

【開催状況】

令和7年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、各都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添 1～4

①令和7年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和7年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行った都道府県の取組状況を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 令和6年度の実施状況等を説明の上、7年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換

（※）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ことを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2参照。

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

- ◆ 地域リスクリング推進事業について意見交換
- ◆ リカレント教育を行う大学、関係機関から、社会人向けの学び直し支援、デジタル分野の教育の場等について説明、関係機関間で情報共有 など

別添 3・4 参照



令和6年度第2回高知県地域職業能力開発促進協議会

長崎局【「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」の作成】

- 事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いこと等を踏まえ、事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールするための「ハロートレーニング 訓練コース紹介集」を作成

取組の経緯

- 令和5年度からハロートレーニングフェスを開催するなど、職業訓練を知ってもらう機会が増えたものの、特に事業所側に訓練内容や訓練生のスキルの認知度が低いことが課題と認識。
- 認知度が低い理由として、訓練施設から事業所に対するアピール内容が不明確なこと、PR資料が訓練カリキュラムしかなくハローワーク職員が事業所に魅力を伝える材料がないこと等と分析。
- 訓練実施計画にも「求人者に対しては、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる職種等の提案を行うことで求人者の確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図る」とされていることを踏まえ、ハローワーク職員等が事業所側に訓練施設や訓練生の魅力を伝える材料として、各訓練施設の訓練内容をアピールする紹介集を作成することとした。

「訓練コース紹介集」の活用例

求人者に対して

- 求人者向けセミナー時に配付し、訓練施設ごとの習得する知識・スキル等をアピール
- 事業所訪問時に、求人内容に応じた訓練生の紹介が可能であることを案内 等

求職者に対して

- 訓練コース選定の際、習得する知識・スキルや訓練生の主な就職職種などを案内 等

訓練実施機関に対して

- 他の訓練施設の訓練内容を把握することで、自施設のカリキュラムの見直しに活用 等

「訓練コース紹介集」の内容等

- 県内のハロートレーニング実施機関の24機関を掲載
- 掲載内容
 - 訓練実績・訓練コース
 - 具体的なコース内容
 - 取得を目指す資格
 - 訓練で習得する知識・スキル
 - 修了後の主な就職職種
 - 事業所へのアピールポイント

