

令和6年度第1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11月7日（木）

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) ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について

(2) 公的職業訓練の実施状況

(3) 地域の人材ニーズの把握

(4) 令和7年度地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案

(5) その他（意見交換など）

3 島根県商工労働部参事挨拶

(閉会)

令和6年度第1回島根県地域職業能力開発促進協議会資料

- 資料No. 1-1 地域職業能力開発協議会の概要
- 資料No. 1-2 島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
- 資料No. 1-3 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. 1-4 ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について
- 資料No. 2-1 令和5年度島根県公的職業訓練実績（全体版）
- 資料No. 2-2 令和5年度島根県公的職業訓練実績（島根県委託分）
- 資料No. 2-3 令和5年度島根県公的職業訓練実績（ポリテクセンター所掌分）
- 資料No. 3-1 島根の雇用情勢・バランスシート（抜粋）
- 資料No. 3-2 令和6年度島根県の人材育成施策について（島根県所掌）
- 資料No. 3-3 地域リスクリング推進事業一覧（島根県所掌）
- 資料No. 3-4 民間職業紹介事業者の取組紹介
- 資料No. 3-5 令和6年度キャリア形成・リスクリング推進事業概要（厚生労働省委託事業）
- 資料No. 4-1 ハロートレーニングに係る令和7年度概算要求
- 資料No. 4-2 令和7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. 4-3 令和7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. 5 教育訓練給付制度の指定講座の状況等

令和6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	千原 雄史
	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	富澤 芳亜
職業紹介 事業者	株式会社 パソナ	シニアディレクター	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	総務企画部 参事官(産業人材政策担当)	安部 努
	島根県教育庁	教育指導課 地域教育推進室長	岩田 裕治
	島 根 県	商工労働部長	新田 誠
		商工労働政策課 雇用政策課長	細田 智子
労働局	島根労働局	労働局長	岩見 浩史
		職業安定部長	永沢 みずき

(敬称略)

令和6年度島根県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

構成	所属団体等の名称	職名	氏名	備考
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 (協欠席)	(代理出席) 島根働き方改革 推進支援センター長 西村 俊一
	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	(オブザーバー) 求職者支援課長 皆川 研 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	千原雄史	
	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 (協欠席)	
	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	富澤芳亜 (協欠席)	(代理出席) 理事(教育担当) 松崎 貴
職業紹介事業者	株式会社 パソナ	シニアディレクター	内藤修治	(オブザーバー) 川中 隆 新田 藍子
地方公共団体その他関係行政機関	中国経済産業局	総務企画部 参事官(産業人材政策担当)	安部 努	
	島根県教育庁	教育指導課 地域教育推進室長	岩田裕治	
	島根県	商工労働部長 雇用政策課長	新田誠 (協欠席) 細田智子	(代理出席) 商工労働部参事 平田 聖路 (オブザーバー) 雇用政策課長補佐 金森 典子 雇用政策課係長 大串 健太郎 雇用政策課主任 永原 栄吾
労働局	島根労働局	労働局長	岩見浩史	
		職業安定部長	永沢みずき	

(敬称略)

令和6年度第1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11月7日(木) 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	西村代理	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
社会福祉法人 島根県社会福祉協議会	石出委員
学校法人坪内学園	杉原委員
株式会社パソナ (オブザーバー)	株式会社ニチイ学館 松江支店
川中	小灘委員
株式会社パソナ (オブザーバー)	株式会社パソナ
新田	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 島根支部 (オブザーバー)	皆川
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	千原委員	高齢・障害・求職者雇用 支援機構 島根支部 (オブザーバー)	田熊
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	松崎代理		
中国経済産業局	安部委員		
島根県教育庁	岩田委員		

島根県	島根県	労働局	労働局
細田	平田	岩見	永沢

島根県 (オブザーバー)	島根県 (オブザーバー)	島根県 (オブザーバー)	
金森	大串	永原	

事務局	事務局	事務局	事務局
錦織	安達	鈴木	秋庭

入口

地域職業能力開発促進協議会の概要

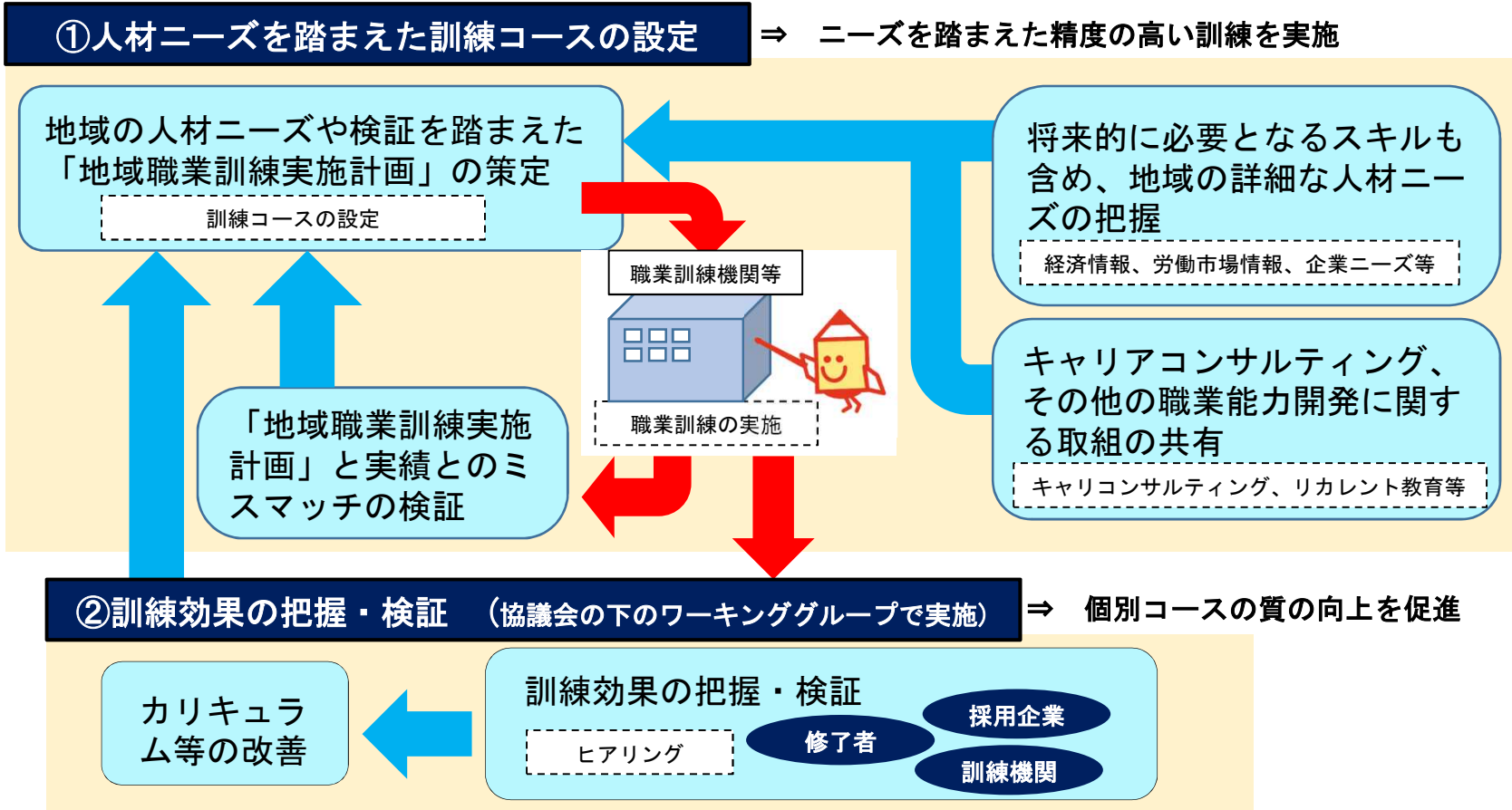
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【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



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。
- 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。

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。

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。

目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

構成員

島根県地域職業能力開発促進協議会の構成組織のうち、
島根県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部、島根労働局

ヒアリング対象分野

「介護・医療・福祉」分野（令和5年度第2回協議会にて決定）

- ①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。

ヒアリング対象者

訓練1コースに対し、訓練実施施設、訓練修了生、訓練修了生採用企業の3者へヒアリング。
ヒアリング先が重複しないように計3コース分を実施。

島根県のヒアリング実施結果概要【① 訓練実施機関】

訓練実施にあたって工夫している点や力を入れている点

- 介護へ前向きな興味を持てるよう、毎朝関連する新聞やニュースを取り上げて話題にする。
- 現場ではチームワークが大切になるため、グループワークを取り入れ受講生同士が議論し発表する場を設けている。
- カリキュラムの最初に自己のキャリア形成や社会から求められる人間像（社会人基礎力）について説明し、具体的なイメージを持って訓練に臨めるようにしている。
- 今の介護現場をよく知る講師を選定している

訓練実施にあたって課題を感じる点

- 受講希望者が少ないこと。コース案内の配布など色々行ってきたが、限界を感じる。
- 訓練受講の動機（モチベーション）が個人によって様々であり、訓練施設側が目標とする仕上がり像に届かない場合がある。

訓練実施にあたって国への要望や改善してほしい点

- 訓練委託費の見直し。介護人材の育成のため受講生が少人数でも取り組んできたが、この状況でいつまで開講できるかわからない。少人数でも運営できるよう資金補助などがあればと思う。
- 訓練に限らず、介護分野への積極的な支援策。

その他の意見

- 企業実習を経験すると受講者の自信につながり、実習先に就職するケースもよく見られるため、受け入れ先の選択肢が増やせるよう開拓に取り組んでいる。

島根県のヒアリング実施結果概要【② 訓練生採用企業】

訓練により得られたスキルで採用後に役立っているもの

- 介護に関する基本的な用語や知識。訓練で習得した知識がそのまま実務に活かせるわけではないが、基本を理解しているだけで業務が円滑になる。
- 要介護者への言葉遣いや接し方が良い

訓練でより一層習得しておくことが望ましいスキル

- 企業実習による実体験をより重視して欲しい（現場とのギャップの解消）
- 人との接し方やチームワーク、社会人としてのマナーも含めたコミュニケーションスキル
- 介護の事例などを多く聴いておくこと

訓練修了者を採用する際に期待していること（未受講者と比較して）

- 職業訓練で介護を希望し受講した方は、介護の仕事に興味を持っており仕事に対する意欲が違ふ。定着率の面からも高い意欲に期待している。
- 即戦力としての期待
- 訓練の実習で要介護者に接している部分は大きなメリット

その他の意見

- 介護従事者のさらなる不足が予想されており、介護人材の育成に相互に協力していきたい
- 就職に向けた訓練生と採用企業との情報交換の場を増やして欲しい
- 以前15名体制だった部門を半分程度で運営しており、職員平均年齢も50代後半。定年者を継続再任用でなんとか保っている状態であり、人手不足は深刻になっている。

島根県のヒアリング実施結果概要【③ 訓練修了者】

訓練内容のうち就職後に役立ったもの

- 訓練内容がそのまま仕事に使えるわけではないが、基本を知っていることで、仕事がスムーズに理解できる。
- 実技で学んだ実践的なスキル（動作の前に行う声かけなど）
- 身体介護の基本動作や要介護者への接し方

訓練内容のうち就職後にあまり活用されなかったもの

- 役に立たなかったというものは今のところない
- 習ったことは何かしらの役に立っている

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル

- 重度の方に対する介護方法（比較的軽度の方に対する実習内容だったため）
- 実践的なスキルの留意点（食事介助のコツや看護師が実施することへの理解など）
- 実技や企業実習の時間がもう少し長ければよい
- コロナで予定していた実習ができなかった。実際の介護現場を学ぶ時間は必要だと思う。

その他の意見

- 難しいことだが設備面が気になった（ベッドの老朽化など）
- 訓練修了後も他の受講生や講師の方と情報交換できているのが良い
- 自分の条件に合う就職先を探してもらうなど、手厚い就職支援をしていただき有り難かった。

ヒアリングの総評

ポジティブな要素

- カリキュラムについて大きな不満は見られない
さらに改善していく意見として、企業実習の時間を長くすると良いという意見があった。
(訓練生、就職先企業、訓練施設の3者とも実習の重要性は十分に理解)
- 企業実習や職場見学がそのまま就職につながることも多々あり。ミスマッチを防ぎ定着率の高い安定した就職へつながる。
- 就職先企業からの訓練生への評価が高い

ネガティブな要素

- 企業側からは業界の深刻な人手不足、訓練施設側からは受講生不足と費用面について深刻な意見があった。

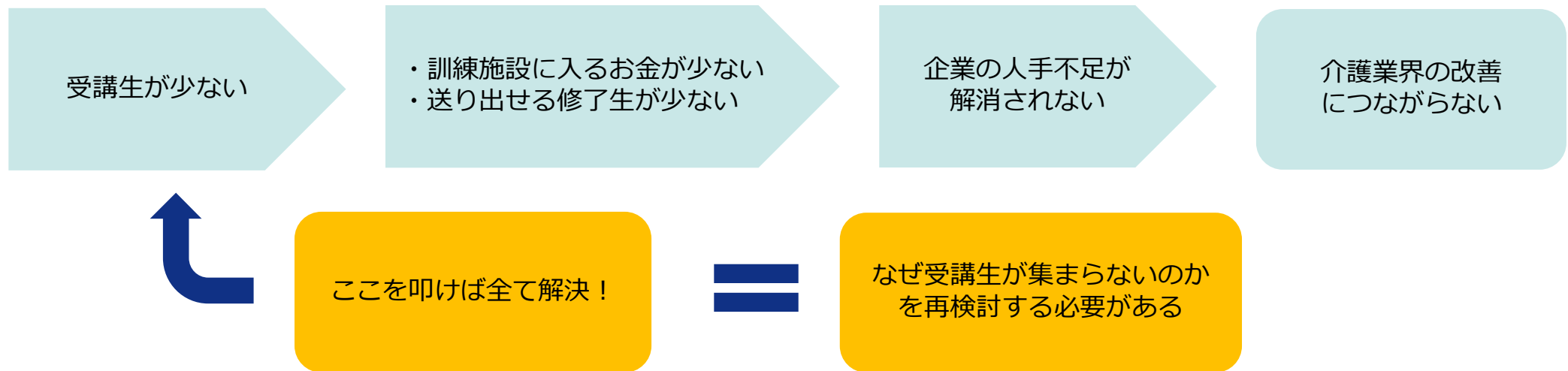


応募倍率が低く就職率が高いというデータ傾向どおりの結果となる。

カリキュラムに大きな問題点はないが、受講生が少ないため訓練施設の運営に大きな問題が発生し、介護業界への十分な人材供給もできていない状況。

令和5年度において、北海道、千葉、奈良、鳥取、広島、高知が介護分野に対するヒアリングを実施しているが、どこの県も同様の傾向が見られる。

ヒアリング実施結果から考える問題点



なぜ集まらないのか？

- ・ 介護 = 3K労働（「きつい」「汚い」「危険」）と言われるイメージが根強い
- ・ 現在の介護業界の情報（待遇や環境が改善されてきている状況）が届いていない（興味のない人間はわざわざ介護業界の情報をアップデートしない）
- ・ そもそもの選択肢に入っていないため、真剣に検討されていない（実はマッチする可能性があるにも関わらず）

情報を届ける側が漫然と周知していても届かない・響かない

全体的に人手不足社会となる中で、従来から人手不足業界であった介護に人を引き込むには、アピールに工夫が必要

周知広報の工夫について（ヒアリングによる改善案）

「介護のアピールポイントマッチング表」の作成

- ①介護業界のメリットを洗い出し細分化する
- ②求職者のタイプ・属性を洗い出し細分化する（ターゲティング）
- ③両者でマッチングする部分を見つけ、効果的なアピール方法をパターン化する（誰でもできるようにする）

・例えばワークライフバランスを重視している方にはAパターン、営業や接客系のキャリアがある方にはBパターン、職種を迷っている方にはCパターンなど、ターゲットにマッチしたアピールポイントをパターン化・可視化するイメージ。表現方法は一覧・チャート・点数表など様々な方式を検討予定。

・効果的な売り込みは受講生を集めるだけでなく、受講生のキャリア形成にも好影響を与える。確かなイメージ・目的を持って受講する場合は訓練、就職共に高い意欲を維持できる（受講の動機付け）。



今後のスケジュール

今後の想定

- 各機関の意見や資料を参考に作成し、第2回協議会（R7年3月開催予定）で承認を得て、令和7年度より八ローワークの訓練窓口などで活用予定
- 令和7年度に活用してみて、さらなる改善や、その他の人手不足分野（製造や建設）などにも流用を検討

参考

北海道局のヒアリング資料にて印象に残った修了生（営業から介護への転職）の言葉

「人に寄り添うという意味では販売と共通点があるが、販売は基本的に顧客に対して「ありがとうございます」というもので、介護は逆に顧客（要介護者やその家族）から「ありがとうございます」と言われる。

