

令和4年度第2回 栃木県地域職業能力開発促進協議会

# 栃木労働局 求職者支援訓練実施状況

栃木労働局 職業安定部 訓練室

**ハローレーニング**  
—— 急がば学べ ——

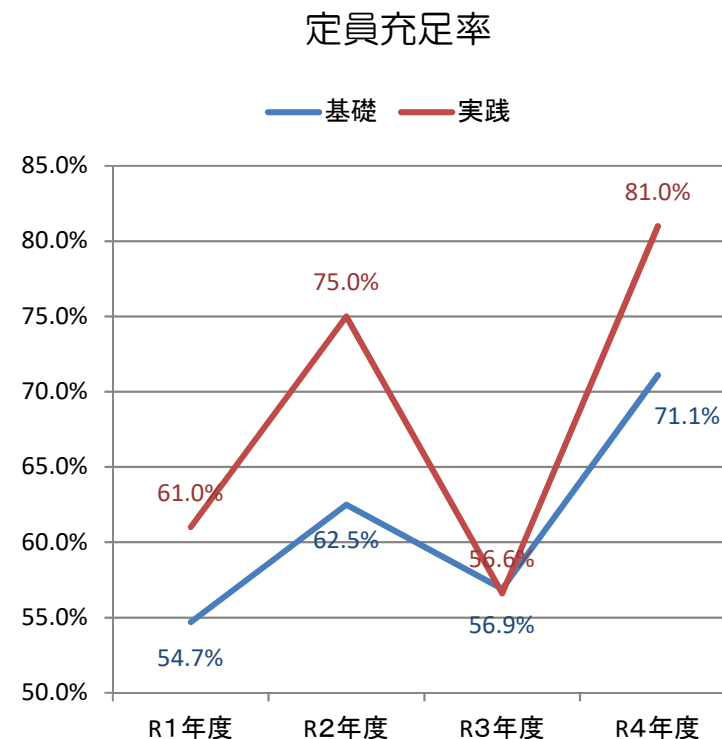
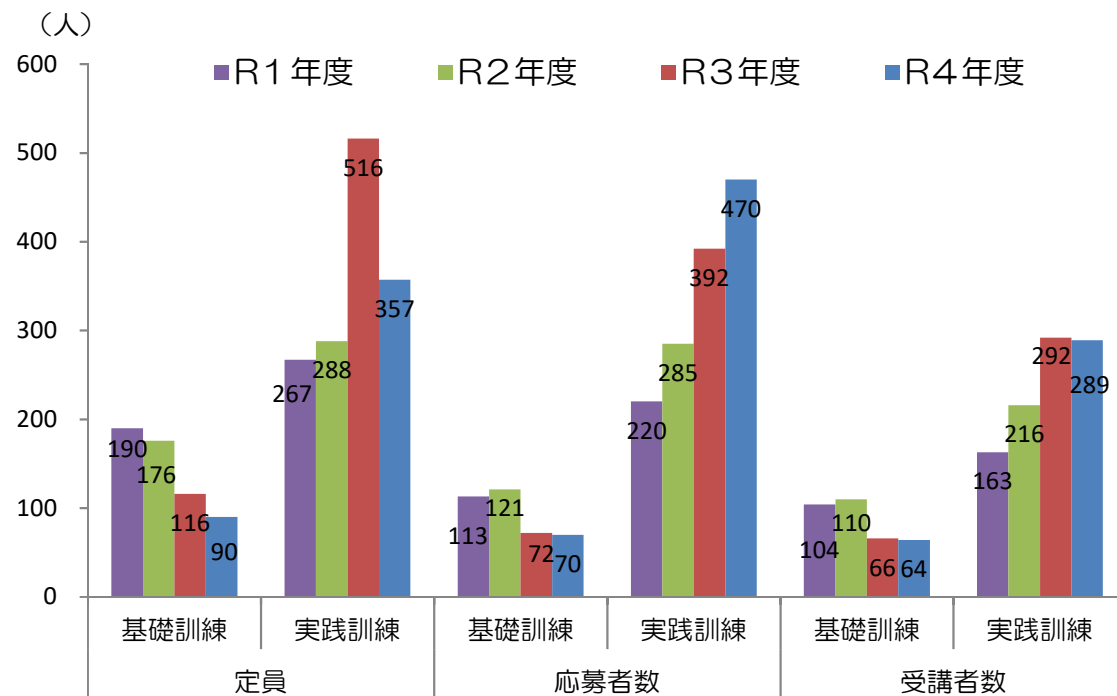


ハロレくち

## 目次

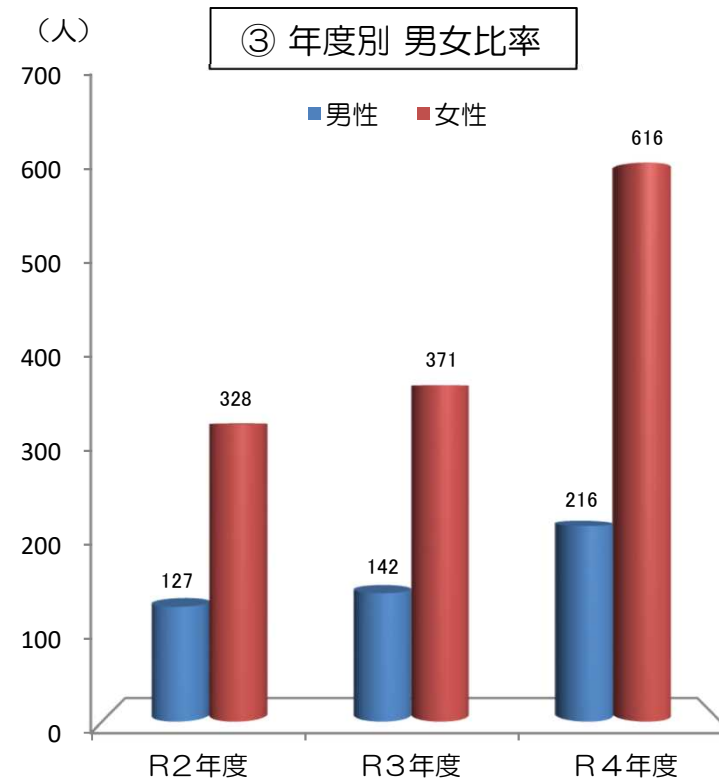
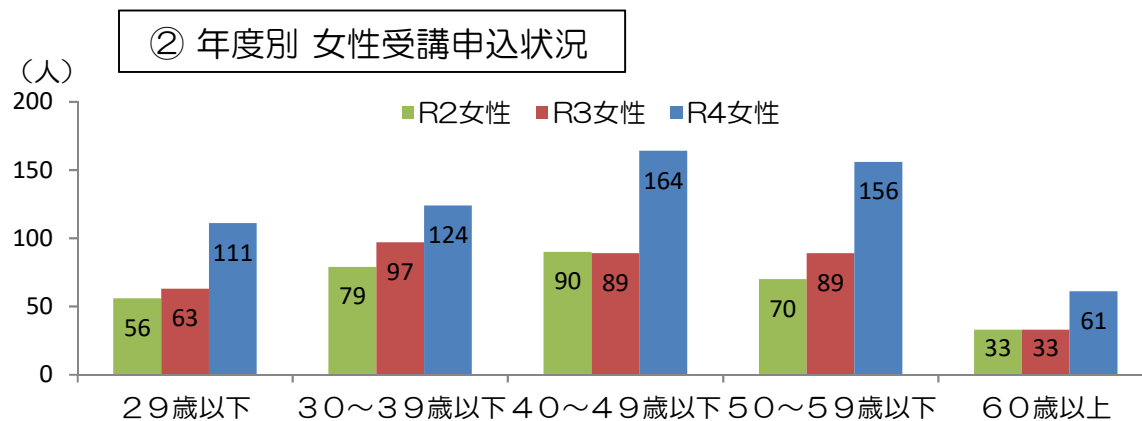
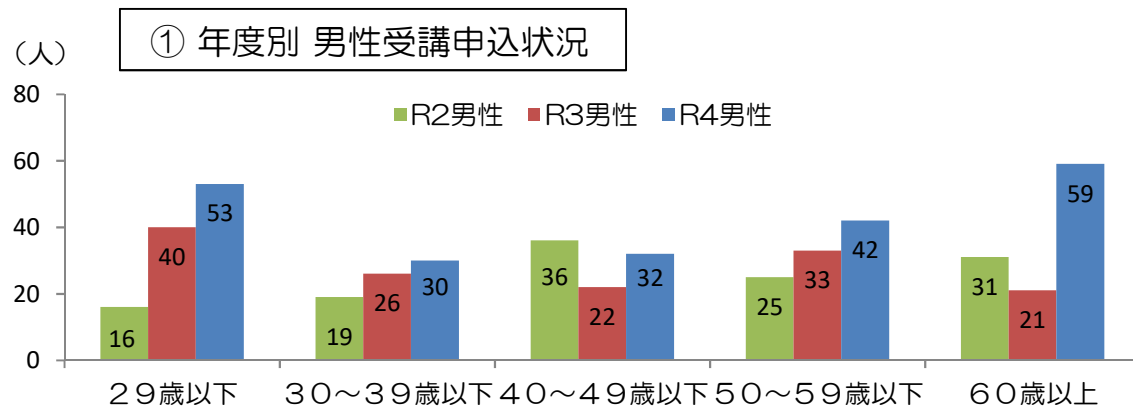
1. 求職者支援訓練の年度別応募状況	1～2
① 年度別男性受講申込状況	
② 年度別女性受講申込状況	
③ 年度別男女比率	
④ 実践コースの応募状況	
2. 求職者支援訓練修了者等の年度別就職状況	2
3. 年度別職業訓練説明会実施状況	3
(1) 令和4年度訓練説明会参加状況	
(2) 令和4年度訓練説明会参加者アンケート集計結果	

# 1. 求職者支援訓練の年度別応募状況



年度	定員			受講者数			定員充足率		
	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練
R4年度	447人	90人	357人	353人	64人	289人	79.0%	71.1%	81.0%
R3年度	632人	116人	516人	358人	66人	292人	56.6%	56.9%	56.6%
R2年度	464人	176人	288人	326人	110人	216人	70.3%	62.5%	75.0%
R1年度	457人	190人	267人	267人	104人	163人	58.4%	54.7%	61.0%

※ R4年度は、R4年4月～11月開講分を計上しています。  
 なお、R3・2・1年度は、それぞれの年度を計上しています。

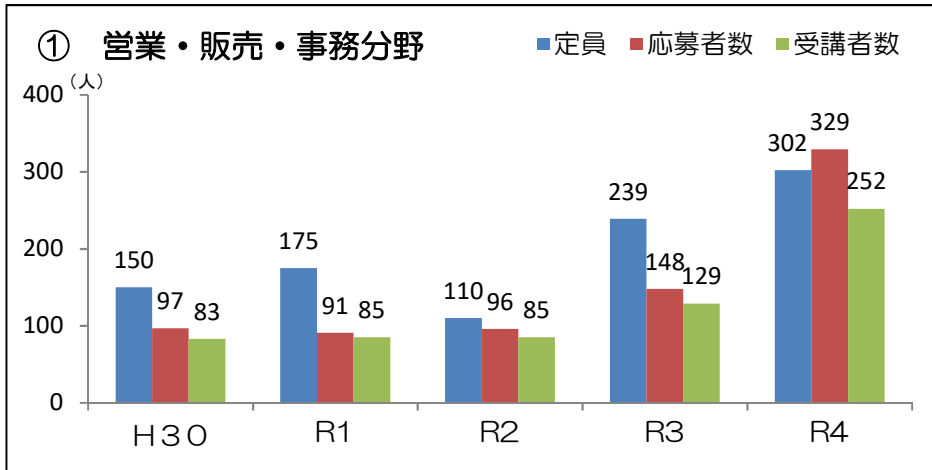


年齢	R2受講申込件数		R3受講申込件数		R4受講申込件数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
29歳以下	16人	56人	40人	63人	53人	111人
30~39歳	19人	79人	26人	97人	30人	124人
40~49歳	36人	90人	22人	89人	32人	164人
50~59歳	25人	70人	33人	89人	42人	156人
60歳以上	31人	33人	21人	33人	59人	61人
計	127人	328人	142人	371人	216人	616人

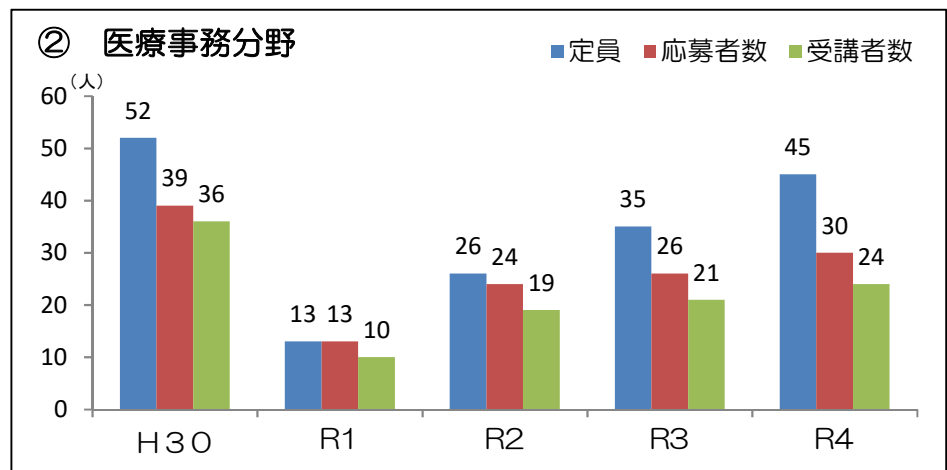
※ R4年度は、R4年4月～R5年2月分を計上しています。R3年・R2年度は、それぞれの年度分を計上しています。 - 1 -

#### ④ 実践コースの応募状況等

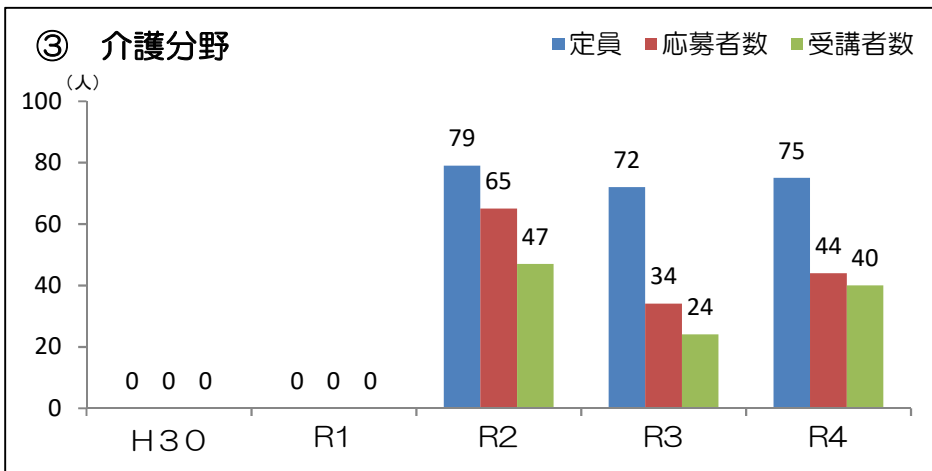
※ R4年度は、R4年4月～R5年1月開講分を計上しています。  
 なお、R3・R2・R1・H30年度は、それぞれの年度分を計上しています。



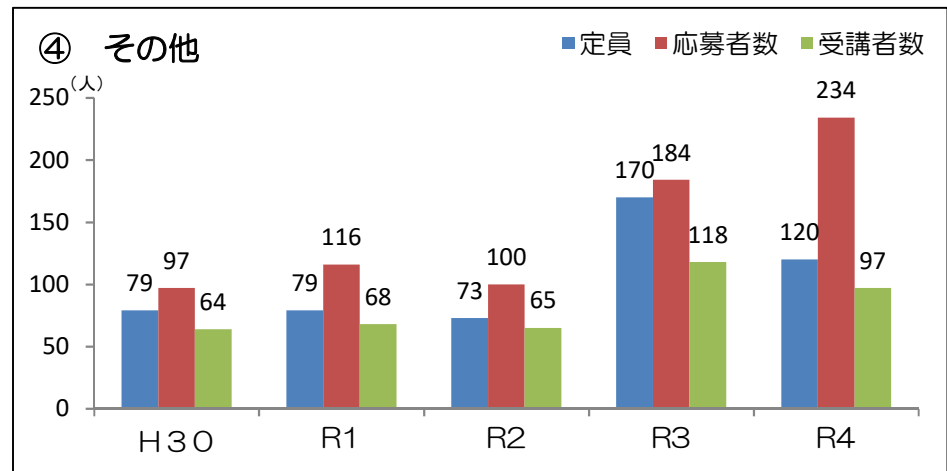
	H30	R1	R2	R3	R4
応募倍率	0.65倍	0.52倍	0.87倍	0.62倍	1.09倍
充足率	55.3%	48.6%	77.3%	54.0%	83.4%



	H30	R1	R2	R3	R4
応募倍率	0.75倍	1.00倍	0.92倍	0.74倍	0.67倍
充足率	69.2%	76.9%	73.1%	60.0%	53.3%



