

令和5年度第2回島根県地域職業能力開発促進協議会次第

日 時：令和6年3月6日（水）
10：00～12：00

場 所：松江地方合同庁舎5階
共用第4会議室

(開会)

1 島根労働局長挨拶

2 議題

- (1) 島根県の公的職業訓練実施状況について
- (2) 令和6年度島根県地域職業訓練計画の策定について
- (3) ヒアリング分析に基づく職業訓練改善案の状況について
- (4) 令和6年度WGの活動について（ヒアリング分野の決定）
- (5) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について
- (6) その他

3 島根県商工労働部次長挨拶

(閉会)

令和5年度第2回島根県地域職業能力開発促進協議会資料一覧

資料No.	1-1	地域職業能力開発協議会概要
資料No.	1-2	島根県の公的職業訓練実施状況
資料No.	2-1	令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
資料No.	2-2	令和6年度全国職業訓練実施計画（案）
資料No.	2-3	令和6年度島根県職業訓練計画策定方針（案）
資料No.	2-4	令和6年度島根県職業訓練実施計画（案）
資料No.	3-1	令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
資料No.	3-2	令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】
資料No.	3-3	職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル（案）
資料No.	4-1	公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
資料No.	4-2	公的職業訓練効果検証ワーキンググループ検証対象訓練分野選定理由書（案）
資料No.	5-1	（令和5年12月改正版）地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領
資料No.	5-2	島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（改訂案）
資料No.	5-3	教育訓練給付制度の指定講座の状況等
参考資料		公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等【全国詳細】

令和5年度島根県地域職業能力開発促進協議会構成員

構成	所属団体等の名称	職名	氏名
有識者	国立大学法人島根大学	名誉教授	三宅孝之
労使団体 その他産業界	日本労働組合総連合会 島根県連合会	事務局長	景山誠
	一般社団法人島根県経営者協会	専務理事	森脇建二
	島根県中小企業団体中央会	専務理事	荒田裕司
	島根県商工会議所連合会	事務局長	金井寿彦
	島根県商工会連合会	専務理事	村川敏夫
教育訓練 機関等	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部	支部長	藤井弘二
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根職業能力開発短期大学校	校長	菅和雄
	島根県職業能力開発協会	専務理事	平谷伸吾
	一般社団法人島根県専修・各種学校連盟	事務局長	三上康則
	学校法人坪内学園 専門学校坪内総合ビジネスカレッジ	副校長	杉原隆史
	株式会社ニチイ学館 松江支店	医療関連事業支店長	小灘好樹
	社会福祉法人島根県社会福祉協議会	事務局長	石出高士
	国立大学法人島根大学	大学教育センター長 教授	三瓶良和
職業紹介 事業者	株式会社 パソナ (パソナ・松江)	支店長	内藤修治
地方公共 団体その他関係行 政機関	中国経済産業局	地域経済部長 地産業人材政策課長	宅見幸一
	島根県教育庁	教育指導課長 地域教育推進室長	岩田裕治
	島根県	商工労働部長	新田誠
		商工労働部長 雇用政策課長	細田智子
労働局	島根労働局	労働局長	宮口真二
		職業安定部長	杉森貴志

(敬称略)

令和5年度第2回島根県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

日時 令和6年3月6日(水) 10:00～12:00
場所 松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

所属団体等の名称	職名	氏名	備考
国立大学法人島根大学	名誉教授	三宅孝之	
日本労働組合総連合会 島根県連合会	事務局長	景山誠	
一般社団法人島根県経営者協会	専務理事	森脇建二	
島根県中小企業団体中央会	専務理事	荒田裕司	
島根県商工会議所連合会	事務局長	金井寿彦	
島根県商工会連合会	専務理事	村川敏夫	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部	支部長	藤井弘二	オブザーバー 求職者支援課長 安田政司 訓練課長 田熊克久
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根職業能力開発短期大学校	校長	菅和雄	
島根県職業能力開発協会	専務理事	平谷伸吾	
一般社団法人島根県専修・各種学校連盟	事務局長	三上康則	
学校法人坪内学園 専門学校坪内総合ビジネスカレッジ	副校長	杉原隆史	
株式会社ニチイ学館 松江支店	医療関連事業支店長	小灘好樹	
国立大学法人島根大学	大学教育センター長 教授	三瓶良和	
株式会社パソナ (パソナ・松江)	支店長	内藤修治	
中国経済産業局	地域経済部長 地産人材政策課長	宅見幸一	
島根県教育庁	教育指導課長 地域教育推進室長	岩田裕治	
島根県	商工労働部長	新田誠	代理出席 商工労働部次長 大畑光延 オブザーバー
	商工労働部 雇用政策課長	細田智子	雇用政策課長補佐 金森典子 雇用政策課係長 大串健太郎
島根労働局	労働局長	宮口真二	
	職業安定部長	杉森貴志	
島根労働局職業安定部	訓練課長	亀山誠也	
	訓練課長補佐	大國雅代	
	地方人材育成対策担当官	鈴木良平	
	就職支援ナビゲーター	和泉彩	

(敬称略)

令和5年度第2回 島根県地域職業能力開発促進協議会 席次表

日時：令和6年3月6日(水) 10:00～12:00
 場所：松江地方合同庁舎5F 共用第4会議室

島根県中小企業 団体中央会	一般社団法人 島根県経営者協会	国立大学法人 島根大学	日本労働組合総連 合会島根県連合会
荒田委員	森脇委員	三宅委員	景山委員

島根県商工会議所 連合会
金井委員
島根県商工会 連合会
村川委員
一般社団法人 島根県 専修・各種学校連盟
三上委員
学校法人坪内学園
杉原委員
株式会社ニチイ学館 松江支店
小灘委員
株式会社パソナ
内藤委員

高齢・障害・求職者雇用支 援機構 島根支部
藤井委員
高齢・障害・求職者雇用支 援機構 島根職業能力開 発短期大学校
菅 委員
島根県職業能力 開発協会
平谷委員
国立大学法人 島根大学
三瓶委員
中国経済産業局
宅見委員
島根県教育庁
岩田委員

島根県	島根県	労働局	労働局
細田	大畑	宮口	杉森

島根県 (WG構成員)	島根県 (WG構成員)	高齢・障害・求職者雇用 支援機構 島根支部 (WG構成員)	高齢・障害・求職者雇用 支援機構 島根支部 (WG構成員)
大串	金森	安田	田熊

事務局	事務局	事務局	事務局
亀山	大國	鈴木	和泉

入口

地域職業能力開発促進協議会の概要

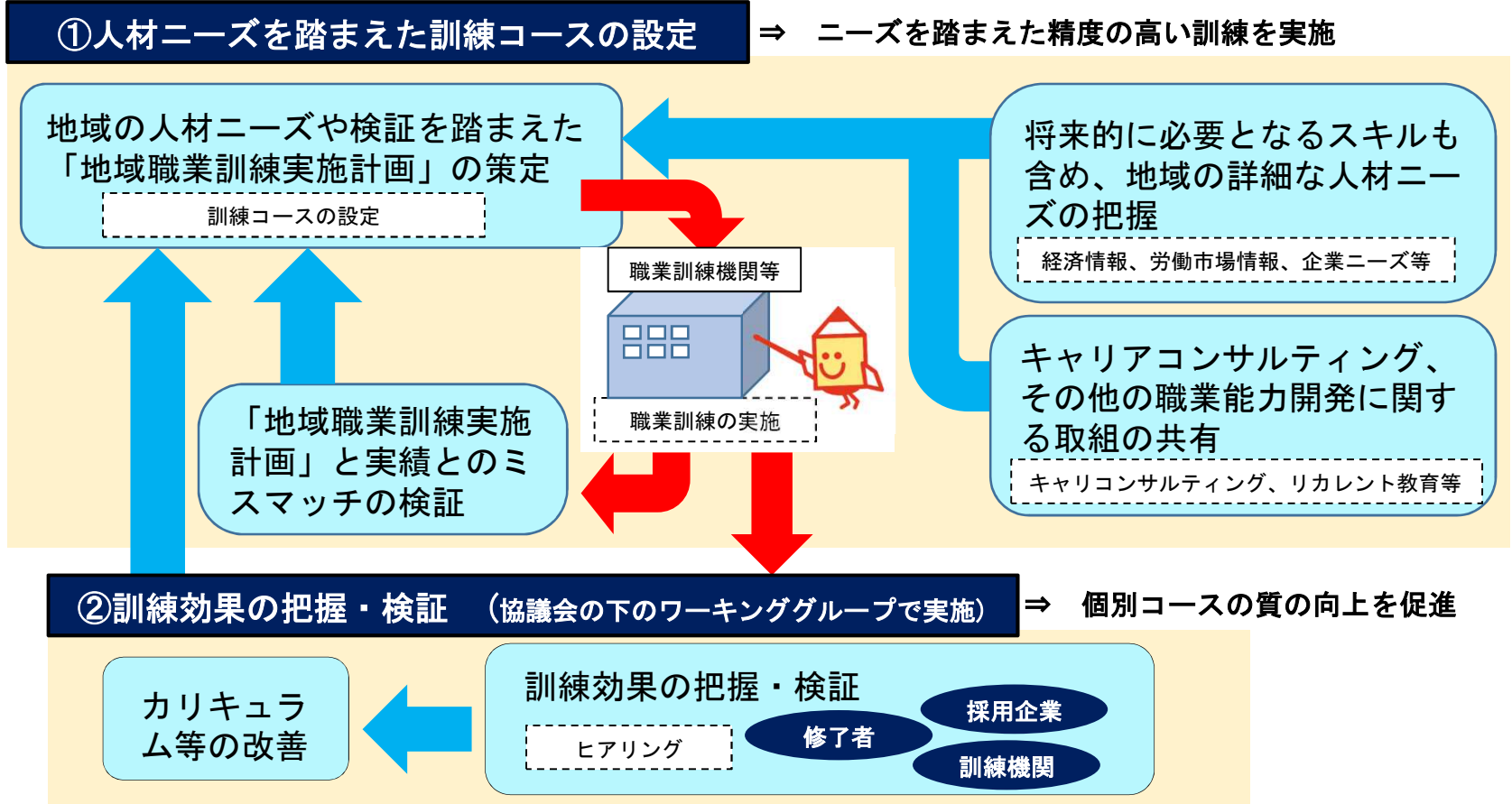
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【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

地域職業能力開発促進協議会の協議事項



令和4年度 公共職業訓練の実施状況

資料№1 - 2

	合計		島根県立東部高等技術校			島根県立西部高等技術校			島根職業能力開発促進センター (ポリテクセンター島根)			島根職業能力開発短期大学校 (ポリテクカレッジ島根)		
	定員数	受講者数	定員数	受講者数	就職率	定員数	受講者数	就職率	定員数	受講者数	就職率	定員数 (2学年分)	受講者数 (2学年分)	就職率 (1学年分)
離職者訓練	970	744	362	291	74.2%	202	155	84.3%	406	298	93.1%	-	-	-
うち施設内訓練	436	319	-	-	-	30	21	100.0%	406	298	93.1%	-	-	-
うち委託訓練	534	425	362	291	74.2%	172	134	81.3%	-	-	-	-	-	-
学卒者訓練	225	178	95	63	90.9%	20	19	93.8%	-	-	-	110	96	100%
うち施設内訓練	225	178	95	63	90.9%	20	19	93.8%	-	-	-	110	96	100%
うち委託訓練	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
障害者訓練	73	61	59	47	67.4%	14	14	63.6%	-	-	-	-	-	-
うち施設内訓練	10	2	10	2	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
うち委託訓練	63	59	49	45	65.9%	14	14	63.6%	-	-	-	-	-	-
在職者訓練	1662	859	175	102	/	67	38	/	1022	524	/	398	195	/
合計	2930	1842	691	503	74.4%	303	226	83.8%	1428	822	93.1%	508	291	100%

※受講者数は令和5年3月末現在(前年度繰越者を除く(ポリテクカレッジの学卒者訓練のみ2学年分))

※就職率は令和4年4月～令和5年3月末までに終了したコースの3か月後の実績(ポリテクカレッジの学卒者訓練はその年度の卒業生の就職率)

令和5年度 公共職業訓練の実施状況

	合計		島根県立東部高等技術校			島根県立西部高等技術校			島根職業能力開発促進センター (ポリテクセンター島根)			島根職業能力開発短期大学校 (ポリテクカレッジ島根)		
	定員数	受講者数	定員数	受講者数	就職率	定員数	受講者数	就職率	定員数	受講者数	就職率	定員数 (2学年分)	受講者数 (2学年分)	就職率 (1学年分)
離職者訓練	883	668	395	283	68.4%	195	159	61.8%	293	226	90.0%	-	-	-
うち施設内訓練	323	239	-	-	-	30	13	100.0%	293	226	90.0%	-	-	-
うち委託訓練	560	429	395	283	68.4%	165	146	59.4%	-	-	-	-	-	-
学卒者訓練	225	190	95	74	100.0%	20	16	0.0%	-	-	-	110	100	91.6%
うち施設内訓練	225	190	95	74	100.0%	20	16	0.0%	-	-	-	110	100	91.6%
うち委託訓練	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
障害者訓練	49	40	38	29	42.9%	11	11	0.0%	-	-	-	-	-	-
うち施設内訓練	10	7	10	7	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
うち委託訓練	39	33	28	22	42.9%	11	11	0.0%	-	-	-	-	-	-
在職者訓練	1476	830	120	97	/	30	11	/	870	531	/	456	191	/
合計	2633	1728	648	483	63.0%	256	197	61.8%	1163	757	90.0%	566	291	91.6%

※受講者数は令和5年12月末現在(前年度繰越者を除く(ポリテクカレッジのみ2学年分))

※就職率は令和5年4月～令和5年9月末までに終了したコースの3か月後の実績

令和4年度 求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの定員 の充足率 (⑤/④)	雇用保険適用 就職率
基礎コース	5	63	4	51	33	80.0%	64.7%	36.4%
実践コース	21	309	21	309	208	100.0%	67.3%	67.0%
介護系	5	72	5	72	34	100.0%	47.2%	-
医療事務系	2	30	2	30	25	100.0%	83.3%	-
デジタル系	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	-
IT分野	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	-
デザイン	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	-
その他	14	207	14	207	149	100.0%	72.0%	-
合計	26	372	25	360	241	96.2%	66.9%	63.6%

※受講者数は令和5年3月末現在(前年度繰越者を除く)

※就職率は令和4年度中に終了したコースの修了者等の就職状況

(全国値)

基礎 57.1%

実践 59.0%

令和5年度 求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの定員 の充足率 (⑤/④)	雇用保険適用 就職率
基礎コース	4	49	4	49	40	100.0%	81.6%	
実践コース	19	267	17	247	170	89.5%	68.8%	
介護系	5	69	4	59	25	80.0%	42.4%	
医療事務系	3	44	3	44	27	100.0%	61.4%	
デジタル系	1	15	1	15	15	100.0%	100.0%	
IT分野	1	15	1	15	15	100.0%	100.0%	
デザイン	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	
その他	10	139	9	129	103	90.0%	79.8%	
合計	23	316	21	296	210	91.3%	70.9%	

※受講者数は令和6年2月13日現在(前年度繰越者を除く)

※就職率は厚生労働省算出の確報値が検討に十分な月数でないため省略(令和5年4月分の確報値のみ)

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
 （令和4年度実績に該当する訓練分野）
 「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
 （令和4年度実績に該当する訓練分野）
 「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会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を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

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総合戦略）

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和6年度 全国職業訓練実施計画（案）

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、ハローワーク、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

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5年11月現在では求人を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、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等の進展への対応が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。

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5年度の新規求職者は令和5年11月末現在で3,027,813人（前年同月比98.7%）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5年11月末現在で1,404,406人（前年同月比97.5%）であった。

これに対し、令和5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5年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	73,693人（前年同期比90.9%）
求職者支援訓練	29,672人（前年同期比122.8%）
在職者訓練	56,358人（前年同期比112.5%）

第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4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 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「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 委託訓練の計画数と実績は乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していること
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること

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6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、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。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。

③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

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	23,000人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	118,599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。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技

術を利活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

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加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、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、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、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み、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、DX 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とともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

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 48,261 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 64,348 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30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%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 30%、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 10%
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、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、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。
- ・ 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。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コー

スにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

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加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、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、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、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み、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）	65,000 人
生産性向上支援訓練	48,500 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ 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、DX 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 3,900 人、応用課程 1,800 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づくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX 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。
- ・ 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。
- ・ ハローワーク等との連携の下、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設定・周知等に努める。
- ・ 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、ハローワーク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。

令和6年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

資料
No. 2 - 3

令和5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
(R4実績で該当する分野) 「介護・医療・福祉」

◎業界に興味を持ってもらえるような仕掛けが必要。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
(R4実績で該当する分野) 「営業・販売・事務」

◎ワーキンググループの提唱した改善案を実施し、その取り組み状況を分析。

計画と実績 の比較

③介護分野の訓練が応募者不足により2コース開講できず。製造分野の訓練も充足率が低調。

◎充足率が低調な分野は業界イメージが先行して避けられる傾向にある。反面、就職率は高く需要はあるため、周知・広報を工夫する必要がある。

デジタル 化に向け た取組

④デジタル化に取り組む企業およびIT企業が少なく、急な推進は難しい。基礎的なデジタルリテラシーは求職者・求人者双方に需要がある。

◎デジタル分野のコース設定拡大に取り組みつつ、その他の訓練分野に基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込む。

令和 ~~6-5~~年度島根県職業訓練実施計画

令和 ~~6-5~~年 4月 1日

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。

本計画は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、公共職業能力開発施設で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、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）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、国及び島根県が共同で設置する島根県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）にて把握する地域の人材ニーズ及び訓練効果検証結果を踏まえ、特定求職者を含む求職者等に対し、地域の人材ニーズに沿った職業訓練受講の機会を十分に確保し、職業訓練の実施を通して、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

(2) 計画期間

計画期間は、令和 ~~6-5~~年 4月 1日から令和 ~~7-6~~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を踏まえ、改定する。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題、地域の人材ニーズ

本県における令和 ~~6-4~~年 ~~1-12~~月の有効求人倍率（季節調整値）は ~~1.481-67~~倍で、全国の有効求人倍率 ~~1.271-35~~倍を ~~0.210-22~~ポイント上回り、平成 25 年 3月 から ~~10-9~~年 9ヶ月連続で 1倍を超える水準で推移している。

県内の幅広い産業において人手不足が深刻化しており、有資格者・経験者のみならず、未経験者の募集であっても人員確保に苦慮する事業所が多くあり、今後、さらに高齢化等に伴う人口減少が進んでいく中、地域経済を維持してい

くためには、雇用環境の整備や生産性の向上に取り組んでいくことが課題となる。また、県内事業所でデジタル化に取り組んでいる企業の割合は全国平均よりも低く、取組内容も初期段階にとどまる事例が多い。

そのような中での地域の人材ニーズとして

- ① 技能習得者、資格取得者（製造業、医療福祉業等）
- ② 将来、企業のデジタル・トランスフォーメーション（以下「DX^{※1}」という。）に必要な知識を学習していくための基礎的な能力（IT理解・活用力）を有する者
- ③ 企業のDXを推進する知識と技能を有する者

といった人材が必要とされている。

また、企業の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上を進めていく等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要となる。

さらに、労働力人口が減少していくことが予測される中、フリーター、高齢者、障がい者、就職氷河期世代等のそれぞれの課題に応じた能力開発を行い、円滑な再就職に努めていくことが必要である。

※1 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること（引用元：経済産業省「デジタルガバナンス・コード2.0」）

(2) 令和5-4年度の訓練実施状況(12月末時点)

		施設内 離職者	委託訓練 離職者	在職者	施設内 学卒者	施設内 障がい者	委託訓練 障がい者
県立高等技術校	計画	30人 (3)	654682 人 (6063)	350人 (34)	115人 (9)	10人 (1)	7881 人 (5247)
	実績	1015 人 (2)	430416 人 (48)	138人 (24)	9082 人 (9)	72 人 (1)	3343 人 (1827)
	就職率 (R43)	60.0 80.0 %	78.7%	—	88.0 100.0 %	100.0%	64.3 67.9 %
島根職業能力 開発促進センター	計画	402406 人 (26)	—	920 820 人 (6865)	—	—	—
	実績	226228 人 (19)	—	531 459 人 (6761)	—	—	—
	就職率 (R43)	93.1 92.2 %	—	—	—	—	—
島根職業能力 開発短期大学校	計画	—	—	696 429 人 (6845)	55人 (3)	—	—
	実績	—	—	191 176 人 (4634)	4954 人 (3)	—	—
	就職率 (R43)	—	—	—	100.0%	—	—
求職者支援訓練	計画	基礎コース 5170 人 ・ 実践コース 287268 人					
	実績	基礎コース 3225 人 ・ 実践コース 159131 人					
	就職率 (R43)	基礎コース 36.4 63.6 % ・ 実践コース 67.2 56.7 %					

※令和5-4年12月末までに開始したコースの実績(2年次のものを除く)。

※()はコース数。

※就職率については、令和4-3年度修了生の数値(求職者支援訓練については、雇用保険適用就職率を用いている)。

3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4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（「営業・販売・事務分野」）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35%程度としていたが、実績は15%程度であること~~
- ③ デジタル化に取り組む企業がまだ少なく、取組内容も初期段階の企業が多く、DXの取組は少数にとどまっていること

といった課題が見られた。

これらの課題の解消を目指し、令和6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こととする。~~職業訓練の単純な周知広報に留まらず、その業界に興味を持ってもらえるような効果的な周知広報に取り組むこととする。
- ② については、~~求人ニーズに即した訓練内容となっているか検討した上で実施することとする。~~令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループの改善案として作成した、「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を活用し、キャリアコンサルティング含む訓練全体の改善に取り組む。
- ~~③ については、就労経験が少ない者、過去の職場で研修等の機会に恵まれなかった者等には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースは有効であることから、実施時期・実施地域に偏りがないよう、引き続き一定数の基礎コース設定を推進する。~~
- ③ については、将来、企業のDXに必要な知識を学習していくための基礎的な能力（IT理解・活用力）を有する人材を育成するコースを設定しつつ、DXに対応可能な人材を育成するコースの設定も併せて推進する。デジタル分野の訓練コース設定を推進しつつ、デジタル分野以外の訓練コースにおいて、基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととする。

また、それぞれの訓練は、次の方針により実施する。

(離職者に対する公共職業訓練)

県内の幅広い産業において人手不足が深刻化しているが、その中でも介護・福祉分野で、高齢化率が全国的に高い当県においては介護関係の人材の確保・育成が求められている。また、島根県の合計特殊出生率は全国的に高く産休明けや育休明けに伴う年度中途の保育所入所希望者も多く年度中途での待機児童の増加も予想されることから、これらの分野の訓練を推進する。

また、社会全体のDXの加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジタル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練の設定促進を図る。

さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった者を対象として、国家資格等の取得を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことが出来る訓練を実施する。

おって、各訓練の実施機関及び島根労働局が常に調整を図り、離転職者に対し、職業訓練の機会を提供することにより、再就職を支援する。

(求職者支援訓練)

非正規労働者や自営廃業者、新規学卒未就職者など雇用保険の基本手当を受けられない求職者に対して、雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう必要な職業訓練の機会を提供し、早期の就職を目指す。

基礎的能力のみを習得する職業訓練コース（基礎コース）を~~3020~~%程度、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コース（実践コース）を~~7080~~%程度とし、デジタル分野等の成長分野や人手不足が特に深刻となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人をつまえたものとする。

また、西部地域における訓練受講機会を確保するため、地域ニーズ枠を設定する。

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促進する。また、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。

なお、訓練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四半期ごとに求職者支援訓練を認定し、認定単位ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、島根労働局のホームページ及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部のホームページにより周知する。

(在職者に対する公共職業訓練)

業界団体や商工団体等と連携し、企業のニーズを反映した訓練科目を設定することにより最新技術の習得や熟練技能の伝承を図る。

また、高等技術校とポリテクセンター島根及び業界団体が協力して訓練を実施するなど、効果的な職業訓練により在職者のスキルアップを支援する。

なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、ポリテクセンター島根及びポリテクカレッジ島根に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネートや生産性向上のための支援、IT理解・活用カリテラシーを習得するための事業主支援等を行い、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。

(学卒者に対する公共職業訓練)

高等学校卒業生等の若年者を対象に、業界のニーズに対応した、地域のものづくり産業等で活躍できる実践技術者の育成をめざした訓練を実施する。

(障がい者に対する公共職業訓練)

一般校を活用して施設内で行う障がい者訓練については、東部高等技術校において「介護サービス科」を継続して実施する。

委託訓練については、社会福祉法人、民間教育機関、企業等を活用し、障がい者が住む身近な地域で障がい者の多様なニーズに対応した訓練を実施する。

4 令和6年度の公的職業訓練の計画数等

(1) 離職者に対する公的職業訓練

公的職業訓練（公共職業訓練と求職者支援訓練）の分野毎の定員数は下表のとおり。

		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
求職者支援訓練 (実践コース) + 公共職業訓練 (離職者向け)	IT分野	10092	0	4037	0	6055
	営業・販売・事務分野	502561	0	357364	40	105157
	医療事務分野	7747	0	32	0	4515
	介護・医療・福祉分野	183221	0	127161	0	5660
	農業分野	0	0	0	0	0
	旅行・観光分野	15	0	15	0	0
	デザイン分野	0	0	0	0	0
	製造分野	206222	10	0	196212	0
	建設関連分野	60	0	0	60	0
	理容・美容関連分野	64	0	64	0	0
	その他分野	189151	20	7941	90	0
求職者支援訓練 (基礎コース)		4551				4551
合計		1,383 1,424	30	656654	386402	311338
(参考) デジタル分野		10092	0	4037	0	6055

公共職業訓練、求職者支援訓練のそれぞれの定員数とは以下①、②のとおり。

① 公共職業訓練（離職者訓練）の定員数等（令和6-5年度計画）

実施主体	内訳	定員数	訓練の実施分野	目標就職率
県	施設内訓練	30人 (3)	機械加工・溶接科 事務ワーク科	100%
	委託訓練	65665 人 (6160)		85%
	離職者等再就職訓練事業	65665 人 (6160)		
	長期高度人材育成コース	7169 人 (20)	介護、保育系等	
	知識等習得コース等	585人 (4140)	事務・介護系	
島根職業能力開発促進センター	施設内訓練	386 402 人 (26)	テクニカルオペレーション科「機械・CADオペレーション科」 金属加工科 住宅リフォーム技術科 ビル管理技術科 建物管理 ビルメンテナンス科 「ビル管理サービス科」 電気設備技術科 電気設備技術科（短期DS）「電気設備技術科（企業実習付）」 スマート生産サポート科「ICT生産サポート科」 ビジネスワーク科	85%
合計		1,072 1,086 人		

※（ ）内はコース数

② 求職者支援訓練の定員数等(令和6年度計画)

区分	地域及び分野	定員数	目標就職率	
基礎コース		4551人	58%	
	地域ニーズ枠 (ハローワーク浜田・益田管内)	15人	—	
実践コース		266287人	63%	
	介護系	5660人	—	
	医療事務系	4515人	—	
	デジタル系	I T分野	6055人	—
		デザイン(WEB系)	0人	—
		その他	105167人	—
合 計		311338人		

※新規参入枠は、基礎コース30%、実践コース30%であるが、新規枠が15人未満の場合は15人まで可能とする。ただし実績枠が15人を下回らない範囲とする。また、同一の認定単位期間での実績枠に余剰人員が発生した場合は、枠の活用のため、新規採用枠への振替を可能とする。

※中止となった訓練コース分の認定数については、次期以降の認定単位期間の同一分野の認定に活用できる。

※厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室に報告の上、第3四半期、第4四半期においては、余剰人員について、基礎・実践コース間の振替及び実践コースの他分野への振替を可能とする。

※目標就職率については、雇用保険適用就職率を用いている。

※1認定単位期間(四半期)における各地域(ハローワーク管轄内)で申請できるコースの上限を1分野1コースまでとする。

(2) 公共職業訓練（在職者訓練）の定員数等（令和6-5年度計画）

実施主体	訓練科名	定員数
県	住環境・土木科、建築科、Webデザイン科、ものづくり機械加工科、美容科、ハウスアート科、機械加工・溶接科	272人 (32)
島根職業能力開発促進センター	(分野・職務) 設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全	910 970 人 (7682)
島根職業能力開発短期大学校	(分野・職務) 設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全	681396 人 (6940)
合 計		1,863 1,638 人

※（ ）内はコース数

(3) 公共職業訓練（学卒者訓練）の定員数等（令和6-5年度計画）

実施主体	訓練科名	定員数	目標就職率
県	美容科、自動車工学科、住環境・土木科、ものづくり機械加工科、Webデザイン科、OAシステム科、建築科、ハウスアート科	115人 (9)	100%
島根職業能力開発短期大学校	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科	55人 (3)	95%
合 計		170人	

※（ ）内はコース数

(4) 障がい者等に対する公共職業訓練の定員数等(令和6-5年度計画)

実施主体	訓練科名	定員数	目標就職率
県(施設内訓練)	介護サービス科	10人 (1)	75%
県(委託訓練)	知識・技能習得訓練コース (デュアルコースを含む)	3532 人 (6)	
	実践能力習得訓練コース	2631 人 (2631)	
	eラーニングコース	32 人 (32)	
	特別支援学校早期訓練コース	11人 (11)	
	在職者訓練コース	2人 (2)	
合 計		8788 人	

※ () 内はコース数

(5) 公的職業訓練の効果的な実施のための取組

① 関係機関の連携

協議会の構成員はもとより、地域の訓練実施機関、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練の機会及び受講者の適切な確保を図る。

また、協議会のもとに公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、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、カリキュラム等の改善を図ることとする。

② 訓練受講希望者等の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

訓練受講希望者や職業相談を通じて職業訓練の受講が必要であると判断される者が必要な公的職業訓練を受講できるよう、労働局、ハローワーク及び職業能力開発施設が連携して、訓練説明会や施設見学の開催、訓練風景の動画配信サイトの案内等、訓練情報の提供に取り組み、ハローワークの訓練相談窓口積極的に誘導する。

公的職業訓練の受講指示等に当たっては、訓練受講の必要性をより明確にするために、ハローワークにおいて、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、的確な受講あっせんに取り組む。

③ 訓練受講者に対する就職支援

求職者支援訓練受講者および職業訓練受講給付金受給者については、毎月1回の指定来所日において職業相談を実施する。一方、公共職業訓練受講者についても活動指定日を設定し、訓練受講中の早い時期からハローワークによる職業相談等の機会を提供する。

また、訓練修了1ヶ月前時点で就職未内定者については、職業能力開発施設と調整の上、ハローワークへ積極的に誘導する等、担当者制による就職支援を強化し、訓練修了後概ね3ヶ月後までを目処に一貫した個別支援に取り組む。

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) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの普及・促進

労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、個々の労働者の職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるジョブ・カードを使用したキャリアコンサルティングの活用・普及を一層推し進めていく。

(2) 学び・学び直しの支援

今後DXやGX（グリーン・トランスフォーメーション）の進展といった大きな変革が進展していくこと、また人生100年時代の到来により職業人生の長期化が見込まれるなど、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される。

そのような変化の時代においては、必要とされる知識・技能も移り変わっていくことから、労働者個々人は、付加価値を生み出す人材であり続けるため、自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し（リカレント^{※2}）に取り組むことが重要である。

そして企業も新たな成長に向けた人材戦略とりわけ人材開発におけるリスクリング^{※3}の必要性を十分認識し、企業主導型の職業訓練の強化を図ることが重要である。

企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、労使が一体となって主体的に学び・学び直しに取り組むこと（労使の協働）が必要であり、労使双方の学び・学び直しの気運の醸成、環境整備の促進を図っていくため、国及び島根県はもとより、島根県地域職業能力開発促進協議会構成員や地域の訓練実施機関の理解・協力のもと、企業・労働者に対して学び・学び直しに係る情報を周知していく。

※2 学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくこと。（引用元：厚生労働省ホームページ）

※3 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する/させること。（引用元：経済産業省 第2回デジタル人材の人材政策に関する検討会資料）

さらに、地域の実情に応じて必要となる人材を量・質ともに十分に育成・確保するため、地方公共団体（市町村）とも連携し、リスクリング事業を推進していく。

想定される主な事業は以下のとおり。

○経営者等の意識改革・理解促進

資質向上、啓発普及を目的としたセミナーの開催、先進企業視察 等

○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支援 等

○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の開催、資質向上のため従業員を大学等へ派遣する費用を助成、資格取得のための経費を助成 等

なお、具体的な事業一覧については、島根県が別途取りまとめのうえ、島根県地域職業能力促進協議会にて報告することとする。

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5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訓練効果の把握・検証
- ④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など】

別添4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計29地域
社会福祉協議会の参画 計10地域
その他

- ・経済産業局からデジタル人材育成の取組の説明（青森、広島）
- ・県の生活困窮者自立支援制度主管部局から生活困窮者支援における課題認識の共有（群馬）
- ・厚労省委託事業の受託者から女性求職者を対象としたICT活用できるサポーター養成等のプログラムについて紹介（山口）



令和5年10月24日
第1回広島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

青森

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
 ・ ・ 「営業・販売・事務分野」

・ 基礎的デジタルリテラシーを習得する内容をカリキュラムに盛り込むことを推進していく方針。
 ・ 給与制度・労働保険の知識等実務に役立つ附帯的な知識の付与をカリキュラムに盛り込むことを推進していく方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
 営業・販売・事務分野

- パソコン操作など基礎的なデジタルスキルが就職後に役に立った（修了生）、表計算ソフト、プレゼン資料作成などは就職後に必要となってくる（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを促進する。
- 表計算ソフトが操作できるという単体のスキルではなく、そのソフトで処理する給与制度や労働保険・健康保険・厚生年金の制度もバックグラウンドとして知っておくことが必要（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを推進する。

富山

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
 ・ ・ 「デジタル分野」

・ コミュニケーションの重要性を教示するキャリアコンサルティングや、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入するよう促進していく方針。
 ・ HW相談窓口において訓練受講希望者に対し、リスクリング能力（自ら主体的に学び続ける能力）への理解を促す働きかけを推進する方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
 デジタル分野

