

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
01	北海道	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、長期的に見た場合、受講者数等は令和5年度、6年度と同じような数字をずっと繰り返しているものなのか、景気の波に左右されるといような特徴が見られるものなのかの質問があった。 ・構成員から、Webデザインは在宅でできるような仕事になっており、恐らく勤務形態なども変わってきているのではないかと。そういう意味では、今後提供していかなければならない訓練の在り方も、働き方やニーズに合った訓練コースを組んでいかなければいけないのではないかと感じたとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者総数としては大幅な増減はないが、令和4年の雇用保険制度改正の影響もあり、委託訓練が減少、求職者支援訓練が増加した状況を説明。なお、受講者数等の推移に係る資料の作成について検討する。（労働局） ・高等技術専門学院等では、特にリーマンショックのような影響を受けたときは入校者数もかなり多く、逆に人手不足ですぐに就職できるといった影響をかなり受けている状況。（北海道） ・充足率に関しては、求職者の減少もあり10年前に比べると苦戦している状況。（機構） 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練では、応募倍率からIT分野、その他分野（トリマー、調理師）の求職者ニーズが高く、就職率から介護・医療・福祉分野が引き続き求人者ニーズが高い状況を説明。求職者支援訓練では、全体的に応募倍率は高い傾向で、特にIT分野、デザイン分野、理容・美容関連分野は軒並み高い応募倍率となっており、就職率では営業・販売・事務分野と理容・美容関連分野が5割程度と低い傾向となっている状況を説明。（労働局） <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、次年度のWGはデジタル関連分野（IT分野、デザイン分野）について、これからの職の在り方というものを探してみたいとの意見があり、デジタル関連分野の方向で検討。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、国からカリキュラムの内容に関して、時間数の制約が課せられているのかの質問があった。 ・構成員から、介護はきつい・厳しい・給料が安いというイメージがどうしてもあるので訓練などになかなか人が来ない。技術論などもすごく大事だが、その入口で、少しでも介護に興味を持った人たちが近づけるように協力及び取組を進めていきたいとの発言があった。 ・人手不足が続いている中、業務負担を軽減する介護ロボットの導入はコスト面でハードルが高いため、厚労省あるいは労働局が予算取りをして、まさに介護の現場を最先端の現場に変えていっていただければいいのではないかと意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格を取るための必要な時間数のほか、カリキュラムの中でコミュニケーション能力に係る時間数が示されていることを説明。（労働局） ・関係機関連携により介護の魅力を広げ発信する。（WG） 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練給付指定講座の訓練機関の所在地は札幌が圧倒的に多いのかの質問があった。 →全道各地で実施の運転関係以外は札幌中心の状況を説明。（労働局） ・もっと教育訓練給付制度を活用していただいて、ぜひ知識やスキルアップにつなげていただきたいとの意見があった。 ・職業紹介事業者から、職業紹介を利用して転職された方の7割が前職の年収を上回る結果となっていること、エントリーから内定までのリードタイムが短くなっている傾向（1か月半〜2か月程度→1か月以内）があること、登録者数が2年前より5倍に増えており、職業紹介を利用して転職された方が増加している傾向にあるとの説明があった。 ・厚生労働省委託事業「令和6年度キャリア形成・リスクリング推進事業」の概要について、受託者から説明を行った。 ・北海道国立大学機構の「北海道リカレント教育プラットフォーム」について、構成員から説明を行った。（公募による応募がなく有識者からの説明。） ・半導体人材関連の動向として、労働局・札幌新卒応援HW主催の道内半導体関連企業によるPRイベントの実施結果（参加20企業、来場者158名）について報告。（労働局） ・構成員から、職業能力開発大学校について、会員企業への就職も多々あり、今後裾野を広げていく意味でも大学校との連携を意識して活動していきたいとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）、委託訓練目安数、求職者支援訓練上限値、令和7年度概算要求における委託費等の単価引き上げ等について説明。（労働局） <p><対応方針></p> <p>—</p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
02	青森	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●WGが行った情報処理関連企業調査であるが、この業種においてもコミュニケーション能力を重視している。新規卒者の離職は全国平均に比べ高いこともあり、コミュニケーション能力が備わった人材を育成して欲しい。それが職場定着、職場作りに繋がる。 ●青森県では企業にワンストップでDX導入の支援窓口があり、デジタル人材が活躍してもらいたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●効果検証の把握・検証等における改善策としてコミュニケーション能力の向上に係るカリキュラムの充実を図る。 ●デジタル人材の地域偏在の解消にむけ、当該分野の訓練を促進する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●高卒2年課程の訓練で青森県で県外就職が35%と八戸校、弘前校に比べて高いことについて。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●県外企業の求人攻勢が激しいが、県内就職に係るキャリアコンサルティングを通じ県内就職・県内定着を促進していく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●デジタル分野の訓練効果検証であるが、事業主団体が実施している研修では、SNSによる販促等が非常に人気である。デジタル分野の訓練カリキュラムに少ない時間でもよいので盛り込まれたい。 ●情報処理関連企業調査であるが、この業種においてもコミュニケーション能力を重視している。新規卒者の離職は全国平均と比べ高いこともあり、コミュニケーション能力が備わった人材を育成して欲しい。それが職場定着、職場作りに繋がる。 ●訓練の習熟度に差が出ないようにすることが、訓練の信頼性を高めることになる。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●公的職業訓練効果検証報告の改善策に加え、構成委員の具体的な提言であることから、スマートフォンに情報発信できる手法を習得できるカリキュラム等を盛り込むことを推奨する。 ●効果検証の把握・検証等における改善策としてコミュニケーション能力の向上に係るカリキュラムの充実を図る。 ●訓練期間中に、訓練習熟度を反復確認し、訓練の質の向上を図る。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●青森県は大学の教育訓練給付指定講座がほぼ無いようだ。大学のデータサイエンス分野の講座の拡大も検討してはどうか。 ●青森キャリア形成・リスキリング支援センターから個人の労働者向け支援、企業・学校向けの支援について説明があり、事業主団体にセルフキャリアドックを勧奨した。 ●キャリア形成・リスキリング支援センターの取組について、例えばドイツのように製造分野で就労していた者をIT製造を経てプログラマーとして活躍できるようにリスキリング支援をしているのか。（学識経験者） ●青森県としてもジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについてキャリア形成・リスキリング支援センターと意見交換していきたい。（青森県） ●全ての県立高校において、地域の理解を深める「あおもり創造学」を進め、生徒一人一人の「ふるさとあおもり」への愛着や誇り、夢を抱き未来に挑戦する意欲を醸成。（県教委） ●高校生のキャリア教育の一環として「介護職員初任者研修課程」講習会の実施。（県教委） 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●一般論として事務系、IT、デザインは応募倍率が高く、就職率が高いと言われるが、委託訓練については必ずしも当たらない。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●委託訓練は主に雇用保険受給者が対象で、職務経験があることから求職者支援訓練に比べ就職率が高い傾向。目標の就職率にも違いがある。策定方針においては分かりやすいようにそれぞれの訓練の状況を記載したが、営業・販売・事務分野、IT分野、デザイン分野をターゲットとすることでそのような傾向となることから、方針（案）の実施方針を基本として進めていきたい。
03	岩手	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●県南部の製造業の現場では保全系の人員が足りていない。中小企業では旋盤、マシニング等の汎用性の高い技術を持った中途採用者のニーズは高いことから、施設内訓練の受講生の確保に努めていただきたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●引き続き施設内訓練受講生の確保にかかる周知力を入れていく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●事務局よりハロートレーニングの概要、託児サービス付き訓練、長期高度人材育成コースを含めた各種ハロートレーニングの実施状況、認知度の向上に向けた周知・広報等について説明。構成員からは、「関連職種への就職」の状況、広報の取組状況等についての質問があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●施設内訓練においては、関連就職が60～70%程度、収入が見合わず関連以外への就職を選択する者もあると回答。 ●労働局ではYouTube、SNSを活用した周知広報に取組んでいると回答。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●介護の職業訓練は他の職業訓練以上にコミュニケーション能力の向上に力を入れているといった報告を行ったところ、構成員より、「介護の現場に力を入れず一般企業においてもコミュニケーションは非常に重要視されていることから、今回のヒアリング結果は他の職種の職業訓練においても役立てることができるのではないか」といった意見が寄せられた。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●今回のWGの検証結果を他の職種の職業訓練にも活用するために「コミュニケーションの充実を図るために訓練生同士の交流の機会を増やす」、「訓練施設と訓練生とのキャリアコンサルティングの充実を図る」等について訓練施設に提案する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●全国版の「公的職業訓練等の質向上のための取組好事例集」のリーフレットを目にしたが、岩手版を作成し、県内の企業が在職者訓練をどのように取り入れているのか等情報共有ができることが望ましい。 ●岩手県で「いわて女性デジタル人材育成プロジェクト」を実施しているが、30名の定員に対して100名以上の申込みがあった。訓練の内容が非常に限定的なこと、また、副業で働けるという先の出口が明確に示されていることによるものであると考えられる。今後協議会において求職者のニーズを捉える方法を検討していきたい。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ●求職者支援訓練のeラーニングコースが増加しており、県内の通所型の求職者支援訓練の枠が狭まっていることから、「通所コース」枠、「eラーニングコース」枠の設定を検討している。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ●特段の意見は出されなかったことから、策定方針案に沿って次年度の計画を策定する。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
04	宮城	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・大都市圏への偏在や委託費等について、構成員から次のような意見があった。 ①デジタル人材のみならず、あらゆる職種で大都市圏に集中している状況の中で、地方の人手不足が加速化している。職業訓練に係る支援も含め、あらゆる施策の中で、地方への人の動きを加速化する視点を持っていただきたい。 ②訓練実施機関より物価や光熱費、人件費等の上昇により、運営に苦慮しているとの声が聞かれる。委託費等の見直しなど検討願いたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、引き続き、全国どこからでも受講可能なeラーニングコースの充実を図っていくこととする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練について、構成員から次のような意見があった。 ①求職者支援訓練と比較し、公共職業訓練（委託訓練）では受講者確保に苦慮している。実施機関の決定においても、選定方法や時期に違いがあり、再度制度的な部分で検討願いたい。 ②地方では民間訓練施設の撤退が見られる。隣県からの協力や公共施設の貸し出しなどあれば、中心部の学校からの実施受け入れや、現地での指導者確保にも繋がると思われる。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、訓練内容の拡充や実施時期等の調整を図っていくこととする。 ・公共職業訓練、求職者支援訓練それぞれの特徴を踏まえ周知広報を積極的に行い、受講者確保を図っていくこととする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度については、WGにおいて「介護・医療・福祉分野」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、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、介護・医療・福祉分野の訓練内容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。見守りロボット、介護ロボット等の活用方法や感染症予防の知識はもとより、コミュニケーション能力やアンガーマネジメントなど職業人としての汎用的なスキルの習得も有効。 ・全国統一の委託料、委託費の増や公共職業訓練と求職者支援訓練における対象者について、再度制度の見直しを求める意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度の公的職業訓練実施計画において、訓練内容の拡充や実施時期等の調整を図っていくこととする。 ・企業実習やグループでの演習等、就労現場を想定したより実践的な内容により、利用者等への対応能力の向上を図っていくこととする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・東北学院大学より「コミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラム」の取組みを発表し構成員間で情報を共有した。 ・このコミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラムの取組みは、高卒者や社会福祉協議会職員を対象とし、市区町村の支援機関・地域の関係者によるワンストップかつ伴走型支援体制の構築、相談・参加・地域づくりに向けた各支援の一体的な実施のため、そのキーパーソンを養成するカリキュラムとなっている。 ・構成員から次のような意見があった。 ①将来的に行政とも関わりの深い仕事を担っていく可能性があると感じた。地域包括支援等でも県福祉事務所、保健師などが中心となり、各市町村と連携し進めていくと思うが具体的な進め方がわからない。行政と関わっていくための学びや保健師などの視点から見た在宅福祉の支援等が既にカリキュラムに入っているかもしれないがあると感じた。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局より令和7年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案。提案通り了承を得た。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 特になし

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
05	秋田	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業側と従業員側それぞれが考える「伸ばしたい能力」のミスマッチの解消が必要。 その際、就職や昇給のしやすさなどの双方のニーズが合致するように、企業・労働者いずれに対して情報提供する必要がある。 労働力不足や人材のミスマッチをデジタル活用により解決できるようデジタル人材の育成が望まれる。 秋田県では、介護助手で構わないので介護の現場で働きたいという方が他県に比べて少ない気がする。介護職員初任者研修を取得できる訓練を提供した方が、高齢者も参入しやすいのではないかと。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域ニーズや企業ニーズに対応した訓練受講事例や人材育成支援などの事例を収集することを検討。参考となる事例を求人者マイページを通じて情報提供することも併せて検討する（事業所へ周知するとともに、事業所を通じて労働者にも提供できるよう検討）。 デジタル人材の確保や人材育成に関しては、課題解決ができるよう、昨年度同様に、令和7年度職業訓練実施計画へ反映させる。 事業主団体等と連携して、助成金制度を含め、人材育成に関する各種支援制度の周知・広報に取り組む。 介護分野を希望する高齢者を介護職員初任者研修受講へ誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口やシルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただくなど、連携して受講促進に取り組む。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 労働生産人口が減っていく中、生産性向上がポイントとなるため、多くの企業へ、人材確保及び生産性向上のため学び直しを提案することがベターである。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> SNSやホームページなどの広報に加えて、助成金、教育訓練給付制度など各種支援策を直接事業所へ周知するとともに、ハローワークシステム・求人者マイページを活用して周知する。*情報掲示先URL添付 事業主団体等と連携して、助成金制度を含め、人材育成に関する各種支援制度の周知・広報に取り組む。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 介護現場へ的高齢者の雇用に関して、労働条件の緩和による就職の可能性などを前向きに分析できている。 介護分野ではそのキャリアパスが明確でなく、何年たっても給料は同じイメージがあるため、介護サービス事業所の秋田県認証を受けられるようキャリアパスをしっかりと構築してほしい（訓練受講後の受け入れ先の改善）。 職場見学や実習は、入所施設だけでなく、通所や訪問介護事業なども経験することが望ましい。 介護分野を目指す高齢者には、最低限、介護職員初任者研修の受講が望ましい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 介護施設の訓練前や応募前見学（オンラインを含む）の実施内容を充実させる。 職場実習を含むデュアル型の訓練を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。 介護分野のイメージアップに関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させる（介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所からロールモデルとなる事例を収集する） （再掲～(a)より）介護分野を希望する高齢者を介護職員初任者研修受講へ誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口やシルバー人材センターから受講者の誘導ができるよう協力いただくなど、連携して受講促進に取り組む。 	<p><意見等></p> <p>【在職者訓練関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> オンライン助成金説明会の参加事業所のうち、何社が助成金を申請したか（人材開発支援助成金を活用して在職者訓練を実施したか）のデータを教えてほしい。 →（対応方針等）参加名簿を活用して追跡確認を行い、次回協議会で説明する（効果測定） <p>【在職者訓練関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成金は添付資料を整えることのハードルが非常に高いが、不正受給を防ぐハードルは企業の倫理観に頼ることも多く、バランスが非常に難しいと思う。その説明には、ハイブリットで行うオンライン助成金説明会は使い勝手が良い。 →（対応方針）今年度中にハイブリット開催によるオンライン助成金説明会を実施する（ハイブリット開催による対面場所をハローワーク秋田とする予定） <p>【教育訓練給付制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 今回のアンケート結果の制度の認知度4割について、労働者本人へ直接周知することが難しいため、事業所経由で労働者へ提供する方法を検討いただきたい。 →（対応方針）SNSやホームページなどの広報に加えて、助成金、教育訓練給付制度など各種支援策を直接事業所へ周知する（ハローワークシステム・求人者マイページの活用） 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 今年度の秋田県職業訓練計画には、介護やITは入っているが、建設土木関係もミスマッチがあつて困っているため、建設業が女性登用やIT化を進めていることを踏まえた訓練内容も入れられたら良いと思う。 介護分野ではコミュニケーションが大事であるとした分析結果なども計画に入れられたら良い。 より良い人材育成により、事業主と労働者どちらも満足できる訓練実施計画としていただきたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 各種課題の解決に向けて、令和7年度職業訓練実施計画へ反映させるとともに、計画案については、次回協議会で議論いただく。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
