独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第 15 回外部評価委員会職業能力開発専門部会　議事概要

１　開催日時　　令和６年６月４日（火）10：00～12：00

２　場　　所　　ＡＰ日本橋　Ｆルーム（東京都中央区日本橋３－６－２）

３　出 席 者

【外部評価委員】

守島部会長、堀副部会長、浅井委員、小久保委員、重里委員、伊藤委員、西尾委員、大下委員、佐久間委員、土井委員、平田委員

【機構】

輪島理事長、鈴木理事長代理、須摩理事、飯田総務部長、津崎経理部長、境企画部長、姫野求職者支援訓練部長、持永公共職業訓練部長

４　議　　題

令和５年度業績評価（職業能力開発業務等）について

５　概　　要

機構から、資料２に基づき、職業能力開発業務等に係る令和５年度業績評価について説明が行われた。なお、各委員からの主な意見等の概要は以下のとおり。

（1-4-1　離職者を対象とする職業訓練の実施）

【自己評定について】

自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。
また、一部以下のような意見があった。

〇評定区分の＜Ｓ＞には、「・・・又は定量的指標の対年度計画値が 100%以上で、かつ中期目標において困難度「高」とされており、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合」の項目があるので、Ｓ評定でも妥当のラインの結果を出していると考えている。

【評価できる点】

〇訓練指導や短時間訓練コースの実施率などにおいて、高い達成度をみせたこと。

〇正社員希望の者の正社員就職率が高いこと。

〇ＤＸ、ＧＸなどのコースを充実したこと。

〇大変高い実績を挙げており、高く評価できる。

〇離職者への、ものづくり分野のＤＸ、ＧＸの加速化に対応した職業訓練コースの開発・実施は、日本の持続的成長のために喫緊の課題であり、従来の延長線上では考えられなかった非連続に変化する新たな技術を学ぶ必要性を理解した上で訓練することは困難度・重要度ともに極めて高い。急激に変化していく状況に対応して、見直したコースが

約 27%と高い。現在、生産現場では、企業の規模にかかわらず、全ての企業にとって、人手不足・生産性向上が課題であり、ロボットに関する技能・技術の活用ニーズは極めて高く、焦眉の課題であり、社会的要請が高い。この急激な流れに対応し、例えば、スマート生産サポート科において、ＩＣＴを利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術の習得等、ＪＥＥＤだからこそこの困難な課題に対応できていると考えられる。各業界の基礎となる技能・技術をベースに、その内容に関連したＤＸ、ＧＸにつながる技術を活用できる人材を育成するための訓練を実施しており、省人化や作業ムラの解消等に役立ち、かつ今ではロボット単体だけではなく、人と共に作業を行える協働ロボットの段階にあり、こうした技術の進展に対応し不断に訓練カリキュラムを見直している。加えて、訓練修了者の就職率向上のために、訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな就職者支援に積極的に取り組まれ、ＤＸに対応したより実践的な訓練を実施するための職業訓練指導員研修を 718 人に実施、また、実技訓練の効果を高めるため、訓練受講者が実技前に作業をイメージできるよう、「作業時のポイント（カン・コツ）を要約した動画教材」を作成・活用する等も行いながら、ＪＥＥＤのリソースを最大限活かし、民間ではできないものづくり分野への重点特化を行い、訓練を行っている。また、令和５年度から３か年で、機構の全ての職業訓練指導員に対して、ＤＸに求められるデジタル技術や問題解決への考え方を理解する職業訓練指導員研修「ＤＸリテラシー研修」をオンラインで実施するなど、時代の移ろいに対応して、ＪＥＥＤの役割を深く考え、構成員全てが新たな役割を果たすべく、ＤＸ、ＧＸの動向等を踏まえて、随時、研修カリキュラムを最先端へと更新し挑む姿は極めて高く評価できる。