- 就職後は相手への気遣いや意思を正確に伝えるなどコミュニケーション能力が必要（訓練実施機関）、チームで開発にあたるため、指示どおりの作業ができるようになるという点も訓練して欲しい（採用企業）との意見を踏まえたカリキュラムの見直しを促進する。
- 使用するプログラミング言語が変わるため、自ら主体的に学び続ける能力（リスクリング能力）が必要（訓練実施機関・採用企業）との意見を踏まえた訓練受講希望者への働きかけを推進する。

令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①-2】

職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

大阪

○応募倍率が高く、就職率が比較的低い分野
・ ・ 「IT分野、デザイン分野」

・ 就職後のスキルアップへのモチベーション、チームスキル、社会人基礎力を習得できるカリキュラムの工夫を推進していく方針。
・ 就職率が低い訓練実施機関に対し、効果的なキャリアコンサルティング（就職支援）例等を周知していく方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
デジタル分野

- 就職後はヒューマンスキル、仕事への意欲、チャレンジ精神が重要となってくる（採用企業）との意見を踏まえ、そうした要素のカリキュラムへの導入を推進していく。
- 就職率の高い訓練実施機関では、キャリアコンサルタントが職業意識（態度、心構え等含む）を向上させる工夫をし、早期からめざす業界・業種を設定した上で支援している。

島根

○応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「営業・販売・事務分野」

・ 社会人基礎力を向上させるための「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することとし、令和6年度より運用開始とすることを目指す方針。

WGの改善促進策

【R5年度検証対象】
営業・販売・事務分野

- 単にスキルだけではなく、コミュニケーション能力や仕事に取り組む姿勢が重要である（採用企業）との意見を踏まえ、訓練とともに社会人基礎力を養成していくための、キャリアコンサルティングを改善していく必要性が認識された。

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】

【方針】

新潟

○ 事業主団体より、県内ではIT系専門学校が充実しているため、県及び新潟市等自治体によるIT関連企業の誘致が進んでいるが、実際に進出した企業からはIT関連人材の確保に苦慮しているとの話があるといった現状共有とともに、専門学校等にてIT分野の職業訓練を行っている旨の情報を関係機関と連携し、進出した企業にも発信してほしいとの意見。

○ 公的職業訓練効果検証WGのヒアリング結果等をもとに、デジタル求人事業所向けの周知用リーフレットを作成し、「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めていく方針。

石川

○ 各産業で人手不足が顕著であり、若年の人材確保が難しいこと、プログラミングやシステム開発ができる人材を求める声、データ集計・分析及びそれを活用できる人材を求める声が多いこと、IT・営業・経理財務の人材はどこも欲しがっていること、IT人材を内製化したいという声があるとの情報。

○ ハローワークの求人部門において、より詳細な求人ニーズを聴取し、求人票に反映させるとともに、職業訓練制度を周知し、訓練修了者の採用に理解を求めていく方針。

福井

○ 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、観光人材の育成についても重点的に考え、検討する必要があるとの意見。
○ 労働局から求職者に占める中高年齢者の割合が増加していることを踏まえ、就職につながるような訓練コースの設定が求められること等を共有。

○ 来年度の地域職業訓練実施計画への反映を検討する方針。

京都

○ 企業が人材を求めるにあたり、必要なスキルや訓練内容が企業にも明確でない場合等もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのか、との意見。

○ 府の施設内訓練は、就職率等の客観的な判断材料に加え、訓練生の就職斡旋に係る企業訪問時に聞き取りを行うなど、ニーズの把握に努めている。併せて、外部有識者等で構成する委員会において、ご意見をいただきながら訓練内容等を決めており、今後についても継続していく方針。

熊本

○ 労働局が実施した地域ニーズ調査において、TSMC進出に伴う経済等波及効果が期待される中、半導体産業及び関連産業における人材育成が求められているとの結果や、その他業種の人材育成において企業が求める人材ニーズとしてビジネスコミュニケーション能力やITスキルの向上といった専門知識外の基本スキルの取得による人材の質の底上げにもつながる訓練カリキュラムも必要との意見が寄せられたことを共有。

○ 県内における半導体関連の人材育成については、ポリテクセンター熊本において、令和5年度に訓練カリキュラムを一部見直したコースがあり、令和6年度においても更にカリキュラムの変更を予定していることの共有。
○ 専門的な知識の習得だけでなくビジネスマナー等基本的なカリキュラムの設定も検討していく方針。

訓練効果の把握・検証（デジタル分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

茨城 検証分野：デジタル分野

- 資格取得は訓練修了後の習得度を把握するためのわかりやすい目安となることから、訓練期間中の資格取得を推奨。
- 訓練習得度の見える化を推進していく取組が必要。

【協議会構成員からの意見等】

- 訓練習得度の見える化を推進していく必要。
- 訓練中に訓練によって身につけた技術を使ったポートフォリオを作成し、実際の面接の際のアピール材料として活用することも効果的。

【対応方針】

- ジョブ・カードを活用し訓練習得度の見える化を推進していく。
- ポートフォリオの活用も推進していく。

千葉 検証分野：デジタル分野

- 修了者からは、グループワークやプレゼンの練習がコミュニケーションの練習になったと評価されており、企業側もコミュニケーション能力を重視しているため、グループワークなどコミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案。
- 企業側は、専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識やビジスマナーの習得についても考慮されたカリキュラムを求めているため、訓練生のニーズも踏まえながら、デジタル全般やビジネスの基本に関する訓練内容を含んだコースの企画提案も必要。

- 専門的な知識だけでなく、コミュニケーション能力が重要との意見が多かったことを受け、グループワーク等受講者参加型のカリキュラムを増やしていくことが必要。

- グループワークやプレゼンなどコミュニケーション能力の向上を目的とした受講者参加型のカリキュラムを提案していく。

令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議③-2】

訓練効果の把握・検証（デジタル分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

富山

検証分野：デジタル分野

- 求人ニーズであるコミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習を導入や、キャリアコンサルティングでコミュニケーションの重要性を受講生に認識してもらう取組等を実施。
- 受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークが訓練施設と連携を深めデジタル業界の求人ニーズを共有することにより、ミスマッチを防止。
- デジタル分野においては、使用するプログラミング言語が変わるなど、自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨を実施。

【協議会構成員からの意見等】

- ヒアリング結果のとりまとめがよくできているとの評価。

【対応方針】

- 以下の改善促進策を訓練計画に反映。
 - ① コミュニケーション能力の養成
 - ② 訓練受講者に対する柔軟な職種選択への支援
 - ③ リスキリング能力の養成

大分

検証分野：デジタル分野

- 企業ニーズを踏まえ、訓練コースのレベルを差別化。
(例)
求職者支援訓練：3か月→基礎的な内容のコース中心
委託訓練：5～12か月→応用、実践的な内容のコース中心
- 企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえよう、実施機関へ依頼。

- 県内企業においてもDXが進められている中、デジタル分野の訓練が企業ニーズに即した訓練になっていないのではないかと。
- また、企業ニーズに即した訓練が出来ないのであれば縮小する方がよい。

- 令和6年度に開始する訓練から訓練コースのレベルを差別化し、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に、委託訓練は5か月から12か月の応用・実践まで学べるコースを中心に実施することとし、訓練計画に反映する方針。

令和5年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議③-3】

訓練効果の把握・検証（IT分野）

【WGから報告があった改善促進策案の概要】

秋田

検証分野：IT分野

○高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、幅広い産業で求める情報リテラシーの訓練内容を組み入れた訓練コースの設定が必要。
○企業の求める人材像の明確化と求人票への明確な記載など、訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の強化が必要。

【協議会構成員からの意見等】

○小規模事業所のデジタル化はまだ入り口部分のところが多く、新規採用と在職者育成も含め様々な訓練の確保も必要。

【対応方針】

○公的職業訓練に幅広く情報リテラシーに係る内容を盛り込むことを検討。
○企業の求める人材像の明確化及び求人票への明確な記載により、訓練内容を活かせる求人とのマッチング精度を高めて、就職支援を推進する（訓練受講修了者歓迎求人確保を含む）。

広島

検証分野：IT分野

○実際に現場で活用できる技能等と習得スキルのギャップが見られたため、求人ニーズに沿った内容になるよう改善を行うと共に、訓練の受講により得ることができる知識やスキルについてより具体的に見える化する必要。

○IT業界のイメージができていない受講生のために概要のようなものを授業に入れてはどうか。

○レベル別のコース設定の工夫。
○現場で実際に活用できるスキル等の付与。
○コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定。
○就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施。
○訓練の受講により得ることのできる知識やスキル等の仕上がり像の一層の具体化、見える化。

職業能力開発に関わる様々な情報共有

リカレント教育を実施する大学等

北海道

北海道国立大学機構小樽商科大学が実施しているリカレント教育「DX時代の介護ミドルマネジャー育成プログラム」におけるVRの活用内容について構成員間で共有。介護DX時代を牽引する人材育成のため、プログラムの一部にVR技術を活用し、現場にいるような環境の中で介護技術の体感、講師や他の受講生とのコミュニケーション機会を実現していること等について説明、情報共有。

宮城

東北大学ナレッジキャスト株式会社より「東北大学データサイエンスカレッジ」の取組を発表。企業の中の人材のリスクリングを対象としたプログラムで、ビジネスをリードできるようなデータサイエンティストを養成するカリキュラムとなっていることについて説明、情報共有。

地方自治体の各部局

群馬

群馬県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、困窮者の多くは数日中に所持金が尽きてしまうような方なので、訓練以前の課題解決が最優先であるとした上で、訓練受講に際しても、自家用車を保有していない方の通所や金銭的な面での課題も存在していることについて説明、課題認識を共有。

兵庫

兵庫県教育委員会事務局より、高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップや業界人を非常勤講師として招聘し実務指導等を行う事業について説明、情報共有。

経済産業局

青森

東北経済産業局より生成AI時代のデジタル人材育成の取組についてを説明があり、部分的な業務効率化のみならず、全体的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル改革につながる事が重要であること等について説明、情報共有。

広島

中国経済産業局から、企業のDX推進とデジタル人材育成の関係について、国としての方向性や経済産業省としての取組について説明、情報共有。

その他

山口

学校法人YIC学院から女性求職者を対象としたICTを活用できるサポーターの養成とその伴奏支援をするトータルサポートシステムを構築するプログラム（厚労省委託事業）について紹介。学校や企業でICT推進を支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターを仕上がり像としていることについて説明、情報共有。

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。

令和5年度の対象分野

- デジタル分野（24県）：宮城、福島、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、新潟、富山、石川、福井、山梨、愛知、大阪、兵庫、和歌山、岡山、徳島、愛媛、長崎、熊本、大分、宮崎、沖縄
- IT分野（7県）：秋田、神奈川、滋賀、京都、広島、山口、福岡
- 営業・販売・事務分野（12県）：青森、岩手、山形、栃木、静岡、愛知、三重、島根、香川、高知、佐賀、鹿児島

※上記のほか、介護、製造、CADコース、理容・美容関連分野が選定された（複数分野選定した県もあり）。

（参考）検討スケジュール

	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	1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～11月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング 選定分野のうち3コース×3者（修了者、採用企業、実施機関） 結果整理 改善促進策（案）検討	

ヒアリング実施結果概要① (訓練実施機関)

デジタル・IT分野

【質問】

訓練実施にあたって工夫している点

- 就職後は相手への気遣いや正確な意思表示などコミュニケーション能力も必要であり、カリキュラムの工夫をしている【富山県】
- プログラム言語は変わっていくものであり、プログラム言語の前提となる思考力の養成や学び続ける姿勢も大事である【富山県】
- ハローワークが説明しやすいような資料を作成している【滋賀県】

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

- 経験豊富なキャリアコンサルタントが早い段階から就職意識の向上を支援している【大阪府】
- キャリアコンサルタントのデジタル分野の知識が不足している【和歌山県】

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

- 訓練の周知、訓練内容の説明の機会を可能な限り設定して欲しい【茨城県】
- ハローワークの受講あっせんを強化し、ハローワークと訓練実施機関との勉強会のような場を設けて欲しい【兵庫県】
- 訓練制度と訓練修了者について企業にもっと知ってもらうことが必要である【石川県】

【改善案等】

演習でコミュニケーション能力を高めていく【富山県】

リスキング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【滋賀県】

キャリアコンサルタントのデジタル知識の習得【和歌山県】

ハローワーク職員のデジタル分野の知識習得【茨城県】、訓練施設見学会【兵庫県】

訓練制度周知用リーフレットの作成、事業主へ配布【石川県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者)

デジタル・IT分野

【質問】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- グループワークはコミュニケーションやプレゼンテーションの練習にもなり役に立った【千葉県】

グループワークなどコミュニケーション向上等に資する内容の導入を提案【千葉県】

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- 年齢、経験等幅広い人が受講していたので、年齢別・レベル別のコース設定があっても良かったのではないかと【広島県】

レベル別のコース設定を工夫【広島県】

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

- もっと期間を長くして深く学びたかった【大分県】

訓練コースのレベルの差別化【大分県】

ヒアリング実施結果概要① (訓練修了者を採用した企業)

デジタル・IT分野

【質問】

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

- プログラミング知識、情報セキュリティ知識などの実践的な技能が活かしている。【長崎県】

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

- プログラム言語は会社を変われれば変わってくるし、時代とともに変化するので自ら学ぶ姿勢が重要となってくる【富山県】
- 派遣先では様々な企業の人たちとチームを組んで仕事をするためコミュニケーション能力を向上させる必要がある【宮城県】
- DX人材として活躍するには実践力を養う必要がある【徳島県】

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）

- パソコンの基礎全般のスキルを習得しており、汎用的に対応できるので、ホームページ管理、データ管理など様々な分野でスキルが活かせる【長崎県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

企業に対して、スキルを活かせる職種の提案を行い求人を確保していく。【長崎県】

リスキリング能力（自ら主体的に学び続けていく能力）も身につけさせていく【富山県】
企業実習や開発演習などで実践的な能力を養う【宮城県】【徳島県】

パソコンの基礎全般の知識等汎用的に対応できるスキル習得を組み込む【長崎県】

ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者)

営業・販売・事務分野

【質問】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

- パソコンの基本操作（表計算ソフトを含む）は就職後でも活用場面が多く役に立つスキルである【青森県】
- エクセル操作はとても役に立った【香川県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

基礎的なデジタルリテラシー習得のための要素を訓練カリキュラムに盛り込み【青森県】
【香川県】

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

- パソコンの基本操作、ビジネスメール作成、オンライン会議ツールの使い方など実務的なスキルも習得したかった。【栃木県】
- 取引先とのやりとりのためビジネス文書・メールの書き方等を学ぶことができれば良かった。【三重県】

基本的なパソコンスキルの習得を推進【栃木県】
具体的な業務を想定した実践的な内容を盛り込み【三重県】

ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者を採用した企業)

営業・販売・事務分野

【質問】

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

- 給与制度や労働保険等の知識は、給与ソフトを使う上で前提知識として持っていることが望ましい【青森県】
- 簿記、インボイス制度等の知識は会計ソフトを扱う上でもあった方が望ましい【愛知県】

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

実務にプラスとなる簿記、給与制度、労働保険等を学ぶ内容をカリキュラムに盛り込む【青森県】 【愛知県】

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

- コミュニケーション力や仕事に取り組む姿勢、積極性などの社会人基礎力も重要【島根県】

社会人基礎力を自然と伸ばしていけるような訓練とするための職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアルを作成【島根県】

(案)

職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル



令和5年度島根県地域職業能力開発協議会
ワーキンググループ作成 (R6.3.6)

Contents

第1章 マニュアル作成の目的について

- (1) はじめに P4
- (2) ヒアリングおよびアンケートの分析結果 P5
- (3) 今後の職業訓練に必要なこと P6
- (4) 本マニュアルの目指すもの P7
- (5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果 . . . P8
- Tips 1 「社会人基礎力」 P9
- Tips 2 「コンピテンシー」 P10
- Tips 3 「心理的安全性」 P11

第2章 キャリアコンサルティングについて

- (1) キャリアコンサルティングの概要 P13
- (2) キャリアコンサルティングの理論・技法一覧 . . . P14

(3) 【カウンセリング理論・技法】

- ① 来談者中心カウンセリング . . . P15
- ② 傾聴技法 . . . P17
- Tips 4 「メラビアンの法則」 . . . P19
- ③ 問題把握における「2つの視点」 . P20
- Tips 5 「ジョハリの窓」 . . . P22
- Tips 6 「自己一致」 . . . P23
- ④ 積極的技法 . . . P24
- ⑤ 論理療法 (ABCDE理論) . . . P27

【キャリア理論】

- ⑥ ライフキャリアレインボー . . . P30
- Tips 7 「マズローの欲求段階説」 . P32
- ⑦ 発達課題 (中高年) . . . P33
- ⑧ キャリア・アンカー . . . P36
- Tips 8 「キャリアストーリー」 . . P38
- ⑨ プランド・ハプンスタンス理論 . . P39
- ⑩ 社会的学習理論 (モデリング) . . P41
- Tips 9 「自己効力感」 . . . P42

第3章 今後の労働情勢と職業訓練の意義について

- (1) 今後の労働情勢と職業訓練の意義 P44
- (2) 職業訓練の価値 (ヒアリング・アンケートの受講生感想抜粋) . . . P45
- (3) 終わりに P46

第1章

マニュアル作成の目的について

(1) はじめに

本マニュアルは、①「島根県地域職業能力開発促進協議会」に設置される②「ワーキンググループ」が実施した③「ヒアリング」に基づき、④「職業訓練の改善策」として作成されました。

①「島根県地域職業能力開発促進協議会」

島根県および島根労働局が主催となり、労働者団体、事業主団体、学識経験者などの有識者を参集し、職業訓練を始めとした職業能力開発に関する情報を共有、把握、検証する組織。

②「ワーキンググループ」

①の協議会に属するグループ。職業訓練の改善を目的としたヒアリングを実施し、職業訓練の効果を把握・検証。具体的な改善案を協議会へ提唱する。

③「ヒアリング」

(1) 訓練実施施設、(2) 訓練修了生、(3) 訓練修了生を採用した企業、の3者に行われる、訓練内容の改善を目的としたヒアリング調査。

訓練の良かった点、悪かった点などを各視点から評価してもらう。

④「職業訓練の改善策」

③のヒアリングから得られた情報を分析し、課題を見つけ出し、その課題を解消するための具体的な改善策。

(2) ヒアリングおよびアンケートの分析結果

ワーキンググループが訓練実施施設、訓練修了生、訓練修了生を採用した企業にヒアリングを実施し、また、100社を超える求人企業にアンケートした結果、以下の分析結果が得られました。

【ヒアリングおよびアンケートにより見えた傾向】

訓練で学んだスキルは就職や実務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、仕事への意欲・コミュニケーション力などの**社会人基礎力を最重視**していることが判明。

【企業が採用時に期待する能力】



(1位) 仕事への意欲



(2位) コミュニケーション能力



(3位) 免許資格

(3) 今後の職業訓練に必要なこと

【職業訓練の目指す場所】
スキルや資格だけでなく、社会人としての基礎力まで伸びる職業訓練

先ほど紹介した「企業が採用時に期待する能力」を、「意欲やコミュニケーション能力 = ①社会人基礎力」、「免許資格 = ②専門的スキル」と表現すると、就職は以下のような図式になります。

①社会人基礎力 + ②専門的スキル =



現状の職業訓練は②については十分なカリキュラムとなっていますが、①については単純に暗記するという類のものではなく、経験や人間性も影響する能力のため、②と比べて取り組みが少ないことが現状です。

しかしながら、職業訓練を受講する求職者は、不安定（または不本意）な就労をしてきた方も多く、①が不十分（それを培うための経験や知識を得る機会が少なかった）であることも少なくありません。

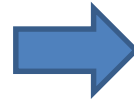
公的職業訓練は、単なる教養の場ではなく、就職し安定した職業生活を送るための実践的な学びの場であるため、**①の能力が伸びるような工夫**が必要となります。

(4) 本マニュアルの目指すもの

【マニュアルを活用することで狙う「All-Win」の関係】

(1) 訓練施設側の視点

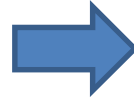
- ・ 訓練を円滑に進めていきたい
- ・ 訓練生の就職率を上げたい



訓練講師の**マネジメント力**と
受講生の**社会人基礎力**が必要！

(2) 企業側の視点

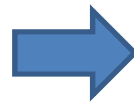
- ・ 仕事への意欲やコミュニケーション能力の高い人間を採用したい



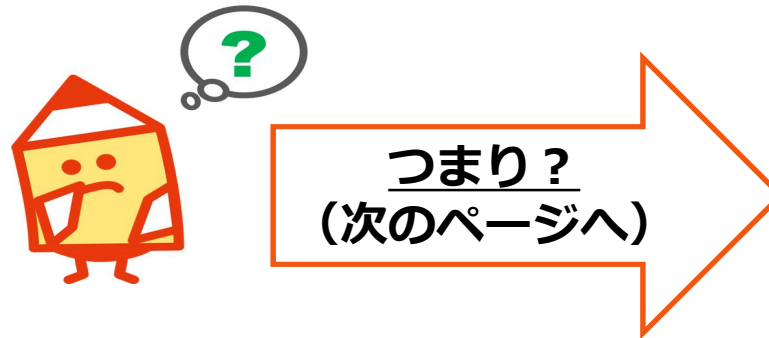
社会人基礎力の高い訓練修了生を
採用することで求める人材を確保！

(3) 受講生側の視点

- ・ 訓練を通して安定した就職につきたい
= 企業に求められるような人材になりたい



専門的スキルを学びつつ、社会人基礎力
まで**フォローアップ**されることで、就職し
定着できる人材になれる！



(5) キャリアコンサルティングの活用で期待される効果

【START!】

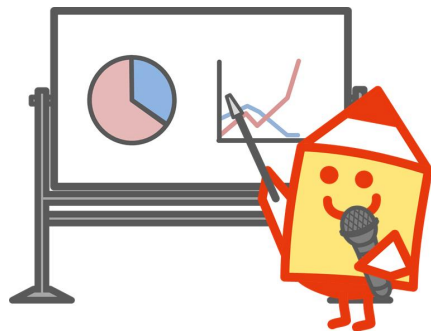
本マニュアルを参考に
キャリアコンサルティングの
理論や技法を習得・活用



【訓練講師の能力アップ!】

- ・ 受講生を理解する力
- ・ 問題把握力
- ・ 解決するためのアイデア・支援力
- ・ 関係構築力
- ・ マネジメント視点

→上記の力が向上し、より良い訓練へ!



【受講生側の能力アップ!】

- ・ 自己理解力
- ・ 目標に向けた計画力
- ・ 問題解決力
- ・ 思考の柔軟性
- ・ 行動の積極性
- ・ モチベーションの持続性

→効果的な訓練で上記の力が向上し、
納得できる就職へ!



【訓練生採用企業】

- ・ 基本的なスキルを身につけた人間を採用できるので育成の初期投資が少なくて済む
- ・ 意欲のある人間を採用することにより周囲にも良い影響
- ・ 職業訓練生を採用するサイクルができ、採用活動が楽に、人手不足解消

→人的資本が向上し、企業の成長へ!



【GOAL!】

全員の目的が達成される
= All-Win!



Tips 1 経済産業省の提唱する社会人基礎力

経済産業省が主催した有識者会議により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「**社会人基礎力(= 3つの能力・12の能力要素)**」として定義。
職業訓練で基礎力を身につけた受講生が、採用される企業において最終的に発揮してほしい力。

前に踏み出す力 (アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

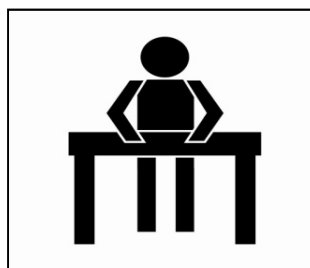
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

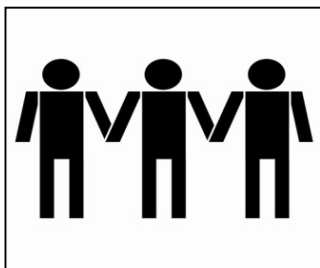
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力

Tips 2 「コンピテンシー」

コンピテンシーとは、高いパフォーマンスを発揮する人物に共通して見られる「行動特性」を指します。具体的な行動そのものに着目するのではなく、行動の基となる**価値観や思考・性格などの要素を重視する点が特徴**。知識や行動、スキルとは異なり可視化しにくい。

見えやすい部分

スキル 知識 経験

見えにくい部分

動機 価値観 性格

【コンピテンシーの歴史】

米国ハーバード大学のマクレランド教授が行った調査により広く知られる。外交官の「採用試験の成績」と「その後の職場での業績」における相関関係を調査したところ、採用試験の成績と業績の高さにそれほど相関がないと判明。また、高い成果を出す従業員にはいくつかの**共通する行動特性**があることが分かった。

現在では「ハイパーフォーマーの行動特性」として企業の採用や人事評価などで用いられるようになった。

Tips 3 「心理的安全性」

【心理的安全性】

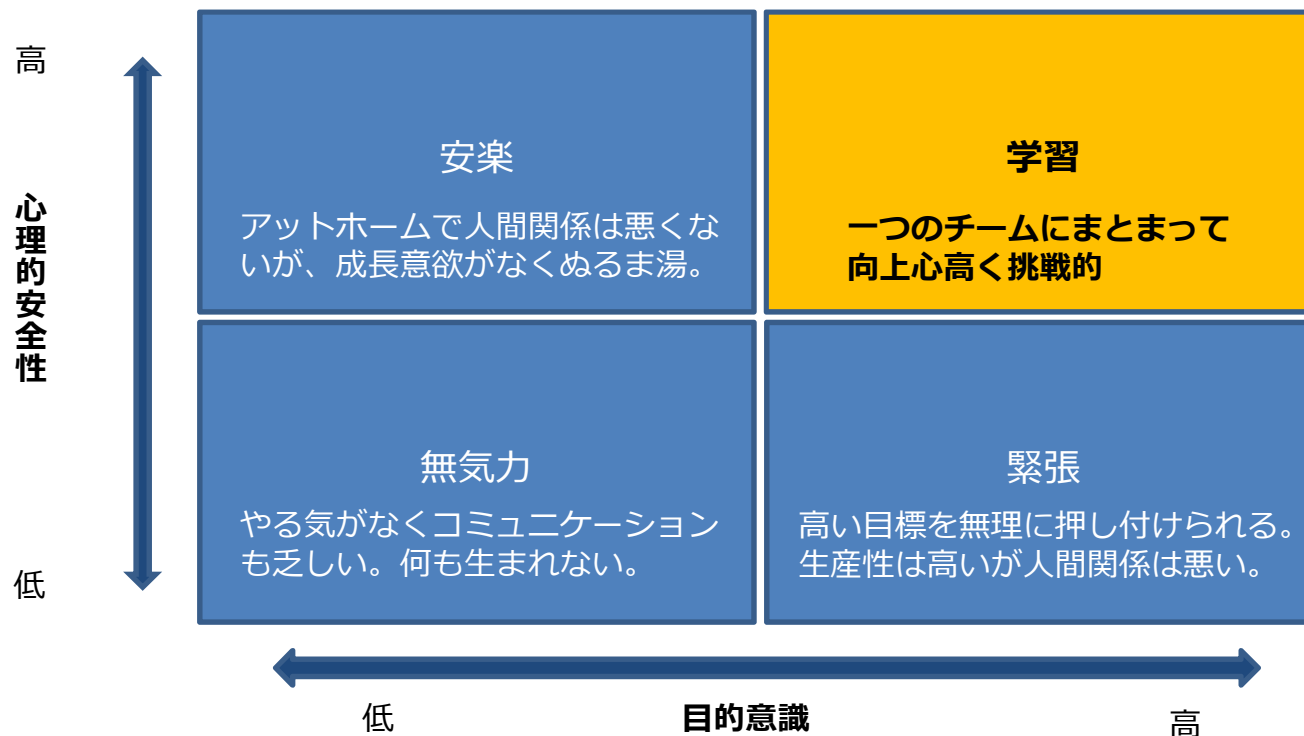
自分の意見や気持ちを安心して率直に表現できる状態のこと。

ハーバード大学のエイミー・C.エドモンドソン氏により1999年に提唱されているが、2012年から4年間実施されたgoogleの研究結果で取り上げられたことにより、広くその考えが広まった。

【Googleの研究結果】

効果的なチームを作り上げるのに最も重要なものは「心理的安全性」である。

【心理的安全性を効果的に取り入れるには目的意識も重要（以下の図参照）】



職業訓練で
目指してほしい場所！



第2章

キャリアコンサルティングについて

(1) キャリアコンサルティングの概要

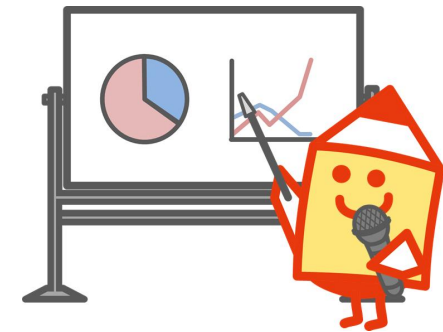
キャリアコンサルティングの理論は大別すると以下の2つから成り立っています。

【①カウンセリング理論・技法】

人間関係やメンタルの問題を対象とした理論・技法。
相手を理解する、信頼関係構築をするためのもの。

【②キャリア理論】

キャリア（仕事に限らず人生全体）に関する問題を対象とした理論。
相手を問題解決へ導く、適切な助言を与えるためのもの。



つまり！

①カウンセリング理論・技法により受講生と信頼関係を構築し、②キャリア理論に裏打ちされた助言をすることにより、③受講生をより適切にマネジメントすることが可能になります！

①カウンセリング
理論・技法



②キャリア理論



③適切な
マネジメント力



(2) キャリアコンサルティングの理論・技法一覧

本マニュアルでは活用しやすいと思われる以下の理論をご紹介します。



【カウンセリング理論・技法】

- ①来談者中心カウンセリング
- ②傾聴技法
(Tips 4 メラビアンの法則)
- ③問題把握 (二つの視点)
(Tips 5 ジョハリの窓)
(Tips 6 自己一致)
- ④積極的技法
- ⑤論理療法 (ABCDE理論)

【キャリア理論】

- ⑥ライフキャリアレインボー
(Tips 7 マズローの欲求段階説)
- ⑦発達課題 (中高年)
- ⑧キャリア・アンカー
(Tips 8 キャリアストーリー)
- ⑨ブランド・ハプンスタンス理論
- ⑩社会的学習理論
(Tips 9 自己効力感)

(3) ①まずは基本的態度から 「来談者中心カウンセリング」

【来談者中心カウンセリング】 提唱者：ロジャーズ

人には自分自身で変わる力、成長する力があるという「自己理論」に基づき、相談者が自分の内面を見つめ、問題を把握し、自己解決していくよう導くカウンセリング。

以下の3つを「**基本的態度**」とし、相談者に自由に感情を表現させることを重視。

【1. 無条件の肯定的関心】

相手をかけがえのない独自の存在として尊重する態度。相談者のネガティブな側面も含めて無条件に受容すること。受容とは同意することではない。

【2. 共感的理解】

相談者の主観的な見方を当人のように、見たり、感じたり、考えたりすること。ともに歩もうとする姿勢。共感は同感とは違う。

【3. 自己一致】

カウンセラーが相談者との関係において、自分自身をありのままに受け止め、心理的に安定していただけること。誠実な態度。

(3) ①「基本的態度」の職業訓練における活用イメージ

【無条件の肯定的配慮】

講師の目から見て、やる気のない態度の受講生がいるとする。
その受講生に対し、「やる気が出ない」部分も含めて受容する。
(すぐに不良生徒だと判断しない、「やる気が出ない」のはなぜだろう?と寄り添う気持ち。)

【共感的理解】

「やる気が出ない」という理由について、「スキルアップしてもこの年齢では無駄」「今更頑張っても意味がない」「訓練は就職するのが嫌だから時間稼ぎみたいなもの」と発言される。

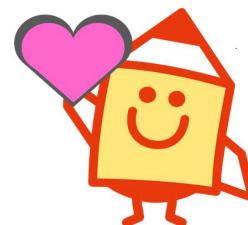
その発言に対して、年齢を気にしている相手の気持ちを本人と同じように「共感」してあげること。

相手の発言に対して「同調・同感」することではない。
(この例の場合、人手不足の時代で中高年の活躍の場は十分にあると考えることは、支援の上で必要。)

【自己一致】

受講生の話を聴く訓練講師が、自分自身に対しても相手に対しても誠実であろうとすること。
自分を良く見せよう、自分の思い通りに相手を動かそうと考えるのではなく、真摯に相手に向き合う姿勢。

一言でまとめると、「愛のある対応」です！



(3) ②カウンセリングの基本的スキル 「傾聴技法」

【傾聴技法】

相手との信頼関係を構築するための手段。
相手に安心感を与え、自己開示してもらい、相手とともに問題への理解を深めていくこと。

【代表的な傾聴技法】

(1) かかわり行動

相手を尊重し共感する態度。
やさしい表情や穏やかな声のトーンなど。

(2) うなずき・あいづち

真剣に聴いていますよという相手へのメッセージ。
相手の自己開示への励ましとなる。

(3) 感情の伝え返し (感情の反射)

発言の中で直接的または間接的に感情や気持ちが入ったワードを拾い上げ伝え返す。
「気持ちが分かってもらえた」という安心感を与え、感情を振り返る効果がある。

(4) 質問

相手の話を広げたり掘り下げたりするためのもの。
「はい、いいえ」などに答え方が限定される「閉ざされた質問」と、相手が自由に答えられる「開かれた質問」を状況に応じて使い分ける。

【傾聴の目的】

傾聴の目的は「相手との信頼関係を築くこと」「相手を深く理解すること」です。
信頼関係ができれば、講師の発言を信頼してくれます。
相手を深く理解できれば、適切な改善策を提供することができます。
その2つは「訓練の円滑な運営」と「就職率の向上」に良い影響を与えてくれるはずです。