06	山形	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 資料1の職業訓練ニーズで紹介された「求職者及び事業所のニーズ」について、求職者が希望する訓練はパソコン事務系が突出して多く、事業所が求める訓練分野が介護・製造系とニーズ自体の乖離をどう埋めていくか。難しいところではあるが、求職者の個々のスキルアップという目的も公的職業訓練の大きな役割だと思うので、徐々に段階的に、焦らず地域のニーズを図る取組を続けて欲しいとの意見があった。 応募倍率が高く、就職率が低いIT・デジタル分野と、比較的に応募倍率は高いが就職率も高い電気、建設分野とその違いについて分析すると、電気、建設、基幹産業である製造業は、産業的に行政との関係が出来ている分野であり、IT・デジタル産業は新しい企業が多いので、その関係性が今ひとつ出来ていない、職業訓練を知らない企業も多いのではないかと意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> IT・デジタル関連の求人者に対してハローワークで事業所訪問を実施し、求人者ニーズの把握による求人内容の充実や、訓練制度の周知・広報を強化し、関係性の構築を図る。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 検証対象コース以外で、県内企業でIT・デジタル関連、特にデザイン分野において、どの程度のレベルの人材をどのぐらい求めているのか、企業ニーズの収集について意見があった。 最近はChat GPTを活用して生産性向上を図る企業も多く、RPAについてはコースがあるようだが、訓練内容もDX化の変化をキャッチアップしていく必要もあるとの助言あり。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 資料3の2ページ目の訓練修了者の関連分野への就職率が10%前後と一定のニーズはあり。 左欄(a)の取組を実施し、丁寧に聞き取りを行い企業ニーズの収集に努める。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練修了後のスキルが到達しているのか、訓練の習得度に差が出ないよう、出口の部分で確認することも必要との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練期間中に個々の習得度の確認は各実施機関で実施しており、全受講者が就職に資する一定のスキル取得が出来るよう、サポート体制の充実を図る。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 山形大学より昨年度から実施しているリカレント教育の内容について説明。地域の課題である人口減少に加え、昨今の労働人口の県外流出について、地方創生への取組として各機関と連携した「総合型地域連携プラットフォーム」を設置。地域人材育成及ニーズと山形大学の教育資源を活用した「地域リカレント教育」について構成員間で共有を図った。 山形キャリア形成・リスクリングセンターより、ハローワーク利用者（離職者・在職者）向け支援の他、企業・教育機関への支援について説明。また、事業主団体に対し、セルフ・キャリアドックの内容及び導入効果とセンターの支援について説明を行い、情報共有を図った。 〔学識経験者より〕リカレント教育は北欧諸国、デンマーク等では、10年以上前から推進されており、就業と就学を同時進行して新たなスキルの習得がなければ役職・賃金は上がらない仕組みが既に構築されている。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から特段の意見等はなく、令和7年度山形県地域職業訓練実施計画（案）について、本協議会の了承を得た。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> (a)～(d)の意見を反映し、策定方針（案）の実施方法を基本として進めていく。
07	福島	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 県の地域リスクリング推進事業として、次世代経営者支援等の取り組みが説明された。デジタル推進人材の育成については、構成員から「プログラミング等高度なデジタル業務を担う人材を求める企業は少ない。」「ベンチャーと話ができる程度の知識を求めている。」「企業はDX化をどう進めて良いかわからない」等の意見があった。 議長（大学教授）から「就職率の改善には、企業側もDX化推進の取組が必要」との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の訓練定員数を前年より増やす方向で検討しているが、企業側のDX化推進に向けた課題への対応については、機構福島支部の生産性向上人材育成支援センターを含め関係省庁のリスクリング関連の主な施策について、事業主団体を通じて周知強化に取り組み方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 課題として、充足率が求職者支援訓練で上昇し委託訓練で下降していること、分野別ではデジタルは応募倍率が高く就職率が低い、介護・福祉は応募倍率が低く就職率が高い状況にあること等について、マトリクス図等により説明し理解を求めた。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 実施状況の課題を踏まえ、委託訓練の充足率引き上げに向けた開催時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、キャリアコンサルティングの実施、訓練修了者の就職率引き上げに向けた企業への訓練修得スキルの周知等、分野別の応募倍率及び就職率の引き上げに向けたハローワークにおける職員知識向上、訓練修了者歓迎求人者の確保等について取り組む方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 民間職業紹介事業者から「実務経験の無い者がデジタル分野へ就職することは難しい。事務職求人ではデジタル業務も担えるとして応募するならば可能性はある」、リカレント教育を実施している大学から「求人企業は採用基準をより明確にしてミスマッチを避けるべき」との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 意見を踏まえ、デジタル分野への就職率向上のため、ハローワークにおける適切な受講あっせんを目指し、訓練窓口職員の知識向上、訓練施設の説明会や見学会への参加勧奨、採用条件を明確にした訓練修了者歓迎求人者の確保に取り組みすることとし、企業に対し、訓練カリキュラムや取得できるスキルや技能を広く周知する取り組みを強化する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 大学から、県の地方創生推進交付金を利用したデジタル分野のリカレント教育（オンライン）の実施状況について報告があった。修了率向上と就業率の課題があり、それに対する様々な対策を行っている内容を共有した。 <p>効果検証の結果、求人企業は公的職業訓練で習得できるスキルや技能等について十分理解していないことがわかり、求人企業も含め広く一般の方々に対象にした情報発信として、体験型の周知広報イベント「ハローワーニングフェスinふくしま」を2月に開催することとした。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、公的職業訓練のデジタル分野の重点化を図り、これまでの実施状況や効果検証結果を踏まえ令和7年度の実施計画を策定することについて説明し、対象者別の訓練計画素案も含め了承を得た。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 特段意見等はなかったため、策定方針に沿って実施計画を策定する。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
08	茨城	<p><意見等> ・構成員からはデジタル人材について、不足を認識しているものの、就職ができないという点について、出口の部分でも何かしらの戦略が必要ではないかとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・デジタル分野の求人については、経験者を求めることが多いことから、求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、未経験者が応募可能な求人確保に取り組む方針。</p>	<p><意見等> ・構成員からは、医療機関によっては医療事務の応募者が少なく、茨城県に限らず全国的に医療事務の講座に申し込む者が少なくなっているという現状があるが、職業訓練受講者からの応募は増えていると感じているため、受講者確保に努めてほしいとの意見があった。 ・構成員からは、離職者訓練でOAやwebを受講した者について、企業側がどのレベル感で採用したいのか等、ニーズの把握が重要との意見があった。</p> <p><対応方針> ・医療事務分野については、委託訓練で2コース実施のみで求職者支援訓練については令和5年度、6年度と実施できていないことから、労働局と機構が連携して訓練実施機関の開拓に取り組む方針。 ・企業におけるデジタル分野の質・量についてのニーズの把握に努める方針。</p>	<p><意見等> ・構成員からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力などの社会人スキルの講習については、訓練終盤で実施することで、就職する上での心構えができるのではないかという意見があった。</p> <p><対応方針> ・コミュニケーション能力やビジネスマナーは業種・職種問わず重視されているため、座学に加えて事例検討のグループ演習等をカリキュラムに盛り込むこと、ビジネスマナー講習実施のタイミング等の提案・推奨に努める方針。</p>	<p><意見等> ・新規卒卒者訓練である2年コースのデジタル系コースについては、例年応募倍率が2倍以上となっている。デジタル人材不足のニーズに応えるため、茨城県では2年後の令和8年度4月に短期大学校を大学校とし、定員も120名から320名に増やす予定との説明があった。</p>	<p><意見等> 引き続き、受講者の確保、訓練修了者歓迎求人確保、適正規模でのコース設定の促進、効果的な周知広報、デジタル分野の重点化等を図り、令和6年度までの実施状況を踏まえた適正規模で令和7年度の実施計画を策定することについて説明し、了承を得た。</p> <p><対応方針></p>
09	栃木	<p><意見等> ・高校新卒が採用できない、採用ができては離職が多く、人手不足の一因になっている。社会福祉業界は希望する人がいない、との意見があった。 ・高校生が減少、新卒で専門学校の募集定員に達せず、社会人の学び直しも意識する必要があるが、経済的な面や家庭との両立が課題との意見があった。 ・製造業では職業訓練を知らない企業もあるため、訓練修了生の採用を考えている企業は少ないとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・職業訓練を知らない企業に対して、受講修了前からハローワークによる職業訓練の内容等周知や「職業訓練修了者歓迎求人」の求人票の提出勧奨を引き続き実施することを説明した。 ・高卒者の応募がない、定着率が良くないとの意見に対し、企業情報の充実と求人開拓に注力しミスマッチを少なくすることを説明した。</p>	<p><意見等> ・求職者支援訓練の基礎コースの就職率が上がった理由及び、IT分野の応募倍率が減っている理由について質問があった。</p> <p><対応方針> ・求職者支援訓練の就職率向上については、基礎コースは職業経験が少ないような方を対象とした訓練であり、非正規雇用での就職が見られることを説明した。 ・IT分野の応募者減少については、IT分野の求人が少なく、訓練修了後の就職が難しいと求職者が判断した。県外の就職先も視野にいれつつ、企業に対し職業訓練の周知及び求人開拓を実施する。</p>	<p><意見等> ・令和6年度については、デジタル分野を検証、職業訓練は技術的な訓練と思っていたが、社会人基礎力を身につけるカリキュラムの充実など働くことに対するサポートの状況について質問があった。</p> <p><対応方針> ・3～6か月の訓練期間中に数日程度の実施。コミュニケーション能力向上のため、グループワークなどを取り入れている旨説明した。</p>	<p><意見等> ・職業訓練の内容など職務経歴書に落とし込んだり、カリキュラムを添付して、学んだ知識・技術をアピールすることも重要。キャリアコンサルティング就職支援等のカリキュラムの中で、前向きに取り組めるものを働きかけていくのはいかがか、との提案もあり。訓練期間中に3回以上のキャリアコンを実施、ジョブカードを活用し企業からの能力評価を就職活動に活用することを提案している旨説明した。</p>	<p><意見等> ・IT、Webの求人がない。企業は実務スキルや経験を重視している。3～6か月の訓練では企業の求めるスキルに達しない。就職が難しいことは承知しているが、力を入れて改善して欲しいとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・令和7年度の実施計画の策定の際には意見を参考に訓練のカリキュラムの組み立てを行うことを説明した。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
10	群馬	<p><意見等> 構成員からは、地域企業のニースとしては、深刻な人手不足による労働力の確保、従業員一人一人の生産性向上を課題としてあげる企業が多く、デジタル人材の育成・確保も重要ではあるが、各業界・業種で人手不足が深刻であり、即戦力となる人材の確保が重要という意見・指摘あるとのこと。</p> <p><対応方針> 介護、建設、運輸分野の人材育成・確保を基本方針の一つに掲げて取り組むと共に、デジタル技術を活用し、職場・現場の業務効率化につながる訓練メニューを拡充するなど、従業員一人一人の生産性向上が図られるよう推進していく。</p>	<p><意見等> 就職率（求職者支援訓練）はコース別で45.4%～72.7%とのことであるが、就職に至らなかった理由について質問があった。</p> <p><対応方針> 就職率に課題があるデジタル分野では、採用に当たって実務経験を重視する企業側と職業訓練受講者側との間でミスマッチが生じている。このため、ハローワークでは、訓練修了者歓迎求人確保に努め、求人内容の充実を図るなど求人部門との連携によるマッチングの促進を図る。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、WGにおいて介護分野を検証。外国人技能実習生、就労可能ビザ（日本人の配偶者）の方が在職中。人材不足のため今後2～3割が外国籍の方となる可能性もある</p> <p><対応方針> 委託訓練による外国人（定住外国人）向けの介護分野訓練を、地域ニースにより検討。設定に当たっては訓練生の日本語能力に配慮が必要。</p>	<p><意見等> 生活困窮者で就労支援が必要な方の多くは、就労以前の基礎能力が足りておらず、求職者支援訓練の基礎コースを受講することが有用であると考え。しかしながら、移動及び給付の2点において、課題があるため利用が進まない。 生活困窮者の相当数が自家用車を保有しておらず、公共交通機関を利用する必要があるが、本県は公共交通網が脆弱であるため、通うことが困難である。（手当て解決できるものではない） また、月額10万円の給付額は単身世帯の被保護者が受給する金額と近く、この給付のみでは生活が困難となる。 については、基礎コースをより多くの地域で実施いただくことと、また、給付額の増額があれば、生活困窮者の利用が進むと考える。 開催地域を広げられるよう全体のニース等を踏まえ、実施機関の開拓等に努め、自治体とハローワークの両機関が一体となった就労支援を推進していく。</p>	<p><意見等> 構成員から特段の意見等もなく、令和7年度群馬県地域職業訓練実施計画（案）について協議会の了承を得た。</p> <p><対応方針> 介護は6年度に引き続き、適正な定員とし、時期と地域の重複を避けるなど調整を図る。また、引き続きデジタル分野への重点化を進め、訓練コースの設定促進を図る方針</p>
11	埼玉	<p><意見等> ・人手不足分野 応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。</p> <p><対応方針> ・委託訓練について、募集期間を延長。引き続き分野等を配慮して毎月開講すると共にSNS等により広報を実施。</p>	<p><意見等> ・求職者支援訓練で「デザイン分野のところにWebデザイナーが含まれている」事と「就職率があまり高くない」と説明いただいたが、最近フリーランスが増えている話を聞くが、訓練修了後、そのままフリーランスに移行するケースはあるのか？ ・介護、医療、福祉分野で応募倍率が伸びていない。特に介護だと思うが、介護の方も待遇や給料面もだいぶ良くなってきて、一部の医療職よりも給料が高い状況も出てきているが、そのようなアピール方法も工夫した方がよろしいのではないかと？</p> <p><対応方針> ・Webデザインの訓練について訓練修了後に自営で勤務される修了生は実際おり、こちらの想定としては、個人事業主として雇用保険の設置をするような形で、就職していただくことを想定しているが、フリーランスで働いている方も増えてきている現状である。 ・アピールの方法については、取り入れられるものから随時実施していきたい。</p>	<p><意見等> ・WGから改善促進（案）について丁寧に記載されているが、この改善策を「いつ実施した」「実施予定」など、分析結果をどのように改善したのかを次回でも良いので改善結果などを示して欲しい。</p> <p><対応方針> ・頂戴した意見を、今後検討させていただき、次回以降示せるようにする予定。</p>	<p><意見等> ・総務省が創設した地域リ・スキリング推進事業について埼玉県より、中小企業の在職者を対象とした技能実習を実施し、県内企業の人材育成支援を強化する取組として、「県内中小企業へのデジタル人材育成企業事業」「県内中小企業在職者の機能向上支援事業」「企業人材リスキリング・求職支援センター事業」についての取組状況等の発表があり構成員との間で共有した。</p>	<p><意見等> ・特になし</p> <p><対応方針></p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