〇就職率が着実に上昇し、正社員比率も高いこと。

〇ＤＸ、ＧＸ関連への対応を始め、訓練内容の見直しが機動的に行われていること。

〇年度目標値（訓練終了後３か月時点の就職率 82.5%以上、ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数 1,339 人以上、短時間訓練コースの受講者数 164 人以上）を達成したこと。

〇ＤＸ、ＧＸに対応した訓練カリキュラムの開発・見直し、新たに職業訓練指導員の育成に取り組んだこと。

〇ライフプランや働き方が多様化する社会のニーズを踏まえ、短時間訓練コースを充実し実績を挙げたこと。

〇今日の課題であるＤＸ、ＧＸに対応した職業訓練指導員の育成のために「ＤＸリテラシー研修」を新規に実施したこと。不安定就労を繰り返している求職者について、日本版デュアルシステムによって高い就職率を達成したこと。

〇労働移動も踏まえた、ＤＸ関連の新規コース、又は既存コースにＤＸを導入するなどの工夫・改善に取り組まれていることは評価できる。

〇短時間訓練コースについては、受講者数は少ないものの、今後の働き手のニーズに応えるものであり評価できる。

〇離職者訓練修了者の就職率 87.5%と目標達成。人材ニーズに即したカリキュラム設定と不断の見直し、きめ細かな支援。

○ＤＸ、ＧＸ訓練受講者数 1,481 人と目標達成。各業界ニーズに合わせたカリキュラム開発・見直し。

○短時間コース受講者数 196 人と目標達成。短時間で成果を挙げる工夫と託児サービスの付加。

○①訓練修了者の就職率 82.5%以上、②ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数 1,339 人以上、③短時間訓練コースの受講者数 164 人以上を基準として、全て上回っている。この基準数についても簡易にクリアできるものではなく、求人側が求める人材、そして、離職者本人のニーズに適応したコース設定の表れであると言える。

○訓練の内容について、不断の見直しを実施している点。

○離職者訓練につき、人材ニーズの変化や効果等を踏まえて、コースの見直しを行っている点は、より需要に適合した人材育成につながるものと言え、高く評価。

【改善すべき点】

○就職率が高いことの「宣伝」が必要。

○どの事業にも共通して指摘できることであるが、真摯に取り組まれ、誠実に取り組まれれば取り組まれるほど、機構の負担は増大していくと拝察される。そうした大変な努力への配慮・支援を今後どうしていくかの検討は必要と考えられる。

○ポリテクセンター全体の定員充足率上昇（社会資源の有効活用）。

○配慮が必要な受講者に対するカウンセリング等個別支援の充実。

○訓練制度の社会的認知度向上に向けてハローワークとの連携による訓練説明、訓練紹介動画の放映、コース情報検索システムの活用など、求職者に対する一層の情報提供の環境整備が必要。

○民間教育訓練機関との役割分担を明確化するよう、訓練計画専門部会による審査の徹底を望む。

○再就職先として、ものづくり関連企業が中心となっていると思われるが、ＤＸは小売り、サービス分野などに広がっており、センターで得た技術は汎用できる。そのような企業に再就職受入れのアプローチを広げることは職場確保や受入れ先企業の人材確保にも役立つ。

○家電量販店やホームセンターなどでは、ものづくりの技術や知識を販売やサービスに活かすことができる。再就職先の選択肢を広げることにより、本人の選択肢を増やすこと、労働力のマッチングに寄与することができ、更に就職率を高め、質を高めることにもつながると考える。

