令和５年度

第１回

和歌山県地域職業能力開発促進協議会

令和５年 11 月７日（火）

和歌山労働総合庁舎６階

和歌山労働局職業安定部訓練課

令和５年度第１回 和歌山県地域職業能力開発促進協議会 次第

日　時　令和５年 11 月７日（火）
10 時 00 分～12 時 00 分
場　所　和歌山労働局６階会議室

１　開　　会

２　挨　　拶

３　委員紹介

４　会長選出

５　議　　題

(1) 委員公募の結果について

(2) 第１回中央職業能力開発促進協議会の概要報告について

(3) 和歌山県地域における人材ニーズ、雇用失業情勢等について

・和歌山県の雇用失業情勢（和歌山労働局）

・近畿経済の動向（近畿経済産業局）

・和歌山県の産業政策、企業誘致（和歌山県）

(4) ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況について

・ハロートレーニングについて

・ハロートレーニングの実施状況及び最近の動向等について

①和歌山県より

②独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部より

③和歌山労働局より

(5) 訓練効果の把握・検証について

・訓練効果ヒアリングの結果に係る改善策（案）について

(6) 令和６年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定方針について

(7) その他

６　閉　　会

令和5年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会　出席予定者名簿

■ 第1回開催日：令和5年11月7日（火） 10時00分～12時00分
■ 和歌山労働局 6階会議室

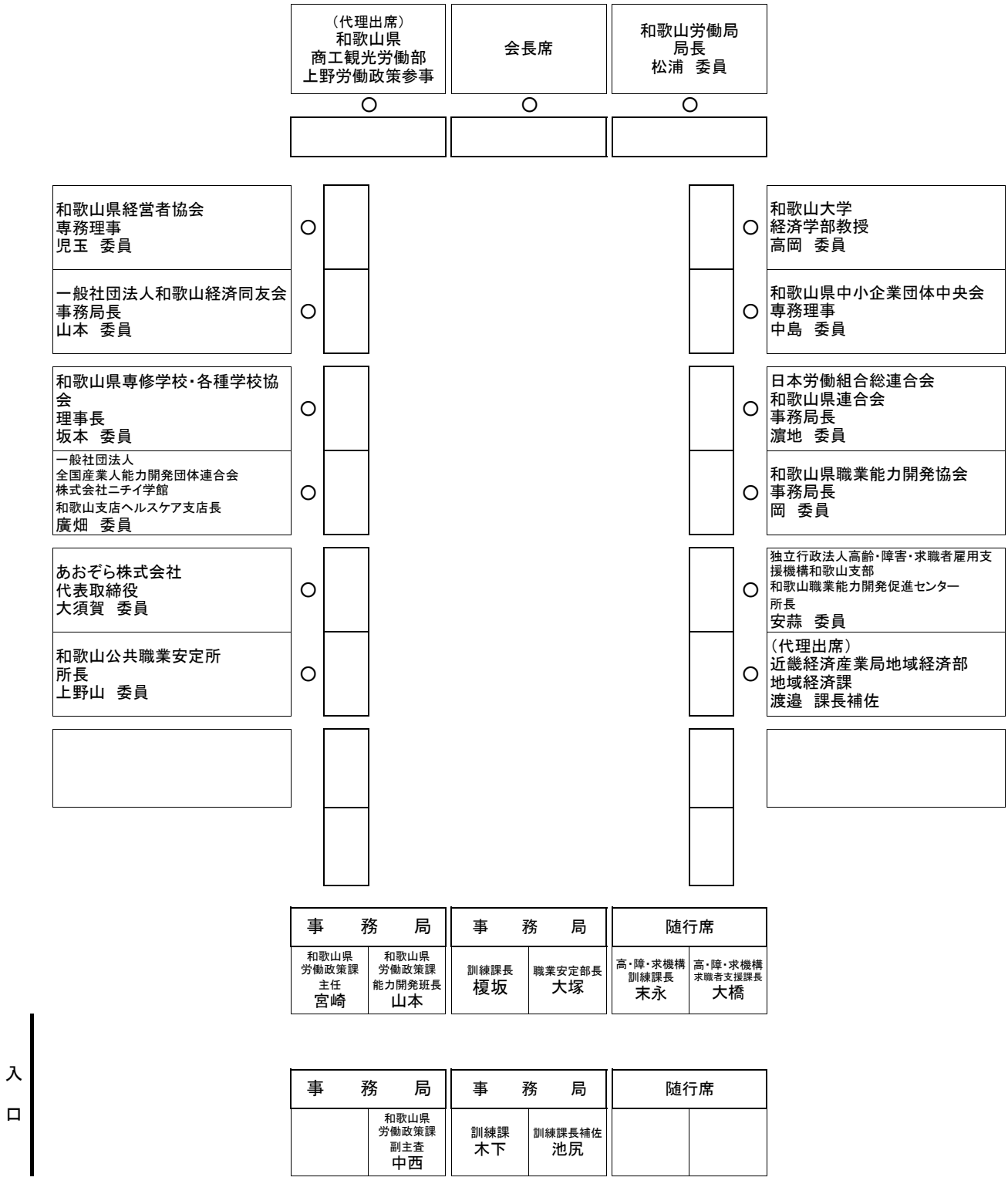
	構成団体	役　職	委員氏名	出欠の有無		備考
委員	国立大学法人和歌山大学	経済学部 教授	高岡　伸行	出	欠	
	和歌山県経営者協会	専務理事	児玉　征也	出	欠	
	和歌山県中小企業団体中央会	専務理事	中島　寛和	出	欠	
	和歌山県商工会議所連合会	常任幹事	田中　一壽	出	欠	
	和歌山県商工会連合会	専務理事	山本　和秀	出	欠	
	一般社団法人和歌山経済同友会	事務局長	山本　茂雄	出	欠	
	日本労働組合総連合会	和歌山県連合会事務局長	濵地　正由	出	欠	
	一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会　株式会社ニチイ学館	和歌山支店 ヘルスケア支店長	廣畑　久美代	出	欠	
	和歌山県専修学校各種学校協会	理事長	坂本　順一	出	欠	
	和歌山県職業能力開発協会	事務局長	岡　平	出	欠	
	あおぞら株式会社	代表取締役	大須賀　悟	出	欠	
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部和歌山職業能力開発促進センター	所長	安蒜　正明	出	欠	
	近畿経済産業局地域経済部	地域経済課長	大平　昌幸	出	欠	（代理出席） 課長補佐 渡邉　朋子
	和歌山公共職業安定所	所長	上野山　勲	出	欠	
	和歌山県	商工観光労働部長	三龍　正人	出	欠	（代理出席） 労働政策参事 上野　貴久
	和歌山労働局	局長	松浦　直行	出	欠	

