの実績。

実施状況

	合計	機構		都道府県	
	受講者数	訓練定員	受講者数	訓練定員	受講者数
平成29年度	116,938	93,391	65,309	69,037	51,629
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和2年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和3年度	80,544	73,293	47,184	44,287	33,360

※ 令和3年度は、令和3年12月末までの実績。

実施状況

		合計		機構		都道府県	
		訓練定員	在学者数	訓練定員	在学者数	訓練定員	在学者数
平成29年度	合計	13,226	17,418	2,868	5,687	10,358	11,731
	専門課程	3,423	5,955	1,963	3,875	1,460	2,080
	応用課程	855	1,754	845	1,751	10	3
	普通課程(高卒)	8,563	9,297	60	61	8,503	9,236
	普通課程(中卒)	385	412	—	—	385	412
平成30年度	合計	12,541	16,934	2,868	5,723	9,673	11,211
	専門課程	3,253	5,975	1,963	3,900	1,290	2,075
	応用課程	855	1,766	845	1,762	10	4
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	60	61	8,023	8,767
	普通課程(中卒)	350	365	—	—	350	365
令和元年度	合計	13,307	16,403	2,865	5,692	10,442	10,711
	専門課程	3,300	5,920	1,960	3,895	1,340	2,025
	応用課程	855	1,742	845	1,740	10	2
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	60	57	8,607	8,347
	普通課程(中卒)	485	337	—	—	485	337
令和2年度	合計	12,402	15,773	2,875	5,655	9,527	10,118
	専門課程	3,220	5,859	1,965	3,851	1,255	2,008
	応用課程	860	1,755	850	1,751	10	4
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	60	53	7,776	7,651
	普通課程(中卒)	486	455	—	—	486	455
令和3年度	合計	—	—	—	—	—	—
	専門課程	—	—	—	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	—	—	—	—	—	—
	普通課程(中卒)	—	—	—	—	—	—

合計	機構	都道府県
就職率	就職率	就職率
96.8%	99.6%	96.0%
99.4%	99.4%	99.3%
99.8%	99.8%	100.0%
95.3%	100.0%	95.2%
99.4%	—	99.4%
97.4%	99.7%	96.7%
99.5%	99.4%	99.6%
100.0%	100.0%	100.0%
96.1%	98.2%	96.1%
96.9%	—	96.9%
96.3%	99.1%	95.4%
98.5%	98.8%	98.1%
99.5%	99.5%	100.0%
94.8%	98.2%	94.8%
96.4%	—	96.4%
95.4%	99.2%	94.0%
98.5%	99.0%	98.1%
99.4%	99.4%	100.0%
93.0%	100.0%	92.9%
98.0%	—	98.0%
—	—	—
—	—	—
—	—	—
—	—	—
—	—	—

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

(単位：人)

		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校 における職業訓練		1,856	—	1,740	—	1734	—	1,525	—	1,197	—
	離職者訓練	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,197	—
	在職者訓練	257	—	284	—	349	—	198	—	—	—
一般校における 障害者職業訓練		651[322]	78.2%	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	—	—
障害者の多様なニーズに 対応した委託訓練		3,704	—	3,283	—	3,065	—	2,533	—	1,502	—
	離職者訓練	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	1,397	—
	在職者訓練	201	—	210	—	202	—	194	—	105	—
合 計		6,211	—	5,676	—	5,432	—	4,748	—	2,699	—

(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3年度の受講者数は、令和3年9月末までに開始したコースの実績。(「—」の部分については、現時点では集計していない。)

注4 令和3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。

実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 応募倍率	開講コースの 充足率 (⑤／④)
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	0.69	56.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	0.70	56.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	0.73	58.2%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	0.91	65.1%
令和3年度	2,487	40,144	1,961	31,826	20,011	78.9%	0.87	62.9%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

※ 令和3年度は令和3年12月末までに開始したコースの実績。

受講者数（令和２年度都道府県別）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	1,367	308	1,059
青森県	234	125	109
岩手県	299	48	251
宮城県	391	99	292
秋田県	195	64	131
山形県	255	128	127
福島県	413	117	296
茨城県	464	168	296
栃木県	326	110	216
群馬県	375	89	286
埼玉県	337	40	297
千葉県	907	227	680
東京都	3,420	389	3,031
神奈川県	831	301	530
新潟県	272	34	238
富山県	137	23	114
石川県	65	17	48
福井県	169	23	146
山梨県	177	3	174
長野県	632	304	328
岐阜県	258	77	181
静岡県	358	70	288
愛知県	630	28	602
三重県	124	14	110
滋賀県	106	49	57

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	575	185	390
大阪府	4,296	810	3,486
兵庫県	398	54	344
奈良県	301	71	230
和歌山県	320	135	185
鳥取県	173	60	113
島根県	112	26	86
岡山県	171	38	133
広島県	283	119	164
山口県	174	54	120
徳島県	263	108	155
香川県	276	168	108
愛媛県	231	82	149
高知県	121	25	96
福岡県	1,225	229	996
佐賀県	105	57	48
長崎県	223	100	123
熊本県	298	84	214
大分県	176	96	80
宮崎県	512	186	326
鹿児島県	391	109	282
沖縄県	368	187	181
合 計	23,734	5,838	17,896

H30合計	23,384	6,739	16,645
R1合計	21,020	5,753	15,267

就職状況

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成29年度	基礎コース	1,034	8,626	678	587	7,361	429	7,519 (7,311)	4,308 (4,244)	58.0%
	実践コース	2,031	20,146	2,338	1,800	16,008	—	17,808 (17,549)	11,511 (11,418)	65.0%
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	—	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和2年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和3年度	基礎コース	120	951	85	73	793	37	829 (804)	451 (444)	55.2%
	実践コース	287	3,167	323	233	2,611	—	2,844 (2,797)	1,770 (1,755)	62.7%

※ 当年度中に終了したコース(令和3年度については令和3年5月末までに終了したコース)について集計。

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

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))
(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

(参考) 平成29年度から令和元年度までの事業目標：雇用保険適用就職率 〔基礎コース〕55% 〔実践コース〕60%

令和2年度及び令和3年度の事業目標：雇用保険適用就職率 〔基礎コース〕58% 〔実践コース〕63%

就職率（令和２年度都道府県別実績）

	基礎コース	実践コース
北海道	52.7%	61.1%
青森	51.1%	61.5%
岩手	42.6%	59.0%
宮城	63.2%	65.9%
秋田	49.1%	54.0%
山形	57.7%	60.0%
福島	55.4%	58.2%
茨城	60.2%	63.3%
栃木	60.3%	58.5%
群馬	54.2%	59.1%
埼玉	38.7%	45.4%
千葉	50.0%	57.2%
東京	46.7%	60.1%
神奈川	54.0%	57.0%
新潟	61.5%	60.7%
富山	60.9%	43.4%
石川	75.0%	50.0%
福井	44.8%	63.6%
山梨	38.5%	57.1%
長野	43.4%	66.2%
岐阜	46.5%	65.0%
静岡	52.5%	53.9%
愛知	40.0%	51.4%
三重	68.8%	65.1%
滋賀	46.7%	55.8%

	基礎コース	実践コース
京都	51.7%	55.3%
大阪	47.0%	63.3%
兵庫	45.9%	62.4%
奈良	54.3%	56.9%
和歌山	45.0%	54.7%
鳥取	67.3%	67.9%
島根	53.8%	62.4%
岡山	68.0%	70.6%
広島	49.0%	58.7%
山口	51.0%	56.9%
徳島	63.0%	63.6%
香川	61.4%	45.7%
愛媛	50.0%	67.5%
高知	65.0%	50.0%
福岡	50.8%	59.3%
佐賀	43.4%	55.3%
長崎	39.7%	60.0%
熊本	56.3%	51.4%
大分	55.7%	77.8%
宮崎	63.5%	66.9%
鹿児島	47.1%	62.8%
沖縄	64.8%	56.4%
合計	52.5%	60.0%

H30合計	59.6%	63.9%
R1合計	56.5%	62.4%

申請・認定状況（令和２年度都道府県別）

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請 定員数	認定 定員数	認定 上限値	申請 定員数	認定 定員数	
北海道	1,100	689	689	2,529	1,763	1,763	28%
青森	295	294	294	355	310	310	49%
岩手	224	130	130	336	493	493	21%
宮城	300	210	210	667	398	373	36%
秋田	332	223	201	353	305	281	42%
山形	296	235	220	445	388	388	36%
福島	600	267	252	727	508	508	33%
茨城	592	309	309	593	538	538	36%
栃木	377	286	247	515	574	461	35%
群馬	459	229	229	753	516	493	32%
埼玉	548	223	223	670	561	516	30%
千葉	964	440	410	2,239	1,400	1,325	24%
東京	876	704	685	5,611	5,286	4,493	13%
神奈川	860	552	511	1,598	1,151	1,052	33%
新潟	312	105	92	776	555	555	14%
富山	178	111	111	269	319	319	26%
石川	160	80	80	220	102	102	44%
福井	195	117	117	315	249	249	32%
山梨	177	47	47	454	363	333	12%
長野	734	615	567	910	750	670	46%
岐阜	300	130	130	447	289	289	31%
静岡	219	134	134	772	631	631	18%
愛知	431	154	154	1,006	871	871	15%
三重	120	33	33	322	189	189	15%
滋賀	162	123	123	237	149	149	45%

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請 定員数	認定 定員数	認定 上限値	申請 定員数	認定 定員数	
京都	770	369	369	966	707	677	35%
大阪	1,860	1,836	1,760	6,230	5,564	5,315	25%
兵庫	385	198	198	1,311	866	821	19%
奈良	180	285	195	270	612	507	28%
和歌山	390	318	306	430	400	399	43%
鳥取	151	137	137	302	295	295	32%
島根	105	132	132	185	192	192	41%
岡山	215	143	128	361	265	265	33%
広島	417	244	234	500	408	363	39%
山口	90	120	120	250	220	220	35%
徳島	305	201	201	472	266	256	44%
香川	450	285	285	439	318	318	47%
愛媛	323	135	135	486	357	357	27%
高知	105	92	92	332	282	282	25%
福岡	1,073	453	440	2,700	1,815	1,711	20%
佐賀	150	79	79	152	160	160	33%
長崎	240	320	290	280	343	302	49%
熊本	276	260	260	645	528	513	34%
大分	285	195	190	334	280	250	43%
宮崎	444	469	440	651	783	705	38%
鹿児島	420	235	235	747	519	504	32%
沖縄	545	375	375	545	394	359	51%
合計	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28%

R1年度	16,468	14,766	13,670	28,836	36,049	31,819	30%
H30年度	19,369	17,784	15,827	32,741	41,258	35,509	31%

※ 基礎コース比率・・・認定定員数に占める基礎コースの割合

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

申請・認定状況
(令和２年度都道府県別・コース別／重点３分野)

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠
北海道	689	689	60	1,763	1,763	50	367	367	0	200	200	0	180	180	0
青森	294	294	89	310	310	105	30	30	30	45	45	30	0	0	0
岩手	130	130	39	493	493	36	45	45	0	52	52	0	13	13	0
宮城	210	210	15	398	373	48	132	132	0	14	14	14	0	0	0
秋田	223	201	42	305	281	47	74	74	47	0	0	0	60	60	0
山形	235	220	53	388	388	115	60	60	60	102	102	0	0	0	0
福島	267	252	47	508	508	34	0	0	0	89	89	0	0	0	0
茨城	309	309	0	538	538	125	71	71	0	0	0	0	0	0	0
栃木	286	247	80	574	461	181	112	112	112	125	93	13	28	28	14
群馬	229	229	27	516	493	59	179	179	44	96	96	0	0	0	0
埼玉	223	223	112	561	516	255	0	0	0	15	15	15	30	30	0
千葉	440	410	123	1,400	1,325	114	264	244	20	0	0	0	78	78	0
東京	704	685	139	5,286	4,493	815	262	252	12	391	362	45	1,054	867	55
神奈川	552	511	50	1,151	1,052	117	118	118	0	84	84	0	45	45	0
新潟	105	92	0	555	555	129	24	24	0	124	124	0	28	28	13
富山	111	111	23	319	319	106	20	20	20	0	0	0	40	40	10
石川	80	80	50	102	102	12	12	12	12	34	34	0	0	0	0
福井	117	117	87	249	249	30	15	15	15	15	15	15	0	0	0
山梨	47	47	35	363	333	80	42	12	0	0	0	0	15	15	15
長野	615	567	113	750	670	132	203	176	97	0	0	0	52	52	0
岐阜	130	130	15	289	289	89	29	29	29	45	45	0	0	0	0
静岡	134	134	12	631	631	92	60	60	0	145	145	0	24	24	24
愛知	154	154	95	871	871	370	120	120	120	15	15	15	42	42	42
三重	33	33	0	189	189	72	57	57	0	30	30	30	0	0	0
滋賀	123	123	48	149	149	48	51	51	36	14	14	0	0	0	0

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠	申請 定員数	認定 定員数	うち、 新規枠
京都	369	369	24	707	677	240	90	90	40	15	15	15	35	35	0
大阪	1,836	1,760	467	5,564	5,315	1,201	1,363	1,341	217	73	73	15	822	773	235
兵庫	198	198	45	866	821	344	135	135	45	116	116	56	75	75	45
奈良	285	195	150	612	507	105	150	90	45	75	75	15	0	0	0
和歌山	318	306	39	400	399	147	117	117	39	52	51	12	38	38	38
鳥取	137	137	42	295	295	69	54	54	0	72	72	0	0	0	0
島根	132	132	30	192	192	0	87	87	0	0	0	0	0	0	0
岡山	143	128	30	265	265	45	60	60	15	15	15	0	0	0	0
広島	244	234	0	408	363	125	60	30	30	65	65	0	0	0	0
山口	120	120	15	220	220	15	40	40	15	45	45	0	0	0	0
徳島	201	201	15	266	256	96	51	51	16	15	15	0	70	70	0
香川	285	285	0	318	318	63	85	85	10	45	45	15	30	30	15
愛媛	135	135	15	357	357	117	90	90	15	60	60	0	0	0	0
高知	92	92	0	282	282	8	125	125	0	0	0	0	0	0	0
福岡	453	440	0	1,815	1,711	377	259	185	15	90	90	30	242	242	0
佐賀	79	79	15	160	160	0	10	10	0	0	0	0	0	0	0
長崎	320	290	30	343	302	88	10	10	0	15	15	0	60	45	0
熊本	260	260	110	528	513	159	45	45	30	75	75	15	0	0	0
大分	195	190	15	280	250	60	180	150	30	60	60	30	0	0	0
宮崎	469	440	128	783	705	113	147	144	10	118	103	13	60	60	0
鹿児島	235	235	47	519	504	39	52	52	0	123	123	24	0	0	0
沖縄	375	375	67	394	359	112	0	0	0	20	20	0	0	0	0
合計	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506
R1年度	14,766	13,670	2,059	36,049	31,819	5,885	5,547	5,092	856	2,982	2,717	281	3,192	2,774	497
H30年度	17,784	15,827	2,592	41,258	35,509	7,365	6,810	6,227	829	3,717	3,249	573	3,928	3,180	832

認定・開講状況 (令和２年度コース別／分野別（実践コース）)

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業・販売・事務	医療事務
認定コース数	2,862	863	1,999	172	709	172
認定定員	44,921	12,799	32,122	2,870	10,879	2,707
開講コース数	2,300	683	1,617	162	552	114
中止率	19.6%	20.9%	19.1%	5.8%	22.1%	33.7%
開講定員	36,479	10,203	26,276	2,738	8,556	1,780
受講申込者数	33,127	7,094	26,033	3,330	6,815	1,188
応募倍率	0.91	0.70	0.99	1.22	0.80	0.67
受講者数	23,734	5,838	17,896	2,154	5,318	995
定員充足率	65.1%	57.2%	68.1%	78.7%	62.2%	55.9%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	324	8	4	260	180	170
認定定員	5,251	96	73	4,770	2,888	2,588
開講コース数	227	7	3	249	155	148
中止率	29.9%	12.5%	25.0%	4.2%	13.9%	12.9%
開講定員	3,677	87	51	4,568	2,514	2,305
受講申込者数	2,745	60	18	7,300	2,187	2,390
応募倍率	0.75	0.69	0.35	1.60	0.87	1.04
受講者数	2,202	55	15	3,873	1,712	1,572
定員充足率	59.9%	63.2%	29.4%	84.8%	68.1%	68.2%

就職状況

(令和2年度コース別／分野別 (実践コース))

	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	①就職理由 中退者数	②修了者数	③訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤就職者数	就職率 (⑤／④)	(参考) 従前の 就職率	令和元年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%	70.2%	56.5%	72.9%
実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%	75.5%	62.4%	78.4%
IT	160	1,919	323	198	1,380	—	1,578 (1,571)	904 (904)	57.5%	70.8%	62.3%	74.6%
営業・販売 ・事務	543	5,072	516	492	4,064	—	4,556 (4,468)	2,554 (2,533)	56.7%	70.9%	59.8%	74.5%
医療事務	108	944	76	55	813	—	868 (863)	575 (574)	66.5%	78.9%	64.8%	81.5%
介護福祉	213	1,918	164	14	1,740	—	1,754 (1,663)	1,256 (1,207)	72.6%	85.0%	73.3%	87.2%
デザイン	238	3,404	591	280	2,533	—	2,813 (2,799)	1,598 (1,592)	56.9%	75.1%	60.2%	78.0%
理容・美容	148	1,579	257	69	1,229	—	1,298 (1,294)	793 (792)	61.2%	82.5%	64.3%	84.9%
その他	152	1,591	260	145	1,186	—	1,331 (1,295)	774 (770)	59.5%	75.7%	62.3%	79.5%

※ 令和2年度中に終了したコースについて集計。

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

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

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

※「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

年齢階層及び男女比率 (令和２年度コース別／分野別（実践コース）)

	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	男性	女性
合計	受講者数	487人	2,819人	3,584人	3,240人	2,678人	2,625人	2,818人	2,357人	1,620人	1,064人	442人	23,734人	6,584人	17,150人
	割合	2.1%	11.9%	15.1%	13.7%	11.3%	11.1%	11.9%	9.9%	6.8%	4.5%	1.9%	100.0%	27.7%	72.3%
基礎コース	受講者数	152人	565人	527人	559人	560人	666人	815人	750人	617人	443人	184人	5,838人	1,462人	4,376人
	割合	2.6%	9.7%	9.0%	9.6%	9.6%	11.4%	14.0%	12.8%	10.6%	7.6%	3.2%	100.0%	25.0%	75.0%
実践コース	受講者数	335人	2,254人	3,057人	2,681人	2,118人	1,959人	2,003人	1,607人	1,003人	621人	258人	17,896人	5,122人	12,774人
	割合	1.9%	12.6%	17.1%	15.0%	11.8%	10.9%	11.2%	9.0%	5.6%	3.5%	1.4%	100.0%	28.6%	71.4%
IT	受講者数	37人	367人	538人	480人	277人	162人	143人	76人	43人	26人	5人	2,154人	1,389人	765人
	割合	1.7%	17.0%	25.0%	22.3%	12.9%	7.5%	6.6%	3.5%	2.0%	1.2%	0.2%	100.0%	64.5%	35.5%
営業・販売・事務	受講者数	73人	420人	631人	669人	629人	714人	758人	654人	421人	243人	106人	5,318人	1,226人	4,092人
	割合	1.4%	7.9%	11.9%	12.6%	11.8%	13.4%	14.3%	12.3%	7.9%	4.6%	2.0%	100.0%	23.1%	76.9%
医療事務	受講者数	30人	140人	146人	135人	125人	152人	132人	87人	35人	10人	3人	995人	29人	966人
	割合	3.0%	14.1%	14.7%	13.6%	12.6%	15.3%	13.3%	8.7%	3.5%	1.0%	0.3%	100.0%	2.9%	97.1%
介護福祉	受講者数	45人	146人	143人	192人	204人	256人	356人	332人	250人	195人	83人	2,202人	812人	1,390人
	割合	2.0%	6.6%	6.5%	8.7%	9.3%	11.6%	16.2%	15.1%	11.4%	8.9%	3.8%	100.0%	36.9%	63.1%
デザイン	受講者数	41人	662人	1,029人	750人	516人	320人	249人	168人	94人	32人	12人	3,873人	1,112人	2,761人
	割合	1.1%	17.1%	26.6%	19.4%	13.3%	8.3%	6.4%	4.3%	2.4%	0.8%	0.3%	100.0%	28.7%	71.3%
理美容	受講者数	100人	361人	355人	257人	167人	167人	134人	100人	43人	22人	6人	1,712人	8人	1,704人
	割合	5.8%	21.1%	20.7%	15.0%	9.8%	9.8%	7.8%	5.8%	2.5%	1.3%	0.4%	100.0%	0.5%	99.5%
その他	受講者数	9人	158人	215人	198人	200人	188人	231人	190人	117人	93人	43人	1,642人	546人	1,096人
	割合	0.5%	9.6%	13.1%	12.1%	12.2%	11.4%	14.1%	11.6%	7.1%	5.7%	2.6%	100.0%	33.3%	66.7%

