

## 1 総説

### (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。

この計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（委託訓練を含む。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（以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する支援法第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。）について、国及び宮城県並びに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部（以下「機構」という。）が一体となって、求職者が職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、宮城県における公共職業訓練と求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施に関する重要事項を定めたものである。

実施にあたっては、宮城県、宮城県教育委員会、宮城労働局の三者で締結した「宮城県における雇用の安定と定住推進協定」の趣旨を踏まえ、労働力人口の減少が見込まれる中で、地域の発展に不可欠な分野等の産業に、円滑な人材供給ができるものとなるよう、地域事業主のニーズに対応した公的職業訓練の実施に努め、若者等の地元就職及び定着の実現に資するものとする。

### (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

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定を行うことができる。

## 2 公共職業能力開発施設の設置状況等

- (1) 県内には、公共職業能力開発施設として、高等技術専門校（5校）及び宮城職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター宮城」という。）、東北職業能力開発大学校（以下「ポリテクカレッジ」という。）及び宮城障害者職業能力開発校（以下「宮障校」という。）が設置されている。

- (2) 高等技術専門校は、県内5地域において、学卒者向けである普通課程（1・2年課程）と、離転職者向けの短期課程（1・6か月）を地域の実情等を踏まえた訓練内容で実施している。

さらに、離職者等の再就職支援として、民間教育施設への委託により行う委託訓練（2・3・4・6か月・2か年）を実施しており、IT、事務、経理事務、介護、医療事務等の訓練を行っている。

- (3) ポリテクセンター宮城は、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、標準6か月の職業訓練（ハロートレーニング）を実施している。

また、機構では主に雇用保険を受給していない求職者の方を対象に、民間教育機関が行うIT、簿記、介護等の求職者支援訓練のコース認定及び実施状況の確認を行っている。

- (4) ポリテクカレッジは、高度技能者養成訓練として、機械系、電気系、電子情報系及び建築系の専門課程及び応用課程を実施している。

専門課程は、高校卒業者等を対象に、自ら「ものづくり」ができる実践技能者を育成する2年課程であり、応用課程は、専門課程修了生等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーを育成する2年課程である。

- (5) 在職者訓練の実施について

高等技術専門校、ポリテクセンター宮城及びポリテクカレッジでは、上記訓練に加え、従業員に対する人材育成訓練を実施することが困難な事業主等のニーズに応えるため、在職者を対象に、各施設が所有する設備等を活用したIT系、機械系、電気・電子系、居住系などの職業訓練を実施している。

- (6) 宮障校は、個々の障害や特性に応じて、OA系や総合実務系の職業訓練（5か月～1年課程）を実施している。

さらに、民間企業等に委託して行う委託訓練として、実際の職場内での作業実習を通し、実践的な作業能力を習得する訓練や、在宅よりWebコンテンツ制作技能を学ぶ訓練を実施している。

### 3 労働市場等の動向

- (1) 概況

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（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。

## （2） 主な指標の動き

令和5年平均による主な指標の動きは次のとおりである。

### 【求人倍率】

有効求人倍率（季節調整値）は前年と同水準となった。新型コロナウイルス感染症が第5類に移行し経済活動が更に活発化したものの、物価高騰やエネルギー価格の高騰、円安などの不安要素から先行きが見通せない状況となり、持ち直しの動きに足踏みがみられた。求人が求職を上回って推移しているものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準には戻っておらず、求人の持ち直しの動きに足踏みがみられ、求職が高い水準で推移していることから、引き続き求人・求職の動向には注視する必要がある。

### 【求人】

新規求人数（原数値）は、物価高騰や賃金上昇の影響から先行きが見通せず求人申し込みを控える動きがみられ、前年より0.8%減少した。物価高騰やエネルギー

ギ一価格の高騰などの社会経済活動に及ぼす影響は、当面解消されないことが見込まれることから、求人は今の水準で推移すると思われ、引き続きその動向には注意が必要である。

#### 【求職】

新規求職者数（原数値）は、前年より3.1%増加した。販売不振や資金調達困難などを理由に事業継続を断念する事業所や業務縮小する事業所が増加傾向にあり、事業主都合離職者の増加傾向が続いている。また、好条件を求めて転職希望する求職者の増加や物価高騰を背景とした家計負担の補助などを目的とする求職者が増加傾向にある。

## 4 訓練の実施状況と課題

### (1) 実施状況

令和5年度の宮城県内で実施されている公共職業訓練は、求職者の増加傾向を背景に、定員充足率が前年度に比べて増加している。また、就職率については、求人倍率の持ち直しとともに、公共職業訓練では前年度に比べて改善が見られている。

令和5年度の職業訓練の受講者数（※）は次のとおり

- ・ 公共職業訓練（離職者訓練） 1,163人
- ・ 求職者支援訓練 622人

※受講者数について、令和5年12月末までの実績である。

令和5年度の職業訓練の就職率（※）は次のとおり

- |                 |       |       |
|-----------------|-------|-------|
| ・ 公共職業訓練（離職者訓練） | 施設内訓練 | 84.0% |
|                 | 委託訓練  | 80.1% |
| ・ 求職者支援訓練       | 基礎コース | 61.9% |
|                 | 実践コース | 58.7% |

