独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
第16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７年６月６日（金）10：00～12：00

２　場　　所　　ＡＰ西新宿　B+Cルーム（東京都新宿区西新宿７－２－４）

３　出 席 者

【外部評価委員】
守島部会長、堀副部会長、浅井委員、河原委員、小久保委員、永井委員、山脇委員、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、姫野理事、飯田総務部長、小林経理部長、鈴井企画部長、遠藤求職者支援訓練部長、持永公共職業訓練部長、小此木情報システム総括管理部長

４　議　　題
令和６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６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、質疑応答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。

【主な意見・質疑応答】
○　参考指標の定着率等について、訓練の質の確保という観点から、全体の数字だけでなく、訓練種別ごとの分析が、重要である。日本版デュアルシステムの方がその他の訓練より定着率が高いことが把握できるので、全体の数字だけでなく内訳も見ていくことで、どこに弱み・強みがあるのか把握していただきたい。

○　求人企業の開拓において、訓練生のプロフィールを作成して企業に配付しているとのことだが、掲載する情報をプラスアルファで独自に追加している施設もあると聞いている。好事例は標準化をしていくなど、さらに質の高いプロフィールを作成することで、求人企業への売り込みを図っていただきたい。

○　日本版デュアルシステムの正社員就職率の点について、一般の訓練よりも 18 ポイントほど高く、離職防止の観点も含め高い成果が上がっていると思料する。手間がかかることは承知しているが、日本版デュアルシステムをより多く実施できるよう取り組んでいただきたい。

○　ＤＸ・ＧＸに対応した訓練については、非常に難しい課題であると考えていたが、令和

４年度、５年度で開発・定着し、順調に進捗しており、人材ニーズに応じたものになっていると思われる。昨今は、生成ＡＩ等の新しい技術が進展しているため、新たなカリキュラムを開発するなど検討いただきたい。

○　50 歳以上の入所者数が全体の 32.7%を占める中、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率が 85.3%に達していることは高く評価できる。今後は、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率についても、50 歳以上等の年齢区分ごとの実態を把握することを検討していただきたい。
→　ＪＥＥＤとしても、正社員を希望される方が正社員になれるよう引き続き就職支援等に取り組んでまいりたい。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　正社員希望の人の中の正社員就職率が高いのが評価できる。

○　訓練の見直しにも取り組んでおり、機動的な体制がうかがえる。

○　訓練終了後３ヶ月時点の就職率が82.5%以上と高い目標、達成状況が３月末で86.8%と高いことに加え、ものづくり分野の急速な変化、ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースを開発、急激に変化するものづくり現場で活躍できる人材として必要な知識及び技術・技能を身につけることができるよう、受講者数を8,000人（５年間）と極めて高い目標を設定し取り組んでいる。
　ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数が1,767人と達成度106.4%と高いこと、キャリアの棚卸、希望職種・習得する能力を把握し、指導、未就職修了者に対するフォローアップ体制を確実にすることで、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率が85.3%と、就職率・正社員就職率の向上へと取り組んでいること、時代の変化を洞察し、内容変更コース数245コース、新規設定コース22コースと、人材ニーズの変化に対応し適宜訓練内容の見直しに取り組んでいること、環境やエネルギーに関するオープンデータ等の可視化・分析を実践演習に盛り込む等、ＧＸにつながる要素を研修カリキュラムに反映したこと、新たにＧＸリテラシー研修を企画し、令和７年度以降の実施に向けて研修内容を検討していること、日本版デュアルシステムを機構施設での実習を中心とした訓練（ポリテクセンターでの座学＋実習約５か月）と実際の生産現場での企業実習（民間企業における企業実習約１か月）を組み合わせて実施し、高い正社員就職率を達成していることが評価できる。

○　人材ニーズ等を踏まえ、約20%に当たる訓練コースの見直しを敢行するなど、ＰＤＣＡサイクルを着実に回していることが評価できる。

○　ＤＸ、ＧＸに対応した訓練を拡充し、ものづくり分野のＤＸ、ＧＸを加速させたことが評価できる。

○　ＤＸ、ＧＸに対応した訓練カリキュラムを開発するとともに、職業訓練指導員の育成を計画的に進めていることが評価できる。

○　中期目標において困難度が「高」と設定されているにも関わらず、全ての年度指標で達成度が100%を上回っていることからＡ評価が妥当だと考えられる。

○　特に就職の難しい50歳以上の入所者が全体の32.7%を占める中で、正社員としての就職を希望する者の正社員就職率が85.3%に達しているのは相当の成果だと言える。

○　重要度：高、困難度：高　といずれも高度案件にも関わらず、①訓練修了者の訓練終了後の就職率目標：82.5%以上、ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数、短時間訓練コースの受講者数900人以上と目標値も高い中で、いずれも100%を超えた定量的な実績数を今年度も示したこと、また、サンプル数値とはいえ、昨年度にくらべ「訓練修了後、１年経過時点の定着率」は、6.1%も高くなっており、十分評価したい。

○　ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースについて、令和４年度から企画・実行しており、有効なカリキュラムであると評価できる。

○　引き続き、入口から出口まできめの細かい施策を工夫しながら実施している点は評価できる。

○　離職者訓練について、昨今の人材ニーズの変化や社会情勢を踏まえ、新たな訓練カリキュラムを拡充したほか、就職先企業においてＤＸ、ＧＸを活用できる人材を輩出することを目的に、職業訓練指導員研修によりスキルアップを図り離職者訓練の質の向上に取り組んだ点を評価。

