令和５年度 第１回静岡県地域職業能力開発促進協議会 次第

日時：令和５年 10 月 27 日(金)13:30～15:30
場所：静岡地方合同庁舎 ４階 共用大会議室

１　開会

２　静岡労働局長挨拶

３　委員紹介

４　会長、副会長選出

５　議題
（１）静岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の一部改正（案）について

（２）第１回中央職業能力開発促進協議会について

（３）令和４年度公的職業訓練の実績について

（４）令和５年度静岡県地域職業訓練実施計画の変更（案）について

（５）公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果について

（６）令和６年度職業訓練実施計画の策定に向けた方向性（案）について

６　その他

７　閉会

令和5年度　静岡県地域職業能力開発促進協議会　委員名簿

機関名	役　職	氏　名
常葉大学	経営学部 特任教授	はた　たかし 畑　　隆
一般社団法人 静岡県経営者協会	事務局長	まつなが　のりゆき 松永　憲之
静岡県中小企業団体中央会	経営支援部長	すみかわ　もりお 住川　守雄
一般社団法人 静岡県商工会議所連合会	専務理事・事務局長	なかむら　やすまさ 中村　泰昌
静岡県商工会連合会	専務理事	くぼた　けんいち 窪田　賢一
日本労働組合総連合会静岡県連合会	事務局長	いまいずみりゅう 今泉　竜
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部静岡職業能力開発促進センター	所　長	すみた　なおや 炭田　直哉
静岡県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長	もちづき　はじめ 望月　肇
公益社団法人静岡県職業教育振興会	事務局長	やまもと　あきひろ 山本　晃弘
一般財団法人 日本医療教育財団 静岡支部	支部長	もちづき　えみこ 望月　絵美子
株式会社東海道シグマ	取締役総務部長	あおの　ともはる 青野　智治
静岡県経済産業部(共催)	理事	やまね　まさつぐ 山根　正嗣
静岡労働局	労働局長	ささ　まさみつ 笹　正光

資料１

－議題（１）－

静岡県地域職業能力開発促進協議会

設置要綱の一部改正(案)について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

（案）

静岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

１　名称

協議会の名称は、静岡県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）とする。

２　目的

静岡労働局及び静岡県（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、静岡県の区域において、地域の関係機関が参画し、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協議会を設置する。

３　構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

①　静岡労働局

②　静岡県

③　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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部静岡職業能力開発促進センター、静岡県職業能力開発協会、公益社団法人静岡県職業教育振興会、一般社団法人日本医療教育財団静岡支部、リカレント教育を実施する大学等

④　労働者団体

日本労働組合総連合会静岡県連合会

⑤　事業主団体

一般社団法人静岡県経営者協会、静岡県中小企業団体中央会、一般社団法人静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会

⑥　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

管内に事業所のある者

⑦　学識経験者

⑧　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

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に合わせて開催する。

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　その他必要な事項に関すること。

8　事務局

協議会の事務局は、静岡労働局職業安定部訓練課に置く。

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

この要綱は、令和４年10月24日から施行する。

令和5年10月27日一部改正

（別添２）

地域職業能力開発促進協議会実施要領

１　開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年２回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

２　構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）１（３）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

（１）公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

（２）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（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

（３）労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

（４）事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に関係する業界団体等の参画を求めることができる。

（５）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（以下「職業紹介事業者等」という。）

管内に事業所のある者

（６）学識経験者

職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者

（７）その他関係機関が必要と認める者

協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。

① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者

効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。

（例）

- 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やＮＰＯ等の支援団体
- 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局

② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家

地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

３　具体的な進め方等

設置要綱策定要領１（７）の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

（１）地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

（２）公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

（３）訓練効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領１（４）のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添３「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」のとおりとする。

（４）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取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

・　都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明

・　都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

（５）次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

（６）協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

４　協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のＨＰに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5　構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

（具体例）

- 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6　その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

（別添３）

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かにした上で、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こと。）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。

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練実施機関】

令和　年　月　日

１．訓練実施機関名
（　　）

２．検証対象コース名
（　　）

３．ヒアリング実施方法
（　対面　・　Web 会議　）

４．質問項目
①訓練実施にあたって工夫している点

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

③訓練受講者の募集や選考の際に留意した点、苦労した点

④訓練受講者の就職支援で留意した点、苦労した点

⑤企業ニーズがあり、今後実施したほうがよいと考える訓練

⑥訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点

５．その他

（別紙）

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練修了者を採用した企業】

（記入日）令和　年　月　日

このアンケートは、本目的以外に使用することはございません。
また、回答内容が他に知られることはございません。

１．企業名
（　　）

２．検証対象コース名
（　　）

３．ヒアリング実施方法　（　郵送　）

４．質問項目

①採用にあたり、受講者が職業訓練を受講していることや訓練で習得したスキルを考慮したか。

②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

③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

④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）

⑤今回、訓練修了者の採用を決めたポイント

⑥今後、採用の際に、職業訓練の受講の有無を考慮するか。

⑦中途採用の際に重視していること

５．その他

ご協力ありがとうございました

（別紙）

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練修了者】

（記入日）令和　年　月　日

該当するものを丸で囲む　または（　　）にご記入をお願いします。
このアンケートは、目的以外に使用することはございません、また、回答内容が他に知られることはございません。

１．訓練修了者氏名、年齢、性別、属性
（　　）　（　　歳）　　男・女

属性（就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親、離職期間が長い（概ね１年以上)、
離転職を繰り返している（概ね３回以上)、その他（　　））

２．検証対象コース名
（　　）

３．ヒアリング実施方法　（　郵送　）

４．質問項目　※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。
①現在の企業に就職を決めた理由

②訓練の内容と現在の業務との関連性

③訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの

④訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

⑤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

⑥就職するために訓練内容に取り入れた方が良いと感じたこと

⑦訓練のレベルは実際の業務に役立つレベルであったか。

⑧訓練を受け、自己の意識に変化はあったか。

５．その他

ご協力ありがとうございました

資料２

―議題（2）―

第１回中央職業能力開発促進協議会について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

令和５年度第１回中央職業能力開発促進協議会　議事次第

令和５年９月 29 日(金) 10:00～12:00
中央合同庁舎第５号館 専用第 14 会議室(12 階)

１　開会

２　議題

（１）中央職業能力開発促進協議会ワーキングチームの開催について
（２）令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
（３）令和４年度公的職業訓練の実績
（４）今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
（５）ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの意見・要望及び回答
（６）令和６年度全国職業訓練実施計画の策定方針

３　閉会

【説明資料】

資料１－１　中央職業能力開発促進協議会ワーキングチーム実施要領
資料１－２　中央職業能力開発促進協議会ワーキングチームの開催状況等について
資料２　令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【概要】
資料３－１　ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績
資料３－２　ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）
資料４－１　地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について
資料４－２　リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について
資料４－３　生成 AI 時代のデジタル人材育成の取組について
資料５－１　ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望を聴取する仕組みの創設
資料５－２　ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答
資料６－１　ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和６年度概算要求
資料６－２　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）

【参考資料】

参考資料１　令和５年度第１回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
参考資料２　デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業
参考資料３　令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会の協議結果
参考資料４　令和４年度における全国職業訓練実施計画
参考資料５　令和５年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
参考資料６　令和５年度全国職業訓練実施計画
参考資料７　公的職業訓練（委託訓練）における委託先機関からの書類提出方法について

資料１－１

中央職業能力開発促進協議会ワーキングチーム実施要領

１　目的

中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）における協議等に資するため、「中央職業能力開発促進協議会開催要綱」に基づきワーキングチーム（以下「ＷＴ」という。）を開催し、業界団体・企業、訓練実施機関等へのヒアリング等により、産業分野ごとの公的職業訓練に関連する情報を収集し、中央協議会に報告することとする。

２　ＷＴの具体的な実施事項

(1) 情報収集対象の産業分野の選定

成長分野等の新しい知識・技能等が求められる分野、今後人材不足が見込まれ公的職業訓練の重点化が必要と考えられる産業分野を対象とすることとし、中央協議会において選定する。

(2) ヒアリング等

(1)で選定した産業分野に関連する業界団体・企業、当該産業分野に関する公的職業訓練を実施している訓練実施機関等に対してヒアリング等を行う。ヒアリングの内容（例）は以下のとおりとする。

○ 業界団体・企業

- 公的職業訓練修了者を採用する場合に、習得しておくことが望ましいスキル、技能等やその水準
- 採用後の賃金や待遇等
- 公的職業訓練に期待すること

○ 訓練実施機関

- 対象となる分野と対象外の分野の相違点
- 新たに必要とされている知識、技能等に対応した訓練内容とするために工夫していること、苦労していること
- 公的職業訓練実施に当たっての国への要望、改善してほしいこと

(3) 情報整理、報告等

ＷＴは(2)で収集した情報を整理し、中央協議会に報告する。

３　構成員

中央協議会構成員のうち、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び厚生労働省とし、必要に応じ、当該構成員の中から任意の者を追加することができるものとする。

４　施行

令和５年７月４日

（参考）

中央職業能力開発促進協議会開催要綱

１　趣旨

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に加え、人口減少に伴う労働力不足の課題がある中で、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要であり、年齢や性別、雇用形態等多様な方々に対し、適切な職業能力開発の機会を提供する必要がある。

このため、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係機関・関係者を参集し、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。）等の全国計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有する中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）を開催する。

２　構成

(4) 中央協議会の構成は、別紙のとおりとする。
(5) 人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。
(6) 中央協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

３　ワーキングチーム

中央協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

４　協議事項

(1) 全国職業訓練実施計画の策定に関すること。
(2) 人材ニーズに係る全国的な傾向、将来見込み等に関すること。
(3) 地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）の協議状況に関すること
(4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証等に関すること。
(5) 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。
(6) その他必要な事項に関すること。

2

５　庶務

中央協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において処理する。

６　その他

(1) 中央協議会の議事については、別に中央協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

(2) 中央協議会は、各地域協議会の協議状況を把握し、集約した上で、全ての地域協議会に対し情報提供する。

(3) この要綱に定めるもののほか、中央協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

3

別紙

中央職業能力開発促進協議会構成員

【労使団体】
全国中小企業団体中央会
日本労働組合総連合会
一般社団法人日本経済団体連合会
日本商工会議所

【教育訓練関係団体】
全国専修学校各種学校総連合会
一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【学識経験者】

【地方自治体】

【職業紹介事業者団体等】
一般社団法人日本人材紹介事業協会
公益社団法人全国求人情報協会
公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【政府】
厚生労働省
文部科学省
農林水産省
経済産業省
国土交通省

4

中央職業能力開発促進協議会ワーキングチームの開催状況等について

資料1－2

情報収集対象の産業分野

デジタル技術の活用による地域の社会の課題解決を進めるため、デジタル人材の育成・確保が不可欠となっていることから、令和5年度についてはデジタル分野（特にＩＴ分野を対象）とした。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施時期　令和５年７月～８月

○ヒアリング実施者　　厚生労働省、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関　５機関（いずれも中小企業）
　公共職業訓練（委託訓練）　３機関・・・埼玉県、千葉県、東京都
　求職者支援訓練　　２機関・・・北海道、福岡県

②職業訓練受講者採用企業　　２社（いずれも中小企業）・・・東京都

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-1）

	【質問】	【実施機関からのご意見】	【検討課題等】
スキル	ＩＴ業界で新たに必要とされているスキル等に対応するための工夫はどのようなものか。	● 自社の開発部門や業界団体からニーズを把握して適宜カリキュラムに反映している。 ● 依然としてJavaの需要が根強いが今後はPythonやC++の需要も見込めることから新規にコースを設定した。 ● 企業がDXを推進する専門性を持った人材を育成・採用するための指針であるDX推進スキル標準もみながらカリキュラムに反映させている。	企業ニーズ等の把握に努め、当該ニーズの変遷に対応できるようカリキュラムを見直している。 カリキュラムの見直しには、DX推進スキル標準の活用も有効。①
スキル	デジタル分野（ＩＴ分野）以外の分野で必要とされているＩＴスキルはどのようなものか。	● 事務や営業等これまでの職業経験で培ったスキルに加えて、ITスキルをプラスすれば、特に40代以降の就職可能性が高まる傾向にある。 ● 今は様々な情報が電子化されており、どこの職場でもIT技術を使わざるを得ない状況となっている。	デジタル分野の訓練の他分野への応用について受講者・求人企業へ訴求することが就職を促進。② 他の訓練分野においても基礎的ITリテラシーが求められている。③
資格取得	ＩＴ分野の訓練での資格取得等による委託費等の上乗せをどのように考えるか。	● 資格の取得を目指すことは本人のモチベーションになる。 ● 従前からあった訓練に資格試験の受験を目指す内容を追加したところ、定員を上回る応募があり好評であった。 ● 地元企業はDX推進の機運は上がってきたものの求めるレベルはまだ低く、資格取得が必ずしも就職に結び付きにくい。 ● 年に１度しか試験がない資格だと設定が難しい。	「資格取得」が受講増に繋がる効果もあるが、取得に時間がかかるなど課題もあり、デジタル分野の訓練の設定増には新たな措置が必要。④

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関-2）

講師

講師に関して、デジタル分野（ＩＴ分野）は他の分野とどのような違いがあるのか。	● エンジニアの実務経験を持ち、プログラミング言語に精通し、指導も巧みな三拍子揃った人材の確保が難しい。 ● 人件費が一番費用がかかる。エンジニアとして他社にスポットで行く際と同じくらいの金額になる。	デジタル分野の講師人材の確保が課題。⑤ 講師配置基準については緩和も一案（ただし、訓練内容等による）。⑥
講師の配置基準をどのように考えるか。	● 集合研修では１人の講師が50人から100人ぐらいを教えていることもあるので緩和してくれると助かる。 ● 他の在職者向け訓練でも講師1人で30人を教えている。 ● チームに分かれて成果物を作成するとき等は講師が多いほうがよい。	

設備等

デジタル分野（ＩＴ分野）特有の設備や費用はどのようなものがあるのか。	● ソフトウェアのライセンス料やセキュリティ管理費用など。 ● スペック維持のため定期的にPCの入れ替え等が必要。 ● サーバー構築などの演習に係るクラウドサービス費用。	デジタル分野特有の設備面での費用負担も課題。⑦

就職支援

就職支援に関するハローワークとの連携をどのように考えるか。	● ハローワークと定期的に情報交換できる場があるとなお良い。 ● ハローワークで訓練生が参加しやすいよう指定来所日に合わせた求人説明会を行う等してほしい。	効果的な就職支援のためには、ハローワークとの連携強化が有効。⑧

ヒアリング実施結果概要②　（職業訓練受講者採用企業）

	【質問】	【採用企業からのご意見】	【検討課題等】
採用	公的職業訓練受講者が採用されるための条件は何か。	● 人手不足のため未経験者でも採用しているのが現状であり、基礎的な知識を習得している公的職業訓練修了生の採用は前向きに検討している。他分野に比して就職率が低いという状況が意外。 ● 特に、マネジメントができる人材については、自社育成が難しい状況もあるため、他業種でチームマネジメントの経験がある者（小売店の店長など）は採用可能性が高まる。 ● 一方、あくまで教科書どおりの知識を身につけていても、プラスアルファでリアルな仕事を経験した人でないと現場では受け入れられにくく、実務経験重視の傾向はある。	他分野での経験がデジタル分野への就職に資することについて受講者・求人企業へ訴求することが就職を促進。⑨
スキル	公的職業訓練により習得しておくことが望ましいスキルは何か。	● プログラム開発は基礎として当然知っておく必要はあるが、実務上はプログラム開発の占める割合はあまり高くなく、設計書・仕様書等のドキュメント作成能力、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力が重要。 ● より実践的なカリキュラムがあると良い。例えば、ECサイトをチームで作る→バグを仕込む→原因を調べるといった内容。	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等に加え、より実践的な内容も加味することが有効。⑩
その他	その他公的職業訓練に期待することは何か。	● 中小企業は大手とは異なり、実務経験豊富な即戦力を確保することは困難であり、公的職業訓練によりデジタルスキルを身に付けた者は貴重な人材であるため、定員を増やしてもらえるとありがたい。 ● 公的職業訓練によりスキルを身に付けた人材が供給されていることを知らない事業主も多い。事業主に対しても制度の広報に力を入れれば求人が増え、就職可能性が高まるのではないか。	デジタル分野の訓練の設定増に向けた取組が必要。⑪ 就職率向上（求人確保）のため、事業主に対する広報強化が必要。⑫

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

＜訓練設定＞

- 今後とも、デジタル分野の訓練の設定を促進する必要があり、既存の制度に加えて、新たな措置が必要となっている。④　⑪
- 他方で、デジタル分野の訓練は、講師人材の確保や、分野特有の設備等にかかる費用負担が課題になっている。⑤　⑦
- カリキュラムの見直しには、DX推進スキル標準の活用も有効との意見がある。①

→ ■ 令和６年度概算要求に、デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ拡充を計上。（具体的には、DX推進スキル標準対応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に委託費等を上乗せ。）

- 講師の配置基準については、緩和しても問題がないとの意見もある。⑥

→ ■ 講師配置基準の緩和について検討。

- 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等に加え、より実践的な内容も加味することが就職に有効である。⑩

→ ■ 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースへの委託費等の上乗せは引き続き措置。
■ 令和６年度概算要求に、デジタル分野の実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を計上。

- デジタル以外の訓練分野においても基礎的ＩＴリテラシーが求めれている。③

→ ■ デジタル以外の分野の職業訓練に、基礎的ＩＴリテラシー要素を加味する方向。

＜就職支援＞

- 公的職業訓練により技術力のある人材が供給されていることや、デジタル分野の訓練で学んだ技術・知識が他分野でも応用できること、他分野での経験がデジタル分野への就職に資することを受講者・求人企業に訴求することが有効である。②　⑨　⑫

→ ■ ハローワークの求人部門と訓練部門との連携により、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

- 効果的な就職支援のためには、職業訓練実施機関とハローワークとの連携強化が有効である。⑧

→ ■ 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。

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【概要】

資料2

【開催状況】

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会が、国と都道府県の共催により、令和５年２月から３月にかけて全都道府県において開催された。

【主な協議内容】

別添１～４

①令和５年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和５年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、策定。
- ◆ また、地域におけるリスキリングの推進に関する事業（以下、「地域リスキリング推進事業」という）についても、同計画に記載。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける効果検証

- ◆ 令和５年度から開始する公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて、具体的な進め方等を説明の上、対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換。

③その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組

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



令和４年度第２回新潟県地域職業能力開発促進協議会

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

別添１

地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

	【ご意見】	【対応】	【現在までの取組状況】
秋田	全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移しており、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要である。	計画に「人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くこと」と記載。求職者支援訓練では、地域ニーズ枠を活用し、通常認定上限に上乗せした規模で設定。人手不足分野へのキャリアチェンジを見据えた訓練受講勧奨・周知広報の強化に取り組む。	ＳＮＳによる広報や、各ハローワークの各種説明会等で訓練施設からの説明時間を確保。また、受講希望者等へのわかりやすい訓練内容の説明による効果的な受講勧奨のため、訓練担当・職業紹介担当職員向けの介護分野の訓練施設の見学を実施（予定含む）。
福島	より多くの人にこういった職業訓練を実施しているということを知っていただくことが必要である。	計画に「ハローワークを利用していない潜在的な対象者への周知を図り、受講者の確保に努める」と記載。具体的には、ＳＮＳによる訓練情報等の発信や商業施設におけるハローワークによる出張相談会等を実施する。	８月以降、県内11箇所の商業施設における出張相談会を開催（予定含む）。
群馬	「パソコンを使った仕事」に対してのニーズが求人・求職とも多い一方で、基本的な操作ができない求職者も見受けられ、マッチングに苦慮。	デジタル分野のコース割合を増やしつつ、受講者の情報処理レベルに合わせた訓練コースの設定、受講勧奨を行う。	求職者支援訓練において、ＰＣの基本操作を中心とするコースを維持しつつ、グラフィック系コースの新設等、幅広くニーズに対応。
新潟	中小企業を中心にデジタル人材の確保・育成が困難であるため、在職者訓練の拡充を求める。 様々な職種においてＰＣ操作が必要となってきており、デジタル人材の裾野を広げる必要がある。	デジタル分野の計画定員は求職者支援訓練で24%増加、県の委託訓練はＩＴスキルレベル１～３までの様々なコースを設定し36%増加。県の在職者訓練はデジタル分野を中心に定員を約13%増加。	９月末現在におけるデジタル分野のコース設定状況は、求職者支援訓練で定員数36%増加（受講者数41%増加）、委託訓練で定員数15%増加（受講者数2%減少）。
京都	令和４年度は委託訓練で受講者が集まらず不開講が複数発生したので、不開講とならないよう関係機関で対策を協議する必要がある。	ハローワークにおいては主な受講対象である雇用保険受給者に対し、適切なあっせんを行うこと、京都府においては受講しやすいコース設定に努めること等を計画に記載。	年度当初に離職者が多いことに合わせ、京都府では年度当初に開始する委託訓練のコース数を増やす改善を行った。
熊本	半導体関連企業の進出に伴い、これまでのＩＴ訓練以上の半導体関連を中心とした、高度な技術内容を求めるような企業が多くなってくる中で、国が求めるデジタル人材が現在の県内の訓練機関では対応できるか。	「県内では多数の半導体関連企業が進出予定であり、半導体産業及び関連産業の人材の質・量ともに不足が見込まれることから、今後、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要である」旨、計画に記載。	既存の訓練コースのうち関連性の高い、ポリテクセンター熊本の生産ラインメンテナンス科のカリキュラムについて、事業者へのヒアリング調査等も踏まえ、令和５年度開講分より見直しを実施。

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

別添２

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

	【選定した理由の例】
デジタル分野　２６県 ＩＴ分野　５県	デジタル分野を重点とし、人材の質的・量的な向上を目指す中で、県内のコースごとの就職率に差が見られる。検証を通してコース内容の課題を掘り起こし、改善を行うことで、分野全体の向上を目指す。（群馬）
営業・販売・事務分野（一部のみを含む。）　１１県	令和４年度の指標から分析した改善すべき方向性を踏まえて、職業訓練受講の応募倍率は高いが就職率が低い分野について、求人ニーズに即した内容になっているか、就職支援策に問題がないか等検証する必要がある。（岩手）
介護・医療・福祉分野（一部のみを含む。）　６県	特に介護分野については、訪問介護職を中心として慢性的に人材が不足しており、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保はさらに深刻化している。介護人材の育成・確保に当たっては、量・質両面が求められており、本人及び事業所双方の実情・ニーズを踏まえた人材育成等がより求められる分野であることから、効果検証分野として選定。（広島）

※　上記の分野のほか、製造分野、ＣＡＤコース、理容・美容関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

○　ヒアリングする企業の選定にあたって、企業規模等の区分を意識した選定をお願いしたい。（宮城《デジタル分野》）

○　訓練効果の把握・検証に際し、就職後の長期的スパンでの追跡調査も必要ではないか。（千葉《デジタル分野、介護分野》）

○　将来的にはアンケート等の数量的な結果もあったら説得力が増す。（石川《デジタル分野》）

○　ヒアリング項目の追加により、訓練受講が賃金や雇用形態に良い影響を与えたかどうかの調査ができると良いと思われる。（三重《営業・販売・事務分野》）

○　就職しても１年未満で離職するようなケースを目にする。資格だけ取得しても、技能だけ身につけてもだめなのか訓練効果について、よくヒアリングをして欲しい。（鳥取《介護・保育分野》）

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【地域計画】

別添３

地域リスキリング推進事業に関する事業例

①経営者等の意識改革・理解促進	広島市	【自動車関連産業の脱炭素化・電動化に関する協議体の運営業務】 自動車サプライヤや自動車メーカーが参加し、今後の対応等を協議する場を設け、リスキリング等も含めた必要な支援の枠組等について協議・検討する。
	今治市	【ＧＸ（グリーントランスフォーメーション）推進事業】 市内企業及び経済団体並びに農林水産業団体等に向けて、脱炭素社会と経済成長の両立を図るためのＧＸスタートアップシンポジウムを開催する。
②リスキリングの推進サポート等	熱海市	【中小企業事業者支援相談】 組織による相談体制と各種の高い専門性を兼ね備えたビジネスアドバイザー派遣により熱海市チャレンジ応援センター「A-supo」として、地域産業を担う事業者の経営・創業等の事業者のリスキリングに関する相談に応え、地域経済全体の生産性（売上・利益など）向上や企業間連携を行い地域課題解決へ繋げる。
③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援	豊田市	【デジタル化牽引人材育成事業】 豊田市内におけるデジタル化を牽引する人材の育成を支援するため、包括連携協定を締結している愛知工業大学（運営：学校法人名古屋電気学園）と連携し、同大学の教授等による市内企業従業員を対象とした研修を新たに実施し、市及び名古屋電気学園が支援する。
	広島県	【デジタルトランスフォーメーション推進事業】 ＤＸの定義や事例、最新デジタルツールなどを学ぶ「みんなのＤＸ研修」を実施し、ＤＸに取り組む意識を醸成する。
①経営者等の意識改革・理解促進 ③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援	栃木県	【ＺＥＨ住宅セミナー事業】 ＺＥＨ住宅のビルダー登録を目指す地域工務店等に対して、専門家による講義やＺＥＨ住宅建築実績のある工務店等の事例発表をすることにより、グリーン分野の経営者等の意識改革・理解促進及び従業員（在職者）の理解促進・リスキリングを支援する。
	静岡県	【多様な働き方導入推進事業】 テレワーク導入が困難と考えられている業種の経営者を対象として、業種別の導入事例を紹介するセミナーを開催し、県内中小企業等経営者の意識改革を推進するとともに、企業内担当者を対象としてテレワーク導入に必要な知識、ツールを学ぶ人材養成講座を開催することにより、地域のリスキリングを推進することができる人材を育成する。

令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会【招聘事例・連携事例】

別添４

職業能力開発に関わる様々な情報共有・意見交換

関係機関による情報共有事例

岩手

岩手県（若者女性協働推進室）より、内閣府が新設した「地域女性活躍躍進交付金」を活用した「令和５年度女性デジタル人材育成に向けたスキル習得導入セミナー」について紹介。経済団体等へ周知の協力を依頼。

→ 「女性デジタル人材」の育成を目的とすることについて質問があり、経済的自立を見据えて成長分野での女性就業を進めるための取組であることを回答。複数の構成員から「是非取り組んでいただければ」「大変よいお話」といった好意的意見が寄せられた。

新潟

中小企業の経営者に対するＤＸ推進の伴走型支援を実施している「新潟県ＤＸ推進プラットフォーム」の代表機関である株式会社ブリッジにいがたを協議会に招聘。具体的な企業での取組事例の紹介と今後の支援の方向等について説明。

→ 構成員間で情報を共有するとともに、所属団体傘下の企業等への展開を依頼。

岐阜

岐阜協立大学から、リカレント教育として、製造、物流、サービス業において現場を管理する人材を対象に、トヨタ生産方式による生産革新活動を実践する専門職「カイゼンリーダー」を養成する履修証明プログラムについて紹介。

→ このプログラムは有料であるが、労働局からは、個人の費用負担に対しては教育訓練給付金（専門実践教育訓練）が対象となり、企業が主体となり実施した場合は人材開発支援助成金の適用となることを紹介。

第１回協議会で決定した独自テーマについての意見交換事例

岡山

第１回協議会において、今後課題解決に取り組む「独自テーマ」として「デジタル分野の実施機関の確保」とすることを決定。

→ 第１回協議会開催後、岡山労働局において現在の実施施設に今後の構想についてのアンケートを実施（※）。

（実施機関からの課題・要望）
「指導経験者・有資格者はコスト面で確保困難」「ＰＣなどの機材が必須であるが、技術革新が早く、すぐ陳腐化」「固定費部分の負担が増大（委託料等の増額を希望）」「ＩＴ企業への就職とＤＸ推進企業への就職など、それぞれ目的を分けたコース設定が必要」等

→ 第２回協議会においてアンケート結果（※）を報告した結果、構成員からの意見として訓練講師の育成が重要との意見あり。

デジタル分野については、令和５年度の公的職業訓練効果検証ワーキンググループで検証等を実施。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績

資料3－1

1　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

	分 野	総計		
		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	1,583	25,024	18,773
	営業・販売・事務分野	2,851	46,133	34,187
	医療事務分野	578	9,220	6,624
	介護・医療・福祉分野	1,817	20,525	12,481
	農業分野	77	1,115	836
	旅行・観光分野	34	634	376
	デザイン分野	847	16,880	14,381
	製造分野	1,521	18,086	11,997
	建設関連分野	571	7,651	5,766
	理容・美容関連分野	301	4,079	3,222
	その他分野	888	10,677	9,321
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	592	9,117	6,230
	合計	11,660	169,141	124,194
	（参考） デジタル分野	1,997	35,336	28,037

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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。
ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

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

※応募倍率、就職率については、高いものから上位３位を赤色セル、下位３分野を緑色セルに着色して表示している

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（注）
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	1,273	19,624	14,653	104.9%	74.7%	70.8%	294	5,205	3,978	113.2%	76.4%	55.1%
	営業・販売・事務分野	1,862	30,156	22,855	100.8%	75.8%	73.2%	940	15,298	10,699	93.8%	69.9%	58.1%
	医療事務分野	433	6,839	4,968	93.1%	72.6%	79.1%	145	2,381	1,656	87.1%	69.6%	66.7%
	介護・医療・福祉分野	1,421	14,154	8,593	75.7%	60.7%	85.5%	332	5,291	3,137	71.5%	59.3%	68.1%
	農業分野	33	409	290	97.8%	70.9%	72.5%	7	107	65	72.0%	60.7%	59.3%
	旅行・観光分野	28	529	329	76.0%	62.2%	50.8%	2	25	12	60.0%	48.0%	46.7%
	デザイン分野	316	5,490	4,893	156.8%	89.1%	67.0%	524	11,280	9,395	145.3%	83.3%	52.6%
	製造分野	24	216	138	76.4%	63.9%	68.7%	9	133	105	96.2%	78.9%	66.0%
	建設関連分野	55	758	540	88.3%	71.2%	70.0%	70	995	749	110.4%	75.3%	66.7%
	理容・美容関連分野	61	256	215	147.7%	84.0%	79.3%	240	3,823	3,007	114.6%	78.7%	64.9%
	その他分野	176	1,704	1,180	98.4%	69.2%	78.1%	101	1,718	1,255	127.3%	73.1%	53.8%
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	－	－	－	－	－	－	592	9,117	6,230	89.3%	68.3%	55.7%
	合計	5,682	80,135	58,654	100.3%	73.2%	74.4%	3,256	55,373	40,288	105.7%	72.8%	
	（参考）デジタル分野	709	10,916	8,749	130.5%	80.1%	67.1%	721	14,856	12,085	136.7%	81.3%	53.4%

※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4年12月末までに終了したコースについて集計。

	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）					
分 野	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	16	195	142	106.2%	72.8%	77.0%	0	0	0	－	－	－
営業・販売・事務分野	21	315	262	122.5%	83.2%	85.8%	28	364	371	150.5%	101.9%	88.6%
医療事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
介護・医療・福祉分野	64	1,080	751	86.2%	69.5%	88.5%	0	0	0	－	－	－
農業分野	37	599	481	111.7%	80.3%	90.7%	0	0	0	－	－	－
旅行・観光分野	4	80	35	61.3%	43.8%	80.0%	0	0	0	－	－	－
デザイン分野	7	110	93	140.9%	84.5%	79.8%	0	0	0	－	－	－
製造分野	221	2,864	1,600	69.8%	55.9%	81.6%	1,267	14,873	10,154	82.3%	68.3%	87.9%
建設関連分野	118	1,791	1,123	82.9%	62.7%	83.1%	328	4,107	3,354	96.2%	81.7%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
その他分野	127	2,075	1,292	86.2%	62.3%	79.8%	484	5,180	5,594	142.3%	108.0%	87.7%
合計	615	9,109	5,779	84.2%	63.4%	83.2%	2,107	24,524	19,473	98.3%	79.4%	87.7%
（参考） デジタル分野	9	95	79	125.3%	83.2%	73.3%	558	9,469	7,124	92.7%	75.2%	86.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

資料３－２

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）

※令和４年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

目次

１．令和4年度までの実施状況 ・・・・・・・・・ P3

（１）公的職業訓練全体・・・・・・・・・・・・・・・・ P3

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細・・P12

（３）求職者支援訓練の詳細 ・・・・・・・・・・・・P22

（４）その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P33

２．令和5年度の直近の状況 ・・・・・・・・・・・ P38

１．令和４年度までの実施状況

（１）公的職業訓練全体

・ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像　・・・・・・・P4
・実施状況（平成30年度～令和４年度）
　公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P5
　公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況　・・・・・・・P6
　公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況　・・・・・・・P7
　公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況　・・・・・・・P8
　求職者支援訓練の実施状況　・・・・・・・P9
・ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況　・・・・・・・P10
・ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和４年度）　・・・・・・P11

ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像

公共職業訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険受給者**(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね３か月～２年

※受講期間中
基本手当＋受講手当(500円／訓練日)＋通所手当＋寄宿手当を支給

実施機関

国（ポリテクセンター）	都道府県（職業能力開発校）	民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等）	地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等）	事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施



在職者向け

対象：在職労働者（有料）
訓練期間：概ね２日～５日
実施機関：○国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）
　　○都道府県（職業能力開発校）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）
訓練期間：１年又は２年
実施機関：○国（ポリテクカレッジ）
　　○都道府県（職業能力開発校）

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者（無料）
訓練期間：概ね３か月～１年
実施機関：○国（障害者職業能力開発校）
　　・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
　　・都道府県営（国からの委託）
　　○都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校）
　　○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）

求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者　**主に雇用保険を受給できない方**
（無料（テキスト代等除く））

訓練期間：　２～６か月　（※1）

※1　令和６年３月末までの時限措置として、在職中の方等で訓練期間や訓練時間に配慮が必要な方を対象とする場合、より短期間(２週間～)で設定可

※受講期間中 受講手当（月10万円）＋通所手当（※２）＋寄宿手当を支給（本収入が月８万円以下、世帯収入が月30万円以下等、一定の要件を満たす場合）

※２職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の要件（本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等）を満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等
（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）

<基礎コース>	<実践コース>
基礎的能力を習得する訓練	基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練 (介護系（介護福祉サービス科等)、情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事務系（医療・調剤事務科等）等)



令和４年度 公共職業訓練 実績（速報値）	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
離職者訓練	101,775	-	24,993	-	76,782	-
うち施設内	31,132	86.7%	24,922	87.9%	6,210	83.2%
うち委託	70,643	74.3%	71	44.9%	70,572	74.4%
在職者訓練	105,637	-	65,092	-	40,545	-
学卒者訓練	15,675	96.0%	5,528	99.5%	10,147	94.9%
合計	223,087	-	95,613	-	127,474	-

令和４年度 公共職業訓練 実績（速報値） 障害者訓練 （離職者訓練のうち施設内）	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率	受講者数（人）	就職率
	1,247	69.1%	329	81.6%	725	65.1%	193	69.4%

令和４年度求職者支援訓練　実績（速報値）　受講者数：40,288人
（基礎コース）6,230人　就職率：55.7%　（実践コース）34,058人　就職率：58.4%
※就職率は令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	－
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	－
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	113,768	101,775	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,132	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,235	70,643	73.2%	74.3%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況

	合計	機構（※）		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和２年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和３年度	92,467	85,824	54,220	51,127	38,247
令和４年度	105,637	99,604	65,092	56,744	40,545

※ （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
※ 令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（学卒者訓練）の実施状況

		合計			機構			都道府県		
		定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率	定員（1年目の定員）	在学者数	就職率
平成30年度	合計	12,541	16,934	97.4%	2,868	5,723	99.7%	9,673	11,211	96.7%
	専門課程	3,253	5,975	99.5%	1,963	3,900	99.4%	1,290	2,075	99.6%
	応用課程	855	1,766	100.0%	845	1,762	100.0%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	96.1%	60	61	98.2%	8,023	8,767	96.1%
	普通課程(中卒)	350	365	96.9%	ー	ー	ー	350	365	96.9%
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	ー	ー	ー	485	337	96.4%
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	ー	ー	ー	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,841	96.5%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,287	95.5%
	専門課程	3,272	5,723	99.2%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	99.0%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,641	7,972	94.9%	60	57	100.0%	7,581	7,915	94.8%
	普通課程(中卒)	350	362	95.9%	ー	ー	ー	350	362	95.9%
令和4年度	合計	12,097	15,675	96.0%	2,852	5,528	99.5%	9,245	10,147	94.9%
	専門課程	3,272	5,787	98.3%	1,942	3,687	99.2%	1,330	2,100	97.6%
	応用課程	860	1,791	99.8%	850	1,788	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,655	7,775	94.3%	60	53	100.0%	7,595	7,722	94.2%
	普通課程(中卒)	310	322	95.6%	ー	ー	ー	310	322	95.6%

※　在学者数には前年度繰越者を含む。

※　就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

障害者訓練の実施状況

（単位：人）

		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
		受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校における職業訓練		1,740	―	1,734	―	1,525	―	1,566	―	1,429	―
	離職者訓練	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,376	64.7%	1,247	69.1%
	在職者訓練	284	―	349	―	198	―	190	―	182	－
一般校における障害者職業訓練		653［307］	75.8%	633［268］	73.2%	690[285]	71.6%	689[254]	72.7%	792[242]	73.2%
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練		3,283	―	3,065	―	2,533	―	2,731	―	2,764	－
	離職者訓練	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%	2,574	48.9%
	在職者訓練	210	―	202	―	194	―	160	―	190	－
合　　計		5,676	―	5,432	―	4,748	―	4,986	―	4,985	―

（資料：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告）

※　就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

※　一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数［カッコ内］の就職率を算出。

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

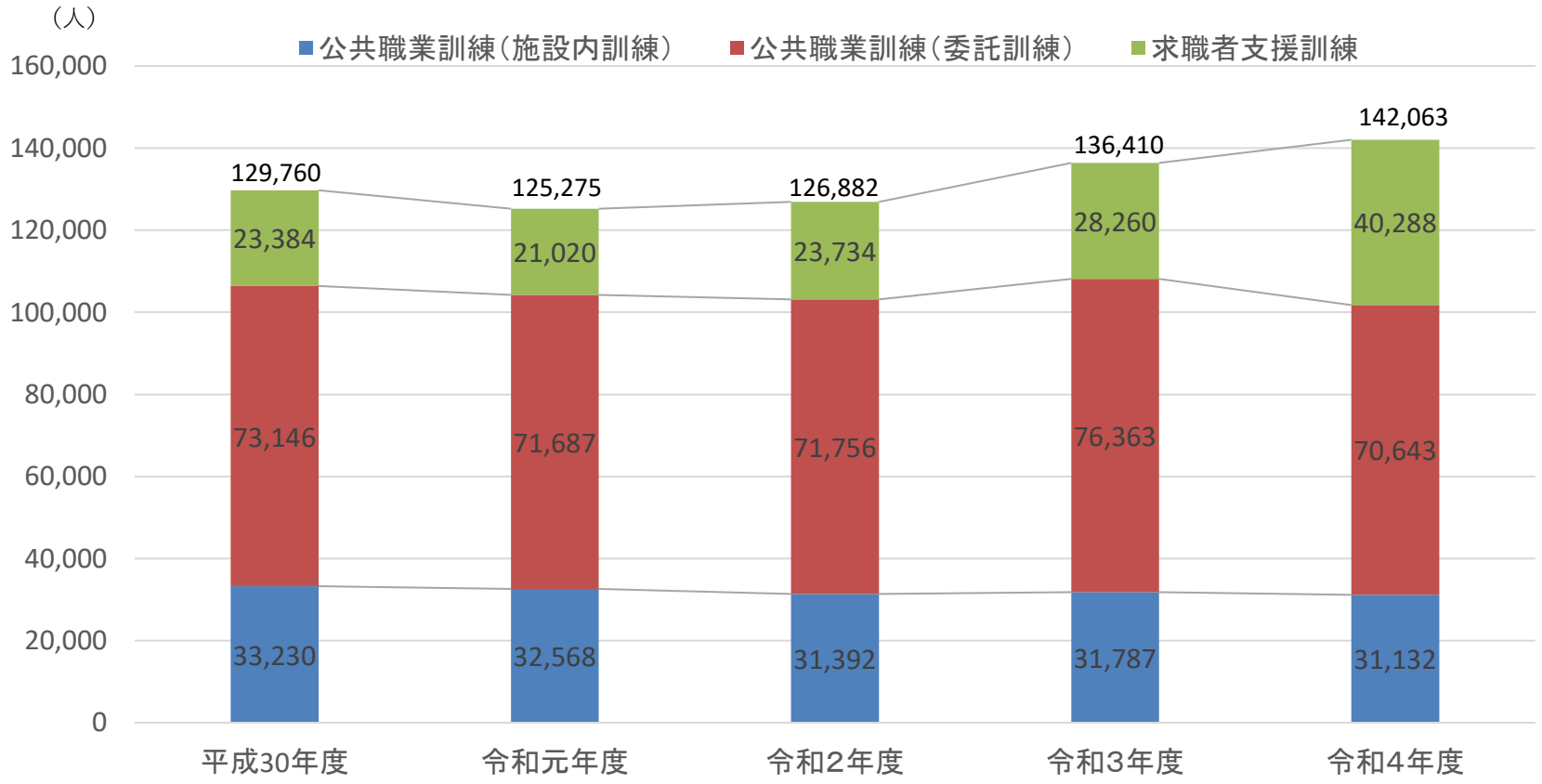
求職者支援訓練の実施状況

	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 定員充足率 （⑤／④）	就職率
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和２年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,288	89.8%	72.8%	基礎コース 55.7% 実践コース 58.4%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。
※　令和4年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。
※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

ハロートレーニング（離職者向け）の受講状況

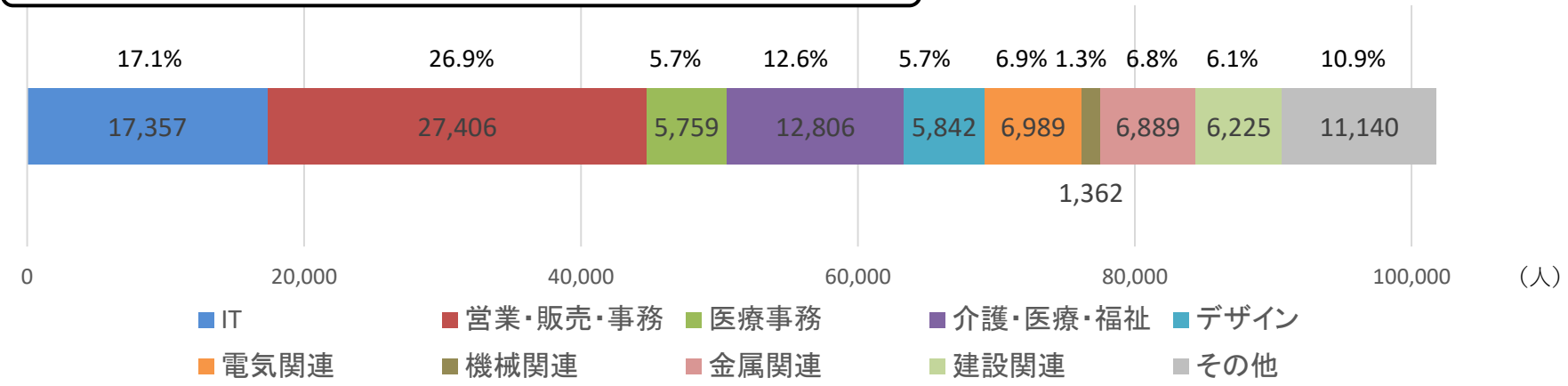
ハロートレーニング（離職者向け）の受講者数は、３年連続で増加。



ハロートレーニング（離職者向け）の分野別受講状況（令和4年度）

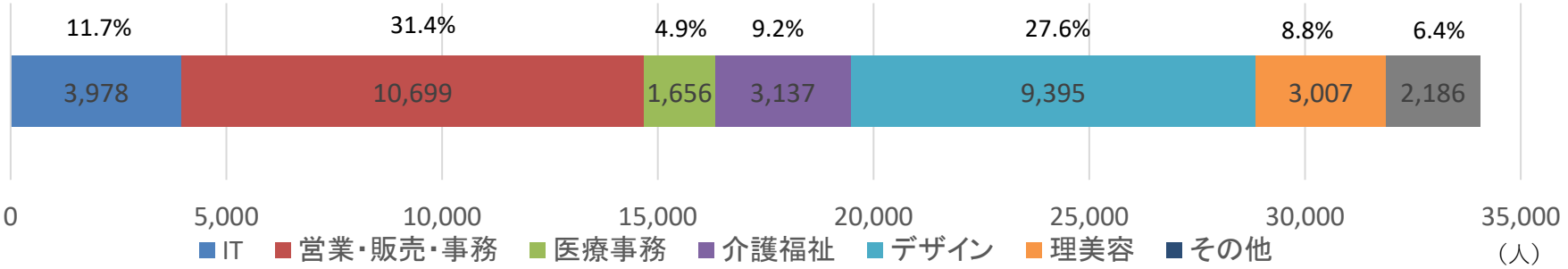
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練　※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



１．令和４年度までの実施状況

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の詳細

・公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況《再掲》 ・・・・・・・P13
・就職状況（平成30年度～令和４年度） ・・・・・・・P14
・受講者数・就職率（令和４年度分野別） ・・・・・・・P15
・入校者数（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P16
・就職率（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P17
・受講者数（令和４年度都道府県別） ・・・・・・・P18
・就職率（令和４年度都道府県別） ・・・・・・・P19
・長期高度材育成コース実施状況（平成30年度～令和４年度） ・・・・・・・P20
・長期高度材育成コース実施状況（令和４年度分野別） ・・・・・・・P21

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	－
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	－
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,743	108,150	76.7%	－
	施設内訓練	33,576	31,787	76.7%	86.1%
	委託訓練	85,167	76,363	76.7%	73.0%
令和4年度	合計	113,768	101,775	73.8%	－
	施設内訓練	33,533	31,132	75.1%	86.7%
	委託訓練	80,235	70,643	73.2%	74.3%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※　充足率については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職状況（平成30年度～令和４年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 （①＋③） ／（①＋②）
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
令和元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和２年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和３年度	施設内訓練	2,695	31,787	1,378	3,116	18,331	15,350	86.1%
	委託訓練	5,919	76,363	3,406	3,708	56,836	40,517	73.0%
令和４年度	施設内訓練	2,717	31,132	1,348	2,890	17,972	15,195	86.7%
	委託訓練	5,687	70,643	3,443	3,500	53,388	38,789	74.3%

※　当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。

※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数・就職率（令和４年度分野別）

速報値

分野		受講者数（合計）	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
IT分野		17,357	155	77.0%	0	－	155	77.0%	17,202	70.8%	0	－	17,202	70.8%
営業・販売・事務分野		27,406	732	87.4%	457	88.6%	275	85.8%	26,674	73.2%	0	－	26,674	73.2%
医療事務分野		5,759	0	－	0	－	0	－	5,759	79.1%	0	－	5,759	79.1%
介護・医療・福祉分野		12,806	808	88.5%	0	－	808	88.5%	11,998	85.5%	0	－	11,998	85.5%
農業分野		840	515	90.7%	0	－	515	90.7%	325	72.5%	0	－	325	72.5%
旅行・観光分野		389	35	80.0%	0	－	35	80.0%	354	50.8%	0	－	354	50.8%
デザイン分野		5,842	93	79.8%	0	－	93	79.8%	5,749	67.0%	0	－	5,749	67.0%
製造分野	電気関連分野	6,989	6,959	86.3%	6,640	86.5%	319	82.6%	30	61.5%	0	－	30	61.5%
	機械関連分野	1,362	1,246	82.8%	820	86.9%	426	76.9%	116	74.2%	0	－	116	74.2%
	金属関連分野	6,889	6,888	89.1%	6,309	89.4%	579	86.4%	1	0.0%	0	－	1	0.0%
	その他の製造関連分野	409	380	79.8%	0	－	380	79.8%	29	54.2%	0	－	29	54.2%
建設関連分野		6,225	5,648	86.1%	4,427	87.2%	1,221	83.1%	577	70.0%	0	－	577	70.0%
理容・美容関連分野		316	0	－	0	－	0	－	316	79.3%	0	－	316	79.3%
その他分野	林業分野	8	0	－	0	－	0	－	8	－	0	－	8	－
	警備・保安分野	0	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－
	クリエート（企画・創作）分野	0	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－	0	－
	輸送サービス分野	238	86	89.1%	59	89.5%	27	88.5%	152	66.7%	0	－	152	66.7%
	調理分野	655	182	86.6%	0	－	182	86.6%	473	81.0%	0	－	473	81.0%
	その他の分野	8,285	7,405	85.7%	6,210	89.1%	1,195	78.6%	880	75.3%	71	44.9%	809	78.8%
総計		101,775	31,132	86.7%	24,922	87.9%	6,210	83.2%	70,643	74.3%	71	44.9%	70,572	74.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する施設内訓練のうち、「その他」分野に含まれる橋渡し訓練については、他の職業訓練を連続して受講するため、受講者数のみ計上。

※ 施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

入校者数（年齢階層別・分野別）

速報値

		年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計		入校者数	989	365	7,298	4,209	10,987	6,677	9,820	6,205	10,124	6,621	9,742	6,628	10,910	7,322	9,630	6,432	6,747	3,873	5,971	2,418	1,688	527	83,906	51,802
		割合	1.2%	0.4%	8.7%	5.0%	13.1%	8.0%	11.7%	7.4%	12.1%	7.9%	11.6%	7.9%	13.0%	8.7%	11.5%	7.7%	8.0%	4.6%	7.1%	2.9%	2.0%	0.6%	100.0%	61.7%
	IT分野	入校者数	85	40	1,342	753	1,961	1,206	1,613	1,115	1,755	1,264	1,693	1,297	1,961	1,537	1,796	1,426	1,328	1,000	980	622	281	142	14,795	10,560
		割合	0.6%	0.3%	9.1%	5.1%	13.3%	8.2%	10.9%	7.5%	11.9%	8.5%	11.4%	8.8%	13.3%	10.4%	12.1%	9.6%	9.0%	6.8%	6.6%	4.2%	1.9%	1.0%	100.0%	71.4%
	営業・販売・事務分野	入校者数	165	112	2,049	1,490	3,070	2,380	2,745	2,211	3,040	2,499	2,881	2,432	3,262	2,789	2,736	2,343	1,780	1,388	1,398	876	362	183	23,488	18,894
		割合	0.7%	0.5%	8.7%	6.3%	13.1%	10.1%	11.7%	9.4%	12.9%	10.6%	12.3%	10.4%	13.9%	11.9%	11.6%	10.0%	7.6%	5.9%	6.0%	3.7%	1.5%	0.8%	100.0%	80.4%
	医療事務分野	入校者数	61	61	638	610	735	707	629	606	668	646	659	646	711	689	528	519	233	224	91	82	15	11	4,968	4,801
		割合	1.2%	1.2%	12.8%	12.3%	14.8%	14.2%	12.7%	12.2%	13.4%	13.0%	13.3%	13.0%	14.3%	13.9%	10.6%	10.4%	4.7%	4.5%	1.8%	1.7%	0.3%	0.2%	100.0%	96.6%
	介護・医療・福祉分野	入校者数	105	71	603	403	624	422	745	537	917	672	1,139	833	1,337	945	1,499	1,039	1,136	716	951	487	288	136	9,344	6,301
		割合	1.1%	0.8%	6.5%	4.3%	6.7%	4.5%	8.0%	5.7%	9.8%	7.2%	12.2%	8.9%	14.3%	10.1%	16.0%	11.1%	12.2%	7.7%	10.2%	5.2%	3.1%	1.5%	100.0%	67.4%
	農業分野	入校者数	14	1	19	9	31	3	32	13	47	14	47	11	74	26	108	38	113	30	208	23	78	7	771	178
		割合	1.8%	0.1%	2.5%	1.2%	4.0%	0.4%	4.2%	1.7%	6.1%	1.8%	6.1%	1.4%	9.6%	3.4%	14.0%	4.9%	14.7%	3.9%	27.0%	3.0%	10.1%	0.9%	100.0%	23.1%
	旅行・観光分野	入校者数	1	1	20	14	26	16	30	25	35	25	34	25	52	43	55	47	50	37	44	23	17	6	364	261
		割合	0.3%	0.3%	5.5%	3.8%	7.1%	4.4%	8.2%	6.9%	9.6%	6.9%	9.3%	6.9%	14.3%	11.8%	15.1%	12.9%	13.7%	10.2%	12.1%	6.3%	4.7%	1.6%	100.0%	71.7%
	デザイン分野	入校者数	23	13	613	412	1,297	970	880	671	727	552	454	357	395	295	301	234	148	102	122	61	26	7	4,986	3,688
		割合	0.5%	0.3%	12.3%	8.3%	26.0%	19.5%	17.6%	13.5%	14.6%	11.1%	9.1%	7.2%	7.9%	5.9%	6.0%	4.7%	3.0%	2.0%	2.4%	1.2%	0.5%	0.1%	100.0%	74.0%
製造分野	電気関連分野	入校者数	64	5	496	49	873	154	783	137	674	104	581	109	603	83	413	57	334	30	312	6	94	2	5,227	736
		割合	1.2%	0.1%	9.5%	0.9%	16.7%	2.9%	15.0%	2.6%	12.9%	2.0%	11.1%	2.1%	11.5%	1.6%	7.9%	1.1%	6.4%	0.6%	6.0%	0.1%	1.8%	0.0%	100.0%	14.1%
	機械関連分野	入校者数	34	1	109	18	172	48	135	37	157	38	142	53	153	51	108	32	70	14	52	1	19	1	1,151	316
		割合	3.0%	0.1%	9.5%	1.6%	14.9%	4.2%	11.7%	3.2%	13.6%	3.3%	12.3%	4.6%	13.3%	4.4%	9.4%	2.8%	6.1%	1.2%	4.5%	0.1%	1.7%	0.1%	100.0%	27.5%
	金属関連分野	入校者数	119	9	423	105	732	231	766	271	647	235	632	259	649	245	489	153	295	63	284	27	82	3	5,118	1,603
		割合	2.3%	0.2%	8.3%	2.1%	14.3%	4.5%	15.0%	5.3%	12.6%	4.6%	12.3%	5.1%	12.7%	4.8%	9.6%	3.0%	5.8%	1.2%	5.5%	0.5%	1.6%	0.1%	100.0%	31.3%
	その他の製造関連分野	入校者数	57	8	31	14	48	23	38	28	31	15	51	29	45	27	35	20	23	11	33	11	4	2	396	188
		割合	14.4%	2.0%	7.8%	3.5%	12.1%	5.8%	9.6%	7.1%	7.8%	3.8%	12.9%	7.3%	11.4%	6.8%	8.8%	5.1%	5.8%	2.8%	8.3%	2.8%	1.0%	0.5%	100.0%	47.5%
	建設関連分野	入校者数	134	17	299	119	458	229	462	257	520	291	566	300	679	348	597	294	488	151	657	111	157	10	5,017	2,182
		割合	2.7%	0.3%	6.0%	2.4%	9.1%	4.6%	9.2%	5.1%	10.4%	5.8%	11.3%	6.0%	13.5%	6.9%	11.9%	5.9%	9.7%	3.0%	13.1%	2.2%	3.1%	0.2%	100.0%	43.5%
	理容・美容関連分野	入校者数	8	5	39	32	37	37	39	38	30	28	23	21	20	20	16	16	1	1	1	1	1	1	215	200
		割合	3.7%	2.3%	18.1%	14.9%	17.2%	17.2%	18.1%	17.7%	14.0%	13.0%	10.7%	9.8%	9.3%	9.3%	7.4%	7.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	100.0%	93.0%
その他分野	林業分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	1	1	0	0	0	2	0	1	0	8	1
		割合	－	－	－	－	－	－	－	－	25.0%	－	12.5%	－	12.5%	12.5%	12.5%	－	－	－	25.0%	－	12.5%	－	100.0%	12.5%
	警備・保安分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		割合	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	クリエート（企画・創作）分野	入校者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		割合	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	輸送サービス分野	入校者数	5	0	12	5	18	2	19	2	27	7	18	3	34	2	32	3	25	2	20	0	4	0	214	26
		割合	2.3%	－	5.6%	2.3%	8.4%	0.9%	8.9%	0.9%	12.6%	3.3%	8.4%	1.4%	15.9%	0.9%	15.0%	1.4%	11.7%	0.9%	9.3%	－	1.9%	－	100.0%	12.1%
	調理分野	入校者数	29	11	50	28	55	37	44	29	40	22	73	57	61	34	68	45	40	19	53	25	10	5	523	348
		割合	5.5%	2.1%	9.6%	5.4%	10.5%	7.1%	8.4%	5.5%	7.6%	4.2%	14.0%	10.9%	11.7%	6.5%	13.0%	8.6%	7.6%	3.6%	10.1%	4.8%	1.9%	1.0%	100.0%	66.5%
	その他の分野	入校者数	85	10	555	148	850	212	860	228	807	209	748	196	873	187	848	166	683	85	763	62	249	11	7,321	1,519
		割合	1.2%	0.1%	7.6%	2.0%	11.6%	2.9%	11.7%	3.1%	11.0%	2.9%	10.2%	2.7%	11.9%	2.6%	11.6%	2.3%	9.3%	1.2%	10.4%	0.8%	3.4%	0.2%	100.0%	20.7%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。
※ 「うち女性」の割合は、各分野の入校者数合計に対する割合であること。
※ 速報値のため、「うち女性」の入校者数及び割合について、年齢不明が525人いることから、各年齢階層別内訳の合算と合計欄の数値が一致していないこと。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（年齢階層別・分野別）

速報値

年齢階層		20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計		81.3%	76.7%	78.8%	79.9%	78.8%	79.9%	79.6%	79.4%	79.2%	80.2%	78.8%	79.4%	77.7%	79.5%	75.8%	77.0%	71.9%	73.3%	70.6%	70.6%	67.8%	69.8%	77.7%	78.3%
	IT分野	65.9%	71.4%	73.1%	77.6%	74.8%	78.9%	74.3%	77.5%	73.3%	77.1%	71.7%	74.8%	72.2%	75.6%	69.2%	72.1%	64.3%	68.1%	60.2%	63.8%	56.8%	65.9%	70.9%	74.1%
	営業・販売・事務分野	76.3%	72.5%	73.8%	78.1%	75.4%	79.1%	75.4%	78.1%	76.6%	78.9%	76.5%	78.1%	74.6%	77.5%	73.8%	76.9%	66.7%	71.3%	62.2%	67.4%	56.2%	63.4%	73.6%	76.8%
	医療事務分野	94.6%	65.5%	81.7%	79.3%	82.8%	81.6%	78.8%	79.5%	81.5%	82.5%	78.9%	79.2%	79.8%	80.3%	73.9%	74.7%	69.3%	69.6%	68.5%	68.4%	53.3%	45.5%	79.1%	79.6%
	介護・医療・福祉分野	78.2%	88.5%	87.6%	88.9%	85.5%	86.4%	86.7%	86.8%	88.4%	89.9%	86.0%	87.7%	85.7%	89.5%	83.3%	86.3%	82.9%	86.5%	79.1%	81.7%	77.6%	84.6%	85.7%	87.3%
	農業分野	91.7%	100.0%	94.1%	87.5%	69.2%	66.7%	68.8%	66.7%	82.6%	72.7%	80.9%	63.6%	81.9%	87.0%	84.6%	85.4%	80.2%	77.4%	81.1%	74.1%	84.3%	85.7%	83.7%	69.8%
	旅行・観光分野	100.0%	100.0%	61.5%	66.7%	66.7%	80.0%	52.6%	50.0%	36.0%	31.6%	60.0%	56.5%	68.8%	71.8%	55.3%	56.8%	45.0%	44.8%	57.8%	61.5%	60.0%	57.1%	53.5%	54.6%
	デザイン分野	73.3%	75.0%	68.6%	73.0%	66.8%	69.0%	68.9%	68.1%	68.2%	69.4%	65.6%	68.8%	62.5%	63.2%	60.8%	61.4%	56.9%	59.8%	61.6%	68.8%	55.0%	40.0%	67.2%	68.7%
製造分野	電気関連分野	83.6%	100.0%	90.0%	94.3%	90.5%	94.5%	91.3%	93.8%	84.9%	91.1%	85.2%	89.3%	83.7%	94.0%	84.9%	90.2%	79.5%	75.0%	77.1%	100.0%	69.6%	－	86.3%	92.8%
製造分野	機械関連分野	87.5%	100.0%	84.2%	94.7%	83.3%	93.2%	79.7%	82.9%	81.4%	93.0%	79.2%	86.0%	82.1%	90.7%	76.8%	62.5%	67.6%	80.0%	66.7%	100.0%	41.7%	－	82.1%	87.7%
製造分野	金属関連分野	92.7%	100.0%	91.0%	90.7%	93.5%	95.1%	91.4%	92.9%	88.9%	88.8%	90.5%	91.1%	87.4%	88.0%	85.3%	88.4%	80.8%	81.8%	78.6%	88.2%	79.2%	－	89.1%	90.8%
製造分野	その他の製造関連分野	93.2%	83.3%	82.1%	75.0%	81.0%	94.4%	81.3%	75.0%	81.5%	85.7%	76.6%	83.3%	73.0%	80.0%	67.9%	76.5%	70.6%	77.8%	75.0%	90.9%	75.0%	50.0%	78.1%	87.2%
	建設関連分野	88.4%	100.0%	92.3%	96.5%	86.7%	88.9%	88.5%	90.5%	88.2%	88.2%	83.0%	86.1%	81.9%	85.1%	77.8%	79.1%	76.8%	77.6%	76.3%	80.8%	72.9%	77.8%	84.5%	86.9%
	理容・美容関連分野	66.7%	66.7%	86.2%	83.3%	89.7%	92.6%	91.9%	91.7%	92.0%	91.7%	93.8%	93.3%	100.0%	100.0%	90.0%	90.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	－	－	79.3%	80.1%
その他分野	林業分野	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
その他分野	警備・保安分野	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
その他分野	クリエート（企画・創作）分野	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
その他分野	輸送サービス分野	100.0%	－	83.3%	50.0%	92.3%	100.0%	94.7%	100.0%	85.0%	80.0%	89.5%	100.0%	58.6%	100.0%	69.0%	100.0%	69.2%	50.0%	47.1%	－	40.0%	－	74.1%	83.3%
その他分野	調理分野	61.1%	71.4%	77.4%	92.9%	82.4%	92.3%	79.5%	82.1%	72.2%	80.0%	75.0%	84.1%	69.6%	80.0%	68.4%	78.9%	59.5%	64.7%	70.6%	88.9%	75.0%	75.0%	82.7%	83.3%
その他分野	その他の分野	48.6%	－	82.0%	86.0%	81.4%	91.3%	85.2%	82.1%	82.9%	78.3%	86.0%	82.4%	82.9%	84.8%	79.9%	71.4%	77.4%	78.2%	81.7%	56.4%	77.0%	57.1%	83.8%	79.9%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※ 当該年度中に終了したコースについて集計。