※就職率について、公共職業訓練（離職者訓練）は8月末まで、求職者支援訓練は6月末までに修了した訓練の3か月後の実績（速報値）である。なお、求職者支援訓練は雇用保険適用就職率で計上している。

### (2) 公的職業訓練の実施等に係る主要な課題について

#### ① 高等技術専門校のあり方の検討

高等技術専門校は、新規新卒者の減少を背景として、近年、入校者数が減少しているほか、企業においては事業の高度化・複雑化が進み、求める人材も幅広く柔軟に対応できる能力及び高度でより実践的な技能・知識を持つ技能者へと変化してきている。

このような状況を踏まえ、令和元年12月に、職業能力開発審議会に「高等技術専門校の整備のあり方」について諮問し、令和2年7月に、同審議会から高等技術専門校が今後目指すべき方向性と施設整備のあり方について答申を受けた。

答申を踏まえ、令和3年3月に策定した宮城県立高等技術専門校再編整備基本計画及び同計画を具体化した整備実施計画等に基づき、令和10年度の開校を目指し、引き続き再編整備を推進していく。

## 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、一層のコース設定の促進を図る。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。
- ・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・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。

## 5 計画期間中の公共職業訓練の対象者数等

### (1) 学卒者訓練の対象者数等

対象者数は、入学定員490人とする。

- 内訳 ・高等技術専門校 295人
- ・ポリテクカレッジ 195人（専門課程95人、応用課程100人）

### (2) 離職者訓練の対象者数等

#### ① 重点等

ア 令和6年度のポリテクセンター宮城で実施する訓練について、雇用情勢の悪化に対応するため、施設及び機器が対応可能な訓練コースの定員を拡充して実施する。

また、第4次産業革命に対応できる若い人材の育成のため「情報ネットワーク技術科」を企業実習付訓練コースではなく標準コースとして2コース延定員60人（20人増）、デジタル分野での活躍が期待される人材育成のための「スマートプログラミング科」を2コース延定員48人（8人増）で実施し、企業実習付訓練コースを「機械ものづくり科」と「住環境設備科」を新設するほか、ものづくり分野での女性の活躍促進を目指し女性専用コースとして実施していた「CADものづくりサポート科」について受講対象者の制限を排除し実施する。

イ 高等技術専門校で行う委託訓練については、人材不足が課題となっている介護

人材や保育士の育成のため、長期高度人材育成コースとして、介護福祉士養成コース及び保育士養成コースを実施する。また、デジタル人材を育成するため、令和6年度は、昨年度に引き続き、知識等習得コースとして「Java プログラマー養成科」（6か月）、長期高度人材育成コースとして、「IT 技術者養成科」（2年間）を実施するほか、デジタル分野のコース等を新設する計画である。

ウ 託児付き訓練コースの設定については、ポリテクセンター宮城で実施する訓練は、全て託児付きコースとする。

エ 公共職業能力開発施設で実施する訓練については、地域の人材ニーズに即した訓練となるよう、令和6年度においても調査・検討を継続していく。

② 対象者数等（宮障校除く）

対象者数は、定員 2,140 人とする。

内訳	・ 高等技術専門校	45 人
	・ ポリテクセンター宮城	636 人
	・ 委託訓練	1,459 人

就職率は、施設内訓練 80%以上、委託訓練 75%以上を目標とする。

(3) 在職者訓練の対象者数等

① 対象者数等（宮障校を除く）

対象者数は、定員 3,715 人とする。

内訳	・ 高等技術専門校	281 人
	・ ポリテクセンター宮城	1,934 人
	・ ポリテクカレッジ	1,500 人

② 民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援（生産性向上支援訓練）としては、受講者数 1,250 人を目標とし、企業や事業主団体の労働生産性向上、DX対応に係る人材育成支援を促進する。

③ ポリテクセンター宮城については、受講者満足度 95%、事業主満足度 90%以上を目標とする。

④ ポリテクカレッジについては、受講者満足度 95%、事業主満足度 90%以上を目標とする。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

① 宮障校の施設内訓練は定員 90 人とする。

② 委託訓練は定員 27 人とする。

③ 在職者訓練は定員 10 人とする。

就職率は、施設内訓練 70%以上、委託訓練 55%以上を目標とする。

6 計画期間中の求職者支援訓練の対象者数等

(1) 重点等

- ① 基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）を約3割、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）を約7割とする。
- ② デジタル系の訓練については、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化などを踏まえ、デジタル分野の訓練をより一層推進する必要があることから、訓練枠を引き上げて設定する。
- ③ 地域ニーズ枠は、仙台市以外の地域で実施するデジタル系訓練の枠とする。
- ④ 基礎・実践の両コースとも、育児等を行っている者に対して、通常より短い訓練時間や託児サービス付きのカリキュラムの設定を可能とする。
- ⑤ 認定単位期間は1か月とするが、求職者に訓練情報を効果的に提供するため、3か月ごとの認定について検討する。

