

◆ 「令和5年度全国職業訓練実施計画(案)」で示された全国ルールを踏まえた上で、以下により、地域の実情に応じた計画の策定を行う。

① ニーズ調査等を踏まえた訓練分野・実施地域の設定、訓練コース及び受講意識の明確化を行う。

- 求職者ニーズ結果では、全ての年代で「ビジネスマナーやPCの基礎」の訓練ニーズが高く、また、求職者・企業双方とも「ビジネスマナーやPCの基礎」、「事務系(簿記・会計等)」のニーズが高い。
IT系、Web(デザイン)系、介護系、ものづくりのニーズが一定確認された。
- 受講者を採用したもしくは採用したい訓練内容の回答では、デジタル分野のうち「IT関係(システム設計、プログラミング等)」は、令和4年度の調査においては11.9%と前年度比で4.5ポイント増加している。令和4年11月に開催した第1回宮崎県地域職業能力開発促進協議会の場においても、委員の方より、「IT分野で人手不足」や「IT関係で引き続き人材育成の充実を図っていく必要がある」といった意見も出ている。

② 訓練コースの充足向上に向けたコース設定を行う。

- 訓練コースの設定に当たり、特に同分野が同時期にといった訓練コースの重複を避けるためのコース設定方法について、検討・取り組みの強化を図っていく。
- 応募者数の実績を踏まえた分野やコース設定、並びに、訓練実施機関の確保を行い、訓練コースの充足向上を図っていく。

③ 新型コロナウイルス感染防止対策に関する取り組みを行う。

- 職業訓練の実施に当たって、受講者等の安全・安心を確保し、感染防止対策に係る取組の徹底を図る。

④ 訓練実施計画の実施方針を設定する。

- 国家資格等を取得し正社員での就職を目指す長期高度人材育成コースの設定、及び就職支援を実施する。
- 介護・福祉分野における人材確保を支援するため、介護訓練を引き続き設定することにより人材育成を図るとともに、関係機関と連携し、介護の魅力発信等を図っていく。
- デジタル化の進展に対応するため、デジタル分野の訓練コースの実施を推進する。
- 受講者の多様な環境に対応するため、託児サービス利用可能な訓練等があることについて広く周知を図る。併せて充足させるための工夫を検討する。
- 訓練修了者の就職率向上のため、公的職業訓練受講者のうち、修了1か月前時点で未内定者に対する支援を強化し、正社員就職に向けた支援を実施する。

令和5年度 宮崎県職業訓練実施計画の策定に向けた方針

令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

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)
「医療事務」、「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」(求職者支援訓練)
「営業・販売・事務」、「デザイン」(委託訓練)

- ・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。
- ・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40%としていたが、実績は22.6%

- ・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であるため、基礎コースの設定を推進し、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

- ・訓練期間や時期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。

⑥地域の特色を踏まえたコース設定

- ・宮崎の特性や人材ニーズを踏まえたコース設定の検討が必要。

令和4年度第2回

宮崎県地域職業能力開発促進協議会 資料2

「令和5年度における宮崎県地域職業訓練実施計画（案）」に係る訓練分野・実施地域ごとの定員等について

- 求職者支援訓練に関する方針(案) P1 ～ 3
- 公共職業訓練(宮崎県実施分)に関する方針(案) P4 ～ 7
 - ・委託訓練 (P4～5)
 - ・在職者訓練、施設内訓練(学卒)(P6)
 - ・障害者訓練(P7)
- 公共職業訓練((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分)に関する方針(案) P8 ～ 10

求職者支援訓練に関する方針（案）

①全体

（１）訓練実施規模、分野及び地域について

1. 令和5年度の訓練認定規模は上限1,226人となる見込み。（前年度比±0％）
2. 令和4年度より、「IT(情報)分野」に、WEBデザイナー養成科やWEBクリエイター養成科などのWEBデザイン系コースを加えたものを「デジタル系」として整理している。
3. 令和5年度においては、地域ニーズ枠として、農業分野に加え観光分野の設定を行う。

令和4年度計画 1,226人

- 基礎コース 40% 490人(県央:37%、県北:18%、県西:18%、県南:8%、全県:18%)
- 実践コース 60% 736人
- ・うち営業、販売、事務系 22% 160人(県央:44%、県北:28%、県西:28%)
- ・うち医療事務系 7% 52人(県央:48%、県北:27%、県西:25%)
- ・うち介護系 22% 162人(県央:54%、県北:28%、県西:19%)
- ・うちデジタル系 27% 200人(全県)
- （うち情報系 12% 90人(全県)）
- （うちWEBデザイン系 15% 110人(全県)）
- ・うちその他 20% 147人(県央:69%、県北:20%、県西:10%)
- ・うちその他(農業分野) 2% 15人(全県)

(人)

	計	県央地域	県北地域	県西地域	県南地域
基礎コース (優先設定定員枠)	490	180	90	90	40
基礎コース (全県地域定員枠)		90			
実践コース	736	284	134	103	—
営業・販売・事務系	160	70	45	45	—
医療事務系	52	25	14	13	—
介護系	162	87	45	30	—
デジタル系	200	200			
情報系	90	90			
WEBデザイン系	110	110			
その他	147	102	30	15	—
その他 (うち農業分野)	15	15			

令和5年度計画（案） 1,226人

- 基礎コース 40% 490人(県央:37%、県北:18%、県西:18%、県南:8%、全県:18%)
- 実践コース 60% 736人
- ・うち営業、販売、事務系 22% 160人(県央:44%、県北:28%、県西:28%)
- ・うち医療事務系 7% 52人(県央:48%、県北:29%、県西:23%)
- ・うち介護系 20% 147人(県央:59%、県北:20%、県西:20%)
- ・うちデジタル系 29% 215人(全県)
- （うち情報系 10% 75人(全県)）
- （うちWEBデザイン系 19% 140人(全県)）
- ・うちその他 18% 132人(県央:66%、県北:23%、県西:11%)
- ・うちその他(農業分野) 2% 15人(全県)
- ・うちその他(観光分野) 2% 15人(全県)

(人)

	計	県央地域	県北地域	県西地域	県南地域
基礎コース (優先設定定員枠)	490	180	90	90	40
基礎コース (全県地域定員枠)		90			
実践コース	736	269	120	102	—
営業・販売・事務系	160	70	45	45	—
医療事務系	52	25	15	12	—
介護系	147	87	30	30	—
デジタル系	215	215			
情報系	75	75			
WEBデザイン系	140	140			
その他	132	87	30	15	—
その他 (うち農業分野)	15	15			
その他 (うち観光分野)	15	15			

