

令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における協議結果

参考資料2

労働局 番号	労働局 名	I 令和5年度第1回協議会で議論の令和6年度計画案への反映状況					II 令和5年度第2回協議会で議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)	
1	北海道	＜意見等＞ ・職業紹介事業者から、求職者の動向として売り手市場の状況が続いており、転職後の年収平均値も上がってきている状況との説明があった。また、厚生労働省委託事業「キャリア形成・学び直し支援センター」の支援状況等について、介護事業者から離職率の低下やキャリア支援に関する相談が多く、業種業界に関係なく40代から50代の層に対するリテンションなどの相談が多い状況との報告があった。 ・構成員から、JEED施設内訓練の「スマート生産サポート科」の応募率が1.56倍となっており、コースの内容と倍率が高い理由について質問があった。	＜意見等＞ ・委託訓練では「IT分野」「理容・美容関連分野」の求職者ニーズが高く、求職者支援訓練では同分野のほか「デザイン分野」のニーズも高い。また、令和4年7月からの求職者支援訓練への受講指示適用拡大に伴い、WEBデザイン系やネイリストのコースにおいて、雇用保険受給者の応募が増加している状況の説明に対し、構成員からは、デジタル分野の人材育成促進において、今年度における定員計画の再確認（質問）がなされた。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて介護分野を検証。国の基準を満たした中で、カリキュラムにおける座学と実習の時間配分などに見直しを働きかけていくとともに、ハローワークの役割（周知広報、事前説明会・見学会、受講あっせん、就職支援、定着支援）が重要。（WG）	＜意見等＞ ・北海道国立大学機構小樽商科大学が実施しているリカレント教育「DX時代の介護ミドルマネジャー育成プログラム」におけるVRの活用内容について構成員間で共有。介護DX時代を牽引する人材育成のため、プログラムの一部にVR技術を活用し、現場にいるような環境の中で介護技術の体感、講師や他の受講生とのコミュニケーション機会を実現。コロナ禍で実習ができなかったに取り入れたものであるが、DX・ITをうまく組み合わせていくのがカリキュラム設計の一つの鍵との説明があった。 ・職業安定部職業対策から人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリテリング支援コース」について説明。構成員から、申請状況等は企業にとって非常に良い参考となるため、第2回目の協議会で資料を配付してほしいとの意見が出された。 （＜対応方針＞全国数字は非公表のため、北海道局の数字を第2回目の協議会で報告する。）	＜意見等＞ ・特になし ＜その他＞ ・令和6年度新規事業「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）」について、令和6年度におけるコース設定見込数について質問があった。	＜意見等＞ ・委託訓練について、ハローワーク他各業界から把握した地域のニーズを踏まえ設定するとあるが、具体的にどのような業があるのか事前質問があった。 ・離職者、求職者は全道にあり、訓練実施が札幌での一極集中を招きかねない状況の中、その他の地域における訓練実施の考えについて質問があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・第1回目の協議会において、他県のワーキンググループにおける介護分野の改善促進策の好事例も取り入れるよう意見が出され、ヒアリング結果を踏まえた対応方針に他県の好事例を追加したことから、更なる効果検証のため、引き続き「介護分野」を選定し、対象地域を幅広く設定した上で実施することとした。	＜共有内容、意見等＞ ・半導体人材関連情報として、熊本県における取組、現在における北海道の動きについて資料配付による情報共有。（時間の都合上、資料提供のみ。）	
		＜対応方針＞ ・訓練内容は主に工場内のシステムネットワークの構築（C言語、Java言語）、Webアプリのプログラミング等が中心となる関係上、若年者の応募倍率が高い状況との説明があった。（機構）	＜対応方針＞ ・デジタル分野の定員数について、配付参考資料「令和5年度北海道地域職業訓練実施計画」により説明。	＜対応方針＞ ・北海道及びJEEDから訓練実施機関に対して、委託契約時、認定時などの接触機会において、介護分野の実習時間の配分見直しの働きかけを行う方針。 ・次年度の効果検証WGの対象分野について、構成員から、他県における介護分野のワーキンググループ検証結果を2回目の協議会資料として提出し、改善促進策の好事例も取り入れるよう意見が出されたことを踏まえ、引き続き「介護分野」について改善結果の反映を再検証し、また、北海道は広域なため対象地域を広げて意見収集する方向で検討。	＜対応方針＞ ・北海道及び人への投資促進コース」「事業展開等リスクリテリング支援コース」について説明。構成員から、申請状況等は企業にとって非常に良い参考となるため、第2回目の協議会で資料を配付してほしいとの意見が出された。 （＜対応方針＞全国数字は非公表のため、北海道局の数字を第2回目の協議会で報告する。）	＜対応方針＞ ＜その他＞ ・試行的に9コースの実施内容であり、北海道での実施有無をきめて、現時点では本省から詳細は示されていないことを説明。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・ハローワークにおいては求人受理時や事業所訪問時の機会などにニーズを把握しており、介護関係では人手不足に伴うニーズ、建設業では施工管理技士、作業免許、ドローンの資格取得などの要望、地域特有の要望としては基幹産業の担い手、インバウンド（語学）、職務異などの例を紹介した。また、デジタル人材については地域、職種、業界を問わず生産性の向上、事業の効率化の観点からニーズが多いことを説明。 ・北海道からは、地域の経済の担い手として人材育成は欠くことができないものであることから、各MONOテック（職業能力開発校）だけではなく、人材開発センターや地域の職業訓練に係る法人、人材育成機関との連携に努め、地域の特性に応じた人材育成・創出に向けた取組を支援していくことを説明。また、機構からは、求職者支援訓練の認定規模は減少しているが、札幌圏以外の地域においては、訓練認定規模の割合を30%と設定し、参入したい企業の開拓等に努めていくことを説明。	＜意見等＞ ・意見等なし。		
		＜計画案への反映状況＞ ・意見等なし。	＜計画案への反映状況＞ ・求職者支援訓練の実施規模について、全国目標に基づきデジタル系（実務コース）の下限の目安を20%から30%に引き上げた。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練実施計画において、WGにおける検証結果を踏まえ、企業ニーズ及び訓練受講者ニーズに応じた訓練内容を訓練実施機関へ提案するとともに、受講者数の増加に向けて周知、受講動員の強化を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリテリング支援コース」に係る訓練実施計画届の申請状況、コース別・業種別の活用事例について、職業安定部職業対策から説明を行った。	＜計画案への反映状況＞ ・意見等なし。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「介護分野」を対象とし、対象地域を幅広く設定した上で、委託訓練及び求職者支援訓練の対象数を前年度より各1コース増やし、全5コースについて検証予定。		

Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論				
労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
2	青森	＜意見等＞ ・民間職業紹介事業者から、OAスキル、エクセル、ワードのスキルを身に付ける人材開発をしてほしい。ただし、事務を希望している方が多いが、本日の資料にあるとおり事務の求人は少ないため、希望職種の選定理由を聞いたうえで、他業種にキャリアチェンジしてもらいたいとの意見があった。 ・東北経済産業局からデジタルスキル標準、DXリテラシー標準等について説明があり、企業のデジタル人材育成等を推進していくこととした。 ・青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。	＜意見等＞ ・デジタル分野の就職率が低いため、その原因について教えてほしい。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて「販売・営業・事務分野」を検証。 - 以下補成員の意見。 ・興味深いレポートであった。 ・基礎知識として、コンピュータやOA機器の操作、プレゼンテーション資料作成、文書作成能力は、事務でなくても必要であるということが分かった。就職支援において、OAスキルを持っていたら事務へだけではなく、違う職種にも選択肢を広げていただくよう期待する。	＜意見等＞ ・東北経済産業局より生成AI時代のデジタル人材育成の取組について説明があり、①部分的な業務効率化のみならず、全体的なビジネスプロセス・組織の変革、製品・サービス・ビジネスモデル改革につながるものが重要であること。②適切に使い、生成AIリテラシーを有する人事を増やすフェーズ、そのための経営者の理解や社内体制が重要であること。③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ととらえることが重要であることを共有。 ・青森県からDX総合窓口の紹介があり、DXに係る総合的な支援とデジタル人材の育成が重要であるとの説明があった。 ・青森県教育庁から高校生に係るキャリア教育について説明。 ・青森キャリア形成・学び直し支援センターから、事業の紹介としてセルフキャリアドックについて説明。	＜意見等＞ ・特になし	＜意見等＞ ・医療・介護分野の開講率について、中止率が若干高い原因と充足率がなかなか上がっていない要因は、 →受講者の少ないコースがあること、委託先の規模の縮小、物価高騰等の影響によって、施設を維持するのがなかなか難しい状況から訓練を行わなくなったことなどが要因。 ・青森県の中での訓練の効果等というのであれば、就職率に関しては、県内就職率の部分と県外と分けた方が、はっきりする。 - 青森県でこれだけ、いろんな技術に給付金、訓練に対してお金を使っている。その成果は、最終的にはどこに行っているのか。全て県外だったら、青森県の補助金を出して訓練を一生懸命やっても、県内の産業に対して全然ニーズに合っていない、寄与していないことになる。就職率といたしたら、このコースを出て、就職するのであれば、県内と県外が、その辺のデータが欲しいところですよ。 →第1回協議会においても、同趣旨の意見があったことからWGで「訓練修了後の就職希望地等調査」を実施し資料としている。調査結果を説明し、処遇の改善等を図っていく必要があると説明。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 1 デジタル分野については、社会的なニーズがあるものの求人倍率には反映されておらず、訓練修了者の就職率も必ずしも高くない。当該分野の訓練カリキュラムが社会のニーズに適しているか検証する必要がある。 2 デジタル分野の訓練については、全体的に「応募倍率」が高く、「就職率」が低い分野となっている。また、個々の訓練コースで比較した場合に、「応募倍率」「就職率」とも低額なコースも存在することなどから、応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検討する必要がある。	＜共有内容、意見等＞ 青森キャリア形成・学び直し支援センター（当時）から、「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」の廃止と当該事業とキャリア形成・学び直し支援センター事業を統合した形で、「キャリア形成・リスキリング推進事業」が4月からスタートする。全てのハローワークと青森キャリア形成・リスキリング支援センターにおいてキャリア形成・リスキリング相談コーナーを開設し、キャリアドックやリスキリングについてキャリアコンサルティングを実施していく。
		＜対応方針＞ ・WGの効果検証分野が「営業・販売・事務分野」であり、検証結果を踏まえカリキュラムの改善等を行っていく。 ・キャリアコンサルティングを通し、多様な業種を念頭に置き就職支援を行っていく。 ・デジタル人材においては、公共職業訓練、求職者支援訓練においてデジタル分野の訓練コースを計画し人材開発していく。	＜対応方針＞ ・県内の就職先が少ないことと、求人者においては求人募集する業務において、どの程度のデジタルスキルが必要かどうか伝えきれないこと、求職者においては訓練において得られた能力を活かした就職先がどのような業種や職種でニーズがあるか把握しきれない面がある。就職率向上のため訓練修了者の就職機会拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人確保や就職支援の取組を推進していく旨を説明した。	＜対応方針＞ ・効果検証ヒアリング及び労働局が行った企業調査においても、多様な職種で基礎的なOAスキルを必要としているため、当該訓練の促進を図る。 ・就職率の向上のため、求人部門と訓練部門が連携を図り訓練修了者の支援を行っていく。		＜対応方針＞ ・「介護・医療・福祉分野」の応募率向上及び「デザイン分野」の就職率向上のための取り組みを進めていく。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること ② 応募倍率が低く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」があること ③ 委託訓練の計画数と実績はやや乖離があること ④ デジタル人材が質・量とも不足があること といった課題がみられた。 これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。 ①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機強化を行う。 ②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容からの検討も併せて行う。営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。 ③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。 ④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。	＜意見等＞ ・検証分野の選定については異論がないものの、ただし、県内企業がデジタル人材をどれだけ欲しているのか。活用したいのかというまだまだ少ない状況ではないか。 ・デジタル分野、これは、いわゆる生産性向上の切り札だと一般的には言われているが、なかなか本県では、企業側・経営者側の意識、訓練を受講される方の意識も、もう一段高いところを持っていかなければ、青森県全体の生産力向上というのは、かなわないのではないかと。この職業訓練というのを切り口にして、生産性向上であったり、働く方の待遇、賃金の引き上げに繋げていくことも考えていかなければならない。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
		＜計画案への反映状況＞ 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。	＜計画案への反映状況＞ 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 1 IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。	＜計画案への反映状況＞ 【職業訓練の効果的な実施のための取組】 営業・販売・事務分野においては、公的職業訓練効果検証ワーキング・グループの検証結果における以下の内容について、訓練カリキュラム等への反映・改善を図る。 ・安心して訓練に専念できる環境の整備（コミュニケーション能力の向上、就職支援に資する工夫したキャリアコンサルティング） ・即戦力として職場の中核人材になり得る人材の育成（文書作成、表計算ソフトに加え、プレゼンテーション資料の作成技能、Webデザイン、ホームページ編集技能） ・実践を想定した実習型カリキュラムにより資格の取得に加え実務能力の向上（訓練カリキュラムにおける目標の資格の取得に加え、労働保険の計算、雇用保険手続、健康保険・厚生年金保険手続の基礎的実務の習得）	＜計画案への反映状況＞ 特に無し	＜計画案への反映状況＞ 【令和6年度の公的職業訓練の実施方針】 ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）があること ③ 委託訓練の計画数と実績はやや乖離があること ④ デジタル人材が質・量とも不足があること といった課題がみられた。これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。 ①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動向の進化を行う。 ②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。営業・販売・事務分野は、公的職業訓練効果検証において、基礎的な職業能力・デジタルリテラシーの習得、DX推進人材となるための能力の習得に加え即戦力になり得るようなカリキュラムへの期待があり、コース内容に可能な限り改善を図る。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。 ③については、開講時期の柔軟化、受講申込み締め切りから受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。 ④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野 1 デジタル分野の訓練カリキュラムが社会のニーズに適しているか検証する。 2 デジタル分野の訓練コースの応募倍率や就職率の高低の要因がどこにあるか、求人ニーズをとらえた訓練内容になっているかどうかなどを検証する。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
3	岩手	＜意見等＞ ・新型コロナウイルスがら類に移行したことを機に、観光分野で人手不足となっているため、観光分野のコースを設定し、人手不足の解消に寄与したいとの説明があり、構成員からは企業でも対応していかなければならないと考えており、観光分野のコースを作ってもらえることはありがたい。期待しているとの意見があった。 ・施設内訓練については、毎年企業から、採用時に求める職業能力、OJTでは習得し難い職業能力についてヒアリングを行っており、回答に基づき訓練内容に反映させていくとの説明があった。	＜意見等＞ ・「託児サービス付き訓練」の実施状況を説明したところ、構成員から、受講者が少ないが、今後拡大していく必要があるのではないかととの意見があった。 ・県内の地域別訓練実施状況に関する資料を提供したところ、沿岸地域の訓練実施が少ない状況について説明を求められた。	＜意見等＞ ・訓練効果の企業ニーズが「指示理解力、コミュニケーション能力」という内容であったが、それ以外にもあるのではないかと、この質問があった。 ・訓練施設におけるキャリアコンサルティングの実施状況について質問があり、実施状況の説明を行った。	＜意見等＞ ・地域におけるリスキングの推進に関する事業について、令和5年度の実施状況を報告。構成員からは、リスキングの推進として行う事業内容について質問があり、リスキングの推進事業の在り方について説明を行った。	＜意見等＞ ・長期高度人材育成コースの訓練内容について質問があり、訓練内容及び取得を目指す国家資格を説明したところ、就職に結びつきやすいコースであり、効果的であるとの意見があった。	＜意見等＞ ・企業が求める人材のニーズは変化してきている。今後も時代の変化を捉えながら講座の種類やレベルを検証し計画を策定してほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・介護分野の訓練は就職率が高いが応募率が低い状況のものがある。また、訓練コースによって応募率の差があり、求職者ニーズをとらえた内容になっているか訓練効果の把握・検証の必要があるため。 ・介護分野については人手不足が顕著な状況となっており、高齢化が進む中で今後ますます需要が高まることから、訓練受講者をより多く確保していく必要があること。	＜共有内容、意見等＞ 岩手県環境生活部若者女性協働推進室より「女性デジタル人材育成事業」について説明あり。 令和6年度は新たに長期間のITスキル習得から就労マッチングまでの一貫した支援を実施し、女性の多様な働き方の推進と所得向上の強化を図る。
		＜対応方針＞ ・委託訓練において、観光分野における人材を確保するため、長期高度人材育成コースと短期訓練で訓練コースの設定を検討する。 ・施設内訓練においては、在職者訓練のニーズが高くなっているため、IT関係のコース等の設定を検討する。	＜対応方針＞ ・「託児サービス付き訓練」については、希望が少ない状況が続いているが、今後、受講者の動向により設定を検討する。 ・沿岸地域においては、訓練実施機関が限られているため、訓練実施数は限られてくるが、訓練実施時期を調整するなど多くの受講者を確保できるよう検討する。	＜対応方針＞ ・企業ニーズの「指示理解力、コミュニケーション能力」については、ヒアリングの結果だけではなく、重要視されていると考えられる。カリキュラムの変更等を求めることは難しいと思われるが、好事例を周知していくことを検討する。	＜対応方針＞ ・実施コースを検討し、委託先を開拓することにより、効果的な長期高度人材育成コースの実施を図る方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・ニーズの把握、訓練種類・レベルの検証を引き続き行っていくこととし、計画案の修正は行わない。	＜意見等＞ なし		
		＜計画案への反映状況＞ ・雇傭者等訓練に「観光分野の訓練コース」、また、在職者訓練に「DX推進に係る分野の設定」を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・委託訓練、求職者支援訓練ともに「託児サービス付き訓練」の設定を継続する。 ・引き続き地域の訓練ニーズを把握し実施地区や訓練コースを設定する。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率向上の観点等から訓練機関に展開することが有効と認められる好事例をまとめ、周知を行う。	＜計画案への反映状況＞ ・「介護福祉士、保育士及び企業が求める国家資格等の資格取得を目指す2年間の長期訓練コースを設定する」との内容を継続して盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を選定			

