岡山県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

資料５－１

情報収集対象の産業分野

人手不足分野である介護・医療・福祉分野については、就職率が高い一方で応募倍率が低く、開講中止となるコースも見られることから、地域の人材ニーズに十分対応できていない状況にある。このため、当該分野における訓練ニーズの把握及び検証を行うこととした。

なお、介護・医療・福祉分野のうち、介護分野を検証対象とする。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施期間　令和８年７月～９月

○ヒアリング実施者　　岡山労働局、岡山県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岡山支部

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関　３機関

公共職業訓練（うち委託訓練）　２機関（１機関）

求職者支援訓練　１機関

②職業訓練修了者　　１６人（アンケート実施数４０人）

③職業訓練受講者採用企業　　１２社（アンケート実施数２４社）

令和７年度　訓練の状況

【介護・医療・福祉分野】

訓練種別	定員	応募者数	受講者数	応募倍率	充足率	就職者数	修了者数	就職率
公共職業訓練	111	86	71	77.5%	64.0%	59	64	92.2%
求職者支援訓練	45	20	16	44.4%	35.6%	16	18	88.9%
全　体	156	106	87	67.9%	55.8%	75	82	91.5%

【介護・医療・福祉分野】以外

訓練種別	定員	応募者数	受講者数	応募倍率	充足率	就職者数	修了者数	就職率
公共職業訓練	994	1,028	785	103.4%	79.0%	577	735	78.5%
求職者支援訓練	432	411	307	95.1%	71.1%	178	284	62.7%
全　体	1,426	1,439	1,092	100.9%	76.6%	755	1,019	74.1%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関－１）

【質問】	【実施機関からのご回答】	【検討課題等】
募集にあたって工夫している点	●募集チラシの作成に当たっては、訓練生や修了生、訓練指導員からのメッセージを掲載するなど、現場の生の声を発信し、訓練への理解促進や受講後の具体的なイメージ形成につながるよう工夫している。また、訓練風景の写真を多く掲載することで、手に取って見てもらいやすいチラシとなるよう努めている。 ●ハローワークの職業訓練相談会や専門校の見学会、オープンスクールなどを開催し、参加者からの質問に丁寧に対応するとともに、訓練内容を実際に体験してもらうことで、受講に対する不安の払拭に努めている。 ●専門校紹介動画の二次元コードを配布・案内するほか、ハローワークでも動画を常時放映していただくことで、訓練内容や学校の特徴を分かりやすく伝えている。	●受講希望者の確保に向け、訓練内容や就職後のイメージを具体的に伝える情報発信を継続するとともに、見学会や体験会への参加者を受講申込みにつなげるため、参加後の効果的なフォローアップについて検討する必要がある。
訓練実施にあたって工夫している点（カリキュラム等）	●再就職への不安を軽減できるよう、修了後の就職を見据えたカリキュラムを提供している。 ●訓練生が就職後、介護現場において即戦力として活躍できるよう、分かりやすく丁寧な指導を実施している。そのため、フォローアップや模擬実習の時間を十分に確保し、繰り返し復習を行うことで、実技能力の定着を図るカリキュラムとしている。また、介護現場で実際に使用されている介護用品や福祉用具を活用し、基本的な介助技術を中心に、利用者の状態や介護する側の状況に応じた方法について、分かりやすく丁寧に指導している。 ●訓練生が就職後に介護現場で即戦力として活躍できるよう、必須科目ではない現場実習の機会を設け、実践的な経験を積めるよう取り組んでいる。	●未経験者を含む多様な受講者が就職後に円滑に職場へ適応できるよう、実技、模擬実習、現場実習及び復習等の実践的な訓練を継続するとともに、介護現場のニーズを適宜把握し、必要に応じて訓練内容や指導方法の充実について検討する必要がある。

ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関－２）

【質問】

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

就職支援の取組（就職につながった事例、継続している取組、最近変えてみてよかった取組等）

訓練実施にあたって国への要望、改善してほしい点

【実施機関からのご回答】

●就職活動に消極的な訓練生に対しては、定期的なキャリアコンサルティングを実施し、訓練の目的やキャリア形成の重要性について説明するとともに、就職活動への意欲喚起を図っている。
●受講生の中には、介護分野の未経験者から介護福祉士国家試験の受験を目指す実務経験者まで、さまざまな経歴を有する者が在籍しており、年齢や社会経験、能力も多様である。普段から訓練生の特性を理解したうえで、本人の希望にマッチした職業指導を行っている。

