

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

## 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

### 1 目的

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するため、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業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こととする。

### 2 WGの構成員

「奈良県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の2の構成員のうち、奈良労働局、奈良県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部とし、必要に応じて、奈良県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）の構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任された者と同じのものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等とするが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

### 3 検証手法

検証手法は、公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとする。

### 4 WGの具体的な進め方

#### (1) 検証対象コースの選定

ア 予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定し、WGでは当該訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとする。）以上選定する。

イ 検証対象は、アで選定したコースの訓練実施機関と、各訓練コースにつき修了者1名以上、当該修了者を採用した採用企業1社以上とする。具体的には、3コースを選定すると、訓練実施機関3者、訓練修了者3人以上及び採用企業3社以上が対象となる。

ウ 様々な属性の者からの意見を踏まえて検証することが有意義であることから、訓練コース修了者の選定にあたっては、できる限り多様な属性（女性、就職氷河期世代の方、就労困難者、ひとり親等）となるよう配慮し、求職者支援訓練から優先的に選定する。

(2) ヒアリングの内容等

ア 原則として、ヒアリングは直接又はweb形式のいずれかにより実施する。

なお、ヒアリング対象者の状況等により、直接又はweb形式でのヒアリングの実施が困難な場合は、書面等による実施とする。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、必要に応じて、質問項目を追加する。

①訓練実施機関へのヒアリング

- ・工夫している点
- ・実施にあたっての要望、改善して欲しい点
- ・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

②訓練修了者へのヒアリング

- ・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、就職後に役に立たなかったもの
- ・就職後に感じた、訓練で学べればよかったスキル、技能等

③採用した企業へのヒアリング

- ・訓練生を採用することのメリット
- ・訓練での習得が望ましいスキル、技能等

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

4(2)のヒアリングを踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理する。

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

4(3)の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善策(案)等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

(5) 協議会への報告

WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善策(案)等については協議会に報告する。

地域職業能力促進協議会に係る作業等

	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	
4月	協議会開催に向けた都道府県等の打合せ等	人材ニーズ情報収集(常時)	WGによる効果検証		
5月			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					
8月			ヒアリング結果の整理		
9月		前年度の訓練実績の把握 次年度計画のたたき台作成	訓練効果の把握・検証(案)取りまとめ	中央協議会①開催	
10月		R041026 第1回協議会開催	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		
11月					
12月					
1月		今年度の訓練実績の把握		中央協議会②開催	
2月	R050320 第2回協議会開催	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					

# 指標から分析した改善すべき方向性

就職率 高

## 【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

応募倍率  
低

## 【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

### <考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率  
高

## 【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

## 【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

### <考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低

# 検証・改善を行う訓練分野選定（案）

## 1 検証・改善を行う訓練分野

デジタル系分野（IT分野・デザイン分野）

## 2 訓練分野選定の考え方

【資料1】 デジタル分野の人材育成を目的とした訓練

### ◆令和4年度の実績等

#### 1. 奈良県が実施する委託訓練

『IT分野』＝2コース・定員42人・受講者数12人

応募倍率61.9%・定員充足率28.6%

『デザイン分野』＝1コース・定員25人・受講者数25人

応募倍率204.0%・定員充足率100.0%

#### ※ 『IT活用科』『基本情報処理技術者養成科』

⇒応募者数が最低定員を満たさなかったことと、受託者がなかったため、開講できなかった。

#### 2. 求職者支援訓練

『IT分野』⇒応募者数が最低定員を満たさなかったことから中止

『デザイン分野』＝6コース・定員124人・受講者数117人

応募倍率126.6%・定員充足率94.4%

### ◆令和3年度実績等

#### 1. 奈良県が実施する委託訓練

『IT分野』＝2コース・定員45人・受講者数45人

応募倍率160.0%・定員充足率100.0%・就職率78.9%

『デザイン分野』＝1コース・定員25人・受講者数25人

応募倍率408.0%・定員充足率100.0%・就職率74.5%

#### 2. 求職者支援訓練

『IT分野』⇒コース設定はなし

『デザイン分野』＝6コース・定員109人・受講者数104人

応募倍率122.9%・定員充足率95.4%・就職率59.6%

● IT分野への応募率は低く、訓練コースが中止されたことがある。また、同じ訓練コースであっても、応募状況に違いが見られる。

● デザイン分野への応募倍率が高く、受講できなかった求職者発生。他府県での受講も多く見られる。

### 3 訓練コースの課題

デジタル系分野の人材育成が急務とされる中、求職者はIT分野への関心が低く、デザイン分野に関心が高いことが判る。

その要因は、「IT」のイメージが「プログラマー」などの専門性が高いイメージであり、自信がこの仕事に就いているイメージが出来ないことなど、そもそも、選択肢の一つにもならないことがHWの窓口でもよく聞かれる回答である。また、デジタル人材の育成が急務とされる理由についても、理解している求職者が少なく、関心を示さない一因となっている。