（敬称略　順不同）

事務局	和歌山労働局	職業安定部長	大塚　あすか	出	欠	
		訓練課長	榎坂　博文	出	欠	
		訓練課長補佐	池尻　万伊子	出	欠	
	和歌山県商工観光労働部商工労働政策局労働政策課	能力開発班長	山本　敦	出	欠	
		主任	宮崎　英彰	出	欠	
		副主査	中西　斉	出	欠	

令和5年度第1回和歌山県地域職業能力開発促進協議会　座席表

和歌山労働総合庁舎 6階 会議室



令和５年度第１回 和歌山県地域職業能力開発促進協議会 配付資料一覧

資料１　第１回中央職業能力開発促進協議会の概要について

資料２　和歌山県地域における人材ニーズ、雇用失業情勢等について

・和歌山県の雇用失業情勢（和歌山労働局）【2-1】

・近畿経済の動向（近畿経済産業局）【2-2】

・和歌山県「産業政策」「企業誘致」【2-3】

資料３　ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況等について

ハロートレーニングについて【3-1-1～5】

・ハロートレーニング（離職者向け）の令和４年度実績（本省データ：和歌山県分）

・ハロートレーニング（離職者向け）の令和５年度実績（和歌山県分速報）

・和歌山県におけるハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)実施状況

・和歌山県ハロートレーニング地域別設定年間計画（令和４年度及び令和５年度）

ハロートレーニングの実施状況及び最近の動向等について

・和歌山県より【3-2-1～3】

・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構和歌山支部より【3-3】

・和歌山労働局より【3-4-1～4】

資料４　訓練効果の把握・検証について

・公的職業訓練効果検証ヒアリング結果に係る改善策について（案）

資料５　令和６年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定方針について

・令和６年度和歌山県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）

資料１

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。

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。

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

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リテラシーが求められている。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

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

		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（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。