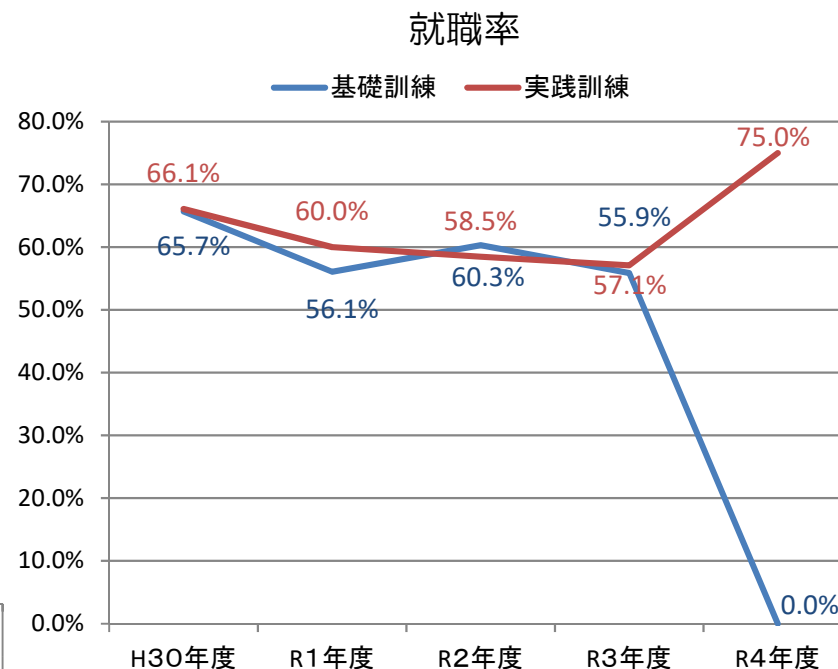
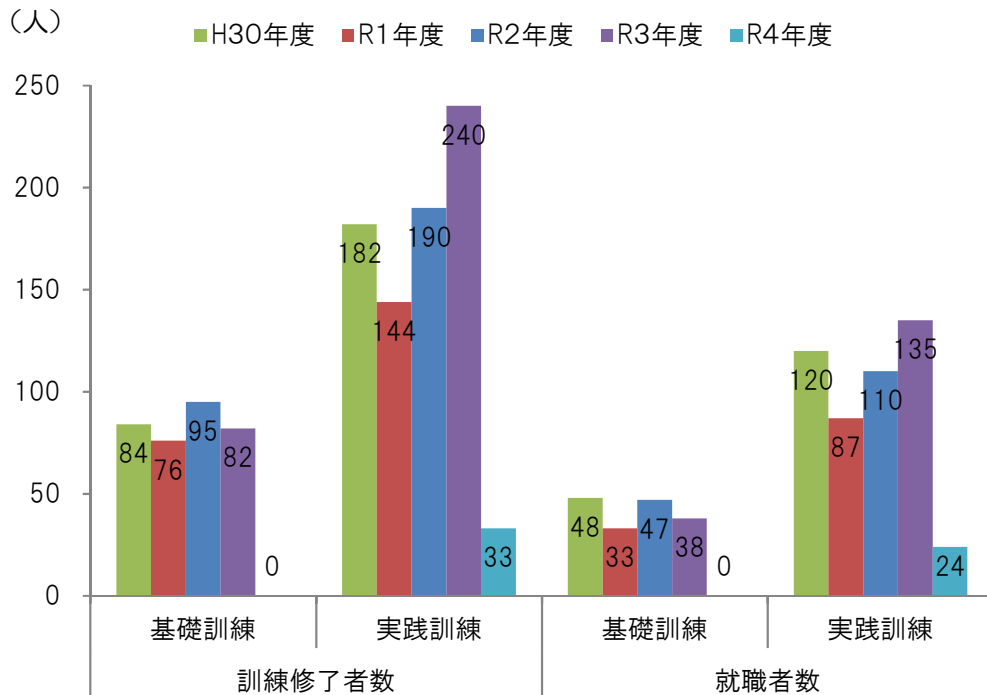
	H30	R1	R2	R3	R4
応募倍率	0.00倍	0.00倍	0.82倍	0.47倍	0.59倍
充足率	0.0%	0.0%	59.5%	33.3%	53.3%



	H30	R1	R2	R3	R4
応募倍率	1.23倍	1.47倍	1.37倍	1.08倍	1.95倍
充足率	81.0%	86.1%	89.0%	69.4%	80.8%

## 2. 求職者支援訓練修了者等の年度別就職状況（訓練終了3か月後）

(人)



年度	訓練修了者数			就職者数			就職率		
	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練	計	基礎訓練	実践訓練
R4年度	33人	0人	33人	24人	0人	24人	75.0%	0%	75.0%
R3年度	322人	82人	240人	173人	38人	135人	56.9%	55.9%	57.1%
R2年度	285人	95人	190人	157人	47人	110人	59.0%	60.3%	58.5%
R1年度	220人	76人	144人	120人	33人	87人	58.8%	56.1%	60.0%
H30年度	266人	84人	182人	168人	48人	120人	66.0%	65.7%	66.1%

※ R4年度は、R4年4月～R4年4月に訓練終了者等の雇用保険適用就職者を計上しています。  
（訓練終了後3か月後時点で計上しています。）

なお、R3・2・1・H30年度は、それぞれの年度分を計上しています。

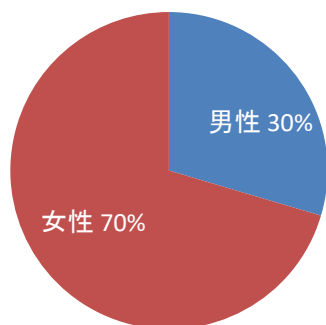
### 3. 年度別職業訓練説明会実施状況

年度		合計	県央地区 宇都宮	県南地区 足利	県南地区 小山	県北地区 大田原
R4年度	参加者数	906人	669人	65人	68人	104人
	訓練実施機関	100機関	58機関	13機関	11機関	18機関
R3年度	参加者数	632人	456人	40人	47人	89人
	訓練実施機関	71機関	42機関	8機関	8機関	13機関
R2年度	参加者数	62人	37人	9人	小山所は 未開催	16人
	訓練実施機関	9機関	5機関	2機関		2機関
R1年度	参加者数	1,250人	646人	114人	317人	173人
	訓練実施機関	217機関	69機関	41機関	65機関	42機関

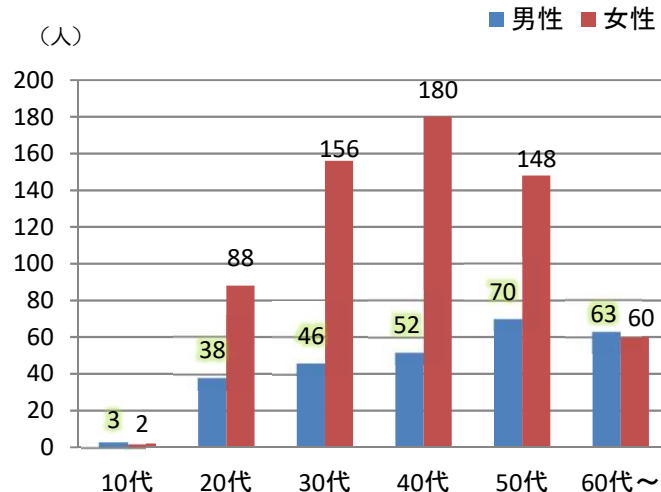
#### (1) 令和4年度訓練説明会参加状況（R4年4月～R5.2月開催分）

- ※ R4・R3年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、訓練実施場所を管轄する地区のみ参加としています。
- ※ R2年度は、7月のみ開催（県南地区小山を除く）。
- ※ R1年度（令和2年3月の説明会は中止）。

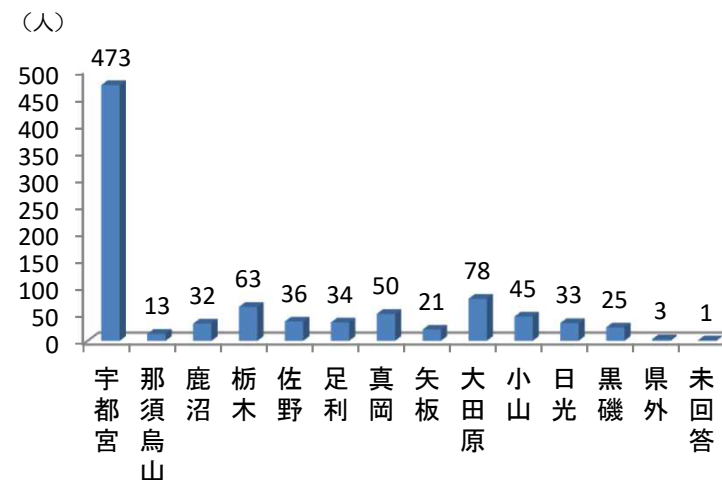
性別 説明会参加状況



年代別 説明会参加状況

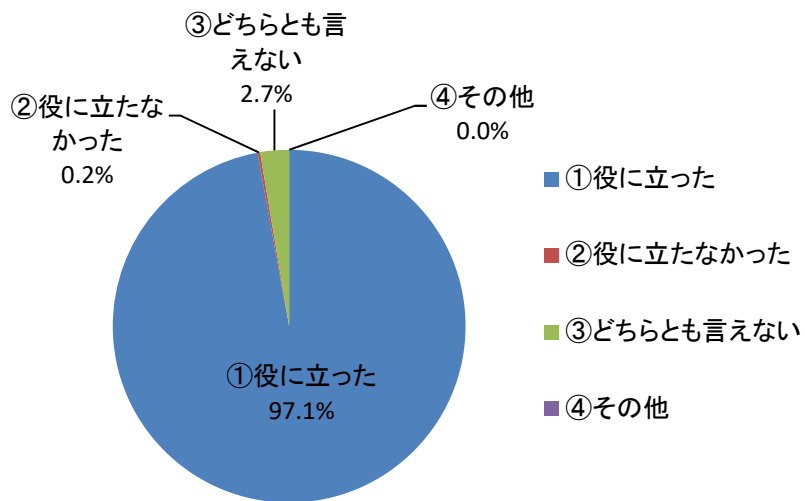


ハローワーク別 説明会参加状況

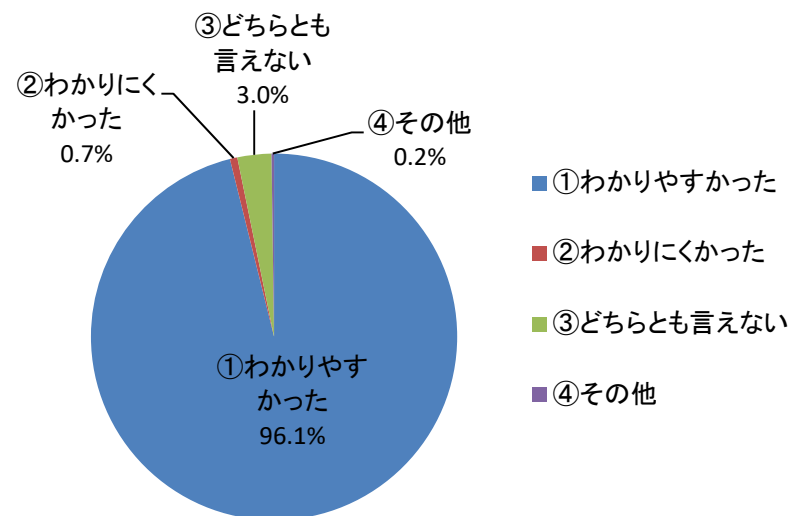


(2) 令和4年度訓練説明会参加者アンケート集計結果 (R4年4月～R5年2月)

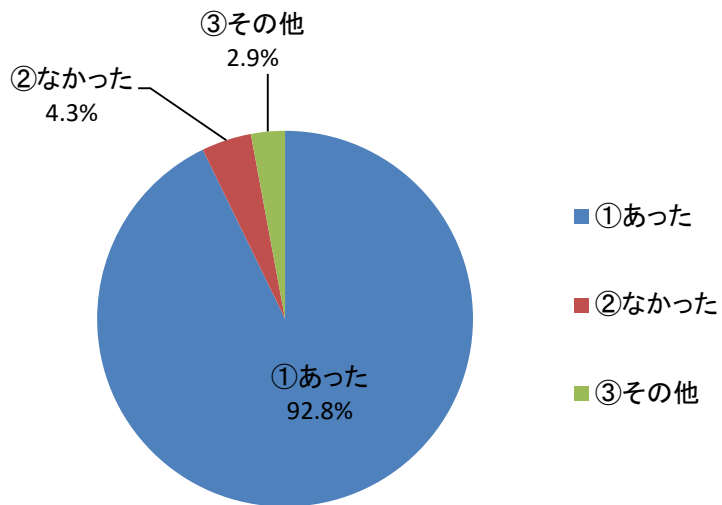
Q1 職業訓練説明会は役に立ちましたか？



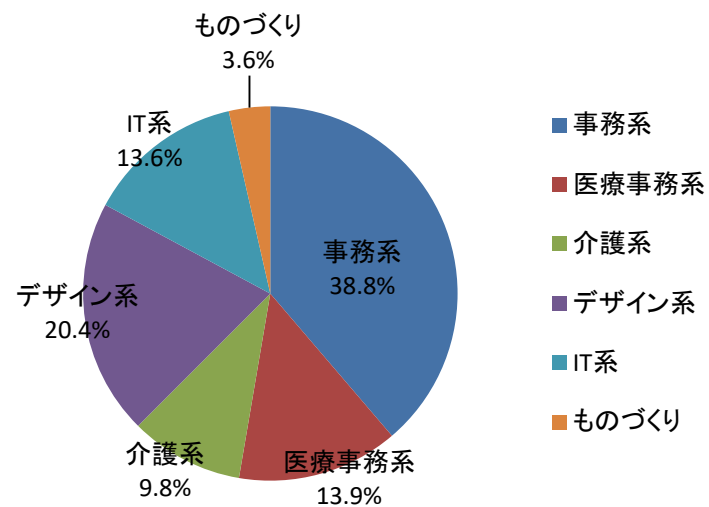
Q2 説明は分かりやすかったですか？



Q3 本日の説明を含め、受けたいと思う訓練はありましたか？



Q3 「①あった」と答えた方の訓練分野の内訳



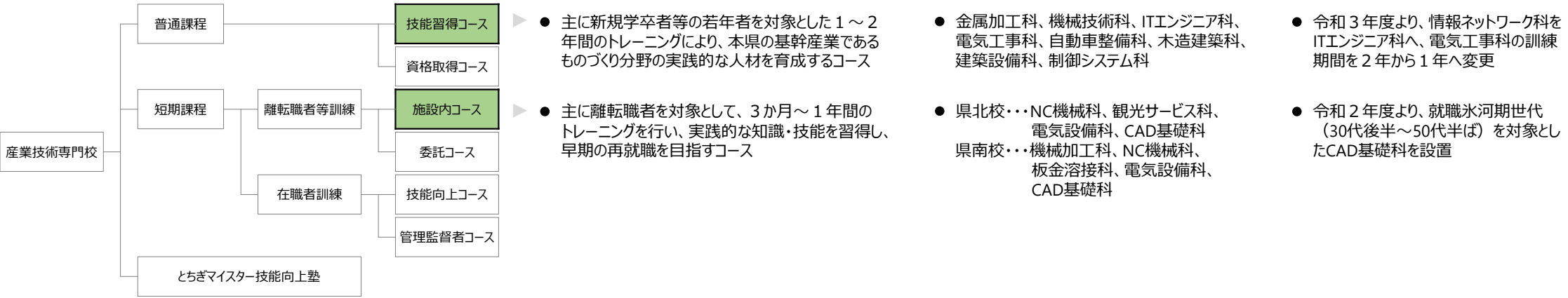


## 令和4年度の訓練実施状況と令和5年度の訓練計画

---

令和4年度 第2回 栃木県地域職業能力開発促進協議会  
令和5年3月7日(火)  
栃木県産業労働観光部労働政策課

令和4年度実績（施設内訓練） R5.1月末時点

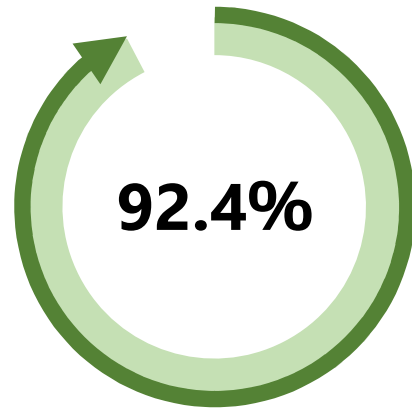
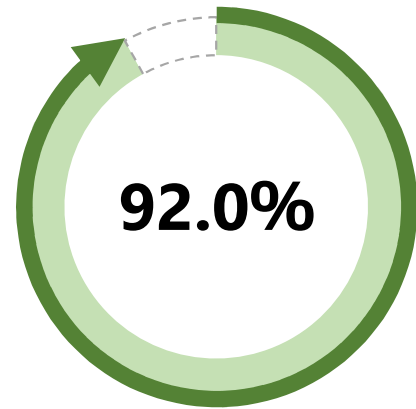


技能習得コース

（訓練計画における目標：就職率100%）

R3入校生就職内定率

R4入校生進級率



- 入校生数 100名
- 修了見込者数 76名（うち、就職希望75名）
- 就職内定者数 69名

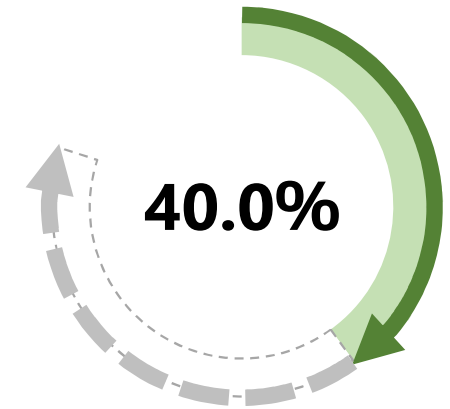
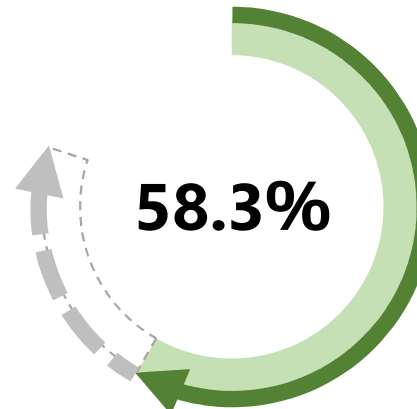
- 定員数 170名
- 入校生数 120名（うち、2名は1年課程）
- 進級見込者数 109名

施設内コース

（訓練計画における目標：就職率80%以上）

県北校就職率

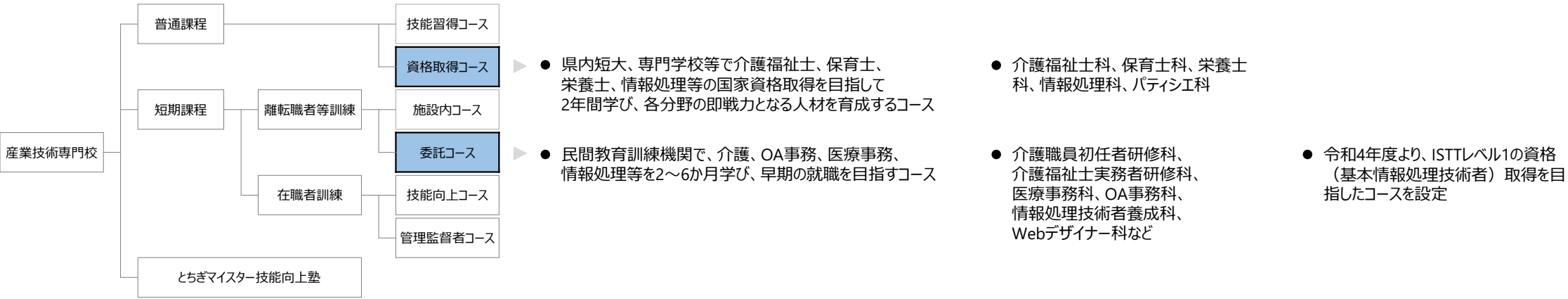
県南校就職率



- R5.1末までに、終了後3か月経過したコース
- 修了生数 12名
- 就職者数 7名

- R5.1末までに、終了後3か月経過したコース
- 修了生数 9名
- 就職者数 4名（うち、中退就職者1名）

令和4年度実績（委託訓練） R5.1月末時点

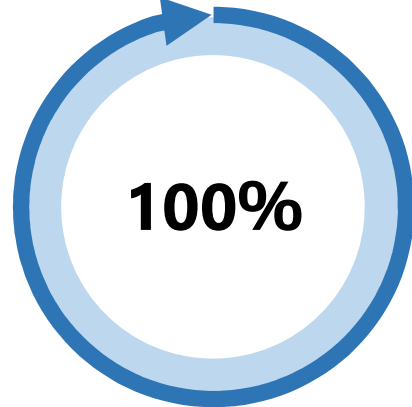
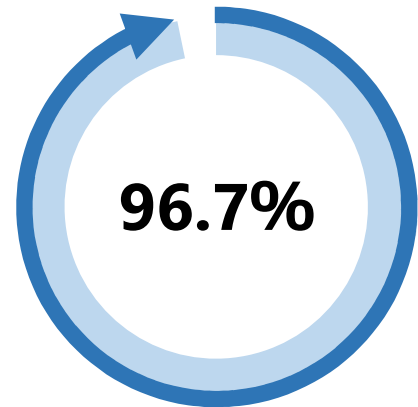