そこが大きく異なると思うし、やりがいを感じる部分であり、もっと早く介護の道に入れば良かったと思っている。」

↑販売職でもやりがいはあると思うが、この方にとっては売り上げを気にしながら商品売り込むよりは、人とのふれあいの中で感謝してもらうことに喜びを感じるタイプだったのではないかと推察。改善案を活用することでこのような効果的な訓練あっせん・労働移動に結びつくベスト。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績

資料No 2 - 1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

32_島根		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	7	48	48
	営業・販売・事務分野	39	550	452
	医療事務分野	7	75	46
	介護・医療・福祉分野	29	202	132
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	0	0	0
	製造分野	21	222	120
	建設関連分野	8	95	72
	理容・美容関連分野	4	6	6
その他分野	16	135	125	
（基礎者支援訓練）	基礎	4	49	40
合計		135	1,382	1,041
（参考） デジタル分野		20	212	183

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数(中途退校就職者数を除く)等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」

IT分野(ITエンジニア養成科など。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	5	18	18	122.2%	100.0%	100.0%	2	30	30	156.7%	100.0%	-
	営業・販売・事務分野	26	367	299	100.0%	81.5%	74.8%	10	143	113	100.7%	79.0%	74.3%
	医療事務分野	4	31	19	64.5%	61.3%	94.7%	3	44	27	65.9%	61.4%	37.5%
	介護・医療・福祉分野	24	129	97	86.8%	75.2%	84.2%	5	73	35	47.9%	47.9%	82.6%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	4	6	6	100.0%	100.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	4	11	11	118.2%	100.0%	60.0%	1	14	14	128.6%	100.0%	-
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	4	49	40	93.9%	81.6%	55.6%
合計		67	562	450	96.1%	80.1%	78.6%	25	353	259	90.4%	73.4%	
(参考) デジタル分野		5	18	18	122.2%	100.0%	100.0%	2	30	30	156.7%	100.0%	-
求職者支援訓練	デザイン分野(うちデジタル分野) ※基礎含む							0	0	0	-	-	-
	IT分野(うちデジタル分野) ※基礎含む							2	30	30	156.7%	100.0%	-

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和5年12月末までに終了したコースについて集計。

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	3	40	40	202.5%	100.0%	94.7%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	1	10	2	30.0%	20.0%	100.0%	20	212	118	67.0%	55.7%	90.8%
建設関連分野	3	35	21	74.3%	60.0%	95.0%	5	60	51	105.0%	85.0%	90.6%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	3	20	11	60.0%	55.0%	100.0%	8	90	89	120.0%	98.9%	89.1%
合計	7	65	34	63.1%	52.3%	97.1%	36	402	298	98.0%	74.1%	91.1%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	13	164	135	101.8%	82.3%	90.7%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

令和5(2023)年度 委託訓練実施状況・分野別実績

資料№2-2

Table with columns: 分野, 校區, 開始年度, 分類名, 訓練科名, 募集人数, 募集定員, 応募者数, 入校者数 (内: 女性), 入校率, 中途者数, 就職者数, 修了者数, 就職率, 訓練開始年月日, 訓練終了年月日. The table is divided into sections: ビジネス・PC系, 介護系, 長期高度人材育成コース, and a final 合計 row.

は実施中止訓練科、合計数値に含めず。募集定員・応募者数・入校者数(内)女性・入校率には編入コースを含んでいません。

令和5年度離職者訓練実施状況(ポリテクセンター島根)(労働局報告用)

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部

島根職業能力開発促進センター

①アビリティ訓練(橋渡し、デュアルを除く)

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況		就職状況		就職率				未就職者数	次年度繰越者	
					定員	応募者	入所者	入所率	うち就職者	修了者	就職者	現状	修了時	1か月	2か月	3か月			
機械・CADオペレーション科	6か月	R5.1	R5.6	4					0	0	4	4	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
1 機械・CADオペレーション科	6か月	R5.4	R5.9		15	9	9	60.0%	1	1	8	8	100.0%	44.4%	88.9%	88.9%	100.0%	0	
2 機械・CADオペレーション科	6か月	R5.7	R5.12		15	15	15	100.0%	1	1	14	12	86.7%	71.4%	85.7%	92.9%	92.9%	2	
3 機械・CADオペレーション科	6か月	R5.10	R6.3		15	6	5	33.3%	0	0	5	5	100.0%	60.0%	60.0%	60.0%	100.0%	0	
4 機械・CADオペレーション科	6か月	R6.1	R6.6		15	12	11	73.3%	0	0									
小計	—	—	—	4	60	42	40	66.7%	2	2	31	29	96.9%					2	0
金属加工科	6か月	R4.11	R5.4	3					0	0	3	2	66.7%	66.7%	66.7%	66.7%	66.7%	1	
5 金属加工科	6か月	R5.2	R5.7	1					0	0	1	1	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
6 金属加工科	6か月	R5.5	R5.10		12	8	8	66.7%	0	0	8	8	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
7 金属加工科	6か月	R5.8	R6.1		12	4	4	33.3%	0	0	4	4	100.0%	25.0%	75.0%	100.0%	100.0%	0	
8 金属加工科	6か月	R5.11	R6.4		12	2	2	16.7%	0	0									
8 金属加工科	6か月	R6.2	R6.7		12	1	1	8.3%	0	0									
小計	—	—	—	4	48	15	15	31.3%	0	0	16	15	93.8%					1	0
住宅リフォーム技術科	6か月	R5.1	R5.6	10					2	1	8	8	100.0%	55.6%	88.9%	100.0%	100.0%	0	
9 住宅リフォーム技術科	6か月	R5.4	R5.9		15	17	14	93.3%	0	0	14	12	85.7%	50.0%	64.3%	71.4%	85.7%	2	
10 住宅リフォーム技術科	6か月	R5.7	R5.12		15	24	16	106.7%	0	0	16	14	87.5%	37.5%	56.3%	75.0%	87.5%	2	
11 住宅リフォーム技術科	6か月	R5.10	R6.3		15	15	14	93.3%	0	0	14	13	92.9%	78.6%	92.9%	92.9%	92.9%	1	
12 住宅リフォーム技術科	6か月	R6.1	R6.6		15	7	7	46.7%	0	0									
小計	—	—	—	10	60	63	51	85.0%	2	1	52	47	90.6%					5	0
ビル管理サービス科	6か月	R4.12	R5.5	14					3	3	11	10	92.9%	42.9%	64.3%	85.7%	92.9%	1	
13 ビル管理サービス科	6か月	R5.3	R5.8	9					0	0	9	9	100.0%	55.6%	88.9%	88.9%	100.0%	0	
14 ビル管理サービス科	6か月	R5.6	R5.11		15	12	12	80.0%	0	0	12	8	66.7%	33.3%	58.3%	58.3%	66.7%	4	
15 ビル管理サービス科	6か月	R5.9	R6.2		15	11	11	73.3%	1	1	10	9	90.9%	54.5%	72.7%	90.9%	90.9%	1	
16 ビル管理サービス科	6か月	R5.12	R6.5		15	18	17	113.3%	0	0									
16 ビル管理サービス科	6か月	R6.3	R6.8		15	7	7	46.7%	0	0									
小計	—	—	—	23	60	48	47	78.3%	4	4	42	36	87.0%					6	0
電気設備技術科	6か月	R4.11	R5.4	3					1	0	2	2	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
17 電気設備技術科	6か月	R5.5	R5.10		15	7	7	46.7%	0	0	7	6	85.7%	57.1%	85.7%	85.7%	85.7%	1	
18 電気設備技術科	6か月	R5.8	R6.1		15	5	5	33.3%	1	0	4	3	75.0%	0.0%	50.0%	75.0%	75.0%	1	
19 電気設備技術科	6か月	R5.11	R6.4		15	7	3	20.0%	0	0									
小計	—	—	—	3	45	19	15	33.3%	2	0	13	11	84.6%					2	0
ICT生産サポート科	6か月	R5.3	R5.8	24					4	3	20	16	82.6%	47.8%	69.6%	78.3%	82.6%	4	
20 ICT生産サポート科	6か月	R5.9	R6.2		22	35	22	100.0%	3	2	19	18	95.2%	57.1%	85.7%	85.7%	95.2%	1	
21 ICT生産サポート科	6か月	R6.3	R6.8		22	27	22	100.0%	0	0									
小計	—	—	—	24	44	62	44	100.0%	7	5	39	34	88.6%					5	0
ビジネスワーク科	6か月	R4.12	R5.5	20					4	2	16	14	88.9%	55.6%	88.9%	88.9%	88.9%	2	
22 ビジネスワーク科	6か月	R5.6	R5.11		20	50	20	100.0%	0	0	20	20	100.0%	50.0%	85.0%	85.0%	100.0%	0	
23 ビジネスワーク科	6か月	R5.12	R6.5		20	31	20	100.0%	0	0									
小計	—	—	—	20	40	81	40	100.0%	4	2	36	34	94.7%					2	0
合計	—	—	—	68	357	330	252	70.6%	21	14	229	206	90.9%					23	0

②短期課程活用型デュアルシステム

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況		就職状況		就職率				未就職者数	次年度繰越者	
					定員	応募者	入所者	入所率	うち就職者	修了者	就職者	現状	修了時	1か月	2か月	3か月			
電気設備技術科	6か月	R5.2	R5.7	4					0	0	4	4	100.0%	25.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
24 電気設備技術科	6か月	R6.2	R6.7		15	4	4	26.7%	0	0									
合計	—	—	—	4	15	4	4	26.7%	0	0	4	4	100.0%					0	0

③橋渡し訓練

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況		就職状況	
					定員	応募者	入所者	入所率	うち就職者	修了者	就職者	
25 ICT生産サポート科	1か月	R5.8	R5.8		15	35	22	146.7%				
26 ICT生産サポート科	1か月	R6.2	R6.2		15	25	20	133.3%				
合計	—	—	—	—	30	60	42	140.0%	0	0		

入所・修了・就職状況

	定員	入所者数	入所率	就職状況(修了後3か月)
				就職率
全体	402	298	74.1%	91.1%
アビリティ訓練	357	252	70.6%	90.9%
①デュアルシステム	15	4	26.7%	100.0%
②橋渡し訓練	30	42	140.0%	

(注) 1 訓練科ごとに記載。

2 前年度から繰り越した訓練コースの「入所状況」欄は、記載しない。

③ 入所率は短期課程活用型デュアルシステムと橋渡し訓練を含む。
就職率は短期課程活用型デュアルシステムを含むが橋渡し訓練は除く。
就職状況には、4か月目以降に就職した者を含めていない。

令和5年度 求職者支援訓練実施状況

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部

訓練種別	訓練科名	実施場所	募集期間		訓練期間			定員	応募者数	入所者数	入所率	中途退所		修了者			就職者		訓練受講又は確定者	就職率 3か月	雇用保険 受給率	実施機関	巡回			
			開始	終了	開始	終了	月数					うち就職	うち就職	うち65超	うち雇保	うち就職	うち就職	うち就職					うち就職	月	日	月
1 2 3 4	基礎コース しっかり学ぶパソコン基礎科	松江	R5.2.15	R5.3.31	R5.4.17	R5.7.15	3	12	16	12	100%	0	0	12	10	0	9	0	83%	75%	(株)松江パソコン教室	5/12	6/8	7/7	-	
		松江	R5.5.16	R5.7.6	R5.7.20	R5.9.19	2	12	13	12	100%	0	0	12	7	0	3	0	58%	27%	(株)松江パソコン教室	8/10	9/12	-	-	
		松江	R5.8.14	R5.9.20	R5.10.4	R5.12.28	3	12	8	8	67%	3	1	5	4	0	4	0	83%	66%	(株)松江パソコン教室	10/26	11/27	12/19	-	
		浜田	R5.11.16	R6.1.22 (延長後1.25)	R6.2.6	R6.5.2	3	13	9	8	62%	1	1	7	7	1	6	0	100%	85%	(株)ソコロシステムズ	2/29	3/26	4/19	-	
訓練認定規模 基礎コース 計48人(地域ニーズ枠を含む)								49	46	40	82%	4	2	36	28	1	22	0	78%	61%						
1 2 3 4 5	介護福祉人材育成科	松江	R5.2.27	R5.4.13	R5.4.27	R5.7.26	3	15	6	6	40%	0	0	6	6	2	4	0	100%	100%	(株)グローバル	5/18	6/22	7/24	-	
		松江	R5.5.29	R5.7.19 (延長後7.24)	R5.8.3	R5.11.2	3	15	4	4	27%	0	0	4	4	0	4	0	100%	100%	(株)グローバル	8/28	9/27	10/24	-	
		松江	R5.8.21	R5.10.25	R5.11.9	R6.2.8	3	15	8	8	53%	1	0	7	7	1	5	0	100%	83%	(株)グローバル	11/30	12/27	1/30	-	
		出雲	R5.11.16	R6.1.16	R6.1.30	R6.4.26	3	14	7	7	50%	0	0	7	6				85%		(株)おはつ	2/19	3/21	4/22	-	
		松江	R5.12.1	R6.2.14	R6.2.29	R6.5.28	3	14	10	10	71%	0	0	10	9				90%		(株)グローバル	3/19	4/17	5/15	-	
訓練認定規模 介護系 60人								73	35	35	48%	1	0	34	32	3	13	0	-	-						
1 2	WEBアプリ開発科(eラーニング)	松江	R5.8.14	R5.9.11	R5.10.2	R6.3.28	5	15	21	15	100%	0	0	13	5				38%		(株)テックアイエス	10/24	11/21	12/21	1/23	
																						2/22	-	-	-	
		松江	R5.12.14	R6.1.17	R6.2.21	R6.8.17	6	15	26	15	100%	3	3	12							(株)テックアイエス	3/14	4/11	5/9	6/6	
訓練認定規模 デジタル系 55人(IT55人、WEBデザイン0人)								30	47	30	100%	3	3	25	5	0	0	0	-	-						
1 2 3 4	実践コース 即戦力になるためのオフィス実践科(短時間)	松江	R5.4.25	R5.5.30	R5.6.13	R5.9.12	3	10	2	2	20%	0	0	2	2	0	2	0	100%	100%	(有)くりっく	7/6	8/3	9/5	-	
		松江	R5.5.16	R5.6.27	R5.7.11	R5.9.29	2	10	0												(株)おはつ	訓練中止(応募0名)				
		松江	R5.7.12	R5.9.11	R5.9.26	R5.12.25	3	10	1												(有)くりっく	訓練中止(応募1名)				
		益田	R5.12.6	R6.1.31	R6.2.21	R6.4.19	2	15	2												(株)ソコロシステムズ	訓練中止(応募2名)				
訓練認定規模 就職水河期対策/短時間・短時間特例訓練 40人								45	5	2	20%	0	0	2	2	0	2	0	100%	100%						
1 2 3	医療系 医科医療事務・調剤事務科	浜田	R5.5.24	R5.7.11 (延長後7.18)	R5.7.31	R5.10.27	3	15	12	10	67%	2	0	8	4	0	3		50%	37%	(株)セラム	8/25	9/21	10/19	-	
		益田	R5.8.28	R5.11.10 (延長後11.17)	R5.11.27	R6.2.26	3	14	9	9	64%	2	0	7	6	0	6		85%	85%	(株)ソコロシステムズ	12/11	1/19	2/16	-	
		出雲	R5.10.2	R5.12.4 (延長後12.8)	R5.12.20	R6.3.19	3	15	8	8	53%	0	0	8	4	0	3		50%	37%	(学)斐川コア学園	1/12	2/14	3/13	-	
訓練認定規模 医療事務系 30人								44	29	27	61%	4	0	23	14	0	12	0	60%	52%						
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	実践コース できる事務スタッフ養成科	出雲	R5.2.21	R5.3.24	R5.4.10	R5.7.7	3	15	23	15	100%	1	0	14	9	0	8		64%	57%	(株)島根人材育成	5/8	6/1	7/3	-	
		松江	R5.4.13	R5.6.16	R5.6.30	R5.9.29	3	15	25	15	100%	0	0	15	14	0	13		93%	86%	(有)くりっく	7/25	8/24	9/28	-	
		松江	R5.7.18	R5.9.15	R5.9.30	R5.12.28	3	15	20	15	100%	1	0	14	12	0	10		85%	71%	(有)くりっく	10/20	11/16	12/22	-	
		出雲	R5.8.14	R5.9.14	R5.10.2	R6.1.31	4	15	18	15	100%	3	0	12	8	0	7		66%	58%	(株)島根人材育成	10/26	11/28	12/20	1/24	
		出雲	R5.9.1	R5.10.23	R5.11.8	R6.3.7	4	15	16	15	100%	0	0	15	10	1	9		66%	64%	(学)斐川コア学園	11/30	12/26	1/29	2/27	
		松江	R5.9.1	R5.11.6	R5.11.20	R6.2.19	3	15	8	7	47%	0	0	7	5	0	2		71%	28%	(株)建築資料研究社	12/18	1/16	2/13	-	
		松江	R5.10.16	R5.12.15	R5.12.29	R6.3.28	3	15	19	15	100%	2	2	13	9	0	9		73%	60%	(有)くりっく	1/22	2/21	3/19	-	
		松江	R5.11.16	R6.1.19 (延長後1.24)	R6.2.2	R6.5.1	3	14	4	4	29%	2	2	2	1				75%		(有)Willさんいん	2/27	3/25	4/26	-	
		松江	R6.1.22	R6.3.7	R6.3.26	R6.6.25	3	14	10	10	71%	0	0	10	5				50%		(株)建築資料研究社	4/18	5/20	6/19	-	
		松江	R6.1.10	R6.3.14	R6.3.29	R6.7.26	4	14	18	14	100%	0	0	14							(有)くりっく	4/23	5/21	6/20	7/16	
訓練認定規模 その他 105人								147	161	125	85%	9	4	116	73	1	58	0	-	-						
24	訓練認定規模 実践コース 計290人(新規枠を含む)								339	277	219	72%	17	7	200	126	4	85	0	-	-					
28	訓練認定規模 合計338人 (※年間368人(追加を含む))								388	323	259	73%	21	9	236	154	5	107	0	-	-					