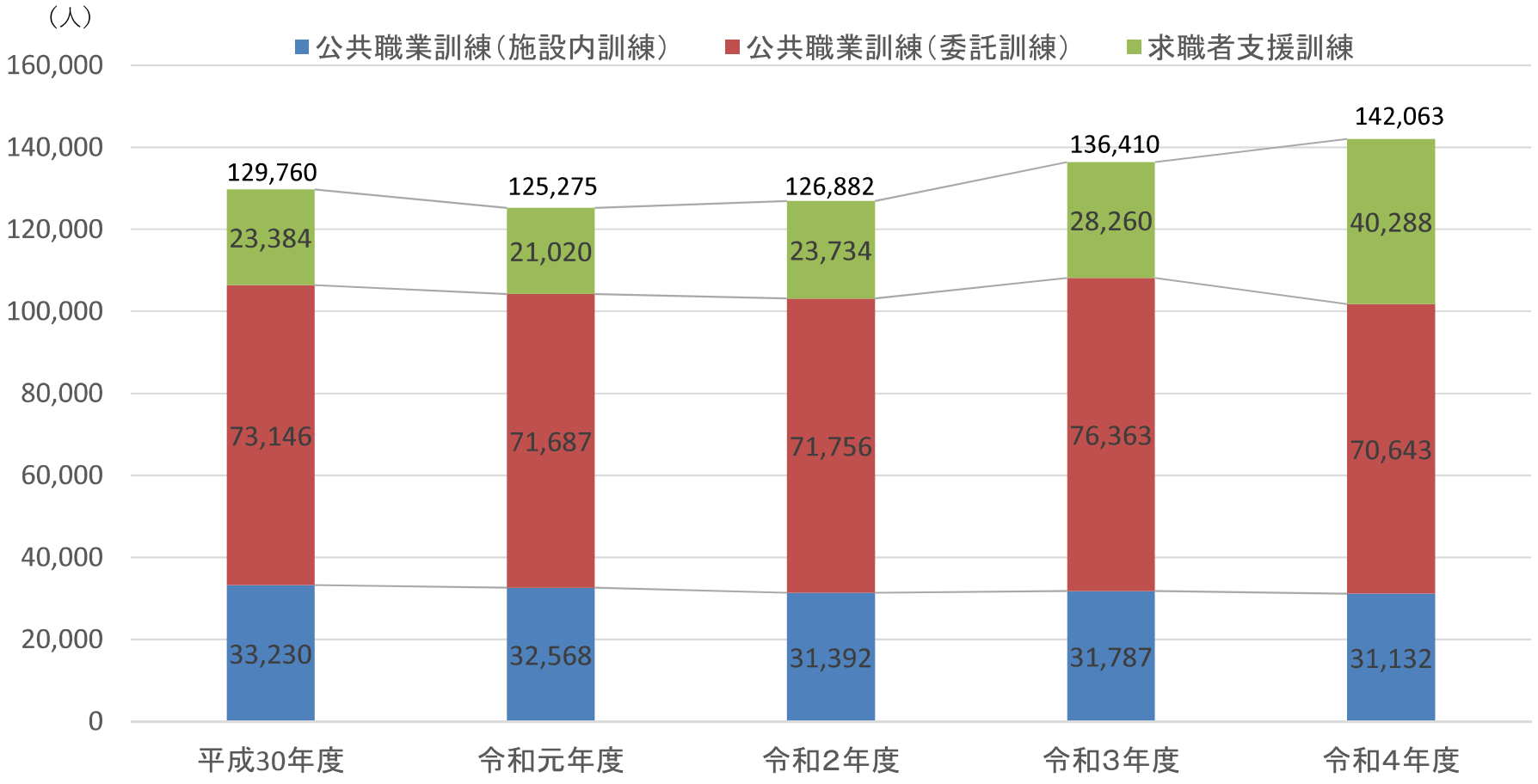
求職者支援訓練の実施状況

	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

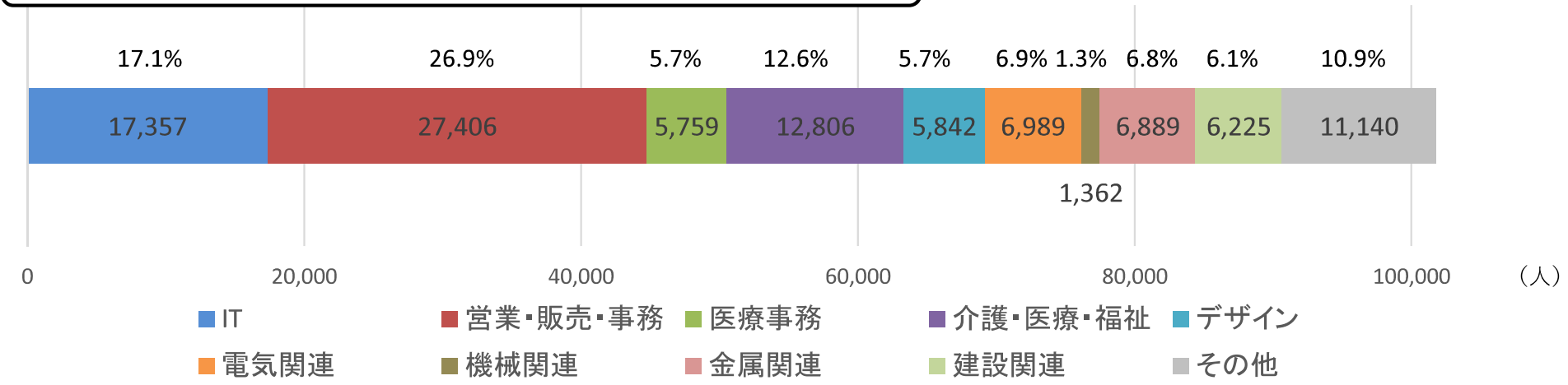
ハロートレーニング（離職者向け）の受講者数は、3年連続で増加。



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）

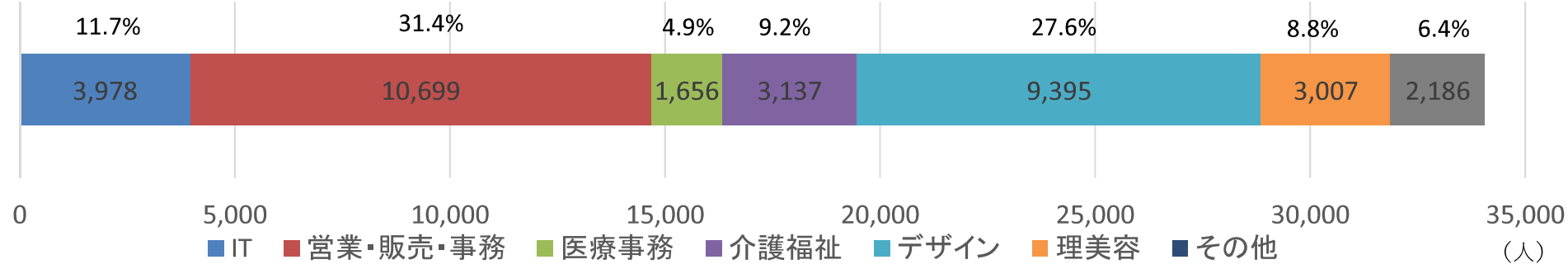
公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）