○再就職先の業種別割合等の指標を検討すべき。

○ハローワークとの連携強化による定員確保の取組は評価するが、定員充足率は 79.5%

と８割に満たず。更なる利用者拡大への取組を期待。

〇就職率・正社員就職率について、人手不足感が強い中で頭打ちとなっているため、更に伸ばしていけるよう、就職できない原因等について、研究して、対応を図る必要がある。

〇短時間訓練コースについて、時代の要請に対応して、横展開を急ぐ必要がある。

〇就職率について、コロナ禍で落ち込んだ際でも 83.8%であったところ、82.5%という数値目標はそもそも低すぎるのではないか。

【その他の主な質疑等】

＜質疑応答＞

〇問　生産現場で役立つ訓練を実施していると説明があったが、訓練の中身を見てみるとものづくりの現場だけでなく、サービスや販売にも活かせる知識が盛り込まれていると感じる。そういった意味で、87.5%の方々がどういう方面に就職したのか、割合が分かれば教えていただきたい。そうした方面にも活かせる技能・知識であるという気付きが、正社員就職を希望する人たちの選択肢を増やすことになり、労働力のマッチングにつながると考える。

答　数値の把握についてはできていないが、ＤＸ対応コースを修了した者の就職先について一例があるためご報告する。例えばスマート生産サポート科を修了した者の主な就職先の職種はプログラマーやシステムエンジニア等の技術営業職となっており、ＩｏＴシステム技術科を修了した者の就職先については、システム開発や計測器の開発などに携わっている。スマートエコシステム技術科においては、ＧＸにもつながる技術要素が含まれており、当該科を修了した者については電気設備工事、太陽光設備施工といった職種に就職している。また、組込みマイコン技術科では、ソフトウエア開発プログラマーやシステムエンジニアといった職種で就職している。

＜意見＞

〇就職率については、過去の実績と比較しても横ばいで推移しており、この目標値を変更することは困難であると思料するが、82.5%の水準は低いのではないかということを意識すべきだと考える。機構の離職者訓練は離職者のセーフティネットとして非常に重要な役割を担っていることから、高い水準の就職率を維持するだけでなく、本当に就職が困難な者に対する支援が重要になってくるのではないかと思っている。

（1-4-2　高度技能者の養成のための職業訓練の実施）

【自己評定について】

自己評定Ａについては、「概ね妥当」との意見であった。

また、一部以下のような意見があった。

〇評定区分の＜Ｓ＞には、「・・・又は定量的指標の対年度計画値が 100%以上で、かつ中期目標において困難度「高」とされており、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合」の項目があるので、Ｓ評定でも妥当のラインの結果を出していると考えている。

〇毎年、全専各連と厚生労働省人材開発統括官との意見交換会において本件について意見を提出している。特に社会人入校率の低さ、訓練生募集の広報面においては重要な課題と認識しているところ。これまで特に進展がなかったが、本年４月に開催された機構の全国施設長会議において本部より全国のポリテクカレッジに対し、高度技能者養成訓練の受講者募集広報の取扱いについては平成10年の内かんを徹底するよう指示されたとのことで、本連合会としてはその対応については評価している。今後も学校教育と職業訓練の両制度がフルに活用されるような中長期的かつ包括的な視点で、地域の人材育成の在り方の検討が必要。

【評価できる点】

〇生産ロボットシステムコースのカリキュラム見直しや課題解決に向けた企業と共同での取組などにおいて、工夫したこと。重要視されているＤＸ、ＧＸなどの分野でのカリキュラムの開発に注力したこと。