12	千葉	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、中小企業においては、プログラミングのレベルではなく、Word・Excel・PowerPointを使用した業務効率化等の方がニーズがあるとの意見があった。 また、外部のベンダー（システムやネットワーク）と打ち合わせをする際に、社内との橋渡しとなって対応出来る人材は求められているとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所規模により必要スキルは異なるため、基礎的なPCスキルの訓練も一定確保する方針。 ・企業が抱える人材育成の課題について、生産性向上育成支援センターが行う相談支援を活用出来るよう、周知強化に取り組む方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・構成員から、介護業界は様々な業態があり、職種・働き方も様々であるとの説明があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・WGでも同意見がみられ、希望条件や優先順位を整理して適切な就職先が選択出来るよう、キャリアコンサルティングを重視した就職支援を検討する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的な検証を行うため継続実施することが重要であり、3年程度は同分野で検証を行う方がいいとの意見が令和5年度協議会にてあったため、令和6年度も「介護分野」と「デジタル分野」をWGにて検証。 ・デジタル分野の求人は、業務を行えるスキルがあるかを重視されているため、業務と結びつけながら知識習得できるカリキュラムの検討が必要との報告があった。 ・介護分野について、知識面での修了生に対する評価は高いため、他者との関わりの中で学ぶカリキュラム、実技訓練の充実が必要との報告があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・報告内容を受けて、令和7年度に開始する訓練から、カリキュラムへ反映する方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・放送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。eラーニング等による訓練の状況・課題が説明された。 また、千葉商科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。在職者が主体的に学ぶに当たった課題について説明をされた。構成員からは、以下の課題が提起された。 ①分野によるが、eラーニングだけでは実習等が必要な分野の訓練は難しい。 ②平日夜間や土日の開講でない通学は難しいが、訓練機関としてはマンパワーを割けない。 ・千葉県から令和6年度地域リスティング推進事業について、中小企業人事担当者向けのDX導入推進講座等、中小企業向けの支援事業の説明がされた。 ・構成員から、企業のリスキングで成果を感じている企業のうち80%は処遇改善・インセンティブ等が伴っている旨の説明があり、経営者の理解がリスキングでは重要であるとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野と人手不足分野（特に介護分野）について、全国的な分析と類似傾向であることから、同様の方針をもって令和7年度方針を検討することとなった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野は、求職者向け説明会の確保を図りつつ、相談担当者の知識向上のためHW職員向け説明会の実施を図る方針。 ・介護分野は、介護職の魅力を発信する取組を図る方針。
13	東京	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造業、非製造業を問わず人手不足であり、最近では人手不足倒産という報告もある。特にものづくり現場の技能職不足が深刻である。 ・カスハラに関する相談が増加している。介護現場からの相談も多い傾向。 ・人材紹介会社では求職者の確保が一番の課題。 ・専門学校はこれまで高卒新卒で行くというイメージが強かったが、離転職、リスティングでの活用を拡げつつある。 ・介護業界では急速にIT化が進んでおり、シニアの方などが就労する上で、ついていけないとの声も上がっている。カリキュラムの中にDX、ITをしっかりと入れていかないと、遅れた産業となることを懸念している。 ・技能の分野では熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れが大きな課題。 <p><対応方針></p> <p>検討中</p>	<p><意見等></p> <p>特になし</p> <p><対応方針></p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野は外国人が増加しているという話を聞くが、チームワークの問題などの話は出ていたのかとの質問があった。 ⇒チームワークの問題については確認できていないが、外国人の受講生がいる実施機関はあった。日本語の問題があるため、ルビ付きの教科書で対応すると聞いている。 回答に対する意見は特になし。 <p><対応方針></p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校法人日本女子大学より当大学で行っている3コースのリカレント教育に関する概要説明が報告された。 ① 再就職のためのキャリアアップコース ②働く女性のためのライフロングコース ③次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース ①は日中又はオンライン②、③は平日夜間又は土日又はオンラインで実施している。 在職者向けの②、③が増加傾向にある。 ・東京都より令和6年度のリスティング事業が報告された。 ①DX人材リスティング支援事業 企業の経営課題を踏まえ、従業員のリスティング計画の策定からDX講習まで一体的に実施し、社内DX人材の育成を支援。 ②団体連携型DX人材育成推進事業 支援ノウハウのある団体と連携し、業界や企業の実情を踏まえたDX人材育成セミナーの開催を支援し、中小企業の人材育成を推進。 	<p><意見等></p> <p>特になし</p> <p><対応方針></p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
14	神奈川	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 「IT・通信」という分野は、他の職種と比べて求人倍率が高い傾向で、企業からのニーズは非常に高い状況。 一方、ITエンジニアの転職希望者数は、若干減少傾向。その動向としては、業務系アプリケーションエンジニアが若干減少し、Webサービス系エンジニアが増加している。 実際の転職先について見られる特徴は、業務系アプリケーションエンジニアや社内SEから営業事務・一般事務へのキャリアチェンジが多く見られる。コロナ禍の影響で、リモート・フレックスといった自由な働き方を求める求職者が多くなっている。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 職業訓練を希望する者に対し、働き方を含めた職種に関する情報を正確に案内・伝達し、訓練受講にあたってのミスマッチを防止する取組を行う。 	<p><意見等></p> <p>なし</p> <p><対応方針></p> <p>なし</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度については、デジタル分野を検証。 訓練受講希望者、ハローワーク職員、いずれも対象としたデジタル関係のガイドブックを作ると効果的なのではないかという意見があった。 ポートフォリオの制作は、職務の実行能力を示すものであり、実際に企業側も重視しているため、その点の強化は就職するうえで重要であるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル関係のガイドブック作成は検討中。 訓練におけるポートフォリオ制作の強化は、各訓練実施機関に依頼する方針。 	<p><意見等></p> <p>なし</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練の受講申込者数・受講者数の減少に対して、具体的にはどのような対策を取っていくのか。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 委託訓練は、訓練内容が類似している求職者支援訓練と比べ、申込締切日から受講開始日までの期間が長いため、受講生が求職者支援訓練に流れている。そのため、その期間の短縮に向け、神奈川県と検討を継続していく。 また、ハローワークの窓口においても、適切な訓練の周知・あっせんをしっかりと行っていく。
15	新潟	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 現在、新潟県は全国6番目に有効求人倍率が高く、人手不足状況。こうした中で、公的職業訓練の役割は離職者対策というよりも労働者のスキルアップ・キャリアアップを目指す点に重要な意味を持つことになるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 公的職業訓練の役割が離職者の再就職支援にあるということも踏まえながらも、リスキリングによる能力向上支援という大きな役割があることを認識し、各種施策を進めていく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> Webデザインとかデザイン分野の求人は著しく減っているが、デザイン分野の訓練コースは結構あり応募者は多い。デジタル分野で一括りにして、そこにWebデザインが入っており、就職はしているがデザイン職でない就職が多く、職業訓練の講座名称や分野の分け方をもう少し考えても良いのではないかと意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野の講座名称等をWG構成員で検討を進めていく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 公的職業訓練効果検証の改善促進策、具体的な取組を企業の立場から着実に実施していただきたい。人材確保に苦しむ中小企業の中でも、求人票を出すことくらいしか、していないところも少なくない。実務経験がなくとも職業訓練の中で企業実習等により経験を積んでいる求職者がいるということも、ハローワークが企業に向けて積極的にアピールすることによって、企業側も採用できる人の幅が増えていくのではないかと意見があった。 訓練によって習得したスキルをしっかりと捉えて明確にしていくことが大事であると思う。ITに関わるスキルは比較的明確で分かりやすく資格取得につながり、すぐ汎用性が高いので、IT分野だけではなく他の業界でも使えることを説明していく必要があると思うとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 効果検証WGのヒアリング結果を基に、訓練実施施設や求人事業主に向けたリーフレット作成し、理解を求めていく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 新潟県から、総務省の「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、「十日町市が中小企業の人材育成を支援するための研修費用補助事業等が追加されたこと」の説明があり、計画の変更について委員から了承を得るとともに情報の共有を図った。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練によって習得したスキルをしっかりと捉えて明確にしていくことが大事であると思う。ITに関わるスキルは比較的明確で分かりやすく資格取得につながり、すぐ汎用性が高いので、IT分野だけではなく他の業界でも使えることを説明していく必要があると思うとの意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度の計画作成にあたり、求人ニーズのある「営業・販売・事務分野」について分析し検討を進めるとのことなので、ぜひお願いしたいとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練コースの選定について県や機構と協議し、実施地域・日程重複の回避等について調整を行うとともに、訓練実施施設とハローワークが連携した就職支援に取り組んでいく方針。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
16	富山	<p><意見等> 県の産業政策においては、デジタルやバイオなどの最先端技術を活用できる高度技術人材や、県のものづくり産業の未来を担うイノベーションを生み出す人材を育成・確保するためのリスクリング支援を通じた職業能力開発の充実を図っているとの説明があった。</p> <p>構成員からは、全業種において人手不足は深刻な問題となっているが、その中でも各企業では、生産性の向上が優先課題となっている。社会全体においてDX化が進む中、生産性向上の取組に向けたデジタル化・IoT、AIを駆使できるような人材を必要としている企業が多くなっているとの意見があった。</p> <p><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方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは、以下の意見があった。 分野別の訓練実施状況の分析を見ると、応募倍率と就職率の高低に基づく分析により、課題があると判断される分野は令和4年度から変化がない状況であるため、応募倍率と就職率の高低以外の分析や評価の視点が必要ではないか。例えばデジタル・IT分野であれば、企業が求める技術はどのようなものがあるか（HP作成技術等）などの、地域の企業のニーズを含めた分析が必要である。</p> <p><対応方針> ワーキンググループにおいて、地域の企業のニーズを分析する方針。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、ワーキンググループにおいて「デジタル分野」を検証。 効果検証の結果、①多様なIT人材ニーズへの対応力を培う演習の強化が必要 ②柔軟な職種選択に向けた職業人講話の拡充が必要 ③受講勧奨時や就職支援時の効果的な情報伝達が必要 であることを把握した。</p> <p>意見は特になし。</p> <p><対応方針> ①への対応方針 デジタル分野の訓練カリキュラムにおいて、課題に対する解決策を自ら探して実行する形式の演習を実施し、訓練受講者の対応力を一層強化していく。 ②への対応方針 訓練カリキュラムにおいて、デジタル業界に拘らない多様な業界の職業人講話を実施する。 ③への対応方針 ハローワークや訓練施設において、デジタル関係のスキルや資格がデジタル業界以外でも活用されている状況を訓練受講者に情報提供することにより、修了後の幅広い業界への就職を支援する。 また、就職を希望する業界や職種において、必要とされるデジタル関連スキル以外の知識や能力についても、情報提供を行う。</p>	<p><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 ・地域貢献のための講座 など、毎年20名～30名の方が参加し資格を取得されている。</p> <p><対応方針> 方針（案）に「デジタル分野の重点化進め、一層の認定促進を行う」としていることから、コース数・人数の拡充を図る方針。</p>	<p><意見等> デジタル分野の拡充は令和7年度もあるのか確認があった。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
17	石川	<p><意見等> 1. 求職者ニーズと求人者ニーズの間でミスマッチがあるため、それを解消する方策が必要である。 2. 今後増加するであろう外国人労働者への訓練も考えていく必要があるのではないかと。 3. デジタル分野の人材育成は別の高等機関が担当すべき。訓練は社会の基本を支える人材の育成をする必要があるのではないかと。 4. 能登半島地震の影響なのか7～9月において人材確保が困難とした企業が多い。 5. デジタル化について進んでいる企業とそうでない企業で二極化している。</p> <p><対応方針> 1. ハローワークにおいて、求人者、求職者ともにより詳細なニーズを把握し、マッチングに努める。 2. 就労を希望する外国人求職者の訓練ニーズについて、把握する方法を検討していく。 3. デジタル人材の育成は政府の方針であると同時に、地域の企業のニーズでもある。今後とも、地方公共団体、関係機関と連携の上、取り組んでいく。 4. 能登半島地震及び奥能登豪雨の影響により、人材確保が困難となっている企業に対し、人材のマッチングはもとより各種支援に取り組んでいく。 5. デジタル化に関する企業への啓蒙については、地方自治体及び関係機関へ協力を仰ぐとともに、引き続きデジタル人材育成に取り組んでいく。</p>	<p><意見等> 無</p> <p><対応方針></p>	<p><意見等> ・企業のニーズ等は採用する企業の属性や採用される労働者の属性によって違ってくることもあると思われるので、ヒアリングを拡張して、アンケート調査を広く行ってはどうか。</p> <p><対応方針> ・公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領において、検証方法は「ヒアリングにより行う」と定めがあり、ヒアリングとアンケートの両方を活用したニーズ把握は可能と考える。アンケートについては、その手法及び予算等、今後検討していく。</p>	<p><意見等> ・デジタル分野は応募倍率が高くて就職率が低いというデータがある。デジタル人材はすべての産業が欲しているはずであるが、産業政策の面で多くの企業がデジタルを活用できず、デジタル人材の就職率が低いのではないかと。 ・石川県はDX化、デジタル化に関して全国でも遅れているため、就職率が低くなるのではないかとと思う。</p>	<p><意見等> ・能登半島地震を契機とした対策や変更点は必要ないのか。</p> <p><対応方針> ・能登地区のハローワークによると、能登半島地震から復興の兆しが見え始めたところで豪雨災害に見舞われ、求職者の生活が安定していない状況の中、訓練受講を促進するフェーズではないとのことで、来年度の計画に盛り込むのは時期尚早と判断。 今後、復興のフェーズに応じ、関係機関と連携を密にしながら、能登地区に寄与できる訓練を実施できるよう取り組んでいく。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
18	福井	<p><意見等> ・方針にデジタル分野に重点を置くことは良いと思いますが、開講コースを見ているとPC操作的なカリキュラムが多い気がします。企業側からすると初歩的な分野の開発だけでなく、AIとかデータからマーケティングに繋げていくような生産性に繋がっていき高度な要素を取り入れていただくと良いと思う。</p> <p><対応方針> ・県では公共職業訓練の長期高度人材育成コース（2年）として実施機関に委託しています。本年度も設定しましたが受講生はありませんでした。来年度も情報分野で3名、WEBデザイン分野で3名程度設定予定。</p>	<p><意見等> 無</p> <p><対応方針> 無</p>	<p><意見等> ・人材ニーズを反映した訓練コースの設定、訓練効果の把握・検証ということで、ニーズの把握はどのようにしているか。 ・訓練修了者が中小企業に就職してほしいのですが、県内中小企業への就職支援策があればお聞きしたい。</p> <p><対応方針> ・機構では各企業に企業調査票を持って来社し聞き取り調査を行い、本部で集計後全国的なニーズや福井県に特化した訓練に反映させている。 ポリテックでは企業と協力して合同説明会を開催し、中小企業中心に就職してもらっている。 ・ハローワークでも訓練修了者に対する企業説明会を開催している。 ・県でも業界セミナーとしてどの業種で、どんな人材、どんな内容の仕事をしているかセミナーを開いている。</p>	<p><意見等> 無</p>	<p><意見等> ・重点分野の介護等になっているの等は何を示すのか。</p> <p><対応方針> ・委託訓練についてはデジタル分野・介護・医療分野を検討している。すべての訓練において基礎的デジタルリテラシーについての要素を取り入れることになっている。</p>