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。



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

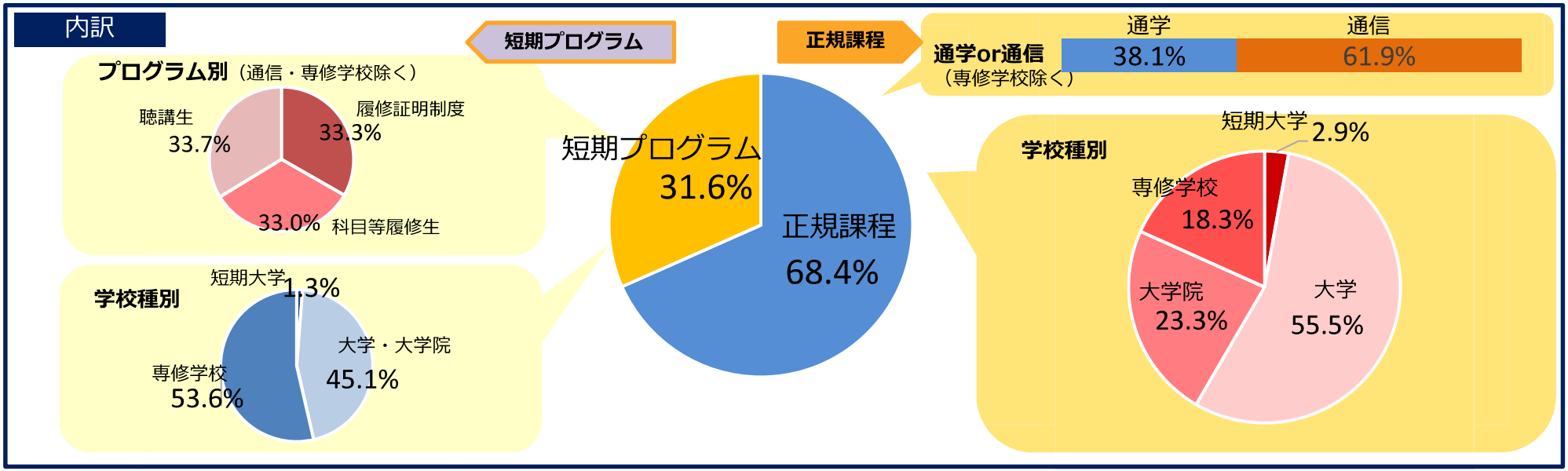
総合教育政策局生涯学習推進課

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）

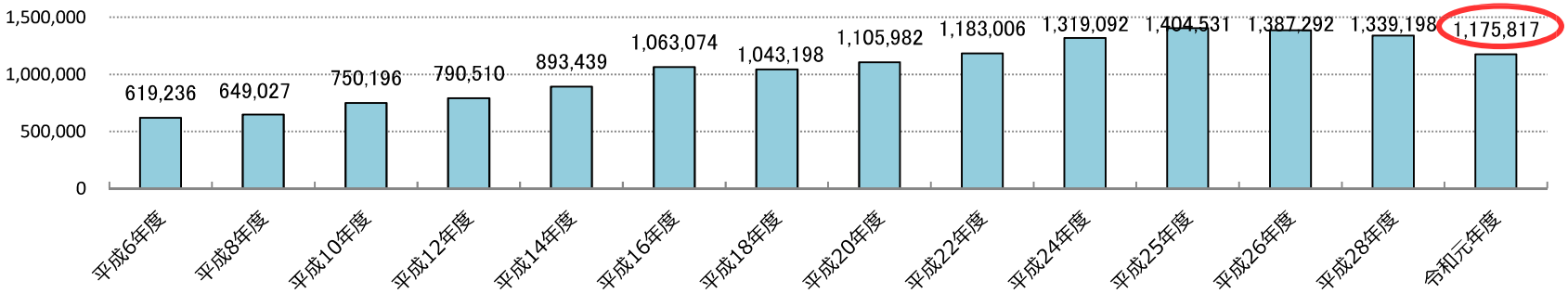
※大学公開講座は除く
※2020年平均労働力人口は6,868万人



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

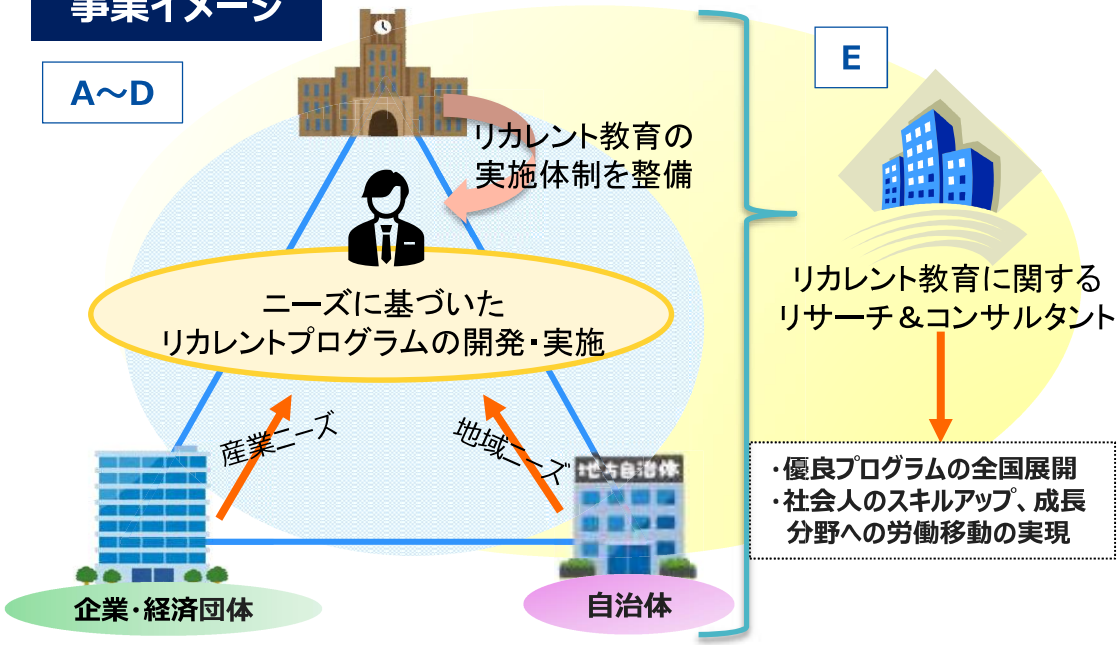
目的・概要

- 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。

32

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

〇審査は、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。
〇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。