※四捨五入による端数処理のため割合の合計が100%にならないことがある

求職者支援訓練に関する方針（案）

②設定のポイント

訓練コース・分野 ◆は中央協議会で示された方針	割合の方向性 対前年との設定比較	設定のポイント等	実績	
			(3年度)	(4年度)※
基礎コース ◆実践との割合 40%程度 ◆適用就職率目標 58%	令和4年度 40% 490人 令和5年度 40% 490人	・ニーズ調査で、求職者・企業ともにビジネスマナーやPC基礎を求める声が多い。	・充足率:71.4% ・就職率:60.3%	・充足率:77.0% ・就職率:63.1%
実践コース ◆基礎との割合 60%程度 ◆適用就職率目標 63%	令和4年度 60% 736人 令和5年度 60% 736人		・充足率:66.2% ・就職率:71.8%	・充足率:75.3% ・就職率:73.8%
デジタル系 ◆20%程度(下限)	令和4年度 27% 200人 令和5年度 29% 215人	・令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」により、職業訓練のデジタル分野の重点化が求められている。	(・充足率:88.6%) (・就職率:75.0%)	(・充足率:95.8%) (・就職率:77.6%)
情報系	令和4年度 12% 90人 令和5年度 10% 75人	・委託訓練は前年度と同数の40人(長期高度を除く)を設定。	・充足率:93.3% ・就職率:66.7%	・充足率:86.7% ・就職率:88.9%
WEBデザイン系	令和4年度 15% 110人 令和5年度 19% 140人	・求職者ニーズが高く、充足率、就職率ともに高い。	・充足率:87.7% ・就職率:79.1%	・充足率:96.9% ・就職率:75.9%
営業・販売・事務系	令和4年度 22% 160人 令和5年度 22% 160人	・委託訓練は前年度から50人減の560人を設定。	・充足率:67.6% ・就職率:75.6%	・充足率:73.0% ・就職率:75.5%
医療事務系	令和4年度 7% 52人 令和5年度 7% 52人	・委託訓練は前年度から5人減の75人を設定、デュアル訓練も実施。 ・一定のニーズがある。	・充足率:56.8% ・就職率:84.6%	・充足率:74.4% ・就職率:72.4%
介護系 ◆20%程度(下限)	令和4年度 22% 162人 令和5年度 20% 147人	・委託訓練は前年度と同数の140人(長期高度を除く)を設定。	・充足率:48.6% ・就職率:72.7%	・充足率:43.3% ・就職率:65.2%
その他 R4は調理・美容・フラワーデザインで実施	令和4年度 20% 147人 令和5年度 18% 132人	・地域のニーズに応じた多様な訓練コース設定対象枠。	・充足率:60.1% ・就職率:54.7%	・充足率:72.1% ・就職率:70.4%
地域ニーズ枠 ◆20%以内				
農業	令和4年度 2% 15人 令和5年度 2% 15人	・基盤産業の人材育成を目的。 ・熱中症対策も考慮し設定。	・充足率:66.7% ・就職率:55.6%	・充足率:53.3% ・就職率: - %
観光	令和4年度 -% -人 令和5年度 2% 15人	・地域性を踏まえ設定。	・充足率: - % ・就職率: - %	・充足率: - % ・就職率: - %

※充足率は令和4年4月から令和4年11月までの開講コース分、就職率は令和4年度中に終了したコースのうち8月までに終了したコース分

（２）新規参入について

1. 新規参入枠となる職業訓練の認定上限は、基礎コース、実践コースとも定員の30%とする。ただし、地域ニーズ枠については、すべて新規参入でも可とする。
2. 認定単位期間内で、新規参入枠以外の認定数に対する認定申請が、その設定数の上限を下回る場合は、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とする。

（３）その他

1. 基礎コースと実践コースの割合は、令和4年度計画と同じ40%：60%とする。
2. 委託訓練と分野・時期が重複しないように可能な限り調整を行う。
3. 計画に即し、四半期ごとの認定を行う。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、宮崎労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部のホームページで周知する。申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、「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。
4. 基礎コースについて、認定単位期間ごとに各地域において優先的に設定する「優先設定定員枠」と、全県地域を対象とする「全県地域定員枠」を定める。
5. 実践コースのうち、「IT（情報）分野」にWEBデザイナー養成科やWEBクリエイター養成科などのWEBデザイン系コースを加えたものを、「デジタル系」として令和4年度より整理されている。
介護系、デジタル系の各分野の割合下限は、介護系20%程度、デジタル系20%程度とする。また、デジタル化の進展に対応するため、デジタル分野の訓練コースの実施を推進する。
6. 実践コースの「デジタル系」と、地域ニーズ枠として設定する「農業分野」「観光分野」は、地域区分を設定しない。
7. 受講者の多様な環境に対応するため、特に託児サービス付訓練コースについては、認定単位期間ごとに上限2コースの優先枠を設定する。
8. 振替・繰越・中止コースの取扱いについて
 - ・基礎コースの認定にあたっては「優先設定定員枠」からとし、優先設定定員枠の残余は、同一認定単位期間の「全県地域定員枠」に振替える。
 - ・実践コースで設定された訓練分野において、認定数が定員設定数を下回り、当該訓練分野に余剰が生じた場合には、同一認定単位期間の「営業・販売・事務分野」、「その他分野」および「デジタル分野」に振替可能とする。
 - ・各四半期において認定数が定員設定数を下回り、余剰が生じた場合には、次期以降の同分野に繰り越すことができる。第3四半期以降においては、認定数が定員設定数を下回り、余剰が生じた場合の繰り越し分について、基礎・実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替を可能とする。
 - ・中止となったコースは、認定数が地域職業訓練実施計画に定める分野ごとの計画数を超えない場合に限り、同一年度内の同一分野での認定に振替えることを可能とする。
9. 実践コースの「その他分野」において、地域の成長分野や人材不足分野の人材育成に資するコースの設定が可能となるよう、労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、訓練実施機関等に対して必要な呼びかけを行うものとする。

公共職業訓練（委託訓練：宮崎県実施分）に関する方針（案）

- 年間53コース、定員916人の訓練を開講。
- デジタル人材育成のため、長期人材育成コースに新たに情報処理技術者養成コースを設定。
- 国家資格を取得し正社員就職を目指すコースを4つの資格で設定。

【令和5年度計画】

※令和5年度中に開講するコースのみ。（ ）は令和4年度からの増減

（人）

分野		県央地域	県北地域	県西地域	県南地域	全県	小計	
		地域計	470	140	185	60	61	916
		(昨年比)	(-80)	(-20)	(-20)	(-5)	(53)	(-72)
営業・販売・事務		280	120	100	60	0	560	
医療事務		50	0	25	0	0	75	
介護・福祉		80	20	40	0	45	185	
	介護初任者	60	20	20	0	0	100	
	介護実務者	20	0	20	0	0	40	
	介護福祉士(長期)	0	0	0	0	25	25	
	精神保健福祉士(長期)	0	0	0	0	10	10	
	社会福祉士(長期)	0	0	0	0	10	10	
デジタル(情報系、デザイン系)		60	0	20	0	3	83	
	デザイン	20	0	20	0	0	40	
	情報処理	40	0	0	0	0	40	
	情報処理(長期)	0	0	0	0	3	3	
その他(調理)(長期)		0	0	0	0	10	10	
その他		0	0	0	0	3	3	