〇社会のニーズに素早く対応している。

〇ＤＸ、ＧＸといった大きな技術変化の波の中で、日本経済の持続的成長のためには、規模の大小を問わず、企業の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要となる高度技能者養成のための職業訓練の実施は、社会からの要請も極めて高く、ＪＥＥＤへの期待も高いと考えられる。就職希望者の就職率も 99.6%と極めて高い結果を出している。機構のリソースならではの長所を活かし、生産ロボットシステムコースのカリキュラムの実施・見直し、建築施工システム技術科のＢＩＭを活用したカリキュラムの実施・見直し、ＤＸ、ＧＸに対応し、企業と共同で課題解決に積極的に取り組む等、時代の変化に即応し、ＪＥＥＤのリソースを最大限活かし、攻めの姿勢で挑んでいらっしゃるが、これは機構の負担が大きく、相当な努力を必要とすると拝察される。その状況下で、高い中期目標を掲げ、雇用失業情勢等を踏まえ、高い就職率実績（平成 30～令和３年度の年間平均 99.3%）を維持し、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組の実施や、（作業手順書や完成予定図を手元で確認しながらの実習により技術の習得度向上を図るための高度な目的での）タブレット端末を活用した実習方法を基礎に、ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースならではの、生産ロボットシステムコースにおける機械系・電気系・電子情報系の３科の学生が各々習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことで、より実践的な技能・技術を習得した修了者を多数輩出、加えて、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（ＣＨＥＲＳＩ）との連携を行い、日本のものづくり発展のために高い問題意識での積極的な取組は、ＪＥＥＤのリソースの最大限活用と今まで蓄積されてきた実績への信頼があればこそで、極めて高く評価できる。地域企業が抱える「ものづくり」に関わる課題を解決する「課題解決方式」、「ものづくり」現場に倣い、複数の訓練科からの学生で横断的グループを編成し、自身の専門性を発揮し、相互に協力・連携しながら共通の課題に取り組む「ワーキンググループ学習方式」という特徴をもち、ポリテクカレッジが有するものづくりノウハウならではの活用による取組は極めて高く評価できる。

〇ＤＸ、ＧＸ関連の訓練の高度化に努め、産業界と連携しながら、着実に人材育成の実績を挙げたこと。

〇ものづくりの魅力発信事業に成果があったこと。

〇年度目標値（就職率 95%以上、ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数 135 人以上、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうちＤＸ、ＧＸに対応

した件数の割合 50%以上）を達成したこと。

〇地域の中小企業等の課題解決のため業務改善の取組において成果を挙げている。

〇高度技能者養成訓練における就職希望者就職率 99.6%と目標達成。キャリアコンサルティングと実習を重視したカリキュラムの成果。

〇ＤＸ、ＧＸ対応コース修了者数 157 人と目標を上回る。学生のニーズにしっかり対応したカリキュラムによる効果。

〇企業と共同による課題解決 45 件、うちＤＸ、ＧＸ関連 25 件、55.6%と目標達成。省力化など個社の課題解決に学生の知見を生かす取組を高く評価。

〇実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組、生産ロボットシステムコースについては、機械系、電気系及び電子情報系の３科の学生がそれぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練による実践的な技能・技術を習得することが可能となった。また、建築施工システム技術科については、新たにＢＩＭを活用した訓練を実施した点がレベルの高い知識の習得と就職率の向上を果たした。

〇機構が１年で取り組んできたＤＸ、ＧＸに資する技術要素を活用した企業と共同での取組、地域の中小企業等が抱える課題解決への取組と人材輩出の方法について、人材育成に携わる支援機関にとって、非常に重要なノウハウや手法として活用することができ、データ分析と効果検証の見本となると考える。

〇就職率がほぼ 100%となっている点。

〇ＤＸ、ＧＸへの対応が企業でも急務になる中、地域ニーズも踏まえて対応している点を評価。また、高度技能者養成訓練コースが順調に修了生を輩出できる点を評価。当該分野は多くの企業で深刻な人材不足に陥っているところ、更なる拡大を期待。

【改善すべき点】

〇ＤＸ、ＧＸコースの入校生や修了者を増やしていくことが望まれる。ＰＲ等の強化が必要。

〇即戦力となるよう実学融合の訓練カリキュラムを設定し、総訓練時間 5,616 時間のうち約 65%が実験・実習であり、就職支援においても、職業人としての素養や職業意識を高めるため、生産現場を直接体験するインターンシップ（企業委託実習）を実施していることは極めて高く評価できるが、機構の皆々様の負担の増大への支援・配慮をいかにしていくかの検討が必要となっていると考えられる。

