

令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和6年1月30日(火) 10:00~12:00
中央合同庁舎第5号館 専用第21会議室(17階) 〕

1 開会

2 議題

- (1) 中央職業能力開発促進協議会開催要綱の改正について
- (2) 令和5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
- (3) 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (4) 教育訓練給付制度の指定講座拡大について
- (5) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (6) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1-1 中央職業能力開発促進協議会開催要綱
- 資料1-2 中央職業能力開発促進協議会の概要
- 資料2-1 令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-2 令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】
- 資料3-1 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)
- 資料3-2 令和6年度全国職業訓練実施計画(案)(変更箇所を示したもの)
- 資料3-3 ハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度実績(確報値)
- 資料3-4 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和6年度予算案
- 資料3-5 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)【令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料】
- 資料4 教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大について
- 資料5 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

【参考資料】

- 参考資料1 令和5年度第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 「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」及び「地域職業能力開発促進協議会実施要領」の一部改正について
- 参考資料3 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 参考資料4 令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】
- 参考資料5 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等【詳細】
- 参考資料6 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)
- 参考資料7 教育訓練給付制度の指定講座の状況等
- 参考資料8 ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答(令和5年度上半期分)

令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【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
山脇 義光 日本労働組合総連合会労働法制局長
平田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長

【教育訓練関係団体】

重里 徳太 全国専修学校各種学校総連合会理事・総務委員会副委員長
北村 俊幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
姫野 誠一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

- 藤村 博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
- 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門統括研究員

【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

【職業紹介事業者団体等】

日暮 拓人 一般社団法人日本人材紹介事業協会事務局長
猪尾 康成 公益社団法人全国求人情報協会事務局長
上市 貞満 公益社団法人全国国民営職業紹介事業協会専務理事

(オブザーバー)

公益社団法人全国老人保健施設協会
一般社団法人全国農業会議所
一般社団法人ソフトウェア協会

(敬称略)

※ ○は座長。

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5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訓練効果の把握・検証
- ④その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者など】

別添4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計29地域
 社会福祉協議会の参画 計10地域
 その他

- ・経済産業局からデジタル人材育成の取組の説明（青森、広島）
- ・県の生活困窮者自立支援制度主管部局から生活困窮者支援における課題認識の共有（群馬）
- ・厚労省委託事業の受託者から女性求職者を対象としたICT活用できるサポーター養成等のプログラムについて紹介（山口）



令和5年10月24日
 第1回広島県地域職業能力開発促進協議会の風景

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】

【方針】

新潟

○ 事業主団体より、県内ではIT系専門学校が充実しているため、県及び新潟市等自治体によるIT関連企業の誘致が進んでいるが、実際に進出した企業からはIT関連人材の確保に苦慮しているとの話があるといった現状共有とともに、専門学校等にてIT分野の職業訓練を行っている旨の情報を関係機関と連携し、進出した企業にも発信してほしいとの意見。

○ 公的職業訓練効果検証WGのヒアリング結果等をもとに、デジタル求人事業所向けの周知用リーフレットを作成し、「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めていく方針。

石川

○ 各産業で人手不足が顕著であり、若年の人材確保が難しいこと、プログラミングやシステム開発ができる人材を求める声、データ集計・分析及びそれを活用できる人材を求める声が多いこと、IT・営業・経理財務の人材はどの産業も欲しがっていること、IT人材を内製化したいという声があるとの情報。

○ ハローワークの求人部門において、より詳細な求人ニーズを聴取し、求人票に反映させるとともに、職業訓練制度を周知し、訓練修了者の採用に理解を求めていく方針。

福井

○ 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、観光人材の育成についても重点的に考え、検討する必要があるとの意見。
○ 労働局から求職者に占める中高年齢者の割合が増加していることを踏まえ、就職につながるような訓練コースの設定が求められること等を共有。

○ 来年度の地域職業訓練実施計画への反映を検討する方針。

京都

○ 企業が人材を求めるにあたり、必要なスキルや訓練内容が企業にも明確でない場合等もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのか、との意見。

○ 府の施設内訓練は、就職率等の客観的な判断材料に加え、訓練生の就職斡旋に係る企業訪問時に聞き取りを行うなど、ニーズの把握に努めている。併せて、外部有識者等で構成する委員会において、ご意見をいただきながら訓練内容等を決めており、今後についても継続していく方針。

熊本

○ 労働局が実施した地域ニーズ調査において、TSMC進出に伴う経済等波及効果が期待される中、半導体産業及び関連産業における人材育成が求められているとの結果や、その他業種の人材育成において企業が求める人材ニーズとしてビジネスコミュニケーション能力やITスキルの向上といった専門知識外の基本スキルの取得による人材の質の底上げにもつながる訓練カリキュラムも必要との意見が寄せられたことを共有。

○ 県内における半導体関連の人材育成については、ポリテクセンター熊本において、令和5年度に訓練カリキュラムを一部見直したコースがあり、令和6年度においても更にカリキュラムの変更を予定していることの共有。
○ 専門的な知識の習得だけでなくビジネスマナー等基本的なカリキュラムの設定も検討していく方針。