※入所率は開講コースのみ計上

※就職率は確定分のみ計上

※就職率小数点以下切捨て

島根労働局発表

令和6年10月29日(火)

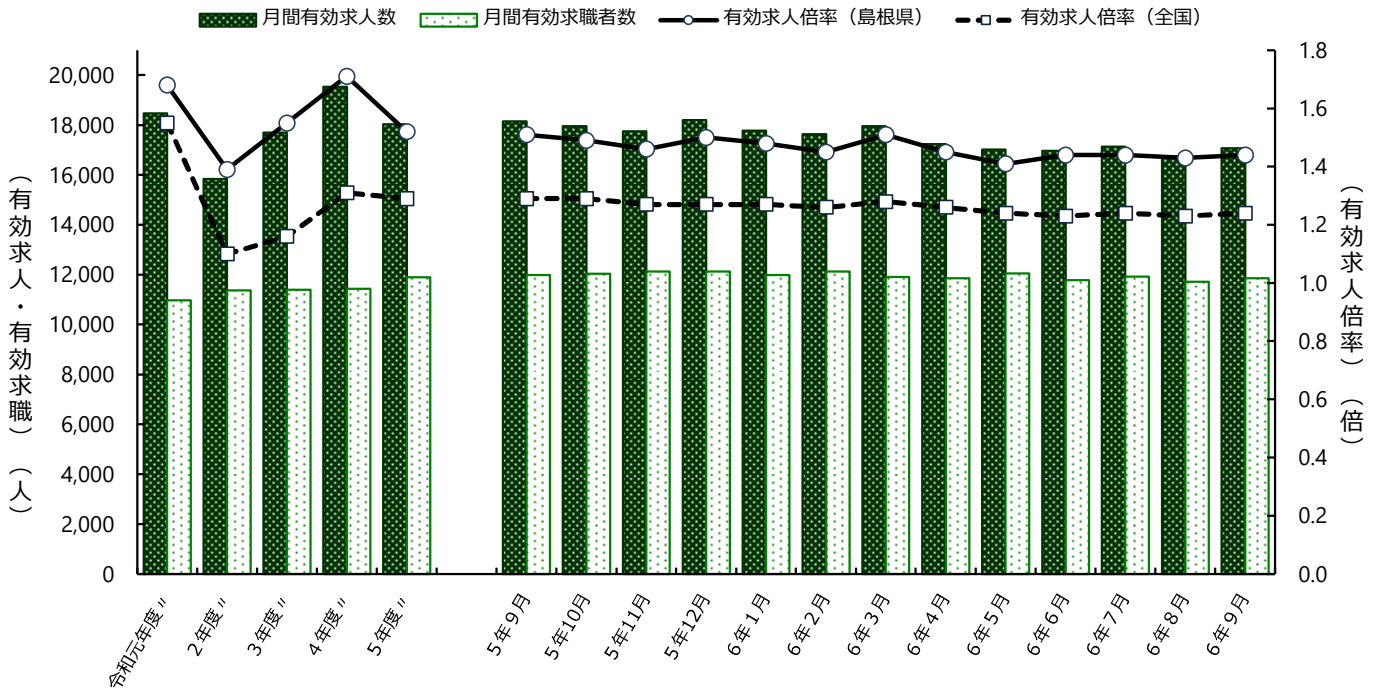
担当

職業安定部職業安定課 課長 上代 薫
 課長補佐 佐々木 将人
 地方労働市場情報官 坂本 秀和
 TEL 0852-20-7016

島根の雇用情勢（令和6年9月分）

- 9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.44倍となり、前月の1.43倍を0.01ポイント上回りました。
- 月間有効求人数（季節調整値）は17,064人で、前月比で329人（2.0%）増加しました。
- 月間有効求職者数（季節調整値）は11,853人で、前月比で127人（1.1%）増加しました。
- 就職件数は875件で、前年同月比で80件（8.4%）減少しました。
- 雇用保険被保険者数は199,087人で、前年同月比で1,373人（0.7%）減少しました。
- 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。

求人、求職及び求人倍率の推移

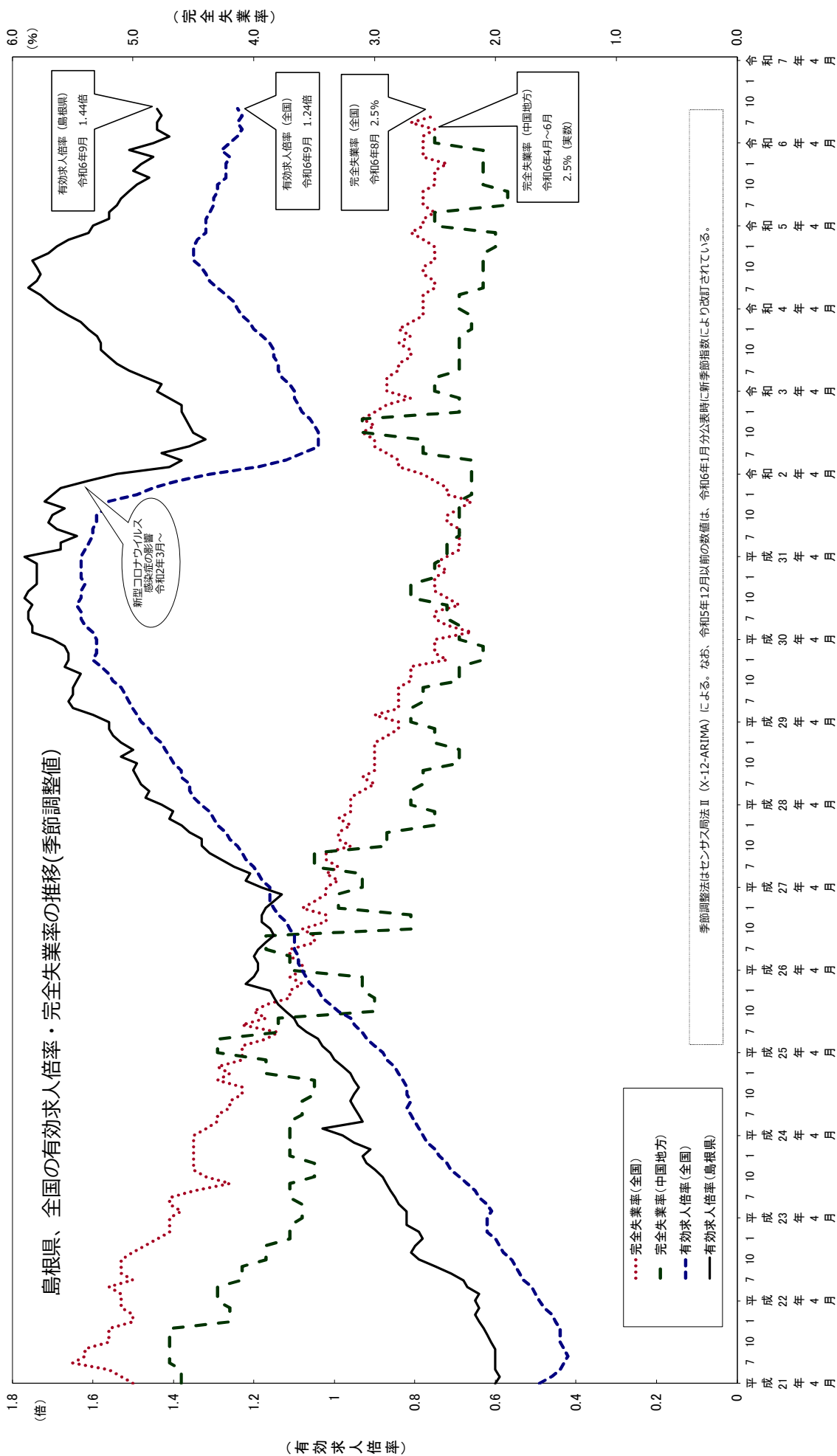


項目	年月	元年度平均	2年度平均	3年度平均	4年度平均	5年度平均	5年9月	5年10月	5年11月	5年12月
月間有効求人数		18,475	15,841	17,691	19,526	18,034	18,142	17,952	17,751	18,200
月間有効求職者数		10,973	11,368	11,402	11,431	11,894	11,977	12,033	12,126	12,127
有効求人倍率(島根県)		1.68	1.39	1.55	1.71	1.52	1.51	1.49	1.46	1.50
有効求人倍率(全国)		1.55	1.10	1.16	1.31	1.29	1.29	1.29	1.27	1.27
項目	年月	6年1月	6年2月	6年3月	6年4月	6年5月	6年6月	6年7月	6年8月	6年9月
月間有効求人数		17,781	17,644	17,954	17,238	17,013	16,975	17,136	16,735	17,064
月間有効求職者数		11,981	12,131	11,907	11,861	12,042	11,782	11,927	11,726	11,853
有効求人倍率(島根県)		1.48	1.45	1.51	1.45	1.41	1.44	1.44	1.43	1.44
有効求人倍率(全国)		1.27	1.26	1.28	1.26	1.24	1.23	1.24	1.23	1.24

(注)・月間有効求人数、月間有効求職者数は、新規学卒を除き、パートタイムを含む。

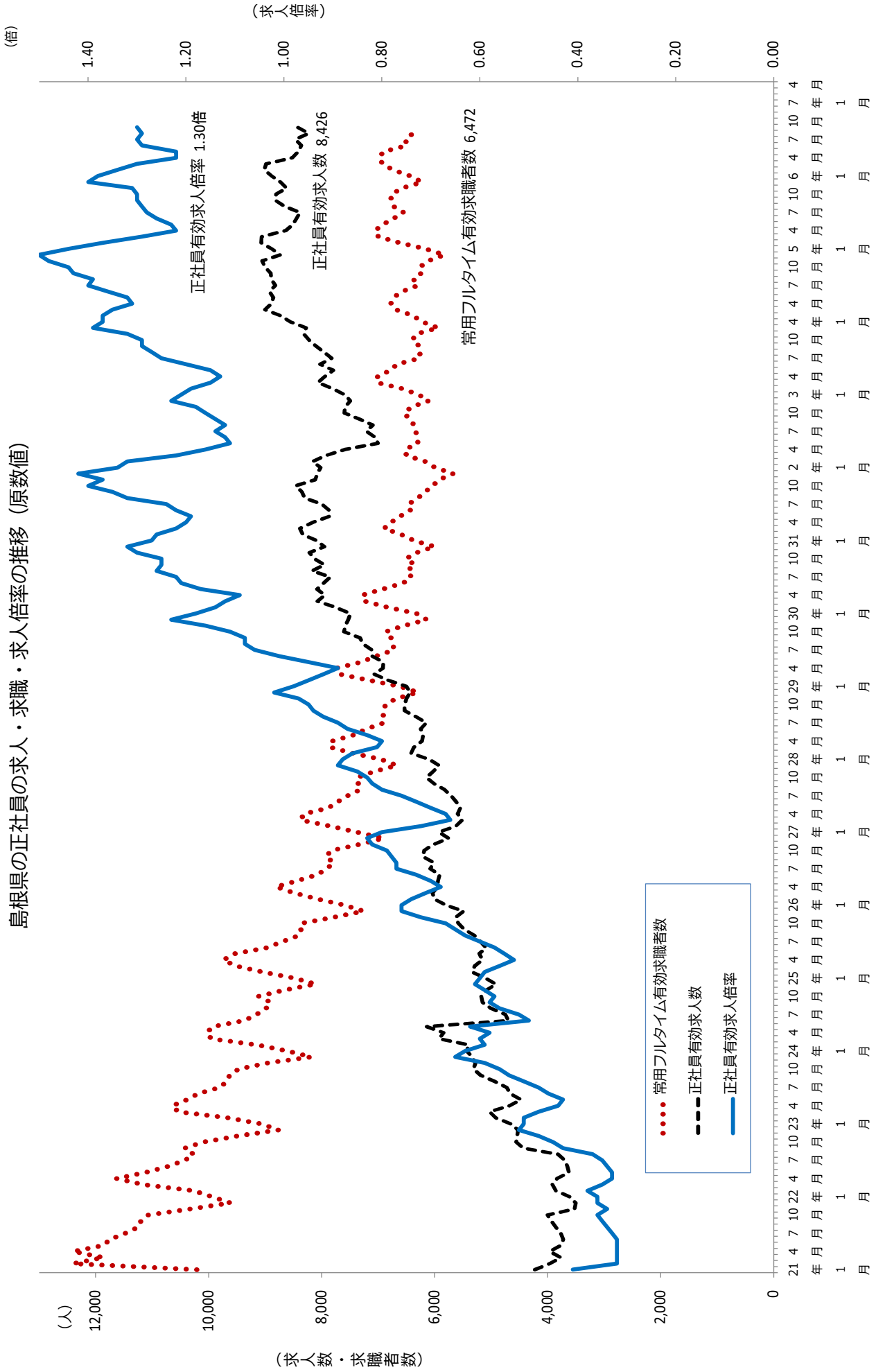
・月別の数値は季節調整値である。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

島根県の正社員の求人・求職・求人倍率の推移（原数値）



島根の雇用情勢判断について

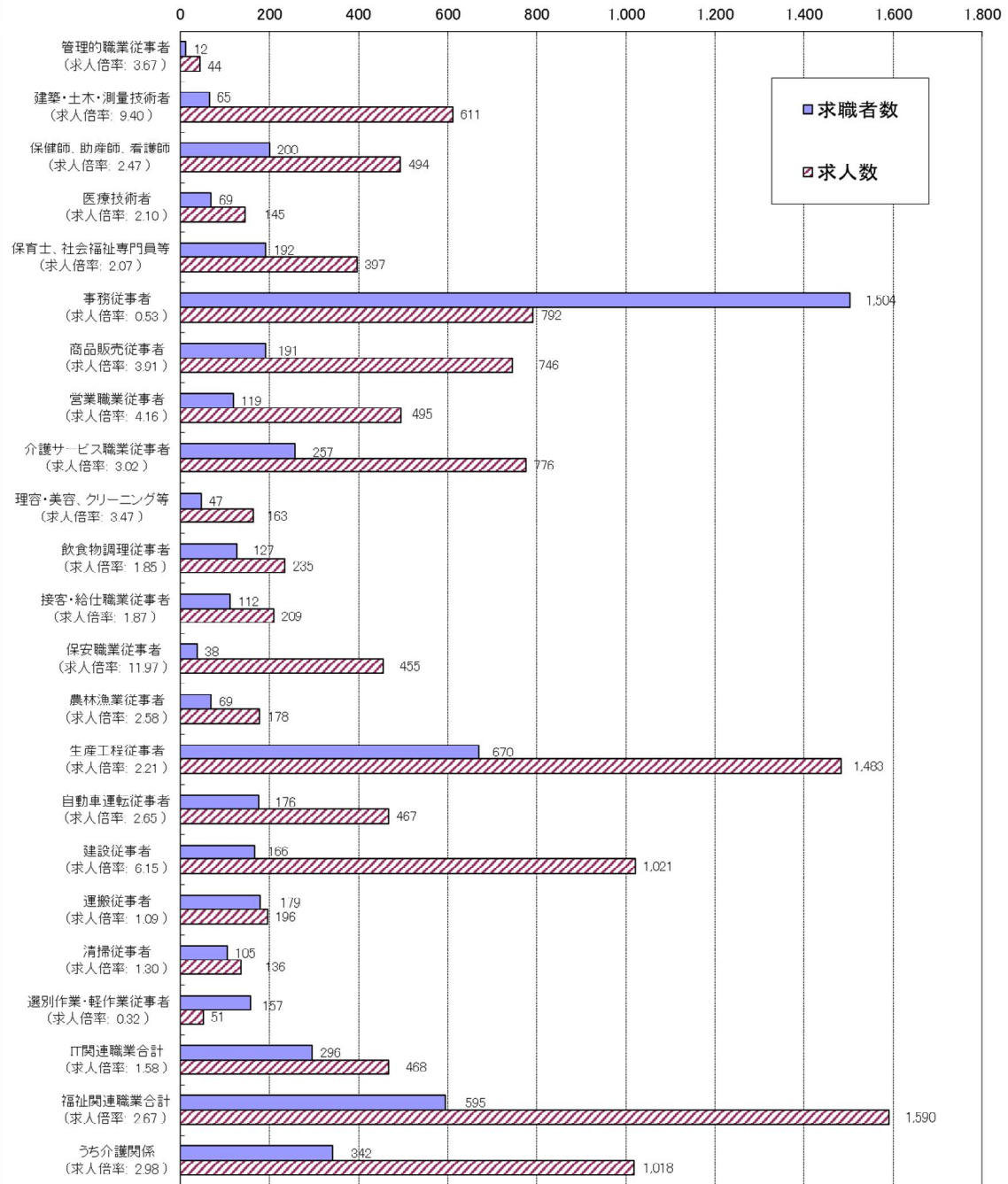
島根県の雇用情勢判断は、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数、雇用保険被保険者数等の各種統計と他省庁等の景気判断を参考に島根労働局が決められています。