オンライン訓練の実施状況

		認定コース数	受講者数
令和2年度	同時双方向型	2	12
	オンデマンド型	—	—
令和3年度	同時双方向型	151	1,414
	オンデマンド型	0	0

(注1) 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

令和3年10月からオンデマンド型(eラーニングコース)の実施を可能とした。

(注2) 当該年度中(令和3年度は令和3年12月末まで)に開始したコースについて集計。

(コース例)

Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、
パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科 等

特例措置の実施状況（令和3年度）

	認定コース数		認定定員数		受講者数	
介護コース	285	100.0%	4,610	100.0%	1,717	100.0%
うち介護パッケージ	155	54.4%	2,652	57.5%	1,052	61.3%

短期間・短時間コース	638	100.0%	10,279	100.0%	3,516	100.0%
短期間・短時間	312	48.9%	4,688	45.6%	1,210	34.4%
短期間	94	14.7%	1,412	13.7%	500	14.2%
短時間	232	36.4%	4,179	40.7%	1,806	51.4%
短期間コース内訳	406	100.0%	6,100	100.0%	1,710	100.0%
2週間以上1か月未満	74	18.2%	1,072	17.6%	290	17.0%
1か月以上2か月未満	115	28.3%	1,668	27.3%	396	23.2%
2か月以上3か月未満	217	53.4%	3,360	55.1%	1,024	59.9%
短時間コース内訳	544	100.0%	8,867	100.0%	3,016	100.0%
60時間以上80時間未満	424	77.9%	7,042	79.4%	2,399	79.5%
80時間以上100時間未満	120	22.1%	1,825	20.6%	617	20.5%

※ 令和3年12月末までに開始したコースの実績。

令和4年度ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る予算案について

※括弧内は令和3年度の予算額等

	予算額	訓練規模
公共職業訓練 (※1)	約968億円 (約1,018億円)	約34.6万人 (約35.7万人)
離職者訓練	—	15.5万人 (16.9万人)
施設内訓練	約623億円 (約635億円)	約3.4万人 (約3.4万人)
委託訓練	約345億円 (約384億円)	約12.1万人 (約13.5万人)
在職者訓練 (※2)	(※3)	約17.0万人 (約16.7万人)
学卒者訓練	(※3)	約2.1万人 (約2.1万人)
障害者訓練	約55億円 (約56億円)	約0.7万人 (約0.7万人)
離職者訓練	約55億円 (約56億円)	約0.5万人 (約0.6万人)
施設内訓練	約40億円 (約42億円)	約0.2万人 (約0.2万人)

	委託訓練	約15億円 (約14億円)	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	(※4)	約0.1万人 (約0.1万人)
	委託訓練	(※4)	約0.03万人 (約0.02万人)
求職者支援訓練		約117億円 (約115億円) 〔 求職者支援制度全体 約278億円 (252億円) 〕	約5.2万人 (約5.1万人)
公共職業訓練(離職者訓練) ＋ 求職者支援訓練		—	約20.7万人 (約22.0万人)

※1 障害者訓練を除く。

※2 在職者訓練は、生産性向上訓練を含む。

※3 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。

※4 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。

令和 4 年度における全国職業訓練実施計画（案）

令和 4 年 4 月 1 日

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、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、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。

二 計画期間

計画期間は、令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 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

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが

、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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。

企業が付加価値の高い分野、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ために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、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、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和3年12月28日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣（デジタル田園都市国家構想担当）から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024年度の受講者7万人を確保することが示されたことから、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

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、令和2年で136万人と7年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万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るよう、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の施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1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、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在、30代半ばから50代前半に至っている。その中には、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問題（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。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人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。60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、70歳までの就業機会の確保に向けて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高年齢者就業確保措置に係る努力義務が規定された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、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とともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、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し、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を一層推進する必要がある。

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。

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者（生活保護法（昭和25年法律第144号）の規定により保護を受けている者をいう。）や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第3条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支

援を推進する必要がある。

二 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年度の新規求職者は令和3年11月末現在で3,085,309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3年11月末現在で1,434,931人であった。

そうした中、令和3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3年11月末現在で76,388人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で17,714人であった。

また、令和3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86.8パーセント、委託訓練が67.5パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが56.5パーセント、実践コースが63.7パーセントであった。

注 施設内訓練は令和3年8月末までの、委託訓練は同年7月末までの訓練修了後3箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年4月末までの訓練修了者等の訓練修了後3箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和3年11月末現在で42,764人であり、学卒者訓練については、同年10月末現在で5,552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ガ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。

さらに、オンラインによる訓練については、平成29年6月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「eラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和3年10月からは求職者支援訓練についてeラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつ

つ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、オンライン訓練、eラーニングコースなどの実施を推進していくこととする。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、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

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、145,169人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、24,000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、2,000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、121,169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を図るものとし、その対象者数のうち、4,000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80パーセント、委託訓練で75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能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、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しつつ、IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施に取り組む。

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。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一層推進する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（D X）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジタル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められる I T 理解・活用力を習得する訓練、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、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コンサルティング（能開法第 2 条第 5 項のキャリ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者に対しては、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、64,000 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 42,500 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4次産業革命に対応してIoT技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15条の7第1項第4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、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行う。特に、令和4年度においては、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を新たに配置するとともに、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。併せて、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、5,800人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000人については専門課程による公共職業訓練として、1,700人については応用課程による公共職業訓練として、100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、200人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(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、6,730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、2,930人については、施設内訓練として、3,800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70パーセント、委託訓練で55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16条第1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。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、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し、就職率の向上を図るものとする。

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 28 年 7 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。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、52,400 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,333 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 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 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。

(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、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・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、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。

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 40 パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 60 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の 3 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 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及びデジタル系 20 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都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20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 30パーセント

ロ 実践コース 30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、1箇月ごと又は4半期ごとに認定する（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。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、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 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 関係機関の連携

デジタルトランスフォーメーション（D X）の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このためには、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・協力のもと、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、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を行うことが必要であり、令和4年度においても、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及び地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を行うこととする。

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 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の実施

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、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。

令和 ~~4-3~~ 年度における全国職業訓練実施計画（案）令和 ~~4-3~~ 年 4 月 1 日

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、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、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。

二 計画期間

計画期間は、令和 ~~4-3~~ 年 4 月 1 日から令和 ~~5-4~~ 年 3 月 31 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

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢~~もは~~、着実に改善してい

たが、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により令和2年第1四半期の国内総生産において戦後最大の経済の落ち込みが生じておりなど、今後も、同新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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。他方で、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、30代半ばから40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や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、地域のニーズに合った育成を行っていけるよう、公的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、Society5.0に向けた経済・社会の構造変化が進む中で、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応する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、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や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、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田

「田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和3年12月28日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣（デジタル田園都市国家構想担当）から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024年度の受講者7万人を確保することが示されたことから、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

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、令和2年度で136万138人と7年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万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るよう、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の施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1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、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在、30代半ばから50代前半に至っている。その中には、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問題（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、女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人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60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たいという者も多い状況にある中で、70歳までの就業機会の確保に向けて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高年齢者就業確保措置に係る努力義務が規定された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とともに、デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速化等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、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労働者の能力向上~~在職者の生産性の向上~~を図っていくことが重要である~~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しするとともに、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、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しており、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、~~母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者(生活保護法(昭和25年法律第144号)の規定により保護を受けている者世帯をいう。)や生活困窮者(生活困窮者自立支援法(平成25年法律第105号)第3条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。)については、就労による自立を支援することが重要であるの自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等福祉施策関係機関との連携により、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第6条第1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を推進することが必要である。

二 令和3-2年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3-2年度の新規求職者は令和3-2年11月末現在で 3,085,309~~3,080,760~~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3-2年11月末現在で 1,434,931~~1,417,183~~人であった。

そうした中、令和3-2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3-2年11月末現在で 76,388~~73,105~~人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で 17,714~~14,819~~人であった。

また、令和3-2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 ~~86.882.5~~ パーセント、委託訓練が ~~67.566.1~~ パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが ~~56.546.8~~ パーセント、実践コースが ~~63.757.2~~ パーセントであった。

注 施設内訓練は令和 ~~3.2~~ 年 8 月末までの、委託訓練は同年 7 月末までの訓練修了後 3 箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年 4 月末までの訓練修了者等の訓練修了後 3 箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和 ~~3.2~~ 年 11 月末現在で ~~42,76431,476~~ 人であり、学卒者訓練については、同年 10 月末現在で ~~5,5525,758~~ 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ガ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。

さらに、オンラインによる訓練については、平成 29 年 6 月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「eラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和 2 年 5 月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和 3 年 2 月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和 3 年 10 月からは求職者支援訓練について e ラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続き これらのオンラインによる訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、オンライン訓練、e ラーニングコースなどの実施を推進していくこととする。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、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

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、~~145,169159,287~~ 人とす

る。

離職者訓練の対象者数のうち、24,000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、2,000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、~~121,169~~~~135,287~~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を図るものとし、その対象者数のうち、4,000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80パーセント、委託訓練で75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能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、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~~しつつ、する。なお、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一層推進する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化な

~~ど急速かつ広範な経済・社会環境の変化第4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・活用力を習得するデジタル分野における人材を育成するための訓練、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、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、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。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースの設定を推進する。~~

(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コンサルティング（能開法第2条第5項のキャリ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~~者~~生~~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、64,000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~~42,500~~39,500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4次産業革命に対応してIoT技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15条の7第1項第4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、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行う。~~い、特に、令和4年度においては、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を新たに配置するとともに、DXに対応した訓練コース民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充し、することにより、~~中小企業等のDX対応に係る労働生産性向上等に向けた人材育成を支援を促進する。併せて、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、5,800人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000人については専門課程による公共職業訓練として、1,700人については応用課程による公共職業訓練として、100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、200人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(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、6,730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、2,930人については、施設内訓練として、3,800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70パーセント、委託訓練で55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16条第1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 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。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、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し、就職率の向上を図るものとする。

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 28 年 7 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。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が雇用に与える影響も懸念されることから、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、~~52,400~~~~50,582~~人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 ~~87,333~~~~87,210~~人を上限とする。~~認定定員のうち、5,000 人については、デジタル分野において設定するものとする。~~

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 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。

(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、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・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。~~

~~また、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の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 ~~4050~~ パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の ~~6050~~ パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル情報系の3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 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及びデジタル情報系 ~~2040~~ 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都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 20 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 30 パーセント

ロ 実践コース 30 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、1 箇月ごと又は 4 半期ごとに認定する（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。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、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 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

デジタルトランスフォーメーション（D X）の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このためには、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・協力のもと、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を行うことが必要であり。

このため、令和4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及びに資することとするほか、地域の産業ニーズを踏まえ、たて訓練内容の検討を行うこととする。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 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の実施

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、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。

令和 3 年度地域訓練協議会（第 1 回実施分）で出された主な意見

○ 総論的意見について

- ・ 中小・小規模事業者ではコロナ前から人材確保に苦勞している現状があり、職業訓練を通じて人材確保に結びつくことに期待したい。また、少子高齢化に伴う働き手のすそ野を広げるためにも、中高年齢者の活躍の場が広がる訓練の実施は、経済的効果として有効。
- ・ 地域の産業構造や労働環境に合わせ、職業訓練の運営機関が連携し、共通認識を持った上で職業訓練を実施していくことが大切。
- ・ IT、DX 推進については、国の方向性は大事だが、地方でも特性的に進めることが大事。そのためには訓練校や行政だけでなく産業界の方向性も重要。
- ・ 今必要なニーズに合わせた訓練も非常に大事だが、並行してこれから伸びていくような技術に係る知識のある人材を育成するということも必要。

○ ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ 企業がどのような人材を求めているのかも調べて、カリキュラムに反映していただけると良い。
- ・ 訓練実施機関には、訓練時間や訓練時期の設定など、訓練を受けたいと考える人たちのニーズに応じて融通を利かせてほしい。
- ・ 訓練終了後、地元企業への就職であるのか、訓練受講が就職に役立ったのかなど、追跡調査を行う必要がある。

○ DX人材育成について

- ・ 「DX人材育成」の定義があいまいなため、中身をかみ砕き、何を求めているのか突き詰めていく必要がある。中小企業のニーズの把握が必要。
- ・ 中小企業が発展していくために求められているＩＴ人材は、プログラミングができる人ではなく、パッケージやサービスを買って、ＩＴを利用できる人材だと思う。
- ・ ＩＴコースは求職者支援訓練をやっていただく民間の教育訓練機関を見つけるのに苦労している。企業内教育をしているところや町のパソコン教室に声をかけたりしているが、教室が埋まっている。
- ・ デジタルやＩＴの訓練コースは設備等の初期投資の負担があり新規参入が難しい。
- ・ 各専門学校もあらゆる分野でDXに取り組んでいるので、業界の求める人材像を官が把握して訓練委託先にプレゼンすれば様々な提案があるのではないか。
- ・ 離職者訓練のカリキュラムの中にＩＴの要素を付加するようなことができれば良い。

○ 人手不足分野について

- ・ 日常においてデジタル分野に関する話題は各企業からあまり上がっていない。むしろ製造業における人材不足の話題が中心となっている。
- ・ 政府の経済対策で介護職の給与を引き上げることが検討されているが、正式決定後にはそのような内容についても求職者に対して周知・広報をお願いしたい。
- ・ 建設業界では施工管理技士等の職種で女性の需要が高いため、女性の訓練受講者を増やす工夫が必要。

○ 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ・ 労働相談で母子家庭の方や子育て中の女性の失業が大変多くなっていると感じている。このような方に対して、きめ細やかな職業訓練のニーズ把握や退職理由（勤務時間の短縮や非正規雇用等）の分析等、引き続き女性視点も取り込んで何かとっかかりを作っていただきたい。
- ・ eラーニングは自分で意欲的に勉強ができる方には非常によいシステムだが、そうでない方は途中でうまくいかないという意見もあり、サポートやスクリーニングを課すなど動機付けをしっかりとしていく必要がある。
- ・ 企業面接会を行っているが、60歳を超えた求職者の方は何らかのノウハウや資格が無いと企業からなかなか相手にしてもらえない実態がある。そのような方に適した訓練コース設定をお願いしたい。

○ 訓練実施機関について

- ・ オンライン化が進んでおり、大学の講義も実習以外はライブ配信と録画のオンデマンドの両方を併用し、学生からの評価も高くなっている。職業訓練においても通所に要する時間等、利便性であったり、オンラインに対する社会的許容も進んでいることから、今後拡げていくことを検討してはどうか。
- ・ 「委託先がない」ということで、実施できないのはどうか。県から訓練ができる企業に要請してもらうか、もしくは県内の事業者でなくでも近県の業者であればできるように、ぜひ要件緩和をしてほしい（Web等で実施もある）。
- ・ 中小企業に研修等を行っているが、IT関係の場合、講師の確保が難しい。特に中小企業では、ITが自分の会社にどういう影響があるかわかりづらい部分があり、そのあたりのニーズの把握ができていない。

○ 周知・広報について

- ・ 現在は雇用調整助成金や休業支援金に守られているところでも、来年以降、段階的に縮小となれば、いよいよ雇用維持ができずに解雇といった可能性が出てくるのではないかと懸念される。そのような背景下で働く人たちの意識の変化により、「スキルアップして転職したい」「非正規ではなく正社員へ」といった動きが急速に出てくることも考えられ、職業訓練に関する広報活動が大事である。必要としている人へタイムリーに情報が届くこと、必要な人のところへいかに情報を届けられるかが非常に重要。
- ・ 紙媒体での周知・広報から、ＩＴ、スマホ広告などのネット配信に今後切り替えていくことが費用対効果からも有効であると思われる。
- ・ 訓練メニューが多様化して充実してきているが、あまり知られていないので、立ち遅れている中小企業が利用しやすい体制・広報をお願いしたい。