資格取得コース

(訓練計画における目標：就職率75%以上)

R2入校生就職率

R4入校生進級率



- 入校生数 33名
- 修了生数 30名
- 就職者数 29名

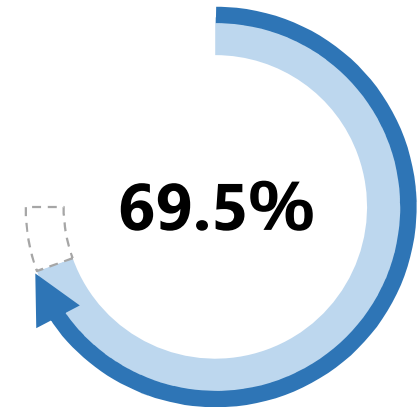
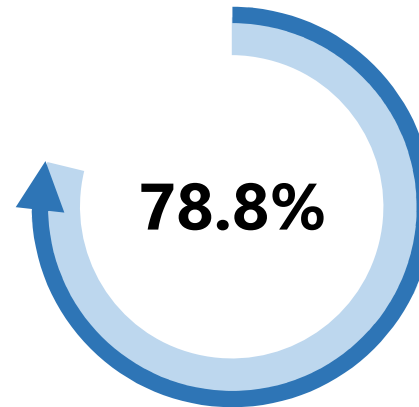
- 定員数 45名
- 入校生数 28名
- 進級見込者数 28名

委託コース

(訓練計画における目標：就職率75%以上)

R4定員充足率

R4就職率



- 定員数 1,215名
- 応募者数 1,322名
- 入校生数 958名

- R5.1末までに、終了後3か月経過したコース
- 修了生 357名
- 就職者 264名 (うち、中退就職者23名)

令和4年度実績（参考） R5.1月末時点

技能習得コース（令和3年度開校分）

訓練科名	定員	入校	修了見込	うち内定	うち進学	内定率
金属加工科	20	6	6	6	0	100%
機械技術科	30	14	14	12	1	92.3%
ITエンジニア科	20	19	12	12	0	100%
電気工事科	20	5	5	5	0	100%
自動車整備科	20	20	14	14	0	100%
木造建築科	20	4	1	0	0	0.0%
建築設備科	20	12	10	9	0	90.0%
制御システム科	20	20	14	11	0	78.6%
計	170	100	76	69	1	92.0%

技能習得コース（令和4年度開校分）

訓練課名	定員	応募	入校	充足率	進級見込
金属加工科	20	5	5	25.0%	5
機械技術科	30	32	27	90.0%	27
ITエンジニア科	20	37	19	95.0%	18
電気工事科	20	2	2	10.0%	-
自動車整備科	20	21	16	80.0%	14
木造建築科	20	21	17	85.0%	14
建築設備科	20	15	14	70.0%	13
制御システム科	20	29	20	100%	18
計	170	162	120	70.6%	109

委託コース

訓練科	定員	応募	入校	充足率	中退就職	修了	就職	就職率
介護・福祉系	280	223	184	65.7%	0	67	52	77.6%
医療事務系	95	131	91	95.8%	0	43	30	69.8%
OA事務系	610	586	447	73.3%	15	173	117	70.2%
IT系	205	341	211	102.9%	8	65	42	68.5%
その他	25	41	25	100%	0	9	0	0.0%
計	1,215	1,322	958	78.8%	※1 23	※2 357	※3 241	69.5%

施設内コース（県北校）

訓練科名	定員	入校	充足率	中退就職	修了	就職	就職率
NC機械科	40	6	15.0%	0	2	1	50.0%
観光サービス科	20	5	25.0%	0	2	2	100%
電気設備科	15	7	46.7%	0	0	0	0.0%
CAD基礎科	40	15	37.5%	0	8	4	50.0%
計	115	33	28.7%	※1 0	※2 12	※3 7	58.3%

施設内コース（県南校）

訓練科名	定員	入校	充足率	中退就職	修了	就職	就職率
機械加工科	10	3	30.0%	0	1	0	0.0%
NC機械科	20	2	10.0%	0	2	1	50.0%
板金溶接科	20	10	50.0%	0	1	1	100%
電気設備科	15	12	80.0%	0	0	0	0.0%
CAD基礎科	40	12	30.0%	1	5	1	33.3%
計	105	39	37.1%	※1 1	※2 9	※3 3	40.0%

資格取得コース（令和2年度開校分）

訓練科	入校	修了	就職	就職率
介護福祉士科	11	11	11	100%
保育士科	7	6	6	100%
栄養士科	10	8	8	100%
情報処理科	1	1	1	100%
観光ビジネス科	2	2	1	50.0%
パティシエ科	2	2	2	100%
計	33	30	29	92.3%

資格取得コース（令和3年度開校分）

訓練科	入校	進級	修了見込
介護福祉士科	12	10	9
保育士科	11	10	10
栄養士科	6	6	6
情報処理科	2	2	2
パティシエ科	2	2	2
計	33	30	29

資格取得コース（令和4年度開校分）

訓練科	定員	応募	入校	充足率	進級見込
介護福祉士科	15	7	7	46.7%	7
保育士科	15	7	6	40.0%	6
栄養士科	7	13	12	171.4%	12
情報処理科	6	4	3	50.0%	3
パティシエ科	2	0	0	0.0%	0
計	45	31	28	62.2%	28

- ※1 R5.1末時点で、訓練終了後3か月を経過したコースにおける中退就職者数を計上。
- ※2 R5.1末時点で、訓練終了後3か月を経過したコースにおける修了者数を計上。
- ※3 R5.1末時点で、訓練終了後3か月を経過したコースにおける就職者数を計上。

令和5年度計画

技能習得コース

訓練科名	定員
金属加工科	20
機械技術科	30
ITエンジニア科	20
電気工事科	20
自動車整備科	20
木造建築科	20
建築設備科	20
制御システム科	20
計	170

施設内コース（県北校）

訓練科名	月												年間定員
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
NC機械科			10				10					10	40
観光サービス科		10							10				20
電気設備科						15							15
CAD基礎科	10		10			10			10				40
計													115

施設内コース（県北校）

訓練科名	月												年間定員
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
機械加工科				5					5				10
NC機械科				10					10				20
板金溶接科				5			5						20
電気設備科		5									5		15
CAD基礎科	10			10			10			10			40
計													105

資格取得コース

訓練科	コース数	定員
介護福祉士科	6	12
保育士科	5	12
栄養士科	1	6
情報処理科	3	6
パティシエ科	2	4
計	17	40

委託コース

訓練科	コース数	定員
介護・福祉系	16	240
医療事務系	6	90
OA事務系	27	405
IT系	16	240
その他	1	15
計	66	990



令和4年度 第2回  
栃木県  
地域職業能力開発促進協議会

令和5年3月7日

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部  
栃木職業能力開発促進センター





# 離職者訓練





# 令和4年度実績

表1. 施設行動計画に係る主要目標及び実績

1月末現在

区 分	目標値	令和4年度 実績	前年度	
			同期実績	同期比
定員充足率 (デュアル) 年間定員589人	85.0%以上 (80%以上)	88.6% (60.0%)	87.8% (73.3%)	0.8 % (△13.3%)
就職率	85.0%以上	88.4%	87.9%	0.5%
正社員就職率	61.9%以上	62.0%	63.8%	△1.8%

※ 就職率は、訓練終了後3か月以内に就職した者の実績となる為、令和5年1月末時点での10月修了生までの確定値

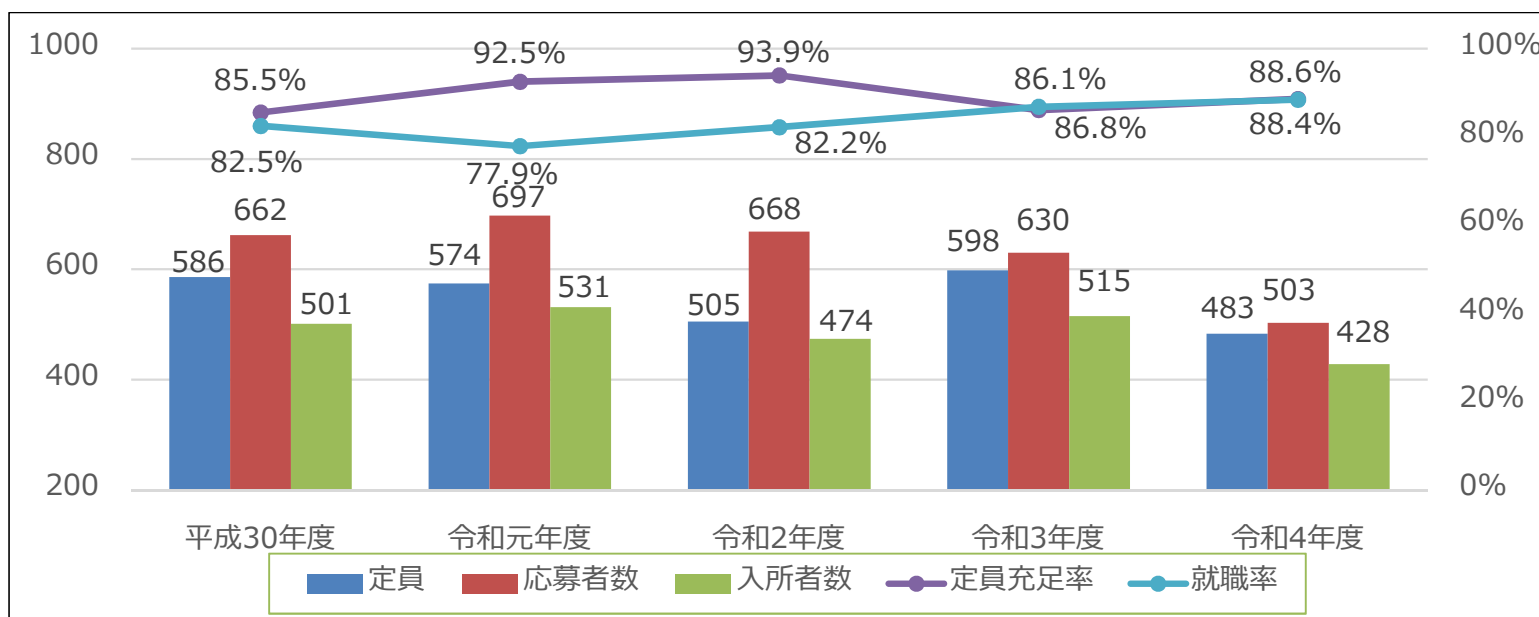


図1. 過去5年の実績推移 (参考)