19	山梨	<p><意見等> ・介護の人材ニーズは高いが、日本人は希望者が少なく、専門学校等の養成校の学生については、外国人と留学生をターゲットにしているとの意見があった。 ・県の一般市民向け、介護従事者向けの実務講座が廃止されてしまったため、公的職業訓練に期待しているという意見があった。</p> <p><対応方針> ・人材ニーズの高い介護・医療・福祉分野の訓練を引き続き設定していく。</p>	<p><意見等> ・県内の産業別の従業者数の割合は、製造業が最も多く、地域企業ニーズが高いが、学卒者向け訓練の電子技術科・電気システム科等の定員充足率や修了者が低調である。需要と供給を念頭に置きながら、定員を検討する必要があるのではとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・高校生の進学率が上昇し、電子技術等への興味・ニーズが低下している一方、企業求人ニーズは高い。子供の頃からものづくりに興味をもってもらえるよう、工場見学や、企業と高校生の交流会等を実施し、動画を展開するなど、製造業の魅力を感じてもらえる取組を昨年度から始めている。様々な意見を元に対策に努める。</p>	<p><意見等> ・ヒアリング件数（4コース、訓練実施機関4機関、修了者採用企業4社、受講者修了者7人）について、少ないのではないかとこの意見があった。</p> <p><対応方針> ・ワーキンググループ実施要領では、3コース以上選定すると定められている。また、求職者支援訓練で修了者からアンケートを実施しており、訓練カリキュラムについて否定的な意見は無いことから、ヒアリング結果に問題は無いと考えるが、件数として少ないという意見を踏まえ、来年度の実施について検討する。</p>	<p><意見等> ・山梨県独自のキャリアアップユニバーシティのDX講座は企業ニーズはあるが、実際に参加する企業は少ない。参加の前提となるスリーアップ宣言企業が増えないこと、受講料がかかることが要因と考えるが、引き続き周知を行っていく。 ・学校や大学・行政だけでなく、地元企業と上手く連携することによっての作りの魅力を引き出せるのではないかと。 ・定員を満了するというより、今必要なものに絞って行う必要があるのではという意見があった。</p>	<p><意見等> ・基礎コースは応募者が少ないとのことだが、日系の方、外国人、プランクのある方等は、希望する仕事と今求められているスキルが合わないことから、訓練ニーズはあると思われる。希望する時期に受講できるように、過年で1〜2ヶ月の訓練期間で開講したらどうかとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・基礎コースは応募者が少なく、訓練実施機関はカリキュラム設定等を含め開講が難しいと考える。認定申請が少ない。プランクのある方など就職困難者には基礎コースが有効であることから、受講機会を増やすため、他県の好事例を収集しカリキュラムに生かす等、受講者を増加させる取組を行う。</p>
20	長野	<p><意見等> 介護支援専門員研修実施機関から、専門実践教育訓練給付の指定講座にむけて検討しているが、受講者が行う支給申請手続きが複雑なため、簡素化をしてほしい。</p> <p><対応方針> 厚生労働省に対して、要望があったことについて報告する。</p>	<p><意見等> なし</p> <p><対応方針> なし</p>	<p><意見等> なし</p> <p><対応方針> なし</p>	<p><意見等> なし</p>	<p><意見等> 介護人材の確保が重要であり訓練コースの量的な確保する方向で検討願いたい。 また、受講率の向上に向けた取組を連携して実施してほしい。</p> <p><対応方針> 福祉の職場説明会など、介護職への関心を高める取組を社会福祉協議会等と連携する。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
21	岐阜	<p><意見等> 意見なし</p> <p><対応方針></p>	<p><意見等> 構成員から公共職業訓練（委託訓練）の充足率が全国的に低下している中、どのような対応をしていくのかとの質問があった。</p> <p><対応方針> 引き続き、ハローワークや訓練実施施設において求職者向け訓練説明会を実施するとともに、ハローワーク窓口職員を対象とした訓練実施施設の見学会と意見交換会を実施し、的確な受講勧奨、受講あっせんを努めていく。</p>	<p><意見等> 意見なし</p> <p><対応方針></p>	<p><意見等> 教育訓練給付の「輸送・機械運転」関係の講座数が減少しているが、バス運転手やタクシー運転手、トラック運転手が不足しているだけでなく、トラックやバスの整備を行う者も減少し人手不足である状況と、高校新卒者を運転手として雇用し数年かけ養成している状況等輸送関係業界における人材ニーズの課題認識の共有を行った。</p>	<p><意見等> eラーニングコースが増えていくと、知的人材の都市集中が進み地方の活性化によくない影響が出る。いかに知的職業、知的訓練的な内容を地方に置いておけるかという課題がある。</p> <p><対応方針> 県内においては、訓練実施施設の偏在から、実施施設のない地域においてはeラーニングコースは有効な訓練であるため、適切なコース数となるよう調整する方針</p>
22	静岡	<p><意見等> 分野では、「営業・販売・事務」の訓練の関心が高く、次いで「IT系」、「医療事務」となっている。多様な職種に活かすことのできるパソコン関連（特にExcel、Word等の基礎レベル）訓練の受講希望者が比較的多い一方、専門的なITスキル習得を希望する者も一定おり、ワーキンググループのヒアリング結果でも、プログラミングの開発職に就いている訓練修了者もいることなどについて説明を行った。 構成員から、特に意見はなかったが、特に専門的なITスキル習得に係る訓練の期間に関する質問があった。</p> <p><対応方針> 求職者だけではなく、求人者のニーズも踏まえつつ、引き続き、デジタル人材育成のための訓練コースを重点的に設定する方針。 なお、IT関連の訓練（委託訓練）は、概ね3～4か月で設定しており、専門的なITスキルの全てを習得することは難しいが、中でも必要とされる内容をピックアップしてカリキュラムを組んでおり、今後も、同様に対応していく旨の説明が静岡県からあった。</p>	<p><意見等> 構成員からは、 ・訓練の受講機会を更に確保するとともに就職率を向上させ、そのことを対外的にアピールするなど、ハローワークレーニングについて一層の広報を図ってほしいのではないか、との意見があった。 また、理容・美容関連分野の訓練コースが令和5年度、6年度ともに実績がないが、ニーズがなくて開講していないのか、との質問があった。</p> <p><対応方針> ・求人側のニーズも十分に精査して訓練を設定するとともに、ハローワークにおける適切な受講あっせん、事業主に対する訓練の情報や仕上がり像のアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めて対外的な制度の周知・広報を行う方針。 ・静岡県では理容・美容関連の離転職者訓練の設定はないが、認定職業訓練を実施するケースもあり、一部運営費の助成等も行っている。いずれにしても、地域のニーズに応じてコースを設定していく方針である旨の説明が静岡県からあった。</p>	<p><意見等> ワーキンググループにおいてIT分野・デザイン分野を検証した結果、訓練により自信につながったなどの意見があった一方、以下のとおり、特に就職活動にあたっての課題に関する意見があった。 ・「訓練期間を1年程度かけてじっくり学ばないと関連分野への就職は困難」（訓練修了者） ・「訓練内容を活用できているケースがある一方、求めるレベルに達していないため他の業務を任せられる場合もある」（採用企業） ・「デジタル人材として即戦力を求める企業が多く、訓練の受講だけでは就職に直結しにくい現状がある」（訓練実施機関）</p> <p><対応方針> ・求人・求職のニーズを精査しつつ、IT分野（デジタル分野）の訓練は、引き続き、重点的に設定する方針とするほか、訓練実施機関に対して受講生や企業が求めている訓練カリキュラムの設定を促すことについて、その方法も含めて検討する。 ・なお、企業により求めるレベルが異なる（基礎的なレベルを求めている企業も多い）ことなどを踏まえると、委託訓練の標準的な期間（3～4ヶ月）を単に延長するのではなく、ニーズを精査して訓練内容を設定するとともに、事業主に対する広報を強化するなどにより、就職率の向上を図る。</p>	<p><意見等> 構成員からは、リスキリングについて、 ・半分程度の方がリスキリングに取り組んでおらず、どのように情報を入手すれば良いかわからないという人がいて、中小企業で取り組みが遅れている。しかし、取り組んだ人はその学び直しの支援に満足している、という新聞社の調査がある。リスキリングの効果はあるため、学び直しの支援について更なる周知が必要。 ・教育訓練給付制度について、指定講座が増えないと選択肢が狭くなり、リスキリングが浸透していかないため、引き続き周知が必要。 という意見があった。</p> <p>また、静岡県とJEEDの訓練設定について、訓練の実施時期や内容は国と県の調整がどのように行われているのか、と意見があったことから、静岡県とJEEDの双方で訓練の実施時期、訓練内容、開講地域の調整をする要領を作成し、重複しないように調整している旨を説明した。</p>	<p><意見等> デジタル分野の訓練は特に求職者の関心も高いことのほか、構成員からは、訓練の受講機会の確保や就職率の向上に取り組むとともに、制度について、成果を含めて、一層の広報を図っていくべきとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・求人・求職のニーズも踏まえつつ、デジタル人材育成のための訓練コースを重点的に設定する方針。 ・適切な受講あっせんや就職率の向上に取り組むとともに、引き続き、制度の周知・広報を強化していく方針。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
23	愛知	<p><意見等> ・中小、小規模事業者において、インボイス制度などの会社運営に関する基本的ビジネススキルなどを求めている事業所が多いとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・引き続き新たな制度や法改正に対応したカリキュラムの設定を訓練機関に継続して推奨する方針。</p>	<p><意見等> ・構成員からは、中小企業でDXを推進する中で、それを担う人材確保、人材を育成する機会が必要との意見があった。 ・また、スキルを身につけても就職に結びつかない現状から未就職者の事情を精査して展開することは重要との意見があった。</p> <p><対応方針> ・デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ措置等を周知し、デジタル分野の訓練コースの設定を促進する方針。</p>	<p><意見等> ・デザイン分野（主にWebデザイン）を検証。イメージ先行で受講する者が多く、訓練に関連する就職が少ないことなどや、訓練前のHWのキャリアコンサルティング強化、業界情報の提供及び求人確保など就職支援の取組が必要との報告があった。 ・構成員からは企業ニーズの収集及びニーズに即したカリキュラム設定の必要性や、人材不足である中小、小規模事業者のための人材育成が必要であるとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・企業アンケートを実施し、規模や業種別にどのようなスキルが求められるか情報を収集する方針。</p>	<p><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、令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画に定められた、豊田市が実施を予定していたデジタル牽引人材育成事業について、参加企業がなかったことから実施計画を取り下げるとともに、新たに市内企業従業員向けデジタルスキルアップ研修と求職者等向けデジタルスキルアップ研修を実施することになったことについて説明した。構成員からは地域ごとのニーズに合わせて実施することは意義があるとの意見があり、令和6年度愛知県地域職業訓練実施計画の改訂について了承を得た。 ・県立高等技術専門校の再編整備に伴い、令和7年4月よりデジタル化に対応したロボットシステム科を新設すること、2028年技能五輪国際大会の開催地が愛知に決定したことの報告があった。</p>	<p><意見等> ・WG検証結果を踏まえデザイン分野の就職率の向上に取り組みこと及び定員充足率が低い製造分野及び建設分野、潜在的な訓練ニーズが定員充足につながらない介護分野の課題等の検証に取り組む必要があるとの報告があった。 ・構成員からは、職業についての知識がない場合も多く、受講者と企業のニーズをうまくマッチングさせる必要があること、そのためのキャリアコンサルティングの充実を期待したいとの意見があった。</p> <p><対応方針> ・デザイン分野の課題解消、製造分野・建設分野・介護分野の課題の検証について、整理し実施方針策定する方針。 ・訓練実施機関への周知により効果的なキャリアコンサルティングを実施する。</p>
24	三重	<p><意見等> 人手不足は特に三重県に多い中小企業にとって深刻な状況となっており、中には経営活動が継続していけるかにも関わってくるレベルである。 一方で対応策として事業主は有効な策が見出せていない状況だが、採用活動は強化したいと考えている。こういった職業訓練の修了者を採用することは人手不足解消の有効策になり得るので期待したい。 また、人材も不足しており、実際には質・量ともに労働力が不足しているのではないかと感じる。 若い方がハローワークに行く機会が減っていると聞くと、中長期的に見ても企業活動活性化のために職業訓練のことを若い方に発信してほしい。</p> <p><対応方針> 受講者増加に向けてハローワークを利用していない方も含めた周知・広報を新規に取り組んできたが、今後も新たな取組も含めて継続して周知していく。 また、企業向けにも職業訓練修了者の採用について検討してもらえるよう、独自の周知リーフレット配布を新規に始めたが、引き続き企業の認知度も向上できるように取り組んでいく。 若年者にも情報が伝わるよう、スマートフォン上での広告等、効果的な取組を検討する。</p>	<p><意見等> 受講を開始したものの、就職以外の理由で中退し、修了に至らない受講者も一定数いるので、そういった中退者を減らすことが大事ではないか。</p> <p><対応方針> 訓練受講前から、受講希望者の訓練コースの理解促進及び訓練内容と訓練修了後の就職が線につながる意識がしっかりとできるような支援を徹底する。</p>	<p><意見等> 介護職においては、中高齢者の就職が多数あり、活躍されている。訓練を修了された方は尚更重要な人材となり得るので、そういう面をアピールしてほしい。</p> <p><対応方針> ヒアリング内容を踏まえた新たな独自のリーフレットを作成し、介護系訓練受講者及び就職者の増加を図っていく方針。</p>	<p><意見等> 三重大学から実施しているリカレント教育についての報告があり、昨年度より各機関と連携したプラットフォームを形成していることから、分野によっては三重大学単独ではなく、他機関と協力した教育を実施していること等を構成員間で共有した。</p>	<p><意見等> 特になし。</p> <p><対応方針></p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
25	滋賀	<p><意見等> ものづくりの楽しさや面白さを 広げる取組を行っていただき たいとの意見があった。</p> <p>I T分野において滋賀独自の ニーズを捉えて欲しいとの意見 があった。</p> <p>滋賀県内の教育現場のつながり を持ち連携を深めて欲しいとの 意見があった。</p> <p>建築技術者は人手不足であるた め、建築技術者を増加させる取 組が職業訓練でも必要ではない かとの意見があった。</p> <p><対応方針> ものづくり体験教室等の取組に ついて引き続き実施するととも に、広報強化を図っていく。</p> <p>企業ニーズについては、当協議 会における委員からのご意見や ワーキンググループの取組の 他、滋賀県や機構においてアン ケート実施やニーズ調査により 実施していく。</p> <p>高等技術専門学校において工業高 校等での技能検定支援や指導な ど、連携やつながりを強化して いくとともに令和10年度に開校 予定の高専も含め、更なる連携 に係る検討等を進めていく。</p> <p>建設技術者については、滋賀県 の施設内訓練や、機構のポリテ クカレッジ等を活用した育成・ 確保の他、ハローワークにおけ る就職説明会等により引き続き 取り組んでいく。</p>	<p><意見等> 未経験者の受講促進や内定率 向上の意見として、可能性の ある就職先（出口）企業との 接点作りをより活性化出来な いかとの意見があった。</p> <p>職業訓練に賛同いただしてい る企業である事を求人票に記 載できないか。例えば、ハ ローワークの求人情報内に、 職業訓練中の会社見学や教育 のための各種協力、職業訓練 卒業者の採用実績等を記載す ることで、受講促進にもつな がるのではないかと意見があ った。</p> <p>滋賀県が実施している訓練等 の周知広報を高等学校等にも 実施して欲しいとの意見があ った。</p> <p><対応方針> 企業との接点づくりについ て、企業説明会の取組につい て、引き続き実施していくと ともに、適切な就職支援がで きるよう周知の強化も図って いく。</p> <p>職業訓練に賛同いただける企 業を増やすとともに、訓練生 が応募できる求人であること がわかるよう訓練生併用求人 の確保及び受講促進につなげ ていく。</p> <p>県内高等学校等へは訓練内容 を郵送や各種会議により情報 提供しており、今後も引き続 き取り組んでいく。</p>	<p><意見等></p> <p><対応方針></p>	<p><意見等> 滋賀大学が実施しているリカレ ント教育やリカレント教育に関 する文部科学省の取組につい て、構成員間で共有。</p> <p>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、滋賀県から介護者支援 事業の実施について発表があ り、構成員間で共有。</p>	<p><意見等> 障害者雇用にあたっては、障害 状態と雇用のミスマッチや受け 入れ企業の体制など課題点多 い。就業支援として公共職業訓 練の機能発揮のため、障害者向 け訓練の強化を検討してはど うかとの意見があった。</p> <p><対応方針> 滋賀県において、障害者対象と して実施している施設内訓練で は、関係機関とも連携しなが ら、障害者にとって受講しやす い訓練内容等について検討が必 要であると考えている。なお、 委託訓練については、近年は職 業訓練対象となる障害者および 訓練受け入れ事業所の開拓が困 難になっている。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