(3) ② 「傾聴技法」の職業訓練における活用イメージ

【感情の伝え返し（感情の反射）】

受講生との会話の中で、感情が出ているワードを意識して伝え返してみてください。

（直接的なワード例）悲しい、嬉しい、怒っている、心配、残念

（間接的なワード例）うまくいかない、うまくできた、信じられない、焦っている

意識してみると、思った以上に多いことに気づかされます。

普段スルーしていたその一言を拾うだけで、今までとは違った反応が期待できます。

【質問の使い方】

普通の会話の中で質問をする時、「自分の疑問」を解消する意図で使うことが多いと思います。「相手に考えさせる」「相手に自己表現してもらう」ことを意識して使用してみてください。自ずと「開かれた質問」が中心になり、「相手の発言が多くなる」＝「相手をより深く理解」できるようになります。

<閉ざされた質問の性質>

「〇〇はできますか？」
「〇〇は好きですか？」など
「回答者の答えが限定される」質問

- ・ 質問者中心に会話が進む
- ・ **会話が単発になりやすい**
- ・ 聞きたいことについて回答を得やすい

<開かれた質問の性質>

「〇〇についてどう思いますか？」
「〇〇のどんなところが好きですか？」など
「回答者が自由に答えられる」質問

- ・ 回答者中心に会話が進む
- ・ **会話が広がる、探索的になる**
- ・ 思いもよらぬ方向に進むこともある

Tips 4 「メラビアンの法則」

メラビアンの法則とは、人がコミュニケーションをとる際に受ける影響力の割合を説明したものです。

言語（話の内容）以外の視覚（表情）、聴覚（声のトーン）の非言語の部分に**9割**もの影響を受けるといった研究結果が出ました。

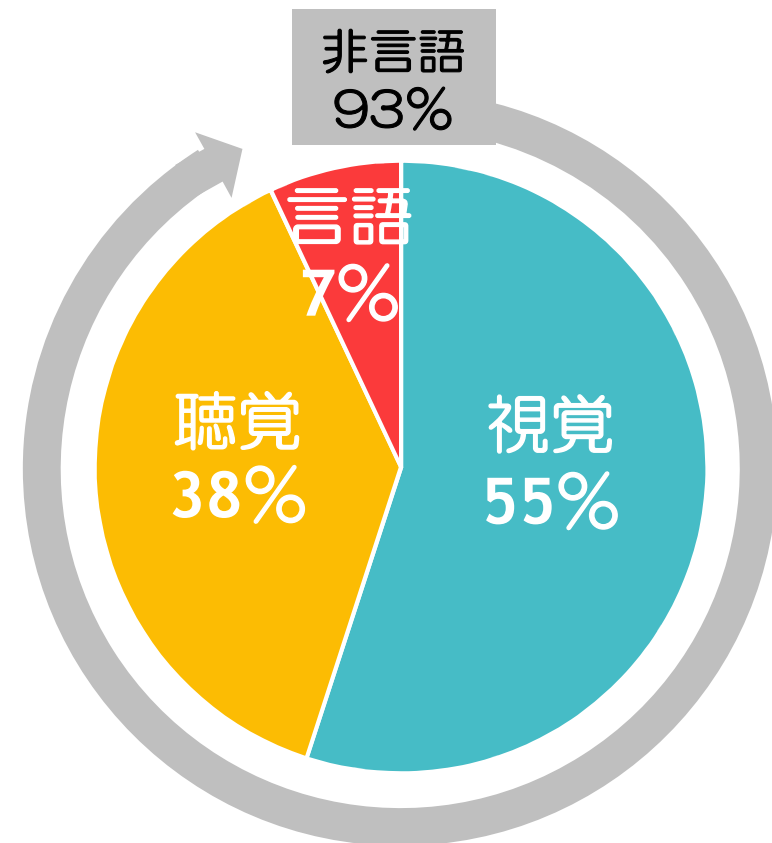
例えば「笑いながら叱られた」場合は、本気で怒られているとは感じにくいでしょうし、「残念な顔で褒められた」場合は、本当に評価されているとは感じにくいでしょう。

このように説明すると、「とにかく第一印象が大事！」という捉え方になりがちですが、**メラビアン本人が言いたかったことは、**「話している内容と、表情や声色を一致させないと誤解させる可能性が高い」ということです。

言語を軽視するというわけではなく、言語を的確に伝えるために非言語を大切にしましょう、ということです。

メラビアンの法則

【コミュニケーションを図る際の影響力割合】



(3) ③問題把握における「二つの視点」

【問題把握】

相談者が抱えている問題を的確に把握すること。
問題は「相談者自身が気づき、把握している問題」と「相談者は気づいていないが、話を聴く側は気づいた問題」の二つの視点に分類され、それぞれ「温かい目」と「冷静な目」で見えていく必要がある。

【相談者視点の問題】

相談者自身が問題だと考えていること。
相談者の言葉として直接的に表現される。
相談者の価値観や考え方が反映されており、表層的な問題に留まっている場合もある。

【温かい目】

相談者視点の問題に対し、ズレや矛盾を感じても、それが問題だと考えている本人の気持ちを尊重する。
(すぐに否定したり解決策を押し付けない)

【聴く側視点の問題】

聴く側が気づいた相談者の問題点。
相談者の発言や行動から、矛盾や抜け落ちている視点を考える。

【冷静な目】

相談者自身が気づいていないことを把握するため、冷静で客観的な目で相手と物事を捉える必要がある。

(3) ③問題把握における「二つの視点」の職業訓練での活用イメージ

訓練についていけない受講生の例で検討してみましょう。

【相談者視点の問題】 【温かい目】

勉強ができない、覚えられない、進まない。
自分にこの訓練は合っていなかった、自分の能力では難しいと感じている。

【聴く側視点の問題】 【冷静な目】

本人は能力の問題と感じているが、同程度の能力と思われる別の受講生は、地道に努力を重ね、少しずつでも着実にスキルアップしている。
能力というよりは意欲や目標の問題ではないかを見立てる。

【アプローチ例】

受講生の気持ちを十分に傾聴・尊重し、**確実に実行できる小さな目標**を持つことを提案する。それが達成できれば賞賛し、また確実に実行できる次の目標を設定する。そのサイクルを続けることにより、**勉強の習慣化と意欲喚起を促す**。

【ポイント】

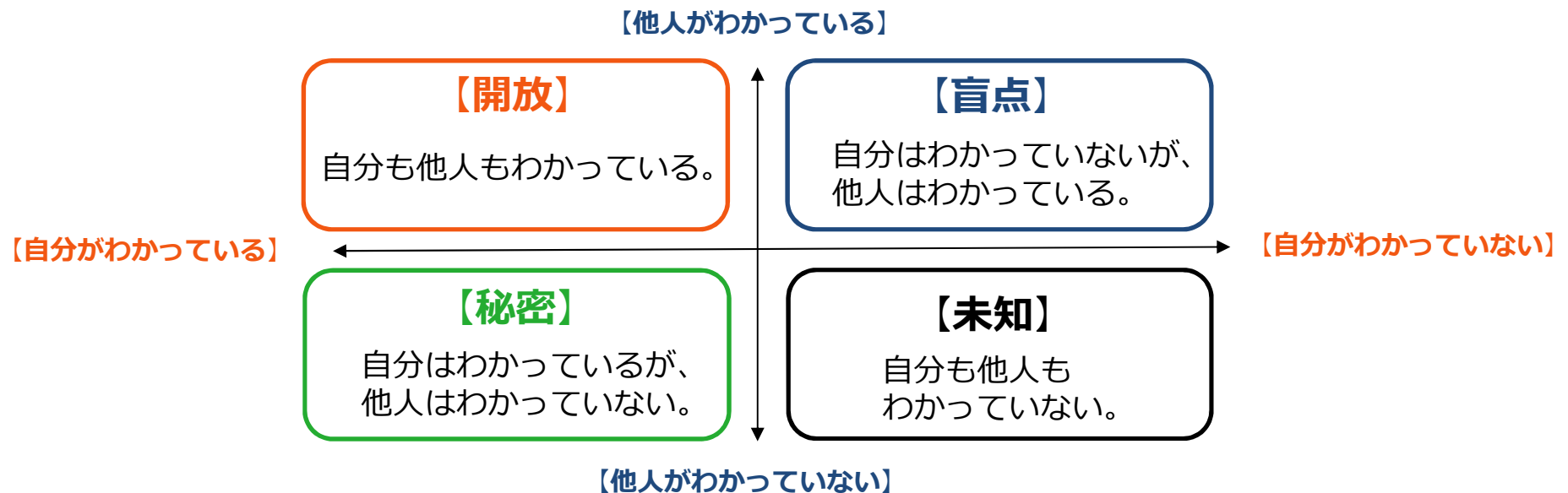
勉強が難しい、自分に能力がないと感じている
相談者の視点を尊重し、小さな目標設定を提案している。
その小さな目標を連続して達成していくことで、
自然と**聴く側視点の問題**（意欲の問題）の解決を図っている。



Tips 5 「ジョハリの窓」

【ジョハリの窓】提唱者：ジョセフ・ルフト、ハリ・インガム（二人のファーストネームを取ってジョハリ）

自己と他者との理解のズレを知ることにより、コミュニケーションを改善したり、自己分析を促すツール。4つの領域を点検することにより、他者から自分はどのようにみられているか、自分は他者にどこまで自己開示しているかなどを客観的に確認できるため、何を改善すべきかという方向性が見えてきます。



【問題把握の視点とリンクさせて】

先ほどの問題把握の2つの視点に当てはめると、「相談者の視点」は「開放」、「聴く側の視点」は「盲点」になります。

また、「秘密」はカウンセリング理論により自己開示を促し、「未知」はキャリア理論により本人の可能性を追求することで領域の移動が可能です。

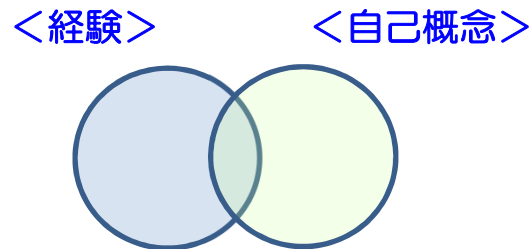
開放以外の3領域から「開放」領域への移動を促し、「開放」領域の拡大を目指しましょう！

Tips 6 「自己一致」

二つの視点の問題把握に関する「自己一致」という考えを紹介します。
(先ほど登場したロジャーズの来談者中心療法の一部です)

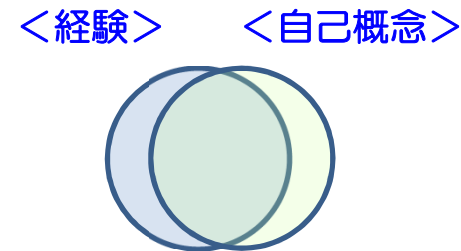
【自己一致】

パーソナリティの基本要素は「自己概念（自分が思う自分）」と「経験（客観的に見られた自分）」。
自己概念と経験が一致している部分を「自己一致」、そうでない部分を「自己不一致」とし、相談者の自己不一致を自己一致する方向へ導いていくことをカウンセリングの役割とした。



拒否 一致 歪曲

「自己不一致の状態」



拒否 一致 歪曲

「自己一致の状態」

自己不一致を自己一致に持っていくことも、先ほどの二つの視点の問題をすり合わせていくことも、「自分の認めたくない部分を直視する」という作業になりがちです。本人にとってはつらい作業になるため、十分に気持ちを傾聴し、ありのままの自分を認められるよう慎重な援助が必要です。

(3) ④カウンセリングにおける積極的技法

【積極的技法】

傾聴技法と比較し、より直接的に求職者へ変化を生むことができる。
反面、影響力も大きいため、使い方を誤ると関係性が落ちる場合も。
信頼関係の下地ができた上で使用し、積極的技法を使用した後は、傾聴技法で相手の発言を丁寧に受け止めること。（傾聴→積極→傾聴…のサイクル）

【代表的な積極的技法】

- | | |
|-------------|---|
| (1) 明確化 | 曖昧な発言を掘り下げていくことで、相談者の価値観や問題の <u>本質を露わ</u> にすること。 |
| (2) 自己開示 | 自分自身の考えや経験を相談者に伝えること。 |
| (3) フィードバック | 他者から相談者がどのように見えているか伝えること。 |
| (4) リフレーミング | 相談者の物事の見え方・捉え方に新たな視点を提供すること。 <u>新しい解釈を加える</u> こと。 |
| (5) 対決（直面化） | 相談者の矛盾や言行不一致について話し、直面しなければならない問題に向き合うよう促すこと。 |

(3) ④積極的技法の職業訓練での活用イメージ

【明確化の例】

受講生：資格試験が無事合格できるか不安です…

講師：合格できるか心配なんですね。不安はどこからきていると思いますか？

受講生：準備不足だと思います。十分に勉強できていなくて。

講師：自分で納得できるほど準備ができていないと。何か原因があるでしょうか？

受講生：家に帰ると家事育児で、それが終わるころにはへとへとで復習ができないんです。

講師：家事育児も頑張っておられて、勉強と両立するのはなかなか大変ですよ。

「試験が不安」という発言を明確化（深堀）していった結果、「勉強時間の確保」という問題点に行きつきました。問題がより具体的になることにより、解決策の方向性を見出すことができます。

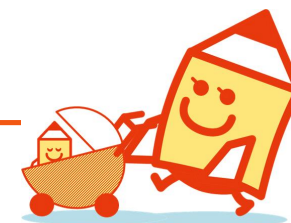
(方策の一例)

「家事育児を短縮できないか（周りのサポートを得られないか）」

「生活サイクルを見直し、隙間時間を捻出できないか（効率化できないか）」

「訓練カリキュラムの中でより具体的な試験対策ができないか」

など



(3) ④積極的技法の職業訓練での活用イメージ例

【リフレーミングの例】

(状況などに対して)

- 時間がない → 時間を意識し効率的に動けるようになる。計画力が身につく。
- お金がない → 投資先を吟味するようになる。何が本当に必要か気づくことができる。
- 人出が足りない → 業務の効率化、省人化を図れる。
- 達成が難しい → チャレンジすることで伸びる。

(感情、態度、行動などに対して)

- 気が弱い、口下手 → 人を大切にする、嘘がつけない
- 几帳面、真面目 → 信頼できる、正確
- おとなしい → 穏やか、協調性がある
- 飽きやすい → 好奇心旺盛
- 頑固 → 芯がある、粘り強い

【リフレーミングのコツ】

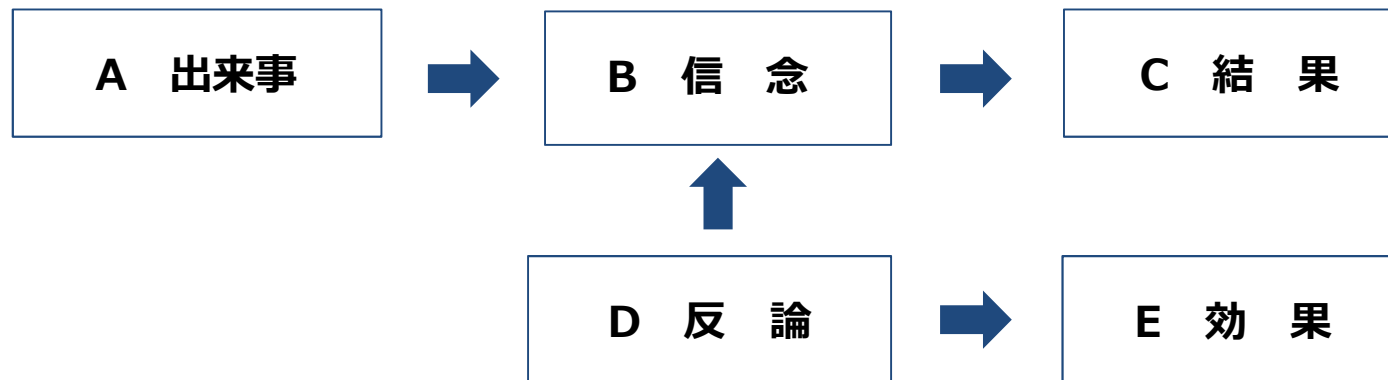
- ・物事を前向きに考える。
- ・長所短所、メリットデメリットなど物事を表と裏で見る。



(3) ⑤ 考え方の癖を見直す「論理療法 (ABCDE理論)」

【論理療法】 提唱者：アルバート・エリス

心理的問題や生理的反応は、出来事や刺激そのものではなく、それをどのように受け取ったかという認知により生じるとして、論理的な思考の影響を重視した理論。



ある出来事 (A) から結果 (C) が直接生み出されているのではなく、その間にあるその人の信念や価値観 (B) を経て結果 (C) が生まれている。

Bの信念が**非論理的な信念 (イラショナルビリーフ)** であれば、Cの結果も歪んだものになってしまうので、その非論理性を明らかにする = 反論する (D) ことで、効果・改善 (E) が見込めるという理論。

(3) ⑤論理療法（ABCDE理論）の職業訓練での活用イメージ

論理療法は、「固定観念を**柔らかくする**」「**偏った考え方のバランスをとる**」といったイメージです。訓練受講生に対してだけでなく、訓練講師の方ご自身にも「イラショナルビリーフ」が無いから日ごろから意識し、「ラショナルビリーフ（論理的な信念）」に変えていけるよう取り組んでみてください。

イラショナル・ビリーフは以下の4種類がメジャーなものになります。

「ねばならない信念」	例：周りの人全員に好かれなければならない 反論：多くの人に好かれたほうが好ましい（絶対ではない）
「悲観的信念」	例：資格が取れなかったから、もう就職は 絶望的 だ 反論：資格がなくても就職できる、試験は再度チャレンジできる
「非難・自己卑下信念」	例：講師が教えるようにできなかったから、私は ダメな人間 だ 反論：失敗は誰にでもある
「欲求不満低耐性信念」	例：自分の意見が認められないことが 許せない 反論：自分に意見があるように、他人にも意見がある

【イラショナルビリーフ発見のコツ】



「逆説的な視点・考え方を持つ」

- ・当たり前と思っていることを疑ってみる、正しいと思っていることに反論してみる。

ここからはキャリア理論の紹介です！

キャリアコンサルティングのプロセスは以下の図のように、①基本的態度、②信頼関係の構築、③問題把握、④具体的展開と進んでいきます。

ここまでは、「①基本的態度 ②信頼関係の構築 ③問題把握」の部分に関連する「カウンセリング理論・技法」をお伝えしてきました。

ここからは「③問題把握 ④具体的展開」の部分に関連する「キャリア理論」をご紹介します。

キャリアコンサルティングではプロセスを意識することが重要ですが、職業訓練の様々な場面で広く活用するには、あまり型にこだわりすぎず、柔軟に取り入れていく姿勢が良いと思います（自然とプロセスの流れに沿うことが多いと思いますが）。

訓練講師の皆様には、このマニュアルを叩き台に、各々の「**オーダーメイド**」で活用していただくことを期待しています。

①基本的態度

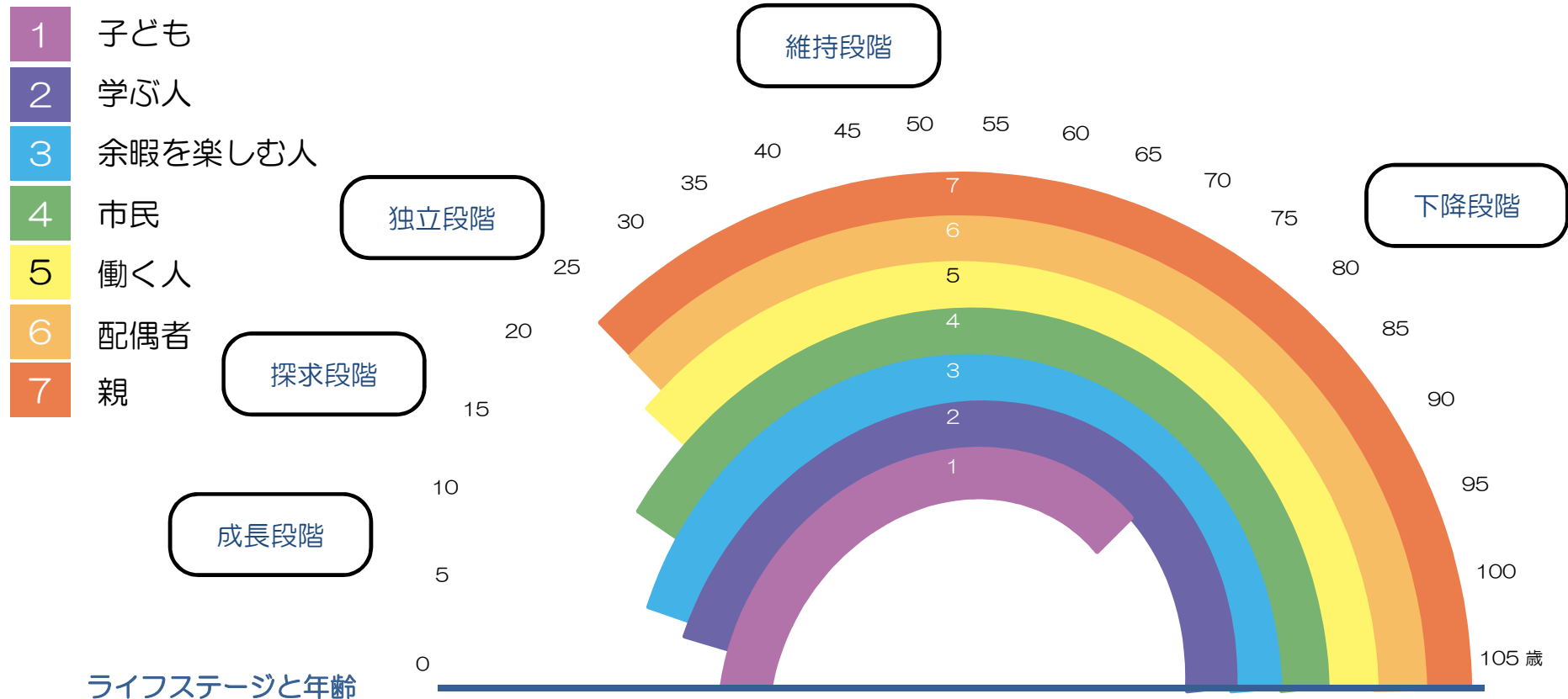
②信頼関係構築

③問題把握

④具体的展開

相談者の
前向きな変化

(3) ⑥人生の中のあなたの役割「ライフキャリアレインボー」



人は生まれてから死ぬまでに、「子供」「働く人」、家族をお持ちの方であれば「親」「配偶者」など、**様々な役割を持つこととなります**（訓練受講生は「学ぶ人」という役割でしょうか）。

その役割のどの部分が「厚み」を持つかは人によって違いますし、また、年齢によっても変化していきます。

「現状の自分はこういった役割をもつのか、また、どの部分の役割が強いのか」、そして、「今後はどうなっていくのか、また、どうなりたいのか」を、ライフキャリアレインボーを意識しながら検討してみると、「**今後のライフプラン**」が浮かび上がってきます。

(3) ⑥ ライフキャリアレインボーの職業訓練での活用イメージ

【訓練受講生の状況の一例】

受講生の女性（35歳）、配偶者（40歳）、子供（3歳）

子供（3歳）が保育園に入ったことを期に、再就職を目指し職業訓練を受講。退職する前まで仕事にやりがいを感じていたことから、責任ある仕事がしたいと考えている。しかし、保育園のお迎えや子供の体調不良による急な呼び出しなどを考えると、自分が望むような仕事はできないだろうとも思い、モチベーションが上がらない、迷いのある状況になっている。

【ライフキャリアレインボーで整理】

現在の女性の役割を本人と一緒に検討してみる。

例えば、「親」としての役割と「労働者（予定）」としての役割の比率を検討してみて、

現状では 「親：7割 労働者：3割」 であり、
自分の理想は 「親：3割 労働者：7割」 という考えだったとする。

この現状の「親：7割 労働者：3割」という比率を、まずは様々な手段（配偶者や両親の育児サポートは得られないかなど）で改善できないか検討し、難しそうであれば、ライフキャリアレインボーの「時間軸」を意識し「少し長めのキャリアプラン」を検討してみることを促す。

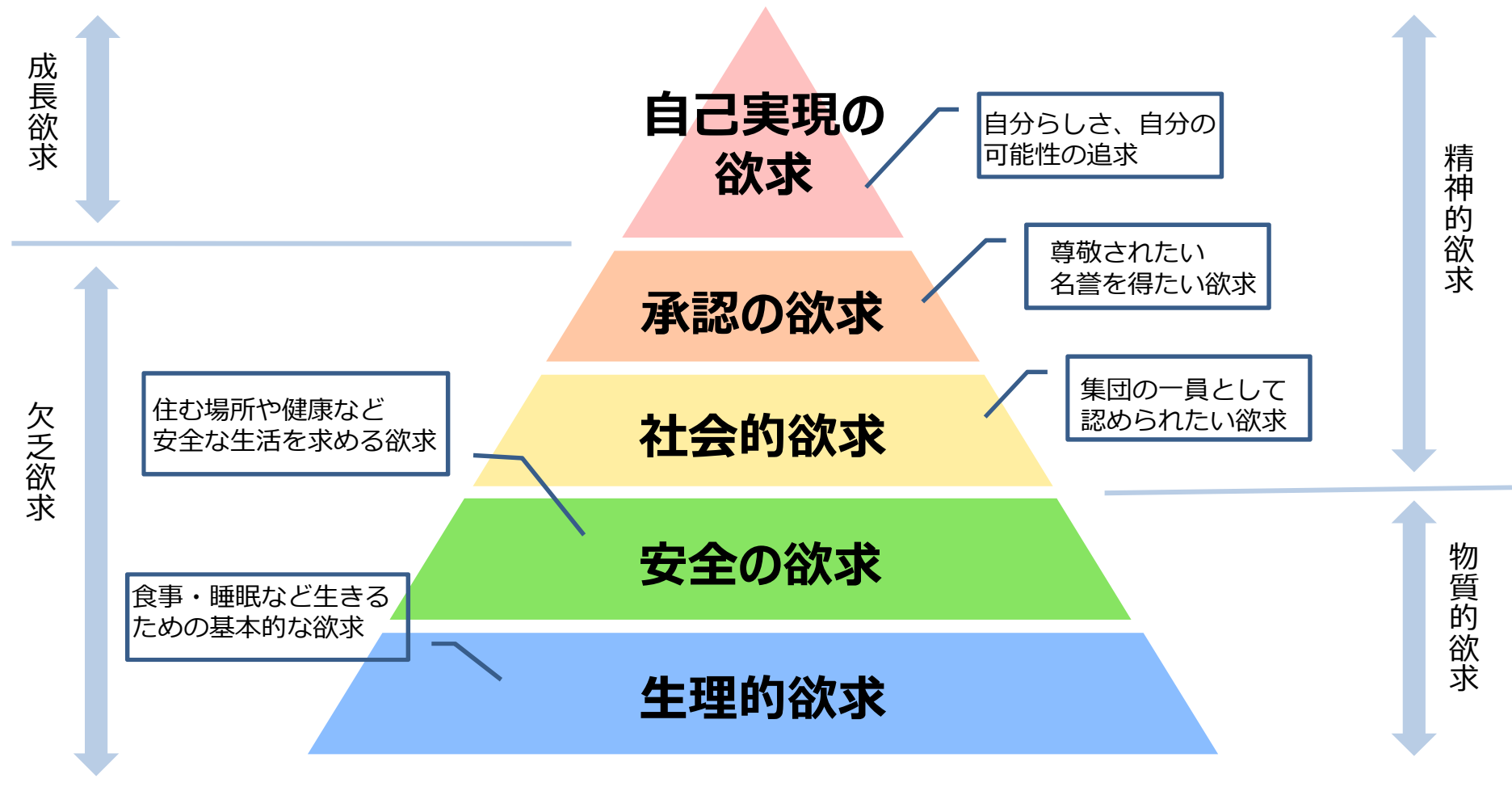
具体的には、親としての役割は徐々に薄れていく（子供に手がかからなくなってくる）ことを意識し、「今はパート勤務で育児中心だが、今後のために隙間時間で自己学習をしておく」、「最初はパート勤務で、ゆくゆくはフルタイム勤務に変更してくれる求人を探す」など。

子供が小学生になって落ち着く時期をめぐり、例えば5年計画で今後のキャリアプランを明確にすると、今は自分の理想ではないにしても、具体的な目標に向けて前向きに進んでいけるようになる。

Tips 7 「マズローの欲求段階説」

【マズローの欲求段階説】 アブラハム・マズロー

人間は低次の欲求が満たされれば、高次の欲求を満たそうとすること。
自分が今どこにいて、何を求めているかを理解することで課題と目標が明確になる。



(3) ⑦ 人生の折り返し地点での悩み 「発達課題 (中高年)」

発達課題とは、一定の年齢層 (児童・青年・中年・老年) において解決すべき心理・社会的課題のこと。ここでは訓練受講生のボリューム層である「中高年」に焦点をあてて紹介します。

【中年の危機 (ミッドライフクライシス)】

「人生を見直す時期が40歳前後にくる」という考え (現在は「人生100年時代」とも言われるので、50歳くらいまででしょうか)。

画家として著名なゴッガンが40歳を少し過ぎた時に、妻子を置いて南の島タヒチでまったく新しい生活を始めたことから「ゴッガンコンプレックス」とも言われる。

中年期の約80%が陥るといわれ、順風満帆な人でもこの時期になると心の憂鬱や無気力感を感じることもある。

【人生の午後】 精神科医 ユング

人間にとって最も問題となる時期は、中年期であり、**中年期こそ人生の最大の危機をもたらす転換期**であると考えた。

40歳を「人生の正午」、その後の中年期を「人生の午後」と表現。「人生の午後」において、人生の前半で排除してきた自己を見つめ直し、真摯に向き合うこと。ここで始まる真の自己実現を「**個性化**」と呼んだ。

【人生の四季】 レヴィンソン

各発達段階を「人生の四季」に例え (①児童期・青年期②成人前期③中年期④老年期)、特に③中年期の40~45歳を「**人生半ばの過渡期**」として、成人前期を終わらせ、中年期を開始できるようにするうえで重要な時期であるとした。

(3) ⑦発達課題を考慮した中高年者への対応

【中年期に起こりうること】

(1) 職場 自分の仕事さえしていればよかった立場から、指導・監督的立場への変化。仕事上の自分の能力や地位の限界も見えはじめ、青年期に抱いた希望と現実のはざままで揺れ動くことも。

(2) 家庭 子供の自立や親の介護などが具体的になってくる。家庭の中のルールや役割が移り変わり、家族の中に揺れが起こってくる。

(3) 身体 体力に限界を感じたり、疲労回復に時間がかかったり、健康に関心が増すなどの変化が生じる時期。生活習慣病（高血圧、糖尿病など）が起こりやすくなる。

(4) 精神 社会的役割の変化、体力的な衰えなどから、今までのやり方ではどうもうまくいかないと感じ始め、「自分の人生はこれでよかったのか」「本当に自分のやりたいことは何なのか」という、自分の生き方・あり方そのものについて見直しを迫られる時期。青年期（20代前半）以来のアイデンティティの破綻を経験する。

(3) ⑦発達課題を考慮した中高年者への対応

【中年期の発達課題を解決するために】

レビンソンはこの時期の発達課題を、① 若さと老い、② 破壊と創造、③ 男らしさと女らしさ、④ 愛着と分離という**4つの両極性の解決**であるとした。

- ① 若さと老いのせめぎあいの中で、うまくバランスをとること
- ② 男は強さにやさしさを統合し女はかわいらしさに自立心を統合すること
- ③ 人生前半の破壊と同じぐらいのエネルギーで創造的な関係をつくること
- ④ 家族や仲間とのつながりを大切にしながら自分自身を探し求めること

エリクソンはこの時期の発達課題を「**世代性と停滞**」のせめぎあいとし、世代性を獲得することを重要視した。

- (1) 世代性 自己中心的だった役割を、自分の外側、社会や次の世代を意識した役割へ変化すること
- (2) 停滞 社会・次世代への関心・関わりの薄さから、これまでの自己中心的な価値観に固執し、精神的成長が停滞する。自己満足や自己陶醉に陥りやすい。

【中年期に意識したいこと】

- (1) 社会や次の世代への意識をもつこと
- (2) 今までの人生を振り返り、再度自分を見つめなおすことで、アイデンティティを強化
- (3) 肉体的な変化や社会的役割の変化を受け入れる
- (4) 40歳を「第2の成人式」と捉え、これからの「人生第2章」を計画する

(3) ⑧ 仕事に何を求めるか「キャリア・アンカー」

【キャリア・アンカー】 提唱者：エドガー・シャイン

個人がキャリアを選択していく上で**最も大切にする価値観や欲求**。周囲が変化しても、自己の内面で不動なものを船の錨（アンカー）として表現。

【アンカーを探すための3つの要素】

・3つの要素が重なる部分が自分のアンカーとなりやすい

(1) コンピテンス（できること） (2) 動機（やりたいこと） (3) 価値観（意義・やるべきこと）

【アンカーの分類】

- | | |
|-----------|--|
| ① 専門・職能別 | 専門性を活かしたいと考え、特定の分野のエキスパートを目指すタイプ |
| ② 全般管理 | 組織や集団を率いることに価値を感じ、出世志向高く、管理職を目指すタイプ |
| ③ 自立・独立 | ルールに縛られず、自分のスタイルで働くことを望む、独立志向のあるタイプ |
| ④ 保障・安定 | リスクや変化を避け、安定・保証のある働き方を好むタイプ |
| ⑤ 独創性 | 斬新でユニークなものを生み出したいと考えるタイプ。独立やベンチャー志向。 |
| ⑥ 奉仕・社会貢献 | 社会や他者のためになることに価値を見出すタイプ。
出世するよりも、人の役に立つことに喜びを感じる傾向がある。 |
| ⑦ 純粋な挑戦 | 困難なことにあえて挑戦するタイプ。不可能を可能にすることに喜びを感じ、
困難度が高いほどモチベーションが向上する。 |
| ⑧ ライフスタイル | ライフワークバランスを重視し、プライベートの事情と仕事を調和させることを望む。 |