〇採択機関数は**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

〇**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

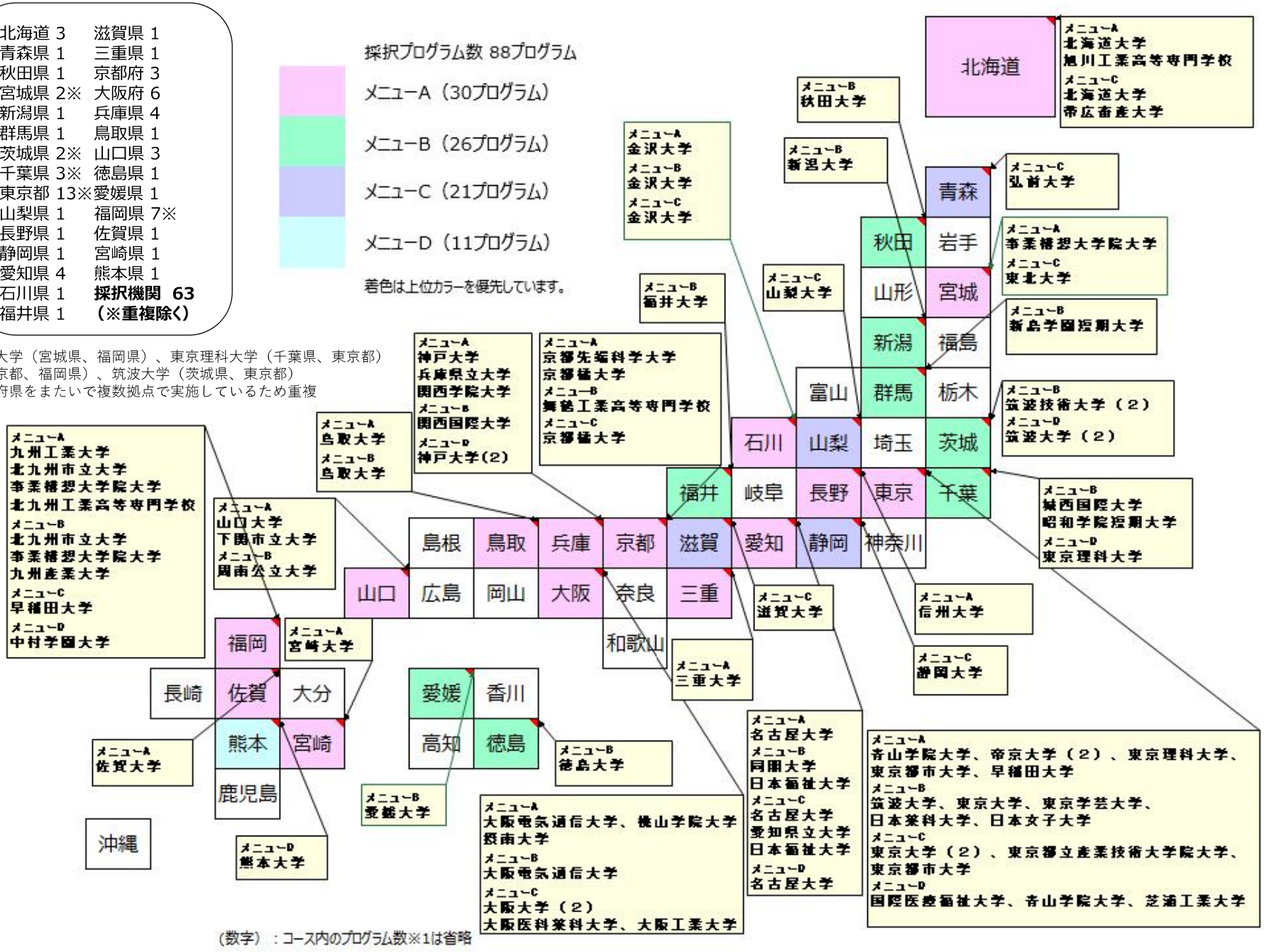
メニューA（30プログラム）

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）

若色は上位カラーを優先しています。



（数字）：コース内のプログラム数※1は省略

◆職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について

文部科学省

「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 ―

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。

〇「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！！





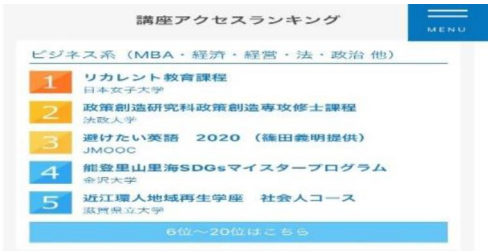
＜いいね機能＞

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！！



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

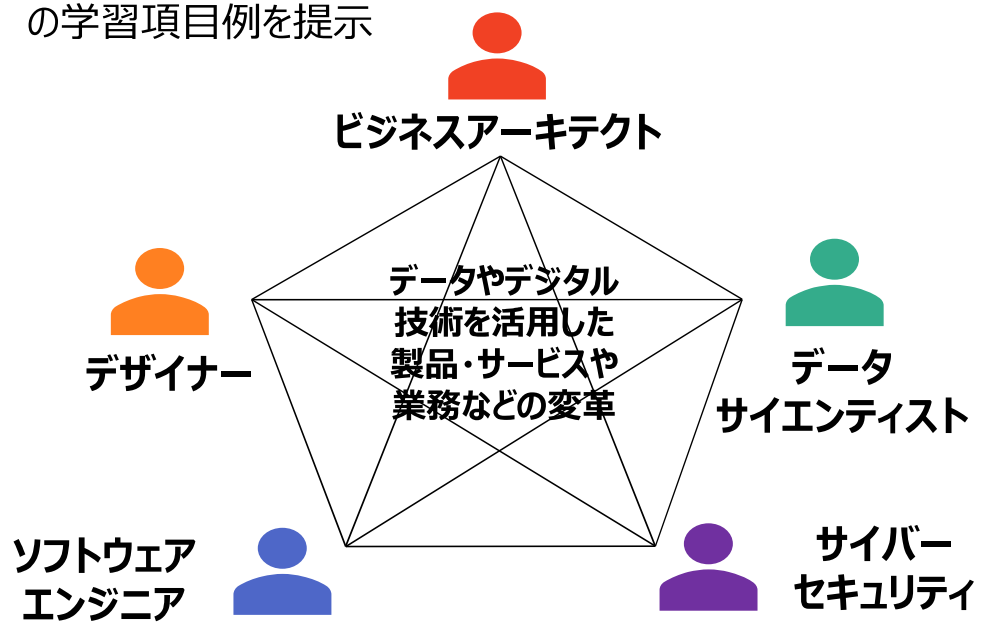
マインド・スタンス
社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

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）

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

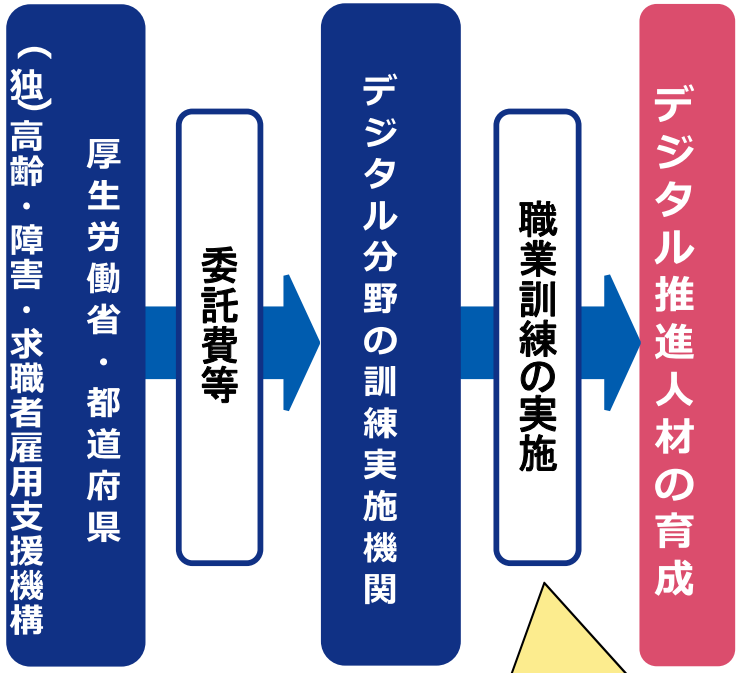
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会を拡充する【拡充】