〇ポリテクカレッジ全体の定員充足率上昇。

〇個社支援の更なる拡大を期待。商工会議所としても連携を検討したい。

〇目標に関わらず、ＤＸ、ＧＸについて、修了者数や課題解決の件数を増加させていく必要がある点。

〇地域の訓練ニーズは時々により変化することも有り得るので、ニーズ把握の取組は不断に実施すべき。

【その他の主な質疑等】
＜質疑応答＞
〇問　ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の目標値が 135 人に対して 157 人と、目標値と比較して 10 人以上も高い実績を挙げている。この成果に関する要因等があれば教えていただきたい。もう１点は「企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、ＤＸ、ＧＸに対応した件数の割合」に関する意見であるが、本来は我々、中小企業側がポリテクカレッジに期待する内容、つまり、人材育成という観点から外れる形となるが、学生の訓練も兼ねて、中小企業の課題解決を行う、また、ＤＸ、ＧＸ分野で課題解決に取り組んでもらえるのは大変興味深いことであるし、ニーズがあると思料する。容易ではないものと理解しているが、こうした取組が増えることで、中小企業の課題解決と学生の能力開発に資すること、一石二鳥となる良い取組である。商工会議所としても、当該取組の周知、学生募集につながるような協力を行ってまいりたい。
答　令和５年度はロボットシステムコースのみの修了者となっているが、応用課程３科の生産システムコースの中から、希望者を集めてロボットシステムコースに入る仕組みとなっている。学生も昨今の技術動向や産業界の動きを敏感に捉えていることから、我々としても勧奨とアピールはしているが、学生が自ら手を上げていただいている状況である。２点目の「企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、ＤＸ、ＧＸに対応した件数の割合」については、企業から課題をいただけるのは生の教材として非常に有効であるものと捉えている。今後もより多くの課題を企業からいただけるよう取り組んでまいりたい。

（1-4-3　在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施）

【自己評定について】
自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。
また、一部以下のような意見があった。

〇評定区分の＜Ｓ＞には、「・・・又は定量的指標の対年度計画値が 100%以上で、かつ中期目標において困難度「高」とされており、かつ質的に顕著な成果が得られていると認められる場合」の項目があるので、Ｓ評定でも妥当のラインの結果を出していると考えている。

〇関係機関や機構内の他業務と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報、ＤＸの推進や 70 歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースの実施。リピーターとなる企業の増加、事業主・受講者へのアンケート結果を受けての真摯な訓練コースの改善等により、使い勝手の良いコースとして事業主・受講者から高い評価を得ている。また、時代のニーズに的確に合わせ、生産性向上支援訓練のカリキュラムモデルを３コース新たに開発、整備してきた。長年にわたり 100%を超える実績を誇り、Ｓ評価としても良いのではないか。

【評価できる点】
〇中小企業等との連携において、ＤＸ、ＧＸ分野を重視し、受講者数が増加したこと。

〇生産性向上支援訓練コースの受講者数が、かつてないほど増えたこと。

〇実績が過去最高となっている。

〇桁違いに変化していく世界状況の中で、日本のものづくりの更なる進化には、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識・技術を習得できる高度なものづくり訓練の実施が必須となっているが、一企業単体で行うには限界がある。また、視野を広げていくという視点からも、企業内ではなく外部機関での訓練・成長、交流が期待される。とりわけ生産性向上支援訓練の受講者が、65,483 人と、過去最高の実績となった。加えて、ＤＸの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースの更なる新たな開発と既存コースの見直し、業務実績の進捗状況や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有、オンライン訓練等々、社会的要請に合致した取組を、機構のスケールメリットを活かし施設間連携により取り組んでいることは、ＪＥＥＤならではの優位性であり、存在意義の証左といえる。外壁の劣化診断においてドローンを活用することで、高所作業による危険を減らし、技術と同時に関連する法律等も学び、診断作業の効率化を実現、また、ＣＯ２の削減抑制に配慮して木材の地産地消、その高付加価値化への取組、さらには、ＢＩＭの更なる高度な活用等々、企業の持続的成長に資する訓練の充実。新技術の活用により新たな方策を講じることで、人手不足対策にも資することとなる。地球に優しい企業への発展を支援すること、そのための人的資本経営に資するＪＥＥＤの挑戦は社会的要請も高く極めて高く評価できる。