公共職業訓練
（離職者訓練）

受講者数（令和４年度都道府県別）

速報値

	合計			高齢・障害・求職者雇用支援機構			都道府県		
		施設内	委託	計	施設内	委託	計	施設内	委託
北海道	4,013	1,468	2,545	1,467	1,467	－	2,546	1	2,545
青森県	1,511	344	1,167	310	310	－	1,201	34	1,167
岩手県	1,480	350	1,130	350	350	－	1,130	0	1,130
宮城県	1,969	734	1,235	719	719	－	1,250	15	1,235
秋田県	1,114	381	733	357	357	－	757	24	733
山形県	886	307	579	293	293	－	593	14	579
福島県	2,120	741	1,379	741	741	－	1,379	0	1,379
茨城県	1,356	468	888	437	437	－	919	31	888
栃木県	1,775	740	1,035	662	662	－	1,113	78	1,035
群馬県	1,242	474	768	474	474	－	768	0	768
埼玉県	5,369	830	4,539	665	652	13	4,704	178	4,526
千葉県	4,338	1,220	3,118	1,131	1,131	－	3,207	89	3,118
東京都	11,056	1,999	9,057	0	0	－	11,056	1,999	9,057
神奈川県	3,302	1,358	1,944	787	787	－	2,515	571	1,944
新潟県	2,196	450	1,746	303	303	－	1,893	147	1,746
富山県	957	627	330	357	357	－	600	270	330
石川県	1,828	406	1,422	300	300	－	1,528	106	1,422
福井県	744	334	410	265	265	－	479	69	410
山梨県	786	390	396	339	339	－	447	51	396
長野県	1,480	536	944	515	515	－	965	21	944
岐阜県	1,217	253	964	233	233	－	984	20	964
静岡県	1,708	625	1,083	564	564	－	1,144	61	1,083
愛知県	4,971	1,101	3,870	740	740	－	4,231	361	3,870
三重県	1,376	708	668	594	594	－	782	114	668
滋賀県	1,652	603	1,049	450	450	－	1,202	153	1,049
京都府	2,111	722	1,389	689	689	－	1,422	33	1,389
大阪府	5,271	882	4,389	712	692	20	4,559	190	4,369
兵庫県	4,257	1,388	2,869	1,196	1,196	－	3,061	192	2,869
奈良県	1,224	487	737	411	411	－	813	76	737
和歌山県	902	391	511	391	391	－	511	0	511
鳥取県	1,012	463	549	460	460	－	552	3	549
島根県	954	457	497	420	410	10	534	47	487
岡山県	1,336	528	808	434	426	8	902	102	800
広島県	1,931	773	1,158	688	688	－	1,243	85	1,158
山口県	1,385	499	886	354	354	－	1,031	145	886
徳島県	872	335	537	277	277	－	595	58	537
香川県	921	553	368	333	333	－	588	220	368
愛媛県	1,088	483	605	431	431	－	657	52	605
高知県	927	342	585	326	326	－	601	16	585
福岡県	5,380	1,411	3,969	997	997	－	4,383	414	3,969
佐賀県	1,036	376	660	376	376	－	660	0	660
長崎県	2,090	560	1,530	556	556	－	1,534	4	1,530
熊本県	1,882	943	939	963	943	20	919	0	919
大分県	1,470	383	1,087	350	350	－	1,120	33	1,087
宮崎県	1,454	691	763	678	678	－	776	13	763
鹿児島県	2,086	402	1,684	402	402	－	1,684	0	1,684
沖縄県	1,740	616	1,124	496	496	－	1,244	120	1,124
合　計	101,775	31,132	70,643	24,993	24,922	71	76,782	6,210	70,572
R2年度合計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756
R3年度合計	108,150	31,787	76,363	25,265	25,217	48	82,885	6,570	76,315

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

就職率（令和４年度都道府県別）

速報値

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	88.5%	88.5%	100.0%	72.9%	－	72.9%
青森県	90.9%	89.4%	100.0%	77.8%	－	77.8%
岩手県	82.8%	82.8%	－	72.9%	－	72.9%
宮城県	83.8%	84.1%	73.3%	79.1%	－	79.1%
秋田県	88.0%	88.1%	87.0%	74.0%	－	74.0%
山形県	86.9%	85.8%	100.0%	67.2%	－	67.2%
福島県	87.5%	87.5%	－	80.6%	－	80.6%
茨城県	89.9%	90.1%	87.5%	71.9%	－	71.9%
栃木県	83.5%	87.5%	57.8%	71.8%	－	71.8%
群馬県	87.8%	87.8%	－	78.6%	－	78.6%
埼玉県	87.7%	90.8%	79.2%	76.7%	30.8%	76.9%
千葉県	85.3%	85.0%	88.0%	72.8%	－	72.8%
東京都	80.0%	－	80.0%	56.8%	－	56.8%
神奈川県	90.2%	88.1%	92.2%	78.2%	－	78.2%
新潟県	83.8%	85.6%	81.0%	75.2%	－	75.2%
富山県	85.1%	85.9%	84.5%	85.3%	－	85.3%
石川県	82.4%	89.8%	69.3%	76.0%	－	76.0%
福井県	88.2%	94.3%	74.6%	78.9%	－	78.9%
山梨県	83.2%	87.9%	66.0%	78.6%	－	78.6%
長野県	89.8%	90.2%	84.2%	75.8%	－	75.8%
岐阜県	87.9%	86.8%	94.4%	79.7%	－	79.7%
静岡県	88.1%	87.9%	89.6%	71.2%	－	71.2%
愛知県	85.9%	86.9%	84.5%	77.2%	－	77.2%
三重県	82.0%	86.3%	62.8%	76.4%	－	76.4%
滋賀県	85.5%	91.2%	70.5%	68.2%	－	68.2%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	86.9%	87.4%	79.3%	80.3%	－	80.3%
大阪府	88.8%	86.0%	94.6%	85.9%	61.1%	86.0%
兵庫県	88.8%	90.3%	82.1%	80.5%	－	80.5%
奈良県	85.0%	81.5%	97.3%	87.8%	－	87.8%
和歌山県	90.2%	90.2%	－	77.7%	－	77.7%
鳥取県	90.5%	90.4%	100.0%	78.7%	－	78.7%
島根県	93.7%	93.1%	97.5%	79.4%	50.0%	80.2%
岡山県	89.4%	90.3%	86.8%	66.9%	62.5%	66.9%
広島県	83.6%	86.2%	70.5%	73.7%	－	73.7%
山口県	86.9%	87.5%	85.7%	72.6%	－	72.6%
徳島県	84.5%	82.4%	90.7%	83.4%	－	83.4%
香川県	82.9%	83.2%	82.6%	74.0%	－	74.0%
愛媛県	87.8%	87.5%	89.6%	78.4%	－	78.4%
高知県	83.0%	83.6%	73.3%	80.7%	－	80.7%
福岡県	87.2%	87.8%	86.2%	68.7%	－	68.7%
佐賀県	84.0%	84.0%	－	79.7%	－	79.7%
長崎県	92.0%	91.9%	100.0%	78.3%	－	78.3%
熊本県	92.1%	92.1%	－	73.6%	30.0%	74.7%
大分県	90.1%	88.6%	100.0%	85.2%	－	85.2%
宮崎県	88.4%	88.2%	100.0%	82.7%	－	82.7%
鹿児島県	85.8%	85.8%	－	79.2%	－	79.2%
沖縄県	90.0%	88.1%	96.3%	84.6%	－	84.6%
合　計	86.7%	87.9%	83.2%	74.3%	44.9%	74.4%

R2年度合計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	－	71.3%
R3年度合計	86.1%	87.4%	82.5%	73.0%	47.9%	73.1%

※　就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※　施設内訓練は、都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
※　委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度材育成コース 実施状況（平成30年度～令和４年度）

	コース数	受講者数	就職率
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和２年度	1,026	5,269	88.9%
令和３年度	1,032	5,345	88.4%
令和４年度	958	5,198	88.2%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。
※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練
（離職者訓練）

長期高度材育成コース 実施状況（令和４年度分野別）

速報値

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	8	21	100.0%
建設系	5	10	66.7%
事務系	32	132	78.0%
介護系	301	1,303	90.5%
保育系	305	2,084	91.6%
その他社会福祉系	72	487	88.0%
サービス系	63	231	69.6%
調理系	51	300	83.0%
保健医療系	17	80	100.0%
情報系	86	481	83.8%
その他	18	69	71.4%
合計	958	5,198	88.2%

令和3年度合計	1,032	5,345	88.4%

※　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

１．令和４年度までの実施状況

（３）求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》 ・・・・・・・P23
・就職状況（平成30年度～令和４年度コース別） ・・・・・・・P24
・認定・開講状況（令和４年度コース別／分野別） ・・・・・・・P25
・就職状況（令和４年度コース別／分野別） ・・・・・・・P26
・受講者数（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P27
・就職率（年齢階層別・分野別） ・・・・・・・P28
・受講者数（令和４年度都道府県別） ・・・・・・・P29
・就職率（令和４年度都道府県別） ・・・・・・・P30
・申請・認定状況（令和４年度都道府県別） ・・・・・・・P31
・申請・認定状況（令和４年度都道府県別・コース別／重点３分野別） ・・・・・・P32

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 定員充足率 （⑤／④）	就職率
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和２年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和３年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%
令和４年度	3,626	61,251	3,256	55,373	40,288	89.8%	72.8%	基礎コース 55.7% 実践コース 58.4%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。
※　令和4年度の就職率については12月末までに終了したコースについて集計。
※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練

就職状況（平成30年度～令和４年度コース別）

		コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	① 就職理由中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続受講者数	④ 修了者等数 （①+②−③）	⑤ 就職者数	就職率 （⑤／④）
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	ー	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	ー	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和２年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	ー	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和３年度	基礎コース	640	5,541	488	309	4,744	239	4,814 (4,621)	2,553 (2,491)	53.9%
	実践コース	2,025	21,361	2,261	1,513	17,578	ー	19,091 (18,668)	11,341 (11,206)	60.0%
令和４年度	基礎コース	437	4,375	402	265	3,708	198	3,775 (3,617)	2,066 (2,013)	55.7%
	実践コース	1,830	20,652	2,323	1,478	16,848	ー	18,326 (17,926)	10,611 (10,473)	58.4%

※　当年度中に終了したコース（令和4年度については令和4年12月末までに終了したコース）について集計。

※　就職率については、以下の算定式（ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。）により算出。

⑤就職者数（雇用保険適用）　÷　④修了者等数（①就職理由中退者＋②訓練修了者－③次の訓練を受講する者（基礎コースのみ））

（表中の（　）内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。）

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練

認定・開講状況
（令和４年度コース別／分野別）

速報値

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業･販売･事務	医療事務
認定コース数	3,626	652	2,974	321	1,070	170
認定定員	61,251	10,052	51,199	5,690	17,328	2,756
開講コース数	3,256	592	2,664	294	940	145
中止率	10.2%	9.2%	10.4%	8.4%	12.1%	14.7%
開講定員	55,373	9,117	46,256	5,205	15,298	2,381
受講申込者数	58,519	8,145	50,374	5,893	14,345	2,075
応募倍率	1.06	0.89	1.09	1.13	0.94	0.87
受講者数	40,288	6,230	34,058	3,978	10,699	1,656
定員充足率	72.8%	68.3%	73.6%	76.4%	69.9%	69.6%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行･観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	414	7	3	538	254	197
認定定員	6,526	107	45	11,622	4,009	3,116
開講コース数	332	7	2	524	240	180
中止率	19.8%	0.0%	33.3%	2.6%	5.5%	8.6%
開講定員	5,291	107	25	11,280	3,823	2,846
受講申込者数	3,784	77	15	16,390	4,382	3,413
応募倍率	0.72	0.72	0.60	1.45	1.15	1.20
受講者数	3,137	65	12	9,395	3,007	2,109
定員充足率	59.3%	60.7%	48.0%	83.3%	78.7%	74.1%

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

求職者支援訓練

就職状況
（令和４年度コース別／分野別）

速報値

	コース数	受講者数	就職理由以外の中退者数	①就職理由中退者数	②修了者数	③訓練連続受講者数	④修了者等数（①＋②－③）	⑤就職者数	就職率（⑤／④）	（参考）従前の就職率	令和３年度 就職率	令和３年度 従前の就職率
基礎コース	437	4,375	402	265	3,708	198	3,775 （3,617）	2,066 （2,013）	55.7%	72.2%	53.9%	71.3%
実践コース	1,830	20,652	2,323	1,478	16,848	－	18,326 （17,926）	10,611 （10,473）	58.4%	75.1%	60.0%	75.6%
IT	195	2,321	337	196	1,788	－	1,984 （1,967）	1,090 （1,083）	55.1%	69.3%	58.7%	71.0%
営業・販売・事務	656	6,495	560	490	5,442	－	5,932 （5,743）	3,383 （3,335）	58.1%	73.4%	55.4%	71.7%
医療事務	100	1,015	86	64	865	－	929 （923）	617 （616）	66.7%	80.8%	66.2%	77.1%
介護福祉	246	2,068	170	17	1,881	－	1,898 （1,775）	1,273 （1,208）	68.1%	83.8%	70.3%	83.8%
デザイン	330	5,447	726	490	4,231	－	4,721 （4,689）	2,478 （2,466）	52.6%	70.9%	60.7%	76.4%
理容・美容	167	1,930	285	83	1,562	－	1,645 （1,642）	1,066 （1,066）	64.9%	87.3%	60.2%	81.9%
その他	136	1,376	159	138	1,079	－	1,217 （1,187）	704 （699）	58.9%	74.3%	58.7%	75.0%

※　令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

※　就職率については、以下の算定式（ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。）により算出。

⑤就職者数（雇用保険適用）　÷　④修了者等数（①就職理由中退者＋②訓練修了者－③次の訓練を受講する者（基礎コースのみ））

（表中の（　）内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。）

※「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

求職者支援訓練

受講者数（年齢階層別・分野別）

速報値

	年齢階層	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	受講者数	463	340	4,290	2,946	5,647	4,055	4,658	3,467	4,526	3,484	4,152	3,290	4,078	3,272	3,946	3,153	2,584	1,908	1,892	1,184	742	356	36,978	27,455
	割合	1.3%	0.9%	11.6%	8.0%	15.3%	11.0%	12.6%	9.4%	12.2%	9.4%	11.2%	8.9%	11.0%	8.8%	10.7%	8.5%	7.0%	5.2%	5.1%	3.2%	2.0%	1.0%	100.0%	74.2%
基礎コース	受講者数	116	71	645	442	548	402	531	407	583	462	639	531	748	607	896	733	656	520	539	378	212	121	6,113	4,674
	割合	1.9%	1.2%	10.6%	7.2%	9.0%	6.6%	8.7%	6.7%	9.5%	7.6%	10.5%	8.7%	12.2%	9.9%	14.7%	12.0%	10.7%	8.5%	8.8%	6.2%	3.5%	2.0%	100.0%	76.5%
実践コース	受講者数	347	269	3,645	2,504	5,099	3,653	4,127	3,060	3,943	3,022	3,513	2,759	3,330	2,665	3,050	2,420	1,928	1,388	1,353	806	530	235	30,865	22,781
	割合	1.1%	0.9%	11.8%	8.1%	16.5%	11.8%	13.4%	9.9%	12.8%	9.8%	11.4%	8.9%	10.8%	8.6%	9.9%	7.8%	6.2%	4.5%	4.4%	2.6%	1.7%	0.8%	100.0%	73.8%
IT	受講者数	38	10	609	226	877	364	614	266	461	207	337	174	256	148	177	110	92	35	63	18	18	4	3,542	1,562
	割合	1.1%	0.3%	17.2%	6.4%	24.8%	10.3%	17.3%	7.5%	13.0%	5.8%	9.5%	4.9%	7.2%	4.2%	5.0%	3.1%	2.6%	1.0%	1.8%	0.5%	0.5%	0.1%	100.0%	44.1%
営業・販売・事務	受講者数	90	67	804	540	1,130	833	1,055	832	1,169	955	1,335	1,103	1,305	1,100	1,319	1,110	902	702	658	414	255	110	10,022	7,766
	割合	0.9%	0.7%	8.0%	5.4%	11.3%	8.3%	10.5%	8.3%	11.7%	9.5%	13.3%	11.0%	13.0%	11.0%	13.2%	11.1%	9.0%	7.0%	6.6%	4.1%	2.5%	1.1%	100.0%	77.5%
医療事務	受講者数	32	32	217	213	250	239	190	183	237	231	197	196	212	210	175	172	75	74	21	20	3	2	1,609	1,572
	割合	2.0%	2.0%	13.5%	13.2%	15.5%	14.9%	11.8%	11.4%	14.7%	14.4%	12.2%	12.2%	13.2%	13.1%	10.9%	10.7%	4.7%	4.6%	1.3%	1.2%	0.2%	0.1%	100.0%	97.7%
介護福祉	受講者数	46	32	147	82	154	91	179	109	247	144	301	184	412	263	583	391	422	244	324	182	152	75	2,967	1,797
	割合	1.6%	1.1%	5.0%	2.8%	5.2%	3.1%	6.0%	3.7%	8.3%	4.9%	10.1%	6.2%	13.9%	8.9%	19.6%	13.2%	14.2%	8.2%	10.9%	6.1%	5.1%	2.5%	100.0%	60.6%
デザイン	受講者数	27	19	1,094	743	1,840	1,360	1,471	1,131	1,199	920	834	662	668	537	425	328	219	168	144	84	50	23	7,971	5,975
	割合	0.3%	0.2%	13.7%	9.3%	23.1%	17.1%	18.5%	14.2%	15.0%	11.5%	10.5%	8.3%	8.4%	6.7%	5.3%	4.1%	2.7%	2.1%	1.8%	1.1%	0.6%	0.3%	100.0%	75.0%
理美容	受講者数	106	104	600	592	592	586	379	374	338	335	235	230	212	207	169	166	83	82	36	36	12	12	2,762	2,724
	割合	3.8%	3.8%	21.7%	21.4%	21.4%	21.2%	13.7%	13.5%	12.2%	12.1%	8.5%	8.3%	7.7%	7.5%	6.1%	6.0%	3.0%	3.0%	1.3%	1.3%	0.4%	0.4%	100.0%	98.6%
その他	受講者数	8	5	174	108	256	180	239	165	292	230	274	210	265	200	202	143	135	83	107	52	40	9	1,992	1,385
	割合	0.4%	0.3%	8.7%	5.4%	12.9%	9.0%	12.0%	8.3%	14.7%	11.5%	13.8%	10.5%	13.3%	10.0%	10.1%	7.2%	6.8%	4.2%	5.4%	2.6%	2.0%	0.5%	100.0%	69.5%

※　当該年度中に開始したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、受講者の合計については、職業訓練情報から把握した受講者の合計と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

就職率（年齢階層別・分野別）

速報値

	20歳未満	うち女性	20歳～24歳	うち女性	25歳～29歳	うち女性	30歳～34歳	うち女性	35歳～39歳	うち女性	40歳～44歳	うち女性	45歳～49歳	うち女性	50歳～54歳	うち女性	55歳～59歳	うち女性	60歳～64歳	うち女性	65歳以上	うち女性	合計	うち女性
合計	21.3%	22.5%	38.7%	42.9%	49.9%	53.3%	47.6%	50.5%	49.8%	51.5%	47.0%	48.4%	48.4%	49.5%	45.2%	46.4%	45.6%	46.6%	43.5%	45.8%	30.3%	29.2%	45.8%	48.2%
基礎コース	18.2%	18.6%	35.6%	41.3%	46.6%	54.5%	49.1%	52.8%	46.6%	49.1%	46.8%	49.8%	44.4%	45.6%	41.9%	44.0%	45.1%	45.5%	42.9%	43.7%	31.7%	30.2%	43.1%	46.0%
実践コース	22.6%	23.8%	39.3%	43.2%	50.3%	53.1%	47.4%	50.1%	50.3%	51.9%	47.0%	48.0%	49.4%	50.4%	46.2%	47.1%	45.7%	47.0%	43.8%	46.8%	29.7%	28.7%	46.4%	48.6%
IT	10.5%	0.0%	29.9%	30.2%	50.7%	55.2%	45.3%	55.6%	47.2%	51.5%	42.0%	42.9%	37.9%	37.0%	37.2%	37.5%	34.4%	36.7%	30.4%	35.7%	29.4%	20.0%	42.0%	45.4%
営業・販売・事務	29.3%	29.0%	44.2%	50.2%	55.1%	58.5%	52.1%	55.7%	56.2%	59.1%	47.4%	49.6%	50.6%	51.4%	46.4%	46.6%	44.1%	46.8%	40.2%	43.0%	21.0%	22.7%	47.9%	50.8%
医療事務	40.0%	40.0%	55.4%	54.8%	63.1%	65.3%	61.1%	61.1%	64.1%	64.3%	56.9%	56.9%	63.2%	63.7%	64.4%	65.3%	45.5%	45.5%	38.5%	38.5%	20.0%	0.0%	59.3%	59.7%
介護福祉	19.2%	22.7%	43.4%	42.6%	44.3%	44.0%	56.4%	55.1%	57.9%	51.1%	57.8%	60.9%	56.0%	54.4%	51.2%	50.0%	56.4%	55.7%	56.0%	57.1%	48.4%	43.6%	53.3%	52.3%
デザイン	23.1%	28.6%	34.9%	38.6%	47.5%	51.3%	43.6%	46.0%	42.8%	44.2%	39.5%	39.3%	42.8%	45.4%	31.3%	33.5%	37.8%	39.2%	32.4%	42.9%	25.0%	23.1%	41.4%	44.1%
理美容	19.1%	19.1%	40.8%	40.8%	47.7%	47.8%	42.6%	42.9%	45.5%	45.4%	47.3%	46.9%	45.4%	44.4%	53.8%	53.8%	47.5%	48.7%	37.0%	37.0%	0.0%	0.0%	44.3%	44.3%
その他	0.0%	0.0%	45.5%	49.3%	45.5%	45.3%	48.1%	47.5%	49.4%	49.6%	52.7%	50.5%	50.0%	54.4%	53.0%	54.8%	39.1%	37.5%	50.7%	57.6%	12.0%	25.0%	47.5%	49.4%

※　令和4年12月末までに終了したコースについて集計したものであるが、本集計は雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者のデータを用いた集計であるため、就職率については、職業訓練情報から把握した就職率と一致しない（特別集計）。

求職者支援訓練

受講者数（令和４年度都道府県別）

速報値

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	2,079	565	1,514
青森県	441	114	327
岩手県	511	68	443
宮城県	751	95	656
秋田県	280	25	255
山形県	469	143	326
福島県	558	156	402
茨城県	894	180	714
栃木県	637	72	565
群馬県	609	157	452
埼玉県	585	56	529
千葉県	1,711	353	1,358
東京都	6,134	227	5,907
神奈川県	1,884	574	1,310
新潟県	498	10	488
富山県	328	42	286
石川県	109	4	105
福井県	284	30	254
山梨県	271	13	258
長野県	775	244	531
岐阜県	541	64	477
静岡県	634	96	538
愛知県	1,322	184	1,138
三重県	333	8	325
滋賀県	194	77	117

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	707	184	523
大阪府	5,745	570	5,175
兵庫県	770	117	653
奈良県	583	78	505
和歌山県	553	130	423
鳥取県	200	32	168
島根県	241	33	208
岡山県	326	13	313
広島県	559	125	434
山口県	277	38	239
徳島県	396	53	343
香川県	396	194	202
愛媛県	435	88	347
高知県	235	30	205
福岡県	2,538	146	2,392
佐賀県	309	96	213
長崎県	322	102	220
熊本県	847	78	769
大分県	179	56	123
宮崎県	864	263	601
鹿児島県	442	95	347
沖縄県	532	152	380
合　計	40,288	6,230	34,058

R2年度合計	23,734	5,838	17,896
R3年度合計	28,260	5,217	23,043

※　当該年度中に開始したコースについて集計。

求職者支援訓練

就職率（令和４年度都道府県別）

速報値

	基礎コース	実践コース
北海道	56.8%	59.9%
青森	72.9%	54.5%
岩手	82.6%	59.2%
宮城	41.5%	59.9%
秋田	61.1%	56.5%
山形	53.7%	52.4%
福島	55.0%	61.6%
茨城	63.6%	51.8%
栃木	54.5%	60.8%
群馬	55.9%	60.6%
埼玉	29.2%	59.3%
千葉	47.2%	43.6%
東京	52.7%	53.8%
神奈川	56.2%	56.1%
新潟	－	53.4%
富山	31.3%	59.9%
石川	66.7%	52.2%
福井	65.0%	67.5%
山梨	－	59.1%
長野	56.0%	55.9%
岐阜	51.4%	50.8%
静岡	65.1%	56.4%
愛知	67.0%	64.3%
三重	－	61.0%
滋賀	38.8%	53.1%

※　令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

	基礎コース	実践コース
京都	48.1%	52.0%
大阪	47.9%	67.5%
兵庫	70.0%	58.8%
奈良	48.7%	56.6%
和歌山	51.4%	59.8%
鳥取	54.2%	57.0%
島根	36.4%	63.5%
岡山	41.7%	61.6%
広島	53.7%	46.7%
山口	59.3%	59.3%
徳島	59.5%	57.4%
香川	60.7%	46.8%
愛媛	45.3%	74.6%
高知	57.1%	53.7%
福岡	52.2%	62.5%
佐賀	57.9%	39.8%
長崎	63.8%	57.9%
熊本	64.6%	45.7%
大分	50.0%	62.7%
宮崎	65.3%	70.7%
鹿児島	61.3%	60.3%
沖縄	72.1%	58.0%
合計	55.7%	58.4%

R2年度合計	52.5%	60.0%
R3年度合計	53.9%	60.0%

求職者支援訓練

申請・認定状況（令和４年度都道府県別）

速報値

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
北海道	1,187	739	773	2,735	2,241	2,227	25.8%
青森	285	192	192	525	618	618	23.7%
岩手	261	125	125	609	712	712	14.9%
宮城	405	150	150	755	916	913	14.1%
秋田	88	60	60	490	539	544	9.9%
山形	223	237	212	519	598	598	26.2%
福島	479	212	212	719	598	598	26.2%
茨城	360	332	334	1,035	1,129	1,154	22.4%
栃木	247	105	105	740	947	910	10.3%
群馬	297	177	187	693	727	759	19.8%
埼玉	499	108	108	748	926	912	10.6%
千葉	858	535	543	2,000	2,237	2,192	19.9%
東京	975	276	276	8,770	8,738	8,478	3.2%
神奈川	751	716	701	1,866	1,658	1,614	30.3%
新潟	176	15	15	706	753	736	2.0%
富山	190	75	79	290	457	429	15.6%
石川	90	63	63	210	209	209	23.2%
福井	135	47	51	352	358	358	12.5%
山梨	150	15	15	370	481	483	3.0%
長野	700	502	480	1,070	1,107	1,068	31.0%
岐阜	315	85	85	475	606	643	11.7%
静岡	233	156	156	911	708	723	17.7%
愛知	432	352	337	1,297	1,786	1,742	16.2%
三重	140	15	15	325	505	505	2.9%
滋賀	150	145	145	210	188	188	43.5%

	基礎コース			実践コース			基礎コース比率
	認定上限値	申請数	認定数	認定上限値	申請数	認定数	
京都	663	270	255	995	869	802	24.1%
大阪	1,618	1,538	1,437	7,900	7,110	6,816	17.4%
兵庫	360	286	261	1,020	1,532	1,364	16.1%
奈良	350	123	109	515	750	724	13.1%
和歌山	311	211	211	592	687	692	23.4%
鳥取	182	82	82	270	337	337	19.6%
島根	51	63	63	287	309	309	16.9%
岡山	120	15	15	440	457	478	3.0%
広島	373	181	166	570	666	607	21.5%
山口	125	35	42	410	324	302	12.2%
徳島	228	90	75	515	592	605	11.0%
香川	300	255	255	488	329	314	44.8%
愛媛	139	141	149	554	540	544	21.5%
高知	110	55	55	257	329	337	14.0%
福岡	1,062	274	279	2,580	3,364	3,379	7.6%
佐賀	135	110	111	250	371	383	22.5%
長崎	255	195	180	420	399	400	31.0%
熊本	180	95	95	713	974	974	8.9%
大分	195	110	120	340	530	530	18.5%
宮崎	490	328	350	736	848	891	28.2%
鹿児島	462	111	111	695	503	510	17.9%
沖縄	433	212	212	650	666	588	26.5%
合計	17,768	10,214	10,052	49,617	52,228	51,199	16.4%
R2年度	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28.5%
R3年度	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	18.9%

※　基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※　ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次回以降の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

求職者支援訓練

申請・認定状況
（令和４年度都道府県別・コース別／重点３分野別）

速報値

（単位：人）

	基礎コース			実践コース													
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系				
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠		
北海道	739	773	111	2,241	2,227	789	388	388	0	180	180	0	150	150	60		
青森	192	192	30	618	618	273	60	60	30	55	55	0	58	58	58		
岩手	125	125	0	712	712	160	145	145	55	90	90	0	0	0	0		
宮城	150	150	0	916	913	364	120	120	0	70	70	0	235	235	235		
秋田	60	60	15	539	544	137	195	195	15	0	0	0	30	30	0		
山形	237	212	0	598	598	271	25	25	15	60	60	0	68	68	68		
福島	212	212	15	598	598	38	15	15	15	95	95	0	0	0	0		
茨城	332	334	33	1,129	1,154	481	120	120	50	0	0	0	15	16	16		
栃木	105	105	0	947	910	285	240	225	75	45	45	0	55	55	25		
群馬	177	187	15	727	759	46	245	245	16	144	144	0	15	15	15		
埼玉	108	108	45	926	912	327	56	56	56	30	30	30	30	30	0		
千葉	535	543	202	2,237	2,192	1,087	150	150	0	8	8	8	110	110	100		
東京	276	276	0	8,738	8,478	2,849	336	336	96	105	105	20	1,738	1,691	670		
神奈川	716	701	141	1,658	1,614	630	208	208	108	104	104	20	145	145	55		
新潟	15	15	0	753	736	179	12	12	0	102	103	0	29	30	0		
富山	75	79	15	457	429	129	50	50	20	0	0	0	45	45	15		
石川	63	63	63	209	209	100	60	60	60	30	30	0	0	0	0		
福井	47	51	18	358	358	148	30	30	0	35	35	20	45	45	30		
山梨	15	15	15	481	483	170	12	12	0	14	14	14	30	30	0		
長野	502	480	0	1,107	1,068	122	200	155	10	0	0	0	71	71	20		
岐阜	85	85	25	606	643	340	43	43	15	45	47	0	85	95	95		
静岡	156	156	54	708	723	50	115	123	0	159	161	0	90	95	35		
愛知	352	337	32	1,786	1,742	550	251	239	126	67	67	67	60	60	20		
三重	15	15	0	505	505	229	170	170	60	0	0	0	0	0	0		
滋賀	145	145	30	188	188	128	30	30	15	0	0	0	30	30	30		

	基礎コース			実践コース													
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系				
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠		
京都	270	255	0	869	802	264	270	218	124	45	45	45	105	90	15		
大阪	1,538	1,437	421	7,110	6,816	1,381	1,211	1,181	151	224	184	61	1,095	1,006	305		
兵庫	286	261	48	1,532	1,364	487	299	249	14	112	87	30	117	117	27		
奈良	123	109	0	750	724	179	120	120	0	75	45	15	60	45	45		
和歌山	211	211	25	687	692	199	132	132	57	100	100	65	44	44	12		
鳥取	82	82	0	337	337	70	26	26	0	56	56	0	14	14	14		
島根	63	63	0	309	309	60	72	72	0	30	30	30	0	0	0		
岡山	15	15	0	457	478	80	75	75	0	15	15	15	112	133	20		
広島	181	166	0	666	607	352	15	20	20	60	60	0	92	70	70		
山口	35	42	15	324	302	70	79	79	0	40	40	0	45	55	55		
徳島	90	75	15	592	605	72	90	90	0	0	0	0	65	75	0		
香川	255	255	0	329	314	138	50	50	10	61	61	16	0	0	0		
愛媛	141	149	15	540	544	56	118	103	0	60	70	0	10	10	10		
高知	55	55	10	329	337	59	133	135	0	0	0	0	15	15	15		
福岡	274	279	105	3,364	3,379	1,589	332	257	117	84	84	24	613	619	352		
佐賀	110	111	13	371	383	183	0	0	0	0	0	0	83	83	53		
長崎	195	180	15	399	400	132	45	45	45	0	0	0	45	45	0		
熊本	95	95	0	974	974	324	15	15	15	165	165	120	30	30	30		
大分	110	120	35	530	530	130	255	255	35	125	125	0	0	0	0		
宮崎	328	350	30	848	891	173	120	120	30	92	92	20	45	60	0		
鹿児島	111	111	0	503	510	66	72	72	24	51	54	0	0	0	0		
沖縄	212	212	15	666	588	293	0	0	0	0	0	0	75	75	75		
合計	10,214	10,052	1,621	52,228	51,199	16,239	6,805	6,526	1,479	2,833	2,756	620	5,799	5,690	2,645		
R2年度	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506		
R3年度	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828		

１．令和４年度までの実施状況

（４）その他

・デジタル分野の受講者数 ・・・・・・・P34
・特例措置の実施状況（令和４年度） ・・・・・・・P35
・オンライン訓練の実施状況 ・・・・・・・P36
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況 ・・・・・・・P37

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

デジタル分野の受講者数

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者支援訓練	公共職業訓練			
令和２年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和３年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 （57.7%）	5,897 （59.4%）	3,183 （25.9%）	163 （18.6%）	13,589 （44.4%）
令和４年度	12,085	15,952	33,579	3,349	64,965
うち女性	7,864 （65.1%）	8,226 （51.6%）	8,314 （26.6%）	266 （7.9%）	24,670 （39.4%）

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
　また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は当該年度修了者数。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。
　ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。
※　男女別集計は令和3年度から開始。
※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

特例措置の実施状況（令和４年度）

速報値

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	713	100.0%	12,992	100.0%	7,398	100.0%	64.8%
	短期間・短時間	99	13.9%	1,421	10.9%	651	8.8%	55.5%
	短期間	251	35.2%	4,282	33.0%	2,129	28.8%	71.1%
	短時間	363	50.9%	7,289	56.1%	4,618	62.4%	63.1%
	短期間コース内訳	350	100.0%	5,703	100.0%	2,780	100.0%	68.0%
	２週間以上１か月未満	2	0.6%	21	0.4%	12	0.4%	－
	１か月以上２か月未満	63	18.0%	1,067	18.7%	461	16.6%	59.3%
	２か月以上３か月未満	285	81.4%	4,615	80.9%	2,307	83.0%	69.0%
	短時間コース内訳	462	100.0%	8,710	100.0%	5,269	100.0%	62.4%
	60時間以上80時間未満	213	46.1%	3,678	42.2%	1,679	31.9%	63.7%
	80時間以上100時間未満	249	53.9%	5,032	57.8%	3,590	68.1%	61.7%
	eラーニングコース	45	－	570	－	290	－	50.9%
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	850	100.0%	13,127	100.0%	7,731	100.0%	52.0%
	短期間・短時間	293	34.5%	4,116	31.4%	1,812	23.4%	53.0%
	短期間	83	9.8%	1,194	9.1%	531	6.9%	54.4%
	短時間	474	55.8%	7,817	59.5%	5,388	69.7%	51.1%
	短期間コース内訳	376	100.0%	5,310	100.0%	2,343	100.0%	53.4%
	２週間以上１か月未満	32	8.5%	443	8.3%	165	7.0%	52.7%
	１か月以上２か月未満	101	26.9%	1,438	27.1%	534	22.8%	47.3%
	２か月以上３か月未満	243	64.6%	3,429	64.6%	1,644	70.2%	56.2%
	短時間コース内訳	767	100.0%	11,933	100.0%	7,200	100.0%	51.7%
	60時間以上80時間未満	544	70.9%	8,578	71.9%	5,489	76.2%	48.6%
	80時間以上100時間未満	223	29.1%	3,355	28.1%	1,711	23.8%	60.0%
	eラーニングコース	147	－	4,112	－	2,825	－	25.0%

※　求職者支援訓練の就職率については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練（離職者訓練）	令和２年度	同時双方向型	668	4,582	－
		施設内訓練	29	356	－
		委託訓練	639	4,226	－
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和３年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	50.4%
	令和４年度	同時双方向型	1,864	23,337	84.7%
		施設内訓練	1,326	16161	87.6%
		委託訓練	538	7176	66.7%
		eラーニングコース	45	290	50.9%
求職者支援訓練	令和２年度	同時双方向型	2	12	－
	令和３年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	－
	令和４年度	同時双方向型	355	5,267	54.9%
		eラーニングコース	147	2,825	25.0%

※　令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

＜公共職業訓練＞
※　オンライン訓練（同時双方向型）については、令和2年5月から実施を可能とした。
　　令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。
　　令和3年度からは、当該年度中に終了した訓練コースの実績。
※　オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
　　当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

（コース例）
Webクラウドエンジニア科、 Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科　等

＜求職者支援訓練＞
※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
※　設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は令和4年12月末までに終了した訓練コースについて集計。
（コース例）
Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科　等

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況

			託児サービス利用者数
公共職業訓練（離職者訓練）	平成30年度	合計	811
		うち施設内訓練	174
		うち委託訓練	637
	令和元年度	合計	613
		うち施設内訓練	150
		うち委託訓練	463
	令和２年度	合計	409
		うち施設内訓練	115
		うち委託訓練	294
	令和３年度	合計	379
		うち施設内訓練	99
		うち委託訓練	280
	令和４年度	合計	359
		うち施設内訓練	113
		うち委託訓練	246
求職者支援訓練	平成30年度		4
	令和元年度		29
	令和２年度		66
	令和３年度		59
	令和４年度		60

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計。
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。
※ 令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

２．令和５年度の直近の状況

・令和５年度(７月末現在)における実績　・・・・・・・P39
・令和５年度(７月末現在）の受講状況　・・・・・・・P40
・デジタル分野の受講者数（令和５年度(７月末現在））　・・・・・・・P41
・特例措置の実施状況（令和５年度(７月末現在））　・・・・・・・P42
・オンライン訓練の実施状況（令和５年度(７月末現在））　・・・・・・・P43
・離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和５年度(７月末現在））・・・・・・・P44
・長期高度材育成コース 実施状況（令和５年度(７月末現在））・・・・・・・P45

※令和５年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

令和５年度(７月末現在)における実績

速報値

			入校者数(人)	受講者数(人)[注1]
公共職業訓練	離職者訓練[注2]	計	30,067	46,370
		施設内訓練	9,876	15,780
		委託訓練	20,191	30,590
	在職者訓練		48,772	48,772
	学卒者訓練		－	－
障害者訓練	離職者訓練	計	1,466	1,659
		施設内訓練	821	996
		委託訓練	645	663
	在職者訓練	計	42	42
		施設内訓練	－	－
		委託訓練	42	42
求職者支援訓練	基礎コース		2,210[注3]	
	実践コース		12,831[注3]	

※　令和5年7月末までに開始したコースの実績。

注1　受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

注2　施設内訓練は、都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構により実施。
委託訓練については、都道府県費により都道府県が独自に実施する職業訓練を含む。

注3　求職者支援訓練においては、当該年度中に開始したコースについて集計。

令和５年度（７月末現在）の受講状況

速報値

	令和4年度 実績		4月	5月	6月	7月	計
公共職業訓練 （離職者訓練）	83,906	受講者数	9,115	5,967	7,538	7,447	30,067
		前年同期比	−10.2%	−10.0%	−12.0%	−19.4%	−13.1%
求職者支援訓練	40,288	受講者数	3,644	3,682	3,848	3,867	15,041
		前年同期比	29.4%	40.2%	48.2%	28.7%	36.2%
合計	124,194	受講者数	12,759	9,649	11,386	11,314	45,108
		前年同期比	−1.6%	4.2%	2.0%	−7.6%	−1.2%

※当該年度に開始した訓練コースについて集計。

速報値

デジタル分野の受講者数（令和５年度(７月末現在)）

（　　）内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和５年度	5,046	5,614	13,372	－	24,032
うち女性	3,476 （68.9%）	3,056 （54.4%）	3,248 （24.3%）	－（－）	9,780 （40.7%）

※　デジタル分野とは、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。
※　令和5年度は、4～7月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「－」としている。
※　「在職者」は都道府県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和５年度(７月末現在)）

速報値

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	249	100.0%	4,046	100.0%	2.353	100.0%
	短期間・短時間	40	16.1%	326	8.1%	181	7.7%
	短期間	80	32.1%	1,173	29.0%	594	25.2%
	短時間	129	51.8%	2,547	63.0%	1,578	67.1%
	短期間コース内訳	120	100.0%	1,499	100.0%	775	100.0%
	２週間以上１か月未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	１か月以上２か月未満	31	25.8%	128	8.5%	83	10.7%
	２か月以上３か月未満	89	74.2%	1,371	91.5%	692	89.3%
	短時間コース内訳	169	100.0%	2,873	100.0%	1,759	100.0%
	60時間以上80時間未満	76	45.0%	1,073	37.3%	543	30.9%
	80時間以上100時間未満	93	55.0%	1,800	62.7%	1,216	69.1%
	eラーニングコース	18	－	233	－	103	－
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	85	100.0%	1,319	100.0%	799	100.0%
	短期間・短時間	28	32.9%	395	29.9%	218	27.3%
	短期間	9	10.6%	129	9.8%	66	8.3%
	短時間	48	56.5%	795	60.3%	515	64.5%
	短期間コース内訳	37	100.0%	524	100.0%	284	100.0%
	２週間以上１か月未満	2	5.4%	25	4.8%	14	4.9%
	１か月以上２か月未満	12	32.4%	163	31.1%	76	26.8%
	２か月以上３か月未満	23	62.2%	336	64.1%	194	68.3%
	短時間コース内訳	76	100.0%	1,190	100.0%	733	100.0%
	60時間以上80時間未満	63	82.9%	1,001	84.1%	646	88.1%
	80時間以上100時間未満	13	17.1%	189	15.9%	87	11.9%
	eラーニングコース	130	－	3,393	－	2,072	－

※　令和5年7月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和５年度(７月末現在)）

速報値

	令和5年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	479	5,407	－
	施設内訓練	413	4,462	－
	委託訓練	66	945	－
	eラーニングコース	18	103	－
求職者支援訓練	同時双方向型	181	2,905	－
	eラーニングコース	130	2,072	－

＜公共職業訓練＞

※　令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
設定コース数及び受講者数は令和5年4月から7月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

※ オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
令和5年度は、令和5年4月から7月末までに開始したeラーニングコースの実績。

＜求職者支援訓練＞

※　令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※　令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※　設定コース数及び受講者数は令和5年4月から7月末までに開始したコースの実績。

速報値

離職者向け職業訓練における託児サービスの利用状況
（令和５年度（７月末現在））

		託児サービス利用者数
公共職業訓練 （離職者訓練）	合計	96
	うち施設内訓練	44
	うち委託訓練	52
求職者支援訓練		13

※ 公共職業訓練においては、前年度繰越利用者及び当該年度利用開始者の合計
※ 求職者支援訓練においては、当該年度利用開始者の実績。

長期高度材育成コース 実施状況（令和５年度(７月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和５年度	464	4,943	ー

※ 令和5年7月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度開始コースの入校者数の合計。

資料４－１

地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について

総務省

令和５年９月29日

総務省自治財政局調整課

地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置

○　地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に要する経費に対して令和5年度より特別交付税措置(措置率0．5)を講ずる。

【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、
①経営者等の意識改革・理解促進、②リスキリングの推進サポート等、③従業員の理解促進・リスキリング支援
※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象

【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)

地方(対象事業例)

①経営者等の意識改革・理解促進

○経営者向けセミナー開催
○産学官のリスキリング協議会の設置・運営
○経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進
等

②リスキ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キリング計画策定支援
○相談窓口によるワンストップ支援
○地域の支援人材不足解消のためのリスキリング推進人材育成
等

③従業員の理解促進・リスキリング支援

○従業員向けセミナー開催
○従業員向け短期講座開催
○資格試験経費助成
等

国

リスキリングに関する支援

○人材開発支援助成金
○教育訓練給付制度
○公的職業訓練
等

⇒ リスキリングの推進

(参考) 地域職業能力開発促進協議会

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、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】 ・・・主催
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)

※市町村においても、都道府県を通じて対象事業を地域職業訓練実施計画に位置づけることや、地域職業能力開発促進協議会に参加することが可能。

地域におけるリスキリングの推進に要する経費に関する調

【様式第141号】地域におけるリスキリングの推進に要する経費に関する調(都道府県分)

都道府県名:　　記入者所属、氏名及びTEL:

単位(千円)

地方公共団体名								
当該地方公共団体が負担する事業に要する経費	事業分類	事業名称等	事業概要	事業総額 A	特定財源 B	一般財源 C(A−B)	事業分野(成長分野)	備　考
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
	※行数が足りない場合は適宜行を挿入して下さい。					0		
	合計			0	0	0		−

<記載要領>

この調は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、職業能力開発促進法第15条第1項に基づく地域職業能力開発促進協議会で策定される地域職業訓練実施計画に位置づけられる地方単独事業(ソフト)を対象とする。なお、対象経費は地方単独事業となることから、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費等は対象外となる。

1 対象事業

地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、以下の事業に要する経費を対象とする。

①経営者等の意識改革・理解促進

事業例)経営者向けのセミナー開催、産学官のリスキリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進

②リスキリング推進サポート等

事業例)専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキリング推進人材育成

③従業員の理解促進・リスキリング支援

事業例)従業員向けセミナーの開催、従業員向け短期講座開催(職業能力開発校等が実施するものを除く)、資格試験経費助成

2 対象外経費

1)対象経費は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに執行する経費である。また、以下の経費は、対象外となることに留意すること。

・職業能力開発校等が実施する事業を含め、国から補助金等が交付されている事業に要する経費　・経営者等(経済団体職員等経営者を支援する者を含む)及び従業員(在職者)、企業以外を対象とする事業

・常勤職員に関する経費[人件費、職員の研修に係る経費]　・ハードの整備等に係る経費　・その他、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費

2)成長分野のリスキリングに該当しない経費は除くこと。

・介護、農業、教育、保育、看護のように業種全体が成長分野に該当するのではなく、当該業種の事業のうちデジタル・グリーン等成長分野に該当する事業の経費のみ計上すること。

・デジタル・グリーン等以外の資格職に一般的に求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(初任者研修、職階別研修等)は、成長分野に関するリスキリングに該当しないこと。また、一般的に通常業務において求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(基礎的なパソコンスキル習得等)も同様に該当しないこと。

3)同一事業内において、「1 対象事業」に該当しない経費又は「2−1) 対象外経費」を含む場合は、当該経費分については除くこと。

(例):セミナーを開催する事業において、成長分野に該当しないセミナーも開催する場合、該当しないセミナーに係る経費については対象外となる。

:事業対象者を「在職者」「離職者」としている場合、「離職者」を対象とする事業実施に係る経費は2−1)の対象外経費になるため、「在職者」を対象とする事業経費のみを計上すること。

3 留意事項

・事業分類については、「1 対象事業」の例に基づき「①経営者等の意識改革・理解促進」「②リスキリングの推進サポート等」「③従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援」のいずれかの番号を記入し、事業を分類すること。
なお、複数の事業分類を含む場合は、複数の番号を記載すること。

・「事業名称等」については、地域職業訓練実施計画に位置付けた事業名称と一致されること。また、「事業概要」については、事業内容の詳細を記載のうえ、その対象経費の内容・金額について記載すること。

・事業総額Aには、対象外経費を除いた金額を記載すること。また、特定財源がある場合は、その内容を備考欄に記載すること。(例)受講料:500千円

・事業分野(成長分野)には、デジタル、グリーン等、該当する成長分野を選択すること。(「その他」を選択した場合は事業分野(成長分野)の内容を備考欄に具体的に記載すること。なお、成長分野は、2の2)にあるとおり、必ずしも業種全体が該当するわけではないこと。)

・本照会様式の提出と合わせて、地域職業訓練実施計画の写しを添付すること。(当該事業が計画に位置づけられていることがわかる部分)

文部科学省

資料４－２

リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について

令和5年9月

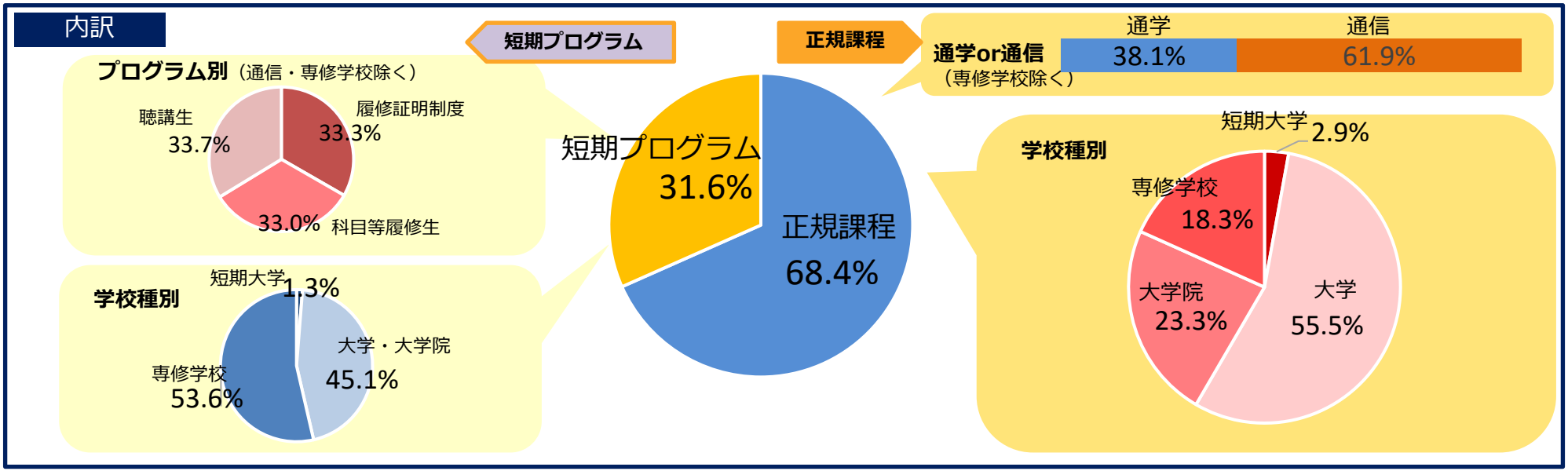
総合教育政策局生涯学習推進課

リカレント教育の現状(大学・専門学校等)

○ 社会人学習者は、大学学部、大学院、専修学校等の正規課程で学んでいる者が約７割（約28万人）。うち、約６割が通信制。
○ 短期プログラムで学ぶ社会人のうち、大学・大学院のプログラムを学ぶ者は約45%、専修学校のプログラムを学ぶ者は約54%。
○ 公開講座の受講者数の推移は近年停滞気味。

大学・専門学校等における社会人受講者数　約４１万人（2020年）

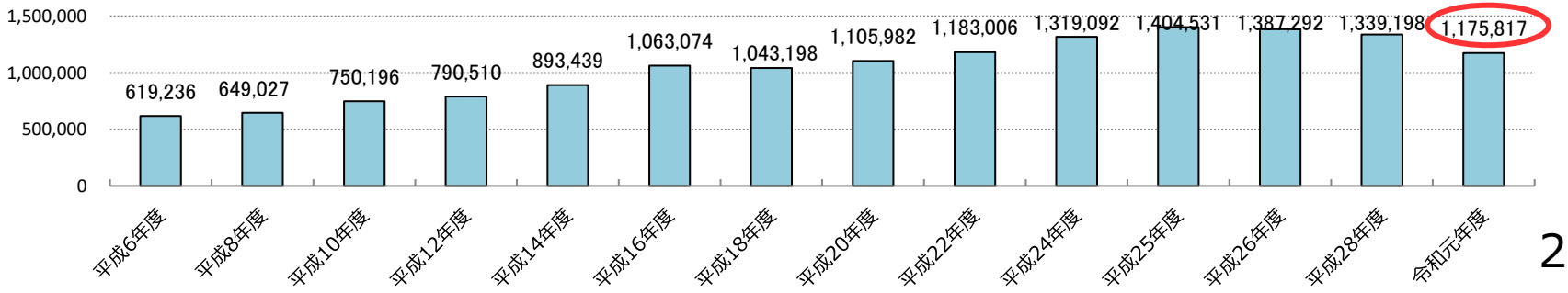
※大学公開講座は除く
※2020年平均労働力人口は6,868万人



大学公開講座の受講者数

出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査」（平成28年度、令和元年度）
※一部推測値も含まれている

約118万人
（2019年）



◆リカレント教育の推進に係る令和5年度事業（文部科学省）

・成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業
・地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
・リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和4年度第2次補正予算額　17億円

文部科学省

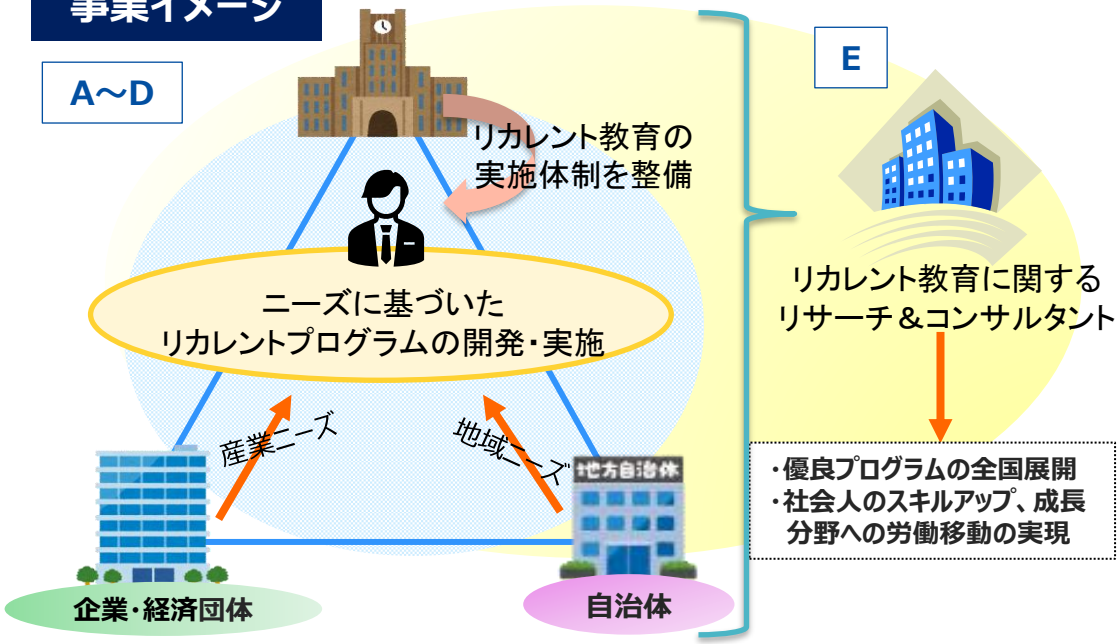
目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- □社会人のキャリアアップ
- □企業の人的資本投資と生産性の向上　　の好循環を構築
- □発展し続ける社会を支える大学

事業イメージ



実施内容

※補助率：2/3（A～D）

A.デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×２/3＝8.0億円】

- 主に**就業者**が対象。DX分野に強い企業等と連携し、**応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成**し**就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動**に繋げる。

B.重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスキル）

【20百万円×20拠点×２/3＝2.7億円】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得**しキャリアアップにつなげる。

C.各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×２/3＝2.7億円】

- **大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げる**ため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。

D.リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×２/3 ＝2.7億円】

- **民間企業等との「組織」連携**のもと、**大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）**や、**養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメード型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

E.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・２か所（民間企業等）】

- **大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援**に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の採択実績

文部科学省

○審査は、独立行政法人日本学術振興会が設置する「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業委員会」において、メニューごとに審査を行い、原則として平均点上位のものから選定。
○偏差値の平均値以外に、実施主体やコース間のバランス、地域等を踏まえ選定。

○採択機関数は**28都道府県・63教育機関・88プログラム**

＊98のプログラムの内、審査を経て88プログラムに選別された。

＜教育機関別内訳＞

- 大学58機関、短期大学２機関、高等専門学校３機関

＊（申請実績）大学64機関、短期大学２機関、高等専門学校３機関

＜コース別内訳＞

- メニューA（デジタル分野・グリーン分野リスキルプログラム）は30 ＊大学28件、高専２件
- メニューB（重要分野リテラシー・リスキルプログラム） は26 ＊大学23件、短大２件、高専１件
- メニューC（エキスパート人材育成プログラム）は21 ＊大学21件
- メニューD（リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援）は11 ＊大学11件

○**総受講者数（見込み）は約6,400名**

＊その他、部分受講者数は３万人程度を見込む

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の採択分布

北海道 3	滋賀県 1
青森県 1	三重県 1
秋田県 1	京都府 3
宮城県 2※	大阪府 6
新潟県 1	兵庫県 4
群馬県 1	鳥取県 1
茨城県 2※	山口県 3
千葉県 3※	徳島県 1
東京都 13※	愛媛県 1
山梨県 1	福岡県 7※
長野県 1	佐賀県 1
静岡県 1	宮崎県 1
愛知県 4	熊本県 1
石川県 1	**採択機関 63**
福井県 1	**（※重複除く）**

※事業構想大学院大学（宮城県、福岡県）、東京理科大学（千葉県、東京都）
早稲田大学（東京都、福岡県）、筑波大学（茨城県、東京都）
については都道府県をまたいで複数拠点で実施しているため重複