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f) 各構成員から特段の意見等はなく、令和6年度宮城県地域訓練実施計画(案)について、了承を得た。	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G) その他の職業能力開発促進のための取組 (h)	
4	宮城	＜意見等＞ ・県内の企業におけるDX化の進展状況について情報交換を行い、構成員から次のような意見があった。 ①建設業界では、CADから3次元モデルへの移行等、DX技術を入れているところは、時間と費用、人の都合等、工程の短縮ができるようになってきている。進んでいる事例と思う。 ②最近の人手不足、ネットの活用、キャッシュレス化の進展等の課題に一つ一つ対応していかなければならない状況であるが、経営革新に繋がっている兆しは見えてきたのかなと思う。 ③宮城県が進んでいるかと言うと進んではいないと思う。ただ支店経済というところがあり、大手の支店・出先があることから、DX化したものを導入している人たちが出てきていることもあり、広がつつあると思う。データは徐々に企業の中に溜まってきているので、それを活用するフェーズを作る段階に入ってきたかと思う。	＜意見等＞ ・eラーニングコースについて、構成員から次のような拡充を求める意見があった。 ①実技を伴わない教科書だけでやっている部分はeラーニングでできる部分と、実技の部分とを分けてながら、すべてが教室で対面では限らないコースがどんどん増えてくことに期待。今後のコース開発に取り入れていただきたい。 ②これからは「オンライン」がキーワードだと思う。時代の変化に合わせた形で、新たな手法を取り入れることを前向きに検討願いたい。 ・障害者訓練について、法定雇用率の段階的引き上げに併せて、障害者向けの訓練についても重視していくべきとの意見があった。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいては「デジタル分野」を対象に検証を行った。 ・採用企業のヒアリングにおいては人材不足との意見があった。また、訓練受講者が習得した知識・技能に関しては一定の評価が得られており、デジタル分野の訓練の更なる拡充が必要。 ・採用企業、訓練受講者双方から、より実践的なスキルの習得が期待されている。プログラム言語はもとより、コミュニケーション能力の向上や職業人としての汎用的なスキルの習得も有効。	＜意見等＞ ・東北大学ナレッジキャスト株式会社より「東北大学データサイエンスカレッジ」の取組みを発表し構成員間で情報を共有した。 このデータサイエンスカレッジの取組みは、企業の中の人材のリスキリングを対象としたプログラムで、ビジネスをリードできるようなデータサイエンティストを養成するカリキュラムとなっている。	＜意見等＞ ・事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針(案)を提案。提案通りで了承を得た。	＜意見等＞ 各構成員から特段の意見等はなく、令和6年度宮城県地域訓練実施計画(案)について、了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和6年度の選定分野は、「介護・医療・福祉分野」とした。 選定理由として ○人材不足分野の中でも、特に、介護関係分野について、慢性的な人材不足が続いている状況であるとともに、今後も高齢者の数が年々高まり、介護サービスの需要及びこれに対応した介護人材の需要は更に高まるものと予想される。 ○当地域における介護等分野の公的訓練実施状況については、一定の実績はあるものの、定員の充足率、就職率ともに向上させる必要がある状況であり今後当分野の訓練を効果的に実施していくためにも、求職者ニーズ、企業ニーズ等を調査し訓練効果を検証していくことが必要であるため。	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ ・デジタル人材の育成・確保は当地域においても大きな課題となっていることから、今年度のWGによる検証結果も踏まえ、令和6年度の公的職業訓練実施計画においてその充実を図っていくこととする。	＜対応方針＞ ・eラーニングコースは増加傾向であり、また申込者も多い状況。デジタル分野の訓練の重点化を推進する上でも重要となっているコースであり、引き続き内容の充実を図っていくこととする。	＜対応方針＞ ・令和6年度の公的職業訓練実施計画において、デジタル分野の公的職業訓練の定員数を拡充する。 ・企業実習やグループでの開発演習等、就労現場を想定したより実践的な授業の進め方により、企業から求められるコンセンチュアルスキルを副次的に身につけさせる。	＜対応方針＞ 特になし	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 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、労働者の地位向上及び経済社会の発展を図るためには、これらの業務内容の変化に対応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としており、その内容を反映している。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なし。		
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護・医療・福祉分野」を選定		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
5	秋田	＜意見等＞ 事務局より県内ハローワークで把握している人材ニーズを報告（人材不足分野、従業員の高齢化、未経験者の育成などの課題など）。 以下構成員による意見。 ・求人倍率が1.3倍台と高止まりする中、新規採用ができないとする企業が多いため、離職防止と従業員のリスキリングが必要。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、ICT等の若年者ニーズにもあった訓練の充実も必要。 ・在職者の能力開発による生産性の向上も必要。	＜意見等＞ 事務局より訓練計画数と訓練実施数の乖離の現状と、企業ニーズと受講ニーズの違いについて説明。 以下構成員による意見。 ・高齢化が進む中で介護職を増やすことはわかるが、若年者ニーズにもあった内容を考えるとともに、能力開発による生産性向上が大事と意見があった（生産性向上によって、ワークライフバランスも推進させることができるとの意見があった）。 ・人手不足に対する新規採用だけでは企業は生き残れない、DX推進による省力化やリスキリングも見据えて在職者の職業訓練に力を入れることが必要。	＜意見等＞ 構成員より、デジタル分野の訓練は5～6カ月では物足りないことや、企業が求める人材像とのミスマッチが発生しており、初級コース、中級コースなどレベルに合わせて育成することが必要との意見があった。 また、小規模事業所のデジタル化は、まだ入口部分のところが多く、新規採用よりもITに少し詳しい人を育成したい希望があり、在職者訓練も含め、習熟度に応じた様々な訓練の確保も必要との意見があった。	＜意見等＞ 構成員より就職率が低い訓練コースは、問題意識をもって対策に取り組んでほしい。特にデジタル分野は、習得したスキルを企業に理解してもらえるよう伝え方の工夫や、企業ニーズにマッチしているか点検するとともに、その結果に基づく改善が必要と意見があった。 職業訓練情報の2次元コード活用やSNSによる周知の効果に期待する意見があった。 一方、職業訓練受講生の確保に苦労している中で、職業訓練情報周知にSNSを利用する場合は、訓練機関へ事前に情報共有してほしいとの意見があった（PRの仕方が変わるなどの意見）。	＜意見等＞ 事務局より計画策定に向けたポイント（デジタル分野検証結果に基づく取組、訓練実施状況を踏まえた策定等）を説明。 会長からのまとめとして、デジタル分野の在職者訓練の充実が必要との意見があった。 また、求人票に職業訓練受講修了者の就職の表示や、職業訓練受講修了者の就職に結びつく情報（求められる知識・技能など）を掲載するなど、求人内容の充実が必要であり、次回の協議会でその進捗状況を報告してほしいとの意見があった。	＜意見等＞ ・ある程度、委員の意見が反映されている。 ・委員のコメントを踏まえた計画書となっている。 ・これまでの意見が6年度計画に反映しているが、7年度計画を見据えて、IT分野に関しては業種に応じてどれくらいのレベルを求めているか、アンケート調査なり実態調査を行ってほしい。製造分野も同じく、企業ニーズを継続して把握するスタンスで取り組んでほしい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・高齢化率及び人口減少率が全国一位の秋田県において、介護人材不足が深刻化している中、人手不足を補うため未資格者を採用してから資格取得させる事業所も増えており、採用を急ぐことで求人・求職者双方にとって職業訓練を効果的に活用しつづら状況となっている。 ・安定的な訓練実施には、受講者確保は欠かせないが、介護分野の職業訓練受講者が大幅に減少し中止コースも増加している。 ・要因として、介護分野の就職に対する消極的な印象のほか、訓練内容に対して年齢的に困難度が高いと感じる高齢者の声も寄せられているため、介護分野での就業に係る求職者の正確な理解の促進と、高齢層の介護分野での就業の可能性を高める職業訓練と就職支援が必要と考える。	＜共有内容、意見等＞ ・一体的な人材育成として、職業訓練後の就職先での人材開発支援助成金の活用事例を説明したことや、人材開発支援助成金の活用事例を様々な人たちに知っていただきたいと意見があった。 ・労働局でWeb広告を活用できないか提案があった。
		＜対応方針＞ ICT等在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実を検討。 離職者訓練修了者が就職後のスキルアップで企業ニーズに適合できるよう、訓練修了者の就職後の定着支援と合わせて、人材育成支援フォローアップ（人材開発支援助成金の活用アドバイス等）に取り組む。	＜対応方針＞ 在職者向け訓練や生産性向上訓練の充実や、職業訓練受講実績に合わせた職業訓練計画の策定を検討（公的職業訓練検証WGメンバー・実務レベルによる計画案の策定に取り組む）。	＜対応方針＞ 企業の実情に応じた能力開発が行えるよう、在職者訓練の充実や高度なデジタル人材の育成に取り組むとともに、公的職業訓練に幅広く情報リテラシーに係る訓練内容を盛り込むことを検討。 また、企業の求める人材像の明確化及び求人票への明確な記載により、訓練内容を活かせる求人とのマッチング精度を高めて、就職支援を推進する（訓練受講修了者歓迎求人確保を含む）。	＜対応方針＞ 訓練修了者のジョブ・カードや職務経歴書など本人が同意した場合は個別求人開拓に活用するとともに、個人情報に配慮した求職公開のしくみの活用により企業へ情報提供する。 職業訓練機関と連携した職業訓練情報の周知・広報に取り組む。	＜対応方針＞ 本協議会の意見など反映できるよう、公的職業訓練検証WGメンバー・実務担当者による計画案の策定に取り組む。 ハローワーク求人票の求人内容の充実に向けた取り組みや、求人内容の充実の好事例は求人者の了解を得て、次回協議会へ提供してロールモデルとする。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 6年度計画の見直しに関する意見はなかったが、7年度計画に向けて、企業に対するアンケート調査の実施等の意見があったため、取り組みを検討したい。 なお、日常的な企業ニーズ把握として、求人受理時のヒアリングや事業所訪問時に事業主や採用担当者と接触する機会も活用して、人材ニーズなどを収集したいと考えている。	＜意見等＞ 6年度の介護分野を検証することに対して、2024年問題を踏まえて運輸分野の検証の提案があった。 検証内容として、賃金面など労働条件などの検証提案があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練について、 ・生成AIなどのデジタル技術習得に向けた訓練 ・「オーダーメイド型」訓練の充実に加え、人材開発支援助成金等の支援策の活用提案に取り組むことを盛り込んだ。 そのほか、デジタル分野の訓練について、長期人材育成支援コースによる高度な訓練を継続実施するとともに、様々な訓練において、デジタルリテラシーを組み入れたコース設定に努めることとした。合わせて、コース（PCスキルアップ・Web管理料）の新設も盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 在職者訓練について、 ・生成AIなどのデジタル技術習得に向けた訓練 ・「オーダーメイド型」訓練の充実に加え、人材開発支援助成金等の支援策の活用提案に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練について、長期人材育成支援コースによる高度な訓練を継続実施するとともに、様々な訓練において、デジタルリテラシーを組み入れたコース設定に努めることとした。合わせて、コース（PCスキルアップ・Web管理料）の新設も盛り込んだ。 また、訓練の実施に当たり、積極的な実施機関の開拓を行う。 更に、訓練内容を活かした就職実現に向けて、訓練修了前から就職まで一貫した支援に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練の効果的な周知広報について、ポスター・リーフレットの作成・配布に加え、インターネットや、SNSなどを活用し、潜在的受講希望者の取りこぎを図るとともに、広報情報は職業訓練施設と労働局、ハローワーク相互に情報共有し効果的な広報に努めることを示した。	＜計画案への反映状況＞ 就職支援の実施に当たり、求人票における企業の求める人材像等の明確化や、マッチングや求人情報提供の取組等による訓練内容を活かした就職実現に向けた支援の実施について記載。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「運輸分野」の職業訓練コースが令和6年度1コースのみであることや、賃金面などの労働条件改善の検証は協議会で扱う内容ではないとの他委員からの意見も踏まえ、検証分野を介護分野に決定。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
6	山形	＜意見等＞ ・資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないかと。	＜意見等＞ ・資料1のニーズ調査でも紹介された、求職者の訓練ニーズと事業所のニーズについて、求職者が希望する訓練としてPC・事務系が多く、企業が求める訓練分野は介護・製造系とニーズには乖離がある。また、資料5の6年度計画策定に向けた方針に明確に応募倍率が低く就職率が高い分野、応募倍率が高く就職率が低い分野がある。ミスマッチの解消のためにも、就職率の高い訓練の周知をもっと行えばよいのではないかと。 ・これから訓練を受けようとする方に、製造分野のNC生産システムや介護分野などは就職率が高いという情報を提供したらいいのではないかと。	＜意見等＞ ・ヒアリング実施結果の回答者が事務系へ就職された方であり、Word、Excelの使用については十分対応できていると思うが、業種が変わるとPowerPointなどが必要となると思うので、基礎的なコースと上級者向けコースに分けて設定することが必要だと感じている。 ・受講者のレベルも一様でないため、同時に訓練を進めるのは困難。Word、Excelに重点を置くコース、Accessなども学べるコースと振り分けて進めたほうが良いのではないかと。	＜意見等＞ 県内のリスキリング計画、人材開発支援助成金、ポリテクセンター生産性向上訓練の説明。 [意見等なし]	＜意見等＞ ・IT、DXに関して協会員向けに訓練を計画しているが、デジタル人材育成をテーマにして募集したところ集まりが悪い。企業の中でデジタル化のとらえ方は、組織やシステム構築に向けてしまい、人材育成に向いていないミスマッチがあるのではないかと。 ・リスキリングと相まって人材不足を補うためには高齢者が大切な戦力にならざるを得ないのではないかと。そのためリスキリングと並行して高齢者向けの訓練が重要となってくるのではという気がする。	＜意見等＞ ・分野によって応募倍率と就職率に差があり、介護・医療・福祉分野は応募倍率が低く就職率が高いが、IT分野は応募倍率が高く就職率が低い。一層の取組強化が必要ではないかと。 ・委託訓練の計画数と実績数が乖離し、受講者が減少していることへの対策が必要ではないかと。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・デジタル人材の確保への期待度が高く、応募倍率が高いものの、就職率が低いデジタル分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・令和6年度に実施する地域リ・スキリング推進事業について、実施自治体名、事業名、事業概要を記載した取りまとめ資料（一覧）により令和6年度第1回協議会で実施状況等を共有のうえ、県内事業所におけるリ・スキリングの取組を検証し、必要な場合は助言を行う。 ・公的訓練に加え、教育訓練給付制度に基づく講座指定について地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の推進のため、協議会を活用する取組について、全構成員より了承された。
		＜対応方針＞ ・応募倍率が低く就職率が高い分野については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機強化が必要と感じており、「就職率の高い」ことも、コースの魅力であるため、そういったことも発信しながら受講動機を上げていきたい。	＜対応方針＞ ・これから訓練を受けようとする方に、製造分野のNC生産システムや介護分野などは就職率が高いという情報を提供したらいいのではないかと。	＜対応方針＞ ・基礎・実践とコースを分けてコース設定しているが、募集チラシ等提供している情報量に差があるため、求職者が自分に必要な、又は自分にもできる訓練と見極められるよう、訓練募集のチラシ、説明会で詳細な情報を提供していく。	＜対応方針＞ ・委託訓練の高齢求職者スキルアップコース等の設定を推進していく。	＜対応方針＞ ・委託訓練の高齢求職者スキルアップコース等の設定を推進していく。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機や、求人ニーズに即した訓練内容を検討。 ・委託訓練において、開講時期の柔軟化、受講申込の締切日から受講開始日までの時期の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を盛り込んだ。	＜意見等＞	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・公的職業訓練の実施方針に、求職者に対し早い段階での訓練情報を提供し、受講動機強化を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワーク職員の知識向上を図ることを盛り込んだ。 ・訓練実施機関による求職者向け説明会に参加できる機会の確保を図るとともに、就職機会の拡大に資するよう「訓練修了者歓迎求人」等の確保の取組を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・協議会設置要綱（案）の協議事項について、リ・スキリングによる能力向上を支援するため、新たに「地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保に関すること。」を制定、実施計画（案）に反映した。 ・訓練カリキュラムの改善促進策として、対象者の特性や訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努めることを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・令和6年度効果検証対象分野を「デジタル分野」（IT分野・デザイン分野）に選定し、訓練内容とニーズが合致しているかを、就職率向上のための訓練効果を把握・検証を行う。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
7	福島	＜意見等＞ デジタル人材の育成は、福島県においても重要である。従来の基礎的な訓練に加え、ハンダーと話ができるくらいには育成できることが良いという意見があった。	＜意見等＞ 就職先を考えると、事務等は正社員での採用枠が非常に狭い。事務系でもデジタルと共通する部分があるなら、デジタル系の定員を増やして、事務系の定員を減らしてはどうかという意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度はWGにおいてデジタル分野を検証した。 (1) 物価高騰の現状にあわせた委託費の設定を要望する意見があった。 (2) ヒアリングについて、事業所側がどのような人々をどのような期待を持って採用したかによって、得られるスキル、期待しているスキルが変わってくるので、訓練の趣旨と採用の意図がうまくマッチするヒアリングの仕方を考慮すると良いという意見があった。	＜意見等＞ 会津大学が実施しているリカレント教育「女性のためのITキャリアアップ塾」の最近の進捗状況について説明があった。 事業主団体から参加企業へ周知いただく予定。 労働局が開催する助成金（キャリアアップ助成金〈社会保険適用時処遇改善コース〉）、人材開発支援助成金）セミナーについても周知いただく予定。	＜意見等＞ 前段の議論において各種意見が出されたため、この項目に特化した意見はなかった。	＜意見等＞ ・IT分野の就職率が低い理由は、即戦力を期待する採用側とのミスマッチにある。 ・教育訓練給付制度の県内指定講座の数が少ない。受講機会を確保するため、もう少し増やして欲しい。 ・企業内人材の育成、離職防止としての在職者訓練は有効と思われるが、企業のニーズ、動向、傾向について教えて欲しい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 職業訓練のデジタル分野への重点化に向け、地域の実情やニーズ等に添った訓練コースの設定となっているか等を分析する必要があり、デジタル分野を対象に検証する。なお、前回協議会で効果検証を行うには、ヒアリング対象数が少ないとの意見を踏まえ、デジタル分野にITリテラシー分野を追加する。	＜共有内容、意見等＞ ・SNSによる周知広報として、これまでの「X」の公式アカウント（福島労働局、新卒応援ハローワーク）の開設に加え、令和5年12月より、各ハローワークごとに「LINE」を開設し、ハロトレ説明会、ハロトレスケジュール等の情報を積極的に発信している。
		＜対応方針＞ 都市部以外は訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓もきめ、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。	＜対応方針＞ デジタル分野の訓練を実施していただける機関がかなり少ないという現状であるが、実施機関の開拓もきめ、求職者の意向に沿った訓練カリキュラム、コースの立ち上げを検討していく。	＜対応方針＞ (1) 厚生労働省に協議会の結果等を報告する旨、回答した。 (2) 来年度のヒアリングシートに反映させる方向で検討する。 なお、今回の対象者、対象企業にはヒアリングの理解を得られたが、準備段階でプライバシーの配慮、個人情報漏えいの防止について詳細に説明しても、対象候補者や対象候補企業からヒアリングを断られるケースが多かった。	＜対応方針＞ (a) ～ (d) の意見を反映させ、策定する予定。	＜対応方針＞ (a) ～ (d) の意見を反映させ、策定する予定。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デジタル人材の増加や育成を目的に、初歩的な知識やスキルのカリキュラムとなっている。短期でもあり高度な訓練を行うことが難しい。今後は求人者の意向を確認しながら内容を検討していきたい。なお、令和6年度から「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」として、職業訓練では不足する実習経験を積むための場所を提供する事業を実施する予定。 ・これまで民間の公的職業訓練実施機関に対し教育訓練給付制度について周知してきたが、前向きな回答はなかった。引き続き労働局ホームページ、ハローワークにおいて周知・広報に努める。 ・ポストコロナで受注が伸びたことで、受講生の送り出しが難しいという企業が多い。企業は訓練によりどのような技能者を育てるか等検討いただき、訓練体系図の作成等については機構に相談して欲しい。	＜意見等＞ 訓練分野の選定案及び選定理由に対して意見等は特になかった。	
		＜計画案への反映状況＞ 職業訓練のデジタル分野の強化に計画的に取り組む必要があり、「訓練分野、コース数及び定員数」においては、IT分野及びデジタル分野のコース設定を細分化し、コース数及び定員数を増加させた。	＜計画案への反映状況＞ 事務分野のコースを減らし、IT分野及びデジタル分野のコース及び定員数を増加させた。	＜計画案への反映状況＞ 個別の訓練コースについて、対象企業からヒアリングを行い、訓練修了者や採用企業からヒアリングを行い、求職者ニーズに基づくカリキュラム等の改善を図る。	＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練における訓練コースの周知・広報については、ハローワークの窓口や説明会開催による周知の他、福島県、福島労働局及び機構福島支部による広報力を積極的に活用し、ハローワークを利用していない潜在的な対象者への周知を図り、受講者の確保に努める。	＜計画案への反映状況＞ 個別の訓練コースにおいて対象コースを拡大して、訓練修了者や採用企業からヒアリングを行い、求職者ニーズに基づくカリキュラム等の改善を図る。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局提案のとおり、デジタル（IT+Webデザインコース）分野、ITリテラシー（PC基礎、PC実務）分野を対象に検証する。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
8	茨城	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 構成員からは、受講生が学んでいく中で自分の適性や課題が見えてきた結果、必ずしも学んだ分野に就職するわけではないことから、訓練期間中に企業との接点の機会や、きめ細かいキャリアコンサルティングをすることによって就職の機会を提供できるようにすると、より就職につながるのではという意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証、デジタル分野の講師人材の確保や設備等に係る費用負担、より実践的な内容を加味したカリキュラム・訓練期間の設定が必要であるとの報告があった。 また、訓練習得度の見える化を推進していく取組が必要であるとの報告があった。 構成員からは、訓練中にポートフォリオを作成し、実際の面接の際のアピール材料として活用することが効果があるのではないかと意見があった。	＜意見等＞ 県の産業人材育成課より「茨城県リスクリテラシー推進政策パッケージ」について説明。様々な情報発信をしているが、企業側からはリスクリテラシーによって労働力の流出が起きているのではないかと懸念が示されていることが大きな課題との話があった。またリスクリテラシーを推進するにあたり「在職者のスキルの見える化」という点も課題と感じているとの意見があった。 労働局からは「キャリア形成・学び直し支援センター」の創設について説明を行い、「在職者のスキルの見える化」については、ジョブ・カードを活用することで働く人の学び直しの支援をより強化できるため、連携を図っていくこととした。	＜意見等＞ デュアルシステム訓練や職場見学ができる訓練設定を検討したいとの説明があったが、企業実習先を見つけることが難しいのではないかと意見があった。	＜意見等＞ 構成員から令和6年度計画案への特段の意見はなく、提案内容で承認を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 選定案：営業・販売・事務分野 選定理由：デジタル化の進展の中で、デジタル分野に限らずあらゆる業種において、パソコン操作等の基礎的なデジタルスキルの必要性が高まっていることから、パソコンの基本的な操作を習得することは就職のために非常に有効である。コース数が多い訓練について改善を図ることで大きな効果が見込めることから「営業・販売・事務分野」の中でも主にパソコン初心者を対象としたコースを選定し、求人ニーズに即した訓練内容となっているか検証を行う。	＜共有内容、意見等＞ 機械加工系の訓練コースについては、特に、特に関心者が集まりにくい傾向があることについて課題を共有した。 県、ポリテクセンターとも受講生を集めるのに苦慮しているが、中小企業への人材供給や人材育成という意味から重要な訓練であると考えており、定員充足に向けて色々と工夫している中で、県、ポリテクセンター、労働局・ハローワークの関係機関における連携を強化して引き続き定員充足率の向上に取り組んでいくことを確認した。ポリテクセンターにおいては、ハローワーク職員の意見を参考に、令和6年度のコース名をより分かりやすく変更することとした。
		＜対応方針＞ 特になし	＜対応方針＞ 訓練期間中にジョブ・カードを作成し、強みを発見(自己理解)させることや、訓練実施機関に対しても雇用情勢の説明や求人情報の提供等を行い、ハローワークと訓練実施機関が連携して就職支援を強化していく方針。	＜対応方針＞ 報告内容を受けて、労働局と各関係機関が連携し、訓練実施機関や企業実習先を開拓していくこと、ハローワークにおける「訓練修了者、未経験者歓迎求人」確保の取り組みを強化していくこと、ジョブ・カードを活用し訓練習得度の「見える化」を推進していくことなどに取り組む方針。また、ご意見があったポートフォリオの活用についても推進していく方針。	＜対応方針＞ プログラミング系の訓練実施機関の開拓は課題である。就職という点で考えるとシステムエンジニアやプログラマーの求人は比較的多い。関係機関と連携し開拓に努めていく方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ※令和6年度計画の主なポイントは以下のとおり ・ 離職者訓練の実施規模については、近年の実施状況を踏まえて定員を見直した結果、前年度より縮小したが、1コース当たりの定員を見直すことにより、コース数を維持し、訓練機会の確保を図ることとした。 ・ 令和5年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証結果を踏まえ、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるための改善案として、IT分野の訓練実施機関の開拓、ジョブ・カードやポートフォリオの活用推進、訓練実施機関とハローワークの連携による説明会や見学会の実施、より効果的な公的職業訓練の周知・広報としてホームページやSNS等の積極的な活用等を推進することについて追記。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見はなく、提案内容で承認を得た。		
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・ ジョブ・カードやポートフォリオの活用推進、ハローワークと訓練実施機関が連携して就職支援を強化していくため、ハローワークから訓練実施機関に対しての雇用情勢に関する情報や求人情報提供等について盛り込んだ。 ・ 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。 ・ 訓練受講により習得したスキル(資格など)を求人企業に訴求するため、ジョブ・カードの活用を推進するとともに、訓練中に習得した技術を使って作成したポートフォリオの活用を推進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・ 国、県及び関係機関が連携してリスクリテラシーを推進することから、県が「茨城県リスクリテラシー推進政策パッケージ」としてとりまとめた地域リスクリテラシー推進事業を計画に盛り込んだ。 ・ 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。 ・ 訓練受講により習得したスキル(資格など)を求人企業に訴求するため、ジョブ・カードの活用を推進するとともに、訓練中に習得した技術を使って作成したポートフォリオの活用を推進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・ デジタル分野の中でも、デザイン分野(WEBデザイン)と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して訓練実施機関の開拓に努めることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・ デジタル分野の中でも、デザイン分野(WEBデザイン)と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して、企業実習先の確保を含めた訓練実施機関の開拓に努めることを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「販売・営業・事務分野」の主にパソコン初心者を対象としたコースを選定。 検証方法：訓練修了者3人、訓練実施機関3者、訓練修了者の採用企業3社について、原則訪問によりヒアリングを実施する。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会で議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会で議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
9	栃木	＜意見等＞ ・県内のデジタル人材の求人が少ないが、同分野の職業訓練の応募倍率が高い実態について、訓練受講希望者が訓練受講後、どんな仕事を求めているか把握する必要があるのではないか、との意見があった。 ・企業がどのようなデジタルスキルやデジタル人材を求めているのか、企業側のニーズを把握して、それに合わせたような訓練カリキュラムの設定が、就職率アップにつながるのではないか、との意見があった。 ・事務職として必要な、データの分析方法や作業効率を図る方法を習得した人材育成など、どの職種でもデジタルスキルは必要であるとの意見があった。	＜意見等＞ ・製造分野において応募倍率が低い、コースの選定・定員数の増減を考える必要があるのではないか、との意見があった。 ・企業がどのようなデジタルスキルやデジタル人材を求めているのか、企業側のニーズを把握して、それに合わせたような訓練カリキュラムの設定が、就職率アップにつながるのではないか、との意見があった。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。 ・就職支援において、就職率を上げるためには、ハローワークとの連携は大切であり、積極的に取り組んでほしいとの意見があった。 ・多くの企業では、採用条件に「コミュニケーション能力・協調性」が重視されている、今回、訓練カリキュラムの改善が出されていることは理解できるとの意見があった。	＜意見等＞ ・自動車整備専門学校と職業能力開発施設の学卒者訓練との統合について発表あり。自動車産業が多いことから、人材育成の必要性、同職種の魅力発信について、課題共有を行った。 ・リカレント教育として、在職者のキャリアアップのために上位資格取得や専門的知識技術習得のための教育を行っており、今後は、潜在有資格者へのキャリア支援事業を計画しているとの発表があり、構成員で共有を行った。 ・介護・福祉・医療分野は他職種から人材の掘起こしが必要。社会人経験者の入学を積極的に取り入れているメリットや課題の発表があり、構成員で共有を行った。 ・県の委託事業では、女性のデジタル技術を活用した幅広い分野での活躍を促進するため、女性デジタル人材育成・活躍支援講座を開設、年間で180名の人材を育成する予定との発表があった。	＜意見等＞ ・「介護分野」の応募倍率が低いことへの対策として、中止するコースを減らす対策と周知広報を積極的にすべきとの意見があった。 ・デジタル分野においては、「ITパスポート資格等の国家資格」の取得には、3～6ヶ月程度の訓練期間では短すぎる。また、受講申込時での基礎能力を精査していただければ、合格率・就職率が上がるため、訓練期間の延長や、HWでの受講者に対する十分な説明が必要との意見があった。 ・求職者支援訓練の基礎コース数において計画と実績との乖離が見られたが、その要因について、訓練実施機関へのヒアリングなどにより把握することが必要ではないか、との意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 訓練コースへの応募倍率が高いものの、就職率が低い分野であるデジタル分野（「IT分野」「デザイン分野」）を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞	
		＜対応方針＞ ・デジタル分野コースのミスマッチを防ぐため、HWでの受講希望者を訓練説明会・見学会へ誘導することを説明した。 ・企業ニーズの把握は、訓練受講生とのミスマッチを解消するため必要であり、HWでも事業所訪問等での収集に加え、労働局として、幅広い業種でのニーズ把握のためWEBアンケートの実施を説明した。	＜対応方針＞ ・ポリテクセンターの施設内訓練については、ニーズを把握し定員の調整を行っていることを説明した。 ・デジタル分野の企業ニーズについては、次年度の効果検証WGの対象分野とする方向で検討。	＜対応方針＞ ・報告内容を受け、訓練修了前か、受講生の情報を共有し、訓練終了後も継続して情報共有を行う方針を説明した。 ・WGの報告内容を受け、R6年度に開始する訓練から「企業での会議やプロジェクト企画を想定した実践的なグループワーク」をカリキュラムに設定する方針を説明した。	＜対応方針＞ ・介護分野の中止コース減のため、資格取得の日数を考慮した訓練日程を設定する方針。 ・デジタル分野については、受講希望者のニーズと選択コースのミスマッチを防ぐため、事前訓練説明会へ誘導し、またHW職員がデジタル分野について理解を深め適切な訓練あっせんをするための対策を積極的に行う方針。 ・求職者支援訓練基礎コースでは、職業能力開発講習が訓練実施機関の負担とのことから、訓練期間に分散するカリキュラムの構成とする方針。 ・委託訓練は定員増、デジタル分野も定員増。 ・求職者支援訓練は令和5年度計画と同規模とするが、デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的デジタルリテラシーの要素を含むカリキュラムの設定を推進し、デジタル人材育成の底上げをおこなう。	＜意見等＞ 分野の選定について意見はないが、企業の方に対し、介護施設の見学や介護の現場において説明を聞く機会をつくり、職業訓練の受講に繋げていると回答し、計画案自体は修正されずに了承された。			
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野への重点化を進め、受講者のレベルに合ったコースを設定。デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図ることを盛り込んだ。 ・IT分野、デザイン分野については、就職率向上のため、習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進めるほか、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や訓練受講者への求人提出の働きかけ実施などハローワークと連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・県の施設内訓練では製造業において求められる多能工を目指し、受講科目の選択制を導入したコースを設定することを盛り込んだ。 ・ポリテクセンターの施設内訓練では、DX等に対応した訓練科、子育て等を行っている方に向けたものづくり分野の短時間訓練科を積極的に実施することを盛り込み、在職者訓練でも産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため事業主のニーズに基づき適切な効果的な職業訓練を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・就職経験が少ない者等の就職困難者には、社会人スキルと基礎力を習得するための基礎コースが有効であるため、基礎コースの設定の推進するとともに訓練受講生の特性に合ったキャリアコンサルティングや実践的な知識習得および社会人基礎力を向上させるカリキュラム作成に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・育児中、未就職新卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者など対象者の特性、訓練ニーズに応じた訓練の設定（託児サービス付コースなど）に努めることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか検討した上で実施。受講希望者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるように訓練説明会・見学会に参加できる機会を設け、就職機会の拡大に資するように職業訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野を対象としつつ、受講希望者のニーズと訓練内容のミスマッチを防ぎ、訓練修了者の就職機会の拡大等も検証できるようにヒアリングを行っていく方針となった。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
10	群馬	＜意見等＞ 県からは次期産業振興基本計画として、産業構造の変革・新産業の創出などを見据えたデジタル人材の育成・確保、企業が取り込むリスキリングへの支援、離転職者に対する必要なスキルを学ぶ場の提供に重点に置くことの説明があった。 構成員からは、若年求職者における、IT・事務分野に偏った求職の動向、人手不足分野に製造を加えた、境遇色の強い分野に対する応募者の減少について報告があった。	＜意見等＞ 構成員より ・応募倍率が100%を超えているにもかかわらず、定員充足率が100%未満になっている訓練分野について、その原因と対応策は如何。 ・また、希望するコースに漏れた者へのフォローは行っているのか。 といった質問があった。	＜意見等＞ R5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。 実施機関からは、IT関係への就職には実務経験が必要となる場合が多いため、Web知識を必要とする事務職等への就職を視野に入れる必要があることや、採用企業からは、(企業側の)職業訓練制度の認知度の低さ、および訓練期間の不足について報告があり、構成員間で課題認識の共有を行った。	＜意見等＞ 県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、困窮者の多くは数日中に所持金が尽きてしまうような方なので、訓練以前の課題解決が最優先としたうえで、訓練については ・自家用車を保有していない困窮者が一定数おり、地域の特性として公共交通機関の利用が不便であるため、通所が難しいこと。 ・(支援)訓練の出席要件が厳しいこと。 ・生活保護の最低生活費は、単身世帯で賃貸住宅に生活している方は約11万円となっており、訓練をしつつ生活を維持するために給付金額を15万円程度に引き上げることを検討いただきたい。 といった意見があった。	＜意見等＞ 運輸業におけるドライバー不足に対応するため、「大生自動車一種運転業務従事者育成コース」の拡充を希望。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なく、令和6年度群馬県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 深刻な人手不足分野の一つであり、介護分野の人材育成において職業訓練への期待度が高いことかつ、応募倍率が低い分野であることから、介護人材の育成・確保に当たっては求職者ニーズを踏まえ訓練コース設定とすることが必要であること。こちらを課題と捉え「介護分野」を選定を提案。	＜共有内容、意見等＞ 県内には外国出身の労働者の方も多く、該当する教育機関があるようでしたら語学関連、日本語教育などの指定講座があっても良いのではないかと。
		＜対応方針＞ 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、人材の育成・確保に努める方針。	＜対応方針＞ 同じ分野の訓練でも、希望者が定員の数倍集まるコースもあれば、定員充足率が低いコースもあるため全体では充足率は100%になっていない。 入校前に就職が決まり、辞退するケースもあることから、適切なあっせんに努めていく。 また、希望するコースに漏れた者については、内容の似ているコースを案内し、フォローしている。 定員割れのコース等は、実施時期・期間、カリキュラムの見直しを行う方針。	＜対応方針＞ 就職支援に向けて、受講生に本人の目標とする訓練カリキュラムであるかを確認してもらうため訓練説明会や見学会への参加を勧奨するとともに、ハローワーク職員との訓練内容に対する知識を深め、適切な受講あっせんに努める。 また、事業主に対して職業訓練の周知・広報を図り、訓練修了者歓迎求人確保を推進する。	求職者支援制度の活用やハローワークとの連携を図ることの必要性等、認識の共有を行った。	＜対応方針＞ コースの拡充には、受講希望者の増加が必要であるが、現状では応募倍率、定員充足率は100%未満となっている。 当該コースにかかる受講ニーズを十分に踏まえた検討が必要。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 就職率が高く応募倍率が低い分野(介護・医療・福祉)があること・応募倍率が高く、就職率が低い分野(IT・デザイン)があること・求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、実績は20%程度であること・デジタル人材が質・量とも不足しているなどの課題があり、適切な受講あっせんに資するようハローワーク職員と訓練実施機関の連携を強化する。社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。デジタル分野のコース割合を増やしつつ、デジタル以外の分野においても、基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースを設定し、受講動員を行う方針。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なし。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護分野」を選定	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和5年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
11	埼玉	＜意見等＞ 引き続きデジタル人材が不足している（質・量とも）	＜意見等＞ ・（訓練受講者の）就職率を意識しすぎるあまり、短期の就労先をあっせんしようとする訓練施設があると聞いたが、公的職業訓練の趣旨に合わないのではないかと？ ・受講生間のトラブルを避けるため受講生同士のコミュニケーションを禁止している訓練施設があると聞いたが、（受講生同士の交流は）就職に向けたモチベーションの向上に効果があるのではないかと？	＜意見等＞ ・訓練内容、訓練レベルの細分化については受講者のモチベーションに十分に注意し、慎重に行う必要がある。 ・職業訓練中に行うキャリアコンサルティングはそれぞれの訓練コース、業界についての専門知識を有したキャリアコンサルタントが担当するとより効果的なものとなる。 ・企業に対するヒアリング結果は企業が求める人材をあらわすものであるため、訓練受講生に対してフィードバックしたほうがよい。 ・受講生のコミュニケーションスキル向上のため、グループワークの実施が効果的である。	＜意見等＞ ・地域におけるリスクリング推進事業に関して、中小企業のためのデジタル人材育成事業、中小企業に職員の技術向上支援事業を令和5年度地域職業訓練実施計画に追加することに同意した。	＜意見等＞ （事務局提案の概要） ・令和5年度と同規模で公的職業訓練を実施 ・（応募倍率低、就職率高）「介護・医療・福祉分野」、「金属加工・溶接」一周知、受講動向の強化 ・（応募倍率高、就職率低）「IT分野」「デザイン分野」→一層の設定促進と就職率向上の取組 ・委託訓練の定員充足→受講申込締切日から受講開始日までの期間短縮、受講者増加のための取組 ・デジタル人材の不足→デジタル分野の重点化、訓練内容の見直し ※事務局提案とおり可決	＜意見等＞ 第1回協議会決定した方針に沿って策定しているため特段の意見なし。	＜意見等＞ （1）人手不足分野（選定理由：埼玉県内において医療・介護・保育・建設等の人手不足対策は急務である。また、この分野は求人倍率が高く、雇用吸収力が高いこと。加えて、この分野は他の職業訓練と比較して就職率が高く、訓練による職種転換支援が効果的であると考えられるため。） （2）製造業（選定理由：埼玉県内の地産産業であること、職業訓練以外の方法で技術取得をすることが難しいこと。）	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞	＜対応方針＞ ・雇用保険適用就職を目指すものであるため、一概に短期就労がすべていけないというものではないが、訓練コースとの関連性や個々の受講生の就職目標と照らし合わせ、必要があれば対応する。 ・受講生同士のコミュニケーションを一律に禁止するものではないが、一部でトラブルも散見されるため、一定のガイドラインは必要と考えている。	＜対応方針＞ ・訓練内容や訓練レベルを設定する際に慎重に検討する。 ・訓練分野に精通したキャリアコンサルタントが担当するよう、各訓練機関に求めていく。		＜対応方針＞	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 埼玉県内の介護関係の職業訓練は定員充足率が半分のコースもあり、人手不足対策は急務である。ぜひワーキンググループでの検証をお願いしたい。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ （1）人手不足分野（検証方法：訓練実施施設、訓練受講者、就職先企業へのヒアリングを実施し検証する。）	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
12	千葉	＜意見等＞ デジタル化への対応は必須であり、デジタルリテラシーの向上も重要と認識しているが、そもそもデジタル分野における訓練科目修了者の習熟度と企業における人材ニーズでは隔たり(多種多様)があり、その部分の意見集約等が必要との意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、求職者支援訓練におけるIT分野の就職率が低調な理由について、次回の協議会において数字的根拠を含めた資料説明を求められた。 IT分野や人材不足分野の新たな訓練科目の設定・拡充は前提として必然だが、訓練修了者の就職後の支援も必要との意見もあった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野及び介護分野を検証。修了者や採用企業からは専門的な知識だけでなく、コミュニケーション能力が重要との意見が多かったため、グループワーク等受講者参加型のカリキュラムを増やしていく必要があるとの報告があり、構成員から概ね賛同いただいた。	＜意見等＞ 総務省が創設した地域リスクリング推進事業について、千葉県より事業一覧にて報告があり、事業概要について予定のものもあり、次回協議会において詳細を含めた次年度の予定等について提案を共有出来るようにとの意見があった。	＜意見等＞ 「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」に向け、随時訓練・在職者訓練に必要性は構成員全員が認識しているものの、中小企業において、人手不足は深刻であり、労働力の確保と訓練との兼ね合いが難しいとの意見が多数あった。在職者訓練についても同様で、「学び・学び直し」「リ・スキリング支援」についての重要性の認識と労働力の確保が優先との意見があった。	＜意見等＞ 介護分野について、希望者がおらず、受講者が集まらずに中止になることもみられる。計画の問題とは別に、計画の実施段階でどう受講者を集めていくかが課題になっているのであれば、そこに注力することも必要ではとの指摘があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 効果的に検証するために継続実施が重要との指摘から、5年度と同分野での検証を提示。 デジタル社会を担う人材育成が強く求められるなかで求職者ニーズが高いものの就職率が低い点を踏まえ、「デジタル分野」を選択した。 また、大幅な需要拡大が見込まれるなか深刻な人材不足問題に直面している点を踏まえ、「介護分野」を選択した。	＜共有内容、意見等＞ 介護分野においては人手不足のため人材確保が切実な声としてあるが、受講者が集まりにくいことを課題として共有した。 県・ポリテクセンターとともに受講生を集めるのに苦慮しているが、人材供給という意味から職業訓練は重要であり、引き続き受講者を集めることに取り組んでいくことを確認した。
		＜対応方針＞ ワーキンググループにおいて、採用した企業からのヒアリングでは、コミュニケーション能力やビジネスマナーを重視した採用との報告もあり、それらのカリキュラムを盛り込んだ内容を推奨するべく訓練実施機関への説明や、eラーニングコースが増加する中での整合性を検討し、改めて通所型訓練の重要性を策定方針に取り組み予定。	＜対応方針＞ 次回協議会において、設定コースにおける就職率が低調だった訓練実施機関の要因等について報告のうえ、分析結果について検討。 訓練修了生より訓練修了時又は就職決定時に提出いただく「就職状況報告書」の提出・回収の徹底及び就職後の支援(フォローアップ)を図る。	＜対応方針＞ 報告内容を受けて、グループワークやプレゼンなどコミュニケーション能力の向上を目的とした受講者参加型のカリキュラムを訓練実施機関に提案していく方針。	＜対応方針＞ デジタル化の進展に対応した訓練科目の設定や千葉県における人材不足分野の人材確保のため、新たな訓練科目の設定が求められていることを構成員間で認識を共有。 ポリテクセンター千葉における生産性向上人材育成支援センターでの訓練や千葉県職業能力開発協会主催の研修・セミナーの内容を構成員間で共有。事業主団体から団体率下企業等へ周知する予定。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ハローワークで行っている訓練説明会等を積極的にやって受講動員を強化することを実施方針に盛り込んでおり、計画案自体は修正されずに了承された。	＜意見等＞ 構成員から持段の意見はなく、提案内容で承認を得た。		
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル人材を育成するコースに重点を置き、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入して、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ IT分野の就職率が低調な理由について、特に低調なコースの実施地域は該当求人が多い東京から遠く、求職者ニーズと合う求人が少なかったことを説明。 受講者に対する訓練修了から就職までの一貫した支援のため、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施することを記載した。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル人材を育成するコースについて、グループワーク等コミュニケーション能力の向上を目的としたカリキュラムを導入して、一層のコース設定を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・以下の地域リスクリング推進事業に幅広く取り組むことを盛り込んだ。 ①経営者等の意識改革・理解促進 ②リスクリングの推進サポート ③従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援	＜計画案への反映状況＞ 以下を盛り込んだ。 ①公的職業訓練においてはデジタル人材を育成するコースに重点を置くこと。 ②千葉県における人手不足分野について、介護系コースに重点を置き、ハローワークで行う訓練説明会等を積極的に起こすことで受講動員を強化すること。建設分野は、ポリテクセンター君津が実施するコースを中心に、建設人材の確保・育成を図ること。 ③ポリテクセンター千葉における生産性向上人材育成支援センターによる事業所支援の実施。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」及び「介護」 (検証方法) 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施する。5年度は修了者と採用企業が同席してのヒアリングが一部あったが、言いづらいこともあったと考えられる。6年度は、別々にヒアリングを実施し、率直な意見が聞ける方法を検討する方針となった。		

Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況						Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
13	東京	＜意見等＞ ・2024年新卒採用について、企業説明会並びに選考に対するエントリー数の減少を訴える企業が多くみられたため、新卒採用の変化を踏まえた適切な支援をお願いしたい。 ・約7割の中小企業が人手不足に苦しんでおり調査開始以降過去最大。今後、労働力、生産年齢人口が減少することを見据える上人手不足状況は解消しないと想定 ・製造業、ものづくり業は技術者不足。ものづくりの企業は、訓練校で一定の技術を身につけた人材を欲しており、期待している。 ・雇用の安定、生産性の向上、所得向上に向けた就労支援と職業能力開発の強化 ・介護、観光、飲食、運送業、建設業の人材確保、人材育成 ・DX、GXの推進における成長産業への就労移動及び労働移動 ・技能分野では熟練技能者の高齢化、若年者不足が大きな課題 ・ものづくり技術の伝承	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・就職できなかった者の検証をするにあたっては、アウトプット(受講生の能力向上)、アウトカム(能力向上はしたが企業側とのミスマッチ)、どちらに課題があったのかという検証が必要。 ・コミュニケーション能力の重要性についてはIT分野に限らない。 ・各コースの検証は、コース固有の訓練成果、効果がどうだったのか着目してほしい。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 構成員から公共職業訓練について、観光分野やデジタル分野など応募倍率が100%を超えているニーズがあるところに重点的に講座の配分をしてはと意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和5年度の公的職業訓練効果検証ワーキンググループは応募倍率が高く受講者割合も高いが就職率が低調なデジタル分野を選択した。 令和6年度については、応募倍率が低いが就職率が高く、かつ人材不足分野である「介護分野」を効果検証の対象とする提示をした。	＜共有内容、意見等＞ 求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上のため、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図ることを共有。
		＜対応方針＞ 検討中		＜対応方針＞ 検討中			＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 令和5年度の実績に基づいて作成しているが、民間教育機関の提案を見て実際の分野を決定することになる。受講生からのニーズや成長産業に政策的に人材シフトを図る観点から決定すると回答し了承された。	＜意見等＞ 介護分野については応募倍率が低く就職率が高いが、人材不足分野であり就職が容易であるという観点からすると、訓練受講と就職率の因果関係については疑問があるという意見があった。 訓練計画に沿って介護分野コースを設定しても、申込者が集まらず中止決定するケースが自覚している。不足する介護人材の育成のために、職業訓練を有効活用していくという観点で検証したい。(事務局)	
		＜計画案への反映状況＞ ものづくり人材の育成に関して、在職者に対する公共職業訓練において、入社後の従業員などの技能習得を図る中小企業に対して令和6年度から奨励金を支給し、人材の育成を促進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 公的職業訓練の実施方針の中に、「デジタル分野の職業訓練効果の向上のため、業務遂行上求められるコミュニケーション力に加え、基礎的なネットリテラシーを培うプログラムの導入等が効果的だと周知を図る。」と明記した。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 検証方針 訓練実施機関、訓練修了生、就職先企業にヒアリングを実施し、 ・効果的な現場実習の取り入れ方 ・ミスマッチが起きにくい就職支援の方法 ・受講生募集の段階での魅力発信の方法などを聞き取り、受講生の増加、就職率の向上を目指す方針となった。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
14	神奈川	＜意見等＞ ・ITエンジニアについて、コロナ明けは未経験求人は多かったが、現在は経験者を求める求人が増加。 ・デジタル分野について、業務内容によっては未経験も可だが、若年を求める傾向。 ・中小企業等において、専任のIT部門がなく、総務などで社内ITを行うためにITリテラシーの高い方を求める傾向が強くなっている。 ・未経験、若年を教育する際の助成金や離職からしばらく経っている情報難民の方にも引き届くような発信も引き続き必要。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいてIT分野を検証。 ・ビジネススキル、コミュニケーションスキルについては、知識、技術を教えるだけでなく、いろいろな場面でプレゼンをしたり、テレビ会議などコミュニケーションをしたり、繰り返すことが必要。 ・IT分野はレベルがいろいろなので、自分が訓練で何を身につけて何ができるのかなどの伝え方も大事。カリキュラムに組み込むのは配慮事項になると思うが、実施機関等に今回の結果を精査してほしい。	＜意見等＞ 無	＜意見等＞ ・就職率が低いデザイン分野について、今のデザイン業界が求めている人材と訓練のカリキュラムが乖離しているのか。	＜意見等＞ 求職者支援訓練の認定規模について、実践コースにおける新規参入枠の上限値30%（全国計画は10%）は妥当なのかとの指摘があった。	＜事務所の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和5年度のワーキンググループでは、訓練受講希望者が多いにもかかわらず就職率が低いIT分野を選定。当該分野においては就職率に一部改善があったものの、まだ求人者側と求職者側でのミスマッチが見られる。特にデザイン分野でその傾向が見られるため、令和6年度においてはIT分野とデザイン分野をまとめて「デジタル分野」として実施することを事務局として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ポリテクセンター関東及び神奈川県より生産性向上支援訓練等について説明があり、DX対応のコースを順次拡大しているとのこと。生産性向上については、少子高齢化、人手不足、後継者難という事態が非常に深刻化している中で、様々な業種の企業サイドから非常に高いニーズがあることから、生産性向上支援訓練等を効果的に活用しつつ、DX・ITを企業経営の中でうまく結びつけることが重要であることを共有。
		＜対応方針＞ ・引き続きハローワークに求所されない方も含めた周知・広報に取り組む方針。	＜対応方針＞ 無	＜対応方針＞ ・実施機関等に対し、事前説明会等の開催回数や内容の改善を依頼する方針。 ・ビジネススキルやコミュニケーション力の向上を意識したカリキュラムの強化を依頼する方針。		＜対応方針＞ ・受講希望者の業界認識等が足りないことから、訓練終了後の就職のマッチングが低くなる傾向があるため、ハローワーク職員の知識の向上のための施設見学会への参加や訓練終了者歓迎求人等の確保を推進する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 神奈川においては、1回撤退した訓練実施機関が再度新規として参入するケースも多く、新規枠が10%では足りない現状にある。そのような実態を考慮して設定した上限値30%であることを説明し、計画案は修正されず了承された。	＜意見等＞ 「IT分野+デザイン分野」＝「デジタル分野」とするのはよいが、目新しさが感じられない。具体的に令和5年度の効果検証からどのあたりを変えるのかとの意見があった。 また、社会の高齢化は神奈川県においても見られる傾向であるので、介護分野の検証を行う必要があるのではないのかとの意見もあった。	
		＜計画案への反映状況＞ 受講者増加のための取り組みとして効果的な広報等を継続的に構築・実施すること、受講申込締切から訓練開始日までの期間短縮等を積極的に推進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・訓練実施機関による求職者向け事前説明会や見学会の開催を一層推進することを盛り込んだ。 ・職業人講和会を通じて、就職後も学びを継続するための意識づけを行うこと、また、ビジネススキル、コミュニケーション能力の向上を意識した訓練カリキュラムの強化を推進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ ・求職者の希望に沿った適切な訓練コースを提供するため、ハローワーク職員のIT分野・デザイン分野に関する知識向上を図るとともに、訓練終了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。 ・訓練実施機関においては、訓練内容が求人ニーズに即した効果的なものになっているか、入念にチェック、検討を行うことを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野を対象にすることとなったが、令和6年度においては、就職できたケースからの効果検証のみならず、就職できなかったケースにも視点を置いて検証を行っていくなど、検証方法を工夫していくこととなった。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
15	新潟	＜意見等＞ ・新潟県内では、IT系専門学校が充実していることからIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出企業からは進出後にIT関連人材の確保に苦慮しているという話を聞いており、IT分野の職業訓練を行っている旨の情報を関係機関と連携し、こうした企業にも発信してほしいとの意見があった。	＜意見等＞ ・公共職業訓練の「IT分野」で、また、求職者支援訓練の「デザイン分野」で就職率が低いことについて、以下のような意見があった。 ①訓練コースと企業のニーズとの間でミスマッチを起している可能性があるのではないか。 ②WEBデザインの訓練期間が4か月や6か月では資格を取るだけで精一杯であり、「資格取得＝即戦力」でもない状態の中で就職戦線に立たされている状況がある。もう少し訓練期間を長く設定することができないものか。	＜意見等＞ ・検証内容は非常に貴重な内容であり、関係者の間でしっかりと共有し、実施機関にもしっかりと周知していただき、今後の訓練コースのカリキュラムの改善等に役立ててほしいとの意見があった。	＜意見等＞ ・新潟県から、総務省の創設した「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」に係る事業について、以下のような説明があり、情報の共有を図った。 ①十日町市が新入社員や経営者向けセミナー等を行うこと。 ②中魚沼郡津南町が中小企業が従業員に対して行うリスキリング理解促進のための研修費用の補助事業等を行うこと。	＜意見等＞ ①就職率、応募率が低調な「営業・販売・事務」を底上げしようとすることは理解できるが、他の訓練分野についても受講者のニーズに沿った適切な訓練を動員できるよう同様に研修を行ってもらいたいとの意見があった。 ②求職者支援訓練への受講指示が可能となるなど求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根が低くなる中で、県と国がしっかりと調整しながら訓練計画を検討していくことが益々大事になっているとの意見があった。	＜意見等＞ ・ハローワーク職員のデジタル分野の訓練コース内容の知識向上を図るための研修は良い取組であるが、他の訓練分野についても受講者のニーズに沿った適切な訓練を動員できるよう同様に研修を行ってもらいたいとの意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【効果検証の対象分野：デジタル分野】 ①新潟県では、官民で連携して県内産業のDXを推進するうえで、人材が最たる課題とされていることから、再度デジタル分野を選定しIT分野のうち特にDX人材に有効とされるデジタルスキル(Python、PHP、JavaScriptなど)の習得を目指す訓練コースについて、ヒアリングを行い、訓練効果の検証を行う。 ②ヒアリングにおいては、訓練修了者や採用企業に対して、訓練内容やカリキュラムについてのニーズ、採用後に活かすことができたスキルなどを聴取し、訓練実施機関に対しては、訓練受講者の就職に効果のあったカリキュラムの設定や就職支援の取組などを聴取する。 ①②を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞ ・新潟県から、「地域リスキリング推進事業」の1月末時点の実施状況について説明があり、情報を共有した。 【内容】 ・十日町市と津南町が共同で取組む「まちの産業発展塾や就職ガイダンス」について ・津南町が単独で取組む「中小企業人材育成事業補助金」の実績について
		＜対応方針＞ ・効果検証WGのヒアリング結果等をもとに、デジタル求人事業所向けの周知用リーフレットを作成し、「訓練修了者歓迎求人」の提出に理解を求めていく方針。	＜対応方針＞ ①デジタル分野の効果検証WGでは、比較的就労率の高い訓練実施機関を対象にヒアリングを実施したので、そこでの取組や採用事業主へのアンケート調査結果等をもとに、訓練実施機関に対し周知・指導を実施するとともに、左欄の取組により受講者の求人応募機会の拡充を図ることにより、全体の就職率の向上を目指していく方針。 ②効果検証WGの受講者へのヒアリングにおいても同趣旨の要望があり、求職者支援訓練の訓練期間の拡大を本省へ要望したい。	＜対応方針＞ ・訓練実施機関に対して、効果検証を基に資料を作成し、訓練説明会や実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などに周知し理解を求めていく方針。	＜対応方針＞ ①就職率が高く応募率が低い「製造分野」や、応募率が高く就職率が低い「デザイン分野」については計画の策定方針(案)に示した内容により取組むとともに、「営業・販売・事務分野」についても、求人求職においてニーズの高い分野であり、「デジタル分野」等の重点分野とのバランスを図る中で、計画の中に落とし込んでいく方針。 ②求職者支援訓練、公共職業訓練(委託訓練)の趣旨、制度の違いなどを踏まえつつ、引き続き地域ニーズに応じた計画策定を進める方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・訓練コースにかかる職員の知識向上の取り組みは分野に関わらず重要であるが、とりわけデジタル系は専門用語など難しい場面が多く、重点的に実施していくと回答し、計画案のとおり了承された。	＜意見等＞ ・IT系進出企業にとって進出先の地域で人材が確保できるのかが非常に重要であるため、職業訓練を受けた方が人材として生かされ、就職につなげられるようになれば、より人材確保に貢献できると思われるとの意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ ・「訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み」ことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・「受講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に取り組み」ことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・「効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う」ことを盛り込んだ。 ・訓練実施機関、デジタル求人事業者、求職者に対する周知として、効果検証の結果を基に資料を作成した。	＜計画案への反映状況＞ ・計画案に「地域リスキリング推進事業(市町村)の全体方針、主要事業(一覧)、本事業の実施状況等については本協議会に報告する」ことを盛り込み、県より報告が行われた。	＜計画案への反映状況＞ ・「訓練のデジタル分野への重点化を進め、WEBデザイン分野では応募倍率が100%を超えているコースも多いことを踏まえて計画数を設定する」ことを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・事務局原案とおりの対象分野、検証方針となった。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会で協議の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での協議		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
16	富山	＜意見等＞ 県の産業政策において、中小企業の人材確保・人材育成が課題となっている。それぞれの企業においてリスキリングを推進し、リスキリングした人材の配置転換やキャリアアップによって、生産性向上や成長分野への労働移動に繋げるよう、これらを後押ししていくことを方針としている。 構成員からは、建設業は慢性的な人材不足、運送業もドライバー不足、2024年問題への対応が課題との意見が多かった。 従業員の処遇を改善して人材確保を図る動きがある一方で、不足する人材を補うための生産性向上に向けて、IT化やIoT化の必要性を感じている企業も多くあり、ドローン技術やAIなどのデジタル技術を持った人材を求めている企業が多い。 資源循環産業のような、いわゆるグリーン産業等に進出しようという企業も出始めている状況という説明もあった。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。効果検証の柱を以下の(1)～(3)とし実施。 (1) 求人ニーズを着実にとらえているか (2) 求人ニーズに即した訓練内容になっているか (3) 受講者に必要な情報が伝えられているか 検証結果報告とともに改善促進策を提案。 ヒアリング結果の取りまとめがよくできているとの声があった。 WGの検証報告に関する意見は特になかった。	＜意見等＞ 大学が実施しているリカレント教育について構成員間で共有。 ・介護実務者研修 ・看護の喀痰吸引研修 ・履修証明プログラム (臨床美術士専修プログラム、社会福祉専修プログラム、カウンセリング専修プログラム、心理学専修プログラム) ・地域貢献のための取組 学内の各教員が外部講師を実施	＜意見等＞ 委託訓練の計画数と実績に乖離がある原因は何か？委託訓練を実施する機関が少ないのか、そもそも訓練を受けようとする求職者が少ないことから結果的に受講生が少なかったのか？	＜意見等＞ ・資料No.3-1、令和6年度訓練実施計画(案)の中で、職業訓練とリスキリングの実施状況等の説明があったが、どのような効果でたのか教示願いたい。 ・資料No.3-2、計画定員数の比較(令和5年度と令和6年度)について、令和6年度の計画数はどのように決めたのか？中央からの数字を主体にしていることは理解できるが、令和6年度の実績見込みなどを求め教示願いたい。 ・募集定員を超える応募があった場合の選考はどのような方法で行っているのか。 ・障害者の職業訓練について、法定雇用率が上がる状況の中で、雇用を求めている企業も多いと思うが、訓練修了後の就職支援について教示願いたい。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「デジタル分野」 令和4年度の訓練実施状況の分析の結果、応募倍率が高く、就職率が低い分野の「デジタル分野」について、カリキュラム等の改善など支援策の見直しが必要と考え選定。 令和5年度のワーキンググループ検証対象分野と同じになるが、ヒアリング対象者の選定基準を変えて実施する予定であるため、前年度とは異なる視点での検証結果が得られると考えている。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ 昨年度に引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進める。 デジタル人材への求人ニーズを業界間往来的に把握し、デジタル分野職業訓練修了者のマッチングを推進する。 「人材開発支援策」の周知を行い、併せて「人材開発支援助成金」や「とやまリスキリング補助金」を活用した企業での人材育成を支援する。		＜対応方針＞ 検証結果を踏まえて、以下の改善促進策を次年度の訓練計画に反映させる。 (1) コミュニケーション能力の養成 (2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援 (3) リスキリング能力(使用するプログラミング言語が変わることなどを背景に、IT業界において求められる、自ら主体的に学び続ける能力)の養成		＜対応方針＞ 令和4年7月に雇用保険の制度改正があり、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、公共職業安定所長による受講指示の対象になったことにより、給付のメリットが享受できるようになった。その結果、雇用保険受給者の職業訓練受講希望者が、求職者支援訓練に流れたことが原因であると考えている。 また、WEBのデザイン分野など応募希望者の多い分野の訓練コースが、委託訓練になかったことも原因であると考えている。 令和5年度は、委託訓練にもWEBデザインコースを新設した。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・公共職業訓練はハローワークと訓練施設が再就職支援を積極的に行っているため、概ね8割以上の訓練修了生が就職している状況。求職者支援訓練は、公共職業訓練と比べ就職率は低い。就職経験が少ない、失業期間が長かったなど就職に時間がかかる方の受講が多いことが要因として考えられる。 リスキリング補助金は、教育訓練に従業員に受講させた場合の企業に対する補助金制度である。月平均20件近くの実績がある。複数の企業から申請が行われており好評を得ている。 ・職業訓練の計画定員数については、令和5年度と比べ、離職者訓練の数を減とし、在職者訓練を増としているが、全体的な傾向であり、より充足が見込まれる在職者訓練に少しだけ定員をシフトしたものである。	＜意見等＞ 特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の計画定員数を増やした。 ・デジタル分野における改善促進策として、以下の内容を盛り込んだ。 ①コミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入すること。 ②訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークと訓練施設の連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有すること。さらに、デジタル業界に限らず多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク窓口において、応募職種の柔軟な選択ができるよう支援を行い、多業種への就職あっせんに努めること。 ③自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直しガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨すること。 ・成長分野に関するリスキリング推進事業に努めることと、地域におけるリスキリングの推進事業の一つとして、県が実施する「とやま人材リスキリング補助金」の活用について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ (a)の再掲 デジタル分野における改善促進策として、以下の内容を盛り込んだ。 ①コミュニケーション能力を養成するため、実際の作業を想定したグループによる開発演習をカリキュラムに導入すること。 ②訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援のため、ハローワークと訓練施設の連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有すること。さらに、デジタル業界に限らず多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク窓口において、応募職種の柔軟な選択ができるよう支援を行い、多業種への就職あっせんに努めること。 ③自ら主体的に学び続ける能力が問われるため、「職場における学び・学び直しガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨すること。	特になし	＜計画案への反映状況＞ 委託訓練のWEBデザイン分野コースの計画定員数を増やした。	・募集定員を超える応募があった場合の選考方法については、面接とペーパー試験の総合評価で合格順位を決定している。面接は、あくまで就職を目指すための職業訓練であること説明した上で、就職に関する本人の考え方を確認、ペーパー試験は簡単な一般常識レベルである。 ・障害者の方向けの職業訓練を県において実施している。内容は、実際の事業所で1か月から3か月の職業訓練を受けており、訓練終了後はその事業所に就職するという実践能力の習得ができるコースである。一般的な集合型で座学のみ訓練コースも設定しており、修了生はハローワークの支援を介して就職している状況である。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「デジタル分野」に決定 ヒアリング対象者を、デジタル業界以外への企業に就職した訓練修了者とする。 (令和5年度は、デジタル業界の企業に就職した訓練修了者にヒアリング) ヒアリング対象者の選定基準を変えることによって、デジタル業界以外の企業におけるデジタル人材のニーズなど、前年度とは異なる視点での多角的な検証を行うことが可能となり、効果的な訓練カリキュラム等の改善策を提案することができる。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
17	石川	＜意見等＞ ・各産業で人手不足が顕著であり、若年の人材確保が難しい。 ・プログラミングやシステム開発ができる人材を求める声が多い。 ・データ集計・分析及びそれを活用できる人材を求める声が多い。 ・IT・営業・経理財務の人材はこの産業も欲しがっている。 ・IT人材を内製化したいという声がある。	＜意見等＞ ・デザイン分野に関して、応募倍率が相当高いのに就職率が低い、就職していない者の動向は把握しているのか。 ・受講者の平均年齢は上昇傾向にあり、特に定年後の再就職に備えてPC技術を学ぶ男性が増加している。	＜意見等＞ ・社会人としてのビジネスマナーを再教育してほしいという意見があったが、本来企業で行うことではないか。 ・世代間のベースとなるスキルを考慮して、能力開発を支援する必要がある。	＜意見等＞ ・情報システム関係団体において、小学生から大学生にかけての若年者を対象としたICT人材を育成している。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ 計画に「令和6年能登半島地震」について触れられていないことに違和感がある。「令和6年能登半島地震」とその復旧・復興で必要とされる人材育成に应运じて計画を見直すこともあり得るような一文があってもよいのではないかと。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 分野：デジタル分野 理由：「デジタル田園都市国家構想総合戦略(2023改訂版)」において、デジタル人材が質・量ともに不足していることが課題として挙げられており、地域のニーズに即した人材の育成・確保を推進するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に取組むこととされているため。	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ ・ハローワークの求人部門において、より詳細な求人ニーズを聴取し、求人票に反映させるとともに、職業訓練制度を周知し、訓練修了者の採用に理解を求めていく。	＜対応方針＞ ・デザイン分野の求人は実務経験や高いスキルを求めるものが多く、就職に苦戦している。そのため、デザインを専門職務とする求人ではなく、デザインの知識が必要な「一般事務など」の求人に就職している。上記の状況を踏まえ、実務経験のない訓練修了者を受け入れてもらえる求人を積極的に開拓していく。	＜対応方針＞ ・企業において当該教育にかけられる時間が確保できないのが実情である。また、実務経験・社会経験が長い方には社会人としての一般常識やビジネスマナーの学び直しが必要かつ有効。 公共職業訓練におけるビジネススキル講習や求職者支援訓練の基礎コースの受講を積極的に勧奨していく。		＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 「令和6年能登半島地震」の影響を踏まえ、必要な場合に計画の改定を行うことを盛り込んだ。	＜意見等＞ 特になし		
		＜計画案への反映状況＞ デジタル人材が質・量ともに不足していることから、職業訓練制度の周知の徹底等により、デジタル分野の受講者の確保を図ることを盛り込むとともに、デジタル分野の定員を令和5年度より約2割増とした。	＜計画案への反映状況＞ デザイン分野の就職率向上のため、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 就労経験の少ない者等には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効なため、引き続き設定することとし、訓練内容の更なる周知と受講動向の強化を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 分野：デジタル分野 検証方針：令和5年度と同様にヒアリングは訓練修了者、採用企業、訓練実施機関の順に行うこととした。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
18	福井	＜意見等＞ 北陸新幹線が福井県まで延伸されることに伴い、観光の活性化という観点で観光人材の育成についても重点的に考え検討する必要があるとの意見があった。	＜意見等＞ 求職者支援訓練実施状況R3年度とR4年度の比較で定員充足率は増えたが、就職率が減ったのは対象者を拡大したからかとの意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。IT分野など、地域の実情に伴った業界のさらなる推進が必要だろうと意見があった。	＜意見等＞ 60歳以上の高齢者も多数訓練を応募してくる。中高年齢者向けの訓練と就職先の対策を図っていく必要がある。 障害者の就職について、メンタルを患う方が就職しても離職してしまう話を聞くため、訓練カリキュラムを工夫し、より多くの精神障害者の就職支援が必要。	＜意見等＞ 地域ニーズ枠設定で子育て支援の方の託児サービス、訓練期間を短縮したリカレント訓練について20％とあるが、それ以上にはできないかと意見があった。	＜意見等＞ 構成員から、計画案について介護分野・デジタル分野を重点に計画が描かれていますが、学校の就職担当によるとプログラマーよりも各ソフトを扱える人材が欲しい、福祉も介護福祉士はハードルが高いのでデジタルも少しできる介護人材を企業側は求めているので、そのような訓練を組んでほしいと意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 政府が推進するデジタル訓練の充実、充足率も就職率も高く、事務系・専門職・現場と幅広く就職先があり、分析・検証が必要であるかと思われる。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ 来年度の訓練実施計画案で検討。	＜対応方針＞ 昨年から、中高年齢者向けの訓練を増やす傾向があり、高齢者が多く受講され就職率が減となった。定員充足率は上がったが、出口の就職先に関して検討。	＜対応方針＞ 企業のニーズの把握に努め、訓練カリキュラムを検討していくこととした。		＜対応方針＞ 本省の示す地域枠は20％になっている。昨年度までは17％で設定していた。次年度は20％とする方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 委託訓練のプロポーザルの要件として、介護・事務分野にも必ずIT分野を取り入れることになっており、すべてのコースで必ずパソコン操作を取り入れていますと回答し、計画案自体は修正されずに了承された。	＜意見等＞ 中小企業の団体窓口である経済産業省の「物作り補助金」に省力化省人化枠ができ、人材不足は慢性的なので機械化していこうとしている。デジタル訓練は、織物・建設・農業分野幅広い各分野で必要とされていると意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ 語学（おもてなし）に必要な知識を学ぶ「おもてなし科」を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求職者支援訓練の国から示される認定上限値が151減、eラーニングコース増。地域における産業の動向や求職者ニーズを踏まえた訓練コースを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ IT系モデルカリキュラム（案）を2件報告。6年度の計画に一部盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求職者に占める中高年齢者の割合が増加していることに鑑み、中高年齢者のニーズを反映しつつ、就職につながるような訓練コースを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 求職者支援訓練の地域ニーズ枠は20％で設定。福井県のコース設定でも、子育て中の方等配慮を必要とする者が受講しやすいコースを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 引き続き、デジタル訓練を令和6年度もヒアリング・検証していくこととなった。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）	
19	山梨	＜意見等＞ 山梨県は主幹業が地場産業である。県立の宝石専門学校があるが、職業訓練でも宝飾関係の訓練は実施すべきとの意見があった。	＜意見等＞ 訓練コースについて求職者のニーズに応じた設定となっているのか、訓練の定員規模について新規求職者の数に比べて十分に足りているのかとの意見があった。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ ・山梨県地域リスクリング推進事業：山梨県ではカーボンニュートラル達成という目標に向けた取組を促進するため、主として住宅のビルダーを対象に高性能省エネ住宅の供給体制確立に向けた意識改革、知識・技術の習得を目指したセミナーを開催する。 ・DXの人材育成は、大手企業と異なり、中小企業ではベンダーが作成したアプリの操作研修が主となっている。 ・介護系の学校への応募が少ない。訓練に限らず介護職の必要性をうまく宣伝して欲しい。	＜意見等＞ 令和4年度は、求職者支援訓練の基礎コースの設定が1コースしかなかったことについて、基礎コースの必要性は理解するので、今後のコース設定に向けてどのように実施していくのかとの意見があった。	＜意見等＞ 在職者訓練について、令和5年度の訓練受講者実績数と比較すると計画は倍以上と大幅拡充となっているが、何を重点にして拡充するのか。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 訓練の分野別のウエートで、受講者の比率が高く、業種に関わらず広く採用されるため、様々な企業のニーズも把握できる営業・販売・事務分野を事務局案として提案。	＜共有内容、意見等＞ 教育訓練給付制度について ①指定講座数が全国で下位。支給総額でも令和4年度の特定一般と一般の支給額が全国で最下位。この点をどのように分析しているのか。これは令和4年度の状況だが令和5年度の状況はどうなのか。どのように補填するのか。 ①回答：現在はEラーニングで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、今年度については、2024年度で運転手の不足が懸念されている状況を受け、自動車教習所に講座登録を申請するよう要請した。 本協議会での意見を厚生労働省に報告する。引き続き、実施機関への周知を図る。 ②指定講座を確保しやすい（被保険者）に周知を図るとの周知や必要がある。講座が無いと受けようがないので、まずは講座を増やす必要がある。 ③今まで、ニーズの集約はどのように行っていたのか。 ④PR不足が一番の原因と捉えてよいのか。 ⑤教育機関が他県と比べて少ない。人口類似県の申請状況や施設数との比較が必要。ニーズの高そうな輸送関係や介護関係が少ない。他県と比べて力の及んでいない部分にしっかりと周知して欲しい。 ⑥教育の分野でも山梨県は学校数が少ないが、人口類似県とどこまで大きな差はないと思う。 2～⑥回答：今までは、厚生労働省本省で講座申請の受付と周知を行い、労働局・ハローワークでは申請者への給付金の支給を行ってきた。ニーズの集約を行ったことは無い。今後は、労働局としても周知・広報に努める。	
		＜対応方針＞ 実施を委託できる学校があれば可能。宝飾関係の学校の情報を提供いただければ検討する。	＜対応方針＞ ポリテクセンターの製造系訓練は定員充足率や就職率が高く、ニーズに合っていると考え。事務・パソコン系の訓練が多いが、事務系職種は一定のパソコンスキルが無いと応募できない事と、求職者が多く求人が少ない状況からニーズには合致していると考えている。また、訓練の定員規模について、定員に満たないコースもあることから、定員の増よりも充足率の引き上げに向けて、引き続き地域のニーズに沿った訓練コースの設定に努める。	＜対応方針＞ 特になし。		＜対応方針＞ 就職率を上げるのが難しい・応募者が少ないと、訓練実施機関が考えており、応募してくる機関が少ない一方、基礎コースを必要とする求職者が一定数存在することから、訓練実施機関に個別に働きかけを行い、基礎コースの設定に努める。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 今年度の定員と大きく変動は無いが、定員割れしている訓練は廃止し、好評な訓練は継続する。また、新たにDXのデジタル人材のコースや、山梨県独自の「キャリアアップユニバーシティ」（※）が提供する講座と連動したコースを増加させる方針。 ※やまなしキャリアアップユニバーシティ 山梨で働く人のリスクリングを推進する拠点として、県内外の教育機関等と連携し、企業の成長を支える生産力と想像力を生み出すリスクリングサービスを一気通貫で提供。 （講座の例） ・ものづくり講座（応用）～生産性向上のためのIoT実践技術講座～ ・DX実践講座（基礎）～DX（デジタルトランスフォーメーション）を理解する～なぜ必要か？ DXとは何をすることなのか？ ・DX実践講座（応用）～事業成長に不可欠な“DX”を県内の成功企業から学び 自社事業への還元・計画の策定を目指す実践型講座 等	＜意見等＞ 特になし。		
		＜計画案への反映状況＞ 主幹業を含めた、地場産業の振興や訓練需要等様々な観点を踏まえ、引き続き検討することとした。	＜計画案への反映状況＞ 応募者数が多かった訓練の定員を増員し、なるべく多くの希望者が受講できるよう調整した。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。	＜計画案への反映状況＞ ・離職者訓練については、デジタル分野への定員増を図る。ロボット関連やIoT等のDXに対応した求職者訓練の実施について取り組むことを盛り込んだ。 ・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を行った。また、訓練コースの周知徹底、ハローワーク等との連携を強化し、応募倍率の向上を目指すことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 基礎コースは一定の需要があることから、訓練認定規模の30%程度に設定し、多くの仕事に共通する基礎的な知識技能を習得するコースの設定に取り組んでいく旨盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 効果検証分野は、営業・販売・事務分野とし、特に事務分野でデジタル化が進んでいることから、アプリの使用など効果検証分野においてのデジタル系の求めらるスキルも同時に検証する。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
20	長野	＜意見等＞ 第3次産業で働く者が多い長野県であれば、特に観光産業に係る職業訓練コースがあっても良いのでは	＜意見等＞ 現在の訓練コースはものづくり等の工業系に偏っていないか	＜意見等＞ 訓練修了生へのヒアリング3名は少なくないか	＜意見等＞ ・DXの人材育成は、社会人を対象としても大切で推進するべきではあるが、10代のうちの学校教育現場での専門教育にもっと力を入れていくべき。 ・これだけ求人倍率が高ければどんどん就職していくかと言うと、雇用のミスマッチがあり必ずしもそうはいかない。資金等の労働条件きめ職場環境についても、いい面も悪い面もしっかり入社前に伝えていかないと、職業訓練を受講しスキルアップして入社しても続かない現状もある。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・教育訓練給付制度は以前からあった制度と認識している。このタイミングで重点的に指定講座拡充に取組む方針に至っているのはなぜか。 ・学卒者に対するデジタル分野訓練についての行使の状況や訓練場所についてはどのようになっているのか。 他、計画（案）に対する直接的な意見はなし。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 分野：デジタル分野 理由：デジタル分野の公的職業訓練を広めるため	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ 以前、県の委託訓練（長期高度人材コース）で、旅行観光分野の訓練コースの設定が2コースあったが、いずれも受講希望者が集まらず中止。その後も求職者支援訓練で4ヶ月コース設定時でも2～4人受講生での開講となった経過もあることを踏まえ、来年度の訓練計画策定時における協議事項とする。	＜対応方針＞ 昨年度に開講した訓練コース250コースのうち、製造分野は40コース、独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構で実施する訓練は、基本ものづくり分野であるが、近年はデジタル分野訓練（生産システムエンジニア）を設け対応しており、今後も本部と協議しながら地域ニーズに沿った訓練コースの設定に努める。	＜対応方針＞ 初年度の実施という面もあり実施要領に基づく最低人数でのヒアリングとなった。より広くという意味合いでは、来年度以降の実施時には、ヒアリング実施期間を一定期間確保することで、少しでも多くのヒアリングが可能となるよう工夫を図る。			＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・「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」の内容等を説明。 ・リ・スキリングによる能力向上支援については、企業経由が7割を占めているため、個人経由の割合を増加させるため取組むこととなった。 ・県が設置している工科短大及び県内大学等で講座開設する予定である。講師については、工科短大では教員が直接実施し、その他の大学等については民間事業者に委託して実施する。	＜意見等＞ ・特になし	
		＜計画案への反映状況＞ ・県及び機構において検討したものの、受講生確保が困難であることから反映せず。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野の計画数を増加した。	＜計画案への反映状況＞ ・対象分野は、デジタル分野とし、手法についてはWGにおいて検討することとした。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
21	岐阜	＜意見等＞ 特に意見なし	＜意見等＞ 構成員からは、求職者支援訓練の就職率が50%前後であることに對し、雇用保険を受給できない方のセーフティネットとして制度があるので、この訓練を受講し学ぶ方にこそ、より多く就職して活躍してもらいたいとの意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度においてはWGにおいて製造分野を検証し、受講者を増やすため、モノづくりの魅力を発信や求職者ニーズの高いPC操作技能やDXを盛り込んだ訓練の検討について報告。構成員からは、受講者が高齢化していることへの対応やモノづくり県である岐阜県においては、事務系からモノづくり系へと誘導することが必要との意見があった。	＜意見等＞ 特に意見なし	＜意見等＞ 応募率が高く、就職率の低い訓練コースについて、受講開始前に地域の労働市場状況をしっかりと理解させてから受講あつせんすべきとの意見があった。	＜意見等＞ 特に意見なし	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 全国的に出入不足の分野の一つであり、就職率は高いものの、定員充足率としては低迷している「建設関連分野」を事務局案として提案した。	＜共有内容、意見等＞ 特に意見なし
		＜対応方針＞ 「製造」「介護・医療・福祉」の分野は就職率が高いことから、受講のメリットを積極的に伝えていく方針。 「IT」「デザイン」分野の就職率が高いことから、訓練コースの拡大に取り組む方針。	＜対応方針＞ 指定来所日等におけるハローワークでの支援を強化していく方針。	＜対応方針＞ 報告内容を受け、見学会や体験会の実施やPC技能操作やDX等を盛り込んだカリキュラムとするよう訓練実施施設に働きかけるとともに、モノづくりの魅力が伝わるものとなるよう訓練案内チラシの見直しを進める方針。		＜対応方針＞ 応募率が高く、就職率が低い訓練に限らず、ハローワークにおける訓練相談においては、地域の労働市場の状況や求人状況に関する情報提供を強化する方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 提案に反対する意見はなかった。	
		＜計画案への反映状況＞ 定員充足率が低い製造分野や介護分野については、応募や受講しやすい日程を検討しコース設定をすることを盛り込んだ。 ITデジタル分野については、奨励金の上乗せ措置やパソコン貸与に要した経費の支給措置を訓練実施施設に周知し、コース設定の拡大を図ることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 計画案へは特に盛り込んでいないが、各ハローワークに対し指定来所日における相談支援の強化及び訓練受講申込時から訓練終了3か月までにおける就職支援の強化について指示した。	＜計画案への反映状況＞ 求職者ニーズが高いカリキュラムを盛り込んだコース設定の促進を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞ 地域における労働市場状況を訓練受講希望者に的確に情報提供すること、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組むことを盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 訓練内容・カリキュラムを対象としつつ、受講者確保に向けた周知方法も検証できるようアライングを行っていく方針とした。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f) 第1回協議会の意見	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
22	静岡	＜意見等＞ 構成員からは、 ・中小企業の立場からすると、少子高齢化によって生産年齢人口の減少という課題があり、特に中小零細企業においては、デジタル化の推進等によって生産性向上を図ることが急務であるため、年度後半に向けてキュラムを集中的に設定していただけるのか。 ・静岡県は製造業が中心の県だが、製造分野の応募率（定員充足率）が低い。 ・医療事務分野は、就職率が高いが、定員充足率が低いため、医療事務という仕事をもっと広く周知する必要がある。また、医療事務に加えて、「医師事務作業補助」が対象となるような訓練科目も追加してほしい。 といった意見・要望があった。	＜意見等＞ 構成員からは、 ・類似した委託訓練と求職者支援訓練があるが、それぞれ地域や実施機関が開講期間を調整するなど、重複しないよう配慮が必要。 といった意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、 ・求職者と企業のニーズをどう一致させて、より多くの方が抱ける環境を作っていくことが非常に大事であり、就職率が低い分野に対しては、より機会をしっかりとつくり出す必要があるといった意見があった。 また、令和5年度は、WGにおいて、応募倍率が高く、就職率が低い分野の「営業・販売・事務分野」を検証。ヒアリングでは職業訓練実施機関や企業から、「ワードやエクセルに加えて、パワーポイントやクラウド管理等のプラス要素の習得は、就職可能性に影響する」「『資格取得』は、地域の求人ニーズを十分に精査して設定する必要がある」「受講生等への就職支援には、ハローワークとの連携は有効」「訓練によりスキルを身に付けた人材がいることを知らない事業主も多い」といった意見があった。	＜意見等＞ 構成員（職業教育振興会）から、 ・県内では専門学校等の約半数が国の認定を受けて、それぞれの分野において、2年から4年の長期の人材養成に取り組んでおり、引き続き、地域のニーズに合わせた専門的職業人材を育成していきたい。 といった現状共有があった。	＜意見等＞ 構成員からは、左記（a）から（c）にあがった意見のほか、 ・デジタル分野の能力開発の重要性の発信にあたり、もう少しかみ砕いて、どのレベルの人材のことなのかを明記した方がわかりやすいと感じる。 ・事業主に対する広報強化にあたっては、中小企業の人材不足への対応のためにも、中小企業団体がタイアップさせていただければいいと感じる。 といった意見があった。	＜意見等＞ 第1回協議会の意見を踏まえた計画案により協議した結果、特に意見はなかった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・デジタル分野を推進するとの国の方針や、地域におけるデジタル分野の能力開発へのニーズを踏まえ、「IT分野・デザイン分野」を提案。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ ・デジタル分野の公共職業訓練は年度後半に複数回開講予定。 ・次年度計画においても、国全体の方針やニーズ等を踏まえて、デジタル分野を重点的に設定する方針。 ・定員充足率が低い分野は、訓練終了後の効果を含めた受講動員を強化する方針。	＜対応方針＞ ・公共職業訓練と求職者支援訓練の設定等の状況について、労働局を介した情報共有を徹底する方針。	＜対応方針＞ ・応募倍率が高く、就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）については、求人ニーズを精査して訓練内容を設定するほか、事業主に対する公的職業訓練（スキルを身に付けた人材がいること）に関する広報等を強化する方針。		＜対応方針＞ ・全体の規模は、令和5年度計画と同程度の規模とする。 ・デジタル分野の訓練を重点化しつつ、求人ニーズに応じた訓練設定を行うとともに、新たな訓練実施機関の開拓に努める。 ・応募倍率が低く就職率が高い分野（医療事務分野）は、関係地域や実施機関の設定に配慮するとともに、受講動員を強化する。 ・応募倍率が高く就職率が低い分野（営業・販売・事務分野）は、求人ニーズを精査した訓練内容の設定のほか、公的職業訓練の広報を強化する。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行う。この方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・提示した計画案により承認された。	＜意見等＞ ・社会的関心が高まっている分野であるため、デジタル分野のヒアリングは賛成。 なお、就職等の面で課題があり、ヒアリングの中から改善点などのヒントが浮かび上がってくると良い、との意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ・求職者支援訓練の実践コースのうち3割をデジタル分野とするなど、重点的に設定した。 ・訓練内容だけでなく、訓練の成果（訓練終了後の就職率）等も含めて周知等を行うなど受講動員の強化について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・静岡県、静岡県、静岡県、支援機関の3者の調整により、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会等を確保する旨の記載を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・企業側の求人ニーズを十分に精査して設定するとともに、事業主へのアピールを強化（訓練修了情報や仕上がり像など）することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ —	＜計画案への反映状況＞ 左記の計画案への反映の他 ・全体の計画数を踏まえ、令和5年度の計画と同程度の規模とした。 ・事業主団体や工業団地協同組合への周知を行うことを明記した。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「IT分野・デザイン分野」を選定。 また、上記の意見を踏まえ、訓練修了者、採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにあたり、就職面での課題や改善点も質問項目に含めることとする。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
23	愛知	＜意見等＞ 職業訓練に関するアンケート調査結果について説明。また、県内のデジタル人材が7万人不足していることの調査結果に基づき、2022年3月に策定した「あいちデジタル人材育成アクションプラン」により、中小企業、離職者、未来の産業を担う人材への支援を3つの柱とした施策を実施していることを説明した。 構成員からは、あらゆる業種、職種で人が足りないこと、社員全員に一定レベルのITリテラシーが必要であること、専門職とマネジメントの橋渡しを担う人材が必要であること、企業の構造改革に対して主体的に動いていける人材ニーズが高まっていることについて意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは、人手不足企業と訓練修了者とのマッチング機会が必要であること、就職率が低い訓練分野に関して、訓練受講申し込みに際し、訓練修了後の就職により想定される賃金水準、仕上り度をキャリアコンサルティングなどによって明確にする必要があることの意見があった。	＜意見等＞ WGにおいて検証した「営業・販売・事務分野」において、インボイス制度及び電子帳簿保存法、コミュニケーション能力が必要であること、参考として検証した「デジタル分野」において、プログラムを書く能力とともに読むことや説明できることも重要であることの報告があった。	＜意見等＞ デジタル人材のさらなる育成が必要であることについて、意見があった。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等なく、令和6年度計画案について了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デザイン分野を選定案とした。選定理由としては応募倍率が高い一方で、就職率が低いため、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるか等の検証が必要であるため。	＜共有内容、意見等＞ 愛知県より、2023年度から3年連続で技能五輪全国大会、全国アビリンピックが愛知県で開催されること及び、2028年の技能五輪国際大会の招致を目指すための取り組みについて報告があった。 愛知労働局より、人材開発支援助成金の活用状況について説明し、特に「人への投資促進コース」「事業展開等リスクリング支援コース」の2コースの活用動向を今後も推進することを報告の上、周知等への協力を依頼した。	
		＜対応方針＞ デジタル分野の離職者向け訓練の定員数を拡充する方針。また、訓練開講地域の格差是正のため、引き続き公的職業訓練実施施設の開拓を図る方針。	＜対応方針＞ ハローワークにおける個別担当者制の設定、訓練修了者向け求人の充実、キャリアコンサルティングのさらなる充実を図る方針。	＜対応方針＞ 報告を受けて、「営業・販売・事務分野」においては新たな制度や法改正、「デジタル分野」についてはDXスキル標準について、カリキュラムへの設定を推奨する方針。	＜対応方針＞ 介護・医療・福祉分野の受講動向の強化、デザイン分野のさらなる設定促進、委託訓練の受講者減少への対策、デジタル分野の一層の設定促進を図る方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野、特にデジタル系人材の育成に重点を置き、訓練を実施していく。また、WGでの検証結果を踏まえ、「営業・販売・事務分野」の会計・経理事務系の訓練コースにおいては、会計関係法令の改正に伴う新制度等に速やかに対応したカリキュラム設定、「デジタル分野」のIT・プログラミング系の訓練コースにおいては、使用頻度の高いツールを使用したカリキュラム設定をそれぞれ推奨する等、実践的な人材育成への対応を促進する方針。 令和6年度計画案には以上の方針を盛り込み、修正なく了承された。	＜意見等＞ デザイン分野のうち、特にWebデザインの訓練はニーズが高く、訓練希望者からの人気も高いため、詳しく検証することは非常に重要であるとの意見があり、選定分野についての賛同を得た。		
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デザイン分野を対象とし、訓練で得た技能が活用されているかについても着目の上、検証を実施する。		