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 周知・広報について	今後段階的に雇用調整助成金による支援が減ることにより、今は仕事がなく雇用調整助成金で繋いでいるものの、仕事が元に戻るか不明な状況下にある社内失業者が年明け1月頃から訓練に関心を示すといったことが考えられると思う。そのためにもしっかりと広報してもらいたい。（宮城）	現在は雇用調整助成金や休業支援金に守られているところでも、来年以降、段階的に縮小となれば、いよいよ雇用維持ができずに解雇といった可能性が出てくるのではないかと懸念される。そのような背景下で働く人たちの意識の変化により、「スキルアップして転職したい」「非正規ではなく正社員へ」といった動きが急速に出てくることも考えられ、職業訓練に関する広報活動が大事である。必要としている人へタイムリーに情報が届くこと、必要な人のところへいかに情報を届けられるかが重要。（宮城）	最近、ものづくり分野を志望する若者が少ないということ、ハローワークでバスツアーを実施しているが、これからこのような企画をして、できる限り若年者に対して、ものづくりの現場を体験できるような機会を提供していただきたい。（大阪）	制度周知のため、コロナ禍で未開催であった訓練説明会の再開、局HPへのPR掲載、フリーペーパー・各自治体広報誌・バスラッピング・ポケットティッシュ広告等効果的な広報の実施に努めている。（和歌山）
	Twitterでの周知は是非頑張りたい。Twitterでどういう言葉でPRするかは非常に大事。若者層に対して非常に告知力がある。就職氷河期に当たる人たちの世代にはFacebookの方が発信力があるので、検討してもいいのでは。（神奈川）	制度があることを求職の方、企業にも広報活動が重要で、分かりやすいリーフレットの告知の仕方に工夫していただけると良い。（静岡）	紙媒体での周知・広報から、IT、スマホ広告などのネット配信に今後切り替えていくことが費用対効果からも有効だと思う。（奈良）	訓練実施機関向けに、受講者募集のノウハウをテーマにサポート講習を開いて定員確保に努めることに取り組んでいる。（沖縄）
	最近は動画によるPR、TikTokやYouTubeもPR力がある。短い動画で「私はこうして仕事を獲得した」をテンポよくTikTokにのせれば支援制度を利用するという考えが広まるのではないかな。Twitterの次の手も是非頑張りたい。（神奈川）	困っている方が本当の職に就けることが重要。求職者支援訓練がどういことを助けてくれるのか十分伝えることが必要。（神奈川）	マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしていただきたい。（栃木）	受講者数が減少しているので、コロナの感染状況を勘案しながら、ハローワークでの説明機会を再開して欲しい。労働局で情報発信について協力をお願いしたい。（静岡）
	介護事業者が掲載された新卒応援向けのYouTubeチャンネルを拝見しているが、介護のコースを選ぶ人たち向けにも情報発信してはどうか。介護職はきつい等のイメージを払拭することにとどまらず、働く意義、やりがいや、職員の方々が生き生きと一生懸命働く姿がYouTubeでUPされているので、入口の段階で活用しても良いのでは。（鹿児島）	訓練メニューが多様化して充実してきているが、あまり知られていないので、立ち遅れている中小企業が利用しやすい体制・広報をお願いしたい。（静岡）	介護の訓練において、介護福祉士などの専門的なコースは増加傾向にあるが、介護初任者研修などの基礎的な訓練では、なかなか受講生が集まらない。希望する受講生の個々の状況は違うと思われるが、今一度、基礎的なところから勉強することについて周知してもらいたい。（徳島）	
	求職者支援訓練の介護分野の受講者数確保のため、求職者にわかりやすいよう、訓練科目名にサブタイトルを付ける等周知・広報を工夫して欲しい。（福岡）	ハロートレーニング等の周知・広報について、多様な周知・広報であることを評価。商工会連合会でも協力したい。商工会連合会のホームページでも掲載可能なのでお申し付けいただきたい。（長野）		
	長期高度人材育成コースについては、日頃からの広報に感謝する。今後も啓発活動をお願いする。募集期間の早期開始に配慮いただきたい。（高知）	ハロートレーニングの周知・広報に関して、県内全自治体宛てに広報紙への掲載を依頼した結果、14自治体での掲載となっているが、今後増える見通しなのか、これで打ち止めなのか。打ち止めとすれば、かなり少ないと考える。（長野）		
	富山労働局、富山県、機構富山支部との連携により、「ハロートレーニング説明会」等で公的職業訓練の周知、職業訓練情報の積極的な情報提供を行っているが、各ハローワークの担当者により訓練情報の提供方法にバラツキがあるため意思統一を希望したい。（富山）	（ハローワークにおける職業訓練の周知・掲示の好事例を紹介したことに対し）そのような好事例は他のハローワークへ波及させ、拡げていくことが大事。（宮城）		
		地域における職業訓練の質の検証・改善に係る中高年齢者向け訓練の検証において、中高年齢者向け訓練の受講者が就職に結びつきやすくなっている点について、アピールポイントとしてPRすべき。（新潟）		
		工科短大について、学校また学科により定員充足率にバラツキが見られるところ。ご努力で改善されているわけだが、地域企業の期待も大きいことから、高校への周知・的確な情報発信など、入学者が定員を上回るよう一層の工夫をお願いしたい。（長野）		
		離職者訓練については、ポリテク長野・松本ともに充足率・就職率ともに高く成果が上がっていると思う。引き続き、周知等をお願いしたい。企業から即戦力として期待している旨の声が増えている。（長野）		

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 ニーズを踏まえた訓練設定について	今後の訓練設定については、検証をしっかりと、求職者と事業主との両者のニーズを反映した設定にしてほしい。（山形）	企業がどのような人材を求めているのかも調べて、カリキュラムに反映していただけると良い。技術だけに限らず、人としてのコミュニケーション能力、人間関係といったところも訓練の中に入れていただけると良い。（静岡）	訓練の応募についてIT系が非常に多く、機械や溶接等は少ない現状。関係機関と協力しながら、機械、電気、金属加工等様々なものづくり産業の人材教育に力をいれていかなければならない。（大阪）	同職種の複数の訓練コースの募集が重なる。申込みが分散して開講できなくなる可能性も生ずる。年間を通じて偏りのない訓練コースの認定及び設定をお願いしたい。（岐阜）
	訓練実施機関には、訓練を受けたいと考える人たちのニーズに応じて、訓練時間や訓練時期などの設定について融通を利かせてほしい。（山形）	アフターコロナに向けて人手不足が始まっている中で、特にどの分野に力を入れていくべきか、受講者のニーズがあっても就職する場所がないとか、場所によってマッチングがうまくいかないとか、いろいろな地域の課題を加味して今後の訓練設定を検討していただきたい。（山形）	カリキュラム上の課題として、「コミュニケーション能力」に言及していることは賛成。（栃木）	求職者支援訓練については、実践コースのパーセンテージが増えることに賛成。（栃木）
	求職者が必要としている訓練について、必要な分量をしっかりと設定するべきだと思われる。（山形）	コロナの影響によりさまざまな業界の変容、つまり新しい商品の開発等が出てくるため、生産性向上だけでなく、事業の再建等の支援が行えるような人材の育成等も盛り込んでいただけたらありがたい。（大阪）	求職者支援訓練を積極的にやっていこうという学校を、大和だけでなく、平塚にも、小田原にもというように、地区ごとに拠点校を作っていくことが大切である。（神奈川）	産業人材課との連携は、まだ足りないと感じている。実際に子供たちを教える教員の育成は非常に大事だと考えているので、連携していきたい。（千葉）
	デジタル化の進展に伴い成長分野への人材シフトを促す取組みや、申込み状況に応じて実践分野へのウェイトを高める、実践分野内でニーズの高い分野への比重を高める等の方針について、引き続き地域ニーズを取り入れ、取組みを進めてほしい。（東京）	令和4年度の計画には、コロナ禍のこの時期だからこそ必要であるものを、コース設定等に反映させるべき。（愛媛）		「新たな雇用・訓練パッケージ」による訓練コースの追加設定（短期・短時間特例訓練）は地域的に真に必要であったか疑問である。（岐阜）
	介護福祉分野の求職者支援訓練については、県が実施する公共職業訓練と競合するため、求職者支援訓練への応募が低調で中止になるケースが多いとの説明だが、労働局と県で競合しないよう調整を行っているはずなのに毎年同じような結果になるのはなぜか。（福岡）	人材不足感の高い訓練分野としてもものづくり分野の有効求人倍率が非常に高い。実際の中小企業の現場では、若い人が集まらず、外国人労働者や技能実習生等を雇い入れている状況。ものづくり分野の訓練生をそのような事業所に案内できるようなしくみを作ってもらいたい。また、現場ではマルチに業務をこなせる人材の育成についても求められる。訓練メニューを策定するにあたり、そのようなマルチ人材の育成についてもご留意いただきたい。（大阪）		訓練終了後、地元企業への就職であるのか、訓練受講が就職に役だったのかなど、追跡調査も行う必要がある。（奈良）
	昨年度末の3次補正で、大学も離職者向けの教育プログラムを行っている。鹿児島大学では離島分野と林業の分野2つの教育プログラムを実施している。両方とも10月・11月から講習が始まっているので、必要であれば情報提供させていただきたい。（鹿児島）	ニーズ把握が難しい部分があるかと思うが、開講しないと受講者は増えないので、介護分野、情報系分野で開講できるように引き続き努力してほしい。（福島）		
	リモートでビジネスを行う、通販で商品を売るという状況において、新しいビジネスモデルを作るための人材が必要。（神奈川）	生産性向上訓練のように、企業オーダー型など柔軟的な訓練だと受講者が多くなる。これをすべての訓練にとは言わないが、今後の訓練の設定に生かせないか。（山形）		
		地場産業（中小企業）が非常に多いので在職者の訓練を長期間行うことは非常に難しいと感じている。（在職者も受講できる）短期、短時間訓練はコロナ禍対策かと思う続けていただきたい。（山梨）		
		選択肢を増やすという意味で短期短時間訓練は残していただきたい。（山梨）		
		訓練受講者がどのような研修を受け、どのように思っているのか、どのような声があるのかを出していただきたい。（和歌山）		
		伝聞であるが、過去に県内の高校で溶接科があったようだが、それもなく、高校生が触れる機会がないのも要因と思う。（滋賀）		
		栃木県南地域での訓練コース設定が少ないのではないかと。（栃木）		
		地域の大学等複数の機関を巻き込みながら、例えば、第一次産業において、世界中で目標を掲げているSDGsを含めた農業分野のコース設定はできないのか。（徳島）		

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		デュアルシステムなどで是非中小企業で訓練していただき、できる限り企業が採用できるような知識やスキルを持った人材を早急かつ数多く育成していただきたい。（熊本）		
		各医療機関で導入しているソフトの機能・操作性等が日々向上している中で、医療事務職種に求められる実務能力は従前ほどは高くないと考えられるため、医療事務分野の計画数は削減を検討してはどうか。（大分）		
		中央訓練協議会で出された意見と同様、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的な環境の変化に対応していくことが求められ、加えて基大な産業がある中、成長産業を予測することは難しいが、充分配慮した上で、カリキュラムの組み立てをしていただきたい。（京都）		
		求職者に対するアンケート調査で「パソコン基礎」「パソコン応用」「IT」等、要望が分かれているが、次年度以降の訓練計画への反映を着実に実施すべきと考える。（高知）		
	DXに向けた取組みという方向性はあるが、非常に難しい。（岐阜）	企業・求職者へのアンケート結果により「IT」との訓練について、企業側と求職者側で側面が異なると思われることから、それぞれのニーズを適切に訓練計画に結びつけていってほしい。（高知）		
3 DX人材育成について	IT、DX推進については、国の方向性は大事だが、地方でも特性的に進めることが大切。そのためには訓練校や行政だけでなく産業界の方向性も重要。産業転換、スキル転換できるようなIT推進、DX人材育成を幅広く講じることが必要。（和歌山）	商工会議所から各企業に対してデジタル化、DX化の働きかけを行うため、相談出来る体制やセミナー等行くと集まりは非常に良く、企業としても関心は持っている。しかし、DX化を進めようとしても社内ではなかなか推進できる人材がいけないということが課題。DX化の人材だけでなくあらゆる人材が足りないというのが中小企業の現状。また、DX化を専門的に受け入れる情報系の企業というものも不足していて、県外や海外から呼び込むという話も聞くが、とにかく人材の育成が課題と感じる。（福井）	第4次産業革命を迎えてデジタル技術の習得が大変注目されており、デジタル人材の育成の観点から、公共職業訓練機関が果たす役割は大変大きなものがある。すでに離職者訓練などを受けている方々のカリキュラムの中にITの要素を付加するようなことができれば良いと考えている。（静岡）	デジタル化、デジタルトランスフォーメーションへの対応、第4の技術革新等へしっかり対応していく。基礎技能は当然必要であるが、デジタル化等へのシフトが県全体の中では進んでおり、職業訓練もそういう所での位置付けになりつつある。（静岡）
	DXを導入する際、IT訓練としてのニーズと、採用する際のスキルのミスマッチが起こらないように、細分化されたスキルでテーマ、基礎的なこと、受講者にわかりやすい設定をしてほしい。（宮崎）	DX人材育成について、中小企業間でも「DX人材育成」の定義があいまいな（デジタル化でできることが明視できていない）ため、中身をかみ砕き、何を求めているのか相互に突き詰めていく必要があるのではないかと。とりわけ中小企業のニーズの把握が必要。（北海道）	各専門学校もあらゆる分野でDXに取り組んでいるので、業界の求める人材像を官が把握して訓練委託先にプレゼンすれば様々な提案があるのではないかと。（三重）	ITコースは求職者支援訓練をやっていた民間の教育訓練機関を見つけるのに苦労している。企業内教育をしているところや町のパソコン教室に声をかけたりしているが、教室が埋まっている、求職者支援訓練はハードルが高いなどで難しい。知恵があれば教えて欲しい。（神奈川）
	中小企業が発展していくために求められているIT人材は、プログラミングができる人ではなく、パッケージやサービスを買って、ITを利用できる人材だと思う。（神奈川）	中央訓練協議会において、中小企業の生産性を上げるため生産性向上訓練をDXに重点化するということが、そのような流れは地方でも同じであり、県の計画の方針の中に地域の企業・事業主団体が求める新たな知識を訓練に盛り込み見直すところのぜひご検討いただきたい。（岩手）	IT分野の職業訓練が増えることは良い。（岡山）	デジタルやITの訓練コースは設備等の初期投資の負担があり新規参入が難しい。訓練コースについてどのように展開し推進していくかを教えてほしい。（岐阜）
	DX人材の育成訓練について、教育するための人材確保及び人材の育成、設備・施設の充実が必要。（新潟）	IT分野は産業界のニーズ、訓練のニーズがあるが、IT分野では委託、再委託の仕事が多く、人材を送り込んだときに、どういう働き方をするのか、どういうフォローをするのかを含めて考えることが必要。（神奈川）		デジタル分野の開講に向けてIT専門学校を中心に開拓や再開のお願いをしている。本業との兼ね合いや終了後の就職先の有無等の課題があるが引き続き働きかけていく。（三重）
	IT人材の訓練ができていない。鳥取県向けに環境条件を整えるような制度設計を含めて検討できる余地はないか。（鳥取）	DX推進について、ハードの普及（開発等）に携わる人材開発を訓練で行うとなると中々難しいが、少なくともそれを使いこなせる人材の育成となる訓練を望む。人材不足分野でありながら、訓練に人が集まらない要因は、その分野の労働条件等訓練以前の問題でもあると思われる、我々も考えていかなければならない課題である。（三重）		IT関連の求人が増加していくことが予想される中、就職率が低いことは課題である。具体的な検証作業と改善策を講じることが必要。（栃木）
		デジタル人材といっても幅が広いので、何をやる訓練で何ができるようになるのかハッキリすると受講者も受けやすくなると思う。（愛知）		大阪方面の訓練に年間50人、特にIT系でより専門的でレベルの高い訓練を目指しているケースがある。和歌山でも同様の内容が求められるのではないかと。（和歌山）
		付加価値の高い仕事ができるように、ITに対応できる訓練が必要と考える。（奈良）		ITやDXについては高校教育でもオンライン授業等の普及により今の世代のハードルは低くなっている。（三重）

令和3年度地域訓練協議会（第1回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		デジタル化人材の育成に一層力を入れる取組をお願いしたい。（静岡）		IT関係を専門としているのは、船橋校のシステム設計科で、他が訓練生の確保に苦労している中、入校率が高い。IT関係の科を増やせばいいという意見もあるだろうが、ポリテクで行っている訓練もあるので、バランスを見ながら今後検討していきたい。委託訓練については、PC初心者向けの訓練は以前から行っていたが、少しレベルの高いデジタル人材育成コースを新たに設定し、12月から4つのコースで実施する。来年度については、国としてもITコースの訓練を充実させていくという方針があるので、それに添った形で拡充する方向で考えている。（千葉）
		今後、DXやECなどIT等のスキルを持つ人材が必要になってくるので、その分野の強化が大切。（栃木）		横浜市中央職業訓練校ではIT系は応募者が多く、医療・介護事務系は応募者が少ない。来年度はIT・Web系は定員を増やして実施したい。（神奈川）
		IT分野、介護分野の公共職業訓練では開講できているので日程調整、意見交換をして求職者支援訓練も開講できる体制づくりをしてほしい。（沖縄）		
		愛知県から声掛けがあり、来春2月から企業側のニーズを盛り込んだカリキュラム（デジタル系）が開講されることとなり大変ありがたく思っている。その他の機関でもたくさん増やす方向でお願いしたいと思う。（愛知）		
4 人材不足分野について	令和4年度における訓練については、DXやAIのニーズの高まりもあり、産業界全体として、そのような分野のコースもできるだけ増やしていくことにより、扱える人が増加することは経済全体にとってはよいことである。一方で求人状況を見ると建設や介護といった人材が非常に不足しており、人手不足分野への誘導は引き続き必要である。（宮城）	デジタル化や介護という面で最先端の人材についての要望というものは特に上がっていない。どちらかというと現場の技術者が求められている。直近の景気動向の調査の結果、商工会連合会の会員の約4割が建設業関連であるが、そのうちの3割強の経営者の方から特に熟練技術者が不足しているとの話がある。つまり高齢のかたがやめられて次の人材が入って来ない、入って来てもスキルがないという課題が上がってきている。（福井）	「介護職員初任者研修」の実習先の確保が新型コロナウイルス感染症の影響で、困難な状態となっていて中止となったコースがある。ワクチン接種やPCR検査の問題等がネックとなっている。コロナの警戒レベルが上がっている時には、実習の時期を先延ばしにするなどの柔軟な対応を要望したい。（高知）	介護訓練コースにおいては、定員充足率が非常に厳しい状況となっている。各業界からも情報収集し、就労不安等も払拭し訓練受講へ誘導するといった工夫も行っているところ。（島根）
	介護福祉分野は令和3年度も同じ状況で、改善の兆しが見えない。介護職はコロナ禍以前から、そしてコロナ禍でますます人気がなくなると思う。給与を引き上げる政策を打ち出しているが、その周知をしっかりとやっていただきたい。このままでは定員充足率が高くないので、更なる奨励策の検討をお願いする。（福岡）	日常においてデジタル分野に関する話題は各企業からあまり上がっていない。むしろ製造業における人材不足の話題が中心となっている。（福井）	医療系の専門学校でも、資格取得に必須である実習について、新型コロナウイルス感染症の影響で困難を極めている。必要な回数の実施ができなかったり、卒業時期にも影響するケースがでている。（高知）	県社協では県内全ハローワークで月1～2回職員が出向いて巡回相談を行っているが、ハローワーク鹿児島以外の所での相談者が全くいない状況である。その要因として、周知広報が十分でない点もあると思うが、各ハローワークでも一層の周知広報にご協力・ご支援をいただきたい。（鹿児島）
	政府の経済対策で介護職の給与を引き上げることが検討されているが、正式決定後にはそのような内容についても求職者に対して周知・広報をお願いしたい。（福岡）	私どものところにもデジタル分野の話は聞こえてこない。コロナが収束の方向になって企業が持ち直しを見せる中、組合員からの一番の話は労働力の不足やひっ迫感である。雇用を新たに発掘するのはなかなか困難であるという声がある。（福井）	コロナ禍でエッセンシャルワーカー分野の人手不足が浮き彫りになったと感じる。特に福祉分野の介護、医療の人材確保は急務。（福井）	職業訓練の就職率が良くないのは、人材不足分野での設定は受講者が集まりにくく、求人と求職者のマッチングが難しい。企業が求めるスキルと求職者が求めるものを整合させるのに苦慮している。（静岡）
	求職者支援訓練の介護福祉分野については、コロナ禍以前から、開講されたコースや就職者数が少ない。訓練受講は本人の意思が重要としても、公的職業訓練の役割として、人手不足業種への労働供給という側面もある。（福岡）	青森県における有効求人倍率が4月以降、1倍を超える状況が続いている中で、介護・福祉分野においては利用者のニーズがあるものの、ミスマッチの状況が見受けられる。職業訓練についても保育士・介護福祉関連については、受講定員を満たしていない。この分野は今後も利用が増える業界であり、魅力ある職種になるよう、あらゆる機会を活用し発信の必要がある。政府が賃金加算ができるよう制度設計を見直している事もあり、職業訓練においても受講性が集まるための工夫を検討してほしい。（青森）	当方は介護と医療の訓練を行っているが、訓練生に対するコロナ感染防止対策が必要となっている。訓練生にも体温測定や自己管理など負担が強いられる。感染状況によって訓練の休止もあり得る。今後デジタル化という面で、訓練自体のリモートの活用等将来的に考える必要があると感じる。（福井）	コロナ禍の影響によりデジタル化の浸透がいわれてからも、のづくり現場の訓練は、ICTサポート科やCADの希望者は見学会を開いても説明を聞きに来ることはないように思われる。（滋賀）
	介護職については、介護施設の経営の問題や病院との連携の問題など、様々な要因によって離職したり、就職を控える場合も多いので、人手不足解消について職業訓練だけに焦点をあてて議論しても難しいところがある。（福岡）	求職者支援訓練の中、ニーズの高いIT（デジタル）系、介護系の修了者数と就職率を高める取組を推進していただきたい。（長野）	介護分野も高齢社会に向かう中で人材がリスクとっていく。また、利用者家族からのクレーム等が増えているように職員に求められる水準が高くなってきていることから人材の定着も課題となっている。（三重）	田川高等技術専門校の左官科について、訓練内容にエクステリア等の外構工事を取り入れ、また科目名もエクステリア左官科と求職者にわかりやすいように見直しを行った結果、入校者が増加したという例もあります。（福岡）