26	京都	<p><意見等> 構成員からの意見 ・「農業分野」「旅行・観光分野」「建設分野」の計画数が0となっている。京都府においては、旅行観光事業が最も人手が足りていないと言われていたため、訓練の実施をお願いしたい。</p> <p><対応方針> ・公的職業訓練ではないものの、京都府では観光人材の育成のため地域活性化雇用創造プロジェクトにおいて、観光DX人材育成事業を実施している。公的職業訓練においても府内の教育資源を活かした、人手不足分野の訓練が実施できるようR8年度に向けて調整を行う。</p> <p>・R7年度は既存の訓練を受講し、一定就職に向けて準備が整っている方に対し、合同説明会や求人等の情報提供を行い、出口の部分で観光分野等の人手不足分野へ案内を行う。</p>	<p><意見等> 構成員からの意見 ・実績が計画数の60～70%程度にとどまっている。</p> <p>・IT分野、デザイン分野では、応募率が高くて就職率が低い。就職につなげるための方向性は決まっているのか。</p> <p><対応方針> ・SNSの活用や地下鉄駅構内に訓練の広報ポスターを掲示するなど幅広く職業訓練の広報を実施し、ハローワーク等の利用者以外の求職者の掘り起こしを行い、訓練充足率の向上を図る。</p> <p>・企業と訓練受講者のマッチング向上のため、労働局、京都府、機構が連携し、求人担当を含むハローワーク職員に対し、IT・デジタル分野等の訓練コースの理解促進を図る研修を定期的実施する。</p> <p>・企業に対し、職業訓練でどのようなスキルが習得できるのかをアピールし、訓練修了者歓迎求人への提出を働きかける。</p>	<p><意見等> 構成員からの意見 ・デザイン分野においては、求人者は即戦力を求めているから就職率が低いということだが、経営者側に求めている知識やスキルを聞いてみると、職業訓練で習得できているかもしれない。そこをハローワークの強みとしてうまくマッチングに活かしてほしい。</p> <p><対応方針> ・企業と訓練受講者のマッチング向上のため、労働局、京都府、機構が連携し、求人担当を含むハローワーク職員に対し、IT・デジタル分野等の訓練コースの理解促進を図る研修を定期的実施する。</p> <p>・企業に対し、職業訓練でどのようなスキルが習得できるのかをアピールし、訓練修了者歓迎求人への提出を働きかける。</p>	<p><意見等> ・教育訓練給付指定講座には、オンデマンドやeラーニング講座もある中、都道府県ごとに訓練機会が不足しているかどうかを把握するのは難しいのではないかと。</p> <p>・教育訓練給付のオンデマンドやeラーニング講座の認定状況が、都道府県別に分析されているのか。</p> <p>・子育て支援の一環としても、教育訓練給付のオンデマンドやeラーニング講座などでスキルアップが図れるため、指定講座として多く認定される、あるいは情報提供されることが望ましい。</p>	<p><意見等> 構成員からの意見 ・令和7年度の策定方針案は、令和6年度のものに踏襲したものか。</p> <p>・計画数において、求職者支援訓練は増加しているが、委託訓練は減少している。妥当性はあるのか。</p> <p><対応方針> ・委託訓練においては、子育て中の親のスムーズな社会復帰等を支援するため、令和7年度から子育て中の親が優先的に訓練を受講できる機会を大幅に拡大する方針としている。また、令和7年度実施計画については、IT分野、デザイン分野の就職率をあげるための取り組みや、訓練充足率の向上、地域の訓練ニーズなど、本協議会にいただいた御意見を踏まえ作成する。</p> <p>・厚労省から示される目安数等を踏まえて計画数を決定しているが、京都府全体の定員充足率が60%台で推移している中、適切な計画数について、労働局、京都府、機構の3者で協議することとした。</p>
27	大阪	<p><意見等> ・会員の企業と接していると、外国人の人材育成のための訓練ニーズをお聞きするが、何か参考になる事例があれば教えていただきたい。</p> <p><対応方針> ・外国人の訓練受講者数を正確には把握していないが、離職者訓練については、現に有する在留資格により、認められている就労内容や在留期間に留意し、受講の可否を決定し、一定数受講いただいている。今後は外国人労働者の人材育成についても検討していく必要があると認識する。</p>	<p><意見等> ・制度別、分野別の訓練実施状況を見ると、分野によっては応募倍率が1倍を超えているのに対し、定員充足率が1倍を大きく下回っている訓練があるが、本来であれば定員充足率は1倍以上であるべきではないか。</p> <p><対応方針> ・分野別実施状況において応募倍率と定員充足率が大きく開く要因の一つとして、たとえば、製造分野の中には電気関連、機械関連、金属関連の分野が含まれているため、各分野の内訳においても応募倍率と定員充足率にバラツキがあるとある。また、訓練を継続的に受講していただくために選考試験を実施していることや受講前の辞退者もいること等も要因の一つである。</p>	<p><意見等> ワーキンググループの結果報告をホームページ公開するにあたり、目的の他にも「どのような取組みであるのか」についても一般の方が理解できるように資料に記載して公開すべきではないか。</p> <p>また、資料中の「改善促進（案）」について、「案」はいつ取れるのか</p> <p><対応方針> ・協議会資料のホームページ公開にあたり、一般の方にもワーキンググループとは何かを理解できるような説明を追記して公開することとする。また、「案」については本協議会において承認をいただくことをもって削除する。</p> <p><意見等> ・企業においてはコミュニケーション能力を重視する傾向があることがわかるが、基礎的な社会人スキルを求めているのか、グループ討議のようなそれとは違ったスキルを必要としているのか。</p> <p><対応方針> ・企業からはより高いコミュニケーション能力が求められている。1ヶ月の職業能力開発講習では、基本的なコミュニケーションスキルの修得となるため、今後もコミュニケーション能力の修得及び向上に資する訓練コース内容の設定に取り組んでいきたい。</p>	<p><意見等> ・経営者から見たリスキリング支援策について、具体的にどのような支援策を検討しているのか、情報があればご提示いただきたい。</p> <p><対応方針> ・企業や事業主体の労働生産性を向上させるため、効果的な演習等を取り入れて実施する生産性向上支援訓練を活用していくことで経営者が抱える課題やニーズに合わせた支援をしていきたい。</p>	<p><意見等> ・デジタル人材の育成について、今後、企業においてはデジタル化に伴うAIや生成画像を積極的に活用をしていく流れになってきており、逆にAIをコントロールできる人材育成が必要となってきているが、そのような人材育成のためのコース設定が必要ではないか。</p> <p><対応方針> ・急速なデジタル化による技術進歩に合わせた人材育成として、今後も意見を踏まえコース設定を検討していきたい。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
28	兵庫	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・主要産業であるものづくり（製造）分野において、同分野の人材の育成、技術の継承の推進が引き続き求められている。 ・介護、福祉分野、製造分野において、人材不足感の強さは継続している。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくり分野の魅力を発信する広報活動に力を入れる。 ・継続的にセミナーや説明会を数多く開催し、求職者への訓練周知を図る。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野コースへの応募率は高いが就職率は低い傾向である。求職者の描く就職イメージと訓練内容とのミスマッチを解消する必要がある。 ・機械加工技術を学ぶためのコースは就職率が高いが当該コースへの応募率が低い。求職者へ、ものづくり分野、特に機械加工に関する魅力を発信する必要がある。 ・求職者支援訓練の基礎コースの認定率が低調である。社会人基礎スキルが学べる同コースに対する若年者や学び直したいという中高年齢者のニーズがあることから、訓練実施機関への申請勧奨を行う必要がある。 ・在職者訓練の受講者数が増えていることから、社員を育成したいと考える企業が増えていることが窺える。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業界イメージを掴みやすくし、ミスマッチを解消するための訓練の体験会、見学会等を拡充する。 ・基礎コースの設定数がこれ以上下がらないように訓練実施機関へ周知勧奨していく。 ・在職者訓練を含め周知を強化する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度は、WGにおいて「営業・販売・事務」を検証した。 ・営業、販売や事務といった職種において、当該業務を実行していくうえで不可欠な操作スキル等が大切であることは分かっていたが、検証をしてみても実はジェネリックスキル（特定の分野に関係なく全ての人に求められる能力）が必要だということが如実に分かった例であると思われるとの委員からのコメントがあった。 ・ただ何となく学ぶだけでなく、その後にある先をイメージして訓練を受講することが必要。人材サービス業界で把握している求職者の検索ワード上位は「在宅ワーク」、「リモート」であるとの委員からのコメントがあった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・本件検証過程で得たヒアリング内容及び委員の意見を訓練実施施設に対する助言、指導に活用する。 ・ハローワーク職員が訓練実施施設を見学する機会を増やし、同職員と訓練実施施設担当者との意見交換の場を確保する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・第68回全国溶接技術競技会でポリテク兵庫出身者が最優秀賞を受賞したことも功績であると思われる。この点も是非広報に挙げてもらいたいとの委員からのコメントがあった。 ・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事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について構成員間で共有した。 ・令和6年度地域職業訓練実施計画において、令和6年度地域協議会にて報告することとしていた令和6年度地域リスクリング推進事業について構成員間で共有した。 ・教育訓練給付制度に関して、ハローワーク来所者への同制度を認定しているかのアンケートを実施した結果、認知度は50%に満たなかった。これに対する取り組みとして、労働局がオリジナルマスコットキャラクターを作成しHP等にて周知を行った。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造分野は就職率は高いものの訓練の応募倍率、定員充足率が低い。 ・政府方針に基づき、デジタル人材を育成していくことが必要。 ・介護等福祉分野、製造分野において人材不足感が強く、求人ニーズが高いものの、訓練の応募、充足が低調である。 <p><対応方針></p> <p>令和6年度に引き続き、以下を実施していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・製造分野について令和6年度に行ったコース再編の効果を見定めつつ積極的な周知広報、受講勧奨を行う。 ・デジタル分野のコース設定の促進。就職率を向上させるための求人ニーズに沿った訓練内容の検討、職員の知識向上による支援強化。また、企業に対する教育訓練給付制度及び在職者訓練の周知にて社内の人材育成を喚起する。 ・介護等福祉分野について求人求職のミスマッチ解消に向けた見学会等の機会を拡充。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
29	奈良	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野の人手不足は明白であり、人材育成が必要との意見があった。 ・PC操作は基本的なニーズであること。簿記、IT、チラシやPOP制作スキル、工場・物流でのフォークリフト等のニーズについて報告があった。 ・無資格・未経験でもコミュニケーション能力があり、人柄の良い人のニーズが高いとの報告があり、コミュニケーション能力の育成や常識・マナー等の付与の希望が複数あった。 ・働く高齢者も増えており、ITスキルを身に付ける高齢者に特化した訓練も必要。また、働くことに繋がっていない若年者もあり、訓練に繋げることが必要との意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野については、応募・受講しやすい募集・日程を検討し、HWを利用していない層を含めた周知の強化、受講動員の強化を図る。 ・高齢者には委託訓練の高齢者スキルアップコース、若年業者には求職者支援訓練の基礎コース等の活用を促進する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職環境が良く、訓練受講者が減ることはポジティブに取ることもできるが、受講後の就職率が劇的には伸びていないとの意見があった。 ・他の構成員からは、訓練受講者に対して、HWと県機関がきめ細やかな支援をしてきている。一方で、就職経路はネットで自分で探す者や実習先で就職が決まる者等、多様化しているとの意見・報告があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・HWの就職支援を強化するとともに、訓練内容、訓練実施機関の支援内容等をHW職員が理解する機会を確保し、関係性を構築するため、見学会、意見交換会等を実施し、連携した就職支援に取り組む。 ・HW利用者と一緒に、子育て世代等を含むHWを利用していない層を対象とした周知・広報を実施する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「営業・販売・事務分野」及び「医療事務分野」についてヒアリングを実施し、訓練修了者・採用企業共に概ね高評価であった旨の結果及び検討課題等の報告があった。 ・構成員からは、WGの報告の中に答えが見えており、求職者・求人者双方に訓練受講がプラスに働いていることが顕著に表れている。しかし、企業は訓練制度を十分知らない状況にあり、求人者・求職者への周知をHWが徹底する必要があるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了者及び採用企業が高く評価していることを求職者、求人者の双方へ伝えることで、定員充足率や就職率の向上に結びつける。 ・訓練修了生歓迎求人確保と併せ、就職支援・求人充足支援につなげるため、企業への周知を実施する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練を受けずに就職した人の離職率が高いということであれば、「訓練を受講した方が定着率が高く効果的」というアナウンスができるのではないかと意見があった。 ・他の構成員からは、訓練経路の就職とそれ以外の定着率の調査結果があり、訓練を受けた方が定着率が高いというエビデンスある。訓練受講により仕事理解・業界理解が深まり、就職先がイメージできるとの報告があり、メリットをHW窓口で求職者に知ってもらいたいとの意見があった。 ・HWは一生懸命、色々取り組んでいるが、関係団体はその機能を活用することが弱い。また、賃金上昇に伴い人材育成・待遇改善にも経費が必要であるが、在職者訓練が活用できることを企業側が気付いておらず、公的訓練を主体的にうまく使い切ることが必要との意見があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野の人手不足は深刻であり、人材育成に取り組むことが必要との意見があった。 ・WEB会議開催、HP、SNS、イラストレーター等を使用したチラシやPOP制作のスキルも企業ニーズがあるとの意見があった。 ・IT技能は必要な能力の一つで、無ければ企業で研修が必要となる。最低限のスキルとコミュニケーション能力・人柄を企業は必要としているとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野については、募集・日程を検討し、HWを利用していない層を含めた周知の強化、受講動員の強化を図る。また、WGによる効果検証の対象候補として検討する。 ・デジタル分野の重点化、設定促進を図る。また、人材ニーズ（IT分野は求職者ニーズを含め）に即した訓練内容か、就職支援策が十分かを検討するとともに、HW職員の知識の向上及び受講動員の強化を図る。

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
30	和歌山	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国において和歌山にない訓練、和歌山において全国にない訓練はあるか。またその中で、例えば生成A1の活用等新しい分野への対応についてはどうか。ニーズはほとんど変化してはいるが、それにどう対応していくかが大事ではないかという意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・生成A1の活用等については、訓練効果の把握・検証でも課題として取り上げており、カリキュラムへの導入を検討。また人材ニーズについては、構成員からの情報提供を引き続きお願いし把握に努める。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練終了後の就職率が低調、特に障害者訓練の就職率が低いが、訓練と就職が結びついているのかとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・来年度より、障害者訓練コースの見直しや障害者訓練のコーディネーターを新規に配置することを検討中。コーディネーターを配置することで、訓練校や訓練生により細やかな対応をすることで、就職につなげる。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度のヒアリングをもとにデジタル分野を再検証し、訓練カリキュラムの改善等の取組報告を行った。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 2つの取組を実施検討。 <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力の向上やデジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入。 ・ハローワーク職員や訓練実施施設のキャリアコンサルタント向けのDXセミナーの開催。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、和歌山キャリア形成リスキリング支援センター担当者より、事業の概要説明及び教育訓練給付制度の周知・広報について説明を行った。 ・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、和歌山県担当者より「和歌山戦略経営塾」の取組内容の報告があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者委託訓練の計画数が6年度より減少していることに関して、障害者の就職について、定量的に分析した上で必要な訓練の実施、適切な計画数を設定していただきたいとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定量的な分析により、訓練の質の充実を図るとともに、適切な計画数での設定を行う。