労働局 番号		Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
労働局 名		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
24	三重	＜意見等＞ デジタル関係の講習会に参加したことがあり、ITが急速に進化していることを肌で感じており、従来と比較してより効果的な事業展開が期待できるところであり、デジタル分野における重要性を感じている。 ただし、職業訓練もきめ、こういった学びの機会があることを知らない方が多い。職業訓練のような学びの場があるということをもっとアピールしていく必要がある。	＜意見等＞ 定員充足率は各分野それぞれであるが、製造分野において低調であると思われる。女性の受講者数をもっと増やしていければ、充足率の上昇につながるのではないかと。 女性活躍社会の中で、女性は労働力として重要であり、職業訓練の受講動機に力を入れていくべきである。	＜意見等＞ 技術が進歩してきている中においても、必ず人ではないとできないことはあり、そういう部分でのマネジメントの重要性を感じている。 ビジネスマナーを含めた様々なスキルアップのためには指導者の育成が必須であるが、そういった中での職業訓練の役割には期待している。	＜意見等＞ 三重大学ではIT系のリスキリング教育を実施しており、少し内容は高度になっている。 令和5年度から各機関が連携したプラットフォームを形成し、大学等と社会との連携をより深化させ、リカレント教育を推進し、様々なセミナーを開催している。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ 計画数や分野については特に意見はなかったが、様々な産業がある中で、特定の産業のニーズがどこにあるのかといった把握は引き続き行ってほしいという要望があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 常に求人倍率が高く、人材ニーズとしては高いものの、応募倍率が低くなっている介護分野を対象として提案。	＜共有内容、意見等＞ 人手不足が顕著となっている中で、女性や外国人等のあらゆる方に訓練を活用し、就職につなげていくことが大事で、訓練の果たす役割は非常に大きい。広報が大事になるので、しっかりと取組をお願いしたい。
		＜対応方針＞ 在職者に対しては県のDX推進人材育成事業や機構の生産性向上支援訓練の周知・利用を促進し、特に中小企業におけるDX人材育成を図る。 安定所でのデジタル分野の求人受理時においては具体的な求められる人材像を丁寧に把握し、当該内容を訓練カリキュラムにも反映したり参考にすることで訓練修了者とのマッチングを図る。 また、職業訓練について1人でも多くの方に知ってもらうため、独自のポスター等を用いて周知広報を行う。	＜対応方針＞ 製造分野での女性の受講割合が3割程度に留まっているので、施設見学会を中心に訓練の特徴や受講することのメリット、訓練環境の環境等について、よりイメージができるように案内を行う。	＜対応方針＞ ビジネススキル向上に関する訓練内容の充実について、訓練修了生や採用企業からいただいた意見を訓練実施校に伝え、ビジネススキルに関する訓練をより実践的・効果的に実施していく。		＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ニーズの把握は引き続き行っていくこととし、計画案の修正はなかった。	＜意見等＞ 業務内容の割には待遇面で恵まれていない実態があり、そのイメージから不人気につながっているのではないかと いう意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ デジタル系の訓練コース設定に加え、積極的な受講動機を進めることを明記。 訓練周知については引き続き独自のポスター等やホームページの見やすさを重視した掲載等で実施していく。	＜計画案への反映状況＞ 令和6年度計画に改めて反映したものではないが、従来から訓練コースの内容や効果が正しく理解されるよう案内することを実施方針に定めており、例えば女性に職業訓練のアピールができるよう、ホームページに「ものづくり女子」、「溶接女子」といったフレーズを用いたバナーを作成することで案内内容の見直しを図っていく。	＜計画案への反映状況＞ ビジネススキルのより高いレベルの習得に向けて、訓練カリキュラムの内容を充実させていくこととした。	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング推進事業の令和5年度実施状況が好調であったことから、令和6年度は内容を拡充して実施することとした。	＜計画案への反映状況＞ 当初の提案方針から特段の変更なし。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を対象とするが、応募率が低調となっている要因を探るようなヒアリング項目の追加も含めて実施していく。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
25	滋賀	＜意見等＞ 傘下企業において、人材不足に陥っているという意見を聞いている。特にものづくりの現場サイドに不足感の課題がある、との意見があった。 ものづくり分野の人材ニーズを踏まえた訓練について、公的機関であるポリテクセンターやテクノカレッジ等の活用を行うのであれば、既存機能を拡充していくことが望ましい、との意見があった。 県内では製造業の企業が多く、非正規労働者も多いため、求職者の経歴に上積みが期待できる訓練が理想ではないか、との意見があった。	＜意見等＞ 県内施設で実施されている職業能力開発プログラムが高い実績を上げていることは認識しているが、この実績やプログラムをSNS等で発信し、民間の再就職サイト活用者への周知を進めよう、との意見があった。 若年者・就職氷河期世代など、正規雇用の経験が少ない求職者にとって、自分に何が出来るか・何の仕事に就きたいかが明確になっていないケースが多い。就職先候補となる求人票とも照らし合わせた動機づけが重要だと考える、との意見があった。 一定の訓練期間の中でもっと企業と触れ合える機会、例えば、訓練中のインターンシップを作れたらどうか、との意見があった。	＜意見等＞ 滋賀大学が実施しているリカレント教育や、リスキリングプログラムの最近の動きについて、構成員間で共有。 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、滋賀県内の取り組み状況を、構成員間で共有。 県内で令和7年に移転新築される滋賀県東北部工業技術センターの活用について構成員間で共有。 滋賀県で令和10年度に開校予定の高専について、構成員間で共有。	＜意見等＞ デジタル分野の訓練について、当県の課題や弱みは、サービス業、WEBデザインのデジタル人材のニーズが少なく、ミスマッチがおこる可能性があるため、強みであるものづくり業界に焦点をあてるべきとの意見があった。	＜意見等＞ 施設外委託訓練において、知識等習得等コースの情報系分野で、今年度は県内の北部と南部でも開講されていたが、来年度は北部コースの設定はない。北部にもコース設定が必要ではないか。 傘下の会員企業から、人材確保が重要な経営課題となっているとの話がある。政府等も示しているように女性や高齢者の能力発揮、雇用拡大は、労働力を補う上で重要となっている。一方、年収の壁、社会保障制度の改革等課題もあるが、当県でも潜在的な働き手として期待できる女性や高齢者向けの訓練制度を拡充することで、結果として労働力確保につながるのではないかと。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 「IT分野」とする。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、令和5年度に引き続き選定。	＜共有内容、意見等＞ ポリテクセンターを見学して指導の熱さと確かな技術指導力をみせていただき、ポリテクカレッジを含め、女子の募集にも力を入れていただけたらと思う。 溶接訓練について、受講希望者が少ないため、出口をしっかりと見せるようにすることが必要ではないか。	
		＜対応方針＞ 地域特性に配慮した訓練科目の配置とともに、求人、求職側双方のニーズに対応した訓練となるよう検討していく。また、既存の訓練施設機能の拡充を行い人材の育成を行っていく方針。 ハローワーク窓口での訓練の受講あっせんにおいても、求職者の経歴・技能に応じた適切な受講あっせんが重要であり、今後とも取り組んでいく。	＜対応方針＞ 情報を周知していくことは重要であり、今後もホームページを始めSNSを含めた周知の充実を図っていく。 若年者や就職氷河期世代については、就労経験が少ないことなどから、勤務先や職業観が定まっていないという課題もあり、各機関では、適切な受講あっせんを始めキャリアコンサルティングにより丁寧な対応を行っていく。 職業訓練の一部の手法として、施設内で実施する職業訓練と企業に委託した企業実習を組み合わせ、デュアルシステム訓練等について引き続き実施していく。		＜対応方針＞ デジタル人材については、今後の動向や企業におけるDXの進展などを注視し、求められる人材ニーズを把握し、必要な対応を行っていく。 なお、既存のものづくり分野対応施設については、求人者ニーズに対応した訓練を実施し、人材の育成を図っていく。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 県北部地域で実施可能な民間教育訓練施設がほとんどない状態であるため北部でのコース設定は困難。代替案として、計画において、eラーニングによる情報系の訓練実施について盛り込んだ。 女性や高齢者を含め、必要なら情報が広くよく周知広報に努める。なお、施設外委託訓練では、「子育て家庭支援コース」等の訓練コース設定や通常の訓練コースに母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースを実施することについて、計画へ盛り込んだ。	＜意見等＞ 特になし		
		＜計画案への反映状況＞ 施設内訓練（機構実施）においては、人材ニーズを基にものづくり分野の訓練を実施すること、施設内訓練（県実施）においては、ものづくりの基本となる技能・知識を習得するための職業訓練を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 関係機関が一体となり、幅広く情報発信を行うこと、職業訓練希望者に対するジョブカードを活用したキャリアコンサルティングによる支援、及び日本版デュアルシステム訓練実施について計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域におけるリスキリング推進に関する事業については、引き続き計画に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 地域の人材ニーズが高い「製造分野」に係る人材の育成、技能の習得に向けても取り組むことについて、実施方針に盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「IT分野」。令和5年度と同様に個別の訓練コースについてヒアリングを含め、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。			