# 令和4年度入所状況と定員充足率（速報版）

※令和5年1月末日現在

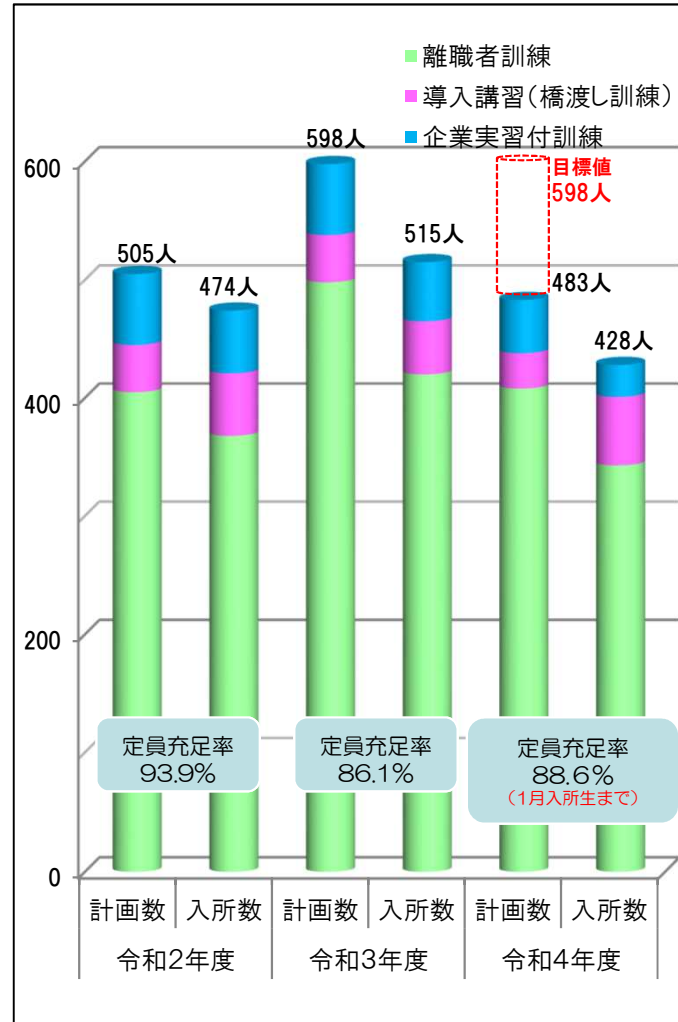


図2.年度別入所状況

※令和5年1月末日現在

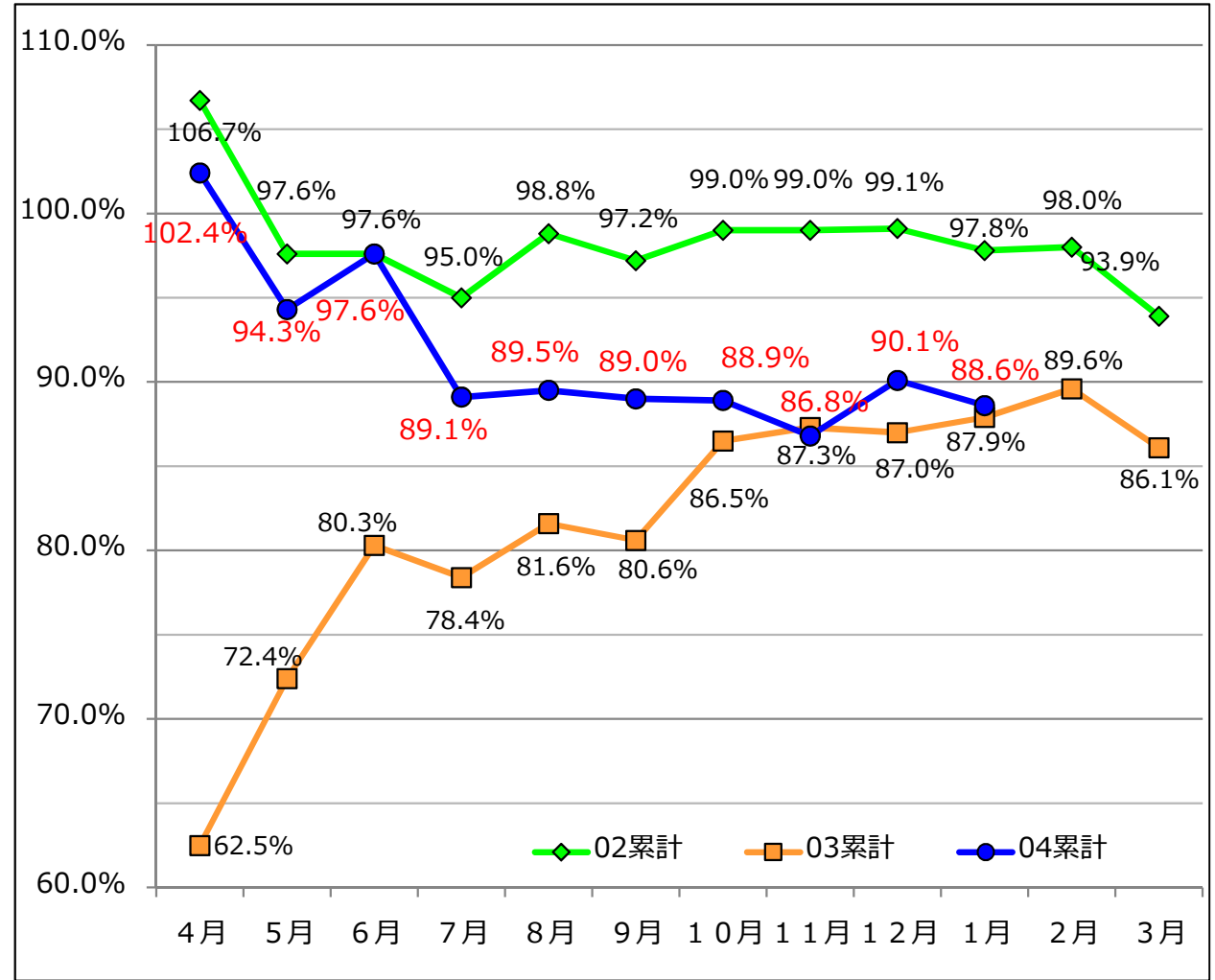


図3. 定員充足率の推移

# 令和4年度就職状況と就職率 (速報版)

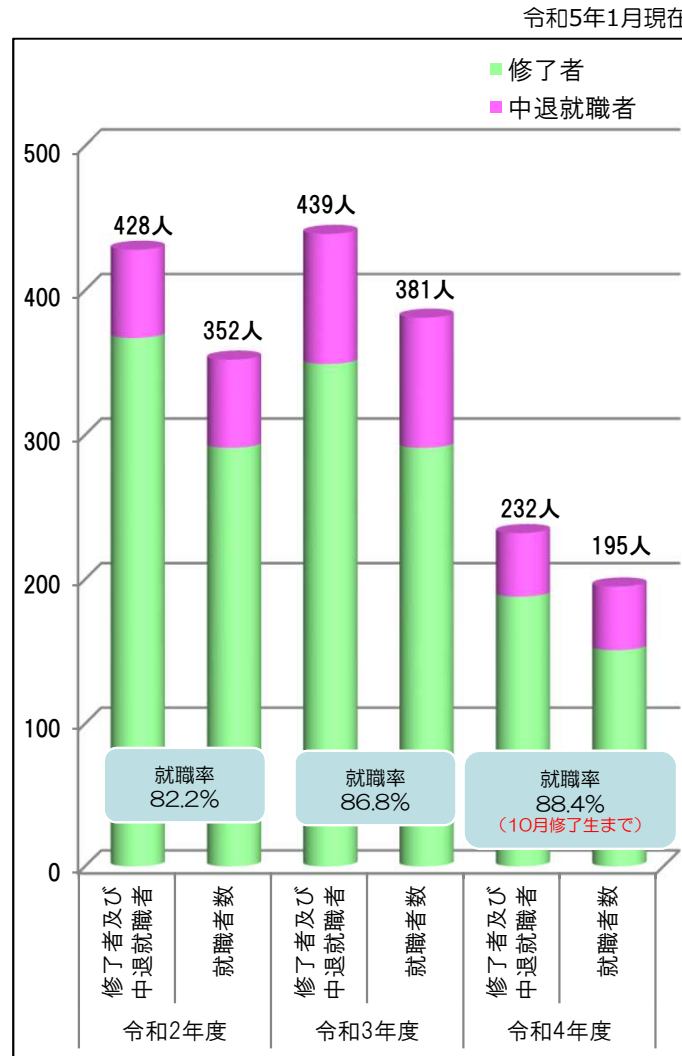


図4.年度別就職状況

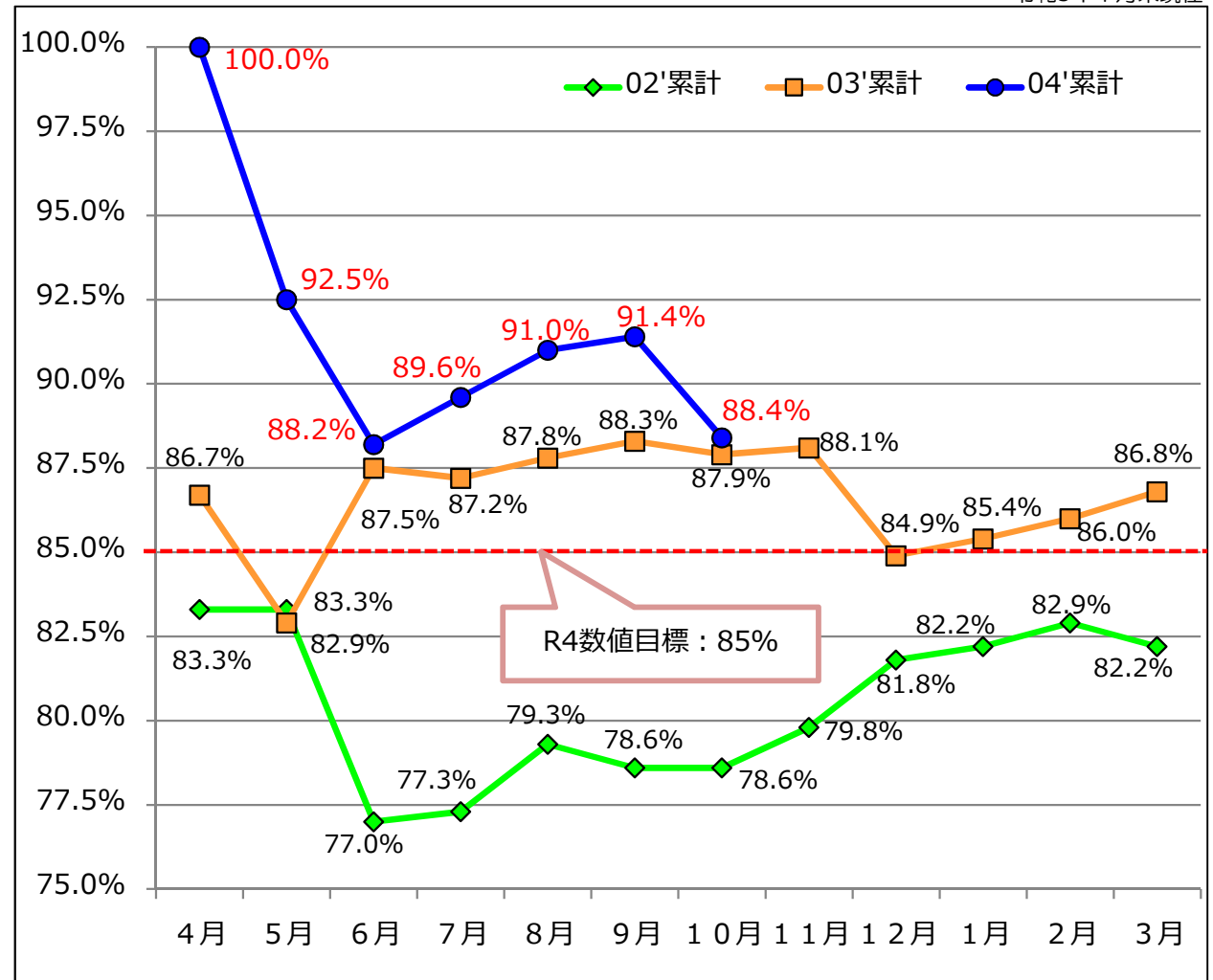


図5.就職率の推移

# 令和5年度離職者訓練計画

表2. 令和5年度離職者訓練計画（速報版）

訓練の種類	訓練科名	令和4年度定員	令和5年度定員	増減
離職者訓練 (6カ月)	CAD/CAM技術科	120	120	0
	テクニカルオペレーション科	30	30	0
	テクニカルメタルワーク科	60	60	0
	電気設備技術科	60	60	0
	組込みマイコン技術科	60	60	0
	ビル管理技術科	60	60	0
	住宅リフォーム技術科	108	54	△54
	合 計	498	444	△54
離職者訓練 (4か月・短時間)	【新科】住宅点検科	0	40	40
	合 計	0	40	40
企業実習付訓練 (6カ月)	テクニカルオペレーション科	30	30	0
	スマート生産サポート科	30	30	0
	合 計	60	60	0
導入訓練 (橋渡し訓練) (1ヶ月)	スマート生産サポート科	20	20	0
	住宅リフォーム技術科	20	20	0
	合 計	40	40	0
全コース合計		598	584	△14

# 住宅点検科 (募集科名：住宅CADデザイン科) の概要

## 訓練科設定の背景 (科を取り巻く環境)

建築業界では、リモートワークの普及等に伴う在宅時間の増加により、居住空間の快適性の重視からリフォーム需要に増加傾向が見られています。また、脱炭素化に向けた省エネ住宅促進のための各種改修制度の拡充や、子育て世帯、若年夫婦世帯に補助金を支給する「こどもみらい住宅支援事業」もスタートし、今後の建設需要を後押しする傾向も見られます。

一方、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進を行うため、令和4年3月に改正された「職業能力開発促進法」では、新たに労働者がその生活との調和を保ちつつ、職業能力の開発及び向上を図ることができるように、職業訓練の期間及び時間等について十分配慮するものとするとしてされたこと等を踏まえ、**介護や子育て等を行っている方が受講しやすくなるよう**、短時間の訓練コースの設置が求められています。

## 求人企業の動向とニーズ分析

原材料の高騰による建設費の圧迫により、生産性における高効率化が一層高まるとともに、人材需要の面でも人材不足という厳しい状況は依然として続いています。

従来の高齢者、若年者のみならず、子育て等によりキャリアを中断しているものも、優れたスキル、社会経験を持つ層からの雇用の創出は、人材確保さらには生産性向上への大きな一助となります。特に、**DX・GX関連技術であるCADやBIM等を積極的に活用した計画・設計段階における効率化により、エンドユーザーの手に渡る直接的な商品に手間と費用を投じることが可能な環境づくりが必要である**と考えられます。

## 短時間の訓練コースの特徴

- ・ 訓練期間  
**4か月**
- ・ 訓練時間  
**1日4時間**  
(総訓練時間278時間以上)

## 仕上がり像

住宅構造の把握や基本設計に必要な知識と技術を身につけ、点検項目を抽出し、住宅の付加価値向上(リノベーション)に必要なプランニングができる。

## 就職できる職種

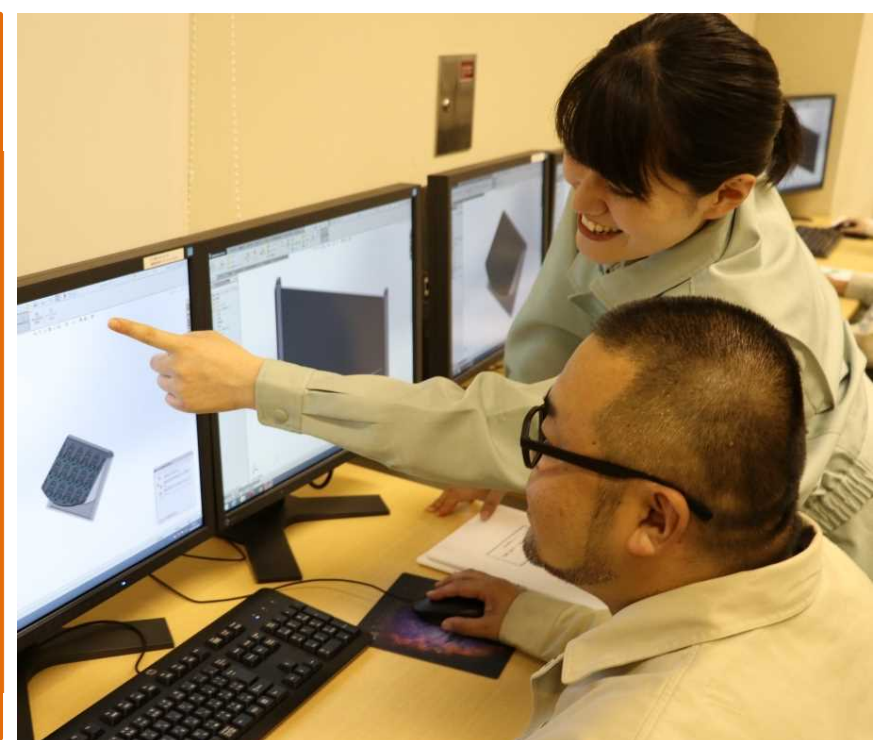
- 住宅プランナー
- 住宅点検業務 (設備含む)
- リフォーム営業
- 建築事務
- CADオペレータ 等



※当機構の関東ブロックにおいて短時間の訓練コースを設置するのは栃木県のみ



# 在職者訓練



# 令和4年度実績

表3.施設行動計画に係る主要目標及び実績

1月末現在

区分	目標値	令和4年度実績	前年度	
			同期実績	同期比
受講者数	650人以上	665人	591人	74人
満足度 (受講者)	95%以上	99.6%	99.2%	0.4%
生産性向上等につながった旨の評価 (事業主)	90%以上	89.1%	93.2%	△4.1%

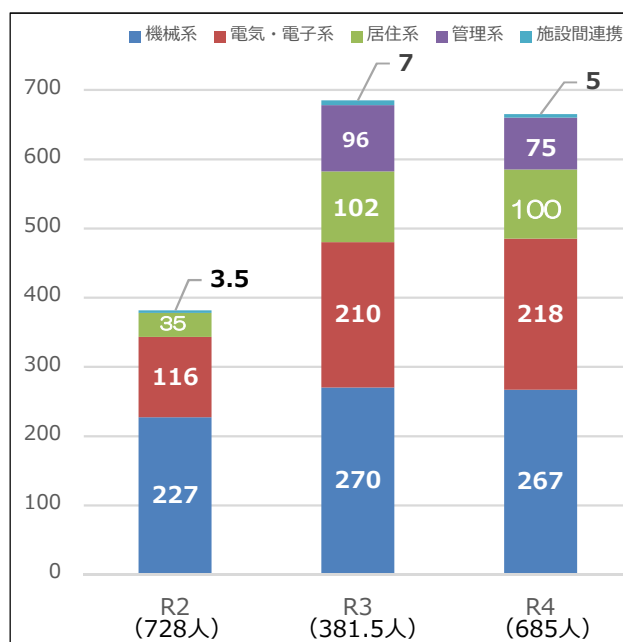


図6. 過去3年の実績推移 (参考)

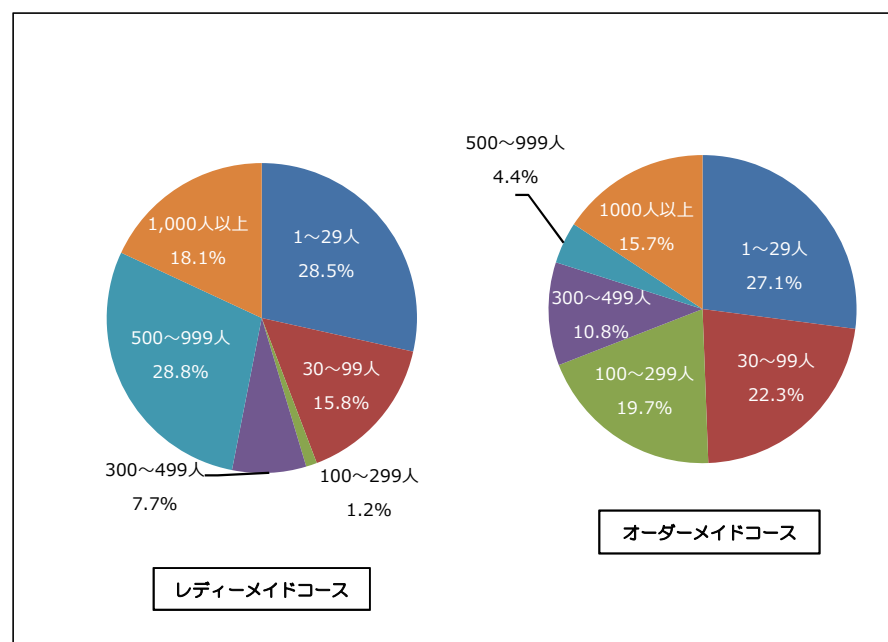


図7. 受講者の所属企業割合 (令和4年度1月末現在・参考)

# 令和4年度実績 (速報版)

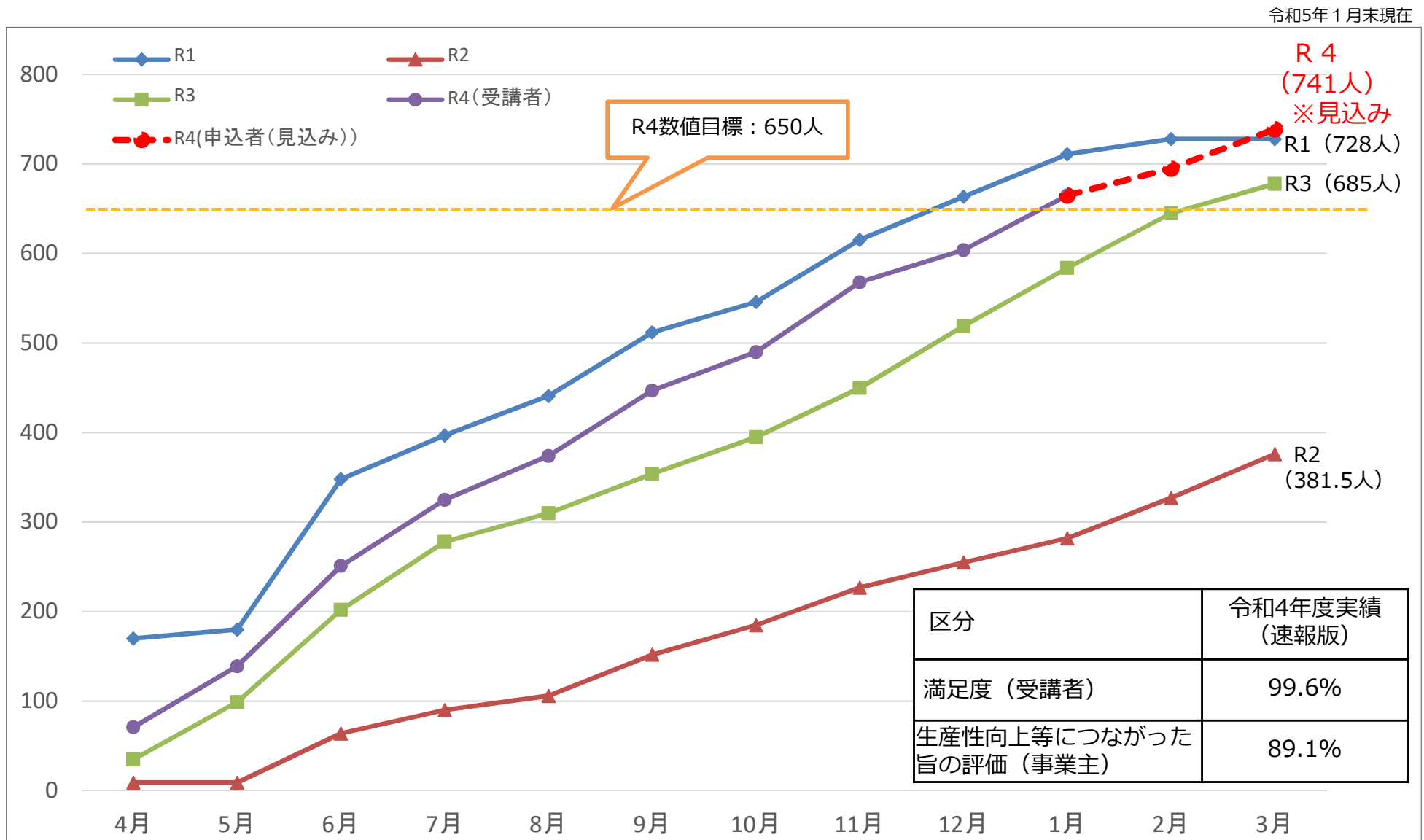
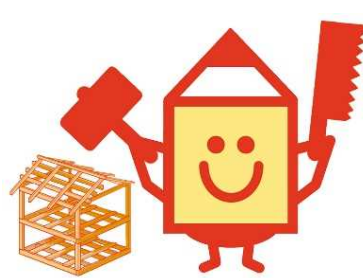


図8.定員充足率の推移 (過去4年)

# 令和5年度在職者訓練計画

表4. 令和5年度在職者訓練計画

項目	目標値	
	令和4年度	令和5年度
受講者数	650人	650人
満足度 (受講者)	95%	95%
生産性向上等につながった旨の評価 (事業主)	90%	90%







