

第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和5年2月14日(火) 10:30～12:30
中央合同庁舎第5号館 専用第14会議室(12階) 〕

1 開会

2 議題

- (1) 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (2) 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (3) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (4) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方について
- (5) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-1 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)
- 資料2-2 ハロートレーニング(離職者向け)の令和3年度実績(確報値)
- 資料2-3 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和5年度予算案
- 資料2-4 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)【第1回中央職業能力開発促進協議会資料】
- 資料3-1 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について(総務省資料)
- 資料3-2 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について(文部科学省資料)
- 資料3-3 デジタルスキル標準について(経済産業省資料)
- 資料4 地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方(令和5年度実施分)
- 資料5-1 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設
- 資料5-2 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

【参考資料】

- 参考資料1 第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
- 参考資料2 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】
- 参考資料3 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)

地域の将来の産業展開を含めた人材ニーズ等を踏まえた訓練設定の方針を協議したほか、リカレント教育を実施中の大学等から取組を紹介するなど職業能力開発に関する取組を関係者間で共有した。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和4年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～3

- ①職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針
- ②地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針
- ③その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組



令和4年11月10日
第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景

【地域独自に招聘した参加者】

別添4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計28地域
社会福祉協議会の参画 計11地域
その他

デジタル人材プラットフォーム関連（経産省）

（北海道）経済産業局から報告、（東京）経済産業省本省の担当者が出席し報告、
その他に計12地域において関係資料配付による周知

コンソーシアム、DXコミュニティ関連（経産省）

（大阪）経済産業局から蓄電池コンソーシアムを報告、（青森）経済産業局から
DXコミュニティ事業を報告、（三重）DX専門家（DXコミュニティ）が参画、
（熊本）熊本県から半導体コンソーシアムを報告

職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

【実施状況】

【方針・意見】

富山

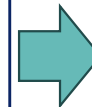
- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
・ ・ 「製造分野」「建設関連分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「デザイン分野」



- ①受講しやすい訓練内容の検討や、ハローワークの受講勧奨の強化を図る。
- ②ハローワークにおける求人部門と紹介部門の連携を強化し就職支援を進める。

石川

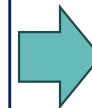
- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「デジタル分野」
- ③実績が低調・ ・ 求職者支援訓練（基礎コース）



- ①人材ニーズが高いことから、引き続き同程度の規模で設定するとともに、訓練受講者を確保するための対策を講じる。
- ②訓練内容が企業の求める内容になっているのか検証するとともに訓練の出口である就職支援の強化が必要である。
- ③受講者確保の対策を講じる。

兵庫

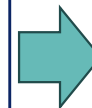
求人ニーズもあり就職率も高いものの、定員充足に問題がある分野・ ・ 製造分野に係る職業訓練
(特に機械加工技術や金属加工技術)



兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成として、ものづくり・製造分野の職業訓練を充実させていく。

奈良

応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「IT分野」「デザイン分野」



県内の受入れ企業が少ないと考えられることから、事業主への働きかけ、HWでの取り組みを強化していく。
また、IT分野の就職率が低いのは、人材の活用への理解不足であるならば、企業研修等により改善を図る必要があるのではないかとの意見あり。

熊本

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「IT分野」「デザイン分野」



- ①福祉・介護職は異業種からの参入を促す上で、職種に対する理解やイメージアップが必要であり、そのための説明会や面接会の開催や、定着支援としてのキャリアカウンセリングを実施していく。
- ②企業ニーズを調査確認する必要がある。また、新しいニーズの中で訓練実施機関の体制確立が伴うのか新技術に対応可能か等、様々なデータを収集しての検討が必要である。

地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針

【地域のニーズ】

宮城

○ 首都圏IT系企業が積極的に進出し、デジタル人材のニーズが高まっている。地元中小企業でも採用意欲が高く、人材確保に懸念。
○ 中小企業経営者の話では、デジタル化をどう進めていくかが分からないとの声が多く聞かれる。ITを使った業務のマネジメントができる人材が産業界のニーズになっている。

静岡

○ 県内ではいずれの企業も人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様。期間や時間に制約のある現在の職業訓練ではIT技術者としての就職は難しく、適性を見極めてコミュニケーションのとれる人材を採用し、社内で育成しているのが実態である。
○ プログラマーやSEを育成するのか、基本的なITスキルのある人材を育成して、一般企業のIT化を進めるのか、目的を明確にする必要がある。