●介護分野はサービスの種類が多岐にわたるため、訓練中の休憩時間などにも講師へ気軽に相談できる環境を整えている。相談を通じて興味のあるサービスについて理解を深め、見学を行った結果、就職につながった事例も多く見られる。
●施設側が求人のため来訪されたときには、訓練生に直接話をしてもらっている。

●訓練生数の減少や退校者の発生により奨励金が減額されるため、訓練実施機関の運営が厳しくなる場合がある。少なくとも固定的な経費については受講者数にかかわらず支給される仕組みとすることで、少人数であってもコースを開講しやすくなると考えられる。
　また、入校時には就職を希望していた訓練生が、訓練期間中に家庭環境や健康状態等の変化により、「直ちに就職しない」という意向に変わるケースが増えている。このような訓練生の事情による就職率の低下であっても奨励金が減額されることは、訓練実施機関にとって負担が大きい。そのため、就職率要件の緩和について検討が必要である。
●介護分野における人材不足は年々深刻化している。介護人材の確保・育成・定着のため、賃金を含む処遇改善や職場環境の整備など、より一層の支援をお願いしたい。

【検討課題等】

●多様な訓練生が、自身に適した就職先を選択できるよう、キャリアコンサルティング、求人情報の提供、施設見学・職場体験等を必要に応じて連動させ、訓練生の適性や希望を踏まえた就職支援を行うことで、ミスマッチの防止や職場定着につなげる必要がある。

ヒアリング実施結果概要②（職業訓練修了者）

【質問】	【職業訓練修了者からのご意見】
介護分野の訓練を選んだ理由やきっかけ	●介護の職業は求人が多く、就職しやすいと考えたため。 ●これまでの経験を体系的な知識・技能として身に付け、将来的な介護福祉士資格の取得も見据えて、職業訓練における実務者研修の受講を決意した。 ●父母の介護を行った経験を通じて介護の仕事に関心を持つようになり、ハローワークで勧められたことがきっかけとなった。
受講する際や就職する際に不安だったこと	●全く経験のない分野だったため、本当に自分にできるのか不安だった。 ●介護の仕事が自分に向いているのか、不安になった。 ●半年という期間で資格を取得できるのか、また、最後まで通い続けられるのか不安だった。
訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの	●移乗介助の方法、介護を行う際の心構え、利用者とのコミュニケーション方法 ●基礎をしっかり学ぶことができたため、業務内容を理解しやすかった。
訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの	●利用者一人ひとりでケアが異なるため、習った通りにいかないこともあると実感した。 ●デイサービスでは介護度の軽い利用者さんが多いため、重度の利用者さんに対する介助技術を用いる機会は少なかった。
就職後、訓練カリキュラムに含まれているとよかったと感じたスキル、技能等	●認知症の方への対応方法 ●コミュニケーション方法 ●職員間の意思疎通の方法 ●障害者に関する知識や実情 ●車椅子からトイレへの移乗介助など

【検討課題等】

●定年退職後など継続して就労を希望する中高年層や、関連分野の経験があり専門性を高めたい人など、介護分野に関心や訓練ニーズがあると考えられる層に対し、訓練内容や就職後のキャリアイメージを分かりやすく伝え、受講勧奨を行うことが重要である。

●基礎的な介護知識・技能は就職後に有効に活用されている。一方、就職先の業務内容、利用者の状態等によって、実際に活用される知識・技能は異なることから、引き続き、修了者アンケート等により訓練ニーズを把握し、必要に応じて訓練内容を見直す必要がある。