目的

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

令和5年度の対象分野

- デジタル分野（24県）：宮城、福島、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、新潟、富山、石川、福井、山梨、愛知、大阪、兵庫、和歌山、岡山、徳島、愛媛、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄
- IT分野（7県）：秋田、神奈川、滋賀、京都、広島、山口、福岡
- 営業・販売・事務分野（12県）：青森、岩手、山形、栃木、静岡、愛知、三重、島根、香川、高知、佐賀、鹿児島

※上記のほか、介護、製造、CADコース、理容・美容関連分野が選定された（複数分野選定した県もあり）。

（参考）検討スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 地域協議会から検討結果を報告 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月～11月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		③ ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち3コース×3者（修了者、採用企業、実施機関）	

ヒアリング実施結果概要① (訓練実施機関)

デジタル・IT分野

【質問】

訓練実施にあたって工夫している点

- 就職後は相手への気遣いや正確な意思表示などコミュニケーション能力も必要であり、カリキュラムの工夫をしている【富山県】
- プログラム言語は変わっていくものであり、プログラム言語の前提となる思考力の養成や学び続ける姿勢も大事である【富山県】
- ハローワークが説明しやすいような資料を作成している【滋賀県】

訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

- 経験豊富なキャリアコンサルタントが早い段階から就職意識の向上を支援している【大阪府】
- キャリアコンサルタントのデジタル分野の知識が不足している【和歌山県】

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

- 訓練の周知、訓練内容の説明の機会を可能な限り設定して欲しい【茨城県】
- ハローワークの受講あっせんを強化し、ハローワークと訓練実施機関との勉強会のような場を設けて欲しい【兵庫県】
- 訓練制度と訓練修了者について企業にもっと知ってもらうことが必要である【石川県】

【改善案等】

演習でコミュニケーション能力を高めていく【富山県】

リスキング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【滋賀県】

キャリアコンサルタントのデジタル知識の習得【和歌山県】

ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【茨城県】、訓練施設見学会【兵庫県】

訓練制度周知用リーフレットの作成、事業主へ配布【石川県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者)

デジタル・IT分野

【質問】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- グループワークはコミュニケーションやプレゼンテーションの練習にもなり役に立った【千葉県】

グループワークなどコミュニケーション向上等に資する内容の導入を提案【千葉県】

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- 年齢、経験等幅広い人が受講していたので、年齢別・レベル別のコース設定があっても良かったのではないかと【広島県】

レベル別のコース設定を工夫【広島県】

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

- もっと期間を長くして深く学びたかった【大分県】

訓練コースのレベルの差別化【大分県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者を採用した企業)

デジタル・IT分野

【質問】

訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの

- プログラミング知識、情報セキュリティ知識などの実践的な技能が活かしている。【長崎県】

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等

- プログラム言語は会社を変われれば変わってくるし、時代とともに変化するので自ら学ぶ姿勢が重要となってくる【富山県】
- 派遣先では様々な企業の人たちとチームを組んで仕事をするためコミュニケーション能力を向上させる必要がある【宮城県】
- DX人材として活躍するには実践力を養う必要がある【徳島県】

訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

- パソコンの基礎全般のスキルを習得しており、汎用的に対応できるので、ホームページ管理、データ管理など様々な分野でスキルが活かせる【長崎県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

企業に対して、スキルを活かせる職種の提案を行い求人を確保していく。【長崎県】

リスキリング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
企業実習や開発演習などで実践的な能力を養う【宮城県】【徳島県】

パソコンの基礎全般の知識等汎用的に対応できるスキル習得を組み込む【長崎県】

ハローレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度予算案

資料3-4

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約1,021億円（約998億円）

訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約15.1万人（約15.5万人）

施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）

委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約18.2万人（約17.8万人）

（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1,186億円（約1,162億円）

訓練規模

約40.8万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算案 約54億円（約54億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.6万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）

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111億円（約109億円）

訓練規模 約4.8万人（約5.0万人）

〔 求職者支援制度全体 約259億円（約268億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.0万人

（約20.5万人）

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

令和5年度第1回中央職業能力開発促進協議会 (R5.9.29) 資料6-2

実施状況の分析

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

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

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

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

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

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

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

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

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

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

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

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

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和6年度 全国職業訓練実施計画（案）

第1 総則

1 計画のねらい

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

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

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

2 計画期間

計画期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。

3 計画の改定

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

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和5年11月現在では求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

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

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和5年度の新規求職者は令和5年11月末現在で3,027,813人（前年同月比98.7%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和5年11月末現在で1,404,406人（前年同月比97.5%）であった。

これに対し、令和5年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和5年4月～11月>

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

第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していること
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。

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

③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

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

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	23,000人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	118,599人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技

術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

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

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（e ラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じ

た職業訓練を実施する。

- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

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

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 30%程度

実践コース 訓練認定規模の 70%程度

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

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

基礎コース 30%

実践コース 10%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コー

スにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

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

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000人
生産性向上支援訓練	48,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 5,800 人（専門課程 3,900 人、応用課程 1,800 人、普通課程 100 人）

目標 就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

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

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930 人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380 人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努

める。

- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。