大阪

○ 大阪万博もあり、建設・運輸などの人材不足がより言われるようになってきている。人材不足分野の業界ニーズも課題認識として盛り込んでいただきたい。

山口

○ 国においてデジタル人材の育成が急務とされる中、山口県の主要産業である観光関連産業に必要とされる人材の育成・確保が必要。

福岡

○ 介護・医療・福祉分野、製造分野、旅行・観光分野、建設関連分野の人手不足感が大きい状況。
○ 企業のDXにはデジタル推進人材の開発、育成が必要との認識で一致。

【方針・意見】

○ 県内企業のデジタル化に向け、離職者訓練、在職者訓練でもデジタル分野の充実化を図っていく。

○ 地域ニーズを踏まえ、どのようなデジタル人材を育成すべきかを明確にし、コミュニケーションスキル向上も含め職業訓練実施計画を策定する必要がある。

○ ものづくり分野の人材育成、デジタル人材の育成を柱に置きつつ、地域の訓練ニーズが高い介護分野等の充実を図る方針。
○ 人材不足業界の人材確保に資する訓練などの設定を推進。

○ 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に協力して推進するとともに、「観光サービス分野」で活用できるデジタル、IT分野人材を育成するための職業訓練のコースの追加を検討する。

○ 人出不足感が大きい分野の訓練について、労働市場のミスマッチの解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化予定。
○ 「企業のデジタル化」に向け、デジタル分野の充実を図りつつ、積極的な周知を図る方針。

その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【取組内容】

【意見、方針等】

福島

○ 委託訓練（知識等習得コース、日本版デュアルシステムコース）、求職者支援訓練について、「科」ごとに「応募倍率」と「就職率」の2軸マトリクスに表示。（※「分野」ごとよりも詳細に実態把握が可能。）

○ 求人倍率も分析に加えてはどうかとの意見があったことから、職種別求人倍率の視点も加えて分析することを検討することとなった。

栃木

○ 栃木労働局から、県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果を説明。

【結果】

79.5%の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」と回答。

「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順が多い（複数回答可）。

「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多（複数回答）。

○ （他の意見等も踏まえ、）県内企業が求める人材育成として、社会人としての基本とパソコン操作ができる人材の育成を基本に、基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応の必要性について確認。

愛知

○ 愛知労働局から、県内企業を対象とした「DX人材育成に関するヒアリング分析結果」を説明。

【結果】

大企業ではDX推進に取り組む企業が多いが、小規模企業では推進していない企業割合が多い。

デジタル人材の育成が進んでいない理由は「指導者がいない」「育成方法がわからない」などが多い。

「今後新たにデジタル人材育成の訓練コースを設定する場合に期待する内容」については「ITリテラシーの基礎」が最多。

○ 現状の課題を共有するとともに、デジタル人材育成等への支援の重要性で認識が一致。

香川

○ 香川労働局から、ハローワーク窓口での求職者等へのアンケート結果を説明。

【結果】

求職者の希望する訓練種類は、①パソコン初級、②パソコン中級、③医療事務、④パソコン（WEBデザイン・ホームページ作成等）、⑤パソコン（データベース・プログラミング等）の順が多い。

○ （他の意見等も踏まえ、）デジタル分野訓練の拡充が最重要と確認。そのためには、実施機関の開拓が重要と認識が一致。

地域協議会独自の招聘事例・連携事例

リカレント
教育を実施
する大学等

福島

公立大学法人会津大学から、テレワークに必要なITスキルに加え、WEBデザイン又はプログラム言語を習得するコースを通して、県内就職・起業できる方の育成を目指す「女性のためのITキャリアアップ塾」の取組を説明し、情報共有。事業主団体から傘下企業に周知予定。

山口

公立大学法人下関市立大学から、今年度からリカレント教育として「旅館マネジメント専門家養成コース」（宿泊業に関する基礎だけでなく、これからの社会を見据えた組織マネジメント等に必要な知識や技能を習得するコース）を新設したなどの説明があり、情報共有。

デジタル人
材プラット
フォーム

東京

経済産業省から、ユーザー企業のリスキルのため、令和4年3月に開設した「デジタル人材育成プラットフォーム」の特徴、オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載されている講座等について説明、情報共有。

DXコミュ
ニティ

三重

実際に企業向けDX支援を行う三重県産業支援センター（東海広域DXコミュニティ）から、県と共同で実施している「DX寺子屋」で開催中の「デジタルで物事を考えるセミナー」等の企業への支援内容について説明し、情報共有。

コンソーシ
アム

大阪

蓄電池関連産業が集積する関西エリアに設立された「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」の事務局の一つ近畿経済産業局から、蓄電池産業戦略を推進するため、2030年までに3万人の育成確保を目指し、本年8月末にコンソーシアムを発足。コンソーシアムでは、産官学が一体となって育成確保する人材像の具現化を図ることとし、高専等での蓄電池に係る教育カリキュラムの導入、研究開発拠点である産総研関西センターの機能強化等を実施。2023年に準備、2024年本格開始予定等の説明があり、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からも、当コンソーシアムへの参画について説明。

熊本

県内への半導体関連企業進出に伴い、今後、半導体産業及び関連産業の人材の質・量ともに不足が見込まれることが課題であり、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要との認識を共有。また、県から半導体人材育成に向けた産官学一体の取組（半導体コンソーシアム）や、県立技術短期大学における新学科設置、構造改革特区法の活用した4年制大学への編入学について説明。