採択プログラム数 88プログラム

メニューA（30プログラム）

メニューB（26プログラム）

メニューC（21プログラム）

メニューD（11プログラム）

着色は上位カラーを優先しています。

北海道
メニューA 北海道大学 旭川工業高等専門学校
メニューC 北海道大学 帯広畜産大学

メニューB 秋田大学
メニューB 新潟大学
メニューA 金沢大学
メニューB 金沢大学
メニューC 金沢大学

青森
メニューC 弘前大学

秋田 岩手
メニューA 事業構想大学院大学
メニューC 東北大学

山形 宮城
メニューC 山梨大学

新潟 福島
メニューB 新島学園短期大学

メニューB 福井大学

富山 群馬 栃木
メニューB 筑波技術大学（２）
メニューD 筑波大学（２）

メニューA 神戸大学 兵庫県立大学 関西学院大学
メニューB 関西国際大学
メニューD 神戸大学(2)

メニューA 京都先端科学大学 京都橘大学
メニューB 舞鶴工業高等専門学校
メニューC 京都橘大学

メニューA 鳥取大学
メニューB 鳥取大学

石川 山梨 埼玉 茨城
メニューB 城西国際大学 昭和学院短期大学
メニューD 東京理科大学

福井 岐阜 長野 東京 千葉

メニューA 九州工業大学 北九州市立大学 事業構想大学院大学 北九州工業高等専門学校
メニューB 北九州市立大学 事業構想大学院大学 九州産業大学
メニューC 早稲田大学
メニューD 中村学園大学

メニューA 山口大学 下関市立大学
メニューB 周南公立大学

島根 鳥取 兵庫 京都 滋賀 愛知 静岡 神奈川
山口 広島 岡山 大阪 奈良 三重
和歌山

メニューC 滋賀大学
メニューA 信州大学
メニューC 静岡大学
メニューA 三重大学

福岡
メニューA 宮崎大学
長崎 佐賀 大分
メニューA 佐賀大学
熊本 宮崎
鹿児島
メニューD 熊本大学

愛媛 香川
高知 徳島
メニューB 徳島大学
メニューB 愛媛大学

メニューA 大阪電気通信大学、桃山学院大学 摂南大学
メニューB 大阪電気通信大学
メニューC 大阪大学（２） 大阪医科薬科大学、大阪工業大学

メニューA 名古屋大学
メニューB 同朋大学 日本福祉大学
メニューC 名古屋大学 愛知県立大学 日本福祉大学
メニューD 名古屋大学

メニューA 青山学院大学、帝京大学（２）、東京理科大学、東京都市大学、早稲田大学
メニューB 筑波大学、東京大学、東京学芸大学、日本薬科大学、日本女子大学
メニューC 東京大学（２）、東京都立産業技術大学院大学、東京都市大学
メニューD 国際医療福祉大学、青山学院大学、芝浦工業大学

沖縄

（数字）：コース内のプログラム数※1は省略

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

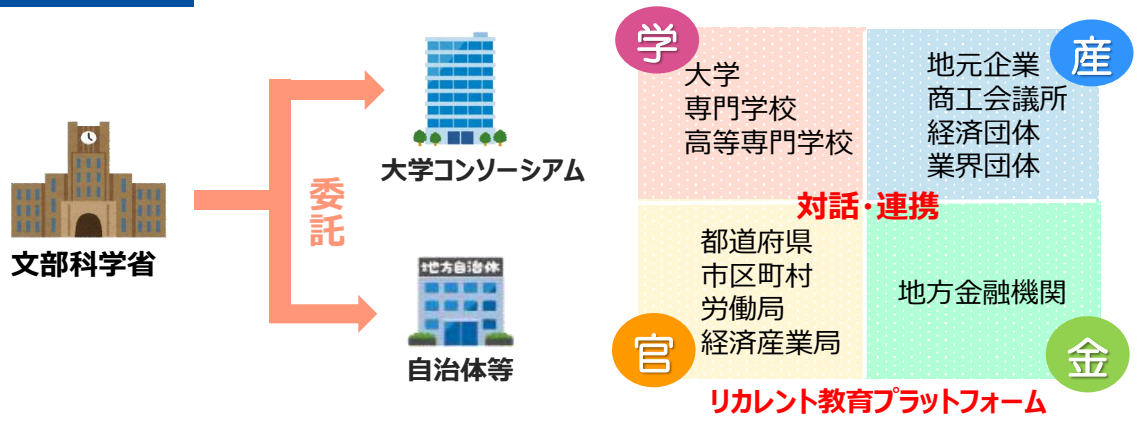
令和4年度第2次補正予算額　3.0億円　文部科学省

事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。（文科省調査より）
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資する**ものと考えられる。
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知**等を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）の構築**や、**コーディネーターの配置**等に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】　＊赤字は特に重要な部分

- リカレント教育に関する人材ニーズの調査
- コーディネーター配置
- 大学等のシーズと地域ニーズのマッチング
- プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）
- プログラム開発の後方支援
- 連携委員会開催
- 自走に向けたコンサルティング
- 成果のとりまとめ・全国展開

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- （略）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話**、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化**等の取組を進める**。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 大学等において、産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、**企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援**を行う。

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- **地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。
- ✓ コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現。
- ✓ ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、人材供給を通じての地域課題解決の実現。

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業の採択実績

※各採択機関の詳細な事業概要については以下URLをご確認ください。
https://www.mext.go.jp/content/20230626-mxt_syogai03-000026206_1.pdf

文部科学省

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現
2	岩手県	「学び×実践×交流」によるいわて型リカレント教育
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル
4	特定非営利活動法人三鷹ネットワーク大学推進機構	東京・ソーシャル・イノベーション人材育成リカレント教育プラットフォーム
5	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
6	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスキリング推進事業
7	国立大学法人三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の構築 ～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	神戸市	地域社会ニーズを踏まえた「大学都市神戸」のリカレント教育推進のための環境整備と展開
１０	国立大学法人奈良国立大学機構	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
１１	国立大学法人九州大学	福岡県における事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築
１２	国立大学法人大分大学	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業

令和4年度第2次補正予算額　77百万円

文部科学省

事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙がっているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにはなっていない**のが現状である。
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

令和5年度の取組

＜調査分析＞ **リカレント教育を実施した社会人**や**人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。

（成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等）

＜指標開発＞ 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析**し、**リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。

＜普及啓発＞ 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

政府文書等における提言

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）
- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）
- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知**する。

「科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）
- **2023年度まで**に、**リカレント教育の社会人受講者数**のほか、その**教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発**する。

事業スキーム



＊民間企業等に委託費を支出し、調査研究や指標開発、普及啓発等を行う。

＊ 実施主体：民間企業等（１箇所）
＊ 数・単価：1箇所（民間企業等）×約7,700万円
＊ 事業背景等踏まえ、単年度のみでの事業実施を想定

アウトプット（活動目標）
- 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- リカレント教育の指標開発
- 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）
- 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- 社会人学習者数の増加

インパクト（国民・社会への影響）
- 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業の現状

文部科学省

全体の現状・課題

委託事業者：
株式会社三菱総合研究所
（令和５年７月～）

リカレント教育施策の課題

- リカレント教育の重要性は認識されつつあるが、**実際に社会人等がリカレント教育に踏み出さない**
- 企業等が**従業員のリカレント教育の支援や評価を行っていない**
- 大学等が学習者の状況や目的に応じた**効果的なプログラムを届けられていない**

課題のポイント・本事業のゴール

課題のポイント

社会人等や企業等が**効果を実感できるリカレント教育が社会に普及**する

本事業のゴール

リカレント教育の**効果の指標を開発**し、**社会に実装するための実効的な方策を提案**する

ゴールに向けたポイント

- 社会人・企業・大学等のセグメントを分類し、**セグメント別の動機や障壁**を明らかにする
- 上記のセグメントを考慮しながら指標を開発し、**「リカレント教育をすることが当然／利益になる」と動機づける**（既存施策への埋め込み等も提案）
- **セグメント別の普及啓発プラン**を関連業界に提案・一部実施し、**業界全体を盛り上げる**

1．有識者会議	調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置する。
2．社会人等調査	リカレント教育の取組状況の定量的な可視化、リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の定量的な可視化、「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定を目的とする。
3．企業等調査	企業等におけるリカレント教育の取組状況 、 効果・成果、 課題 の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）、及びそれらに影響のある要素の特定、指標案の検証、調査実施そのものを通じた普及啓発を目的とする。
4．大学等調査	リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析、企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握。
5．指標開発	社会人等、企業等、大学等の関係者毎に、①取組状況、②学習効果、③実施の影響の3段階それぞれに対する指標案を検討する。
6．普及啓発	社会人等・企業等・大学等・民間事業者・地方自治体・業界団体等の多様なステークホルダーに向けた普及啓発の短期～中期的なロードマップを整理。

◆職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について

「職業実践力育成プログラム」（BP）認定制度について（概要）
― Brush up Program for professional ―

文部科学省

Brush up Program for professional

平成２７年３月　教育再生実行会議提言（第６次提言）
「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から**社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」（ＢＰ）として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

○ 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の**正規課程及び履修証明プログラム**

○ **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**

○ 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程

○ 総授業時数の一定以上（５割以上を目安）を、以下の２つ以上の教育方法による授業で実施

①実務家教員や実務家による授業 （専攻分野における概ね５年以上の実務経験有）	**②双方向若しくは多方向に行われる討論** （課題発見・解決型学修、ワークショップ等）
③実地での体験活動 （インターンシップ、留学や現地調査等）	**④企業等と連携した授業** （企業等とのフィールドワーク等）

○ 受講者の成績評価を実施　○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表（修了者の就職状況や修得した能力等）

○ **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**

○ **社会人が受講しやすい工夫**の整備（週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、ＩＴ活用等）

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数（令和５年６月現在）：**３７９課程**

「職業実践力育成プログラム（BP)認定制度」に関する厚生労働省との連携

Brush up Program for professional

〇職業実践力育成プログラム（BP)のうち、一定の基準を満たし厚労省の指定を受けた講座については、120時間以上のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

＊専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大7割、特定一般教育訓練給付金は4割を支給（＝受講者への支援）

〇職業実践力育成プログラム（BP)のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成している（＝企業への支援）。

受講者（社会人）への支援

教育訓練給付制度との連携

〇 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。
また、特定一般教育訓練を受ける場合にも訓練費用の一定割合を支給。

給付の内容

（専門実践教育訓練を受ける場合）

- 受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中６か月ごとに支給。
- 資格取得等をし、かつ訓練修了後１年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）が追加で支給

（特定一般教育訓練を受ける場合）

- 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち197講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち37講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和5年4月時点）

企業への支援

人材開発支援助成制度との連携

〇 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成**する制度。

○「人への投資促進コース」が創設され、デジタル分野の訓練や、大学院で行われる高度な訓練の助成率が高まった。
（最大75%。各コースの助成率等の詳細は管轄の労働局などで確認を）

本制度を企業で活用してもらい、大学におけるリカレント教育への従業員の派遣を依頼することも考えられるため、積極的に周知・活用を。

◆社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

マナパス
社会人の学び応援サイト

マナパスに掲載している情報

・令和２年４月よりサイトの本格運営を開始し、**１日あたりのPV数は3,000程度。**
・マナパスの**マイページ登録者数は639人**（20～30代が約31%、40～50代が約50%、令和４年度末時点）。
・Yahoo！バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

職業情報提供サイト「job tag（じょぶたぐ）」、「マナビDX（デラックス）」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

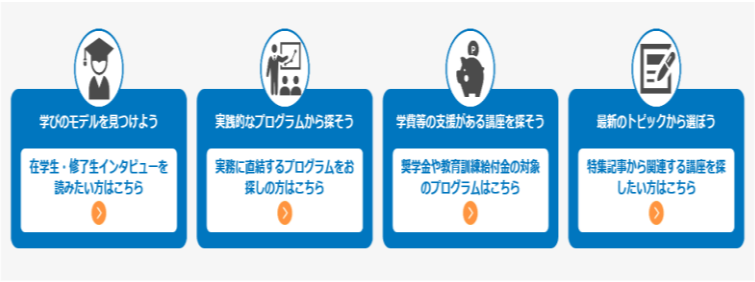
＜講座検索＞

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！「オンライン」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座の検索が可能な「企業向け講座検索ページ」を令和４年12月に開設。



＜学びのガイド機能＞

検索タグで、性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！



＜特集ページ＞

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！





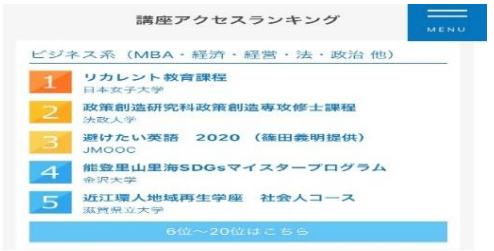
＜いいね機能＞

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



＜ランキング機能＞

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



＜マイページ機能＞

会員登録をすることで、お気に入りの講座を登録したり、過去に見た講座情報が確認できるように！！
学習履歴も記録可能で、令和４年12月にはオープンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。



＜動画紹介＞

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



リカレント教育に関するオンラインコミュニティの開設について

文部科学省

コミュニティ開発の趣旨・背景

〇社会人の学習の推進に向けて、**自身のキャリアアップ・キャリアチェンジに繋がるプログラムや受講後の成果に関する情報が少ない**、といった課題。
（厚労省能力開発基本調査（正社員22.4%、非正規社員27.4%）、内閣府生涯学習の世論調査22.7%など）。

〇「マナパス」利用者に対してのアンケートでは、**「目的が決まっていないとプログラムが見つけにくい」「情報が多くて自分に合った情報（給付金や、他省庁の施策など）を見つけにくい」「学習を始めるきっかけとなる紹介コンテンツがあると良い」**といった声があった。

○社会人がコミュニティを通じて**学びに関する情報収集**を行ったり、学びを通じて**共に切磋琢磨する仲間を見つける**ことで、**学び続けるモチベーション向上**に資するとともに、**企業が人材育成方策の検討に役立て**たり、**大学等が提供プログラムの改善の参考に**したりできる情報収集も可能な場とすることを目的として、オンラインコミュニティを開発、2023年9月にリリース。

オンラインコミュニティの内容

①コミュニティを活用した対話の場の実現

※閲覧は誰でも可能、ニックネームとパスワードの登録だけで書き込みが可能に。

- 社会人は学びに関する質問や情報発信・情報収集が可能。
  企業も自社の人材育成の相談や、情報発信・情報収集が可能。
  「マナパス」に講座登録している大学・専門学校や企業においてもプログラムに関する情報発信、アピールが可能。

- コミュニティオーナー（担当スタッフ）が、「あなたにとって学ぶことってどんなこと？」など学びにまつわるエピソードの共有を促すトークテーマを立てる他、ユーザーが自由なテーマでスレッドを立てることも可能。

- 大学等における成長分野に関する魅力的なプログラムや企業での人材育成の取組などの情報を発信するスレッドを別途立てることも検討中。（マナパスの特集ページのようなものを、トークを誘引するきっかけとして最初に投稿する必要）

②ユーザー動態の分析・レコメンド機能への活用

- コミュニティ利用者の属性・書き込む頻度等のデータ取得やコミュニティ参加による行動変容に関する調査の実施を通じて、コミュニティの健全な育成を図る。

- 上記分析を通じて得られたユーザーの興味・関心や共感ポイントに関するデータをマナパスのレコメンド機能に活用する。



https://www.beach.jp/circleboard/af11469/topictitle

◆リカレント教育の推進に係る
令和6年度概算要求事項（文部科学省）

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和６年度要求・要望額　104億円
(前年度予算額　91億円)

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

＜社会人を主なターゲットとしている予算事業＞

①新時代の産学協働リカレント教育モデル開発支援事業
：716百万円（新規）

・特定の大学や高等専門学校と企業とが連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえつつ開発。

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業　：402百万円（402百万円）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供。

③放送大学学園補助金：7,609百万円（7,392百万円）
（同時双方向Web授業をハブとしたリカレント教育及びリ・スキリングの推進等）

・企業等のリカレント教育に対する具体的なニーズも探りつつ、各地域の大学等が強みを持つ研究分野について、各学習センターとタイアップした同時双方向Web授業を展開。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）
- 大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
  ⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
  職業実践力育成プログラム：172大学等、379課程（令和５年６月時点）
  キャリア形成促進プログラム：14校、19課程（令和５年１月時点）

④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：80百万円（80百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成。

⑤女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業
：29百万円（21百万円）

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援。

＜社会人をターゲットの一部としている予算事業＞

⑥大学による地方創生人材教育プログラム構築事業
：85百万円（169百万円）

・地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施。社会人も対象に含めた短期プログラムの提供も想定。

⑦地域活性化人材育成事業：888百万円の内数（919百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

①地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
：290百万円　（新規）

・地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

②自律的なキャリア形成支援とリカレント教育普及促進に向けた実証研究事業：77百万円（新規）

・大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、学生・社会人のキャリア観の育成や継続的学習インセンティブの喚起を促進するとともに、大学のリカレント教育講座の改善や企業の人事・研修制度への導入検討に繋がる実証的取組を実施。

③リカレント教育の推進に向けた環境整備事業
：220百万円（30百万円）

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化を行い、大学等における講座情報や学習成果等の情報発信、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。併せて、「マナパス」で周知・広報を行うリカレント教育講座の継続実施を支援。

（総合教育政策局生涯学習推進課）

新時代の産学協働リカレント教育モデル開発支援事業

令和６年度要求・要望額　716百万円

文部科学省

背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**
- VUCAの時代にあって真に必要とされるスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等**※であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**
  ※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
  ※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なリ・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- しかし、現実には**企業は大学等をリ・スキリングやリカレント教育の場とみなしていない**
  （過去５年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満）
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育体制が不十分**

目的

◆**「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデル**を確立

＜KPI：参画企業等のうち、大学等で学ぶ従業員への支援制度を整備する者の割合＞

◆社会人向けの**リカレント教育の提供を強みとして成長する大学**の創出

＜KPI：開発された教育モデルのうち、受講料収入等による自立的運営を達成したものの割合＞

実施内容

※ 地域・業種等により様々な企業等の協力を得て実践的かつ持続的な実施体制を構築するため、成果を踏まえた企業等の行動変容を促す期間も考慮し、事業期間は３年間。

１．高度人材育成のための産学協働リカレント教育モデルの開発

➢ 特定の大学や高等専門学校と企業とが連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえつつ開発。

［メニューⅠ］分野横断型　４件×0.8億円
［メニューⅡ］分野特化型　15件×0.4億円
計9.2億円×2/3＝要求額6.1億円
※企業にも主体的な参画を求めるため、補助率2/3とする

メニューⅠ・Ⅱ実施要件

①産業界と大学等の協働体制の構築
➡ 組織対組織での持続可能で発展的なリカレント教育体制
«大学等»コーディネーター配置、学内のリカレント教育体制構築や企業等連携の調整・推進等
«企業等»従業員の送り出し、派遣受講生の成果に関するデータ提供、処遇・人事制度への反映検討等

②成長分野をはじめとした教育プログラムの開発
➡ 高等教育機関にしかできない教育で、産業界に人材投資メリットが実感できるプログラム開発
例 ＜生成AIの導入による企業成長とリスクマネジメントプログラム＞ ＜GXやSDGsなどの企業戦略を担う人材のためのプログラム＞
＜半導体開発の最先端の研究動向を踏まえたプログラム＞ ＜企業経営理論をベースとしたマネジメント人材育成プログラム＞

社会の多様なニーズに対応する大学等にしか出来ない教育プログラムを開発・実施し、その成果を学位プログラムに反映することも推奨

２．産学協働リカレント教育体制構築のための伴走支援

【１億円】（民間企業等への委託等 2か所）

➢ リカレント教育体制構築に際して、産業界のニーズと大学等の教育資源のマッチングから教育コンテンツの開発、企業派遣を含む受講者確保、終了後のプログラム改善や継続派遣に向けたフォローに至るまで、進捗を把握し、調査・助言等を通じて持続的教育体制の構築を全面的に支援する。

➢ 大学等の拠点採択に際する事業計画審査や採択後の評価、改善に向けたアドバイス等を行う。

事業イメージ



→ リカレント教育の実施を大学のミッションとして明確に位置付け、全学的な体制整備を行うなど、大学・大学院の改革につなげる。

（総合教育政策局生涯学習推進課）

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

令和6年度要求・要望額　402百万円
（前年度予算額　402百万円）

文部科学省

背景・課題

○ 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
○ 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
○ 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

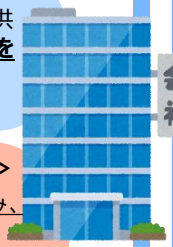
専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において**受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成**するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築**し、その成果の普及を図る。

事業イメージ



＜専修学校のリカレント教育に関する課題＞
リカレント講座を開講しても受講者が集まらない等、事業として成立するか見通すことが困難
【参考】リカレント講座の実施に際しての課題
・・・社会人等の生徒数の確保：**28.5%**

＜企業・業界団体との連携によって解決されること＞
- 企業の研修・学び直し等において専修学校が提供する講座を積極的に活用することにより、**受講者を安定的に確保**



＜専修学校との連携によって解決されること＞
- 専修学校が持つ、**受講者のレベルやスキルに応じた教育**や学習成果等の**評価等に関するノウハウ**の提供

＜企業・業界団体のリカレント教育に関する課題＞
業界ニーズを具体的な知識や技能に落とし込み、それに見合った学習内容を提供するのが困難
【参考】Off-JTを実施するうえでの課題
・・・身に着けさせるべき知識・スキルの特定：**32.5%**

（数値については文部科学省「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」調査結果より）

専修学校　　**企業・団体**

協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供
それぞれの強みを生かし、課題を解決



受講者（専門職業人材）
・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。
（例）自動車整備 × 電気自動車等のクリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発
- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携**により、**最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×23百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施
- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：１か所×28百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

アウトプット（活動目標）

- 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発　⇒　８分野×2か所＝16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

担当：総合教育政策局生涯学習推進課　20

大学等における価値創造人材育成拠点の形成

令和６年度要求・要望額　80百万円
（前年度予算額　80百万円）

文部科学省

事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、**変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要**。
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、**新規事業の創出ができる、スタートアップにも貢献できる人材が強く求められている**。
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、**AIでは代替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要**。
- ついては、大学に対する支援を通じて、**企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築**する。

事業実施計画

【令和3年度】 プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
【令和4年度】 プログラムの実施、企業における活用開始
【令和5年度】 プログラムの実施・改良、企業と連携した活用促進、自走化の準備
【令和6年度】 企業や他大学等との連携を通じたプログラム展開、拠点構築準備
【令和7年度】 拠点の持続的運営体制の構築完成、**令和7年度に事業終了**

令和６年度に実施する内容

- 令和５年度までに２拠点で開発・実施したプログラムについて、創造的発想をビジネスにつなぐ価値創造人材育成プログラムとして、企業や他大学等と連携しながら展開・改良するとともに、最終的な拠点構築に向けて修了生を含めたネットワークの強化と活動活性化を図る。
- 実施したプログラム内容の評価方法を検討し、持続的なプログラム点検・改善のプロセスの確立を図るとともに、プログラムの自走に向け評価に基づく適切な受講料設定を模索する。
- プログラムの全国普及に向けたシンポジウム開催やオンライン配信・企業向け研修プログラム等への応用などを通じた横展開を図る。

政府文書等における提言

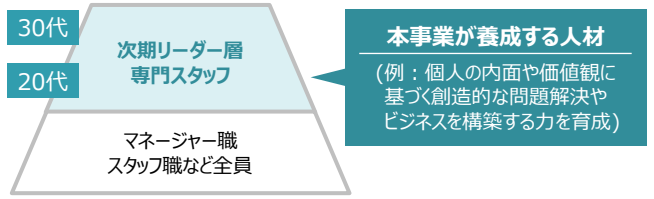
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「フォローアップ」」（令和4年6月閣議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- 個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐため、2021年度に開発した教育プログラムを、2022年度から実際に運用し、プログラムの改良及びこれを実践する大学等の拠点構築を早急に進める。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。

価値創造人材育成事業の体系図



事業期間	5年間（令和3年度から令和7年度まで）
支援件数	4,000万円（人件費、旅費等）× 2拠点＝8,000万円
支援大学	東京工業大学・京都大学

アウトプット（活動目標）

- 事業における連携企業数
- プログラムの社会人受講者・修了者数
- プログラムと連携した企業数：計50以上

アウトカム（成果目標）

- 連携企業の事業満足度 100%
- 価値創造プログラムを実施する大学数の増加
- 創造力を重視する企業の増加
- 修了生の新規事業立ち上げの貢献など

インパクト（国民・社会への影響）

- 既存の価値観や枠組みに捕らわれない創造力のある人材育成の強化
- 付加価値を高めた商品開発や新しい社会の在り方の創出
- 生産性の向上、国際競争力の確保

（総合教育政策局生涯学習推進課）

地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和６年度要求・要望額　290百万円

文部科学省

背　景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみに頼ることには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】プラットフォームの形成、地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」を構築した上で、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

併せて、地域のリカレント教育の必要性やメリットを理解・共有するためのシンポジウム等を開催。

【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1）教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2）企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3）経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施する。

※ フェーズ②では、企業側の観点からの評価方法を定め、実際の評価をプログラムの改善に反映し、それを踏まえて更に評価方法を見直すという一連の取組が必要であること、また、地域や分野ごとに異なる実情に対応しながら、取組の促進・改善を図る必要があることから、複数年にわたって体制整備を図ることが不可欠。

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」（令和５年6月16日閣議決定）

Ⅰ　人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供）

- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



※委託金額
・新規：30百万×５か所
・既存事業（R４第２次補正）の受託機関：12百万円×12か所

※事業期間は３年
（既存事業の受託機関は２年）

※委託先は大学コンソーシアムや自治体等

主な実施事項

フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの調査
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング
- プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。

- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- 地域におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進

- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供

（総合教育政策局生涯学習推進課）

自律的なキャリア形成支援とリカレント教育普及促進に向けた実証研究事業

令和６年度要求・要望額　77百万円

文部科学省

背景・事業概要

- 新資本主義実行本部が掲げる「三位一体の労働市場改革」では、「リ・スキリングによる能力向上支援」が柱の一つとされ、それを支える「自律的なキャリア形成」も重視。
- 自律的なキャリア形成を推進していくには、学びとキャリアの関係を整理して明確にするとともに、学びに向けたインセンティブを喚起・持続するための仕組みを工夫するなど、キャリアの中に学びを循環的に組み込むための後押しが必要。

- このため、職業・キャリアに関して多くのデータや知見を有する人材サービス業者の協力を得て、大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、その結果を活かして、①学生・社会人のキャリア観の育成や継続的な学びのインセンティブの喚起・持続をはじめとして、②大学における教育プログラムの質的改善、③企業の人事・研修制度における大学でのリカレント教育の活用、などにも資する取組について、総合的な実証研究等を行う。

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023」
（令和５年6月16日閣議決定）

第2章　新しい資本主義の加速
（三位一体の労働市場改革）
一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。

実施内容

（受託先: 民間企業１（連携大学15程度），事業期間: ３年）

調査研究・分析

大学における学びとキャリアの関係性に関し、以下のような調査を実施。（働いている業種や学んだ大学等の属性も踏まえて分析）

- 大学での学びを通じて得たスキル・能力が、どういった職業・業務で活かされているのか
- 社会人になってから、大学でどのような学びをした者が、その後どのようなキャリアパスを歩んでいるのか
- 卒業生が現在のキャリアで直面する課題に対応するために必要な学びは何か

実証的取組み

学生・社会人の自律的なキャリア形成に資するものとして、例えば、以下のような実証的取組みを行う。

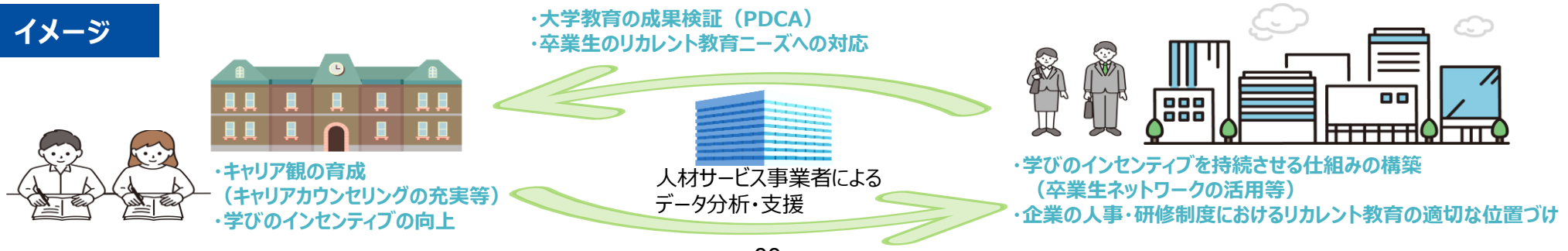
- 学生や卒業生に対し、母校における学びと卒業生のキャリアとの関係性を示したり、母校のリカレント教育の情報を卒業生の利用状況と併せて提供したりすることにより、学びのインセンティブを効果的に向上させ、持続的な学びのコミュニティを形成する
- 卒業生が就業後に実感する必要性に基づいてリカレント教育プログラムの開発・改善を行い、その誘引力や満足度を高める
- 左記調査結果等を活用し、大学でのリカレント教育を企業の人事・研修制度の一環に位置づけるような取組の導入に向けた提案やその効果検証を行う

効果検証・持続的システム化

以下のような追跡調査等を行うことで、左記の取組の効果を検証し、より効果的な取組となるよう改善を図るとともに、持続可能な実施体制の確立を支援。

- リカレント教育を受けた卒業生のその後のキャリア・意識変化の追跡調査
- プログラムの誘引力や満足度の高まり、また、企業等の人事・研修制度における大学の活用等に関して、これらの取組が学びの継続性に及ぼす影響の追跡調査

イメージ



（総合教育政策局生涯学習推進課）

リカレント教育の推進に向けた環境整備事業

令和６年度要求・要望額　220百万円
(前年度予算額　30百万円)

文部科学省

社会人の大学等での学びを応援するサイト「マナパス」の運用

※令和２年度から継続的に運用

事業を実施する背景

- **大学・民間企業等が提供するプログラム**や**学修を通じて得られる成果**に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。
  ＊自己啓発における課題や企業が大学等をリカレント教育に活用しない理由として、情報不足が挙げられている。
- 社会人の学びにおける課題として、「自分が何を学べば良いか分からない」、「学んだ結果がどのように評価されるか分からない」、「学ぶ意欲が持てない」等が挙げられており、学ぶ個人に対しても伴走支援が必要。
- 上記の背景を踏まえ、**産学官リソースの活用**や、**関係省庁との連携**を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

過去の取組

【令和2年度】 サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報

【令和3年度】 既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催

【令和4年度】 企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携

【令和５年度】 オンラインコミュニティ機能の開発、企業向けページ充実、マイページにおけるオープンバッジ貼付機能の本格実装、マイジョブ・カードとのシステム連携準備

令和６年度の取組　【実施主体：民間企業等 1箇所×1.2億円】

- **マッチング機能の充実化**：人材サービス企業のノウハウを活用し、以下の機能を開発する。
  ①キャリアカウンセリング機能　②各業種に求められるスキルや学びのレコメンド機能
  ※令和５年度に開発予定のオンラインコミュニティとも連携する形での実装を検討
- **動画コンテンツによる付加価値向上**：社会人向け講座の一部や学びのロールモデル、学びの成果等に関する動画をマナパス上で公開することで、受講のインセンティブを高める材料とする。
- その他、学習記録を就職等に活用するためマイジョブ・カードとのシステム連携、民間講座の充実、特集ページや修了生インタビューの充実、webプロモーション、サイバーセキュリティ強化等

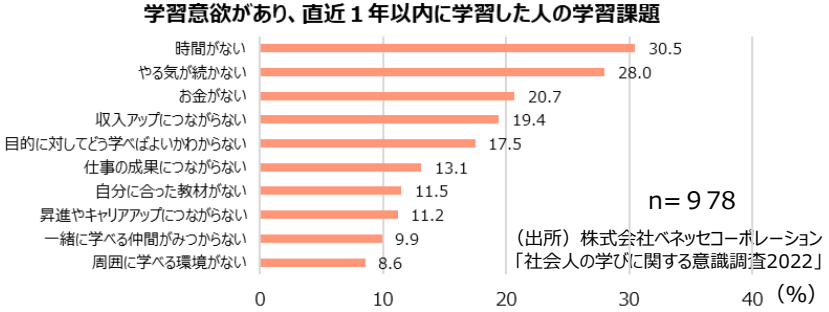
リカレント教育プログラムの発展的継続支援

事業を実施する背景

- 大学等が開発・提供するプログラム数は増加しているが、社会人の学びにおいて費用面の課題は大きい。
- 文部科学省の職業実践力育成プログラム（BP）認定や、厚生労働省の教育訓練給付対象講座の指定を受けることで、受講費用の負担軽減が図られるが、当該認定・指定を受けるには３年程度の就職実績など一定期間のプログラム継続による実績が必要。

実施内容　【実施主体：大学等 15箇所×0.1億円×２/３】

- 上記の背景を踏まえ、近年開発された大学等のリカレント教育プログラムについて、優良なものの継続的改良・実施を支援。
- BP認定、教育訓練給付の指定を受けることを目指し、マナパス上でも積極的に周知・広報を行うことを要件とする。



（出所）株式会社ベネッセコーポレーション「社会人の学びに関する意識調査2022」

事業を通じて得られる成果（インパクト）

✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。

✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、キャリアカウンセリングによる就職・転職等キャリアアップを支援することで、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

（総合教育政策局生涯学習推進課）

経済産業省

資料４－３

生成AI時代のデジタル人材育成の取組について

経済産業省　商務情報政策局

情報技術利用促進課

生成AIへの対応：「デジタル時代の人材政策に関する検討会」

検討の背景・趣旨

- 企業のDX推進の変化を踏まえて、新たな時代に即したデジタル人材政策の方向性について議論を行う検討会。
- AI戦略会議の「暫定的な論点整理」（5月26日）に、「デジタル人材の育成・確保も重要。学びの指針となるデジタルスキル標準などに関して、生成AI の登場を踏まえた必要な見直しを早期に検討すべき」が盛り込まれたことを受け、生成AIの登場やその進化を踏まえ、デジタル人材の育成の在り方への影響に関して検討開始。
- 主な検討事項として以下：
  - ✓ **人材育成に係る生成AIのインパクト**をどのように捉えるか
  - ✓ **人材育成・人材のスキルに及ぼす具体的な影響**（各スキルの重要度の変化や新たに必要となるスキル）
  - ✓ 生成AI時代の**DX推進に必要な人材・スキル**の考え方（デジタルスキル標準や試験の出題内容の見直し、デジタル人材育成プラットフォームの活用策等を含む）

【2023年度検討会　委員一覧】

＜座長＞

三谷　慶一郎　（株）エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所　主席研究員

＜委員＞ 50音順

有馬　三郎	（株）セゾン情報システムズ　執行役員　CTO
石川　拓夫	日立建機（株）　人財本部　人財開発統括部　主席主管
石原　直子	（株）エクサウィザーズ　はたらくAI＆DX研究所　所長
島田　裕次	東洋大学　工業技術研究所　客員研究員
高橋　隆史	（株）ブレインパッド　代表取締役社長
田中　邦裕	さくらインターネット（株）　代表取締役社長
広木　大地	（株）レクター　代表取締役

【検討経緯】

第１回（6月13日）	:有識者ヒア①（東大　松尾 豊教授）
第２回（7月6日）	:有識者ヒア②（開発企業：日本マイクロソフト（株）、BCG）
第３回（7月20日）	:有識者ヒア③（生成AI活用企業：日清食品HD（株）、中外製薬（株）、パナソニック コネクト（株））
第４回（７月31日）	:有識者ヒア④（教育コンテンツ提供事業者：（株）エクサウィザーズ、（株）グロービス、日本マイクロソフト（株））
第５回（８月3日）	:とりまとめ（生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方）

※8月以降も生成AIの動向を見ながら中長期で継続議論

生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方（令和５年８月）＜概要＞

- 生成AIの技術は、ビジネス機会の創出や様々な社会課題の解決などに資することが期待されている。
- **生成AIの利用を通じた更なるDXの推進に向けて**、本年６月から「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、**生成AIを適切かつ積極的に利用する人材・スキルの在り方について集中的に議論**し、**現時点で採るべき対応を「アジャイル」に取りまとめた。**
- なお、生成AIやその利用技術は絶え間なく進展しているため、人材・スキルに与える影響について、今後とも議論を続ける。

（１）生成AIがもたらすインパクト

- 生成AIは、**使いやすさにより年代を問わず広まり**、専門業務の代行にも寄与
- ホワイトカラーの業務を中心に、**生産性や付加価値の向上等に寄与**、大きなビジネス機会を引き出す可能性
- 企業視点では、**生成AI利用によるDX推進の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育の他、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要**

（２）人材育成やスキルに及ぼす影響

- **人材育成と技術変化のスピードのミスマッチ**に留意し、**環境変化をいとわず、主体的に学び続ける必要**
- **生成AIを適切に使うスキル（指示の習熟）**とともに、**従来のスキル（批判的考察力等）も重要**
- 自動化で作業が大幅に削減され、専門人材も含めて**人の役割がより創造性の高いものに**変わり、**人間ならではのクリエイティブなスキル（起業家精神等）やビジネス・デザインスキル等が重要**に
- 生成AIの利用によって社会人が業務を通じて**経験を蓄積する機会の減少を認識する必要**

（３）生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル（リテラシーレベル）の考え方

①**マインド・スタンス**（変化をいとわず学び続ける）**やデジタルリテラシー**（倫理、知識の体系的理解等）

②言語を使って対話する以上は必要となる、**指示（プロンプト）の習熟、言語化の能力、対話力等**

③**経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等**

（４）生成AIをDX推進に利用するために

- 部分的な**業務効率化のみならず、全社的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル変革に繋げることが重要**
- まずは適切に使い、**生成AIのリテラシーを有する人材を増やすフェーズ**、そのための**経営層の理解や社内体制等が重要**
- **企業価値向上に繋げるため、生成AIの利用スキル等を社員が身につけるための社内教育、担い手確保に取り組む大きな機会**

（５）経済産業省における政策対応

- 「デジタルスキル標準（DSS）」の見直し
- 「マナビDX（デラックス）」への生成AI利用講座の掲載
- 「ITパスポート試験」のシラバス改訂やサンプル問題の公開　等

（６）中長期的な検討課題

- 専門的なレベルでの人材育成やスキルへの影響の継続検討
- 「デジタルスキル標準」の更なる見直し検討
- 「情報処理技術者試験」の出題内容等の見直し検討

デジタルスキル標準（DSS）（令和４年12月）

- 企業のデジタル化の担い手のIT人材からDX人材への変化を踏まえ、**DX時代の人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理し、公表**。**個人の学習や企業の人材確保・育成の指針**に。
- 同標準の活用を通じ、**全員がDX推進を自分事ととらえ、企業全体として変革への受容性を高める**。

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

＜DXリテラシー標準＞

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

Why
DXの背景
社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What
DXで活用されるデータ・技術
ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

How
データ・技術の利活用
データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

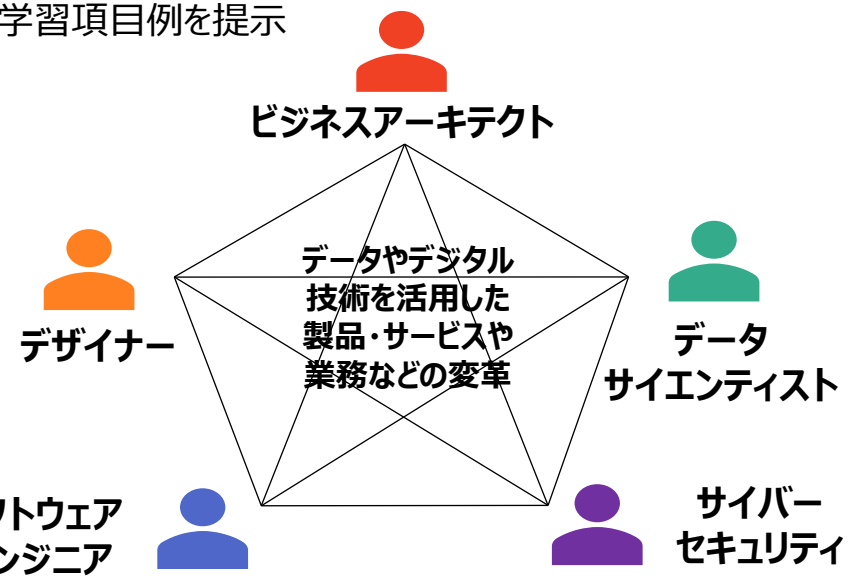
マインド・スタンス
社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

DXを推進する人材

＜DX推進スキル標準＞

DXを推進する人材類型の役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な５つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



デジタルスキル標準（DSS） https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/

デジタルスキル標準の改訂＜概要＞（令和５年８月）

- 急速に普及する生成AIは、各企業におけるDXの進展を加速させると考えられ、企業の競争力を向上させる可能性がある。あわせて、ビジネスパーソンに求められるデジタルスキルも変化し、より重要になる部分もあると想定される。
- その状況に対応するため、昨年末に策定したデジタルスキル標準（DXリテラシー標準）に関する必要な改訂を実施。

標準策定のねらい

✓「DXを自分事ととらえ、変革に向けて行動できるようになる」という位置づけは不変

Why
（DXの背景）

【考え方】

✓ 産官学全体で生成AIを利用した取り組みが進んでおり、**社会環境へ影響を与える可能性**がある

改訂箇所

➢ 社会の変化

What
（DXで活用されるデータ・技術）

【考え方】

✓ **生成AIは、ビジネスの場で急速に普及・利用**されている

✓ また、デジタル技術・サービスの進化に伴い、活用される**データの重要性がさらに増している**

改訂箇所

➢ データを扱う（データ入力・整備等）

➢ データによって判断する（データの信頼性等）

➢ AI（生成AIの技術動向、倫理等）

How
（データ・技術の利活用）

【考え方】

✓ 生成AIは、**ツール等の基礎知識や指示（プロンプト）の手法**を用いて業務の様々な場面で利用できる

✓ **情報漏洩や法規制、利用規約等に正しく対処**しながら利用することが求められる

改訂箇所

➢ データ・デジタル技術の活用事例（生成AIの活用事例）

➢ ツール利用（生成AIツール、指示（プロンプト）の手法）

➢ モラル（データ流出の危険性等）、コンプライアンス（利用規約等）

マインド・スタンス

【考え方】

✓ 他項目と比べてより普遍的な要素を定義しているため、その**本質は変わらず、生成AI利用においても重要**となる

改訂箇所

➢ 生成AI利用において求められるマインド・スタンスの補記
- 生成AIを「問いを立てる」「仮説を立てる・検証する」等のビジネスパーソンとしてのスキルと掛け合わせることで、生産性向上やビジネス変革へ適切に利用しようとしている
- 生成AI利用において、期待しない結果が出力されることや、著作権等の権利侵害・情報漏洩、倫理的な問題等に注意することが必要であることを理解している
- 生成AIの登場・普及による生活やビジネスへの影響や近い将来の身近な変化にアンテナを張りながら、変化をいとわず学び続けている

➢ 事実に基づく判断（生成AIの出力等）

マナビDXにおける生成AI対応

- 生成AIへの関心の高まりを受けて、プロンプトエンジニアリングの技術が習得できる講座などをマナビDXに掲載開始。

<トップページ>



<講座例>



はじめてのプロンプトエンジニアリングコース

キラメックス

自然言語生成の仕組みの理解と応用を学び、言語モデル・プロンプトの基礎を身につけることができ、また、言語モデルの能力/出力品質を最大化させるためのプロンプトエンジニアリングの技術が習得できる講座。自身の業務効率を改善する取り組みを考案し実装することで、業務効率化の実践につなげることが可能。



ChatGPT活用コース　ビジネス層向け

キカガク

Azure OpenAI Serviceや ChatGPT の基本的な操作方法を理解し、業務に活用できるスキルを身につけるコース。実際に手を動かしながら、 ChatGPT を活用し業務への応用を体験可能。

ITパスポート試験における生成AI対応

- 生成AIを踏まえ**同試験のシラバスを改訂**（8/7）。生成AI関連の記載を追加・拡充。
- また、**生成AIに関するサンプル問題（3問）を8月31日に公開**。
- **2024年4月から、生成AI関連の問題を追加した試験を実施予定**。

サンプル問題

IT パスポート試験　生成 AI に関するサンプル問題

問１　生成 AI の特徴を踏まえて，システム開発に生成 AI を活用する事例はどれか。

ア　開発環境から別の環境へのプログラムのリリースや定義済みのテストプログラムの実行，テスト結果の出力などの一連の処理を生成 AI に自動実行させる。

イ　システム要件を与えずに，GUI 上の設定や簡易な数式を示すことによって，システム全体を生成 AI に開発させる。

ウ　対象業務や出力形式などを自然言語で指示し，その指示に基づいて E-R 図やシステムの処理フローなどの図を描画するコードを生成 AI に出力させる。

エ　プログラムが動作するのに必要な性能条件をクラウドサービス上で選択して，プログラムが動作する複数台のサーバを生成 AI に構築させる。

問２　生成 AI が，学習データの誤りや不足などによって，事実とは異なる情報や無関係な情報を，もっともらしい情報として生成する事象を指す用語として，最も適切なものはどれか。

ア　アノテーション　　イ　ディープフェイク

ウ　バイアス　　エ　ハルシネーション

問３　AI における基盤モデルの特徴として，最も適切なものはどれか。

ア　“A ならば B である”といったルールを大量に学習しておき，それらのルールに基づいた演繹（えき）的な判断の結果を応答する。

イ　機械学習用の画像データに，何を表しているかを識別できるように“犬”や“猫”などの情報を注釈として付与した学習データを作成し，事前学習に用いる。

ウ　広範囲かつ大量のデータを事前学習しておき，その後の学習を通じて微調整を行うことによって，質問応答や画像識別など，幅広い用途に適応できる。

エ　大量のデータの中から，想定値より大きく外れている例外データだけを学習させることによって，予測の精度をさらに高めることができる。

（出典）IPA　HP
https://www.ipa.go.jp/shiken/syllabus/t6hhco000000wyrz-att/ip_generativeai_sample.pdf

ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望を聴取する仕組みの創設

資料5－1

1 目的

公的職業訓練（ハロートレーニング）の効果的な実施を図るため、ハロートレーニングを実施している民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望を聴取することを目的とする。

2 スキーム

厚生労働省HP（ハロートレーニングページ）に
ご意見・ご要望送信フォームを開設

▽

ご意見・ご要望受付（随時）

▽

公表（6か月ごと）

＜対象＞

①現在、都道府県から委託を受けた公共職業訓練または厚生労働大臣の認定を受けた求職者支援訓練を実施している訓練機関（法人）

②現在、都道府県から委託を受けた公共職業訓練または厚生労働大臣の認定を受けた求職者支援訓練を実施していないが、今年度または前年度に当該公共職業訓練または求職者支援訓練を実施したことのある訓練機関（法人）

内容：ハロートレーニングの運営や事務手続等に関するご意見・ご要望

○寄せられたご意見・ご要望は可能な限り対応に努めますが、対応できない場合や対応に時間がかかる場合があります。

○対応結果については、半年に一度HP上に公表します。公表内容は、ご意見・ご要望内容の要旨および対応結果とします。

※検討した結果、「対応困難である」という結果もあり得ることを御了知おきください。

○個々の訓練機関には対応結果を返信いたしません。

○HPに公表した対応結果は、中央職業能力開発促進協議会にも報告します。

3 周知

都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）を通じて訓練機関に対し個別に周知（あわせて関係団体にも周知）

4 受付開始時期

令和５年５月



ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からの主なご意見・ご要望に対する回答

資料5－2

総件数

総件数　110 件　（令和５年５月17日から令和５年８月31日までの意見）
※なお、件数は、送信フォームに送付された件数であり、１つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、１件とカウント
※ハロートレーニングの運営や事務手続き等以外のご意見・ご要望を除く。

主なご意見・ご要望

	ご意見・ご要望	回答
委託費等の単価の引き上げ	● 委託費等の単価を上げてほしい。	● 現行の委託費等の上乗せ措置等に加え、DX推進スキル標準等に対応した訓練コースに係る委託費等の上乗せ措置に要する経費を令和６年度概算要求に計上しました。
申請手続の簡素化等	● 申請書類、訓練日誌等の項目や手法を簡素化してほしい。	● 本年７月より事業者による電子メール申請を可能とする措置及び報告業務の一部効率化を行う措置を実施（求職者支援訓練）するとともに、都道府県に事業者の申請のオンライン化を要請（委託訓練）するなど、今後も不断に見直して簡素化を検討します。
就職率に応じた委託費等の上乗せ措置の支給要件緩和	● 委託費等の支払いに係る就職の４か月以上の雇用や雇用保険適用就職率の要件を緩和してほしい。	● 就職率に応じた委託費等の上乗せ措置は、質が高く就職につながる訓練の実施を目的としており、過去の会計検査院からの指摘を踏まえ、一定水準以上の雇用期間や就職率を要件とすることは合理性があるため、要件は維持します。
受講あっせん	● 訓練を修了出来ない者（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）をあっせんしないでほしい。	● ハローワークでは受講に必要な能力等がある方をあっせんすることとなっており、引き続き訓練あっせん前の制度説明や適切なあっせんに努めるとともに、訓練実施機関にも訓練修了に向けた配慮をお願いします。
応募者の確保	● 応募者が少ないと採算が取れない。ハローワークでしっかり確保してほしい。	● 開講時期の柔軟化等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼（委託訓練）しました。引き続き、ハローワークにおける制度周知に努めます。

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る
令和６年度概算要求

資料６－１

要 求 額　約**1,186**億円（約**1,162**億円）
訓練規模　約**40.9**万人（約**40.9**万人）

公共職業訓練（障害者訓練を除く）

要求額　約1,021億円（約998億円）
訓練規模　約35.4万人（約35.3万人）

	要求額		訓練規模	
離職者訓練			約15.1万人	（約15.5万人）
施設内訓練	約668億円	（約653億円）	約3.3万人	（約3.4万人）
委託訓練	約354億円	（約345億円）	約11.9万人	（約12.1万人）
在職者訓練（生産性向上支援訓練を含む）	※		約18.2万人	（約17.8万人）
学卒者訓練	※		約2.1万人	（約2.1万人）

※　公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

障害者訓練

要求額　約54億円（約54億円）
訓練規模　約0.6万人（約0.6万人）

	要求額		訓練規模	
離職者訓練	約54億円	（約54億円）	約0.5 万人	（約0.5 万人）
施設内訓練	約40億円	（約39億円）	約0.2 万人	（約0.2 万人）
委託訓練	約14億円	（約14億円）	約0.3 万人	（約0.3 万人）
在職者訓練			約0.1 万人	（約0.1 万人）
施設内訓練	※		約0.1 万人	（約0.1 万人）
委託訓練	※		約0.03万人	（約0.03万人）

※　障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者支援訓練

要求額　約110億円（約109億円）
訓練規模　約4.9万人（約5.0万人）
（求職者支援制度全体　約269億円（約268億円））

公共職業訓練（離職者訓練）＋求職者支援訓練
訓練規模　約20.0万人（約20.5万人）

拡充

公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

人材開発統括官付訓練企画室（内線5926、5600）
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）

令和６年度概算要求額　551億円（546億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	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拡充する**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。

上記に加え、**④デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的なデジタルリテラシーの向上促進を図る**。

2　事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

（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、委託費等上乗せ【拡充】
（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

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

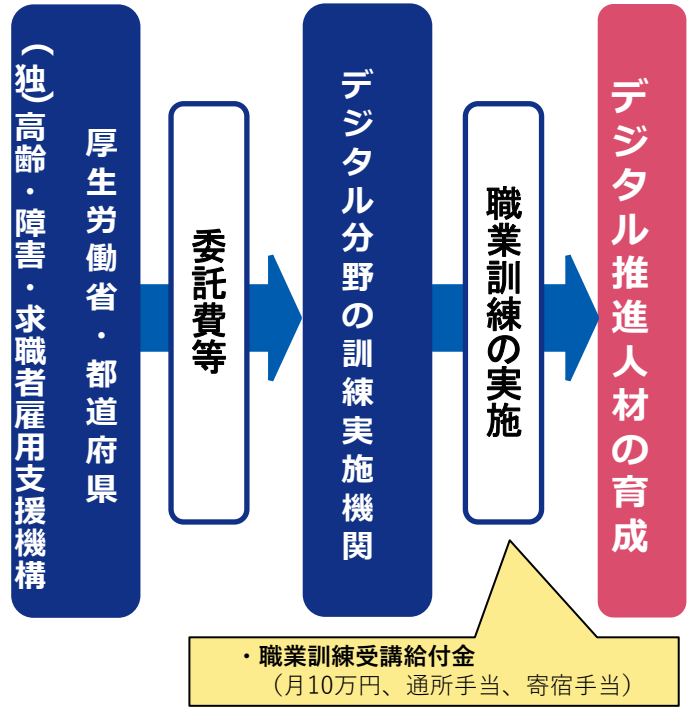
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会を拡充する【拡充】

④基礎的な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、訓練分野の特性に応じ、基礎的なデジタルリテラシーの要素を訓練内容に加味する。

※①～②は令和８年度末までの時限措置

3　スキーム・実施主体等



新規

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（仮称）の実施

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5923）

令和６年度概算要求額　3.3億円（-）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

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70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%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試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

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するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

（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（80人×9コース）

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て実施することを想定。

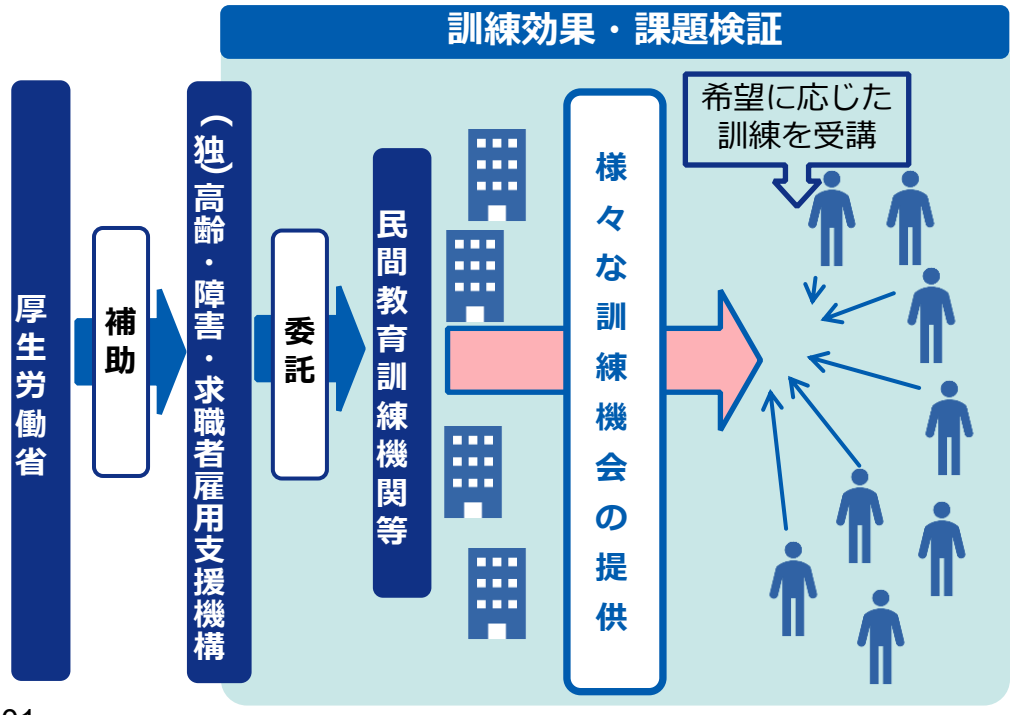
ウ　総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大9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年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

資料6－2

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。

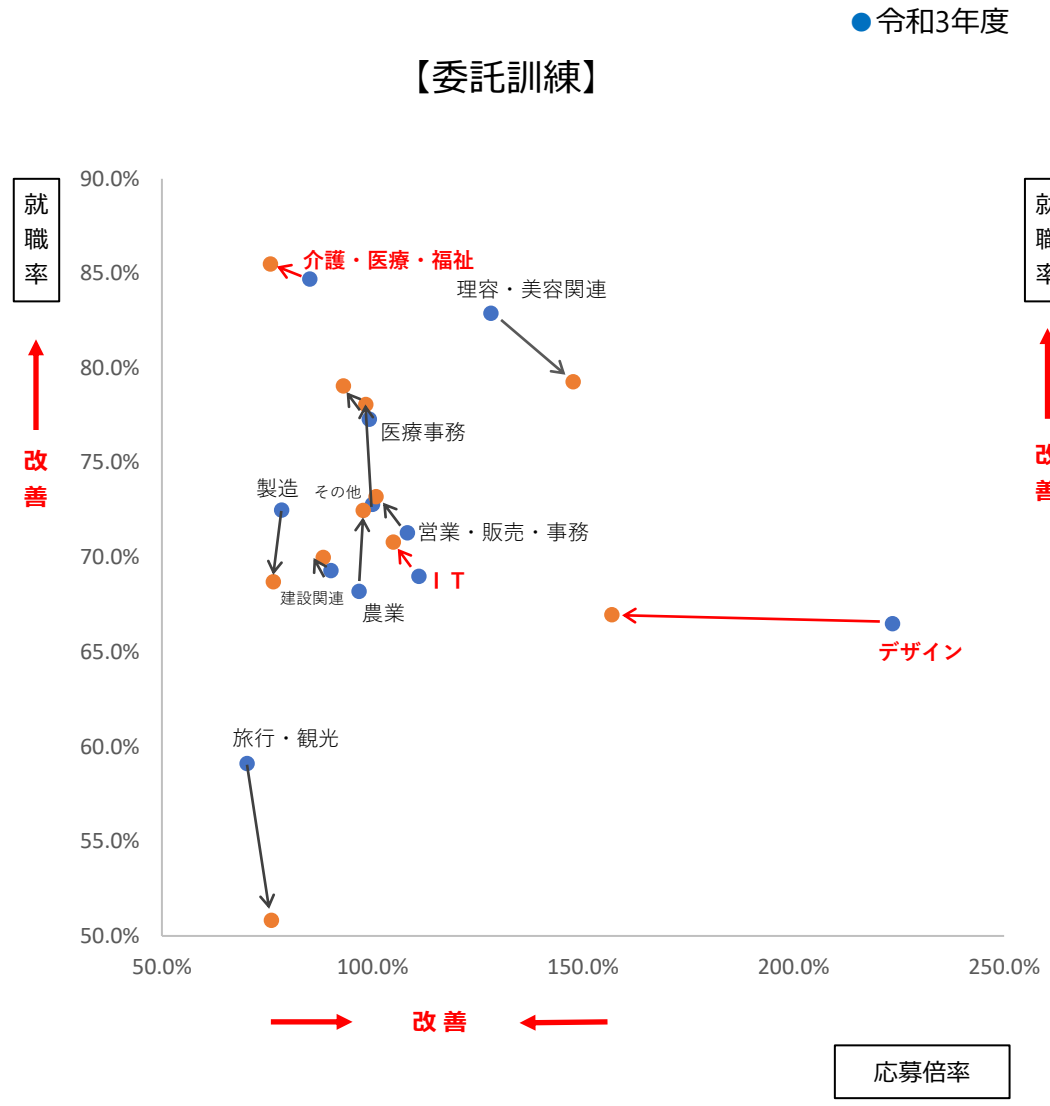
E　開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