31	鳥取	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業人材育成センターが実施する学卒者等を対象とした施設内訓練（ものづくり情報技術科、土木システム科、木造建築科、自動車整備科、設計・インテリア科、デザイン科）について、定員数に対する充足率が低い。 ・あらゆるものがデジタル化されつつある中で、デジタル化に対応した人材ニーズが高まっているので、職業訓練によりデジタル人材を育成し、一人でも多く就職に結びつけていただきたい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内訓練修了者の就職率が非常に高く、企業ニーズ自体は確実に捉えていると思われるが、学卒者が中心の訓練となっており、新規高卒者がなかなか訓練の方に向いてくれない状況であることから、引き続き、オープンキャンパスや県内の高校を全て回っての営業活動を行い入校促進を図る。また、訓練科の内容の見直しを行うことについても検討する。 デジタル人材の計画的な育成が必要であることから、引き続き、ニーズに沿った効果的な訓練コースの設定を行う方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度における離職者向け訓練で受講者数が多い分野は「営業・販売・事務分野」であるが、求職者支援訓練の就職率が公共職業訓練に比べて大幅に低くなっているとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 求職者支援訓練のコースの中にeラーニングのコースがあり、当該コースの対象者は育児・介護の事情等により外に出られないといった課題を抱えた方が受講することが多く、また、全国各地から受講可能であることから県外の方も受講されるため、就職支援が難しい状況である。訓練実施機関とハローワークの連携を強化することにより、効果的な就職支援を実施していく。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証し、以下の内容について報告。構成員からは特に意見等はなかった。 ・訓練修了者からは、受講するにあたっての不安の解消や、就業先によっては必要なスキルが様々であることから個別のきめ細かな就職支援が必要であることがわかった。 ・採用企業からは、ビジネスマナーやコミュニケーション能力が重要であること、採用後のミスマッチ防止のため、応募者が企業のニーズを把握していることや、企業が訓練生のレベルを理解していることが必要であることがわかった。 ・訓練実施機関からは、訓練受講希望者の不安の解消や訓練コースの理解促進が重要であることがわかった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 上記のヒアリング結果を踏まえて、以下の取組を実施予定。 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練設定・周知に関するものとして、訓練実施時期の調整や適性に対する不安、業務に活かせるか等の不安解消に係る取組。 ・訓練カリキュラムの充実等に関するものとして、ビジネスマナー・コミュニケーション能力の重要性について訓練実施機関と情報共有。デジタル分野以外の全ての訓練にデジタルリテラシーのカリキュラムを実施。 ・就職支援に関するものとして、訓練開始前から終了後までの一貫した就職支援を行うこととし、効果的な就職支援のために訓練実施機関とハローワークの連携を強化する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務省が創設した地域におけるリスキリング事業について、令和6年度に実施する以下の事業に係る実施地方公共団体名、事業名、事業概要を記載した一覧を示し、構成員間で共有を行った。 ・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 ・DX人材育成支援事業 ・リスキリング教育推進事業 ・江府町クリエイティブ人材育成事業 <p>厚生労働省の委託事業である「キャリア形成・リスキリング推進事業」について、受託者のハソナ株式会社より事業概要及び実績等の説明があり、構成員間で共有を行った。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度の訓練実施計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況を踏まえ、改善の余地がある以下の課題を解消するための方針を示し、構成員からは特に意見は無かった。 ・「介護・医療・福祉分野」の訓練は応募倍率が低いこと ・「デザイン分野（デジタル系）」の訓練については就職率が低いこと ・委託訓練の計画数と実績に乖離があること ・デジタル人材が質・量ともに不足していること <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 上記の課題を解消するため、 <ul style="list-style-type: none"> ・応募倍率が低い分野の訓練については、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動機を強化する方針。また、訓練希望者の不安解消のため、受講希望者向け説明会や適切な情報提供を行う。 ・就職率が低い分野の訓練については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かどうか検討し、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事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練開始後の早い段階での就職支援や訓練修了者歓迎求人確保等の取組を推進する方針。 ・計画数と実績に乖離があることについては、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間短縮や効果的な周知広報を実施する方針。 ・デジタル人材が不足していることについては、求職者支援訓練におけるIT分野の訓練コースの設定を勧奨する方針。

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
32	島根	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 島根県内の倒産企業数が増えており、この傾向はもうしばらく続くものと考え。廃業数も含めるとかなりの企業がクローズしているはずであるため、廃止した企業の従業員であった失業者に対し、職業訓練の価値が高まっている。 海外人材の奪い合いがすでに始まっている。特に高度なエンジニア。今は島根県内の中小企業でも獲得に入り込んでいるが、今後さらに競争が激化する懸念がある。そういったことを考えると外国人の高度職業訓練なども将来的に必要なようになってくるかもしれない。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 失業者に対するアプローチはハローワークの本業。しっかりと職業訓練というものが効果的な選択肢となるよう対応していきたい。 外国人に対する訓練は、現状日本語教室に近いものを県の委託訓練として実施している。今後デジタルや介護など、もう少し専門的な訓練にも踏み込んでいけるよう検討してまいりたい。 	<p><意見等></p> <p>島根労働局、島根県雇用政策課（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部から令和5年度公的職業訓練の実績について説明を行った。</p> <p>【以下主だった意見】 受講生の女性比率が高い印象を受けるが何か理由があるか？</p> <p><対応方針></p> <p>女性に人気の職種である事務系の訓練が中心となっているため、結果的に女性比率が高くなっていると考え（大型自動車などの訓練は男性比率高いため）。 訓練コースの設定については、今後も分析・検討し、適切な設定となるよう取り組む。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ヒアリングの結果、介護の訓練における最大の課題点を「受講生不足」として問題を解消するため、「介護の魅力と求職者の特性を分類したマッチング表」を作成することにより、HW窓口等での受講勧奨の強化を図ることを改善策とした。 <p>【以下主だった意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 様々な事業所や団体の意見を取り入れて良いものを作成してほしい。 他県でのヒアリングや取組の結果も積極的に活用をお願いする カリキュラムの改善についても引き続きお願いしたい <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 改善案については多方面から意見を収集し、完成度の高いものとなるよう努めたい。 他県の取組で活用できるものがあれば積極的に取り組む 受講勧奨強化をメインターゲットとしたが、カリキュラムを含め訓練全体に対して多角的に改善していく 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 島根労働局から直近の島根の雇用情勢および教育訓練給付制度の実績データや他県の状況について説明 島根県雇用政策課から島根県の人材育成施策、地域のリスクリング推進事業についての説明を行った。 株式会社パソナから民間職業紹介事業者としての意見および厚生労働省委託事業「キャリア形成・リスクリング推進事業」について説明を行った。 各説明に対し、構成員からの特段の意見はなかった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局から令和7年度全国職業訓練実施計画策定に向けた方針案および令和7年度島根県職業訓練実施計画策定に向けた方針案について説明。 各委員から反対意見なく了承された。 <p><対応方針></p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
33	岡山	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野で就労する若年層労働者において、年収アップを目的とした転職を希望するケースが増加しているが、地方では賃上げニーズに対応できる企業が多くないため、首都圏等へ流出する傾向にある。 DX人材の採用が困難なため、地方においても海外人材の採用が増加すると思われる。 男性の積極的な育児参加に伴い、リモートワークが可能な企業を希望する方が増加していると思われる。 岡山県における観光客数は2年連続で増加しているが、観光業界は人手不足感が強い。観光産業を発展させる観点からも人材育成は重要である。また、中国五県の中で旅行・観光分野の訓練を実施していないのは当県だけという状況もあるため、旅行・観光分野の訓練を検討してもよいのではないかという意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 旅行・観光分野の訓練については、業界等のニーズを的確に把握し、効果的な訓練の実施が可能か否か検討していく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 応募倍率の低い分野のコースについて、訓練コース名称の見直しやリーフレットに就職先企業のコメントを記載する等の工夫が必要ではないかという意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 応募倍率の低い分野のコースについては、募集リーフレットの改善等、応募倍率を上げるための創意工夫を実施していく方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度においては昨年度に引き続きデジタル分野を検証。デジタル分野の訓練のうち、訓練内容に関連する就職者が比較的多いコースを選定し、訓練実施機関、就職先企業、訓練受講生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い、コース毎に訓練内容等に対する提案を報告。 就職先企業等のニーズを参考に訓練内容を随時見直すとともに、デジタルリテラシー人材、中でもキーパーソンとなる人材についても広く求められていることから、当該人材を育成するコース設定にも継続して取り組む必要性があるとの報告内容であった。 なお、WGの報告書についての意見はなかった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート結果を踏まえたコース毎の提案について、訓練内容に反映できるよう取り組んでいる方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 大学が実施しているリカレント教育及びリスキニング教育の講座・プログラム内容を説明してもらい、情報共有を行った。 <p>※実施中の講座・プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育 「妊娠中からの母子支援即戦力育成プログラム25」 <p><リスキニング教育></p> <ul style="list-style-type: none"> 「実践的AI・セキュリティ講座」 「デジタルヘルス人材育成プログラム」 <p>・総務省が創設している「地域リスキニング推進事業」について県より今年度実施予定の事業計画（案）3件（いずれも昨年度からの継続事業）について説明を行った。</p>	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 介護分野については、仕事がつく低賃金のイメージあり、応募倍率が低くなっている。しかしながら、介護現場のICT化により業務の負担軽減や効率化が進み、イメージも変わってきている。そのような介護現場の実情を伝えられる工夫を募集パンフレット等を通じて行っていただきたいとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 介護分野に限らず、応募倍率の低い分野については、受講動機強化を図る必要があることから、協議会での意見を踏まえ、応募倍率を上げるために創意工夫を行っていく方針。
34	広島	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局から、広島県の強みであるものづくり分野の職業訓練について、訓練分野の割合が全国平均を上回っていることについて説明を行った。 構成員から、ものづくり分野を含む技能検定の受検者数が減少傾向から回復傾向となっており、ものづくり分野に力を入れることは賛成であるとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 協議会での意見を踏まえ、次年度計画の重点分野のうち、地域ニーズ分野をものづくり分野とする方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 構成員から、訓練内容について、実際に企業が求める人材ニーズに沿った内容なのかを確認すべきとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 求人者からのニーズを把握するために、訓練内容を企業に知ってもらい、意見をもらえるような機会の提供について検討する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度については、WGにおいてIT分野と介護・医療・福祉分野を検証。現場で活用できるスキルと習得スキルにギャップが見られたため、求人ニーズに沿った訓練内容とすること、基礎的なスキルの習得や現場の実情を知る実習の充実等の改善促進案の提案を行った。 構成員から、介護の現場では従業員の高齢化が進んでいるため、実習等で現場をよく理解し、長く勤めてもらいたいとの意見があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> IT分野について、①訓練期間に相応した無理のないレベル設定。②応用ツールの基礎となる内容の充実。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地域の求人ニーズに沿った幅広い基礎知識・スキル等の付与。⑤就職実績や体験談を含む説明会等の実施。⑥求人ニーズや求職者ニーズを踏まえた仕上がり像の一層の具体化、見える化。 介護・医療・福祉分野について、①対話スキルを培うカリキュラムの設定。②就職支援の充実。③介護現場の実情を伝えることができる講師の選定。④施設外実習での職務理解。⑤介護施設の種類毎で必要となるスキルの習得。⑥就職実績や体験談を含む説明会等の実施。⑦求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた仕上がり像の一層の具体化、見える化。 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と機構のHPに掲載して、訓練実施機関に広く周知を行う予定。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 広島県から「令和6年度地域リスキニング推進事業」の進捗状況について報告があった。 中国経済産業局から、企業のデジタル人材育成に向けた取組として、「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、情報を共有した。 愛媛大学からしまなみ地域における産官学が連携したリカレント教育である「しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム及び地域共創型リカレントプログラム」について説明があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 人手不足により離職者訓練は充足しづらい状況だが在職者訓練は好調であり、リスキニングは確実に進んでいる。 労務費や物価の高騰による労働市場への影響を注視しながら、広島県ならではの職業訓練のあり方を検討してほしい。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 実施規模は令和6年度と同程度として、重点分野をものづくり、デジタル、介護福祉分野とする方針。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
35	山口	<p><意見等> ◎学校法人YIC学院から厚生労働省委託事業「受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業」の『DX推進ができるICT活用サポーター養成訓練プログラムの開発とその実効性を高める地域密着型女性求職者トータルサポートシステムの構築』の事業概要と進捗状況について説明。 受講生の募集活動については、スタートアップセミナー、Googleリスティング広告、厚生労働省事業用のホームページの活用のほか、事前説明会や子育て関係の市役所等の窓口、幼稚園や子育て支援センターなどでリーフレットを配布した結果、2つのコースに、合わせて51名の申し込みがあった。</p> <p>◎文部科学省委託事業「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」の『観光・病院・サービス業等の階層別リスティングのモデル構築事業』の概要について説明。</p> <p>○上記説明に対して委員からの意見なし</p>	<p><意見等> ◎令和5年度における公的職業訓練の実績について、山口県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山口支部及び労働局から説明。</p> <p>○意見1 IT分野における就職率が低調に見えるが、その要因は如何。</p> <p>○意見2 充足率が低調な学卒者訓練への対応は如何。</p> <p>○意見3 令和5年度に実施された観光分野の求職者支援訓練の実施状況は如何。</p> <p>○意見4 高齢者の職業訓練あっせん状況の分析は如何。</p>	<p><意見等> ◎概要説明 令和5年度は、「医療・福祉・介護分野」を検証し、以下のとおり概要を説明。 ・訓練実施機関は、受講生同士のコミュニケーションを高め、実技の訓練や中途退校防止に努めている。 ・企業側は、「介護における基本知識」、介護を実践するための実技」、コミュニケーションスキル」が必要との意見が多くあった。 ・訓練生からは、高齢者介護（機能維持訓練）だけでなく、障害者介護（機能回復訓練）のカリキュラムや「職場見学、職場体験及び職場実習」は見るとも役に立つという意見があった。 ・現行の訓練期間では、求められる人材の育成が難しいため、期間を1年間とし、基礎、応用、実践まで学ぶことができるよう改善をするべきなどの報告があった。 ・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。</p> <p>◎公益財団法人介護労働安定センター山口支部から介護業務に関する現状等の説明</p> <p>○意見1 協議会は、WGの検証結果を報告する場なのか？</p>	<p><意見等> ◎教育訓練給付制度の指定講座の状況について説明。</p> <p>○意見1 ハローワークへの申請件数のうち、6割強が「運輸・機械運転関係」。 専門実践教育訓練については、ほぼ通信の教育訓練で、看護師や社会福祉士、キャリアコンサルタントなど。</p>	<p><意見等> ◎7年度計画方針（案）について、概ね6年度計画を踏襲、継続する旨、説明。</p> <p>○計画方針（案）に対して委員からの意見なし。</p>
		<p><対応方針> ○特になし</p>	<p><対応方針> ○意見1 eラーニング訓練での終了者に対する就職支援が不十分であったと愚料。別のコースでは高い就職率で、IT分野だから低いということではない。 なお、ハローワーク職員に対する「デジタル分野」の理解促進を目的とした研修を実施し、職業相談の知識向上を図っている。</p> <p>○意見2 産業技術学校の周知広報に尽力している。高等学校に対し、オープンキャンパスや訓練指導員の訪問などを実施。</p> <p>○意見3 定員15名を2名で開講。6年度は「観光コース」での計画を設定していない。</p> <p>○意見4 年齢別による訓練分野別の就職状況等の把握は行っていない。今後、資料作成に反映させていきたい。</p>	<p><対応方針> ○意見1 令和7年度以降の介護分野の訓練に、検証結果や委員の意見が反映されるかは不明だが、検証結果について訓練に算入される実施機関への説明材料にはなると考えている。</p>		<p><対応方針> ○特になし</p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