(3) ⑧ キャリア・アンカーの職業訓練での活用イメージ

【ジョブカード作成の際に活用】

価値観・関心・強みを記載してもらう際に、「キャリア・アンカー」を説明。それらが仕事にどう影響してくるか、より具体的に理解できる。

【キャリア・アンカーを理解することで得られる効果】

ジョブカードのその他の記載事項である、「将来どのような仕事に就きたいか」「どのように働きたいか」「そのためにこれから取り組むべきこと」を、自分のキャリア・アンカーと関連させて記載できるようになる。

①自身の価値観を理解し、②具体的な目標を立て、③それを達成するための方策を考えることで、④より明確なキャリアプランを作成することができ、⑤前向きに行動できるようになる！



Tips 8 「キャリアストーリー」

【キャリアストーリー】 マーク・L・サビカス

キャリアストーリーとは、自分の人生を「一つの物語」として捉え、その物語で重要な「**ライフテーマ**」を過去から現在までの物語（人生）から見つけることで、これからの**未来の物語（キャリアプラン）**を作成していきましょうとするもの。

映画でも小説でも漫画でも、作品には作者が強く伝えたい「テーマ」があり、それを元に物語が構成されています。同じようにあなたの人生にも、あなた自身の価値観に基づく「テーマ」があるはずです。

先ほどの「キャリアアンカー」と似た考え方ですが、こちらは自分の人生を物語として語りながら導き出すため、より自分らしい言葉で大事な価値観を見つけていくことができるかもしれません。

【ライフテーマを見つける5つの質問】（キャリアストーリー・インタビュー）

<質問1：ロールモデル>

問い：「あなたは、子供の頃成長する過程でどのような人に憧れ、尊敬していましたか？」

<質問2：雑誌や番組>

問い：定期的に読んでいる雑誌や見ている番組はありますか？そのどんなところが好きですか？

<質問3：好きなストーリー>

問い：「あなたの好きな本や映画（など）のストーリーを話してください」

<質問4：指針となる言葉>

問い：「あなたの好きな格言や、指針となる言葉（モットー）を話してください」

<質問5：幼少期の思い出>

問い：「あなたの幼少期の印象的な思い出はなんですか？」



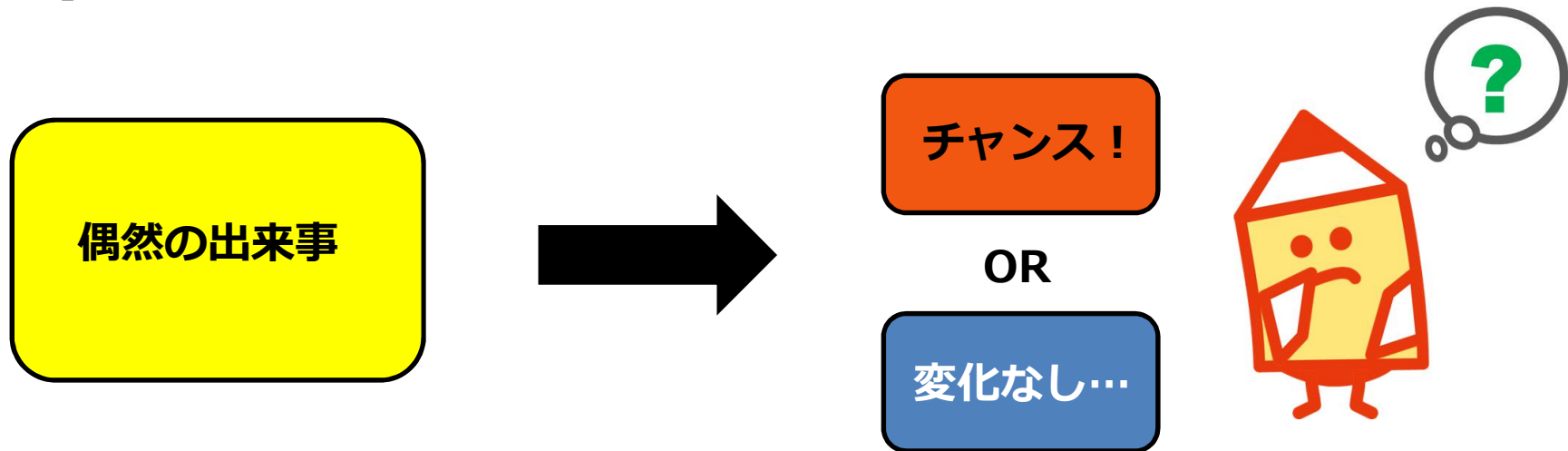
(3) ⑨ チャンスを掴むのは自分次第「プランド・ハプンスタンス理論」

【プランド・ハプンスタンス（計画された偶発性）理論】提唱者：クランボルツ

個人のキャリアは予期せぬ出来事（偶発性）に左右されるが、その偶然に起こった出来事を本人の主体性や努力によってコントロールする（偶然を計画に取り込んでしまう）ことで、キャリア形成に最大限活かそうとする理論。

心理学者であったクランボルツ教授が、ビジネスパーソンとして成功した人のキャリアを調査したところ、成功のターニングポイントとなった出来事の8割が「本人の予想しない偶然の出来事」によるものだったそうです。

この結果をそのまま受け取ると「成功＝運」となりますが、ここで重要なことは、「ある出来事が起こることは偶然だが、その出来事的那个人にとっての機会となるかは偶然ではない」ということです。



(3) ⑨ プラントハプンスタンス理論の職業訓練での活用イメージ

【訓練受講生 Aさん Bさん の例でイメージ】

【Aさん】

- (1) HWでたまたま職業訓練を勧められる
- (2) すぐに就職するつもりだったが、今後のキャリアを考え、学びなおしを決心
- (3) 新しい知識の習得へ向けて地道に努力
- (4) 未経験だが訓練で学んだ内容をしっかりとプレゼンし、意欲が買われ無事就職
- (5) 今までのキャリアと新スキルを統合し、新しい職場で活躍



【Bさん】

- (1) HWでたまたま職業訓練を勧められる
- (2) とりあえず受講
- (3) それなりに講義は受けるが習得に前向きではない
- (4) 未経験のため就職に苦戦、すぐに採用されそうな求人に応募し就職
- (5) 訓練受講前後で変化なく、前職退職時と同じような理由でまた転職を検討している

【計画的偶発性を起こす人材の5つの行動特性】

1. 好奇心：新しいことに興味を持ち続ける
2. 持続性：失敗してもあきらめずに努力する
3. 楽観性：何事もポジティブに考える
4. 柔軟性：こだわりすぎずに柔軟な姿勢をとる
5. 冒険心：結果がわからなくても挑戦する



【訓練講師の皆様に期待すること】 (BさんをAさんのように変えてもらうために)

1. 好奇心：楽しく講義
2. 持続性：できない方には粘り強く
3. 楽観性：指示や助言はポジティブに
4. 柔軟性：状況に応じた対応
(固定観念に縛られない)
5. 冒険心：チャレンジを後押し

(3) ⑩人の振り見て我が振り直せ 「社会的学習理論 (モデリング)」

【社会的学習理論 (モデリング)】 提唱者：アルバート・バンデューラ

他者の行動を観察することで、自らも新たな行動を習得していく、または既存の行動を変容していくこと。

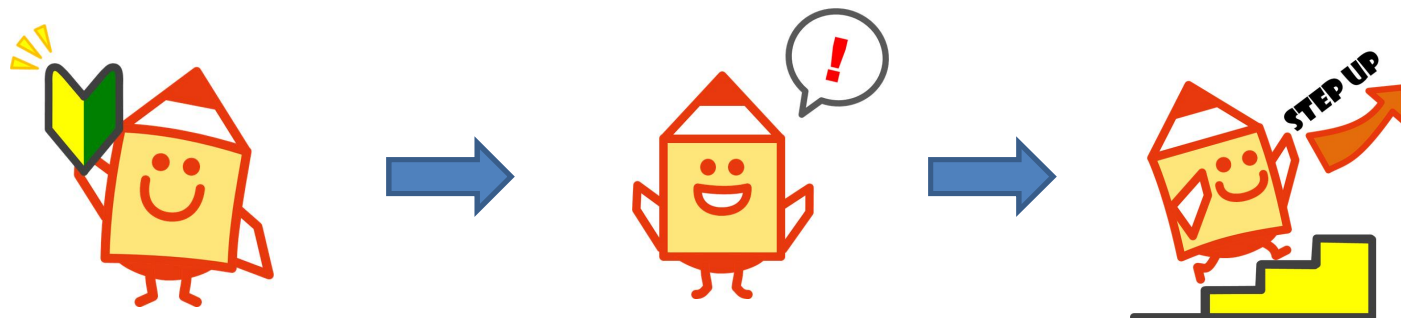
直接的に自身が経験すること、行動すること以外でも人間は成長できると提唱した。

【例】

レストランを訪れた人物が、ナイフとフォークの使い方を全く知らないとする。
しかしその人物は、「周囲の人間のナイフとフォークの使い方」を観察することで、ナイフとフォークで無事食事を終えた。

【職業訓練での具体例】

学習が遅れていたAさんが、講師と一緒に復習することで遅れを挽回するほど成長した。
同じように遅れていたBさんがその様子を見て、一緒に復習に参加するようになった。



Tips 9 「自己効力感」

【自己効力感について】

モデリングと同じくバンデュラ教授が提唱した、「自分がある行動を遂行することができるという自己評価」という概念（簡単に言うとやり遂げる自信）。

この自己効力感の実態を正確に反映していないことがあり、例えば本来は十分な能力があるはずなのに、一度の失敗経験から過剰に苦手意識や不安を身に付けてしまうパターンなどがあります。

一度マイナス方面に傾くと、自ら実力を発揮する機会を避けていき、成功体験を積み上げることができず、**負のスパイラルに陥りやすい**です。

しかし逆に言えば、**正のスパイラルにもなりやすく**、成功することで次のチャレンジに臨みやすくなり、そこでさらに成功し能力や自信を深めてまた次のチャレンジへ、といった状態にすることもできます。

自己効力感を高める方法として、バンデュラ教授は以下の4つを挙げています。

① 遂行行動の達成

「あることについて、自分の力でやり遂げた経験」。自己効力感の形成に**最も強い影響**がある。

② 代理的体験

「他者の体験を見聞きして学ぶこと」。先ほど紹介した**モデリング**。

③ 言語的説得

「他者から励まされる、認められる、褒められること」。

カウンセリング理論で紹介した「**リフレーミング**」や「**フィードバック**」など。

④ 情動的喚起

「心身ともにリラックスした状態」

体調が悪かったり、過度な緊張状態では自己効力感が低下し、リラックスして落ち着いていると自己効力感が高まる。生活習慣の改善や「自律訓練法」（リラックス状態に誘導する動作）などで心身を管理。

第3章

今後の労働情勢と職業訓練の意義について

(1) 今後の労働情勢と職業訓練の意義

【今後予想される労働情勢】

(1) 進行を続ける少子高齢化

日本は着実に少子高齢化が進行しており、2070年には総人口9000万人以下、高齢化率は40%近くまで上昇すると予想されています。

(2) 超人手不足社会→あらゆる人材の活用と柔軟な働き方の必要性

すでに人手不足、人材の奪い合いの社会に突入しており、中小企業の7割が「人出不足」と回答。今まで以上にあらゆる層の活用と、それが可能となる働き方の多様性を作り上げる必要があります。

- ・女性、シニア、外国人などへの労働力の期待
- ・あらゆる人材が活力をもって働ける環境の整備（フレックスタイム、リモートワークなど）

(3) 急速な情報技術の発展・革新による変化→それに対応できる人材の必要性

発展著しいAIの台頭により、今までは想像もできなかった業務改革が期待されます。一方で、それに対応できる人材（ITリテラシーのある人材）が必要となり、また、AIにはできない「人に必要とされる能力（創造力など）」も磨いていく必要があります。

(4) 労働移動の促進、転職市場の活発化、キャリアの長期化→キャリアは個人の自律の時代へ

人手不足による転職市場の活発化、成長産業への労働移動の促進により、転職が当たり前の時代。「人生100年時代」とも言われるキャリアの長期化も伴い、今後は企業任せではなく個人が自分のキャリアを主体的に考え、成長し、構築していく必要があります。

【上記を踏まえたこれからの職業訓練の意義】

(1) 人手不足企業へ就労意欲の高い人材を供給する意義

(2) リスキリングを促進し、「個人の自律的なキャリア形成」を後押しする意義

(2) 職業訓練の価値 (ヒアリング、アンケートの受講生感想抜粋)

授業はわかりやすく丁寧。安心感もあり、ずっとここにいたくなるような居心地の良さがあった。(20代)

授業内容は難しかったが、根気強く教えていただいた。少しずつできることが増え、年齢は関係ないなと思わせてくれた。(60代)

「学んでいる」「成長している」ということを実感できた。(50代)

生徒の中で自分だけ20代だったので不安があったが、周りの方から仲良くしてもらった。知識や技術面だけじゃなく、気持ちの面も訓練を通じて変わったかな?と感じた。(20代)

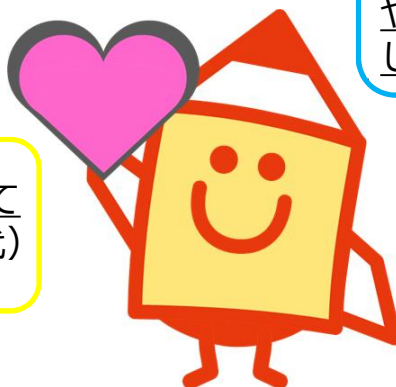
基礎的な知識だけでなく、仕事に対しての意識の高まりも身についた。(40代)

講師の方の人柄、経験談からも多くを学ばせてもらった。(40代)

外国人なので授業についていけるか不安だったが、難しい言葉や漢字が出てくると気遣ってもっと優しい説明をしてくれた。先生のおかげで福祉の仕事が好きになれた。(20代、外国人)

様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。(40代)

自己分析の時間が貴重な体験となった。社会人になってからはあまりそういうことをする機会がなかったので。(40代)



(3) 終わりに

本マニュアルは冒頭で説明したとおり、訓練講師が受講生とキャリアコンサルティング的関わりを持つことにより、「受講生」が前向きに変わっていくことを期待して作成したものです。

一方でこのマニュアルは、「訓練講師の方に訓練に前向きに関わってほしい」という「訓練講師の皆様へのエール」でもあります。

キャリアコンサルタントには絶えず自己研鑽しなければならないという規定がありますが、それは専門性の保持という意味合いのほかに、「自身のキャリアを前向きに考えられない者が、他者のキャリアを前向きに変えることなどできない」という意味としても捉えられるものだと思います。

訓練講師の皆様の前向きなエネルギーが、必ず受講生の方にも伝わります。それはご紹介した受講生のアンケートからも明白です。

訓練講師の皆様が「自分の仕事」に前向きに取り組み、それが受講生の方へ波及する。訓練講師の方が所属する企業にも、今後受講生が就職する企業にも、良い影響を与える。

マニュアルの目指すものとして挙げた「All-Win」の関係に、わずかでも本マニュアルが寄与できれば幸甚です。

島根県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ一同



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

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の1（3）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）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した者と同一のものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、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。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、都道府県労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らした上で、事前に、本省に協議すること。

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ておき、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訓練修了者1人以上、当該訓練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。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

① 訓練実施機関へのヒアリング

- ・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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

- ・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

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

- ・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）

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

(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

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

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

- ・説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
 - 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、
 - ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
 - ・ 申請・認定事務の際に周知
 - ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知
- (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促進策（案）等については協議会に報告する。

(案)

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ検証対象訓練分野選定理由書

1 検証対象とする訓練分野

「介護・医療・福祉分野」

2 選定理由

- ① 令和4年度実績において、就職率が高い一方で、応募倍率が低い分野であり、ヒアリングによる検証・改善が必要と思料されるため。
- ② 「介護・医療・福祉」業界は慢性的に人手不足であり、今後も当該分野で活躍できる人材の育成・供給を強く推し進める必要があると思料されるため。

地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領

令和4年10月1日から適用する。

令和5年12月27日 改正

1 設置要綱に定める事項

(1) 名称

協議会の名称は、「地域職業能力開発促進協議会」の前に当該都道府県名を付する。

設置要綱については、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の前に当該都道府県名を付する。

(2) 目的

都道府県労働局及び都道府県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

① 職業能力開発促進法第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（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）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）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等

② 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(3) 構成員

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- 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 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体
- ⑦ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他関係機関が必要と認める者

(4) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

(5) 会長

- ① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- ② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- ③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(6) 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

(7) 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- ① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- ③ キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- ④ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- ⑤ 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する事。
- ⑥ その他必要な事項に関する事。

(8) 事務局

事務局については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(9) その他

- ① 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- ② 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、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 この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

(10) 附則

附則として施行日を定めることとし、施行日は協議会の開催日とする。

2 策定にあつての留意事項

1 (3) に規定する構成員のうち①から⑧については、職業能力開発促進法第15条第1項の規定に基づき、協議会の成立に必要なことに留意すること。

島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行うことを目的として、島根労働局及び島根県は島根県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

- ① ~~職業能力開発促進法同法~~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（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）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）第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行うことを目的として~~島根労働局及び島根県は島根県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。~~
- ② 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 60 条の 2 第 1 項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

2 構成員

(1) 協議会は、次に掲げる者を参集者として構成する。

- ① 学識経験者
- ② 労使団体その他産業界の関係者
- ③ 教育訓練機関等の関係者
- ④ 地方公共団体その他関係行政機関の関係者
- ⑤ 職業紹介事業者
- ⑥ 労働局

(2) 協議会には、必要に応じ、その他関係者の出席を求めることができる。

3 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

4 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

5 協議会の開催

協議会は、原則として年2回開催し、中央職業能力開発促進協議会の開催に合わせ、又は地域の状況等を踏まえ開催する。

6 協議事項

協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- (5) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

7 事務局

協議会の事務局は、島根労働局職業安定部訓練課に置く。

8 その他

- (1) 協議会の議事については、別に協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、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) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、令和4年11月7日から施行する。

令和5年11月21日改訂。

令和6年3月6日改訂。

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 島根労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の概要

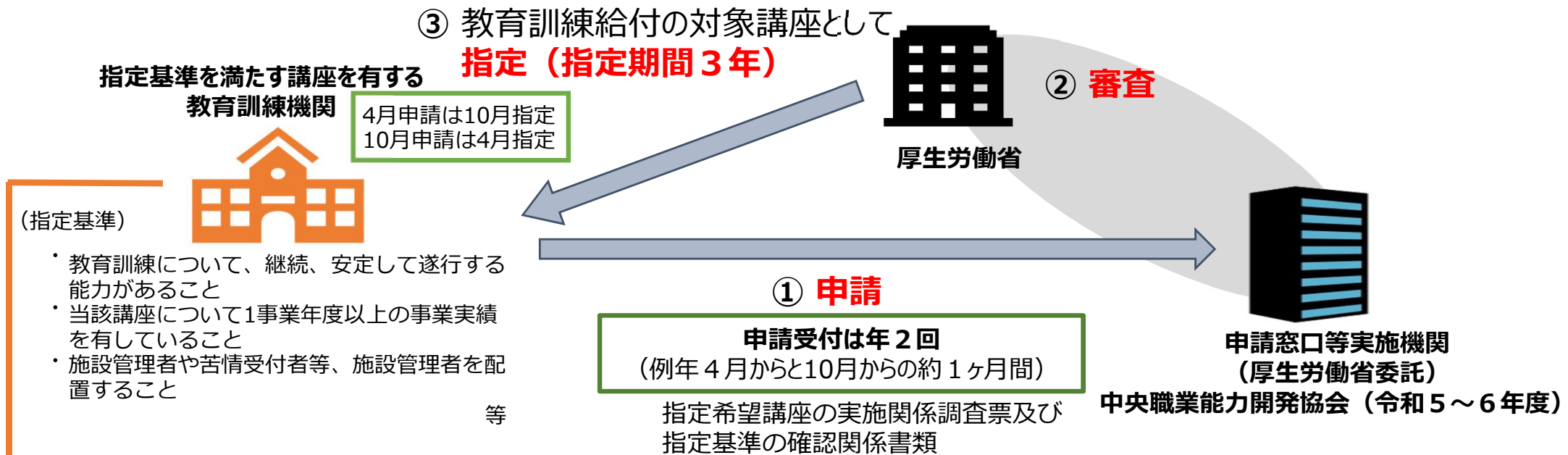
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の 50% （上限年間 40万円 ）を6か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の 20% （上限年間 16万円 ）を追加支給。	受講費用の 40% （上限 20万円 ）	受講費用の 20% （上限 10万円 ）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内 （妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上 （初回の場合、専門実践教育訓練給付は 2年以上 、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は 1年以上 ）		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 ② 専門学校等の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 経済産業省連携 ⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

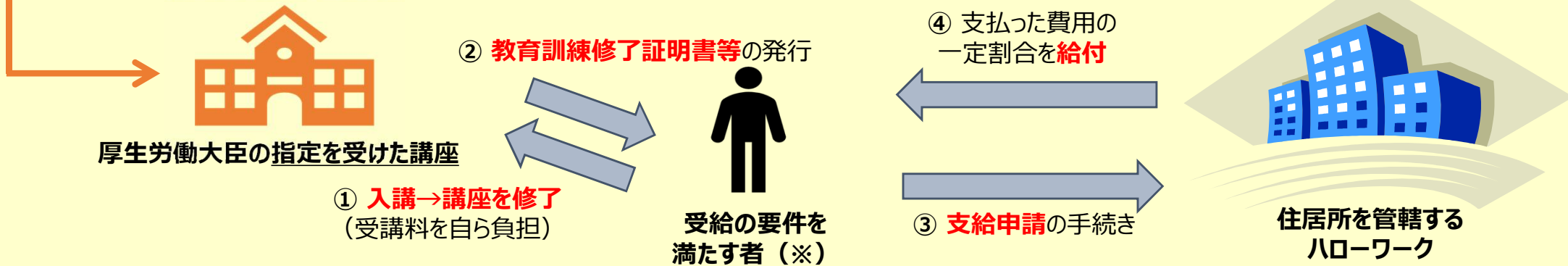
（注）講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績。

教育訓練給付の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始1ヶ月前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践教育訓練給付
最大で受講費用の70%〔年間最大56万円〕を受講者に支給



特定一般教育訓練給付
受講費用の40%〔上限20万円〕を受講者に支給



一般教育訓練給付
受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許
大型特殊自動車免許
準中型自動車第一種免許
普通自動車第二種免許
フォークリフト運転技能講習
けん引免許
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
移動式クレーン運転士免許
クレーン・デリック運転士免許

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
ITSSLレベル3以上(120時間以上)の資格取得を目指す講座(シスコ技術者認定資格等)
ITSSLレベル3以上(120時間未満)又はITSSLレベル2以上の資格取得を目指す講座(基本情報技術者試験等)
ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
中小企業診断士試験
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士

司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

Microsoft Office Specialist 2016
VBAエキスパート
簿記検定試験(日商簿記)
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定(英検)
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科技工士
理学療法士、作業療法士
言語聴覚士、栄養士
管理栄養士、保健師
美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
きゅう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師

主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護福祉士実務者研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者(R)試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

営業・販売関係

調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター
パーソナルカラー検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係

製菓衛生師
パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程
(商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)

職業実践力育成プログラム
(保健、社会科学、工学・工業など)

キャリア形成促進プログラム
(医療、文化教養、商業実務関係)

専門職学位
(ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)

短時間の職業実践力育成プログラム
(人文科学・人文)

短時間のキャリア形成促進プログラム
(文化教養関係)

修士・博士
履修証明
科目等履修生

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座拡大の取組

【背景】

- 主体的なリ・スキリングによる能力向上支援の充実に向けて、労働者が厚生労働大臣が指定する講座を受講、修了した場合にその費用の一部を雇用保険から支給する教育訓練給付制度の指定講座の拡大が求められている。^(※)
- 一方で、労働政策審議会では、教育訓練給付の指定講座について地域ごとの偏りが指摘されているところ。

【対応】

こうした状況に対応するため、

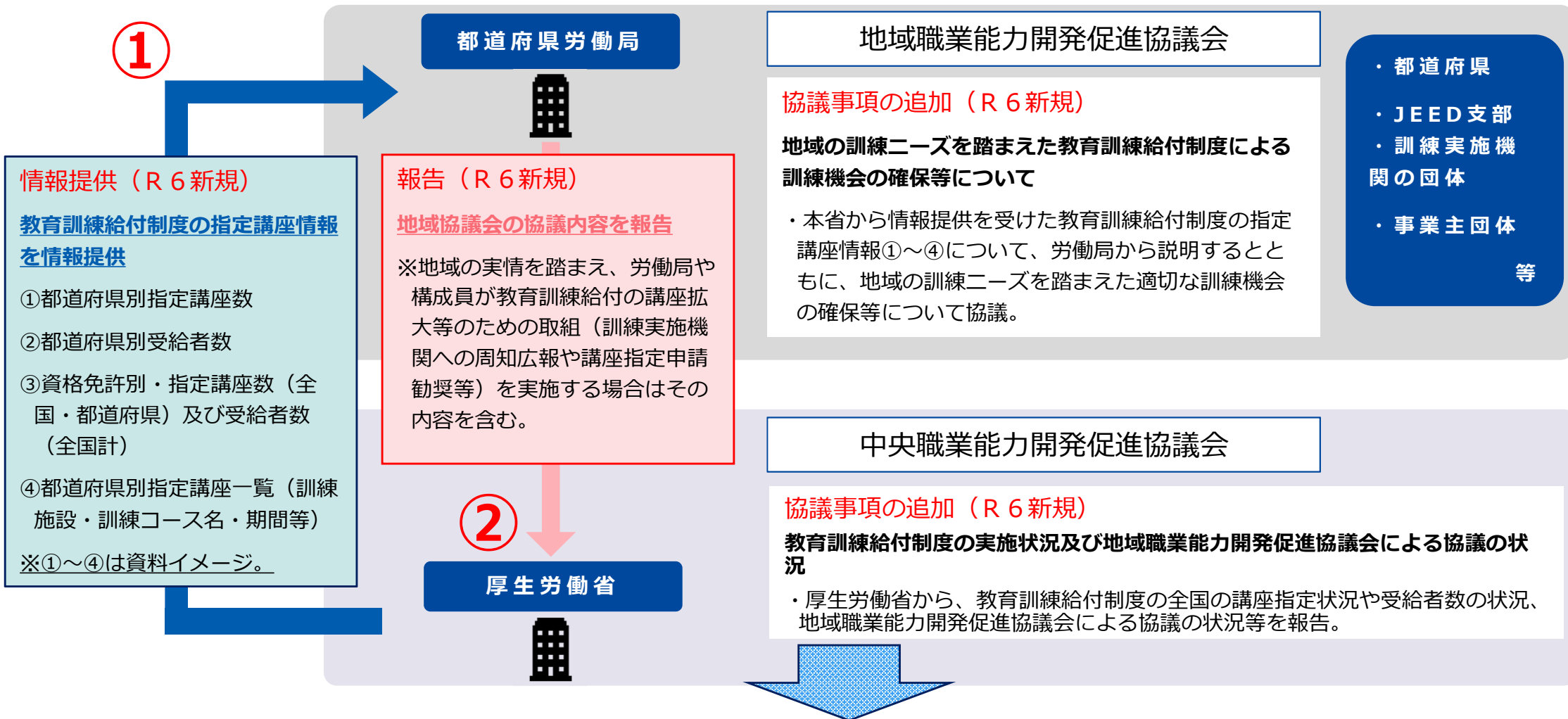
- 地域職業能力開発促進協議会を通じて地域毎の訓練ニーズ等を把握
 - 把握した訓練ニーズの高い分野や地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施
- 等により、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大をはかる。

※ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」令和5年6月16日閣議決定（抜粋）

- 「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。
- デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座（本年4月時点））を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。

教育訓練給付制度における地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大

- リ・スキリングによる能力向上支援を推進するため、地域職業能力開発促進協議会を活用して教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。



- 地域職業能力開発促進協議会や中央職業能力開発促進協議会の議論を踏まえ、訓練ニーズの高い分野や、地域の教育資源が十分に活用されていない分野等の業界団体や訓練実施機関に対して、**厚生労働省から教育訓練給付制度の周知広報や講座指定申請勧奨などを実施。**

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万7千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約15%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	138,367	25	滋賀県	318	702	99,725	726	23,206
2	青森県	234	702	73,896	595	20,004	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	63,164
3	岩手県	295	605	55,629	983	31,724	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	238,923
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	50,481	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	132,518
5	秋田県	178	411	31,559	588	15,223	29	奈良県	378	926	116,608	681	25,590
6	山形県	155	409	43,506	702	22,148	30	和歌山県	174	385	42,780	637	21,433
7	福島県	271	707	84,568	1,118	40,682	31	鳥取県	89	273	36,817	344	10,887
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	54,191	32	島根県	121	353	43,623	373	10,514
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	36,304	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	42,922
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	38,462	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	74,988
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	186,810	35	山口県	268	724	73,401	725	25,078
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	153,299	36	徳島県	146	339	38,071	425	15,239
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	601,181	37	香川県	268	916	125,619	559	18,529
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	284,120	38	愛媛県	422	996	110,033	787	28,486
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	59,357	39	高知県	121	450	66,650	420	15,420
16	富山県	152	301	32,304	537	16,615	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	109,967
17	石川県	222	554	58,305	461	15,666	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	12,324
18	福井県	166	333	26,327	516	17,162	42	長崎県	314	894	93,452	449	15,567
19	山梨県	126	354	40,548	269	6,629	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	34,736
20	長野県	380	885	97,055	1,315	38,635	44	大分県	271	830	99,166	564	17,917
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	34,660	45	宮崎県	294	923	105,227	544	16,143
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	77,780	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	24,809
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	187,616	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	19,877
24	三重県	343	912	115,924	1,076	37,052		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	3,162,912

（※1）（※2）：専門実践教育訓練給付は6月ごとに支給している。「専門実践（初回受給者数）」は2022年度に1回目の支給を受けた者。「専門実践（延べ受給者数）」は2022年度中に支給を受けた延べ人数。