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	令和2年度全訓練分野の受講者に占める建設分野の受講者の比率は男女でほぼ同じだが、建設業界では施工管理技士等の職種で女性の需要が高いため、女性の訓練受講者を増やす工夫が必要ではないか。（福岡）	医療事務系や介護福祉系は受講申込者が少ないため中止となることが多い。求職者の訓練と求人の訓練ニーズが介護についてはすごく乖離している。その結果訓練コースも中止になると、この部分が一番ミスマッチが大きい出ている所なので解消に向けて原因をはっきりと切り込んでいただきたい。（熊本）	介護現場の状況として、在宅（訪問）ヘルパーには応募が少なく、施設系ヘルパーには応募者多数。魅力が十分に伝え切れていない。超高齢化社会に向けて介護系訓練受講者数が少ない。（奈良）	
		介護系の有効求人倍率は2倍程度であるが現場ではミスマッチ感が強い。2040年、2050年問題を考慮すると介護人材は明らかに不足外国人材にも頼っている。（和歌山）	介護人材の不足について、調査では就業している方の約7割がハラスメントを経験しているといった悪いイメージがあり、学校の進路指導においても福祉は勧めづらいという話も受けている。労働環境の改善等イメージアップを踏まえながら、未経験者に対する細かな職業ガイダンスが求められるのではないか。（熊本）	
		介護分野の訓練について、県も機構も定員をある程度設けているが、受講者は少ない。開講しても応募が少ない原因分析をして、どうしたら集まるのか、両者が連携しながら行わないと難しい。（山口）	以前の会議で介護は必要不可欠な分野ということで、アビール方法等をお願いしていたが、機構やハローワークの協力で興味を持ってくれる人が増えてきている印象があり、ありがたく思っている。（愛知）	
		働き方改革推進支援助成金の中では、介護離職防止コースの利用が多かった。高齢化の進む当県においては、介護離職等防止を含め介護人材を育成する訓練をお願いしたい。（島根）	当方の連合会は多種多様な学校が加盟しているが、医療系の学校も新たに加盟するケースが増えている。介護、医療系の人材育成が一つの流れになっていると感じるが、他の職種と比べて突出しているとまでは感じない。（福井）	
		業種における人手不足感があり、訓練機関の方で次年度の計画を立てる際、何人確保するとかというのも大事であるが、就職する際の求める業種と開講するコースのミスマッチについて、各機関の方では企業が求める人材や、知識等スキルを確認してコース設定を考えているのか。（熊本）	医療事務の訓練の需要が低いのは、コロナで立ち上がりが遅いことも要因。医療事務希望者が、IT分野に流れている部分もあるのでは。（神奈川）	
		ミスマッチが起きている分野での職業訓練の取り組みも強化していくべきである。（高知）	県内中小企業は人手が足りないため、もの作り分野の訓練受講者を活用したい。（茨城）	
			職業系高校の就職を担当している。福井県の求人のニーズに対して就職を希望する生徒の減少を感じ危惧している。職業系高校ではかなりデジタル教育や資格取得も熱心に行っておりそれなりのスキルを持っている。しかし企業からそれほど求人が多くなくマッチができない問題があると感じる。高卒就職者の3年後離職率は年々減ってはいるが30%くらいはある。その人たちが次の就職を考える時にこういった訓練が地域の企業ニーズに合ったものであれば有難いので、今後情報提供等行っていきたい。（福井）	
5 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	短期短時間特例訓練のように、訓練の在り方も柔軟化が必要。いろいろな対応をしていかないと、個々人のニーズに乗れない、社会の流れに乗れないということがある。（神奈川）	労働相談で母子家庭の方や子育て中の女性の失業が大変多くなっていると感じている。このような者に対して、きめ細やかな職業訓練のニーズ把握や退職理由（勤務時間の短縮や非正規雇用等）の分析等、引き続き女性視点も取り込んで何かとつかりを作っていただきたい。（秋田）	女性が7割を占めるパート等の非正規や障害者、外国人などの弱い立場の方への支援の充実が必要。（茨城）	ポリテクセンターの施設内訓練では、女性の受講者が減っているとの説明があった。県としても、女性がなかなか求職の場に出てこないのは、やはりコロナの影響が大きいのではと考えている。また、子育て世代などはコロナに感染したくないという考えで、あえて職を求めないような傾向があると聞いている。コロナが収束すれば職を求める女性が増えるのかそういった分析について、今後の見通しを教えてください。（山形）
	労働局や機構、市町村の福祉部門が連携し、どうすれば母子家庭・父子家庭の方も訓練を受けられるのか、どんな訓練なら受けられるのか調べて欲しい。（秋田）	コロナ禍の影響で職を失った女性が多いと考えているが、公的職業訓練に関して女性の受講者がどれくらいいて、どれくらい就職につながっているかの数値も示してもらえると、検証に活かせると思う。（愛知）	訓練時間の短い託児付きの訓練コースを設定しているが、子育て世代より上の世代の女性が多い。（茨城）	介護、育児をしている方を対象としたeラーニングの受講者はコロナ禍で増えている。夜中や朝方など自由な時間に受けられるところが好評。（神奈川）
		地域における職業訓練の質の検証・改善に係る中高年齢者向け訓練の検証において、アンケート結果を踏まえ、授業内容を翌日に復習するなど、反復した学習を取り入れることにより、訓練内容の習得が高まると思われる点を考慮されたい。（新潟）	コロナ禍すぐに、学生に対してeラーニングを実施、満足度が高いことから有効性はあると思う。求職者の方が楽しく学べるような仕掛けをプラスアルファで作っていくことが求められると思う。（神奈川）	eラーニングは自分で意欲的に勉強ができる方には非常によいシステムだが、そうでない方は途中でうましくないという意見もあり、県ではサポートやスクーリングを課すなど動機付けをしっかりとっていく取組をしている。（神奈川）

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		南相馬市の福島ロボットテストフィールドで開催された会議に出席し、ハローワークから相双地区の有効求人倍率は高く、求職者の約半数以上が、50代、60代の方で、避難者の帰還がなかなか進んでいない。（福島）	就職氷河期世代に対する求職者支援訓練が、就職活動にどのように結びつき、どういう結果が出ているのか、その成果を知りたい。（山口）	夜間訓練は求職者のニーズに合っていないため、訓練の受講動機に繋がらない。（岐阜）
		企業面接会を行っているが、60歳を超えた求職者の方は何らかのノウハウや資格が無いと企業からなかなか相手にしてもらえない実態がある。そのような方に適した訓練コース設定をお願いしたい。（島根）	コロナで一番問題なのは飲食業の方あるいは派遣の方がかなり離職されているのではと思う。そういった方々は、物作り系の受講または情報デザイン系等、これまでとは違う分野で訓練受講される傾向があるのか。（熊本）	女性は家庭との両立、柔軟な働き方がニーズとしてあり、訓練によるスキルアップし柔軟な働き方ができるように応じていく必要がある。（奈良）
		精神障害者に対するアプローチをするため、精神病院とか社会復帰に向けた施設とか、そういった福祉サイドも、この協議会に入れたらどうか。（山口）	専門学校は流行に左右される学校である。IT関連、学校で言えば情報関係の専門学校は、学生募集が非常にいい。一方で国が力を入れている介護・福祉は人気がない。国が一生懸命動いている割には、まだまだ難しいところである。（千葉）	既存の訓練コースでは授業を進める進度の速さもあり、高齢者等であつていけないという問題も認識している。当県は労働力の高齢化率が全国でも高いので、そういった方が活躍できるよう訓練実施機関とも連携しながら進めて参りたい。（島根）
		コロナ等で職を失った人が自らはあまりハローワークに來ない。困っている人が自ら動かないで、こっちがどうしようとするのもどうなのだろうと思うが、氷河期世代と生活困難者、離職した方へ勧めたいというのはいいことだと思う。かたや高齢者や障害者に対する教育がもつと出てきてもいいのではないか。今、労働移動が必要であり、そういった状況の中でリカレント、新しい職種に関する教育も上がっていいのではないか。（千葉）		在職者訓練については、リスキリングという言葉が最近出てきて、技術を作り直すというようなところで、そういう考え方も在職者訓練の中に入れていかなくてはと思っている。（静岡）
				コミュニケーション能力・協調性の対応として一部コースに導入講習を設定しているが、応募者はそれほど多くない。ITリテラシーの底上げという点では、生産性向上支援訓練を実施している。（静岡）
				福井県だけのものというのではないが、やはり福井県は女性の就業率が全国1位ということで女性が働くという意識が高い県である。このため引き続きリカレント訓練を行って行きたいと考えている。（福井）
				今年初めて開講した定住外国人向けコースは、企業側の求める日本語能力の向上に重点を置いたが、受け手の外国人にとっては資格取得等直接仕事に結びつく内容の方がより魅力的であった可能性あり。（三重）
6 訓練実施機関について	岐阜県の場合、訓練が可能な事業者の育成が喫緊の課題。過去には訓練実施事業者が隣接する愛知県の事業者ばかりということもあった。限界みたいなものを徐々に突破していくことが必要。（岐阜）	「委託先がない」ということで、実施できないのはどうか。県から訓練ができる企業に要請してもらうか、もしくは県内の事業者でなくても近県の業者であればできるように、ぜひ要件緩和をしてほしい(Web等で実施もある)。（鳥取）	私どもは特に中小企業に研修等を行っているが、IT関係の場合、講師の確保が難しい。特に中小企業では、ITが自分の会社になんという影響があるかわかりづらい部分があり、そのあたりのニーズの把握ができていない。（千葉）	今年度、三者（労働局・宮城県・機構宮城支部）で訓練実施機関の新規開拓活動を行ったが、今後も引き続き専門学校への勧奨のほか、公的職業訓練や教育事業に関心のある民間企業のリサーチなど開拓の取り組みを進めていく。受講者確保の観点からも訓練実施機関、労働局（HW）、宮城県、機構宮城支部四者の更なる連携について協力をお願いしたい。（宮城）
	オンライン化が進んでおり、大学の講義も実習以外はライブ配信と録画のオンデマンドの両方を併用し、学生からの評価も高くなっている。職業訓練においても通所に要する時間等、利便性であったり、オンラインに対する社会的許容も進んでいることから、今後拡げていくことを検討してはどうか。オンライン訓練を拡げることにより、効率的・コスト抑制・受講者の負担軽減とハードルが低くなるのではないか。（宮城）	ものづくり人材の輩出拠点として、県立短期大学校が機能するような体制・広報をお願いしたい。（静岡）	コロナ禍ということもあり訓練施設へ通学できず中途退校する訓練生が出ているため、手当の支給要件の緩和や充実等、訓練生を支える手立てが必要。（茨城）	
	大学のe－ラーニングは、オンデマンド型のもの、リモートでやるものが増えている。オンデマンドのコンテンツは分からなかったところを何回も見たり、他の生徒に気をとられず一生懸命やるので、対面で講義するよりも学生の成績が上がるということが起きている。（神奈川）	昨年からのコロナ禍で、県の訓練校、ポリテクセンター内での訓練実施にも影響があったのではないかと、課題があったのではないかとと思われる。引き続き、それらを踏まえて総合計画を策定していただきたい。（愛媛）	求職者支援訓練は、1教室でやっていたものを2教室に増やすとなると、変更の事務手続きが多く手間がかかる。運用の難しさがある。（神奈川）	

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
		産業技術専門校の定員充足率は6割程度だが、県のやっている産業技術専門校の定員そのものが多いのか。また、仮に定員まで入校者が増えてきても、現有の指導員の体制でそれは十分指導ができるのか。（石川）	次年度の全国訓練計画方針において、長期高度人材育成コース縮減の中、国の目安数への追加要望に対応した人材育成に協力したい。「DX」の推進に係る教育機関の取組として、ジャンルや学習内容について検討を重ねており、ノウハウを公共訓練の場に活かすためには、労働行政との連携が必要と考える。（新潟）	
		オンライン授業について、ニーズを十分聞き取って臨機応変にできるものはしていただきたい。受講生の状況によってできないのは理解できるが、それに対する支援ができるように要望していただければと思う。（鳥取）	オンライン授業について、対面授業の教案、資料を作り直すなど授業内容に対して、教員の創意工夫が必要となる。新しい授業の形としてオンライン授業が普及すれば、不登校の生徒などにも有効ではないか。（鳥根）	
			医療事務科、デュアルコースについては、新型コロナウイルス感染症の影響より、実習先企業の受け入れが難しい状況である。（徳島）	
7 総論的意見について	公共職業訓練は、東京労働局、東京都、機構東京支部、民間訓練実施機関の各者の連携・協力によって成り立っている。協議会での検討を参考にしながら、引き続き連携を深めこの制度が有意義なものになるよう、効果的な取り組みをお願いしたい。（東京）	中小・小規模事業者では、コロナ前から人材確保に苦労している現状があり、職業訓練を通じて人材確保に結びつくことに期待したい。また、少子高齢化に伴う働き手のすそ野を広げるためにも、中高年齢者の活躍の場が広がる訓練の実施は、経済的効果として有効と考える。（新潟）		令和元年度の入所率は80%強であった。令和2年度は、年度前半は良かったが後半が落ち込んだ。要因としてコロナの影響が大。感染拡大防止の観点から令和元年度まで実施していたハローワークでの訓練説明会等ができなかったことも要因。（山形）
	今の世の中の状況、社会のニーズ、求職者のニーズにマッチするような仕組みを作って、PRの仕方、実施の仕方をできるだけ柔軟に、実効性のあるような形にして欲しい。（神奈川）	地域の産業構造や労働環境に合わせ、職業訓練の運営機関が連携し、共通認識を持った上で職業訓練を実施していくことが大切である。（山梨）		鳥取県に限らず高度なIT人材を育成していくところが都市部に偏在している。我々は、DXに危機感を持っている。どういった人材が必要とされており、私たちがどうやって思案していくべきか。本省にお金を付けてもらうのか、人を引っ張ってくるのか。（鳥取）
	職業訓練の在り方自体をいろいろな状況に合わせて柔軟化していく、弾力的に本人たちの立場や条件にうまく合わせていくことをしないと、実効のある形にならず制度が空回りになってしまう。（神奈川）	職業訓練に人が集まらなくて困っているといった話をあまり聞かない。幸いなことにあまりコロナに影響をされない業種の方が多いので順調に人が集まっているという話は聞く。今のところ訓練をなんとかしなければいけないという意見は聞かない。（秋田）		
	クラス定員について、募集人数を大きく上回ったときは、状況を見極めての柔軟な対応してほしい。（例）5月開講訓練は、訓練希望者が集まらず中止となった一方で、11月開講訓練は、訓練希望者が17人集まったが、定員の関係から選考し10人で開講している。（富山）	連合では労働相談を行っており、離職する方の相談も受けているが、大部分の方はホームページを見て連合千葉に来るので、そういうツールは持っている。我々の方でもハローワークをご案内しているが、直接ハローワークへ行くケースはあまりないように思われる。（千葉）		
	コロナ禍において職業訓練は意味がある。技能の向上のためにも訓練を受けていただけるよう訓練実施機関に頑張っていただきたい。（山梨）	コロナ禍において、ホテル、飲食、サービス業種の休業・廃業が多く、今後の見通しが立たない中、勤務していた方々の再就職を考えた場合、新潟県において地方創生特別交付金を活用した訓練コースも設定されており、雇用への影響を踏まえた手厚い職業支援のための訓練予算を手当てしていただきたい。（新潟）		
	昨年度はコロナ禍でのセーフティネットとして訓練の位置づけを高めてきた。1年経過し、生産量を気にした形に変化し、より新しい人材が影響してくるという意識が高まってきた。従来型でないことも含めて進めることが必要。（奈良）	リカレント教育は非常に多彩にわたっているのが、公共職業訓練も含め、施策の整合性とすみ分け、役割分担を明確に提示して欲しい。（静岡）		
	今必要なニーズに合わせた訓練も非常に大事だが、並行してこれから伸びていくような技術に係る知識のある人材を育成するということも必要。（石川）	仕事を求めている人が、訓練を受けたいと言う前に、お金が必要というのがあって、給付金の額が生活する上で足りない、だから、訓練を受けて時間を取られて、給付金を求めるよりも、アルバイトなり、派遣社員とかそういったところで、働いた方がよいということを聞く。（佐賀）		
	求職者支援制度については、セーフティネットの面と能力開発の面の両方を備えた非常に良い制度であるが、受講希望者が減少してきている状況を見ると、一定の検証を行い、必要な見直し等を行う必要があるのではないかと。（佐賀）	DXの話があったが、どんどん進めていく必要がある。コロナ禍がいつまで続くかわからないので、集合研修より、こういったリモートといった研修も重要視されてくるのではないかと考えているので、引き続き推進していただきたい。（鳥取）		

令和３年度地域訓練協議会（第１回実施分）で出された意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
	求職者の求める訓練職種は必ずしも求人が多くある職種とは限らないことから、ミスマッチは絶対生ずる。就職率を高めるとなると、確実に就職が見込まれる訓練コースが必要。（岐阜）			
	先週、テレビで見た話だが、お金のない生活困難者がある会社に電話してもらって、仕事を紹介してもらっていた。実際は紹介しても3割は辞めるらしいが、そういう人がなぜハローワークにいかないのだろうか。生活困難者への公的支援もあると思うが、それが伝わっていない層があるのではないか。（千葉）			
	訓練を受けて就職した好事例を事業主団体や労働組合から労働局や機構に情報提供いただくほか、労働局・機構も自ら調べて好事例を多く集めて、地域に提供していただきたい。（秋田）			

文部科学省における リカレント教育等の取組について



文部科学省

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和4年度予算額（案） 96億円
（前年度予算額 86億円）

令和3年度補正予算額 15.5億円

令和4年度予算額（案）+令和3年度補正予算額 112億円



人生100年時代や技術革新の進展、コロナ禍における社会情勢等を踏まえ、社会のニーズに対応したリカレント教育の基盤整備や産学連携による実践的なプログラムの拡充等による出口一体型リカレント教育を厚生労働省・経済産業省と連携しながら推進することにより、誰もがいくつになっても新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

○就職・転職支援に向けたリカレントプログラムの実施

- （DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業
：1,550百万円（R3補正）（1,280百万円（R2補正））
- ・就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル等成長分野を中心に大学・専門学校において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援

○放送大学の充実

- （放送大学学園補助金：7,389百万円（7,386百万円））
- ・数理・データサイエンス・AI教育に関するエキスパートレベルのコンテンツの制作等

○価値創造人材の育成

- （大学等における価値創造人材育成拠点の形成：87百万円）（97百万円）
- ・デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

○専修学校リカレント教育プログラムの開発

- （専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：77百万円（269百万円））
- ・産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証 等
- ※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助、職業実践的な教育を行う「専門職大学」等の制度化（平成31年4月施行）を実施。