# 求職者支援 訓練



# 認定定員数、受講申込者数及び受講者数推移

※令和4年度分は1月開講コース分までを計上。

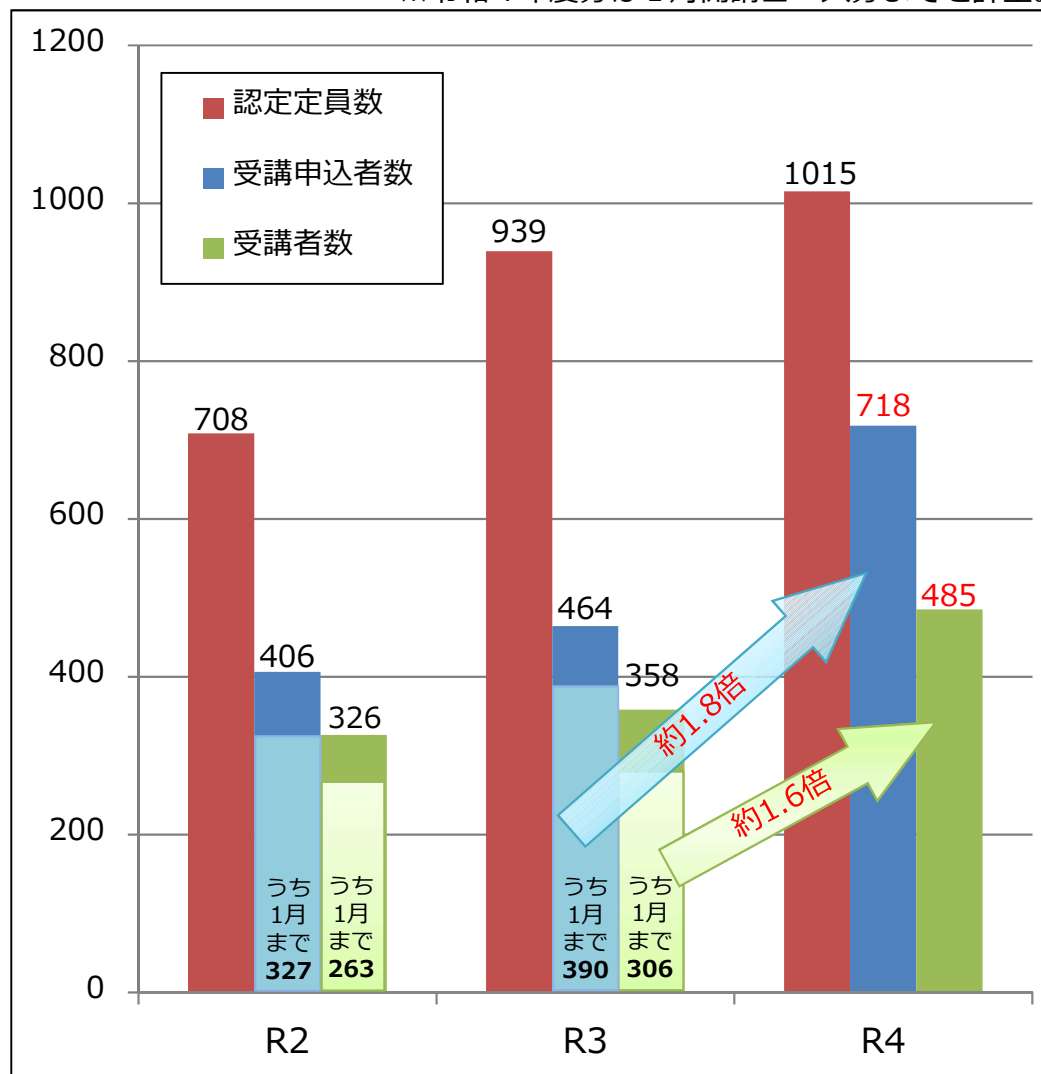


図9.認定定員数、受講申込者数及び受講者数推移  
(令和2年度～令和4年度(速報版))

## 申込者数・受講者数増加の背景

- 特例(短期・短時間コース設定)によるコース設定
    - ・1か月あたりの訓練時間が短いコース設定が可能
      - (訓練実施機関、受講者ともに)空き時間等の有効活用
      - コース設定及び申込者の増加
  - パソコン関連コースの申込者増
    - ・パソコン関連コースは求職者の訓練受講ニーズが高い
      - 申込者の大幅な増加
- ※次ページ一覧表参照

# 令和4年度実績 (速報版)

表5. 令和5年度求職者支援訓練実績一覧 (速報版)

※令和5年1月時点

コース名・分野	認定 計画数	認定 (4月~3月)				開講 (4月~1月)											
		件数	定員	(うち特例※)		開講 コース 数	開講 コース 定員	受講 申込 者数	受講 者数	応募 倍率 (%)	定員 充足率 (%)	(うち特例※)					
				件数	定員							開講 コース 数	開講 コース 定員	受講 申込 者数	受講 者数	応募 倍率 (%)	定員 充足率 (%)
基礎コース (地域二一ズ枠含む)	395	8	105	6	78	8	105	81	72	77.1	68.6	6	78	61	55	78.2	70.5
実践コース	592	65	910	56	759	38	542	637	413	117.5	76.2	30	406	393	306	96.8	75.4
介護・医療・ 福祉分野系	115	16	225	16	225	5	75	44	40	58.7	53.3	5	75	44	40	58.7	53.3
医療事務分野	60	3	45	3	45	3	45	30	24	66.7	53.3	3	45	30	24	66.7	53.3
デジタル (IT)	60	4	55	2	25	3	44	51	28	115.9	63.6	1	14	16	12	114.3	85.7
デジタル (Webデザイン)	75	5	91	1	15	3	61	155	56	254.1	91.8	0	0	0	0	-	-
営業・販売・ 事務分野	217	36	479	34	449	23	302	329	252	108.9	83.4	21	272	303	230	111.4	84.6
その他 (クリエイト)	15	1	15	0	0	1	15	28	13	186.7	86.7	0	0	0	0	-	-
地域二一ズ枠	50	各分野に計上															-
合計	987	73	1015	62	837	46	647	718	485	111.0	75.0	36	484	454	361	93.8	74.6



- ・短時間コース 42コース
- ・短期間コース 4コース
- ・短期間かつ短時間 16コース

【特例コース概要】

- ・短時間コース: 1か月の訓練時間は100時間未<sup>レ</sup>満、訓練期間は2か月以上
  - ・短期間コース: 1か月の訓練時間は100時間以上、訓練期間は2か月以下
  - ・短時間かつ短期間: 1か月の訓練時間は100時間未<sup>レ</sup>満、訓練期間は2か月以下
- ※2か月以下の短期間のコースは実践コースのみ特例コースとなる。

# 令和4年度実績（速報版）

表6. 令和5年度求職者支援訓練実績（基礎コース・実践コースの割合）

コース名・分野	認定計画数		認定数		開講コース分（1月開講コースまで）			
		割合		割合	受講申込者数		受講者数	
						割合		割合
基礎コース	395	40.0%	105	10.3%	81	11.2%	72	14.9%
実践コース	592	60.0%	910	89.7%	637	88.8%	413	85.1%
合計	987	100.0%	1015	100.0%	718	100.0%	485	100.0%

※実践コースにおける特例コースについて、コロナ禍での情勢により計画数を超えての認定が可能となったこと

# 令和5年度 求職者支援訓練実施計画（案）

表7. 求職者支援訓練実施計画（案）

コース		計画認定規模
基礎コース（25%程度） （全分野共通、地域ニーズ枠含む）		247名
実践コース（75%程度）		740名
	介護・医療・福祉分野	75名
	デジタル分野	210名
	医療事務分野	60名
	営業・販売・事務分野	300名
	その他の分野	30名
	地域ニーズ枠（地域内新規開拓コース）	65名
合 計		987名



# 資料集



### 入所状況 (速報版)

表 8. 令和4年度入所状況 (詳細・速報版)

令和5年1月末日現在

訓練の種類	訓練科名	延定員	(1回定員)	延入所者数 (うち女性)	定員充足率	
離職者訓練 (6ヵ月)	CAD/CAM技術科 (5月、8月、11月)	90	30	59 (21)	65.6%	
	テクニカルオペレーション科 (9月)	15	15	13 (2)	87.0%	
	テクニカルメタルワーク科 (6月、9月、12月)	45	15	29 (2)	64.4%	
	電気設備技術科 (6月、9月、12月)	45	15	43 (5)	95.6%	
	組込みマイコン技術科 (4月、7月、10月、1月)	60	15	45 (7)	75.0%	
	ビル管理技術科 (5月、8月、11月)	45	15	47 (2)	104.4%	
	住宅リフォーム技術科 (4月、7月、10月、1月)	108	27	107 (37)	99.1%	
	合 計		408		343 (76)	84.1%
企業実習付訓練 (若年者向け6ヵ月)	テクニカルオペレーション科 (7月、1月)	30	15	12 (2)	40.0%	
	スマート生産サポート科 (9月)	15	15	15 (5)	100.0%	
	合 計		45		27 (7)	60.0%
導入訓練 (橋渡し訓練) (1ヶ月)	住宅リフォーム技術科 (6月、12月)	20	10	43 (15)	215.0%	
	スマート生産サポート科 (8月)	10	10	15 (5)	150.0%	
	合 計		30		58 (20)	193.3%
全コース合計			483		428 (103)	88.6%

※1月生までの入所状況であること。

### 就職状況 (速報版)

表9. 令和4年度就職状況 (詳細・速報版)

令和5年1月末日現在

訓練の種類	訓練科名	就職中退数		修了数 ②	修了就職者数		就職率	
		①	うち 正社員④		③	うち 正社員⑤	(①+③) / (①+②)	正社員率 (④+⑤) / (①+③)
離職者訓練 (6か月)	CAD/CAM技術科	5	4	40	31	22	80.0%	72.2%
	テクニカルオペレーション科	1	1	5	5	4	100.0%	100.0%
	テクニカルメタルワーク科	4	1	5	5	4	100.0%	55.6%
	電気設備技術科	3	3	22	18	14	84.0%	81.0%
	組込みマイコン技術科	8	6	13	9	3	81.0%	52.9%
	ビル管理技術科	11	7	33	29	20	90.9%	67.5%
	住宅リフォーム技術科	4	2	53	48	19	91.2%	40.4%
	合 計	36	24	171	145	86	87.4%	60.8%
企業実習付訓練 (若年者向け6か月)	テクニカルオペレーション科	3	3	8	7	5	90.9%	80.0%
	スマート生産サポート科	5	4	9	9	5	100.0%	64.3%
	合 計	8	7	17	16	10	96.0%	70.8%
全科合計		44	31	188	161	96	88.4%	62.0%

※10月修了生までの就職状況 (確定値) であること。



## 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応募倍率が低く、就職率が高い分野  
(R3実績に該当する訓練分野)  
「介護・医療・福祉」



- ・ コロナ禍でこの分野を検討する求職者が減少傾向。
- ・ 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」「医療事務分野」



- ・ 訓練実施機関の確保に難しさがある。
- ・ 地域の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。
- ・ 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45%程度  
としていたが、実績は20%



- ・ 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人として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より就職につながる委託訓練の設定・  
実施



- ・ 分野や訓練期間等について、よりニーズを踏まえた訓練コースの設定が必要。

### 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  
(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。
- ・ デザイン分野では応募倍率が100%を超えていることから計画数の設定が必要。

# ハロートレーニング（離職者向け）の5年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

栃木県

		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（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	132	0	72	0	60
	営業・販売・事務分野	720	0	420	0	300
	医療事務分野	150	0	90	0	60
	介護・医療・福祉分野	382	0	307	0	75
	農業分野	0	0	0	0	0
	旅行・観光分野	20	20	0	0	0
	デザイン分野	285	0	135	0	150
	製造分野	590	200	0	390	0
	建設関連分野	94	0	0	94	0
	理容・美容関連分野	0	0	0	0	0
	その他分野	246	0	51	100	95
求職者支援訓練（基礎コース）		247				247
合計		2,866	220	1,075	584	987
（参考） デジタル分野		402	0	162	30	210

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

# 令和5年度栃木県地域職業訓練実施計画（案）

資料4-2

令和5年3月●日

栃木労働局

栃木県

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。

このため、栃木県、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、栃木労働局、公共職業安定所、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部（以下、「支援機構」という。）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。

## 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

### (1) 人材ニーズ、労働市場の動向と課題

企業ニーズの検証として、県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果、79.5%の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」との回答があった。

「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順で多く、「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多であった。

また、企業が求めている人材は、「マナーを心得ている人」、「体力のある人」、「計算が出来る人」、「素直で誠実な人」、「積極性のある人」及び「コミュニケーション力のある人」であり、基礎訓練が重要となっている。

日本の生産年齢人口が減少している中、県内企業が求める人材育成として、社会人としての基本とパソコン操作が出来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重要である。

労働市場の状況としては、昨年、コロナ禍が長期化する中で、行動制限の解除により社会経済活動とともに求人活動の活発化も見られたところである。県内の労働市場の状況をみると、令和4年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.20倍となり、前月より0.02ポイント下回った。先行指標である新規求人数（原数値）は前年同月比8.7%増加と、22か月連続して前年比増加しているが、コロナ禍以前との比較比では非製造業を中心にまだその水準に達していない産業も多い。また、新規求職者数（原数値）は3ヶ月連続で前年比減少した。行動制限の解除により社会経済活動が回復してきたことで、求職活動の活発化も見られ、有効求職者数（原数値）は令和4年10月に12カ月ぶりに前年比減少しており、落ち着きがみられている。一方で条件の合う求人が出るまで就職を急がない求職者も一定数存在している。これらの状況から、『雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの、持ち直しの動きが広がりつつある。新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に留意する必要がある。』との情勢判断を11ヶ月連続維持している。

また、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いる中で、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。

D XやG Xの進展といった大きな変革の中で、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D X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。

また、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するための託児サービス付き訓練、高齢者の継続雇用や職場復帰及び再就職が可能となるリカレント教育を拡充するなど、多様な人材が活躍できる社会の実現に向けて、地域の特性や人材育成ニーズを踏まえた職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

## (2) 令和4年度における公的職業訓練をめぐる状況

### ① 令和4年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- ・公共職業訓練（学卒者訓練）322名  
（令和4年度新規入校者数（専門課程105・応用課程97名・普通課程120名））
- ・公共職業訓練（離職者訓練）1,088名（令和5年1月末現在）
- ・求職者支援訓練 361名（令和5年1月末現在）

### ② 令和4年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・公共職業訓練（学卒者訓練）
  - 専門課程 100%（令和5年1月末現在の就職内定率）
  - 応用課程 98.9%（同上）
  - 普通課程 92.0%（同上）
- ・公共職業訓練（離職者訓練）
  - 施設内訓練 支援機構 88.6%（令和5年1月末現在）
    - 栃木県 50.0%（同上）
  - 委託訓練 69.5%（同上）
- ・求職者支援訓練
  - 基礎コース 0%（令和5年1月末現在）
  - 実践コース 75.0%（同上）

注）求職者支援訓練は、令和4年4月から令和4年4月末までに修了したコースの、雇用保険適用相当就職の実績。

## 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

県内の雇用情勢は、一部に厳しさが残るものの持ち直しの動きが広がりつつあり、先行指標である新規求人数（原数値）は、前年同月比8.7%増加と、22ヶ月連続して前年同月比で増加している。特に、主幹産業である製造業においては、新型コロナウイルス感染症の影響による世界的なサプライチェーンの停滞や取引先の減産体制等による受注減が要因となって、令和3年2月まで24ヶ月連続で対前年比減少が続いていたが、海外需要の高まりを機に令和4年10月まで20ヶ月連続で対前年同月比増加となった。一方、社会経済活動の活発化に伴い人手不足は医療・介護をはじめ多くの産業において見られている。求職者については、社会経済活

動の回復から求職活動を活発化する動きがみられた一方で、特にサービス業など新型コロナウイルス感染症の感染状況による影響を受けた者などは、今後の先行きを不安に感じ求職活動に慎重になる動きもみられ、非正規雇用労働者等やフリーランスといった経済・雇用情勢の影響を特に受けやすい方への職業訓練や再就職支援に一層力を入れていく必要がある。このため、人材需要の高い分野をはじめとする離職者の再就職の実現に向けた公的職業訓練を実施するとともに、ものづくり現場の戦力となる若年技能労働者を育成するための生産性向上訓練等、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会の確保・提供に努めるものとする。

また、栃木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）と求職者支援訓練について、一体的に計画を策定する。

さらに、栃木労働局、栃木県及び支援機構をはじめとする関係地方自治体、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、総合的に人材育成に取り組んでいくこととする。

#### 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

###### ア 施設内訓練

- ・施設内訓練については、栃木県全域で 19科804名の訓練定員で実施する。
- ・目標については、就職率80%以上を目指す。
- ・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、ものづくり分野の求人状況を踏まえて訓練内容を常に見直し、企業が求める技能・技術を訓練生に習得させると共に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じ、企業人として相応しい人格形成を図っていく。

実施主体	実施施設	科数	定員
栃木県	県北産業技術専門校	4	115名
	県南産業技術専門校	5	105名
支援機構	栃木職業能力開発促進センター (うち日本版デュアルシステム)	10 (2)	584名 (60)

###### イ 委託訓練

- ・民間教育訓練機関等に委託する訓練については、栃木県全域で 99コース1,075名の訓練定員で実施する。
- ・目標については、就職率75%以上を目指す。
- ・労働局、関係機関との一層の連携を図り、地域の求人・求職ニーズに応じた離職者の就職促進に資する訓練科目を設定していくと共に、介護・建設など人手不足分野における職業訓練の設定に取り組んでいく。

- ・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。
- ・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。
- ・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。

#### 長期コース

訓練分野	コース数	定員数
介護福祉士科	13	27名
保育士科	9	27名
栄養士科	2	13名
情報処理科	6	12名
パティシエ科	3	6名
総計	33	85名

#### 短期コース

訓練分野	コース数	定員数
介護系分野	16	240名
医療系分野	6	90名
事務系分野	27	405名
情報系分野	16	240名
（うち、IT資格コース）	2	30名
その他の分野	1	15名
計	66	990名

（うち、託児付き訓練 14 コース）

#### （2）求職者支援訓練

- ・令和5年度においては、非正規雇用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の機能が果たせるよう訓練機会を提供することとし、認定訓練規模 987名 を上限とする。

- ・目標については、雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%以上、実践コースで 63%以上を目指す。
- ・訓練認定規模の割合は、次のとおりとする。
  - イ 基礎コース 訓練認定規模の25%
  - ロ 実践コース 訓練認定規模の75%
    - ※実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の重点3分野の割合は、介護系10%程度、医療事務系5%程度、デジタル系20%程度を下限の目安として設定する。
- ・各地域の状況や工夫に応じて独自の訓練分野を設定する地域ニーズ枠については、訓練実績のない地域を優先としたコースを基礎コース、実践コースそれぞれ1コース以上設定する。
- ・求職者支援訓練のうち、全国職業訓練実施計画に定める上限値以下で次の割合までは、新規参入となる職業訓練を認定する。
  - イ 基礎コース 30%
  - ロ 実践コース 30%
- ・訓練内容としては、社会人スキルと基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）をバランス良く設定する。
- ・成長分野、人材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なるよう訓練実施機関の開拓にも努めるものとする。また、育児中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等、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定（託児サービス付きコース等）にも努める。
- ・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。