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。

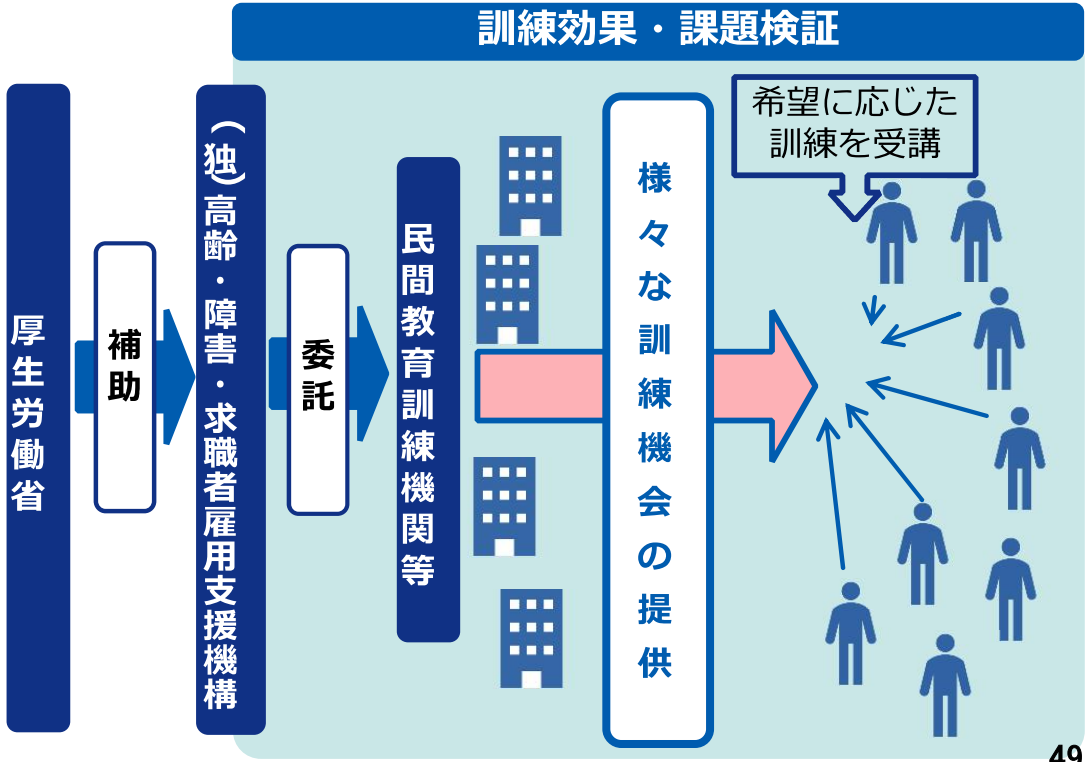
ウ　総訓練時間・受講可能期間

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。

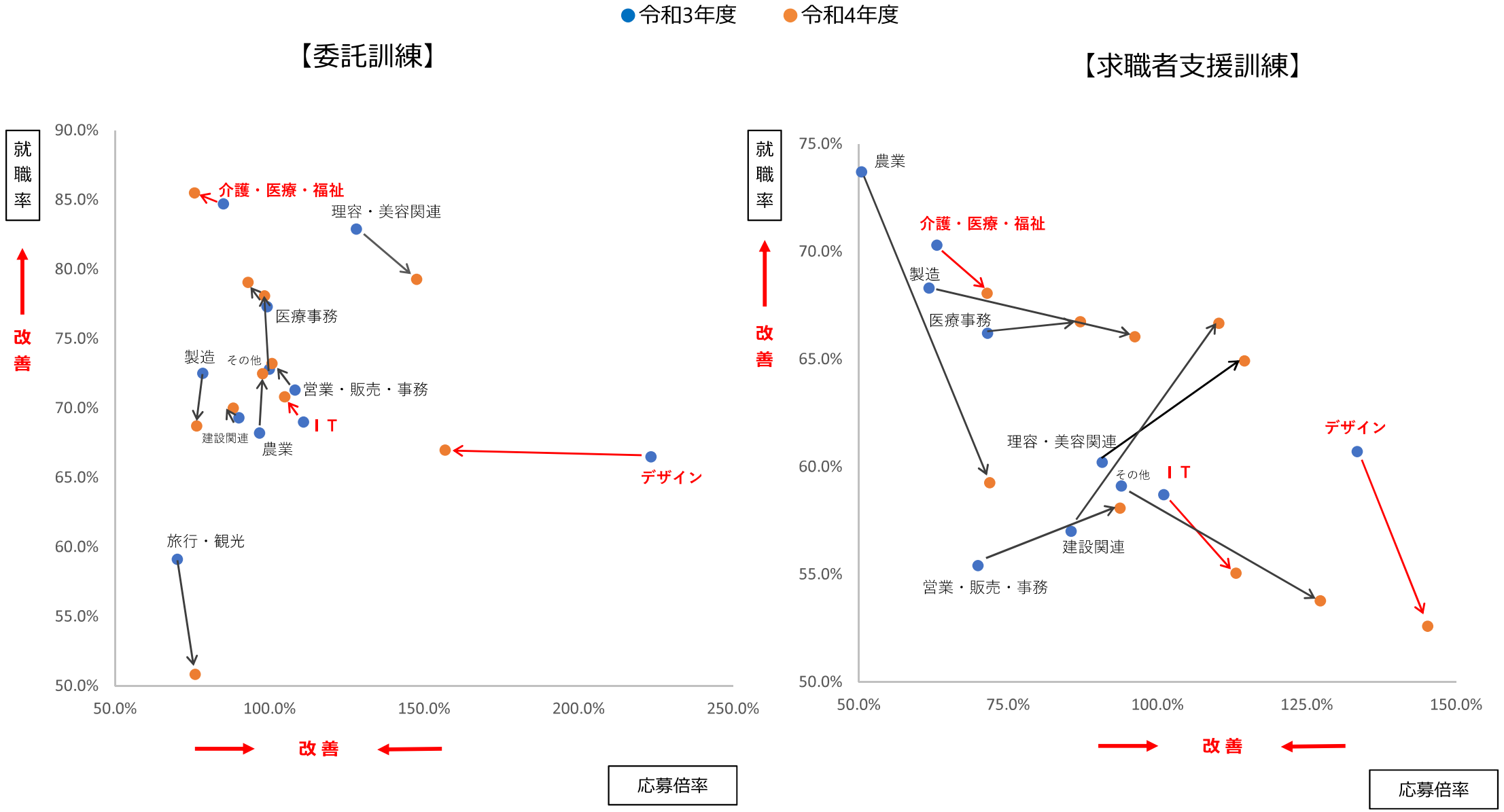