長崎県及びJEEDと協力し、令和6年度に訓練を実施した30施設へ、「訓練コース紹介集」への掲載等を働きかけ、結果として、8割の施設を掲載。

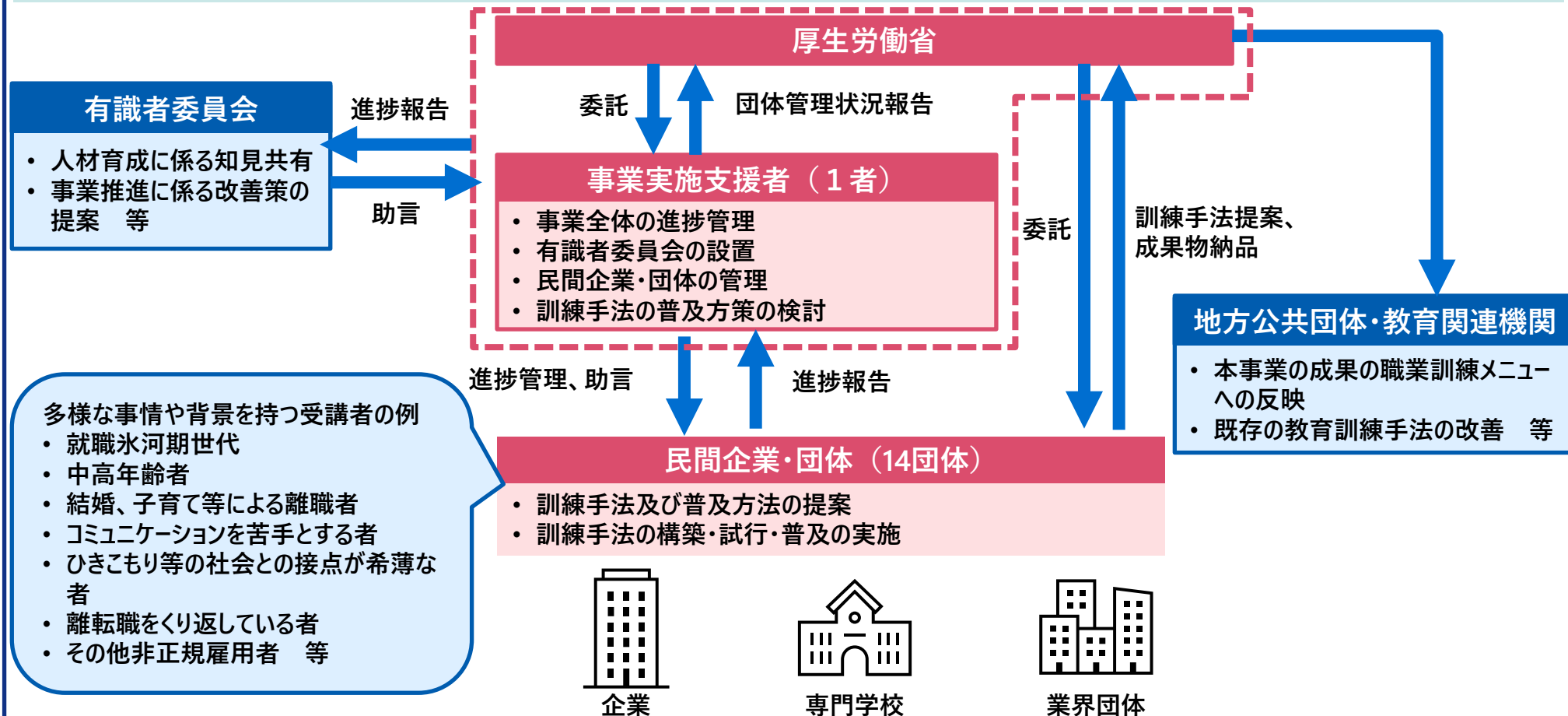


● 労働局担当者の声

- 訓練施設を積極的に訪問して顔の見える関係を築くことで、訓練施設が抱えている課題（訓練生の確保・就職率など）を把握することができたため、紹介集のアイディアや作成につながった。

目的・全体像

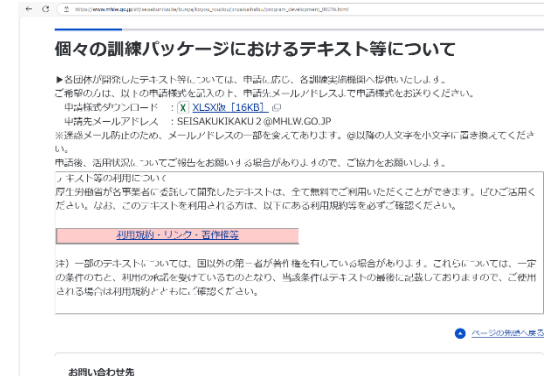
幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、それらの構築から試行まで行わせる委託事業を令和5年度から令和6年度にかけて実施いたしました。



教育訓練手法の構築・普及促進事業について(2)

普及の取組

① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



- ・ 掲載ホームページの特徴
他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書のみならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供する仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。
※ 作成資料等は、各事業で使用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を发出。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対しても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあり。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータルサイトへ資料の掲載を調整中。

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

本事業の成果としては、団体間の試行訓練の結果を比較した結果も含まれますが、メインとしては、各団体の訓練パッケージを個々に訴求することが有効と考えます。各実施団体の試行で効果を上げた取組については事業報告書等に記載されているため、事業報告書等を中心に普及を図ることで、受講者の特性等も踏まえながら訓練手法検討の参考にしていただくことが可能です。募集、訓練及び就職支援のそれぞれのフェーズにおける各実施団体の特徴的な取組例を一部ご紹介します。

14団体の取組例

団体名	一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園 ビューティーモードカレッジ	株式会社フォーラムエイト
受講者の特性	離転職が多く、専門性を身に付けられていない方	子育て中の20代～40代女性（シングルマザーを含む）	・育児や、精神的障害による制約を抱えている方 ・引きこもり等、社会との接点が希薄な方
フェーズ	就職支援	募集	就職支援
取組内容	<p>適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上</p> <p>訓練終了時に適性検査「HCi-AS」を受検した。検査結果を踏まえ、個々人の弱みに当たる部分の対応策について、キャリアコンサルタントがアドバイスをすることで、就職意欲が向上した。</p> <div> <div>適性検査</div>  <div>キャリアコンサルティング</div>  </div>	<p>託児サービスの設置</p> <p>受講者の多くが、シングルマザーを含む子育て中の女性であり、子育ての都合で訓練受講が難しい場合を想定し、校舎内に保育サポーターを派遣した結果、受講者を確保できた。</p> 	<p>受講者を対象とした業務委託の実施</p> <p>訓練内容に関連する業務を受講者に対して委託することによって、学習したことを実際に活用して就労できる場を提供した。</p> 
取組効果	就職者数 14名/21名（67%） うち12名が正規雇用	受講者数 33名（目標30名）	業務委託への応募者数 5名

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

各実施団体の訓練手法

団体名	訓練手法
一般社団法人ソフトウェア協会	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
学校法人KBC学園ビューティーモードカレッジ	これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エステティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フォーラムエイト	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AI といった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・雑談ができるようになることをめざす。
日本情報技術取引所	離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ	プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人YIC学院	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
株式会社Waris	氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールへの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社	既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で実施し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社キャリア	中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
株式会社穴吹カレッジサービス	ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	企業内の DX 推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に 上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
株式会社ウチダ人材開発センタ	IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、上長とのキャリアプラン共有を強化した。