36	徳島	<p><意見等> 構成員からは、国が求めるDX人材と企業側が求めるDX人材の認識に相違がある、ワード等を普通に使用しつつHP作成やSNSの配信なども含めてできる人が企業の中で考えられるIT人材ではないだろうかとの意見の他、訓練を修了した者が実際にどのような職種に就いているのか把握することも必要である、どのような人材を求めているのかを企業に対して聞き取りをすることも検証にあたっては重要であるとの意見があった。</p> <p><対応方針> デジタル分野の訓練修了者がIT業務全般を習得していることと認識を持つ企業側とのミスマッチが課題のため、職員が適切に受講あつせんできるように、職員向けの施設見学会・説明会や企業側に訓練生のスキルを見てもらうための企業向けの施設見学会・説明会を引き続き実施する方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは、IT分野やデザイン分野で訓練を修了した方はたくさんいるが、なかなか就職につなげていない、職業訓練で実施している内容が果たして企業が求めているものとなっているか検証することも必要との意見があった。</p> <p><対応方針> 安定所と連携の上、適切な受講あつせんや就職支援の強化の他、企業が求めているスキルに対して、実施している訓練のカリキュラムで十分対応できているか検証等に取り組み方針。</p>	<p><意見等> 令和6年度においては、医療・介護・福祉分野を検証。訓練カリキュラムの実技・実習に実践的な内容を加え、より充実したものとなるよう検討が必要であり、更に介護業界のDX化を見据え、PC操作を含むITリテラシーを習得できるカリキュラムも必要、また、受講動機における周知・広報については、介護職に就くことの魅力を十分に発信し、受講者の確保が必要と事務局から報告した。 構成員からは、意見等なし。</p> <p><対応方針> 訓練施設への方針として、「訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものとなるよう、実践的な内容を加えることを提案する。」「PC操作を含むITリテラシーを習得できるカリキュラムの追加を提案する。」 安定所職員には、「介護職に就くことの魅力を十分に発信し、受講者確保に繋げられるよう職員向けの説明会・研修会を実施する。」</p>	<p><意見等> ・香川キャリア形成・リスキリング支援センターより、キャリア形成・リスキリング推進事業の取組状況について説明。 ・事務局（徳島労働局）より、教育訓練給付制度による訓練機会の確保の取組状況について説明。</p>	<p><意見等> 構成員からは、議題5の計画の策定に向けた方針（案）にあるテーマ「人材ニーズを踏まえた設定」について、企業の本来業務に加えてIT能力を身につけた人材を企業では求めている、SNSの配信等がメイン業務ではないので、そういったこともできる人が企業はほしいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討するとともに、ハローワークと連携した就職支援を強化する方針。</p>
37	香川	<p><意見等> IT・デジタル人材の育成・確保に係る課題について複数の構成員から報告。「デジタル人材は企業によって求められるニーズが多様でカリキュラムの設定が難しいが、ニーズに寄り添った対応は必要である。」との意見があった。 また、「多くの中小企業はDX化への意欲はあるもののデジタル人材が不足しており、デジタル技術を活用したモノづくりに対応した教育訓練を重点的に取り組む必要がある。」との意見もあった。 職業紹介事業者からは、「事務系の中にはRPA、チャットGPTを使う業務も含まれておりITと事務の線引きをどこでするのか今後考えなければならぬ。」との意見があった。 労働局の職業訓練についてのアンケート結果を報告。構成員から「求職者・求人者双方に対し職業訓練がどの程度浸透しているのかご提示いただきたい」との意見があった。</p> <p><対応方針> 構成員の意見や職業訓練についてのアンケート結果を踏まえ、以下の対応方針を決定。 ①デジタル分野の職業訓練については、WGによるヒアリング結果を踏まえ、企業ニーズ・修了生の意見を反映した訓練コースの設定を訓練実施機関に働きかける。 ②事務職希望の求職者に対してもITスキルの必要性を説明し、効果的な訓練受講動機を行う。 ③職業訓練制度の浸透状況が分かるものを報告予定。</p>	<p><意見等> 構成員より「近隣他県と比較して障害者訓練の受講者数が少ない。潜在的なニーズを把握しながら適切に対応いただきたい。障害者訓練は地域職業訓練実施計画に計画表が入っていないと思う。ニーズ調査に基づいた計画表を作成し毎年実施してほしい。」との意見があった。</p> <p><対応方針> 県と協議の上、障害者訓練に係るニーズを把握の上、新たに地域職業訓練実施計画に基づく計画表を追加する方向で検討。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、WGにおいてデジタル分野を検証。訓練受講者、企業の訓練カリキュラムに係るニーズ、コミュニケーション能力・新しい知識やスキルを学び続けるなど必要とされる人材像、訓練機関が行う就職支援の取り組みなどヒアリング結果を報告。以上を踏まえ訓練カリキュラムの改善や就職支援に繋げる旨説明。 構成員からは、「コミュニケーションスキルをどのように訓練カリキュラムに反映するのか改善策を報告してほしい」との意見があった。</p> <p><対応方針> 以下の取り組みを今後行うことで訓練カリキュラムの改善、就職率の底上げ、適切な受講動機を図っていく。 ①企業ニーズ・修了生の意見を全実施機関に情報提供し、ニーズに合った訓練コースの設定を働きかける。②企業が採用時に重視している点や求めるデジタル人材について資料を作成し、ハローワークの窓口相談時に活用することで早期就職の意識付けを促す。③訓練受講者へ就職に有利となる関連資格取得を促す。④情報通信業以外の業種検討の求職者に対してはITスキルの必要性を説明し、積極的に受講動機を行う。</p>	<p><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、受講生の規模や内容を香川大学より紹介。 構成員からの意見なし。</p>	<p><意見等> 構成員からは「デジタルリテラシーを訓練カリキュラムに加味できないことで訓練コースの設定ができないという状況は残念」との意見があった。</p> <p><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拡充し年間を通してデジタルスキルの習得機会を確保する。さぬきうどん科はデジタルリテラシー習得をカリキュラムに盛り込めるメドが立ったため、引き続き計画に計上する。 ・求職者支援訓練については、定員数が増加予定だが分野毎の割合は維持する。</p>

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
38	愛媛	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク経由の応募者は2割程度で、ネットでの応募が7割程度。ネットの手軽さもあがり利用はされているが、連絡が取れないことが多く、ネット応募の7割のうち採用できたのは1割程度とのこと。ハローワーク経由の場合は連絡も取れ、採用に至るケースが多いが、年齢層が高いとの報告があった。 ・医療・福祉分野の求人が3割を占める旨報告あり。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・次年度計画において介護・福祉分野の訓練コースを引き続き設定することとする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・愛媛県で実施している委託訓練の就職率は就職支援員が委託先に巡回し、きめ細やかな就職支援を行った結果、前年度より若干上回っているが、派遣や、パートでの就職が多くなっているとの報告があった。 ・ポリテクセンター愛媛の訓練受講者が減少しており、受講者増加に向け、ものづくりに関する魅力をアピールするため、いろんな広告媒体を使って周知に努めていること、ハローワークとの連携を引き続き実施していく等の報告があった。 ・求職者支援訓練においては同時期同内容の訓練コースが重複したことにより、令和5年度介護系で3コース中止となった等の報告があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・福祉分野の訓練コースについては応募倍率が低いことが就職率は高いこと、求人ニーズも高いことから引き続き介護の魅力発信し受講者の確保を図るとともに、訓練コースの内容や効果に関する周知を強化することとする。 ・同時期に訓練コースが重複しないよう調整し、受講者数増加に向けた取組を実施する。 ・ポリテクセンター愛媛では若手職員によるプロジェクトチームを立ち上げ、ネット広告等を活用した周知を図るとともに、ハローワーク職員を対象とした見学会を12月に開催、2月に公共職業訓練メディアツアーを開催する予定としている。見学会にはハローワークの職業相談窓口を含む職員等への参加を勧奨（県下安定所で29人参加予定）、メディアツアーの周知など連携強化を図り、受講者確保に努めることとしている。 ・引き続き、訓練修了者の希望に沿った就職支援を実施することとする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度については、WGにおいて営業・販売・事務分野を検証。訓練修了者を採用した事業所からは、訓練を受講して得たスキルを活用し、業務改善や業務効率化を図ることが期待されていること、電話対応や接客対応スキルが必要であること、訓練実施機関からは訓練終了後の就職支援や訓練生のスキルに差があること、訓練生の多様な特性に対する対応に苦慮していることなどが報告された。また、訓練修了者からはマナー講習やグループワークなどが面接の際に、メール・ショートカットキー等が役に立っていることなどが報告された。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練カリキュラムにおいて、より実践的なスキルが習得できるよう業務で活用する機会の多いエグゼルの時間配分を増やすなど検討するとともに、ビジネスマナー、電話対応、ビジネスメール等の知識習得を促進することとする。 ・修了予定（修了見込みを含む）のハローワーニング一覧を作成し、求人開拓時に活用する等訓練修了者歓迎求人の確保に努め、業務に必要なスキルを詳細に明示することでミスマッチを防ぐとともに、関係機関と連携し就職支援を強化することとする。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働局から教育訓練給付制度の指定講座の状況や指定講座拡大及び利用促進の取組について報告があった。 ・愛媛県から市県で実施している地域リスキリング推進事業の内容や県で実施しているデジタル人材育成のための施策、愛媛県ものづくり産業・サービス産業振興指針等について報告があった。 ・機構愛媛支部から生産性向上支援訓練、特にDX人材の育成支援について内容及び受講者、事業主の声などについて報告があった。 ・松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告があった。 ・愛媛大学からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告があった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療・福祉分野の求人が3割を占める状況を踏まえ、応募倍率は低いが、就職率が高い介護分野について引き続き訓練コースの設定を行うこと。 ・応募倍率は高いが、就職率が特に求職者支援訓練で低い営業・販売・事務分野については、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施すること。 ・委託訓練、求職者支援訓練ともに中止コース等があり計画数と実績が乖離していること。 ・デジタル分野の訓練コースは増加しているものの、引き続きコース設定が必要であること。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度の実施状況等を踏まえ、介護系の訓練コースの設定し、引き続きデジタル分野への重点化を図ることとする。 ・営業・販売・事務分野についてはWGからの報告を受け、本協議会で承認された今後の取組方針を着実に実施できるよう、各ハローワークに対し今後の取組にかかる内かんを発出することとする。 ・訓練機関等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討を行うこととする。

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
39	高知	<p><意見等> 構成員からは、高知県では人口減少に伴い少子高齢化が進んでいることから、事業を維持するため、例えば保育分野に加えて介護や障害者支援の事業を取り入れる等、包括的に事業を行う企業も増えており、そのような企業では1人で様々な業務ができる人材が必要であると考えている。訓練では連続で複数分野の訓練を受講できないとのことであるが、複数の分野を一度に行う訓練のニーズはあるのではないかと意見があった。</p> <p><対応方針> 訓練の連続受講は制度的に難しいものがあるが、訓練のカリキュラムで対応できるかどうかを検討する。</p>	<p><意見等> 構成員からは、応募倍率が非常に高い訓練が見受けられるが、応募倍率が高い訓練では定員を超えてでも受講生を合格させることや、企業・訓練受講者のニーズを踏まえた定員を設定する等、訓練受講の機会を増加させるため柔軟に対応してほしいとの意見があった。</p> <p><対応方針> 各訓練の実施規定や運用状況の違いはあるが、職業訓練実施機関に対してできるだけ受講生を取り込むよう柔軟に対応するように要請する方針。</p>	<p><意見等> ワーキンググループのヒアリング結果報告をもって訓練効果の把握・検証と令和7年度の取組方針の説明を行い、内容について了承された。</p> <p><対応方針></p>	<p>構成員からは、職業訓練実施機関から、物価や人件費の高騰により訓練の委託費等の引き上げについて要望が出ているというワーキンググループの報告書に対して、委託費のような公定価格が最低賃金を下回る設定とならないよう検討してほしいとの要望があり、要望を踏まえ本省に報告する方針。</p>	<p><意見等> 構成員からは、委託訓練等では年度の予算計画に縛られてしまい、一部募集期間の短い訓練コースの設定もなされていると認識しているが、応募機会を増やすため、例えば3月に前倒し開講するような期間設定を行ってはどうかとの意見があった。</p> <p><対応方針> 訓練計画の策定においては、求職者ニーズに応えるべく、現状でも3月開講の訓練も設定しているが、今後も求職者や求人数の動向を見ながら関係機関と調整を図る方針。</p>
40	福岡	<p><意見等> ・デジタル人材育成と言っても、訓練受講後に具体的にどのような仕事に役立てられるのかが分かりにくい。 DX、IT等をもっと分かりやすくし、デジタル化を進めていくには事業者の意識改革の仕方も考えていくべきではないか。</p> <p><対応方針> ・どこに人材不足を感じているのか、また、ニーズを細かく把握して育成すべき訓練は何なのかということまで把握しないと、きちんと人材を送り出すということはなかなか難しく、委員の意見を参考に進めていきたい。</p>	<p><意見等> ・応募率が高いものの、就職率が低い分野にデザイン分野があるが、就職率が低いことをどう考えているか。 ・人材不足分野の中で、トラックドライバーは特に人材不足となっているが、政策は何か考えているか。</p> <p><対応方針> ・ハローワークにはWEBデザイナー等の求人が少なく、訓練部門だけではなく求人担当部門と連携して、訓練修了生の積極的な採用について求人者をお願いして求人を集めているところである。 ・教育訓練給付制度において、大型自動車免許が取得できるコースが設定されているので、利用促進のために継続して周知を図っていく。</p>	<p><意見等> ・検証として良い点を広めていくより、悪い点を探し出すことが大事であり、ヒアリングでは悪い点を言い出しにくいのでアンケートによる方法を検討していただきたい。 ・受講希望者が少ないことについては、訓練を受講して就職した者と、受講せずに就職した者との比較を意識してヒアリングを行えば、どこに問題があるのかが把握できるのではないかと。</p> <p><対応方針> ・職業訓練の質の検証・改善業務については、実施方法や質問内容の見直しを行い、より良い形での把握に繋げていきたい。</p>	<p><意見等> ・介護人材が不足する中、介護訓練の希望者は少なく、応募があっても開講中止となることがある。委託費等は受講者数をベースに支払われるが、特定の分野については委託費等の額を改正して、開講し易くしていただきたい。 ・職業訓練はハローワークの他、どこでどのように周知を図っているのか。ハローワークの求所者は減少しているため、ハローワークでの周知のみでは必要な方に届かず、十分ではないと考えている。</p> <p><対応方針> ・少ない人数でも開講できるように、他分野を上回るインセンティブを設定できないか等、委託費等についての意見を厚生労働省に伝えていきたい。 ・ハローワークの他、各訓練実施機関も周知を行っている。また、博多駅のデジタルサイネージを利用した周知を実施したところである。併せて各ハローワークからSNSでも訓練情報を発信しており、継続して周知を図っていく。</p>	<p><意見等> ・特になし</p> <p><対応方針></p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
41	佐賀	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護・医療・福祉分野の人材確保が課題であるが、訓練の実施状況を見ると人気がないと感じる。これをどう捉えて訓練生を増やす取り組みをされるのか。 ・訓練の開催地について県中部に偏っているのではないかと、オンラインでの開催はないのか。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護分野の人材育成は大きな課題だが、介護職-3Kのイメージが先行し希望者が少ない印象。今は以前のイメージと違い、働きやすく魅力ある職場も多く、専門職としてやりがいを持って働くことができるということや、職場見学会や説明会等を通し、若い方や求職者に伝えていく。 ・効率や幅広く受講機会が図られるよう調整を実施する。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局からの報告、説明に対し、特段の意見無し。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、定員充足率及び就職率の向上を目指し、ハローワーク内で職業相談部門・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。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度は、WGにおいて「デジタル分野」を検証。訓練実施機関3機関、受講生30名、採用企業6社に対してヒアリングを実施し、その結果を基に効果検証を行った。ヒアリング結果から見える課題及び今後の訓練内容等の改善策を報告。 ・委員から、満足度などの定量的なものは実施していないのかといった質問があった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果検証とは別のアンケートで把握しており、引き続き今後のカリキュラム等に反映させる。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ○佐賀大学が実施している、社会人を対象にリカレントの機会を提供する「公開講座」の内容について共有。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 事務局より令和7年度訓練実施計画策定に向けた方針（案）を提案。特段の意見無し。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> IT分野については、基礎的なデジタルリテラシー要素を含むカリキュラム設定が必須となることや、地域性や求職者・求人ニーズを踏まえ、段階的に人材育成に取り組んでいく。