E　開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

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)。

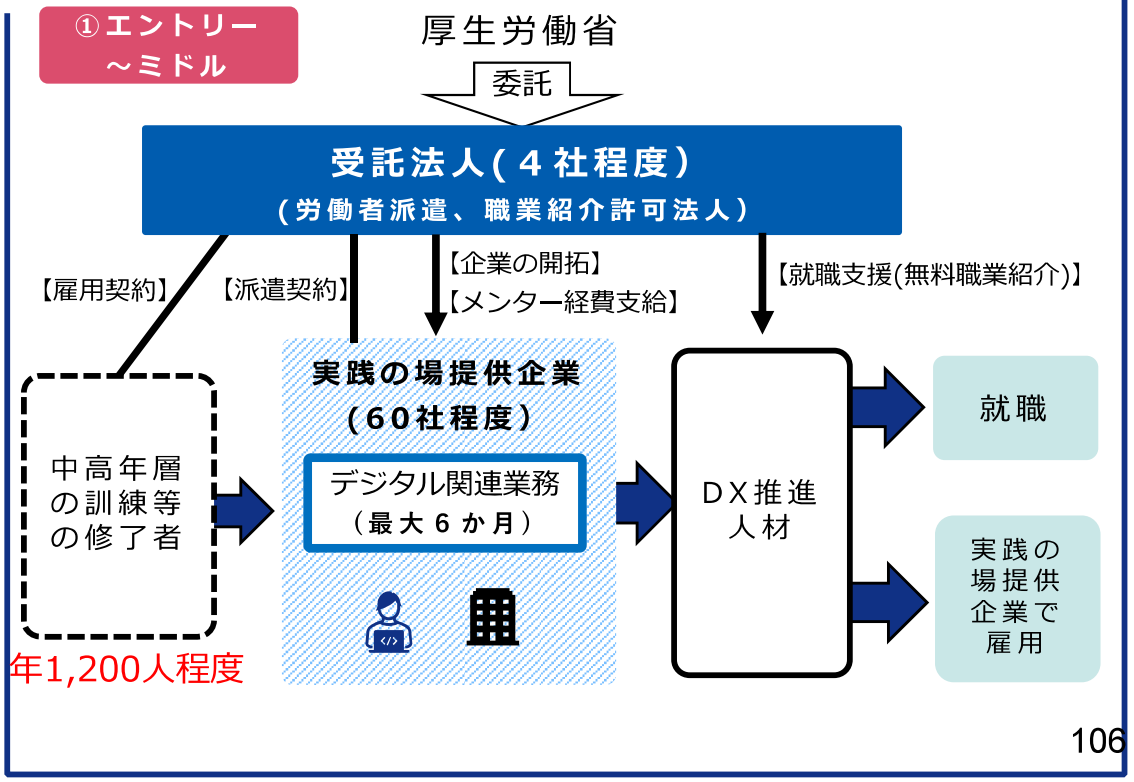
②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※２)。