IT分野にも、その役割がプログラミングだけでなく、IT分野の職務内容についての知識付与や、訓練終了後の再就職のイメージなどの情報提供が課題である。

デザイン分野の訓練については、日常的にホームページの閲覧などにより、身近なデジタル技術であることから、再就職先での仕事内容がイメージしやすいなどの理由で応募率が良い。また、応募倍率が高いことから、受講できなかった受講希望者が、近隣府県の関連訓練の受講希望することも多々あり、コース数の拡大、実施施設の拡大が必要。

# 検証・改善を行う訓練分野選定（案）

## 1 検証・改善を行う訓練分野

介護・医療・福祉分野

## 2 訓練分野選定の考え方

【資料1】 介護・医療・福祉分野の人材育成を目的とした訓練

### ◆令和4年度の実績等

#### 1. 奈良県が実施する委託訓練

18コース・定員195人・受講者数111人・応募倍率106.9%・定員充足率60.9%

#### 2. 求職者支援訓練

8コース・定員120人・受講者数76人・応募倍率79.0%・定員充足率63.3%

### ◆令和3年度の実績等

#### 1. 奈良県が実施する委託訓練

18コース・定員195人・受講者数111人・応募倍率106.2%

定員充足率56.9%・就職率98.1%

#### 2. 求職者支援訓練

7コース・定員105人・受講者数44人・応募倍率52.4%

定員充足率41.9%・就職率70.0%

●コロナ禍における応募者の偏りがあるものの、日本の人口の年齢別比率が劇的に変化し、「超高齢化社会」となる。

社会構造や体制が大きな分岐点を迎え、雇用、医療、福祉など、様々な分野に影響を与えることが予想され、2025年には団塊の世代（約800万人）が後期高齢者（75歳）となり、国民の4人に一人が後期高齢者という超高齢化社会を迎えることになる。これまでにも医療、福祉分野における人手不足解消に向けた取り組みが行われているものの、今後、社会保障の担い手である労働人口が減少し、ますます不足することが予想されるため、奈良県下で実施している介護関連の職業訓練により、人材育成と人手不足の解消に公的職業がその一翼となるよう努める必要がある。

## 3 訓練コースの課題

コロナ禍で、医療現場、介護現場の人手不足感が際立った。その後、ワクチン接種率の向上、感染症対策の充実などにより、徐々に現場の状況が変化してきたことにより、令和4年度の実績状況にも変化があり、引き続き介護分野における人材育成のため、介護職の魅力をもっと十分に伝え、興味を引く取り組みが必要。例えば、訓練受講者の声の紹介、受講現場の見学、就職先のリスト化や就職率の状況など、より多くの求職者に介護の魅力とやりがいを伝える取り組みが必要。

# 検証・改善を行う訓練分野選定（案）

## 1 検証・改善を行う訓練分野

理容・美容関連分野

## 2 訓練分野選定の考え方

【資料1】 理容・美容関連分野の人材育成を目的とした訓練コース

### ◆令和4年度の実績等

1. 奈良県が実施する委託訓練  
3コース・定員45人・受講者数33人・応募倍率108.9%・定員充足率73.3%
2. 求職者支援訓練  
1コース・定員15人・受講者数12人・応募倍率113.3%・定員充足率80.0%

### ◆令和3年度の実績等

1. 奈良県が実施する委託訓練  
4コース・定員50人・受講者数26人・応募倍率72.0%  
定員充足率52.0%・就職率95.5%
2. 求職者支援訓練  
2コース・定員30人・受講者数14人・応募倍率60.0%  
定員充足率46.7%・就職率71.4%

●就職率が高く、応募倍率が低い

## 3 訓練コースの課題

理容・美容関連分野の訓練コースは、全体的には、応募率は低いが就職率は高い。

理美容の仕事については、身近な仕事であり、多くの方が直接その仕事内容について理解していることから、この業務に興味を持ち、将来的に業務独占資格取得を目指す方であることなど、就職率が高い要因。しかし、よく知る仕事だけに、興味が無いと応募には至らないことから、理美容の仕事に少しでも興味がある方について、就職率が高く、将来的に独立も可能であることなど、丁寧な説明により、受講申込に繋げる必要がある。

また、ハローワークを利用していない方を含め、各種広報活動において、理美容関連の職業訓練を存在を周知、広報することにより、問い合わせに繋げることが必要。