〇生産性センターの利用事業所数が過去最高となったこと。

〇在職者訓練受講者数（特にＤＸ、ＧＸ関連コース）が大きく伸びたこと。

〇「訓練カルテ」による訓練コースの評価・改善が機能していること。

〇年度目標値（生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 42,000 事業所以上、在職者訓練受講者数 64,000 人以上、在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 90%以上、ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数 4,000 人以上）を上回ったこと。

〇在職者訓練の実施において、事業主、受講者より高い評価を得ている。

〇生産性向上支援訓練の実施において、事業主、受講者より高い評価を得ている。

〇在職者訓練、生産性向上支援訓練に関して、ニーズに合わせた訓練内容を柔軟に設定している。

〇生産性センター利用事業所数 57,730 事業所と過去最高値で目標を大きく上回る。相談から訓練まで一貫した支援とコース充実の成果。

〇在職者訓練受講者数 70,789 人（過去最高）、利用企業評価 93.7%、ＤＸ、ＧＸ訓練受講者 6,382 人といずれも目標達成。訓練カルテの利用等による不断の見直し、新コースの開発。

〇４つの目標を単純平均すると 127.95%となり、120%を超えている。事業主、受講者と

も、受講後の評価も高く、改善点は思いつかない。

〇過去最高の実績となった点。

〇生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数、在職者訓練の実施人数について、ＤＸ、ＧＸに対応したコースなど、ニーズを的確に捉えた訓練コースの設定といった取組の結果、いずれの指標も過去最高となった点を評価。

【改善すべき点】
〇オンラインによる訓練コースの拡大。

〇各地域の事情やニーズを的確に捉え、他の職業教育・訓練の資源を有効活用することも必要。

〇生産性向上支援訓練等を通じて民間教育訓練施設への委託を推進すべき。また、現状の民間への委託状況については委託先（機関別の内訳）の実績を示し、好事例の掘り起こしをすることが望まれる。

〇中小企業等におけるＤＸ人材育成の推進のため相談体制の更なる強化を期待する。

〇事業主に対しての周知の努力はされていると思うが、産業構造の変化やＤＸの広がりなどに伴い支援を求める業種の幅も広がってきているのではないかと思う。多くの事業主から幅広く情報収集する機会を通じて、この施策の周知を広めることで活用促進できるのではないか（生産性向上支援訓練を中心に）。

〇コロナ禍後の利用事業所数拡大の要因（新規利用者の開拓ルートなど）を分析し、更なる利用拡大につなげていただきたい。

〇在職者訓練の事業主アンケート結果について、受講者アンケート結果と比較すると評価が良くない。ネガティブな意見についても分析し、改善に取り組むべきではないか。

【その他の主な質疑等】
＜質疑応答＞
〇問　我が国の失われた 30 年を取り戻すという大きな課題を考えたときに、リスキリングによってものづくり分野のみならず、全ての分野の在職者のキャリアアップを図ることが重要であり、それによって全体の高付加価値化や生産性を向上させていくことが大きな課題であると認識しているところである。そうした観点から意見すると、生産性向上支援訓練の展開は大きな意味があると捉えている。当該訓練は機構から説明があったように、過去最高の受講者数を確保する等の大きな成果を着実に挙げているという点から大きく評価できる一方で、当該訓練のオンラインコースについては、受講者数が減少している状況にある。新型コロナウイルス感染症対策の緩和の影響なども考えられるが、事業主等の利便性を考慮すると、今後も増やす方向で取り組むべきではないかと考えるが如何か。

答　オンラインコースのコース数及び受講者数については、ご指摘のとおり前年度と比較して減少傾向となっており、コロナ禍時点では、感染防止対策として企業が利用していたが、令和５年度くらいからオンラインの有用性を活用し、例えば、本社と支社を結んで訓練を実施することや、在宅勤務と会社勤務の従業員双方を対象として訓練を実施するなどの目的にシフトしてきている。そういった利便性及び