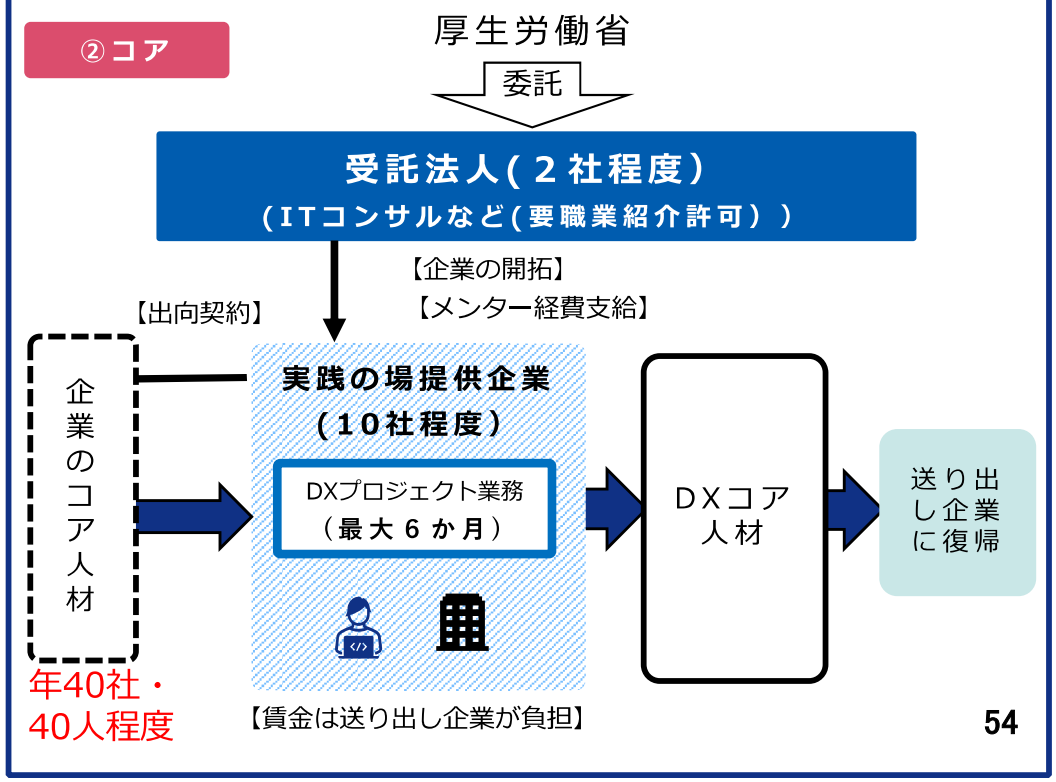
このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(事業実施期間：令和６年度～７年度)

※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を行う旨、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	※県に「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	③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	③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、余下企業（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、就職後の長期の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 (1)業種問わず全体的な人手不足 (2)ＤＸ対応 (3)訓練内容の充実 (4)就職支援の強化 (5)周知広報の拡大 ② (1)(5)周知、広報の充実により訓練受講者の増加を図る。 (2)ＤＸコースの計画的な実施。 (3)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。 (4)ハローワークでの就職支援の充実。	(1)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。 (2)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。 (3)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	(1)人手不足分野、ものづくり分野等の訓練の実施 (2)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 (3)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 (4)在職者向けのオンライン訓練の実施 (5)学卒者向け訓練の実施 (6)障害者向け訓練の実施 (7)就職氷河期世代対策訓練の実施 (8)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	※県に「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。	○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ともに、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 ○介護分野の受講者確保 ・介護の仕事の啓蒙が必要。 ○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。 ○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、統一していようす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目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	※県に「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	③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）と労働行政等が疎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ズ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リテラシー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。	ー	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れると分析し、「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	※県に「セミナーを紹介した」だけでなく、 ○○を対象に○○の習得を目的としてセミナーを開催し、○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	③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	③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、親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	※県に「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	③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需要意識はあるものの手をこまわ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	※県に「セミナーを紹介した」だけでなく、〇〇名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	③DX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 ③①②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）	③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粘情あると思うが、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	※県に「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	※県に「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に係る意見が援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

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