年 月	有効求人倍率	コ メ ン ト
令和5年 9月	1.51	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年10月	1.49	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年11月	1.46	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年12月	1.50	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 1月	1.48	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 2月	1.45	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 3月	1.51	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 4月	1.45	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 5月	1.41	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 6月	1.44	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 7月	1.44	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 8月	1.43	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和6年 9月	1.44	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。

(注) 月別の数値は季節調整値である。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

求人数・求職者数の状況 (フルタイム) (R6年9月職業別常用有効求人・常用有効求職者数)

島根労働局



令和6年度 島根県の人材育成施策等について

令和6年11月7日
島根県商工労働部

1. 当県の人材ニーズについて

人材ニーズについて

※ 「県内企業の業況等に関する調査」 (R6.7~8月調査) より

【全従業員数の過不足感】

業種	回答 企業数	現時点の状況				今後3か月の見込み			
		不足	適正	過剰	不明	不足	適正	過剰	不明
製造業 (業種：自動車, 食品, 機械器具 等)	65	27	29	9	0	36	19	9	1
非製造業 (業種：建設, 卸・小売, 飲食・宿泊 等)	43	31	11	0	1	34	8	0	1
合計	108	58	40	9	1	70	27	9	2
前回調査 (R6.4~5月)	(108)	(64)	(36)	(6)	(2)	(72)	(28)	(6)	(2)
昨年同期 (R5.7~8月)	(108)	(65)	(33)	(9)	(1)	(69)	(24)	(13)	(2)

人材ニーズについて

※「県内企業の業況等に関する調査」(R6.7~8月調査)より

【不足している職種】(正規従業員の不足企業数と不足人数)

※複数回答

業種	回答 企業数	管理的職業		専門的・ 技術的職業		事務		販売・営業		サービス		生産現場		輸送・ 運転機械		建設現場		その他		合計
		企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	企業数	不足 人数	不足人数
製造業 (業種：自動車， 食品，機械器具 等)	65	12	22	15	29	7	9	11	17	0	0	29	107	1	1	0	0	1	1	186
非製造業 (業種：建設， 卸・小売，飲食・ 宿泊等)	43	7	11	11	42	6	12	12	34	5	12	4	4	6	36	3	13	1	3	167
合計	108	19	33	26	71	13	21	23	51	5	12	33	111	7	37	3	13	2	4	353
前回調査 (R6.4~5月)	(108)	(16)	(38)	(35)	(71)	(8)	(10)	(18)	(51)	(4)	(11)	(28)	(114)	(4)	(13)	(5)	(17)	(2)	(6)	(331)

2. 当県の人材育成施策について

①しまねものづくり人財育成促進事業

製造業の成長には人材育成が不可欠。県内のものづくり企業の人材育成の取組を支援

【1. ものづくり企業人材育成支援事業】

県内に事業所を有する製造業を営む中小企業が熟練技能者などを若手社員の指導者として活用する際の経費を助成

- ・ 補助率 2 / 3 (上限額 10 千円 / 時間 かつ 600 千円 / 年 / 社)

【2. ものづくり技術人材バンク運営事業】

退職等した熟練技能者の情報を集約し、指導者を必要とする企業へ情報を提供

- ・ しまねものづくり技術人材バンク 登録者数 66 名 (R6.10月末現在)

【3. ものづくり人材長期派遣研修支援事業】

社員を大学、職業訓練機関、企業へ派遣して行う3ヶ月以上(上限2年)の長期研修を支援

- ・ 補助率 1 / 2 (上限額 2,000 千円 / 年 / 社)

【4. 中小企業中核技術者育成事業】

中堅、若手技術者を対象に先進技術などを学ぶ集合研修を実施

- ・ 20 回程度 / 年

【5. ものづくり新人育成研修事業】

若手技術者の育成のため、製造の現場において必要となる実践的な基礎知識の習得、先進企業視察などを年間シリーズのセミナーとして開催

- ・ 年6回のセミナーをシリーズで開催

②産業人スキルアップセミナー

技能検定等を通じた技能者の育成、伝統技能の継承（特定分野の技能者の育成）、その他地域の産業の発展につながる人材育成を目的に実施。

- ・当該地域や産業界のニーズを考慮した上で企画
- ・機械加工、建築、IT人材育成など約30コースを予定

実技1級・実技2級
 6/15(土) 6/22(土)
 8:00~16:00 (合計14時間)
 島根県立 東部高等技術校
 7:30から準備を始めます

令和6年度 産業人スキルアップセミナー
技能検定準備講習会(左官作業)

左官作業の技能検定を通じた技能者の育成を目的に開催いたします

定員:10名程度
 受講料:1,400円
 申込締切:5月31日
 ※締切後、受講料の納入通知書を送付いたします。

学科講習会を予定しています
 8月3日(出)・4日(回)
 9時~16時(合計12時間)
 受講希望者には後日案内いたします。
 ※学科受講料は別途徴収します。

・セミナーの詳細は東部高等技術校HPからご確認いただけます
 ・申込方法は裏面をご参照ください

お問い合わせ先
島根県立東部高等技術校
 (担当:持田、天野、増田、小村)
 〒693-0043 出雲市長浜町3057-11
 TEL 0853-28-2734
 E kyouiku-kunren@pref.shimane.lg.jp



令和6年度 産業人スキルアップセミナー
SOLIDWORKS
応用セミナー

製造業向け3DCADソフト SOLIDWORKSを深く理解し応用しやすくすることで、県内企業の方のスキルアップを目的に開催します

10月15日(火)・16日(水)
 各日9:15~16:15 【合計12時間】

- 会場…県立東部高等技術校 ものづくり機械加工科 パソコン室
- 定員…5名
- 申込締切…9月30日(月)
- 受講料…1,200円
 ※申込締切後、受講料の納入通知書を送付いたします。



〈内 容〉

- ①マルチボディ機能を活用したモデリング手法
- ②3Dスケッチ機能を活用した立体作成
- ③フィーチャーコマンドの詳細設定による違いについて(フィレット・スイープ・ロフトなど)
- ④SOLIDWORKSの設計支援・検証機能の紹介
- ⑤その他

同じ形状でもモデリング手法を変えることで設計変更への柔軟性も変わります。また、コマンドの詳細、オプション機能などを知ることでモデリングの作業効率アップにもつながります。ぜひ、更なるスキルアップにお役立てください。

③ 県内中小企業のデジタル化の推進

業務効率化に向け具体的に取り組む事業者を増やし、生産性向上や新ビジネスを生み出すような取組を促進する

経営者への啓発 業務効率化支援

講演会、セミナー
デジタルツールの紹介
相談対応の充実

業務効率化、生産性 向上への取組支援

デジタル技術導入補助金
専門家派遣
人材育成支援
マッチング支援

DXへの取組支援

伴走支援
専門人材確保・育成支援
各種補助金

- ・ 支援機関のデジタル支援機能の強化
- ・ 専門家（ITコーディネーター）の充実
- ・ 支援施策の情報共有など連携強化
- ・ 事業承継の推進

令和6年度デジタル関連人材育成・確保施策マップ

育成・確保したい人材像

デジタル利活用人材

IT技術者

在職者向け

求職者向け

次世代産業推進技術イノベーション事業 生産性向上・高度化支援事業 ・IoT・AI人材育成事業等 [当初 40,112千円]

高専との連携による企業のデジタル化技術高度化推進事業 ・リカレント教育実施のための設備導入費等（～R8年度までカリキュラムを実施） [R3.9補 35,980千円]

中小企業デジタル人材育成支援事業 ・e-ラーニングによるデジタル関連技術等の習得を支援 [当初 4,246千円]

専門人材確保事業 ・プロフェッショナル人材戦略拠点による相談対応・情報発信、人材確保に要する経費の一部補助 等 [当初 42,127千円]

デジタルリーダーシップ人材育成支援事業 ビジネスプロセスの改善や新ビジネスの創出などのスキル習得を支援 [当初 6,911千円]

しまね産業振興財団によるデジタル化支援～しまねDX推進事業～
 ・経営者向け啓発セミナーなど [当初 2,348千円]

観光産業人材育成事業 [当初 8,000千円]

いきいき職場づくり支援補助金 [当初 24,000千円]

ものづくり新人育成研修事業 [当初 260千円]

高等技術校による職業訓練・セミナー

在職者の職業訓練事業 [当初 2,000千円]

新入社員研修・若手社員研修 [当初 4,240千円]

IT人材育成支援事業～しまねIT産業振興事業～
 ・「業界が求める」IT人材育成 [当初 6,000千円]

しまねソフト研究開発センター(ITOC) [当初 4,158千円]
 ～高度IT技術者の集積を目指しエンジニアの研鑽の場を提供
 ・ITエンジニア向け研修、事業アイデア創出の機会提供 等

学卒者等の職業訓練事業 [当初 25,010千円]
 ・Webデザイン科、OAシステム科

離職者等の職業訓練事業 [当初 16,071千円]
 ・ITビジネスコース、IT資格コース

IT人材確保促進支援事業～しまねIT産業振興事業～
 ・IT WORKS@島根（転職支援サービス） [当初 36,150千円]

離職者等の職業訓練事業 [当初 32,593千円]
 ・IT学科、システムエンジニアコース

若年者県内就職促進事業 [当初 460,516千円]
 ・（高校生、県内・県外大学生等向け）セミナー・相談会、インターンシップ等支援、合同企業説明会など

中小企業デジタル人材育成支援事業（雇用政策課）

受講生募集

島根*創生 SHIMANE SOUSEI

Udemy business™

※提供：Udemy社。ベネッセコーポレーションはUdemy社の日本における独占的事業パートナーです。

最先端で実践的な**13,000**を超える

オンラインビジネス講座が学び放題!

税込**8,800**円/ライセンス
※1事業者・最大5ライセンスまで

中小企業デジタル人材育成支援事業

DXに向けた従業員の教育やリスキリングを推進する県内企業、個人事業主を支援することを目的とし、「学び続ける人材」＝「自律型学習人材」の育成のためのオンライン学習講座を提供するものです。

☑ 対象者
県内に事業所等を有する事業者

☑ 募集期間
令和6年**3** / **15** (金) ~ (随時募集)

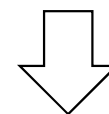
☑ 受講期間
前期 令和6年**4** / **1** (月) ▶ **9** / **30** (月)
後期 令和6年**10** / **1** (火) ▶ 令和7年**3** / **31** (月)

島根県 Udemy 検索

島根県商工労働部 雇用政策課 TEL:0852-22-6556 / FAX:0852-22-6150

島根県の課題

1. 県内のすべての業種を支援したい
2. 企業は時間的余裕がなく、講演や研修では受講が困難
3. コスト面の理由で人材育成の優先順位が低い



1. 13,000以上ある講座を定額制で学べるUdemyを活用
※「何から学べば良いか分からない」をなくすため、島根県独自のパッケージを用意（後述）
2. オンライン講座のため、いつでも受講でき、カリキュラム内のセクションが5分程度に区切られているため、仕事の合間や休憩時間などの「すき間時間」を活用できる（スマホでも受講可）
3. 受講料の半分を県が負担

中小企業デジタル人材育成支援事業（雇用政策課）

- 講座数が9,500以上あり、「何から学ばよいか分からない」をなくすため、三層構造のラーニングパスを用意。
- 企業がDXを通じて解決したい課題に取り組めるよう支援。

必修講座 (全員共通)

DXに関する共通言語と、
これからの時代に必要な
思考法を身につけます



今日から始めるデジタル
トランスフォーメーション



あなたのチームの創造力を
強くする 10のフレームワ
ークと思考法



ミニアニメで解説！やさしい
『DX・IT用語』入門

選択必修講座

DXで解決したい経営課題にあわせて
学ぶことができます

業務効率化



【初心者から上級者まで】1日で学べ
るエクセルの教科書 マスターコース



チームの生産性が2倍！！最高品質の会
議術～生産性の向上は会議で9割決ま
る～

集客・売上向上

新商品・ 新サービス開発



【これでOK！】あらゆるビジネス
に役立つ！はじめての実践マーケティ
ング講座



【ファンの心を掴む】実例から学ぶ最
先端のソーシャル・マーケティング戦
略

自由選択

- ・インボイス
- ・ITサポート
- ・情報セキュリティ
- ・ITを活用した
新規ビジネス創出
- ・DXを活用した経営戦略
- ・Officeツール活用術
- ・変化に対応できる
チーム作り
- ・海外進出に向けて
英語力アップ など

地域リスクリテラシー推進事業一覧

No.	地方公共団体	担当部署	対象事業区分	事業名	目的	内容	R6事業費 (千円)
1	島根県	商工労働部 雇用政策課	③-1_従業員向けセミナー開催	中小企業デジタル人材育成支援事業	DXに向けた教育やリスクリテラシーを推進する県内企業、個人事業主に対して、急速に進化するデジタル技術関連その他の学習がe-ラーニングにより行える環境を提供することで、県内企業の経営基盤の強化を図り、もって地域社会・経済の活性化に寄与する。	企業のデジタル人材の育成を促進するため、企業が従業員にe-ラーニングでデジタル関連講座を受講させる場合の経費の半分の助成	4,246
2	島根県	商工労働部 雇用政策課	③-1_従業員向けセミナー開催	産業人スキルアップセミナー	在職者を対象に新たな技能の習得やデジタル技術に関する研修を行い、地域産業の発展に資する人材育成を行う。	在職者を対象にデジタル人材育成を目的としたセミナーを開催	2,150
3	島根県	環境生活部 環境生活総務課	①-1_経営者向けセミナー開催	環境にやさしい企業づくり促進事業	環境と経済の両立に向けて、県内事業者の積極的な環境経営を促進するため、導入・実践・定着の3段階での発展を狙った事業を構築し、持続可能な企業づくりを目指す。	①環境経営理解促進事業（411.4千円） 環境経営に対する事業者の理解を深めるために、省エネに関する意義や手法を紹介する等のセミナーを開催する。 ②中小企業の環境経営研修（254.1千円） 事業者の業種・業態やニーズに応じた研修や勉強会を現地に向向いて開催する。 全体事業費8321千円の内、665.5千円がリスクリテラシー対象	666
4	島根県	環境生活部 環境生活総務課	③-1_従業員向けセミナー開催	優良認定産業廃棄物処理業者育成事業	産業廃棄物処理業者が優良認定業者としての認定を受けるための基準の一つとなる電子マニフェストへの加入について、県内産業廃棄物処理業者等向けに電子マニフェストの操作研修を実施することで、電子マニフェスト加入率増加に寄与する。	産業廃棄物処理業者等の健全化を進め、優良認定産業廃棄物処理業者の育成を図るため、優良認定制度の普及啓発資料の作成及び説明会等の開催に係る業務を委託する	2,471
5	島根県	農林水産部 林業課	③-1_従業員向けセミナー開催	原木生産・造林コスト縮減技術高度化研修業務	経験年数の浅い林業事業者の技術向上や、造林事業者との連携作業の効率化により、木材生産及び再造林の低コスト化を図る。	・木材生産等現場におけるコスト検証及び研修実務業務 ・アドバイザー（講師）派遣による研修業務	4,724
6	島根県	農林水産部 林業課	③-3_資格試験経費助成等	意欲と能力のある林業経営者育成・強化対策事業	新規就業者を雇用する林業事業者が、早期に技術を習得させるため、林業に必要な資格の取得及び機械操作の技術習得を支援	①資格取得支援 新規就業者が取得する資格取得を助成 ②技術習得支援 資格取得後1年以内の新規就業者の機械操作訓練のためのリース支援（バックホウ、フォワーダ等）	9,500