委託訓練の訓練実施規模、分野配分の考え方（一部抜粋）

訓練コース・分野			設定のねらい	速報値 令和4年度 実績	その他
定員	R4	R5			
デジタル分野	80	83	・ワンランク上のITスキルを身につけた人材育成に資する	充足率:88.8% 就職率:94.4%	・成長分野の人材育成に資する ・充足率が高い
営業・販売・事務	610	560	・あらゆる職種で求められるパソコンスキルやビジネスマナー、コミュニケーション力を身につける	充足率:77.8% 就職率:76.8%	・短時間コース及び託児付きのコースを積極的に設定
医療事務	80	75	・女性の受講者が多く、充足率が高い傾向にある	充足率:70.0% 就職率:未確定	・実践的な能力を習得するため、デュアルにより実施
介護	140	140	・人手不足分野の人材育成に資するため、介護初任者、実務者を養成	充足率:58.3% 就職率:未確定	・県央、県北、県西地域で同規模の訓練を引き続き実施
介護福祉士	25	25	・国家資格を取得し正社員での就職を目指す ・介護のプロを育成	充足率:88.0% 就職率:未確定	・県内で介護福祉士養成課程をもつ専門学校に委託
社会福祉士	10	10	・国家資格を取得し正社員での就職を目指す	充足率:100% 就職率:未確定	・県内で社会福祉士養成課程をもつ専門学校に委託
精神保健福祉士	10	10	・国家資格を取得し正社員での就職を目指す	充足率:100% 就職率:未確定	・県内で精神保健福祉士養成課程をもつ専門学校に委託
調理師	10	10	・国家資格を取得し正社員での就職を目指す	充足率:60.0% 就職率:未確定	・県内で調理師養成課程をもつ専門学校に委託

※充足率は令和4年4月から令和4年11月までの開講コース分、就職率は令和4年度中に終了したコースのうち8月までに終了したコース分

公共職業訓練（在職者訓練）に関する方針（案）

公共職業訓練（施設内訓練・学卒）に関する方針（案）

▶宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）

○ 令和5年度の在職者訓練は、以下の5コースを予定。
 【令和5年度計画】

コース名	訓練科	訓練時期	訓練時間	定員
第一種電気工事士資格試験の技能講座	電気設備科	11月/中旬～12月/月上旬	18時間	10人
第二種電気工事士資格試験の技能講座(上期)	電気設備科	6月/下旬～7月/中旬	18時間	10人
第二種電気工事士資格試験の技能講座(下期)	電気設備科	10月/月上旬～10月/下旬	18時間	10人
1・2級建築配管技能士資格試験の技能講座	建築設備科	7月/下旬～8月/月上旬	24時間	10人
※未定	構造物鉄工科	8月/月上旬	15時間程度	10人

○ 令和5年度の産業技術専門校及び高鍋校の訓練科及び募集定員は、令和4年度と同じとなる予定。
 【令和5年度計画】

本校(西都市) (訓練期間:2年) 対象者:学卒者等	R5 定員	(参考) R4 入校生
木造建築科	20	20
構造物鉄工科	20	16
電気設備科	20	18
建築設備科	20	20
本校計	80	74

高鍋校 (訓練期間:1年)	R5 定員	(参考) R4 入校生
建築科※1	20	8
塗装科※1	20	5
販売実務科※2	10	4
高鍋校計	50	17

※1建築科、塗装科は離職者等(中卒者含)を対象
 ※2販売実務科は、知的障害者を対象

公共職業訓練（障害者訓練）に関する方針（案）

- 地域については、知識・技能習得訓練コースは検討中であり、実践能力習得訓練コースとe-ラーニングコースについては、県下全域で実施する。

【令和5年度計画】

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	原則3ヶ月	未定
実践能力習得訓練コース	原則3ヶ月	未定
e-ラーニングコース	原則3ヶ月	未定

1 令和5年度 在職者訓練実施計画

☆ 計画人数 410人（国の告示数に基づく機構分(宮崎2施設)）
（内訳）ポリテクセンター宮崎 250人 、 ポリテクセンター延岡 160人

2-1 令和5年度 離職者訓練（施設内訓練）実施計画総括表（橋渡し訓練を除く）

※DSは短期デュアルコース（企業実習付き訓練）

施設	系	訓練科名	期間 (月)	延定員 (人)	コース数	開始月	1回定員 (人)	備考
宮崎	機械	CAD・NC加工科	6	64	4	5,8,11,2	16	製造分野
	機械	メカニカルサポート科(DS)※	6	26	2	4,10	13	製造分野
	機械	金属加工技術科	6	48	4	5,8,11,2	12	製造分野
	電気	電気設備技術科	6	68	4	4,7,10,1	17	建設関連分野
	電気	電気設備保全科(DS)※	6	30	2	9,3	15	建設関連分野
	居住	住宅リフォーム技術科	6	72	4	4,7,10,1	18	建設関連分野
	居住	ビル設備サービス科	6	72	4	4,7,10,1	18	その他分野
	計			380	24			
延岡	機械	テクニカルオペレーション科	6	60	4	4,7,10,1	15	製造分野
	機械	CADものづくりサポート科	6	24	2	7,1	12	製造分野
	機械	金属加工技術科	6	52	4	4,7,10,1	13	製造分野
	電気	電気設備技術科	6	60	4	4,7,10,1	15	建設関連分野
	居住	福祉住環境リフォーム科	6	60	4	4,7,10,1	15	建設関連分野
	計			256	18			

2-2 令和5年度 橋渡し訓練（施設内訓練）実施計画総括表

※DSは短期デュアルコース（企業実習付き訓練）

施設	系	訓練科名	期間 (月)	延定員 (人)	コース数	開始月	1回定員 (人)	備考
宮崎	機械	メカニカルサポート科(DS)※（橋渡し訓練）	1	4	2	9,3	2	(集合型)
	電気	電気設備技術科（橋渡し訓練）	1	8	2	9,3	4	
	電気	電気設備保全科(DS)※（橋渡し訓練）	1	12	2	8,2	6	
	居住	ビル設備サービス科（橋渡し訓練）	1	8	2	9,3	4	
	居住	住宅リフォーム技術科（橋渡し訓練）	1	8	2	9,3	4	
	計			40	10			その他分野
延岡	機械	テクニカルオペレーション科(橋渡し訓練)	1	4	4	6,9,12,3	1	(集合型)
	機械	CADものづくりサポート科(橋渡し訓練)	1	4	2	6,12	2	
	機械	金属加工技術科(橋渡し訓練)	1	4	4	6,9,12,3	1	
	電気	電気設備技術科(橋渡し訓練)	1	4	4	6,9,12,3	1	
	居住	福祉住環境リフォーム科(橋渡し訓練)	1	8	4	6,9,12,3	2	
	計			24	18			その他分野