ヒアリング実施結果概要③（職業訓練受講者採用企業）

【質問】	【採用企業からのご回答】	【検討課題等】
訓練により得られたと考えられるスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの	●基本的な知識や技術が身についており、現場で実践できている。また、チームの一員として学ぶ姿勢があり、指導を素直に受け入れながら成長している。 ●利用者さんと話す際にはかがんで目線を合わせ、食事介助では利用者さんの姿勢や顔の角度を意識して対応できている。 ●介護現場に対するイメージや介護士になりたいという明確な目標を持っていたため、話を進めやすかった。また、利用者さんとのコミュニケーション能力が高く、思いやりのある人柄であり、とても助かった。	●基本的な介護技術や介護職としての姿勢等は就職先から評価されている一方、認知症・障害特性への対応、利用者に応じた柔軟な対応力の習得を求める意見もある。このため、現場のニーズを把握し、必要に応じて実技・実習やケーススタディ等の充実を図る必要がある。
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	●知的障害や自閉症などの特性に関する基本的な知識について、さらに学ぶ機会があると良いと感じた。 ●介護の現場では利用者様一人ひとりの状態に応じた柔軟な対応が求められるため、実践的なコミュニケーションスキルの習得やケーススタディの機会をさらに充実させていただけると、就職後の対応がよりスムーズになると感じた。 ●虐待防止および身体拘束に関する基礎知識を習得しておくこと。	
訓練修了者の採用について、未受講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）	●訓練修了者は、すでに倫理観や対人援助職としてのプロ意識が形成されているため、初期研修にかかるコストを大幅に削減できる。また、基礎的な生活支援技術を習得しているため、夜勤等の独り立ちに向けた段階へより早く進めることを期待している。 ●訓練修了者については、介護に関する基礎的な知識や技術を身につけたうえで就職しているため、現場への適応が比較的早いと感じる。将来的には、職場の中心的な人材へと成長していくことを期待している。 ●職業訓練で学ばれているため、未経験の方と比較して様々な面で高い水準にあると感じている。	●訓練修了者は、基本的な介護技術や介護職としての職業意識を身に付けていると評価されており、早期の現場適応や育成負担の軽減、将来的な活躍が期待されている。こうした就職先の評価や期待を、訓練内容や修了後の活躍イメージと合わせて、受講希望者への情報発信に活用する必要がある。

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

ヒアリング結果から見えてきた検討課題等	今後の取組の方向性
＜訓練設定＞ ●基礎的な介護知識・技能は有効に活用されている。一方、就職先の業務内容、利用者の状態等によって、実際に活用される知識・技能は異なることから、引き続き、修了者アンケート等により訓練ニーズを把握し、必要に応じて訓練内容を見直す必要がある。 ●基本的な介護技術や介護職としての姿勢等は就職先から評価されている一方、認知症・障害特性への対応、利用者に応じた柔軟な対応力の習得を求める意見もある。このため、現場のニーズを把握し、必要に応じて実技・実習やケーススタディ等の充実を図る必要がある。	●基礎的な知識・技能の習得を基本としつつ、就職先や修了者の意見を継続的に把握する。把握したニーズを踏まえ、必要に応じて、実技・実習やケーススタディ等の内容・方法を見直し、訓練内容の充実を図る。
＜就職支援＞ ●多様な訓練生が、自身に適した就職先を選択できるよう、キャリアコンサルティング、求人情報の提供、施設見学・職場体験等を必要に応じて連動させ、訓練生の適性や希望を踏まえた就職支援を行うことで、ミスマッチの防止や職場定着につなげる必要がある。	●訓練期間を通じて相談しやすい環境を維持し、事業所から話を聞く機会、修了者との交流、施設見学・職場体験等を、訓練生の希望や状況に応じて活用する。職場や業務への理解を深めたうえで、応募・面接につなげ、訓練生自身が納得して就職先を選択できるよう支援する。
＜募集・情報発信等＞ ●受講希望者の確保に向け、訓練内容や就職後のイメージを具体的に伝える情報発信を継続するとともに、見学会や体験会への参加者を受講申込みにつなげるため、参加後の効果的なフォローアップについて検討する必要がある。 ●定年退職後など継続して就労を希望する中高年層や、関連分野の経験があり専門性を高めたい人など、介護分野に関心や訓練ニーズがあると考えられる層に対し、訓練内容や就職後のキャリアイメージを分かりやすく伝え、受講勧奨を行うことが重要である。 ●訓練修了者は、基本的な介護技術や介護職としての職業意識を身に付けていると評価されており、早期の現場適応や育成負担の軽減、将来的な活躍が期待されている。こうした就職先の評価や期待を、訓練内容や修了後の活躍イメージと合わせて、受講希望者への情報発信に活用する必要がある。	●訓練内容や就職後のキャリアイメージを具体的かつ効果的に伝えるため周知方法の充実・強化を図るとともに、見学会や体験会参加者に対する継続的なフォローアップを実施し、受講申込みにつなげる。 ●ハローワークにおける受講勧奨及び相談支援の充実を図る。 ●介護職の魅力やキャリア形成の見通しに関する情報発信を強化し、人材需要及び求職者ニーズを踏まえた訓練機会の確保と受講促進を図る。

資料５－２

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの見直しの方向性について

厚生労働省　岡山労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

公的職業訓練効果検証WGについて

WGの目的



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。

課題



実施要領上、「WGの検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する」としているものの、実際に改善された内容など、改善促進策のフォローアップを行うことについては定めておらず、当該改善促進策の効果検証までは十分に行われていない。