スキルと経験を兼ね備えた即戦力がみつかるパソナの人材派遣

EXPERT SERVICE



実務経験豊富な即戦力がほしい

職場に新しい風を入れ
組織を活性化したい

一度にたくさん採用をしたい

こんな時に
お声がけください

繁忙期に合わせて人材が必要

募集や社会保険、福利厚生などの
管理コストを削減したい

外部人材管理を円滑に行いたい

パソナエキスパートサービス

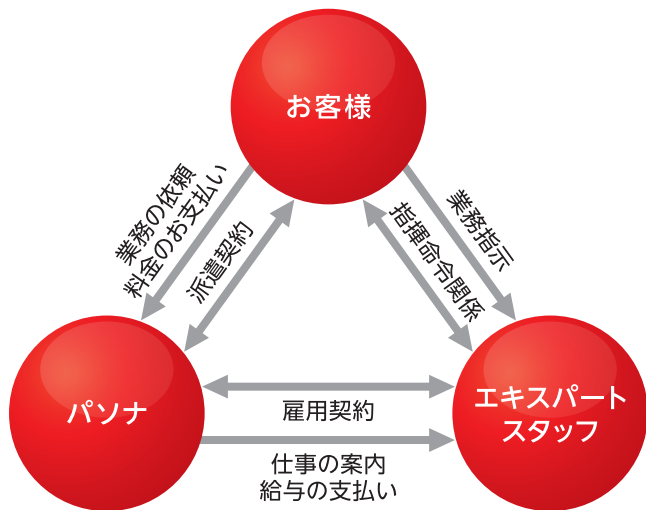
会社の力に、 エキスパートを

「必要なスキル・経験を持った即戦力となる人材」を「必要なとき」に「必要な期間」だけ「必要な人数」を活用できる。それがエキスパートサービス（人材派遣）です。

パソナは、高度なスキルを備えた事務スタッフや技術者、モチベーションの高い営業、販売職そしてバイタリティあふれる若手や経験豊富なシニアなど、あらゆる業界のあらゆる職種に対応した60万人以上の登録スタッフを抱えています。その中から、お客様にぴったりの人材を選び、ご案内することが可能です。ぜひ一度、パソナのエキスパートサービスをご活用ください。

パソナの**人材派遣**は、あらゆる業界のあらゆる職種に**対応**します。

エキスパートサービスのしくみ



エキスパートサービスのメリット

1 | 即戦力となるスタッフの確保

エキスパートスタッフ一人ひとりの人柄やスキルを専門のマイコーチが理解。その能力や才能を最大限に引き出し、お客様のニーズに合ったスタッフを派遣します。

2 | 人材の流動的な活用が可能

繁忙期の短期的な戦力アップ、余剰人員の抑制、またはコア業務以外のための人材確保など、お客様の経営戦略に合わせた人材活用が可能になります。

3 | 管理コストの削減を実現

求人費、福利厚生費、賞与、社会保険や給与計算などの管理コストの削減が図れるとともに、労務管理や教育研修の時間と労力の削減などにもつながります。

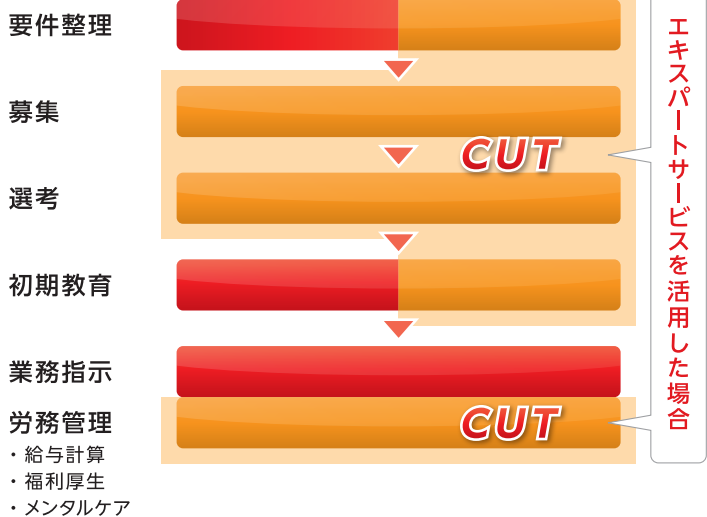
4 | 職場の活性化に効果的

エキスパートスタッフのスキルアップからライフサポート、さらには心身のケアまでトータルなバックアップ体制を整備。高いワークモチベーションを維持し、職場の活性化を促します。

エキスパートサービスによりお客様の業務負担を軽減

エキスパートサービスをご活用いただくと、通常の人材採用や教育課程で発生する業務負担を大幅に軽減することが可能です。また、各分野で経験を積み、貴社のニーズに合うスキルを持ったエキスパートを派遣することで、コア業務の高度化も実現できます。

人材採用から戦力化への流れ



様々なエキスパートに対応

■ オフィスワーク

一般事務／営業事務／経理／貿易／受付／秘書／広報／人事

■ 金融事務

銀行／証券／損保／生保／クレジット

■ 語学

通訳／翻訳／セクレタリー／英文事務

■ 営業・マーケティング

営業／市場調査

■ OA技術

PC・CADオペレーター／データエントリー

■ ITエンジニア

プログラマー／SE／ネットワークエンジニア／ITコンサルタント／ITトレーナー

■ 販売・販促・サービス

販売／イベントコンパニオン／サンプリング／デモンストレーター

■ コールセンター

テレコミュニケーター／スーパーバイザー

■ クリエイティブ

DTPオペレーター／書籍の制作・編集

■ Web・デジタル関連

Webオペレーター／Webデザイナー／マルチメディアクリエイター

■ その他

司会／ナレーター／筆耕／医療事務／研究開発／ケアワーカー／インテリアコーディネーター

パソナエキスパートサービスに関するお問合せは

www.pasona.co.jp

株式会社 **パソナ**

0120-707-707

日本全国および海外での人材活用もサポートします

ご依頼・お問合せはこちらから

<https://info.pasona.co.jp/input/index.html>



ネットワーク

国内 札幌 盛岡 仙台 福島 郡山 宇都宮 高崎 日立 水戸 つくば 鹿島 さいたま 川越 成田 柏 千葉 幕張 船橋 木更津 丸の内 青山 立川 川崎 横浜 海老名 甲府 沼津 静岡 浜松 名古屋 名駅 豊田 岐阜 四日市 新潟 長野 松本 富山 金沢 福井 滋賀 京都 奈良 和歌山 大阪 梅田 難波 淀屋橋 本町 船場 心齋橋 神戸 淡路 姫路 松江 出雲 岡山 倉敷 福山 広島 山口 高松 徳島 松山 高知 北九州 福岡 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 那覇
海外 アメリカ カナダ 中国 香港 台湾 シンガポール インド ベトナム 韓国 インドネシア タイ マレーシア フランス

事務BPO事例のご紹介

豊富な経験と充実した人材・ネットワークを活かし、戦略の立案から運営・レポートまで責任をもって実行いたします。

豊富な実績

国内BPO事業の実績

800 案件
以上

全国対応力

B P O
センター **29** 拠点

全国 札幌・東京・横浜・名古屋・大阪・
和歌山・淡路・松山・島根・岡山・
福岡・長崎など

人材層

稼働スタッフ

13,000
名以上

多彩なサービスメ

ベストな体制をご提案

派遣

チーム派遣

業務委託（オンサイト・オフサイト）

etc.

プロセス支援



コンサルタントが伴走型でサポート

コンプライアンス



企業様に安心してサービスをご利用いただけるよう、
コンプライアンス・セキュリティ管理を徹底して
います

業種	ディベロッパー・不動産	体制（規模）	4人工 ⇒ 4.5人工（2019.6～）
取扱い商材	不動産の売買、賃貸、仲介、管理/ 都市計画、都市開発、地域開発、共同ビルに関する企画、調査、設計、事業計画の策定 等		
業務内容	備品・資産管理、伝票処理、受付・電話応対、郵便発送・受領、文書・契約書PDF化製本管理、その他共通庶務 人事給与・賞与業務、定型的な人事事務 ※次頁業務一覧表あり		

委託化の目的

各部署で正社員と派遣スタッフが対応している共通の庶務業務について業務集約化、及び業務委託化することで、業務改善を図る。

弊社の取り組み・施策

<業務設計>

- 業務調査を行い、各部署の業務一覧表を作成（可視化）
- 各部署共通の庶務と、その他の定型業務を対象業務として集約化
- 選定業務の手順を可視化し、業務改善ポイントがないか検討
- 委託運用後の運用ルールを決定、マニュアル作成

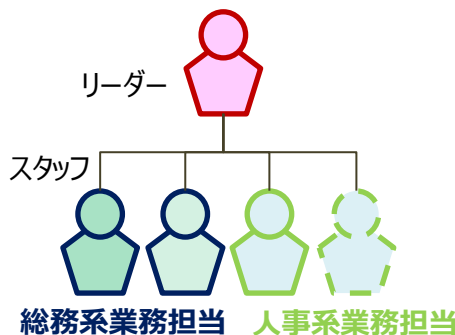
<教育・コミュニケーション>

- 各スタッフの習熟度を可視化（スキルマッピング）
 - ミス発生率の管理・対策立案
 - 朝礼・夕礼を実施し、業務進捗・課題を共有
- ※総務事務系業務を先に委託化、人事業務の委託開始は6カ月後実施

効果

- 集約化・運用ルールの明確化・マニュアルの作成により各部署に所属していた派遣社員5名分のコスト削減と社員関与率の低減を実現。
派遣社員7名⇒5名 社員関与率も削減：70%⇒10%
- 業務詳細・ノウハウを可視化（マニュアル・フロー作成）したことで、業務の継続性を確保

POINT



スタッフ2名で総務・経理系の業務と各部署個別対応の業務を対応。

給与計算等人事系業務は専任スタッフ1名とサポートとして週2,3勤務のスタッフが対応。

各業務複数人が対応できるように教育し欠員に強い体制を構築。



社内の庶務・定型業務を巻き取る「オフィスサービスカウンター」として社内では周知されている。

期間抵触日の解決策として庶務業務を集約し委託化を実現

業種	外資系製薬メーカー	体制（規模）	5人
取扱い商材	医療用医薬品		
業務内容	入退社手続き、会議設営、翻訳（当社グループに再委託）、海外出張手配、押印、地方勤務アルバイト勤怠集計等		

お客様が抱えていた課題

- 7部署16名の派遣社員の期間抵触日終了による業務継続性
- ユーザー目線に立った委託スキームの確立

弊社の取り組み・施策

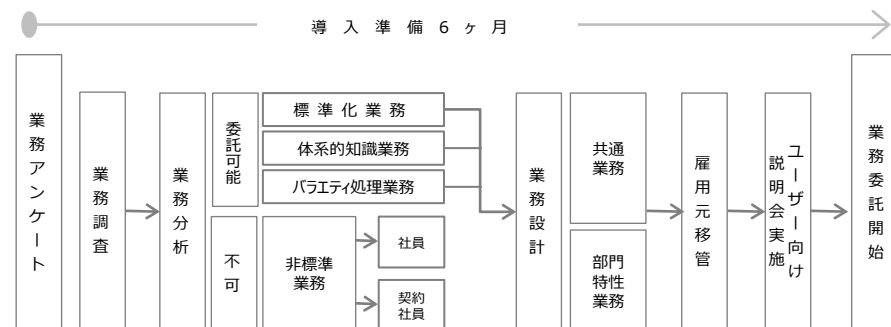
- (1) 業務委託可能な業務の洗出し
 1. 簡易アンケートから概算工数、業務範囲の目安を提示
 2. 詳細調査にて「共通業務」「部署特性業務」に分類
- (2) 委託開始3ヵ月後にユーザーアンケートを実施し業務改善
 - ・メールでの業務依頼 → SharePoint
 - ・翻訳業務の利便性向上 → 当社専門部門へ再委託

効果

- 業務継続性を担保
- 業務集約、委託化による障壁を感じさせない仕組み作り
- 委託後の積極的な業務改善の実施によるCS向上

POINT

(1) 簡易アンケートで委託スコープを絞り、詳細調査を実施



(2) 利用しやすい仕組みを導入

- 業務依頼方法
 - ・メニューを選択すると依頼フォームが成型
 - ・デフォルトを多投し、入力省力化



● 翻訳業務の利便性向上

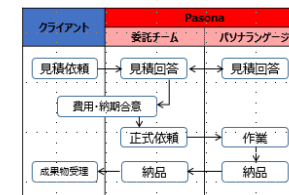
As is

- ① 業者へ見積依頼
- ② 見積額合意
- ③ 社内申請
- ④ 納品
- ⑤ 受入処理
- ⑥ 支払処理

To be

- ③、④、⑥を割愛できる

* 支払処理は、当社委託費の支払い部署がアクションを実施



複数ベンダー利用を弊社に集約化し、マニュアル類、運用ルールの整備による標準化と安定運営を実現

業種	生命保険業	体制（規模）	9人工（PM1名 L2名 OP6名）
取扱い商材	医療保険、死亡保険、ガン保険、女性のための保険、個人年金保険 等		
業務内容	メール室での社内便、宅配便の仕分け、発送業務、庶務業務		

お客様が抱えていた課題

複数のアウトソーサーに分割委託していたため、整合性の欠如や継続性に対する不安があった。

また、業務を全て網羅したマニュアル類が整備されておらず、標準的な業務処理ルールやプロセスが不透明だったこと、新人スタッフへの教育体系が不明瞭で、業務習得にバラツキがおり品質が低下していた。

弊社の取り組み・施策

- 業務標準化徹底のための業務マニュアル・システム操作手順マニュアル策定、メンバー間への周知・展開・共有
- 新人研修スケジュール・カリキュラムの策定、策定マニュアル類の活用
- ミス発生時の対応ルールの策定、メンバー間への周知・展開・共有。

効果

- マニュアルを活用した業務運用で、業務標準化、安定稼働を実現
- 新人スタッフへの教育・研修の体系化により、進捗状況、習得度、スキル・品質面の検証体制基盤が構築
- ミス発生時の対応処理スピードの向上、ミス発生頻度の減少

POINT

業務の見える化とその効果の発揮に向け計画的に取り組み、具体的な運用に落とし込むことで業務標準化と安定運営に成功

マニュアル策定/教育・運用体制構築スケジュール

No	実施施策	2016年						
		5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
1	現地訪問・スタッフヒアリング	■						
2	マニュアル策定・展開			■				
3	教育体系構築					■		
4	運用ルール整備	■						
5	運用体制強化	■						

■ 施策内容

No.1	現地訪問・スタッフヒアリング	・ショッピングセンター訪問、クライアントご担当者及び弊社スタッフによるPJ開始。 ・マニュアル策定に向け、ヒアリング実施のスケジュールについて協議・検討を行い、スケジュール表を作成。
No.2	マニュアル策定・展開	・上記1のスタッフへのヒアリングが終了後、マニュアル策定を開始。ヒアリング結果内容を中心に、参考資料として他拠点ショッピングセンターにて使用中のマニュアルを確認。策定後、全メンバーへ展開・共有を実施。
No.3	教育体系構築	・上記2のマニュアル策定が終了後、新人スタッフ向けの教育・研修スケジュール及びカリキュラムを作成。また、研修講師を設定し、教育体系の全体像を設定。
No.4	運用ルール整備	・業務の進捗管理ルールやミス発生時の対応ルールについて、PM・LD間で協議・検討を行った上で設定。全メンバーへ展開・共有を実施。
No.5	運用体制強化	・運用体制強化に向けたPM・LD・OP間での朝礼や定期的なMTGを通じて、課題や問題点の共有、改善策等についての協議を実施。

新規サービスに対する業務構築と大きな業務波動に対する組織構築に対応

業種	信託銀行	体制	通常期43人工→繁忙期63人工
取扱い商材	贈与信託		
業務内容	1.顧客徴求書類の内容確認 2.顧客管理台帳登録・作成 3.交付物作成データ抽出 4.完了報告書作成		

お客様が抱えていた課題

- ・新商品の販売に際して、新規申込み・受益者変更手続きといった煩雑な業務の集中・集約化に関して規模も大きく社員配置での対応は困難である。
- ・大きな業務波動に合わせた体制の構築全体適正運用を図る必要がある

弊社の取り組み・施策

- **ユニット派遣**：全くの新規取組みの為、業務の設計/巻取・体制構築時の柔軟な調整力およびコンプライアンスの観点から運用体制を構築
- **人材供給力**：大きな業務繁忙による波動に対して、柔軟な配置対応と安心の人材サービス会社ならではの充実の人材供給力
- **管理者・コア人材の配置**：大規模PJ かつ 繁忙期対応での運営体制となるため社員管理負担の低減に寄与すべく業務委託同等の体制を構築し運用に人材を充当

効果

年度末繁忙にあわせた計画的な人材の供給と充当

- 通常期【43名体制】SV1名、副SV1名、検印者14名、担当者27名
- 繁忙期対応【63名体制】SV1名、副SV1名、検印者14名、担当者47名 + 周辺業務 約20名を配置