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 証※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
26	京都	＜意見等＞ 企業が人材を求めるにあたり、必要なスキルや訓練内容が企業にも明確でない場合等もあるが、どのような方法で職業訓練の内容を決めているのか、との意見があった。	＜意見等＞ 製造分野における受講者は多いが、訓練で技術を身に付けた後、就職する企業があるのか懸念されるこの意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度においては、IT分野の職業訓練を検証。構成員からは、アンケート内のある科目の内容が役に立っているかとの質問に対し訓練修了生と採用企業で相反する回答があったので、修了生と、その修了生を採用した企業の回答を双方、対応させるような見せ方をした方が、分かりやすいのではないかと。 また、採用された企業がどのような開発領域をしているところなのか具体的に把握した上で、その企業に就職した修了生はどのような自己評価をしており、それに対して採用企業はどう思うか等の分析も重要ではないかとの意見があった。	＜意見等＞ 構成員からとくに意見等無し。	＜意見等＞ 構成員からとくに意見等無し。	＜意見等＞ 製造業においては、エンジニア採用の意欲が高いにも関わらず、製造分野の施設内訓練 (CAD・CAMエンジニア科及びFAシステム科) の受講率が低い要因について質問あり。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル推進人材の育成に重点的に取り組む必要があることから、昨年度に引き続きデジタル分野訓練を選定し、効果検証に必要な訓練実績がある「デザイン分野 (Webデザイン系コース)」を提案した。	＜共有内容、意見等＞ ・地域におけるリスキリングの推進に関する事業について 京都府では、令和3年8月から「京都府生涯現役クリエイティブセンター」において、労働者を対象としたリカレント・リスキリングに取り組んでいる。府内の大学や経済団体等と連携しながら多様なニーズに応じた研修プログラムを開発し、キャリア相談、マッチング支援等を実施している。 ・リカレント教育を実施する大学からの発表 京都女子大学では、平日通学コースを実施して6年目となり、教育訓練給付制度 (専門実践) の指定講座となっている。また、女性リーダー・管理職育成コースを実施している他、今年度は、文科省の事業として、日本女子大学・福岡女子大学・国立女性教育機関・市川順校記念会と共同で女性と政治について学んだ。その他、京都府の「生涯現役クリエイティブセンター」にDX講座を提供している。
		＜対応方針＞ 府の施設内訓練は、就職率等の客観的な判断材料に加え、訓練生の就職転換に係る企業訪問時に聞き取りを行うなど、ニーズの把握に努めている。併せて、外部有識者等で構成する委員会において、ご意見をいただきながら訓練内容等を決めている。 機構施設内訓練は、就職先へ訓練修了生に不足している点が無いか等も含めてヒアリング調査し、企業のニーズを確認している。そのニーズ等を踏まえて全国標準的なコースで地域に合わせて若干カリキュラムを変更している場合もある。このような取組みを継続していく。	＜対応方針＞ 受講者が多く就職率が低い分野、受講者が少なく就職率が高い分野を分析しながら、ハローワークを中心に受講者にあった就職先の開拓を引き続き強化していく。	＜対応方針＞ 次年度の協議会ワーキンググループにおいて、ヒアリング内容の項目や手法、効果検証結果の報告方法等を検討。		＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 職業のイメージや初心者等々についてのPR不足が要因と考えており、広報を強化するとともに、見学会においては職業イメージが明確になるような説明内容としていく。また、令和6年3月26日にFAシステム科の見学・体験会等のメディアツアーを実施予定である。 計画案自体の修正はなし。	＜意見等＞ 手法として、主に訓練修了者に対するWEBアンケートを活用してはどうかという意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ 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を確保・提供することが重要である旨明記した。	＜計画案への反映状況＞ 未就職者への早期の就職支援、ジョブ・カードを活用した支援等、職業訓練受講者に対する就職支援について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ワーキンググループの検証方法等に関する意見であり、次年度のワーキンググループにおいて検討するため、計画案には反映していない。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デザイン分野 (Webデザイン系コース) を選定し、訓練実施機関・訓練修了者・採用企業から訓練内容の効果や改善点、要望事項等を把握する。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
27	大阪	＜意見等＞ ・前回の会議で旅行観光分野について、宿泊業など人手不足が深刻で人材確保が課題であるとし、当該分野の訓練コース設定について意見を申し上げた。その際、専門的なコースになるので設定が難しく、営業販売事務分野で育成していくなどの話があった。その後、カリキュラムで改善等された点はあるのか。	＜意見等＞ ・令和5年7月末時点の都道府県委託訓練について、受講者数のうち女性の人数がかなり低いが、何か理由はあるのか。 ・求職者支援訓練のうち建設分野の就職率が低い要因は何か。	＜意見等＞ ・ヒアリング結果では、受講生の意欲向上支援がポイントとあるが、専門学校各理学校連合会としても苦慮しているところがあり、何かヒント等あれば教えていただきたい。	＜意見等＞ 関西畜電池人材育成等コンソーシアム経過報告について 令和5年度は、工業高校・高等等の教育に対して説明会を開催。産学共同で学習内容、教材等の検討を実施し、12月から大阪公立大高専でデモンストレーションを予定。検討会では高校生、高専生を対象とした「バッテリーについて学びながら興味関心を持つ」きっかけとなる教育プログラムについて検討を実施。 学生に響く内容かつ教育機関において広く導入・横展開可能な構成内容となるよう産学共同で教育プログラムの具体化を進める。 なお、公共職業能力開発施設においては、既存メニューでの活用可能性を検討する。	＜意見等＞ 訓練実施方針案に大阪・関西万博を見据えた人材育成とあるが、具体的な開講コースがあれば教えていただきたい。	＜意見等＞ 令和6年度の計画数全体の減少について、経済情勢の変化やコロナ禍との比較、DXに重点化するというポイントを明記してはどうかと意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和6年度の検証対象訓練分野は、令和5年度に引き続きデジタル分野を選定した。 大阪府内におけるデジタル分野の離職者向け公的職業訓練は応募倍率が高く、求職者のニーズがあると考えられることに加え、大阪府内におけるIT分野の求人規模も比較的大きいため。	＜共有内容、意見等＞ ・政府における重要課題である「リスキリングによる能力向上支援」の推進のため、国の教育訓練給付制度にかかわる地域ニーズ等について当協議会で確認、協議を行うこととし、事務局から制度説明及び状況の説明を行った。各構成員から質疑があり、本省に意見具申を行うとともに、引き続き、当協議会にて継続的に意見をいただくことで承認を得た。
		＜対応方針＞ ・専門性の高い分野であり、3か月、4か月の実施期間では習得できるスキルに限られてくるため、今回はこのように特化したコースを設定いただいた。今後、営業分野等の訓練カリキュラムの中に、観光・宿泊業でも役立つようなスキルを学んでいただける機会が組み込めるよう検討を進めていきたい。 ・ホテル業界の人手不足は顕著。ただ、高いホスピタリティが求められるなどハードルが高いイメージがある。従って、ビジネスマナーの講習よりは、インターンシップ等体験型が有効と思われる。	＜対応方針＞ ・令和4年度実績では2,572人となり、7割以上を占めている。R5年度内容は再度確認の上回答することとする。 ・建設分野の主なコースは建築CADのコースとなり、建設分野として一般的に想定されるよりは低い就職率となっている。 ・正確な事情は把握していないが、育児等で離職された方や、長年在職された方で初めて離職し基礎から学びたいという方が選ばれているのではないかとと思う。	＜対応方針＞ ・入りの段階で、希望される訓練への意欲面等も確認させていたideている。その後、月1回のキャリアコンサルティング等により意欲面へのフォローも行っていくが、訓練実施機関等とも連携して継続した支援を実施していく必要があると認識している。		＜対応方針＞ 求職者支援訓練の基礎コースであるが、9月より観光関連のコースが1コース開講中である。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 構成員から上記意見等を踏まえ、求職者支援訓練の規模縮小については、分野別の計画に「求職者支援訓練について、雇用失業情勢の改善傾向を踏まえ、コロナ禍前の水準に縮小するが、政府が推進するデジタル分野や求人求職ニーズの高い分野を重点的に実施することで、効果的な訓練実施を推進する。」という文言を盛り込んだ。その他、大阪労働局から令和6年度大阪府地域職業訓練実施計画(案)を説明し、実施方針としては、離職者等を対象とする公的職業訓練については、2025年に開催される大阪・関西万博なども踏まえ、大阪府の今後の産業展開を踏まえた計画的な人材育成の観点から、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おける人材育成に重点を置き、訓練コースを設定すること、また、就職水戸 equal 世代、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し、さらに多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を促しつつ職業訓練を実施できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コース、オンラインを活用した訓練コース、託児サービス付き訓練コースの設定を推進することで承認を得た。	＜意見等＞ 令和5年度に引き続き訓練コースの内容が求人ニーズに即しているが検証していくことが効果的であるとして構成員間でも共有した。	・地域協議会設置要綱に地域の訓練ニーズに基づく教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する記載内容を追加し、当協議会において設置要綱改正の承認を得た。
		＜計画案への反映状況＞ 計画案への反映はしていないが、令和5年10月に求職者支援訓練において実施した観光コースの設定及び状況について発表し、営業分野等の訓練カリキュラムの中に、観光・宿泊業でも役立つようなスキルを学べるようなコースを組み込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 計画案への反映はしていない。上記対応方針のとおり。	＜計画案への反映状況＞ ワーキンググループの検証結果により得られた、「訓練効果が期待できる内容としては、基礎的知識や技能の習得、スキルアップへのモチベーションやチームスキルの向上、社会人としての基本的スキルや業界知識を学べる機会の提供がある。また、訓練効果を上げるために改善すべき内容としては、技術の進歩や社会の変化に対応するため、訓練カリキュラムの不断のブラッシュアップがある。なお、改善促進策としては、新たに公的職業訓練を実施する訓練実施機関や、就職率が芳しくない訓練実施機関に対し、機会を捉え上記訓練効果が期待できる内容を周知する。」という内容の文言を計画案に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 上記内容については、近畿経産局からの発言内容となり、計画案への反映はしていない。	＜計画案への反映状況＞ 求職者支援訓練及び大阪府委託訓練において2025年の大阪・関西万博及びインバウンド需要を見据えたコースを設定した。なお、大阪府委託訓練においては、10月と1月に北大阪商工会議所においてホテル観光コースを開講予定としている。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ デジタル分野を対象とすることで承認を得た。 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ているか等の検証を行い、当該検証結果を踏まえた見直しを行う取組を継続していく方針とした。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)
28	兵庫	＜意見等＞ ○各構成員から以下説明があった。 ・県の主要産業である製造分野において、中小企業を中心に人手不足感が強い。 ・採用意欲が旺盛な事業所がある一方で、物価高、燃料高等による経営環境の不確実性が懸念材料となっている。 ＜対応方針＞ 中小企業を中心に人材不足感が高まっている製造業や、高齢化の進展に伴い人材ニーズがより高まっている介護・福祉分野などの訓練受講者の確保に向けた取組を強化していく方針。 ＜計画案への反映状況＞ デジタル推進人材の不足が課題となるほか、ものづくり分野、介護・福祉分野において、求人者のニーズは高まっているが、物価上昇・燃料高騰などが雇用に与える影響には引き続き注意が必要。	＜意見等＞ ○各構成員から以下説明があった。 ・新規求職者数、特定求職者数は減少傾向にあるものの県内ハローワークによる受講あっせん数は増加している。 ・県の職業能力開発施設が実施する製造分野の職業訓練については、就労率は高いものの、入校者数が減少傾向にあり、企業側が採用を増やしていることに併せて、離職者側も訓練の受講より、早期に就職したいというニーズが高まっている。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに、デジタル分野(Webデザイン分野)の訓練の応募率が高い。 ・求職者支援訓練において開講率、定員充足率が上がってきたのは喜ばしいが、実践コースの就労率に苦戦しているようなので、企業の求人ニーズをしっかりと捉えるべきといった意見があった。 ＜対応方針＞ ・県の公共職業能力開発施設の充実強化に向けて、離職者向け訓練の科目再編、中小企業等のニーズに対応した生産性向上や新製品開発等に必要知識等の習得を目指す求職者訓練を充実させていく。 ・委託訓練・求職者支援訓練において、デジタル分野の拡充を図る。 ・受講率が高く就労率が低い訓練に対し、修了者への効果的な就職支援を実施していく方針。 ＜計画案への反映状況＞ 少子高齢化、生産年齢人口の減少という課題に直面しながら、新技術に対応できる人材の育成や人手不足分野の人材確保に対応するためには、全員活躍社会の実現に向け、 ①女性や非正規雇用労働者、中高年齢者、外国人、障害者等、多様な人材の能力開発の支援 ②働く人が自らの意思でリスキリングに取り組み、キャリアを形成していくことへの支援が必要。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて「デジタル分野」を検証。基礎的な知識・技術の習得が、未経験でも就職につながる可能性を広げており、即戦力でなくても、就職後の応用力のアップにつながる人材育成という視点に立った訓練内容の設定などについて検討が必要という結果を共有した。 ・訓練実施機関から要望のあった、ハローワーク職員と訓練実施機関との勉強会等関係強化については、積極的に推進していくべきとの意見があった。 ＜対応方針＞ 令和6年度においても、引き続き実施していく。検証分野については、次回の協議会にて選定する。 ＜計画案への反映状況＞ 産業界が求める人材ニーズ、求職コースを設定した、効果的な訓練コースの設定に努める。	＜意見等＞ ・大学が実施しているリカレント事業の内容を紹介。地域の子育て支援員や保育施設職員に対する研修内容等について構成員間で共有した。 ・高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップや業界人を非常勤講師として招聘し実務指導等を行う事業について、構成員間で共有した。 ・総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、対象となる自治体の事業について情報共有するとともに、地域職業訓練実施計画への追加が承認された。 ＜計画案への反映状況＞ 兵庫労働局、兵庫県、機構兵庫支部は、定期的な情報や意見交換を行い、円滑でタイムリーな連携を実施する。	＜意見等＞ ○各構成員から以下説明があった。 ・訓練計画の規模としては、今年度と同程度の規模で実施。 ・県の主要産業である製造業の振興を支える人材育成に資する訓練、デジタル推進人材の育成に向けた訓練、人材不足感が強く求人・求職の規模が大きい介護・福祉分野の訓練について効果的な訓練が実施できるような計画する。 ・少子高齢化社会の進展に向け、一人一人の労働生産性を高めていくため、中高年齢層を対象としたものや、子育て世代に配慮した訓練を計画する。 ＜対応方針＞ 製造分野の訓練について就労率は高いものの、応募倍率、定員充足率が低調なため、より積極的な周知・広報、受講動機強化が必要で、コースの再編等も検討していく。応募倍率の高いデジタル分野の訓練については、よりコースの設定を促進し、就労率を向上させるため、求人ニーズに沿った訓練内容の検討やハローワーク職員等のデジタル分野に係る知識向上を図り、効果的な就職支援を実施していく。介護・福祉分野については、求人・求職のミスマッチ解消に向け、仕事理解や訓練制度周知の説明会・見学会等をより拡充させ受講者確保に努める。 ＜計画案への反映状況＞ 兵庫県が行う施設内訓練・委託訓練について見直しを行い、統合・新設により27コース→25コースを設定。製造等の現場で即戦力となれる技術を習得できる「産業技術資格コース」、総務部門だけでなく事業部門でも活躍できる人材育成を目指し「ものづくりオフィスワークコース」を新設。 継続職者も入校しやすくするために機械系のコースを2年制→1年制に見直し、身体障害者を対象とした2科を入校比率が高くなっている精神・発達障害者を対象とした科に見直す。	＜意見等＞ 構成員から特に意見はないが、計画案について説明を行った。 ＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和5年度はデジタル人材育成のニーズの高まりの観点から「デジタル分野」で効果検証を実施。 令和6年度は「営業・販売・事務分野」で検証したい。 公共職業訓練や求職者支援訓練双方においてコースの設定数が多く、訓練修了者と多様な業種の採用企業から意見を頂けると期待できる。また、この分野のカリキュラムでも基礎的なWebサイト改修やデータ分析、といったデジタル系のスキルを身につけることができることから、この分野を選定。 ＜意見等＞ 構成員から特に意見なし ＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 令和6年度は「営業・販売・事務分野」で了承を得た。	＜共有内容、意見等＞ 公益社団法人兵庫県専修学校各種学校連合会 オリカレント教育研究会において、学校・企業・公的団体の意見交換会を開催した。 ○企業の取り組みとして、リスキリングに繋がる社内制度や企業における人材ニーズと課題へのアプローチなどについて講演いただいた。 兵庫県内専門学校・企業との意見交換。 ○リカレント教育講座実施担当者と受講者、県内専門学校との意見交換会を実施。 ○リカレント、リスキリングという分野において、企業との接点が希薄なため、お互いの情報交換を行っている。委員の方々も参画いただきたい。

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会で議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会で議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
29	奈良	＜意見等＞ ・介護・医療・福祉分野の人材確保が課題となるので、職業訓練の受講者数の確保は必要。 ・人材育成は大きな課題。新規・中途採用者を職場で育成する余力がない企業が多いので、職種別に訓練科目があれば、企業・職場の負担が少なく、再就職先への移行もスムーズにいくのでは。 ・WGでは、いずれの分野でも企業から習得してほしいスキルはコミュニケーション能力との説明があったが、企業単体での研修は難しいのか、企業団体規模で、コミュニケーション研修を企画すると、すぐに定員が埋まってしまふ。	＜意見等＞ ・WGでも報告はあったが、職業訓練で、介護等の体験や実習は有効と社内でも話が出ている。同業者（介護系）なので、職員に聞くが、職業訓練を知っている人はほとんどいなかった。 ・職業紹介事業者だが、派遣社員から「年金の壁」についての相談は多いが、職業訓練のことが話題になったり、相談されることはないため認知度は低いと感じるので、周知が必要では。 ・WGで報告のあった、受講修了生メッセージをアナウンスすれば、訓練受講を迷っている人の進しるべになるのでは。	＜意見等＞ ・WGにおいて、「デザイン分野」「介護・医療・福祉分野」「理容・美容関連分野」を検証。企業は職業訓練のことを知る機会が少ないことやスキルを習得した受講生は採用に大きな影響があること、訓練目的にマッチした求職者の誘導をして欲しいとの要望等があったことを報告。 ・スキルを習得した者を企業が採用できるので、もっと訓練制度を推し進めてほしい。 ・WGで、HW、訓練実施機関、企業との連携が重要と説明があったが、非常に重要な点であると考えている。 ・HWへの意見として、職業相談時に訓練は再就職が目的であることを説明してほしいとの声があるので、改善に向けた取組をお願いしたい。	＜意見等＞ ・長期高度人材育成コースとして介護分野の訓練を設定しているが、今年度は受講生がいない状況となっている。学校として、海外留学生の受け入れなども考えているが、円安の影響もあり確保が難しく、周知にも限界があるが何とかしていきたい。 ・専修学校として、高校の先生を対象とした説明会を実施したところ進学した学生もいた。生徒の進学相談をしている先生方に専修学校を知ってもらうことが重要だと感じた。 ・介護職の担い手が少ないが、介護職＝大変とのイメージが先走っている印象がある。今は昔のイメージと違うため、介護職の「魅力発信」の動画等をホームページ等で公開している。また、介護職の呼び方を、人生に寄り添う仕事「ライフアテンデント」としてみることも考えている。	＜意見等＞ ・来年度に検証する分野として、「医療事務分野」「営業・販売・事務分野」「IT分野」を提案。また、委託訓練受講者数が減少しているため、来年度に向け、受講者確保に向けた取組強化の必要性について説明。 ・「介護・医療・福祉分野」の人材確保が課題となっているが、令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析に記載されていないので、記載するべきでは。	＜意見等＞ ・デジタルリテラシーの向上については、非常に大切である。今後、労働力として期待される高齢者に焦点を当てたデジタル関連の訓練にも力を入れていく方が良い。 ・介護分野については、受講者を増やすことにより人手不足の分野に貢献できると思うが、委託訓練の定員が大きくなっているのはなぜか。 ・デジタルリテラシーと同様にコミュニケーション能力の向上に関してもカリキュラムに取り入れていく方が良い。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・「営業・販売・事務分野」及び「医療事務分野」を提案。 ・応募者数、受講者数ともに減少している訓練分野であるため、受講者ニーズ、企業ニーズ及び就職後の就業形態・業務内容等の把握を行う必要がある。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員が実施しているシニア層向け介護研修の状況についての紹介。 ・介護職の担い手について、子供の総合学習におけるボランティア体験等、幼少期からアプローチを行っている取組の紹介。 ・求人倍率からは見えない企業における人手不足に関する実態、中小企業におけるデジタル化が進まない状況の紹介。 ・外国人留学生の状況についての紹介。
		＜対応方針＞ ・H-W職員対象の訓練施設見学や説明会を実施し、求職者に応じた訓練コース説明ができる体制作りを構築していく。 ・企業に対して、職業訓練について説明することで認知度を上げていく。また、H-Wでは、求人企業等に「訓練修了生歓迎求人」などの確保を行うことで、充足支援と訓練周知を行う。 ・訓練を受講することでコミュニケーション能力が高くなることを事業所に説明する機会を確保していく。	＜対応方針＞ ・職業訓練の認知度アップの取組みを行っている。	＜対応方針＞ ・訓練実施機関、企業、HWの連携が密になっていくための取組みを行っている。	＜対応方針＞ ・令和6年度実施計画策定方針案の実施状況の分析には、来年度WGで検討する予定の分野を記載している。このため、「介護・医療・福祉分野」については、別途受講者数確保を進めていく。	＜対応方針＞ ・高齢者のデジタルリテラシーの向上については、高齢求職者スキルアップコースを計画に盛り込んでいることを説明し了承を得た。 ・委託訓練の介護分野については、これまでの実績に基づいて設定していることを説明。更に受講者の増加に向けて取組みを行っていくこととした。 ・コミュニケーション能力については、様々な年代の方が受講しており、特に若年層は受講することでコミュニケーション能力が身についている状況があることを説明し、他の委員からも、他の年代の方との交流が初めての方等にとっては、コミュニケーション能力が養われ、公的訓練だからこそ成せる部分との補足発言があった。 ・文言の微修正を行った上で、提案のとおり承認を得た。	＜意見等＞ ・医療事務分野については、コロナ禍の影響が若干あるのではないかな。その辺りも踏まえてヒアリングをお願いしたい。 ・医療事務の職種については、訓練等を受講せずに就職していると感じているが、資格取得は必要なのか。 ・資格が無くてでもできる仕事であり、知識を有していた方が良いが、複数名で業務を行っていることが多く、働きながら教えてもらえるという状況がある。		
		＜計画案への反映状況＞ ・HW等において、訓練実施施設との連携強化（施設見学・意見交換・就職支援等の共有）を図り、事業所訪問による公的職業訓練制度の周知及びH-Wを利用していない層への周知・広報に取組むことを盛り込んだ。 ・介護・医療・福祉分野を含め、応募や受講がしやすい募集・訓練日程の検討を行うとともに、H-Wの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組を行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等を目指す方々への周知・広報に取組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・事業所訪問による企業への公的職業訓練制度の周知及びH-Wを利用していない層（特に女性層をターゲット）への周知・広報を行っていることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・訓練実施機関と連携し、訓練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、訓練受講者をターゲットにした求人提示の働きかけを行うこと等により、H-W・訓練実施施設等が連携した就職支援を実施することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・介護・医療・福祉分野については、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組を行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等を目指す方々への周知・広報に取組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・介護・医療・福祉分野については、HWの職員等による施設見学の実施や介護系セミナーを受講することで、業務内容や職場環境などの理解を深め、職業相談を行う側の意識を変えるための取組を行うこと。また、求職者等には、職業訓練や介護職等を目指す方々への周知・広報に取組むことを盛り込んだ。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに、応募倍率及び定員充足率の向上に向けて取り組むことと併せて、委託費の上乗せ措置や職場見学等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置による訓練コース設定の促進についても盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・「営業・販売・事務分野」及び「医療事務分野」を選定。 ・医療事務分野については、コロナ禍の影響や訓練・資格の需要等も考慮して対応することとする。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
30	和歌山	＜意見等＞ ・県の産業施策について、新規事業、観光誘致、IT企業誘致等について説明があった。構成員からは、新規産業から関連産業まで複合的に事業を進めることで雇用の創出ができるとの意見があった。 ・ハイコードスキルだけでなく、基礎的なITスキル(パソコン操作スキル)も必要。 ・人材不足が進む中、事業所においては既存の労働者の流出を防ぎながら生産性向上を図るため、在職者訓練を充実・強化する必要がある。	＜意見等＞ ・事業経費等を把握し、費用対効果を踏まえた訓練を実施すべき。	＜意見等＞ 令和5年度はデジタル分野について検証した。 ・採用企業及び受訓者からは一定の評価を得た一方、より高度な技術習得の要望があった。現行の6か月では習得は困難なため、期間を1年以上とするなど改善の必要性について報告があった。 ・訓練実施機関及び受訓者から、就職支援強化の要望があった。 構成員の意見 ・デジタル分野のWebデザイン系コースについて、地域や企業のニーズがあったデジタル人材育成に合った訓練コースを設定することが必要。	＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、和歌山県から「和歌山戦略経営塾」の取組について発表があった。	＜意見等＞ ・従来の計画を基に、数値目標にとらわれず、現状を踏まえてバランスを取りながら柔軟に対応すること。	＜意見等＞ ・令和5年度計画との相違は？ ・「就職氷河期世代」対応を「地域ニーズ」枠に設定した理由？ ・デジタル化推進の中で職業訓練をどう捉えるか、求職者マインドが変化してオンラインを活用した働き方を希望する傾向が増加していると感じる。 ・一方、技術習得も必要だがコミュニケーション能力等基礎的な内容も含めた訓練が必要とも感じる。 ・インターネットを通じての求人が増加している中、ハローワークの求人はどの程度の割合か？	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・次年度(令和6年度WG)の方針については未決定ではあるが、令和5年度実施計画に記載する内容の実施状況及び検証作業ののち、改めて対象分野及び内容を検討する。	＜共有内容、意見等＞ ・多様な訓練ニーズに沿った訓練コースの設定が重要だが、中心となった訓練コースの理由は？(障害者訓練など) ・受訓者分析で、男女比率で女性が多数占めている要因は？ ・「回コース」の中止原因は一概には言えないが、人手不足という状況が続き、訓練よりも就職する人が増加していることが原因の一つと思われる。 ・女性比率については、女性は出産や子育てで離職することもあり、再就職を希望する中で、資格取得によるキャリアアップやキャリアチェンジを考える傾向がある。その結果、訓練受講者全体の割合として女性が高くなっていると考えられる。一方、男性の場合は、訓練よりも就職を優先する傾向や、転職する際にもこれまでの経験を重視してキャリアを積み重ねたいという傾向があると思われる。 ・「和歌山戦略経営塾」の実施→実施主体：和歌山県(企業振興課)/対象者：50歳未満の県内企業経営者、幹部、後継者、起業を志す者、創業者/講師内容：各所で活躍されている有識者及び経営者の講義、講師等を交えたグループディスカッション、全国の経営者との交流
		＜対応方針＞ ・引き続き、企業ニーズの把握に努める。 ・デジタル重点化として、デジタル分野の割合を増加する方針。 ・県及びポリテクセンターにおける在職者訓練の定員数を増加する方針。	＜対応方針＞ ・引き続き、地域ニーズを把握、改善を図るとともに、バランスを取りながら実施する。	＜対応方針＞ ・デジタル分野の潮流に注視しながら、可能な部分から柔軟に対応する。 ・Webデザイン系コースについては、IT企業以外にも就職に結びつく技術としてニーズがあることから、引き続き設定する方向で検討するとともに、就職率が向上するよう就職支援も強化することとし、計画に反映する方針。		＜対応方針＞ 従来からの訓練計画を基に、構成員の意見も踏まえて反映する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・訓練計画に大きな変更点はないが、デジタル分野と介護分野の認定枠を重点的に設定した。 ・「就職氷河期世代」対応は全国的な課題であり和歌山県だけということではないが、和歌山県においても人手不足の傾向が強く、広く人材を活用することが重要であり、「就職氷河期世代」の活躍も必要とするところから「地域ニーズ」枠を設定している。 ・デジタル化進展の中の職業訓練としては、プログラミング系のIT訓練だけではなく、デジタル系の基礎的なスキルの一定水準を確保する、いわゆる「パソコン系」実践訓練にも注力している。 ・コミュニケーション能力の強化については、「カリキュラム等検証・改善」策でも取上げている就職支援にもつながるため、キャリアコンサルタントを中心とした訓練関係者の取組みを推進することした。 ・求職活動方法が多様化し、インターネットを利用するパターンが増加しているが、ハローワークを経由した就職は相当数であると認識している。	＜意見等＞ ・キャリアコンサルタント等の知識不足とは？ ・ITプログラミング系におけるカリキュラムの検討継続は？	
		＜計画案への反映状況＞ ・地域人材ニーズ把握推進のため協議会及びワーキンググループメンバーを中心に随時情報収集、情報交換を密にし、特に、県内の求人情報、求人・求職バランスシートに基づくニーズ把握に努めることとした。 ・デジタル分野の訓練推進を積極的に図り、特に、求職者支援訓練においては実践コースの認定枠数の30%以上の定員数を設定した。 ・在職者訓練は県及びポリテクセンターを中心に県内事業者団体への働きかけを通じ、事業主支援、民間人材等を活用した在職者訓練を実施。令和5年度比 5コース、50人の増加計画を設定した。	＜計画案への反映状況＞ ・県内各地域の特性及び訓練ニーズに対応するため、ワーキンググループ等を通じた公的職業訓練実施計画の情報交換を密にし、一貫性資料等の整備による管理及び調整を図ることによりバランスのとれた訓練設定を推進することした。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野のカリキュラム等検証・改善については、ヒアリング結果から「ITプログラミング系」「WEBデザイン系」とともに設定カリキュラムには一定の評価が得られているとの結果を踏まえ、今後は、日々進化するデジタルスキルの活用など時流に即応したカリキュラム改善を柔軟に対応していくこととした。 ・ヒアリング結果から「受講者」「採用企業」「訓練校」とも、キャリアコンサルタントや就職支援者等就職支援に係る担当者のデジタル分野における知識や企業等の情報不足が指摘されたことにより、これらの支援策を検討、推進していくこととした。	＜計画案への反映状況＞ ・協議会及びワーキンググループメンバー、地域の職業訓練関係者等の協力による人材開発、能力開発の更なる促進に努めることした。 ・和歌山県が地域におけるリスキリング事業として、将来、和歌山県を支え次代の県経済をリードする人材を育成することを目的に、県内企業の経営者、幹部、後継者、起業を志す者等を対象とした「和歌山戦略経営塾」を開催することした。	＜計画案への反映状況＞ ・多様な人材ニーズや求職ニーズ、各地域の特性を考慮した適切な公的職業訓練の設定を基本としつつ、国及び和歌山県の推進目標である「デジタル人材」や県の特性といえる高齢化社会への対応のための「介護・福祉人材」の育成、確保に向け、特徴のある訓練設定を行うこととした。 ・公的職業訓練の効果的な周知・広報を図るため、新聞や雑誌、パラスピング、旗布品等、各メディア、媒体を通じて積極的な広報戦略を実施することした。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・次年度(令和6年度WG)の方針については未決定ではあるが、令和5年度と同様「デジタル分野」を対象とする方針であり、令和6年度実施計画に記載する内容の実施状況及び検証作業を踏まえ、更なる就職支援策を構築する。 ・プログラミング系カリキュラム検証については、その対象となる内容の決定や改善の可能性の検討を進める。内容は訓練実施機関及び機関、県によるところが大きく、生成AIの活用も含め、幅広く情報収集し方針を決定していくこととする。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に關すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
31	鳥取	＜意見等＞ デジタル人材が質・量ともに不足しており、職業訓練のデジタル分野の重点化を計画的に取り組む必要がある。 労働力不足やデジタル化等の社会変革が加速する中、産業の持続・成長に必要なデジタル人材育成を柱としたリスキリングを推進する必要がある。	＜意見等＞ 構成員から就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容を検討し、カリキュラムの変更についても大胆な変更が必要ではないかと意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて介護及び保育分野を検証。採用企業からの意見として利用者とコミュニケーション能力を介護業務の前提として考えており、職業訓練中に習得して欲しいという意見があった。 構成員からはコミュニケーション能力の向上が職場定着にも繋がっていくと思うので、カリキュラムの中で取組んで欲しいとの意見があった。	＜意見等＞ 総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、県から、県内の中小企業への訪問等のアウトリーチ型で、企業毎々の課題に沿った支援政策の活用や人材育成計画の併発支援を行っているとの発表があり、現時点での相談内容について共有を行った。	＜意見等＞ 求職者の訓練と在職者の訓練で一貫性を持つ必要がある。就職したら終わりではなく、就職後に在職者訓練で企業に合ったものが受けられて関連性ができれば良いと思う。	＜意見等＞ 就職率が低い、応募率が低い分野等、職業訓練とのマッチングに問題がある分野がある。その課題解決ができる様な職業訓練になっていくという視点も重要である。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【訓練分野】営業・販売・事務分野 【選定理由】訓練への応募率が高いが、他の分野と比較すると就職率が低いことから、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が必要であると思われるため。	＜共有内容、意見等＞ 鳥取安定所より、定員充定に向けた取組、訓練施設と連携した就職支援の取組及び求人確保(Web開募)の取組について情報共有。
		＜対応方針＞ デジタル人材の育成・確保が不可欠となっている現状から、デジタル分野の訓練コースの定員の拡充を図っていく。 経営者向けにリスキリングについてのセミナーやイベントの開催を行っていく。	＜対応方針＞ 就職率向上のため、ハローワーク窓口職員の知識の向上、訓練実施機関による事前説明会・見学会の開催の確保、訓練修了者歓迎求人等の確保の推進を図る。 訓練修了者の採用後のミスマッチ防止のため、事業所ニーズや訓練レベルの理解が促進されるよう、訓練実施機関とハローワークが連携した支援の充実を図る。	＜対応方針＞ 報告内容を受けて、R6年度に開始する訓練からコミュニケーションにかかわるカリキュラムの重要性について訓練実施機関と情報共有し、講師選定や訓練内容の検討を求めていく方針	＜意見等＞ 在職者訓練について事業所のニーズなどを今まで以上に把握し、訓練内容等の検討と周知を図る。	＜対応方針＞ ワーキンググループにより課題を検証し、改善を図っていく。	＜意見等＞ 特になし	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【訓練分野】営業・販売・事務 【検証方針】訓練効果の把握・検証	①デジタル分野訓練の拡充 ②県内企業の人材力強化に向けたリスキリング実践・定着サポート事業 ③デジタル専門人材育成・マッチング事業 ④リモートワーク・育成・実践事業 機構より、基盤整備センターにおいてカリキュラム開発した分野の在職者訓練を展開していくことについて情報共有。
		＜計画案への反映状況＞ デジタル人材の計画的な育成が必要なことから、デジタル分野を含めたニーズに沿った効果的な訓練コースの設定を実施することとし、また、デジタル分野以外の訓練コースについて、幅広い産業で求められる基礎的なデジタルリテラシー要素を含む訓練カリキュラムとすることとした。	＜計画案への反映状況＞ 就職率が低い分野については、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なハローワーク窓口職員の知識の向上や訓練実施機関による事前説明会・見学会の開催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こととした。	＜計画案への反映状況＞ 企業ニーズの高いコミュニケーション能力等の向上に関するカリキュラムの重要性を訓練実施機関と共有し、訓練内容の充実に取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 鳥取県及び県内市町村が必要な人材確保のため、成長分野に関するリスキリングの推進に資する以下の取組（「地域リスキリング推進事業」）を実施することとした。 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在職者の理解促進・リスキリング支援	＜計画案への反映状況＞ 県実施の訓練では、企業のニーズに応じた分野を中心として、労働生産性の向上等につなげるため、技能労働者の育成等を行う訓練を実施することとした。 機構実施の訓練では、企業のニーズに応じたものづくり分野を中心に、民間では実施できないコースを実施し、産業の基盤を支える人材育成に努めることとした。 また、県内企業に対するリスキリング機会の確保に資するため、在職者訓練の周知を図ることとした。			

Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論				
労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
32	島根	＜意見等＞ (島根県) デジタル化に取り組んでいる企業が少なく、デジタル人材も少ない。各企業の段階に応じてデジタル化や人材育成の支援を行う必要がある。 (中小企業団体) 人材不足分野、特に介護などは今後外国人の働き手が増えていくと思う。 (経営者協会) 若者はキャリアアップに前向きだが、企業に所属する中堅層のモチベーションアップが課題となっている。在職者訓練などでそこに手を付けてほしい。	＜意見等＞ 特段の意見なし。	＜意見等＞ WGからの報告内容・改善案について、反対意見や指摘などはなし。 具体的改善案として「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成することになったため、第2回協議会でマニュアルを報告し、各構成員の承認を伺う予定。	＜意見等＞ (島根県) 島根県内で実施する地域リスクリング推進事業について説明。 デジタル関係を中心に、ものづくり関係、経営者向けなどのリスクリング事業を行っている。 (島根大学) 島根大学で実施しているリカレント教育について説明。 観光や農林業など地域的特色のあるプログラムや、社会人の学び直しプログラムを行っている。	＜意見等＞ 特段の意見なし。	＜意見等＞ 訓練計画に関しては特段の意見なし。 WGの改善案として作成した「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」に関しては承認され、積極的な活用を期待する意見が上がった。	【選定した分野】 介護・医療・福祉分野 【選定した理由】 ① 令和4年度実績において、就労率が高い一方で、応募倍率が低い分野であり、ピアリングによる検証・改善が必要と懸念されるため。 ② 「介護・医療・福祉」業界は慢性的に人手不足であり、今後も当該分野で活躍できる人材の育成・供給を強く推し進める必要があると懸念されるため。	＜共有内容、意見等＞ 特段の意見なし。
		＜対応方針＞ ・地域性もあり、「DX化」という段階ではない企業がほとんどのため、まずは基礎的デジタルリテラシーを普及していきたい。 ・外国人訓練について日本語教室に近い訓練を実施しているが、外国人向け専門の訓練も今後検討していきたい。 ・在職者のスキルアップについては、サブスク形式のオンライン講座の提供や人財金の活用促進など、企業にしっかりと周知していきたい。	＜対応方針＞ 引き続き、定員充足率および就職率の向上を目指し、ハローワーク内での訓練部門・求人部門の連携、訓練実施機関とハローワークの連携による支援の充実を図る。	＜対応方針＞ 改善案である「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を第2回協議会までの間に作成。第2回協議会で承認を得て、令和6年度より運用予定。	＜対応方針＞ 昨年度とほぼ同様の策定方針だが、「営業・販売・事務分野」についてはWG改善案を反映させる。「介護などの人出不足分野」については業界の懸せ方を検討する、「IT分野」についてはIT分野以外の訓練コースに基礎的デジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととした。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 特段の意見なし。		
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練コース設定を推進しつつ、デジタル分野以外の訓練コースにおいて、基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 令和5年計画より引き続き、ハローワークでの積極的なあっせんに取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 改善案として作成した、「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を活用し、キャリアコンサルティング含む訓練全体の改善に取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 令和5年計画より引き続き、リスクリング事業およびリカレント教育の推進について取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ 対応方針に記載のとおりR6年度の公的職業訓練の実施方針として盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞		

労働局 番号		Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
労働局 名		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
33	岡山	＜意見等＞ ・人口減少の中で労働力を確保していくためには、女性や高齢者の活用が不可欠だが、企業においては女性や高齢者のための職務の切り出しも必要。また、訓練に関しても女性や高齢者に特化した内容も検討する余地がある。 ・首都圏で採用が困難な企業（特にIT関係）が地方へ進出し人材確保を行うケースが増加している。これに伴い、リモートワークが可能な求人が増加している。 ・即戦力の採用が難しいため、未経験者の採用が増加傾向にある。	＜意見等＞ ・IT分野の訓練については、応募率は高いが就職率が低くなっている状況であるが、今後の訓練内容の設定には、その要因の分析が大切。 ・介護、医療、福祉分野の訓練については、応募倍率は低いが就職率は高くなっている要因として、資金が低いというのも一因となっている。また、介護入門的研修を開催しているが、介護職に関心が高い地域もあり、訓練場所も検討する余地があると思われる。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。デジタル分野4コースの受講生、就職先企業、訓練実施機関に対してアンケート調査を実施し、その結果を基に効果検証を行った。アンケート結果から見える課題及び各コースにおける今後の訓練内容等の検討及び新たなコース設定の方向性を報告。 ・職業紹介事業者においては、企業から情報収集を行い、どのレベルのIT人材が必要なのかを把握したうえで、自社が運営するスクールにおいてIT人材の育成を行っている。	＜意見等＞ ・大学が実施しているリカレント教育プログラム（医療スタッフ、看護師、助産師等が総合的な実技能力を獲得するプログラム）やデジタルヘルス人材育成プログラム（ITとヘルスケアの両分野の専門的知見を併せ持ち、デジタルヘルス産業における事業開発や起業、医療機関等での業務のDX化を図れる人材を育成するプログラム）の内容を共有。 ・職業紹介事業者においては、企業から情報収集を行い、どのレベルのIT人材が必要なのかを把握したうえで、自社が運営するスクールにおいてIT人材の育成を行っている。	＜意見等＞ ・デジタル人材の育成については、多くのことが要求されるが、短期間で身につくものではない。訓練期間が短い為、中途半端な内容となっている。したがって、デジタル分野の就職率が低いのは、企業が求めるレベルに達していないことも要因の一つと思われる。また、訓練を受講する方も、自身で就職できるレベルではないことを自覚して就職を諦めるケースもあり就職率を低下させているのではないかとと思われる。 ・介護、医療、福祉分野について、受講動機強化を図る原に、やりがいのある業務であることをアピールしていただきたい。	＜意見等＞ ・特に意見無し	＜事務所の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・引き続きデジタル人材が質・量とも不足しているためデジタル分野を事務局案として提示した。	＜共有内容、意見等＞
		＜対応方針＞ ・協議会での意見を踏まえ、求人者のニーズを的確に把握し、効果的な訓練内容を検討する方針。	＜対応方針＞ ・就職率及び応募倍率の指標を分析したうえで、改善の方向性を検討し、今後の訓練に反映させていく方針。	＜対応方針＞ ・引き続き職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、WGの報告書を踏まえ訓練内容の一層の設定促進を実施する方針。	＜対応方針＞ ・「デジタル分野」等の応募倍率が高く就職率が低い分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容を検討する方針。 ・「介護・医療・福祉」分野等の応募倍率が低く、就職率が高い分野については、募集日程の検討及び訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機強化する方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ ・現在の流れではデジタル分野を選定せざるを得ないと感じる。		
		＜計画案への反映状況＞ ・女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。高齢者については、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用の環境整備や再就職に向けた職業能力開発を支援していく必要があることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・就職率が高く、応募倍率が低い分野については、応募・受講がしやすい募集・日程となるよう検討を行うとともに受講動機を強化する。応募倍率が高く、就職率が低い分野については、求人ニーズに即した訓練内容になっているか検討を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の職業訓練に関しては、デジタル推進人材のみならずデジタルリテラシー人材、中でも一般企業におけるキーパーソンのな人材を育成する訓練コースの設定を目指す必要があることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・大学等が実施するリカレント事業について、受講対象者等を踏まえ、必要によりハローワークでの周知広報に協力することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・デジタル田園都市国家構想基本方針においてデジタル人材が質・量とも不足の状況にあるとされていることを受け、IT関連の職業訓練について実施機関の確保、訓練修了者の就職率の向上のための阻害要因を分析する等により円滑な訓練推進を目指す必要がある。 人材不足分野である介護系訓練の応募者が減少傾向にあることから、関連団体と連携を図る等、業界及び仕事のやりがいのPRも必要となっていることを盛り込んだ。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ ・他局のR5WGの検証状況も参考としながらデジタル分野を対象訓練分野とすることとした。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
34	広島	＜意見等＞ ・事務局から、若い世代を中心にものづくり系からIT系にシフトしているという傾向があること、G7広島サミット開催後、観光需要が回復していることについて説明を行った。 ・県から、ものづくり分野（金属関連・機械関連）の入校者は少ないが、就職率は高く、企業からのニーズは高いとの報告があった。 ・構成員から、IT業界は未経験者は採用しない企業が多いものの、20代であれば情報系の大学や専門学校を出ている方で基本情報を持っている方であれば採用される企業もあるとの意見があった。	＜意見等＞ ・構成員から、応募者が少ないコースを縮小し、応募者多い分野のコースを増やす検討ができないかとの意見があった。 ・構成員から、HWに求せずPCで求人を見習うような層に対して、職業訓練の情報をどのような形で提供されているのかとの意見があった。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいて5分野と介護・医療・福祉分野を検証。改善提案として、実際に現場で活用できる技能等と習得スキルのギャップが見られたため、訓練生に適したコース設定や就職に近づくためのカリキュラムの設定等の報告があった。 ・構成員から、IT業界に行きたいといくてもIT業界のイメージができていない方も多いので、概要みたいなものを授業にに入れてほしいとの意見があった。 ・構成員から、介護職者の特性に応じたスキルが必要であること等、現場のリアルさを伝えることができる幅広い講師選定をしてほしいとの意見があった。	＜意見等＞ ・中国経済産業局から、企業のDX推進とデジタル人材育成の関係について説明があり、国としての方向性や経済産業省としての取り組みについて情報共有を行った。 ・県から、リスキリング推進協議会最終報告書について説明があり、構成員間で地域におけるリスキリングの必要性を確認した。 ・構成員から、リスキリングをした場合の労働者のメリット（待遇や給与面）が明示されないことと受講につながる点との意見があった。	＜意見等＞ ・構成員から、WEB業務に就職しようとしても求人票の表記では一般事務、営業等となっているためミスマッチがあり、求人内容の表記について、改善すべきとの意見があった。 ・構成員から、ものづくりの技能検定申込者が減少しているため、資格取得者が就職に有利になる等、企業側で資格を重視する雰囲気になれば受検申請者に結びつくとの意見があった。	＜意見等＞ ・特段の意見なし。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 選定分野 ①IT分野 選定理由 ・専門職だけでなく事務職等のニーズも高く、柔軟な働き方ができる可能性が高い分野であり、県内事業所の状況把握が必要ため。 ・IT分野の人材育成、確保は県内の喫緊の課題であり、訓練コースをより充実させるため。 ②介護・医療・福祉分野 選定理由 ・県内事業所においては、介護職が慢性的に人材不足ため。 ・介護の価値を高めるための生産性向上等が求められており、介護人材の育成に当たっては、これまで以上に地域の実情・ニーズに応じた内容が求められているため。	＜共有内容、意見等＞ 共有内容 ・中国経済産業局からデジタル人材育成プラットフォームについて説明があり、①地域企業のDXを推進するために、企業内人材や個人のリスキリングを通して、労働者の学び直しに力を入れていくこと。②民間企業等が提供する教育コンテンツを一元的に集約するポータルサイトやケーススタディ教育プログラム、地域企業協働プログラムを提供してDXを推進する実践人材を育成することについて情報を共有した。 ・広島県から令和6年度のリスキリング関連支援事業について説明があり、リスキリングの機運醸成と実践支援の二つの柱で支援策を展開していくことについて情報を共有した。
		＜対応方針＞ ・協議会での意見を踏まえ、次年度計画に地域ニーズを反映させ、令和6年4月から県施設内訓練にデジタル分野のコースを新設予定。	＜対応方針＞ ・求人者・求職者からのニーズを考慮したコース設定を今後も継続。 ・HWを利用しない層への周知方法を検討。	＜対応方針＞ ・IT分野について、①レベル別のコース設定等の工夫、②現場で実際に活用できるスキル等の付与、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤仕上がり度の一般の具体化、見える化。 ・介護・医療・福祉分野について、①実習を充実させたコース、介護事務等も学ぶことのできるコース等、幅広いコース設定、②実習、職場見学、職場体験・実習の充実、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤介護現場のリアルを伝えることができる講師選定。 ・上記のWG効果検証結果を参考として、訓練実施機関募集時に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。	＜対応方針＞ ・IT分野について、①レベル別のコース設定等の工夫、②現場で実際に活用できるスキル等の付与、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤仕上がり度の一般の具体化、見える化。 ・介護・医療・福祉分野について、①実習を充実させたコース、介護事務等も学ぶことのできるコース等、幅広いコース設定、②実習、職場見学、職場体験・実習の充実、③コミュニケーション能力を培うカリキュラムの設定、④就職実績や修了生の声といった内容を含む説明会等の実施、⑤介護現場のリアルを伝えることができる講師選定。 ・上記のWG効果検証結果を参考として、訓練実施機関募集時に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。	＜対応方針＞ ・求人票記載内容（仕事内容の充実、訓練受講生歓迎等）について検討。 ・重点分野（デジタル、介護福祉、ものづくり、観光）の訓練について次年度計画にて検討。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞	＜意見等＞ 特段の意見なし。	意見等 ・DXの推進について、大企業は自社だけでの取り組みが可能かもしれないが、中小企業は何をしてもよいかわからないため、伴走型支援等の丁寧な支援が必要。 ・県内は外国人労働者が多く、今後も育成就労制度となり外国人材を確保していくためには日本語教育等の強化が必要。
		＜計画案への反映状況＞ ・デジタル分野のニーズを反映させて、公共職業訓練（離職者向け）及び求職者支援訓練の全体計画数を37人増加させた。さらに、県施設内訓練において「デジタル技術科」を新設した。 ・旅行・観光分野及びものづくり分野については、前年度と同程度の規模とした。	＜計画案への反映状況＞ ・求人者及び求職者のニーズを考慮したコース設定を行った。 ・HWを利用しない層への周知方法については、予算を検討する必要があるため計画案には記載していないが、効果的な方法を検討していく。 ・デジタル分野の適切な受講資格のため、HW職員を対象とした訓練実施機関による訓練説明会の実施を盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・WG効果検証結果を、訓練カリキュラムの設定にあたって留意すべき事項としてまとめ、訓練実施機関募集時に県及び機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行うことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・令和5年度計画に引き続き、地域リスキリング推進事業について盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・求人記載内容については、令和5年度中にHWへ取組指示を行い、令和6年度も継続して取り組むこととした。 ・重点分野については、地域ニーズを反映させた計画定員数を策定した。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 選定分野 ・IT分野及び介護・医療・福祉分野 検証方針 ・令和5年度と同様に訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
35	山口	＜意見等＞ 1. 学校法人Y I C学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその併走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICT推進の支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターを育成することについて、男女の区別が必要かという意見があった。 2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくしら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方策を学ぶコースについて説明。 ＜対応方針＞ 上記1に係る受講生の募集について、局及びハローワークと連携し、周知・啓発、受講動員に努める。 男女の区別は、当面は事業として対象者を絞って、将来的には男女問わずも検討したい。 ＜計画案への反映状況＞ ・「人材ニーズ」として、ICT人材育成やICT支援員養成プログラムの開発に取り組んでいる。	＜意見等＞ 1. 就職率が70%を下回っている訓練分野について、要因の分析をしているか？ 2. 受講生の充足率を向上するために取組んでおられることは？ ＜対応方針＞ 1. 県、県、機構においては具体的に要因分析は行っていない。各コースをひとつずつ分析する必要がある。 2. 訓練内容が分かりやすい訓練科名に変更するなどの工夫を行っている。 また、県の施設内訓練は充足率が低いことから、ポリアクセンターの手法について、3機関会議で協議したり、ハローワークと連携し、学校訪問を通じ、オープンキャンパス、学校紹介への参加を促し、特に新卒者の入校増加に努めたい。 ＜計画案への反映状況＞ ・就職率の実績は記載せず、目標値のみ記載 ・県立高等産業技術学校においては、雇用情勢や社会の変化に即応した訓練を実施するため、地域の企業、教育機関、職業紹介機関などで構成される学校運営協議会を通じて地域のニーズを把握、必要に応じ、訓練科目、内容の不断の見直しを行う。	＜意見等＞ ・令和5年度は、ワーキンググループにおいて「IT分野(デザイン分野を含む)」を検証。 企業からは、IT専門の人でなく、ITもできる人材を、また、将来それを活用できる人材を求めているという意見があった。 ITスキル以外に、「営業・接客に関する知識」いわゆるビジネスマナーの習得について企業や修了生から高い評価を得たことから、今後カリキュラムに盛り込んでいくことが必要という報告があった。 構成員からは予算の範囲で可能なものから実施してほしいとの意見があった。 構成員からは、カリキュラムの見直しについて、ワーキンググループの提言をどのように対応していくのか、また、高度なスキルを短い期間で習得できるのかという意見があった。 ＜対応方針＞ ワーキンググループの提言については、2年度の訓練計画に反映させた内容を第2回の協議会で報告させていただき、 高度なスキルの習得については、今回は、検証した訓練は、短期訓練において、ITスキル標準レベル1以上に相当する資格やPHP、初級の資格取得を目指すコースが中心である短期訓練であること。 ＜計画案への反映状況＞ ・企業ニーズの求める人材育成のため、デジタル分野以外のすべての訓練コースにそれぞれの訓練分野の特徴を踏まえたデジタルリテラシーを含むカリキュラムの設定の促進 ・個別の訓練コースの訓練修了者等へのヒアリングを通じ、訓練カリキュラムの改善を図る。 ・基礎的なデジタルリテラシーの向上が必要ことから訓練実施施設の開拓及び一層のコース設定の促進に努めるとともに、デジタル分野以外のすべてのコースにおいてデジタルリテラシーの向上促進を図る。	＜意見等＞ 1. 学校法人Y I C学院から厚生労働省委託事業として、女性求職者を対象としたICT活用できるサポーターの養成とその併走支援をするポータルサポートシステムを構築するプログラムについて紹介。 仕上がり像として、学校や企業でICTを推進。支援に必要な知識や技術を習得したICT支援員や企業の中で活躍できるICT活用サポーターの育成。 2. 下関市立大学が実施しているリカレント教育、特に下関市のくしら、捕鯨に関連した地域振興や新規ビジネスにつなげる方策を学ぶコースについて説明。 3. 氷河期世代に対する就職支援、職業訓練への誘導について、ハローワークの専門窓口で実施しているが、本人のニーズを踏まえ、誘導する必要がある。 4. ジョブ・カードの作成について、一部のハローワーク以外、時間が限定されており、ジョブ・カードが必要となるデュアルコースや長期高度人材コースの受講率が低くなるため、オンラインでジョブ・カードが作成できるキャリア形成・学び直し支援センターの活用について周知を図っている。 ＜対応方針＞ 1. ハローワーク職員のIT分野に関する知識向上研修を今年度中に開催する方向で検討中。 2. 県委託訓練として令和4年度から実施しており、対象は60歳以上、国の委託訓練実施要領にも規定あり。 ＜計画案への反映状況＞ ・高齢の求職者のIT等に関する能力向上を図るため、新たな訓練実施機関の開拓と訓練設定数の増加を検討する。 【参考】 ハローワーク職員向けデジタル分野理解促進研修の開催(令和6年2月)	＜意見等＞ 1. 受講生の確保、就職率向上に向けて、①ハローワーク職員の知識の向上を図る研修等の実施、②ハローワーク職員による訓練施設見学による訓練科目の理解促進などを実施する等が必要。 2. 高齢者向けの訓練に基礎的なデジタルリテラシー向上を図るとあるが、何歳以上の高齢者を対象としているのか？ ＜対応方針＞ 1. ハローワーク職員のIT分野に関する知識向上研修を今年度中に開催する方向で検討中。 2. 県委託訓練として令和4年度から実施しており、対象は60歳以上、国の委託訓練実施要領にも規定あり。 ＜計画案への反映状況＞ ・高齢の求職者のIT等に関する能力向上を図るため、新たな訓練実施機関の開拓と訓練設定数の増加を検討する。 【参考】 ハローワーク職員向けデジタル分野理解促進研修の開催(令和6年2月)	＜意見等＞ 1. 6年度の実施方針にあたって、4年度の実施状況を分析されたということだが、5年度の状況はいかに？ 特に常設訓練の充足状況と応募状況、合わせて委託訓練の開講状況についてご教示を？ 2. 求人・デザイン分野の就職率が低いことに関して、求人が少ないということが就職率が低い要因か？ 3. IT関係の訓練受託者(実施機関)の開拓を図るとあるが、オンライン受講について進めていくという考えはないのか？ また、オンラインでの開講は検討しているのか？ ＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 1. 令和5年12月末現在の充足状況、応募状況及び開講状況を手持ち資料により説明。 次回以降、これらの情報を計画に掲載するかについて検討したい。 2. 求人の内容やデジタル分野の用語を理解するためのハローワーク職員を対象とした研修の実施や専門求人、また、訓練修了者の技量に沿った求人の開拓を行っている。 3. 県外の企業(訓練実施機関)から参画の希望があれば丁寧に回答し、参画していただけるように対応している。 委託訓練の場合、一部、通所が規定されており、すべてオンラインで対応は困難。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ (選定案) ・「介護・医療・福祉分野」 (選定理由) ・構成員に対して、ワーキンググループで効果検証を行う訓練分野について、アンケート(3分野までの複数回答)を実施。 アンケート結果は、営業・販売・事務分野(8名)、介護・医療・福祉分野(7名)、IT分野(6名)の結果に。 事務局から、①5年度のアンケート結果で2番目だったこと、②人材不足分野であること、③充足率が低いものの、就職率が低い分野であること、などの理由により「介護・医療・福祉分野」について提案。 ＜意見等＞ 1. 令和5年度の実施方針にあたって、4年度の実施状況を分析されたということだが、5年度の状況はいかに？ 特に常設訓練の充足状況と応募状況、合わせて委託訓練の開講状況についてご教示を？ 2. 求人・デザイン分野の就職率が低いことに関して、求人が少ないということが就職率が低い要因か？ 3. IT関係の訓練受託者(実施機関)の開拓を図るとあるが、オンライン受講について進めていくという考えはないのか？ また、オンラインでの開講は検討しているのか？	＜共有内容、意見等＞ ・(情報提供) 令和7年度における県立高等産業技術学校における訓練科の見直しについて。 ・高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部が実施する生産性向上訓練(在職者訓練)の促進について。 令和5年度の協定となる目標(計画)を設定しており、オーダーメイドコースのほか、多くの要望に応えるための計画としている。

労働局 番号		Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
労働局 名		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
36	徳島	＜意見等＞ ・ 人手不足が続く中、生徒数の減少、進学率の上昇等から、製造現場の担い手となる工業高校からも新規高卒の採用が難しい状況。また、大卒理系の採用も進まず、大卒文系を工作機械の要員として、1年程かけて育成している企業もある。ものづくり分野の労働力を確保する観点からは、構造的に大卒文系等を採用・育成していくことを企業としても考え、同時にそのことを見据えた公的職業訓練の制度設計、企業内の人材育成等を支援する施策が必要。 ・ ITスキルを習得するデジタル分野は、訓練修了者に対する企業側の認識（例えば、IT業務全般を習得しているとの認識）にもミスマッチがある。企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考ええる。 ・ IT技能を習得していても、実際の業務では、電話応対、コピー、FAX、メール等もできないと事務職はこなせず、PCしか知らないでは業務に適用していくことは難しい。公的職業訓練においても、ITの専門的・技術的なカリキュラムだけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）や総合的に業務をこなすことができる実践的なカリキュラムを追加することが必要。 ・ 業務データをどのように活かし、それを用いて何をアウトプットするのか、習得したIT技能を実際の業務にどのように活かすのか、そこまでスキルを落とし込んでいかないと、企業で活躍できる人材を育成することは難しい。公的職業訓練をはじめとする人材開発施策においても、実践的なカリキュラムによる訓練内容の充実や企業内の人材育成支援について検討が必要。 ・ 専門的・技術的職業、サービス、生産工程、介護関連などの人材が不足している職種について、職業訓練により担い手を育成していくことが公的職業訓練の政策的な役割の一つではあるが、訓練の受講によりスキルを身につけても、雇用環境や待遇の改善が図られなければ、人材の確保・定着は進まない。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ ・ デジタル分野の訓練を受講しても、IT企業が求める人材は、ハードウェア、ネットワーク、アプリケーション等IT業務全般をマスターした人材であり、その育成には長期間を要することから、これを職業訓練（6月）に求めることは難しい。 ・ 訓練修了者のITスキルについて、企業側の認識（IT業務全般を習得しているとの認識）のミスマッチもある。企業向けの訓練実施機関説明会や制作物の発表会等を実施し、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信することが必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考ええる。 ・ 中小企業では、WEBデザイナーなど、一つのIT分野に特化したスペシャリストを雇い入れる余裕はない。県内企業の規模及び現下の人手不足の状況を勘案すれば、広く深くIT業務全般に対応できる人材を養成していく方針が必要であり、専門的なスキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を習得するカリキュラムも必要。	＜意見等＞ ・ 徳島大学から、文科省リカレント教育推進事業に採択された「エンゲージメント実践講座（とくしまリスキリング講座）」について説明があり、取組内容を構成員間で共有。また、事業主団体から傘下企業に対し、同講座について周知を実施。	＜意見等＞ ・ 求職者支援訓練の基礎コースと実践コースの配分については、求人・求職双方のニーズを的確に反映したものと史料。 ・ 訓練のカリキュラムについては、専門的なスキルに、職種間の共通スキル（対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等）を組み合わせ、内容を充実させる必要がある。実践コースにおいても、専門的なスキルの取得だけでなく、それぞれの分野に必要な共通スキルをカリキュラムに組み込む考え方が必要であり、そのことが、就職へのマッチングをより高めるものと考ええる。	＜意見等＞ ・ 構成員から特段の意見等なく、令和6年度徳島県地域職業訓練実施計画（案）について、協議会構成員の了承を得た。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ ・ 構成員から、第1回協議会において、県内多くの中小企業等で人材の確保・定着に苦慮し、労働力不足が深刻な状況になりつつあるとの意見が多数あったところでもあり、人手不足分野、その中でも特に、公的職業訓練との関連性も高く、長年、人材不足への対応が課題とされてきた「介護分野」を選定することを提案。	＜共有内容、意見等＞ ・ 公益財団法人介護労働安定センター徳島支部より「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」などの取組について説明があり、取組内容を構成員間で共有。
						＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進、また、介護・医療・福祉分野（人材不足分野）の訓練コースは応募・受講しやすい日程を検討した上で、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員を強化することを盛り込んだ実施計画を策定。	＜意見等＞ ・ 構成員から特段の意見等なし。		