○産学官連携による高度技術人材等の育成

- （超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業：88百万円（175百万円））
- ・産学官連携による実践的な教育ネットワークの形成
 - ・実課題によるPBLやインターンシップ等からなる教育プログラムの開発・実践

○教職に関するリカレント教育プログラムの実施

- （学校教育における外部人材活用事業：61百万円の内数（67百万円の内数））
- ・就職氷河期世代のうち教員免許状を持つものの教職への道を諦めざるを得なかった者等を対象としたリカレント教育プログラムを継続的に開発・実施。

○産学官連携による地元定着のための教育プログラムの実施

- （大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：220百万円（226百万円））
- ・産学官が連携し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施

○地域発イノベーション創出に向けた人材育成プログラムの開発

- （地域活性化人材育成事業：1,450百万円の内数（新規））
- ・大学間の高度な連携や、産官学金による地域連携プラットフォームの構築等を行うことで、地域の資源を総結集した教育プログラムを構築し、地域発イノベーションを担う人材を育成

リカレント教育を支える専門人材の育成

○実務家教員の育成

- （持続的な産学共同人材育成システム構築事業：202百万円（250百万円））
- ・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成・活用するシステムの構築

- ☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実
- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び「キャリア形成促進プログラム」
- ⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
- 令和3年3月時点：B P 314講座、キャリア形成促進プログラム18講座

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

○女性のキャリアアップ等

- （女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：24百万円（24百万円））
- ・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援

○社会人向け情報アクセスの改善

- （社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究：14百万円（17百万円））
- ・講座情報、各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信ポータルサイトの充実・実践研究

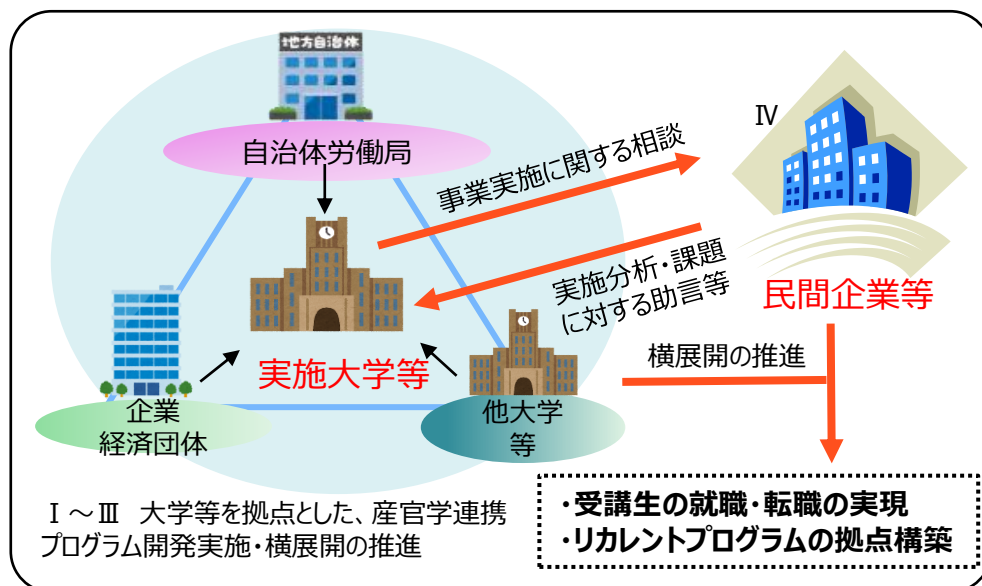
○リカレント講座の運営モデルの構築

- （大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築：22百万円（24百万円））
- ・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルにおける実証研究

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心とした就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



実施内容

I.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

II.DX分野等リスキングプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキングの推進、キャリアアップに繋げる。
・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

III.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

（グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

IV.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）

- ・開発したプログラム数・受講者数
- ・事業における実施大学・専修学校数

アウトカム（成果目標）

- ・失業者の受講後の就職者数
- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合
- ・受講者の就職・就業率

インパクト（国民・社会への影響）

- ・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現
- ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装
- ・大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成



背景

人生100年時代においては、個々人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要であり、**リカレント教育・職業教育の抜本的拡充**が求められている。また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代に対する支援についても政府を挙げて取り組むほか、新型コロナウイルス感染症の拡大を機に新たな学びが必要となった者等に対しても、受けやすく即効性のあるリカレント教育が確立されることが求められている。

現状

私立専修学校における社会人受講者数の推移 (人)

社会人 受講者数 (附 帯 講 座 含 む)	H27	H30
	146,708	165,858

事業概要

以下のメニューを専修学校等に委託し、教育内容面、教育手法面、学校運営面といった多面的な視点でリカレント教育実践モデルを開発し、総合的に普及を図ることで専修学校における社会人の学びの機会の充実を図る

① 分野横断型リカレント教育プログラムの開発

専修学校と企業等が分野を越えて協働体制を構築し、人手不足や生産性向上に資する人材を育成するためのリカレント教育プログラムを開発(10か所)

- 専修学校においては、これまで同一分野内におけるリカレント教育を主に提供
- 一方で人生100年時代におけるマルチステージの人生での活躍を見据え、異分野の能力を培う視点が重要

➢ **分野横断型のリカレント教育により、異分野の知見で既存分野に新たな付加価値を創出できる人材を育成**

② 産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証

専修学校と行政、企業が連携し、就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的とした学び直し合同講座を開発・実証(9か所)

- 非正規雇用で働く者を正規雇用につなげるためには、企業のニーズに応じた能力を養成することが必要だが、個人の能力と企業のニーズにミスマッチが生じている状況では、正規雇用化が進まない。
- 専修学校は職業において必要となる能力を養成するノウハウを有しており、ミスマッチを補完することが可能

➢ **専修学校の既存の教育課程を企業のニーズを踏まえた、受けやすく即効性のある短期リカレントプログラムにカスタマイズして提供**

③ リカレント教育実施運営モデルの検証

既存の専修学校の運営モデルを再検証するとともに、リカレント教育の提供にかかるコストやベネフィットを比較し、持続可能なリカレント教育運営モデルを検証(1か所)

- 専修学校には小規模校が多く、限りある教育リソースは新規高卒者を中心とした正規課程に優先配分
- 一方で少子化の進行や人生100年時代の到来により、教育機関としてリカレント教育へ取り組む必要

➢ **持続可能な運営モデルを整理し、各学校が積極的にリカレント教育に取り組むことを促進**

○開発するプログラム例

(美容×介護)

高齢化時代に対応した美容師の学びプログラム

高齢化社会の進行により、自宅での散髪を求める「訪問美容」というニーズが出てきているが、自宅での施術には美容だけでなく寝たきりの者の移動等の技術が必要になるため、美容師に対して介護知識技術を付加する講座を開講することで、新たな職業となる「訪問美容師」を養成

○合同講座の実証方法

- ① 専修学校、行政、企業で連携体制を構築
- ② 企業のニーズを踏まえて養成すべき能力を特定
- ③ 支援する対象科目を選定
- ④ 既存の教育課程から対象科目をカスタマイズ
- ⑤ 行政の協力の下、支援対象者に合同講座を受講させ、求められる能力を短期間で養成
- ⑥ 講座受講者には、受講修了証を付与

○検証の流れ

- ① 計画：適切なリカレント機会提供規模を検討(地域・規模別)
- ② 分析：既存業務の棚卸し・改善案の検討(リソースの確保)
- ③ 設計：リカレント教育提供プロセスの整理・設計
- ④ 実施：「設計」を踏まえて、実際にリカレント教育を提供
- ⑤ 検証：実施成果を検証、改善案の洗い出し

**目指す
成果**

リカレント教育実践モデルの形成

- ・ 分野横断型リカレント教育プログラム
- ・ eラーニング講座開講ガイドライン
- ・ リカレント教育実施運営モデル
- ・ 出口一体型のリカレント教育プログラム

モデルを活用したリカレント教育の拡充

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

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

専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和4年度予算額（案）
（前年度予算額）

984百万円
725百万円



文部科学省

背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、個人の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。
- ◆ また、実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。

経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

2. 官民挙げたデジタル化の加速

（3）デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策
全国の大学・高等専門学校・専門学校等において数理・データサイエンス・AI教育の充実や、デジタル関連学部や修士・博士課程プログラムの質量両面での拡充・再編を図ることとし、モデルカリキュラムの普及、国際競争力のある分野横断型の博士課程教育プログラムの創設、ダブルメジャー等を推進する。

3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り～新たな地方創生の展開と分散型国づくり～

（8）分散型国づくりと個性を生かした地域づくり
専門学校において、地域の産業界等との連携・協働による実践的な職業教育を推進する。

事業概要

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

これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

各業界・分野において、**DX（デジタルトランスフォーメーション）に求められる知識や技能**を専修学校と業界団体とが連携して明らかにするとともに、**効率的にそれらを習得することができるモデルカリキュラムを構築**する。

新規

（モデル：16箇所×25百万円）
（調査研究：1箇所×24百万円）
（連絡調整会議：1箇所×28百万円）

学びのセーフティネット機能強化に向けて、高等専修学校と地域・外部機関等との連携を通じた実効的な教育体制（「**チーム高等専修学校**」）を構築する。

（モデル：5箇所×約17百万円）
（調査研究：1箇所×19百万円）

新たな社会的ニーズに応じた専門的職業人材を育成するため、専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、**高・専一貫の教育プログラムを開発するモデル**を構築する。

（モデル：16箇所×24百万円）
（連絡調整会議：1箇所×29百万円）

目指す成果

人材養成モデルの形成

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラム

人材養成モデルの活用

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

資5-5

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

キャリア形成促進プログラム認定制度について

平成29年3月「これからの専修学校教育の振興のあり方について」（報告） - これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議（文部科学省） -

【社会人受入れ】

④社会人学び直し促進の具体的展開

- 専門学校による社会人等向け短期プログラムについて、現在の「職業実践専門課程」のように文部科学大臣が認定する仕組みを構築することはその大きな後押しとなることであり、働き方改革を実現する上でも、制度の創設は重要である。また、新たな仕組みにより認定された講座の専門実践教育訓練給付の対象化についても、併せて検討が求められる。

平成30年6月 第3期教育振興基本計画（閣議決定）

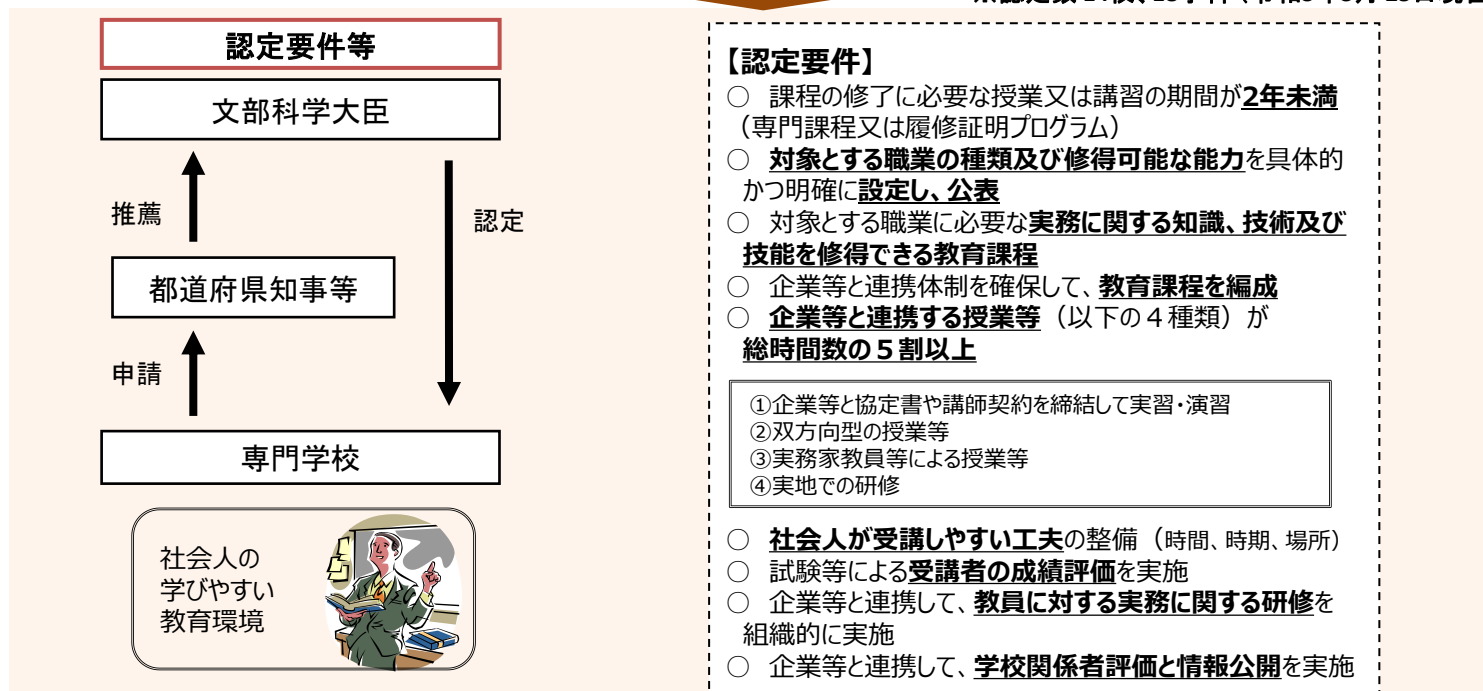
第2部 今後5年間の教育政策の目標と施策群

3. 生涯学び、活躍できる環境を整える

目標（12）職業に必要な知識やスキルを生涯を通じて身に付けるための社会人の学び直しの推進

- 社会人が働きながら学べる学習環境の整備
 - ・ 長期履修生制度や履修証明制度の活用促進、複数の教育機関による単位の累積による学位授与の拡大に向けた検討や、大学・大学院や専門学校における社会人等向け短期プログラムの大臣認定制度の創設を行うとともに、通信講座やe-ラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を促進することにより、時間的制約の多い社会人でも学びやすい環境を整備する。

※認定数 14校、18学科（令和3年3月25日現在）



社会人の職業に必要な能力の向上によるキャリア形成を図る機会の拡大

新規就農者の確保と定着について

令和 4 年 2 月
農林水産省 経営局

新規就農者をめぐる状況

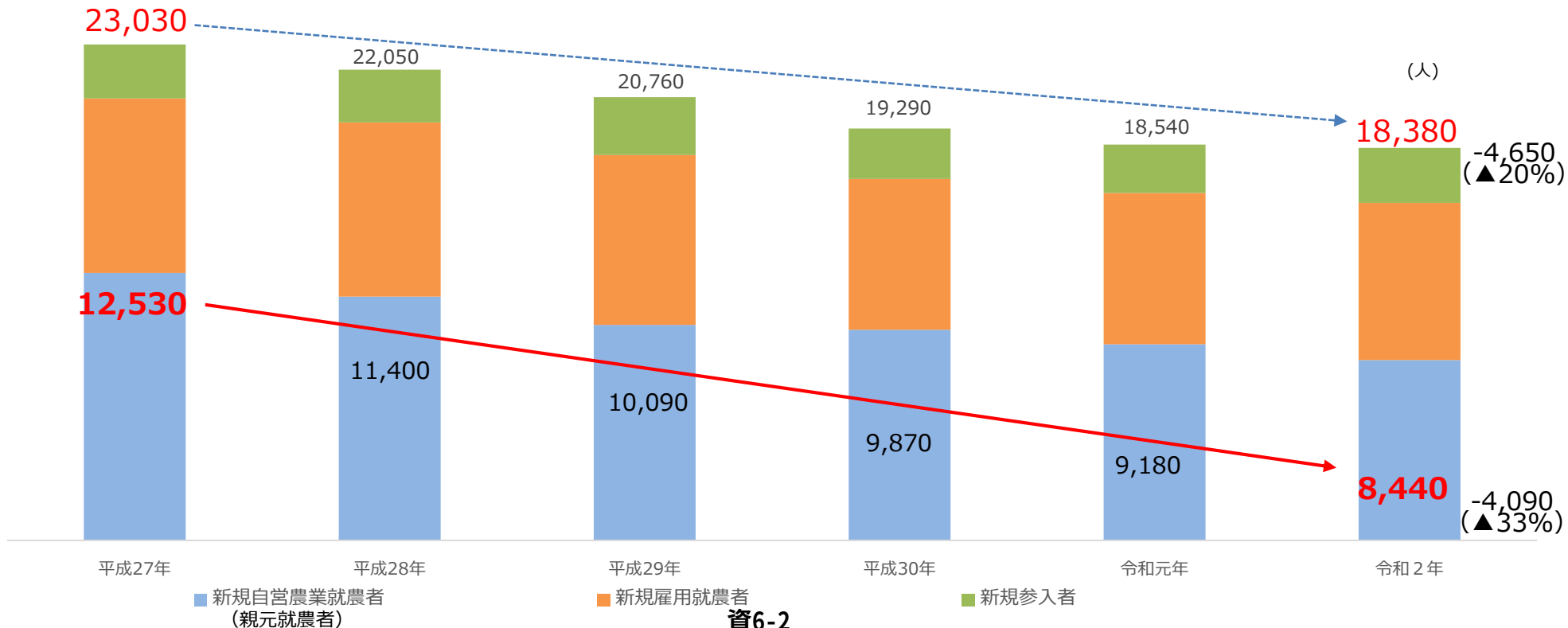
<現状の課題>

- ・ 5年間で基幹的農業従事者は23%減少
49歳以下の新規就農者も減少傾向であり、特に親元就農者が減少

【基幹的農業従事者数の推移】



【49歳以下の新規就農者数の推移】



＜対策のポイント＞

農業への人材の一層の呼び込みと定着を図るため、経営発展のための機械・施設等の導入を地方と連携して親元就農も含めて支援するとともに、伴走機関等による研修向け農場の整備、新規就農者への技術サポート、職業としての農業の魅力の発信等の取組を支援します。また、就農に向けた研修資金、経営開始資金、雇用就農の促進のための資金の交付、農業大学校・農業高校等における農業教育の高度化等の取組を支援します。

＜事業目標＞

40代以下の農業従事者の拡大（40万人〔令和5年まで〕）

＜事業の内容＞

1. 経営発展への支援

就農後の経営発展のために、県が機械・施設等の導入を支援する場合、県支援分の2倍を国が支援します。

2. 資金面の支援

- ① 新たに経営を開始する者に対して、資金を助成します。
- ② 研修期間中の研修生に対して、資金を助成します。
- ③ 雇用元の農業法人等に対して、資金を助成します。

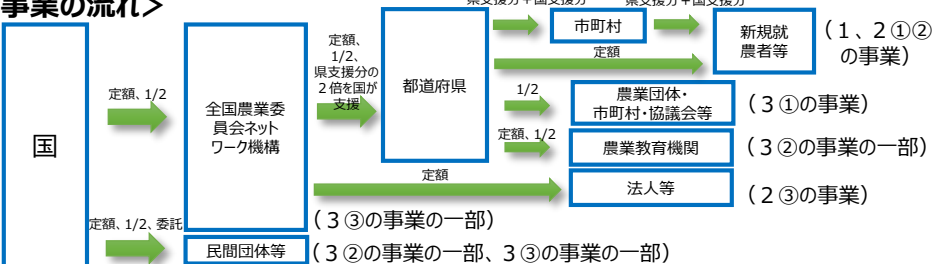
3. サポート体制の充実・人材の呼び込みへの支援

- ① 農業団体等の伴走機関が行う実践的な研修農場の整備、地域における就農相談員の設置、先輩農業者等による新規就農者への技術面等のサポートを支援します。
- ② 農業大学校・農業高校等における農業教育の高度化を支援します。
- ③ 農業就業体験、就農相談会の開催等による多様な人材の確保を支援します。