施設内訓練における令和5年度計画の考え方 【ポリテクセンター宮崎】

訓練分野・コース				採用の際に求められる 職業能力 ※事業所訪問等によるニーズ調査	実績 (令和4年度充足率：令和5年1月現在) (令和4年度就職率：令和4年12月末現在)		その他
		R4年度 定員	R5年度 定員		令和3年度	令和4年度	
機械系	C A D ・ N C 加工科	64人	64人	・ 機械製図、部品設計 ・ 二次元CAD、三次元CAD技術 ・ 汎用機械による機械加工 ・ NC機械プログラミング、操作	・ 充足率：50.0% ・ 就職率：91.2%	・ 充足率：70.8% ・ 就職率：80.0%	
	メカニカルサポート科	13人	26人	・ 機械製図、二次元CAD技術 ・ NC旋盤、マシニングセンタ操作 ・ 機械設備の予防保全と 分解・組立技術		・ 充足率：30.8% ・ 就職率： -	・ 短期デュアルコース (企業実習付き訓練) ・ 一部を橋渡し訓練付き コースとして実施する。
	金属加工技術科	48人	48人	・ 被覆アーク溶接 ・ 炭酸ガスアーク溶接技術 ・ 鉄鋼材加工技術 ・ 機械板金作業技術	・ 充足率：47.9% ・ 就職率：92.0%	・ 充足率：30.6% ・ 就職率：76.9%	
電気系	電気設備技術科	68人	68人	・ 電気設備工事技術 ・ 電気設備の設計、施工技術 ・ 自動化制御技術	・ 充足率：70.6% ・ 就職率：84.1%	・ 充足率：91.2% ・ 就職率：81.5%	・ 一部を橋渡し訓練付き コースとして実施する。
	電気設備保全科	30人	30人	・ 電気設備工事技術 ・ 電気設備の設計、施工技術 ・ 自動化制御技術 ・ 電気設備保守、点検技術	・ 充足率：66.7% ・ 就職率：87.5%	・ 充足率：40.0% ・ 就職率：88.9%	・ 短期デュアルコース (企業実習付き訓練) ・ 一部を橋渡し訓練付き コースとして実施する。
居住系	住宅リフォーム技術科	72人	72人	・ 木造住宅の施工技術 ・ リフォーム技術 ・ 耐震性診断等に関する技術 ・ 福祉住環境	・ 充足率：79.2% ・ 就職率：79.6%	・ 充足率：90.3% ・ 就職率：69.7%	・ 一部を橋渡し訓練付き コースとして実施する。
	ビル設備サービス科	72人	72人	・ ビル等の空調、消防・給排水 ・ 衛生、電気の取扱いとメンテナ ンス	・ 充足率：81.9% ・ 就職率：80.7%	・ 充足率：75.0% ・ 就職率：95.8%	・ 一部を橋渡し訓練付き コースとして実施する。

施設内訓練における令和5年度計画の考え方 【ポリテクセンター延岡】

訓練分野・コース		採用の際に求められる 職業能力 ※事業所訪問等によるニーズ調査		実 績 (令和4年度充足率：令和5年1月現在) (令和4年度就職率：令和4年12月末現在)		その他
		R4年度 定員	R5年度 定員	令和3年度	令和4年度	
機 械 系	テクニカルオペレーション科	60人	60人	・ 充足率：68.3% ・ 就職率：91.5%	・ 充足率：63.3% ・ 就職率：84.2%	・ 一部を橋渡し訓練付きコースとして実施する。
	CADものづくりサポート科	20人	24人	・ 充足率：100% ・ 就職率：91.7%	・ 充足率：95.0% ・ 就職率：100%	・ 一部を橋渡し訓練付きコースとして実施する。
	金属加工技術科	60人	52人	・ 溶接（アーク、半自動、TIG溶接） ・ 構造物鉄工 ・ 機械板金	・ 充足率：45.0% ・ 就職率：92.0%	・ 一部を橋渡し訓練付きコースとして実施する。
電 気 系	電気設備技術科	60人	60人	・ 電気工事施工 ・ 防災設備	・ 充足率：76.7% ・ 就職率：93.5%	・ 一部を橋渡し訓練付きコースとして実施する。
居 住 系	福祉住環境リフォーム科	60人	60人	・ 建築図面 ・ 建築製図トレース ・ CAD ・ 福祉住環境	・ 充足率：95.0% ・ 就職率：83.9%	・ 一部を橋渡し訓練付きコースとして実施する。

1 総説

（１）計画のねらい

この計画は、産業政策を含めた地域全体の人づくりの視点で、地域のニーズを踏まえ、公的職業訓練（求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練（委託訓練・施設内訓練）、在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練をいう。）以下同じ。）に関し重要な事項について総合的、一体的に定めたものである。

（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

この計画は、上記（２）の計画期間中においても必要に応じて、労働市場の状況等を踏まえ、改定することがある。

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

（１）人材ニーズ、労働市場の動向と課題

令和4年5月から8月に、県内7ヶ所のハローワーク（宮崎、延岡、日向、都城、日南、高鍋、小林）において職業訓練に係るニーズ調査を実施し、求職者1,703名、企業586社から回答があった。

求職者および企業ニーズ結果の検証として、企業586社のうち、受講者を採用したもしくは採用したいと回答した訓練内容は、多い順に「ビジネスマナーやパソコンの基礎的なコース（初心者向け）」184社（31.4%）、「事務（簿記・会計等）」138社（23.5%）、ものづくり（機械、金属、電気、建築）125社（21.3%）であり、いずれの訓練も、受講を希望する求職者数の割合も高い状況となっている。

また、デジタル分野のうち「IT関係（システム設計、プログラミング等）」では、令和3年度の求職者ニーズ（15.7%）と企業ニーズ（7.4%）では8.3ポイントの差があったが、令和4年度の調査では企業ニーズが11.9%と大幅に増加し、差が2.3ポイントに縮まっている。令和4年11月に開催した宮崎県地域職業能力開発促進協議会の場においても、委員の方から、「学生の方のニーズとしてはIT分野が非常に多く、IT分野で人手不足という企業もある」といった意見や、「IT関係では県外に就職される傾向が強いため、県内企業での人材確保が難しいという声も聞いており、引き続き人材育成の充実を図っていく必要がある」と改めて感じた。」といった意見も出ている。

労働市場の動向としては、本県の令和4年12月の有効求人倍率は1.41倍（季節調整値）で、有効求人倍率が90ヶ月連続で1倍台を維持しており、雇用失業情勢は、「求人が求職を上回る状況が継続しており、着実に改善が進んでいる」と判断している。

(2) 令和3年度及び令和4年度における公的職業訓練をめぐる状況

各訓練の受講者数、充足率、就職率は以下のとおり。(令和4年度は速報値)