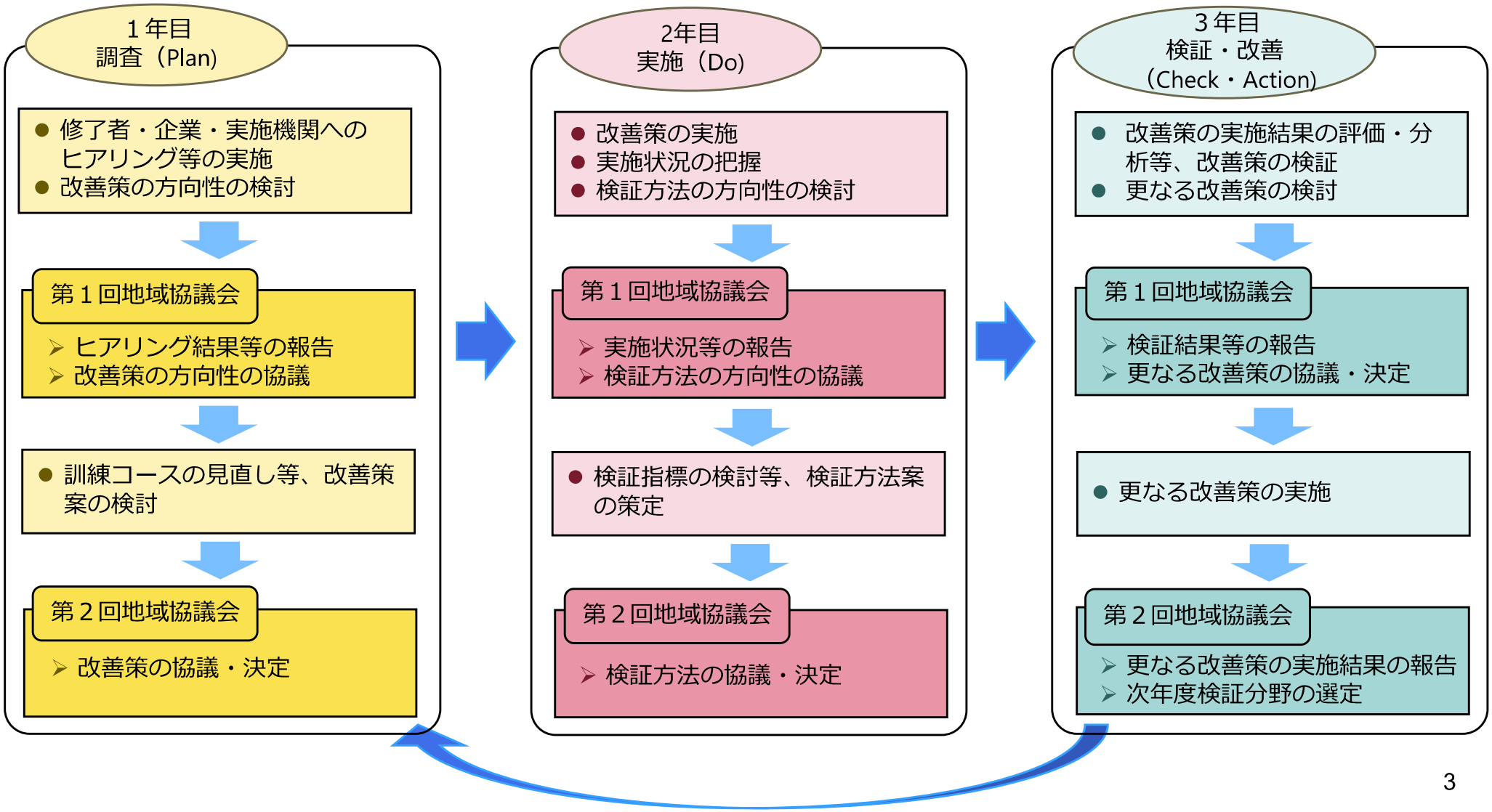
WGの取組がより地域の訓練効果の向上に資するよう、改善促進策についてのPDCAサイクルの仕組みを構築する。

<参考>現行のWGスケジュール

	令和６年度	令和７年度上半期	令和７年度下半期
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		10月～12月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定
ワーキンググループ（WG）		② ヒアリング等 → 結果整理 → ③ 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）	