労働局 番号		労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
			(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)		令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
			<対応方針> ・訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 ・就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。 ・企業で活躍できる人材を育成するため、各訓練分野において習得した専門的スキルを実際の業務にアウトプットできるよう、企業における採用、人材育成などの現状を踏まえ、より実践的なカリキュラムを組み込むよう訓練実施機関に提案する。 ・求職者のスキルアップは円滑な労働移動に資する。また、企業内の人材育成は労働生産性の向上に資するとともに、人材育成が充実した企業には、優れた人材が更に集まり、人材の確保にも資するところ。こうした人材育成と人材確保の好循環を生み出せるよう、上記の取組を進め、公的職業訓練のカリキュラムの充実を図るとともに、人材開発支援助成金の更なる活用を促進していく。	<対応方針>	<対応方針> ・訓練受講者及び求人企業がカリキュラムにより習得できる知識・技能への認識のミスマッチを防ぐため、受講者に対しては応募前の訓練施設説明会や見学会を複数回実施し、求人企業に対しては、ハローワークと連携し、職業紹介時や面接会などにおいて、訓練内容及び訓練修了者の習得レベルをより明確に発信するとともに、求人企業向けの訓練施設説明会や制作物の発表会等の機会を設けるよう訓練実施機関に提案する。 ・就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。	<対応方針> ・就職へのマッチングを高める観点から、各訓練分野の専門的スキルの習得だけでなく、職種間の共通スキル(対人面のコミュニケーション能力、説明力、提案力等)の習得に資するカリキュラムを組み合わせて実施するよう、求職者支援訓練においては、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて、訓練実施機関へ提案するとともに、委託訓練においては、仕様書の見直し等を検討する。					
			<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>	<計画案への反映状況>		<最終的な訓練分野、検証方針> 「介護分野」を選定。 なお、効果検証の実施にあたって「関連就職」などの視点も考慮し、ヒアリング対象の選定において、「訓練実施機関」、「訓練受講者」、「受講者を採用した企業」以外に、入口においては「①介護分野の訓練へ受講申込をしたが開講前に辞退した者」、「②介護分野を希望して事前の訓練説明会には参加したが受講申込をしなかった者」及び「③介護分野の訓練を受講動向したが受講申込をしなかった者」、また、出口においては「④介護分野に就職した者」と「⑤介護分野以外で就職した者」の5つのケースをヒアリング対象とする予定。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
37	香川	＜意見等＞ 人材の量的質的な不足の報告が複数の構成員からあり、「国・県・市・経済団体が役割分担し人手不足問題に取り組んでいかないといけない」との意見があった。 ものづくり分野については「魅力発信が足りない」「最新機械で訓練してほしい」との意見が、運輸・建設分野については「2024年問題対策・高齢化対策として、若年者に訓練で運転免許を取得してほしい」との意見があった。女性のスキルアップの促進を期待する意見もあった。 職業紹介事業者からは、新規求人数は技術職が1番多いが求職者数は事務が多くミスマッチ状態であることの報告と、離職者よりも在職者への訓練が必要との意見があった。在職者訓練については「中小企業は短期間・短時間で実践的な訓練を望んでいる」との意見があった。	＜意見等＞ 全体としては3～5年度にかけて受講者数、定員充足率、就職率が増加しているものの、一昔受講者数の多い事務分野が就職率が低いこと、香川はIT分野のコース設定が少ないことを報告。 構成員からは「応募倍率が100%超であれば定員は埋めてほしい。道考で不合格にするなら二次募集等の対応をすべき。」との意見があった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて事務分野を検証。実務で使えるスキルのニーズが高いことや就職率改善の取り組みを行うことを報告。 構成員からは、「事務分野の就職率改善に向けた今後の取り組みを見守りたい」という意見があった。また「就職した方だけでなく、就職が決まらなかった方々のキャリアにも参考になるのではないか？」との意見もあった。	＜意見等＞ キャリアコンサルティングの取り組みを機構より報告。 大学が実施しているリカレント教育について、種類や内容を紹介。「訓練とは異なるニーズに対応している」との意見があった。	＜意見等＞ 構成員からは「企業からも県民からも頼りにされるパートナーになるよう引き続きがんばってほしい」と激励があった。	＜意見等＞ 構成員から「コロナの感染症法上の5類移行に伴いインバウンドをはじめ、旅行需要の回復が見られるが、旅行・観光分野においてコース設定はしないのか？」との意見があった。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ デジタル分野を令和6年度の検証対象として選定。選定理由として、重点分野であることに加え、ニーズが高い分野であるが十分なコース数が確保できておらず、就職率にも課題があるため、検証を行うことで課題解決を図ることを説明。	＜共有内容、意見等＞ 香川県より、特例交付税措置の対象とする地域リスクリンク推進事業について紹介。 県より県民がパソコンの基本操作等を学ぶ機会を措置する「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトライアル事業」を、高松市より中小企業を対象に、「ITパスポート試験等の合格補助を行う「中小企業ITパスポート等取得支援事業」を計画していることを紹介し、構成員間で共有。
		＜対応方針＞ 構成員の意見やハローワークニーズ調査結果を踏まえ、以下の対応方針を決定。 ①女性から希望が多い短期短時間のコースやオンライン・eラーニングのコース設定を推進する。 ②求職者支援訓練の基礎コースは、就職率が高く、また労働市場への復帰の足掛かりとなり人手不足対策にもなり得るため、割合を維持する。 ③在職者向けの訓練については、香川は量的に充実し、内容もニーズを反映していることから継続する。	＜対応方針＞ 定員充足率は高いが就職率が低い事務分野については、今後就職率の改善に取り組み。 IT分野のコースが少ないことへの対応として、次年度は、委託訓練では1コース増やし、求職者支援訓練では実施機関開拓に取り組み。	＜対応方針＞ 以下の取り組みを今後行うことで、就職率の底上げを図っていく。 ①就職率の高い実施機関の就職支援の取り組みを全実施機関に情報提供し、就職支援力の強化を図る。 ②実務で使えるスキルの習得を意識してカリキュラム設定を行うよう実施機関に働きかける。 ③就職にはパソコン＋αが有利であることを情報提供し、ITリテラシーを習得するカリキュラム設定を働きかける。		＜対応方針＞ 以下の方針を報告し構成員より同意を得た。 ・委託訓練については、デジタル分野の定員を増加し年間通してデジタルスキルの習得機会を確保する。デジタルリテラシー習得をカリキュラムに盛り込めないきぬきうとん科を奨励する。 ・求職者支援訓練については、コロナ前の定員数に戻すものの、分野別の割合は維持する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 旅行・観光分野については、従来「観光おもてなし科」を設置していたものの、応募者数が低調に推移していたため数年前に廃科にしたが、求職者のニーズなど今後の状況に応じて設置を検討したい旨説明。	＜意見等＞ 香川県では製造業の事業所が多く、製造工程を省力化・ロボット化するニーズが高いなど、IT、デジタルといってもWEB関連から生産工程における生産性向上など幅広いので、デジタルスキルの幅を意識した調査を望む意見があった。	
		＜計画案への反映状況＞ ①女性のスキルアップに期待する意見を踏まえ、求職者支援訓練の地域ニーズ枠ではオンライン・eラーニングコースを対象とするとともに、求職者支援訓練全体の認定上限値が大幅減となるなか、当該コースについては前年度の規模を維持した。 ②就職率が全国平均を上回る求職者支援訓練の基礎コースについては、認定規模の目安である求職者支援訓練全体の30%を上回る定員計画数（36.5%）とした。 ③在職者訓練はポリテクセンターが実施する生産性向上支援訓練を中心に定員数を215人増加させた。	＜計画案への反映状況＞ 事務分野の就職率改善に向けて、WGが実施したピアリング結果を踏まえ、就職支援策の見直しを働きかけることを盛り込んだ。 また、IT分野のコース拡充に向け、訓練委託費等の上乗せ措置を周知し、訓練実施機関の開拓に取り組むことを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ WGが実施したピアリング結果を踏まえ、引き続き訓練実施機関対象の事務説明会や訓練機関訪問時の機会を活用し、就職率が高い訓練機関の取り組みを周知するとともに、訓練カリキュラム・就職支援等の見直しを働きかけることを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 訓練開始前及び訓練期間中に、ハローワーク、各訓練機関にて実施しているキャリアコンサルティングの取り組みを盛り込んだ。地域リスクリンク推進事業について、令和6年度においては「情報通信交流館維持管理・運営事業」、「官民連携DXトライアル事業」、「中小企業ITパスポート等取得支援事業」を対象とする旨、盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 委託訓練では、デジタル分野の新たなコースを設定すること、デジタルリテラシー習得の措置が延期となったため引き続き、きぬきうとん科を設定することを盛り込んだ。 求職者支援訓練については、基本的に分野別の割合は維持することとするが、求職者のニーズの高い事務分野、地域ニーズ枠についてはその割合を高めることとした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 当初案のとおり、デジタル分野を検証対象とし、IT関連企業に限らず製造業なども対象に検証を行うこととする。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
38	愛媛	＜意見等＞ ・雇用失業情勢について、医療・福祉分野の求人が全体の3割を占めていること、卸・小売業、サービス業、製造業、建設業の順で求人が多いことや、製造業では食料品製造業、輸送用機械器具、繊維工業、パルプ・紙・加工品製造業の順で多いこと、人手不足感が強くなっている中で必要な人材を確保し、生産性を向上させるための人材育成が必要となっていること等の説明があった。 ・県では令和4年2月にDX実行プランを作成し、令和12(2030)年度までにデジタル人材を1万人輩出するとともに、一人当たり県民所得を300万円に引き上げることを目指して取り組みを進めていること、企業誘致に関し優遇制度や立地ミーティングの開催、民間主催のマッチングイベントでのPR等により11関連企業を含む16社の誘致に成功した旨説明があった。 ・子育て中の女性については、キャリアデザインの視点は未浸透で、子育てをしながら働くことには自身の希望の職種や、どんな風になっていきたいか等、今後のキャリアを考えながら仕事探しができる状況にない等の報告があった。	＜意見等＞ ・令和4年7月の改正により求職者支援訓練と公共職業訓練の垣根がなくなったこともあり、日程や内容が重複するO/A系、介護系の訓練を中心に定員に対し定員充足率が低調な訓練があるが、労働局とも連携し、周知の強化、訓練のスケジュール調整に取り組んでいる。 ・ポリテックが実施している企業実習付きコースについて、愛媛県は若年者が流出しているため、愛媛にも素晴らしい企業があることを知っていただく機会にもなり、雇用にもつながる有意義な訓練であるとの意見があった。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにおいてデジタル分野を検証、コースを踏まえた訓練内容・訓練期間の検証、社会人としてのコミュニケーション能力は必要であるため時間を増やす、応用力をつけるため実践に即した訓練内容とする。eラーニングの活用動向、OA訓練との違いが分かるよう補助資料を作成するなど訓練カリキュラム等の改善を行うとともに、訓練申し込み前から訓練終了後3か月まで一貫した就労支援の強化を図り、SNS等を活用し、受講者の確保を図るなどの改善策について報告があった。	＜意見等＞ ・愛媛大学が実施しているリカレント教育の内容を構成員間で共有。DXやGXといった色んな分野があり、企業側がかりで取り組まないで導入は困難であること、需給アンバランスの問題(必要な部分で不足、儲けられる分野に求人・求職がない等)、地域のハブ人材が必要であること、地方ではお金をかけてまで人材育成を行う企業は少ないこと等の報告があった。	＜意見等＞ ・事務局より令和6年度訓練実施計画策定に向けた方針(案)について、デジタル分野の就職率向上のため、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なハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会等の機会確保を図ることなどについて提案した。 ・訓練コースや支援が多すぎてわかりにくい、ハローワーク職員のスキルアップも図ることとだが、それ以上にハローワークの体制整備が必要であるとの意見があった。	＜意見等＞ ①委託訓練について、IT技術者のニーズは高いが、IT技術者養成コース(2年間)の定員は減少し、短期の訓練の定員を維持していることについて、長期の訓練は敬遠される状況にあるのか等について質問あり。人材としては求められている分野なので、マッチングができた良いものにすること。 ②訓練修了者歓迎求人について、マッチングに資するようなものであれば積極的に実施していきたいとの意見があった。 ③DXについては大学でも実施しているが、GXは検討しているが実施が困難な状況にある。公的職業訓練や民間の事業所等での実施状況について質問があったものの、GXについて有効な情報は共有できなかった。 ④計画の内容について異議はないが、卒業者訓練について、高校卒業者も減少、進学率も上がり、就職も引く手あまたの状況の中で、職業訓練に行き就職するという選択肢は昔に比べ少ないと思う。また、2年間職業訓練に行く場合は生活費等の問題もあり、現実的にできる方はかなり限定されるので、人を集めるのは困難な状況だと思う。受講した方の年齢構成や収入状況がどうなのかというような状況も踏まえながら、改善できるような部分がどこにあるのか分析し、検討していただければ良いと思う。新卒が採用できる時代であれば、中途採用は敬遠されていたので、技術を身につけてから、企業に入りましようという流れがあったと思うが、今はその状況が変わってきているので、その辺は時代の流れに合わせて検討いただければ良いと思うとの意見あり。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「営業・販売・事務分野」 委託訓練、求職者支援訓練共に訓練コースの設定、受講者数も非常に多い分野ではあるが、就職率が他と比べてやや低い状況が見受けられるため選定した。	＜共有内容、意見等＞ 特になし
		＜対応方針＞ ・医療・介護・福祉分野は就職率が高く、応募率が低い分野であるが、求人ニーズは高いことから、引き続き訓練コースを設定し、更なる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化を行い、受講者の確保を図ることとする。 ・デジタル分野に重点化し、引き続き訓練定員数を拡充することとする。 ・キャリア形成のためジョブ・カードの普及促進を積極的に図ることとする。	＜対応方針＞ ・引き続き、同時期に同様や類似の訓練コースが重ならないよう、調整(開校時期、対象レベル、使用ソフト、訓練時間・期間を変更する等)を図るとともに、SNS等を活用した効果的な周知広報を関係機関と連携して実施する。 ・企業実習付き訓練については引き続き実施していく予定。	＜対応方針＞ ・報告内容を受けて、R6年度から、委託訓練については受託先募集の際周知・勧奨、委託要綱等に盛り込み、求職者支援訓練については認定申請の募集をかける際、周知・勧奨を行うこととし、計画に反映する予定。	＜対応方針＞ ・SNS等を活用して周知するとともに並行して、ハローワーク職員のスキルアップ及び求職者一人一人に情報が届くよう簡易な周知方法を検討することとする。	＜対応方針＞ ・最終的な計画への反映状況 ①について、5年度の実績が低調であったため、6年度の計画となった。原因としては、長期の訓練であること、ワーキンググループで分析した中で、ITの高度人材に関しては、経験者を求める傾向が強いため、そういった分野の就職に結びつかない可能性があったり、O/Aコースとか、ITコースとか様々な中で、自分などの分野に適しているのか、わかりにくくて判断できないところも原因かと思われる。関係機関と連携し、訓練コースがよりわかりやすくなるように、周知・広報していく旨が説明。 ④について、施設内訓練の中でも就職率は高いが、コースによっては、充足率が低いというコースもある。就職状況が良いこともあり、訓練を終了し、働くという選択をしている方も多いのは事実であり、変えていかないといいにくい部分もあるかと思うが、一方でセーフティネットの部分もあるので一定の備えも必要である。最近の応募状況を見ると、高齢者の方の応募も増えており、人生100年時代の訓練、何歳からでも始められるというようなリスクリングの形に転換していくべきなのかなど、施策の転換も考えていかないといいないかの意見も踏まえ、今後検討していく材料としたい旨が説明。 上記のとおり質疑があったが、計画案自体は修正されずに了承された。	＜意見等＞ 特になし	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「営業・販売・事務分野」を対象とし、令和5年度と同様に訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムや就職支援策を検討する。	
		＜計画案への反映状況＞ ・求人ニーズの高い医療・介護・福祉分野について、引き続き訓練コースを設定し、更なる魅力を発信するとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化を行い、受講者の確保を図ること ・デジタル分野に重点化し、引き続き訓練定員数を拡充すること ・キャリア形成のためジョブ・カードの普及促進を積極的に図ること について計画案に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ・引き続き、同時期に同様や類似の訓練コースが重ならないよう、調整(開校時期、対象レベル、使用ソフト、訓練時間・期間を変更する等)を図るとともに、SNS等を活用した効果的な周知広報を関係機関と連携して実施することについて、計画案に盛り込み、企業実習付き訓練については引き続き実施していくことを説明した。	＜計画案への反映状況＞ 令和5年度に実施したWGの検証報告を踏まえ、デジタル分野における訓練カリキュラム等の改善促進策について計画案に盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 特になし	＜計画案への反映状況＞ ・SNS等を活用して周知すること ・ハローワーク職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図ること について、計画案に盛り込んだ。			

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワ)ワーキンググループ(WG)の効果検証等 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
39	高知	＜意見等＞ 「県内企業のデジタル化」に向け、県内企業のニーズに合った訓練設定（離職者訓練・在職者訓練）を図りつつ、デジタル分野以外についても少子高齢化が進む高知県の現状を踏まえた地域に必要とされる訓練（介護・看護・保育等）の拡充が必要。また、高知県と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訓練の差別化及び県と機構との更なる連携について検討するよう意見があった。	＜意見等＞ 理容・美容分野の定員数が年々少なくなってきたという意見があり。	＜意見等＞ 構成員からは、WGの取り組みについて非常に良い取り組みであるという意見があり、各検証結果について訓練施設にフィードバックして改善に取り組んでほしいとのこと。他に、ヒアリング対象が、1施設1企業1受講者となったことについて、令和6年度方針の元になる内容としては偏っているのではないか、サンプル数を増やして実施した方がよいとの意見があった。	＜対応方針＞ リカレント教育を実施している大学等の構成員の再公募を行ったが、応募がなかった旨報告。今後とも同様のリカレント教育を実施している大学等の参加を促していく。 また、総務省が創設した地域におけるリスキリング推進事業について、高知県から3自治体3事業（後に1事業追加）の発表があり、構成員間で協議、令和5年度高知県地域職業訓練実施計画への位置付けへの承認を行った。	＜意見等＞ 委託訓練を含む公共職業訓練の受講率の低下について報告があり、受講率、就職率の向上について次のような意見が出された。 例えば事務系経理分野の訓練においては簿記資格取得だけでなく「会計ソフトが使えるようになること」や医療事務系訓練では医療事務資格取得だけでなく「電子カルテが使えるようになること」など実践に即したカリキュラムの構成の提案や、WGのヒアリング結果においてスキルアップの評価される部分は応募を検討する求職者や受講生に展開していただきたいという意見があった。	＜意見等＞ （第1回目の協議会において構成員から、理容・美容分野の定員数が減少しているとの意見があったことを踏まえ）令和6年度計画案の審議に当たり、訓練認定の仕組みや訓練ニーズ等、資料を用いて丁寧な説明を行った。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ・令和6年度のヒアリング調査の対象として「営業販売事務」を選定した。選定理由として「応募倍率が低く、就職率が低い分野」であること、また、当県では設定数が一番多い訓練であり、パソコンスキルの習得を目的とした基礎的な訓練から会計、倉庫等専門的なスキルを習得するものまで様々な訓練があるが、パソコンスキルを習得する訓練に絞ってその必要性や発展性を検証する必要があると判断したことによるものである。 ・また、ヒアリングのサンプリング数については、訓練施設及び就職先の企業をそれぞれ3か所、訓練受講者3人とする。	＜共有内容、意見等＞ ・構成員から、介護や保育の仕事でもパソコン等のIT機器を使い業務をする世の中になっているが、実際の訓練時にどのようなITの訓練項目が盛り込まれているのかとの質問があった。また、介護の訓練施設がパソコン等を購入して訓練することは難しいと思われるため、IT系の訓練校が授業に入り教育でできるようなカリキュラムにできないか、もしくはパソコンを使えるようになることを実施計画において必須とすれば実際に働く方にとってもっとスキルを活用できるのではないかと意見があった。 ・介護の訓練機関から、企業によって使われているシステムが異なるため、実際の就労現場ではパソコンのアプリが使えるというよりも、まずはIT機器に慣れ段階を踏んでいくという対応をしていると報告があった。 ・労働局としては訓練実施計画にすべての訓練でデジタルリテラシーの向上促進を図ることを盛り込んでいるが、訓練によって内容の差は生じるものと思われることから、デジタルリテラシーの程度については訓練別による目安の提示を本省に要望することとした。
		＜対応方針＞ 県においては、デジタル重点化としてのデジタル分野と地域ニーズに即した介護分野の離職者向け訓練定員数を拡充する方針の説明あり。機構からはデジタル重点化としてコース増加を図るため開拓促進及び認定申請の職業化に取り組む説明があった。なお、訓練の差別化についてはWGにおいても取り上げており令和6年度の実施計画の策定にも対応を盛り込み、実施期間や内容について調整を行うこととしている。	＜対応方針＞ 当協議会において実施方針の説明をしているが、定員に足りない場合はニーズのある分野にゆり動かしを行っているものであり、意図的に少なくしているものではない旨、高知県からの説明があった。	＜対応方針＞ WGの報告については確実にヒアリング対象施設に提供するとともに、課題が出た部分について改善を促す。また、次年度の効果検証WGの対象は、比較対象ができる複数の対象にヒアリングするように検討することとしている。		＜対応方針＞ カリキュラムの方針案については訓練編成時の検討事項とする。また、ハローワークにおいてWGの結果報告から、好事例等の情報提供等求職者への働きかけを強化する方針。また受講生へのモチベーションの維持等の方策も検討する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 訓練の定員数が全体的に減少している中、デジタル分野や求人・求職ニーズの高い分野に重点的に計画定員数を設定した事を説明し、計画案は了承された。	＜意見等＞ 分野の選定について、特段の意見は出なかった。	
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野と介護分野の訓練定員数の拡充について報告するため令和6年1月末時点の令和5年度訓練実施状況について表を作成し協議会で提供説明した。なお、応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT分野を認定し、訓練内容の検討等を盛り込んでいる。なお、営業・販売・事務分野は、訓練内容に問題ないか検討することを盛り込み、令和6年度にワーキンググループでヒアリング対象としている。	＜計画案への反映状況＞ 特になし。 （理容・美容分野の訓練設定状況について、令和4年度の訓練実施状況と令和6年1月末時点の令和5年度訓練実施状況について表を作成し協議会で提供説明した。）	＜計画案への反映状況＞ 営業・販売・事務分野について、令和6年度にワーキンググループで3件以上ヒアリング対象とすることを協議会で承認されている。	＜計画案への反映状況＞ 地域リスキリング事業について、令和6年度第1回協議会に提出する事業一覧で具体的に盛り込むことを予定している旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ 応募率の向上のための取り組みとして訓練の魅力等の発信を行うことや、就職率向上のための方策として担当者制によるハローワークでの就職支援について計画に盛り込んだ。		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ パソコンスキルの習得等の基礎的なデジタルリテラシー活用から本格的なデジタル訓練への構築しなど、今後の方向性や必要性を分析するための方針を説明した。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
40	福岡	＜意見等＞ 以前から介護コースは募集しても中止になることが多く、今回も数コースが中止になっている。介護人材の確保のためには介護分野の給与を上げないといけない。介護分野の仕事が如何に魅力的なのかなというところをアピールする必要があると思うが、どのように検討を進めているのかとの質問があった。 政府では公共事業等のデータは全てデジタル化すると決まっているが、デジタル化を進めるプログラムは現場の事業所にはなく、そのような訓練をどこかで実施するのかとの質問があった。	＜意見等＞ 定員充足率が低かったコースの定員を少なくする、訓練内容がニーズに合っていないかもしれないから訓練内容を変更する、訓練の結果としての就職なので関連就職率が低い訓練コースを変更する、このような判断はどのようにされるのかとの質問があった。	＜意見等＞ 介護分野の定員充足率が低いことなどの問題に対しては、公的職業訓練効果検証ワーキンググループが機能すると思うので、深掘りしてやっていけば問題は緩和されると期待しているとの意見があった。	＜意見等＞ 福岡県には政令指定都市の福岡市と北九州市があるが、リスケリング事業一覧に福岡市はあるものの北九州市がないのは、北九州市はデジタル田舎都市国家構想で他の補助金事業を実施しているから対象になってないという理解でよいのかとの質問があった。	＜意見等＞ 特になし。	＜意見等＞ ・求職者支援訓練の計画において、デザイン分野の定員数を増としたのは理解するが、IT分野や医療事務分野も受講希望者が多いものの定員数が減少しているのはどのような理由によるものか。 ・職業能力開発の機会確保という点では、希望者が極力受講できる体制が望ましいが、選考試験を実施して訓練受講を厳しくする必要があるので。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 令和6年度においては、訓練の実施課題でもある「応募倍率が低く就職率が高い「介護・医療・福祉分野」」の中から介護分野を選定。 受講希望者が少ない状況にある中、訓練カリキュラムの見直しによる改善を進めて魅力あるコースを設定し、受講者確保を図るもの。	＜共有内容、意見等＞ ・協議会設置要綱に地域の訓練コースを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する記載内容を追加し、委員の了承を得た。
		＜対応方針＞ 現場での働き方改革が重要であり、専門職としてやりがいを持って働くことを応援していかなければならない。魅力ある介護分野の職場もたくさんあることを若い方や求職者の方に伝えていく努力をハローワークとしても重点的に取り組んでいくこととしている。	＜対応方針＞ 求職者支援訓練はあらゆる分野で申請が可能であり、関連就職率が低くても意図的に排除することはできない。就職率、関連就職率、合わせて定員充足率は重要であるが、国策としてという人材を育てていくか、あるいは労働移動を積極的に促して行くかという意味では、受講者ニーズがついていない部分で、ある程度定員充足率が低くなることも寛容のうえで、積極的に設定をして誘導する努力をしなければならぬ。	＜対応方針＞ ワーキンググループ効果検証で得られた受講者及び企業のニーズ等については、今回のヒアリングに留まらず日頃から把握し、機構福岡支部や福岡労働局が定期的に実施している求職者支援訓練実施機関への訪問の場において情報提供を行うほか、公的職業訓練実施力リキウムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととしたい。		＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・デザイン分野、IT分野は重点的に定員措置を行うこととするが、特にデザイン分野の受講希望者が多いことから、その点を配慮して計画している。 医療事務分野も受講希望者は多いものの全体の定員数が抑えられているため定員数を減としている。 一方、介護・医療・福祉分野は受講希望者は少ないものの、重点的に行う分野として昨年度に上乗せして定員数を確保している。 ・選考試験においては、主に受講者が最後まで訓練を受講できるのかという意欲等を中心に面接などで確認しており、ふるいにかけるために選考試験を実施しているわけではない。その上で、受講希望者に潤沢に受講機会を設けるといった考え方と併せて出口の就職である求人者ニーズも踏まえて訓練計画を策定する必要がある。	＜意見等＞ 自治体によっては、介護分野の業務を細分化し、資格を持っている方には専門職として働いてもらう一方で介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。		
		＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に①令和4年度の職業訓練の実施課題として「応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること。」そのため、②令和6年度の訓練実施方針として「「介護・医療・福祉分野」については人材育成が必要な分野であることから、一定の定員数を確保した上で、応募者数の増加のため引き続き受講動員の強化を行う。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。	＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に①令和4年度の職業訓練の実施課題として「応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること。」そのため、②令和6年度の訓練実施方針として「「介護・医療・福祉分野」については人材育成が必要な分野であることから、一定の定員数を確保した上で、応募者数の増加のため引き続き受講動員の強化を行う。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。	＜計画案への反映状況＞ 計画案の中に「地域における職業訓練の質の検証・改善業務で把握した求職者及び企業ニーズ等を踏まえつつ、応募者数、就職率等に着眼しながら公的職業訓練の実施状況を把握し、効果的な実施を図ることとする。」という内容を盛り込み委員の了承を得た。	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	上記の通り回答し、計画案については修正なく委員の了承を得た。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 介護分野を選定することで委員の了承を得た。 訓練実施機関3機関、修了生3名、就職先企業3社にヒアリングを実施し、ヒアリング結果を取りまとめた改善策を検討する。	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ (WG) の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関する事) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
41	佐賀	＜意見等＞ 佐賀県でも求人者数が求職者数を上回っている状況が続いている。職業訓練受講等により求人・求職のミスマッチを小さくし、人手不足解消に向け進めていただきたい。 また、デジタル人材の育成は急務であるので、離職者訓練・在職者訓練共に、デジタル系の訓練コースは重要。	＜意見等＞ 事務局からの報告・説明に対し、特段の意見はなかった。	＜意見等＞ 令和5年度は「営業・販売・事務分野」で効果検証実施。業種や職種を問わず、一般的ITリテラシーやビジネスマナー、コミュニケーション力の習得は必要とされており、訓練受講は大きく役立っており、また必要とされている。 委員から「書類選考実施後に面接する企業は多い。応募書類を見ればある程度のコミュニケーション能力は図れるので、まずは応募書類の作成支援に力を入れてみては如何」との意見あり。	＜意見等＞ ○地域リスキリング推進事業について、佐賀県より資料により報告あり。 (県：3事業、市町：該当なし。「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」申請予定。 ○「地域ニーズに応える産学官金連携を通じたリカレント教育プラットフォームの構築(案)」について、佐賀大学より資料に基づき説明あり。 ○社内の煩雑な処理の解消からDXの導入例などデジタル技術についての体験型フェア「第7回生産性向上のためのITフェア」について、経済団体から説明あり。	＜意見等＞ 委託訓練について、減っている部分があるが、どういった観点で廃止・減らしたのか質問あり。	＜意見等＞ 特段の意見等なく、令和6年度佐賀県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ ○選定した分野 デジタル分野 ○選定理由 昨今の政府のデジタル化の推進、ITやデジタルリテラシーなどの必要性、促進といったことを考えてデジタル分野での効果検証を提案。	＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。
		＜対応方針＞ 訓練コース等職業訓練に関する情報を求職者に届くよう、周知・広報についてより一層の発信を行っていく。	＜対応方針＞ 引き続き訓練コースが中止にならないよう、求職者に訓練情報を周知し、受講案内・受講動員を行う。同時期に類似する訓練コースが設けられないよう設定を行う。	＜対応方針＞ 訓練修了者の就職支援に向けて、「応募書類の作成支援」も含め訓練カリキュラムを改善するとともに、訓練実施機関・ハローワークの連携をより一層進めていく。	＜対応方針＞ R5年度に実施した訓練コースの一部を廃止し、R6年度新設コースとして発展的な形に再編・強化し、デジタル系の訓練コースを拡充。就職をより意識したコース展開とする予定であることを説明。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 県内において人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施すること、「IT分野」「営業・販売・事務分野」などの応募倍率が高く、就職率が低い訓練分野においては、即戦力を重視した実技科目の設定や「応募書類の作成支援」に力を置いたキャリアコンサルティングの実施等に取り組むこと、「介護・医療・福祉分野」「製造分野」などの応募倍率が低く、就職率が高い分野においては、訓練コースの内容及び訓練効果について、わかりやすく効果的な周知等、広報の強化を図ることについて、計画に盛り込んだ。	＜意見等＞ ・「デジタル分野」と「製造分野」の2つが候補として考えられる旨発言があった。ただし、デジタル分野の訓練については県内で実施していただける民間事業者が少なく、現在実績を増やしていくという段階にあり、訓練の検証を実施し、改善をという段階までいっているのか疑問があるとの懸念が示された。 一方で、県・機構でそれぞれ学費の見直しがあり、製造分野の効果検証も、タイミングとして考えられるのではないかとこの意見があった。 ・「デジタル分野」は事業者としてもまだ試行錯誤しながら実施している状況であるため、効果検証の対象分野に選定するのはあと2～3年待っていただけるとありがたいとの意見があった。 ・「製造分野」となった場合、実施機関が2つしかなくコースも施設内訓練に限定されるため、委託訓練・求職者支援訓練で実施機関が行っている訓練をサポートする形がよいのではないかとこの意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ デジタル分野の訓練を推進しつつ、産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、社会人として標準的に習得を求められる基礎的なITリテラシーを習得する訓練コースを引き続き実施することとした。	＜計画案への反映状況＞ 令和5年度に引き続き、SNS等での周知広報に加え、県内各ハローワークで訓練説明会を開催、また初回講習会においても公共職業訓練の説明時間を設けるなど、効果的な周知や広報を実施し、受講動員の強化に取り組むこととした。 また、同一分野の訓練コースの募集期間や訓練期間が重複しないよう、労働局・県・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部が一体的に職業訓練の実施にかかる調整を図っていくこととする。	＜計画案への反映状況＞ 即戦力を重視した実技科目の設定や「応募書類の作成支援」に力を置いたキャリアコンサルティングの実施等に取り組むこととした。 また、ジョブ・カードを積極的に活用し計画的な就職支援を実施する。	＜計画案への反映状況＞ 令和5年度に引き続き、リスキリング事業及びリカレント教育の推進に取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ デジタル分野等に向けた人材の育成を図るため、デジタル系のコースを拡充し、就職をより意識したコース展開とすることとした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 効果検証にあたっては、実際に訓練を実施する機関へ配慮しながら行う方向性を示したうえで、「デジタル分野」の効果検証を行うこととなった。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関すること） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
42	長崎	＜意見等＞ - 求職者のニーズでは、「営業・販売・事務分野」の希望者が多く34%である。求人への希望度でも事務的職業の求人も多い状況であるが就職率が低くマッチングされていない状況である。効果的なキャリアコンサルティングが必要ではないか。 ＜対応方針＞ - 求人ニーズに即した効果的な訓練内容の検討、就職に向けた効果的な支援のためハローワークと訓練実施機関との連携強化が必要である。 - 求職者担当者制も活用した職業相談等の充実を図り就職促進を行う。 ＜計画案への反映状況＞ 求職者のニーズが多かった「営業・販売・事務分野」を検証分野とした。デジタル分野については、令和5年度の検証結果を踏まえ、企業が求めるニーズを積極的に把握し、収集した情報について広く共有し、カリキュラム等の改善につなげるなどを取り組むこととし、そのフォローを行うこととした。	＜意見等＞ - 求職者が減少又は横ばいで推移しているなか、令和4年度とほぼ同数で受講生の確保ができている状況についてどのようなことが考えられるのか。 ＜対応方針＞ - 新型コロナウイルスの影響が落ち着き、訓練施設の施設見学会、体験会等の参加者が増加し直接訓練内容を説明を受けることで受講生の確保が出来る。 - また、ハローワーク職員も積極的な訓練施設の見学等を行い求職者への詳細な情報を提供している。 ＜計画案への反映状況＞ ハローワーク職員による訓練実施施設への見学を行い、環境・設備・受講風景等を把握し、相談段階で詳しく求職者へ情報を伝えることで受講生の確保を図ることとした。	＜意見等＞ - 令和5年度においては、「効果把握・検証ワーキンググループ」において、デジタル分野の検証を行った。訓練終了後の同分野の雇種の就職先の確保が課題。 ＜対応方針＞ - 企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の周知を行う。また、当分野のスキルを活かせる雇種の提案を行い求人確保することにより修了後の就職につなげる。 - ハローワーク職員を対象とした職業訓練実施機関からの訓練内容の説明、訓練施設見学を行うことで訓練コース理解を促進し、受講者の確保、求人開拓（求人条件変更含む）に活かす。 ＜計画案への反映状況＞ ハローワーク職員による職業訓練実施機関との意見交換等を行うことで、求人者に対しては、求人内容の見直しを含めた訓練修了生のマッチングにつながる求人不足支援を行い、求職者に対しては、職業相談等を通じて、具体的な訓練内容の説明を行い受講生の確保及び受講修了後の就職支援を行うこととした。	＜意見等＞ - 学校法人長崎総合科学大学が研究している、リカレント教育について「女性のためのリカレント教育への関心を規定する学術的研究」と題して研究内容を発表した。 - 小中学生の子供を持つ母親に対して、リカレント教育の知識、関心興味、阻害因を調査。それらの項目に影響する要因の明確化。 - 要因の検証 - リカレント教育への興味関心は、賃金が高くなるほど高くなる。 - 友人やメディアからの情報を多く得ている人ほど、知識もあり興味関心が高くなる。 - 大学進学への考えが興味関心に影響する。 - 家事育児の負担が多いと、阻害因となる。 - 調査結果 - リカレント教育や学び直しについて、あまり理解されていない。 - リカレント教育に興味は示している。時間を割くことに抵抗はないようだが、金銭的なコストは多少の抵抗がある。 - 多くの人が費用が高いと感じており、時間がないと感じている。 - などの意見が集約されている。 - のまとめ - 出産、育児といったライフイベントを経験している女性に注目。 - リカレント教育に関心を持つための要因を明らかにする。 - リカレント教育に関心を持っているが、金銭的なコストをかけることに抵抗がある。 - リカレント教育を普及させていくためには、その普及方法の検討が必要。 - 高い学歴や、進学経験、学び直しの効果を高く見込んでいる回答者は、リカレント教育により高い関心。 - 上記の研究発表を行った。 ＜対応方針＞ - 企業に対して訓練内容を周知し、デジタル分野の人材の起用を促すことが必要。 - 職業訓練のデジタル分野への移行を着実に進めることが必要。 - デジタル分野について、企業側のニーズに対応できるカリキュラムを認定することが必要。 - 訓練の計画数は、訓練実施機関が対応できる状況であるのか実態を踏まえた計画数の検討が必要。 ＜計画案への反映状況＞ 各委員と研究発表の共有を図った。	＜意見等＞ - 企業に対するデジタル分野の人材確保の必要性の周知 - 訓練の計画数と認定実績及び受講実績の乖離 ＜対応方針＞ - 企業に対して訓練内容を周知し、デジタル分野の人材の起用を促すことが必要。 - 職業訓練のデジタル分野への移行を着実に進めることが必要。 - デジタル分野について、企業側のニーズに対応できるカリキュラムを認定することが必要。 - 訓練の計画数は、訓練実施機関が対応できる状況であるのか実態を踏まえた計画数の検討が必要。 ＜計画案への反映状況＞ 求人者に対し、訓練内容の周知を行い、訓練修了者の習得技能・スキルを活かせる雇種の提案を行うことで求人確保を行い訓練修了者の就職先の確保を図ることとした。 デジタル分野については、令和5年度の検証結果を踏まえ、企業が求めるニーズを積極的に把握し、収集した情報について広く共有し、カリキュラム等の改善につなげるなどを取り組むこととし、そのフォローを行うこととした。	＜意見等＞ - 特段の意見等なく、異議なしとのことより、令和6年度長崎県地域職業訓練実施計画（案）については、全員の了承を得た。 ＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ - 地元企業の動向や人材ニーズを受けて、地域経済を支えるものづくり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いてコースを計画すること、特に、デジタル関係については、分野横断的にその人材育成が求められていることから、積極的にコースを計画し、その受講動員を行い、受講につなげることを、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、キャリアアップ・再就職の実現を図ることを計画へ記載。	＜事務局的訓練分野の選定案、選定理由＞ 【対象分野】 営業・販売・事務分野 【選定理由】 ◆当分野受講者の割合が多い。 （令和4年度実績で45.7%（916人/2,006人）が当分野を受講） ◆多くの地域で実施されており各地での状況把握ができる。 ◆訓練内容の分野領域が広く選択肢が多い。 【意見等】 是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければとの意見あり。	＜共有内容、意見等＞ 【職業訓練の情報発信】 令和5年度に、ラジオ媒体を使用しての広報及び「ハローワークフェス2024」と題した訓練体験イベントを開催した旨報告。計画においては、その検証を行い、今後も効果的なイベント等の開催を検討するとした旨説明。 【意見等】 是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければとの意見あり。
		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【最終的な訓練分野】 営業・販売・事務分野 【検証方針】 後日開催の検証WGにおいて、県内3地域において、令和5年度実施の訓練より各地域2コースの合計6コースにて実施を確認。コースについては、令和6年度のWGにて決定予定。							