① 求職者支援訓練

【令和3年度】	基礎コース 175 人	充足率 71.4%	就職率 60.3%
	実践コース 555 人	充足率 66.2%	就職率 71.8%
【令和4年度※】	基礎コース 144 人	充足率 77.0%	就職率 63.1%
	実践コース 369 人	充足率 75.3%	就職率 73.8%

※令和4年度充足率：令和4年4月から令和4年11月までの開講コースの状況

令和4年度就職率：令和4年度中に終了したコースのうち8月までに終了したコースの状況

② 公共職業訓練（離職者訓練）【委託訓練】

【令和3年度】	869 人	充足率 82.9%	就職率 81.7%
【令和4年度※】	875 人	充足率 76.2%	就職率 89.3%

※令和4年度充足率：令和4年4月から令和4年11月までの開講コースの状況

令和4年度就職率：令和4年度中に終了したコースのうち8月までに終了したコースの状況

③ 公共職業訓練（離職者訓練）【施設内訓練】▶宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）

【令和3年度】	高鍋校 19 人	充足率 38.0%	就職率 71.4%	（令和3年度入校）
【令和4年度】	高鍋校 17 人	充足率 34.0%	就職率 未確定	（令和4年度入校）

※各年度当初入校生数・充足率（入校生数/定員数）

※3月末時点就職率（就職者/修了生）

④ 公共職業訓練（離職者訓練）【施設内訓練】

【令和3年度】	ポリテクセンター宮崎	271 人	充足率 64.5%	就職率 84.6%
	ポリテクセンター延岡	244 人	充足率 85.9%	就職率 89.8%
【令和4年度※】	ポリテクセンター宮崎	286 人	充足率 81.7%	就職率 80.6%
	ポリテクセンター延岡	210 人	充足率 75.0%	就職率 89.2%

※令和4年度充足率：令和5年1月5日現在

※令和4年度就職率：令和4年12月末現在

⑤ 公共職業訓練（在職者訓練）▶宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）

【令和3年度】	34 人	充足率 68.0%
【令和4年度】	38 人	充足率 76.0%

⑥ 公共職業訓練（在職者訓練）

▶（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分（ポリテクセンター）

【令和3年度】	448 人	充足率 109.3%
【令和4年度※】	397 人	充足率 96.8%

※令和4年12月現在

⑦ 公共職業訓練（施設内訓練・学卒） ▶宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）

【令和３年度】 西都校 79 人 充足率 100.0% 就職率 100.0%（令和２年度入校）

【令和４年度】 西都校 74 人 充足率 92.5% 就職率 未確定（令和３年度入校）

※令和３年度充足率(100%)は、新規入校 79 名＋前年度休学者の復学 1 名含む(計 80 名)

※各年度当初入校生数・充足率（入校生数/定員数） ※3 月末時点就職率（就職者/修了生）

⑧ 公共職業訓練（障害者訓練）

【令和３年度】 16 人 充足率 69.6% 就職率 56.3%

【令和４年度※】 22 人 充足率 78.6% 就職率 50.0%

※令和４年度充足率：令和４年４月から令和４年１１月までの開講コースの状況

令和４年度就職率：令和４年度中に終了したコースのうち８月までに終了したコースの状況

３ 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

（１）人材の育成

- ① 国家資格等を取得し正社員での就職を目指す長期高度人材育成コースの設定、及び就職支援を実施する。
- ② 介護・福祉分野における人材確保を支援するため、介護訓練を引き続き設定することにより人材育成を図るとともに、関係機関と連携し、介護の魅力発信等を図っていく。

（２）デジタル化への対応

デジタル化の進展に対応するため、「ＩＴ（情報）分野」に、ＷＥＢデザイナー養成科やＷＥＢクリエイター養成科などのＷＥＢデザイン系コースを加えた「デジタル分野」の訓練コースの実施を推進する。

（３）受講者の多様性への対応

受講者の多様な環境に対応するため、託児サービス利用可能な訓練等があることについて広く周知を図る。併せて充足させるための工夫を検討する。

（４）就職促進

訓練修了者の就職率向上のため、公的職業訓練受講者のうち、修了１か月前時点で未内定者に対する支援を強化し、正社員就職に向けた支援を実施する。これらの支援を通して、公的職業訓練の出口での正社員就職率について、前年度実績以上を目指す。

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

ア 離職者に対する公共職業訓練

【委託訓練】

＜定員（分野）＞：別添 1 のとおりとする

＜目標＞：就職率 75%

＜その他の事項＞

- ・令和 5 年度の訓練規模は上限 916 人とする。（令和 5 年度中に開始する訓練）
- ・デジタル人材育成強化のため、計画数を増やすとともに、長期高度人材育成コースに新たに情報処理技術者養成コースを設定。

【施設内訓練（宮崎県立産業技術専門校）】

＜定員（分野）＞：別添 1 のとおりとする

＜その他の事項＞

- ・県立産業技術専門校高鍋校の建築科、塗装科（各 20 名）において離職者向け訓練（中卒者含む）を実施する。

【施設内訓練（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）】

＜定員（分野）＞：別添 1 のとおりとする

＜目標＞：就職率 82.5%

＜その他の事項＞

- ・令和 5 年度の訓練計画は 700 人とする。
- ・ポリテクセンターが行う公共職業訓練について、ハローワークが実施するキャリアコンサルティング、職業相談等の過程で妥当性がある場合においては、受講申込みの併願を行うことは妨げられるものではないこと。
- ・受講申込みの併願は、その妥当性が認められ、かつ、受講申込み者本人が希望する場合に、受講申込みに際して第 2 志望まで申し込むことが可能となるものであって、第 2 志望の申込みを必須とするものではないこと。

イ 求職者支援訓練

＜定員（分野）＞：別添 1 のとおりとする

＜目標＞：雇用保険適用就職率 基礎コース 58%、実践コース 63%

＜その他の事項＞

- ・令和 5 年度の訓練認定規模は上限 1,226 人とする。
- ・基礎コースと実践コースの割合は、令和 4 年度計画と同じ 40%：60%とする。
- ・介護系、デジタル系の各分野の割合下限は、介護系 20%程度、デジタル系 20%程度