有用性をアピールしながら企業のニーズに応えていきたい。

○問　「生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ利用事業所数」が増加した要因は何か。特に 57,730 事業所数のうち、新規事業所数はどれぐらいあるのか教えていただきたい。新規に利用した事業所が事業主支援メニューを利用するに当たってのルートを分析し、今後の新規利用事業所の拡大に努めていただきたい。

答　生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数が増加した要因は、３点ほどあり、１点目がＤＸ等の訓練コースの充実を図ったこと、２点目が１点目の分野に対応するための職業訓練指導員の育成を図ったこと、３点目が多くの事業主に利用してもらうため、各施設が地域の経済団体等の関係機関に協力いただきながら周知・広報を行ったことが過去最高の実績につながったと考えている。また、新規利用事業所数であるが、令和４年度に利用せず、令和５年度に利用した事業所を新規利用とカウントしているが、在職者訓練は、約 33,000 事業所が利用いただいており、そのうち、新規利用事業所数が約 23,000 事業所、割合として 68%の水準となっている。

（1-4-4　職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等）

【自己評定について】

自己評定Ａについては、「妥当」との意見であった。

また、一部以下のような意見があった。

○指導員養成は、技術革新、進展の速度が速い中で将来にわたって、間断なく実施されることになる。そのため、年度ごとの目標をクリアし、３つの指標を単純平均すれば 120%を超えていることから、年度別評価としては、高い評価をしても良いのではないか。

【評価できる点】

○職業訓練指導員養成コース修了者が多いこと。外部有識者の評価が全て６点と高かったこと。

○順調に推移している。

○スキルアップ訓練の実施、機構内外から知見を持ち寄り、充実した調査・開発成果を挙げている。最新のデジタル技術や脱炭素化等に資する技術を習得するための研修等、時代の変化に対応し、社会からの要請の高い分野、政策的必要性の高い分野において、ニーズに即応して職業訓練指導員の専門性の拡大・スキルアップを図ることができている。ＩＣＴ活用の現状、近年の社会状況や技術革新の変化に対応しての見直し、産業界で求められている職業能力の分析・整理により、的確な人材育成、体系立てた効率的な職業能力開発の実施に取り組んでおり、高く評価できる。

○日々進化していく技術に対応して、全ての職業訓練指導員に対して、「ＤＸリテラシー研修」を行うなど、ＤＸ、ＧＸに対応した職業訓練指導員の育成、職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）に取り組まれていらっしゃるが、機構のそうした日々増大していく負担への配慮をどうするかの検討は必要と考えられる。

○指導員のなり手を着実に増加させたこと。

○指導員のスキルアップの取組が強化されたこと。

○年度目標値（職業訓練指導員養成課程修了者数 100 人以上、スキルアップ訓練受講者数 5,000 人以上、職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均５点以上）を達成したこと。