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
1	北海道	介護分野	<ul style="list-style-type: none"> ・現地実習に重点を置いているほか、ボランティア介護への参加動員など現場を重視している。 ・初任者研修後、企業実習を形態の異なる2か所(「グループホーム」と「サ高住」等)で実施、就職後のミスマッチ解消に繋がると考えている。 ・修了生のフォローアップとして、実習で訪問の際に様子を見るほか、当校同窓会の活用、個別連絡、就職先への確認など様々な方法で行っている。 ・訓練制度の普及啓発が十分ではなく、就業中の無資格者が制度を知らないなど本来支援されるべき人が利用できていないように感じる。 ・賃借料の値上がり、フリー外部講師との専属契約(訓練の質を向上)のため、基本奨励金の金額を上げてほしい。 ・高齢化が進展する中で、介護専門職のニーズは極めて高く、毎日のように関連施設から人材の問い合わせがあるが、絶対的な人数が不足。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「演習(実技)」は役に立ったし演習時間数を増やしてほしい。ただし、受講生同士による演習のため、実際の介護とは異なってしまう。(実際の現場の方が大変) ・内容が重複している部分は再構築して簡素化した方が学びやすくなるのでは。 ・「ここと体のしくみ」「発達と老化の理解」「介護の基本」 ・入浴介護については日常的に必要なため、もっと学んでおきたかった。排泄についてもポータル便器での実習のみであったので、実際の現場に近い環境で学べればスムーズな対応ができると感じている。 ・様々なハタチの演習(実技)をしたかった。利用者の性別、体型、健康状態、車いす利用、施設の階段の有無など。 ・人に寄り添うという意味では販売と共通点があるが、販売は顧客に「ありがとうございます。」と言うもので、介護は逆に「ありがとうございました。」と言われる。そこが大きく異なることと思うし、やりがいを感じることであり、もっと早く介護の道に入れば良かったと思っている。(販売業経験) 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に対する考え、高齢者に対する接し方などは、カリキュラムとして特に重要。 ・企業実習時間が多いと採用につながり易いのではないかと。就職先企業の選択肢も広がるし、業務内容に対する不安の解消にも繋がると思う。また、同じ実習先で企業実習の期間を長くすれば、実施できる内容も変わってくるのではないかと。 ・人生の先輩、高齢者に対する尊敬、やさしさなど、コミュニケーションの方法など介護の本質を理解している。未経験者は、そこから教育していかなければならない。 ・採用時に最も重視するのは高齢者に対する思いや介護職を目指したきっかけである。コミュニケーション力は大事なことであるが、それよりも人柄が重要になってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムにおける座学及び実習の配分見直しを検討。 ・ハローワークにおいて訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員の強化が必要。 ・わかりやすいHPの作成、ハローワークにおける周知広報を推進。 ・訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。 ・増額について引き続き本省へ要望していく。
2	青森	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練実施にあたって工夫している点 ●パソコン初心者の方が多いため、丁寧な指導に心がけている。 ●タッチタイピングができるようになるため、毎日タイピング練習の時間を設けている。 ●朝のスピーチ練習で、就職活動時の面接試験などで適切な自己表現ができるよう練習をしている。 ●キャリアコンサルティングの状況 ●ジョブカード作成支援を通して自身の棚卸を行ってもらい、それを基にキャリアコンサルティングを実施。 ●LINEを活用して継続したキャリアコンサルティングの実施やキャリア形成支援 ●国への要望、改善して欲しい点 ●短期・短時間特別コース以外でも、就職活動のため、何日か1日の訓練時間について、3時間授業を設けたい。 ●日ごと感じていること ●最近の傾向として、健康者に交じりグループの方が増えたように思う。 ●書類や取り扱いが各地で違うので、統一であれば良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ●受講した訓練内容を特にアピールした点 ●履歴書に習得したWordとExcel3級を書いたことで、ある程度パソコンができること認知してもらえた。 ●ワード、エクセルの資格2級まで取得することができた事もしっかり伝える事ができた。 ●簿記3級をとって、求人幅が広がった。 ●訓練内容のうち、就職後に役に立ったスキル ●パソコン基本操作(マウス、Windowsの基本操作等)、正確で素早いタイピング ●ワープロソフトによる基本操作(書式設定、表作成、保存、印刷、ファイル操作と管理、図形・写真の挿入等)。 ●表計算ソフトによる基本操作(セルデータの作成、ワークシートの設定、数式や関数の適用、グラフ作成等)。 ●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 ●日商簿記検定3級を訓練中に取得できなかったため、時間があたら習得したい。 ●職業訓練に係るご意見や要望 ●訓練終了後、復習できる講座があれば受講したい。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役立っているもの ●パソコンの基本(構成、使用方法、インターネットとネットワーク、IT活用の方法、マウス、Windowsの基本操作等)、正確で素早いタイピング。 ●ワープロソフトによる基本操作 ●簿記3級を使った実践的な文書作成 ●表計算ソフトによる基本操作 ●表計算ソフトを使った実践的な資料作成(基礎的関数を使い、グラフ、データベースつきの資料作成) ●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 ●コミュニケーションスキル。 ●プレゼン資料作成、マーケティング、Webデザイン。 ●給与のしくみ、労働保険の基礎知識。 ●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。 ●訓練で習得したことを実務に役立てることができるポジションに就かせられるよう当社としてミスマッチのないようにしている。 ●意見・要望 ●インストールされたソフトウェアのバージョンに対応できるように。 	<ul style="list-style-type: none"> 【OA関係】 ○初心者や他分野への就職希望者等を対象として、文書作成(簡単な文書の作成、画像・写真・ワードアート等の挿入、表の作成等)や表計算(文字・数字の入力、簡単な関数等の活用)等の基礎的な能力を強化することを目的としたカリキュラムを盛り込む。 ⇒基礎的なデジタルリテラシーの習得 ○経験者や基礎的な能力を有する者等を対象として、文書作成(やや高度な所意識設定)や表計算(やや高度な関数、マクロの記録やVBAを使用し、定型業務を自動化することができる)、プレゼンテーションソフト、WEBデザイン・ホームページ作成等の実践的な能力を強化することを目的としたカリキュラムを盛り込む。 ⇒DX推進人材となるための基礎的な能力の習得 【OA関係以外】 ○実務演習(労働保険の計算、雇用保険手続、健康保険・厚生年金保険手続等)等の実践的なカリキュラムを盛り込む。 ⇒資格取得+実務能力の養成による即戦力人材の確保
3	岩手	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ○キャリアコンサルティングの実施 ●コンサルティンクがうまくいかなかった事例について、他のコンサルタントに助言を受けると、レベルの向上に努めている。 ●他に聞かれる事のないよう、受講者が安心して相談できる環境でコンサルティングを実施している。 ○その他 ●訓練内容に直接関係はしないが、企業で環境美化の一環で使用できる可能性があるため、「刈払機取扱作業安全衛生教育」を実施している。 ○訓練生の確保対策 ●募集のリーフレットに「3か月で〇〇の資格取得」が目標であることを明記することで、本気で学びたい人、訓練レベルに合った年代の受講生が集まる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○就職支援 ●訓練施設とハローワークを利用し就職。訓練施設の支援内容で改善等を求める点はなし。 ○カリキュラムでの改善を求める事項 ●カリキュラムの内容は良好で特に改善を求める意見はなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○パソコンのスキル ●専用ソフトを使用するので、基本的な操作ができれば良い。 ●AIなど先進的なソフトは使用していない。(訓練に取り入れるべきソフトなどは思い付かない) ●資格は仕事上では重視していないが、本人が取り組んできた結果として面接時には一定の評価となる。 ○求められるスキルや技能 ●社会経験が少ないからかもしれないが、作業指示を理解する力が低いと思われるケースがあった。 ●訓練で習得するのは難しいと思われるが、コミュニケーション能力を重視している。 ○その他 ●人手不足のため、採用基準を設定する状況にない。 ●挨拶がきちんとできる人を採用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ○検討1 ●求められるスキルや技能 「指示理解力」「コミュニケーション能力」の向上については、訓練カリキュラムにどのように組み入れられるか検討が必要であるが、現行の訓練カリキュラムでも、就職率向上の観点から配慮を求めていることは重要と思われる。 ●キャリアコンサルティングの実施について、各施設の有資格者の人数等に差があるため、一概に変更を求められないが、好事例を展開することは有効と思われる。 ⇒周知用リーフレットの配付を検討 ○検討2 ●その他(刈払機取扱作業安全衛生教育) ●企業で使用する可能性があり、就職にも有利であるとの意見があり、WG内で検討した結果、「有効性は認められるが、訓練科目に直接関係しない科目を必須とすることは難しい」との結論となり、訓練施設内で対応可能な施設に好事例展開をすることとする。 ○検討3 ●訓練生の確保対策 ●訓練のレベルを設定できれば、より受講生に合った訓練が実施できるとの思われ、今後、訓練のレベル分けが可能検討する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
4	宮城	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 業界団体の会員企業から出される要望を基に、カリキュラムに反映している。 実践的な内容とするため、開発演習の内容を工夫(演習内容の見直し、グループ演習の導入等)している。 集合教育の利点を活かすため、開発演習以外でもグループ演習を取り入れている。 業界の実務経験や新人研修等の実績のある講師に依頼している。 訓練と業務現場とのギャップを出来る限り抑えるよう、開発環境や管理ツールなどは、実際に現場で多く利用されているものを体験できるように考慮している。 業種理解・職業理解を促すための説明や情報提供に力を入れている。 <p>訓練を修了できる学力があるか、訓練カリキュラムが修了後の就職のイメージにマッチングしているかを測れる選考基準へ見直しを希望する。(県委託訓練)</p> <ul style="list-style-type: none"> 学科・実技それぞれで80%以上の出席要件となっているが、訓練コースによっては、時間数に届くため、総訓練時間の80%以上を修了要件としてほしい。(県委託訓練) <p>ハローワークを利用せずに就職活動している方が少なくないと感じている。もっとハローワークを利用する方が増えれば、より多くの方に職業訓練を受講してもらえるのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 講義内容は、もう少しビジネス的な知識や会計等の実践向きのプログラム設計してもらいたいかった。 Excelの講義もあったほうがよかった。IT関連の資格を持つ方でもExcelを使ったことがないと聞くことがあり、多くのIT関係や事務関係の職場で使用するツールであるので、短時間でも講義があった方がよいと思う。 訓練実施機関が提供する求人情報は、高い学歴や経歴を求められるものが多く、訓練受講者にはマッチしていないと感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 最近、企業からの問い合わせが多い。Java、Pythonのスキル。SQLへの理解度がより高いとよい。 派遣先では様々な企業から出向等してきた方たちとチームを組んで仕事をするため、コミュニケーション能力が重視される。コミュニケーション能力を向上させるカリキュラムをもっと充実しているとよい。 メールのやり取りが非常に多く、未経験者は表現、言葉選びに戸惑い、時間を要することがあり、ビジネスメールのスキルを習得できるとよい。 未経験者に比べ、訓練修了者は6か月の学びがある分、採用後研修をスムーズに進めることができている。 入社後も教育を行うが、職業訓練で素地を習得することは大きい。 訓練受講者も、最初はどの言語・技術を習得すればよいかわからない状況ではない。ガイダンス的に幅広く学ぶ機会を設けた上で、どの言語等を習得するか選択した上で、掘り下げて学んでいくような仕組みがあればよいのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> R6年度の公的職業訓練実施計画において、デジタル分野の公的職業訓練の定員数を拡充する。 企業実習やグループでの開発演習等、就労現場を想定したより実践的な授業の進め方により、企業から求められるコンテクチュアルスキル(問題解決力、課題解決力)を副次的に身につける。 ハローワークの求人部門と訓練部門との連携による、訓練修了者歓迎求人等の確保。 訓練実施機関とハローワークの連携による、求人情報や求人企業説明会等の情報提供。 訓練実施機関からハローワークの求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進。 職員向け知識習得のための研修の実施 引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・広報を行い、職業訓練の認知度の向上・活用促進を図る。 訓練実施機関から、選考基準及び修了要件等の見直しの要望があり、見直しが必要な事項に関しては、取扱要領等の改正について本省に要望を行う。
5	秋田	IT分野	<p>【習得能力】～訓練内容が訓練受講者の習得を要する能力に合致しているか検証</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連職種以外ではオーバースペックだが、関連職種では物足りない場合あり 初心者向け訓練を受けると相当難易度が高いと感じるようである。 <p>【企業ニーズ】～訓練内容は企業が求める人材像に合致しているか検証</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報産業と情報産業以外の企業で求めるデジタル人材が異なる可能性がある。 情報産業以外の企業では、「メールサーバーを設定する」、「SNSとサイトを活用する」などWeb言語に精通していないかでも知識を持っている方を求めている場合がある。 <p>【就職支援】～効果的な就職支援が行えているか。受講に当たり、採用後の活躍場面は明確か検証</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアコンサルタントとの面談や就職支援の時間を増やすなど工夫している。 要望に応じて、追加のキャリアコンサルティングの設定も行っている。 	<p>【習得能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連職種か否かを問わず受講満足度は高い。 関連職種以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。 <p>【企業ニーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 関連職種か否かを問わず受講満足度は高い。 関連職種以外でもHP作成やDB処理等の技能が活用されている。 <p>【就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 資格取得のための知識が直接役立つ機会はまだ少ないこともある。 就職先では、基礎的な内容が一番役立つ(関連職種以外)。 	<p>【習得能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業ごとにも必要なスキルが異なるため、個別企業に応じた訓練設定を希望。 <p>【企業ニーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報産業以外の中小企業では高度なデジタル人材より、比較的基礎的なスキル(HP更新やDB処理等)を求めている場合がある。 <p>【就職支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練により習得した技能等により未経験者より早く仕事に慣れてほしい。 訓練修了者の応募機会を増やしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、在職者訓練を充実させるとともに、人材開発支援助成金等の様々な支援と合わせた活用の促進が必要。 引き続き高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、幅広い産業で求める情報リテラシーの訓練内容を組み入れた訓練コースの設定が必要。 企業の求める人材像の明確化と求人票への明確な記載など、訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の強化が必要。
6	山形	パソコン・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 求人状況を把握しWord・Excelを最低限習得できるカリキュラム設定としている。 受講生は年齢も様々であり、入講時にPCレベルの把握をし、レベルの低い受講生に合わせ授業を進めているが、高いレベルの受講生には、スキルを伸ばす工夫をしている。 キャリアコンサルティングについては、コミュニケーションを取りやすくする工夫をしている。 就職率の向上を図るため、ハローワークでは自分の担当を決めて相談するよう推奨している。 就職率向上のため履歴書の添削指導を実施している。 <p>【訓練施設からの要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> 委託費・奨励金の増額をお願いしたい。 最低保証金制度を設けてほしい。 <p>キャリアコンサルタント等有資格者以外によるキャリアコンサルティングの継続措置をお願いしたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 受講前は入力レベルだったが、訓練受講で自信が生まれた。 Word・Excelは使用頻度も高く、受講身に着けた知識は今の仕事で役立っている。 パワポ・アクセスは使用機会が無いが学べてよかった。 PC使用経験があまりなかったため期間が短いと感じた。 Excelの時間配分を増やしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> Word・Excelを使用している業務が多く役立っている。 当社の業務ではこれ以上のスキルは必要ない。 アクセス・パワポのカリキュラムがあるが、当社の業務では使用機会が無い。 受講生は一通りWord・Excelを学んでいるので不安は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> Word、Excelは訓練の中心となるが、それ以外のカリキュラムについては、採用企業状況、求職者の目指す職種などにより変化する。また、受講者のレベル毎に合わせたカリキュラム作成は困難であり、統一的カリキュラム作成は困難なため、求職者自身が自分に必要と見極めることができる、詳細な訓練情報を訓練説明会や訓練募集チラシの内容に盛り込んでいく。 実施機関だけでは就職率向上を図ることは難しく、ハローワークとの連携は不可欠である。ハローワークで実施している「求職者担当者制」をほかの訓練施設の受講生にも推奨していく。また、求人確保も重要であり「訓練修了者歓迎求人」の確保も併せて推奨していく。 <p>【要望】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練施設から要望については、厚生労働省へ上申。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
7	福島	デジタル分野	<p>1 訓練実施にあたって工夫している点 (1) 学科・実技ともに受講生の習熟度にあわせてカリキュラムを進めている (2) 受講生がお互いに協力しながら進められるような雰囲気づくりに努めている (3) 講師が全体フィードバックを行っている 自由記入欄 習熟度確認のため、練習問題を多く行い自己成長を実感し、自信を持てるようにしている。 2 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 (1) 定期的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施している (2) 定期的な個人面談や1on1ミーティング (3) グループワークを実施している 自由記入欄 個々の立場に寄り添い、訓練、就活等、前向きに進めるような状況にあわせた面談を実施。 3 今後、実施を検討している訓練内容 (1) 医療事務コース (2) 郡山市で開催だった「DTP-Webデザイン科」を福島市で開催する検討をしている。 (3) DTPや経理のエキスパートなど。 4 訓練修了者に期待すること (1) 習得した技術を活用して活躍してほしい (2) 訓練で学んだコミュニケーションスキル等を業務に役立ててほしい (3) 受講生ネットワークを構築し、お互い切磋琢磨してほしい 5 訓練実施にあたって国への要望、改善してほしい点 (1) 物価高騰の中、訓練実施に関する経費もかなりの割合を占めることとなった。これらの状況の変化に伴い、委託費の改定をいただきたい。</p>	<p>1 就職後に役に立ったもの (1) 文書作成、業務集計等のスキル (2) プレゼンテーションスキル (3) 広告、チラシ等のツール作成スキル (4) ホームページ作成・管理等 (5) 情報収集・整理の手法 (6) 他の受講生とともに学んだ協調性(対人スキル) 2 就職後に感じた、より一層習得しておくことが望ましいスキル (1) 業務進捗管理力(PCDAサイクル等) (2) 関係部署等の調整力(対人スキル) (3) SNSやWebによるマーケティング知識 (4) 経理の知識(1人2役、3役の実態がある) 3 訓練に対する評価・要望 (1) 個人のペースにあわせて指導してくれた (2) グループワークや講師との個別面談の時間がほしい (3) PCソフトが最新であればなお良かった 4 資格取得に対する考え等 資格を取得したからといって、仕事に役立つとは限らない</p>	<p>1 訓練により得られたスキル、技能のうち、採用に役立っているもの (1) 文書作成、業務集計等のPCスキル (2) 情報収集・整理の手法等 (3) データ集計 (4) 他の受講生とともに学んだ協調性 2 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、技術等 3 訓練修了者の採用時、未受講者(未経験)の採用の場合と比較して、期待していること (1) 文書作成能力、PCスキル (2) 理解力 4 訓練修了者の採用時に重視する点 (1) コミュニケーション力 (2) 対人調整(調和)力 (3) 仕事(作業)理解力 5 訓練修了者を採用した評価 (1) 訓練により習得した技術等により的確に業務を進めている (2) 対人調整(調和)力を活かして業務を進めている。 (3) クライアントに対する説明が良い、的確である。 6 公的職業訓練に対するイメージ (1) 受講者の再就職に役立っている (2) 受講者の技能・知識・知見の習得に役立っている 7 若年者の労働力の活用に向けて必要と考える訓練コースは？ (1) コミュニケーション能力向上コース 8 高齢者の労働力の活用に向けて必要と考える訓練コースは？ (1) PCスキル、機械、PC技術の習得 9 その他、ご意見、要望等 (1) もう少しレベルが高い内容があってもよいかもしれない。 (2) 同じ文章を書くにしても、論理構成を整えるなどの訓練も必要ではないか。</p>	<p>1 企業ニーズ等の把握に努め、当該コースの変遷に対応できるようカリキュラムを検討することが必要。 2 PCスキルのみならず、対人調整力やコミュニケーションスキル、さらにはWebマーケティングの知識を習得することも有効。 3 求職者のニーズを的確にとらえるため、次年度はもう少し詳細なヒアリングを実施したかどうか。 4 Webマーケティングの知識や知見を付与することも有効である可能性がある。</p>
8	茨城	デジタル分野	<p>・企業やハローワークへのヒアリング、経済団体等へのリサーチ等により求人・求職ニーズを把握している。 ・就職希望分野と技術習得の難易度を考慮したステップアップ式のカリキュラム構成及び段階的支援を行っている。 ・広く適性が見極められるよう、プログラミングにウエイトを置きつつ、ExcelやWeb制作を取り入れている。 ・実務経験のある講師に依頼し、就職に必要な知識をカリキュラムに反映している。 ・就職した修了者等からの意見及び質問等を参考に訓練内容を再見直している。 ・空き時間を利用して訓練課題への取組(予習・復習)を推奨している。 ・IT系企業や派遣会社等を招聘し、企業の求める人材、求人等の説明及び求職状況等の説明を実施している。 ・訓練開始1か月目にジョブ・カードを作成し強みを発見(自己理解)させている。 ・訓練の目標はあくまで就職のため、訓練期間中の就職を目指し、訓練と同時並行の就職活動を指導している。 ・受講者が面接で質問された内容を就職支援室に掲示し共有している。また、受講者の面接時の体験を、3分間スピーチで発表している。 ・公共職業訓練の委託費と求職者支援訓練の奨励金の条件等を統一してほしい。 ・IT関係の訓練に使うソフト使用料の負担が大きいことから、委託費の単価上限額を見直ししてほしい。 ・訓練制度の周知・説明する機会を可能な限り設けてほしい。</p>	<p>●6か月コース修了者 ・広く浅くIT関係の「入口」という点で無駄な訓練項目はない。 ・システム開発業務に就業するにあたり、Web関係の知識はあまり活用されていないが、IT関連の流れをつかむ上では必要。 ●5か月コース修了者 ・Webデザイナーとして就業する場合には、Excel・Wordは必ずしも必要ない。 ●3か月コース修了者 ・事務スキル(Excel)が役に立った。 ・3か月訓練ではタイトなスケジュールに感じた。</p>	<p>・C言語プログラミング、データベース構築、ネットワーク構築、通信制御の知識習得は役に立っており、それ以外の科目もシステム系の一連の流れを知っておくのは有用。 ・Photoshop、illustrator以外のソフト(AdobeXD、Figma)も学んでおくと良い。 ・訓練を通じて習得した内容をPRできる職務経歴書、成果物等の作成や、ITパスポートや基本情報技術者等の資格取得が望ましい。 ・ある程度の知識を持って入社してもらえれば社内研修期間が短縮できる。 ・訓練修了者に対する期待度は高く積極的に採用したいので、今後もっと訓練受講者が増えしてほしい。 ・知識・スキルの可視化が図れるよう資格取得のできる職業訓練を期待したい。また、企業実習は、習得したスキルの程度が図れる良い手段と思う。 ・デジタル分野の知識があることに加えて、本人のやる気やコミュニケーションスキルも考慮して採用を決定している。</p>	<p>・Webデザイン系の訓練が多いため、労働局を関係機関が連携し、プログラミング系の訓練実施機関の開拓に努める。 ・訓練内容は訓練修了後の習得度を把握するためのわかりやすい目安となることから、訓練期間中の資格取得を推奨。 ・企業実習を併せた訓練の実施を推奨。各関係機関が連携して実習先の開拓に努める。 ・IT系企業を招聘して開催する企業説明会等の好事例の提案。 ・訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練説明会や見学会、個別相談会等を積極的に開催。 ・ハローワークを利用しない層への周知として、SNS等を利用した周知を図っていく。 ・「訓練修了者、未経験者歓迎求人」確保の取組強化。 ・的確な訓練のあっせんや就職促進のために、ハローワーク職員がデジタル分野における知識の習得を図るための研修を実施する。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
9	栃木局	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容をしっかりと身につけてもらうために、実務的・実践的な内容の説明を意識している。学んだ内容を実務の中でどのように活用するか、様々なケースを想定した課題に取り組みさせている。 ・就職支援については、就職支援担当者だけでなく、接遇担当の講師も日常的に質問に寄り添ったり助言をしたりと積極的に就職支援に携わり、就職意欲の喚起をしている。 ・就職についての目標を明確化するようなキャリアコンサルティングをおこなっている。「仕事をしている自分」をイメージさせ、就職意欲を喚起している。 ・効果的な面談となるよう、予め受講生に質問を準備させている。 ・外部有資格者や就職支援担当者が情報を共有し、連携して就職支援をおこなっている。 ・国への要望・改善点として、訓練修了後の就職支援において、連絡が取れなくなってしまう受講生への対応に苦慮している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコンの基礎知識や基本操作やビジネス文書や資料の作成などの実務的な内容が、就職後役に立っている。 ・ビジネスメールの作成やオンライン会議ツールの使い方、情報セキュリティに関することなど、より実務的な知識についても習得できるとよかった。 ・社会人基礎力として、社内外でのコミュニケーションのとり方や言葉遣い、電話対応などの接客マナーを身につけておけるとよい。 ・コミュニケーション能力の向上のため、訓練生同士で課題解決をするグループワーク形式のカリキュラムがあるとよい。 ・模擬面接など、より実践的な就職支援があるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコンスキルについては、Word、Excelなどの基本操作の習得とともに、PowerPointの基本操作の習得ができているとよい。 ・MOSなどの資格・検定取得についても訓練の効果として評価している。 ・さらに、「ITパスポートを学ぶコースなどワンランク上のパソコンスキルの習得ができる」とよい。 ・社会人基礎力（笑顔や挨拶などの基礎的ビジネスマナー）を身につけてほしい。 ・実務の中で求められるコミュニケーション能力（対話能力や状況判断能力など）一段階上の社会人基礎力の習得が、より望ましい。 	<p>〈訓練設定〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的なパソコンスキルとして、オンラインツールの知識・操作法の習得を推進する。 ・PowerPointを使用したビジネス文書作成法の習得を強化する。 ・ビジネスマナー講座など社会人基礎力の向上を図るコースを増やす。 ・企業での会議やプロジェクト企画を想定した、実践的なグループワークを設定する。 <p>〈就職支援〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施時から「就職のための職業訓練であること」を意識づけられるよう案内する。 ・ハローワーク担当者や訓練終了後の就職支援状況を随時共有し、連携して就職支援をおこなう。 ・より実践的な就職支援（模擬面接など）を受講生が求めていることを訓練実施機関へ周知し、支援内容や時間の充実を促す。 ・JIEDの求職者支援訓練サポート講習において、「受講生の就職希望の情報を外部キャリアコンサルタントと就職支援担当者が共有し効果的な就職支援をおこなっている」などの好事例を展開する。
10	群馬	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・Webデザインを受講したとしても、Webクリエイターは実務経験が必要となる場合が多いため、Web知識を必要とする事務職（サイトの運営・管理）等に就職する方も多い。そのため、就職の選択肢が広がるようにしている。 ・訓練期間を5カ月→6カ月としたことで卒業制作の質が向上し、結果として就職率向上につながった。 ・より実務に近い訓練となるよう、チームで成果物を開発するカリキュラムの導入を検討。 	<ul style="list-style-type: none"> ・目的意識を持って受講することで訓練が有意義なものとなる。未経験者は尚更、仕事内容が具体的にイメージできると良い。 ・未経験者が6カ月の訓練でWebデザイナー・クリエイターとして働けるほど甘くない。Web関連の基礎知識を身に付けて、職域を広げると考えたほうが現実的。 	<ul style="list-style-type: none"> ・Webデザイナーとして就職を考える際にはグラフィックデザインの科目時間数が不足している。 ・職業訓練にて、データベースの技能・知識、プログラミングの実技も習得しておくことが望ましい。 ・6か月で習得できる技能は限られると思うので、深くてもよいので多くの知識を習得して欲しい。 ・問題が発生した際に、その問題・課題に対する自己解決力や解決方法を身に付けてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練カリキュラムの構築にあたり、プログラミング言語の習得に加え、実践的な内容も加味することが有効。
11	埼玉	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容について事前に受講者に丁寧に説明することやイメージとのギャップが少なくなるように努めている。 ・カリキュラムに高度な内容や最新の内容を取り入れるためには、外部講師の手配に課題がある。 ・業界の動向や受講生のライフプランを踏まえたキャリアコンサルティングを早い段階から行うことによって就職活動を支援している。 ・（委託職業訓練の就職支援経費や求職者支援訓練の付加奨励金の受給要件を満たすための）就職率を高めることは困難であるため緩和を希望する。 ・職業訓練により（業務委託契約など）雇用以外の形態で就労することになった者について制度上評価の対象とすることはできない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職後に役立つ実践的なカリキュラム構成を希望する。 ・職務経歴書や面接指導など就職支援の充実。 ・個々の受講生に合わせて選択できるカリキュラムがあるとよい。 ・（1年間くらいの）長い訓練期間の設定。 ・修了後に更なる訓練を受講できる制度。 ・訓練受講給付金の受給要件の緩和。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な知識、技能のみならずコミュニケーションスキルや生活習慣、社会人としてのマナーを習得している点を評価。 ・（企業説明会など）企業と訓練生との接触の機会がもっとあるとよい。 ・職業訓練修了者の情報に企業からアクセスできる仕組みがあるとよい。 ・企業に向けて各職業訓練の内容と終了時期に関する情報を発信して欲しい。 ・（職業訓練をきっかけとして）自ら必要な知識を習得しようとする前向きな姿勢がある方を採用したい。 ・様々な内容やレベルの職業訓練があるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム改善のための機器導入、指導者、テキストの開発などの側面支援。 ・カリキュラムの細分化、訓練レベルの細分化の検討。 ・ミスマッチ防止のため、訓練説明会の活用や事前説明の徹底。 ・受講生のコミュニケーションスキル向上のための支援の強化。 ・ハローワークなどと連携した受講生に対する就職支援強化。 ・受講生と求人企業との接触機会の拡大。 ・訓練実施機関の新規参入促進。
12	千葉	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・座学だけでなく実技も重視。実機に触れて、現場で働く想定をしてもらう。 ・受講生のレベル差については、補助講師を付けて対応している。また、求職活動日や授業終了後も教室を解放し、講師を配置して質問等に対応させている。 ・自己理解、職業理解をしてもらうことに重点を置き、「スキル不足を感じている」場合などは、関連職種への転換も薦めている。（Webデザイナー → Webをメンテナンスできる事務担当者） ・ITの技術進歩に対応するため、最新機種の手入費用に対する助成金や、企業との共同事業を行う場合の助成金があるとよい。 ・6ヶ月よりも長い訓練期間が設定できるとよい。（例：「ライティングページ作成」「映像関係」などは、受講者から希望が多い） 	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業制作は、個人での作品のみならず、グループで作成する課題も出て、役割分担を通じたコミュニケーションの練習にもなり、大変良かった。 ・人前で話すことや、プレゼンの練習が役に立った。対人関係スキルは結局必要になる。 ・労務、個人情報保護、マイナンバー等総務関連の書類作成の科目があると良かった。 ・訓練期間が6ヶ月間であるが、もっと長くてよい。「この習得した知識・スキルだけで、本当に就職してから大丈夫なのか？」不安を感じていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的なITの知識、Excel操作、ビジネスマナー、電話対応、メールについての知識が役立つ。 ・IT全般、クラウド、SNS、マーケティング、Wordpress、ChatGPTなどの知識があった方がよい。 ・採用の決め手は「卒業制作」と「ポートフォリオ」であった。「入社後の伸びしろがあるか」が重要な判断要素である。 ・早々に中堅社員になって他の人をまとめるリーダー的存在になってほしい。 ・通所の訓練よりもコミュニケーションがとりづらいと思われるeラーニングの修了者には、魅力を感じない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・修了者からは、グループワークやプレゼンの練習がコミュニケーションの練習になったと評価されており、企業側もコミュニケーション能力を重視しているため、グループワークなどコミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案する。 ・企業側は、専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識がビジネスマナーの習得についても考慮されたカリキュラムを求めているため、訓練生のニーズも踏まえながら、デジタル全般やビジネスの基本に関する訓練内容を含んだコースの企画提案も必要である。 ・最新機器の購入や企業との共同事業に対する助成金、6ヶ月以上の訓練の実施など、実施機関から要望のあった内容については、ワーキンググループの報告を通じ、厚生労働省へ要望していく。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
		介護分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生に疑似体験(認知症、高齢者等)を行ってもらっている。 ・講師や卒業生に実体験(現場での苦労話)や、やりがいを語ってもらう。 ・受講者の参加型訓練を行い、グループワーク、コミュニケーション力・リーダーシップをつける。 ・訓練で得た知識と実際の介護現場との違いを体験・認識するため、また就職後、学校と実際の介護施設の実態との差に備えるため、企業実習を必ず実施している。 ・企業訪問を計画的に行い、訪問記録を作成して内容をスピーチするとともに、校内に貼り出し公開している。 ・介護職の訓練への応募者数が減少傾向にある。委託校をPRできる場が欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実技や、疑似体験(高齢者、認知症及び障がい者の立場)、医療的ケア(喀痰吸引・経管栄養)が役に立っている。 ・受講者参加型訓練(グループワーク等)は、人との関わり方が学べてよかった。 ・介護施設見学は10施設程度行ったが、いろいろ施設に行き、違いがわかったため、就職先を決める際の材料になり非常によかった。 ・介護の対象が高齢者か障がい者かで迷う。この方向付けをうまくできる授業もやって欲しい。 ・現在仕事についている知的、精神障害者施設で、障がい者への接し方についてスキル、技能をもっと学んでおくべきだったと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の基礎理解、基本的なコミュニケーション能力、障がい者との関わり方の理解がある。 ・介護技術、医療的ケア(喀痰吸引、経管栄養)など、非常によくやってくれている。 ・期間をもっと長く実習をやってくると良いと思う。 ・高齢者介護か障がい者助成かの方向づけができる授業があっても良いと思う。 ・実習を経験しているため、職場に出てもギャップを感じることは少なく長続きする。介護に対する基本ができてるので安心して任せられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者介護か障がい者助成か方向性が定まらない受講生もいたため、職場実習等の実習先を工夫するなど、仕事の方向性を決定しやすくなるように、実施機関へ提案する。 ・受講者参加型訓練(グループワーク等)や介護施設見学及び企業実習は、受講者からも企業からも評価されていることから、実施していない訓練実施機関で就職率が低迷している実施機関に参考としてもらう。 ・実施機関より、応募者数が減少傾向にあるためPRできる場が欲しいとの意見もあるため、現在ハローワークで行っている訓練説明会を強化し、幅広い実施機関が参加できるようにする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
13	東京	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・実務現場で最も多く使用される言語や、基礎的な内容を重点的に学習できるカリキュラム設定（Javaを使ったWebアプリケーション構築、HTML、illustrator、Photoshop等） ・習得した技術を就職先でどのように活かすかを受講者に訴えつつ、繰り返し指導 ・IT業界や働く現場のイメージを持つよう、職業人講話の講師は現場経験者を選定 ・就職活動にも利用できるポートフォリオの制作に力を入れ、「未経験でも投資できる人」と思わせる作品制作とプレゼンテーション指導 ●情報セキュリティについて <ul style="list-style-type: none"> ・実技の授業で、安全なプログラムを書くための一般常識レベルの情報セキュリティは教えている。 ・就職支援の場で、資料の持出、管理におけるヒューマニタリー防止の観点からのセキュリティについて話している。 ・ITリテラシーやウイルスチェック等を取り入れている。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・就職支援の授業で開発現場やチームのコミュニケーションの重要性についての話をし、企業実習で実践させている。 ・コミュニケーションの苦手な方には対しては、授業時間外に個別にフォローしている。 ・訓練の最初の2日間で、クラスメイトの良い所を探して褒めまくるというワークや朝礼で順番に5分間のスピーチを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・Javaは企業からリクエストされるプログラミング言語としてニーズが高く、本当にプログラマーの土台になり役立つと実感 ・デザインやコーディングなど幅広く学び、その知識は役立つ。 ・職業人講話において、業界の人から話を直接聞いたこと、学べたことが良かった。 ●情報セキュリティについて <ul style="list-style-type: none"> ・会社の考え、求めるレベル感に差があるので、職業訓練では不要と考える。 ・リスク管理やセキュリティ研修は、就職後の会社での教育でよいと思う。 ・就職前に多く学ぶ必要はないが、常識レベルのネットリテラシーは必要だと思う。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・ホウレンソウ（報告・連絡・相談）、自分から話に行く姿勢、人と積極的にコミュニケーションを取ろうとする意識が重要 ・不問点を的確に質問するなどが求められる。作業が円滑に進むのも、ミスが発生するのコミュニケーションに起因する。 ・前職と業界が違うこともあり、言葉遣いや求められるコミュニケーションスキルの違いを感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●訓練カリキュラム・就職支援について <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報やセキュリティカードの取扱いといった基本的事項については、1～2時間程度の授業はあってもよい。 ・リスク管理を意識させるため、実際にあった事件・事故、損害等について理解できるようにカリキュラムがあるとよい。 ・打ち合わせや会議の設定スキル、プロジェクトの進行、様々な方への対応、調整ができるスキル ・基本情報技術者試験に合格していると強みになると考える。 ・WordやExcelのスキル、体裁の整った書類作成能力、これらが不足しているとPGの技術があっても現場では低評価となる。 ●コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション力について <ul style="list-style-type: none"> ・プログラミングのスキルより、作業をまとめて完結し質問ができるか、聞いた内容を理解しているかを重視している。 ・自分の考えを伝えないと仕事は進まない。人に何かを伝える能力や人を観察する能力が求められると思う。 ・会社としては、自分から行動できる方を求めて完結し質問ができるか、聞いた内容を理解しているかを重視している。 ・テレワークのような異質しづら環境でも手を挙げられることが大事 ・コミュニケーション育成のための研修を実施している（ヒアリング対象の採用企業全てにおいて実施）。 	<p>申請の説明会・相談などで、デジタル分野3コースの実施機関・修了生・就職先にヒアリングを行った結果として、以下のことを情報提供する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 コミュニケーション力として、①の確かなタイミングでの要領を得た質問をする力②発表して相手に理解させる力③チームで実行するうえでの調整力などが求められる。就職後も研修を行っているが、訓練として取り入れることは有効である。3分間スピーチ、グループワーク、褒めワーク、模擬面接などを積極的に取り入れるのも一手である。企業実習などで行っている実施機関もある。 2 初歩的・基本的な個人情報セキュリティや常識レベルのネットリテラシーは必要。情報セキュリティは専門的・高度なものニーズがあまりない。 3 Javaは、多くの企業で、既設システムに採用してあり、今後も、システム改修の発注などで、高い顧客ニーズが期待できる。また、プログラミング言語として、他の言語に活用可能な基礎力を備えていることが、短時間でプログラマーの土台を築くために、有効な言語のひとつである。
14	神奈川	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> ・就職の確立を高めるため、学習目的ではなく、就職に有効な技術や就職後に使える技術、求人に近い言語（JavaやC言語など）を中心にカリキュラムを考えている。 ・企業側やIT業界のニーズを優先するため、開発現場で実際に活用している言語について企業へのヒアリングや求人票なども確認し、実際の現場で活用できる言語を意識している。 ・業界認識として現場の話や聞くなど、多様な企業があることを知ってもらう。開発だけでなく、クライアントへの事務作業など実態に即した情報の提供をしている。 ・今は様々な情報が電子化されており、どこで現場でもIT技術を使わざるを得ない状況となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で学んだことは、ほとんど役に立っており、一部実務で使用してはなくても、「知っている」ということが強みになり、基礎的な言語を学んだことにより、他の言語も覚えやすい。 ・グループワーク等を通して、業務の言語化（伝え方）の習得や、訓練内容をまとめるなど、実務における日報の作成にも慣れることができるとよいと思う。 ・課題で出される以上にポートフォリオをもっと多く作成しておけばよかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎知識、用語がわかることは、アドバンテージにはなり、自社の研修期間を短縮することができる。 ・基礎言語も必要だが、ITパスポート、基本情報技術者を取ってほしい。 ・訓練受講の経験は、自己PRにつながる。自ら学ぶ姿勢、努力する姿勢がある方は、その後のスキルアップに期待ができる。 ・経験よりビジネススキル、異業種でもコミュニケーション能力の経験を重視している。 ・より実践的なカリキュラムやWebの場合は多種多様なポートフォリオの作成など。報告や、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力も重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・IT分野（デジタル分野）の訓練の設定の割合を令和5年度と同程度で継続 ・訓練実施機関によるハローワーク求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進 ・ビジネススキル、コミュニケーション力向上を図る訓練カリキュラムの強化について、実施機関へ依頼する ・IT業界（デジタル分野）の認識の向上を図る ・訓練修了者が応募できる求人の確保を図る
15	新潟	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・授業は、理論や基礎演習に時間をかけて行うことによりプログラミングの基礎をしっかりと身につけている。 ・システム開発総合演習ではマーケティング課題解決の練習をしている。そこでは、クライアントの抱える課題を解決するために、プログラミングによってどのような企画提案ができるか企画書を作成しプレゼンテーションをしている。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・受講者に対しては、単にツール（ソフト）の操作方法を教えるのではなく、どのようなスキルが求められるのか理解させている。 ・4人1組のチームを組み、Webマーケティングの練習をしている。そこでは、クライアントの意思を正確に理解し実務に活かす力を培っている。 ・カリキュラムは、資格試験の受験科目に合わせるのではなく、実践重視の内容で設定している。ポートフォリオの制作に長い時間をあて、商業デザインレベルまで到達できるように繰り返し作り直し指導している。 ・作品（Webサイト）を制作・発表しているが、制作した作品は、企業実習の受入企業からも評価をつけてもらっている。（Webデザインをアートから商業デザインの方へ寄せることができる。） ・プレゼンテーションの練習により相手に分かりやすく伝えるスキルが向上するので、再就職後の業務だけでなく、就職活動 	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・6か月間の訓練では、即戦力にはならないが、プログラマーの仕事に従事するための、最低限の知識、スキルを身につけることができた。 ・プログラミング基礎演習とデータベース基礎演習で、プログラマーとしての基礎となる知識を身につけることができた。 ・訓練では、専門学校で2年間習得する内容を6か月で学んだ。もう少し短い時間をかけて学べるとよかった。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・Webデザインの知識は、独学で知識を身につけることもできるが、コーディングの基礎知識（理論）は独学で習得することは難しく、訓練受講が役に立った。 ・企画書の作り方で、生徒同士の提案、企業への提案などの演習は、訓練以外では経験できないもので貴重な体験だった。 	<ul style="list-style-type: none"> 【プログラミングを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・プログラミング言語については、コードの書き方が違うだけで、基本的な考え方は一緒。プログラムの基礎をしっかりと身につけていれば、新しい言語にも独学で対応できるように基礎をしっかりと訓練して欲しい。 ・訓練受講者は、学ぶ意欲があり、論理的に考える基礎ができていることが期待できる。 【Webデザインスキルを習得する訓練コース】 <ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンテーションスキルは、顧客や上司とのコミュニケーションにおいても必要であり、業務に活かせる場面が多い。 ・企画提案基礎知識、広告実践では、プレゼンテーションを練習するが、コンセプトを構成して説明する方法を自ら考えるトレーニングをしており、就職後に社内での説明時にも役立っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムの改善により訓練効果の向上が期待できる以下の4項目について、効果検証の結果を基に資料を作成し、訓練実施機関に対して訓練説明会や実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などに周知し理解を促す。 また、デジタル求人事業者に対しては、効果検証の結果を基に資料を作成し「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を促す。求職者に対しては、同じく資料を作成し、訓練受講のメリットについて理解を促し訓練の受講を勧奨する。 (1) プログラミング等の基礎知識の習得 <ul style="list-style-type: none"> ・プログラミング、データベース操作等、基礎知識（理論）に関するカリキュラムに十分な時間をあてる。（必要に応じて見直しを行う。） (2) ビジネスで求められるスキルの習得を意識したカリキュラム設定 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練カリキュラムはビジネスを意識した実践的な内容を盛り込む。例としては、①ポートフォリオの制作に十分な時間をあて、作品の評価には企業からの意見を加えるなど商業レベルのデザインまで到達できるよう繰り返し指導する。 ②Webマーケティングの練習を行いクライアントの意図を正確に理解し実務に活かす力を培う。 ③受講生OBと教室をオンラインで繋ぎ、インタビューをすることにより再就職に向けた心構えを身につける。など (3) チームビルディングによる演習 <ul style="list-style-type: none"> 4～5人のグループで意見交換しながら課題を制作するチームビルディングを実施する。（実施可能か検討し必要に応じて見直しを行う。） (4) 企画提案・プレゼンテーションの演習 <ul style="list-style-type: none"> 企画提案・プレゼンテーション演習に十分な