（令和3年度補正予算）新規就農者確保緊急対策

就農準備を支援する資金の交付、農業法人等での実践研修等を支援します。

＜事業の流れ＞



＜事業イメージ＞

1. 経営発展への支援

経営発展支援事業※1

（機械・施設、家畜導入、果樹・茶改植、リース料等が対象）
対象者：認定新規就農者※2（就農時49歳以下）
支援額：補助対象事業費上限1,000万円（2①の交付対象者は上限500万円）
補助率：県支援分の2倍を国が支援（国の補助上限1/2 〈例〉国1/2,県1/4,本人1/4）



2. 資金面の支援

① 経営開始資金※3

対象者：認定新規就農者※4（就農時49歳以下）
支援額：12.5万円/月（150万円/年）※5
×最長3年間
補助率：国10/10

② 就農準備資金※3

対象者：研修期間中の研修生（就農時49歳以下）
支援額：12.5万円/月（150万円/年）※5
×最長2年間
補助率：国10/10

③ 雇用就農資金

対象者：49歳以下の就農希望者を新たに雇用する農業法人等、雇用して技術を習得させる機関
支援額：最大60万円/年×最長4年間
補助率：国10/10

3. サポート体制の充実・人材の呼び込みへの支援

① サポート体制構築事業※1

- ・農業団体等の伴走機関が行う研修農場の機械・施設の導入等を支援
- ・就農相談員：資金・生活面等の相談
- ・先輩農業者等：技術・販路確保等の指導

② 農業教育高度化事業

- ・農業大学校、農業高校等における農業機械・設備等の導入
- ・国際的な人材育成に向けた海外研修
- ・スマート農業、環境配慮型農業等のカリキュラム強化
- ・出前授業の実施、リカレント教育の充実等

③ 農業人材確保推進事業

インターンシップ、新・農業人フェアの実施等

※1 取組計画に応じた事業採択方式
※2 新規参入者、親元就農者（親の経営に従事してから5年以内に継承した者）が対象
※3 前年の世帯所得が原則600万円未満の者を対象
※4 新規参入者、親元就農者（親の経営に従事してから5年以内に継承した者）のうち新規作物の導入等リスクのある取組を行う者が対象
※5 支払方法は、月ごと等、選択制

新規就農者育成総合対策のうち農業教育高度化事業

1. 全国段階の取組支援

先進的かつ時勢に適応した農業知識（スマート農業、環境配慮型農業等）に関する**オンライン講座の提供**、研修教育機関の**指導者向け研修**、各地域で農業を学ぶ**学生の交流・能力向上に向けたオンライン研修の実施等**を支援します。

2. 地域段階の取組支援

地域の担い手育成の課題等を踏まえ、**各都道府県ごと**に目指すべき農業教育の全体像を明確にした**農業教育高度化プラン**を作成。

プランの実現に向けた、**農業大学校・農業高校等の農業教育機関における農業教育の高度化、充実のための取組**を支援します。

〔事業メニュー〕

- ・スマート農業、環境配慮型農業等の**教育カリキュラムの強化**
 - ・国際的な人材育成等に向けた**海外研修**
 - ・出前授業などの**若者の就農意欲を喚起するための活動**
 - ・社会人への**リカレント教育の充実**
 - ・**研修用機械・設備の導入**による研修環境の改善
 - ・**LAN環境の整備、eラーニング導入**等学びやすい環境の整備 等
- ※ 県域を越えて実施する研修教育については、「1. 全国段階の取組支援」において支援します。

全国段階

オンライン講座



オンライン講座のコンテンツ作成・提供



指導者向け研修や学生向け研修の実施



県域を越えた農業研修の実施

地域段階

都道府県が農業教育での必要な取組を明確化した計画（**農業教育高度化プラン**）を作成

〇〇県農業教育高度化プラン

1. 地域の課題
2. 農業教育の目的
3. 目標
4. 農業教育機関の役割分担・重点教育機関
5. 農業教育の高度化に必要な取組
 - ・スマート農業カリキュラム強化
 - ・高校への出前授業
 - ・LAN環境の整備



スマート農業のカリキュラム強化



高校への出前授業



LAN環境の整備

都道府県の実情に応じた農業教育の高度化

経済産業省の取組

令和 4 年 2 月

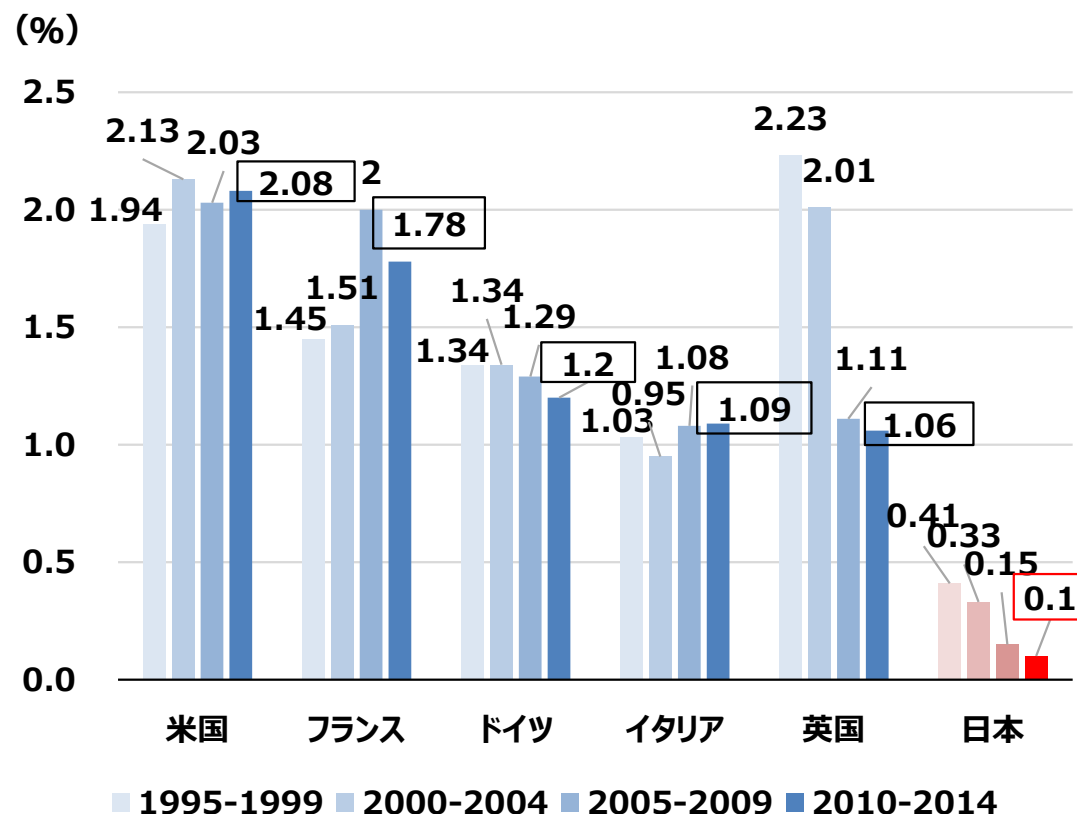
経済産業省

経済産業政策局

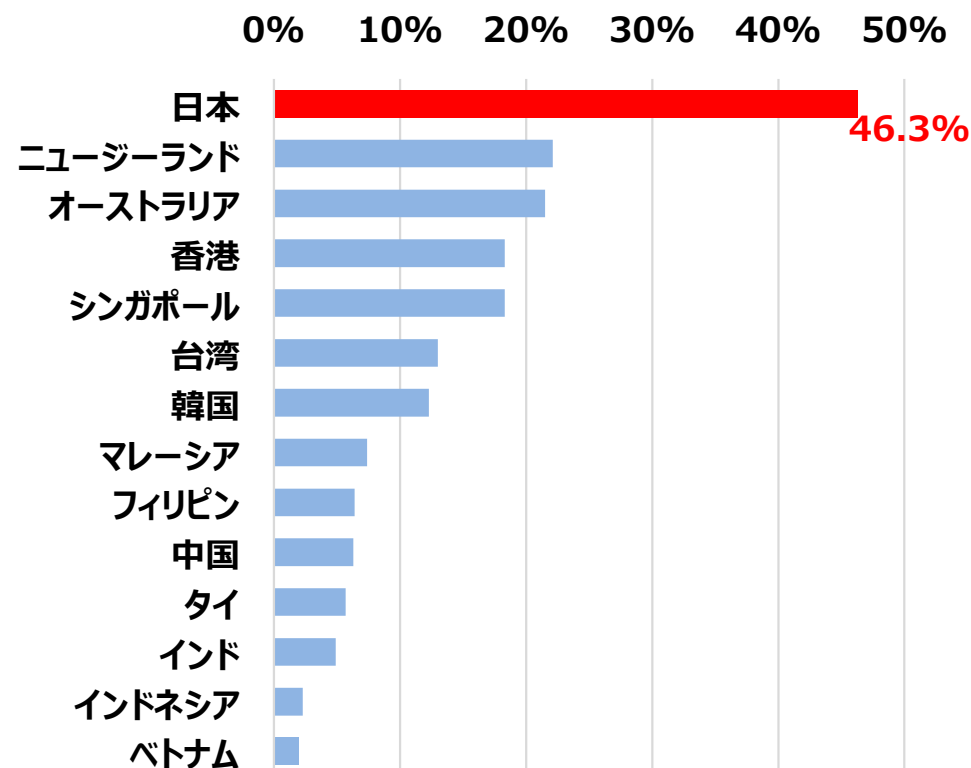
企業の人材投資や個人の社外学習等の国際比較

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



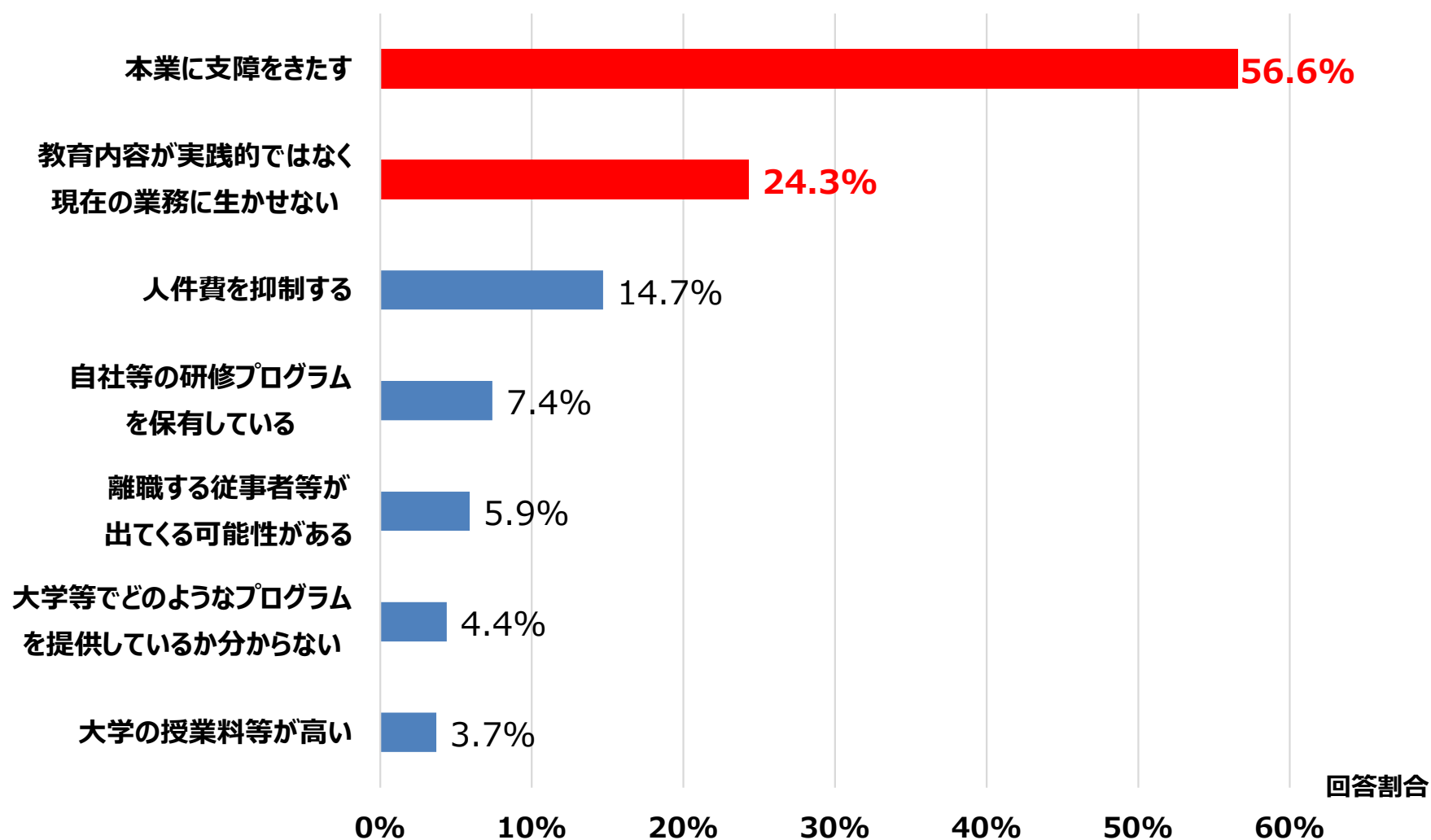
社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



企業における教育訓練の実態

- 企業が高等教育機関での就学を認めない理由としては、「本業に支障をきたす」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせない」ことが挙げられている。

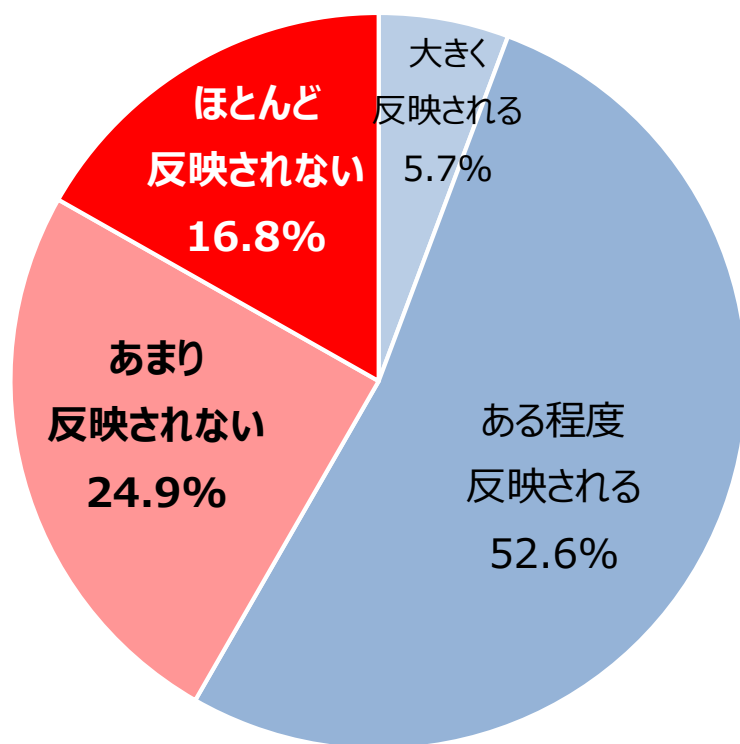
企業が従業員の大学等での就学を認めていない理由



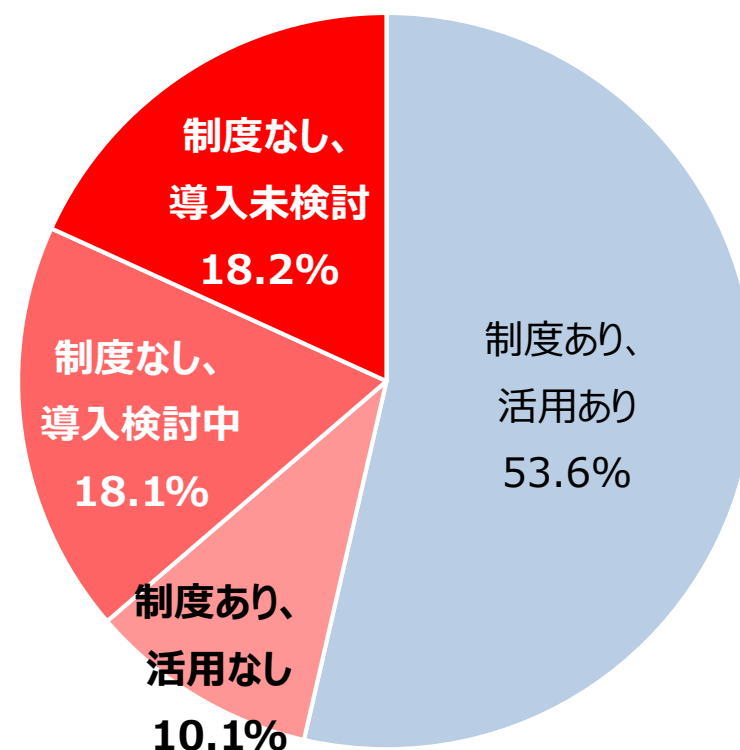
自己啓発のサポート状況

- 内閣府の調査によると、4割強の企業が、自己啓発の処遇への反映が十分でない。
- また、自己啓発を支援する制度がない企業、またはあっても活用されていない企業が、半分近くとなっている。