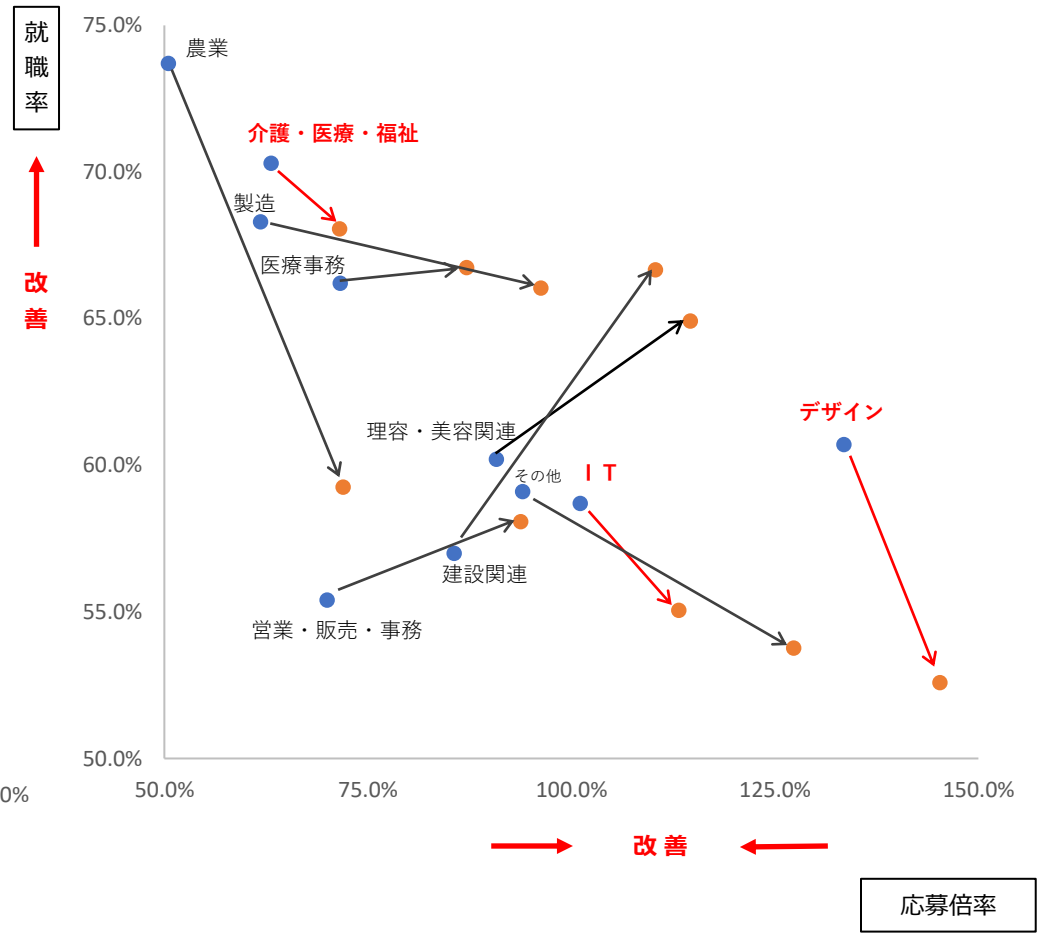
人材ニーズを踏まえた設定

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。

【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





※用語の定義は、資料３－１と同様。

【参考】令和６年度計画策定に向けた課題整理

令和５年度実施計画		取組状況	今後の課題
課題	**実施方針**		
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。	委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。	
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」	・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。	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デジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。	PDCAの継続的な推進
③求職者支援訓練のうち基礎コースはＲ３年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は２割	・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。 このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。	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。	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
		受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和４年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和３年度は４県未開講）。	
④委託訓練の計画数と実績の乖離	・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。	委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】	委託訓練の受講者が減少傾向
⑤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基本方針）	・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。	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。	2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計

参考資料1

令和５年度第１回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿

【労使団体】

佐久間　一浩　全国中小企業団体中央会事務局次長
山脇　義光　日本労働組合総連合会労働法制局長
平田　充　一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
清田　素弘　日本商工会議所産業政策第二部課長

【教育訓練関係団体】

重里　徳太　全国専修学校各種学校総連合会理事・総務委員会副委員長
北村　俊幸　一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
須摩　英樹　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

○ 藤村　博之　独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
堀　有喜衣　独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門統括研究員

【地方自治体】

河島　幸一　京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

日暮　拓人　一般社団法人日本人材紹介事業協会事務局長
猪尾　康成　公益社団法人全国求人情報協会事務局長
上市　貞満　公益社団法人全国民営職業紹介事業協会専務理事

（オブザーバー）

公益社団法人全国老人保健施設協会
社会福祉法人全国社会福祉協議会
一般社団法人全国農業会議所
一般社団法人ソフトウェア協会

（敬称略）

※　○は座長。

新規

デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

参考資料2

令和６年度概算要求額　13億円（－）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

不足するデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF－JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※１)。

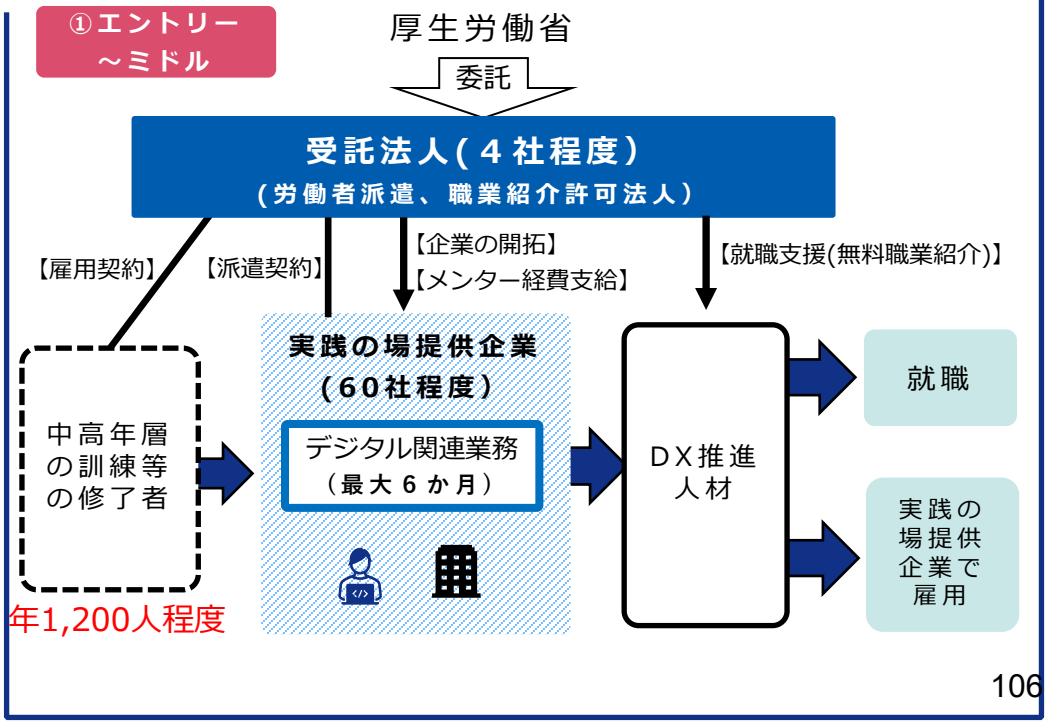
②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※２)。

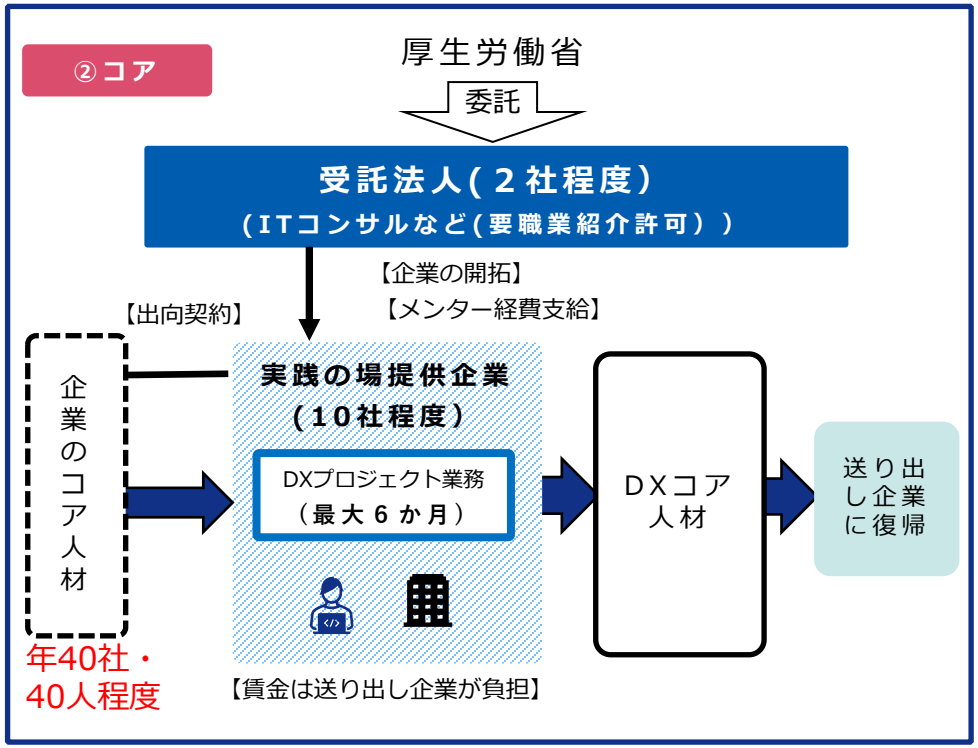
このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(事業実施期間：令和６年度～７年度)

※１　公共職業訓練修了後の就職率　全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%**（令和３年度 公共職業訓練(都道府県分)）

※２　デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」（59.3%）を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」（28.2%）、「推進できる人がいない」（27.4%）傾向がある。育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」（65.6%）、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」（46.2%）などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要（パーソルプロセス＆テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」）

2　事業の概要・スキーム・実施主体等





令和４年度第２回地域職業能力開発促進協議会の協議結果

参考資料3

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	**※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。**
1	北海道	①デジタル分野の応募率と定員充足率が高止まりしているので、受け皿をもっと増やすべき。 →②求職者支援訓練のデジタル分野の定員を前年計画より160人増員した。 ①町村部の人材育成と訓練修了後の地域における定着率について。 →②eラーニングコースの活用とその効果検証を引き続き行うこととした。	デジタル分野の重点化	○大型自動車の運転手を育成する訓練コースについて、令和4年度は受託者が見つからず中止になったが、令和5年度は旭川と苫小牧で開講する予定である。(北海道) ○ポリテクセンターの施設内訓練「CADものづくりサポート科」について、女性専科の位置づけだったが、昨今のジェンダーフリーの流れを受けて男女関係なく受け入れをすることとした。(JEED)	1　深刻な人手不足分野の一つであり業界全体における職業訓練への期待度が高いこと。 2　広域な北海道地域における職業訓練の地域偏在の問題が根強くある中、介護人材はどの地域においても高いニーズがあること。 3　介護訓練の定員充足率が低迷していることから、WGの効果検証による訓練内容の見直しが必要だと考えられること。 4　介護分野訓練の過去からの実績と高い就職率から、実効ある効果検証が期待できること。	介護分野の選定について、全出席委員賛成。 コース選定に係る質問や町村部の人材育成に係る意見を踏まえて、委託訓練と求職者支援訓練から、できる限り札幌以外のコースも取り入れた3コース以上を選択し、効果検証を行うこととした。 また、リカレント教育機関の大学の委員から、次回協議会までに大学で実施しているVRを活用した介護教育の事例共有の申し出があった。	介護分野	○町村部の人材育成と訓練修了後の地域における定着率に係る意見を踏まえ、受講前エントリーシートを活用して、訓練修了後の就職希望域を把握することとした。 ○地域におけるリスキリングの推進に関する特別交付税措置の活用について、今後総務省の具体的指示を待ち、北海道が主体となって推進していくこととなった。	○託児付き訓練の利用が低いが、女性の就業促進のための環境整備であることから、積極的な周知をお願いしたい。	WGの効果検証を介護分野とした議論の中で、リカレント教育を実施する大学の委員から、次回協議会までに大学で実施しているVRを活用した介護教育の事例共有を行う旨、申し出があった。
2	青森	①事務局案は令和３年度及び４年度の実績を踏まえ、また地域社会のニーズに対応した計画になっており、適正である旨、意見あり。 ・本県は少子高齢化が進んでいる事もあり青森県や関係機関と連携して、受講生の確保や高い就職率を維持してほしい旨の意見あり。 ・「応募倍率、就職率が低い」という事は「訓練効果が上がっていない」と思われる。今後、効果検証した上でも就職率が上がらない場合は訓練コースを見直す必要があるとの意見あり。 ②訓練についての広報やハローワークと連携した就職支援の強化を図る。 ・（計画案には）就職率が低い分野（デザイン分野、営業・販売・事務分野）の訓練修了者への就職率を高めるために、求人ニーズに即した訓練になっているか、十分な就職支援になっているか検討した上、運用を見直し、ハローワークと連携した支援を行う旨　記載済み。	デジタル分野の重点化		応募倍率が高く就職率は低い分野である「営業・販売・事務分野」を効果検証分野とする。 個々のコースで見た場合、応募倍率・就職率共に「高率」「低率」が存在しており、その差の原因の把握と訓練カリキュラムが、求人のニーズに促したものとなっているか検証する。	「応募倍率、就職率が低い」という事は「訓練効果が上がっていない」と思われる。今後、効果検証した上でも就職率が上がらない場合は訓練コースを見直す必要があるとの意見あり。 「応募倍率が低くて就職率が高い分野」とされる介護・医療・福祉分野については、この業界の賃金の低さが、応募倍率が低い理由の一因である旨の見解。 今後、受講率の改善を考える場合、業界の賃金状況も踏まえたうえで、収入面やメリットとされる部分を考えていく必要性がある。	営業・販売・事務分野			
3	岩手	①協議会での意見 ・岩手県として岩手らしさ、独自の視点も必要ではないか。 ・地域におけるリスキリングの進展に関する事業について、産官学上げて取り組まなければならない。 ②計画に反映した事項 ・今後岩手らしさを検討していくということで、計画については提案通り承認。	・建設、保育、介護等の人手不足分野のほか、DX等の進展のなかデジタル分野への重点化、就職氷河期世代の安定就労に係る支援への取り組み等	・今後DXの進展を見据えた上で将来２～３年後どうなるか、岩手県として岩手らしさ、独自の視点も必要である。	・令和4年度の指標から分析した改善すべき方向性を踏まえて、職業訓練受講の応募倍率は高いが就職率が低い分野について、求人ニーズに即した内容になっているか、就職支援策に問題がないか等検証する必要がある。	・検証は非常に大事。生産性・利益を上げるためにどういうツールを使うかなど、営業・販売・事務分野でどのような人材が望まれるかなどヒアリングした結果を共有してほしい。	営業・販売・事務分野	特になし	特になし	・オブザーバーとして出席した岩手県（若者女性協働推進室）より、内閣府が新設した「地域女性活躍躍進交付金」を活用した「令和5年度女性デジタル人材育成に向けたスキル習得導入セミナー」について紹介があり、経済団体等へ協力についてお願いした。 ・女性活躍というポイントとデジタル人材育成が合わせられいい取り組みであると、構成員間で認識を共有した。
4	宮城	＜意見＞ ○各実施機関からの報告の中でIT系訓練の受講者確保に難しさがあるとの話があった。今後も枠を増やしていく方向となっているが、ただ定員枠を増やしても応募者数が少ないままではあまり意味がなくなってしまうので、募集・広報をどのように積極的に働きかけていくかが一つの課題と思う。応募者の獲得に是非努めていただきたい。	○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。 ○ワーキンググループが検証を行う訓練分野についてもデジタル分野としており、訓練の充実につなげていくこととしている。	○公共職業訓練と求職者支援訓練について、令和４年度の実施状況と令和５年度の実施方針等を各実施機関から報告し、地域内の職業訓練に係る現状等について情報共有した。	○令和4年度、デジタル分野の訓練重点化方針に対応し、新たな訓練実施施設も開拓しつつ対象コース・対象者数を増やし実施しているところだが、コースや実施施設によって受講率が上がっていない状況も見られる。個々の状況把握が必要。また、実施している訓練内容が求職者のニーズや企業のニーズとの間でずれが生じていないか等を十分に検証していく必要があることから当分野を選定した。	○ヒアリングする企業の選定にあたって、企業規模等の区分を意識した選定をお願いしたい（例：IT企業、大企業のIT部門、中小企業（特にITと直接関わりのない中小企業の事例）等）。 ○定量的な調査として簡単なアンケート調査も平行して行えたらよいと思う。 ○訓練内容に対する検証を行うことは非常に重要なテーマであり一歩進んだと思う。今後のヒアリング結果を受けて、来年度以降の調査のあり方についてもさらに検討を加えていただきたい。	○デジタル分野	○特になし		○地域内でのリカレント教育実施事例として、事業構想大学院大学の「次世代みちのく地域イノベーター養成プログラム」を紹介し委員間で情報を共有した。（東北地域における課題を発見し、そこから新規事業開発を企画・推進できる地域イノベーター人材の養成を目的としたもの。）
5	秋田	①全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移しており、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見を踏まえて、②地域ニーズ枠として介護分野のおける訓練コースを通常認定上限に上乗せした規模で設定し、人手不足分野へのキャリアチェンジを見据えた訓練受講の勧奨を強化予定。	「秋田県第11次職業能力開発計画」においてもIOTやAI等の先進技術に対応できる人材の育成を目指しており、公共職業訓練・求職者支援訓練共にデジタル分野の充実を図る。	・県雇用労働政策課から「情報関連技術やサービス（ICT）に関する事業所ニーズについて」を説明。 ・ハローワーク秋田から「ハローワークの職業相談窓口での訓練ニーズについて」を説明。	第１回協議会での「デジタル分野における求職者側と求人者側とのミスマッチの把握・解消が重点課題である」との意見に加え、政府及び秋田県においてもIOTやAI等の先進技術に対応できる人材の育成を目指している状況を踏まえ、検証対象分野に「デジタル分野」を選定。	IT、Web関連の県内誘致企業も含めた企業におけるデジタル人材ニーズとデジタル分野の訓練内容を調整していくことが訓練修了者の就職率向上に不可欠。	デジタル分野	特になし	特になし	特になし

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
6	山形	①県内の産業界の発展につながる高度な職業訓練（パソコンスキルなど）の実施を行うことが重要。 ②企業の求める人材ニーズに十分活かせる訓練かをよく検証するよう、訓練カリキュラムを改善していく。	・人材不足分野の介護・製造関係の訓練の受講者数のアップ ・地域性を活かした訓練の設定 ・受講生が増加するような工夫した訓練の周知 ・企業の人材ニーズに見合った訓練カリキュラムの検討 ・基礎、応用、デジタル分野の訓練コースのカリキュラムと、企業の求人ニーズ等の検証	地元就職を希望しない割合が増えてきている。賃金、働き方、企業力、企業の存在感などを考えて退職する。働き方の多様性を認めている企業には人が集まっている。	県内においては、パソコンスキルの訓練受講者が多く、それを活かした職業に従事しているが、企業の人材ニーズに十分対応しているかを検証	訓練実施機関・・３機関 訓練修了、就職した者・・3名 採用した企業・・3社 同一の性別、年齢に偏らないようにする。 訓練の効果が十分なされているかを検証	パソコンスキル	特になし	特になし	特になし
7	福島	協議会で発言のあった以下について、訓練計画に反映（計画（案）の段階で記載済みのものを含む。）の上、取組を進めることとした。 ①（意見）より多くの人にこういった職業訓練を知っていただくことが必要→（対応）ハローワークの利用に繋がっていない潜在求職者への周知広報活動を強める。具体的には、ＳＮＳによる訓練情報等の発信や商業施設におけるハローワークによる出張相談会等を実施する。 ②（意見）職業訓練を通じた若年非正規等離職者の正社員化の促進→（対応）多様な事情を抱えた求職者等に配慮するため、短期間・短時間の訓練コースの設定やオンライン訓練等を促進するとともに、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの実施による支援を行う。 ③（意見）訓練計画に記載のある「求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化」の具体的な施策について→（対応）次年度から訓練修了者の採用企業へヒアリングを実施し、求められているスキルの把握に努める。 また、これまで以上に関係機関等との連携を深め、産業界等のニーズを収集する。	デジタル人材の需要が全国的に高まっていることを踏まえ、福島県においても、職業訓練のデジタル分野の強化に計画的に取り組むこととした。なお、当該分野の訓練修了生は、就職率が低い傾向が統計的に示されていることから、具体的な求人職種との接点や活躍できる求人分野への関係性が促されるよう、ハローワークと連携した就職支援を強化することとした。	（学識経験者からの提案） ・企業が認識しているスキルの習得は、短期スパンでの養成を考えていると思うが、リスキリングについては、企業がこれからどのように戦略的に生き残っていくのかといった意味合いが主流。経営者の方も気がついていない可能性があるため、例えば、「福島の産業構造には、どういったスキルが必要であって、それは経営者側としてはこのように考える。」といった提案型であったり、経営者側と議論を重ねる中でお互いの認識を高めるといった手法などの、長期スパンを見据えた取組を検討いただきたい。	以下の３点を踏まえ、効果検証を行う訓練分野は、「デジタル分野」とする。 ①国における人材育成の方針として、デジタル人材が質・量ともに不足していることや、都市圏への偏在といった課題を解決するため、職業訓練のデジタル分野の重点化に取り組むこととしている。このことから、地方においても、地域の実情やニーズ等に応じた訓練コースの設定が講じられているかを定性的に分析する。 ②デジタル分野については、前年度においても検証・改善を行う訓練分野として取り上げたところであり、引き続き同じ分野で検証を行うことにより、精度の高い訓練効果の実証等に努め、訓練カリキュラム等の改善を目指す。 ③デジタル分野のうちデザイン分野は、比較的応募倍率が高いものの就職率が低いといった傾向が実績として示されていることから、訓練修了者や採用企業等の現場の声を収集・分析することにより、ハローワーク等に対して就職支援の方策に供するような有効なフィードバックを行う。	特になし。	デジタル分野	①関係機関との連携 ・地域全体での人づくりの視点から、福島労働局、福島県及び機構福島支部の連絡調整を密にするとともに、訓練修了生を採用した企業や業界団体等とも連携を深める取組を行う。 ②受講生の能力及び適性に応じた職業訓練の実施 ・ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングや職業相談を通じ、適切な職業訓練コースの選択や就職に向けた支援を行う。 ③地域リスキリング推進事業 ・福島県の各地域に必要な人材（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業（経営者等の意識改革・理解促進に関する事業など）を、地域の実情を考慮し、必要に応じて実施する。 ④職業訓練コースの設定に係る改善の方向性を検討するに際し、「応募倍率と就職率といった２つの指標のほか、求人倍率を加えた分析をしてはどうか」といった意見が第１回目の協議会であったことから、職種別の求人倍率を資料として示し、需給バランスを踏まえた訓練規模の設定や就職支援の方策等に供することとした。	「計画に沿った形で推進して欲しい。」といった意見あり。	
8	茨城		企業のデジタル化の進展、それに対応した人材の採用ニーズの高まり等により、幅広い分野・レベルでデジタル人材の育成が課題となっており、デジタル分野の重点化を実施していくことや、人手不足分野である介護分野についても重点化する。	○職業紹介事業者を利用する求人者の傾向として、ＭＯＳ取得者が企業の採用で必ずしも有利になるとは限らず、むしろ企業は実務的なスキルが身についている者を求めている。職業訓練においても資格取得だけを目的とせず実務的なスキルも身に付けることが重要。 ○雇用労働者のうち約４割がパート・有期の雇用形態で働いている。国として職業能力開発体制及びマッチング支援を強化し、労働者のスキルアップ・キャリアチェンジを支援する取組に期待する。	デジタル人材が不足していることから、職業訓練のデジタル分野への重点化が必要であり、訓練カリキュラムの検証により、より幅広い人材をデジタル分野へのキャリアチェンジに繋げる		デジタル分野	社会人の学び直し（リスキリング）を産官学が連携して支援する茨城県設置（R5.1.30）の茨城県リスキリング推進協議会において、デジタル化や脱炭素化の進展による産業構造の変化を見据えて、ＩＴ技術などの向上や習得を後押しし、生産性向上や成長産業への労働移動を推進する内容について構成員間で共有		経済産業省関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課を招いて、「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」「副業・兼業支援補助金」「高等教育機関における共同講座創造支援事業」「地域の人事部機能構築モデル事業」等関東経済産業局の取組内容について構成員間で共有
9	栃木	①協議会での意見 ・社会人としての基本とパソコン操作ができる人材の育成を基本に、基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応が必要。 ②計画に反映した事項 基礎コースの割合を実績以上に設定。また営業・販売・事務分野及びデジタル分野の認定数の増加を行った。	・デジタル分野の定員枠の拡大 ・パソコン操作のできる人材育成のため、営業・販売・事務分野の定員枠の拡大をしており、その分野の内容を充実させるため。	・デジタル分野は特に注目されていることから定員枠の拡大が必要ではないか。（経済団体） ・職種を想定したコース設定を検討してみては（職業紹介事業者）	・コースの設定及び受講者も多く、第１回地域協議会で意見をいただいたパソコン操作等を行うコースのため。	・人材紹介を行うにあたり、１番多い職種が営業・販売、３番４番目が総務・事務なため、効果が高い。（職業紹介事業者）	営業・販売・事務	・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助	特になし	特になし
10	群馬	①「ＰＣを使った仕事」に対してのニーズが求人・求職とも多い一方で、基本的な操作ができない求職者も多数見受けられ、マッチングに苦慮。 ②デジタル分野のコース割合を増やしつつ、受講者の情報処理レベルに合わせた訓練コースの設定、受講勧奨を行うこととした。	デジタル田園都市国家構想の実現に向け、デジタル分野を重点化する。	特になし	デジタル分野を重点とし、人材の質的・量的な向上を目指す中で、県内のコースごとの就職率に差が見られる。検証を通してコース内容の課題を掘り起こし、改善を行うことで、分野全体の向上を目指す。	訓練分野、検証方法等について、ＷＧの提案で了承。	デジタル分野	地域におけるリスキリング推進事業として、 ・ぐんま環境学校（環境保全・事前保護分野に関する理解促進） ・前橋市人財スキルアップ補助金（従業員等の研修等に要する経費の補助） ・障がい者雇用創出事業（経営者向け障がい者雇用セミナー） ・太田職業能力開発推進協議会補助金	特になし	なし

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
11	埼玉	①女性・若者・障害者・高齢者などそれぞれの雇用の課題についてどのように地域職業訓練計画に反映していくのか。 ②今後、それぞれの雇用の課題に対して状況を把握し、計画の内容に折り込んでいく予定。	デジタル分野への重点化	製造現場においてもデジタル化がすすんでおり、デジタル分野のニーズは高い。	デジタル分野のニーズが高まる中、「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）も踏まえ、WGグループ初年度に効果検証を行うのは「デジタル分野」が適当である。	検証方法、ヒアリングの項目についての意見なし	デジタル分野	・ジョブ・カードの活用促進 ・効果的なカリキュラム構成 ・訓練実施機関とハローワークの連携強化 ・障害者委託訓練の委託先の見直し	・ジョブ・カードは職業能力開発の際に作成するだけでなく、訓練成果の確認や修了後の就職のためにもっと活用していくべき。 ・訓練実施機関は受講生のモチベーションの向上に注力し、カリキュラム構成に工夫すべき。 ・近年、ハローワークはオンラインサービスの充実など機能を強化しているので、訓練実施機関もハローワークとの連携を強化し、就職率の向上のため活用していくべき。 ・障害者委託訓練は特例子会社などに委託し実施しているが、負担軽減のためいろいろな企業に公平に受託させる仕組みが必要ではないか。	埼玉県立大学で行っているリカレント教育や連携教育を地域の職業能力開発にもっと活用できないか（検討中）。
12	千葉	①デジタル分野への人材育成・確保は最もだが、傘下企業（特に中小・零細）では、未だにFAXさえも覚束ないところも多数あり。人手不足の解消が計らわなければどうにもならない現状がある。 ②高齢・障害・求職者支援機構が設置している生産性向上人材育成支援センターにおいて、幅広い分野の事業主からの相談等に対応し、課題解消に向けた事業主支援（オーダーコース訓練含む）を実施。	・離職者訓練：デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化へ対応した、デジタル人材を育成するコースの重点化。 ・人材不足分野（介護・保育・建設等）の人材確保のため、保育・介護系コースの重点化及び建設分野においての育成。 ・在職者訓練：企業における人材開発と労働者による自律的・主体的かつ継続的な学び直しを積極的に図る。 ・千葉県及び市町村において、デジタルグリーン等成長分野や人手不足分野におけるリスキリングの推進に資する事業を実施。	・専修学校、各種学校への県内からの応募割合及び就職先割合（県内～都内）、同様に短大、大学等の状況からいかにして県内の生徒を県内の機関施設等に入学させ、県内企業へ就職させるという観点からの検討。	・デジタル社会を担う人材育成が強く求められるなか、求職者ニーズが高いものの就職率が低いデジタル分野及び大幅な需要拡大が見込まれる介護分野における深刻な人材不足問題に直面している点を踏まえた。	・訓練効果の把握・検証に際し、就職後の長期的スパンでの追跡調査も必要ではないか。	デジタル分野 介護分野	・人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキング支援コース」の周知及び利用勧奨の取組。	・事業主団体から、企業だけではなく、当団体に所属する企業指導の職員への研修等に対しても助成金の活用が出来れば、実施していきたい。 ・職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者またはその団体から、助成金申請業務の更なる簡素化が図ることが出来れば、「カスタマイズ研修」（各企業に合わせた日程・カリキュラム等、要望に応じた研修の提案、講師の派遣）の利用促進に繋がる。	
13	東京	① ⑴業種問わず全体的な人手不足 ⑵ＤＸ対応 ⑶訓練内容の充実 ⑷就職支援の強化 ⑸周知広報の拡大 ② ⑴⑸周知、広報の充実により訓練受講者の増加を図る。 ⑵ＤＸコースの計画的な実施。 ⑶平日夜間や土日を中心に短時間・短期間コースの充実。効果的なコースの設定。 ⑷ハローワークでの就職支援の充実。	⑴デジタル推進人材 デジタル分野の訓練科目、定員数の確保。 人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証。 早期就職支援。 ⑵成長分野・人手不足分野 分野ごとに一定数の訓練科目、定員の確保。 介護訓練を一定程度設定。 ハローワークにおける受講勧奨の強化。 ⑶その他 応募倍率が高く就職率が低い分野の科目・定員数、カリキュラムの検証、見直し。 応募倍率が低く就職率が高い分野の受講勧奨強化。 ｅラーニングを一定数確保。 キャリアコンサルティング。 周知広報。	特になし	検証分野：デジタル系 （理由） 応募倍率が高く受講者の割合も高いが、就職率が低い。 今後さらにデジタル人材の需要が増加することを見込み、デジタル系に決定。 効果検証にあたっては、デジタル分野の技術等が広範であることから、ワーキンググループにおいて、今後の人材ニーズ見込みや求職者ニーズ、訓練コースごとの修了者数、就職状況などからテーマを絞り込む予定。	特になし	デジタル系	⑴人手不足分野、ものづくり分野等の訓練の実施 ⑵子育て中の女性等が育児と訓練を両立できるよう託児所付き訓練の実施 ⑶企業等の要望に応じたオーダーメイド講習、企業への指導員派遣の利用促進 ⑷在職者向けのオンライン訓練の実施 ⑸学卒者向け訓練の実施 ⑹障害者向け訓練の実施 ⑺就職氷河期世代対策訓練の実施 ⑻効果的な訓練実施及び周知広報のための関係機関との連携	特になし	特になし
14	神奈川	・ハロートレーニング（離職・在職含め）の周知が必要。（すでに計画に記載している為、変更なし） ・訓練受講中の資格取得が難しく、特にＩＴ関係は、終了後に一部の者が資格取得をする状況と聞いている。（資格については、受講者の任意のため、計画への反映はなし）	・デジタル分野への重点化 ・公的訓練の情報発信、就職支援の充実・強化	・コースの分野について、５年、１０年先を見据えた訓練を考える必要がある ・デジタルに対し、中小企業側ではまだ早い感があり、経営者の意識改革が必要である ・職業訓練校と企業教育（会社）との連携・差別化が今後の課題 ・DXについて、IT技術、資格だけでなく職務遂行能力、スキル・知識のセットになったものが重視されてくる	・応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT、WEBなど ・人手不足分野として介護 （まずは訓練カリキュラム等への反映がしやすい就職率が低い分野とした）	・求人ニーズの確認、中小事業者の視点でのヒアリング ・採用後、どのように使っていきたいか、どのようにビジネスに入れていきたいか ・企業のDXに対するギャップの確認	ＩＴ分野	・機構が行っている在職者訓練は、商工会議所などを通じＰＲしたおかげか、「生産性向上支援訓練」の希望が多く、5年度は定員を増やした。 ・オーダー型在職者訓練では、企業内の他部門との訓練のため、部門間の交流が活発になり従業員の意識向上に繋がった	・訓練受講で、能力向上したことがどう売上上昇に繋がったなどの好事例の収集が必要 ・資格やポートフォリオなど証明できるものがIT業界の就職には大きい ・デジタル人材の採用で、資格・経験がない場合、継続して勉強し続けられる人材が求められている	・パーソルキャリア株式会社より転職市況（デジタル人材の転職市況）、求人、求職動向の情報共有をした。 ・青山学院大学よりリカレント教育の動向、今後の方向性について情報共有をした。
15	新潟	①中小企業を中心にデジタル人材の確保・育成が困難であるため、在職者訓練の拡充を求める意見。様々な職種においてPC操作が必要となってきており、デジタル人材の裾野を広げる必要があるとの意見が出されていた。 ②デジタル分野の計画定員について、求職者支援訓練においては24％増加させ、県の委託訓練においてはITスキルレベル１～３までの様々なコースを設定し36％増加。県の在職者訓練についてもデジタル分野を中心に定員を約13％増加させた。	デジタル分野の重点化により定員の増加を図るとともに、多様なITスキルレベルのコース設定とともに、委託訓練においてeラーニングのコース設定を予定している。	新潟県の委員より、在職者訓練について、新たに「デジタル人材リスキリング支援事業」として、①デジタル技術の基礎知識を集合形式で学ぶコース②デジタル化に必要な技能をオンラインやeラーニングで学ぶリスキリングコースを設定して開設することについて説明があり、構成員間で共有した。	新潟県が官民連携により県内産業のＤＸを推進するため、「県内産業デジタル化構想」をまとめる際に実施したアンケート調査では、「デジタル人材の育成・確保ができない」ことを課題としている企業が全体の63%であった。一方で、デジタル分野の職業訓練においては、応募倍率が高い反面、関連就職率が比較的低いことから、県内におけるデジタル分野の職業訓練を対象とし、求人ニーズに即した訓練内容であるか、訓練修了者の就職率向上にどのような改善が求められるか検証を行うこととしたい。	新潟県の資料では、県が実施するIT分野の訓練のレベルは１～２が中心であり、一方で企業が求めるレベルは4又は５であるものの、人材の裾野を広げる意味合いが強いとのことだが、裾野のレベルを上げていく必要もあると思うので、デジタル分野を効果検証の対象とすることでニーズと訓練レベルの差などが明らかになり改善につながることは良いと思われる。	デジタル分野	新潟県から、①「IT雇用型訓練」として公的職業訓練の枠外で、DXを推進する企業による説明や今後必要となるデジタルスキルを紹介するセミナーと紹介予定派遣を組み合わせた訓練コースの設定②県の職業訓練施設に様々なソフトや先進的な機器を実装して、DXが進んだ製造現場のモデルを構築し、訓練の受講生等が職場でのDXの導入に向けた提案や取組を行い所属する企業に展開できるようにする計画について説明があった。	事業主団体の委員より、②について、新潟県の主要な産業であるもの作りの現場にとって良い取組であり、受講生にとどまらず企業からの見学等も受け入れて欲しいとの意見があった。	中小企業の経営者に対するDX推進の伴走型支援を実施している「新潟県DX推進プラットフォーム」の代表機関である（株）ブリッジにいがたの今村社長を協議会に招聘し、具体的な企業での取組事例の紹介と今後の支援の方向等について説明があり、構成員間で情報を共有するとともに、所属団体傘下の企業等への展開を依頼した。

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、 〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
16	富山	第１回協議会において、 ・デジタル人材が不足しており、人材育成が必要 ・ＤＸ人材、デジタル人材共にそれぞれのレベルに応じた人材育成が必要である ・工場の生産現場においても、デジタルや制御系、電子系の知識や技能が求められている といったデジタル分野の人材育成を強化する必要があるという意見が多くあったため、ＩＴ分野やＷＥＢデザイン系のコースの定員数を増やすことや、新しいコースの設定などにより対応した。	〇デジタル分野の重点化 社会全体のデジタル化に対応するためのＩＴ関連の資格取得を目指すコースを実施するなど訓練内容を充実させると共に、ハローワークとの連携した就職支援策の強化を図る。	特になし	令和３年度の訓練実施状況の分析の結果、応募倍率が高く、就職率が低い「デザイン分野」について支援策の見直しが必要と考え選定した。 また、デジタル人材が質・量ともに不足していることに対して、訓練内容やハローワークとの連携した就職支援策を強化する必要があるため、「デジタル分野」を設定した。	特になし	デジタル分野（ＩＴ分野、デザイン分野）	・人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）について案内し、職業能力開発訓練を利用した人材育成を積極的に行っている事業主への周知を依頼した。 ・県が実施する主要事業として、企業が生産性向上や成長分野へのチャレンジ等を目的として行う従業員のリスキリングの取組みに対し経費を補助する「とやまリスキリング補助金」について案内し、事業主への周知を依頼した。	特になし	特になし
17	石川	①協議会での意見 〇介護分野の受講者確保 ・介護の仕事の啓蒙が必要。 〇基礎コースの活用 ・職業能力開発講習が就職に有利なのか。その良さを求職者に伝える必要がある。 ・基礎コースと実践コースを組み合せて設定できないか。 ・ターゲットを新卒早期離職者、育児復帰者、高齢者等に絞った設定としてはどうか。 ・基礎コース終了後のキャリアマップを示すとよい。 〇HW利用者以外への広報 ・「訓練」というネーミングでは、響かない。表現を工夫するとよい。 ②計画に反映した事項 様々な提案があり、できることから実施する。なお、計画の文面は案のままとした。	・全体の規模は令和4年度と同程度とした上で、デジタル分野の重点化を図る。 ・離職者訓練において、デジタル分野の訓練を令和4年度の約2倍となる622人の計画とする。 ・委託訓練において、観光客の増加を見込み、観光分野の訓練規模を拡大する。	・DX推進に伴い、全ての業種においてIT人材が必要となっている。主に次の３分野の人材が必要である。①製造部門における生産性向上のITスキル、②事務所における業務効率化及び電子帳簿法やインボイス対応、③WebやECを使っての販路拡大、である。職業訓練はこのような３分野に関して非常に手厚くなっている。 ・基礎教育としてパイソンを訓練すると、IOTや高度なAIにつながっていくので、非常によい。 ・デジタルは基本的にはツールなので、道具の使い方を知ってもらうとよい。実践は、就職してから、個々の企業の要求に応じて学んでいけばよい。	IT業界に限らず、全ての産業においてデジタル人材が不足しており、令和5年度はデジタル人材の育成に重点を置くことから、訓練規模を拡大するとともに訓練効果についての検証を行うこととする。	・訓練修了者へのヒアリングについて、就職後に感じた訓練で学んでおくべきだったスキル・技能が一番重要である。 ・訓練修了者を採用した企業へのヒアリングについて、ＩＴの訓練を受けてきたけれども、本当はこういう訓練をして欲しいという事をヒヤリングされると実際に職業訓練と企業現場とのマッチングが深まる。 ・将来的にはアンケート等の数量的な結果もあったら説得力が増す。	デジタル分野	地域リスキリング推進事業について、市町が実施する事業を県がとりまとめて令和5年度の本協議会で報告する。	特になし	
18	福井	特に計画に反映した意見はない。	人手不足となっている介護などの福祉の分野、デジタル人材の育成ならびに中小企業等地域のニーズを踏まえた訓練を実施するとともに、女性や高齢者を含めた中高年齢者の活躍促進のための訓練を実施。	会員企業のほとんどが従業員5名以下の小さい会社であり、求人をだしてもなかなか面接にも人が来ないが、統一していえうるのは求めているのは即戦力。 今年度も医療事務のコースを行ったが、新型コロナの影響もあり、医療系の仕事を望む人が減っている印象。 派遣会社で大々的に訓練を行っているのは２社のみであるが受講生が集まらずほとんどが赤字。 事業所のアンケート調査を見ても事務系の方はほぼ充足しており、このままＤＸの人材ばかり増えると就職先があるのか心配。 我々が支援する事業所のＤＸというと電子決済や販売管理のデジタル化。また、農業分野でいえばドローンやＧＰＳを用いた機器の導入が待ったなしの中でこれらの機器を扱える人材が不足しているところが大きな問題。	令和４、５年度とも重点分野としていること及び国の重要施策となっていることからデジタル分野を効果検証対象分野とした。	訓練受講後にどれだけ定着しているかに関することも企業にヒアリングしてほしい。 訓練修了者を採用した企業への質問項目で必須としているものヒアリングを徹底してほしい。 零細企業にもヒアリングしてほしい。	デジタル分野	福井県内の人手不足解消として人を集めてくるということはもう限界となっており、これからはやはりＤＸ化が人手不足解消への切り口になるだろうということで、積極的なＤＸの導入を勧めている。小規模企業のＤＸ化の課題としては社内でDXに精通した人材がいないということ。高度な情報処理ができる人材というわけではなく用語がわかり業者と話ができるとかある程度の人材がいれば企業のＤＸ化は進んでいくのではないかと思われる。	２年間ＤＸ化とＩＴに関するリカレントプログラムを行ったが、来年度以降は予算上の問題をクリアしないと実施困難。また、受講生の年齢が比較的高く、ある程度以上の年齢の方は企業に採用してもらうのが難しいのが問題。 中小企業では、例えば人手が圧倒的に足りない業種で運送業があるが、これはあまり人と関わることがないということで人付き合いが苦手な人などとのマッチングが可能であり、こういった視点から中小企業の人材確保	
19	山梨	①-1求職者支援訓練の基礎コースが中止となっているが来年度も実施するのにあたり、時期の見直し又は規模を縮小する等行うのか。 ②-1時期を見直して実施し、受講生の確保のための周知を実施する。 公共についても定員が低いコースについて見直しを実施	デジタル分野の重点化 既存のデジタルのカリキュラムの充実を図ることしている。	・来年度は、介護事業所へAIを利用した個人の方のバイタルや尿意、便意等察知する等の県からの事業を補助金で支援しロボット導入を進めていく。以前も介護ロボットがあったが、操作する人が育たなかったため介護施設には定着しなかった。今回も使用できる人材が育つのか心配。来年その事業を進め、そこでの課題を協議会にてフィードバックをし共有する。訓練カリキュラム等に取り込むこともどうかを含めて協議していただきたい。	デジタル分野について選定 就職率が低いこと、デジタル分野の訓練として日が浅いことなどから選定	効果検証の進め方については提案どおり進めて欲しいと承認を得た。	デジタル分野	県実施の「豊かさ共創会議」において事業主等を対象にアンケート実施した。正式にまとまり次第構成員に共有。このアンケートも参考に訓練カリキュラムや訓練コースの設定に活かしてく。	県実施の「豊かさ共創会議」において企業における人材育成（在職中の訓練等）それぞれの機関で実施しているものをワンテーブルで見える様な形で進めていきたい。	

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	**※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。**
20	長野	職業訓練の設定については、令和５年度の実施方針に基づき設定をし、特にデジタル分野について重点的に設定していく旨構成員に説明をしたところ、構成員からは特に指摘、要望等はなかった。	・長野県の主な産業は製造業であることから、地域の求人ニーズを反映したものづくり分野を施設内訓練を中心に設定をする。 ・幅広い分野でデジタル人材のニーズが高まっているが、まだまだデジタル人材は不足していることから、デジタル分野の職業訓練を重点的に設定をしていく。	デジタル分野について重点的に設定していく旨構成員に説明をしたところ、構成員から、「デジタル人材が不足している中でデジタル関係の科目を教える人は足りているのか」といった意見が出された。	ワーキンググループで検証を実施する訓練分野については、長野県内で新規求人が最も多く、訓練効果の把握、検証、訓練カリキュラム等の改善により、就職の可能性が高まると考えられる製造分野とした。	実際には、これから新たに実施をすることから、検証方法、ヒアリング項目等に対しての意見はなかったが、ある構成員からこのワーキンググループでの検証は、どのような必要性から生まれたのかという質問の後、次のとおり意見があった。 ・様々な業務を繁忙にこなしている中で、また一つこういったことを義務のように行わなければいけないということ自体が、その他業務の足を引っ張るようなことにならないか懸念をしている。	製造分野	①リカレント教育環境整備の観点から、働く人への学び直しの場拡充支援事業について、また、社会人学びの総合ポータルサイト・キャリアアップステーションNAGANOについて説明。（長野県）	①学び直しの場拡充支援事業を実施する教育機関（専門学校等）と労働行政等が横のつながりを持って周知、広報をしていただきたい。（専修学校各種学校連合会）	特になし
21	岐阜	①就職率は高いが応募倍率の低い訓練コースについては、訓練受講のメリットを伝えると共に、求人ニーズと求職者ニースを踏まえ訓練コースの拡大を進める。 ②製造業の分野における人材育成に重点を置き職業訓練を実施する。ＩＴ分野、デジタル分野、介護分野の訓練コースの設定を促進。オンライン訓練や託児サービスつき訓練コースの設定を推進。	デジタル分野の訓練コース拡大、施設内訓練の訓練科名称を一部変更	就職率が高く、応募倍率の低いコースは、地域ニーズ及び求人ニーズとしては効果的な訓練コースである。	地域の特性として「ものづくり」が主要な産業となっている。 製造分野の訓練コース、特にＣＡＤコースは、就職率は高いものの応募倍率が低いことから、地域ニーズ及び求人ニーズとしては効果的な訓練コースであるが、求職者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。 そのため検証により職業訓練の適切かつ効果的な実施につながる可能性がある。	ＣＡＤの訓練は初歩的なコースから専門的なコースまであるため、効果検証は簡単ではないのではという意見があったが、間口が広くいろいろなところで使われており取り組みやすいというところで了解を得た。	ＣＡＤコース	岐阜協立大学にてリカレント教育として「トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム」を実施。	特になし	岐阜協立大学ではリカレント教育として、トヨタ生産方式及び製造業や物流、サービス産業の現場で作業カイゼン・スキルを身につけた「カイゼンリーダー」を養成する履修証明プログラムを実施。 個人の費用負担に対しては教育訓練給付金（専門実践教育訓練）が対象となり、企業が主体となり実施した場合は人材開発支援助成金が適用となることを紹介。
22	静岡	①・実施計画のメニューが豊富になるのは良いことだが、実行性の確保を合わせてお願いしたい。 ・IT人材のニーズが高いにもかかわらずデジタル分野訓練の就職率が低いのは、カリキュラムが求人側のニーズに即したものになっていないでのはないか。 ②労働市場が求めている即戦力の基幹人材の養成は職業訓練では難しいので、まず、その前段階となる方を少しでも多く供給していく。 ハローワークとの連携等により、求人開拓及び就職支援を強化する。	成長分野、人手不足分野とされている分野・職種に重点を置き、特にデジタル分野の重点化	県内の企業は人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様である。IT技術者としての適性を見極め、コミュニケーションのとれる人材を採用して社内で教育しているのが実態である。 中小企業ではIT技術者として就職する人はいないため、IT能力を使ってマーケティングや事務を行う人材を求めている。	訓練コース数が最も多く、中小企業の求人者ニーズ及び求職者ニーズが高く、就職件数が多い訓練分野を選定した。	ヒアリング項目は企業が訓練修了者に期待している点、企業ニーズがあり実施した方がよい訓練内容、企業が採用の際に重視していることなど、企業ニーズを把握して、訓練の効果検証ができる内容とする。 現場がわからないと訓練を実施する方もわからないので、検証の実施にあたり県や機構も一緒にヒアリングを実施したい。	営業・販売・事務分野	労働局・県・機構が一体的に公共職業訓練と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切な職業訓練の機会や受講勧奨を強化して受講者を確保する。	特になし	特になし
23	愛知	①・デジタル人材育成の必要性があること　・地域格差の解消を目指した訓練の必要性があること ②・デジタル分野の定員数を増加　・開講数の少ない地域を念頭においた地域ニーズ枠の設定	デジタル分野の重点化	・デジタル人材の中でも高レベルのものは社内育成困難なため、職業訓練での実施を期待 ・ＩＴリテラシ－は経営者にも必要であるもの	県委託訓練及び求職者支援訓練の双方で実施し、定員数が多く設定されている分野で設定	・就職率が低く中小企業の人手不足の実態と合わず、ミスマッチが生じているのでは ・就職率は１年後はどうだったかということが問われる	営業・販売・事務分野	人材開発支援助成金制度（人への投資促進コース・事業展開リスキリング支援コース）の紹介	・要件が煩雑で事前に計画を出すということが中小企業にとって一番難しい。要件緩和が必要では ・支援策がパッケージ化されていれば中小企業も使いやすいのは	
24	三重	① ・ＤＸ着手に向けた人材育成ニーズの高まりが見られる。 ・引き続き福祉分野の人材が不足している。 ② ・デジタル系分野の積極的なコース設定に努める。 ・介護系コースの応募率向上に努める。	・求職者支援訓練の基礎コースの設定を推進すること。 ・デジタル系分野コースの設定を推進すること。	・事務、営業の職種においてはパソコン能力プラスアルファ能力が求められており、ＤＸの仕組みに対応可能な人材が求められている。 ・介護・福祉の職種においては若年者を中心に定着率の課題もあり、技術・体力とともにコミュニケーション能力が求められている。	・求職者ニーズ(応募率)は高いが、求人ニーズに課題があると思われる(就職率が低い)分野を選定。	・ヒアリング項目の追加により、訓練受講が賃金や雇用形態に良い影響を与えたかどうかの調査ができると良いと思われる。	営業・販売・事務分野	・キャリア形成・学び直しサポートセンター事業、受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業、学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設について事務局より説明。 ・リカレント教育への取り組み状況等について三重大学より説明。	・他の大学等でのリカレント教育の現状について質問があり、県内の高等教育コンソーシアム事務局でもある三重大学より、特に私学においては採算性を重視するため手がついていないのが現状との回答があった。	・三重県産業支援センターより、デジタルで物事を考える力を身につけるための企業向けセミナー「ＤＸ寺子屋」を経営者向けと現場責任者向けに年間60コース枠で実施しており中小企業においても意欲のある企業からは応募があるとの紹介があり、構成員間で認識を共有した。
25	滋賀	①障害者等に対する施設内訓練の実績は定員充足率が２０％～２５％と低迷しているが、充足率アップに向けた施策はあるのか ②計画数の変更はしないが、定員充足率向上のため関係機関への周知等行い充足率向上に努めたい。（委員からは対象者数（定員）の変更を求めるものではなく計画の変更は無し）	デジタル分野が室・量とも不足していることから、デジタル分野について人材育成を行う訓練実施機関の開拓を行う方針とした。	－	国の人材育成の重点分野、当県の労働市場の課題及び訓練実施計画の方針を踏まえて選定。（具体的には国において公的職業訓練のデジタル人材分野の重点化によるデジタル人材の育成が掲げていること。また、令和５年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）において、ＤＸの進展により、技能・技術の向上のために必要となる人材の確保が求めらると分析し、「公的職業訓練の実施方針」においてデジタル分野の人材が室・量とも不足していることから。）	・簡単に言えば人気コース、不人気コースの分析をし、その中に、当県の基幹産業である製造も入れてもらえるとよい。	ＩＴ分野	・Ｒ４年度補正予算において、人材開発助成金に事業展開等リスキリング支援コースを創設。この内容と労働局・ＨＷが行っている周知について説明。	・ＤＸ対応への支援と理解するが、中小・零細企業では、どの分野をどのようにしたらよいのかといった最終目標、デジタル化をするためにどの部分をしたらよいかといったことがわからない。このようしたら効率化できるといったことの支援ができたらよいと思う。	※リカレント教育を実施する滋賀大学を構成員とし,当大学が実施知るリカレント教育について情報共有する予定であったが,急遽欠席となったため資料提供のみ。次回説明の機会を設け,情報共有する予定。

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
26	京都	①令和4年度は委託訓練において不開講コースが発生したので、不開講とならないよう関係機関で対策を協議する必要がある。 ②5年度においては、不開講が発生することがないよう、ハローワークでは主な受講対象である雇用保険受給者に対し、適切なあっせんを行うこと、京都府においては受講しやすいコース設定に努めること等を計画に記載した。	デジタルトランスフォーメーション（DX）の進展に必要なIT・デジタル分野の重点化	・育児中の方が受講しやすいように託児サービスがある訓練コースの設定促進についての要望。 ・有料職業紹介事業者から、求人者ニーズとしては、製造業や建設業が非常に人手不足である。求職者ニーズはITの専門知識習得やWebデザイン、事務系のスキル向上が多いとの報告。 ・事業主団体からは中小企業においては人手不足が非常に深刻であり、その点も意識して訓練計画・コース設定を考えてほしいとの要望。	「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、デジタル推進人材を育成・確保することとされており、京都府の「府民躍動雇用応援★夢プラン（第11次京都府職業能力開発計画）」においても令和4年から7年度の4年間で、公的職業訓練を中心に「DX人材の育成者数を6,000人」の達成を目標としており、重点分野に位置づけている。 このため、デジタル分野の人材育成に重点的に取り組む。	特に無し。	IT分野	①公的職業訓練の周知の一層強化を図るため、ハローワークの庁舎内においてデジタルサイネージ等を活用した案内を行っている取組等を紹介。 ②京都府において、地域の特色を踏まえた産業創造を進めていく中、それに伴い産業界で求める人材を把握し、それに即した訓練を実施していきたいと考えており、来年度以降、施設内訓練の科目再編を検討する。	①事業主側に対するPRが不足しているとの意見あり。 ②特に無し。	特に無し。
27	大阪	・課題認識として、「大阪府の課題として女性の就業率が低いこと」、「建設、製造等分野の人材不足」について、計画内「労働市場の動向と課題」に盛り込んだ ・政府の方針に掲げられている「人への投資」について、国を挙げて推進しているということが分かるよう、計画内「労働市場の動向と課題」に盛り込んだ	・2025年に開催される大阪・関西万博なども踏まえ、デジタル分野等成長が見込まれる分野、製造、建設、福祉分野等人材不足が深刻な分野に重点を置き、「就職氷河期世代等正規雇用を希望しながら非正規雇用で働き続けている者」、「女性」、「若年者」、「障がい者」、「中高年齢者」等の人材育成に資する訓練を実施	・旅行観光分野について、ホテル業などで若手の人材流出など人出不足が著しいと聞く。コロナの落ち着きに伴う経済正常化や大阪・関西万博に向けたインバウンド需要の拡大に伴い、公的職業訓練においても旅行観光分野の必要性を認識し、訓練コースの設定を検討していく必要がある	・政府のデジタル田園都市国家構想に基づくデジタル人材の育成や大阪・関西万博等を踏まえた成長が見込まれる分野における人材の育成に重点を置き、デジタル人材育成の推進に計画的に取り組む	・特になし	・デジタル分野	・関係機関等が連携し、職業訓練ニーズに応じた訓練を総合的かつ一体的に企画立案、実施するとともに、職業訓練期間とハローワーク、OSAKAしごとフィールド等の就業支援機関が連携し、訓練から就職までを一貫して支援 ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施 ・公的職業訓練の周知・広報 ①訓練コース周知用冊子・ポスター等を作成、配布し広く制度の周知を行う ②大阪府立高等職業技術専門校及び関西職業能力開発促進センターにおける訓練校説明会、オープンキャンパス等を実施。また、ハローワークにおいて職業訓練機関による学校説明会を定期的に実施 ③人材不足である製造業等における人材確保の促進に資するため、訓練校見学会と事業所見学会を組み合わせたツアー型見学会を開催。またマザーズハローワーク等において託児サービス付き訓練や短時間訓練コース等の説明会を開催 ④ハローワークにおいて、企業における在職者訓練の活用促進が図られるよう積極的な周知を実施	・特になし	・特になし
28	兵庫	①定員充足が低調な訓練について、改善に力を入れる必要があるのではないか、という意見 ②労働局、兵庫県、支援機構の緊密な連携のもと、地域ニーズを勘案したコース設定、幅広く周知・広報に取り組むこととした。	・公共職業訓練（委託訓練）・求職者支援訓練ともに、デジタル分野の訓練設定を拡充していく。 ・兵庫の主要産業を支えるものづくり・製造分野は施設内訓練を中心に前年度と同規模の設定。定員充足率向上に向けて周知・広報に力を入れる。	受け入れ企業側の問題もあるが、訓練修了後の就職のマッチングを意識した取組等も必要ではないか、といった意見	求職者の訓練ニーズが高く、また県内企業において、半数が重要性の高まりを考えているものの、取組を進めている企業は2割程度にとどまっているDXの課題があり、必要なデジタル人材の育成に資する訓練分野として選定	重要なデータになると思われるため、ヒアリング内容等の記録・整理はきっちりと行っていただきたい。	デジタル分野	・大学等が行うリカレント教育とリスキリングについて	リカレント教育は企業にとって生産性向上に直結するかわかりにくい面もあり、産業界の理解も得ながら実施している状況。リスキリングは、経費面からも大学としてどう関わっていけるかが課題。「働きながら」学びという面において企業側のメリットも大きいと考えられ、ある程度の企業負担も考えるべきではないか、といった意見 ・リカレント教育について地域の大学等の取組を紹介するフォーラムを実施していることの案内	
29	奈良	①デザイン分野への応募者が多数あることからコース数の増加を図るべき。 ②求職者支援訓練（実践コースの17%（90人）から21%（110人）に増加。実施機関の状況により定員の変更（増員）も認める場合がある。	・デジタル分野の重点化 ・介護・医療・福祉分野の定員充足率の向上	・中小企業では人手不足感がぬぐえず、現在、労働力として社会に参加していない方も、職業訓練を通じて、社会参加できる取り組みが必要。 ・中小企業は訓練修了生の技術が欲しいのではなく、何でもできる人を求めている。	・ＤＸ等の進展への対応のための人材育成 ・人手不足分野の地域からの要望 ・就職率が高く、応募倍率が低い分野の検証	・効果・検証を行う際は、属性（年齢・性別等）を含めた内容とすること。	①デジタル系分野（ＩＴ分野・デザイン分野） ②介護・医療・福祉分野 ③理容・美容関連分野	ＩＴ分野＝プログラミングではないことのアナウンスも必要であり、幅広の年齢、性別にとらわれない、ＰＧ以外の知識・技術があることの広報が必要である。訓練カリキュラムについても、そのことを踏まえた計画とする。	専門職の人材育成を期待しているのではなく、幅広いスキルを持った人材を期待する。	無