コース		訓練認定規模
基礎コース	(25.0%)	247名
	(うち、地域ニーズ枠)	45名
実践コース	(75.0%)	740名
	(うち、就職氷河期対策実施分及び短期・短時間特例訓練実施分)	(293名)



介護系	75名
医療事務系	60名
デジタル系	210名
（うち、IT分野）	（60名）
（うち、WEBデザイン）	（150名）
営業・販売・事務系	300名
その他の分野	30名
地域ニーズ枠	65名

（注1）求職者支援訓練は、栃木県地域職業訓練実施計画に則して、1か月ごとに認定する。（栃木県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。）また、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。

なお、認定コースの定員数が少なかった場合の繰越し分及び中止となった訓練コースの繰越分について、第4四半期においては、基礎コースと実践コース間の振替及び実践コースの他分野へ振替を可能とする。

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。

ロ 実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

（注2）本計画において示した内容は、次に掲げる事項を除き、栃木県地域職業能力開発促進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 新規参入枠は必ず設定し、かつ、上に掲げた値を超えてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規枠とすることを可能とすること。また、申請単位期間内で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。

（3）在職者に対する公共職業訓練等

- ・在職者訓練については、栃木県全域で2,770名の訓練定員で実施する。
- ・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。

- ・企業の中核的な職業能力を有する人材育成を目的とした短期技術研修で、企業の人材育成ニーズに応じた実践的な知識や技能を体系的に習得できるよう設定する。

実施主体	実施施設	技能向上コース	管理監督者コース
栃木県	県央産業技術専門校	435名	30名
	県北産業技術専門校	315名	10名
	県南産業技術専門校	310名	10名
総計		1,060名	50名

実施主体	実施施設	実施規模
支援機構	栃木職業能力開発促進センター	650名
	関東職業能力開発大学校	1,010名
総計		1,660名

- ・生産性向上支援訓練については、上記在職者訓練とは別に、820名の受講者規模で実施する。
- ・企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、人材育成、マーケティング等に関する知識やスキルを習得するためのオーダーメイド型の職業訓練を実施することにより、労働者一人一人の職業能力開発と企業の人材育成を支援する。
- ・栃木職業能力開発促進センター・関東職業能力開発大学校内に設置した「生産性向上人材育成支援センター」が、専門的な知見やノウハウを持つ民間教育訓練機関等に委託し、企業や事業主団体の課題やニーズに合わせて実施する。

実施主体		実施規模
支援機構	生産性向上支援訓練	820名

#### (4) 学卒者に対する公共職業訓練

- ・県央産業技術専門校において普通課程2年制7科300名、1年制1科20名の訓練定員で実施する。
- ・関東職業能力開発大学校において専門課程2年制4科190名、応用課程2年制4科190名の訓練定員で実施する。

- ・目標については、就職率100%を目指す。
- ・産業の基盤を支える人材を養成するために、企画力や創造力、問題解決能力の涵養を図るよう配慮するとともに、地域ニーズを取り入れた教科指導計画を策定し、産業構造の変化等に柔軟に対応できるような職業訓練を実施する。

県央産業技術専門校	定員
機械技術科	60名
制御システム科	40名
自動車整備科	40名
建築設備科	40名
ITエンジニア科	40名
金属加工科	40名
電気工事科	20名
木造建築科	40名
合計	320名

関東職業能力開発大学校		定員
専門課程	生産技術科	50名
	電気エネルギー制御科	40名
	電子情報技術科	60名
	建築科	40名
応用課程	生産機械システム技術科	50名
	生産電気システム技術科	40名
	生産電子情報システム技術科	55名
	建築施工システム技術科	45名
合計		380名

(5) 障害者等に対する公共職業訓練

- ・障害者の職業的自立を支援し、能力の開発・発揮と社会参加の推進を図るため、社会福祉法人等の民間機関への委託により実施する。
- ・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練については、栃木県全域で3コース43名の訓練定員で実施する。
- ・目標については、就職率55%以上を目指す。

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	2ヶ月	25名
実践能力習得訓練コース	1～3ヶ月程度	13名
eラーニングコース	3ヶ月	5名
総計		43名

## 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) 関係機関の連携

- ・栃木労働局、栃木県及び支援機構が公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期、地域等について一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保するとともに、適切な職業訓練機会の提供と受講生を確保する。
- ・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、栃木労働局や栃木県はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解と協力が必要である。このため、令和5年度においても栃木県地域職業能力開発促進協議会を開催して、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を推進するとともに、職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行うこととする。
- ・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ため、関係機関の担当者を構成員とした「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。）」を設置し、意見交換等を行う。さらに、WGでは、選定したコースの訓練実施機関、訓練修了者および訓練修了者を採用した企業へのヒアリングを令和5年度から行い、栃木県における訓練効果の把握・検証を実施する。
- ・公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援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よう、関係機関を通じた周知及び活用促進を図る。① 地域において必要な訓練が円滑に実施されるよう、栃木労働局、栃木県及び支援機構（以下「関係機関」という。）の連携を引き続き強化する。

### (2) 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

- ・公的職業訓練の受講者に対しては、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、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。

(3) 地域におけるリスクリングの推進に関する事業（「地域リスクリング推進事業」）

- ・令和5年度地方財政対策のひとつとして、「地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置」が創設されたことに伴い、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クリングの推進に資する地方単独事業を対象に、本計画に位置づけることとした。また、市町が実施する事業も対象となるため、本計画に位置付ける事業については、市町とも連携を図っていく。
- ・令和5年度に実施予定の事業は以下のとおり。事業の追加、変更等が生じた場合には、令和5年度に開催する栃木県地域職業能力開発促進協議会において報告を行うこととする。

ア ZEH住宅セミナー事業

- ① 実施団体：栃木県
- ② 事業概要：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、情報交換会を実施することにより、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・リスクリングを支援する。

事業費：1,400千円

実施主体：栃木県森林環境部気候変動対策課、林業木材産業課、住宅課及び関係団体

対象者：地域工務店等

実施回数：セミナー3回（県北、県央、県南）

イ 益子町次世代経営協議会（案）

- ① 実施団体：益子町
- ② 事業概要：町内事業者に対して、デジタルトランスフォーメーション（DX）導入に関するセミナーや先進企業視察研修を実施することにより、デジタル分野の経営者等の意識改革・理解促進を支援する。

事業費：1,000千円

実施主体：益子町次世代経営協議会

対象者：町内事業者

実施回数：セミナー4回、先進企業視察研修1回

## 概要

【対象事業】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(在職者)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(地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります)

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置(措置率0.5)

## 【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(在職者)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

## (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】

①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村

④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等)

⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(団体) ⑧学識経験者

⑨その他協議会が必要と認める者(例:デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等)

.....主催

## 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

「栃木県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の3の構成員のうち、栃木労働局、栃木県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部とし、必要に応じて、栃木県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じ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、栃木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。）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。

<効果検証スケジュール>

	栃木県地域職業能力 開発促進協議会	ニーズを踏まえた訓練の設定 (協議会での協議等)	効果検証 (ワーキンググループ (WG) での作業)	【参考】 中央職業能力開発促進協議会
4月	協議会開催に向けた 関係機関の打合せ等	人材ニーズ情報収集 (常時)	WGによる効果検証 ↓ 検証対象コースの選定 ↓ ヒアリング ○訓練実施機関 ○訓練修了者 ○採用企業 ↓ ヒアリング結果の整理 ↓ 訓練効果の把握・検証 (案) 取りまとめ	
5月				
6月				
7月				
8月				
9月		前年度の訓練実績の把握 次年度計画のたたき台作成		第1回中央協議会開催
10月	第1回地域協議会開催	次の事項の協議を実施。 ①地域の人材ニーズの把握 ②公的職業訓練の実施状況 (前年度計画と実績の比較) ③訓練効果の把握・検証 (WGの結果報告) ④次年度地域職業訓練実施計画の方針 等		
11月				
12月				
1月		今年度の訓練実績の把握		第2回中央協議会開催
2月	第2回地域協議会開催	次の事項の協議を実施。 ①公的職業訓練の実施状況の (今年度の進捗) ②次年度地域職業訓練実施計画 (案) ③効果検証 (分野決定等) 等		
3月				

・ ・ 事務局の作業

# 公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて

## 目的

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

## 構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、  
 栃木労働局、栃木県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部  
 （※必要に応じて他の構成員の追加可）

## 検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの「訓練修了者」、「訓練修了者を採用した企業」及び「訓練実施機関」へヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

## 具体的な進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
  - ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリングを実施。
  - ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。  
 ⇒改善促進策（案）を検討。
  - ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。
- 営業・販売・事務分野（事務局提案）

## 検証対象訓練分野

### 【選定理由】

受講者数、コース数及び訓練実施機関が多く、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和3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

09_栃木		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	11	140	107
	営業・販売・事務分野	53	804	633
	医療事務分野	8	110	87
	介護・医療・福祉分野	38	371	279
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	4	22	10
	デザイン分野	10	183	184
	製造分野	52	570	366
	建設関連分野	5	108	108
	理容・美容関連分野	0	0	0
その他分野	14	103	112	
（基礎者支援訓練）	基礎	8	116	66
合計		203	2,529	1,954
（参考）デジタル分野		23	333	302

### 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3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3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

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	受講申込者数	受講者数(当該年度入校者+前年度繰越者)	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	8	98	117	87	86	119.4%	87.8%	64.2%	3	42	21	76.2%	50.0%	66.7%
	営業・販売・事務分野	35	565	656	504	504	116.1%	89.2%	66.3%	18	239	129	61.9%	54.0%	48.0%
	医療事務分野	5	75	99	66	66	132.0%	88.0%	61.9%	3	35	21	74.3%	60.0%	59.4%
	介護・医療・福祉分野	33	299	304	283	255	101.7%	85.3%	83.9%	5	72	24	47.2%	33.3%	57.1%
	農業分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	2	2	2	4	2	100.0%	100.0%	50.0%	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	3	55	153	87	87	278.2%	158.2%	69.4%	7	128	97	118.8%	75.8%	65.5%
	製造分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	4	5	4	6	4	80.0%	80.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-	
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	-	-	8	116	66	62.1%	56.9%	54.4%
合計		90	1,099	1,335	1,037	1,004	121.5%	91.4%	70.2%	44	632	358	73.4%	56.6%	
(参考) デジタル分野		10	133	243	155	155	182.7%	116.5%	68.2%	10	170	118	108.2%	69.4%	65.6%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)									公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)				
	コース数	定員	受講申込者数	受講者数(当該年度入校者+前年度繰越者)	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	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	2	20	9	8	8	45.0%	40.0%	71.4%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	21	180	71	71	69	39.4%	38.3%	64.3%	31	390	297	84.4%	76.2%	86.7%
建設関連分野	0	0	0	0	0	-	-	-	5	108	108	106.5%	100.0%	86.9%
理容・美容関連分野	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	0	0	-	-	-	10	100	110	187.0%	110.0%	86.9%
合計	23	200	80	79	77	40.0%	38.5%	65.1%	46	598	515	105.5%	86.1%	86.8%
(参考) デジタル分野	0	0	0	0	0	-	-	-	3	30	29	100.0%	96.7%	95.8%

## 第2回中央職業能力開発促進協議会資料（抜粋）

- ・ 資料1 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】 .....P1～5
- ・ 資料2-1 令和5年度 全国職業訓練実施計画(案) .....P6～12
- ・ 資料2-3 ハートレーニング(公的職業訓練)に係る令和5年度予算案 .....P13～14
- ・ 資料2-4 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) .....P15
- ・ 資料4 地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの  
進め方(令和5年度実施分) .....P16
- ・ 資料5-1 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 .....P17
- ・ 資料5-2 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(仮称).....P18

地域の将来の産業展開を含めた人材ニーズ等を踏まえた訓練設定の方針を協議したほか、リカレント教育を実施中の大学等から取組を紹介するなど職業能力開発に関する取組を関係者間で共有した。

### 開催状況

国と都道府県の共催により、令和4年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

#### 【主な協議内容】 別添 1～3

- ①職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針
- ②地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針
- ③その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

#### 【地域独自に招聘した参加者】 別添 4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計28地域  
 社会福祉協議会の参画 計11地域  
 その他

デジタル人材プラットフォーム関連（経産省）

（北海道）経済産業局から報告、（東京）経済産業省本省の担当者が出席し報告、  
 その他に計12地域において関係資料配付による周知

コンソーシアム、DXコミュニティ関連（経産省）

（大阪）経済産業局から蓄電池コンソーシアムを報告、（青森）経済産業局から  
 DXコミュニティ事業を報告、（三重）DX専門家（DXコミュニティ）が参画、  
 （熊本）熊本県から半導体コンソーシアムを報告



令和4年11月10日  
 第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景



# 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

## 職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

### 【実施状況】

### 【方針・意見】

富山

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
  - ・「製造分野」「建設関連分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
  - ・「デザイン分野」

- ①受講しやすい訓練内容の検討や、ハローワークの受講勧奨の強化を図る。
- ②ハローワークにおける求人部門と紹介部門の連携を強化し就職支援を進める。

石川

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
  - ・「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
  - ・「デジタル分野」
- ③実績が低調・求職者支援訓練（基礎コース）

- ①人材ニーズが高いことから、引き続き同程度の規模で設定するとともに、訓練受講者を確保するための対策を講じる。
- ②訓練内容が企業の求める内容になっているのか検証するとともに訓練の出口である就職支援の強化が必要である。
- ③受講者確保の対策を講じる。

兵庫

求人ニーズもあり就職率も高いものの、定員充足に問題がある分野・製造分野に係る職業訓練  
(特に機械加工技術や金属加工技術)

兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成として、ものづくり・製造分野の職業訓練を充実させていく。

奈良

- 応募倍率が高く、就職率が低い分野
  - ・「IT分野」「デザイン分野」

県内の受入れ企業が少ないと考えられることから、事業主への働きかけ、HWでの取り組みを強化していく。  
また、IT分野の就職率が低いのは、人材の活用への理解不足であるならば、企業研修等により改善を図る必要があるのではないかと意見あり。

熊本

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
  - ・「介護・医療・福祉分野」
- 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」

- ①福祉・介護職は異業種からの参入を促す上で、職種に対する理解やイメージアップが必要であり、そのための説明会や面接会の開催や、定着支援としてのキャリアカウンセリングを実施していく。
- ②企業ニーズを調査確認する必要がある。また、新しいニーズの中で訓練実施機関の体制確立が伴うのか新技術に対応可能か等、様々なデータを収集しての検討が必要である。

# 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

## 地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針

### 【地域のニーズ】

宮城

- 首都圏IT系企業が積極的に進出し、デジタル人材のニーズが高まっている。地元中小企業でも採用意欲が高く、人材確保に懸念。
- 中小企業経営者の話では、デジタル化をどう進めていくかが分からないとの声が多く聞かれる。ITを使った業務のマネジメントができる人材が産業界のニーズになっている。

静岡

- 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。期間や時間に制約のある現在の職業訓練ではIT技術者としての就職は難しく、適性を見極めてコミュニケーションのとれる人材を採用し、社内で育成しているのが実態である。
- プログラマーやSEを育成するのか、基本的なITスキルのある人材を育成して、一般企業のIT化を進めるのか、目的を明確にする必要がある。

大阪

- 大阪万博もあり、建設・運輸などの人材不足がより言われるようになってきている。人材不足分野の業界ニーズも課題認識として盛り込んでいただきたい。

山口

- 国においてデジタル人材の育成が急務とされる中、山口県の主要産業である観光関連産業に必要とされる人材の育成・確保が必要。

福岡

- 介護・医療・福祉分野、製造分野、旅行・観光分野、建設関連分野の人手不足感が大きい状況。
- 企業のDXにはデジタル推進人材の開発、育成が必要との認識で一致。

### 【方針・意見】

- 県内企業のデジタル化に向け、離職者訓練、在職者訓練でもデジタル分野の充実化を図っていく。

- 地域ニーズを踏まえ、どのようなデジタル人材を育成すべきかを明確にし、コミュニケーションスキル向上も含め職業訓練実施計画を策定する必要がある。

- ものづくり分野の人材育成、デジタル人材の育成を柱に置きつつ、地域の訓練ニーズが高い介護分野等の充実を図る方針。
- 人材不足業界の人材確保に資する訓練などの設定を推進。

- DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業に協力して推進するとともに、「観光サービス分野」で活用できるデジタル、IT分野人材を育成するための職業訓練のコースの追加を検討する。

- 人出不足感が大きい分野の訓練について、労働市場のミスマッチの解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化予定。
- 「企業のデジタル化」に向け、デジタル分野の充実を図りつつ、積極的な周知を図る方針。

# 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議③】

## その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

### 【取組内容】

### 【意見、方針等】

福島

○ 委託訓練（知識等習得コース、日本版デュアルシステムコース）、求職者支援訓練について、「科」ごとに「応募倍率」と「就職率」の2軸マトリクスに表示。（※「分野」ごとよりも詳細に実態把握が可能。）

○ 求人倍率も分析に加えてはどうかとの意見があったことから、職種別求人倍率の視点も加えて分析することを検討することとなった。

栃木

○ 栃木労働局から、県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果を説明。

#### 【結果】

79.5%の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」と回答。

「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順で多い（複数回答可）。

「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多（複数回答）。

○ （他の意見等も踏まえ、）県内企業が求める人材育成として、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の必要性について確認。

愛知

○ 愛知労働局から、県内企業を対象とした「DX人材育成に関するヒアリング分析結果」を説明。

#### 【結果】

大企業ではDX推進に取り組む企業が多いが、小規模企業では推進していない企業割合が多い。

デジタル人材の育成が進んでいない理由は「指導者がいない」「育成方法がわからない」などが多い。

「今後新たにデジタル人材育成の訓練コースを設定する場合に期待する内容」については「ITリテラシーの基礎」が最多。

○ 現状の課題を共有するとともに、デジタル人材育成等への支援の重要性で認識が一致。

香川

○ 香川労働局から、ハローワーク窓口での求職者等へのアンケート結果を説明。

#### 【結果】

求職者の希望する訓練種類は、①パソコン初級、②パソコン中級、③医療事務、④パソコン（WEBデザイン・ホームページ作成等）、⑤パソコン（データベース・プログラミング等）の順で多い。