自己啓発に対する処遇変化

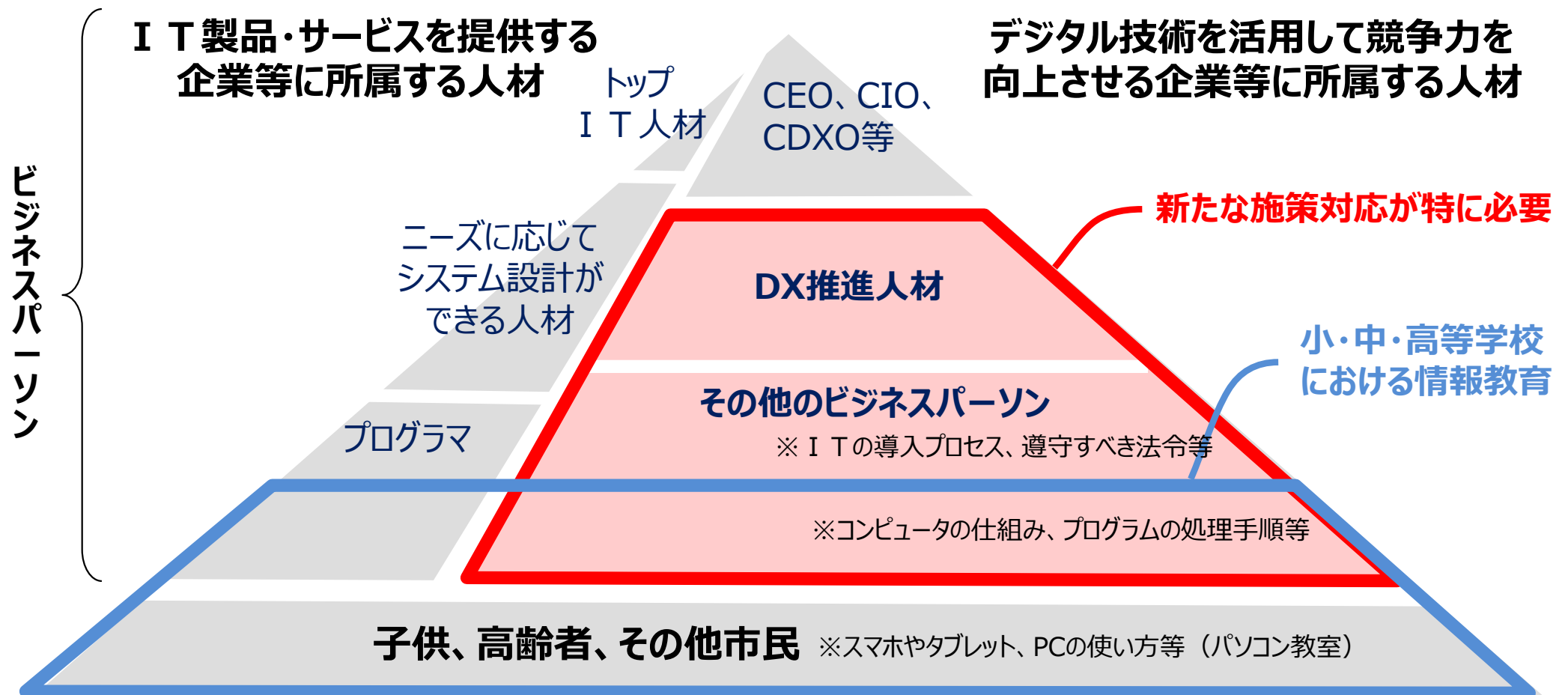


自己啓発を支援する制度の有無と活用の度合い



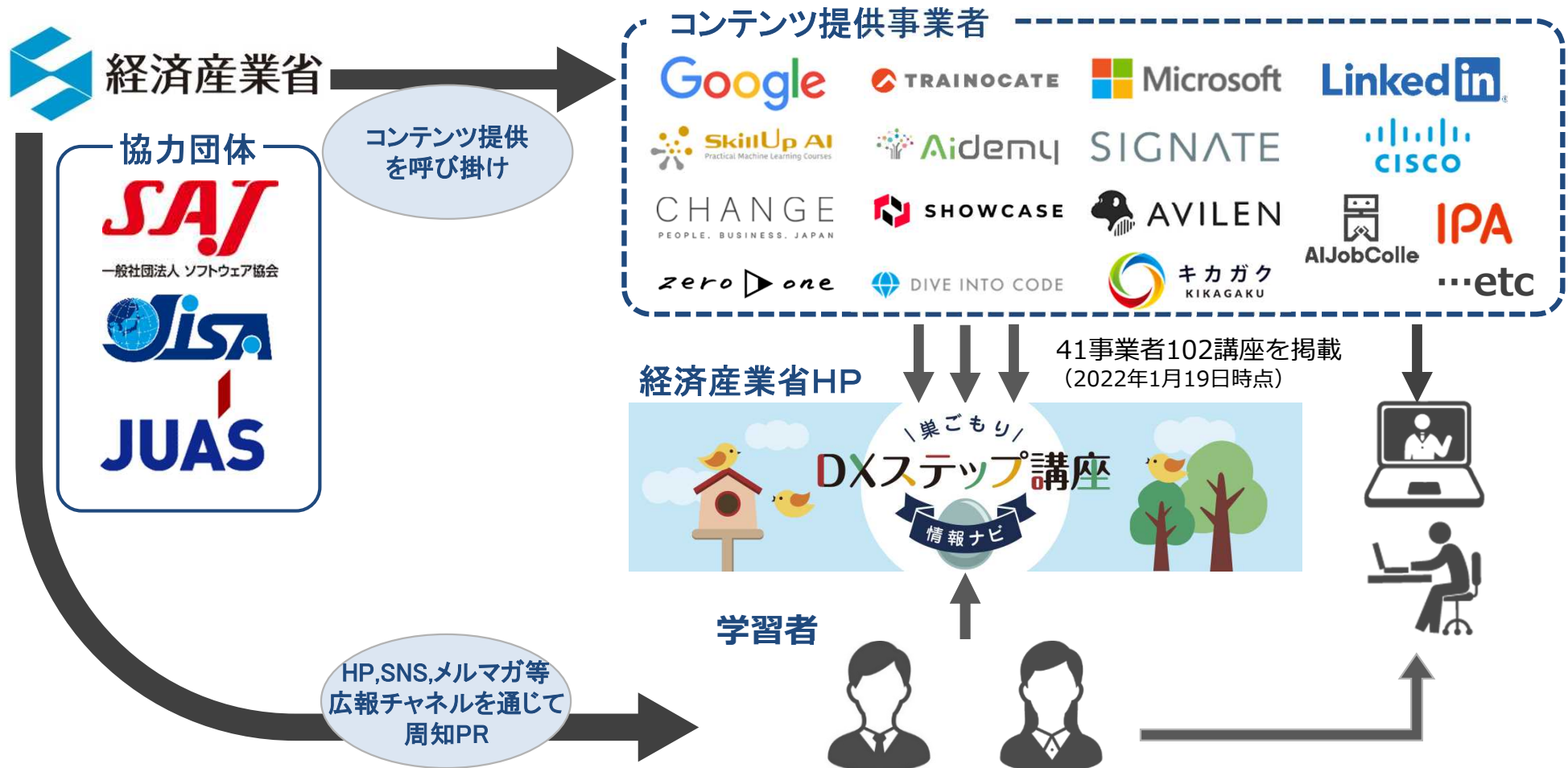
デジタル社会における人材像

- デジタル社会においては、全ての国民が、役割に応じた相応のデジタル知識・能力を習得する必要がある。
- 若年層は、小・中・高等学校の情報教育を通じて一定レベルの知識を習得する。現役のビジネスパーソンの学び直し（＝リスキング）が重要。



巣ごもりDXステップ講座情報ナビ

- 経済産業省HP内に「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」を構築。掲載するコンテンツは、民間事業者が無償提供を呼び掛け。
- これまでデジタルスキルを学ぶ機会が無かった人にも、新たな学習を始めるきっかけを得ていただけるよう、誰でも、無料でデジタルスキルを学べるオンライン講座を紹介。



(参考) 掲載コンテンツの事例

講座名称／提供事業者	コース概要	受講対象者
 DX推進のためのAIビジネス入門 株式会社AVILEN	入門 AI AI導入・DX推進を進めるためのAIの基礎的な知識、ノウハウを学ぶ	・ビジネスパーソン全般 ・特にAI導入・DX推進担当者
 現場で使えるディープラーニング基礎講座 スキルアップAI株式会社	基礎 AI ディープラーニングの基礎を理解し、プログラミングレベルで実装する力を身に付ける	・ディープラーニング協会E資格取得を目指す者
 Androidアプリエンジニア育成講座 株式会社セック	基礎 クラウド 開発技術 プログラミング言語、Web／Androidアプリ作成のスキルを学ぶ	・実務未経験からアプリエンジニアに転職したい方 ・プログラミング言語、Webやデータベースを学びたい方
 今学びたい、お役立ちコンテンツ 情報処理推進機構（IPA）	入門 システム戦略 経営戦略 DXやデジタル技術、ビジネス変革などの理解を深めるとともに、実践的なツールを紹介	・IT利用者 ・開発者 ・経営層
 はじめてのデジタルマーケティング グーグル合同会社	入門 その他 「認知を得る」「認知を広める」「効果を改善する」の3つの視点からデジタルマーケティングの基本を学ぶ	・インターネットをビジネスに活用したい方 ・企業のマーケティング担当者

※各事業者より提供された情報に基づき、経済産業省にて作成

リスキル講座（「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」）

- IT・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。令和3年12月1日時点で116講座を認定。

■ 講座の要件

- ✓ 育成する職業、能力・スキル、訓練の内容を公表
- ✓ 必要な実務知識、技術、技能を公表
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座 がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（e-ラーニング等）
- ✓ 事後評価の仕組みを構築 等

■ 実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できること（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと 等

■ 認定の期間

- ✓ 適用の日から3年間

■ 厚生労働省の教育訓練支援制度との連携

- ✓ 経済産業大臣が認定した講座のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、専門実践教育訓練として厚生労働大臣の指定を受けた講座については、以下の制度を利用可能。

受講者

専門実践教育訓練給付金の支給

給付の内容

- ・ **受講費用の50%**（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。
- ・ さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**。

企業

人材開発支援助成金の支給

助成額／助成率

- ・ 人材開発支援助成金特定訓練コース
経費助成：45%（30%）
賃金助成：760円（380円）
 1人1時間あたり

※括弧内は、中小企業以外の助成額・助成率

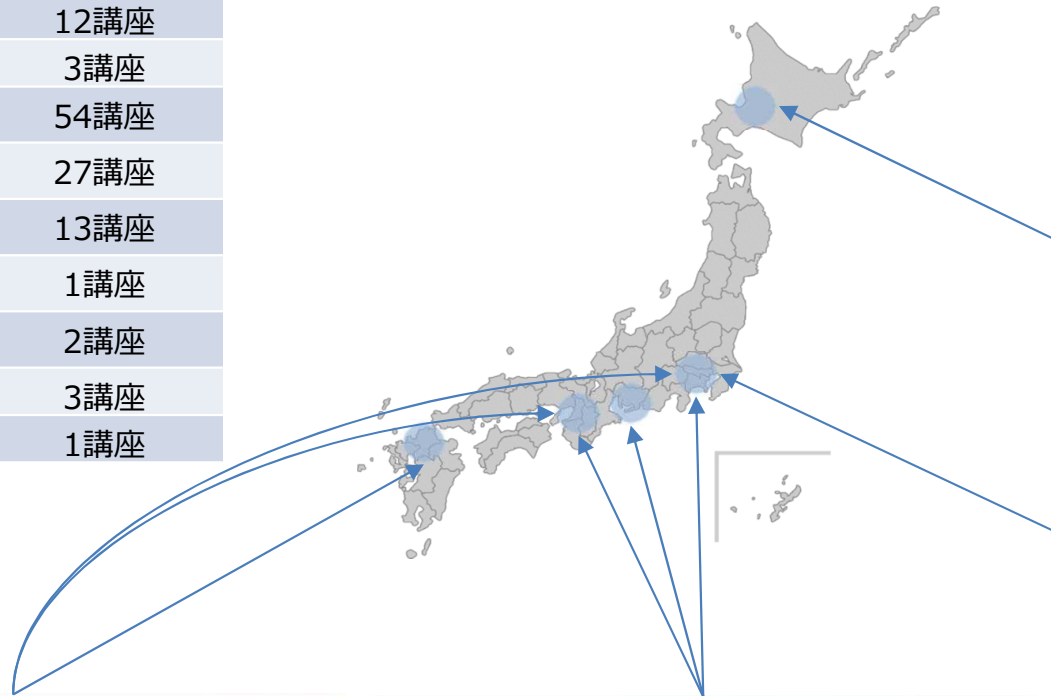
※「第四次産業革命スキル習得講座」については、令和3年度より、専門実践教育訓練として厚生労働大臣の指定を受けた講座等でなくとも人材開発支援助成金の特定訓練コース（労働生産性向上訓練）の対象としている。

※詳細は、厚生労働省のHPを御参照下さい。

(参考) 認定講座の事例

<認定分野の内訳と講座事例>

認定分野	認定講座数
クラウド	12講座
IoT	3講座
AI	54講座
データサイエンス	27講座
セキュリティ	13講座
ネットワーク	1講座
自動車モデルベース開発	2講座
生産システム設計	3講座
自動運転	1講座



(株)北海道ソフトウェア
技術開発機構

AIエンジニア講座

AI

【講座の概要】AIの基礎知識や活用事例をふまえ、画像認識、自然言語処理、DeepLearningを含む各種AI技術を座学およびプログラミング演習を通して学ぶ。

【実施方法】平日昼間

【訓練期間／時間】5日間／30時間

【訓練施設所在地】北海道札幌市

【習得できるスキル】Pythonによる各種タスクに対するAI手法を用いたプログラム作成/AIを必要とする課題に対して、目標設定、データの選択、手法選択、プログラムの作成を実践するスキル

(株)データミックス

**データサイエンティスト育成コース
パートタイムプログラム**

データサイエンス

【講座の概要】データ分析職に求められる高度な統計学や機械学習の理論とスキルを体系立てて理解し、ビジネス課題に適用できる人材の育成を目指す。

【実施方法】平日夜間、土日、eラーニング

【訓練期間／時間】210日間／69時間

【訓練施設所在地】東京都千代田区、大阪府大阪市、福岡県福岡市、オンライン

【習得できるスキル】統計学、機械学習の知識・実務でいこなすためのスキル/ Python・Rプログラミング/SQL・データベースの知識/ビジネス課題を分析の課題へと翻訳するスキル・ロジカルシンキング

スキルアップAI(株)

**現場で使える機械学習/
ディープラーニング講座**

AI

【講座の概要】重要なアルゴリズムを体系的に学び、現場ですぐに実践できる汎用性のある実装スキルを身につける。

【実施方法】平日昼間、平日夜間、土日
※別コースでオンライン講座もあり

【訓練期間／時間】12日間／92時間

【訓練施設所在地】東京都千代田区、大阪府大阪市、愛知県名古屋市

【習得できるスキル】Python/ライブラリ/数学知識/機械学習のアルゴリズム理解、構築/ビジネスデータを用いた実装スキル/フレームワークにとどまらない言語レベルの実装力

(株)ヒートウェーブ

**サイバーセキュリティ
技術者育成コース**

セキュリティ

【講座の概要】サイバーセキュリティ技術を習得するための実践的な高度技術を基礎から体系的に学習する。

【実施方法】平日昼間、平日夜間、eラーニング

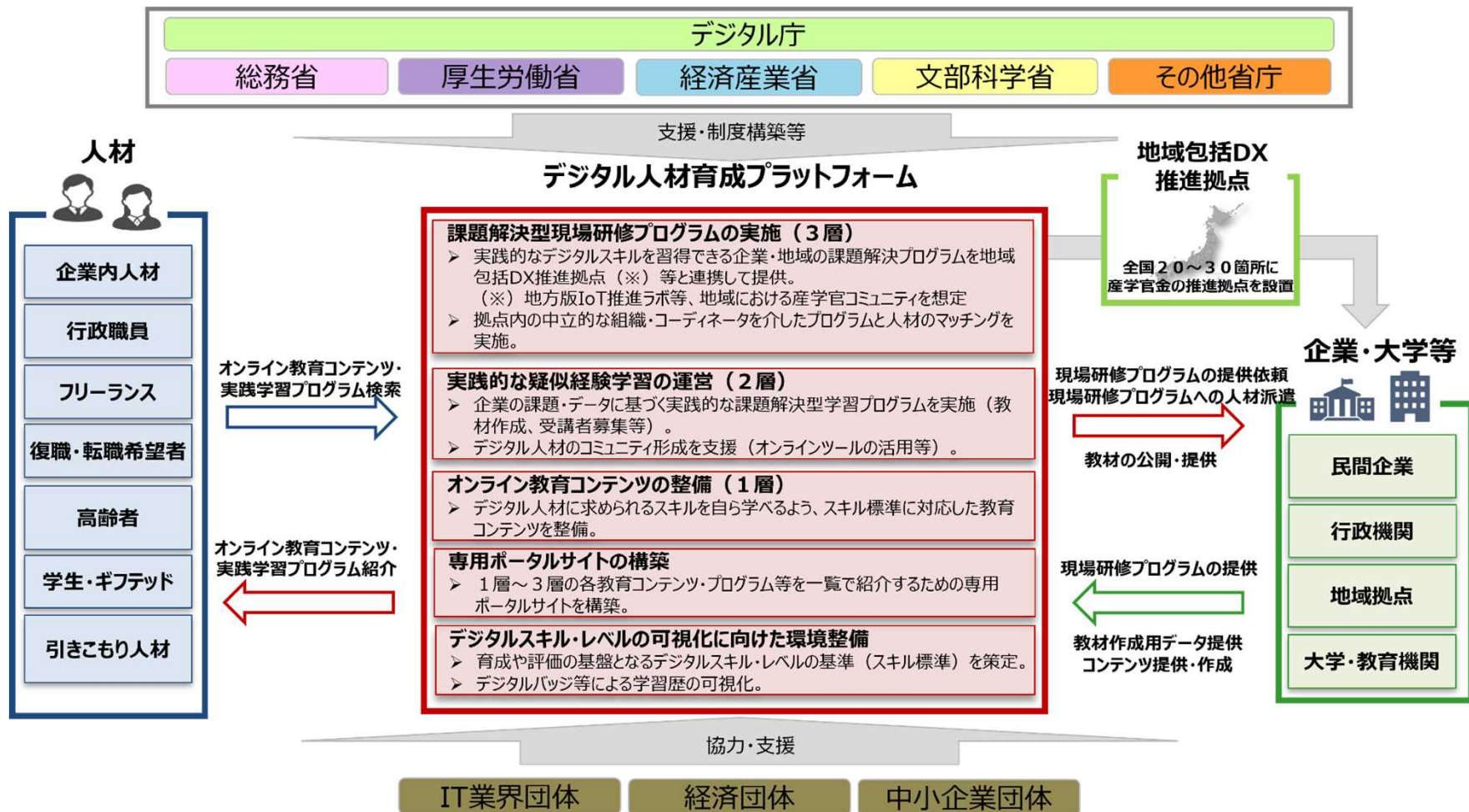
【訓練期間／時間】78日間／468時間

【訓練施設所在地】東京都新宿区、オンライン

【習得できるスキル】コンピューター・ネットワークの基本技術/WindowsServer・Linuxの知識・操作方法/ネットワークセキュリティ・クラッキング手法/ログ解析・ディスク解析・マルウェア解析/インシデント発生時の原因分析 等

デジタル人材育成プラットフォーム 概要イメージ (R3補正・R4当初予算)

- プラットフォームでは、全てのビジネスパーソンに求められるデジタルリテラシーと専門的なデジタル知識の学習機会の提供と共に、組織においてDXの活動を牽引し、新たな付加価値の創造/業務効率化を実現できる実践的なDX推進人材の育成手法を確立する。
- デジタル人材の不足に対応し、地域の企業・産業のDXを加速させることで、デジタル田園都市国家構想を実現するためのプラットフォームを構築する。



シリコンアイランド九州の復活に向けた半導体人材育成の取組

- 半導体受託製造最大手の**TSMCは、熊本県に子会社JASM(※)を設立**すると発表。
※Japan Advanced Semiconductor Manufacturing
- **約1,500人の先端技術に通じた人材の雇用**が見込まれる。今後、ジョブディスクリプションの作成等を通じて、具体的な人材像やスキルセットを詳細に整理。
- それに基づき、**教育機関が人材育成プログラムを作成し、必要な人材育成や確保を図る。**

人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
 - 設備・装置保全のエンジニア
 - オペレーター
- ⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州の8高専でエンジニア・プログラマ等を育成
・来年度を念頭に、カリキュラム策定協議会を立ち上げ。
- 半導体教育・研究センターの立上げ（熊本大学）
・企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括。
- 技術大学セミコン人材トレーニングセンターの整備
・実習棟を改修し、技術者の人材育成プログラムを実施。

当面の進め方

- まずは熊本で、**人材育成コンソーシアム**を産学官一体で組成し、**半導体人材育成の強化**を図る。
- その後、横展開し、**シリコンアイランド九州の復活**へ。