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
			においても役立っている。			時間をあてる。例としては、①企画提案・プレゼンテーションに複数の課題を設定し繰り返し練習する、②毎朝3分間スピーチで「空・雨・傘のフレームワーク(※論理的思考力を培うメソッド)」を実施し論理的思考とスピーチのトレーニングをする、など。
16	富山	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> WEBデザインの訓練コースにおいて、サンプルをいかに正確に作成できるか、サンプルと作成物との1ピクセルの違いにまで気づけるかなど、こうした意識を訓練中にも持ってもらうように努めている。 ITの考え方を理解することを目的に、エクセルの授業をカリキュラムに取り入れている。また、数学(微積分、ベクトル、行列)の授業を8時間設け、これらがIT業界にどう使われているのか講義している。 フロントサイド(目に見える部分の開発)側のカリキュラムを充実させることが必要。バックサイドと比べ、フロントサイドの割合を高めている。フロントサイドは中小零細の企業自身でも取り組んでおり、求人数も多い。 WEBデザイナーには、コミュニケーション能力(意思表示、気遣い)が必要。技術は最低限で可。 言語がすぐ使われるとは限らない。言語の前提となる、プログラムの考え方や思考力も重要。 	<ul style="list-style-type: none"> 就職先企業のブログ更新を担当しており、基礎のタグ名の知識、Excel計算の知識が就職後に役立っている。 訓練で学んだプログラミングのコードは、正しく記述しないと、想定している動作にならない。就職先はプログラミングコードを書く職場ではないが、文書を作成するうえで、プログラミングコードの考え方が活かされている。 データベースの知識が役立っている。また、訓練の延長線上に仕事があり、訓練でやってきたことは無駄ではないと感じている。 訓練で使用していたDreamweaverを就職先では使用していない。 幅広い知識、技能より何かに特化したカリキュラムの方が良いのではないかと。 就職先現場を想定したチームでの開発演習があると良かった。 テキストを使い基本的な知識を学ぶ点は良かったが、実際に就職して感じたことは、プログラミングの言語を絞り、一つの言語にもう少し時間をかけ、より実践的な内容(プログラミングをするときの考え方や課題の作成)にした方がよい。 言った内容で今使わないのは「サブレット」だが、いずれ使うだろう。今の段階で何が不要だったかは答えられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ワード、エクセル、パワーポイントの知識。また、専門用語の知識。専門用語の知識があるだけで、OJT等の進捗に違いが出る。 コンピュータの基礎知識。用語を知っていると、OJTを効果的に行える。 (採用した訓練修了者は)プログラム開発にあたって、どのようなことをすればよいかを理解していた。また、調べ方を教えたらずら自分で調べ術を身につけていた。 会社の経営ニーズとしては、一分野に特化した人がよく、一つの技術に特化した訓練カリキュラムを希望。しかし、中小企業では一人でも役もこなさなければならず、職業訓練で幅広く知識を持つことにも理解できる。(訓練カリキュラムをお見せしたところ)こうした構成でやむを得ないのではないかと。 ネットワーク関連の知識があればなお良い。また、就職後のイメージを持ってほしい。プログラマーの場合、就職後3年間は上司の指示通りの作業をできるようにしてもらいたい(チームワークを重視)、その後に自分のアイデアを活用できるようになる。 データマネジメントスキルを理解しておくことよい。 プログラムは会社によって異なる。企業独自のルールを覚えて、早く馴染むことができるように自ら学ぶ姿勢が大切。 社会人基礎力、コミュニケーション能力が必要である。 訓練で培う技能とは異なるかもしれないが、「問題解決能力(わからないときに自分で解決できる能力)が必要であることを意識してほしい。 	<p>(1) コミュニケーション能力の養成 求人ニーズのコミュニケーション能力を養成するため、以下取組のうち、いずれかを単独または複数を組み合わせて実施する。 ・実際の作業を想定したグループによる開発演習を訓練カリキュラムに導入。 ・訓練施設のキャリアコンサルティングで、コミュニケーションの重要性を教示。 ・コミュニケーション能力をテーマとした職業講話の実施。</p> <p>(2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援 ハローワークでは、積極的に訓練施設を訪問するとともに、訓練施設との連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有する。そのうえで、訓練受講希望者に求人ニーズを明確に提示し、就職へのミスマッチを防ぐ。 なお、デジタル業界に限らず、多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク相談窓口では応募職種を柔軟に選択できるように支援を行い、多業種への就職あっせんに対応する。また、ハローワーク求人窓口では、デジタル分野の求人に限らず、他業種の求人についてもデジタル人材へのニーズを確認する。</p> <p>(3) リスキリング能力の養成 デジタル分野業界において、リスキリング能力(使用するプログラミング言語が変わることなどを背景に、IT業界において求められる、自ら主体的に学び続ける能力)が問われるところ、ハローワーク相談窓口で訓練受講希望者に対し、「職場における学び・学習し促進ガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨する。 また、リスキリング支援制度(人材開発支援助成金、とやまリスキリング補助金)について、労働局訓練課と県労働政策課では各業界団体に対して、ハローワークでは個別企業に対して周知・勧奨しているところ、本取組を継続する。</p>
17	石川	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 企業と訓練修了者をマッチングしてくれる仕組みがあったらよい。 職業訓練制度と修了者について、企業にもっと知ってもらうことが必要である。 就職率の算定基準を緩和してほしい。 求職者支援訓練のカリキュラムについて、「想定職種」を可能な限り1つに絞り、その専門知識・技能を習得するカリキュラムを設定するよう決められているが、周辺の職種や社内兼業ができる職務の設定を認めるような柔軟な対応をしてほしい。 訓練内容の専門性が高いため、人件費が高く費用負担が大きいことから、講師の確保に苦慮している。 	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアのバージョンが古い。 モニターサイズが小さい。 キャリアコンサルティングを全員一律で実施するのをやめてほしい。 デジタル専門の求人がほぼ無いため、習得した訓練内容を活かすことができる他の職務内容をきいた複合的な職務の求人を探しやすくしてほしい。 訓練施設への通学にかかる交通費を補償してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練という制度自体を知らなかったが、訓練修了者を雇用できてよかったと考えている。 訓練で専門知識を学んでくれたので助かった。 訓練内容に+α(写真技術、営業知識・スキル)がほしい。 訓練で学んだ内容のみの専門職で採用することは難しく、その他の業務に携わる可能性が高いので、周辺の知識・スキルを身につけてほしい。 社会人としての一般常識、ビジネスマナー等を再教育してほしい。 企業の求人内容に合った訓練施設を紹介してほしい(その施設の訓練修了者を採用する可能性あり)。 	<ul style="list-style-type: none"> 最新のソフトウェアへの更新や新しい設備の導入について、訓練実施機関へフィードバックを行い、可能な範囲での対応を依頼する。 ハローワークの求人票に職務の詳細な内容を記載することで、訓練修了者が応募可能な求人を増やす。 職業訓練を周知するリーフレットを作成し、事業主へ配布する。 引き続き訓練カリキュラムの内容を充実させる。 就職先によって必要とされる「+α」が異なるため、訓練カリキュラムとしての設定は困難であることから、在職者向け訓練での対応を提案する。 社会人としての一般常識やビジネスマナー等を訓練カリキュラムに盛り込む。 ハローワークにおいて、訓練実施機関と連携し、訓練修了者の就職支援に取り組む。 就職率の算定やカリキュラム設定の基準の見直しを本音に要望する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
18	福井	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 現役デザイナーを講師としており、web業界で実際に使われている言語が習得できる訓練を行った。 自宅復習を希望している訓練生にはパソコンを貸す。 資格試験前には、施設を開放し希望者に勉強会を実施。 早期(修了2か月前)の企業見学を実施。現場を軸として訓練生のモチベーションを上げている。 奨励金の単価を上げてほしい。訓練中に訓練生が資格等に合格した場合は、追加の奨励金が上乗せされるような仕組みを検討してほしい。 配慮を必要とする方が増えていくと予想されるため、受け入れた実施機関への委託料等の配慮があるとよい。 福井県にはweb制作会社が少なく就職先が少ない一方、企業内でのweb制作担当者に係る求人は多くある。訓練ニーズはあると思われる。 IT業界は経験実績のある方を募集する傾向が強い。訓練生は経験がないため就職活動に苦慮。企業の受皿が増えるとよい。 	<ul style="list-style-type: none"> HTMLやCSSといったウェブ制作に関する基礎知識が就職後に役に立った。 関数、マクロ、Word・Excel等の基本操作が役立った。 訓練内容のうち、就職後あまり活用されなかったものは特になかった、強いて言うなら時間配分。 実務に役立つ内容で学びたい。 就職後に感じたこと、もっと時間をかけて学びたかった。 	<ul style="list-style-type: none"> web制作に関する基礎知識、基礎から教える時間が必要なく非常に助かっている。 関数、マクロ、Word・Excel等の基礎知識が役に立っている。 各種ソフトやツールの使い方、サーバー・ファイル構造・データアップを訓練で習得するとより一層望ましい。 訓練習得について、特になく、十分すぎる。 未受講者に比べると用語やフローがわかっていて即戦力に近づくことを期待している。 訓練を受けていない方と比べ、スキルが高いことや厳しい訓練を通ってきた胆力を期待している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生のスキルアップやモチベーションUP、企業ニーズの把握に努め、カリキュラムを見直ししていく。 基本奨励金の特別措置(webデザイン)等を案内していく。 効果的な就職支援のため、ハローワークとの連携強化が有効。 訓練期間、訓練カリキュラムを検討していく。 デジタル訓練の設定数、定員数を検討。
19	山梨	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 多くの人がHW職員から勧められて受講の申し込みを行っている。チラシはHW職員に訓練内容を理解してもらおうツールと作成している。 訓練生のモチベーションを維持するため、訓練期間が始まってすぐにチームビルディングを行うことにより訓練生同士がコミュニケーションを取りやすい環境を作る、自己紹介の時間を多く取る。 入校してすぐに1回目のキャリアコンサルティングを行い、各訓練生の特性の把握、就職についての意見聴取をすることで、今後のキャリアコンサルティングの方向性を決めていく。 職業人講話に協力していただいている企業に職場見学等を依頼し、実際にエンジニアの現場を訓練生にみてもらい、就活の参考に役立ててもらっている。 人件費、光熱費が高騰する中、訓練基本奨励金の変動がなく円滑な運営をするのに影響が出ている状況にあり、今後の支援策の一貫として奨励金の引き上げを要望する。 	<ol style="list-style-type: none"> ①訓練効果が期待できる内容 <ul style="list-style-type: none"> プログラミング基礎全般が役立った。 プレゼン、職業人講話(注:訓練科目に関連する業界の方が、業界の状況や必要なスキル等を講義する)が役に立った。 総務など事務の基礎知識が役に立った。 エクセル・ワードの操作方法が役に立った。 タイピングが早くなった。 ②訓練効果を上げるために改善すべき内容 <ul style="list-style-type: none"> データベース系の知識をもっと学んでおくべきであった。 就職支援の時間をもう少し増やして欲しい。 ワード・エクセル以外にショートカットキーなどの効率的な使い方を学びたかった。 	<ol style="list-style-type: none"> ①訓練効果が期待できる内容 <ul style="list-style-type: none"> プログラム言語の基礎知識(C/C+++)データベースの基礎が役に立っている。 エクセル・ワードなどパソコンの基礎知識。専門のシステムを使用するが、パソコンの基礎知識があると、システム操作もスムーズにできる。 オンラインでの商談も多いので、パソコンの知識があると役立つ。 社会保険、入社退社などの人事手続きについてのスキルが非常に役立っている。 ②訓練効果を上げるために改善すべき内容 <ul style="list-style-type: none"> データベースの知識不足で調べることが多いのでデータベースの知識は更に多い方がいい。 ローコードのスキル。実務で使う事が多い。 ジャバスクリプト(ローコードに適しているため)。 接客対応、電話対応などの対人スキル。当社は接客の要素も強い。 コミュニケーションスキル(事務職でも必要のため)。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用企業からは、パソコンスキルにプラスアルファとして、コミュニケーションスキルを求める傾向がある。実施機関への説明会や訪問時に上記を伝え、コミュニケーションスキルの向上に時間をかけることにより、就職可能性が高まる可能性があることを周知していく。 訓練修了者を採用する企業は中小企業が多い。PCスキルに加えて、簿記や人事関係スキルも身に付けることができるコースを、引き続き設定していく。 ローコードのスキルなど、採用企業からのニーズを実施機関に伝える。ただし、科目を加えると、他の科目の時間を削る必要があり、体系的な学習に支障が出る可能性があることに留意する。 プログラマーやSEは人材ニーズが多く、採用企業からも人手が足りないとの話があった。職業訓練への期待が大きいため、デジタル分野の訓練コースの定員増を図っていく。 就職支援の時間を増やして欲しいニーズには、基礎コース設定で対応する。
20	長野	製造分野	<ul style="list-style-type: none"> 専門的なカリキュラムのみでは、未経験者は敬遠して受講生が集まらない。製造業の経験がない者も応募しやすいように、CADだけでなくパソコン操作や品質管理を縮み入れたカリキュラムにするなどの工夫をしている。結果として、以前のような「経験者がスキルアップのために受講」というニーズには応えきれなくなっている面もある。 製造分野訓練は、施設整備含めパソコン訓練などに比べて経費が掛かるので、訓練実施機関に対する助成は、かかる費用に応じて設定してほしい。 受講生には就職に前向きでない者も一定数おり、そのような者は訓練が修了してから急に就職に意欲的になるということは少ないので、訓練期間中から段階的に就職を意識するように就職支援に係るカリキュラムにも工夫を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 実際現場に出てみると学び足りなかったと感じる部分は多い。一方で、受講したことが未経験職種に飛び込む上で、大きな自信(弾み)になった。 今までと全く違う未経験の製造職種の求人に応募する際でも、訓練校の先生に情報とアドバイスをたくさん頂き、その上で社風や働きやすい環境かどうか等により、自身で応募先を選択することができた。 これだけの内容を、無料で受講できたことは本当に助かった。ハローワークの窓口で教えてもらい初めて制度を知ったが、もっと職業訓練制度自体を幅広く周知した方がいい。 	<ul style="list-style-type: none"> 即戦力にはならないが、求人直接応募してこられる方と訓練受講修了生とでは面接に臨む姿勢が違うと感じる。また、採用後教育する際に、機種の名前など専門用語を知っているだけでも教えられる。 人手不足感が強い現状下、「製造分野の訓練に勉強に行ってもらっている。意欲のある人には、どんどん外部研修に出している。在職者の訓練も実施する機関や内容の充実を望みます 入社後は、専門知識だけでなく日常コミュニケーション能力が重要。訓練校で幅広い年代の仲間と未経験の内容を学んできた経験は、入社後新人として周りの従業員に支えられながら仕事を覚えていく上で、活きていると感じることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 製造分野訓練の高い就職率等を踏まえ「再就職に強い職業訓練」と言う面を、受講生募集の際に修了後の就職状況PRを強化する等工夫を図る。 一定レベル以上のものづくり訓練に係る委託費等の上乗せを国に要望していく。 訓練を受講している期間は、受講生にとって受講職種(未経験職種)に飛び込む準備(弾み)を整える時間にもなっていることから、訓練受講中においてもハローワークは訓練実施機関と連携し企業面接会開催など就職支援の取組みを図る。 事業所は、在職者のスキルアップのために外部機関等を利用した専門的(オーダーメイド)な研修の実施希望があるので、把握した在职訓練に係る事業所ニーズを訓練実施機関にフィードバックしていく。