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
30	和歌山	求職者支援訓練実践コースの分野別の設定割合について、デジタル分野の重点化に伴うデジタル人材育成の必要性、過去の実績等を考慮し、和歌山県においては、デジタル分野、介護分野を２トップと位置付け、デジタル分野を30%程度、介護分野を30%、さらに医療事務分野を15%程度と設定する。	IT分野の人材育成のため、アプリケーション開発プログラマーなどへの就職を目指す職業訓練を引き続き設定するとともに、人手不足が顕著な介護・福祉分野や社会情勢の影響により就業環境が大きく変化している幅広い層の求職者等に、訓練内容や訓練実施地域、訓練実施時期等より効果的な訓練の設定を促進する。	昨年、デジタルトランスフォーメーション、デジタル人材という言葉が入ってきて中央で多くの意見が出されている。その時の資料では「DX人材とはどのような人材なのか。技術者を養成するということだけではなく、ビジネス系のスキルや、経営、工程管理のスキルなども必要となるはず。そうしなければ組織として全体が回っていかない。役立つ人材の育成をお願いしたい。」と意見が出ているが、今回の計画（案）にはこういった意見が反映されていない。和歌山県だけの問題ではなく国の問題でもあるが、国の方でデジタル人材をどのようにして育てていくのか、何がデジタル人材かといったことを、もう少し具体的にし、訓練を実施することが必要と考える。	①国の方針として、社会のデジタル化に適応した新たな技能を得る人材を増やし、成長分野への労働移動を促進することとしている。 ②デジタル人材の不足が試算されている一方で、求人・求職バランスシートにあるように和歌山県におけるIT分野の求人倍率は高くなく低い傾向にあり、企業の求めている人材とのミスマッチがどのようなところに存在するのか検証する必要がある。 ③東京、大阪といった大都市圏と違った和歌山県内でのデジタルニーズにマッチした訓練カリキュラムを検討する必要がある。	当該ヒアリングについては、使い方によっては恣意的に情報収集される可能性もある。情報収集の集め方としては、社会調査の方法など問題点も見受けられるため、今後、学術的な社会調査の方法等を活用して和歌山県の情報を収集すべく拡充していただきたい。 当協議会については、発足後10年が経過し、先ほどの分野を絞った効果・検証だけではなく、全体的な効果・検証も行う必要があると思われるので、ぜひ中央でも科学的に効果を把握し、それを踏まえて各地域のニーズ等も勘案した上で計画（案）を策定いただけるよう、地方から中央に働きかけを行っていただきたい。	デジタル分野	ジョブ・カードをオンラインで登録、更新することができるウェブサイトシステム、マイジョブ・カードについて、周知・広報の依頼。	社会人基礎力を育成するための重要なプログラムの一つだと思われる。自身の能力の見直し等にプログラムとして非常に優秀だと思われるので社会人基礎力情勢に必要な方などに勧めていただきたい。	
31	鳥取	①有効求人倍率が全国より高い水準で推移している県下の労働市場において、デジタル人材の育成や人材不足分野の人材確保について、関係機関が一体となってこの問題に取り組んでいく必要がある。　②計画的な人材育成の観点から、離職者訓練、在職者訓練でのデジタル訓練の質・量ともに充実を図ることとした。応募倍率が低い分野については、求職者ニーズに即した訓練内容とすることと、求職者への働きかけを強化することとした。	デジタル分野への質・量の重点化。　人手不足が続いている「介護・医療・福祉分野」について受講がしやすい訓練日程の検討。	雇用関係がはっきりしないような労働者が県内でも増加していると聞く。訓練終了後正社員へつながるような訓練内容（期間も踏まえて）が求められている。	介護・看護・保育と言った人材不足分野の人材確保は急務であり、令和５年度鳥取労働局行政運営方針の最重点施策としている。	就職しても１年未満で離職するようなケースを目にする。資格だけ取得しても、技能だけ身につけてもだめなのか訓練効果について、よくヒアリングをして欲しい。　応募倍率や就職率等に影響する経営者側の課題を把握し、検証結果に反映して欲しい。	介護・保育分野	県内企業のDXを目指したリスキリングの機運醸成を目的に、広くDXやIT活用に関心のある企業向けに、専門家の協力を得ながら具体的な事例を紹介した。	今までは何を学びどう進めたら経営課題の解決に結びつくか分からなかったが、一歩を踏み出すきっかけとなった。	
32	島根	①リスキリング推進には経営者の意識変革が重要であるが、リカレントと混同している経営者もいることから、両者の違いを計画上明確化しておくべきである。 ②脚注としてリカレント、リスキリング各々の定義を記載	○人手不足が特に深刻な介護分野の人材育成 ○ 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）を有する人材の育成 ○ 企業のＤＸを推進する知識と技能を有する人材の育成	○介護、福祉の分野でもＤＸは少しずつではあるが進んでいる。	○企業におけるＤＸの取組がまだ進んでいないという実情を踏まえ、将来、ＤＸ推進に必要な知識、技能を習得するための下地作りにつながる分野であることから選定。	○修了者を不採用とした事業所へのヒアリングも必要ではないか。 ○企業がどういうレベルの人材ならば採用するのかという情報の把握が必要ではないか。	営業・販売・事務分野	○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 ○学び・学び直しの支援 ○地方公共団体のリスキリング事業	○介護・福祉分野の経営者に対しＤＸの道筋を示すことができれば、当該分野のＤＸ進展が加速化するのではないか。	○中国経済産業局を委員に加え、経済産業省のリスキリング事業や他県でのリスキリング推進に向けた好事例を共有した。
33	岡山	①人手不足分野の人材確保が喫緊の課題となっている。 デジタル分野の重点化が必要となっている。 ②人材不足分野の介護系訓練の応募率が低下傾向にあるため、訓練計画数は前年同とするが受講勧奨を推し進めるため関係機関との連携等の取り組みを図る。 求職者支援訓練においてデジタル分野の認定規模を増加。	デジタル分野の重点化 (コース数増に向けた実施機関の確保等課題解消の検討)	訓練規模については令和４年度と同程度。県から学卒者・離職者共通訓練の計画数計上方法について変更等の報告	DXについては、各業界でデジタル化が求められる中、対応に苦慮する中小企業など問題意識はあるものの手をこまねいている状況が見受けられる。実態把握と課題解消に向けて取り組む必要がある。	令和3年度の岡山県内の職業訓練実績では応募倍率「高」・就職率「低」に分類され、改善すべき方向性として求人ニーズに即した内容になっているか、就職支援策に課題がないか等の検討が求められていることを踏まえ課題解消に向けた取り組みとして訓練効果検証の手法であるヒアリング実施などが有効なものと判断される。	デジタル分野	大学等が実施するリカレント事業に係る協力支援 総務省の地域リスキリング推進事業を実施する岡山県内の地方公共団体との連携	大学等が実施するリカレント事業は離職者に限らず、在職者向けのものもあり協議会構成員で周知協力を図る。 総務省の地域リスキリング推進事業に限らず、DXについては経営者等の意識改革・理解促進が重要との意見や農業分野においては新規就農者への働きかけが効果的との意見あり。また、中小事業者には意識改革が特に必要であり、効果も出やすいとの意見あり。	デジタル分野訓練コース増に向けた取組として現実施施設に今後の構想についてのアンケートを実施し、結果（課題等）の共有及び情報交換。 実施機関からの課題・要望として、講師確保が困難、講師確保・固定経費高騰に対応するため委託費の増額要望、IT企業への就職とDX推進企業への就職など、それぞれ目的を分けたコース設定が必要等があった。 また、協議会での意見として訓練講師の育成が重要との意見あり。
34	広島	【協議会での意見】 ・デジタル分野への重点化に当たっては、地域のニーズを踏まえ、幅広なレベルのコース設定に努めること、またそのコースでどのような人材を育成しようとしているのか分かりやすく伝えるよう努めること。 【計画への反映】 ・高度なスキル等の習得を目的としたIT分野のコースとして、委託訓練において次年度新たに長期高度人材育成コースを設定、また知識等習得コースで11ヶ月のコースを設定。また、訓練実施計画に「職業訓練によって習得できる技能等の見える化・明確化を進めることに留意し実施」する旨を明記。	・デジタル分野への重点化。併せて、人材不足分野（介護分野）や地域の基幹産業である製造業を支えるものづくり分野で訓練規模を維持し重点的に実施。	【介護分野について】 ・全体として業界のイメージを変えていかないと、訓練生の確保は難しい。出口では就職ができる状況があるので、就職をしていく上でのメリットをしっかりと打ち出していくことが必要。 【旅行・観光分野について】 ・デジタル技術を活用し外に向けて発信していくことができる人材が必要。また新しい観光戦略を考えつくような人材も今後は必要になってくるように感じる。	【IT分野（成長分野）】 ・広島県内においても、IT、デジタル人材の育成・確保は喫緊の課題であること、来年度IT分野のコースを大幅に拡充する予定であること等から、今後、IT分野の訓練コースをより充実させていくためにも、効果検証分野として選定。 【介護・医療・福祉分野（人手不足分野）】 広島県内の特に介護分野については、訪問介護職を中心として慢性的に人材が不足しており、新型コロナウィルス感染症の影響により人材確保はさらに深刻化している。介護人材の育成・確保に当たっては、量・質両面が求められており、本人及び事業所双方の実情・ニーズを踏まえた人材育成等がより求められる分野であることから、効果検証分野として選定。	・単純に就職率等数値化できるものだけではなく、どういう目的がありそれに対してどういう形でこのコースは社会に役立っているかといったものまで踏み込んでいただければ良い。 ・採用されてすぐにヒアリングを行っても、効果的な検証ができない可能性があるため、タイミングには留意。 ・企業ニーズの把握という観点から、採用に至らなかった企業に対しヒアリングを実施することも一案。 ・対象者数について、あまり人数が少ないとその方その方の状況、固有の状況等が回答への影響として出てしまうのではないか、ある程度の人数をヒアリングすることがより望ましい。	・IT分野 ・介護・医療・福祉分野	・県立広島大学から、履修証明プログラムの実施状況と次年度実施予定の情報共有、及びアントレプレナーシップ関連セミナーを実施した旨の紹介が行われた。 ・広島県の３事業、広島市の７事業等、県及び市町が実施する地域リスキリング事業について広島県において取りまとめ、訓練実施計画に一覧として添付し、構成員間で情報共有。 ・広島県産業人材課から広島県におけるリスキリング推進に向けた取り組み（リスキリング推進宣言制度、ITパスポート取得支援補助金制度、人材開発支援助成金活用支援補助金制度等）について説明を行い、事業主に対する補助金制度等の周知について協力を依頼。	なし	なし

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
35	山口	①DX推進に係る人材育成のための訓練に関して、事例を踏まえて、実践的でわかりやすい内容にすることが必要 ②職業訓練の設定については、特段の意見はなかったが、上記のとおり訓練内容に関する意見があったことから計画に反映しないものの、訓練を実施するに当たって検討する予定	①デジタル分野の職業訓練実施機関を確保し、観光・サービス分野における人材育成するとともに、社会変化に対応したカリキュラムの見直しを適宜行い、地域の企業が必要とするＩＴ技能を使える人材の育成 ②高齢者向けの訓練コースの拡充	①国立大学法人山口大学及び公立大学法人下関市立大学が実施しているリカレント教育の概要 ②山口県中小企業団体中央会が実施した「中小企業ＤＸ取組状況アンケート」の調査結果に係る報告 ③学校法人ＹＩＣ学院が実施した「山口県観光・サービス業のＤＸ人材ニーズアンケート・ヒアリング」の結果報告	①デジタル人材を育成するための訓練実施機関の確保 ②地域の企業、求人者ニーズに即したＩＴ技能を使える人材の育成 ③②を実施するためのカリキュラムの見直し	当面、マクロ的なデータを収集、分析を行って、一般的な傾向を明らかにしたのち、ミクロな分析を実践するためにヒアリング方式による分析を行ってはどうか？	ＩＴ分野（デザイン分野を含めたデジタル分野で検討）	①地域におけるリスキリングの推進 ②人材開発支援助成金の活用促進 ③山口県内の職業能力開発に係るイベントや各種大会・事業への協力	職業能力開発に関する事業は、地域の技能振興の効果が高く、今後、リスキリングの推進にもつながっていくことから、協議会、労働局、県として応援していきたい。	特になし
36	徳島	第１回協議会においての計画（案）に各構成員からのニーズを基に反映や修正した計画（案）を再度提示し、各構成員から了承された。	①デジタル人材の育成 ②ＩＴリテラシーの充実 ③介護分野の訓練コースの受講生確保と就職支援 ④ＳＮＳ等による情報発信での広報の充実	特になし	・デジタル分野は県内実施機関が１社であることもあり、デジタル分野を含んだＩＴ分野を対象とする。	・ＷＥＢサイトの訓練修了生でも企業は実際は簿記ができる人材がほしかったなどもあるので、企業のニーズにマッチした人材育成であったか調査の仕組みの工夫は必要。 ・企業側の評価として、資格・免許といったものだけで良い人材だという評価には必ずしもなり得ないので、評価基準を工夫することが必要。 ・雇用主以外の従業員もヒアリング対象に入れると、より一層訓練効果の検証が図れるのではないか。	ＩＴ分野	（１）職業訓練の周知広報について 職業訓練の受講が必要とされる者に対して、職業訓練を受講することで、取得できる資格、知識、技能、企業での活躍事例を含めた広報が必要であり、訓練実機関、徳島労働局、ハローワーク及び徳島県は、訓練内容の広報の充実、SNS等による情報発信に取り組む。 （２）人材開発支援助成金の活用促進について 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年10月28日閣議決定）においては、「人への投資」の抜本的強化を図ることとしており、徳島労働局は、企業におけるデジタル人材の育成等を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用促進を図る。	異議なし	特になし
37	香川	第１回協議会での「幅広い職種でITリテラシーを身につける必要がある」との意見を計画に反映し、デジタル分野の定員を全体で３９人増やすこととした。	①求人者・求職者ともにニーズの高いデジタル分野のコース拡充が重要であり、実施機関開拓が課題。②定員充足率が低調な介護分野については、求人者ニーズが高いためコース数は維持し、受講者確保のための取り組みが課題③求人者・求職者ともにニーズが高く、充足率も高いが、就職率が低いことが課題の事務分野について、ワーキンググループで効果検証し、今後改善を図っていく。	第１回協議会にて「在職者訓練についてもニーズ把握を行う必要がある」との意見が出たため、機構より在職者訓練のニーズ調査について報告。「緻密な調査をしている」と委員から好評。	選定した事務分野は、コース数及び受講者数が一番多い分野のため、効果検証結果を踏まえた改善策を事務分野全体に展開することで、大きな効果を狙いたい。また、定員充足率は高いが就職率が低い分野であり、さらには実施機関毎に就職率にバラツキがみられることが判ったため、就職率の高い実施機関にヒアリングを実施し、得られた効果ある就職支援策を他の実施機関に展開することで、就職率改善に繋げたい。	支援訓練、委託訓練、施設内訓練から１コースずつ選定し、作成したヒアリングシートを使い、訓練実施機関へのヒアリングは機構及び県立校が、修了者・就職先企業へのヒアリングはハローワーク及び労働局が実施する。	事務分野	①訓練前及び訓練後のキャリアコンサルティングの取り組みを説明。 ②ハローワークにおける求人者・求職者への訓練ニーズアンケートについて、デジタル分野の項目を追加し、次年度以降も継続して実施することを説明。	①委員（職業紹介事業者）から、「学びに慎重な求職者が多く、その様な方にはキャリアコンサルティングが有効」との意見あり。 ②了承を得た。	香川県より、DX,GX等の成長分野におけるリスキリング関する取り組み予定を紹介。「アプリ開発人材養成講座」「DXベーススキル養成講座」などの講座や、「かがわAI＋活用支援事業」「高度産業人材育成事業」などの人材育成事業を紹介し、構成員間で共有。
38	愛媛	①県・東予地域は、製造業を中心に、人材確保が課題となっている。職業訓練のニーズが結構あると思うが、若干、企業が求めることと訓練校でしていることとの間で、ミスマッチが生じている。企業及び企業組合との連携を密にして欲しい。南予地域では、IT訓練が少ないようである。人口が少ないこともあるが、デジタル化の人材育成が望まれる。、②デジタル分野における人材育成を強化する内容とした。	デジタル人材が質・量ともに不足していることを踏まえて、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た。	特になし。	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」（令和4年12月23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た。	特になし。	デジタル分野	・愛媛大学で行っているリカレント訓練（地域創生イノベーター育成プログラム）で実施したキャリアコンサルティングの実施状況について説明。 ・松山東雲短期大学で行っているリカレント訓練（保育士養成コース、栄養士養成コース）の概要及び修了後の進路状況等について、特徴的な事案について説明。	特になし。	特になし。
39	高知	・介護系の職業訓練については、必要性があることから、応募者が増加する訓練設定を望む。 ・DX訓練を行った後、県内で就職策があるのか求人ニーズを踏まえたコース設定を望む。	・少子高齢化が進む本県においては、特に介護系訓練が必要である。 ・デジタル分野の訓練コース設定を増やすため、訓練施設等の開拓を行う。	【高知県】デジタル化推進を行っている。職業訓練にいかに反映させるかが課題となっている。 【ニチイ学館】介護系訓練の設定については、就職につながる設定を行う。 【アールシステム】（無料職業紹介機関）有効求人倍率は戻ってきたものの、企業の体力は弱くなっており、スキルが高い方を望む傾向は強くなっている。DX化は重要であるが、基本的なワード・エクセルのスキルアップも重要である。	・応募倍率が低く就職率が高い「介護系分野」 ・応募倍率は高く就職率が低い「美容系分野」 ・応募倍率、就職率共に低い「営業・販売・事務系」の中で経理、不動産ビジネス等の分野	・県内で、就職に結びつきやすいコース設定を検証すること。	「介護系」 「美容系」 「経理・不動産スキル」	・介護系訓練については、取得可能な資格や、訓練機関・定員等、精査を行って受講者に案内していくこととする。 ・就職については、社会福祉協議会等とも連携した就職支援を行う。	・人手不足が深刻な介護職場にDXを結びつける考え方もあると思うが、高知県の実情に応じた人材の育成をしっかり行うことが必要。 ・次年度の訓練計画の策定については、前年度の状況よりは、現在の年度の状況を細かく見ていった方がよいのではないか。	

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
40	福岡	介護分野の定員充足率が低く、受講生を集められない状況の中で、今後どのようにして充足率を上げていくのかについて意見あり。全国的に人手不足の中で具体的な解決策には至っていないが、地域で協力し、介護の魅力を高められるような取組みが重要であることを計画に反映。	デジタル分野の重点化を図るとともに、介護・医療・福祉分野における労働市場のミスマッチ解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化する。	ＤＸ等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こと、加えて、企業規模等によってはＤＸ等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要であることを構成員間で共有した。	前年度の訓練実施状況の分析結果から、応募倍率が高く就職率が低い分野の課題解消を目指し、対象分野を選定。	求人ニーズと訓練内容が合っているのかについて、現場の意見が大事との意見。	ＩＴ分野、デザイン分野（デジタル分野）	地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル産業及び自動車産業分野に関する講座の開設等をはじめ、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する「①経営者等の意識改革・理解促進」、「②リスキリングの推進サポート等」及び「③従業員の理解促進・リスキリング支援等」の事業を実施する。	県及び市町村の取組みに関する情報の共有を希望。	参加委員からの紹介により、介護福祉における中央での議論及び地域の取組等について構成員間で共有した。
41	佐賀	①デジタル分野のコースについて充実を図り、求職者への働きかけ及び就職支援を強化し、佐賀県においてデジタル人材の育成を図っていく。 ②デジタル分野重点化として、ＩＴ、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの設定を推進していく。また、訓練受講中から訓練実施機関とハローワークが今まで以上に連携を取り就職支援の徹底を図る。	○デジタル分野の重点化 ・高度デジタル人材育成科/２年の定員を増員（8人→10人） ・WEBデザイン訓練（定員20名×７コース）を新設 ・中高年限定のＩＴ系訓練や、子育て中の女性向けの託児付き短時間ＩＴ系訓練コースを増設 ・その結果、ニーズの少ない販売コースや、人手不足により無資格でも就職につながる介護コース等を減らした。 ○地域の雇用情勢や産業界のニーズに対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を実施	・協議会において、多方面の委員による地域の人材ニーズを訓練計画案に反映していきたい。今年度のように11月開催では、見直しが来年度計画に反映できるかというと難しく、翌々年度以降の反映となるなど、中長期的な先の視点になってしまうので、やはり第１回目の開催時期を早めるよう提案あり（事務局で調整予定）。	・デジタル分野の重点化によりコースの充実を図っているが比較的応募倍率が高く就職率が低いＩＴ分野や、比較的就職率が高く応募倍率が低い製造分野等、求職者と求人者にミスマッチがあると考えられる分野について状況を把握し改善につなげたい。	・分野選定後にＷＧにおいて訓練コースを３コース以上選定する際に、そもそも「３コース以上」ある分野は限りがあるのではないか。	営業・販売・事務分野	・地域におけるリスキリング推進に関し、佐賀県における現在の在職者訓練の取組状況について説明、今後のコース設定等の参考とするため、委員の意見をいただく	・原材料高や賃上げ等々の課題もある中、生産性向上を図りデジタル人材の育成・確保を考えている企業においても「人手不足」という大きな問題があり、なかなか手が回らない状況もある。企業と話してもリスキリングの話まではなかなか到達しないが、「経営者等の意識改革・理解促進」という点において、企業に広く周知を図っていきたい。	特になし
42	長崎	令和5年度の長崎県地域職業訓練実施計画については、長崎県及び機構長崎支部と事前に協議を行い案を作成し本協議会へ承認を図ったが意見等はなかった。 訓練実績について、令和４年１２月時点で１３コース定員枠１３４名が中止となっており、調整等を行い中止にならないような改善策がないのかとの意見あり。 介護分野においては、訓練実施機関の減少、受講者の確保が難しいなどの理由から計画数を減らした。	委託訓練において、デジタル分野を１８コース定員数２６５名と前年度の１１コース１６０名より大幅に増員し計画している。	求職者ニーズでは、訓練期間で「３か月から６か月」及び「３か月」が９割弱、希望分野は「営業・販売・事務」及び「ＩＴ分野」で約半数を占めている。 訓練の充足率を上げるため訓練の開催時期、訓練分野の改善を要望された。	デジタル分野が政府の施策の中で重点化されていること及び訓練カリキュラムの内容の選択肢が多いこと。 デジタル分野のスキル・技能等が幅広い業種・産業に活用されることから、訓練により得られたスキル・技能等と企業が望むスキル・技能等の対比が検証しやすく、改善項目が明確化できる。	検証分野を複数実施してはどうかという意見があったが、令和５年度においては、まず１分野を対象とし年度初めに対象コースの選定を行うこととした。	デジタル分野	職業訓練の情報発信の拡充について、現在ハローワーク及び労働局ホームページ・ＬＩＮＥなどにより訓練情報等の発信を行っているが、新たに運用を開始したインスタグラムを活用し広報・周知の拡充を図る。	特になし	特になし
43	熊本	①これまでのＩＴ訓練以上の半導体関連を中心とした、高度な技術内容を求めるような企業が多くなってくる中で、国が求めるデジタル人材が現在の県内の訓練機関では対応できるか。 ②既存で一番近い訓練コースである制御を担当している生産ラインメンテナンス科のカリキュラムも来年度一部見直しを図っている。特に電子回路の基板制作等について事業者へのヒアリング調査を元に、一部カリキュラムの見直し等の反映を行っている。	・特に県内では多数の 半導体関連企業が 進出 予定であり、半導体産業及び関連産業の人材の質・量ともに不足が見込まれることから、今後、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要である。 離職者を対象とする職業訓練については、令和５年度においても、人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。	・委託訓練の大型一種取得コースについては、時間外上限規制の適用から運転手の不足が予想され、企業のニーズが高い訓練と思われるので今後は検討いただきたい。	・令和４年７月に実施したアンケート結果では「介護・医療・福祉分野」「IT分野」のニーズが高く、半導体関連企業進出に伴い、技術者の育成が急務との意見が多く出された。 また、職業訓練の課題・分析では、応募倍率が高く、就職率が低い分野としては、「ＩＴ分野」「デザイン分野」の課題があり、今回の効果検証WGの候補として選定した。	・デジタル分野以外の分野はどのような検討を経て最終的に分野選定したのか。 →デジタル分野以外を除外した訳ではないが、データとしては比較的修了生の多い分野においてのデータを抽出することが改善、検証、分析に有効であり、令和4年度については特に求職者支援訓練についてはデジタル分野が相当数の受講率となっている。	デジタル分野	生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の実施。	・生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）が、中小企業等の在職者に対して、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練となっているが、リーフレットに掲げる民間教育訓練を活用していくということは、今現在のポリテクセンターでは高度な人材、国が求めるデジタル人材が訓練機関では対応できないのか。 →生産性向上支援訓練ＤＸ部分については特に短時間でＤＸの基礎を学びたいといった、様々な事業所様の要望もあるので、実機を持たない座学のみの訓練については民間教育訓練機関様の専門性を活用して実施機関のノウハウを生かしながら実施する。どちらかの役割を担うというわけではなく、在職者訓練、施設内訓練の実機を使った実施をメインとした訓練と生産性向上支援訓練といった主に座学ベースの訓練を併用して人材を育成していくという形で授業を実施している。	
44	大分	①デジタル推進人材の育成の方向性についてどのように考えているのか。 ②デジタル分野重点化の観点からＩＴ、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの設定を推進。	・デジタル分野等、成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施。 ・人手不足分野等求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定、および地域ニーズに対応した訓練の推進。	・デジタル推進人材の育成と一括りにされても産業、業種の違いがある中で、どこから手をつけるべきか中々イメージできず漠然とした感じとなっている。	・デジタル推進人材の育成が求められている。（デジタル田園都市国家構想基本方針） ・ITSSレベル１以上のデジタル分野の設定は令和３年度まで実績がなく、効果検証を行うことで、今後の効果的な訓練の実施に繋げる事ができる。	・分野選定にあたり、そもそも効果検証の対象となる分野に限りがある。 ・WGの構成員に効果検証対象分野の専門家の参入を求めてはどうか。	デジタル分野	・公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキリングの推進を図り、地域に必要な人材の確保（中小企業、農林水産、介護等）に取組む。	・リスキリングについて言葉が上滑りにならないように丁寧に説明する必要がある。中身の見える、また、県民目線で実行するべき。 ・リカレントとリスキリングについてどのような違いがあるのかよく理解されていないのでは。	特になし

労働局番号	労働局名	地域職業訓練実施計画の策定		地域の人材ニーズを踏まえた訓練コース設定にあたって情報共有	ワーキンググループ（ＷＧ）の効果検証			その他の職業能力の職業能力開発及び向上の促進のための取組		地域協議会独自の招聘事例連携事例
		職業訓練の設定に当たって、①協議会での意見、②①について計画に反映した事項（どのような情報共有、指摘、要望等があり、それをどのように計画に反映して記載することとしたのか等）	令和5年度地域職業訓練実施計画で特に重点としている事項（デジタル分野の重点化、観光分野の訓練コース設定促進、コンソーシアム等との共同によるカリキュラムの見直し等）	各構成員からの報告等	訓練分野の選定にあたっての方針（成長産業、人手不足分野等、どのような地域の実情の踏まえたのか等）	WGでの効果検証にあたっての意見（検証方法、ヒアリング項目に対しての意見等）	訓練分野	取組内容	意見等	※単に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇を対象に〇〇の習得を目的としてセミナーを開催し、〇人の受講生が参加した。 フォーラムの開催により、企業に対する具体的なDX支援の取組内容について紹介があり、構成員間で認識を共有した。 など、内容がわかるよう可能な範囲で具体的に記載ください。
45	宮崎	① ・求職者および企業に対して行ったアンケートについて、昨年度の同調査と比較すると、企業側のIT関係の訓練ニーズが高まっている。 ・宮崎県の地域性を活かした訓練設定が必要。 ② ・委託訓練にてIT分野の長期高度人材育成コースを新たに計画。 ・求職者支援訓練にて地域ニーズ枠として観光分野を新たに計画。	・デジタル分野の重点化	・デジタル分野については、かなり重視されており、求職者側、企業側のニーズが計画に反映されていると思う。 ・介護分野について、労働に合った報酬がなく、公的な部分でのサポートが必要と感じる。	デジタル分野の重点化に取り組むとしていること、また、第１回協議会でITに係る意見が複数あったことや訓練ニーズの検証より、「デジタル分野」が選定された。	検証方法、ヒアリング項目への意見なし。 デジタル分野以外においても、宮崎特有の観光や農業について、WGでの効果検証の対象としてでなくともアンケート等を取るのもよいのではないかという意見があった。	デジタル分野	・階層別の研修（新規職員研修や中堅職員研修、チームリーダー研修等）をニーズに併せて実施する事業を行っている。 ・キャリア教育として、小学校から高校まで一貫して、望ましい勤労観を植え付けるという教育を行っている。	・在職者の職業訓練のメニューの一環等、企業内でなく外部で支援していただけるとありがたい。 ・キャリア教育として、組合が学校に出向いてやりがい等を学生や教師、保護者に伝えることについて、県全体の学校に話を通してくれるとありがたいといった声がある。	
46	鹿児島	①協議会での意見 ・リスキリングについて、在職者の部分で新しい能力開発を行っていくことが必要である。（学識経験者） ・離職したら生活が不安定な状況で学ばなければならないので、在職者訓練に力を入れることは賛成である。（経済団体） ②計画に反映した事項 ・リスキリングの推進として、地域リスキリング推進事業を計画に反映した。	・在職者訓練の積極的展開。 ・IT分野の定員枠の拡大。 ・中長期的な地域ニーズをも反映した訓練コースの策定に向けた情報収集の実施。	・PCのスキルについて、求人者側のニーズとして、専門システムやアプリの操作等、関数や差し込み印刷等といった、細かいことが求められる。（職業紹介事業者） ・人材育成にあたり、社内教育に加え、子供向けのプログラミング教室と提携したりしている。（職業紹介事業者） ・RESASのデータを営業戦略に活用するための学習の場があると有意義ではないだろうか。（経済団体）	・コース設定数が多く、またセーフティネット的な要素のコースが多い分野における訓練効果の検証から始めていくこととする。	・訓練後にPCスキルをどこまで引き上げるかという観点で検証を行うことも１つのポイントではないか。（学識経験者） ・上記観点で検証を行う場合、全くの未経験者を対象とするなど、適切に選定しないと訓練効果が判断できないことを考えられるので、注意が必要。（職業紹介事業者） ・PCスキルは使えると思っている人も、使えているのが一部分だけであるということもああったり、幅が広がる可能性もあることから、受講制限は望ましくない。（学識経験者）	営業・販売・事務	表層及び深層にある求職者ニーズについて目を向ける必要性とキャリアコンサルティングによるニーズの変容の可能性等について説明。	・学生の場合、生活・安全等に対する部分は親が支えているので、現実のお金を稼いで生きていくという意識が薄く、自己実現の話ばかりをする事例もある。これによって職業が選択できないまま社会に出てしまうような事例もある。（学識経験者） ・離職したら生活が不安定な状況で学ばないといけないので、在職者訓練に力を入れるのは賛成である。安定したうえで学ぶことが大切である。（経済団体）	・該当なし
47	沖縄	①県のリーディング産業である観光業においては、多くの産業で人材不足であり、事業所は即戦力を求めている現状があり、地域ニーズに即した職業訓練を実施してほしい。 ②観光関連産業は幅が広いため、求職者支援訓練については、地域ニーズを反映できるよう分野を限定せず、その他分野としての定員を設置した。	デジタル分野のコース拡充	観光産業の人材不足に関して、宿泊業の様々な分野で人材が不足しているため、ヒアリング等により実態を捉え、国や県だけで考えるのではなく、官民一体となって検討を進めていきたい。	・求職・求人双方のニーズが高い分野であること。 ・応募倍率・就職率ともの高い分野であり、良い点、改善点を他の分野に生かすことを目的とする。	・効果検証の取組は素晴らしい。全ての分野で行ってほしい。 ・沖縄県の基幹産業である観光分野の訓練についても、効果検証を行ってほしい。	デジタル分野	訓練受講希望者を確保し、あっせんするためには、広く公的職業訓練について周知する必要があるため、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネット、ＳＮＳを活用し、潜在的受講希望者の掘り起こしを図る。	特になし	特になし

令和４年度における全国職業訓練実施計画

令和４年４月１日

第一　総則

一　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、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、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、公共職業安定所、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。

二　計画期間

計画期間は、令和４年４月１日から令和５年３月 31 日までとする。

三　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。

第二　労働市場の動向と課題等

一　労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが

、令和２年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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、一人ひとりの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。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、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、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和３年 12 月 28 日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣（デジタル田園都市国家構想担当）から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024 年度の受講者７万人を確保することが示されたことから、ＩＴ分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和２年で 136 万人と７年連続で減少している一方、フリーターと同属性の 35～44 歳の層は平成 24 年以降 50 万人～60 万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第 15 条の４第１項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った

世代であり、現在、30 代半ばから 50 代前半に至っている。その中には、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生 100 年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。60 歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、70 歳までの就業機会の確保に向けて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）の改正により、高年齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の加速化等を踏まえたＩＴ分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援し、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

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。

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者（生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）の規定により保護を受けている者をいう。）や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）第３条第１項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支援を推進する必要がある。

二　令和３年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和３年度の新規求職者は令和３年 11 月末現在で 3,085,309 人であり、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３年 11 月末現在で 1,434,931 人であった。

そうした中、令和３年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和３年 11 月末現在で 76,388 人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で 17,714 人であった。

また、令和３年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が 86.8 パーセント、委託訓練が 67.5 パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが 56.5 パーセント、実践コースが 63.7 パーセントであった。

注　施設内訓練は令和３年８月末までの、委託訓練は同年７月末までの訓練修了後３箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年４月末までの訓練修了者等の訓練修了後３箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和３年 11 月末現在で 42,764 人であり、学卒者訓練については、同年 10 月末現在で 5,552 人であった。

第三　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、オンラインによる訓練については、平成 29 年６月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「ｅラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和２年５月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和３年２月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和３年 10 月からは求職者支援訓練についてｅラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、ｅラーニングコース、オンラ

イン訓練などの実施を推進していくこととする。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

一　公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1)　対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、145,169 人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、24,000 人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、2,000 人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、121,169 人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、4,000 人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で 80 パーセント、委託訓練で 75 パーセントを目指す。

(2)　離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、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を、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第１項又は第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つつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、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しつつ、IoT 技術等第４次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、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ものとする。さらに、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一層推進

する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（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、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3)　効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第２条第５項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二　公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1)　対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、64,000 人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については 42,500 人を対象とする。

(2)　在職者訓練の内容

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とする。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、能開法第 15 条の７第１項第４号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等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、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のＩＴ利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行う。特に、令和４年度においては、生産性向上人材育成支援センターにＤＸ人材育成推進員を新たに配置するとともに、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。併せて、70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3)　効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三　公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1)　対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、5,800 人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000 人については専門課程による公共職業訓練として、1,700 人については応用課程による公共職業訓練として、100 人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、200 人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(2)　学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第４次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3)　効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、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ものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四　障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1)　対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、6,730人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、2,930 人については、施設内訓練として、3,800 人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で 70 パーセント、委託訓練で 55 パーセントを目指す。

(2)　障害者等に対する公共職業訓練の内容

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ものとする。

また、都道府県が能開法第 16 条第１項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託す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訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、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。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて、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、引き続き推進するものとする。

(3)　障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

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行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、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、公共職業安定所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し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成 28 年７月に取りまとめた「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。

五　求職者支援訓練の対象者数等

(1)　対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、52,400 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,333 人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注　平成 26 年４月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

(2)　求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、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。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難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及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ　基礎コース　訓練認定規模の 40 パーセント程度

ロ　実践コース　訓練認定規模の 60 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の３分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント程度、医療事務系５パーセント程度及びデジタル系 20 パーセント程度として設定するものとする。

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を

設定する地域ニーズ枠を全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。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 パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ　基礎コース　30 パーセント

ロ　実践コース　30 パーセント

注　求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、１箇月ごと又は４半期ごとに認定する（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ　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認定するものとする。

ロ　イ以外については、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ものとする。

注　本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(ｲ)又は(ﾛ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(ｲ)　都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ﾛ)　新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、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こと。

第四　公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一　関係機関の連携

デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このためには、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組を行うことが必要であり、令和４年度においても、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を行うこととする。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二　公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。

令和５年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

参考資料5

令和4年度第1回中央職業能力開発促進協議会資料

令和４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

（Ｒ３実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- 応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（Ｒ３実績に該当する訓練分野）
「ＩＴ分野」「デザイン分野」

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。
- 「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

計画と実績の乖離

③求職者支援訓練のうち基礎コースはＲ３年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は２割

- 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。
  このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

④委託訓練の計画数と実績の乖離

- 訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

⑤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基本方針）

- 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

令和５年度　全国職業訓練実施計画

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、公共職業安定所、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５年４月１日から令和６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４年 12 月現在では求人の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、一人ひとりの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等の進展への対応に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」（令和４年 12 月 23 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４年度の新規求職者は令和４年 12 月末現在で 3,356,560 人（前年同月比 98.9％）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４年 12 月末現在で 1,574,122 人（前年同月比 99.7％）であった。

これに対し、令和４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４年４月～12 月＞

離職者に対する公共職業訓練	85,967 人（前年同期比 95.7％）
求職者支援訓練	27,486 人（前年同期比 137.3％）
在職者訓練	54,810 人（前年同期比 116.2％）

第３　令和５年度の公的職業訓練の実施方針

令和３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（「IT 分野」「デザイン分野」）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 50％程度としていたが、実績は２割であること

④　委託訓練の計画数と実績の乖離があること

⑤　デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること

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５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強化する。

②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT 専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。

③については、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定する。

④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

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　　24,000 人

目標　　就職率：82.5％

（委託訓練）

対象者数　　121,074 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っては、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。

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、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、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。

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 49,591 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 70,844 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 40%程度

実践コース　訓練認定規模の 60%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 20%、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　30%

・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、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、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、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。

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より、訓練コーのス設定を推進する。

・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、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） 64,000 人
生産性向上支援訓練 45,500 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 4,000 人、応用課程 1,700 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。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、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周知等に努める。

・　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訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、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。

・　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、公共職業安定所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。

公共職業訓練（委託訓練）における委託先機関からの書類提出方法について

都道府県等（都道府県及び横浜市）に対し、委託先訓練実施機関から提出を求めている書類の提出方法（令和５年４月時点）について調査を実施。現在及び今後対応予定の都道府県等含めたオンライン化の状況については以下の通り。

「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）において、公的職業訓練制度については、申請のオンライン化等により民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進することとされていることを踏まえ、厚生労働省から都道府県等に通知を発出し、手続きのオンライン化を図るよう協力を依頼。

（都道府県等数）

	公募・企画提案時		委託先決定後・契約時		訓練期間中		訓練修了後		委託費支払時	
	現在の状況	今後対応予定込み	現在の状況	今後対応予定込み	現在の状況	今後対応予定込み	現在の状況	今後対応予定込み	現在の状況	今後対応予定込み
全て対応	11	13	6	7	2	5	14	22	22	28
一部対応（50%以上）	7	8	13	16	19	23	11	11	8	6
一部対応（50%未満）	0	0	7	5	15	13	7	7	3	2
未対応	30	27	22	20	12	7	16	8	15	12

・全て対応　…提出を求めている書類の全てについてオンライン化対応
・一部対応（50%以上）　…提出を求めている書類のうち50%以上がオンライン化対応
・一部対応（50%未満）　…提出を求めている書類のうち50%未満がオンライン化対応
・未対応　…提出を求めている書類の全てについてオンライン化未対応

資料３

―議題（３）―

令和４年度公的職業訓練の実績について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績

1　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

22_静岡		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	8	113	94
	営業・販売・事務分野	76	1,090	837
	医療事務分野	20	305	172
	介護・医療・福祉分野	20	266	178
	農業分野	1	12	9
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	11	150	147
	製造分野	38	372	235
	建設関連分野	12	154	113
	理容・美容関連分野	0	0	0
	その他分野	11	114	143
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	11	136	96
	合計	208	2,712	2,024
	（参考） デジタル分野	28	447	366

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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。
　ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

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

		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）						求職者支援訓練					
分 野		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	2	33	20	63.6%	60.6%	66.7%	6	80	74	128.8%	92.5%	57.1%
	営業・販売・事務分野	63	866	655	93.9%	75.6%	68.4%	13	224	182	92.0%	81.3%	52.0%
	医療事務分野	9	144	77	62.5%	53.5%	77.5%	11	161	95	62.1%	59.0%	72.4%
	介護・医療・福祉分野	12	143	108	93.7%	75.5%	80.8%	8	123	70	60.2%	56.9%	67.4%
	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	3	30	30	220.0%	100.0%	82.8%	8	120	117	210.8%	97.5%	45.6%
	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	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	その他分野	2	10	9	210.0%	90.0%	55.6%	0	0	0	－	－	－
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	－	－	－	－	－	－	11	136	96	97.1%	70.6%	65.1%
	合計	91	1,226	899	93.4%	73.3%	71.2%	57	844	634	102.8%	75.1%	
	（参考） デジタル分野	5	63	50	138.1%	79.4%	78.0%	11	170	163	177.6%	95.9%	51.4%

※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4年12月末までに終了したコースについて集計。

	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）					
分 野	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	－	－	－	0	0	0	－	－	－
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	1	12	9	91.7%	75.0%	88.9%	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	10	60	40	80.0%	66.7%	93.9%	28	312	195	68.9%	62.5%	92.3%
建設関連分野	1	10	6	70.0%	60.0%	66.7%	11	144	107	81.9%	74.3%	82.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
その他分野	0	0	0	－	－	－	9	104	134	160.6%	128.8%	84.7%
合計	12	82	55	80.5%	67.1%	89.6%	48	560	436	89.3%	77.9%	87.9%
（参考） デジタル分野	0	0	0	－	－	－	12	214	153	79.0%	71.5%	85.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

令和4年度公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

学卒者訓練

	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構		静岡県	
	在学者数	在学者数	就職率	在学者数	就職率
学卒者訓練	343人	110人	100.0%	233人	100.0%
専門課程	321人	110人	100.0%	211人	100.0%
応用課程	−人	−人	−	−人	−
普通課程(高卒)	22人	−人	−	22人	100.0%
普通課程(中卒)	−人	−人	−	−人	−

※ 就職率は、令和4年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。
※ 在学者数は令和5年3月末時点。

令和4年度公共職業訓練（障害者訓練）の実施状況

障害者訓練

	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		静岡県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者訓練	159人	－	－人	－	159人	－
障害者職業能力開発校における職業訓練 ※2	25人	95.7%	－人	－	25人	95.7%
離職者訓練	25人	95.7%	－人	－	25人	95.7%
在職者訓練	0人	－	－人	－	0人	－
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練 ※3	134人	79.2%	－人	－	134人	79.2%
離職者訓練	84人	79.2%	－人	－	84人	79.2%
在職者訓練	50人	－	－人	－	50人	－

※1 就職率は、令和4年度中に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。
※2 就職率＝（中退就職者数＋修了就職者数）／（中退者数＋修了者数）
※3 就職率＝（中退就職者数＋修了者数）/（中退就職者数＋修了者数）
※4 定例業務統計報告では、A型事業所への就職も就職者数に含める。
※5 受講者数は令和4年度訓練開始者数。

公共職業訓練の実施状況

○離転職者訓練

静岡労働局職業安定部訓練課

			訓練計画数（予算上）	訓練定員	受講者数	充足率	（※2 就職率）
令和３年度	施設内訓練	静岡県	122	122	63	51.6%	89.8%
		機　構	560	560	458	81.8%	85.4%
		小　計	682	682	521	76.4%	－
	委託訓練		1,589	1,443	1,070	74.2%	69.8%
	合計		2,271	2,125	1,591	74.9%	－
令和４年度	施設内訓練	静岡県	107	82	55	67.1%	89.6%
		機　構	560	560	436	77.9%	87.9%
		小　計	667	642	491	76.5%	－
	委託訓練		1,407	1,226	899	73.3%	71.2%
	合計		2,074	1,868	1,390	74.4%	－
令和５年度（※1 速報値）	施設内訓練	静岡県	106	63	41	65.1%	－
		機　構	536	206	168	81.6%	－
		小　計	642	269	209	77.7%	－
	委託訓練		1,397	470	361	76.8%	－
	合計		2,039	739	570	77.1%	－

機構：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部（ポリテクセンター静岡）

※１　令和５年度の速報値は、令和５年8月末時点

※２　就職率は訓練修了3か月後の実績で、静岡県は令和５年８月末、機構は令和５年６月時点の数値

（注）各年度入校者の状況（年度繰越者を含んでいない。）

（参考）就職率の目標値（令和４年度）【求職者支援訓練】訓練修了3か月後の雇用保険適用就職率　基礎コース58%以上、実践コース63%以上

【公共職業訓練（離職者訓練）】訓練終了後3か月後の就職率　施設内訓練82.5%以上、委託訓練75%以上

○在職者訓練

令和4年度	合計	機構	静岡県
	受講者数	受講者数	受講者数
在職者訓練	4,015	2,578	1,437

機構：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部

※受講者数は令和4年4月～令和5年3月末

ハロートレーニング（離職者向け）の５年度実績（令和５年８月末現在）　　静岡県

１　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		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）	IT分野	0	0	0
	営業・販売・事務分野	20	333	265
	医療事務分野	3	53	28
	介護・医療・福祉分野	5	52	36
	農業分野	1	12	9
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	2	30	30
	製造分野	7	51	32
	建設関連分野	0	0	0
	理容・美容関連分野	0	0	0
	その他分野	1	2	2
	合計	39	533	402
	（参考） デジタル分野	2	30	15

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」
　当該訓練の定員に対する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。
　ただし、公共職業訓練については、当該年の８月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

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

		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）					
分 野		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）	IT分野				－	－	－
	営業・販売・事務分野	20	333	265	96.4%	79.6%	－
	医療事務分野	3	53	28	58.5%	52.8%	－
	介護・医療・福祉分野	5	52	36	75.0%	69.2%	－
	農業分野				－	－	－
	旅行・観光分野				－	－	－
	デザイン分野	2	30	30	160.0%	100.0%	－
	製造分野	0	0	0	－	－	－
	建設関連分野				－	－	－
	理容・美容関連分野				－	－	－
	その他分野	1	2	2	100.0%	100.0%	－
	合計	31	470	361	93.8%	76.8%	－
	（参考） デジタル分野	2	30	15	50.0%	50.0%	－

		公共職業訓練（都道府県：施設内訓練）					
	分 野	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）	IT分野				－	－	－
	営業・販売・事務分野				－	－	－
	医療事務分野				－	－	－
	介護・医療・福祉分野				－	－	－
	農業分野	1	12	9	75.0%	75.0%	－
	旅行・観光分野				－	－	－
	デザイン分野				－	－	－
	製造分野	7	51	32	76.5%	62.7%	－
	建設関連分野				－	－	－
	理容・美容関連分野				－	－	－
	その他分野	0	0	0	－	－	－
	合計	8	63	41	76.2%	65.1%	－
	（参考） デジタル分野	0	0	0	－	－	－

ハロートレーニング（離職者向け）の５年度実績（令和５年８月末現在）　ポリテクセンター静岡

１　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		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）	IT分野	0	0	0
	営業・販売・事務分野	0	0	0
	医療事務分野	0	0	0
	介護・医療・福祉分野	0	0	0
	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	14	100	60
	建設関連分野	6	54	41
	理容・美容関連分野	0	0	0
	その他分野	5	52	67
	合計	25	206	168
	（参考） デジタル分野	9	99	69

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」
　当該訓練の定員に対する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。
　ただし、公共職業訓練については、当該年の8月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」
　IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

２　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練の実施状況

		公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）					
	分 野	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）	IT分野				－	－	－
	営業・販売・事務分野				－	－	－
	医療事務分野				－	－	－
	介護・医療・福祉分野				－	－	－
	農業分野				－	－	－
	旅行・観光分野				－	－	－
	デザイン分野				－	－	－
	製造分野	14	100	60	70.0%	60.0%	100.0%
	建設関連分野	6	54	41	90.7%	75.9%	77.8%
	理容・美容関連分野				－	－	－
	その他分野	5	52	67	165.4%	128.8%	－
	合計	25	206	168	99.5%	81.6%	86.7%
	（参考） デジタル分野	9	99	69	86.9%	69.7%	－

求職者支援訓練の実施状況

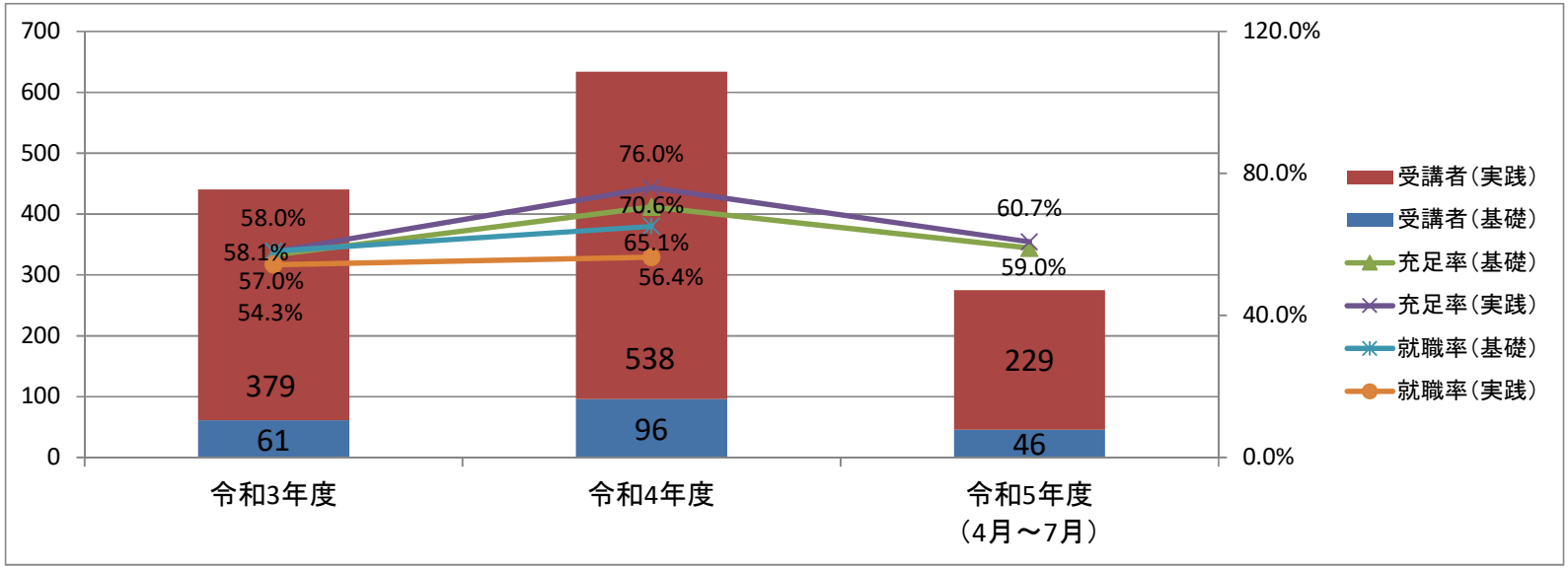
静岡労働局 職業安定部 訓練課

■令和4年度の受講者数は約634人となり前年度より44%増加した。
■令和4年度の中止率は3.4%と大幅に改善したが、令和5年度は8月現在で3.7%と前年度より高くなっている。
■就職率については、令和4年度は57.8%となり、前年度を2.9P上回ったが、実践コースは事業目標を下回っている。

	認定定員		開講定員		受講者数		開講率		中止率		開講コースの定員充足率		就職率	
令和3年度	1,041	107	761	107	440	61	73.1%	100.0%	27.1%	0.0%	57.8%	57.0%	54.9%	58.1%
		934		654		379		70.0%		31.1%		58.0%		54.3%
令和4年度	879	156	844	136	634	96	95.1%	87.2%	3.4%	8.3%	75.1%	70.6%	57.8%	65.1%
		723		708		538		97.9%		2.1%		76.0%		56.4%
令和5年度（4月～7月）	467	78	455	78	275	46	97.4%	100.0%	3.7%	0.0%	60.4%	59.0%	—	—
		389		377		229		96.9%		4.5%		60.7%		—

※令和4年度の就職率は令和4年12月に終了したコースの訓練修了3か月までの就職状況（令和5年8月25日時点の数値）。
※上段が基礎コース、下段が実践コースの数値。

（参考）平成26年度から令和元年度までの事業目標：就職率〔基礎コース〕55% 〔実践コース〕60%
令和2年度から令和3年度までの事業目標：雇用保険適用就職率〔基礎コース〕58% 〔実践コース〕63%



資料４

―議題（４）―

令和５年度静岡県地域職業訓練実施計画の変更（案）について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

令和５年度 静岡県地域職業訓練実施計画

令和５年４月１日

静　　岡　　県

独立行政法人
高齢･障害･求職者雇用支援機構静岡支部

静　　岡　　労　　働　　局

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、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。そのためには、静岡県、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。）の対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、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、静岡労働局、公共職業安定所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び静岡県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５年４月１日から令和６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　労働市場の動向と課題等

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４年１２月現在では静岡県内の有効求人倍率（季節調整値）は２３ヶ月連続で１倍台となり、求人の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、少子化による労働供給制約の中で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、一人ひとりの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等の進展への対応に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」（令和４年１２月２３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。

県内ではいずれの企業も人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT 関連企業も同様である。期間や時間に制約のある現在の職業訓練を修了しても IT 技術者としての就職は難しく、IT 関連企業では、IT 技術者としての適性を見極め、コミュニケーションのとれる人材を採用して社内で教育しているのが実態である。また、IT 関連以外の中小企業では IT 技術者の採用は困難であり、IT 能力を使ってマーケティングや事務を行う人材を求めている。

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４年４月から令和５年１月末現在で、新規求職者数 103,862 人（前年同月比 100.6%）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 48,280 人（前年同月比 100.2%）であった。

これに対し、令和４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４年４月～１月＞

離職者に対する公共職業訓練　　1,203 人（前年同期比 88.6%）
県実施分 834 人（前年同期 956 人　前年同期比 87.2%）
機構実施分 369 人（前年同期　402 人　前年同期比 91.8%）
求職者支援訓練　　498 人（前年同期比 169.4%）
在職者訓練　　3219 人（前年同期比 111.5%）
県実施分 1,877 人（前年同期 1,693 人　前年同期比 110.9%）
機構実施分 1,342 人（前年同期 1,194 人　前年同期比 112.4%）

第３　令和５年度の公的職業訓練の実施方針

令和３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」「製造分野」）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 求職者支援訓練の中止率が高いこと
④ 委託訓練におけるデジタル分野や e ラーニングによる訓練コースの拡充が必要であること

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５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・訓練日程の検討を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強化する。
② については、求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分かについて検討した上で運用を見直す。また、ハローワークと連携した就職支援を強化する。
③ については、令和３年１０月に情報共有のスキームを策定し、支援訓練の中止率は低下している。一方、令和４年７月からの受講指示の相互乗り入

れにより委託訓練の応募者が減少しており、引き続き調整を行う。

④ については、職業訓練のデジタル分野への重点化や、新たな実施機関の開拓を推進する。

第４　計画期間中の公的職業訓練の対象者数・内容等

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　施設内訓練に係る実施規模と分野

（ア）　県立施設

・ものづくり系を中心とした職業訓練を設定、新たな職業に必要な基礎的知識と技能を付与し、再就職を促進するための訓練を実施する。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
工科短期大学校（沼津キャンパス）	44 人	溶接科、電気工事科、住宅リフォーム科	離職者訓練全体（施設内訓練＋委託訓練）で80%
浜松技術専門校	62 人	機械加工科（３か月）、溶接加工科（３か月）、機械・溶接加工科（６か月）、電気工事科、造園科	
合　　計	**106 人**	**8 科目（20 コース）**	

（イ）　支援機構立施設

・地域の事業主団体や事業主等業界の人材ニーズを基に、主にものづくり分野であって、委託訓練等民間では実施が難しいコースを設定する。

ⅰ **普通職業訓練短期課程**（訓練期間：６か月）

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	454 人	【機械系】ＣＡＤ・ＮＣ加工科、機械設計製図科、ものづくり溶接科 【電気系】電気設備技術科、IoT システムエンジニア科 【居住系】ビル設備サービス科、リノベーションデザイン科、住環境コーディネート科	82.5%

ⅱ **日本版デュアルシステム（短期課程活用型）**（訓練期間：６か月）

・概ね 55 歳未満の求職者の方を対象に、静岡職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせて実施する。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	50 人	【機械系】ものづくり機械加工科 【電気系】電気設備施工科	82.5%

ⅲ橋渡し訓練（訓練期間：１か月）

・専門基礎力の習得及び就職へ結びつけるための導入訓練を実施する。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	32 人	橋渡し訓練	―

イ　委託訓練に係る実施規模と分野

・専修学校、NPO 法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施している。

・訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、医療などの分野や IT、会計経理、ビジネス実務等企業の即戦力となる人材を養成する訓練を充実する。

・一旦離職した女性や母子家庭の母等が安心して職業訓練を受講できる環境を整備するため、長期の資格取得コースを除き、全ての訓練に託児サービスを設定する。

・座学と企業実習を組合せた実践的な訓練の実施（委託訓練活用型デュアルシステム）、切れ目のない再就職支援のため年度を跨いだ訓練、定住外国人を対象とした訓練、母子家庭の母等や新規学卒未内定者を優先した訓練等、求人求職ニーズを踏まえた多様な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て、国家資格取得等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。

・短期間・短時間のコース設定など、受講者の多様なニーズに対応できる受講環境の整備を図っていく。

	県立工科短期大学校・技術専門校				目標（就職率）
	計	静岡	沼津	浜松	
事務系	972 人	316 人	318 人	338 人	離職者訓練全体（施設内訓練＋委託訓練）で80%
情報系	153 人	30 人	63 人	60 人	
サービス系	46 人	1 人	0 人	45 人	
介護系	186 人	45 人	97 人	44 人	
その他	40 人	15 人	25 人	0 人	
合　　計	**1,397 人**	**407 人**	**503 人**	**487 人**	

（２）　求職者支援訓練

ア　実施規模と分野

・668 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模については 668 人以上とし、1,144 人を上限として実施する。

・訓練内容としては、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。

・その際、成長分野、人手不足分野とされている分野・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ニーズを踏まえたものとする。

・基礎コースにおいて、受講中に希望職種やキャリアプランを明確化した上で、修了後、本人の希望や訓練受講中に作成したジョブ・カードの内容等を踏まえ、希望職種に就くために必要な専門的スキルを習得し安定した就職の実現のために更に職業訓練の受講の必要がある場合は、関連する訓練情報を提供し、実践コースや公共職業訓練の連続受講を勧奨するものとする。

・実践コースでは、就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるようなコースの設定を行う。

		訓練認定規模	割合		目標（就職率）
基礎コース		**233 人**		**20.4%**	**58%**
実践コース		**911 人**		**79.6%**	**63%**
訓練分野	介護福祉分野【全国共通分野】	85 人	実践コース中の割合	9.3%	
	医療事務分野【全国共通分野】	172 人		18.9%	
	デジタル系　【ＩＴ分野】 【ＷＥＢデザイン系】	80 人 250 人		36.2%	
	営業・販売・事務分野 建設関連分野 その他の分野	181 人		19.9%	
	分野共有枠（全ての分野）	143 人		15.7%	
		1,144 人		**100%**	

・以下のⅰ～ⅲの対象者の特性・訓練ニーズに対応した訓練を地域ニーズ枠とする。

地域ニーズ枠の申請があった場合は、各認定単位期間において各地域毎（東部・中部・西部）に定員数 15 名まで優先的に選定する。

ⅰ 安定就労を目指す就職氷河期世代（就職氷河期世代活躍支援プランに基づく特定分野に限る）
ⅱ 子育てや介護等により長期の職業ブランクを経た女性
ⅲ 生涯現役で働きたい高齢者

イ　認定単位期間

支援機構においては、四半期毎に求職者支援訓練を認定することとする。（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受　講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。）

なお、各四半期の認定において一定の余剰定員が生じた場合は、追加して認定を行うことができる。

コース別の訓練認定規模を超えては認定しない。ただし、実践コースの訓練分野毎の訓練認定規模を超えた認定申請があった場合には、全ての分野に適用可能な「分野共有枠」を用いた認定を行う。（実践コースの訓練実施計画規模以内での運用となる。）

なお、設定数を超える認定申請がある場合は、

ⅰ 新規参入枠については、職業訓練の内容等が良好なものから認定する。

ⅱ ⅰ以外については、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。

認定単位期間毎の具体的な定員及び認定申請受付期間等については、静岡労働局及び支援機構のホームページで周知する。

ウ　新規参入枠（上限値）

新規参入枠（上限値）は基礎コース 30%、実践コース 30%とする。

ただし、15 人に満たない場合は 15 人に切り上げるものとする。

地域ニーズ枠として設定した訓練分野については、全て新規枠とすることを可能とし、前記「新規参入枠（上限値）」の制約を受けない。

エ　繰り越した余剰定員についての取扱い

認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コースの繰り越し分について、第３四半期及び第４四半期においては、基礎・実践間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

２　在職者に対する公共職業訓練の対象者数・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、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とする。

・　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。

（１）県立施設

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校 （静岡キャンパス）	666 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、ＯＡ事務科、メカトロニクス科、その他（新入若手社員講座、食品加工）
工科短期大学校 （沼津キャンパス）	1,067 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、プラスチック製品成形科、建築設計科、電気通信科、ＯＡ事務科、メカトロニクス科、データベース設計科、その他（工場管理科）
浜松技術専門校	1,565 人	造園科、塑性加工科、溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、木工科、プラスチック製品成形科、建築設計科、配管科、広告美術科、電気通信科、ＯＡ事務科、メカトロニクス科、その他（監督者訓練一科、監督者訓練二科、監督者訓練三科、工場管理、食品加工）
合　　計	**3,298 人**	**43 科目**

（２） 支援機構立施設

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	1,846 人（目標値 1,260 人）	建築科、建築設備科、住居環境科、制御技術科、メカトロニクス技術科、生産技術科、電気技術科、電子技術科
浜松職業能力開発短期大学校	1,277 人（目標値 890 人）	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス科、電気技術科、電子技術科、建築設備科、電子情報技術科
合　　計	**3,123 人**	**16 科目**