令和 5 年度 全国職業訓練実施計画（案）

令和 5 年●月

第 1 総則

1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

2 計画期間

計画期間は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までとする。

3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第 2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和 4 年 12 月現在では求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年12月末現在で3,356,560人（前年同月比98.9%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和4年12月末現在で1,574,122人（前年同月比99.7%）であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和4年4月～12月＞

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

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

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

④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること

⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

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

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

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

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 24,000 人

目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 121,074 人

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

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

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、D X等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

（２） 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 49,591 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 70,844 人
 目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 40%程度

実践コース 訓練認定規模の 60%程度

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

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

基礎コース 30%

実践コース 30%

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練(e ラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	64,000 人
生産性向上支援訓練	45,500 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なもののづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数	5,800 人（専門課程 4,000 人、応用課程 1,700 人、普通課程 100 人）
目標	就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なもののづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930 人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380 人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

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

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算案

資料2-3

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約998億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

予算案

約1,162億円（約1,140億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算案

約54億円（約55億円）

訓練規模

約0.6万人（約0.7万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※

約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※

約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者 支援訓練

予算案

約109億円（約117億円）

訓練規模

約5.0万人（約5.2万人）

（求職者支援制度全体 約268億円（約278億円））

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.5万人
（約20.7万人）

令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。

さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対する④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ

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

②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

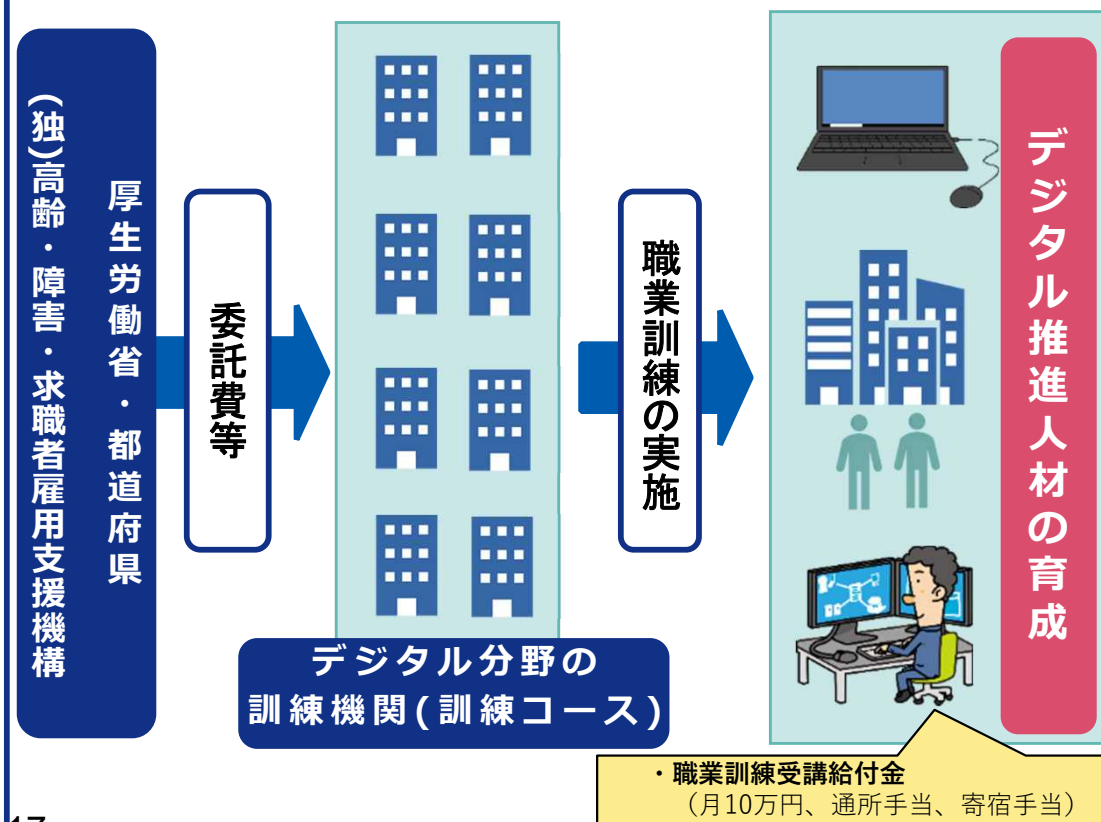
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）による訓練機会提供

※①～③は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

第1回中央職業能力開発促進協議会資料

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- ・ 応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）

「IT分野」「デザイン分野」

- ・ 求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。
- ・ 「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

計画と実績 の乖離

③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割

- ・ 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

④委託訓練の計画数と実績の乖離

- ・ 訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。

人材ニ ーズを踏ま えた設定

⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。