弊社業務委託ノウハウの活用による業務改善の実施

繁忙期対応を含めた 業務の補完体制の構築/マルチタスク化、ヘルプ体制

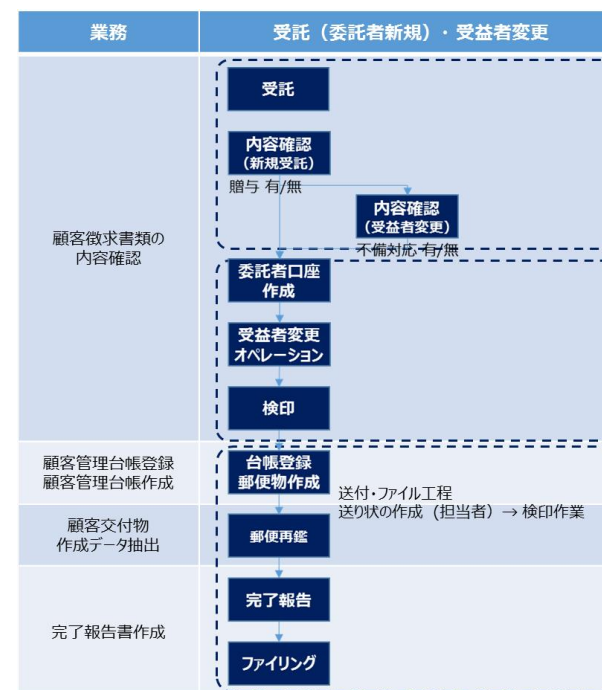
社員様の派遣マネジメント業務負担の軽減に向けた支援の実施

新人教育体制の構築、指導担当をSV等を中心に企業担当者と整備

POINT

「運営フローが確定しにくい」「繁忙差は大きい」「業務量はみえない」「社員負担は抑えたい」背景での運用体制の構築をご提案

【弊社 受託業務】



日々業務の中から改善ポイントの洗い出し（申込み（新規・変更）手続き処理業務）と施策の実施
現場OPの要望事項、実際に起こったミスからの要因分析などから改善ポイントを抽出し、施策を検討実施

事務センターの各種書類受付・不備確認・入力業務を円滑に業務委託へ移行

業種	リース	体制（規模）	13→18人工
取扱い商材	機械・設備、情報機器等		
業務内容	1. 契約書類受付（仕分け・不備確認・スキャン）、契約内容の入力・イメージ照合、口座振替依頼書発送・不備確認、契約書類の入庫管理 2. 審査申込書類の受付（仕分け・不備確認）、審査情報入力、審査状況問合せ対応		

お客様が抱えていた課題

事務集中部門において、属人的な判断による処理が発生していた。また、派遣スタッフが多数就業していたが、管理負荷が増加していたこと、派遣期間制限に伴う業務継続性の確保が必要であった。

弊社の取り組み・施策

- 業務調査：資料調査・ヒアリング調査を実施
- 業務設計：業務工程の標準化と判断基準・運用ルールの一貫性を実現
- 試行運用：導入前に派遣契約にて3ヶ月間の試行運用を行い、運用上の課題を抽出

効果

- 社員による管理負荷の削減、社員のコア業務集中を実現
- マニュアル・チェックシート・一覧表の整備により、判断基準・運用ルールの統一を実現
- 安定運用を実現し、業務範囲・規模を拡大

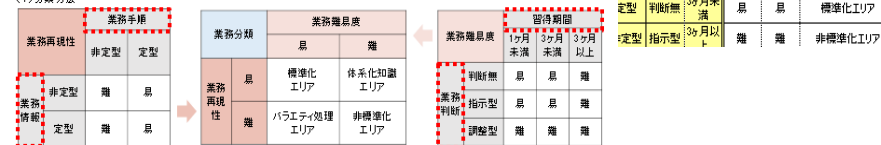
POINT

業務調査フェーズで、業務範囲・工程を可視化した上で、工程毎の特性を分析し、業務委託適性を整理

◎：作業工程毎の分析					◎：業務標準化判定							
作業区分	発生頻度	作業内容	作業時間	作業単価	業務情報	業務手順	業務判断	習得期間	業務再現性	業務難易度	業務分類判定結果	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	70%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	調整型	3ヶ月以上	易	難	体系化知識エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	判断無	3ヶ月未満	易	易	標準化エリア	
V1000P	リスク中★★	なし	90%	なし	定型	定型	指示型	3ヶ月以上	難	難	非標準化エリア	

業務情報、業務手順、業務判断、習得期間をもとに、各工程を4つのエリアに分類し、業務委託範囲検討時に活用

(1) 分類方法



(2) 業務特性




業務分類	業務再現性	業務難易度	業務特性	本事例における割合
標準化エリア	易	易	業務の難易度が比較的易しく、再現性も高い。委託対象業務として適している。	54.2%
体系化知識エリア	易	難	業務難易度が高く、高度な業務判断・高い習得期間を必要とする可能性がります。	20.8%
バラエティ処理エリア	難	易	複雑な業務判断を必要とし、業務の再現性が低い可能性がります。	13.6%
非標準化エリア	難	難	業務難易度が高く、業務手順も複雑であるため、委託化業務としては適していない可能性がります。	11.4%

■ 会社概要

社名	株式会社パソナ
所在地	〒107-8352 東京都港区南青山3-1-30 PASONA SQUARE
創業	1976年2月16日 （設立 2007年12月3日）
グループ売上高	連結 3,661億円（2022年5月期実績）
グループ会社	連結子会社: 66社 持分法適用関連会社: 9社
グループ従業員	23,505名（連結・契約社員含む）

(2022年5月31日現在)

■ お問い合わせ先

	株式会社パソナ Dotankソリューション事業部
	bpo@pasona.co.jp
	http://www.pasona.co.jp

キャリア形成・リスキング推進事業 ご紹介

島根キャリア形成・リスキング支援センター

キャリア形成・リスキング推進事業について

課題

労働者を取り巻く環境の急激な変化

職業人生の長期化、多様化

必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリアの再構築を図る労働者のリスキング（学び・学び直し）の取組を促す必要がある

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現

学びや学び直しを通じて、生涯にわたり職業能力を向上させていくことが重要である

キャリアコンサルティング及びジョブ・カード普及促進

目的

リスキングを通じ生涯にわたり職業能力を向上させ労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進する

キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や高齢期を見据えてキャリアプランの再設計を考える労働者、リスキングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及びジョブ・カードを活用した在職時からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、労働者等が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などの支援を行うこととする。

労働者等が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成及びリスキングを総合的に支援する。

キャリア形成・リスキリング支援センターについて

1. キャリア形成・リスキリング推進事業に関する地域レベルの周知広報及びリスキリングに関する周知キャンペーン

- 1) リーフレット及びポスターの配付
- 2) ジョブ・カード制度等に関する企業・学校等向けセミナーの実施
- 3) ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務**
- 4) リスキリングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーン

2. 企業開拓と個別支援

ジョブ・カードの活用を働きかけるため、積極的に企業を訪問し、当該企業が抱える課題（従業員の採用・定着、人材育成（リスキリングを含む）、評価等）やニーズを把握し、企業の経営者・人事担当者、その企業の従業員等に対して、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入支援を実施

- **ジョブ・カードを活用した採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキリングを含む）、評価を実施する企業への支援**
- **ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業の支援**
- **ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援**
- **セルフ・キャリアドック導入支援**

支援センターの事業内容（対企業等）



① ジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリア支援セミナー

- ジョブ・カードを活用したセミナーは1.5時間～2時間程度で実施します（実施上限人数設定はありません）
- 年代別、階層別などのカスタマイズが可能です。
- 自己理解ワークやジョブ・カードを通じ、自身のキャリアと向き合うための研修会です。
- 今までの経験を振り返りながら、想いや考えを書き出すことで、自己理解（価値観や能力、強み弱み、やりがい等）が深まり、自分の能力開発や成長に向けた主体性、リスキリングを促す機会となります。



② 従業員へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

- 在職労働者へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の実施を支援します。
- 実施前に、より効果を高めるため、①のジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリアセミナーの実施をおすすめしております。①のセミナーも②のキャリアコンサルティングも「オンライン」での実施が可能です。在宅社員の方・複数の事業所の社員の方々への対応も可能です。

①+②を2時間で実施する場合の実施例

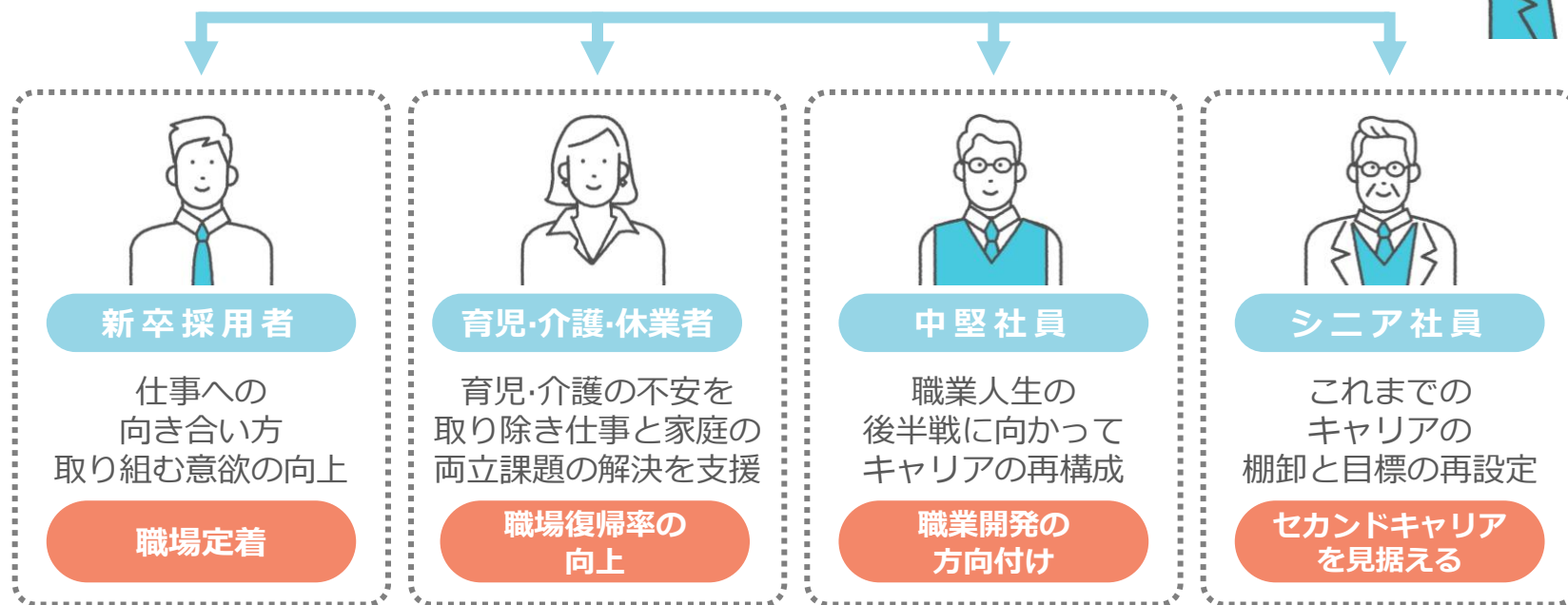
研修
内容

- ライフラインチャートでこれまでを振り返るワーク
- 強み・価値観再確認ワーク、これまでの仕事経験の棚卸ワーク
- キャリアコンサルティングとは？キャリアコンサルティングの当日案内

支援センターの事業内容（対企業等）

従業員のためのキャリアコンサルティング

国家資格キャリア
コンサルタント



労働者が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことを、組織も支援することでWin-Winな関係に

支援センターの事業内容（対企業等）



③ セルフ・キャリアドックの導入支援

セルフ・キャリアドック とは？

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです

出典元：厚生労働省 平成29年11月発行「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリアガイダンスやキャリアコンサルティング面談を実施することにより、**社員の仕事に対するモチベーションアップや定着率向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援**します。

セルフ・キャリアドックの効果



従業員

自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実

Win-Win
の関係



企業

人材の定着や従業員の意識向上により組織の活性化、生産性向上

支援センターの事業内容（対教育機関）

大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、各種学校を対象としています。



① ジョブ・カード作成を通じた就職活動準備セミナー

- 学生に対する就職指導等に係る学校への支援として、ジョブ・カードを活用した就職活動準備のためのセミナー、インターンシップ前後の振り返り、エントリーシートの作成支援等の実施方法、目的に応じたジョブ・カードのカスタマイズ方法（項目の統合・省略・追加等、様式の編集が可能であること等）の情報提供
- ジョブ・カード作成セミナーの実施

就職活動前準備セミナー（90分）実施例

研修
内容

- 自己理解・自己分析の大切さを理解する
- 自己分析ワーク・グループシェア（個性・強み・価値観）
- 将来取り組みたいことを考える
- 自己PR文を作成してみる



② 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導

- 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導、学生に対するキャリアコンを実施する学校の実施状況（ジョブ・カード作成件数含む。）を把し、実施方法等について、必要な助言・指導

キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

1) キャリア形成・リスキリング相談コーナーの設置

① 47都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターに併設

② 全てのハローワーク（出張所、分室を含む）に設置

※ハローワークが開庁している間、キャリアコンサルタントを常時配置する**常駐ハローワーク**と、申し込みが入った場合や指定された日・曜日に配置する**巡回先ハローワーク**があり、各都道府県の労働局からの要望に基づき実施する。

※相談コーナーに配置するキャリアコンサルタントは全て訓練対応キャリアコンサルタント。

2) キャリア形成・リスキリング相談コーナーで行うキャリアコンサルティング内容

① 訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング

② 労働者向けキャリアコンサルティング

職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティングを実施する。具体的には、ジョブ・カードを活用して、自己理解や仕事理解を深め、キャリアプランの作成支援や、リスキリングの支援を行う。なお、職業紹介は行わないことを明示すること。

＜②の対象者＞

- a 勤務先においてキャリアコンサルティングを受ける環境がない者
- b 安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者
- c 高年齢期を見据えて高年齢期前からのキャリアプランニングが必要な中高年齢層
- d 学び直しの必要性を感じているが、どういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
- e 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- f 訓練受講希望者等
- g 知識・スキルの取得に先立って、職業経験の棚卸し、キャリアプランの作成等の支援が必要である者

島根キャリア形成・リスキリング支援センター実施状況

1) キャリア形成・リスキリング相談コーナーのキャリアコンサルティング実施状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
キャリアコンサルティング実施数	32	46	39	52	30	43
対面	32	46	39	52	27	43
オンライン	0	0	0	0	3	0
夜間・休日	0	0	0	0	0	0
夜間・休日 (%)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
キャリアコンサルティング【内訳】						
訓練前（専門実践・特定一般等）	7	5	2	1	0	1
ハロトレ（公共訓練・求職者支援訓練等）	23	32	37	44	25	37
労働者キャリアコン	2	9	0	7	5	5
訓練前(%)	22.00%	11.00%	5.10%	1.90%	0.00%	2.30%
ハロトレ(%)	71.80%	69.50%	94.90%	84.60%	83.30%	86.00%
労働者キャリアコン(%)	6.20%	19.50%	0.00%	13.50%	16.70%	11.70%

令和7年度概算要求額 556億円 (540億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	9/10		1/10

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る。

2 事業の概要

令和5年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）9,788人／求職者支援訓練14,915人／生産性向上支援訓練13,682人

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する（+3,000人）【拡充】

④デジタルリテラシーの向上促進

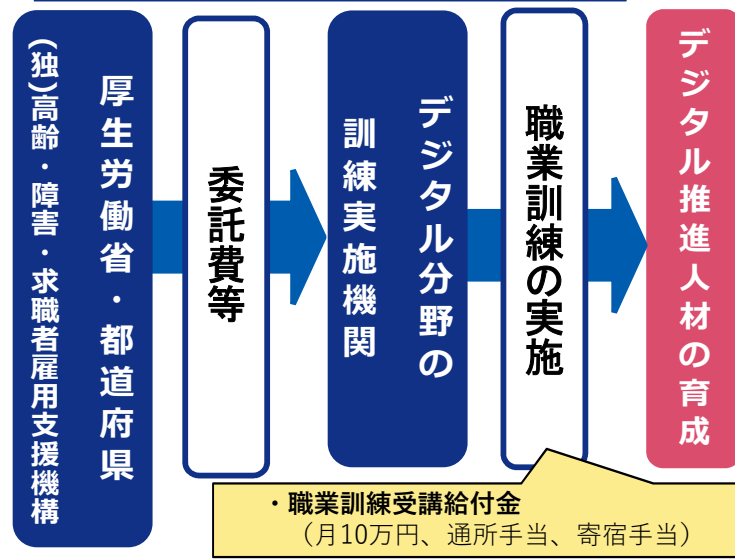
デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 訓練コースの質・量の確保の取組

訓練コースの質・量の確保のため、デジタル分野の訓練を含む公共職業訓練（委託訓練）の知識等習得コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げる【拡充】

4 スキーム・実施主体等



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年度概算要求 3.1億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせることを想定。