・また、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成について、生産性向上支援訓練を実施・支援する。

施設名称	定員	訓練名称
生産性向上人材育成支援センター	1,480 人	生産性向上支援訓練

３　学卒者等に対する公共職業訓練の対象者数・内容等

（１）県立施設

ア　若年者コース訓練（訓練期間：１年若しくは２年間）

・概ね 30 歳以下の若者を入校の対象とし、ものづくりに必要な基礎的技術から、生産現場での即戦力となる実践的技術までを身に付け、将来を担う技術者・技能者の育成を目指す職業訓練を実施する。

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
工科短期大学校（静岡キャンパス）	高度専門	140 人	機械・制御技術科、電気技術科、建築設備科	100%
工科短期大学校（沼津キャンパス）		120 人	機械・生産技術科、電子情報技術科、情報技術科	100%
浜松技術専門校	普通 普通	40 人	機械技術科、建築科、設備技術科	100%
合　　計		**300 人**	**9 科目**	

（２）支援機構立施設

ア　高度職業訓練専門課程（訓練期間：２年間）

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
浜松職業能力開発短期大学校	高度専門	130 人	生産機械技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科	95.0%

４　障害者等に対する公共職業訓練

（１）　県立施設

ア　施設内訓練

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
あしたか職業訓練校	普通普通	10 人	コンピュータ科、	100%
	普通短期	40 人	生産・サービス科	100%
合　　計		**50 人**	**2 科目**	**100%**

イ　委託訓練

・障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。

区分	対象	県立工科短期大学校・技術専門校					目標（就職率）
		計	静岡	沼津	浜松	あしたか	
デュアル訓練	身体知的精神等	90 人	30 人	40 人	20 人	0 人	80%
事業主委託訓練		180 人	50 人	30 人	75 人	25 人	
在職者訓練	在職障害者	120 人	40 人	0 人	20 人	60 人	―
合　　計		**390 人**	**120 人**	**70 人**	**115 人**	**85 人**	**80%**

第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　職業訓練の効果的な実施のための取組

地域職業能力開発促進協議会等を活用し、労働局と県立施設、支援機構立施設が訓練ニーズや設定コース等の情報共有を行い、同一地域内で訓練実施時期や分野が重複しないよう調整を行う。

２　公的職業訓練受講者等に対する就職支援等の充実

（１）公的職業訓練受講希望者に対する支援

公的職業訓練受講希望者には、生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、公共職業安定所におけるキャリアコンサルティングや、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業におけるジョブ・カード作成支援等を通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

（２）公的職業訓練受講者に対する支援

求職者支援訓練の受講者には、長期失業者や正社員経験が少ない者もみられることから、職業訓練により知識や技能を高めることはもとより、訓練修了者の就職に向けてもきめ細かい支援が必要である。

また、公共職業訓練の受講者においても、訓練修了後の就職に向けたきめ細かい支援を行う必要がある。

このため、各訓練受講者の訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所とが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実する。

また、訓練受講者のうち訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練期間中に漏れなく公共職業安定所へ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を実施する。

訓練修了後は、訓練実施機関による独自の就職支援のほか、公共職業安定所においても、訓練実施機関が訓練修了時に作成支援したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

（３）「ハロートレーニングのワンストップ情報提供サービス」を活用した訓練コース情報の提供

※「ハロートレーニング」:（公共職業訓練と求職者支援訓練の総称）

全国の公的職業訓練情報をワンストップで提供し、訓練種別や実施都道府県に関わりなく、希望する就職の実現に向けて必要となる知識・技能を習得できる訓練コース情報を的確に得られるよう、求職者支援訓練の訓練コース情報と合わせ、各職業能力開発施設が実施する公共職業訓練（離職者訓練）のコース情報の登録及び周知・活用を図っていく。

３　推進体制

（１）　関係機関の連携

静岡労働局・静岡県・支援機構が一体的に公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会や受講者を確保する。

静岡労働局・静岡県・支援機構の三者で締結している「静岡県ものづくり人材育成協定」に基づき、ものづくり人材の育成に取り組むとともに、相互に緊密に連携・協力しながら、職業訓練に関する次の事業を推進する。

（ア）職業訓練指導員のスキルアップ

（イ）講師の派遣や会場の提供

（ウ）訓練カリキュラムの研究

（エ）企業の人材育成ニーズに係る情報の収集・共有

（オ）企業や県民への広報

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング　～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、静岡労働局・静岡県・支援機構の他関係機関と連携のうえ、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国・県の関係機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和４年度においても、関係者の連携・協力の下に、求人ニーズをはじめとした訓練ニーズを的確に把握し、本県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討等を行う。

（２）　ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進

公的職業訓練受講希望者に対し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、キャリア形成に資する情報提供及び相談援助を実施するものとする。

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するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して周知を図る。

４　リスキリングの推進について

地域におけるリスキリングの推進のため、県と市町は、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する「経営者等の意識改革・理解促進」、「リスキリングの推進サポート」及び「従業員の理解促進・リスキリング支援」等に積極的に取り組む。労働者のリスキリングを促進し、地域で必要な人材の確保につなげる。

（別紙「令和５年度地域リスキリング推進事業一覧（県実施分・市町実施分）」）

令和５年度地域リスキリング推進事業一覧（県実施分）

NO	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	R5当初予算(千円)	
							総事業費	対象事業費
1	中小企業デジタル技術導入促進事業費	中小製造業の労働生産性向上のため、IoT・ロボット等のデジタル技術の普及啓発、導入促進を図る。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業従業員	28,500	15,703
2	ふじのくにICT人材育成事業費	AI・ICT人材の圧倒的な不足に対応するため、「ふじのくにICT人材確保・育成戦略」で掲げた４つの階層毎に人材確保・育成施策を展開する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業従業員	145,700	36,200
3	スタートアップ支援事業費	トップレベルのＩＣＴ人材を県内に呼び込み、県内企業が抱える課題の解決や新ビジネスを創出するため、首都圏等のスタートアップ企業と県内企業の協業を促す商談会やセミナー、講演会等を実施する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	TECH BEAT Shizuoka実行委員会	民間企業従業員	85,600	35,000
4	ふじのくにCNFプロジェクト推進事業費	県内事業所に勤めているＣＮＦを活用した製品開発担当者、一般社員等を対象にＣＮＦを活用するためのセミナー等を開催し、ＣＮＦの社会実装を推進できる人材を育成する。	②グリーン	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業従業員	72,500	18,100
5	地域ものづくり企業技術革新支援事業費助成	浜松地域イノベーション推進機構が中小企業に対して実施する、各種研修会・講座等の人材育成事業と、最新情報の提供等の参入促進事業の実施に対して助成する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松イノベーション推進機構	民間企業従業員	9,000	6,081
6	多様な働き方導入推進事業費	現場を抱え、テレワーク導入が困難と考えられている業種の経営者を対象として、業種別の導入事例を紹介するセミナーを開催し、県内中小企業等経営者の意識改革を促進する。 また、企業内担当者を対象として、テレワーク導入に必要な知識、ツールを学ぶ人材養成講座を開催し、テレワーク導入を推進することができる人材を育成する。	①デジタル	①経営者等の意識改革 ③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業従業員	36,800	17,692
7	店舗のデジタル化サポート事業費	中小・小規模事業者を対象に、デジタル活用の理解と導入を促すセミナーを開催し、ポストコロナ時代の店舗づくりを支援する。	①デジタル	①経営者等の意識改革	県	中小・小規模事業者	600	600
8	水産業デジタル技術実装促進事業費	水産資源の減少等により厳しい現況にある水産業者の所得向上や業務効率化等を図るため、本事業では短期間で取組の効果が出る対策として、デジタル技術の実装を促進する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	漁業者	10,000	3,000

NO	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	R5当初予算(千円)	
							総事業費	対象事業費
9	環境ビジネス・ESG金融普及拡大事業	脱炭素社会・循環型社会の実現を見据え、企業等における環境対応を促進するため、ＥＳＧ・環境ビジネスの普及啓発を行うセミナーの開催や、環境ビジネスプランの発掘・育成を行うコンテストを開催する。	②グリーン	①経営者等の意識改革	県	中小企業等	8,500	8,500
10	県民参加の森づくり・緑化推進事業費	森林空間の活用に向け、ＨＰやセミナー開催を通して活用事例を発信し、県民の関心を喚起するとともに、森林所有者や事業者の意識醸成を図る。	②グリーン	①経営者等の意識改革	県	県民・森林所有者・事業者等	10,000	616
合　　計							407,200	141,492

令和５年度地域リスキリング推進事業一覧（市町実施分）

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費（円）
1	静岡市	Ｒｅまなびプロジェクト推進事業	・大人の学び直しに資するテーマを設けたシンポジウムの開催（Ｒｅまなびシンポジウム） ・市内の大学講師陣による、旬な社会的テーマを取り上げた講座の開催（Ｒｅまなび大学リレー講座） ・生涯学習施設において、ビジネスパーソンを対象にした大人の学び直しに関する講座を開催（Ｒｅまなび講座）等	③その他成長分野	②リスキリングの推進サポート	市	市内の経営者、在職者及び求職者	1,466,000
2	静岡市	脱炭素ビジネスプラットフォーム構築事業	脱炭素経営計画の策定に向けた、経営者向けセミナー、企業担当者向けセミナー、担当者ＷＳの開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市・大学	市内企業	4,000,000
3	静岡市	ヘルシー食deブランディング 飲食関係者向け専門講座	飲食の提供を行うお店の経営者やシェフが、食と健康をテーマにヘルシーメニューの「型」づくりの手法やマーケティング、ブランディング等を学び、食に新たな付加価値を加える支援を実施	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内の飲食店経営者もしくはシェフ	1,060,000
4	静岡市	介護従事者のためのスキルアップ研修	市内介護従事者向けに基礎的な介護スキルを身に付けさせる研修を開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内介護従事者	175,000
5	静岡市	介護職員初任者研修受講就労助成金	介護人材確保のため、介護職員初任者研修の受講費用を支援する	③その他成長分野	②リスキリングの推進サポート	市	静岡市民	800,000
6	静岡市	介護職員初任者研修講座	再就職を目指す方を対象とした介護サービスの提供に必要な知識や技能を習得するための研修講座の開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	介護業界に再就職を目指す者	1,784,000
7	静岡市	中小企業等ＤＸ支援事業	市内中小企業等のDXを推進するため、専門家による企業への伴走型支援を行う。	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者	5,000,000
8	静岡市	就職氷河期世代再チャレンジ支援事業	オンライン学習を活用して基本的なビジネスツールなどの習得支援とともに、カウンセリングや企業との交流会を併せて開催することで就職をサポートする。	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	就職氷河期世代等就職に難を抱える者	3,755,000
9	静岡市	ダイバーシティ経営推進講演会	多様な人材が活躍する職場環境整備の推進を目的として、経営者の意識改革を図るための専門家による取組事例等の発表	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	ダイバーシティ経営に取り組もうとする企業の経営者や管理職等	1,000,000
10	静岡市	オクシズの森林資格取得補助事業	林業従事者の労働災害防止のための資格取得等に係る経費の一部を補助する。	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内に住所を有する林業従事者	600,000
11	浜松市	介護職員キャリアアップ支援事業	介護職員の確保及び定着支援のため、介護職員等の資格取得にかかる費用を一部助成	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内介護事業所に勤務する職員	14,815,000
12	浜松市	農業経営塾	市内の意欲ある農業者を対象に農業経営に関する講座を開催し、次代の浜松の農業をけん引する経営者やコンサルティングする人材を育成	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内農業経営者等	2,052,000
13	浜松市	ヒューマンスキル向上セミナー	DX化を円滑にすすめるための部門横断的に社内全体を動かすヒューマンスキルを学ぶセミナーを実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・従業員	100,000
14	浜松市	DX体験講座	小型のIoTデバイス開発ツールを用いてセンサーからのデータ収集とクラウドを活用した見える化を体験する講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・従業員	200,000
15	浜松市	セキュリティ講座	サイバー攻撃及びその対策について理解を深める講座を実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・担当者	100,000
16	浜松市	生産性向上セミナー	経営課題と現場の課題を繋ぐ考え方や管理会計と改善活動の繋がり等を学ぶセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	464,000
17	浜松市	産業用ロボット教示スクール	産業用ロボットの教示等の業務に係る特別教育を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	技能者・技術者	2,552,000
18	浜松市	PLC講習会	ロボットシステム制御に関するPLC講習会を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	技能者・技術者	397,000
19	浜松市	ロボットプログラミング講習会	ロボットプログラミングの概要・基礎を学ぶ講習会を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	技能者・技術者	181,000

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費（円）
20	浜松市	製造業向けIoT実践講習会	IoTの基礎、ラズパイを使った実技を実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	技能者・技術者	787,000
21	浜松市	カーボンニュートラル対策推進セミナー	中小企業のCo2削減に向けた現状把握や実施計画、先進事例を学ぶセミナーを開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000
22	浜松市	サイバーセキュリティ対策向上セミナー	中小企業におけるサイバーセキュリティ対策を学ぶセミナーを開催	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000
23	浜松市	製造業のWEBマーケティングセミナー	製造業向けに、引き合いのくるウェブサイト構築ポイントを学ぶセミナーを実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000
24	浜松市	海外オンラインマーケティングセミナー	海外ビジネス展開におけるマーケティングの活用方法や有効性を学ぶセミナーを実施	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	195,000
25	浜松市	製造中核人材育成講座	基板製造技術の基礎知識を習得するための講座を開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	（公財）浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者・技術者	2,623,000
26	浜松市	現場目線のDXセミナー	実際の現場で必要かつ実践可能なDXに係るセミナーを実施	①デジタル	①経営者等の意識改革	（公財）浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者・担当者	343,000
27	浜松市	3Dデータ活用推進講座	3D-CAMの操作実習を学ぶ講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	（公財）浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の設計担当者	383,000
28	浜松市	リスキリングの始め方講座	リスキリングの実例やそのためのツールを紹介しながらリスキリングの始め方を学ぶ講座を開催	③その他成長分野	②リスキリングの推進サポート	（公財）浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者、人材育成担当	177,000
29	浜松市	デジタルを活用した業務効率化セミナー	間接部門のデジタル化やデジタル化を進めるうえで必要な知識やツールを学ぶ講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	（公財）浜松地域イノベーション推進機構	中小企業担当者	115,000
30	浜松市	組込みソフトウェア技術コンソーシアム負担金	各種製品に用いられている組み込みシステムの技術者養成を行う講座等を開催（事業費は左記対象事業費の一部）	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	組込みソフトウェア技術コンソーシアム（静岡大学情報学部）	市内中小企業の従業員等	3,000,000
31	浜松市	レーザー中核人材育成事業費負担金	高付加価値のものづくり技術の実用化や普及を図るための人材育成講座を開催（事業費は左記対象事業費の一部）	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	光産業創成大学院大学	市内中小企業の従業員等	1,000,000
32	浜松市	海外ビジネスセミナー	海外ビジネスに関するWEBセミナーを開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松市海外経済交流推進協議会	市内企業従業員	2,310,000
33	浜松市	海外現地セミナー	市内から海外展開している企業の現地法人を対象に現地法人運営のためのセミナーを海外で開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松市海外経済交流推進協議会	海外現地法人の従業員	1,045,000
34	浜松市	創業セミナー	創業に興味・関心を持つ人に向け、創業への意識を醸成するセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	はままつ起業家カフェ運営協議会	市内の創業希望者	265,000
35	熱海市	中小企業事業者支援相談	組織による相談体制と各種の高い専門性を兼ね備えたビジネスアドバイザー派遣により熱海市チャレンジ応援センター「A-supo」として、地域産業を担う事業者の経営・創業等の事業者相談に応え、地域経済全体の生産性(売上・利益など)向上や企業間連携を行い地域課題解決へつなげる。	③その他成長分野	②リスキリングの推進サポート	市	市内事業者及び起業・創業希望者※市内企業との取引に係る市外事業者の場合も可	24,478,000
36	三島市	介護職員初任者研修費等補助金	市内の介護施設等における介護人材の確保・充実を図るため、介護職員初任者研修または介護福祉士実務者研修を修了し、現在も継続して介護施設等で働いている者を対象に研修に要した対象経費の一部を補助する。	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	介護職員	200,000

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費（円）
37	伊東市	再就職講座	離転職者に対し、情報化社会に対応できるよう「パソコンの基礎」を中心とした講座を実施することで再就職につなげ雇用促進・安定を図る。	①デジタル	②リスキリングの推進サポート	職業訓練法人伊東職業訓練協会	離職者や今後就職を考えている市民。 ※事務能力を身につけたい労働者も対象	700,000
38	伊東市	創業支援事業	・創業希望者を対象に創業に係る経営、財務、人材育成、などの知識を習得する機会を提供することを目的とする伊東創業塾の開催。 ・創業後の経営相談や販路拡大支援などによるフォローアップ	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	伊東商工会議所	創業希望者や創業直後の事業者	1,000,000
39	島田市	キャリア支援事業補助金	市内在住の勤労者がキャリアアップやセカンドキャリアに向けて資格を取得する際に要した経費の一部を補助する事業	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内在住の勤労者	1,000,000
40	島田市	島田ビジネススクール運営事業	経営手法を学ぶ場を官民協働で常設し、企業経営者等を育成する	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者、起業希望者等	3,494,730
41	富士市	キャリア教育経営者向けセミナー	企業の人材確保力や組織力を高めるため、キャリア教育に関するセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	企業等の経営者または人事担当責任者	671,000
42	富士市	新産業創出研究セミナー	次世代自動車や航空宇宙分野等の先端産業、海洋プラスチック問題や化石原料の転換など環境・エネルギー問題等に関する産業、持続可能な産業構造の構築など、時代や社会が要望・要請するテーマによるセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内等の事業者	299,820
43	富士市	DX推進アドバイザーによるDX推進セミナー	DX・テレワークの導入が難しいと考えられている業種に対して効果的な助言を行うべく、業種ごとのセミナーを開催する。	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内等の事業者	1,000,000
44	富士市	介護職員初任者研修受講費補助金	介護職に従事する人材の確保と定着を図るため、介護職員初任者研修を修了し、市内の介護保険事業所に継続して従事している者を対象に、研修に要した費用の一部を補助する。	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	介護職員	500,000
45	富士市	富士市省エネルギー診断事業	エネルギーの知見を有する富士市環境アドバイザーが、市内事業者のエネルギー利用状況等を診断し、経営者・設備担当者等が現状把握、及び省エネ性能の高い設備への更新による省エネ効果（環境性・経済性）を定量的に示し環境への意識改革を促すとともに、市域の脱炭素化を促進する。	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内事業者	286,000
46	富士市	富士市中小企業者ゼロカーボンコンサルティング事業	エネルギーの知見を有する富士市環境アドバイザーが、市内中小事業者のエネルギー利用状況を診断し課題を洗い出す。そのうえで経営者・設備管理担当者へ企業活動に伴う温室効果ガス排出量を報告したうえで、環境性・経済性の高い取組（設備改修・再エネ設備導入・設備運用改善など）を提案し、脱炭素経営に資する選択肢を提供する。	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業者	296,000
47	富士市	富士市事業所環境マネジメント支援セミナー事業	事業所の環境マネジメントシステム（EMS）構築や運用維持を支援するために、EMSに関する国際規格であるISO14001の取得、更新に係るセミナーを開催する。	②グリーン	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内事業者	480,000
48	富士市	富士市ゼロカーボンシンポジウム	気候変動対策の必要性を、市民、事業者、団体などあらゆる主体に再認識してもらうとともに、令和５年３月に策定した「富士市ゼロカーボン戦略2050」に基づく、今後の本市の取組を広く周知することで、脱炭素化への機運醸成を図る。	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内事業者、市民	1,536,000
49	磐田市	地域雇用創造事業	企業体質の転換に繋がる経営者向けセミナーやモノづくりに必要な知識、技術習得のための就業者向けセミナーを複数回開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	磐田商工会議所（委託事業）	市内中小企業の経営者及び従業員	3,000,000
50	磐田市	人材育成事業費補助金	人材育成のために市内で新たに実施する研修等に係る経費を補助する。 対象経費　講師謝金、講師旅費、会場・設備借上費、テキスト代等 補助額　上限１０万円 補助率　対象費の１／２	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	市	市内に事業所を有する中小事業者 ※２社以上や中小事業者が組織する団体も対象	2,000,000

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費（円）
51	焼津市	スマートシティＹＡＩＺＵデータ利活用促進事業	地域事業者向けにＢＩツール等を活用したデータドリブン経営の伴走型支援を実施。	①デジタル	②リスキリングの推進サポート	市	市内中小企業の経営者・担当者	4,902,700
52	御前崎市	経営者向け省エネ推進セミナー	市内企業の新エネ・省エネを促進するため、導入セミナーを開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者及び従業員	20,000
53	牧之原市	まきサポ中小企業支援セミナー	市内中小企業のDXを促進するため、DX導入のためのセミナーを開催	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者	33,000
54	函南町	かんなみ創業セミナー	創業者への専門知識習得をセミナーにより支援。DX促進（人材育成）についても言及。	①デジタル	①経営者等の意識改革	町商工会（町の補助金を使用）	町内の経営者、創業希望者	350,000
55	函南町	ECサイト開設事業	SNSを利用した販路開拓の講習会等を開催し、ECサイトを活用できる人材を育成する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	町商工会（町の補助金を使用）	町内の事業者	200,000
56	清水町	資格取得促進事業	自社事業に係る資格取得を促進するため、中小企業が負担する受験料等の経費の補助	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	町	町内の中小企業者・個人事業主・従業員	250,000
57	清水町	清水町職業訓練校入校支援補助金	県知事が認定した職業訓練を実施する職業訓練校の入学金及び授業料の助成	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキリング支援	町	町内に住所を有する者	60,000

令和５年度離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

静岡県

		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
公共職業訓練＋求職者支援訓練（離職者向け）（実践コース）	IT分野	143	0	63	0	80
	営業・販売・事務分野	1,030	0	849	0	181
	医療事務分野	325	0	153	0	172
	介護・医療・福祉分野	271	0	186	0	85
	農業分野	12	12	0	0	0
	旅行・観光分野	15	0	15	0	0
	デザイン分野	310	0	60	0	250
	製造分野	353	64	1	288	0
	建設関連分野	154	10	0	144	0
	理容・美容関連分野	0	0	0	0	0
	その他分野	337	20	70	104	143
求職者支援訓練（基礎コース）		233	0	0	0	233
	合計	3,183	106	1,397	536	1,144
	（参考） デジタル分野	483	0	153	0	330

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

資料５

－議題（５）－

公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

静岡県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループによるヒアリング結果について

情報収集対象の産業分野

訓練修了者が比較的多く、職業訓練受講の応募率や定員充足率は高いが、就職率が低い分野について、訓練の設定や就職支援策の適否等を検証するため、令和5年度においては、上記に該当する営業・販売・事務分野を対象にして、ヒアリングを行った。

情報収集（ヒアリング）実施状況

○ヒアリング実施時期　令和５年７月～９月

○ヒアリング実施者　　静岡労働局、静岡県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関　３機関（いずれも中小企業）
公共職業訓練（委託訓練）２機関・・・沼津市
求職者支援訓練　　１機関・・・静岡市

②職業訓練受講者採用企業　３社（いずれも中小企業）・・・静岡市、富士市、富士宮市

③訓練修了者 ３名（いずれも４０歳代女性）ひとり親、就職氷河期世代・・・静岡市、富士市、富士宮市

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関）

スキル・資格取得

【質問】

訓練実施にあたって工夫している点（カリキュラム等）はどのようなものか。

【実施機関からのご意見】

- 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。
- 早期の就職につなげるため、早い段階でMOS試験を受験し、訓練終了までに再試験も可能となるカリキュラムに設定している。
- 講義と演習問題を繰り返し行い、自宅学習を促すため宿題を出し、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。
- 簿記検定はネット試験で、訓練開始後の早い段階に３級を受験し、その後の２級が不合格でも３級取得が残るようにしている。

企業ニーズがあり、今後実施したほうが良いと考える訓練はどのようなものか。

- 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。
- クラウド管理と利用に関する企業ニーズがあるもの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。
- 建築土木の施工管理は人手不足のため他県では就職率が高く大成功と聞いている。一方で県内は労働環境により離職者が多い。
- 宅地建物取引士も人気は高いが就職率は低い。
- 簿記コースは就職率が高くニーズがあると感じる。

・企業の人材ニーズに対応できるよう、それぞれ工夫したカリキュラムは設定されている。

・分野に関わらず、基礎的なITリテラシーは必要な能力として求められている。

・ワードやエクセルに加えて、パワポ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。

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関）

講師

訓練実施にあたって工夫している点（講師の配置等）はどのようなものか。

- 中級コースであるが、受講生の習得度にばらつきがあるため、講師は2名体制で、メイン講師が通常ペースで進め、助手が座席をこまめに回りフォローし、習得が早い生徒のフラストレーションがたまらないようにしている。
- 表計算中級だが、初心者もいてパソコンさえできれば就職できると思っている受講生や自己肯定感が低く対人コミュニケーションが苦手な受講生もいる。２名の講師で対応しているが、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。個別指導が必要な場合はもう１名配置する。
- 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。

・多様化する受講生への対応にあたり、体制面も考慮している。

・訓練実施機関は、状況に応じて、講師を確保することが期待される（一方、講師配置基準の緩和について、厚生労働省で検討予定）。

就職支援

訓練実施機関が行うキャリアコンサルティングの状況、就職支援で留意した点、苦労した点はどのようなものか。

- 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。
- 信頼関係の構築を第一に、最低３回に加え要望あれば個別対応している。
- 目先の時間給だけで正社員ではなく派遣を希望する受講生は一定数いるため、生涯年収を考えるよう呼び掛けている。
- 就職意欲の低い受講生が一定数いる。
- 就職状況報告書の回収に手間がかかり職員の負担が大きい。

・キャリコン等の就職支援は、ハローワークの求人等も活用して、実施されている。

・就職意欲の低い受講生等への指導等は課題。（効果的・効率的な支援には、ハローワークとの連携は有効）

ヒアリング実施結果概要①　（職業訓練実施機関）

募集・選考

訓練受講者の募集や選考の際に留意した点、苦労した点はどのようなものか。

- 同じ実施施設の中で近い時期の募集コースと内容が重複しないように設定している。
- 募集期間が現在の30日では短いため、45～60日程度あると集まりやすい。
- 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。就職意欲が低く面接態度が悪くても、募集定員に届かない場合は選考を通さざるを得ないが、他の受講生に悪影響がある。
  一方、就職意欲が高く面接点数が高くても筆記試験の点数が悪いと不合格になる。訓練実施機関としては、そういう人こそ職業訓練を受けてほしい。

・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。

・訓練の意義や重要性について、受講生が事前に理解する必要（ハローワークの訓練担当による指導や、訓練実施機関による説明会は有効）

その他

訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点、その他公的職業訓練に期待することは何か。

- 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。
- 受講生は多様であり、働き方も多様化しており、採用まで時間がかかる受講生もいるため、訓練効果の数値を就職率とは別に算出できないか。

・費用面や評価指標等、制度面での要望あり。

ヒアリング実施結果概要②　（職業訓練受講者採用企業）

	【質問】	【採用企業からのご意見】	
採用	公的職業訓練受講者の採用を決めたポイントは何か。	● 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。 ● パソコン操作と仕事に対する意欲・誠実さを感じ採用を決めた。 ● 職業訓練修了者であることを知らずに採用した。 ● （訓練の成果というより）人柄で決定した。	・訓練の成果が採用に結びついている。 ・一方、意欲等が採用に影響を与えている側面もあるため、自己PRなどの面接指導等の就職支援は有効。
スキル	公的職業訓練により習得しておくことが望ましいスキルは何か。	● パソコン入力作業と仕事をスムーズに進めることができる能力が必要。 ● 運送会社のため専用ソフトを使用するが、ワード・エクセルも使用するためパソコンスキルは必須である。 ● 税理士事務所のため簿記の知識と簿記3級の資格を持っていたほうが良い。 ● パソコン操作の効率を重視するが、スキルのみではなく職場における協調性も重視する。	・基礎的なITリテラシーは必要な能力として必須。 ・「資格取得」は、企業により求めるレベルに差がある。
その他	中途採用の際に重視していることは何か。	● 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。事業主に対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。 ● 適正テストと学力テスト、面接により決定する。	・事業主に対する広報強化が必要。

ヒアリング実施結果概要③　（職業訓練修了者）

	【質問】	【訓練修了者からのご意見】	
就職	現在の企業に就職を決めた理由は何か。訓練内容と関連はあるか。	● 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を選んだ。パソコン入力の他に来客対応や清掃等の庶務作業もある。 ● 経理職を目指し独学で勉強したが、1人では難しいと感じ職業訓練を受講した。簿記３級を取得し資格を生かせると思い決めた。税理士補助として税務署や役所への届出、顧客訪問もある。 ● 自宅から近く、習得した簿記の技術を生かせると思い運送会社の事務職に決めた。	・訓練で得た知識や取得した資格を生かして就職した受講生も多い（しかし、訓練内容に関連しない職種に就職している者もある）。
訓練内容	公的職業訓練内容のうち就職後に役立っているもの、取り入れたほうが良いと感じたものは何か。	● Webデザイン・アクセスは仕事で使用していないが、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。 ● 運送会社の事務職だが、請求書作成や運賃計算に役立っており、簿記の知識も役立っているが、パソコンを使用した簿記の講義の時間がもう少しあると良い。 ● 就職面接の練習があると心強い。	・訓練で習得したパソコンの基本操作は、就職後も役立っている。 ・高度なパソコンスキルを求める声もある。
その他	職業訓練を受講し自己の意識に変化はあったか。	● 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。まだ取得したい資格があるので目標として大切に取り組みたい。	・「学び直し」という観点から、意識の変化があった受講生もいた。

資料６

－議題（６）－

令和６年度職業訓練実施計画の策定に向けた方向性（案）について

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

令和６年度静岡県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方向性（案）

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
（R4実績に該当する訓練分野）
「医療事務分野」

【委託訓練】R4の応募倍率は62.5%、就職率は77.5%
【支援訓練】R4の応募倍率は62.1%、就職率は72.4%

→
・訓練開催地域や、訓練実施期間（時期、時間数）の配慮が設定時に必要
・求人ニーズは高いため、訓練修了後の効果（就職率）を含めた受講勧奨の強化

応募倍率が高く、就職率が低い分野
(R4実績に該当する訓練分野)
「営業・販売・事務分野」

営業・販売・事務分野の応募倍率は90%超えの高水準。
就職率は委託(68.4%)・支援(52.0%)で差があり。

→
・ワードやエクセルに加えて、パワポ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
・事業主に対する公的職業訓練の広報強化が必要

計画と実績

訓練計画と実績の比較

【委託訓練】R4計画1,407人　実績1,266人
【支援訓練】R4計画1,144人　実績　844人

→
・公的職業訓練の開催時期を含めた訓練ニーズの把握、計画の実績比較
公共・支援訓練の調整など、計画的な運用が必要
・新たな訓練実施機関の開拓

デジタル分野の訓練

デジタル分野における受講生の確保

R4実績の定員は、委託訓練63人、支援訓練170人
R5計画は委託訓練153人、支援訓練330人

→
・デジタル分野における能力開発の重要性について発信
・訓練修了者の就職率が低いため、求人のニーズに対応したデジタル分野の訓練設定が必要
・新たな訓練実施機関の開拓

エントリーシート集計（抜粋掲載）

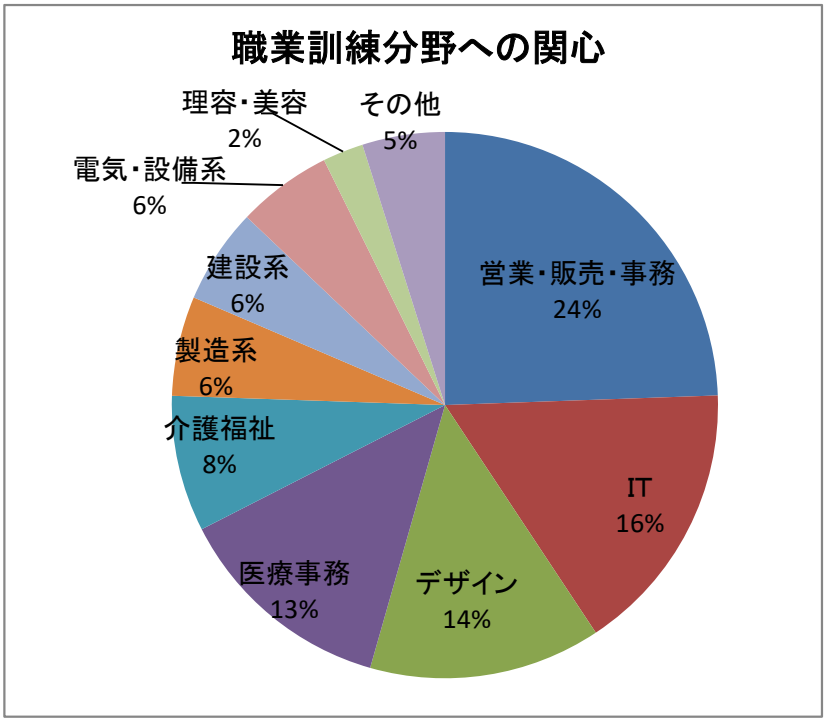
令和5年4月から令和5年9月までに県内ハローワークを利用された求職者に、職業訓練に関するアンケートを実施しました。（回答数4,919件）

1 「どのような分野の職業訓練に関心がありますか」

「営業・販売・事務」1,202件、「IT系」799件、「デザイン」676件の順でした。
上位3分野で有効回答数4,919件のうち54.4%を占めています。

合　計	4,919
営業・販売・事務	1,202
IT	799
デザイン	676
医療事務	643
介護福祉	396
製造系	290
建設系	278
電気・設備系	276
理容・美容	119
その他	240

単位：件

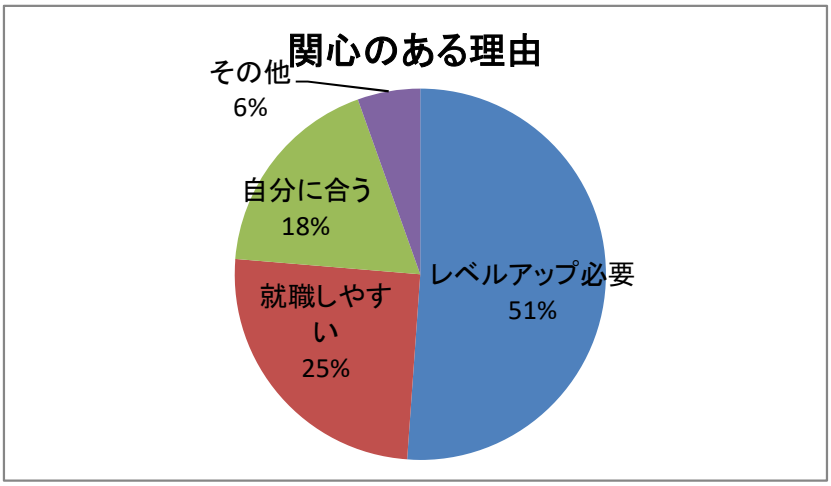


2 「関心のある理由は何ですか」

「技術・資格などのレベルアップが必要」1,623件、「就職しやすいと思う」799件、「自分に合うと思う」579件、「その他」173件。

合　計	3,174
レベルアップ必要	1,623
就職しやすい	799
自分に合う	579
その他	173

単位：件



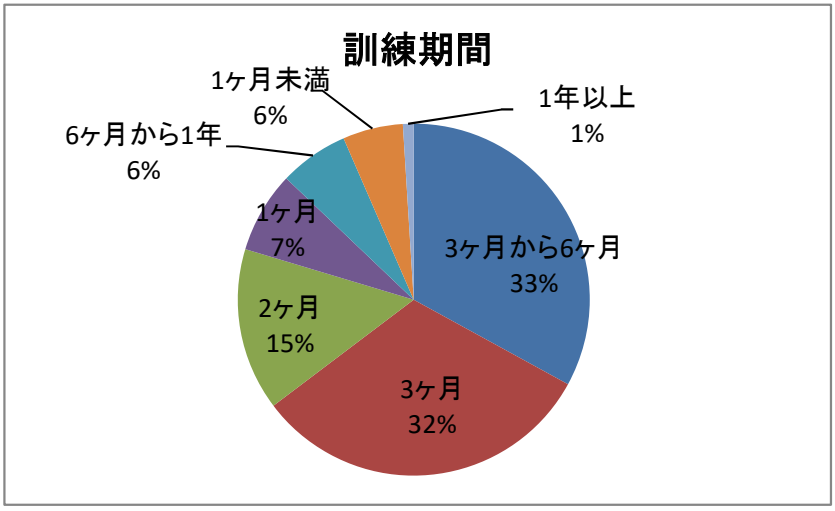
3 「どの位の訓練期間でしたら受講を希望しますか」

「3ヶ月～6ヶ月」1,019件、「3ヶ月」979件の順でした。

上位2期間で有効回答数3,088件のうち64.7%を占めています。

合　計	3,088
3ヶ月から6ヶ月	1,019
3ヶ月	979
2ヶ月	461
1ヶ月	231
6ヶ月から1年	196
1ヶ月未満	171
1年以上	31

単位：件



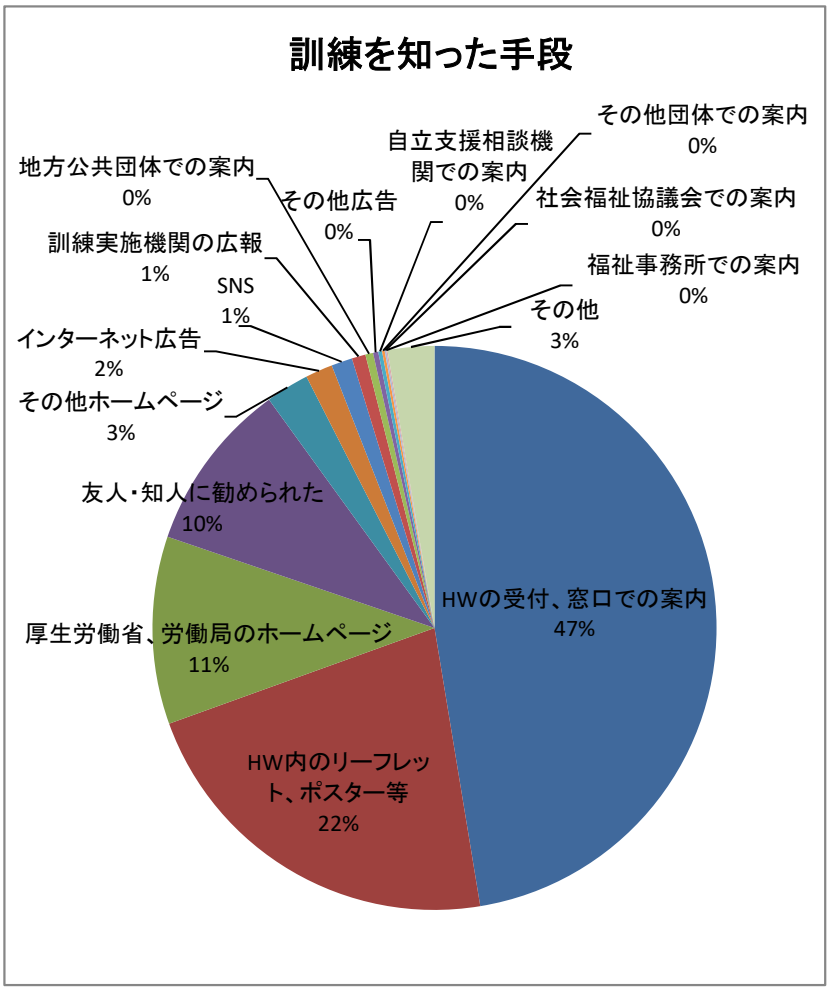
4 「訓練を何で知りましたか」

「HWの受付・窓口等での案内」1,924件、「HW内のリーフレット、ポスター等」897件、

上位項目で有効回答数4,059件のうち69.5%を占めています。

合　計	4,059
HWの受付、窓口での案内	1,924
HW内のリーフレット、ポスター等	897
厚生労働省、労働局のホームページ	436
友人・知人に勧められた	397
その他ホームページ	101
インターネット広告	63
SNS	49
訓練実施機関の広報	32
地方公共団体での案内	18
その他広告	12
自立支援相談機関での案内	9
その他団体での案内	6
社会福祉協議会での案内	4
福祉事務所での案内	3
その他	108

単位：件



ハロートレーニング（職業訓練）に関するニーズ等（令和５年度）

ハローワーク窓口で職業相談時に把握した内容等（労働局とりまとめ）

【東　部】

【ＰＣ関係訓練需要】

・職種を問わず必要なスキルのため、訓練希望者はいる。
・中級レベルを希望する相談は少なく感じる。
　職業訓練の初級と中級の差（就職等）が見えづらいとの意見はあった。
・Java、Python 等のプログラミング系では長期（６か月程度）の希望者が増えている。

【介護分野の訓練需要】

・求人ニーズは非常に高い。
・資格取得を希望する者の相談は一定数あるが、短期間の訓練よりしっかり学べる訓練を希望する者が多い。

【その他（参考）】

・国家資格が取得できる訓練はないかと言った問い合わせが、増えている。
・訓練内容の一部だけ受講したいといった相談（在職者含む）もある。
・運輸・建設関係の職業訓練について、相談あり。
・自身の通勤範囲内での訓練を希望する相談は多い。

【中　部】

【ＰＣ関係訓練需要】

・ＩＴパスポート・基本情報技術者のような専門的な分野の相談あり。
・ブランクのある者やスキルに不安のある者からは、PC 関係の訓練の相談あり。
・Web デザインは興味が優先され、就職までを考えている者が多くない。

【介護分野の訓練需要】

・求人ニーズは高い。
・介護初任者研修、介護実務者研修について相談はある。

【その他訓練需要】

・運輸、建設関係の資格取得について相談はある。
・造園の訓練について問い合わせはある。
・自動車整備士など国家資格の問い合わせはある。

【西　部】

【ＰＣ関係訓練需要】

・Web 関係の訓練の希望ニーズはあるが、在宅勤務を希望する者が多いこと、求人が少ないため就職でのミスマッチが生じている。
・Python ではなく、実務的な Java を希望する相談あり。
・PC スキルに不安を抱えている者は多く、訓練需要は一定数ある。
・専門的なプログラミングを希望する相談が増えている。
・給与計算、労務管理など特定の分野を１か月程度で学べる訓練の希望あり。

【介護分野の訓練需要】

・求人ニーズは非常に高い。
・介護分野の訓練の相談はある。

【その他訓練需要】

・住宅関係や電気工事などの訓練が西部地区でできないかとの相談はあり
・製造関係の訓練について相談が増えている。
・在職中で出来る訓練がないかとの相談あり。
・浜松市以外の訓練を希望する相談あり。
・託児のある訓練に関する相談もあり。

参考資料

―参考資料―

ハロートレーニング

急がば学べ

令和５年度 第１回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

令和４年度 静岡県地域職業訓練実施計画

令和４年４月１日

静　　岡　　県

独立行政法人
高齢･障害･求職者雇用支援機構静岡支部

静　　岡　　労　　働　　局

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等を図るため、静岡県、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、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、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、静岡労働局、公共職業安定所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び静岡県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４年４月１日から令和５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。

２　労働市場の動向と課題等

（１）労働市場の動向と課題

静岡県内の有効求人倍率（季節調整値）は、令和２年６月に 0.99 倍となり７か月連続で 1.0 倍を下回っていたが、令和３年２月に 1.0 倍に回復後は、11 か月連続（令和３年 12 月末）で 1.0 倍を上回っている状況で、雇用情勢は改善が進んでいるものの、今後も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的にみると、少子化による労働供給制約という課題を抱えており、こうした中で、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、一人ひとりの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。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により女性や定住外国人等の非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するため、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、デジタル人材については、ＩＴ分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費の上乗せ措置などを活用し、デジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、フリーターやニートである者もいまだに多いことから、今後の社会を支えていくための職業能力を高めることができるよう、良好な雇用機会の創出やその育成のための支援が必要であり、また、就職氷河期世代は、その世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援する必要がある。

高齢者については、人生 100 年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能や知識が若年者に円滑に継承さ

れるよう、現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、ＩＴ分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図り、中小企業の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

（２）令和３年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和３年４月から令和３年 12 月末現在で、新規求職者数 92,195 人のうち、雇用保険受給者数は 25,023 人、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 43,166 人となっている。

令和３年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

・公共職業訓練（離職者訓練）1,499 人（令和３年 12 月末現在）
・求職者支援訓練　　264 人（令和３年 12 月末現在）

令和３年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

・公共職業訓練（離職者訓練）	施設内訓練	県 91.7%　機構 85.6%
	委託訓練	県 62.4%
・求職者支援訓練	基礎コース	50.0%
	実践コース	59.6%

（注）・公共職業訓練の施設内訓練は、令和３年９月末までに修了したコースの訓練修了３か月後の就職率。
・公共職業訓練の委託訓練は、令和３年８月末までに修了したコースの訓練修了後３か月後の就職率。
・求職者支援訓練については、令和３年度中に修了したコースのうち、令和３年５月迄に修了したコースの求職者支援訓練修了者等の雇用保険適用就職率就職状況（訓練修了３ヵ月後）。
・求職者支援訓練については、平成 26 年４月１日以降に開講した訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

３　計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

（１）実施方針

離職者、若年者・女性・定住外国人を中心とした非正規雇用労働者、就職氷河期世代及び再就職を目指す子育て女性等を対象とする公的職業訓練については、本県において人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練等について一体的・総合的に計画を策定する。

さらに、静岡労働局、静岡県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

構静岡支部（以下「支援機構」という。）静岡職業能力開発促進センターをはじめとする国・地方公共団体、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にして、本県の人材育成に取り組むこととする。

オンラインによる訓練については、平成 29 年６月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「ｅラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和２年５月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和３年２月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和３年 10 月からは求職者支援訓練についてｅラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施機関や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、オンライン訓練、ｅラーニングコースなどの実施を推進していく。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースを設定する。

（２）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

①　施設内訓練に係る実施規模と分野

ア　県立施設

・離職者訓練では、ものづくり系を中心とした職業訓練を設定、新たな職業に必要な基礎的知識と技能を付与し、再就職を促進するための訓練を実施する。

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校（沼津キャンパス）	45 人	溶接科、電気工事科、住宅リフォーム科
浜松技術専門校	62 人	機械加工科（３か月）、機械加工科（６か月）、電気工事科、造園科
合　　計	**107 人**	**7 科目（13 コース）**

イ　支援機構立施設

・支援機構立施設（静岡職業能力開発促進センター）では、地域の事業主団体や事業主等業界の人材ニーズを基に、主にものづくり分野であって、委託訓練等民間では実施が難しいコースを設定する。

（ア）普通職業訓練短期課程

・静岡職業能力開発促進センターでは、普通職業訓練短期課程を実施する。（訓練期間：６か月）

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	478 人	【機械系】ＣＡＤ・ＮＣ加工科、機械設計製図科、ものづくり溶接科 【電気系】電気設備技術科、組込みマイコン技術科、IoT システムエンジニア科 【居住系】ビル設備サービス科、リノベーションデザイン科、住環境コーディネート科

（イ）日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

・日本版デュアルシステム（短期課程活用型）では、概ね 55 歳未満の求職者の方を対象に、静岡職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせて実施する。（訓練期間：６か月）

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	50 人	【機械系】ものづくり機械加工科 【電気系】電気設備施工科

（ウ）橋渡し訓練

・橋渡し訓練では、静岡職業能力開発促進センターで実施する専門基礎力の習得及び就職へ結びつけるための導入訓練を実施する。（訓練期間：１か月）

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	32 人	橋渡し訓練

②　委託訓練に係る実施規模と分野

ア　県立施設

・委託訓練では、専修学校、NPO 法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施している。

（ア）離職者訓練

・令和４年度に開始する訓練の訓練定員を 1,407 人として実施する。

・訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、医療などの分野やＩＴ、会計経理、ビジネス実務等企業の即戦力となる人材を養成する訓練を充実する。

・一旦離職した女性や母子家庭の母等が安心して職業訓練を受講できる環境を整備するため、長期の資格取得コースを除き、全ての訓練に託児サービスを設定する。

・座学と企業実習を組合せた実践的な訓練の実施（委託訓練活用型デュアルシステム）、切れ目のない再就職支援のため年度を跨いだ訓練、定住外国人を対象とした訓練、母子家庭の母等や新規学卒未内定者を優先した訓練等、求人求職ニーズを踏まえた多様な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て、国家資格取得等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。

・短期間・短時間のコース設定など、受講者の多様なニーズに対応できる受講環境の整備を図っていく。

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

	県立工科短期大学校・技術専門校			
	計	静岡	沼津	浜松
事務系	1,035 人	334 人	334 人	367 人
サービス系	45 人	0 人	0 人	45 人
介護系	179 人	45 人	93 人	41 人
その他（保育補助養成科ほか）	103 人	45 人	43 人	15 人
情報系	45 人	0 人	30 人	15 人
合　　計	**1,407 人**	**424 人**	**500 人**	**483 人**

（イ）離職者訓練（障害者）

・令和４年度に開始する訓練の訓練定員を 390 人として実施する。

・障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

区分	対象	県立工科短期大学校・技術専門校				
		計	静岡	沼津	浜松	あしたか
デュアル訓練	身体 知的 精神等	90 人	30 人	40 人	20 人	0 人
事業主委託訓練		180 人	50 人	30 人	75 人	25 人
在職者訓練	在職 障害者	120 人	40 人	0 人	20 人	60 人

合　　計	**390 人**	**120 人**	**70 人**	**115 人**	**85 人**

（３）公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

①　施設内訓練に係る実施規模と分野

ア　県立施設

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校（静岡キャンパス）	670 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、ＯＡ事務科、メカトロニクス科、その他（新入若手社員講座、食品衛生学講座）、オーダーメイド
工科短期大学校（沼津キャンパス）	1,150 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、プラスチック製品成形科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、ＯＡ事務科、その他（人事・労務管理）、オーダーメイド
浜松技術専門校	1,580 人	造園科、塑性加工科、溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、木工科、建築設計科、配管科、広告美術科、電気通信科、ＯＡ事務科、メカトロニクス科、監督者訓練一科、監督者訓練二科、監督者訓練三科、その他（工場管理、食品衛生管理）、オーダーメイド
合　　計	**3,400 人**	**44 科目**

イ　支援機構立施設

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	1,611 人（目標値 1,260 人）	建築科、建築設備科、住居環境科、制御技術科 生産技術科、電気技術科、電子技術科、電子情報技術科
浜松職業能力開発短期大学校	1,130 人（目標値 890 人）	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス科、電気技術科、電子技術科、建築設備科、電子情報技術科

合　　計	2,741 人	16 科目

・また、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成について、生産性向上支援訓練を実施・支援する。

・令和４年度の定員は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練名称
生産性向上人材育成支援センター	1,370 人	生産性向上支援訓練

（４）公共職業訓練（若年者コース訓練・学卒者訓練）の対象者数等

①　施設内訓練に係る実施規模と分野

ア　県立施設

（ア）若年者コース訓練

・若年者コース訓練では、概ね 30 歳以下の若者を入校の対象とし、ものづくりに必要な基礎的技術から、生産現場での即戦力となる実践的技術までを身に付け、将来を担う技術者・技能者の育成を目指す職業訓練を実施する。（訓練期間：１年もしくは２年間）

・清水技術専門校と沼津技術専門校を統合し、県立工科短期大学校（静岡キャンパス、沼津キャンパス）を令和３年４月に開校した。

・浜松技術専門校に「設備技術科」を新設した。（令和３年４月）

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	課程	定員	訓練科目
工科短期大学校（静岡キャンパス）	高度専門	140 人	機械・制御技術科、電気技術科、建築設備科
工科短期大学校（沼津キャンパス）		120 人	機械・生産技術科、電子情報技術科、情報技術科
浜松技術専門校	普通普通	40 人	機械技術科、建築科、設備技術科
あしたか職業訓練校※	普通普通	10 人	コンピュータ科、
	普通短期	40 人	生産・サービス科
合　　計		**350 人**	**11 科目**

※障害者職業能力開発施設であるあしたか職業訓練校では、障害のある方を対象とした職業

訓練を実施している。

イ　支援機構立施設

（ア）高度職業訓練専門課程

・支援機構立施設（浜松職業能力開発短期大学校）では、高度職業訓練専門課程を実施する。（訓練期間：２年間）

・令和４年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
浜松職業能力開発短期大学校	130 人	生産技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科

（５）求職者支援訓練の対象者数等

①実施規模と分野

・令和４年度においては、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう 668 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模については 668 人以上とし、1,114 人を上限として実施する。

・訓練内容としては、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。

・その際、成長分野、人手不足分野とされている分野・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ニーズを踏まえたものとする。

・令和４年度の訓練認定規模・割合は、以下のとおりである。

		訓練認定規模	割合	
基礎コース		**364 人**		**32.7%**
実践コース		**750 人**		**67.3%**
訓練分野	介護福祉分野【全国共通分野】	85 人	実践コース中の割合	11.3%
	医療事務分野【全国共通分野】	137 人		18.3%
	デジタル系　【ＩＴ分野】 【ＷＥＢデザイン系】	36 人 114 人		20.0%
	営業・販売・事務分野 建設関連分野 その他の分野	252 人		33.6%
	分野共有枠（全ての分野）	126 人		16.8%
		1,114 人		**100%**

・基礎コースにおいて、受講中に希望職種やキャリアプランを明確化した上で、修了後、本人の希望や訓練受講中に作成したジョブ・カードの内容等を踏まえ、希望職種に就くために必要な専門的スキルを習得し安定した就職の実現のために更に職業訓練の受講の必要がある場合は、実践コースや公共職業訓練の連続受講を勧奨するものとする。
・以下のア～ウの対象者の特性・訓練ニーズに対応した訓練を地域ニーズ枠とする。
　地域ニーズ枠の申請があった場合は、各認定単位期間において各地域毎（東部・中部・西部）に定員数 15 名まで優先的に選定する。
ア 安定就労を目指す就職氷河期世代（就職氷河期世代活躍支援プランに基づく特定分野に限る）
イ 子育てや介護等により長期の職業ブランクを経た女性
ウ 生涯現役で働きたい高齢者

②認定単位期間

　支援機構においては、四半期毎に求職者支援訓練を認定することとする。（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。）
　なお、第４四半期の認定において一定の余剰定員が生じた場合は、追加して認定を行う。
　コース別の訓練認定規模を超えては認定しない。ただし、実践コースの訓練分野毎の訓練認定規模を超えた認定申請があった場合には、全ての分野に適用可能な「分野共有枠」を用いた認定を行う。（実践コースの訓練実施計画規模以内での運用となる。）
　なお、設定数を超える認定申請がある場合は、
ア 新規参入枠については、職業訓練の内容等が良好なものから認定する。
イ ア以外については、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。
　認定単位期間毎の具体的な定員及び認定申請受付期間等については、静岡労働局及び支援機構のホームページで周知する。

③新規参入枠（上限値）

新規参入枠（上限値）は基礎コース 30%、実践コース 30%とする。
ただし、15 人に満たない場合は 15 人に切り上げるものとする。
地域ニーズ枠として設定した訓練分野については、全て新規枠とすること

を可能とし、前記「新規参入枠（上限値）」の制約を受けない。

④繰り越した余剰定員についての取扱い

認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コースの繰り越し分について、第３四半期及び第４四半期においては、基礎・実践間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

４　公的職業訓練受講者等に対する就職支援等の充実

（１）公的職業訓練受講希望者に対する支援

公的職業訓練受講希望者には、生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、公共職業安定所におけるキャリアコンサルティングや、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業におけるジョブ・カード作成支援等を通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

（２）公的職業訓練受講者に対する支援

求職者支援訓練の受講者には、長期失業者や正社員経験が少ない者もみられることから、職業訓練により知識や技能を高めることはもとより、訓練修了者の就職に向けてもきめ細かい支援が必要である。

また、公共職業訓練の受講者においても、訓練修了後の就職に向けたきめ細かい支援を行う必要がある。

このため、各訓練受講者の訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所とが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実する。

また、訓練受講者のうち訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練期間中に漏れなく公共職業安定所へ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を実施する。

訓練修了後は、訓練実施機関による独自の就職支援のほか、公共職業安定所においても、訓練実施機関が訓練修了時に作成支援したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

（３）求職者支援訓練受講者に対する支援

①基礎コース受講者

求職者支援訓練基礎コース受講者にあっては、訓練修了後、引き続き技能向上のため、実践コース又は公共職業訓練の受講を希望する者に対しては、関連する訓練情報を提供し、円滑な受講に向けた支援を行う。

②実践コース受講者

就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるようなコースの設定を行う。

（４）「ハロートレーニングのワンストップ情報提供サービス」を活用した訓練コース情報の提供　※「ハロートレーニング」:（公共職業訓練と求職者支援訓練の総称）

全国の公的職業訓練情報をワンストップで提供し、訓練種別や実施都道府県に関わりなく、希望する就職の実現に向けて必要となる知識・技能を習得できる訓練コース情報を的確に得られるよう、求職者支援訓練の訓練コース情報と合わせ、各職業能力開発施設が実施する公共職業訓練（離職者訓練）のコース情報の登録及び周知・活用を図っていく。

５　推進体制

（１）関係機関の連携

静岡労働局・静岡県・支援機構が一体的に公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会や受講者を確保する。

静岡労働局・静岡県・支援機構の三者で締結している「静岡県ものづくり人材育成協定」に基づき、ものづくり人材の育成に取り組むとともに、相互に緊密に連携・協力しながら、職業訓練に関する次の事業を推進する。

① 職業訓練指導員のスキルアップ
② 講師の派遣や会場の提供
③ 訓練カリキュラムの研究
④ 企業の人材育成ニーズに係る情報の収集・共有
⑤ 企業や県民への広報

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング　～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、静岡労働局・静岡県・支援機構の他関係機関と連携のうえ、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国・県の関係機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和４年度においても、関係者の連携・協力の下に、求人ニーズをはじめとした訓練ニーズを的確に把握し、本県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討等を行う。

（２）ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進

公的職業訓練受講希望者に対し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、キャリア形成に資する情報提供及び相談援助を実施するものとする。

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するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して周知を図る。

６　就職率の目標値

求職者支援訓練受講者の訓練修了３か月後の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%以上、実践コース 63%以上を目指す。

公共職業訓練（離職者訓練）の訓練修了３か月後における就職率は、施設内訓練 80%以上、委託訓練 75%以上を目指す。

７　静岡県立工科短期大学校の開校

（１）概要

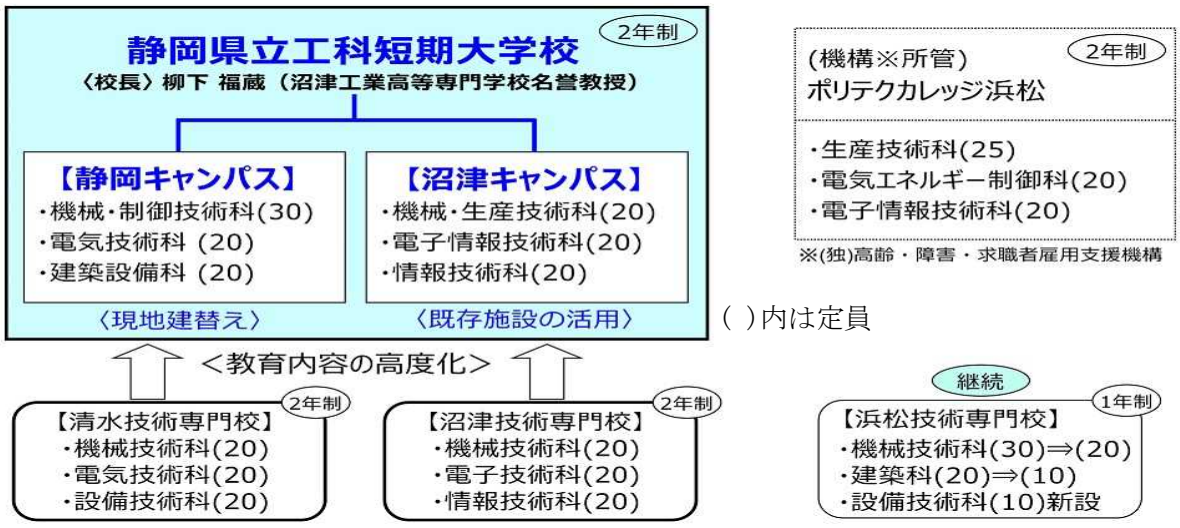
グローバル化や科学技術の進展に対応できる人材を育成するため、清水技術専門校及び沼津技術専門校の教育内容を高度化し、令和３年４月に、静岡県立工科短期大学校（静岡キャンパス、沼津キャンパス）が開校した。