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の 概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見	
21	岐阜	製造分野 (CADコース)	<ul style="list-style-type: none"> • CADやCADの面白さを分かってもらうための広報動画作成や見学会、体験会を開催している。 • CADは「モノづくりリテラシー」であるとの考えから、キャリア形成に役立つ一生もののスキルであることを教示している。 • 奨励金や委託費等訓練費用の見直しをお願いしたい。 • 訓練カリキュラム改良視点についての質問に対し、ニーズの高い表計算ソフト（officeソフト）やWeb、DX等との併用との意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> • 作図、製図の基礎や機械設計の基礎を学んだことは仕事を進めるうえで役に立った。 • 訓練時と就職先でのCADソフトが違ったが、操作について似ているところも多く応用が効いた。 • 3DCADの操作理論が学べるとよかった。 • 図面を描くための基礎知識や現場で使う材料や形状の理（ことわり）が学べるとよかった。 • 訓練カリキュラムへの意見では、「まったくCADを触ったことがなくてもできる訓練であった」等の意見があった。 • 後に続く受講者に伝えたいことの質問には、「物を作る仕事をしたという気持ちがあれば、CAD技能を学べる環境として職業訓練の受講は良い選択」や「他業種から製造業への転職である場合、CADの知識・技能のほか、機械加工や金属加工も併せて学ぶことを勧めたい」との意見があった。 	<ul style="list-style-type: none"> • 図面作成に必要な基本知識が習得されている。 • 製図、CADの初期研修が済んでいるので、スムーズな実務移行能力が備わっている。 • ビジネススキルが備わっているので、職場への導入が効果的。 • 空間認識能力や公差の考え方の習得を強化してほしい。 • 部品図の作成時に加工のイメージを持てれば解りやすい図面の向きや寸法の入れ方が身につくと思う。 • 未受講者と比較して、いち早く設計、製図トレースの能力が即戦力レベルに達することを期待。 • 訓練受講により一定期間耐えてきた経験から、未受講者と比べて高い定着性が期待できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 製造分野の訓練コースの受講者を増やすため、製造分野への期待や好感が持てる訓練カリキュラムを提供できるよう、求職者ニーズの高いカリキュラムとの併用やCADの魅力を広げる広報が重要。 • 改善の方向性として、図面の知識を有することは、製造分野においては「モノづくりリテラシー」とも呼べるような基本的な職能であることに着目し、CAD技能を習得する機会に併せてパソコン技能やDX等を学ぶことで、様々な製造現場で役立つ汎用性の高い技能・知識が習得できるカリキュラムとすることが必要。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
22	静岡	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 講義と演習問題を繰り返し行い、自宅学習を促すための宿題を出し、提出物と授業中に講師が巡回し理解度を把握しフォローしている。 ワード・エクセルは初級も中・上級もそれぞれに需要があるため、基本のワード・エクセルに加えパワーポイントで企画書が作成できるなど付加価値を付け、WebデザインやSNS動画クリエイター基礎などを付加したカリキュラムにしている。 クラウド管理と利用に関する企業ニーズがあるもの目指す資格がないため求職者支援訓練ではコースが組めないが、ワード・エクセルをメインにクラウド管理と利用を付加したカリキュラムが良いと考える。 講義は講師1名、実技は2名体制、個別対応が必要な受講生がいればもう1名配置し、真ん中のレベルに合わせ授業を進めている。メンタル面に問題を抱える受講生の対応に苦慮している。 キャリアコンサルティングは1か月に1回設定し、1回目は受講生との関係づくり、2回目は習得度及び今後のスキルの方向性について確認、3回目は企業への応募状況の確認をしている。2回目以降は必ず求人票を持参することを宿題にしている。 ハローワークにて訓練受講希望者が参加する訓練説明会を開催したい。 選考時の短時間で就職意欲を見極めることは困難。 就職支援経費について、現在の減額方式では、就職率が1%でも基準に満たないと大幅に減額されるため、加算方式にできないか。 基礎コースの受講生が集まりにくい。基礎は少人数の方が進めやすいが基礎コースを増加する場合の奨励金について検討してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> パート経験しかなかったが、正社員の事務職を希望し自宅近くで探し、訓練校で学んだパソコンのスキルを活かせる企業に就職出来た。 Webデザイン・アクセスは仕事で使っていないが、エクセル・ワードは役立っておりエクセルのスキルをもう少し高めたかった。 就職面接の練習があると心強い。 社会人になってから、資格を新たに取得するために「勉強に取り組む」という事が出来ていなかったため、今回働きながらでも少しづつ「学んで」スキルアップしていくことが大切であると感じ、「勉強」のやり方を思い出した。 	<ul style="list-style-type: none"> 簿記の知識とエクセル・ワードのパソコン操作も含め、すべて役に立っているが、4か月間遠方まで通学した前向きな姿勢と、電話や面接時の明るい対応に好感を持ち採用を決めた。 職業訓練修了者であることを知らずに採用した。 公的職業訓練によりスキルを身に付けた人材が応募していることを知らない事業主も多い。事業主に對しても制度の広報に力を入れれば求人が増え、就職の可能性が高まるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ワードやエクセルに加えて、パワーやクラウド管理等のプラス要素の習得は、就職可能性にも影響。 「資格取得」は、一定以上の訓練期間が必要。な一方、企業側の求人ニーズを十分に精査して設定する必要。 訓練実施時期、募集期間等が重複しないよう運用する必要。 就職意欲の低い受講生等への指導等は課題なので、訓練の意義や重要性について受講生に事前に理解させる必要があり、訓練実施機関による説明会やハローワークとの連携は有効。
23	愛知	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 委託訓練、求職者支援訓練とも、訓練対象者の違いから目指すスキルやカリキュラムの内容、時間配分等を考慮し設定している。 Web会議ツールを活用したカリキュラムやキャリアコンサルティングを実施していることが、オンライン面接の場面、就職後のオンライン会議等の役に立つ。 訓練実施時期については年度末、始めなどの労働市場の動きに連動した就職活動時期も考慮している。 キャリアカウンセリングは、担当者制にして相談内容をデータ管理することで、個人情報管理の強化を図っている。また、相談時間が制約されることから、講師も含め普段からの受講態度や欠席状況に気配りし、孤立者が発生しないようになっている。 キャリアアップに伴い運営や設備投資にかかる経費が増大しているため、委託費、奨励金等の引き上げなどの見直しについて検討してほしい。 委託先募集時の審査基準にある「県内において加点対象となる社会的価値の実現に資する取り組み」について、実施機関本社が他府県にある場合に支部単位で対応することは難しい。この項目の加点割合が高いと感じるので、訓練生の満足度や受講に関する声など訓練内容を評価する項目の加点割合を高めてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練コース選定時点で、訓練修了後の自身の就職イメージができており、その目標を持って訓練を受講している。 ビジネスPC演習は「Excel演習」の比率を多くすること、簿記演習は「簿記知識」や「会計ソフト演習」を充実することが求められる傾向があった。 Word実習、Webメール実習などは就職後に活用頻度が少ないことや既にこれまでの社会人経験で身についているのであまり必要と感じなかった。 キャリアコンサルティングについては、自身の振り返り、方向性の確認及びモチベーションの維持に役立つ。有効との声が多かった。その一方で、相談時間の弾力的対応、担当キャリアコンサルタントとの継続的相談が望まれる傾向があった。 訓練カリキュラムについて、会計制度の改正等に対応する等、社会情勢を意識した内容が望まれている。 	<ul style="list-style-type: none"> 汎用性の高い会計ソフトの演習をしておくと業務に役立つ。 職場実習で作業をしてもらうと、スキルのほかコミュニケーションもわかるので、採用の際に判断しやすくなる。 会計実務を行うには「簿記」について理解していることが望ましい。会計事務所などで専門的に作業するには引き続き「日商簿記2級」を取得している(あるいは同程度の知識を取得している)が良い。 AI化が進んだ先に何ができるかを見据え、新たなサービス等、付加価値の提案ができることが必要。また、会計実務においてAI化が進むことにより、今後、Zoom等でのチャットツールで折衝することが増え、これまで、対面のコミュニケーション力でカバーできた知識不足が通用しなくなることもあるので、しっかりと積極的に知識を習得する意識が必要。 「インボイス制度」や「電子帳簿保存法」の対応は訓練修了生が、就職後すぐに理解して作業できるとは思わないが、制度の内容についてしっかりアンテナを張って勉強することに、この業界の動向をわかっていることが必要。 基礎知識だけでなく、人とうまくやっていける能力、忍耐力、体力が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 下記を踏まえ、カリキュラムの改善を図る。 訓練期間とはこれまでの仕上がりを目指すかにより3か月、6か月と判断が分かれる。 訓練実施時期は、企業の採用意欲の高い年度末、年度初め、年度半期(9月末)に終了を合わせると就職しやすくなる。 採用後に役立つことから、簿記、会計ソフト演習や職場実習が有効。 PCスキルはExcel演習の時間比重を多くし、しっかりと習得していると就職後に役立つ。また、Web会議ツールなどをカリキュラムに取り入れるのであれば、セキュリティに係る内容が盛り込まれることよい。 「インボイス制度」などの社会ニーズを取入れたカリキュラムや生成AIの取扱い、Web会議ツールなどの利用を見据えたカリキュラムが必要。 年末調整や確定申告など会計業務に係る年間の流れを学べると業務のイメージがしやすい。 キャリアコンサルティングは相談時間の弾力的な対応や担当カウンセラーの継続的相談が望まれる。 訓練期間中は、授業終了後に管轄ハローワークに出向いて相談をするのは難しいのでWeb相談ができることよい。 訓練実施機関が訓練認定を受ける要件や、委託費・奨励金の支給金額などについて、昨今の経済事情を反映した内容となるように検討してほしい。
		デジタル分野(委託訓練のみ)	<ul style="list-style-type: none"> 企業のプログラミング研修に比べ進捗は少しゆっくりだが内容を濃いものになっている。 プログラミングなどの実技の演習期間を長めに確保し、知識の定着を図り、2年間の専門学校卒業と同レベルまで近づけるようにしている。 時代に合ったカリキュラム改変が必要と考え、年一回経営層を入れた会議を実施し見直しを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 受講生の意識やレベルの差に開きがあり、習得すべきカリキュラムが多いと授業の進捗に影響が出てしまう。 専門的な知識を問われる業務に就職するため、最近使用されているツールなどの実践的なカリキュラムが望まれている。 	<ul style="list-style-type: none"> プログラムを「書ける」「読める」「説明できる」ことが望まれる。 システム開発はチームで行うのでオブジェクト指向、「審・運・相」のコミュニケーションスキルも必要。 ローコードツールによる開発が増え、プログラム開発の自動化が進んでいるが、活用するためにソースコードを「読める」「説明できる」ことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 下記を踏まえ、カリキュラムの改善を図る。 アルゴリズムを含む基礎能力が必要であると同時に、最近使用されているツールについての知識も必要。 システム設計における「実装・テスト」業務は自動化が進んでいることから、「設計・管理」業務の比重が増加しているため、「実装・テスト」から「設計・管理」までできる人材が求められている。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
24	三重	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 受講生によって習得速度に差が出るので、取り残されたりしないように個々に寄り添ってカリキュラムを進めている。 作成すべき書類が多く、受講生の負担にもなっている。 書類提出をオンライン上でできれば、事務作業時間の短縮にもなり、受講生の対応に時間を充てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基本操作が習得できたため、特に苦もなく事務作業に従事できている。プリントタッチができるようになったことが大きい。 実際の業務では専用のソフトを使用しているため、訓練校で身につけたスキルをそのままでは使わないことがある。 Excelを使う作業があるため、基本操作以上のこと(よく使用される関数や作業の効率化に必要なマクロ等)を学べたら良かった。 就職後すぐに取引先とやり取りをする機会も多かったため、訓練中にビジネス文書やビジスマールの書き方や注意点、定型文等を学べたら、即戦力としてより活躍できるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基本を理解されており、事務処理がスムーズで、戦力として非常に助かっている。 キャリアコンサルティングを通じて自身の能力評価ができており、向上心がうかがる。 ビジネス文書やメールの書き方、ビジネススマナーの知識を習得しているとありがたい。人に対するマナーなどの知識は必要。 就職先によって使用するソフトは様々であり、それらの知識があるに越したことはないが、訓練中にあらゆるソフトについて学習することは時間的にも厳しいと思われるので、就職後に訓練では使わなかったものの専用ソフトでも対応可能な応用力が身につく訓練カリキュラムを期待したい。 就職に意欲のあることが大事な要素であり、スキルの習得のためだけに訓練を受講するのではなく、就職の意欲を持った人材を採用したい。 訓練修了者の情報を提供してもらえば、採用を検討しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 客観的視点での事例検討等を通じて、ビジネススキルを向上させるためのカリキュラムを充実させる。 具体的な業務を想定した実践的な訓練内容をカリキュラムに盛り込む。演習等で現場で使用するソフトに対応可能な応用力を習得できるように訓練内容を充実させる。 訓練初期段階から採用されやすい人材を主体的に意識できるようキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う。 ハローワークの就業促進の周知を推進し、訓練修了者・求職者がお互いの情報を得られる機会が増えることで採用の可能性を広げる。 訓練修了者や採用企業から各訓練カリキュラムの評価をもらったが、それをもって訓練カリキュラムを変更すべきと判断するには、今回のヒアリングした意見の中で、カリキュラムの改善に繋がる特筆した意見はなかったため困難。 ヒアリングした結果を各訓練実施機関へフィードバックすることによって訓練実施機関の自主的なカリキュラムの改善を促すことや訓練実施機関から人件費の高騰や社会情勢を踏まえ、委託費や奨励金の増額(単価の引き上げ)を要望しているが、厚生労働省で定めており、滋賀県地域職業能力開発促進協議会にて対応できるものではないため、厚生労働省へ意見を提出する。また、今後要望がある場合は、令和5年5月から厚生労働省のHPに訓練実施機関向けのご意見・ご要望フォームが開設されているためそちらを案内する。
25	滋賀	IT分野	<p>教科書通りの演習だけでなく、応用課題への取り組みにより業務スキルの習得を目指している。</p> <p>特にプログラミング科目では、設計図制作からコーディング、作品制作・発表、講師の講評、修正まで行い、完成した作品はポートフォリオとして就職活動で使用できるよう訓練効果の向上に取り組んでいる。訓練コースにテレワーク可能な「zoom」演習を実施。</p> <p>昨今の国内外における物価の急騰に伴い、求職者支援訓練の実施奨励金の増額や委託訓練の委託料の見直しを要望。</p> <p>受講生の方の就職に対するニーズは多様であるため、雇用保険適用就職率の撤廃を要望。</p> <p>【訓練カリキュラムにおいて就職に資するものとして重点にしていること】</p> <p>Pythonは少ないコードで簡潔にプログラムを書き、専門的なライブラリが豊富にあることや、初心者でも学びやすく、汎用性も将来性も高いプログラミング言語であるため、Pythonプログラミング演習を重視している。</p> <p>実際に就職活動でポートフォリオとして活用するプログラム作品を訓練期間中に講師の指導の下に自分で制作、クラス発表、講師の講評を受け、修正を行い、完成を目指している。</p> <p>Javaは環境に依存しない汎用性が高く、マルチな言語で多くの基盤システムに使用されており、仕事に直結しやすい言語であるためJavaプログラミング言語を重視している。</p> <p>OA事務応用科に相応しい難易度の高い資格取得を目指し、応用から演習までのカリキュラムをブラッシュアップし、企業研修で得られた事務現場での問題、課題を題材とした実践演習を加えている。</p> <p>【募集において工夫していることについて】</p> <p>ハローワークの担当者が訓練受講を検討している方に説明し易いように訓練コースの特徴や取得目標資格等をまとめたHW用資料の作成といった工夫を行っている。</p> <p>事前説明会を開催し、応募前に訓練内容等の理解を深め、応募時点でのミスマッチを防ぐよう取り組んでいる。</p>	<p>訓練ではプログラミングの基礎を学んだため、仕事で使うプログラミング言語が使いやすかった。</p> <p>コンピュータ概論は業務基礎となるため、役に立った。</p> <p>Web作成の科目を学んだことでホームページの更新作業で役に立った。</p> <p>企業が採用していないプログラミング言語だと役に立たなかったと感じた。</p> <p>実践形式がなかった科目については、仕事では役に立っていない。</p> <p>設計の授業やコミュニケーションについて訓練で学べたら良かった。</p> <p>グループ開発といった実際の業務を想定したの課題演習があると良かった。</p> <p>Teams等の仕事で使用するアプリの使用方法等が学べると良かった。</p> <p>Web作成の応用まで訓練で習得できると良かった。</p>	<p>エンジニアとして必要な知識を持っているため、ある程度評価している。(設備設計、工程管理)</p> <p>訓練で幅広いスキルを所持していると感じたため、ある程度評価している。(製造)プログラムの勉強したいという強い意志を感じたため、高く評価している。(システム開発)</p> <p>未経験ながら意欲があり、かつ直近で訓練を受け、資格を取得していることをある程度評価している。</p> <p>フロントエンド開発(ユーザーが目につけて操作する部分)の知識が習得しておけると良い。</p> <p>モダンアプリケーション開発(スピーディな開発)手法の習得ができると良い。</p> <p>PLC(制御装置)のスキルを習得しておくことが望ましい。</p> <p>訓練の決まった内容ばかり教育するのではなく、実際に問題や課題を解決できるスキルを身につけてもらいたい。</p> <p>【訓練修了者を採用する場合に期待すること】</p> <p>訓練で幅広い内容を学んだスキルを所持していること。</p> <p>訓練修了者にはスキルを応用する能力に期待している。</p> <p>基礎的なスキルが身に付いていることに加えてWeb作成ができること。</p> <p>知識や実務経験を評価できない分、モチベーションに期待する。</p> <p>仕事に対する姿勢を学んでほしい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 訓練カリキュラムの改善という方法ではなく、あっせん・相談を行っている公共職業安定所の窓口職員が適切な受講あっせんを行うために、窓口職員がIT分野の訓練の内容やコミュニケーション能力が求められる(チーム作業)ことを理解することや訓練受講希望者への訓練説明会での具体的な仕上がり像の説明をする。 訓練修了者や採用企業から各訓練カリキュラムの評価をもらったが、それをもって訓練カリキュラムを変更すべきと判断するには、今回のヒアリングした意見の中で、カリキュラムの改善に繋がる特筆した意見はなかったため困難。 ヒアリングした結果を各訓練実施機関へフィードバックすることによって訓練実施機関の自主的なカリキュラムの改善を促すことや訓練実施機関から人件費の高騰や社会情勢を踏まえ、委託費や奨励金の増額(単価の引き上げ)を要望しているが、厚生労働省で定めており、滋賀県地域職業能力開発促進協議会にて対応できるものではないため、厚生労働省へ意見を提出する。また、今後要望がある場合は、令和5年5月から厚生労働省のHPに訓練実施機関向けのご意見・ご要望フォームが開設されているためそちらを案内する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
29	奈良	デザイン分野	<p>(1) 講師は現役のデザイナーに依頼しており、就職に役立つカリキュラムとなるため、日々、カリキュラムを実践的な内容に変更している。</p> <p>訓練の最終月には、ポートフォリオを作成してもらい、応募や面接でも説得力が出るので活用している。また、ポートフォリオをインターネットでも閲覧できるようにしている。</p> <p>(2) 定期的にキャリアコンサルティングを実施。デザインのみで仕事を探さず、HPや広報事務、ネットショップ等に視野を広げていくように説明している。</p> <p>(3) 実践コースでも、基礎コースと同様に就職準備訓練の3OHをカリキュラムに組み入れてほしい。</p>	<p>(1) イラストレーターやフォトショップの操作方法やHTML、CSSなどの勉強及びポートフォリオの作成は、現在の仕事に役立っている。</p> <p>・定期的なキャリアコンサルティングはよかった。勉強に慣れがちな時に、再就職のことも考えられるいい時間になった。</p> <p>・きちんと教えてもらったことがなかったので、接遇研修は役に立った。</p> <p>(3) デザインの基礎は勉強できたが、デザイン力が向上できる勉強をもう少ししたかった。</p>	<p>(1) HP等を学んでいる点。ポートフォリオの作成。</p> <p>(2) ワードプレスの時間を増やしてほしい。また、セキュリティーやコンプライアンス等の受講もしてほしい。</p> <p>・感性を磨くため、色々な雑誌や写真などを見ておいてほしい。</p> <p>・イメージを具現化する仕事。自分でSNS等を挙げて読者の反応などを見ておいてほしい。</p> <p>(3) 労働市場的に経験者が少ない地域だが、未経験者を雇用して育てる余裕はないため、当社の求めるスキルがある訓練修了生は助かる。</p>	<p>・訓練カリキュラムに、より実践的な内容を加えていく必要がある。</p> <p>・訓練実施機関とハローワークが情報共有(就職支援や訓練内容)する機会の創出</p> <p>・ハローワークの職員等が、就職後、訓練受講生が訓練を通じて感じた点などの情報を得る機会の創出</p>
		介護・医療・福祉分野	<p>(1) 講師の選定に気を使っている。ベテラン講師を中心に若手講師の育成にも力を入れている。</p> <p>・コミュニケーション能力向上のため、グループワークの実施やわからないことは訓練生全員で考えるようにして「聴く力」と「伝える力」を身に付けてもらっている。</p> <p>(2) 講師をしている者がキャリアコンサルティングをしている。平日頃からコミュニケーションしている講師が実施するのは効果的。</p> <p>介護職が合わないと感じている受講生とのキャリアコンサルティングも重要。他職種などへの就職支援も実施している。</p> <p>・施設見学等を取り入れ受講生にあった施設(職種)を考えてもらっている。</p> <p>(3) ショップカードですが、当面、ショップカード認定講習受講者も作成できるように認めてほしい。</p> <p>・訓練施設とハローワークの関係性が薄くなっているような気がする。</p>	<p>(1) 座学で勉強したことが、現場体験を通じて紐づけしていくことができたので事前に勉強できたのは良かった。</p> <p>(3) 介護初任者研修対象ではない介護系訓練の場合は、実際の現場は忙しい、聞きにくい雰囲気があるので、事前に訓練で勉強できると助かるので、座学の勉強は短くして実技の時間を多くしてほしい。</p>	<p>(1) 基本的な介護・医療等の知識の習得。基本(教本)にのっとった介護体験</p> <p>(2) コミュニケーション能力、パソコンの基本スキル</p> <p>(3) 介護の未経験者は、仕事内容のミスマッチが多く早期退職するものが多いが、訓練受講者は仕事内容のミスマッチがないので採用選考でも非常に有利。</p> <p>・基本的な知識の習得や仕事体験を経験しているため、未経験者とは明らかに違うので採用選考でも非常に有利</p>	
		理容・美容関連分野	<p>訓練実施機関へのヒアリングは未実施</p>	<p>(1) 個人経営をしている講師先生の話がよかった。利用者では聞けない話も多く、接客スキル(気持ちや汲み取り提案する)についての講義もよかったので、今の仕事でも実践している。</p> <p>(2) ネイルの仕事を考えているため、エステやアロマを活かす機会がない。</p>	<p>(2) コミュニケーション能力は必須</p>	
30	和歌山	デジタル分野	<p>・企業ニーズに対応した訓練内容や現場業務に必要なスキルを重視したカリキュラム設定をしている。</p> <p>・2年の専門学校カリキュラムを6か月に期間短縮して設定するなど、カリキュラムを工夫している。</p> <p>・就職支援について、キャリアコンサルタントとの情報共有やIT分野に関する知識不足等の課題がある。</p>	<p>・訓練内容の言語やグループワーク経験等のカリキュラム内容は就職に役立っている。</p> <p>・6か月のカリキュラム内容は良かったが、もう少し高度なスキルや幅広い技術の習得をしたかった。</p> <p>・資格取得のためのカリキュラムの要望。</p> <p>・地元就職への支援。</p>	<p>・基本的な技術の習得はできている。</p> <p>・必要な技術の習得ができており、就職後も役に立っている。</p> <p>・より高度なスキルの習得をするのであれば6か月の期間では短いため、言語等内容を絞る必要がある。</p> <p>・コミュニケーション能力は必要である。</p> <p>・カリキュラムにビジネスマナー研修があり、社会人としての経験や技術を習得できるため就職活動に役立っていると感じた。</p>	<p>・6か月訓練としては基本的に継続するものの、デジタル分野の時流を注視しながらカリキュラムを柔軟に検討する。(例えば、生成AI等最新技術の利活用も含めたカリキュラムの設定等。)</p> <p>・キャリアコンサルタントのIT関連知識や就職情報等の習得及び向上によるキャリアコンサルティングの強化を図る。</p> <p>・「実習促進奨励金」を活用した企業実習の推進のため、受入企業の開拓。</p> <p>・就職支援カリキュラムの検討(時間割等)</p> <p>・グループワーク等によるコミュニケーション能力の向上。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
31	鳥取	介護・医療・福祉・保育分野	<p>・「今の介護」の現状を伝えるため、現場で活躍している講師を選定するなど授業の中身に配慮している。</p> <p>・訓練生自身がコミュニケーション能力の不足に気づいていないケースがあり、修了するまでに企業が求める人材の育成が難しい。</p> <p>・訓練期間中の実習先の選定については、訓練生の希望を把握し決定することとしている。</p>	<p>・専門用語を使うことが多い現場で、訓練で学んだ介護の基礎が現場でも役立っている。</p> <p>・コロナ禍で実習がなかったため現場でのイメージができなかった。</p>	<p>・業務内容の基本的な理解ができおり指導していく中で身に付けていくスピードが早い。</p> <p>・新型コロナウイルス感染症対策は2類から5類に移行後も事業所内では変わっていない。予防の徹底が引き続き必要である。</p> <p>・PC、タブレットの使用頻度が増えており、操作方法等のスキルの習得が望ましい。</p>	<p>・企業実習・見学について、新型コロナの5類移行をふまえて積極的に実施するよう訓練実施機関に依頼する。</p> <p>・コミュニケーションに係るカリキュラムの重要性について実施機関と情報共有を行う。</p> <p>・訓練カリキュラムに基礎的なデジタルリテラシー要素を加味する。</p>
32	鳥根	営業・販売・事務分野	<p>【就職支援に関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了1か月後に就職が決まっていない人を対象に同窓会セミナーを実施。 ・ジョブカードを訓練開始後すぐに作成し、早い段階で自己理解・仕事理解を深めるよう働きかける。 <p>【訓練の円滑な運営に関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週に1度「人付き合いはどうしたらうまくいくか」をテーマにしたメルマガを配信。 ・訓練初日に訓練生相互のコミュニケーションを促進するグループワークを実施。 <p>【スキルアップに関して】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワードやエクセルだけでなく、実務で使用する可能性のあるZoomなどの講習をしている。 ・企業からの聞き取り調査を基にした独自テキストを使用。 	<p>【就職に役立ったもの】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PCや秘書検定の資格（採用要件を満たすことができた、自信をもって応募ができた） <p>【訓練で学んでおくべきだったスキル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・礼儀や作法など実技的な部分をもっと学びたかった。 ・Outlookのメールの使い方、一通り教えてもらったがもう少し詳しく聞きたかった。 <p>【訓練を受講して良かった点は】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学ぶことの楽しさを久しぶりに体験した。 ・自己分析の時間。社会人になってからは貴重な機会でもっと受けたいかった。 ・様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。 ・人生のターニングポイントになった。 <p>【訓練施設に望むこと】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・伝え方の工夫（「その職は向いていない」とストレートに言われショックを受けた人もいた）。 ・在職中に職業訓練の存在を知らなかった。もっと早く若い時に知っていたら職業選択の幅が広がったと思う。 	<p>【採用後に役立っているスキル・技能】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客や取引先との受け答え（秘書検定などビジネスマナーが役立っている）。 ・ワード、エクセル、パワーポのスキル。採用者の方がそれまで経験がなく、技術検定で初めて習得したと聞いて、しっかり学べていることを実感した。 <p>【スキル以外に採用者に求めるものは】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を重要視している。 ・一生懸命に取り組み姿勢、積極性および一般常識。 <p>【訓練未受講者との違いはあるか】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意欲が感じられる。対人対応が良い。 ・本人の人柄もよく3か月程度で業務に慣れてもらった。今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。 <p>【カリキュラムで力を入れてほしい点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PCスキルは高いほど良い。 ・職場見学。実際の現場をしっかりと確認してほしい。 ・スキルより人としての魅力の根拠をつくるようなカリキュラムが良い。 	<p>ヒアリング及び補完として行った求人者アンケートの結果により、訓練で学んだスキルは就職や業務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、意欲・コミュニケーション力などの社会人基礎力を最重視していることがわかった。</p> <p>そのため、現状のスキル・技能をしっかりと学べるカリキュラムを維持しつつ、社会人基礎力も自然と伸ばしていけるような訓練とするため、「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することを具体的な改善案として提示した。</p> <p>マニュアルは、「訓練実施機関の誰もがキャリアコンサルティング的視点を持って受講生に関われるようになること」を目指し作成予定。第2回協議会において内容を報告、構成員の承認を得て、令和6年度の訓練より運用予定としている。</p>
33	岡山	デジタル分野	<p>○工夫していること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講生同士でのオンラインでの座談会や勉強会の実施。 ・現役のWebデザイナーの方に授業を担当してもらい、実践的な知識を提供。 ・企業の採用担当者招いての企業説明会を実施し、IT関連業界への理解を深める取組を実施。 <p>○国への要望</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル人材の育成には若年層を重視したコース設定が必要であると考えられる。また、適切な広報を行い訓練を公平に受講できる仕組みづくりをしてほしい。 ・電気代、人件費等の高騰など、市場の動向を踏まえて委託料に転嫁してほしい。 	<p>○訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Linuxやネットワーク、権限周りのことなど ・WEBを使ってのお店づくり ・フォントの良し悪し等の知識 ・ネットワーク知識、サーバ知識 ・CSSやHTMLの知識 ・デザインの基礎知識 ・プログラム処理の考え方、進め方 ・LANの作成、コマンド入力 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体に詳しく勉強したかった。 ・もう一つ上のレベルの知識 ・Git（バージョン管理） ・PLCの技術 ・社内インフラ関連 ・クラウドの知識 ・WordPressのスキル ・講べる能力 	<p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・製図CADやPC業務の応用 ・インターネットシステムやホームページの改善、Excelを使った業務改善提案 ・IT全般に関する知識やコーディングの知識、社内業のDX化の構築 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IT関連の幅広い知識、プログラミング言語の知識、AWSやサーバに関する知識、設計書やテスト仕様書の書き方、電子証明書や認証の仕組みについての知識 ・ビジネスルールやコミュニケーション能力 ・一般常識、自己理解 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ある程度の知識やスキルがあること ・ExcelやPower Pointの活用、システム管理のスキル ・経験者との差を埋めるための努力や向上心、ビジネスマナーや社会人スキル ・プログラミングの基本スキルを身につけて、新人教育の過程をスキップできること 	<p>就職先のイメージのないまま、訓練をスタートする受講者がどうしても一定数入ってしまう。その結果コースの訓練内容にスキルが合わないという事態になっている。そのため、就職先の業界企業への会社見学や業界企業から説明会にさいていただくなどのミスマッチを減らすより一層の取り組みが必要である。早期の自己理解と就職希望職種決定が決め手になる。</p> <p>また、若年層の就業未経験者等にはビジネススキルとして、マナーやコミュニケーションスキルアップの授業も必要である。</p> <p>就職率アップのためには応募書類の作成支援とともにSPなどの一般教養の対策も必要であることを見守りながら周知し、取り組みを促すなども行っていくであろう。</p> <p>さらにIT業界では通常の対面式の面接とともにオンライン面接が行われるケースが非常に多いため、その練習やスペースを貸し出すなどの積極的な支援が求められている。</p> <p>本県においては、ユーザ企業を主とした就職先とするデジタルリテラシー人材、中でもそのキーパーソンとなる人材（例えば、ITサポート試験の範疇の知識を有し、中小企業においてDX等を推進する者等）についても広く求められていると考えられるため、当該人材を育成するためのコース設定も検討する必要がある。</p>