とする。また、デジタル化の進展に対応するため、デジタル分野の訓練コースの実施を推進する。

- ・ 計画に即し、四半期ごとの認定を行う。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、宮崎労働局及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部のホームページで周知する。
- ・ 新規参入枠となる職業訓練の認定上限は、基礎コース、実践コースとも定員の30%とする。ただし、地域ニーズ枠については、すべて新規参入でも可とする。
- ・ 認定単位期間内で、新規参入枠以外の認定数に対する認定申請が、その設定数の上限を下回る場合は、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、「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。
- ・ 基礎コースについて、認定単位期間ごとに各地域において優先的に設定する「優先設定定員枠」と、全県地域を対象とする「全県地域定員枠」を定める。
- ・ 令和4年度より、「IT（情報）分野」に、WEBデザイナー養成科やWEBクリエイター養成科などのWEBデザイン系コースを加えたものを「デジタル系」として整理しており、「デジタル系」と、地域ニーズ枠として設定する「農業分野」「観光分野」は、地域区分を設定しない。
- ・ 受講者の多様な環境に対応するため、特に託児サービス付訓練コースについては、認定単位期間ごとに上限2コースの優先枠を設定する。
- ・ 基礎コースの認定にあたっては「優先設定定員枠」からとし、優先設定定員枠の残余は、同一認定単位期間の「全県地域定員枠」に振替える。
- ・ 実践コースで設定された訓練分野において、認定数が定員設定数を下回り、当該訓練分野に余剰が生じた場合には、同一認定単位期間の「営業・販売・事務分野」、「その他分野」および「デジタル分野」に振替可能とする。
- ・ 各四半期において認定数が定員設定数を下回り、余剰が生じた場合には、次期以降の同分野に繰り越すことができる。第3四半期以降においては、認定数が定員設定数を下回り、余剰が生じた場合の繰り越し分について、基礎・実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替を可能とする。
- ・ 中止となったコースは、認定数が地域職業訓練実施計画に定める分野ごとの計画数を超えない場合に限り、同一年度内の同一分野での認定に振替えることを可能とする。
- ・ 新型コロナウイルスの影響等により雇用情勢の悪化が見込まれる場合は、認定規模の見直しを行い、追加認定申請や認定単位期間における定員枠の追加により対応する。

ウ 職業訓練の効果的な実施のための取組

【委託訓練】

- ・求職者の訓練機会確保の観点から、中止コースが発生した場合は、原則として当該コースの募集・訓練等スケジュールの範囲で関係機関と調整の上、分野、地域等を定めずに改めて訓練企画提案の募集を行って訓練を行うことも可能とする。

【施設内訓練（宮崎県立産業技術専門校）】

- ・高鍋校の建築科、塗装科が離職者向けの職業訓練であるとともに、本県唯一の中卒者を対象とした公共職業能力開発施設であることを周知するため、県内中学校等への訪問活動やオープンキャンパスなどに取り組み、訓練生の確保に繋げる。

【施設内訓練（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）】

- ・定員充足率向上に向けた取組みとして、ラジオ放送、インターネットによる広告、回覧板への差込による周知を図り、施設見学会、HW における出張訓練体験会によって求職者や地域住民へ職業訓練に関する理解を促し、応募につなげる取組みを行う。
- ・就職率向上に向けた取組みとして、職業適性検査、ジョブ・カードの利用、応募書類の作成支援、面接指導（対面及び Web）、求職者情報誌の作成と企業への求人依頼等を行う。

【求職者支援訓練】

- ・求職者支援訓練は、公共職業訓練（委託訓練）と訓練対象者が重なり、訓練実施機関も同一であることが多いこと等から、申込者が分散し中止コースが増えることを極力避けるため、同一分野の訓練の募集期間及び訓練期間が可能な限り委託訓練と重複しないよう設定を行う。
- ・受講希望者が、再就職に向け希望する技術などが得られるよう実施機関に対してカリキュラム作成支援を行う。実際に実施機関が訓練を実施するうえで、得られた好事例は、可能な限り各実施機関に対して情報発信を行う。

（２）在職者に対する公共職業訓練等

【宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）】

＜定員（内容）＞：別添 1 のとおりとする

＜その他の事項＞

- ・県内企業在職者を対象に、各種資格試験の実技指導や講習等を行い、業務に必要な資格取得やスキルアップを支援する。

【(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分】

＜定員（内容）＞：別添 1 のとおりとする

＜その他の事項＞

- ・国の告示数に基づく宮崎訓練計画は、定員下限 410 人である。
- ・宮崎県においては、年度当初の計画定員を 830 人とする。
- ・公共職業訓練以外の訓練として、民間機関の教育資源を活用し、中小企業が抱える生産性向上に関する課題や人材育成ニーズに応じた訓練（生産性向上支援訓練）を 600 人計画し、実施する。

(3) 学卒者に対する公共職業訓練

【宮崎県実施分（宮崎県立産業技術専門校）】

＜定員（内容）＞：別添 1 のとおりとする

＜その他の事項＞

- ・県立産業技術専門校において、学卒者向けの 2 年間の施設内訓練を実施する。
- ・県立産業技術専門校高鍋校においては、建築科、塗装科において、離職者及び中卒者向け、販売実務科において、知的障がい者向けの 1 年間の施設内訓練を実施する。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

＜定員（内容）＞：別添 1 のとおりとする

＜その他の事項＞

- ・令和 5 年度の訓練計画は、検討中。
- ・地域については、知識技能習得訓練コースは、検討中であり、実践能力習得訓練コースと e-ラーニングコースについては、県下全域で実施する。
- ・訓練対象者は、公共職業安定所に求職申し込みを行い、公共職業安定所長から職業訓練の受講あっせんを受けた障がい者。

5 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) 関係機関の連携

- ① 地域において必要な訓練が円滑に実施されるよう、宮崎労働局、宮崎県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「関係機関」という。）の連携を引き続き強化する。

また、地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したのものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うため、関係機関の担当者を構成員とした「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「WG」という。）」を設置し、意見交換等を行う。

さらに、WGでは、選定したコースの訓練実施機関、訓練修了者および訓練修了者を採用した企業へのヒアリングを令和 5 年度から行い、宮崎県における訓練効果の把

握・検証を実施する。

- ② 求職者支援訓練と公共職業訓練（委託訓練）は、訓練実施施設が同一であることが多いこと等から、同一分野訓練の募集期間及び訓練期間が可能な限り重複しないようにする等の配慮が必要であるため、関係機関による調整を引き続き行う。

また、これらの関係機関の調整に加えて、訓練コースの設定に当たり、定員充足率の向上や開講中止率の低下に向けた検討・取り組みを図る。

- ③ 関係機関は、公的職業訓練の愛称の“ハロートレーニング”やキャッチフレーズの“急がば学べ”を積極的に活用し、一体的な周知に努める。

- ④ 次年度の職業訓練実施計画の策定に必要なニーズ調査（求職者、企業）を、引き続き実施する。

（２）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

公的職業訓練の受講者に対しては、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、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。

（３）地域におけるリスクリングの推進に関する事業（「地域リスクリング推進事業」）

令和５年度地方財政対策のひとつとして、「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」が創設され、地域職業訓練実施計画に位置付けられる地方単独事業として実施される、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する事業を対象としている。