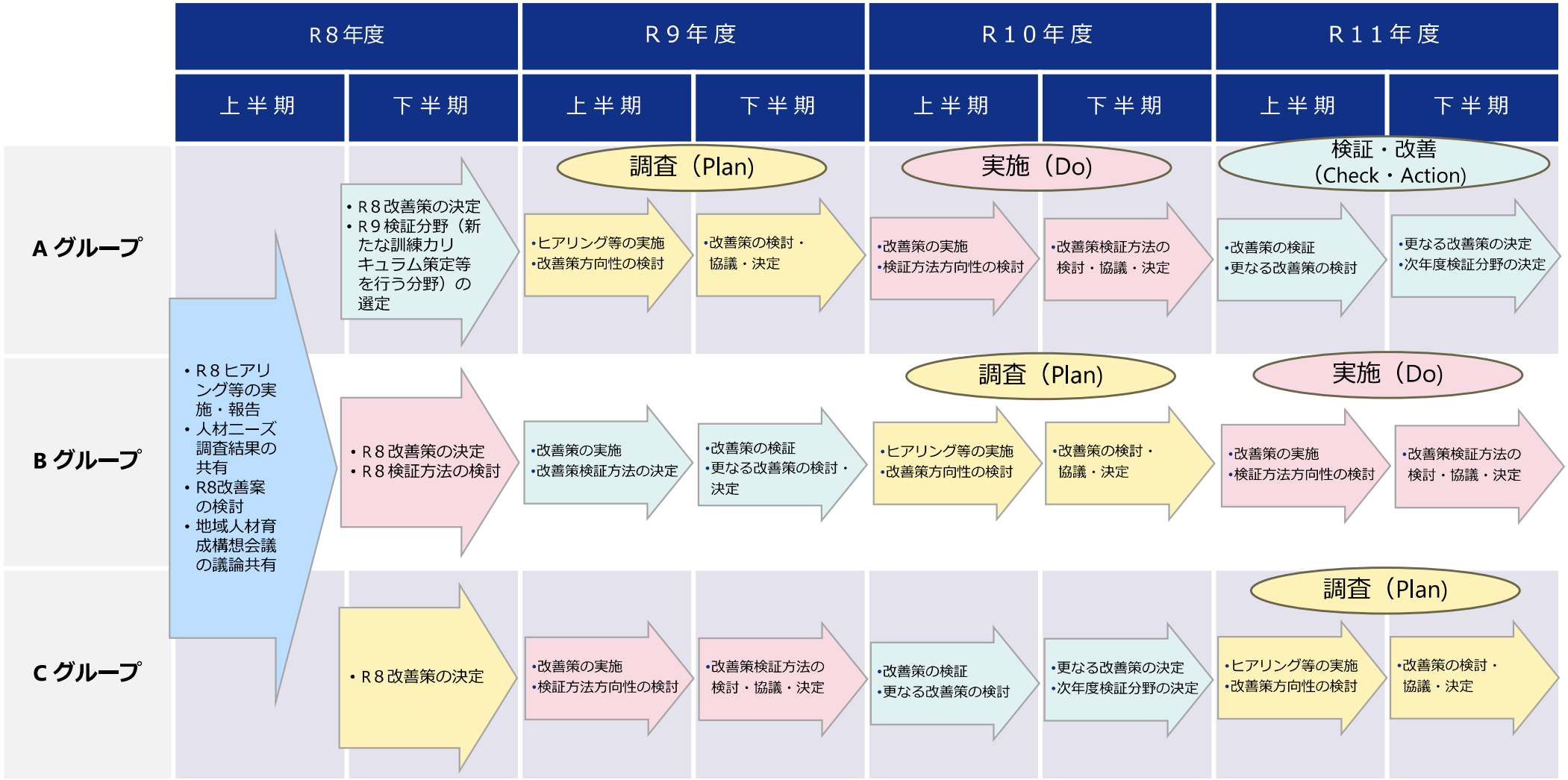
公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）

○　１年目に「調査（Plan)」、２年目に「実施（Do)」、３年目に「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回すことにより、効果検証の結果を着実に訓練内容等に反映させていくこととする。



公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）～具体的な運用について～

○　47都道府県を３つのグループに分けて、それぞれ「調査（Plan)」、「実施（Do)」、「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回していく。