（２）基本理念　～日本一の実学の府を目指して～

『現場に立って、自ら考え、行動できる人材を育成』

（３）新たな人材育成体制

〇沼津・清水技術専門校を短期大学校化、浜松技術専門校に設備技術科を新設



（４）短期大学校概要

名　　称	静岡県立工科短期大学校［Shizuoka College of Technology］		
設置場所	静岡キャンパス：静岡市清水区楠（現地建替え） 沼津キャンパス：沼津市大岡（既存施設の活用）		
開校時期	令和３年４月		
修業年限	２年		
設置科（定員）	静岡キャンパス		沼津キャンパス
	機械・制御技術科（30 人） 電気技術科（20 人） 建築設備科（20 人）		機械・生産技術科（20 人） 電子情報技術科（20 人） 情報技術科（20 人）
授業料等	入校料	県　内	84,600 円
		県　外	219,900 円
	授業料（年額）		234,600 円
	入校検定料		18,000 円

（５）整備スケジュール

区分＼年度	H30 (2018)	R元 (2019)	R２ (2020)	R３ (2021)	R４ (2022)
設　計	→ 基本・実施設計			◎開校	
建　築		→ 本館・実習棟			→ 講堂･多目的実習棟

令和4年度 静岡県地域職業訓練実施計画（総括表）

静　　岡　　県
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部
静　　岡　　労　　働　　局

【数値について】
■ 公共職業訓練は、**「定員」**を記載。
■ 求職者支援訓練は、**「訓練認定規模（上限値）」**を記載。

				工科短期大学校（静岡キャンパス）		工科短期大学校（沼津キャンパス）		浜松技術専門校		あしたか職業訓練校		支援機構立施設 静岡職業能力開発促進センター		支援機構立施設 浜松職業能力開発短期大学校		静岡労働局	
				科目・分野	定員	科目・分野	定員	科目・分野	定員	科目・分野	定員	科目・分野	定員	科目・分野	定員	コース・分野	訓練認定規模（上限値）
公共職業訓練	離職者訓練	施設内訓練				溶接科 電気工事科 住宅リフォーム科	45人	機械加工科（3か月） 機械加工科（6か月） 電気工事科 造園科	62人			**（普通職業訓練短期課程）** 【機械系】CAD･NC加工科、機械設計製図科、ものづくり溶接科 【電気系】電気設備技術科、組込みマイコン技術科、IoTシステムエンジニア科 【居住系】ビル設備サービス科、リノベーションデザイン科、住環境コーディネート科	478人				
												（日本版デュアルシステム（短期課程活用型）） 【機械系】ものづくり機械加工科 【電気系】電気設備施工科	50人				
												（橋渡し訓練）	32人				
			障害者														
		委託訓練		【事務系】334人 【介護系】45人 【その他】45人	424人	【事務系】334人 【介護系】93 人 【その他】43人 【情報系】30人	500人	【事務系】367人 【サービス系】45人 【介護系】41人 【その他】15人 【情報系】15人	483人								
			障害者	【デュアル訓練】30人 【事業主委託訓練】50人 【在職者訓練】 40人	120人	【デュアル訓練】 40人 【事業主委託訓練】 30人	70人	【デュアル訓練】20人 【事業主委託訓練】75人 【在職者訓練】20人	115人	【事業主委託訓練】25人 【在職者訓練】60人	85人						
	在職者訓練	施設内訓練	在職者	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、その他（新入若手社員講座、食品衛生学講座）、オーダーメイド	670人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、プラスチック製品成形科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、その他（人事・労務管理）、オーダーメイド	1,150人	造園科、塑性加工科、溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、木工科、建築設計科、配管科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、監督者訓練一科、監督者訓練二科、監督者訓練三科、その他（工場管理、食品衛生管理）、オーダーメイド	1,580人			建築科、建築設備科、住居環境科 制御技術科、生産技術科 電気技術科、電子技術科 電子情報技術科	1,611人	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス科、電気技術科、電子技術科、建築設備科、電子情報技術科	1,130人		
												【生産性向上人材育成支援センター】 生産性向上支援訓練	1,370人				
	若年者コース・学卒者訓練	施設内訓練	学卒者等	**（高度職業訓練専門課程）** 機械・制御技術科、電気技術科、建築設備科	140人	**（高度職業訓練専門課程）** 機械・生産技術科、電子情報技術科、情報技術科	120人	（普通職業訓練普通課程） 機械技術科、建築科、設備技術科	40人	（普通職業訓練普通課程） コンピュータ科 （普通職業訓練短期課程） 生産・サービス科	50人			**（高度職業訓練専門課程）** 生産技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科	130人		
求職者支援訓練		委託訓練	特定求職者													**【基礎コース】364 人 【実践コース】750 人**	1,114 人
																（実践コース（内訳）） 【介護福祉分野】 85 人 【医療事務分野】137 人 【デジタル系】150人 【その他の分野】252 人 （営業・販売・事務、建設関連、その他） 【分野共有枠】（全ての分野）126 人	
計				1,354人		1,885人		2,280人		135人		3,541人		1,260人		1,114 人	
各施設別　計				5,654人								4,801人				1,114 人	
静岡県全体　計				11,569人（内訳：【定員】公共職業訓練（施設内訓練）667人／同（委託訓練1,797人／同（在職者訓練）7,511人／同（若年者コース・学卒者訓練）480人　／／【訓練認定規模（上限値）】求職者支援訓練1,114人）													

厚生労働省

静岡労働局

Press Release

厚生労働省静岡労働局発表	
日時解禁	令和５年９月29日（金） 午前８時30分以降

担当	静岡労働局　職業安定課 課　　長　河原﨑　佐敏 地方労働市場情報官　菅沼　健一 電話　054－271－9950

静　岡　県　内　の　最　近　の　雇　用　情　勢
（令和５年８月分）

＜雇用情勢の概況＞

県内の雇用情勢は、改善の動きにやや弱さがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある。

静岡労働局では、公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況をとりまとめ、求人倍率などの指標を作成し、「静岡県内の最近の雇用情勢」として毎月公表しています。

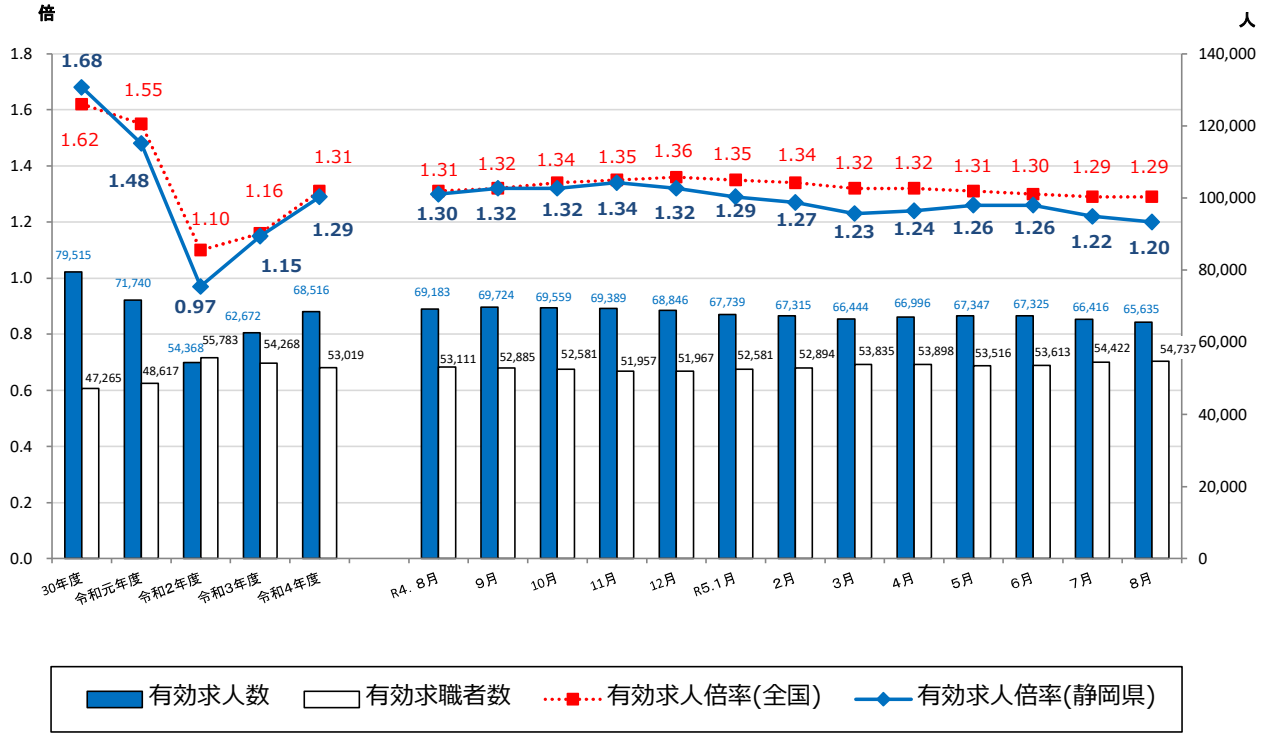
１．有効求人・有効求職・有効求人倍率の推移

◎有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍となり、前月を0.02ポイント下回った。

31か月連続で１倍台となり、全国値（1.29倍）を0.09ポイント下回った。

・有効求人数（季節調整値）は65,635人（前月比▲1.2%減）となり、3か月連続の減少となった。

・有効求職者数（季節調整値）は54,737人（前月比0.6%増）となり、3か月連続の増加となった。



	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31
静岡県	1.68	1.48	0.97	1.15	1.29

R4. 8月	9月	10月	11月	12月	R5.1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29
1.30	1.32	1.32	1.34	1.32	1.29	1.27	1.23	1.24	1.26	1.26	1.22	1.20

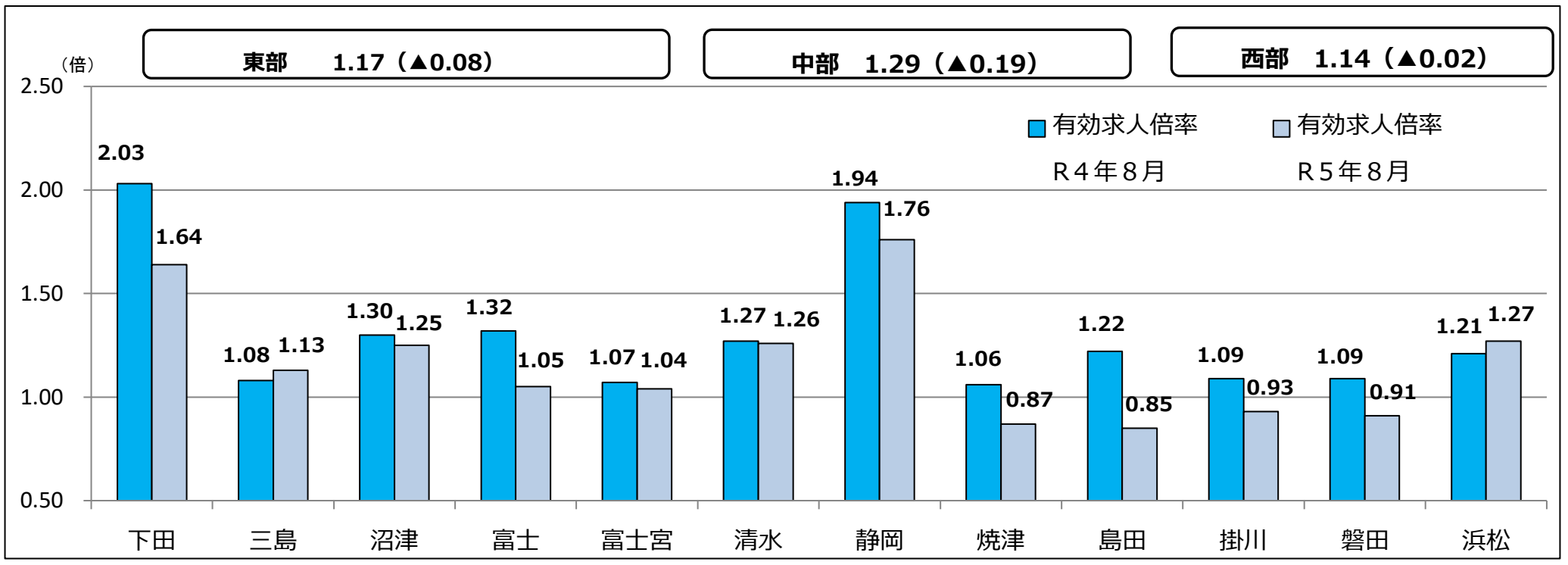
※1　月別の数値は季節調整済みの数値である。

※2　季節調整については、年に１度季節調整替えを行っている。なお、令和４年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。

※3　ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和３年９月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

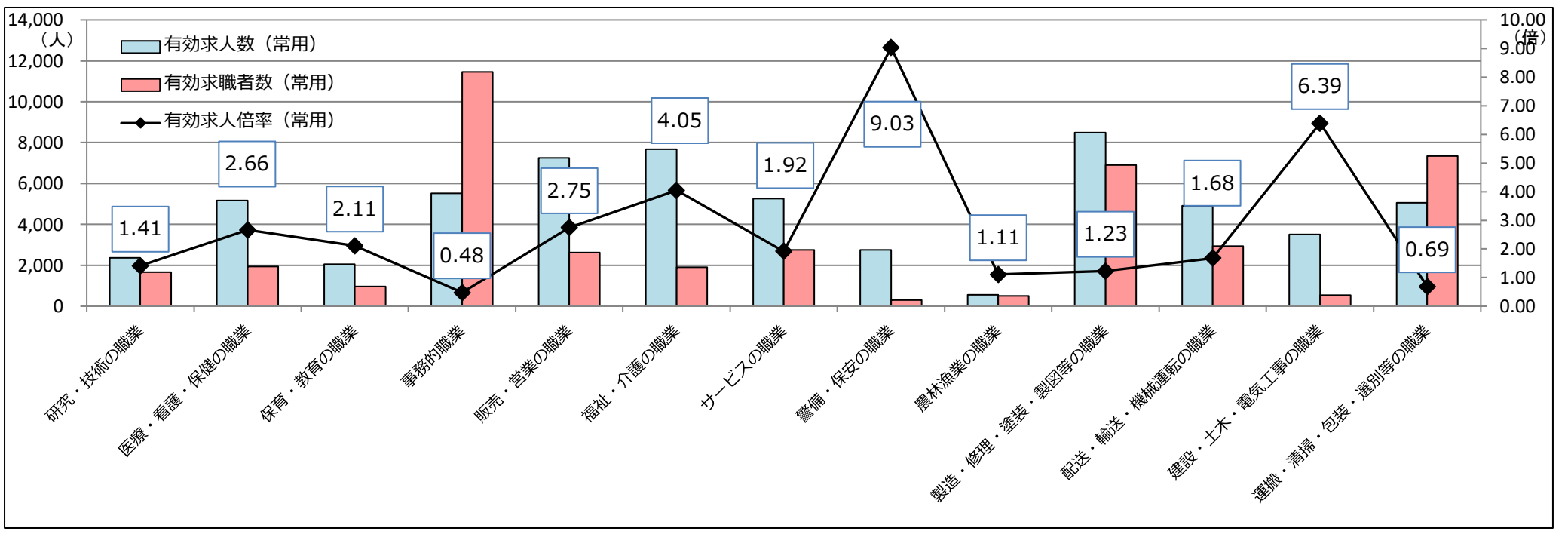
2. 地域別有効求人倍率の状況

◎地域別有効求人倍率は、東部は1.17倍、中部は1.29倍、西部は1.14倍で、前年同月と比較し下回った。



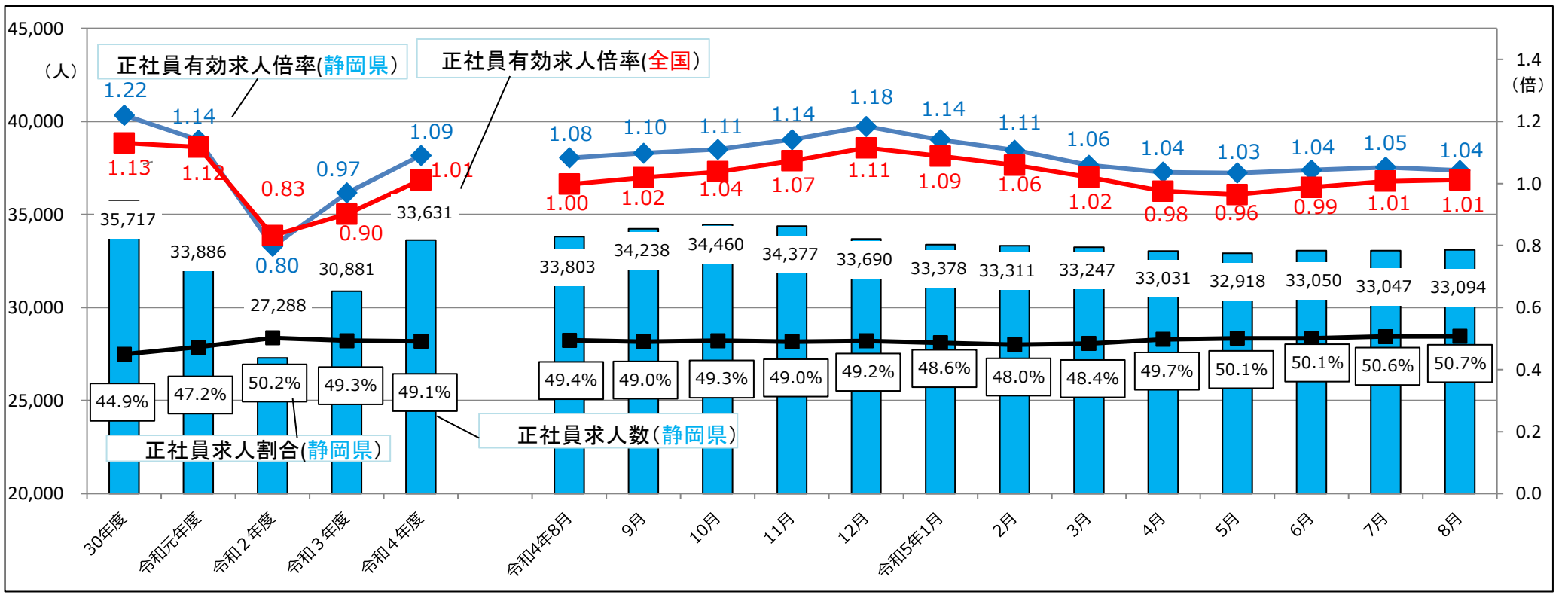
3. 職業別有効求人倍率（常用）の状況

◎職業別有効求人倍率は、警備・保安の職業が9.03倍、建設・土木・電気工事の職業が6.39倍、福祉・介護の職業が4.05倍と高くなっており、事務的職業は0.48倍と低くなっている。



4. 正社員の有効求人倍率・有効求人数・求人割合の状況

◎正社員の有効求人倍率は1.04倍となり、前年同月を0.04ポイント下回り、全国値（1.01倍）を30か月連続で上回った。正社員の有効求人数は、33,094人となり、前年同月を3か月連続で下回った。

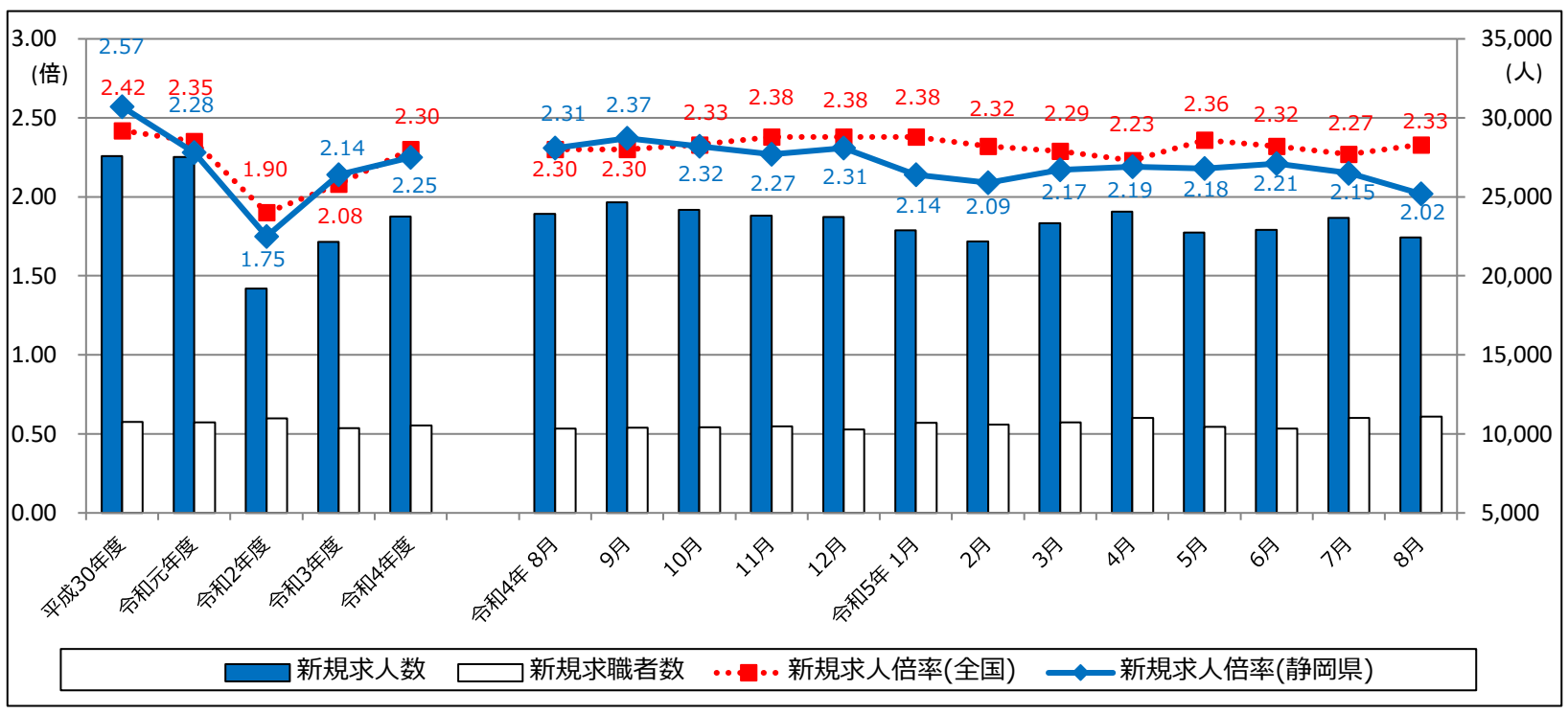


※1　正社員の有効求人倍率は、正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の月間有効求職者数には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

※2　正社員の求人割合は、正社員の月間有効求人数を月間有効求人数（全数）で除して算出している。

5. 新規求人・新規求職・新規求人倍率(季節調整値)の推移

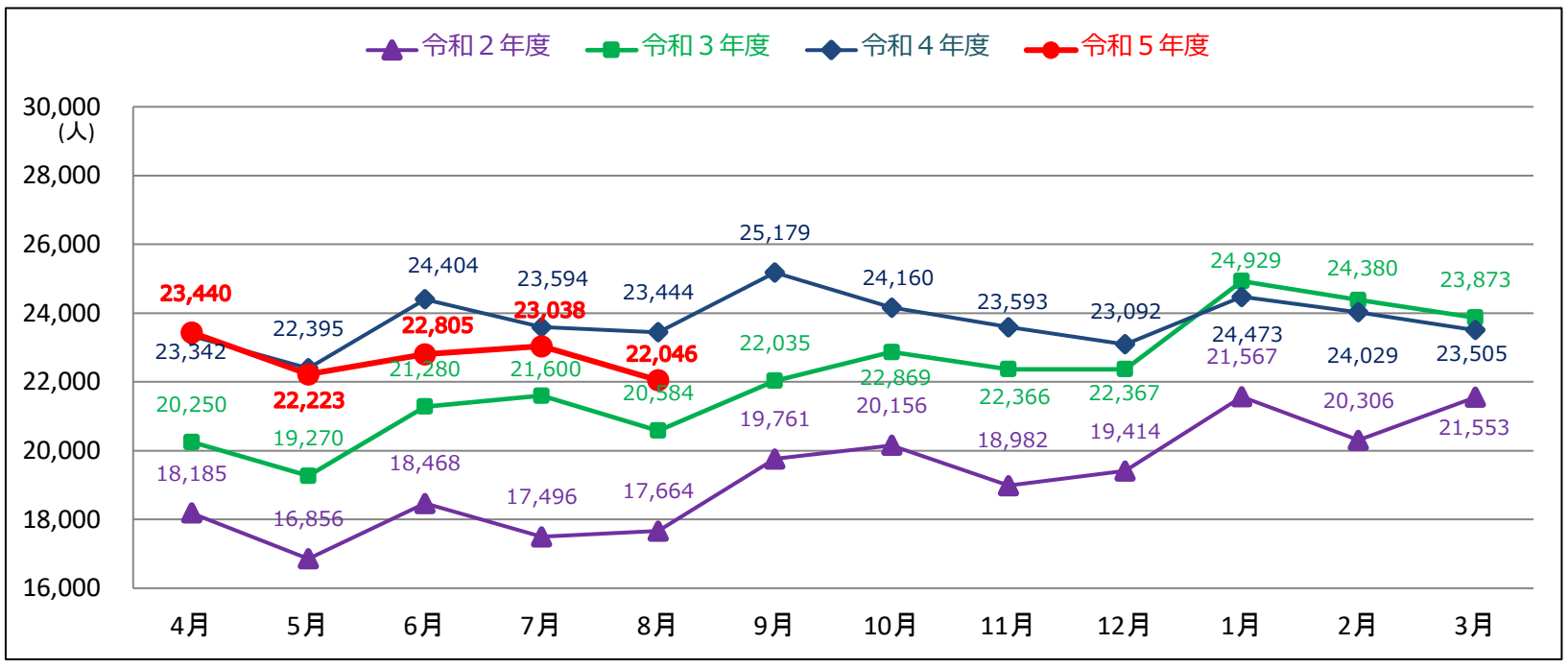
◎新規求人倍率(同)は2.02倍となり、前月を0.13ポイント下回った。28か月連続で2倍台となり、全国値(2.33倍)を0.31ポイント下回った。



※1 月別の数値は季節調整済みの数値である。
※2 季節調整については、年に1度季節調整替えを行っている。なお、令和4年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。

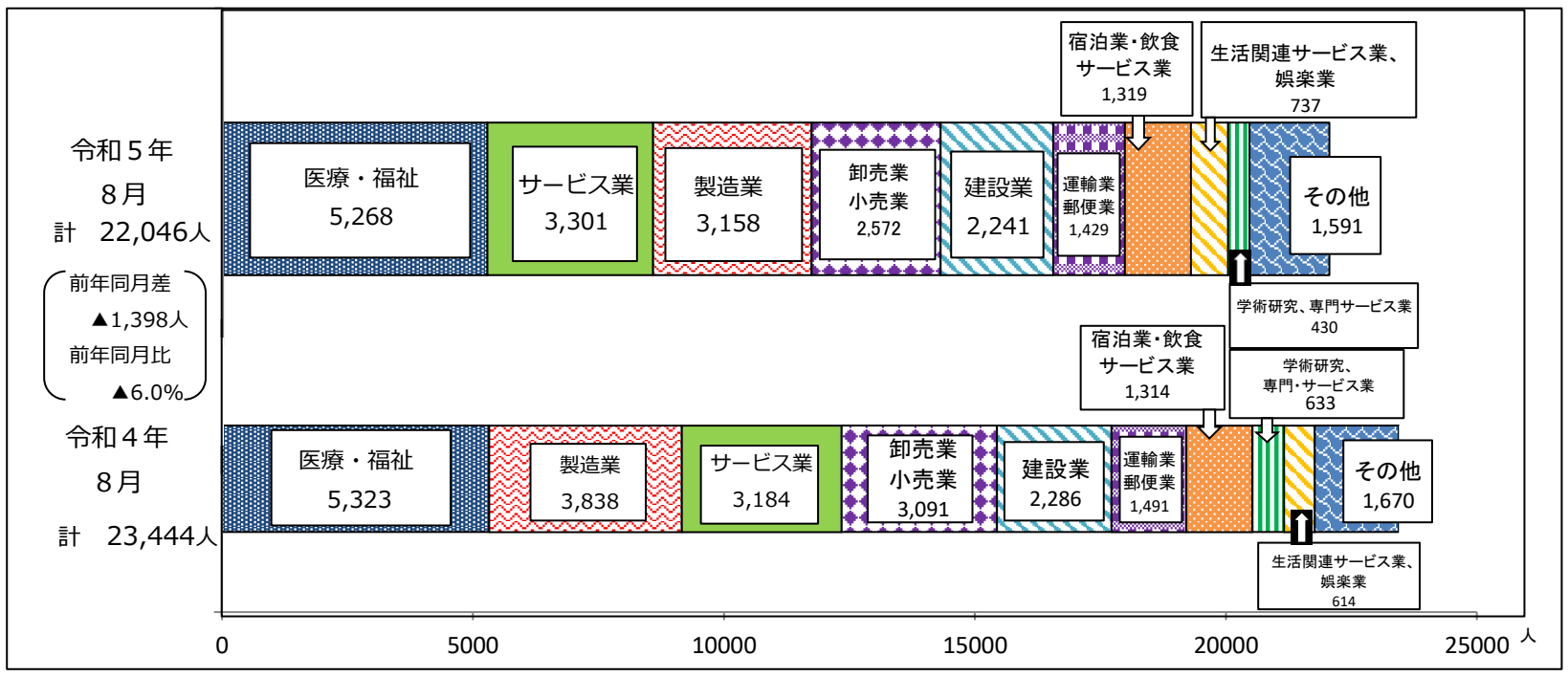
6. 新規求人数の推移

◎新規求人数は、22,046人となり、前年同月比で6.0%減少した。うち一般求人数は14,045人となり、3.9%減少、パート求人数は8,001人となり、9.3%減少した。



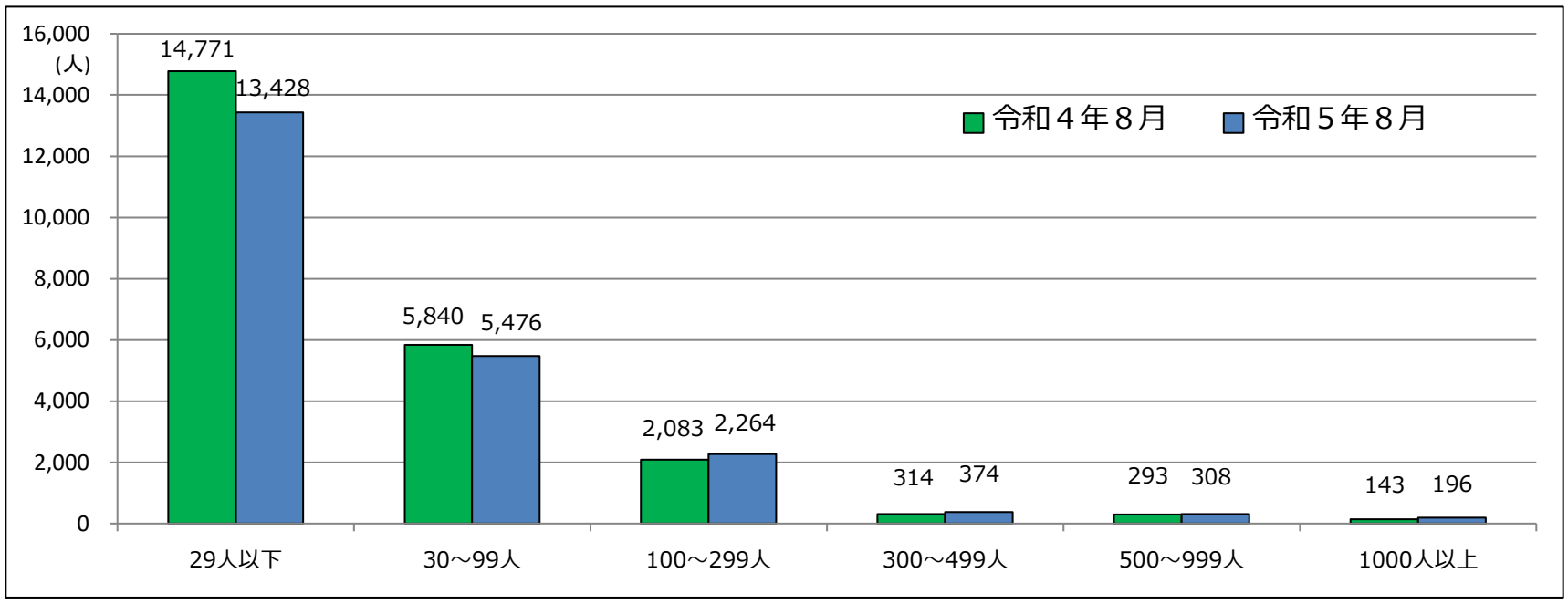
7. 産業別新規求人の状況

◎産業別の新規求人数は、サービス業、宿泊業・飲食サービス業で増加し、製造業、卸売業・小売業、運輸業・郵便業、建設業、医療・福祉で減少した。



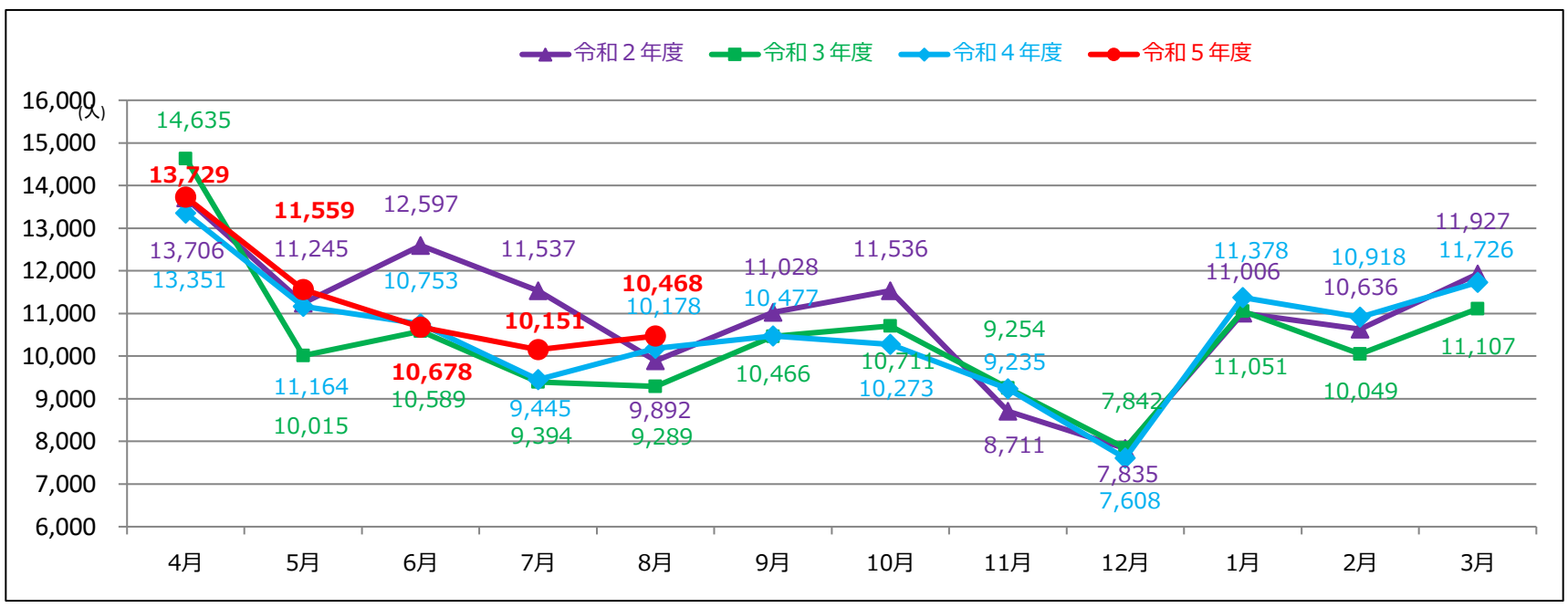
8. 事業所規模別新規求人の状況

◎事業所規模別新規求人数は100～299人、300～499人、500～999人、1,000人以上の規模で前年同月を上回った。



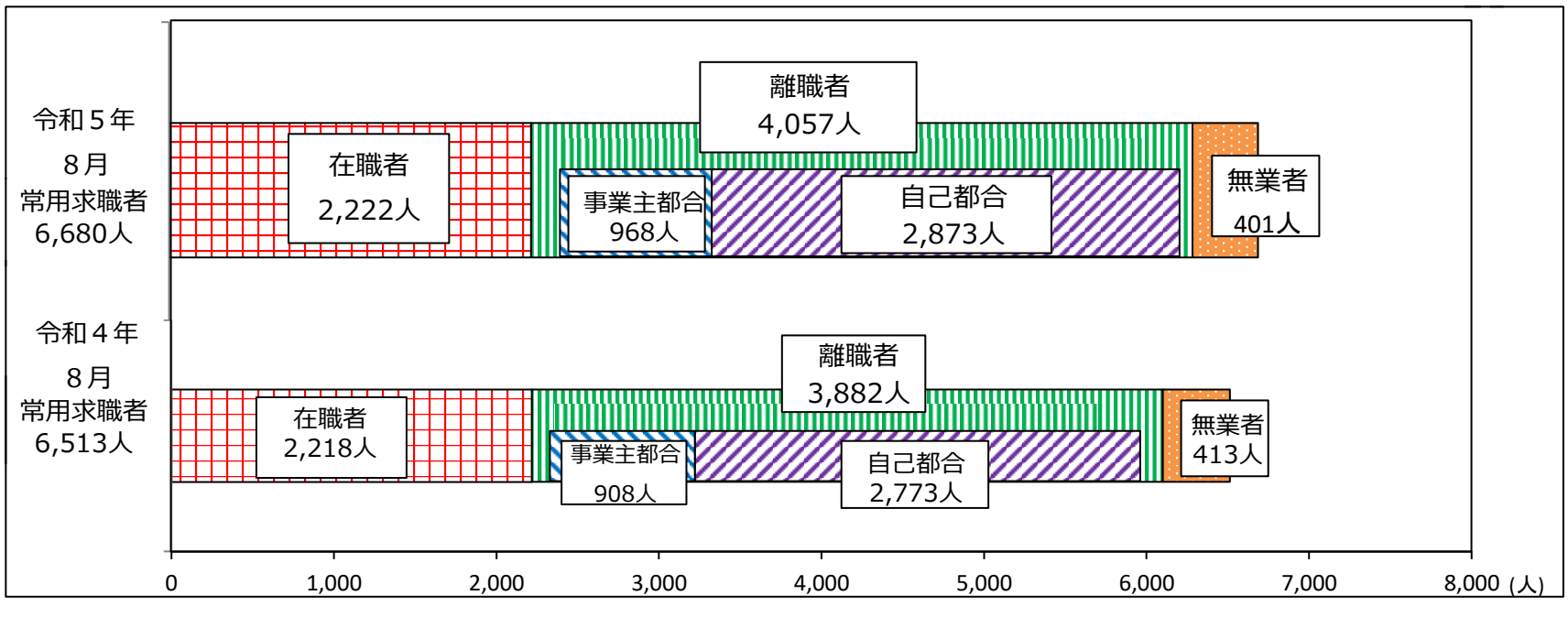
9. 新規求職者数の推移

◎新規求職者数は、10,468人となり、前年同月比で2.8%増加した。前年同月を2か月連続で上回った。



10. 新規求職者（常用フルタイム）の求職申込時の状態別状況の推移

◎新規常用求職者の求職申込時の状態は、前年同月比で在職者は0.2%、離職者は4.5%、事業主都合は6.6%の増加となった。



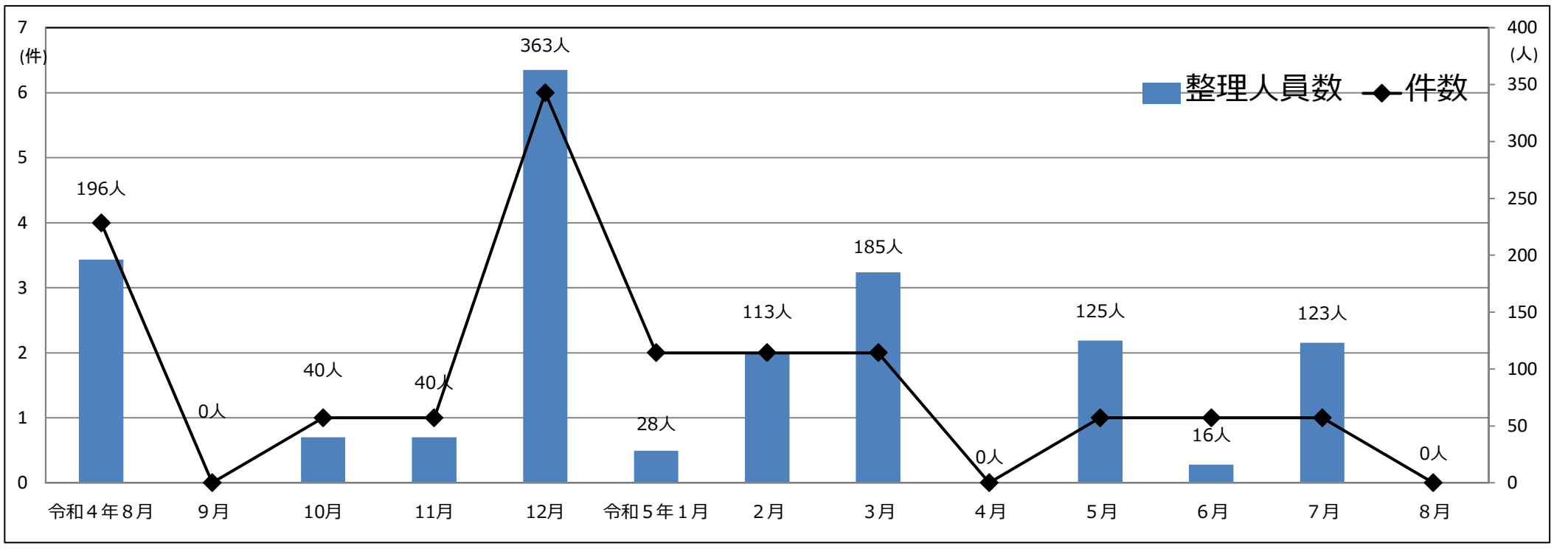
※1　離職者は、「前職雇用者」と「前職自営、その他」（表中では省略）に分けられる。「前職雇用者」は、離職理由別に「事業主都合」、「自己都合」、「定年」・「不明」（表中では省略）に区分される。このため離職者数は内訳と一致しない。

※2　無業者とは、家事・育児等従業者及び離職後1年を超えて求職活動をしていない者をいう。

11. 人員整理の状況

（1）人員整理の状況の推移

◎人員整理は、0件0人であった。

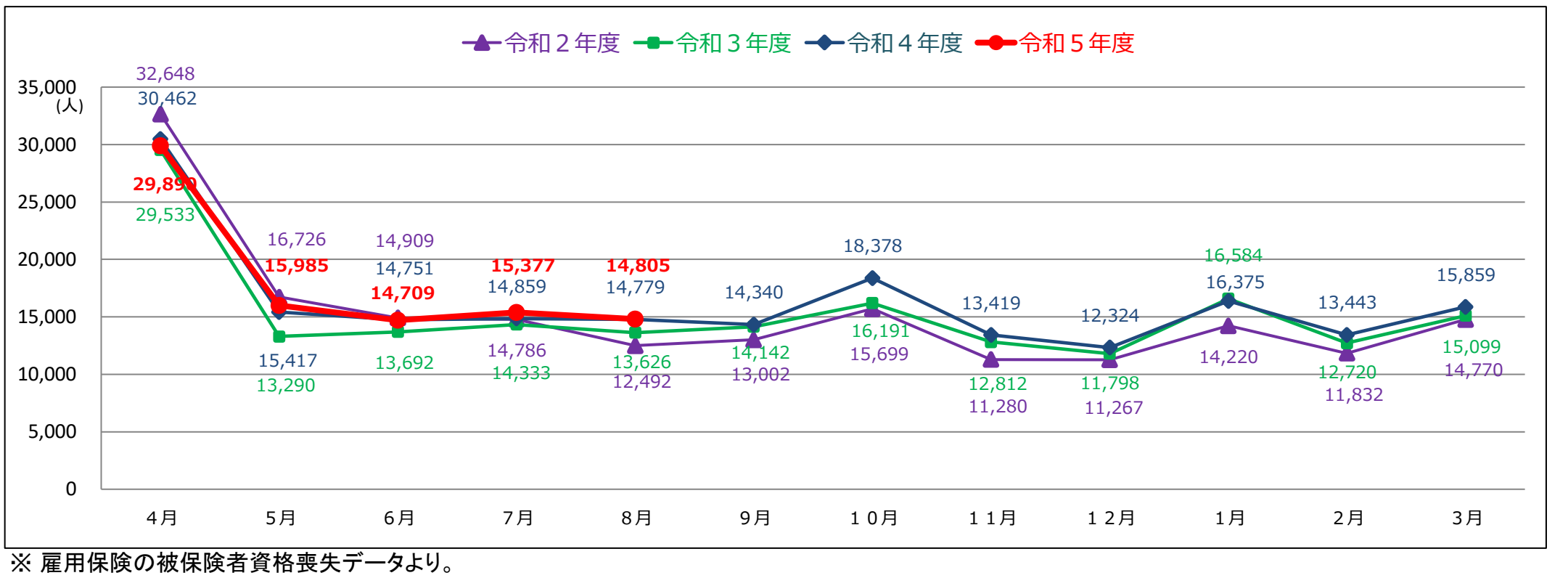


※再就職援助計画・大量離職変動届受理等状況報告より（1事業所10名以上のみを計上）。

12. 雇用保険関係

（1）雇用保険資格喪失者数の推移

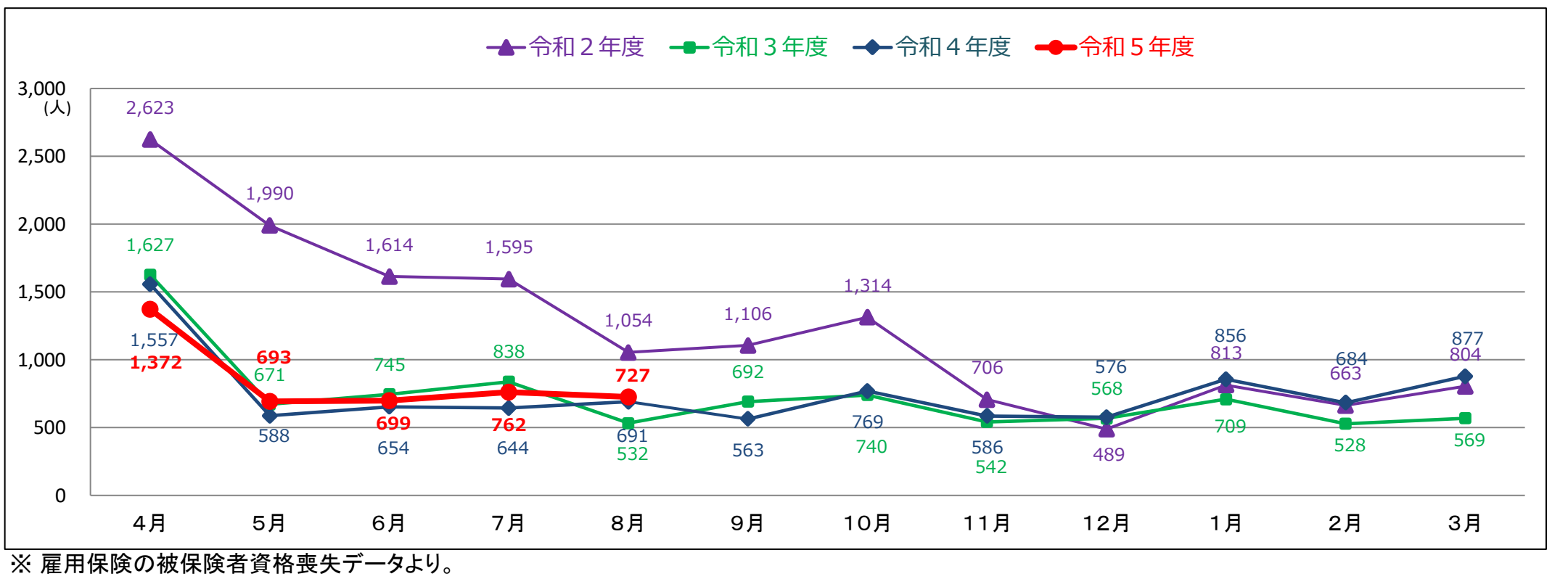
◎雇用保険資格喪失者数は14,805人で、前年同月を0.2%上回った。



※ 雇用保険の被保険者資格喪失データより。

（2）雇用保険資格喪失者の内、事業主都合離職者数の推移

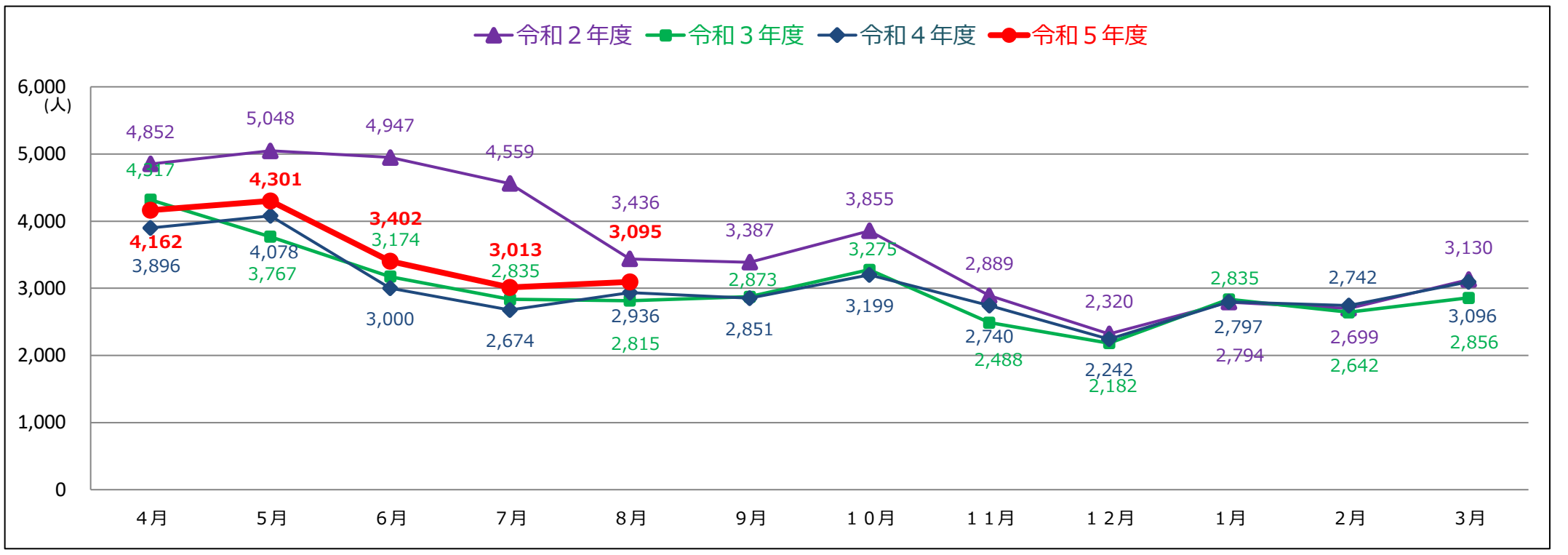
◎事業主都合による離職者数は727人で、前年同月を5.2%上回った。



※ 雇用保険の被保険者資格喪失データより。

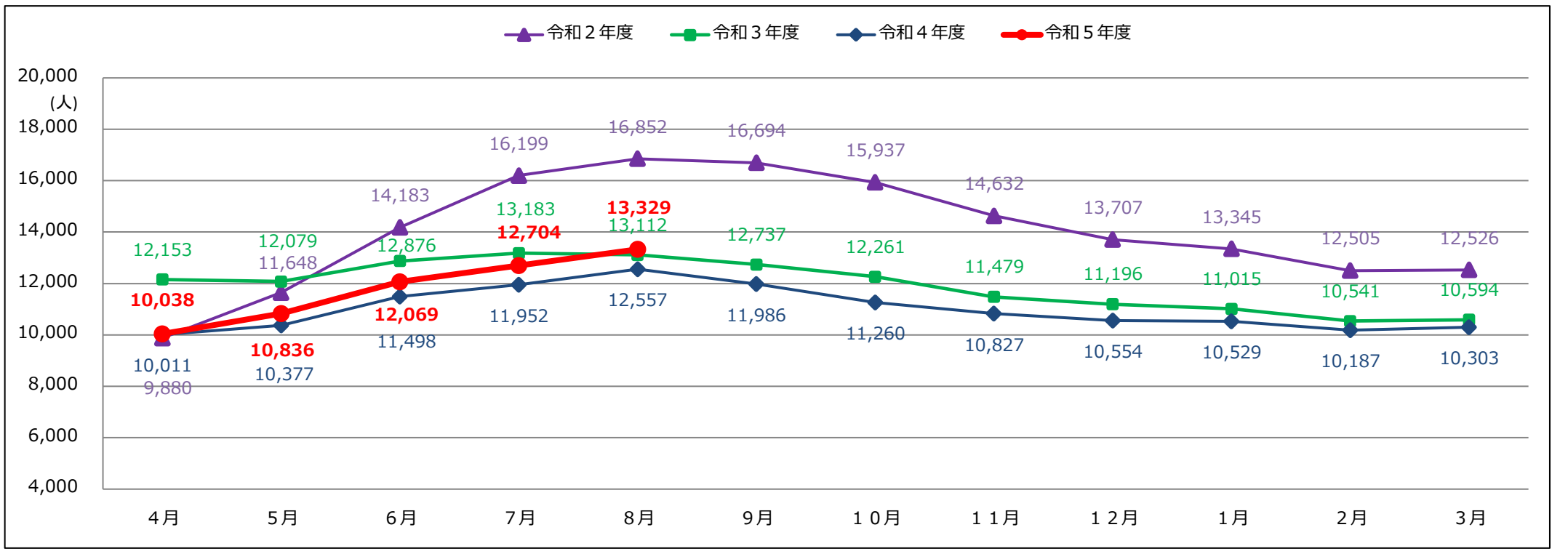
（3）雇用保険受給資格決定件数の推移

◎雇用保険受給資格決定件数は3,095人で、前年同月を5.4%上回った。



（4）雇用保険受給者実人員数の推移

◎雇用保険受給者実人員数は13,329人で、前年同月を6.1%上回った。



13. ハローワーク別主要指標の状況（令和5年4月～令和5年8月）

項目 ＼ 所別		東部					中部				西部			局計
		下田	三島	沼津	富士	富士宮	清水	静岡	焼津	島田	掛川	磐田	浜松	
就職件数（一般）	実績	326	1,315	1,504	873	560	702	1,511	886	812	756	1,030	2,561	12,836
充足件数（一般）	実績	291	1,054	1,523	868	470	673	1,836	891	694	626	878	2,606	12,410
雇用保険受給者の早期再就職件数※【令和5年4月分～令和5年6月分】	実績	69	290	434	272	118	231	417	288	209	215	296	811	3,650

※1　雇用保険の基本手当の所定給付日数の3分の2以上残して早期に就職する件数。実績が確定するのは就職件数、充足件数より1～2か月程度遅れる。
※2　就職件数はハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職は含まれない。

ハローワーク利用登録者の指標

令和５年８月	月間有効求職者数			新規求職者数			就職件数		
	全数	一般	パート	全数	一般	パート	全数	一般	パート
ハローワーク利用登録者	53,649	31,257	22,392	10,189	6,505	3,684	2,334	1,275	1,059

※「ハローワーク利用登録者」とは、ハローワークに来所し、求職申込みをした者。

職 業 紹 介 関 係 主 要 指 標

静岡労働局計　　（令和5年8月分）

項目			年月	令和5年8月	令和5年7月	令和4年8月	対前月増減率（差）	対前年同月増減率（差）
Ⅰ 全数	1 新規求職申込件数			10,468	10,151	10,178	3.1 %	2.8 %
		うち常用		10,435	10,095	10,127	3.4 %	3.0 %
	2 月間有効求職者数			54,491	54,498	53,008	▲ 0.0 %	2.8 %
		うち常用		54,288	54,269	52,780	0.0 %	2.9 %
	3 新規求人数			22,046	23,038	23,444	▲ 4.3 %	▲ 6.0 %
		うち常用		20,707	21,338	21,804	▲ 3.0 %	▲ 5.0 %
	4 月間有効求人数			65,215	65,247	68,462	▲ 0.0 %	▲ 4.7 %
		うち常用		60,839	60,783	63,381	0.1 %	▲ 4.0 %
	5 紹介件数			8,660	8,683	8,798	▲ 0.3 %	▲ 1.6 %
	6 就職件数			2,338	2,455	2,314	▲ 4.8 %	1.0 %
	7 充足数			2,230	2,348	2,257	▲ 5.0 %	▲ 1.2 %
	8 新規求人倍率(3/1)			※ 2.02 倍	※ 2.15 倍	※ 2.31 倍	▲ 0.13 p	▲ 0.29 p
				2.11 倍	2.27 倍	2.30 倍	▲ 0.16 p	▲ 0.19 p
	9 有効求人倍率(4/2)			※ 1.20 倍	※ 1.22 倍	※ 1.30 倍	▲ 0.02 p	▲ 0.10 p
				1.20 倍	1.20 倍	1.29 倍	0.0 p	▲ 0.09 p
		地域別	東部（原数値）	1.17 倍	1.18 倍	1.25 倍	▲ 0.01 p	▲ 0.08 p
			中部（原数値）	1.29 倍	1.29 倍	1.48 倍	0.0 p	▲ 0.19 p
			西部（原数値）	1.14 倍	1.12 倍	1.16 倍	0.02 p	▲ 0.02 p
	10 就職率 (6/1 × 100)			22.3 %	24.2 %	22.7 %	▲ 1.9 p	▲ 0.4 p
	11 充足率 (7/3 × 100)			10.1 %	10.2 %	9.6 %	▲ 0.1 p	0.5 p
Ⅱ 一般	12 新規求職申込件数			6,696	6,398	6,541	4.7 %	2.4 %
		うち常用		6,680	6,370	6,513	4.9 %	2.6 %
	13 月間有効求職者数			31,855	31,523	31,326	1.1 %	1.7 %
		うち常用		31,760	31,415	31,224	1.1 %	1.7 %
	14 新規求人数			14,045	14,447	14,618	▲ 2.8 %	▲ 3.9 %
		うち常用		13,381	13,599	13,793	▲ 1.6 %	▲ 3.0 %
	15 月間有効求人数			41,961	41,981	43,382	▲ 0.0 %	▲ 3.3 %
		うち常用		39,796	39,799	40,872	▲ 0.0 %	▲ 2.6 %
	16 紹介件数			5,391	5,465	5,556	▲ 1.4 %	▲ 3.0 %
	17 就職件数			1,277	1,322	1,303	▲ 3.4 %	▲ 2.0 %
	18 充足数			1,231	1,303	1,288	▲ 5.5 %	▲ 4.4 %
	19 就職率 (17/12 × 100)			19.1 %	20.7 %	19.9 %	▲ 1.6 p	▲ 0.8 p
	20 充足率 (18/14 × 100)			8.8 %	9.0 %	8.8 %	▲ 0.2 p	0.0 p
Ⅲ パートタイム	21 新規求職申込件数			3,772	3,753	3,637	0.5 %	3.7 %
		うち常用		3,755	3,725	3,614	0.8 %	3.9 %
	22 月間有効求職者数			22,636	22,975	21,682	▲ 1.5 %	4.4 %
		うち常用		22,528	22,854	21,556	▲ 1.4 %	4.5 %
	23 新規求人数			8,001	8,591	8,826	▲ 6.9 %	▲ 9.3 %
		うち常用		7,326	7,739	8,011	▲ 5.3 %	▲ 8.6 %
	24 月間有効求人数			23,254	23,266	25,080	▲ 0.1 %	▲ 7.3 %
		うち常用		21,043	20,984	22,509	0.3 %	▲ 6.5 %
	25 紹介件数			3,269	3,218	3,242	1.6 %	0.8 %
	26 就職件数			1,061	1,133	1,011	▲ 6.4 %	4.9 %
	27 充足数			999	1,045	969	▲ 4.4 %	3.1 %
	28 就職率 (26/21 × 100)			28.1 %	30.2 %	27.8 %	▲ 2.1 p	0.3 p
	29 充足率 (27/23 × 100)			12.5 %	12.2 %	11.0 %	0.3 p	1.5 p