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ (WG) の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
43	熊本	＜意見等＞ 労働局が実施した地域ニーズ調査において、TSMC進出に伴う経済等波及効果が期待される中、半導体産業及び関連産業における人材育成が必要である。また、その他業種の人材育成において企業が求める人材ニーズとしてビジネスコミュニケーション能力やITスキルの向上といった専門知識外の基本スキルの取得による人材の質の向上にもつながる訓練カリキュラムも必要との意見が寄せられたことを説明。委員からは、離職者訓練において、IT分野等の訓練が多くても再就職につながるのかの懸念もありマッチングを意識した対応をお願いしたい。人手不足の業種、募集がされている業種等を常に意識して訓練カリキュラムを検討していく必要がある。また、人手不足分野には高齢者や雇用保険被保険者以外の方も必要となってくるのでそういう方が受講できるように訓練を実施してもらいたい。 ＜対応方針＞ 県内における半導体関連の人材育成については、ポリテクセンター熊本においては令和5年度に訓練カリキュラムを一部見直ししたコースがあり、令和6年度においても更にカリキュラムの変更を予定している。専門的な知識の習得だけでなくビジネスマナー等基本的なカリキュラムの設定も検討していく。人手不足分野のマッチングについては、ハローワークにおける受講あっせんや就職支援等を訓練担当と求人部門ならびに訓練実施機関とで連携して取り組む。雇用保険被保険者でない方の受講あっせんについては、受講給付金等求職者支援制度の周知強化に取り組む。 ＜計画案への反映状況＞ 計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「最低限のビジネスマナーの習得や現状に合ったカリキュラムのアップデートの推奨」を盛り込み、半導体人材育成に資するポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科のカリキュラム内容をより企業ニーズに合ったカリキュラムにアップデートすることともに、訓練実施機関に対し最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨することとした。	＜意見等＞ IT分野等デジタル分野の訓練が多くても就職につながることは難しいのではないかと懸念の度でマッチングも意識したところで実施してほしい。 ＜対応方針＞ デジタル分野への再就職のミスマッチについては、ハローワーク職員等の訓練内容の理解等により受講あっせんの実施を行い、また、求人部門との連携による求人確保に努めていくことによりミスマッチの低減を図っていく。 ＜計画案への反映状況＞ デジタル分野への就職強化のため、計画案に、訓練希望者に対する訓練前のキャリアコンサルティングを通じた適切な訓練コース選定、訓練中受講者に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練修了者に対する訓練効果を生かせる求人情報の提供及び就職支援の充実を盛り込んだ。なお、対応方針のハローワーク職員等の訓練内容の理解及び求人部門との連携による求人確保については、ハローワーク内部の取組であるため、計画案には記載しなかった。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいてデジタル分野について検証を行った。訓練実施機関3機関、受講生3人、採用企業3事業所に対してヒアリングを実施。採用企業からは、業界未経験でもIT知識取得により入社後の教育や仕事の段取り等スムーズにいったとの好評価があった反面、社会人としての基本的なビジネスマナー習得が必要との意見もあった。等の報告を行った。委員からは特段の意見は出されなかった。 ＜対応方針＞ 基礎的知識の習得については好評価であったため同知識のカリキュラム設定は継続する。分野に関係なく、最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨する。 ＜計画案への反映状況＞ 計画案では、求職者支援訓練について認定規模に占める基礎コースの割合を令和5年度計画と同じ20%程度と設定するとともに、計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「最低限のビジネスマナーの習得の推奨」を盛り込み、訓練実施機関に対し最低限のビジネスマナーが習得できるカリキュラムの設定を推奨することとした。	＜意見等＞ 労働局が独自に実施している地域ニーズ調査については、昨年度の地域協議会の中で中小企業事業主等のニーズに合致した調査対象となるようにとの意見があり、事業主団体等の調査対象を26団体から41団体に増やして調査を行った。 ＜意見等＞ 半導体産業及び関連産業の人材が質・量ともに不足することが課題であるため職業訓練の機動的な設定が必要であることから、県、JIED、ポリテクセンターから令和5年度の訓練計画の実施状況並びに令和6年度の訓練計画に向けての現状について説明を行った。 ＜対応方針＞ ポリテクセンターの離職者訓練について、令和5年度は半導体産業に付随した関連産業である生産ラインメンテナンス科の訓練内容を一部カリキュラム変更して実施したが、令和6年度の計画においてはニーズに合わせて更にカリキュラムの一部を変更する予定。 ＜計画案への反映状況＞ 計画案の「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」に「現状に合ったカリキュラムのアップデートの推奨」を盛り込み、半導体人材育成に資するポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科のカリキュラム内容をより企業ニーズに合ったカリキュラムにアップデートすることとした。	＜意見等＞ 計画案「3計画期間中の公的職業訓練の実施方針」(以下「実施方針」という。)の「最低限のビジネスマナーの習得や現状に合ったカリキュラムのアップデートを推奨する」という記載について、「最低限のビジネスマナー」という表現の適切性の可否、「現状に合ったカリキュラム」という表現の具体性の有無について指摘があり、より分かりやすい表現とするために「企業ニーズに合ったカリキュラムのアップデートの推奨」という記載にしたほうが良いとの提案があった。また、実施方針の「基礎的能力を付与する基礎コースの開講数確保の強化」という記載について、企業の人材ニーズは基礎的能力だけではなく、応用的能力を必要としているのではないかという指摘があった。 ＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 実施方針の「最低限のビジネスマナー」という表現については、計画に盛り込む文言としては少々表現が強い感も含めず、また、「現状に合ったカリキュラム」という表現については、具体性に欠ける印象であるため、委員の指摘のとおり「企業ニーズに合ったカリキュラムのアップデートの推奨」と表現を変更し、再提案のうえ承認を得た。また、実施方針の「基礎的能力を付与する基礎コースの開講数確保の強化」については、企業の人材ニーズは基礎的能力だけでなく応用的能力も当然に必要としているが、多くの産業で人手不足感があり、未就職者や就労経験の乏しい方においては基礎的能力が不足している人材も多く見受けられることから、人材確保対策として実施方針に記載している旨を説明し理解を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 「デジタル田園都市国家構想総合戦略」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と、また、令和5年度においてデジタル分野の訓練効果検証を行ったが1年目であったこともあり内容等の蓄積も必要と考えるところから、デジタル分野を事務局案として提示した。併せて、ヒアリング件数(訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先企業3事業所)についても事務局案を提示した。 ＜意見等＞ ヒアリング件数(訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先企業所3事業所)の適切性について指摘があり、可能な限り多くのサンプリングを行うよう要望があった。 ＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 訓練分野は事務局選定案のとおりデジタル分野で承認された。また、ヒアリング件数の適切性について指摘があったことから、訓練実施機関は事務局提案のとおり3機関とするが、訓練修了者は3人増の6人、再就職先企業も3事業所増の6事業所とすることとし承認を得た。	特になし	

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (G)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
44	大分	＜意見等＞ 県内企業においてもDXが進められている中、デジタル分野の訓練が企業ニーズに則した訓練になっていないのではないかと、また、企業ニーズに則した訓練が出来ないのであれば縮小する方がよいとの意見があった。	＜意見等＞ 事務局からの説明に対して、特段の意見は無かった。	＜意見等＞ 令和5年度についてはWGにおいて「デジタル分野」を検証。訓練修了生を採用した企業からは、現状設定されている訓練期間では求めている人材(能力)との乖離が見られるため、訓練期間や内容の改善を図っていく必要があることの報告があった。	＜意見等＞ 県外への労働力の流出を問題と捉えており、若年者を中心とした優秀な人材の県外流出について、色んなニーズをしっかりと把握しながら、その部分の対策も検討していただきたいとの意見があった。	＜意見等＞ デジタル分野の訓練において、企業ニーズに則した訓練の実施が難しいのであれば、たとえ人気が高く応募が多いコースであっても、当該分野の訓練は縮小する方がよいとの意見があった。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見等はなく、令和6年度大分県地域職業訓練実施計画(案)について、協議会構成員の了承を得た。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選定分野】 営業・販売・事務分野 【選定理由】 ・大分県において実施できる訓練分野には限りがある中、一番多くの訓練コースが設定されている分野。 ・検証の効果を高めるため「事務分野」の中から、ITリテラシーの習得を目標とするWord、Excelを主なカリキュラムとするコースを検証の対象とする。 ・充足率、就職率ともに高い。 ・あらゆる産業でデジタル化が進む中、どのようなITリテラシー人材が求められているのかを検証し、訓練カリキュラムの改善を行う。	＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。
		＜対応方針＞ 訓練コースのレベルを差別化し、令和6年度の地域職業訓練実施計画に反映する方針。 また、企業の求める人材に近づけるようにビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムの強化を訓練実施機関へ依頼する。	＜対応方針＞ 次年度の効果検証WGの対象分野の選定については、関係機関で近日常に協議予定。	＜対応方針＞ 報告を受けて令和6年度に開始する訓練から訓練コースのレベルを差別化し、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に、委託訓練は5か月から12か月の応用・実践まで学べるコースを中心に実施することとし、訓練計画に反映する方針。	＜対応方針＞ 今回の効果検証により企業の求める人材と訓練修了者のレベルに乖離があることを認識できたことが大きな成果。 その乖離感を少しでも近づけられるよう委員の意見も踏まえ、訓練計画に反映する方針。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・訓練コースのレベルの差別化、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行い、特に、デジタル分野については、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に実施。また、委託訓練は5か月から12か月の応用、実践まで学べるコースを中心に実施することとした。	＜意見等＞ ・今後あらゆる産業でデジタル化が進んでいく中、それぞれの企業が違うシステムを導入することで、求職者も転職者も新しいシステムに追いついていくのが大変だと思うが、それらのシステムに関する内容が訓練に反映されているか検証するのか、との意見があった。		
		＜計画案への反映状況＞ ・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にも努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・大分労働局・大分県・機構大分支部が公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模、分野、時期等について一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会の提供と受講生の確保に努めることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・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て、訓練効果を把握・検証すること、訓練カリキュラム等の改善を図ることとした。	＜計画案への反映状況＞ ・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に取り組むこととした。	＜計画案への反映状況＞ ・離職者を対象とする公的職業訓練の分野について、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することとした。	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【最終的な訓練分野】 営業・販売・事務分野 【検証方針】 ・上記意見については、WGの中で、企業側のニーズとしてその部分について訓練に反映する必要があるのかを検証し、そうしたニーズが高ければ翌年度以降の商業仕様において項目を追加するかを検討。 ・訓練実施機関3社、訓練修了者3人以上、訓練修了者を採用いただいた企業3社以上にヒアリングを実施。		

Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論				
労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
45	宮崎	＜意見等＞ 【デジタル分野】 ・webデザイン系を筆頭に求職者ニーズは高いが、求人については少なく、経験者を求める傾向が強い。(ニーズ調査より) 【共通】 ・求職者・企業共にビジネスマナーやパソコンの基礎知識が重視されている。(ニーズ調査より)	＜意見等＞ ・デジタル分野に力を入れることは必要であるが、定員充足率は低いものの、介護・福祉分野・モノづくり分野等で人手不足は地域の課題となっており、人材育成の観点から、単に人数がないとの理由で減するという方向ではなく、同分野での職業訓練の一定定員数・受講者の確保が重要。(構成員) ・一部、同分野(医療事務)での訓練コースの募集時期がバッティングしているケースが見受けられた。効率や幅広い受講機会の確保という観点より、開催時期についての調整をお願いしたい。(構成員)	県内のデジタル分野において効果検証ヒアリングを実施。 ＜意見等＞ 【訓練実施機関】 ・ニーズに対応するコース設定等に関して、講師の確保や近年の物価高騰に対応するためには、委託費の改善が必要。また、定員充足対策として、広範の自由度を上げてほしい。 【訓練修了生】 ・就職後、実務レベルでの知識不足を痛感。より高度なスキルを身に付ける訓練設定を希望。 【採用企業】 ・実践レベルに対応する人材育成が可能で訓練コースの設置を希望。また、訓練修了生の人材活用という意味で、事業主側への職業訓練のPRも必要。	＜意見等＞ ・様々な分野でDX人材の必要性が認知されている一方、必要な業務、スキルを具体的に把握するには至っていない企業もあるのが現状。 ・人手不足分野を転職希望で離職したアルムナイ(現役世代退職者)については、一定数が元の経験職種で復職している傾向も見受けられる。職業訓練後の就職活動の中でも、離職前職種への復帰も選択肢となるように、業界でも工夫や検討が必要。(構成員)	＜意見等＞ ・職業訓練の周知と同時に、受け皿となる求人確保も重要であることから、企業への職業訓練の周知・理解促進が必要。(構成員)	＜意見等＞ ・半導体の工場が新設されることから、半導体分野や関連分野で仕事をできる人材育成に向けた取り組みや企業のニーズの調査を行うこと必要ではないか。 ・IT分野やWebデザイン分野について、求職者ニーズが高いが就職率が低い傾向があるため、要因の分析が必要。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【ワーキンググループ内での意見】 ・「営業販売事務分野」と「介護分野」の2分野の選定案を作成し、協議会にて委員に諮る形にて決定。 ・「営業販売事務分野」多くの訓練コースが設定されており、実習付きのコース等も存在することから、今後のカリキュラムの改善に向けて有用であると考えられるため。 ・「介護分野」地域の課題として重点的に対応する必要がある分野である。しかしながら、カリキュラムが固定されているものが多く、就職率も高いため、訓練の改善を行うにあたって有用な意見が聴取できるかが不透明な部分がある。	＜共有内容、意見等＞ 特段意見なし。
		＜対応方針＞ ・訓練修了生歓迎求人の確保等、就職支援の強化、ニーズに合わせた訓練内容見直しの検討。	＜対応方針＞ ・介護等人手不足分野に関連する訓練コースの適正定員確保の検討。 ・計画時点での実施地域および開催時期についての調整を適切に実施。	＜対応方針＞ ①実務レベルに対応した訓練コース設定の検討。 ②委託費の拡充について継続的に要望。 ③訓練受講メリットの明確化について検討。 ④求職者・求人者に対する訓練施設説明会等の強化。	＜対応方針＞ ・訓練実施機関の企業向け見学会・意見交換会等の実施について検討。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ ・半導体製造及び関連事業所に対して、必要となる技能や人材のニーズについて聞き取りを行い、職業訓練に反映することの可能性について検討が必要であり、企業ニーズの把握及び職業訓練コースへの反映について計画案に盛り込む。 ・数か月の訓練で訓練生が身に付けられるスキルレベルと企業が求めているスキルレベルとの乖離が一つの要因。デジタル分野も人手不足感があり、企業開拓を行えば受け皿はあるため、訓練実施施設には、訓練生のスキルを活かせる就職先の開拓を求める。	＜意見等＞ 【協議会委員の意見】 ・営業販売事務分野において、IT分野だけでなく事務分野の中でデジタルリテラシーを向上させることにより、企業全体のDX化が進むことも考えられるため、その部分もきめこめコース設定や検証を行うことに意義があると考えている。 ・介護分野については、定員に満たず中止となるケースも多く、それらを踏まえ検証の必要性があるものと思量されるが、かたや、資金や人手不足、曲線環境等根本的な業界の改善が必要であろうと考えられるため、注目してほしい分野ではあるが、訓練に限った検証としては営業販売事務分野が進んでいるのではない。 ・可能であれば、2分野とも実施する意義があるのではないが。		
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 【協議会を経て結論】 ・主として営業販売事務分野を行い、簡易的な検証として、1・2コース介護分野についても効果検証を行う。		

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会で議論の令和6年度計画案への反映状況				Ⅱ 令和5年度第2回協議会で議論			
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等 (ワーキンググループ(WG)の効果検証等) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針 (次年度計画に関すること) ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議 (f)	令和6年度のワーキンググループ(WG)の方針 (g)	その他の職業能力開発促進のための取組 (h)
46	鹿児島	＜意見等＞ 県内では求人数が求職者数を上回る状況が長く続いており、特に介護サービスの職業は有効求人倍率が高い水準で推移している旨の説明があった。 また、DXの推進等を図るためには、在職労働者への訓練が有効と考えられ、機構の生産性向上支援訓練において、サブスクリプション型訓練が今年度から新たに設定されていることが報告された。	＜意見等＞ ポリテクセンターの施設内訓練（離職者訓練）については、定員充足率が令和4年度と比較して減少し、求職者支援訓練が雇用保険の訓練延長給付の対象となったことによる影響がある旨の説明があった。 また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和5年度入校生の定員充足率が前年から減少していることが報告された。	＜意見等＞ 令和5年度については、WGにおいて営業・販売・事務分野を検証。一般的にITリテラシーは業種・職種を問わず必要とされ、訓練受講によるスキルが仕事をすることで大きく役立っていることが確認された。加えて、訓練修了者・採用企業ともに、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得を重視していることが報告された。	＜意見等＞ ハロトレの周知・広報においては、さまざまな工夫がされているが、スマートフォンが必要な情報を届けることが欠けなないため、インスタグラムのフォロワー数を増やすなどの取組を進めるべきとの意見が構成員からあった。 これに対し事務局からは、鹿児島所開設のLINEは登録者数が約7,000人で一定の効果があること、インスタグラムのフォロワー数については今後の課題として取り組む旨を説明。このほか、ハロトレを受講するきっかけとして、友人・知人等に勧められたとの回答も少なくないことから、新聞やフリーペーパー等を活用した広報にも継続的に取り組む旨の説明があった。 また、地域リスキリング推進事業については、県の16事業、鹿児島市など7市町の8事業を地域職業訓練実施計画に位置付け、中小企業、農林水産、介護等の地域に必要な人材確保に資する職業能力の開発・向上に取り組む旨の説明があった。	＜意見等＞ デジタル人材は質・量とも不足しており、都市圏偏在が課題であることが説明された。 また、委託訓練においては、定員充足率を考慮の上、適切なコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。	＜意見等＞ 構成員から特段の意見・質問はなく、令和6年度、鹿児島県地域職業訓練実施計画（案）について、承認された。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 昨年度の選定分野である「営業・販売・事務分野」以外を選定いただくよう提示した。	＜共有内容、意見等＞ 構成員から特段の意見はなかった。
		＜対応方針＞ 事業縮小のために離職を余儀なくされ人手不足分野への職種転換を検討する者等に対し、介護分野の訓練コースへの積極的かつ適切な導きあわせを図ることにより、同分野における人材確保に取り組む。 また、サブスクリプション型生産性向上支援訓練については、人材開発支援助成金の活用メリットを踏まえた周知・広報に各構成団体が連携して取り組む。	＜対応方針＞ 機構とハローワークがごしみが連携し、11月から雇用保険受給者の初回説明会をポリテクセンターで開催しており、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図っている。 また、ポリテクカレッジに関しては、今年度から推薦入試の回数を3回から6回に増やし、受験者の確保を図っている。	＜対応方針＞ 当該分野は重要なセーフティネットの一つに位置付けられていることから、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組む。 また、ビジネスマナー、コミュニケーション力については、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とする方針。	＜対応方針＞ 地域性や現状を考慮の上、IT分野や営業・販売・事務分野等を活用した人材育成も図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた職業訓練の段階的なデジタル分野への重点化を検討していく。 また、定員充足率が低い傾向にある介護・医療・福祉分野などは、就労率が高く、人手不足分野における人材確保の面でも効果が大きいことから、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図るなど、受講動機強化に取り組む。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 第1回協議会で承認された策定方針とワーキンググループによる検証結果を反映した計画書が承認された。	＜意見等＞ ・高齢化が進んでいる鹿児島県の実情、介護分野における人材の育成・確保は重要な課題であることから「介護・医療・福祉分野」を検討する必要があると考える。 一方で、人材育成に関する国の施策を踏まえると、「デジタル分野」の検証を行う意義も少なからずあると考える。 ・検証を行うためには、それなりの数も必要だと考える。そのため、「営業・販売・事務分野」の次にコース数の多い「介護・医療・福祉分野」を検討することとしてはいかがか。 また、「介護・医療・福祉分野」は、就労率が高いけれど応募率が低い状況という課題も抱えており、検証に連していると考える。		
		＜計画案への反映状況＞ ①「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するなど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。 ②生産性向上支援訓練については、サブスクリプション型生産性向上支援訓練の目標計画数25名を盛り込み、同訓練の目標計画数を昨年度より50人増加させた。 昨年同様、各構成団体が連携して周知・広報に取り組んでいる。	＜計画案への反映状況＞ ①本年度においても雇用保険受給者の初回説明会をポリテクセンターで開催予定であり、その際に施設や訓練コースの概要を案内することで、受講者の確保を図る予定。 ②ポリテクカレッジに関しては、推薦入試の回数を3回から6回に増やしたことにより、受験者が31名増加した。 今後も同様の取り組みを行っている。	＜計画案への反映状況＞ 「営業・販売・事務分野」については、引き続き、関係機関の連携によって効果的な周知・広報に努め、制度活用の促進に取り組んでいる。 また、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得が業種・職種を問わず重視されているため、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本方針とした。 さらに、ワーキンググループのヒヤリング結果を踏まえ、ジョブ・カードの活用促進に取り組むこと及び積極的に連続受講を勧奨することを盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ①インスタグラムのフォロワー数については、フリーペーパーを活用して広報を行う際にInstagramのQRコードを掲載する等、取り組みを強化した。 ②地域リスキリング推進事業については、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・グリーン等の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する旨盛り込んだ。	＜計画案への反映状況＞ ①「デジタル分野」については、地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な職業訓練のデジタル分野への重点化に向けた検討を行うことを盛り込んだ。 ②「介護・医療・福祉分野」については、引き続き、事前説明会・見学会の機会を確保するなど、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機強化を図るとともに、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行うことを盛り込んだ。			＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 「介護・医療・福祉分野」を選定し、令和5年度と同様に、ワーキンググループにおいて訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

労働局 番号	労働局 名	Ⅰ 令和5年度第1回協議会での議論の令和6年度計画案への反映状況					Ⅱ 令和5年度第2回協議会での議論		
		(a) 地域の人材ニーズの把握 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証 ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(c) 訓練効果の把握・検証等（ワーキンググループ（WG）の効果検証等） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	(d) その他の職業能力開発促進のための取組 ※＜意見等＞は原則第1回協議会の転記	(e) 地域職業訓練実施計画の策定方針（次年度計画に関する事） ※＜意見等＞、＜対応方針＞は原則第1回協議会の転記	令和6年度計画案の審議（f）	令和6年度のワーキンググループ（WG）の方針（g）	その他の職業能力開発促進のための取組（h）
47	沖縄	＜意見等＞ ・「医療事務」「介護・医療・福祉」分野は、定員枠に対する応募率が低いと、もっと積極的にPRをすることがある。 ・観光は人手不足感が強いと、今後の訓練認定については配慮してほしい。	＜意見等＞ ・「医療事務」分野、「介護・医療・福祉」分野は求人ニーズは高いが実施する機関がない、そのことにに対する対策はあるか。	＜意見等＞ ・令和5年度については、WGにてデジタル分野（デザイン分野2コース、IT分野2コース）を検証 ・訓練期間、カリキュラム、就職支援、経費に対する対応が必要であることを報告。	＜意見等＞ 特になし	＜意見等＞ ・「営業・販売」については年齢により訓練を受けてたとしても採用に至るかが疑問、デジタル分野に関しては、訓練を受けある程度の言語がわかるだけでも採用に至ると考えられるため、訓練をもっと増やしてはどうか。	＜意見等＞ 特になし。	＜事務局の訓練分野の選定案、選定理由＞ 【選提案】 「理容・美容分野」 【選定理由】 委託訓練（公共職業訓練）、求職者支援訓練ともに応募倍率は高い分野であり、受給者のニーズは高い。しかし、就職率においては求職者支援訓練が低い状況にある。同じ分野で委託訓練と求職者支援訓練の就職率が異なる要因を分析することにより、委託訓練の良い点を活かし、求職者支援訓練がより効果的な内容になるよう検証する。	＜共有内容、意見等＞ 沖縄県から令和6年度の取組として、地域リスキリング推進事業（仮称）の説明があった。
		＜対応方針＞ ・観光分野については、実施機関が限られており、就職率も低いと、求人・求職双方のニーズに対応できる訓練メニューの設定が必要。	＜対応方針＞ ・「医療事務」、「介護・医療・福祉」分野については、実施機関の開拓を強化する。	＜対応方針＞ ・改善促進策として、訓練期間やカリキュラムについては、沖縄県やJEDDから実施機関に対する周知・提案を行い、就職支援については厚生労働省への報告が必要であることを共有した。		＜対応方針＞ ・デジタル分野は令和5年度より10%以上乗せるが、「営業・販売」については、令和4年度と令和5年上期の平均割合を維持する。	＜対応方針、最終的な計画への反映状況＞ 各構成員から計画案について特段の意見等はなく、承認を得た。	＜意見等＞ Q、理容・美容分野の訓練と併せて、観光分野における求人ニーズを踏まえ、旅行・観光分野も含めて、是非検討してほしい。 A、訓練の実施機関が少ないことから、観光分野を対象外とした。観光分野における求人ニーズは喫緊の課題であることを踏まえ、例えばハローワークでキャンペーンを実施する等の取組を、訓練以外の枠組みからもアプローチをしていく。 Q、ワーキンググループの対象分野で就職率と応募倍率というのが基礎になっているが、就職後の離職率も気になる。離職率の部分も検討してほしい。 A、統計の関係から、離職率を基礎として定められるかははっきりとは申し上げられないが、ヒアリング事項をワーキンググループで検討する。	
		＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞	＜計画案への反映状況＞		＜最終的な訓練分野、検証方針＞ 事務局提案のとおり、「理容・美容分野」について、選定理由を踏まえた効果検証を実施することとし、承認を得た。	