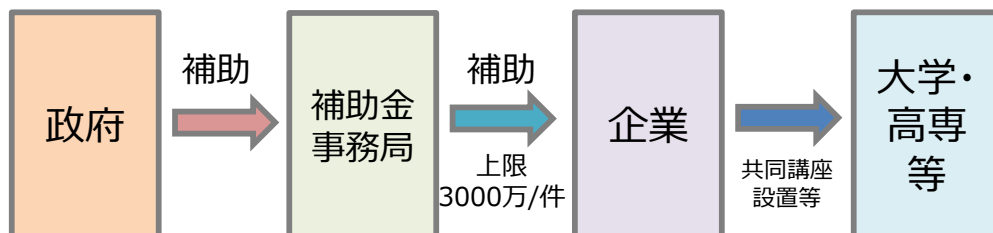
高等教育機関における共同講座創造支援補助事業（R3補正）

- デジタル、グリーン等の急激な産業構造の変化に対応すべく、高度な専門性を有する研究開発人材の育成が急務。
- ついては、大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座を設置したり、自社の人材育成に資するためのコース・学科等を設置する場合、当該費用の補助を行い、成長分野の人材育成の加速化を図る。

<事業の概要>

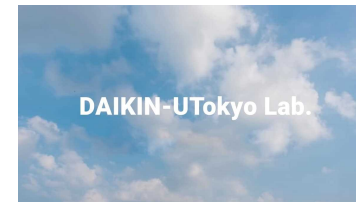
- ✓ 総額 3.6億円
- ✓ 概要 大学・高専等の高等教育機関において、企業が共同講座の設置等を行う場合、当該費用の1/2を補助。
- ✓ 上限 3,000万円/件

<事業スキーム>



<支援したい取組のイメージ>

ダイキン工業株式会社×東京大学
「ダイキン東大ラボ」



- ダイキン工業では、東京大学と「産学協創協定」を結び、「ダイキン東大ラボ」を設置。協定期間は2018年12月から10年間、出資金は100億規模を予定。
- 取組の一環として、理学部物理学科・知の物理学研究センターに寄付講座を設置（5年間）。
- このほか、20弱程度の連携事業（寄付講座や共同研究、海外インターンシップやベンチャー支援）を実施予定。

「人材版伊藤レポート」の公表

- 経営環境の変化に応じた人材戦略の構築を促し、中長期的な企業価値を向上させる観点から、「人材版伊藤レポート」を公表。人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素を提唱。



人的資本経営の実現に向けた検討会

- 経済産業省は、昨年 7 月より、人的資本経営の実現に向けた新たな検討会を開始。
- 人的資本経営に具体的に取り組むにあたって、各課題において取り得るアクションや、進める上でポイントについて、取りまとめる予定。

取りまとめ案の構成イメージ

1. はじめに
2. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組
3. 「As Is」-「To Be」ギャップの定量把握のための取組
4. 企業文化への定着のための取組
5. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用
6. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組
7. リスキル・学び直しのための取組
8. 従業員エンゲージメントを高めるための取組
9. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

「未来人材会議」の概要

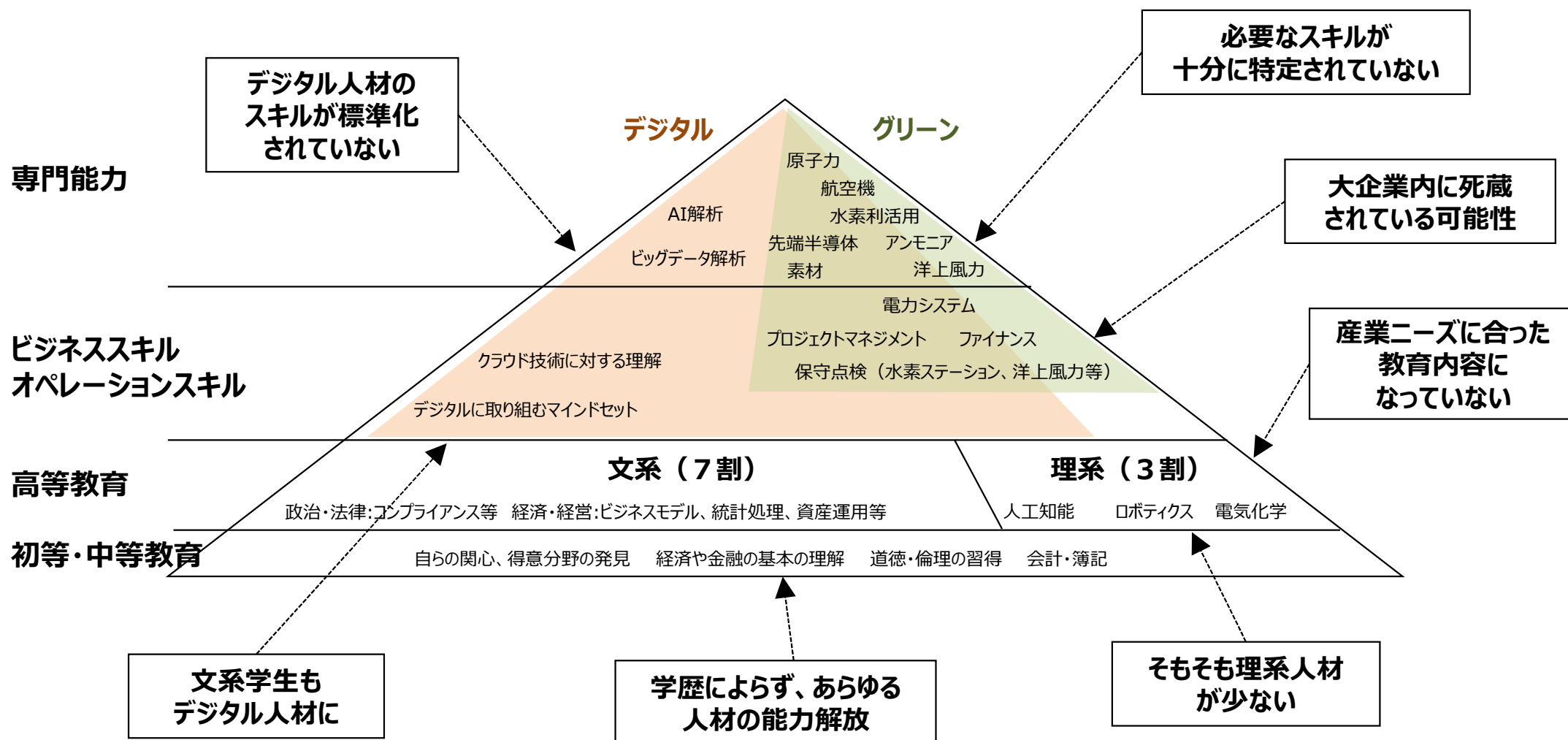
- デジタル化の加速度的な進展と、「脱炭素」の世界的な潮流は、これまでの産業構造を抜本的に変革するだけでなく、労働需要のあり方にも根源的な変化をもたらすことが予想される。
- 今後、知的創造作業に付加価値の重心が本格移行する中で、日本企業の競争力をこれまで支えてきたと信じられ、現場でも教え込まれてきた人的な能力・特性とは根本的に異なる要素が求められていくことも想定される。
- 日本企業の産業競争力や従業員エンゲージメントの低迷が深刻化する中、グローバル競争を戦う日本企業は、この事実を直視し、必要とされる具体的な人材スキルや能力を把握し、シグナルとして発することができているか。そして、教育機関はそれを機敏に感知し、時代が求める人材育成を行っているのか。
- かかる問題意識の下、2030年、2050年の未来を見据え、産学官が目指すべき人材育成の大きな絵姿を示すとともに、採用・雇用から教育に至る幅広い政策課題に関する検討を実施する。

委員

- | | |
|---------|-----------------------------|
| ● 大島 まり | 東京大学大学院情報学環／生産技術研究所 教授 |
| ● 岡島 礼奈 | 株式会社ALE 代表取締役CEO |
| ● 木村 健太 | 広尾学園中学校・高等学校 医進・サイエンスコース統括長 |
| ● 南場 智子 | 株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長 |
| ● 東原 敏昭 | 株式会社日立製作所 執行役会長兼CEO |
| ● 柳川 範之 | 東京大学大学院経済学研究科 教授 |

「未来人材ビジョン」（仮称）の策定

- デジタル、グリーンといった成長分野の市場規模等から、2030年、2050年の労働需給、雇用創出効果を推計するとともに、求められるスキル・課題を明らかにし、政府としての「目指すべき姿」として公表する予定。



○ 人材開発をめぐる主な課題

（１）デジタル化（DX）等の急速な進展、（２）非正規雇用労働者のキャリアアップ、（３）リスキリング・リカレント教育 等

⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。

「学びの好循環」
のプロセス

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
 - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
 - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

<ガイドラインの策定>

- 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、
 - ・基本的な考え方
 - ・労使が取り組むべき事項
 - （例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など）
 - ・国等の支援策
- 等を体系的に示すガイドラインを策定。

必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

資8-1

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、リカレントガイドライン（仮称）の策定を求められている

人材開発分科会報告
～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～

令和 3 年 12 月 21 日
労働政策審議会人材開発分科会

1. はじめに

(1) 人材開発分野をめぐる状況の変化

- 第 11 次職業能力開発基本計画は、「労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援する人材育成戦略として本計画を位置付け、職業能力開発施策を実施していく」として今年度から開始している。
- 同計画開始後、新型コロナウイルス感染症の影響の下での社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化やカーボンニュートラル実現に向けたグリーン成長戦略の推進など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じている。また、同感染症の影響が長引く中で、宿泊業、飲食サービス業や製造業など多くの産業で非正規雇用労働者が減少し、特に女性の非正規雇用労働者に大きな影響が出ている。
- 他方で、「経済財政運営と改革の基本方針」（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）においては、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援の強力な推進、非正規雇用労働者などへのデジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じた自立支援が求められるとともに、40 歳を目途に行うキャリアの棚卸し、資格取得やキャリアコンサルティングの支援の強化などに言及されている。
- また、新しい資本主義実現会議「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」（令和 3 年 11 月 8 日新しい資本主義実現会議決定）では、「日本企業の人的投資（OJT を除く OFF-JT の研修費用）は、2010-2014 年に対 GDP 比で 0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にあり、また、近年低下傾向にある」ことを指摘しつつ、「職業訓練やトライアル的な雇用、労働移動の支援などについて、人的資本への投資の支援を強化する 3 年間の施策パッケージを設け、民間の

知恵を求める」とされている。

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）では、「一人ひとりの能力が向上し、高まった力を発揮しながら活躍できる社会となって初めて、次なる成長の機会が生まれる」とし、「こうした「成長と分配の好循環」の実現を図るため、働く人や成長の恩恵を受けられていない方々への分配機能の強化、リスクリングや労働移動円滑化、さらには少子化対策を含めた「人」への投資を強化する」とされている。

（2）今後の在り方について

当分科会では、上記のような問題意識や状況変化を踏まえ、本年10月以降、今後の人材開発政策について議論を行ってきたところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。本報告を受けて、厚生労働省において、必要な法的整備や企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定などの措置を講ずることが適当である。

2. 見直しの方向性

（1）基本的な考え方

- 職業能力開発促進法第4条第1項において、「事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。」とされている。
- DXの加速化やカーボンニュートラルの対応など、労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化していくことが予想されるとともに、職業人生の長期化が同時に進行する中で、リスクリング・リカレント教育の重要性が高まっている。労働者がこうした変化に対応して、自らのスキルを向上させるためには、企業主導型の職業訓練の強化とともに、労働者がその意義を認識しつつ、自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことが必要であり、こうした取組に対する広く継続的な支援が重要となる。
- そのためには、企業をはじめとする関係者の支援によって、労働者自身も

長期的なキャリアを自律的・主体的に考え、新たな学び・学び直しを行うことを後押しすることが重要である。こうした関係者の協働が、新たな価値の創造につながるより高いレベルの学びを呼び込み、労働者のスキル・キャリアの向上を促していくという「学びの好循環」を生み、個人、企業、さらには経済社会の成長と長期的な雇用の安定につながることを期待される。なお、ここでいう関係者には、労使を基本としつつ、労働者の学び・学び直しを支援するという観点で、厚生労働省をはじめとする関係省庁や教育機関等が広く含まれる。

○ 労使をはじめとする関係者の協働による「学びの好循環」を実現するためには、

- ① 職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること
- ② 職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムの開発・設定及び提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

のプロセスを通じて、経済・社会環境の変化や労働者のライフステージの変化に合わせた形で、労働者が自律的・主体的な学び・学び直しに継続的に取り組み、そのスキル・キャリアの向上を促していくことが重要となる。

○ 労使をはじめ国などの関係者の果たすべき役割がより明確になるよう、以下、（２）労働市場全体における人材開発、（３）企業内における人材開発に分けて整理する。

（２）労働市場全体における人材開発

○ DXの加速化やカーボンニュートラルの対応など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、非正規雇用労働者のスキル向上やキャリア転換等も求められている中で、精度の高い教育訓練機会の提供が喫緊の課題となっている。欧米のような市場横断的に職務に必要な標準的なスキルが十分に示されているとは言えない我が国にあって、こうした課題に的確に対応していくためには、関係者が、できる限り地域の人材ニーズについて共通認識を形成しつつ、受講者の属性やニーズを踏まえた精度の高い教育訓練につなげていくための適切な訓練コース設定及び学習内容を担保するために協働できる「場」が必要である。

- 具体的には、「学びの好循環」のプロセス（（１）①～③）を踏まえ、地域の人材ニーズを良く知る事業主団体、労働者団体、教育訓練を提供する国や都道府県、民間教育訓練機関、大学などの教育機関、そして労働力需給調整を担う労働局、職業紹介事業者等が、連携・協力して、地域の成長分野や人材不足分野などで求められる能力・スキルのニーズを的確に把握するとともに、求職者の属性やニーズも踏まえた訓練コースの設定、訓練カリキュラムの改善・開発、教育訓練の提供を行えるような協議の場を設ける必要がある。

また、この協議の場においては、効果的な教育訓練につなげていくためにも、キャリアコンサルティングや、就職支援の在り方についても協議できるようにするほか、訓練受講者や就職企業等に対し、個別事例も検証しつつ訓練コースの改善につなげていけるような配慮（構成員に守秘義務を求める等）が重要である。

- また、公共職業訓練において、効果的な受講や就職につなげていくために、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が職業訓練を受講できるよう、国及び都道府県は職業訓練の実施に当たり、その実施期間や時間等について配慮することが重要である。

- さらに、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促し、キャリアの持続的展開を支援していく上で、「労働市場全体」及び「企業内」双方に関わるキャリアコンサルティングの役割が益々重要となる。キャリアコンサルティングは、働く人にとっての快適な職場づくりに資するとともに、非正規雇用労働者のスキル・キャリアの向上を促す等の観点からも、重要な役割が期待される。また、国家資格であり守秘義務が課されているキャリアコンサルタントが、その専門性・信頼性を一層高めることが期待される。

企業によるキャリアコンサルティングの機会の確保に当たっては、その雇用する労働者の職業人生の節目ごとや労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを受けられるような環境を整備することを明確化することが適当である。また、その際、労働者が安心・信頼して相談できるよう、キャリアコンサルティングは、国家資格であるキャリアコンサルタントが行うことが望ましい。

また、求職者も含め、労働者が広くキャリアコンサルティングを受ける機会を確保するためにも、国・都道府県が事業主や労働者に対して支援を行うことが重要である。

(3) 企業内における人材開発

- 日本企業の多くはOJTを重視した人材開発を行っており、企業の人材育成を考える際にはOJTの機会費用も含めて考えることが重要である。他方、1(1)でも指摘されているように、我が国の教育訓練費(OJTを除くOFF-JTの研修費用)は主要国と比較して少なく、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1990年代以降横ばい又は低下傾向にあるが、今こそこれを反転させ、人への投資を強化する必要がある。

企業内においても、我が国企業の実情を踏まえつつ、労使の信頼関係の下で、関係者の協働により、労働者が自律的・主体的に学び・学び直しに取り組む「学びの好循環」を強力に作り出し、学び・学び直しの企業文化を醸成していくことが必要である。また、その際には、国等の支援も重要となる。

- こうした企業内における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、(1)の基本的な考え方を踏まえつつ、令和3年度中を目途に、

- ① 基本的な考え方

- ② 労使が取り組むべき事項

(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、キャリアの棚卸し、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング、身につけた能力・スキルの発揮など)

- ③ 国等の支援策

(各種の人材開発支援施策を幅広く示し、活用を促す。)

等を体系的に示したガイドラインを策定することとし、本分科会において、引き続き検討を深めていくこととする。

- ガイドラインの策定に当たっては

- ・ 主体的な学びは、労働者任せにするということではなく、企業も関与するという視点が重要。
- ・ 労働者の自律的かつ主体的なキャリア形成に向けては、働き手の意識改革が求められ、その上で、そういった働き手を企業や政府がどう支援していくのか考えていくという視点が重要。
- ・ 企業や業界によって多種多様な人材要件やスキルがあったり、スキルが明確化できない場合があったりすることから、多様性にも目配りすることが必要。
- ・ 職業人生が長期化する中で、働き手への効果的な支援の1つにキャリ

アコンサルティングがある。中小企業や非正規雇用労働者、女性、高齢者などのキャリア形成を考える上でも重要。セルフ・キャリアドックや定期的なキャリアコンサルティングは有効。

- ・ 企業内においてキャリアコンサルタントがどこまでの役割を果たすことができるかは疑問。
- ・ ジョブ・カードは、自分のスキルがどういうものを明確化し、自律的・主体的な学びにつながるので効果的。
- ・ 企業のマネジメント層が、部下をサポートする能力を持つことができるようにすることが重要。
- ・ 人手不足の中で、人材こそ中小企業の最重要課題であり、労使による学び直しの促進やそれに対する支援は重要。

などの意見があったことから、こうした意見を踏まえつつ、グッドキャリア企業アワード受賞企業など（中小企業を含む）への企業ヒアリングの結果も参考にしながら、引き続き検討することが適当である。

以上

第 27 回中央訓練協議会出席者名簿

令和 4 年 2 月 9 日(水) 14:00~16:00
(Web 会 議 開 催)

(敬称略)

【労使団体】

さくま かずひろ
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

とみたか ゆうこ
富 高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長

ひらた みつる
平 田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹

すぎさき ともり
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】

せきぐち まさお
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

もり しんすけ
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

(代理出席：きたむら としゆき
北村 俊幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長)

【学識経験者】

○ ふじむら ひろゆき
藤村 博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

ほり ゆきえ
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】

かわしま こういち
河島 幸一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【訓練認定事務実施機関】

す ま ひでき
須摩 英樹 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^こ林^{ばやし} 人材開発統括官

黒^{くろ}澤^{さわ} 人材開発統括官付人材開発総務担当参事官

宇^う野^の 人材開発統括官付人材開発政策担当参事官

黒^{くろ}田^だ 人材開発統括官付政策企画室長

平^{ひら}川^{かわ} 人材開発統括官付訓練企画室長

津^つ崎^{さき} 人材開発統括官付特別支援室長

安^{あん}蒜^{びる} 職業安定局総務課訓練受講者支援室長

文部科学省 岡^{おか} 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 平^{ひら}山^{やま} 経営局就農・女性課長

経済産業省 島^{しま}津^づ 経済産業政策局産業人材課長

国土交通省 瀬^せ田^た 海事局船員政策課雇用対策室長

観光庁 田^た渕^{ぶち} 参事官（国際関係・観光人材政策）

（オブザーバー）

公益社団法人全国老人保健施設協会 大^お矢^{おや} 総務部情報管理課長

一般社団法人全国農業会議所 鈴^す木^{ずき} 農業人材対策担当部長

社会福祉法人全国社会福祉協議会 鈴^す木^{ずき} 法人振興部長

※ ○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。

中央訓練協議会構成員

令和3年12月24日時点

【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
富高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
平田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
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】

- 藤村 博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
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】

河島 幸一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【訓練認定事務実施機関】

須摩 英樹 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。