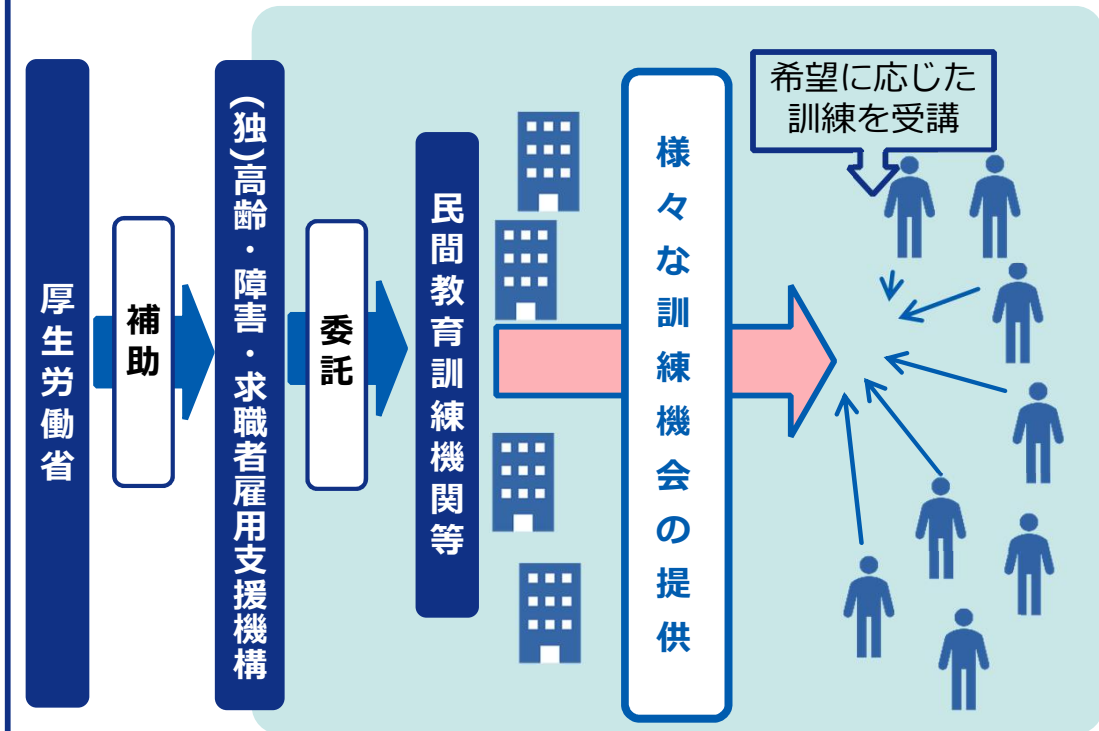
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 ・特に委託訓練については、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、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・一層のコース設定促進。 ・デザイン分野は求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は受講者が減少。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・効果的な周知広報の実施。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和6年度取組状況

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。

地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。

ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。
【再掲】

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
【再掲】

委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】

応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】

- ・IT分野：応募倍率、就職率ともに低下。
- ・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。就職率は横ばい。

【求職者支援訓練】

- ・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
- ・デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	比較的高水準で推移。

応募倍率	特に委託訓練におけるデザイン分野について、高応募倍率が 大幅に解消・改善傾向 。
就職率	両分野における就職率は56~69%で比較的低調であり、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】

A 令和6年度計画に引き続き、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Dの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、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。

また、**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などの取組推進が必要。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5年度も同様の傾向。

D 令和6年度計画に引き続き、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、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

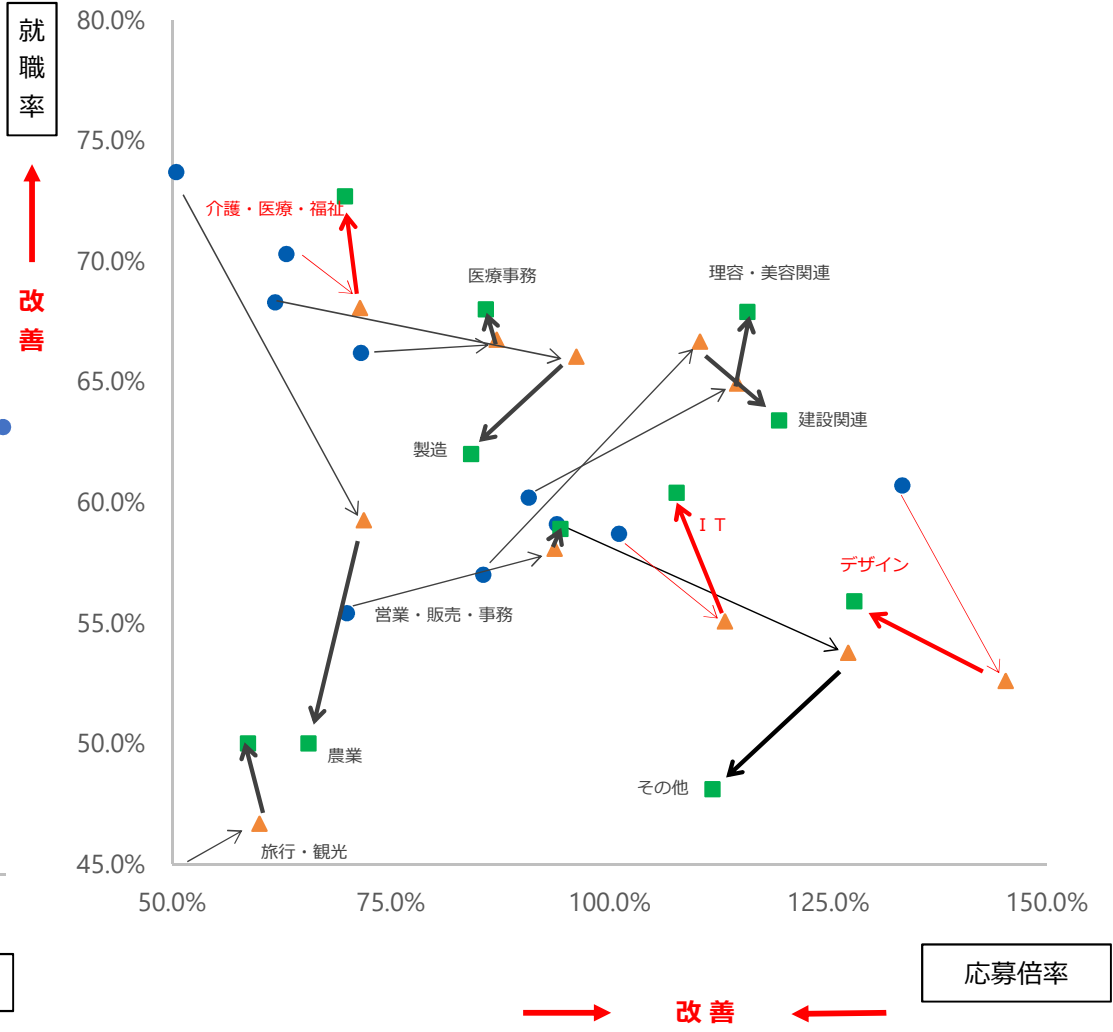
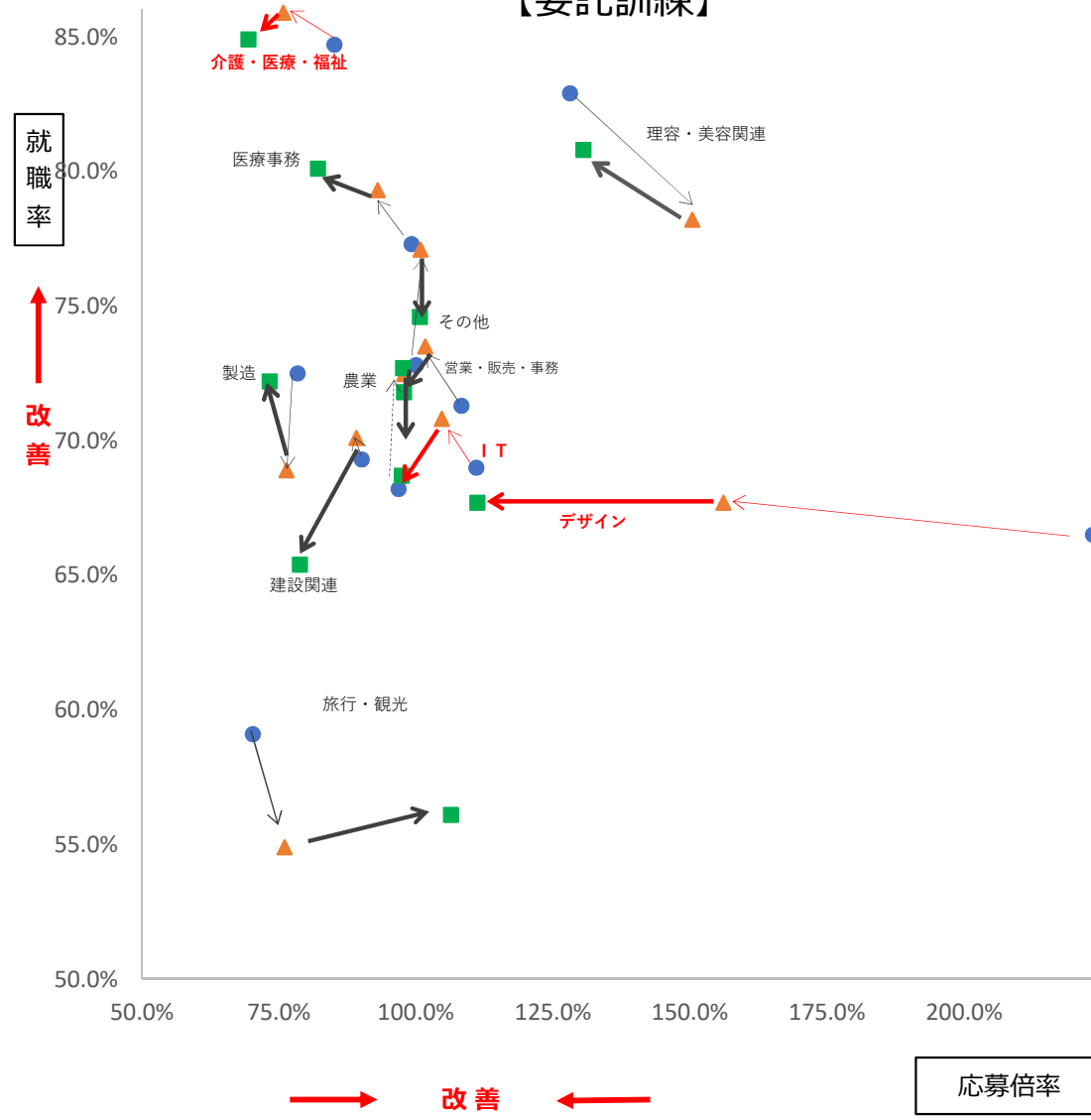
F 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

● 令和3年度 ▲ 令和4年度 ■ 令和5年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料2-1と同様。

令和7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. 4 - 3

令和6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
(R5実績で該当する分野) 「介護・医療・福祉」

◎ワーキンググループで作成した改善案を受講勸奨などに活用。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
(R5実績で該当する分野) 「営業・販売・事務」

◎令和6年度に引き続き、令和5年度作成の改善案(訓練用キャリアコンマニュアル)を活用しながら実績を検証する。

計画と実績 の比較

③介護分野にて応募者不足により開講できないコースあり。製造分野の訓練も充足率が低調。

◎ワーキンググループで作成した改善案を受講勸奨などに活用。

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。

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

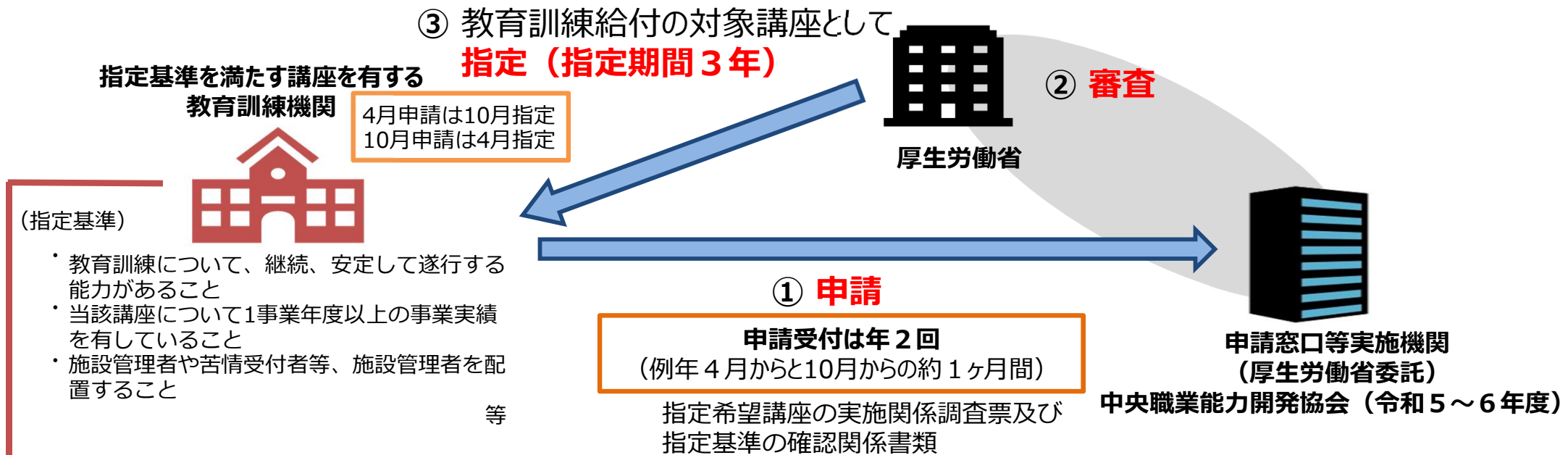
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	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	<p><u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> を6か月ごとに支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<p><u>受講費用の40%（上限20万円）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<p><u>受講費用の20%（上限10万円）</u></p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>在職者又は離職後1年以内</u>（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 ○ <u>雇用保険の被保険者期間3年以上</u>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<u>2年以上</u>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<u>1年以上</u>） 		
講座数	3,011講座	801講座	12,111講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<p><u>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</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 ② 専門学校^{文部科学省連携}の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム ③ 専門職大学院の課程 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 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) ^{経済産業省連携} ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p><u>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</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係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（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) 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} 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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

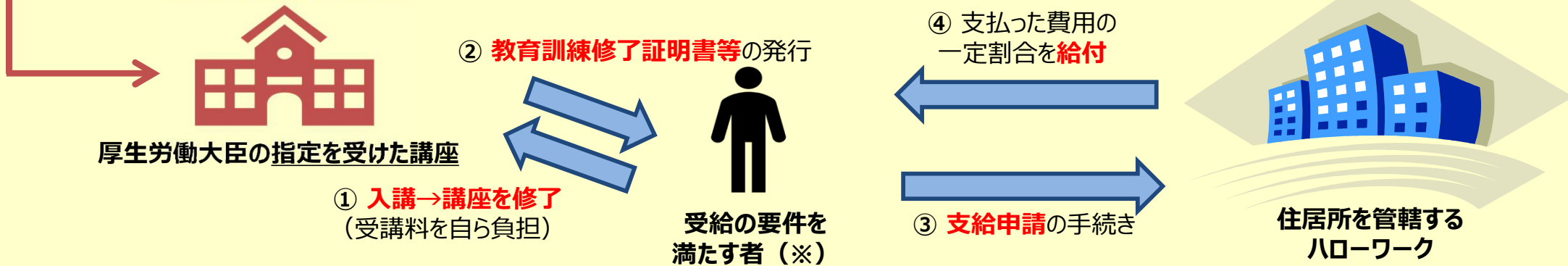
（注）講座数は2024年10月時点、受給者数は2023年度実績（速報値）。（※1）2024年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）2024年10月1日付け指定から適用。

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80%〔年間上限64万円〕を受講者に支給（※1）

特定一般教育訓練給付
 受講費用の50%〔上限25万円〕を受講者に支給（※2）

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

※1 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給
 ※2 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の40%（上限20万円）を支給

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
 一等無人航空機操縦士

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

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、歯科衛生士
 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