本事業は、市町村も対象となるため、地域職業訓練実施計画に位置付ける事業については、市町村とも連携を図っていく。

なお、宮崎県における地域リスクリング推進事業の一覧については、令和５年度に開催する宮崎県地域職業能力開発促進協議会において報告を行うこととする。

ハロートレーニングの令和5年度計画

別添1

(1) 離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

宮崎県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者 雇用支援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分 野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	118		43		75
	営業・販売・事務分野	720		560		160
	医療事務分野	127		75		52
	介護・医療・福祉分野	332		185		147
	農業分野	15				15
	旅行・観光分野	15				15
	デザイン分野	180		40		140
	製造分野	294	20		274	
	建設関連分野	310	20		290	
	理容・美容関連分野	0				
	その他分野	281		13	136	132
求職者支援訓練（基礎コース）		490				490
合 計		2,882	40	916	700	1,226
(参考) デジタル分野		298		83		215

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

ハロートレーニングの令和5年度計画

宮崎県

(2) 在職者に対する公共職業訓練等（ポリテクセンター宮崎、ポリテクセンター延岡、宮崎県立産業技術専門学校）

分野	ポリテクセンター宮崎	ポリテクセンター延岡	産業技術専門学校	合計
施設計	515	315	50	880
機械系	166	140	10	316
電気・電子系	185	135	30	350
居住系	164	40	10	214

(3) 学卒者に対する公共職業訓練（県施設内訓練：宮崎県立産業技術専門学校）

分野	西都校	高鍋校	県計
施設計	80	50	130
木造建築科(2年課程)	20	—	20
構造物鉄工科(2年課程)	20	—	20
電気設備科(2年課程)	20	—	20
建築設備科(2年課程)	20	—	20
建築科(1年課程)【再掲】※1	—	20	20
塗装科(1年課程)【再掲】※1	—	20	20
販売実務科(1年課程)※2	—	10	10

※1: 離職者等(中卒者含)を対象とした訓練科。(1)離職者に対する公的職業訓練にも掲載。

※2: 知的障がい者を対象とした訓練科。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

訓練コース名	定員	地域
計	—	
知識・技能習得訓練コース	未定	検討中
実践能力習得訓練コース	未定	全県
e-ラーニングコース	未定	全県

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスクリングの推進サポート等
- ③従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援

※ 地域職業訓練実施計画（職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画）に位置付けられる地方単独事業を対象（地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります）

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、産学官のリスクリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進等

②リスクリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成等

③従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

（参考）地域職業能力開発促進協議会

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村

④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）

⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者

⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

・・・主催

公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ(以下「WG」という。)は、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、訓練修了者や採用企業等からのヒアリングも含め、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もの。

当協議会におけるWGの構成員は、宮崎労働局、宮崎県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部とする。

<効果検証スケジュール>

<ヒアリングの主な内容>

	地域職業能力開発促進協議会	ニーズを踏まえた訓練の設定 (協議会での協議等)	効果検証 (ワーキンググループ(WG)での作業)	【参考】 中央職業能力開発促進協議会	「訓練実施機関」へのヒアリング
令和5年 4月			WGによる効果検証		・訓練実施にあたって工夫している点 ・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 ・訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点
5月		職業訓練に係るニーズ把握実施 (ハローワーク利用者へのアンケート等)	検証対象コースの選定		
6月			ヒアリング ○訓練実施機関 ○訓練修了者 ○採用企業		
7月					「訓練修了者」へのヒアリング
8月			ヒアリング結果の整理		・訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの ・訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの ・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
9月			訓練効果の把握・検証(案)取りまとめ	中央協議会①	
10月		次の事項の協議を実施。 ①地域の人材ニーズの把握 ②公的職業訓練の実施状況(前年度計画と実績の比較) ③訓練効果の把握・検証(WGの結果報告) ④次年度地域職業訓練実施計画の方針 等			「訓練修了者を採用した企業」へのヒアリング
11月	協議会①開催				
12月					・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 ・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 ・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)
令和5年 1月				中央協議会②	
2月		次の事項の協議を実施。 ①公的職業訓練の実施状況の(今年度の進捗) ②次年度地域職業訓練実施計画(案) ③効果検証(分野決定等) 等			
3月	協議会②開催				

キャリアコンサルティングについて

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

キャリアコンサルタントについて

キャリアコンサルタントは、本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返り（どんな能力があって、何が課題なのかの確認）を通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援（キャリアコンサルティング）を行う者。

各領域におけるキャリアコンサルタントの活動内容・役割

【企業】

◇被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
◇上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供（リテンション・エンゲージメント機能）

【内部労働市場での対応】

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

◇求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
◇上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【教育機関】

◇学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
◇上記を通じた円滑な就職活動の支援

【外部労働市場での対応】

キャリアコンサルティングの流れ

①自己理解
②仕事理解
③啓発的経験

●興味・適性・能力等の明確化
●職業経験の棚卸し
●労働市場、企業等に関する情報提供
●職務に求められる能力、キャリアルートなどの理解

今後の職業生活設計・目標の明確化等に係る
④意思決定

●キャリア・プラン（職業生活設計）の作成
●中長期的目標及び短期的目標の設定
●能力開発・教育訓練等に関する情報提供

職業選択・求職活動・能力開発等の
⑤方策の実行

●方策の実行（活動）状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

新たな仕事への
⑥適応

●異動、昇進、就職、転職・・・

キャリア形成

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成

第2回中央職業能力開発促進協議会資料（抜粋）【参考資料】

- ・ 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】……………P1～5
- ・ 資料2－1 令和5年度 全国職業訓練実施計画(案)……………P6～12
- ・ 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……………P13～14
- ・ 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)……………P15
- ・ 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)……………P16
- ・ 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……………P17
- ・ 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(仮称)……………P18

※資料はHP https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31015.html に掲載
(「第2回中央職業能力開発促進協議会」で検索)



厚生労働省 宮崎労働局 職業安定部訓練室

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

【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



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

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」の順で多い（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）の順で多い。

○ （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、D X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、D X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 （生産性向上支援訓練を含む）	※	約17.7万人（約17.4万人）
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
訓練規模