○ （他の意見等も踏まえ、）デジタル分野訓練の拡充が最重要と確認。そのためには、実施機関の開拓が重要と認識が一致。

# 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【招聘事例・連携事例】

## 地域協議会独自の招聘事例・連携事例

リカレント  
教育を実施  
する大学等

福島

公立大学法人会津大学から、テレワークに必要なITスキルに加え、WEBデザイン又はプログラム言語を習得するコースを通して、県内就職・起業できる方の育成を目指す「女性のためのITキャリアアップ塾」の取組を説明し、情報共有。事業主団体から傘下企業に周知予定。

山口

公立大学法人下関市立大学から、今年度からリカレント教育として「旅館マネジメント専門家養成コース」（宿泊業に関する基礎だけでなく、これからの社会を見据えた組織マネジメント等に必要な知識や技能を習得するコース）を新設したなどの説明があり、情報共有。

デジタル人  
材プラット  
フォーム

東京

経済産業省から、ユーザー企業のリスキルのため、令和4年3月に開設した「デジタル人材育成プラットフォーム」の特徴、オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載されている講座等について説明、情報共有。

DXコミュ  
ニティ

三重

実際に企業向けDX支援を行う三重県産業支援センター（東海広域DXコミュニティ）から、県と共同で実施している「DX寺子屋」で開催中の「デジタルで物事を考えるセミナー」等の企業への支援内容について説明し、情報共有。

コンソーシ  
アム

大阪

蓄電池関連産業が集積する関西エリアに設立された「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」の事務局の一つ近畿経済産業局から、蓄電池産業戦略を推進するため、2030年までに3万人の育成確保を目指し、本年8月末にコンソーシアムを発足。コンソーシアムでは、産官学が一体となって育成確保する人材像の具現化を図ることとし、高専等での蓄電池に係る教育カリキュラムの導入、研究開発拠点である産総研関西センターの機能強化等を実施。2023年に準備、2024年本格開始予定等の説明があり、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からも、当コンソーシアムへの参画について説明。

熊本

県内への半導体関連企業進出に伴い、今後、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が課題であり、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との認識を共有。また、県から半導体人材育成に向けた産官学一体の取組（半導体コンソーシアム）や、県立技術短期大学における新学科設置、構造改革特区法の活用した4年制大学への編入学について説明。

## 令和 5 年度 全国職業訓練実施計画（案）

令和 5 年●月

## 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 月現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、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つては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

## 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

- ・ 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。

# ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算案

資料2-3

## 公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約998億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

予算案

約1,162億円（約1,140億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

## 障害者訓練

予算案 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

予算案

訓練規模

### 離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

### 在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

### 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。

予算案

訓練規模

### 離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

### 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

予算案 約109億円（約117億円）

訓練規模 約5.0万人（約5.2万人）

〔 求職者支援制度全体 約268億円（約278億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.5万人

（約20.7万人）

令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

「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）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。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③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、在職者に対する④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

## 2 事業の概要

### ①デジタル分野の委託費等の上乗せ

デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（IT分野の訓練コースは、一部地域を対象に更に1万円上乗せ）

### ②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

就労に結び付く実践的な経験を積むための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

### ③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

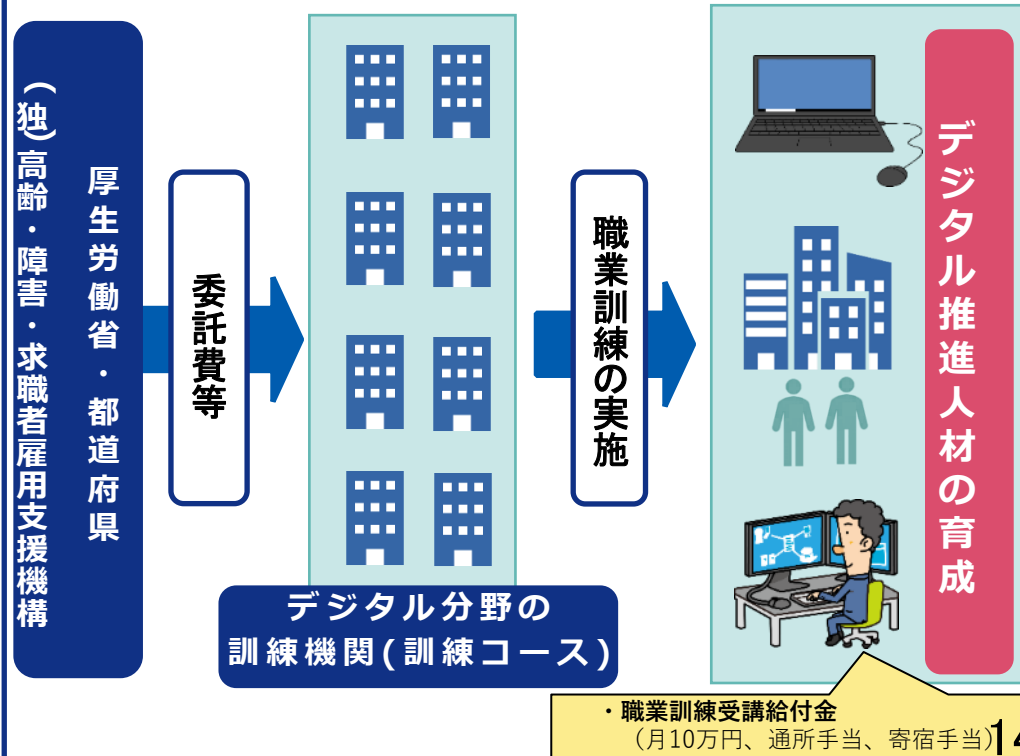
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

### ④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

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（DX関連）による訓練機会提供

※①～③は令和8年度末までの時限措置

## 3 スキーム・実施主体等



## 令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

第1回中央職業能力開発促進協議会資料

### 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。

目的

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

構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、  
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

具体的な進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
- ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
- ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
- ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	2月 地域協議会から検討結果を報告 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月頃 協議会開催 WGから報告→次年度の計画の策定に反映 ④ 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち3コース以上 × 3者（修了者、採用企業、実施機関）	



### 1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

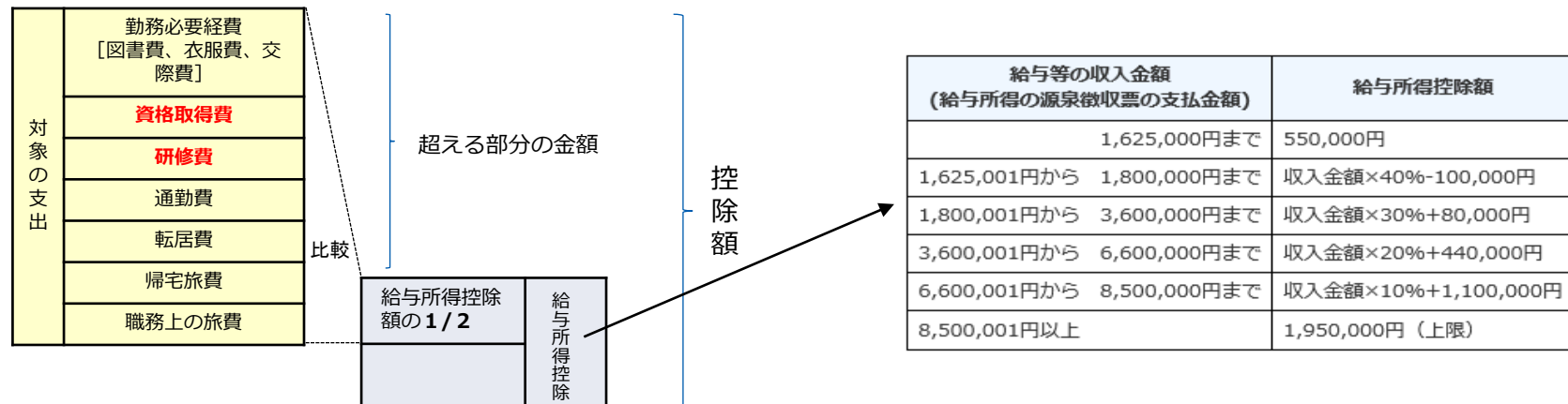
### 2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。





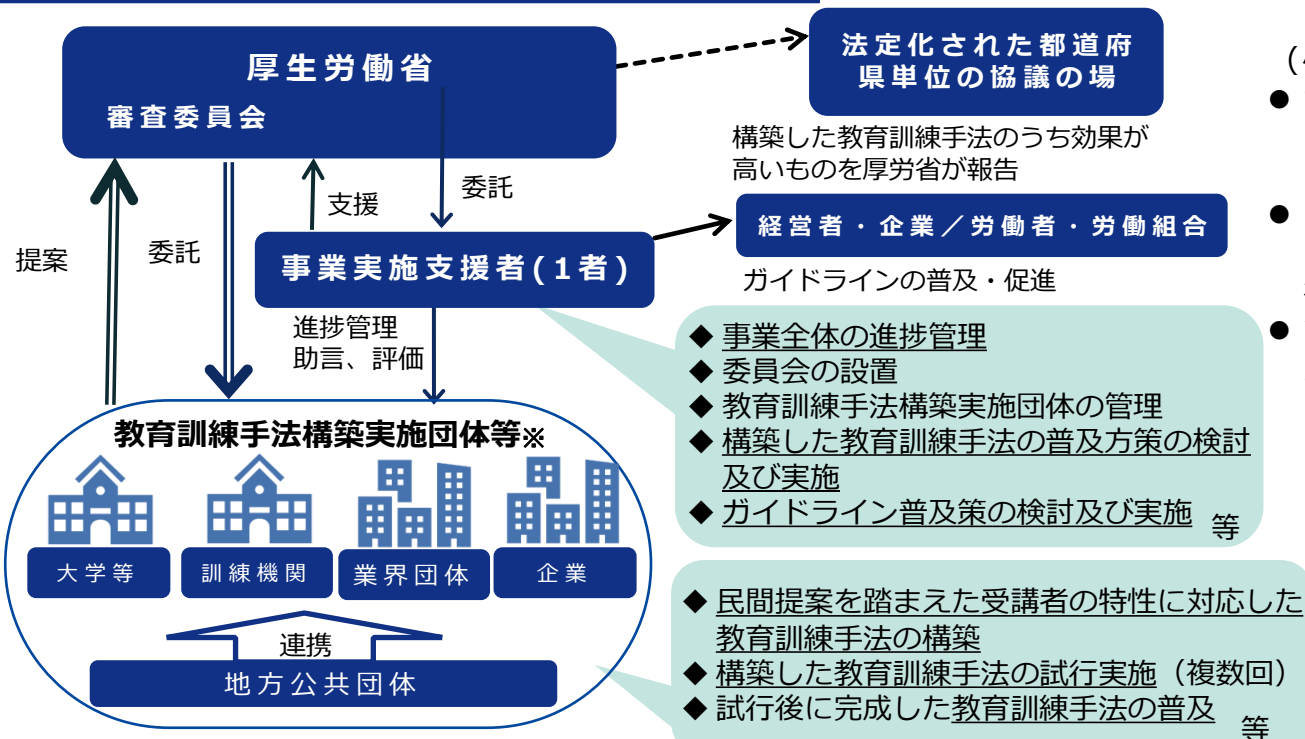
令和5年度当初予算案 6.1億円 (一億円) ※()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



### <想定される教育訓練手法の内容>

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

参考資料2

# ハロートレーニング〔公的職業訓練〕 に関するアンケート等調査結果

(平成29年6月～令和4年12月実施分)

栃木労働局 職業安定部 訓練室



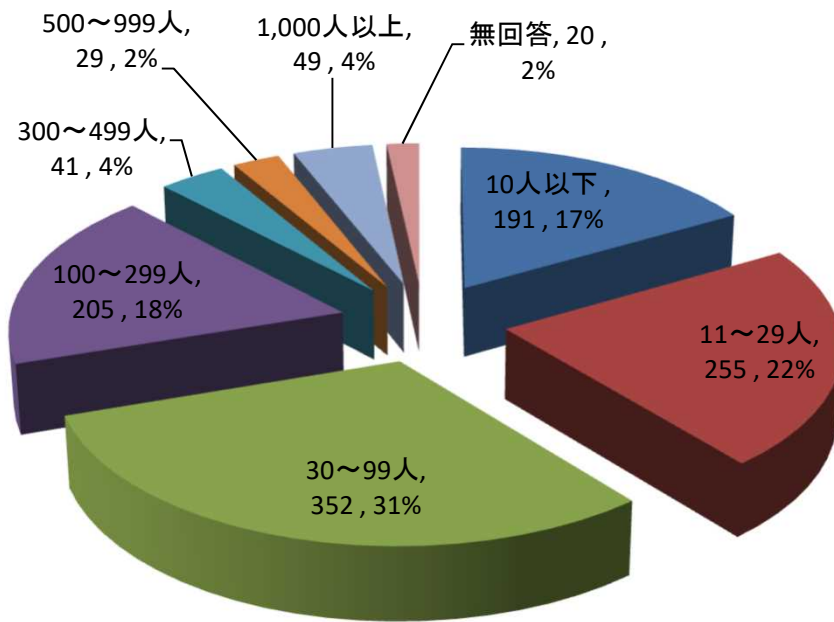
## 目次

1. アンケート調査実施事業所	1
2. ハロートレーニング〔公的職業訓練〕を知っていますか？	1
3. 職業訓練受講者修了者を採用したことがありますか？ また、採用した受講生の技術や知識の評価はいかがですか？	2
4. 従業員を採用する時のポイントを教えてください。	2
5. 従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目は何ですか？	3
6. 訓練して欲しいカリキュラム等がありますか？	3
7. 求職者から収集した訓練ニーズ	4・5

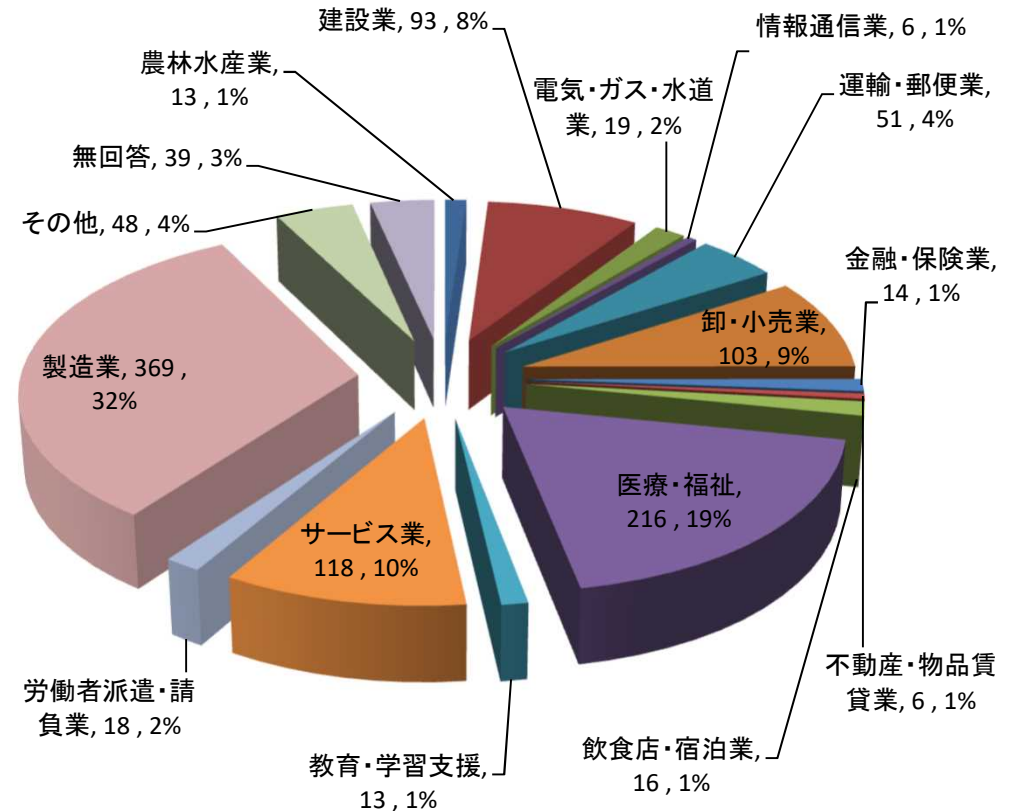
# 1. アンケート調査実施事業所

「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視－職業訓練を中心として－の結果（勧告）」を踏まえ、地域の求人ニーズを把握するため、県内のハローワークにおいて企業へアンケート調査を実施。（平成29年6月～令和4年12月実施分 1,142社）