新規

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5227）

令和９年度概算要求額　84　百万円　（－）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

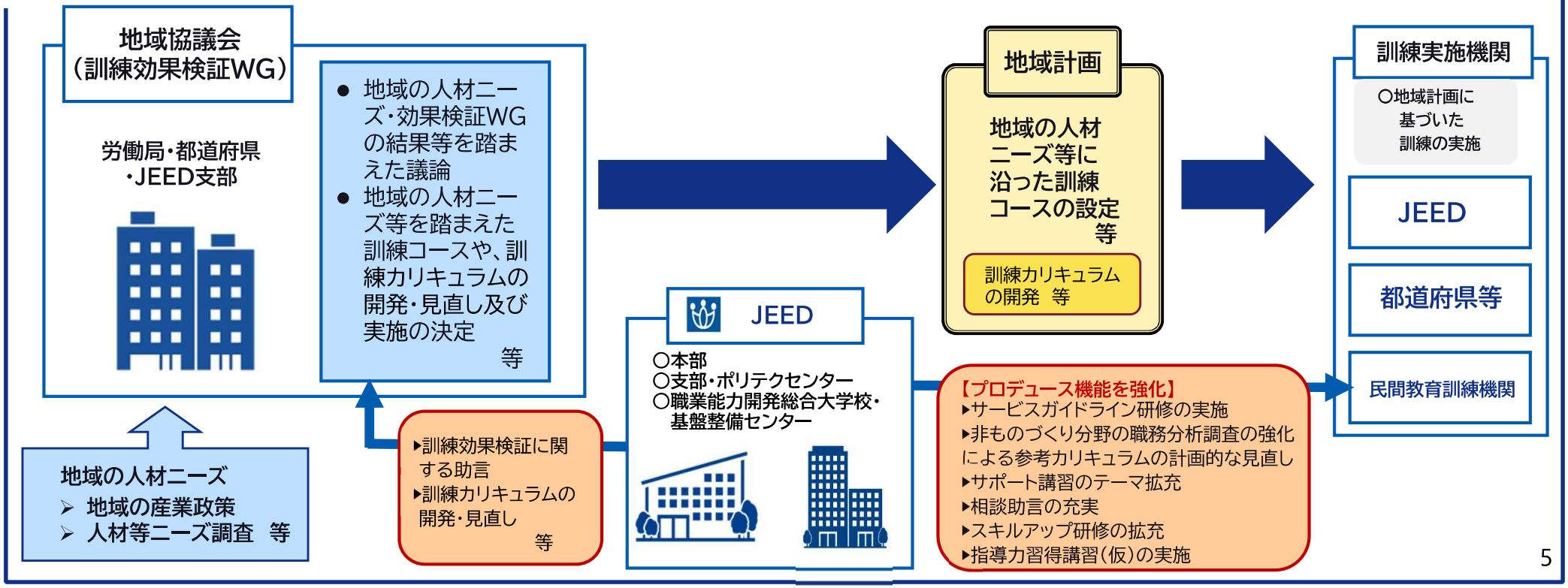
1　事業の目的

ＡＩ等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握するとともに、これらの人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出や関係機関等と連携した効果的な職業訓練の推進が求められている。

これらの状況を踏まえ、地域職業能力開発促進協議会における公的職業訓練に関する訓練効果の把握・検証や、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施（※）を含めた訓練機会の創出や民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上に資する支援の強化に向けた取組を令和９年度から継続して行う。

※訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施は、モデル的に５地域において実施

2　事業の概要・スキーム



地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組（例）

■ 訓練効果の把握・検証の実施スケジュール（イメージ）

以下のスケジュールによる実施が想定される。

区分	令和9年度		令和10年度		令和11年度	
	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期
地域協議会		□ 中間報告		□ 中間報告		□ 最終報告 □ 委託訓練機関へカリキュラムの情報提供
訓練効果検証WG	□ 検証コースの決定 □ 採用企業等へのヒアリング □ ヒアリング結果を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の検討、確定	□ 委託先機関のカリキュラム確認 □ 試行実施結果の検証方法の検討、確定	（都道府県において訓練の試行実施）	□ 試行実施結果の把握・検証	□ カリキュラムの見直し・開発 □ 委託訓練機関の選定の検討	
JEED	□ ヒアリング等項目の策定支援 □ 受講者アンケートの実施提案 □ WGヒアリング結果や職務分析調査を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の提示	□ 委託先機関のカリキュラム確認に係る助言 □ 試行実施結果の検証方法の策定支援			□ 試行実施結果を踏まえたカリキュラム見直し・開発案の提示等 □ 委託訓練機関の選定方法の提案	□ 全国の民間教育機関へカリキュラムの情報提供