※1 （全数）＝（一般：パートタイム以外の常用及び臨時・季節）＋（パートタイム：常用的及び臨時的パート）である。
※2 ※印欄は季節調整値である。（季節調整法はセンサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA)による。）
※3 ▲ は減少率（差）、pはポイントである。

産業別新規求人、事業所規模別新規求人の状況

（令和5年8月分）

		新規求人数（人）				（%）	
		令和5年8月		令和4年8月		前年同月比	
		全数（一般＋パート）		全数（一般＋パート）		全数（一般＋パート）	
			常用計		常用計		常用計
産業別	A,B　農,林,漁業（01～04）	170	147	237	189	▲ 28.3	▲ 22.2
	D　建設業（06～08）	2,241	2,204	2,286	2,269	▲ 2.0	▲ 2.9
	E　製造業（09～32）	3,158	3,006	3,838	3,578	▲ 17.7	▲ 16.0
	09　食料品製造業	490	453	537	489	▲ 8.8	▲ 7.4
	10　飲料・たばこ・飼料製造業	74	63	143	130	▲ 48.3	▲ 51.5
	14　パルプ・紙・紙加工品製造業	164	164	185	183	▲ 11.4	▲ 10.4
	15　印刷・同関連業	37	34	46	42	▲ 19.6	▲ 19.0
	16　化学工業	110	108	180	147	▲ 38.9	▲ 26.5
	18　プラスチック製品製造業（別掲を除く）	175	173	228	219	▲ 23.2	▲ 21.0
	23　非鉄金属製造業	62	62	90	90	▲ 31.1	▲ 31.1
	24　金属製品製造業	280	273	309	302	▲ 9.4	▲ 9.6
	25　はん用機械器具製造業	256	244	258	252	▲ 0.8	▲ 3.2
	26　生産用機械器具製造業	190	190	263	260	▲ 27.8	▲ 26.9
	27　業務用機械器具製造業	60	58	78	78	▲ 23.1	▲ 25.6
	28　電子部品・デバイス・電子回路製造業	40	39	42	42	▲ 4.8	▲ 7.1
	29　電気機械器具製造業	207	200	240	222	▲ 13.8	▲ 9.9
	31　輸送用機械器具製造業	592	538	734	659	▲ 19.3	▲ 18.4
	G　情報通信業（37～41）	242	214	226	196	7.1	9.2
	H　運輸業,郵便業（42～49）	1,429	1,382	1,491	1,428	▲ 4.2	▲ 3.2
	I　卸売業,小売業（50～61）	2,572	2,405	3,091	2,883	▲ 16.8	▲ 16.6
	50～55　卸売業	641	637	535	506	19.8	25.9
	56～61　小売業	1,931	1,768	2,556	2,377	▲ 24.5	▲ 25.6
	J　金融業,保険業（62～67）	170	157	124	113	37.1	38.9
	K　不動産業,物品賃貸業（68～70）	209	206	214	213	▲ 2.3	▲ 3.3
	L　学術研究,専門・技術サービス業（71～74）	430	406	633	549	▲ 32.1	▲ 26.0
	M　宿泊業,飲食サービス業（75～77）	1,319	1,228	1,314	1,238	0.4	▲ 0.8
	75　宿泊業	773	694	722	659	7.1	5.3
	76　飲食店	497	485	505	492	▲ 1.6	▲ 1.4
	N　生活関連サービス業,娯楽業（78～80）	737	719	614	586	20.0	22.7
	O　教育,学習支援業（81,82）	376	370	424	416	▲ 11.3	▲ 11.1
	P　医療,福祉（83～85）	5,268	5,150	5,323	5,232	▲ 1.0	▲ 1.6
	83　医療業	1,686	1,676	1,648	1,633	2.3	2.6
	85　社会保険・社会福祉・介護事業	3,572	3,464	3,667	3,592	▲ 2.6	▲ 3.6
	R　サービス業（他に分類されないもの）（88～96）	3,301	2,716	3,184	2,490	3.7	9.1
	91　職業紹介・労働者派遣業	909	427	950	359	▲ 4.3	18.9
	S,T　公務（他に分類されるものを除く）・その他（97,98,99）	336	311	373	357	▲ 9.9	▲ 12.9
	合　計	22,046	20,707	23,444	21,804	▲ 6.0	▲ 5.0
事業所規模別	29人以下	13,428	12,577	14,771	13,737	▲ 9.1	▲ 8.4
	30～99人	5,476	5,202	5,840	5,459	▲ 6.2	▲ 4.7
	100～299人	2,264	2,102	2,083	1,935	8.7	8.6
	300～499人	374	340	314	274	19.1	24.1
	500～999人	308	299	293	259	5.1	15.4
	1000人以上	196	187	143	140	37.1	33.6

※求人数の多い主要な産業を表記しているため、合計と内訳の数値は一致しない。

有効求人倍率の推移

有効求人倍率（全国）

年月	１月	２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	年計	年度計
平成17年	0.91	0.91	0.93	0.94	0.94	0.95	0.96	0.96	0.96	0.98	0.99	1.01	0.95	0.98
平成18年	1.03	1.04	1.05	1.05	1.07	1.07	1.08	1.07	1.07	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06
平成19年	1.06	1.05	1.05	1.07	1.07	1.07	1.06	1.05	1.03	1.01	0.98	0.98	1.04	1.02
平成20年	0.97	0.96	0.96	0.96	0.95	0.92	0.89	0.86	0.83	0.79	0.75	0.71	0.88	0.77
平成21年	0.64	0.57	0.52	0.49	0.46	0.44	0.43	0.42	0.43	0.44	0.44	0.44	0.47	0.45
平成22年	0.45	0.46	0.48	0.49	0.50	0.51	0.53	0.54	0.55	0.56	0.58	0.59	0.52	0.56
平成23年	0.60	0.62	0.62	0.62	0.61	0.62	0.64	0.65	0.67	0.69	0.71	0.72	0.65	0.68
平成24年	0.74	0.75	0.77	0.78	0.79	0.80	0.81	0.82	0.81	0.82	0.82	0.83	0.80	0.82
平成25年	0.84	0.85	0.87	0.88	0.90	0.92	0.93	0.95	0.96	0.99	1.01	1.03	0.93	0.97
平成26年	1.04	1.06	1.07	1.08	1.09	1.09	1.10	1.10	1.10	1.11	1.12	1.14	1.09	1.11
平成27年	1.15	1.16	1.16	1.16	1.18	1.19	1.20	1.22	1.23	1.24	1.26	1.27	1.20	1.23
平成28年	1.29	1.30	1.31	1.33	1.35	1.36	1.36	1.38	1.38	1.40	1.41	1.42	1.36	1.39
平成29年	1.43	1.45	1.45	1.48	1.49	1.50	1.51	1.52	1.53	1.55	1.56	1.58	1.50	1.54
平成30年	1.60	1.59	1.59	1.59	1.60	1.62	1.63	1.63	1.64	1.63	1.63	1.62	1.61	1.62
令和元年	1.63	1.63	1.63	1.63	1.62	1.61	1.59	1.60	1.59	1.59	1.57	1.57	1.60	1.55
令和２年	1.49	1.45	1.40	1.31	1.19	1.12	1.08	1.04	1.04	1.04	1.05	1.06	1.18	1.10
令和３年	1.08	1.09	1.10	1.10	1.10	1.13	1.14	1.14	1.15	1.15	1.17	1.18	1.13	1.16
令和４年	1.20	1.21	1.23	1.24	1.25	1.27	1.28	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.28	1.31
令和５年	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29						

有効求人倍率（静岡県）

年月	１月	２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	年計	年度計
平成17年	1.12	1.15	1.16	1.16	1.14	1.13	1.12	1.13	1.13	1.13	1.14	1.17	1.14	1.17
平成18年	1.22	1.25	1.26	1.27	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25	1.24	1.23	1.25	1.24
平成19年	1.20	1.20	1.21	1.26	1.25	1.25	1.25	1.22	1.22	1.17	1.15	1.16	1.21	1.20
平成20年	1.17	1.15	1.16	1.16	1.16	1.12	1.08	1.04	0.99	0.92	0.87	0.82	1.05	0.87
平成21年	0.67	0.55	0.45	0.43	0.41	0.40	0.39	0.38	0.39	0.40	0.40	0.40	0.43	0.40
平成22年	0.41	0.42	0.43	0.45	0.46	0.48	0.50	0.51	0.52	0.54	0.55	0.56	0.48	0.52
平成23年	0.57	0.58	0.58	0.55	0.53	0.56	0.59	0.62	0.65	0.67	0.69	0.70	0.61	0.65
平成24年	0.72	0.75	0.78	0.79	0.80	0.80	0.80	0.79	0.78	0.78	0.76	0.77	0.78	0.79
平成25年	0.77	0.79	0.79	0.81	0.82	0.83	0.85	0.86	0.87	0.88	0.91	0.95	0.84	0.90
平成26年	0.99	1.01	1.04	1.05	1.06	1.09	1.08	1.09	1.09	1.10	1.12	1.14	1.07	1.10
平成27年	1.13	1.14	1.14	1.13	1.15	1.16	1.17	1.18	1.21	1.23	1.24	1.26	1.17	1.21
平成28年	1.26	1.26	1.28	1.32	1.33	1.34	1.35	1.35	1.37	1.39	1.42	1.43	1.34	1.39
平成29年	1.44	1.45	1.47	1.51	1.52	1.54	1.54	1.55	1.57	1.60	1.61	1.63	1.53	1.58
平成30年	1.63	1.65	1.64	1.68	1.70	1.72	1.71	1.70	1.69	1.66	1.67	1.67	1.67	1.68
令和元年	1.69	1.68	1.65	1.62	1.59	1.59	1.57	1.56	1.53	1.51	1.47	1.46	1.57	1.48
令和２年	1.38	1.28	1.21	1.17	1.05	0.98	0.90	0.88	0.90	0.92	0.94	0.96	1.04	0.97
令和３年	0.99	1.01	1.03	1.04	1.07	1.11	1.15	1.17	1.19	1.16	1.16	1.16	1.10	1.15
令和４年	1.18	1.22	1.24	1.27	1.28	1.29	1.29	1.30	1.32	1.32	1.34	1.32	1.28	1.29
令和５年	1.29	1.27	1.23	1.24	1.26	1.26	1.22	1.20						

※1　季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和4年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。
※2　年計・年度計は原数。

厚生労働省
静岡労働局

〈静岡県内の雇用情勢〉

令和５年８月の有効求人倍率（季節調整値）は、「1.20倍」

・前月を0.02ポイント下回る。31か月連続で１倍を超えているが、２ヶ月連続で下降。
・全国値（1.29倍）を0.09ポイント下回る。全国値を下回るのは11ヶ月連続。

求人のポイント

人手不足との声が聞かれる一方で、原材料やエネルギー価格の高騰、進まない価格転嫁、在庫調整に伴う受注減少などを背景に、多くの産業で求人を見送る動きがみられました。

特に、当県の基幹産業である製造業においては、輸送用機械器具製造業や食料品製造業をはじめ、全ての分野で新規求人数が減少しています。

■新規求人（原数値）
・新規求人数は22,046人で前年同月比6.0％（1,398人）減少
・製造業：同17.7％（680人）減少、建設業：同2.0％（45人）減少、
運輸業：同4.2％（62人）減少、卸売業・小売業：同16.8％（519人）減少
・宿泊業・飲食サービス業：同0.4％（5人）増加

求職者のポイント

全体としては景気が回復基調にある中で、よりよい待遇・労働環境やキャリアアップを求める労働者が転職活動を活発化させている傾向があり、新規求職者数は増加しています。

■新規求職者（原数値）
・新規求職者数は10,468人で前年同月比2.8％（290人）増加
・在職者の新規登録：0.2％（4人）増加
・離職による新規求職：4.5％（175人）増加

〈今月の基調判断〉

令和５年８月の県内の雇用情勢の基調判断は、
「県内の雇用情勢は、改善の動きにやや弱さがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある」
としています。

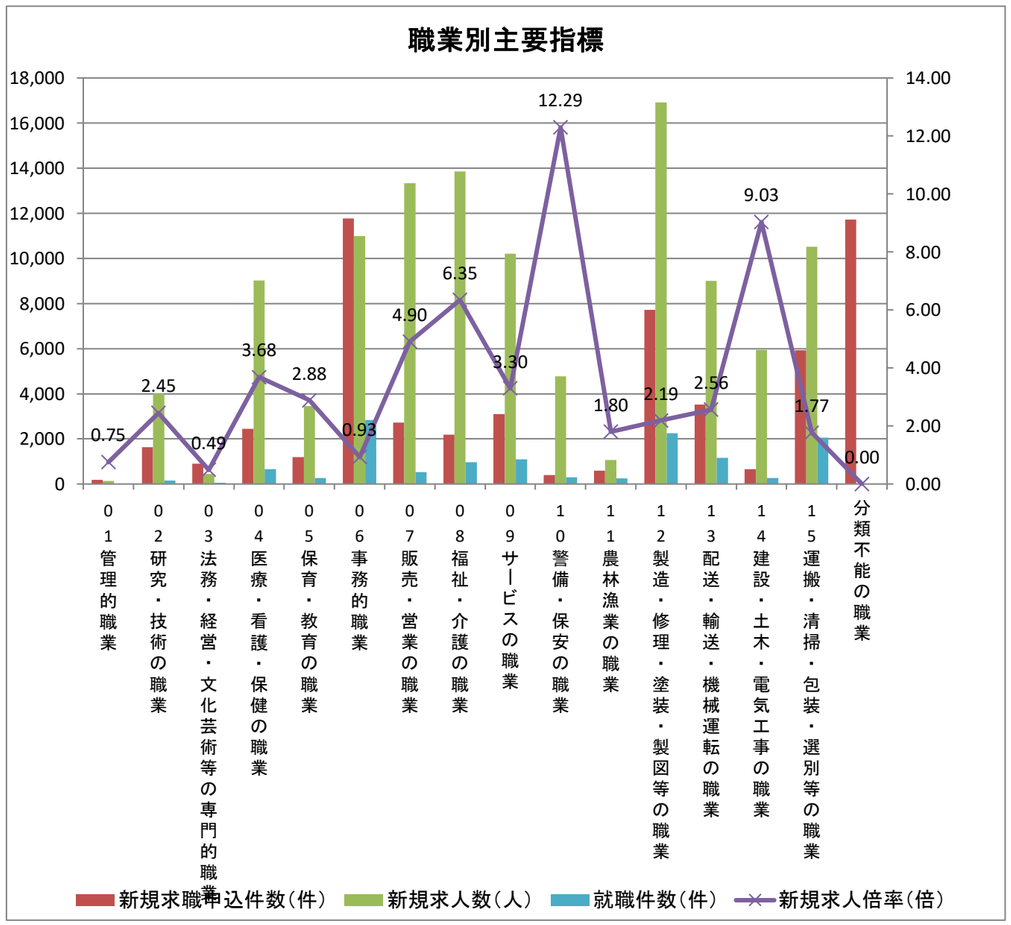
・令和５年１月から7か月ぶりに「下方修正」
（前月）「県内の雇用情勢は、改善の動きに落ち着きがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」

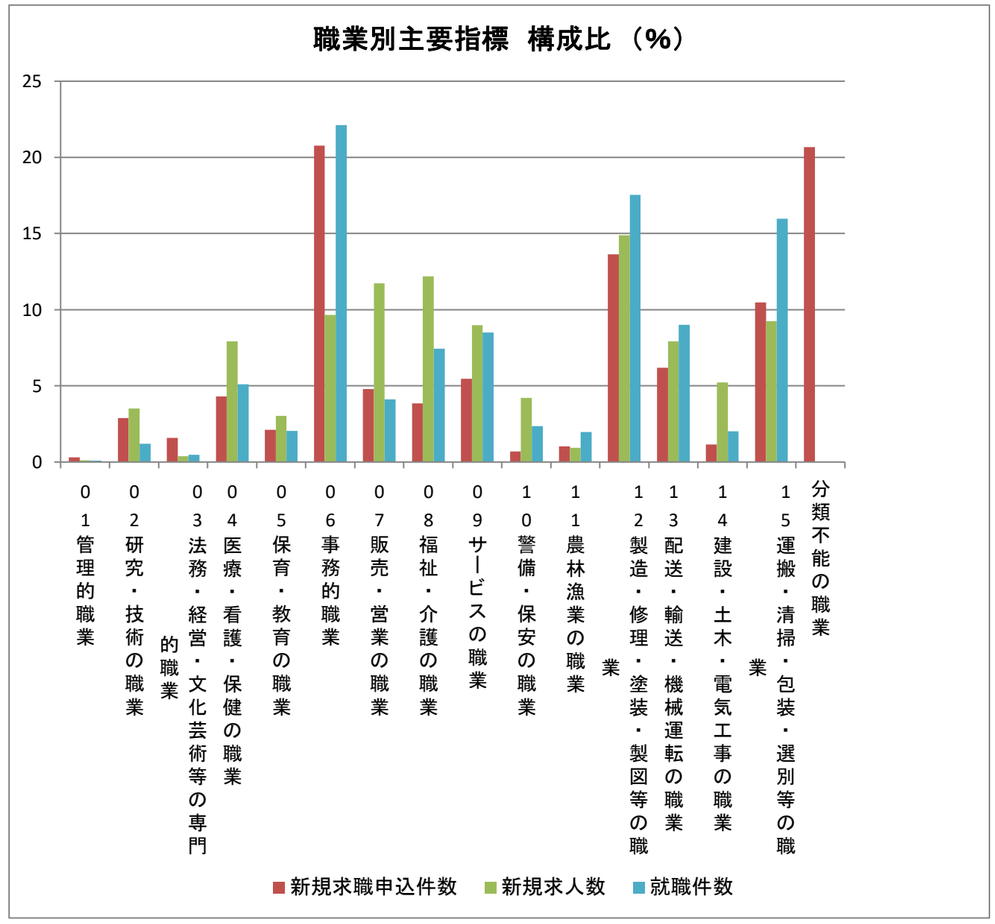
令和5年度　職業別主要指標（全体版）

（令和5年4月～8月）

静岡労働局 職業安定部 訓練課

職業計	具体的な職業の例	新規求職申込件数（件）	構成比（%）	新規求人数（人）	構成比（%）	新規求人倍率（倍）	就職件数（件）	構成比（%）
01管理的職業	法人・団体役員、法人・団体管理職員、その他の管理的職業等	177	0.31	133	0.12	0.75	11	0.09
02研究・技術の職業	開発・製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者、その他の技術の職業	1,633	2.88	4,005	3.52	2.45	154	1.20
03法務・経営・文化芸術等の専門的職業	法務・経営・金融・保険の専門的職業、記者、デザイナー、図書館司書、カウンセラー（医療・福祉施設を除く）等	899	1.59	437	0.38	0.49	62	0.48
04医療・看護・保健の職業	医師等、薬剤師、保健師、看護師、准看護師、医療技術者、栄養士、管理栄養士、柔道整復師等、保健医療関係助手	2,447	4.32	9,017	7.93	3.68	657	5.11
05保育・教育の職業	保育士、幼稚園教員、学童保育等指導員、保育補助者、家庭的保育者、学校等教員、習い事指導等	1,198	2.11	3,455	3.04	2.88	262	2.04
06事務的職業	総務事務、一般事務、受付、医療・介護事務、会計事務、生産関連事務、営業・販売関連事務等	11,771	20.78	10,989	9.67	0.93	2,844	22.13
07販売・営業の職業	小売店・卸売店店長、販売員、商品仕入・再生資源卸売、販売類似、営業	2,720	4.8	13,337	11.73	4.90	529	4.12
08福祉・介護の職業	福祉・介護の専門的職業、施設介護、訪問介護	2,182	3.85	13,859	12.19	6.35	958	7.45
09サービスの職業	家庭生活支援サービス、理容師、美容師、美容関連サービス、飲食物調理・接客・給仕、居住施設・ビル等の管理、その他のサービス	3,099	5.47	10,213	8.99	3.30	1,094	8.51
10警備・保安の職業	警備員、自衛官、司法警察職員、看守、消防員、その他の保安	389	0.69	4,782	4.21	12.29	302	2.35
11農林漁業の職業	農業（養畜・動物飼育・植木・造園を含む）、林業、漁業	588	1.04	1,061	0.93	1.80	253	1.97
12製造・修理・塗装・製図等の職業	生産設備・機械組立設備オペレーター、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械整備・修理工、製品検査工	7,725	13.64	16,912	14.88	2.19	2,253	17.53
13配送・輸送・機械運転の職業	貨物自動車・バス・乗用車等運転手、その他の輸送、施設機械設備操作・建設機械運転作業員等	3,514	6.2	9,006	7.92	2.56	1,158	9.01
14建設・土木・電気工事の職業	建設・土木作業員、大工・左官。配管・内装工、電気・通信工事作業員等	658	1.16	5,944	5.23	9.03	261	2.03
15運搬・清掃・包装・選別等の職業	倉庫作業・梱包等作業員、清掃・洗浄作業員、選別・ピッキング作業員等	5,933	10.47	10,516	9.25	1.77	2,053	15.98
分類不能の職業		11,717	20.68	0	0	#DIV/0!	0	0
総計		56,650	100.0	113,666	100.0	2.01	12,851	100.0



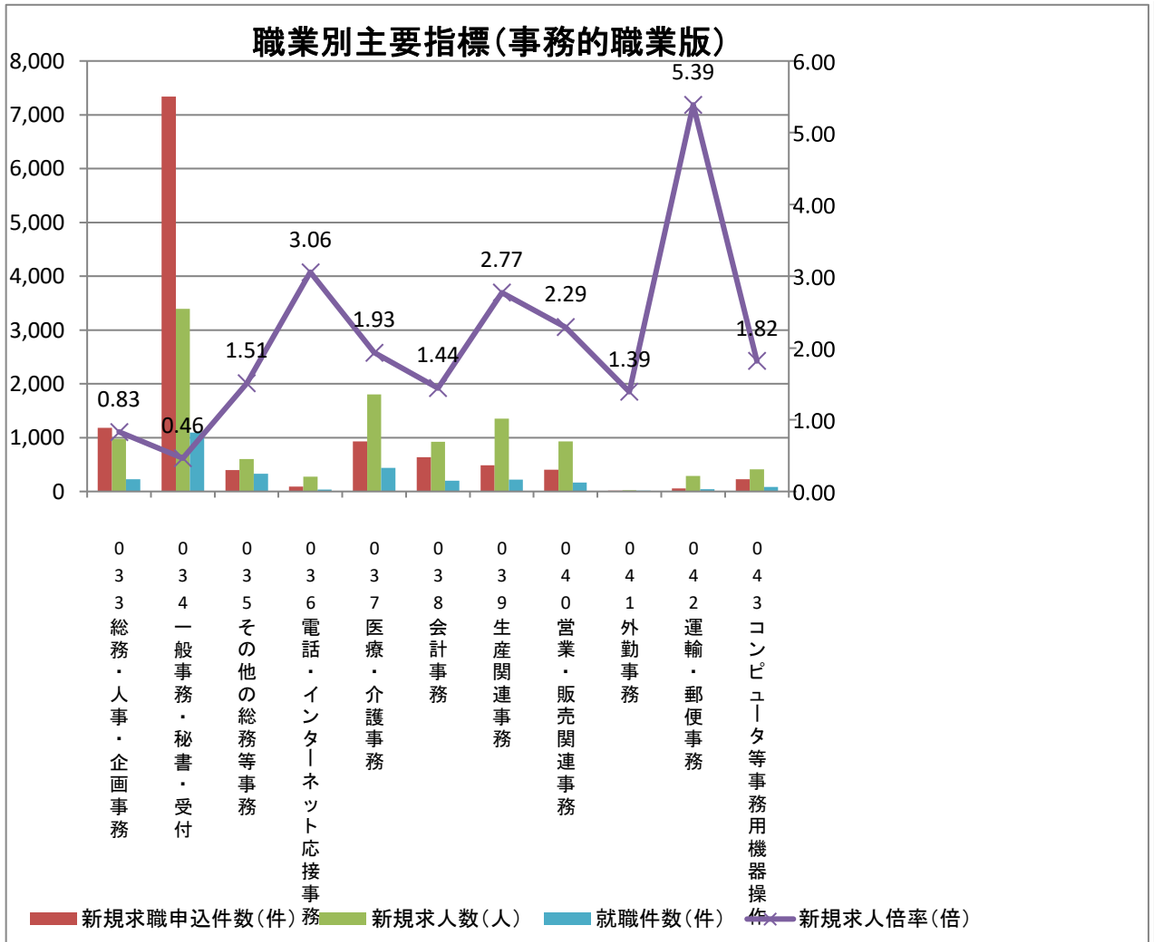


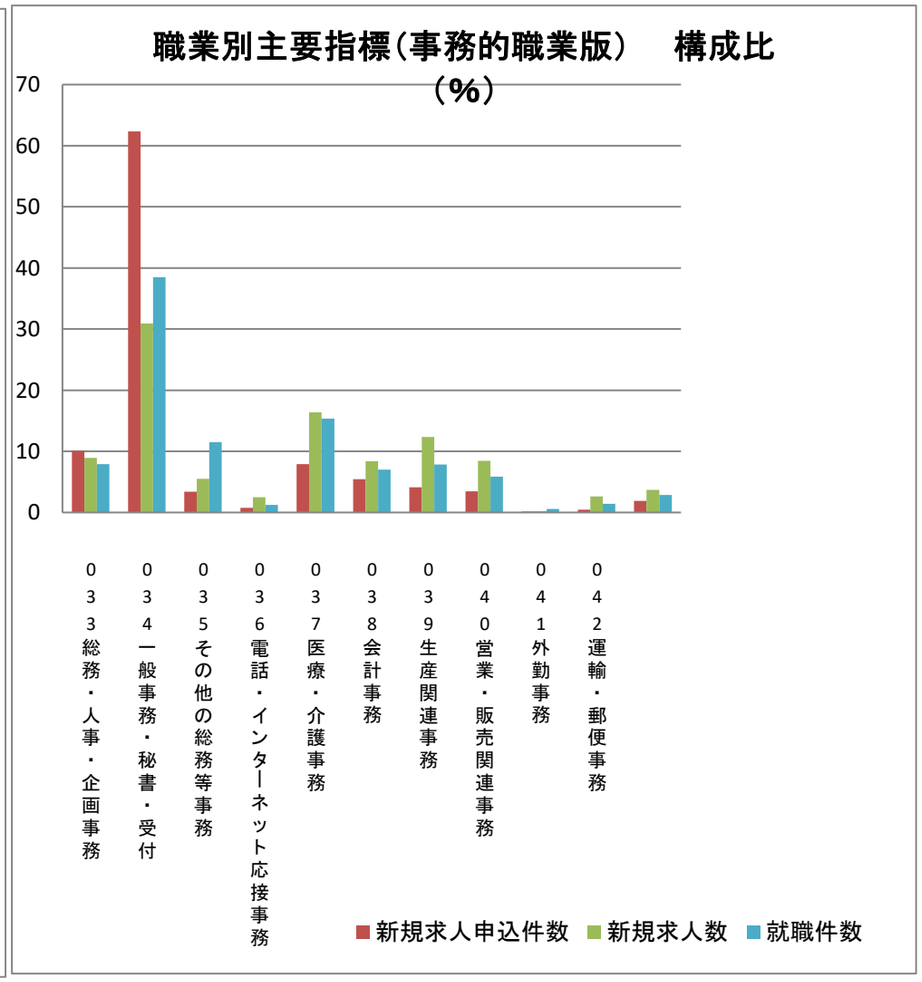
令和5年度　職業別主要指標（06事務的職業版）

（令和5年4月～8月）

静岡労働局 職業安定部 訓練課

職業計	具体的な職業の例	新規求職申込件数（件）	構成比（%）	新規求人数（人）	構成比（%）	新規求人倍率（倍）	就職件数（件）	構成比（%）
033総務・人事・企画事務	総務事務員、人事事務員、企画事務員等	1,183	10.05	981	8.93	0.83	224	7.88
034一般事務・秘書・受付	一般事務員、・秘書、案内・受付事務員	7,336	62.32	3,397	30.91	0.46	1,094	38.47
035その他の総務等事務	法務関係事務員、他に分類されない総務等事務	401	3.41	604	5.5	1.51	327	11.5
036電話・インターネット応接事務	コールセンターオペレーター、インターネット事務員等	90	0.76	275	2.5	3.06	35	1.23
037医療・介護事務	医療事務員、調剤薬局事務員、介護事務員	931	7.91	1,801	16.39	1.93	437	15.37
038会計事務	現金出納事務員、経理事務員、会計事務	638	5.42	920	8.37	1.44	200	7.03
039生産関連事務	生産管理事務員、出荷・受荷係事務員	489	4.15	1,356	12.34	2.77	223	7.84
040営業・販売関連事務	営業事務員、貿易事務員、営業・販売関連事務員	406	3.45	930	8.46	2.29	166	5.84
041外勤事務	集金人、調査員、その他の外勤事務員	18	0.15	25	0.23	1.39	16	0.56
042運輸・郵便事務	郵便事務員、運行管理事務員、旅客・貨物係事務員	54	0.46	291	2.65	5.39	40	1.41
043コンピュータ等事務用機器操作	データ入力事務員、事務用機器操作員等	225	1.91	409	3.72	1.82	82	2.88
総計		11,771	100.0	10,989	100.0	0.93	2,844	100.0



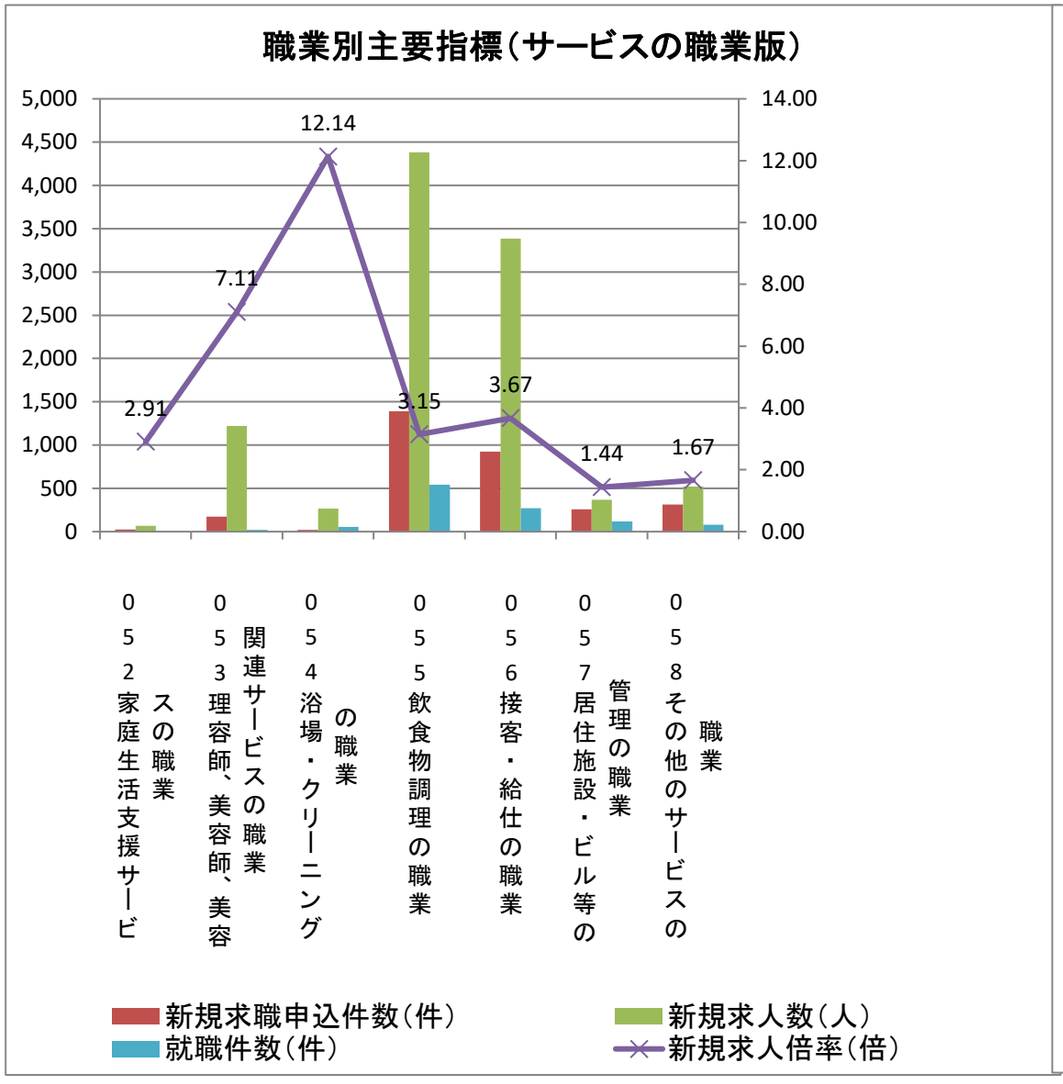


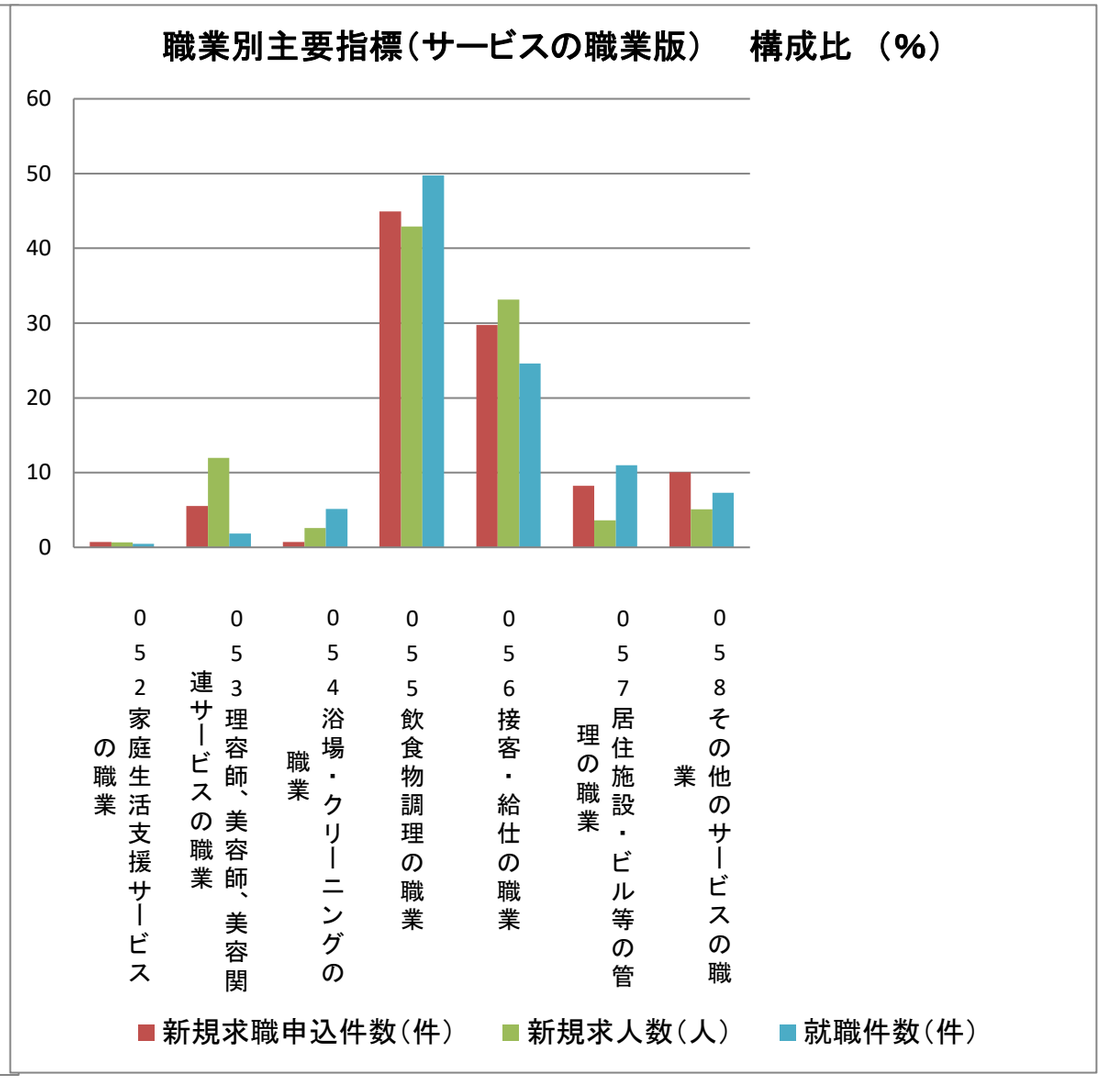
令和5年度　職業別主要指標（09サービスの職業版）

（令和5年4月～8月）

静岡労働局 職業安定部 訓練課

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数（件）	構成比（%）	新規求人数（人）	構成比（%）	新規求人倍率（倍）	就職件数（件）	構成比（%）
052家庭生活支援サービスの職業		23	0.74	67	0.66	2.91	5	0.46
053理容師、美容師、美容関連サービスの職業		172	5.55	1,223	11.97	7.11	20	1.83
054浴場・クリーニングの職業		22	0.71	267	2.61	12.14	56	5.12
055飲食物調理の職業		1,392	44.92	4,382	42.91	3.15	544	49.73
056接客・給仕の職業		922	29.75	3,386	33.15	3.67	269	24.59
057居住施設・ビル等の管理の職業		256	8.26	368	3.6	1.44	120	10.97
058その他のサービスの職業		312	10.07	520	5.09	1.67	80	7.31
総計		3,099	100.0	10,213	100.0	3.30	1,094	100.0



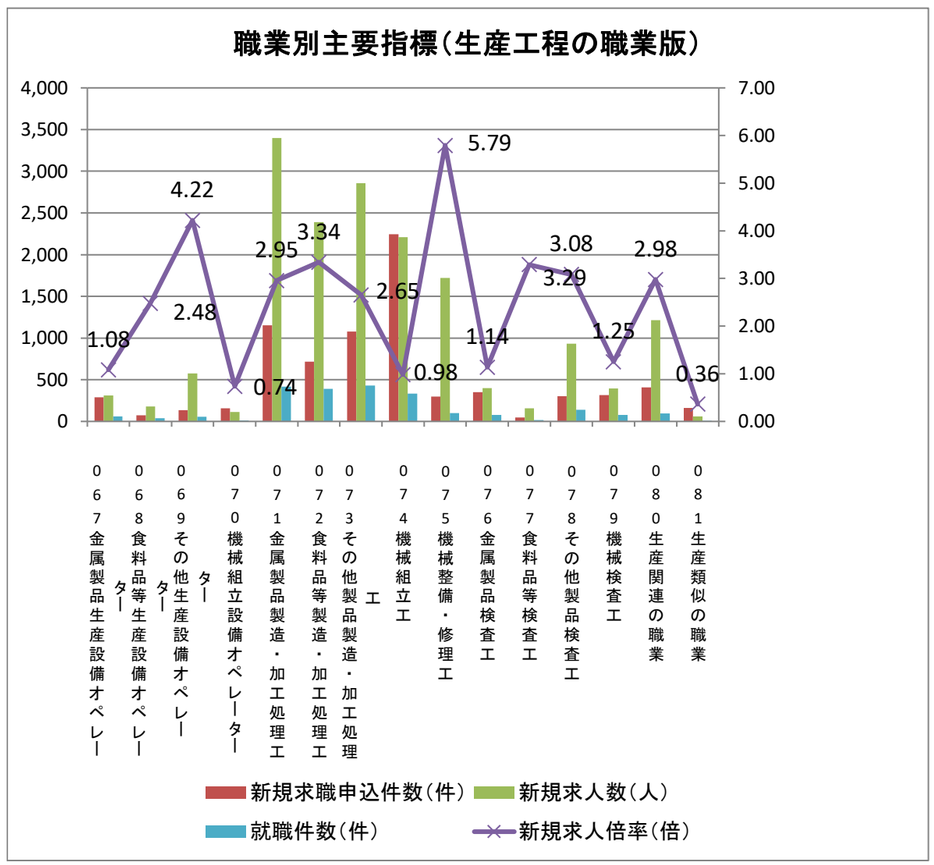


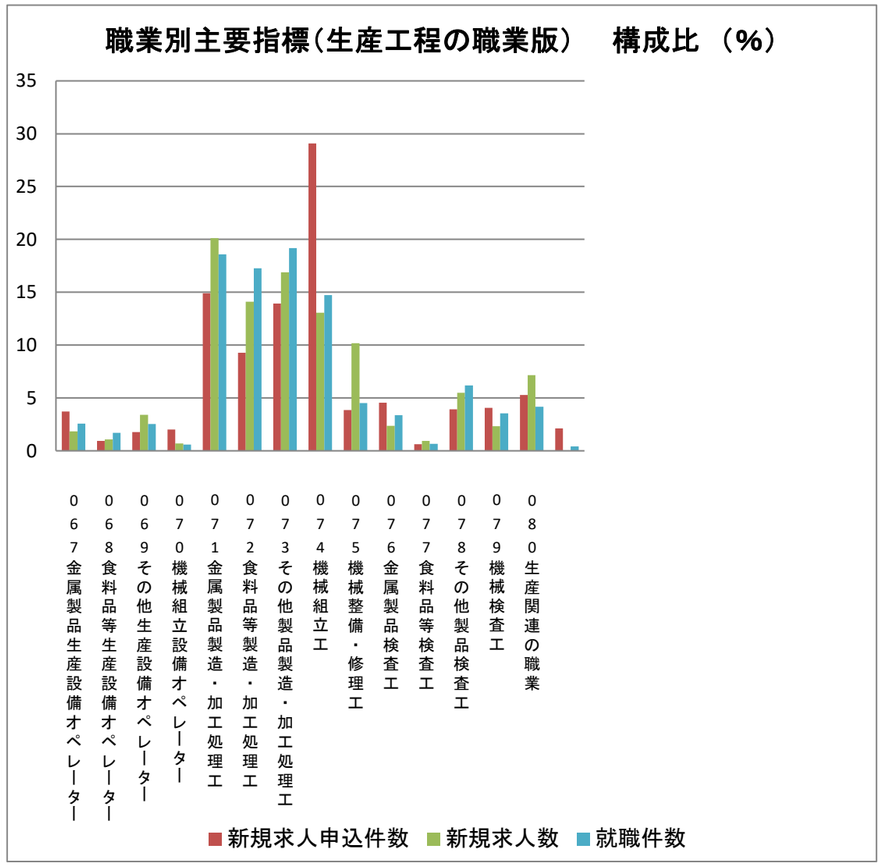
令和5年度　職業別主要指標（12製造・修理・塗装・製図等の職業版）

（令和5年4月～8月）

静岡労働局 職業安定部 訓練課

職業計	具体的な職業の例	新規求職申込件数（件）	構成比（%）	新規求人数（人）	構成比（%）	新規求人倍率（倍）	就職件数（件）	構成比（%）
067金属製品生産設備オペレーター	金属プレス設備オペレーター、板金・鉄鋼設備オペレーター	288	3.73	312	1.84	1.08	58	2.57
068食料品等生産設備オペレーター	飲料・たばこ生産設備オペレーター、食料品設備オペレーター	73	0.94	181	1.07	2.48	38	1.69
069その他生産設備オペレーター	印刷・製本・ゴム・プラスチック・木製品・化学製品等オペレーター	136	1.76	574	3.39	4.22	57	2.53
070機械組立設備オペレーター	自動車組立、電気機械器具組立オペレーター等	156	2.02	115	0.68	0.74	13	0.58
071金属製品製造・加工処理工	金属プレス工、板金工、金属溶接工、鉄工・製缶工	1,151	14.9	3,400	20.1	2.95	419	18.6
072食料品等製造・加工処理工	パン・菓子製造工、水産物・食肉加工工、冷凍食品加工工	715	9.26	2,388	14.12	3.34	389	17.27
073その他製品製造・加工処理工	化学製品製造工、木製品・ゴム製品製造工、印刷・製本作業員	1,077	13.94	2,857	16.89	2.65	432	19.17
074機械組立工	自動車・電子機器・輸送用機械器具組立工	2,246	29.07	2,209	13.06	0.98	332	14.74
075機械整備・修理工	自動車整備・修理工、電気・業務用機械器具修理工	297	3.84	1,721	10.18	5.79	102	4.53
076金属製品検査工	金属加工・溶接検査工	352	4.56	401	2.37	1.14	76	3.37
077食料品等検査工	食料品検査工、飲料・たばこ検査工	48	0.62	158	0.93	3.29	15	0.67
078その他製品検査工	印刷・製本検査工、ゴム・プラスチック・木製品・化学製品検査工	302	3.91	931	5.5	3.08	139	6.17
079機械検査工	自動車検査工、輸送用機械・電気機械等検査工	314	4.06	393	2.32	1.25	80	3.55
080生産関連の職業	塗装工、製図工、看板製作工	407	5.27	1,213	7.17	2.98	94	4.17
081生産類似の職業	生産類似の職業	163	2.11	59	0.35	0.36	9	0.40
総計		7,725	100.0	16,912	100.0	2.19	2,253	100.0



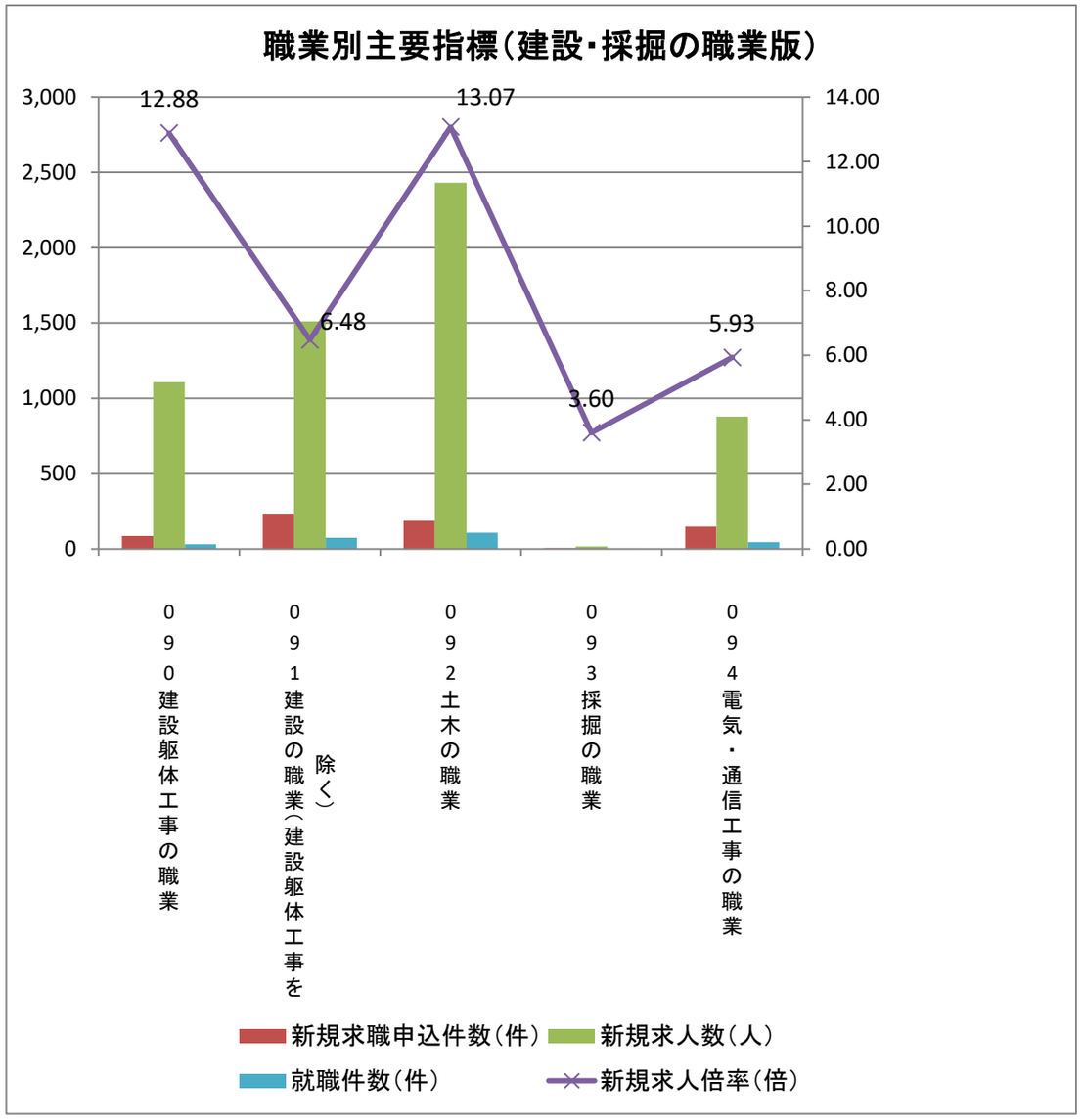


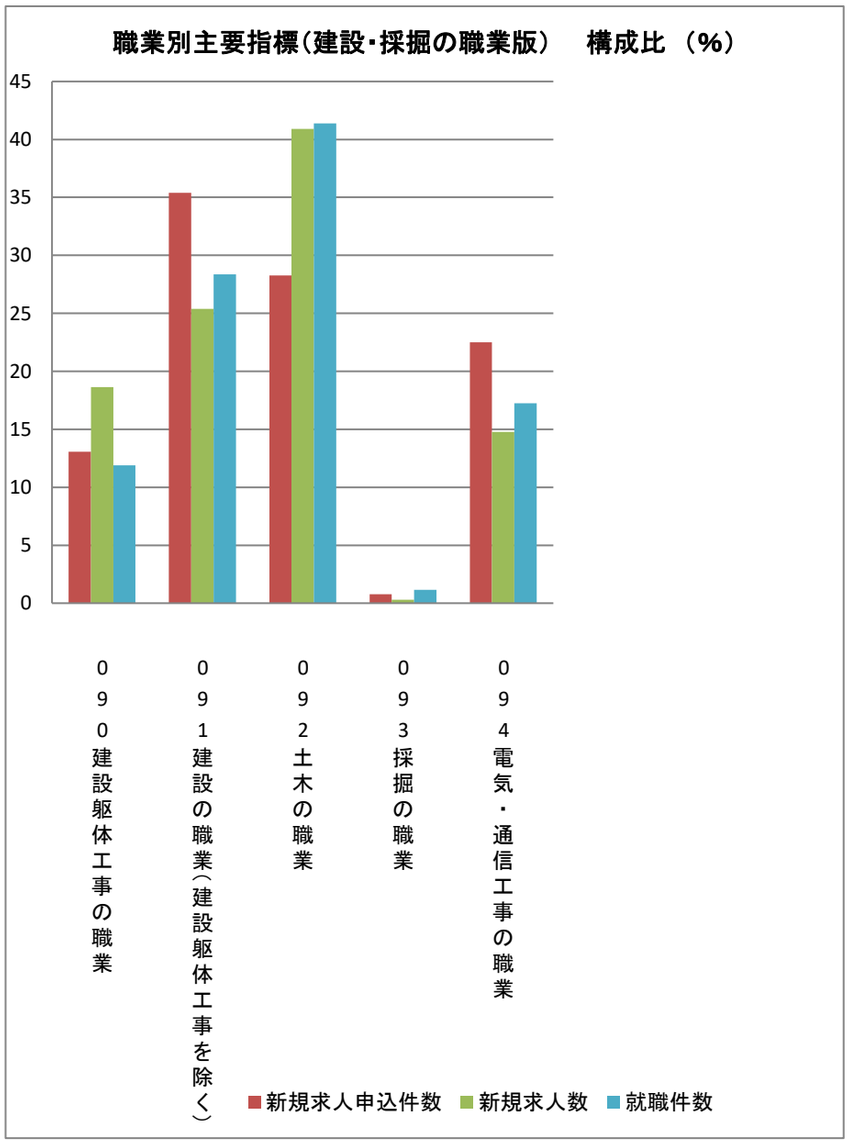
令和5年度　職業別主要指標（14建設・土木・電気工事の職業版）

（令和5年4月～8月）

静岡労働局 職業安定部 訓練課

職業計	具体的な職業の例	新規求職申込件数（件）	構成比（%）	新規求人数（人）	構成比（%）	新規求人倍率（倍）	就職件数（件）	構成比（%）
090建設躯体工事の職業	型枠大工、とび工、解体工、鉄筋工	86	13.07	1,108	18.64	12.88	31	11.88
091建設の職業（建設躯体工事を除く）	大工、左官、配管工、内装工等	233	35.41	1,509	25.39	6.48	74	28.35
092土木の職業	建設・土木作業員、舗装作業員等	186	28.27	2,431	40.90	13.07	108	41.38
093採掘の職業	砂利・砂等採取作業員、その他の採掘作業員	5	0.76	18	0.30	3.60	3	1.15
094電気・通信工事の職業	電気工事作業員、電気通信設備工事作業員等	148	22.49	878	14.77	5.93	45	17.24
総計		658	100.0	5,944	100.0	9.03	261	100.0





事業主の皆さま

人材開発支援助成金
（人への投資促進コース）のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶詳細はＰ４へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。

訓練開始
１か月前

Step1
計画提出

都道府県労働局へ

→

Step2
訓練実施

→

訓練修了後
２か月以内

Step3
支給申請

都道府県労働局へ

人への投資促進コース

▶詳細はＰ２～３へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、**令和４～８年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成**を行っています。
「人への投資促進コース」には、以下の５つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

都道府県労働局・ハローワーク

LL050401開企06

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練　定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	**60%** (+15%)	**45%**	–	

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練　資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS（ITスキル標準） レベル4・3となる訓練等	**75%**	**60%**	**960円**	**480円**
海外も含む大学院での訓練	**75%**		国内大学院の場合 **960円**	

自発的職業能力開発訓練　自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	**45%** (+15%)	–

情報技術分野認定実習併用職業訓練　資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	**60%** (+15%)	**45%**	**760円** (+200円)	**380円** (+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業	大企業		
	20万円 (+5万円)	**11万円** (+3万円)		

長期教育訓練休暇等制度　導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上の連続休暇取得)	**20万円** (+4万円)	**1人1日当たり** **6,000円** (※有給休暇の場合) (+1,200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	**20万円** (+4万円)	–

・（　）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和４年10月～令和６年９月の２年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のｅラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円　経費助成：60（45）％ ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル４）や応用情報技術者（ITSSレベル３）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスキリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● **１事業所１年度あたり**

人への投資促進コース（成長分野等人材訓練除く）	成長分野等人材訓練
2,500万円 ※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	**1,000万円**

● **受講者１人あたり**

訓練メニュー	経費助成					賃金助成	受講回数（１年度あたり）
	※実訓練時間数に応じて		大学		大学院		
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	－		－		－	－	－
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	－	原則**1,200時間** 大学院、大学、専門実践教育訓練は**1,600時間**	３回まで
成長分野等人材訓練	－		－		国内150万円 <海外500万円>		
自発的職業能力開発訓練	7～20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	－	３回まで
情報技術分野認定実習併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	－	－	－	**1,200時間**	１回まで
長期教育訓練休暇等制度	－					最大**150日** ※有給の長期休暇のみ	－

※「定額制訓練」は、受講者１人当たりの経費助成の限度額の設定なし。
※ 実訓練時間数が100時間未満／100~200時間未満／200時間以上によって変動。
※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を１事業主１回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step０

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step1 計画提出

●事業内職業能力開発計画に基づき、**職業訓練実施計画を作成する**
●作成した計画を**訓練開始日の１か月前まで**（※）に管轄労働局に**提出する**
※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して１か月前まで

主な提出書類

所定の様式	• 職業訓練実施計画届 • 訓練別の対象者一覧
添付書類	• 訓練内容を確認できるカリキュラム • 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step2 訓練実施

●**「職業訓練実施計画」**に基づき訓練を実施する

Step3 支給申請

●**訓練修了日の翌日から２か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
●支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	• 法令違反等がないか確認する書類 • 支給申請書 • 助成額を算定した書類 • OFF-JT実施状況報告書
添付書類	• 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど • 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など • 訓練に使用した教材の目次等の写し • 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度**は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html

■（URL）人材開発支援助成金
手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業
（本事業は厚生労働省より株式会社パソナが運営を受託しています）

わたしのキャリアが未来につながる



採用・マッチング
人材育成・人事評価
モチベーションアップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、
人と組織の活性化を総合的に支援する

キャリア形成 学び直し支援センター

厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料※で活用できます！

※本事業は、国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象については、キャリア形成・学び直し支援センター事業までお問合せください。
※本事業は「令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業」として株式会社パソナが厚生労働省より受託し運営しています。

詳しくはWEBから
https://carigaku.mhlw.go.jp/

貴社ではこのような課題を抱えていませんか?

- 若手社員の主体性・積極性を高め、定着を促進したい
- 育児・介護休職を活用した社員の復職支援をしたい
- 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい
- 企業戦略として従業員の学び直し支援をしたい

キャリア形成と能力開発の課題解決に向けて キャリア形成・学び直し支援センターがサポートします!

採用・マッチング

履歴書だけでは理解しにくい
応募者の強み、キャリアの方向性、
職業能力を理解しやすくなります!

人材育成・人事評価

社員一人ひとりの
効果的な職業能力開発はもちろん
人事評価も可能になります!

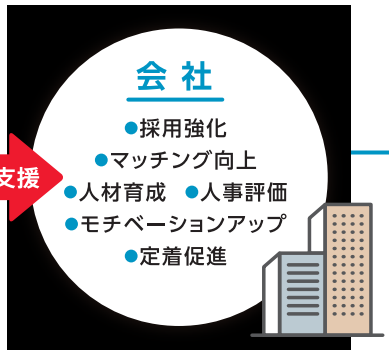
モチベーションアップ

将来のありたい姿や目標が明確になるため、
能力開発への意欲や働きがいを醸成し
定着を促進する効果が期待できます!

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用し、キャリアコンサルティングを行いながら、
学び・学び直しを含めたキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援します。
また雇用型訓練の導入支援も承ります。



キャリア形成
学び直し支援センター
厚生労働省委託事業



ジョブ・カード

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。

セルフ・キャリアドック

キャリアコンサルティングと多様なキャリア研修等を組み合わせて、企業内で体系的・定期的に従業員のキャリア形成を支援する「仕組み」です。

キャリアコンサルティング

従業員の職業選択、職業生活設計、職業能力の開発・向上等に対して、専門のキャリアコンサルタントが相談に応じ、助言や指導を行っていきます。

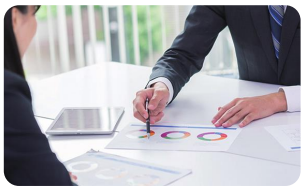
ご利用の流れ



お問合せ
まずはお気軽に、お近くのキャリア形成・学び直し支援センターまでお問合せください。



ヒアリング
センターの担当者より、貴社のご要望や課題等をお聞きします。



ご提案
ヒアリング内容を基に、貴社の現状、ご要望等に応じた導入プランを策定し、ご提案します。



実施
ジョブ・カード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等を実施します。

お問合せ

キャリア形成 学び直し支援センター
厚生労働省委託事業

静岡キャリア形成・学び直し支援センター

〒422-8067 静岡市駿河区南町18-1 サウスポット静岡 4F
054-270-7718(平日9:00~17:30) carigaku_shizuo@pasona.co.jp
詳しくはWEBから https://carigaku.mhlw.go.jp/