### 従業員別の調査分布

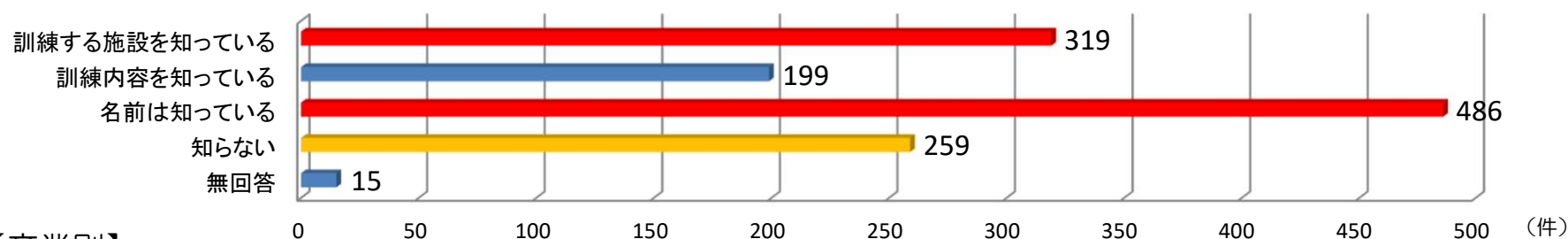


### 産業別の調査分布

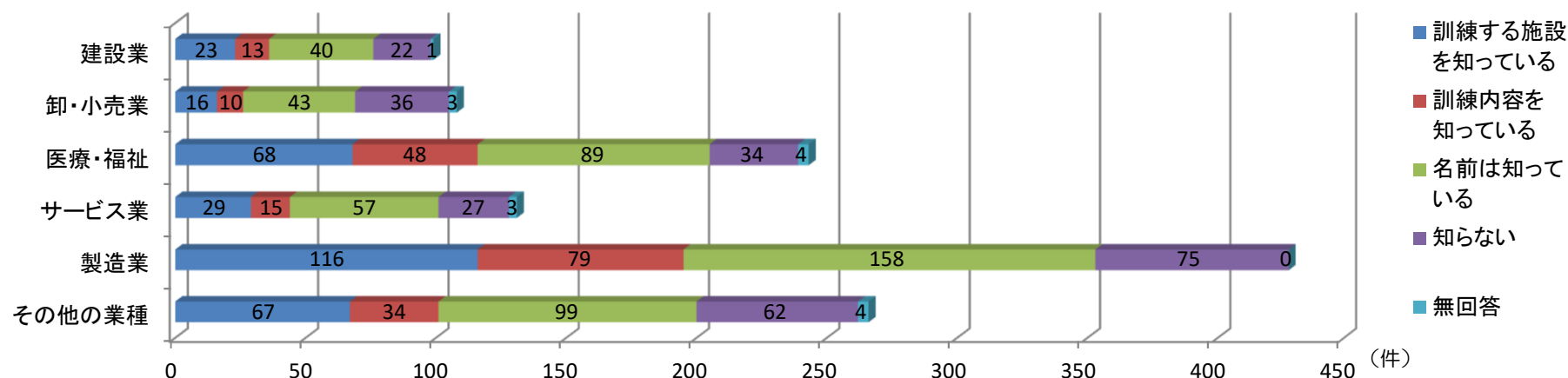


## 2. ハロートレーニング〔公的職業訓練〕を知っていますか？

【企業数1,142社：複数回答あり】



【産業別】

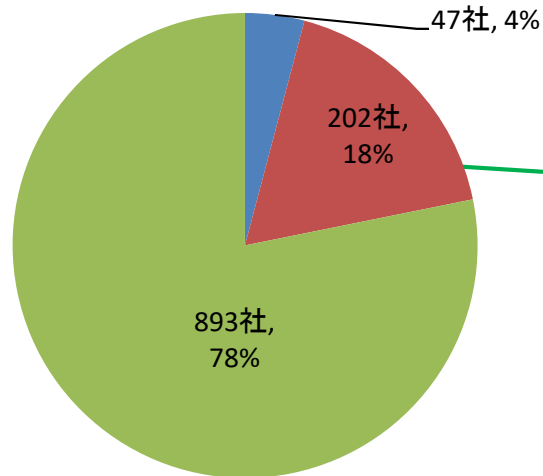


全体の79.5%の企業がハロートレーニング（公的職業訓練）を何らかの形で「知っている」と回答しているが、20.5%の企業が「知らない」と回答している。

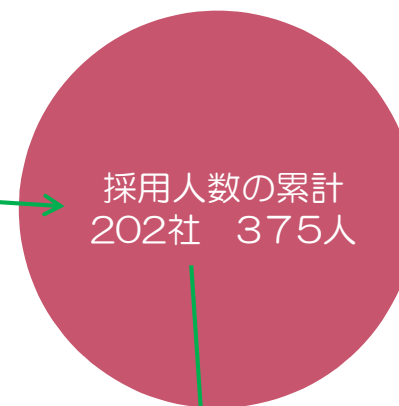
また、「訓練内容を知っている」と回答した企業数は199件にとどまり、「ハロートレーニング（公的職業訓練）」に加え、「訓練施設で実施している訓練内容（カリキュラム）」の更なる周知が今後の課題である。

### 3. 職業訓練受講者修了者を採用したことがありますか？ また、採用した受講生の技術や知識の評価はいかがですか？

【企業数1,142社】



① 建設業	11社	13人
② 電気・ガス・水道業	2社	2人
③ 情報通信業	1社	5人
④ 運輸・郵便業	1社	人数無回答
⑤ 卸・小売業	10社	16人
⑥ 金融・保険業	1社	1人
⑦ 飲食店・宿泊業	1社	1人
⑧ 医療・福祉	60社	113人
⑨ 教育学習支援	1社	2人
⑩ サービス業	13社	34人
⑪ 労働者派遣・請負業	4社	11人
⑫ 製造業	86社	158人
⑬ その他	4社	11人
⑭ 業種無回答	7社	8人

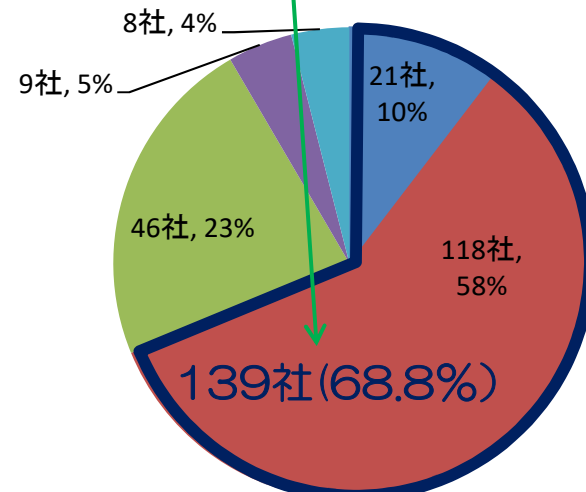


■ 無回答 ■ 採用実績がある ■ 採用実績がない

《何が不足していましたか？》

- ① やる気
- ② 技能より人間性
- ③ 実務経験（資格取得のみだと即戦力にはならない。）
- ④ 実務経験がないので、対人に対する対応力が不足している気がする。
- ⑤ 大きな製品を造った経験がないので、慣れるのに時間がかかった。
- ⑥ 経験者としては不足、未経験者よりは良い。
- ⑦ 求める能力まで達していない。仕事を通じて指導しないとイケない。
- ⑧ Web訓練修了生は興味で作成程度のスキルだと思う。  
もう一段階上の知識を教えてほしい。
- ⑨ 半年間では能力不足、本人の意識が低かった。

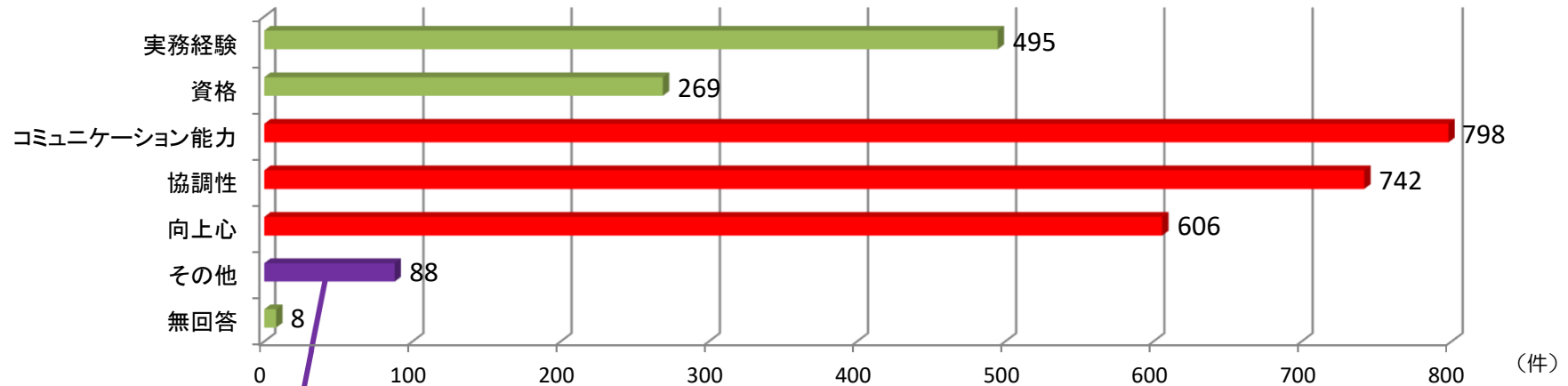
※ アンケートに記載された文言どおり掲載しています。



■ 期待以上 ■ 期待どおり ■ やや不足 ■ 不足 ■ 無回答

## 4. 従業員を採用する時のポイントを教えてください。

【企業数1,142社：複数回答あり】



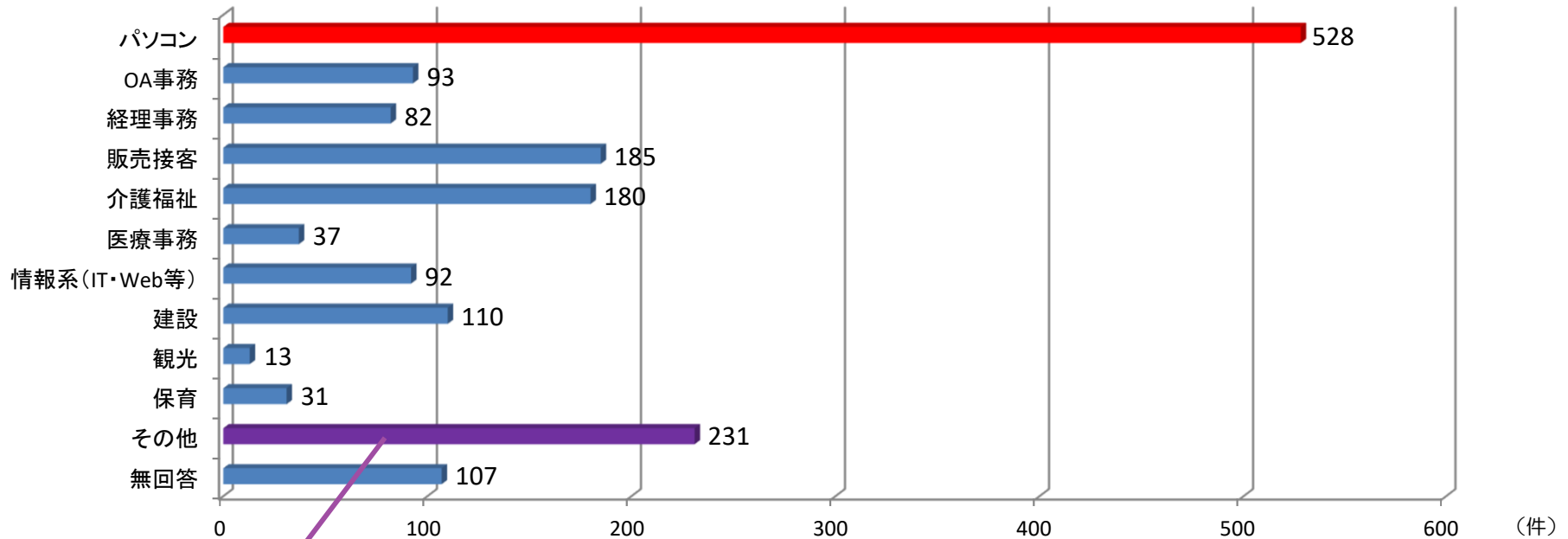
### 《その他》

- ① 就労意欲・面接態度・積極性
- ② やる気・情熱・継続する意志
- ③ 責任感
- ④ 気付き・気配り
- ⑤ 人間性・人柄
- ⑥ 本人の性格の素直さ（誠実性）
- ⑦ 仕事に対する意欲のある方
- ⑧ 身だしなみ・言葉遣い
- ⑨ 一般社会人として常識を行動にうつせる能力
- ⑩ ビジネスマナー（社内でのあいさつ・利用者へのあいさつ）
- ⑪ 一般常識、語学力
- ⑫ 笑顔
- ⑬ サービス、接客が好きな方

⑭ まじめな方

## 5. 従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目は何ですか？

【企業数1,142社：複数回答あり】



《その他》 ※アンケート項目に金属加工等の項目が無かったため、「その他」が多くなっています。

- ① クレーン、玉掛け、フォークリフト、大型免許
- ② 機械・電気設備メンテナンス
- ③ 機械加工するための回転数・速度等詳細内容がわかる訓練
- ④ 建設機械整備
- ⑤ 園芸・造園
- ⑥ マシニング、CAD/CAM、汎用機械等の金属加工、NC加工、品質測定器の操作、検査器具の操作
- ⑦ 金型、成形、樹脂
- ⑧ 製造、工具、安全
- ⑨ 制御技術・設計
- ⑩ 保守・保全等
- ⑪ 板金・溶接関係
- ⑫ 木材加工
- ⑬ 調理師
- ⑭ 食品検査関係
- ⑮ デザイン
- ⑯ 接客マナーの訓練
- ⑰ コミュニケーション能力
- ⑱ ビジネスマナー
- ⑲ 農業
- ⑳ ドローンなどの撮影資格、動画編集に必要な知識
- ㉑ 簿記
- ㉒ システムを構築できるスキル



## 6. 訓練して欲しいカリキュラム等がありますか？ ※アンケートに記載された文言どおり掲載しています。

- コミュニケーション能力の強化、 ビジネスマナー、 履歴書の書き方、 面接指導
- 接客の基本、 マナー、 電話対応
- エクセル、 ワード、 パワーポイントの習得
- O A 機器の操作、 携帯端末と P C 間の通信等
- 介護に関して実践が必要と思います。 自分の身体を痛めないためにも。
- 3 大介助のほか、 人格形成（やさしさ、 気くばり、 思いやり他）も身につけることが出来ればと考えます。
- 成形作業（オペレーター）の技能習得
- C A D / C A M、 機械加工（N C ・ M C）、 C A D 図面解読、 C A D 使用スキル
- フライス盤や旋盤の基礎
- 使用している機器（旋盤、 フライス盤等）修理・メンテナンスを短期間で
- 工具や機械部品を扱う上で材質や機械構造・図面を読み取る知識があると良い。 品質の基礎知識も有効。
- 切削加工するための公式等あるが、 この公式が出来るまでのプロセス理解、 課題解決までの基準等深掘り出来る能力の訓練、 失敗例の説明と未然防止の訓練
- マントルヒーター製造に役立つ工業用マシン、 端子の圧着作業、 パソコン（訓練受講にて計画的に求職活動を進めている姿勢等は、 採用選考にあたり評価しています）
- 電気工事士や運行管理者など資格を持った人の為の実務的な訓練
- 鉄筋組立、 型枠組立、 土やコンクリートの知識
- 宅建業務
- グラフィックソフト、 W e b 開発
- H P 作成、 H P 作成のためのアイデア発想等思考力訓練
- インフラ構築（サーバー・ネットワーク）
- 子供への心理学的対応とスキル
- 農業
- プログラミング
- アプリ開発
- 美容系（ネイル等）
- 障害のある児童・生徒への理解を深める講座
- P C 及び情報系

## 7. 求職者から収集した訓練ニーズ

### 希望する訓練科目

- ポリテク訓練（CAD/CAM、テクニカルメタルワーク、電気設備、スマート生産、住宅CAD、ビル管理）
- NC機械、電気設備技術、テクニカルメタルワーク
- パソコン基礎、
- OA経理、IT関係（パソコン、Web）、企画情報分析
- ドローン、建設機械
- プログラミングやITなど（県南地域で）
- 福祉、医療事務関係
- 医療系（臨床工学士、理学療法士など）
- 外国人向けの講座（日本語、介護、大型免許、フォークリフト技能等）
- 県南地区での医療事務、IT、WEB
- ネイリストの訓練やWeb関係（プログラミングやデザイナー）の訓練
- 2年コースは看護師・准看護師コースがあれば受講希望との相談多数あり
- WEB系、映像編集、
- 宅建、林業、造園、農業
- 調理師、理容、美容
- 登録販売者
- 大型運転手、重機・フォークリフト等の技能系コース
- 子育て支援員研修
- 日本語講師、英語
- 2年コース介護福祉士以外の社会福祉士や精神保健福祉士等障害者支援に活用できる講座
- IT関係、Python
- カウンセラー、司書
- eラーニングでのコース
- 短期間でのフォークリフト・溶接などの技能系コース



**ハロートレーニング**  
—— 急がば学べ ——

## 訓練実施期間・時間等・その他

- すぐに始められる数週間～1ヶ月程度。
- 訓練を就職の助走期間との捉え方もできるため1日4時間以上は原則あった方がよいと考える。
- パソコン訓練（操作程度）で1ヶ月以内の短期訓練の要望あり。
- 子供の件で不定期に休むことを想定している母親が、週4日程度、9時から14時など、短時間がよい。  
（仕事探しの条件でも小さい子を持つ人は9時から14時が多い）
- 短期間・短時間の相談が増えてきているため、多種多様なコースができるとうい。
- パソコンの基礎訓練は短期間の訓練希望あり。
- 短期間・短時間の訓練予定も少しずつ増加し、希望者もいますが、過去に1ヶ月訓練の受講をした方に  
同うと「カリキュラムが詰め込みすぎて大変であった」という意見もあり。  
また、通常の時間の訓練では就職に向けてのウォーミングアップになるとの意見あり。
- 1日6時間程度あると就職への肩慣らし的なとらえ方ができる。
- 期間3ヶ月程度、1日5時間程度。
- eラーニングやオンライン講座の問い合わせあり。（東京のオンライン講座受講中の方もいる）
- パソコンや医療事務系は2～3ヶ月程度、4～5時間程度。
- パソコンの基礎訓練では毎日ではなく週2～3日程度の訓練希望あり。
- 主婦層や子育て中の方から、短時間・短期間（午前、午後、週1,2や週3日程度、1.2ヶ月程度）の訓練希望あり。
- 事務・IT訓練で1～2ヶ月未満の短期間訓練。
- 3ヶ月コースを希望する方が一番多く、次に3ヶ月から6ヶ月コースを希望する方も多い。
- 4～6ヶ月コースの希望が5割、3ヶ月コースの希望が3割以上と集中している
- 友人・知人に勧められて受講を希望する人が多い。
- 介護訓練を受講中の方から、コロナ禍の影響で現場実習に行けない状況で、座学のみで介護の仕事ができるか不安との声がある。
- 高齢者や就職を急ぐ方から1か月程度の短期コースの希望あり。
- 6か月より1～3か月程度の希望者が多い。

## 労働市場から見たワークの意見要望等

○パソコン訓練の希望者が多いが通学が困難なため、近く（那須烏山）で開催してほしいとの要望あり。

○eラーニングなどの完全オンライン講座が増える中で、その希望者も増えている印象がある。開催コースがWeb系に偏りがあり、管轄内の求人状況からすると就職が難しい。eラーニングでも経理やパソコン、医療事務等の栃木県内での一定数の求人があるような訓練が増えていくと受講しやすいのではないかと思います。

○厚労省のHPを見た求職者より、通える範囲に「PC・医療事務」の訓練がなく、“設定してほしい”と強い要望があった。

○WEB系に興味がある求職者もいるが、受講前相談で労働市場・仕事内容等を十分に説明し訓練見学会にも参加してもらっているが、受講開始後に“想像と違った”“近場に求人がない”“ゼロからのデザインが難しい”など、 mismatch感を感じ、違う職種を希望する求職者も多い。

○管内市場労働からのマッチングは難しいが、JavaやWebの県外への訓練希望者がいるため、栃木県内でもeラーニング等視野に入れた訓練があるとよい。

○求職者支援訓練の改正以降、PCやWebの希望者が多いが定員を大幅に上回るため不合格のケースが多く救済措置等があればよいと思われる。

○ここ最近の相談では訓練で資格を取得し長く勤められるようになりたいとの声をよく聞きます。期間雇用やパートからフルタイムや正社員への転職希望をする方も多くいます。

○同一時期及び近隣地域（県外含む）に同じ科目の訓練（パソコン）の募集がある場合があるが、可能な限り別の時期に開講するようにしてほしい。そうすることによって、定員が集まらず中止になるケースが減るとと思われる。