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の 概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見	
34	広島	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> • 幅広い選択肢のベースとなる力をつけることができるよう出口を限定するのではなく、幅広い職種・分野でベースとなるような、次の一歩に役立つような内容でカリキュラム等を考えている。 • 訓練生の自発的な学習をサポートする体制を作りたい。訓練生は卒業後の継続的な学習が必要不可欠であり、人の手を借りなくても解決すべき問題に対処する必要があるため、訓練生同士のコミュニティづくりもしていきたい。 • 講師の選定に厳しい基準がある。そのため、実際授業を教えられる能力がある人はたくさんいるのに、教務経験が足りないので採用できないケースが多々ある。良い人材を取るには委託料の問題もある。 • すぐに「難しすぎて分からない」「理解が進まない」と主張する者も多く、講師側が疲弊する状況もある。 • メンタル面での不調を抱える方が多く見られる。そうした中で精神保健福祉士の巡回があることは助かっている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 求人票ではWEB業務を担当する場合でも「一般事務・営業」となっており、就職探して戸惑うことがある。 • 年齢、経験共に幅広い方が受講していたため、年齢別やレベル別のコース設定があっても良いのかも思わない。 • web会議システムやビジネスチャット、グループウェア、RPAなど、訓練カリキュラムには無かったが、そういった実際の職場ですぐに使えるような内容の時間があっても良かったように思う。 • 自分にあった訓練を選択するために(事前説明会等で)、就職実績や修了生の声があるとなお良い。 • 現場では既にAI等で自動化できている部分についての内容があった。 • 訓練で使用されたツールが最新のものではないため、実際の業務には生きなかった(実際IT系の現場で使うのはCanvaやAdobeが多いが、それらの訓練ではない)。 • 対応職種が、IT営業、ヘルプデスク、情報システム担当者、ITエンジニアとあり、事務職が無かったため、ついていけるか不安な気持ちがあった。対応職種の書きぶりは改善を要すると思う。3か月の訓練では記載のような専門職に就くことは困難なように思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • 自分で考えることができる人材、コミュニケーション力のある人材は有効。また、理想と現実を受け止め、認識し行動していくことが大切であり、そういった人材が将来的にも求められるように思う。 • コミュニケーション能力、ネット事業の専門知識があると良い。 • 訓練内容を見ると、ExcelやWord等の基本的なスキルに多くの時間が割り当てられている。現場では基本のスキルが実践的に使えることがとても大切なので、とても良いカリキュラムだと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> • 実際に現場で活用できる技能等と習得スキルのギャップが見られたため、求人ニーズに沿った内容になるよう改善を行うと共に、訓練の受講により得ることができ知識やスキルについてより具体的に見える化する必要がある。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
35	山口	IT分野(デザイン分野を含む)	<p>①訓練実施にあたって工夫している点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎訓練内容があまり理解できなかった訓練生への配慮 <ul style="list-style-type: none"> ・eラーニングの訓練では、訓練でよく分からなかった内容について、チャットを通じた相談や希望者によるzoom形式での話し合いなどを行っている。 ・訓練生の職歴状況には、差が出ることから、受講生がわかりやすいように、早口ではなく、ゆっくり喋るように心掛けた授業を行っている。 ・訓練の理解度を把握し、不十分であった訓練生には個別説明を行っている。 ◎訓練生の習得状況の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容の科目や単元ごとに確認テストを実施し、習得状況を把握している。中には、毎日、確認テストを実施しているコースや教科書内に掲載されている確認テストを実施し、習得状況を把握しているコースもある。 ◎訓練生との関係関係の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生には「資格取得・自営のための訓練」ではなく、「就職するための訓練」であることを事前に伝え、講師と訓練生の信頼関係の構築を重視している。特に、対面であることにより人柄や本音が見えやすくなる。 ・授業を担当する専門講師とは別に担任を設置することで、訓練生に安心感を与えるなどの工夫をしている。 ・朝学を設けることで、より訓練生が相談しやすい環境を整える。 ◎ハローワークとの連携 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークには定期的に訪問し、情報共有を図っている。 ・訓練生が同じ話を繰り返すことがないように、あらかじめ電話でハローワークの訓練担当者指名・予約するようにしている。 ・訓練内容のミスマッチを防ぐため、ハローワークで開催される訓練説明会で職業訓練実施機関が説明を行っている。 ◎訓練生に対する就職支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークから提供される求人情報誌や職業訓練実施機関で把握している求人情報は、一律に訓練生に示している。 ・就職前の職場見学を受け入れてもらえるように求人者との繋がりを作るようにしている。 <p>②職業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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティングの回数は、おおむね、1か月に1回の実施が適当との声が多かったが、中には、定期的、形式的に実施するより、必要に応じて随時、実施する方が効果的という意見もあった。 <p>③訓練実施に当たっての国への要望、改善して欲しい点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練科目に「接客応対技術」は必要。 ・訓練委託費の増額。 <p>④職業訓練実施機関における「IT分野(デジタル分野)」の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソフトウェア開発、Webデザイン、Webクリエイターなどは3か月～6か月の短期間で即戦力を望むのは難しい。実際には、事務や営業などをベースに、これらの資格が補助的に、将来的に活かせればという企業が多いと感じている。 ・システムエンジニアやプログラマーなどの需要について、地域格差を感じている。これらの職種で、山口県内には需要が少ないと感じている。 ・10年前の求人募集の内容、「パソコン入力ができる人」から「ワード・エクセルができる人」になり、求められている人材が変わってきており、企業が人材を育てる余力がなくなっていると感じている。 	<p>①就職後に役立ったスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワープロソフト活用 ○表計算活用 <ul style="list-style-type: none"> ・高度なスキルではなく、基礎的なスキルが役に立っている。特に関数に関する知識。(化学分析オペレーター) ・保護者への便り等文書作成においては、元々あるファイルを活用して改良していくことができた。(保育士) ・従来は手書きだった管理表(体温表や出欠表)を、エクセルを活用して管理するように改善した。(保育士) ○インターネット活用 ○SNSの活用 ○情報セキュリティに関する知識 <ul style="list-style-type: none"> ・上記3項目の知識習得により、面接時から将来的には社内LANの構築等についても任せたいと言われており、それらを学べたことが今後役に立ちそうである。(化学分析オペレーター) ○営業、接客に関する知識 <ul style="list-style-type: none"> ・接客応対について、電話対応やお茶出し、敬語の使い方など、ほかに学べる機会がなかった。(一般事務) ②あまり活用されなかったスキル ○デザインに関する知識 ○Webデザイン・Webサイト構築 ○ソフトウェア開発 <ul style="list-style-type: none"> ・就職して1年間はプログラミングを活かす場はなかった。今後、効率化の案を考えていきたい。(一般事務員) ・高度なパソコン操作を活用する機会がない。(一般事務員) ・デザインやHPの業務に関わっていない。(化学分析オペレーター) ○営業、接客に関する知識 <ul style="list-style-type: none"> ・接客応対について、現在の職務では役に立っていないが、過去に学ぶ機会がなかったので、一般常識的に参考となった。(障害者支援員) ③今後、必要となるであろうスキル ○SNS活用 <ul style="list-style-type: none"> ・採用企業ではInstagramの更新作業があったため、SNS活用をもっと学びたい。(保育士) ・勉強しなかった資格は訓練で既に取ったので、新しく取りたい資格等はない。(一般事務員) ④訓練内容に対する要望 <ul style="list-style-type: none"> ・IT関連の仕事に就く際には、プログラム言語に関する知識が必要であることから授業時間を増やすべきと思う。(化学分析オペレーター) 	<p>①採用時に必要とするスキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ワープロソフト活用 ○表計算活用 <ul style="list-style-type: none"> ・メールや文書作成など、業務でよく使用するため。 ・必要最低限の知識があれば問題ない。 ○営業、接客に関する知識 <ul style="list-style-type: none"> ・受電の際には所属と名前を名乗るといったことが身につけているので、助かっている。 ②今後身につけてほしいスキル ○情報セキュリティに関する知識 ○ネットワーク <ul style="list-style-type: none"> ・将来的に社内サーバの管理やネットワークの構築の業務にも関わってもらいたい。 ○Webデザイン、Webサイト構築 <ul style="list-style-type: none"> ○画像・動画編集ソフト活用 ・Webデザイン、画像編集などのスキルを活用し、アナログの現場からデジタル化に向けた先導役になってもらいたい。 ○営業、接客に関する知識 <ul style="list-style-type: none"> ・接客応対やコミュニケーション能力は必要である。 ③未受講者の採用の場合と比較して期待していること <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練を受ける、スキルを身につけたという姿勢・意欲を評価する。 ・社会人としての知識やビジネスマナーが身につけていること、真面目に休まず勤務できる姿勢があることは評価できる。 	<p>・即戦力として採用する際に必ず求められるスキルとなっている「ワープロソフト活用」、「表計算ソフト活用」は訓練に必要なカリキュラムであると考えます。</p> <p>次に、強化すべきカリキュラムとしては、職場内外のコミュニケーションツールとなっているメールやSNSの活用、また、将来的に活用が見込まれる知識・技能としては、「Webデザイン」、「画像編集及び情報セキュリティに関する知識」などのスキルが求められている。後者の場合は基本知識や基本操作が可能となるレベルまでの習得は必須と考える。更に県内産業及び企業の発展のためにはシステム開発などの高度なIT技術の習得も必要不可欠であり、プログラミング技術を習得できるカリキュラムは有効であると考えます。</p> <p>そのほか、訓練修了生から「過去に学ぶ機会が無く役に立たなかった。」、採用企業からは「場面に応じた適切な応対技術が身についている。」などの高い評価を得ている「営業・接客に関する知識」の訓練科目は引き続き、カリキュラムに盛り込むのがよいと考えられる。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
36	徳島	デジタル分野 (IT分野を含む)	<ul style="list-style-type: none"> デジタル分野は、専門性が高く、訓練コースにより難易度が異なるため、求職者向けの訓練施設説明会等を実施することにより、訓練内容、レベル感等が受講前に理解でき、ミスマッチを防ぐことが期待できる。 訓練実施にあたって工夫している点として、訓練内容の理解促進のため入校説明会を実施している。また就職支援として、企業説明会や訓練生が制作したホームページを発表する機会を設けて、企業と訓練生の出会いの場を提供することにより、企業の人材確保と訓練生の就職支援を行っている。 訓練期間中に企業説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練生のスキルを知ってもらうことは、就職につながる可能性が高まる。 パソコン操作に関するトラブル対応やインターネットの接続・活用、ホームページの更新等、職場で求められる技術を習得できるよう、訓練のカリキュラムを実践的な内容に工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練の受講により、デジタル分野の知識を少しでも習得していることは、入社する際に有利に働くと思う。 WEBサイトなどの実践的なカリキュラムの時間を増やしたほうが良い。 実務においては、プログラム開発の基礎的な知識に加え、コミュニケーション能力、プレゼンテーション、提案力等が求められているため、職業訓練においても、より実践的なカリキュラムが必要だと思う。 WordやExcelの資格取得が訓練コースの目標であったが、就職後の業務においては、訓練では想定していない様々なケースもあり、より実践を意識した演習問題をカリキュラムに取り入れ、実務に即した対応力を習得できると良いと思う。 ビジネスマナー(上司やお客様に対する挨拶やコミュニケーション、名刺の授受し方など)や電話対応(電話のとおり方、受話器の置き方、クレーム対応、声の大きさ)等への対応に苦しんだため、訓練内容にも取り入れて欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> IT企業に即戦力として就職することは難しいが、デジタル分野の訓練コースで学んだ技術や専門的な知識はIT企業以外の企業において活躍が期待できる。 DX人材として活躍するためには、プログラミング言語だけでなく、ネットワーク、セキュリティ、データ分析・活用等のスキルも必要となる。また、IT企業で活躍するには、実技のカリキュラムの時間を増やし実践力を養う必要がある。 ネット環境やパソコントラブル等に対応できる人材であれば、IT企業以外の中小企業のDX化等に活用できるのではないかと。また、クライアントに提案ができるようプレゼン能力の習得やビジュアルを分析・活用できるスキルも養う必要がある。 IT企業は人材が不足しているが、カのある人材でない仕事もこなしていけない。職業訓練は良い制度ではあるが、スペシャリストを育成するには6か月では足りない。 プログラム開発の基礎的な知識に加え、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力、提案力などの職種間の共通的なビジネススキルが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、以下4点の改善促進策を訓練実施機関へ提案する。 <ol style="list-style-type: none"> ① 訓練受講者がカリキュラムにより習得できる知識・技能等への認識のミスマッチを防ぐため、訓練に応募する段階で、訓練内容や難易度が理解できるように、訓練施設説明会や施設見学会を複数回実施することを提案する。 ② ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などで、訓練により、スキルを身に付けた人材が輩出されていることを事業主に周知する。また、事業主が訓練機関を見学できる機会を設けるよう提案する。 ③ プログラミング等の技術面だけでなく、コミュニケーション能力等の就職後役立つスキルをカリキュラムに加えようことを提案していく。 ④ DX人材として活躍するためには、実践力を養うことが必要であるため、実技のカリキュラム時間を増やすことを提案していく。 委託訓練については、以下3点の改善促進策を、委託訓練の説明会資料へ追加するとともに、仕様書の変更を検討する。 <ol style="list-style-type: none"> ① 資格取得が訓練の目標の一つではあるが、就職後の実践を意識した訓練内容を求める修了生の意見を訓練事業者に伝え、訓練へ盛り込むことを検討させる。 ② パソコン操作に関するトラブル対応やインターネットの接続・活用、ホームページの更新等、職場で求められる技術を訓練内容に加えるよう検討させる。 ③ ビジネスマナーを求める声が多いことから、カリキュラムの許す範囲で、実用的なマナーの習得を就職支援の一環で取り入れる。
37	香川	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 〈訓練において工夫していること〉 パソコンの授業では、実務での使用例の説明も交えながら教えている。 月1〜2回アンケートで習熟度や要望を吸い上げフィードバックしている。(キャリアコンサルティングの状況) ジョブカードに加え、受講者の話を深く聞けるように実施機関独自の条件調査シートを活用している。 過去の受講生の成功例・失敗例を紹介することで説得力を持たせている。 (就職支援の取り組み) 訓練開始前も早い時期から、就職活動についての知識や心構えを説明している。 就職活動進捗シートを作成し、講師全員が就職活動の状況を把握できるように、修了後も継続して使用している。 企業の動向を知っておかないと適切なアドバイスができないので、企業と常に連絡をとって情報収集を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 実務で使えるくらい上達してから就職しなかった。 試験対策の時間が多かったが、実務的なスキルを身に付けておけばよかった。 訓練生は訓練と実務を結び付けて考えられない。 事務経験が20年前にあったから、なんかやれているが、事務未経験で訓練受講しただけだと、就職後大変だと思う。訓練と実務は違うから。 エフェルが一歩役立っている。コミュニケーション、ビジネスマナーなどの講習も顧客先とのやり取りに役立っている。 先生の長年の経験に基づく企業情報や業界情報は、求人票ではわからないことなので非常に役立った。 休日にも面接指導をしていただき、画一的でない対応に感謝している。 	<ul style="list-style-type: none"> 必要なパソコンスキルは訓練で十分身につけている。 専用ソフトを入社後覚えてもらうのに通常苦労するが、パソコンスキルがあるのでスムーズに覚えてくれた。 事務職でホームページを更新できるのであればより良いと思う。 パソコンスキル、コミュニケーションスキルは重要だが、資格は重視していない。 	<ul style="list-style-type: none"> 実務で使えるスキルのニーズが高いことを実施機関に情報提供し、カリキュラムを工夫していただくよう働きかける。 パソコン+αのスキルが就職に有利であることを実施機関に情報提供し、ITリテラシーをカリキュラムに組み込むことを提案する。 就職率の高い実施機関から聞き取った就職支援の取り組みを他の実施機関に情報提供し、就職支援力の強化を図る。
38	愛媛	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 入講後のスキルの差が大きいため、一人ひとり習得度を確認しながら授業を進めている。 ITに向き合い、自宅でも3〜4時間勉強している生徒と全くしていない生徒の差が激しい。 プログラミングのカスタマイズ力をつけるために、各自で考えた様式を「仕様決め→プログラム完成」まで行った。 企業実習を行いたい希望があるが、実習先を探すのが難しいため、実習の受け入れ先の紹介やマッチングなどの支援システムがあれば、実習も取り入れやすくなる。 受講者の確保を図ってほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> マクロを含めたExcelの操作方法とネットワークに関する知識は役に立っている。 IT関連事業所への就職を希望していたが、IT関連未経験者の採用枠を見つけ出すことができなかった。 アルゴリズム(プログラム言語で課題を解決させるための処理手順の記述)を学んでおきたかった。 履歴書・職務経歴書の添削や面接のアドバイスが役に立った。 ネットワーク・サーバー構築技術が就職後に役立っている。 データベースとスマートデバイス制御を学んでおきたかった。 Excelを業務で使用していたので、なんとなく訓練内容が理解できましたが、Excelを使用したことがない方はついて行くのが大変そうでした。 プログラミングの時間が短かった。 	<ul style="list-style-type: none"> 言語を特化して深く集中的に訓練した方が他の言語への応用も効きやすいと感じる。(広く浅くではなく、一つの言語を深く) ネットワーク・サーバー構築技術やWEBデザインとデータベースは採用後役に立っている。 情報セキュリティ対策やオペレーティングシステムなどの知識が採用後役に立っている。 一般的にですが、コミュニケーション能力や社会人としての心構えやマナーが不足している方がいるので、再認識させて欲しい。 採用に当たっては、民間企業での取引時の需要が増大しているクラウド系スキルやサーバーやネットワークの構築を行えるスキルを重視している。 採用に当たっては、JAVA、Python、VBnet、C#などのいずれかの言語でのシステム開発を行える知識・スキルを重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練カリキュラムの改善促進策として、ニーズを踏まえた訓練内容・訓練期間の分析・検討、設定の促進、社会人としての基礎能力講習等の時間増増、応用力をつけるため実践に即した訓練内容(企業実習の推奨、各自の仕様に基づくプログラミングを作成、トラブル対応など)の検討、eラーニングの活用動向、OA訓練との違いが分かるよう補足資料の作成等を行うよう、委託訓練については委託先募集の際周知・勧奨、委託要綱等に盛り込むこととし、求職者支援訓練については認定申請の募集をかける際、周知・勧奨を行うこととする。 就職支援として訓練申込み前から訓練修了後3か月まで一貫した就職支援の強化を図り、訓練修了者が応募可能な求人への紹介、求人要件緩和指導等を引き続き積極的に行うこととする。 受講者の確保として関係機関と連携し、SNS等を活用した周知広報を行うとともに、受講者の生の声を紹介し、イメージアップを図ることとする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
39	高知	介護・医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> 就職後を見据え、テキストの内容だけではなく、介護現場の声を多く訓練生に伝えている。 外部講師を含む複数人で面談し、多面的な就職支援になるように努めている。 開講するかどうか、奨励金を見込んで損益計算をして判断している。訓練生がほとんど出席せず中途退校した場合は奨励金が一円出ず、経営に影響しているため、最低保証という形ではなくら補填していただけたらありがたい。付加奨励金の就職率で65歳以上を除外すると就職率が下がり、奨励金額が減額になるため、この点も配慮してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者・障害者に関わらず、介護・支援の心構えを学んだこと、特に、障害者の理解や特性についての知識は今の仕事に役立っている。目標は介護福祉士実務者研修であるが訓練に上位資格の介護福祉士の内容を含んでいたため、3年の実務を経たのち受験を検討したい。 「訓練の内容はどうか?」と聞いてくれるような相談員もいて、その配慮が随分あった。キャリアコンサルティングで自身の職歴を振り返ることができたのが良かった。訓練で様々な年齢の方と関わり、助け合いながら受講したことが、就職後の現場で大いに役立っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 人としての尊敬を重視できること、コンプライアンスや道徳的なものが身につけており、現場で実践できている。 実技や介護知識だけではなく、道徳的なものや協調意識が身につけていることが望ましい。 即戦力として期待している。 訓練内容は充実しており手厚い。訓練受講により連帯感や協調性が身につけているので、対人力、コミュニケーション能力、人間性を重視している。訓練内容については深く考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護分野は応募倍率が低く、就職率が高い分野であり、人手不足分野の社会的ニーズが高い職種であることを鑑み、できるだけ募集期間の六を作らない、訓練期間の設定を行う。奨励金の支給要件緩和については、厚生労働省に上申する。 受講者のスキル技能の習熟度を高める事は必須であるが社会人としての完成度を高めるよう工夫を行う。 ヒアリング調査の結果を好事例として、求職者の応募動機に活用する。
		理容・美容関連分野	<ul style="list-style-type: none"> 実践的なスキルが身につくことを重視し、座学と実技を交えたカリキュラムを組んでいる。接客業であるため、訓練時間以外でも言葉づかいや態度、身だしなみ等に配慮するように指導している。 個別面談や履歴等細かく聞き取り、就職先を時間をかけて絞りこんでいる。そのため日頃の施設職員と訓練生とのコミュニケーションを大事にしている。 短時間訓練では訓練生がより集中して訓練に臨む傾向にあり、今後も短時間訓練を続けてほしい。また、4月に開講ができるようにしてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 実技が難しかったが、他の訓練生と切磋琢磨し、何回もトレーニングを行ったことにより、技術はもちろんチームワークの大切さを知ることができた。 もう少し多くの技術の訓練時間と、他の事業所での職場体験の時間があれば良かった。 無料で受講できたことが大変ありがたかった。キャリアコンサルティングでは熱心に話を聞いてくれて大変助かった。ハローワークの担当者も親身に相談のってくれ、ひとり親であるため求職条件等も細かく確認してくれて感謝している。 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎の知識・技術を身につけてきているので、育成に時間を費やすことなく、とても役に立った。 資格の有無は考慮しないが、今後の採用について未経験者ではなく、訓練生が経験者の雇用を考えている。 スタッフにお客様がつくと考えているので、対人力、コミュニケーション能力、人間性を重視している。訓練内容については深く考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練の設定については、多様な働き方という考え方を取り入れ今後も柔軟な設定を考えていく。 カリキュラムには技術スキルの習得はもちろんだが、コミュニケーション等の習得をする機会も必要である。 実技習得の時間を最大限確保するとともに、実習等の実地体験の検討を要する。
		営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 専門講師が作成した映像講義と現場での個別指導を併用している。講義内容の復習や試験対策等、現場で訓練生一人ひとりに時間をかけフォローしている。 試験結果発表後に本格的な就職活動を始める訓練生が多く、就職状況報告までの期間が短くなるという求連コース特有の課題がある。就職状況報告の期限を3か月より長くしてほしい。 求人している企業と訓練生とのマッチングの場を提供している。 求職者が雇用されにくい不動産業界の繁忙期と、就職活動時期が重なっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務で専門知識を使うことと、資格がないと仕事が成立しないため、宅建の資格が取得できたことは大変役に立っていると言え。 訓練内でパソコンスキルの習得や、物件入力、画像の取り込み、営業スキル習得等の実践的なカリキュラムがあれば良かった。 HWで受けたキャリアコンサルティングで職歴の振り返りができたので良かった。面接練習や履歴書の書き方等は役に立った。 	<ul style="list-style-type: none"> 応募者の8割は宅建資格を持っていない。資格取得者は即戦力として重宝する。 不動産の専門知識、基本的なパソコン入力ができること、お客様対応のためのコミュニケーション力は習得しておくことが望ましい。 訓練校で不動産の知識を身につけていることに期待している。未経験者でもOJTでフォローする。 不動産の知識を身につけている訓練生は、宅建試験に合格してなくても、意欲があれば応募してほしい。接客スキルやコミュニケーション能力、本人の人格も重視している。 	<ul style="list-style-type: none"> 公的職業訓練の最終目標は就職であるため就職支援は重要であり、ハローワークとの連携を強化する。ただし、就職状況報告書の提出緩和や要望等は厚生労働省に上申する。 合格できなかった受講生の就職支援は重要であり、求人の選定等ハローワークの支援を重視するものではないが、キャリアコンサルティングは必要性は認められるのでハローワーク等積極的に活用する。
40	福岡	IT分野	<ul style="list-style-type: none"> チーム開発演習に力を入れており、Webシステムの改修や開発、実際のPG・SE業務に極めて近い内容になっているため、修了生から仕事に活用できていると大変好評を得ている。 福岡・九州地域ではJavaプログラマーの需要が多いが、今後はPythonやC++の需要も見込めるとの情報を得て、適宜カリキュラムに反映させている。 自社採用したエンジニアと定期的に情報交換して、訓練に反映させた方が良くと思われる情報があればカリキュラムに反映させている。 人前で自己表現することに慣れ、かつ「自分の考えや思いを客観視して考えること」を身に付けてもらうため、受講生間でディスカッションを行う時間を設けている。 受講生から、修了生の声や進路について知りたいという声が多いため、修了生にアンケート(配属後の最初の仕事は?、訓練で学んだことがどのように役に立った?等)を実施し、受講生に伝える取り組みを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> グループワークは実務に沿った勉強ができ、採用企業からの評判も良いものの、グループワークを実施している訓練はあまりないと現在勤務している会社の人事担当者から聞いた。また、メンバーとのコミュニケーションが深まり、同時に考え方の相違に伴うトラブル時の対処方法等も学べた。 4つの言語(C#言語、Java言語、データベース(SQL)、Python言語)の中でも特にC#言語、Java言語、データベース(SQL)が業務に役立っている。 職業人講話は、実際に働いている方の業務の話が聞けて大変参考になった。 Python言語については活用機会が少なかった。現在の職務の経験値を深め、機会があればPython業務にも参画したいと考えている。 訓練当初に学んだ数学的な2進法・10進法の知識は役に立たず、業務で使うこともない。 プログラムのテストを実施するうえでのエビデンス(比較・証明等)の作成において、Excel(関数等)、PDFを使用する事が多く、訓練の中でExcel、Word、PowerPoint等を高いレベルで学べれば良かったと思う。 困ったときにどう調べたらよいか、検索の仕方、調べ方を訓練の中で教えてもらえば就職後も役に立つと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> データベースの基本であるSQLの知識は実際の業務に役立っており、必須とも言える。 訓練でプログラミングの基礎を勉強しているの、仕組み、プログラム等の業務に入りやすい。 訓練内容全般が業務と関連性があり、業務の遂行上、大変役立っている。 職務を遂行するうえでのコミュニケーション能力。特に業務における報告、連絡、相談は徹底すべき事であり、重要である。採用面接時においても、この点を重視している。 基本設計(工程)のエビデンス知識は必要のため、Excel、Word、PowerPoint等のソフトに関するスキルアップも求められる。 顧客より必ず聞かれるSQL知識は、充実していると感じる。差がつくと言える。 	<ul style="list-style-type: none"> グループワークによる演習実施やコミュニケーション能力の向上、Excel、Word、PowerPointを高いレベルで使用できるようなカリキュラムが有効であると、訓練修了生、訓練修了生採用企業から共通の意見として挙げられた。 採用企業からは、人手不足を理由にすぐに誰でも採用するわけではなく、職業訓練で知識・技能は元より、コミュニケーション能力を身につけている事も重要であるとの意見が多く、着目している。データベースの基本であるSQLの知識を学んでいることは、非常に効果的であるとの意見が多かった。 このような受講者及び企業のニーズ等については、今回のヒアリングに留まらず日頃から把握し、機構福岡支部や福岡労働局が定期的に実施している求職者支援訓練実施機関への訪問の場において情報提供を行うほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととした。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
41	佐賀	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> 個々の受講者の習得度の差を想定しながらPCの基本操作を設定、習得状況に対応できるカリキュラムを設定。 メンタルヘルスのカリキュラムも組み込んでいる。 資格取得と実技科目を多数実施することにより、訓練修了後すぐに仕事に慣れるよう就職力を重視。 訓練生のさまざまなバックグラウンドに応じて、キャリアの掘削、自己理解、職業理解をポイントに就職支援を実施。 同じ担当者がキャリアコンサルティングを実施し、切れ目ない支援に配慮。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコン操作が初めてだったので、Word、Excel、PowerPointスキルやパソコンの基本的な操作(コピー、貼り付けなど)は役に立った。 履歴書の書き方、面接練習、ビジネスマナーも役に立った。 PowerPointは操作方法までを学んだが、プレゼンの実技まで訓練として実施してほしかった。 就職活動と検定試験対策が同時並行だと中途半端になる。期間の増やが欲しい。 受講に不安もあったが、受講後は同じ目標(就職)の仲間がいて精神的な支えになった。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコン操作が必須となっている業務が多く、年齢を問わずある程度パソコンができる人が求められているので、パソコンが全くできないと採用が難しくなっている。 公的職業訓練修了者ということ意識して採用するケースは多くはないが、取得している資格は採用の参考となる場合が多い。働く部署によっては、ワード、エクセル、パワーポイントなどのスキルが必要となるので、資格を持っているとその人の能力の判断基準となる。 事業所内でも、スマホやパソコンなどでのメールのやり取りが多くなってきているが、人と人の会話によるコミュニケーションができなければ、メールで内容を伝えることができない場合も多く、コミュニケーション能力、ビジネスマナーや一般常識などが重要となってくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ITの基礎スキルを強化するため、R5はITスキル2級レベルまでのカリキュラムとしたが、R6は「ITスキル3級レベル+α」とし、習熟度アップを図る。 訓練効果を高めるため、年齢層等が様々であつても指導が行き届く人数で設定する。 多くの企業の求める人材に近づけるため、ビジネスマナーやコミュニケーションスキルアップを図れるカリキュラムの強化を訓練実施機関に依頼する(委託訓練における企画提案公募の評価基準を見直す(現状の就職支援に関する評価点をアップし、全体の30~40%とする。)) 精神保健福祉士等の専門家を訓練実施機関へ派遣し、訓練を行う上でのメンタルヘルスに関するポイントなどの助言、訓練生の相談対応を実施。
42	長崎	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> プロのWebデザイナーを講師として、企画からデザイン、制作、検収までの業務一連の流れを体験学習できるカリキュラムを作成。 JavaScriptやPHPのプログラミング導入、AIに関する情報取得。 基礎をしっかりと身につけてもらい、新しいことに応用できるようにしている。 Webサイトの知識にRPA技術を取り入れて、総合的な思考、実現ができるような課題を出している。 ハローワークでの相談内容を訓練実施機関と共有できないか(本人の同意が必要) 訓練内容が活かせる求人確保をハローワークにお願いしたい。 画像や動画が編集できる高スペックのパソコンの導入、使用頻度(負荷のかげ方)が高いため故障の頻度が高く償却期間が短くなっている。また、使用するアプリケーションが高額である。さらに物価高騰の影響等から訓練を維持する費用が上昇している等の理由から最低委託金額等を保証する制度を設けてもらいたい。 受講生の資格取得等に関し、受験会場が県外(遠方)にしかない場合に交通費等が高額になることから、受講生に対する受験料割引制度や検定合格者に受験料補助制度を新設してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 表計算、VBA、ネットワークセキュリティの知識が役に立った。 Web関連の仕事に就いたので訓練で学んだことが非常に役立った。 プログラミングの就職先で活かせていない。 エクセルのマクロに関してもっと詳しく学びたかった。 訓練内容(実施期間(6か月)、カリキュラム内容等)については、概ね満足されている。 今後機会があれば同分野の新たな資格、スキルが身に付くコースを受講したい。 今回受講した内容を活かせる求人がほとんどなく、あっても知識だけでなく業務経験者限定の求人となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> パソコンの基礎全般のスキルが習得されていることは重視した。 今後、業務のデジタル化を進めていく中で本人の専門的スキルは非常に役立つものと考えている。どのようなシステムを構築するかが検討する中で、本人の意見も参考にしながら、ソフト(アプリ)を導入していくようにしたい。 ホームページの管理、データ管理において本人が習得しているスキルが活かされている。 プログラミング知識、情報セキュリティ知識、WordPress、Officeアプリケーションの実践的な技能が活かされている。 訓練終了後の早い時期の就職であったため即戦力として活かされている。 特定の専門的知識スキルは必要ないので、汎用的に対応できる方が良い。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業ニーズの把握について、より多くの企業の情報を得る。 職業訓練実施機関はもとより、県・機構・ハローワークで得た情報をカリキュラムに活かせるよう共有できる体制を構築する。 パソコンの基礎全般の知識・技能の習得はもとより、多くの産業で汎用的に対応できるスキルについては、カリキュラムに出来るだけ組み入れる。 カリキュラムについても、受講する側がより理解するような時間割等を作成する。 受講者の各種資格(検定)の取得促進を図る。 資格取得は本人のモチベーションの強化になり、職業訓練実施機関に対しても委託費の上乗せに繋がることから、ハローワークの相談時において受験を促す。 効果的な就職支援を行う。 企業に対して訓練内容(修了生の仕上がり像など)の周知を行う。また、当分野のスキルを活かせる職種の見直しを行い求人確保することにより修了後の就職につなげる。 ハローワーク職員を対象とした職業訓練実施機関からの訓練内容の説明、訓練施設見学を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、求人開拓(求人条件変更含む)に活かす。
43	熊本	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生のスキルにバラつきがあるため、まず基礎的操作から始め訓練終了までにITスキルの難易度が上がるようにしている。 実務につながるよう常に内容をアップデートしている。 半導体企業の進出もあり国が求めるデジタル人材育成に対応するため訓練カリキュラムの見直しを行なった。 学習の目安として資格取得を推奨。 コミュニケーション能力を高めるためグループワーク形式での学習を取り入れている。 訓練科目選択のミスマッチ防止のためオープンキャンパスを開催している。 訓練終了3か月前までの訓練生全員の人材情報誌を作成し企業へ情報提供を行っている。 各教室にはハローワーク等の求人票を掲示し、訓練終了2か月前就職未定者には相談及びハローワークへの相談誘導を行っている。 訓練終了後の時間を活用して単独企業説明会を約1時間・週2回ほど実施している。 修了生の就活状況や就職先等からの情報収集を行い、成功・失敗事例や求人側の情報を適宜提供している。 ジョブ・カードを活用した就職支援を行っている。 個人の適性に合わせハローワークの求人選し就職活動の支援を行っている。 就職支援の上限時間を長く取れば良いと思う。 少人数での開催でも実施しやすいように最低保証金額を制度的に設定してもらえると良いと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 学んだプログラム言語で他の言語にも応用する力が付き仕事で役立っている。 仕事をやるうえで役立っている訓練内容はいくつかがあがる、職業訓練自体が再就職の大きなステップとなった。 就職先の業務によりデザイン系、Web関係は活用されていない。 活用されていないものはない。 全てが業務と直結するわけではないが、いかに業務と紐づけて理解できるかで更なるスキルと技能の向上につながるかと感じているため、基本情報技術者試験レベルの知識は習得しておいたほうが良かった。 会社ごとに必要とするスキルは異なっているため、幅広い知識を身につけておいたほうが良いと思った。 学んだ訓練で応用力も身につけることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> IT用語での会話に対応できる、基本的な操作ができるなど会社内での説明がスムーズに入れた。 基本的なプログラミング技術に関する知識をしっかりと身につけており、併せて論理的な思考能力も鍛えられているため、プログラム開発だけでなく、仕事に関する会話や段取りをスムーズに進めることにも役立っている。 学んだ単語や知識がPC利用の際、どの部分で利用されているかIT用語への理解度を高めておいて欲しい。 就業における基本的なビジネスマナーの習得。 業界未経験者でもIT知識のあることで斬新なアイデアや考えを取り入れるきっかけとなること期待される。 自信となる訓練を受講してきているので仕事をしっかりとこなせる。 基本的なレベルでは未経験者より優れており、入社後の教育がスムーズに進められる。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間で訓練内容や募集定員及び開講時期の偏りがないよう訓練の設定を検討する。 就職支援時間が充分確保できるカリキュラムの推奨。 基礎知識の習得は好評価であったため、同知識のカリキュラム設定を継続する。 半導体企業の進出もあり、国が求めるデジタル人材育成に対応するため一部カリキュラムの見直しを実施。 資格試験や実務を意識したカリキュラムでは現状に合ったアップデートを推奨する。 分野に関係なく、最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨する。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
44	大分	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生に対してより密なコミュニケーションで就職指導ができていない(メンタル面でフォロー、就職後も悩み相談に訓練校へ来る修了生もいる) ・デジタル業界については(CG・Webなど)最新の技術と情報を取り入れた、そのために基礎的な訓練2か月+応用4か月の計6か月ではなく、応用3か月のみにしてほしい ・6か月の訓練期間では県内企業が求める人材の育成は難しい ・訓練期間を1年間に伸ばしてほしい ・申請と基礎→応用→実践まで教えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で習得したExcel・Word等の知識は活かすことができた(関連就職でない場合も含む) ・デザインをする際に使用するソフト(Illustrator、Photoshop)の知識が活かされている ・基礎的なビジネスマナーの勉強をしてあげてほしい ・訓練で学んだ内容のバージョンが古く、就職後に戸惑った ・訓練期間をもっと長くって、深く学びたかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・「経理」部門として採用しているが、社内イントラ等の情報システムを利用するため、情報系の専門知識がある(停電等トラブル発生時のシステム復旧作業等) ・Illustrator、Photoshop(編集ソフト)等、訓練で学習した基本操作ができる ・Web制作について言語の知識があり、Webサイト更新等の作業がスムーズに行える ・訓練修了者は、基礎知識があるので、教育をする際に未経験者よりも理解力が高い ・就業する上で、コミュニケーション能力を求めている(顧客とのやりとりが重要なため)、ビジネスマナーやタスク管理能力も重要になる ・様々な職業講話を受け、業界の知識を習得してほしい ・企業によって使うソフトが違うため、一つのソフトについて深く学びたい、様々なソフトの基礎部分を幅広く学んでほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースのレベルを差別化し、R6年度からの訓練計画に反映 (例)求職者支援訓練：3か月→基礎コース中心 委託訓練：5～12か月→応用、実践コース中心 ・求人ニーズを踏まえたソフトや教材の導入について実施機関へ依頼する(実現は難しいかもしれないが、ヒアリング結果を踏まえて依頼) ・企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえるよう、実施機関へ依頼する
45	宮崎	デジタル分野	<ul style="list-style-type: none"> (委託費の改善) <ul style="list-style-type: none"> ・環境整備(機材・人材確保)において、物価高騰もあり、委託費の拡充をお願いしたい。 (職業訓練の適格あっせん) <ul style="list-style-type: none"> ・申込相談時において、受講内容を理解しただけで、希望職種に合致した訓練コースの選択が重要。 (ハローワークとの就職支援連携強化) <ul style="list-style-type: none"> ・地域の労働市場や本人の特性等、必要な情報を可能な限り共有することで、就職支援の強化につなげたい。 (周知広報にかかるルールの緩和) <ul style="list-style-type: none"> ・応募チラシやメディア活用に関するルールについて、自由度を上げてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> (ビジネスマナーの強化) <ul style="list-style-type: none"> ・再就職に際して、ビジネスマナーの重要性を再認識した。職業訓練の一環として、強化してほしい。 ・就職後も学びの継続が重要。自分の考えをまとめ、発信する能力や協調性といったマインドを養うことも重要。 (基礎的なPC知識) <ul style="list-style-type: none"> ・習得したExcel、Word等の基礎知識については、就職後も幅広く活用できており、業務に役立っている。 (専門知識の習得) <ul style="list-style-type: none"> ・実務で必要となる専門知識について、もっと習得できる内容が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> (ビジネスマナー等の習得) <ul style="list-style-type: none"> ・社会人としての基礎知識やコミュニケーションスキルはどの職種においても重視されており、訓練生の価値を上げる意味においても重視すべき。 (専門性の向上) <ul style="list-style-type: none"> ・企業が求める即戦力レベルでの知識習得、対応できる人材育成が可能なコース設定についても検討する必要がある。 (事業主に対する制度の周知) <ul style="list-style-type: none"> ・実際に職業訓練制度の内容を知っている企業は多くないと思われる、訓練生の価値を向上させる意味においても、企業への認知度を上げる取組が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> (訓練内容について) <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナーの強化、上位レベル訓練の設定検討等について検討。 (訓練募集時期・周知強化について) <ul style="list-style-type: none"> ・受講機会確保の観点より、開校時期の柔軟化および周知広報の強化について検討。
46	鹿児島	営業・販売・事務分野	<ul style="list-style-type: none"> ・実践で応用力が利くように、実務に即した教材・資料等を用意しているほか、日報・日誌を記入させることで、個人ごとの課題や理解度の把握に役立っている。 ・職業人講話においては、修了者及び採用企業からの事例発表の機会を設けることで、身近な目標と認識してもらえなどの効果がある。さらに、受講生が当該企業の見学を希望する場合は、実施にあたって調整を図ることで、マッチング機会を設けている。 ・定期的な求人情報の提供のほか、履歴書・職務経歴書の作成やジョブ・カード活用のアドバイス、面接練習等の支援を実施し、就職への意欲喚起を図っている。 (以下、訓練実施機関からの要望) <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練実施にあたっては、パソコンのバージョンアップ、セキュリティの維持管理等に相應の経費が必要である。さらに、物価高騰や人件費の上昇によって、経営に影響が生じていることから、訓練委託費、認定職業訓練実施奨励金について、所要の見直しを行ってほしい。 ・県委託訓練と求職者支援訓練において、できれば就職率の考え方を統一してほしい。求職者支援訓練は雇用保険適用就職率としている一方、県委託訓練では週の所定労働時間が20時間以上、かつ雇用期間が「定めなし」又は「4か月以上」とされており、3か月ごとの契約更新といったケースが就職支援経費の算定対象外となる点を改善してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス文書の作成のほか、各種データを取りまとめ、Excelで管理する際に、習得したスキルが大きく役立っている。 ・再就職先も専門職だが、これまで手書きで記録していたものをパソコンで処理・管理できるようになり、作業時間の短縮と効率化を図ることができている。 ・ビジネスマナー、コミュニケーション力を改めて学ぶことで、新たな発見につながり、仕事にも役立っている。 ・訓練修了後、すぐに就職が決まったが、他の分野など、より実践的な内容を学ぶことも興味を持った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス文書の作成、帳簿や画像データの管理など、PCやICT機器に関する基本的なスキル、技能が備わっており、業務を遂行する上で役立っている。 ・中途採用者には実務全般を期待しているため、Excel・Wordの専門用語(セル、フォント、シート、ヘッダー・フッター、右・左揃え、均等割付など)や簡単なレベルの関数まで理解してほしい。 ・コミュニケーション力(双方向のもの、職場・組織におけるもの)やビジネスマナーは、特に重要なので、しっかりと身に付けてほしい。 ・指示されたことだけでなく、主体的に課題を発見するなど、計画力や実行力が備わった人材を求めたい。 ・訓練受講によって習得されたスキル、技能等を面接のみで評価することは難しい。このため、訓練成果を分かりやすく示してもらえれば、ありがたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー、コミュニケーション力は業種・職種を問わず重視されているため、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とし、職業人講話においては訓練修了者や採用企業を含め、外部講師の効果的な活用を促すものとする。 ・職業相談におけるオンラインの活用等を通じて訓練実施機関とハローワークの連携強化を図るとともに、修了後の人材像を踏まえた個別求人開拓を実施するなど、きめ細やかな就職支援に取り組むものとする。 ・ジョブ・カードは、訓練受講による成果の可視化に加え、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであることから、引き続き、活用の促進に取り組むものとする。 ・実践的な訓練コースの受講前に、基礎的なITスキルを習得する必要性が認められる場合は、積極的に連続受講を勧めるものとする。

労働局番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) 訓練カリキュラムの改善促進策(案)の概要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見	
47	沖縄	デジタル分野 (デザイン、IT)	<ul style="list-style-type: none"> 就職までのスケジュールを立てられない方も多い。上記のことから、これまでの就職支援の対応では難しいと考え、今後の就職支援に「職場見学や職業人講話」などを取り入れたいと感じている。 テキストや資格取得を目的とした指南に留まらず、より実践的な訓練になるようにしている。また、グラフィックの講義にはMac、Webの講義にはWindowsを使用し、現場で使用頻度の高いPC、アプリケーションソフトを使用している。 現在、光熱水料費等の物価高騰や昇給アップなどの面からの要請がある。訓練を開講するにも経費がかかるため、奨励金の単価を上げてほしい。 職業訓練を実施させて頂いて、10年以上経ちますが、1人当たりの訓練単価は以前から変わらない。昨今の状況を鑑み、訓練単価を検討頂きたい。 キャリアコンサルタントを招いた個別相談を労働局やハローワークにお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練では基本設計(どうやってシステムを作るか)の流れを学んだが、訓練期間が短かったので資格取得に追われ就活(適性検査も含む)の時間が少なかった。 訓練校の近くにIT企業があり、話を聞く機会を設けてもらえることで就職後のイメージができた。 訓練の4か月は短く無駄なカリキュラムはなかった。基本情報技術者資格の取得に向けたカリキュラムを増やして欲しい 基本情報技術者資格に向けた座学の時間が少なかった。 Webコンテンツに必要な知識(スマホ向けコンテンツの画像の大きさピクセル数の決まりやPC向けコンテンツの作成の際の画像の扱い方など)、各ソフトウェアの操作を作成する際の利用規約(LINE、インスタ、YouTubeでそれぞれ違う規約がある)など、現場ですぐに使える知識を教えてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> プログラミング言語の資格よりも基本情報技術者資格を持っていたほうが目に留まる。 WEBデザインの基礎知識、デザイン参者の調べ方、UI・UX知識、WEBトレンドの知識が必要。 専門の教育一定期間受けた人と比較するとデザイン分野のスキルやセンスに不足を感じるが、(訓練受講者は)導入がスムーズなのでWeb制作における技術面での不足は感じていないが、コミュニケーションスキルや質問したいことや悩みを文章化できる文章作成能力、質問できる能力が技術面よりも習得しておいてもらいたいことである。 	<ul style="list-style-type: none"> 各コースの仕上がりに見合った訓練期間を設定するよう実施機関に提案。 【デザイン】 資格取得のみならず就職後すぐに使える技能(HP作成のソフトなど)を取得させるカリキュラムの導入を提案もしくは、カリキュラム導入によるメリットの周知。 【IT】 基本情報技術者試験の合格等を目指すカリキュラムのニーズがあることを実施機関に情報提供。 【共通】 キャリアコンサルティング、職業人講話、職場見学などをカリキュラムに追加するよう実施機関に提案。 訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。ハローワーク等が実施機関に出張し、職業相談を実施 公共職業訓練(委託訓練)の委託費、認定職業訓練実施奨励金の単価アップ等、厚生労働省へ報告

適切な価格転嫁と持続的な賃上げによる地域経済発展の実現共同宣言

島根県においては、少子高齢化や若者の県外流出などにより、労働力人口の減少が著しく、多くの企業で人手不足の状況が顕在化している。

このような状況に加え、原油・原材料価格やエネルギー価格の高騰が、企業の事業活動に大きな影響を及ぼしており、特に県内企業の9割以上を占める中小企業・小規模事業者では、物価高騰によるコスト上昇分を取引価格に十分反映させることが容易ではない状況であり、大変厳しい経営環境となっている。

このため、サプライチェーンを構成する全ての企業が互いに価値を認め合い、労務費を含む適切な価格転嫁を進めることにより賃上げ原資を確保し、働き方改革などの推進による働きやすく魅力ある職場環境の整備を進め、労働者の雇用を維持し、人手不足を緩和するなど、地域経済を発展させていくことが重要である。

島根県政労使会議は、相互の信頼と協力に基づき、適切な価格転嫁と持続的な賃上げによる島根県経済発展を実現するため、次に掲げる事項について、所掌の範囲で相互に連携して取り組むことを宣言する。

- 1 労務費・原材料価格・エネルギーコスト等の上昇分が適切に取引価格に反映されるよう、価格転嫁に関する支援策や各種情報等を共有、周知し、適切な価格転嫁を可能とする環境を整備する。
- 2 取引先との共存共栄関係を宣言する「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大に努めるとともに、この宣言の趣旨を理解し、取引先に対して合理的な価格交渉が実施されるよう働きかける。
- 3 県内企業の賃上げを各種助成金制度等により支援するとともに、非正規雇用労働者を含む全ての労働者の人材育成やリスクリングの推進並びに、働き方改革としての生産性向上、業務の効率化などを支援し、その意欲と能力が十分発揮できる環境を整備する。

令和6年2月13日

島根県政労使会議

一般社団法人島根県経営者協会	会 長	久保田 一郎
島根県商工会議所連合会	会 頭	田部 長右衛門
島根県商工会連合会	会 長	高橋 日出男
島根県中小企業団体中央会	会 長	杉谷 雅祥
日本労働組合総連合会島根県連合会	会 長	成相 善朗
島 根 県	知 事	丸山 達也
経済産業省中国経済産業局	局 長	實國 慎一
公正取引委員会 近畿中国四国事務所中国支所	支所長	唐澤 齊
厚生労働省島根労働局	局 長	宮口 真二