42	長崎	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 資料3 求職者ニーズについて、「受講したいが訓練コースが決まっていない」22%、「相談を踏まえて受講を考えると」38%となっている。技術・技能などの継承につながる訓練を最初から選ぶ方は少ないと思うが、相談（誘導）はどのように取り組んでいるのか。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル分野においては、訓練施設より職員等向けの説明会を実施しており、ものづくりにおいてもボリテクセンターにおいて、職員等向けの見学・体験会を実施し、職員等の理解を即し、訓練コースが決まっていない方などにもものづくり分野等に興味を持っていただくような相談に活用できるよう取り組んでいる。また、訓練部門だけでなく、求人部門の職員等も参加し、仕上がり像などを把握し、訓練修了者歓迎求人確保につながるよう取り組んでいる。引き続き説得力を持った職業相談等の充実を図り受講確保、就職促進に取り組む方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 資料4により、令和5年度、令和6年度の実施状況を事務局より説明。構成員からは特段の意見は無かった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、職員等の積極的な訓練施設の見学等を行い知識の向上に取り組み、受講者確保、求人確保に努める方針。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。事務局より検討課題等や結果を踏まえて、今後の取組について説明。構成員からは特段の意見は無かった。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ハロートレーニングの効果的な周知について、令和5年度において実施した訓練体験イベント（ハロトレフェス）は、一定周知の効果があったと考えており、令和6年度も実施予定であることから令和6年度の結果を踏まえ、今後も効果的なイベント等の実施について検討。 ○効果的な就職支援について、企業に対して訓練内容（修了生の仕上がり像など）の積極的な周知を図っていく方針。また、ハローワーク職員を対象とした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、適切な受講あっせん、求人開拓（求人条件変更含む）に活かしていく方針。なお、見学の際は訓練施設と意見交換を行うなど、訓練中、修了後の早期就職実現に向けた支援を行うため訓練施設との連携を図る。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練給付制度の指定講座の状況等について事務局より説明。構成員からは特段の意見は無かった。 ・令和6年度に実施する地域リスクリング推進事業について報告。構成員からは特段の質問は無かった。 	<p><意見等></p> <ul style="list-style-type: none"> 方針（案）Cの部分で、「受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨」だけでなく、先ほども意見があった、「訓練コースが決まっていない」方へものづくりの分野の提案なども大事と考えるので、そのあたりも盛り込んでいかと思う。 <p><対応方針></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業のニーズの把握に努め、職員等の積極的な訓練施設の見学等を行い知識の向上に取り組み、「コースが決まっていない」などの求職者への働きかけに努めていく方針。

労働局番号	労働局名	(a) 地域の人材ニーズの把握	(b) 公的職業訓練の実施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発促進のための取組	(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）
43	熊本	<p><意見等> 労働局が実施した地域ニーズ調査において、高齢化社会に対応した介護人材育成に期待の高い介護分野、DXが進む中でデジタル技術を活用したビジネススタイルにも対応できるIT分野、農業の担い手不足に対応した農業分野で人材育成が必要であるとの意見が寄せられた。また、TSMCの進出により半導体関連産業の集積も進んでおり半導体産業の人材育成も必要であるがその他の産業においても質・量ともに不足しているとの意見があった。</p> <p><対応方針> 半導体産業の人材育成については、令和5年度、6年度において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を見直ししており、令和7年度においては現行のカリキュラム内容が求人者ニーズとマッチしているため継続して取り組む方針。 半導体産業以外の人材の質・量の確保については地域の人材ニーズに沿った訓練コースの設定に取り組み、多くの求職者が訓練受講し再就職出来るよう、効果的な周知・広報の強化を行い、訓練実施機関とHWが連携して就職支援の強化に取り組む。</p>	<p><意見等> 応募者数が少なく中止となったコースが複数あるが、コースを集約するなど見直して開講するように出来ないのかとの意見があった。</p> <p><対応方針> 訓練コース数については、定員数の配付に基づいて決定しているが、訓練が開講出来る応募者数の確保が出来るようHW窓口における受講勧奨の強化を図る。そのためには適切な訓練の勧奨ができるようHW職員の知識向上が重要であり、訓練説明会や見学会の機会の確保を図る。</p>	<p><意見等> 令和6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4機関、訓練修了者9名、採用企業6社に対して調査を実施した。（一部アンケート調査を実施）</p> <p>構成員から生成AIについて、最新の情報を取り入れているのか、今の状況はどのように訓練カリキュラムに取り入れているのかとの意見があった。</p> <p><対応方針> 生成AIについては、ポリテクセンターでは最新バージョンでは不具合が生じることもあり、慣れるために安定したものを活用している。 WGによる訓練実施機関へのヒアリングでは最新の技術やツールを学習に取り入れ、実践的なスキルの習得を支援している。 最新の生成AIツールや技術の習得等、企業ニーズを意識した訓練内容の設定は就職に有効であるためアップデートを推奨していく。</p>	<p><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、熊本市の①経営者向けセミナーの開催及び従業員等に向けたテレワークセミナーや研修講座の開催による多様な人材の活躍推進事業、②従業員等のリスキリングのためのeラーニングの提供による産業人材育成支援事業の2つについて報告を行った。</p>	<p><意見等> 半導体産業を含む多くの産業において人材が質・量ともに不足している中、半導体人材育成についてポリテクセンターの生産ラインメンテナンス科の定員を増やす等の設定が必要ではないかとの意見があった。 半導体産業の人材育成については、高等教育機関や高校、県立技術短期大学校等において取り組まれているので、他の産業の人材確保について取り組んで欲しいとの意見があった。</p> <p><対応方針> ポリテクセンターの定員数については、従業員数や機構本部からの指示等もあり増やすことは出来ないが定員が充足できるように受講勧奨の強化を行っている。 半導体以外の産業における人材の質・量の確保については、地域の人材ニーズに対応した訓練コースの一層の設定促進と受講者増に向けた取組を行う。</p>
44	大分	<p><意見等> 事務局から、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）に係る実施状況の報告、また、受講者数、応募倍率、開講コースの充足率、就職率等の実績等により、求職者や求人者のニーズの傾向を把握し、訓練計画への反映等を検討していくことなどの説明があった。 委員から、精神面で配慮が必要な訓練生が増加傾向にあり、訓練に対する求職者の理解促進、ミスマッチの解消、採用企業における理解が必要との意見があった。</p> <p><対応方針> ハローワークでの職業訓練に関する求職者への説明等について、より丁寧な対応を行っている。</p>	<p><意見等> 事務局から、「従前からの取組により介護コースの受講率は以前より改善している」「就職率は比較的に安定しており高水準である」などの説明があった。 事務局からの説明に対して、特段意見等は無かった。</p> <p><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、関係機関で近日中に協議予定。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、WGにおいて「営業・販売・事務分野」を検証。訓練実施機関からは、「事務職でも対人業務の可能性があるので、事務におけるコミュニケーションはとれる必要がある」「精神障害（疑い含む）や就職にあたり配慮すべき点がある訓練生が訓練修了後就職に繋がらない」、訓練修了生を採用した企業からは、「就業する上で接遇や電話対応など基礎的なスキルを備えてほしい」などの報告があった。 委員からは特段の意見は無かった。</p> <p><対応方針> 報告内容を受けて、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を効果的に実施するよう、実施機関へ依頼する（各カリキュラムを訓練生の状況に応じて、より適切な時期に行うよう配慮する）などの改善促進策を計画に反映する方針。</p>	<p><意見等> キャリア形成・リスキリング推進事業及び当該事業におけるキャリアコンサルティング、リスキリングの推進、ジョブ・カード制度に関する周知・取組等について受託者から報告。報告内容を受けて、委員から、キャリアコンサルティングを受けている訓練受講希望者に対して、ジョブ・カードの交付を受けて、キャリアコンサルティングやジョブ・カードのことを尋ねても、認識されていないことがしばしばあり、普及されていないと感じるとの意見があった。</p>	<p><意見等> 事務局から、令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況を踏まえた評価・分析に基づく令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）について説明があった。</p> <p><対応方針> 特段意見等は無かったため、策定方針に沿って実施計画を策定する。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
45	宮崎	<p><意見等> 県、機構ともデジタル分野のIT、Webコースについては応募状況は高いが、就職状況が低迷している。また、人手不足分野、ものづくり分野に関するコースについては、企業ニーズは強いが、受講生の応募状況は低迷している。一方で、生産性向上に向けた在職者訓練等については、双方からのニーズが高く、増加傾向にあるとの説明あり。</p> <p>構成員より ・宮崎（地域）らしい分野であれば農業分野と思うが、実績がない。全国的な事例コースを参考に独自のコースを検討してみたい。</p>	<p><意見等> 構成員より ・IT、デジタル、デザイン分野の就職率低迷の原因は、若年齢層によるものがあるのでは？（40代以上や子育て中の女性は、生活重視を考え、就職活動に繋がるが、若い世代はフリーランスの多様な働き方の傾向が強いことや他の生活基盤があり逼迫していないためではないかとの） ・IT人材が少ないこと、また、県内ではDX関連の受け皿が少ないため、県外流出になっていることが原因ではないか。もっと、IT系の企業側が何を求めているか詳細が明確になれば就職率も改善されるのではないかと。 ・IT系の訓練を終了し、他業界へ就職するケースも多く、終了後一定期間を経て、他の業界で資格等を活かしている。</p>	<p><意見等> ①営業販売事務分野②介護・医療・福祉・分野③半導体関連企業について検証ヒアリングを実施。 実施機関より：経済状況に踏まえたカリキュラムに対応しているが、企業ニーズの声からも社会人マナー、コミュニケーションに関する項目は必須。開講状況や訓練生の就職意欲に苦慮している面もあるため、今後の運営及び環境配慮上における最低保障等の見直しをお願いしたい 訓練修了生より：訓練中盤からは民間企業や実習先との関わりを主として欲しい、また、カリキュラムも向上希望あり 採用企業より：基本的な知識やマナーは問題ないが、人手不足もあり、地方では採用後の多岐多様に渡る業務も必要であることから、個々のアップデート（リ・スキリング含む）に対する土気も含めた訓練を期待したい。</p>	<p><意見等> 今、求められている「生産性向上（リ・スキリング）」の声を受け、在職者向け（社員教育）訓練、デジタル・クリーン等成長分野に関するリ・スキリングの推進事業促進（地方財政措置）に取り組んでいるとの説明があった。</p>	<p><意見等> 構成員より ・外国人労働者が増加傾向にある現状から、今後、訓練受け入れについても、語学や文化を学ぶカリキュラムや留学生も受講できる制度へ方針転換を考えていく時期ではないか。 ・学生の県外流出も踏まえ、卒業後に訓練受講出来るような「（仮称）ジョブカレッジ」や一般・学生も一緒に学べるコンソーシアムを設立するのはどうか（案：大人向けキッザニア）。</p>
		<p><対応方針> 各分野（コース）内容の生産性向上（デジタル人材等）に合った見直し、受講動機への強化、就職促進を図るための見学会や面接会の機会等を関係機関及び団体を含め協力強化に取り組む。 また、宮崎らしいコースについて、ニーズのミスマッチを踏まえ、慎重に検証していく必要があるため、多種多様な方向から意見集約を行い、議論していくこととする。</p>	<p><対応方針> デジタル分野等に関する入り口と出口の高低差の要因について、企業側を主に求めている人材像等の明確化を図るための検証が必要と考え、充足向上に向け企業側への検証ヒアリングの内容を詳細に見直し、低迷な分野について深掘りしていく。 また、同時に受講生のスキルアップ促進も必要と考えることから、今後の公的訓練における内容（実施機関、コース選定、カリキュラム等）、地域（宮崎）ニーズに合った検討を図っていく。</p>	<p><対応方針> 採用後の実務レベルに対応したカリキュラム等の見直しを実施機関と共に図っていく。 また、実施機関に対する保障等、継続的に要望していく。 求職者及び企業側に対する訓練効果（目的、スキル等）について説明会を通じた実施を拡充していく。</p>		<p><対応方針> 宮崎においては、(b)にも記載してある通り、デジタル人材が不足していることが課題であり、デジタル分野への見直し検証に重点化を置いていく。 また、宮崎（地域）に合った分野について、併せて、長期的な見解をもって、コース毎に区別化（例えば、女性のみ、年齢別）していくことで目的や就職意欲の向上に繋がるような、分かりやすいコース・分野の設定、受講対象者の拡大も検討していく。</p>

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズの 把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・検証等	(d) その他の職業能力開発 促進のための取組	(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）
46	鹿児島	<p><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昨年度から新たに設定されているが、オンラインで効率的に訓練を実施したいという企業のニーズを反映し、eラーニング方式を採用することで、徐々に申し込みも増えていることが報告された。</p> <p><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受講あっせんを図ることにより、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。</p>	<p><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5年度と比較して前年度比12.4ポイント増加し、その要因として、定員数を減らしたこと、様々な広報の取組の効果、特にハローワークかこしまと連携し、雇用保険説明会をポリテクセンターの会議室で実施していることがその理由として挙げられた。 また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和6年度入校生の定員充足率が前年から大幅に増加していることが報告された。</p> <p><対応方針> 昨年度の11月から機構とハローワークかこしまが連携し、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、昨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。 上記2つの取組について、昨年度の実績（減）から今年度の実績が大幅な増に転じていることから、引き続き同取り組みを行う。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、WGにおいて介護・医療・福祉分野を検証。その結果、外部講師による実際の介護現場の事例の紹介や、実習で学んだ体験が、仕事をする上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、「コミュニケーション力、対人スキルの習得」を重視していることが報告された。</p> <p><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、制度活用促進に取り組む。 また、コミュニケーション力、対人スキルの習得については、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本とする方針。</p>	<p><意見等> 在職者へのキャリアコンサルティングが活用されていないことが報告され、キャリア・形成リスクリング事業の事業内容の説明および周知・広報について構成員へ協力依頼があった。 また、地域リスクリング推進事業については、県の14事業、鹿児島市など8市町の12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。</p>	<p><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、デジタル分野のコース設定においては、就職に結びつくような今の時代に合ったコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。</p> <p><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、就職率が高く、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、受講動員の強化に取り組む。 なお、隣接地域での開校時期の重複を極力回避するといった「開講ルール」を県と機構鹿児島支部で取り決めるなど応募・受講しやすい募集、訓練日程等についても検討していく。</p>
47	沖縄	<p><意見等> ・介護・医療・福祉分野においては、人手不足が顕著である。介護・医療・福祉分野の訓練コースを設定しても中止率が高いという現状があるようなので、原因を分析して対策を取っていただきたい。</p> <p><対応方針> ・訓練コース設定の時期や求職者への周知方法等について見直しを図り、引き続き介護・医療・福祉分野の受講生確保に取り組んで参りたい。</p>	<p><意見等> ・訓練をあっせんするハローワーク職員側の知識向上を目的とした介護分野の訓練施設見学会が行われ、参加した職員からは求職者に対してより訓練分野のコースを魅力的にPR出来るようになったと好評であった、とのことだが、今後も継続して取り組む意向か。</p> <p><対応方針> ・有効な取組だと考えており、継続して取り組んで参りたい。</p>	<p><意見等> ・美容・理容は華やかなイメージがあるが、出口（就職先）が小さい。就職先となる企業は零細が多く経営が不安定であり、ノルマ的なものもあって早期離職が多い。結局行きつく先は独立だが、経営できず廃業となる。もっと観光や介護などの分野の訓練をWG対象分野とすべきではないか。</p> <p><対応方針> ・ヒアリングを進めるにつれ、理容・美容分野の厳しい現実を再認識したところ。効果検証の対象分野は毎年変わるので、来年度は実情に応じた分野設定に努めたい。</p>	<p><意見等> ・特になし</p>	<p><意見等> ・有効求人倍率の高い分野の訓練を実施してほしい。観光・介護、運転、警備など。</p> <p><対応方針> ・訓練の実施には求人者・求職者・訓練実施機関のニーズが合うことが必要だが、ミスマッチが生じており難しい面がある。 ・求職者支援訓練の基礎コース対実践コースの配分割合及び実践コースの各分野における定員配分については、令和6年度計画と同等して計画して参りたい。</p>