約1,162億円（約1,140億円）
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

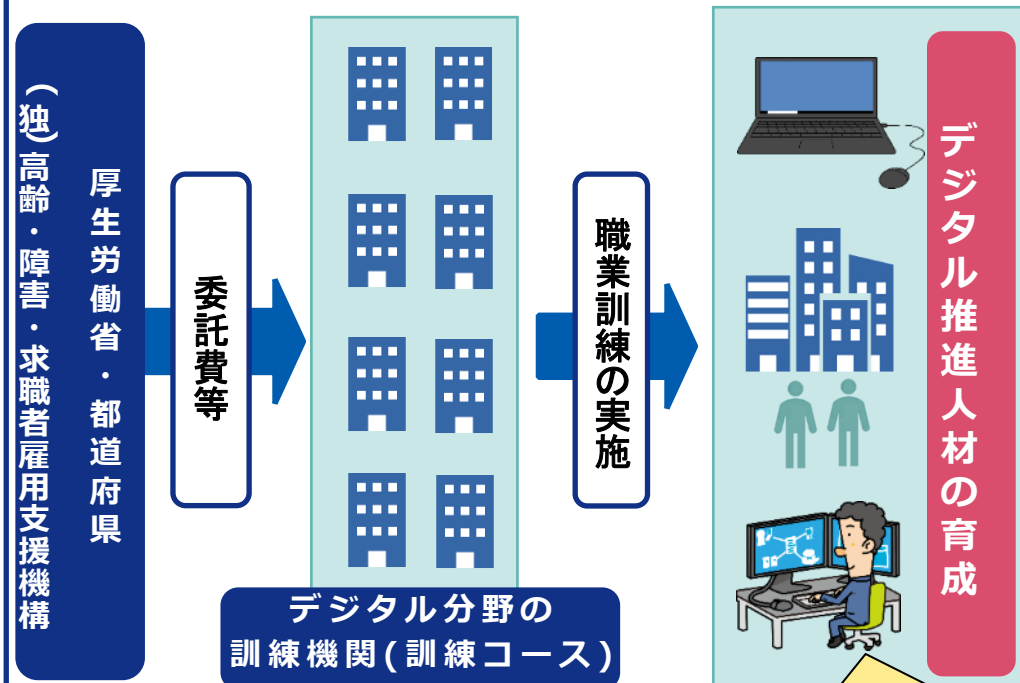
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

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



・職業訓練受講給付金
（月10万円、通所手当、寄宿手当）14

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。

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4

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。

構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

具体的な進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
- ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
- ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
- ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

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	2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月頃 協議会開催 WGから報告→次年度の計画の策定に反映 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		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コース以上 ×3者（修了者、採用企業、実施機関）	④

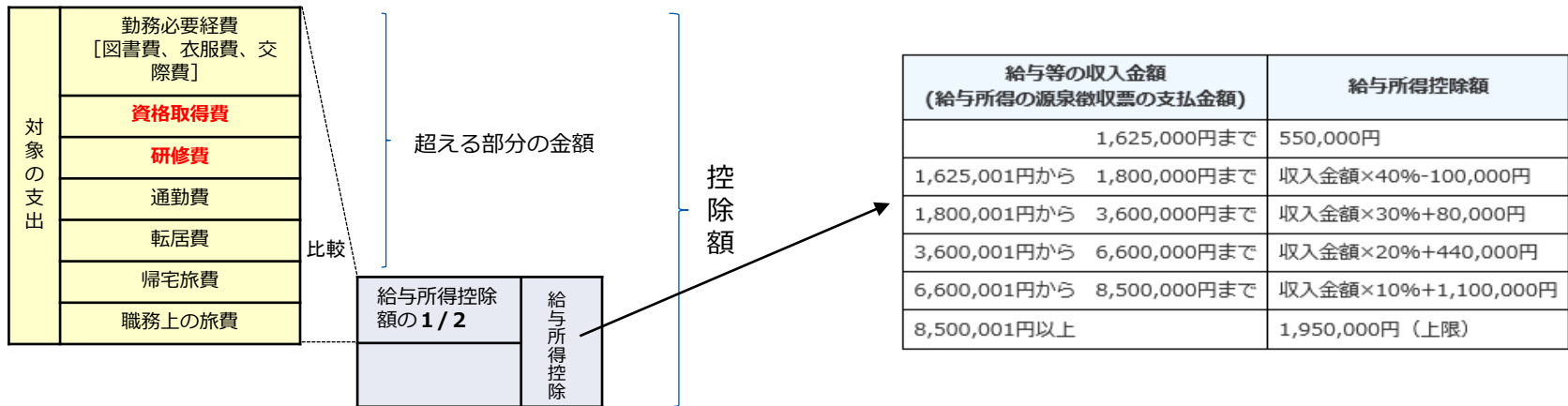
1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。
※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。
※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



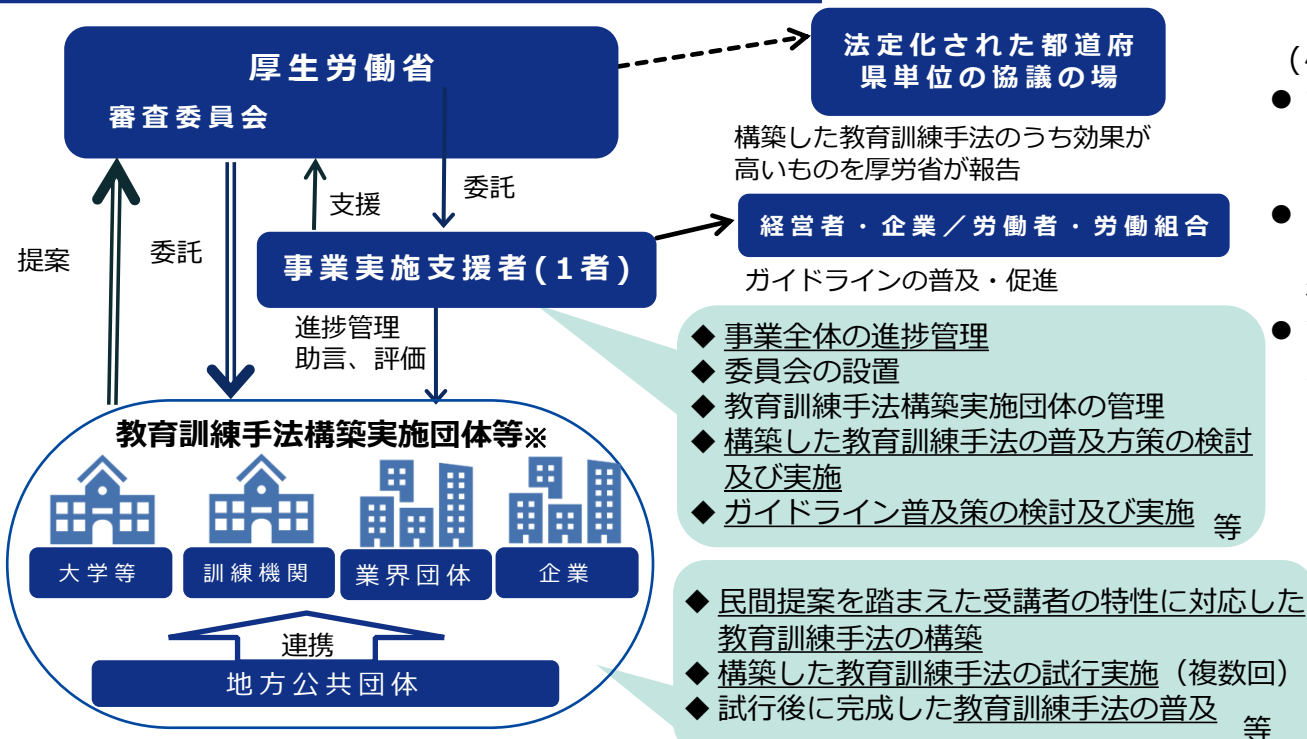
令和5年度当初予算案 6.1億円 (一億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



<想定される教育訓練手法の内容>

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。