情報関係

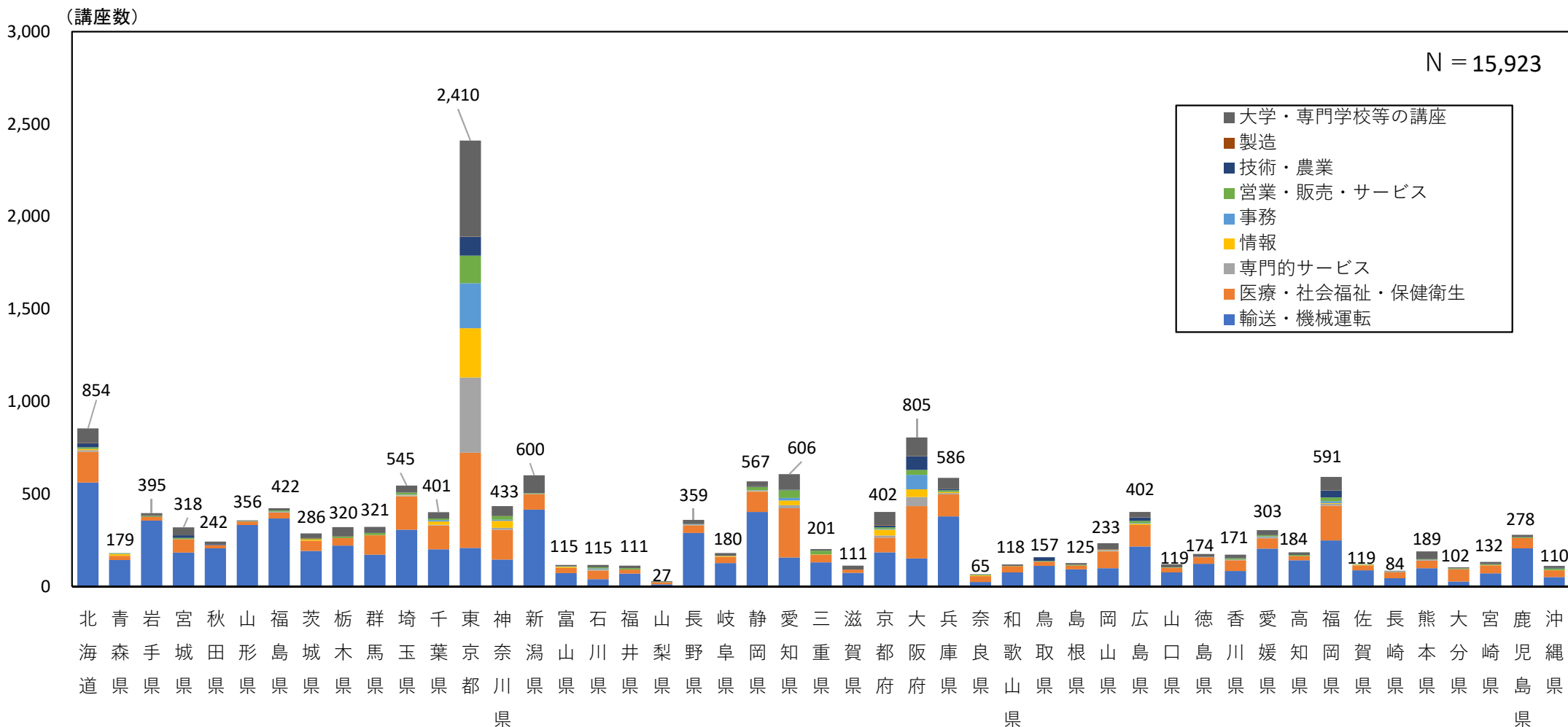
第四次産業革命スキル習得講座
 ITSSLレベル3以上の資格取得を目指す講座
 （シスコ技術者認定資格等）
 ITSSLレベル2の資格取得を目指す講座
 （基本情報技術者試験等）
 ITパスポート
 Webクリエイター能力認定試験
 Illustratorクリエイター能力認定試験
 CAD利用技術者試験

事務関係

登録日本語教員
 Microsoft Office Specialist 365
 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

指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和6年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2,400講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、新潟県の順に多くなっている。
- 東京都の指定講座を分野別にみると、特に「専門的サービス関係」「情報関係」「技術関係」では指定講座の約5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

島根県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）

（令和6年10月1日時点）

		全国				島根県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2590	－	131	2459	32	－	0	32
	中型自動車第一種免許	1794	－	80	1714	20	－	0	20
	準中型自動車第一種免許	846	－	49	797	7	－	0	7
	大型特殊自動車免許	698	－	25	673	7	－	0	7
	大型自動車第二種免許	643	－	36	607	12	－	0	12
	フォークリフト運転技能講習	303	－	3	300	4	－	0	4
	けん引免許	385	－	14	371	2	－	0	2
	その他	874	－	30	844	7	－	0	7
	医療・社会福祉・保健衛生関係	医療事務技能審査試験	6	－	－	6	0	－	－
介護福祉士（実務者研修含む）		1443	291	18	1134	4	1	0	3
介護支援専門員		193	－	143	50	3	－	3	0
喀痰吸引等研修修了		63	－	21	42	0	－	0	0
介護職員初任者研修		287	－	79	208	2	－	0	2
看護師		302	289	0	13	4	4	0	0
特定行為研修		333	－	86	247	0	－	0	0
社会福祉士		165	121	6	38	0	0	0	0
保育士		121	108	2	11	3	3	0	0
精神保健福祉士		117	93	0	24	0	0	0	0
歯科衛生士		125	121	0	4	1	1	0	0
その他		571	421	10	140	4	3	0	1
専門的サービス関係		税理士	218	－	0	218	0	－	0
	社会保険労務士試験	112	－	1	111	0	－	0	0
	行政書士	44	－	0	44	0	－	0	0
	その他	183	22	0	161	0	0	0	0

島根県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）

（令和6年10月1日時点）

		全国				島根県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
情報関係	Microsoft Office Specialist	80	—	—	80	0	—	—	0
	CAD利用技術者試験	20	—	—	20	0	—	—	0
	Webクリエイター能力認定試験	48	—	—	48	0	—	—	0
	第四次産業革命スキル習得講座	201	201	—	—	0	0	—	—
	その他	143	5	15	123	0	0	0	0
事務関係	TOEIC	148	—	—	148	0	—	—	0
	簿記検定試験（日商簿記）	81	—	—	81	0	—	—	0
	中国語検定試験	32	—	—	32	0	—	—	0
	「ハングル」能力検定	5	—	—	5	0	—	—	0
	実用フランス語技能検定試験	4	—	—	4	0	—	—	0
	日本語教員	53	—	—	53	0	—	—	0
	その他	79	—	—	79	0	—	—	0
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	113	—	7	106	0	—	0	0
	その他	369	297	0	72	3	3	0	0
製造関係	計	31	11	0	20	1	1	0	0
技術・農業関係	建築士	60	—	0	60	0	—	0	0
	建築施工管理技術検定	52	—	0	52	0	—	0	0
	土木施工管理技術検定	50	—	0	50	0	—	0	0
	その他	155	20	4	131	0	0	0	0
大学・専門学校等の講座関係	修士・博士	680	—	—	680	2	—	—	2
	キャリア形成促進プログラム	9	8	1	—	0	0	0	—
	職業実践専門課程	668	668	—	—	7	7	—	—
	職業実践力育成プログラム	254	214	40	—	0	0	0	—
	専門職大学院	121	119	—	2	0	0	—	0
	科目等履修生	15	—	—	15	0	—	—	0
	履修証明	34	—	—	34	0	—	—	0
	その他	2	2	0	—	0	0	0	—

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	273,308	25	滋賀県	318	702	99,725	726	58,234
2	青森県	234	702	73,896	595	61,944	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	286,104
3	岩手県	295	605	55,629	983	41,382	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	737,137
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	112,512	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	479,161
5	秋田県	178	411	31,559	588	10,950	29	奈良県	378	926	116,608	681	101,747
6	山形県	155	409	43,506	702	27,934	30	和歌山県	174	385	42,780	637	25,239
7	福島県	271	707	84,568	1,118	91,299	31	鳥取県	89	273	36,817	344	33,434
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	186,410	32	島根県	121	353	43,623	373	45,572
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	114,921	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	136,034
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	152,376	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	184,859
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	706,295	35	山口県	268	724	73,401	725	41,710
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	355,656	36	徳島県	146	339	38,071	425	29,540
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	1,573,229	37	香川県	268	916	125,619	559	145,662
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	632,835	38	愛媛県	422	996	110,033	787	107,543
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	145,172	39	高知県	121	450	66,650	420	95,393
16	富山県	152	301	32,304	537	10,429	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	621,736
17	石川県	222	554	58,305	461	50,776	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	81,544
18	福井県	166	333	26,327	516	11,916	42	長崎県	314	894	93,452	449	55,109
19	山梨県	126	354	40,548	269	46,775	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	132,614
20	長野県	380	885	97,055	1,315	73,360	44	大分県	271	830	99,166	564	74,812
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	117,292	45	宮崎県	294	923	105,227	544	63,107
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	169,667	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	168,909
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	601,272	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	260,519
24	三重県	343	912	115,924	1,076	104,312		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	9,628,770

（※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。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組等

- 本年2月～3月に開催した令和5年第2回地域職業能力開発促進協議会では、「教育訓練給付制度による地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の拡大」を協議事項に追加し、初めて協議が行われた。
- 協議の結果を踏まえ、令和6年10月の講座指定申請期間に向けて、労働局や本省において、教育訓練機関への講座指定申請の働きかけや周知広報を実施しているところ。

<令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における主な意見>

➤ 訓練ニーズが高く講座拡大が必要

デジタル（情報）関係【岩手、秋田、茨城、栃木、石川、福井、岐阜、鳥取、岡山、鹿児島】

介護福祉関係【青森、秋田、長野、滋賀、徳島】

輸送・運輸関係【青森、山梨、広島、香川】

語学関係【青森、群馬、秋田、広島】

ドローン免許【青森、福井】 等

➤ 講座拡大の働きかけ・教育訓練給付制度の利用促進のための周知広報が必要

【秋田、群馬、新潟、山梨、岐阜、静岡、滋賀、鳥取、島根、広島、山口、香川、宮崎、沖縄】 等

➤ その他

講座指定申請事務の負担が大きい、手続が大変というイメージがある【青森、宮城、茨城、愛知、滋賀、大分】

本省から業界団体等への講座指定申請勧奨を求める 【青森】

給付率引上げ等の支援の拡充を求める【秋田、山形、山口】 等

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<デジタル（情報）関係>

鳥
取

・労働者に有益な制度であり周知広報に努めてほしい。
・今後どのような分野の指定講座の新規開拓に力を入れていくのか。

・情報関係の指定講座がゼロとなっているため、指定申請が提出されるよう教育訓練機関に働きかける。

・県内6社の情報系の職業訓練実施機関を訪問の上、リーフレットを活用して講座指定申請勧奨を実施（7月）。いずれも講座指定のメリットを理解いただき、申請を検討いただけることとなった。

岐
阜

・全国と比べ県内に指定講座が少ないのは、周知広報が足りないのではないかと。
・情報科を有する大学への働きかけが必要ではないかと。

・公共職業訓練（委託訓練）や求職者支援訓練を実施している訓練機関、県内大学のうち情報系の学科を有する大学等に対し制度周知及び講座指定申請勧奨を実施

・県内で公的職業訓練を実施する民間の訓練実施施設すべて（5～6月）、大学1校、短期大学3校、大学と短期大学併設校2校を訪問し、リーフレットを用いた申請勧奨を実施（7月）、申請を検討いただけることとなった。

<介護福祉関係>

滋
賀

・多くの業界において人手不足感が高止まりしている状況で、介護業界の人手不足は、より深刻になっている。
・介護分野でスクーリングがある介護福祉士実務者研修などは、身近で受講できるようにすることが必要。滋賀県の場合、実務者研修を受講できる施設も少なく、身近にあるとは言えない。

・介護・医療分野を中心とした人材不足分野の人材確保・人材育成は重要であるものの、一方で職業訓練を含めても受講できる施設が滋賀県については少ない状況である。
・周知広報を進めていく。

・介護支援専門員、介護福祉士及び介護員養成研修の事業者等の指定を行っている滋賀県医療福祉推進課に訪問し、教育訓練給付制度の周知協力を依頼（7月）。
・介護支援専門員については、滋賀県から直接周知いただき、介護福祉士及び介護員養成研修については、滋賀県から提供を受けた県内の介護関係資格研修事業者名簿により、15者を対象に、当局からリーフレット送付による制度周知・講座指定申請勧奨を実施（7月）。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<輸送・運輸関係>

山梨

- ・指定講座数が全国最下位。
- ・ニーズの**高い輸送関係、介護関係の講座**が少ない。他県と比べて力の及んでいない部分にしっかりと周知して欲しい。

- ・現在はe-ラーニングで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、今年度は2024年問題による人員不足が懸念されるため、**自動車教習所の団体と教習所に対し、重点的に講座指定申請勧奨を実施。**

- ・山梨県指定自動車教習所協会を通じて、**県下全自動車教習所14所にリーフレットを用いた講座指定申請勧奨を実施。**このうち、**講座指定申請を行っていない11社に対しては、訪問による制度説明を実施（6~7月）。**1社は10月に新規申請予定、その他は申請検討等。

香川

- ・一般から特定一般への切り替えを促すべき。
- ・2024年問題や高齢化で若年者の確保が困難な**運輸業界**に対して、当制度による支援は有効だが、県内の指定講座は全て一般教育訓練なので、給付率の高い特定一般へ切り替わってほしい。

- ・教育訓練機関へのリーフレットの送付などにより制度周知及び一般から特定一般への切り替えを促す。

- ・一般教育訓練を実施する介護福祉士実務者研修実施機関、自動車整備士養成施設、**自動車教習所（2校）へ訪問し、特定一般への切り替えを勧奨（7月）**

<日本語教員関係>

広島

- ・育成就労制度が始まる。広島県は外国人の受け入れが多いが、**日本語教員の講座が少なく強化が必要**ではないか。

- ・日本語教員養成機関について情報収集を行い、本省作成の講座指定申請リーフレットを用いて制度周知及び講座指定申請勧奨を実施。

- ・**日本語教員養成講座を実施している2校について、訪問及び電話にて制度説明と講座指定申請勧奨を実施。**

<厚生労働省における取組>

- ・文部科学省主催の日本語教員養成機関を対象とした制度説明会（7月）に参加して、教育訓練給付の制度説明及び講座指定申請勧奨を実施。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

<ドローン免許>

青
森

・ドローンの操縦資格に関する講座開設の要望がある。

福
井

・農業ではドローンを使った作業がある。ドローンの操縦資格に関する講座があれば、指定されるとよい。

<その他>

兵
庫

・通信教育の割合が高いのであれば、都心に講座数が偏るのは必然的ではないか。
・中小企業向けに自己啓発の援助を行う講座を行っている機関に制度周知を図っていけばよいのではないか。

大
分

・講座指定を受けるための手続きが煩雑で、かなりハードルが高いイメージがある。

【労働局の対応方針】

厚生労働省本省へ報告

厚生労働省本省へ報告

・地域における指定講座が増えることにより、受講者数増が期待できるため、協議会構成員を中心に、各関係機関、団体等に周知を図っていく。
・通信制、通学制の割合や、受講者数の多い講座等、地域における訓練ニーズを分析する。

厚生労働省本省へ報告

【具体的な取組】

<厚生労働省における取組>

・現在、一般教育訓練のみで指定されている一等無人航空機操縦士資格（2022年12月5日施行の改正航空法により創設）に係る登録講習について、**講座実績要件を満たすものは、教育訓練給付（特定一般教育訓練及び一般教育訓練）の指定対象となる旨、国交省航空局を通じて全国約700の登録教習機関に対して周知・講座指定申請勧奨（8月）。**

・**訓練ニーズを把握するため、ハローワークを利用する求職者等に対するアンケート（1059人）を実施（8月）。**結果として、制度を知らない者が半数を超えていたことから、まずは制度自体の周知広報に取り組むこととし、並行して今後の講座拡大の方向性について検討する。

<厚生労働省における取組>

・**教育訓練機関向けに講座指定申請手の流れや書類作成のイメージを紹介する動画を作成（8月）。**厚生労働省ウェブサイトに掲載するとともに、労働局に情報提供。本省においても、SNSや業界団体等を通じた教育訓練機関への講座指定申請勧奨に活用中。

厚生労働省による講座拡大の取組

令和6年10月の申請期間に向けて、①講座指定のメリットを強調した教育訓練機関向けリーフレットや申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用した教育訓練機関への働きかけ、②関係省庁や業界団体主催の会議等におけるPR、③SNSによる制度周知等により、講座指定申請勧奨を集中的に実施。

○業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・指定自動車教習所（約1,300校）
- ・（建設車輛関係）登録教習機関（約200機関）
- ・デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
- ・介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
- ・無人航空機操縦士の講習を行う登録講習機関（約700校） <国交省と連携>
- ・大学等（約1,200校） <文科省と連携> 等

○関係省庁や業界団体主催の会議等

- ・大学等向けリカレント教育説明会（約300校） <文科省と連携>
- ・マナビDX講座提供事業者情報共有会（75機関※参加申込） <経産省と連携>
- ・日本語教員養成機関向け説明会（約550機関） <文科省と連携>
- ・（一社）全国産業人能力開発団体連合会説明会（30機関）等

○SNS等による周知広報

- ・X、facebook、厚生労働省メルマガ等による周知を、8～9月にかけて集中的に実施（X閲覧数：約10万件）

※令和6年9月3日現在

・教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=AHRnPGBwCnc&t=1s>

・教育訓練給付制度 講座指定申請手続のご案内

※講座指定を受けたことがない教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや書類作成のイメージを紹介する動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpiw&t=2s>