(2) 対象者数等

- ① 訓練認定規模 1,069 人を上限とする。
- ② 雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目標とする。
- ③ 訓練認定規模は、以下のとおりとする。

コース・分野	5 年度		6 年度	
	人員	割合	人員	割合
基礎コース	405 人	34.9 %	315 人	29.5 %
実践コース	755 人	65.1 %	754 人	70.5 %
介護系	150 人	19.9 %	150 人	19.9 %
医療事務系	75 人	9.9 %	60 人	8.0 %
デジタル系	225 人	29.8 %	345 人	45.8 %
(I T分野)	(120 人)	(15.9 %)	(165 人)	(21.9 %)
(デザイン分野)	(105 人)	(13.9 %)	(180 人)	(23.9 %)
営業・販売・事務系	150 人	19.9 %	139 人	18.4 %
その他、成長分野、人手不足分野 (農業、環境、観光、建設など)	90 人	11.9 %	30 人	4.0 %
地域ニーズ枠	65 人	8.6 %	30 人	4.0 %

※ 上記のうち、新規参入枠は基礎コース 30%、実践コース 10%とする。

※ ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。

※ 認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、宮城労働局及び機構宮城支部のHPで周知する。

※ 余剰定員の取扱いについては、実践コースの全国共通分野（介護、医療事務、情報）において、認定されなかった場合の余剰定員は、同一認定単位期間の「他の分野」への振替を可能とする。

ある認定単位期間において、認定数が認定上限値を下回った場合の余剰定員は、次期以降の認定単位期間の同一分野への振替を可能とする。なお、第4・四半期においては、基礎・実践間及び実践コースの他の分野への振替を可能とする。

※ 認定申請及び認定の実績等を踏まえ、1 認定単位期間の分野別等の申請上限数を設定することも可能とする。

※ 訓練1コースの定員上限を25人とする。

## 7 公的職業訓練の実施に当たり関係機関が留意すべき事項等

(1) 計画的で実効ある職業訓練の推進に資するため、令和6年度においても宮城県地域職業能力開発促進協議会（以下、「地域協議会」という。）を開催する。開催に当たっては、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力を得ていくこととする。

- ① 地域協議会における意見等が、地域の訓練実施により一層活かされるよう、宮城県、機構及び労働局において、調整等を進めることとする。
- ② 地域協議会内に公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、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。
- ③ 地域協議会における協議結果に基づいて、新たな訓練や関連施策が適切に実施されるよう、関係者への働きかけを行うこととする。

(2) 訓練受講者に対する適切な訓練の実施及び就職支援の充実

- ① ハローワークにおいては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施などを通じて、求職者の能力及び適性に応じた訓練コースへの誘導ができるよう支援する。

また、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。

- ② 訓練実施機関においては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び訓練成果の評価の確実な実施により、就職意欲の喚起や円滑な就職活動が開始されるよう働きかける。
- ③ 訓練実施機関とハローワークが連携して就職支援を行うものとする。

ア 訓練実施機関は、独自の就職支援を実施する。

イ 訓練期間中については、各訓練実施機関が主体的に就職支援に当たることとし、必要に応じて、ハローワークと連携して、習得した知識・技術が活かされる求人情報や求人企業説明会等の提供を行うこととする。

- ウ 求職者支援訓練の受講者については、ハローワークの指定来所日等にきめ細かな就職支援を行う。
- エ 訓練終了までに就職先が決まらなかった受講者については、訓練実施機関による独自支援のほか、ハローワークにおいても、積極的な就職支援を行う。
- オ 訓練受講者に提供する求人情報は、雇用保険が適用される求人情報の提供を原則とする。

## 8 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

### (1) 地域におけるリスクリングの推進に関する事業

DXの加速化や生産年齢人口の減少、職業人生の長期化など、企業や労働者を取り巻く情勢が変化する中で、労働者の学び・学び直しの必要性が高まっている。

「DXによる変革みやぎ」を掲げる本県において、地域に必要な人材を育成・確保するためには、企業における人への投資や、労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要であることから、デジタル等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、経営者等の意識改革・理解促進や在職者のリスクリング支援のほか、リスクリングの推進サポートなどの事業に取り組む。

なお、地域におけるリスクリングの推進に関する事業については、別途、事業一覧を宮城県地域職業能力開発促進協議会に報告することにより、本計画に位置付けて実施するものとする。

### (2) 公的職業訓練制度の活用促進に向けた周知・広報

職業訓練が果たす役割の重要性が高まっている中、公的職業訓練制度を円滑に推進していくためには、制度の認知度を向上させていく必要がある。

このため、宮城県、宮城労働局及び機構宮城支部の連携による積極的な周知を行うこととし、ハローワークの窓口や説明会開催による周知のほか、ホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した周知・広報を行い、公的職業訓練制度の認知度を向上させることにより、受講者の確保と訓練修了者の就職促進に努める。