○コンソーシアムや地域協議会等、様々な機関との連携体制整備を進めたこと。

○指導員養成課程修了者数 119 人と目標達成。

○スキルアップ訓練受講者数 6,158 人と目標達成。

○調査・研究・開発に係る外部評価の合計点数の平均 6.0 点と目標達成。特にＩＣＴ、デジタル活用ツール、指導技法の開発。

○スキルアップ訓練の受講者数について、ニーズに沿った研修の充実、適時かつ積極的な広報活動の結果、目標を大きく上回った点を評価。

【改善すべき点】

○目標に関わらず、更なる国際協力(特に、研修指導員の派遣)が求められる。現時点での規模は小さいのではないか。

○多様な人材を採用できるように、更にご検討頂きたい。

○訓練手法の開発成果等の地方自治体等への展開（紹介）。

○海外からの研修員の受入れ、研修講師派遣など国際協力の推進等について関係機関等との協議が必要。

○職業訓練指導員の開発途上国への派遣については積極的に行うべき。

○訓練の実施件数等は問題ないが、具体的なスキルが上がったという事について、見える化を図っていく必要がある。

○スキルアップ訓練のニーズ把握に継続的に取り組むべき。

○調査・開発成果物の普及・啓発にも取り組むべき。

【その他の主な質疑等】

＜質疑応答＞

○問　国際協力の推進について、機構はどのようなスタンスで取り組まれているのか。

答　要請があった際に可能な範囲で対応することが基本的なスタンスになっているが、派遣する職業訓練指導員にとっては貴重な経験として得られるものも多いことから、できる限り多くの指導員に経験させた方がいいと考えている。

＜意見＞

○スキルアップについて、訓練ニーズの把握、これを踏まえたコース開発、実施後の受講者の声の収集を行い、このニーズを基に新たに訓練を展開するというＰＤＣＡの流れの中で訓練を展開していくものと思料するが、ポジティブな意見を踏まえた技術や訓練の実施を行うだけではなく、批判的な意見もあるのであれば、それも踏まえて改善に取り組むことも重要と考えるので、ネガティブな部分にも着目し、展開いただきたい。

（1-6　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等）

【自己評定について】

自己評定Ｂについては、「妥当」との意見であった。

また、一部以下のような意見があった。

○この区分の業務の特性上、中期計画における所期の目標を達成しているとの表現となるため、高く評価しているが、評価上の文字にすると、Ｂとなる。

○特に目標数は明記されていないものの、認定職業訓練の的確な審査について、認定コース、定員等を前年度比でそれぞれ 107.6%、110.6%上回り、更に実施状況確認件数（巡回指導）についても 14,230 件（前年度 11,745 件）と前年度比で 121.2%の伸びを示している。Ａ評価を与えても良いのではないか。

【評価できる点】

○民間の職業教育訓練の質を保つために幅広く活動されていることが良い。

○目標を達成している。

○就職に資する訓練内容となっているかの精査、社会のデジタル化への機動的な対応、訓練実施機関が抱える課題の把握に基づき、職業訓練の審査・認定及び設定促進を着実にしっかり行っており、高く評価できる。

○審査・認定コースが増加し、訓練受講機会が広がったこと。

○認定コース中、デジタル系コース、オンラインコース、ｅラーニングコースがそれぞれ大きく伸びたこと。

○デジタル系訓練の推進や認定カリキュラムの作成支援等の実施により、認定定員数及びコース数を堅調に伸ばしたこと。

○認定コース数、認定定員を着実に伸ばしている。

○認定コース数 3,902 コース、認定定員 67,757 人。

○デジタル分野に対応したモデルカリキュラムの策定、紹介、サポート講習の実施などによる支援。

○求職者支援制度の周知に加え、「カリキュラム作成ナビ」の作成・提供による訓練カリキュラム等の円滑な作成を支援した点を評価。

〇訓練実施機関への指導・助言に当たり、講習を実施した点を評価。

【改善すべき点】
〇求職者支援制度における機構としての活動を一層続けてほしい。

〇離職者訓練との適正な棲み分けに向けた知見の提供。

〇本制度の普及・促進については地域雇用の担い手である専修学校・各種学校としても積極的に協力したいと考えているため、機構には一層、専修学校・各種学校教育の重要性に対する理解を求める。また、コースとして認定を受けた訓練実施機関の実績（機関別の内訳）等を示し、民間教育訓練機関が数値目標（受入れ団体数、受講者数）を設定しやすい情報提供を求める。

〇制度改正や運用の見直しなど変更が生じた際には各機関への丁寧な情報提供を望む。

〇求職者支援制度の周知・説明については更なる強化を期待する。

〇コース数や巡回の件数から考えると、求職者支援訓練サポート講習の受講者はもっと多くても良いと感じるため、引き続き受講勧奨に努めていただきたい。

【その他の主な質疑等】
〇特になし

以上