○　ＤＸ、ＧＸについて更に力を入れてほしい。

○　特別な配慮を要する訓練受講生に対しては、多様な支援が講じられているが、対象者及び困難事例が増加傾向にあることに鑑み、専門家によるカウンセリングの機会を増やすなど、更に手厚い支援を検討いただきたい。

○　デジタル化の進展が急速に進んでいることから、新しい技術体系であるＡＩ技術の習得、生成ＡＩについての活用方法など、今後更に進むＩＴ化、ＩｏＴ化の流れに対応したカリキュラムを入れていくことで、効果が更に上がると考える。

○　順調に伸びてきた実績が下降に転じた。就職困難者の受講が増えてきたこともあり、受講者に寄り添った、一層の支援の強化を図る必要がある。

○　人手不足の折、育児介護のための離職者が仕事に復帰しやすいよう支援するため、短時間訓練コースは更に充実させていただきたい。

○　就職率について、就職困難度が高い 50 歳以上の訓練受講者数が増加しているが、国として高齢者雇用を促進している点と令和３年度以降継続し 86%を達成している点を踏まえると、現在の目標値は適切なのか検討することも必要ではないか。

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、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　多様な入校生確保に向け、社会人入校生の割合が増加するほど、私立専門学校との間の官民競合の解消に近づくとともに、リスキリングによる労働者の能力向上支援の促進にもつながるため、引き続き社会人入校生の確保を積極的に展開していただきたい。
→　多様な入校生確保に向けて昨年度、様々な取組を強化したところであり、本年度も継

続して入校生の多様化に取り組んでまいりたい。

【その他、業務運営等に関する主な意見】

○　ものづくりだけでなく、商品企画なども学んでいる点が評価できる。

○　高い目標を達成していることが評価できる。

○　理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、急速に変化していく高度なものづくり現場を支える人材育成に取り組んでいること、ＤＸ、ＧＸへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成へと時代の要請に対応したこと、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が50%以上と、ＤＸ、ＧＸへの大きな潮流に対応したこと、就職希望者の就職率が、３月末で99.4%と、極めて高い達成度を遂げたことが評価できる。

○　第62回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから５競技職種14名の学生が参加、３名が入賞、「銀茶会の茶席」で最優秀賞を獲得する等、技能習得に対する意識の向上や技術力向上に取り組み、高い成果を上げている。

○　ロボット技術を活用した、生産性向上に向けた生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる人材の育成や、３Ｄレーザースキャナ、ドローン等のデジタル機器も高度に活用し、ＢＩＭを活用した訓練を実施したこと、建物のライフサイクルや維持管理についても学ぶ「維持保全」等も実施し、脱炭素化に資する知識、技能・技術が習得できる訓練の実施に向け、ＤＸ、ＧＸに対応し訓練カリキュラムを見直し取り組んだこと、訓練を担当する指導員に対して、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」等の研修を実施する等、カリキュラムを不断に見直し実施したこと、最新の社会、経済動向を見据え、新技術・新素材、ＤＸ、ＧＸ、ＳＤＧｓ等へ対応し訓練内容を変革したこと、ビジョンセンサを活用した画像認識、処理した情報とロボットシステムとの連動や、ロボットシステムと人や他システムとの協調について学ぶ内容を追加したこと、ＣＨＥＲＳＩとの連携も行い、情報収集に努め、急激なものづくり現場の変化に対応し、訓練内容を見直し実施したこと、企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、ＤＸ、ＧＸ技術に対応した課題は、43件中32件74.4%と、目標の50%以上に対して極めて高い達成度を遂げていることが評価できる。

○　社会人推薦入試を全校に拡大し、事業主推薦制度に係る広報を強化することにより、応募者のすそ野を拡げ、併せて在職者のリスキリングの機会を提供したことが評価できる。

○　中期目標において困難度が「高」と設定されているにも関わらず、全ての年度指標で達成度が100%を上回っていることからＡ評価が妥当だと考えられる。

○　地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のために、年間88件もの共同・受託研究に取り組んだという点も高く評価できる。

○　重要度：高、困難度：高といずれも高度案件にも関わらず、３項目の取組状況は、100%目標値を超え、昨年度と同様の数値を示したことが評価できる。

○　企業と共同して課題解決に取り組む実習は、昨年度より18.8ポイントも上回っている。評価としては、「Ｓ」評価としたいところであるが、人的資本的要素が大きく、人材の能力評価の必要もあることから、自己評定どおり「Ａ」評価が妥当である。

○　高度技能者養成訓練の建築施工システム技術科において令和６年度から新たな訓練やカリキュラムを実施し、ＤＸ、ＧＸへの加速化に対応した見直しを行っている点を評価。

○　商品開発が企業では更に重要になるので、（地域の中小企業等の課題解決のための連携を）もっと大々的に進めてほしい。

○　ＤＸ、ＧＸに対応した訓練カリキュラムの見直しの充実が望ましいと考える。

○　特別な配慮を要する学生に対しては、多様な支援が講じられているが、対象者及び困難事例が増加傾向にあることに鑑み、専門家によるカウンセリングの機会を増やすなど、更に手厚い支援を検討いただきたい。

○　規制緩和の流れで、高校生の就職環境も変化してくるようであり、「進学」の方策としてＪＥＥＤから高等学校へのアプローチを一段と図ることも必要ではないか。

○　高度技能者養成訓練について、就職率が高いことはある意味当然であり、効果をより検証するためには、別の指標も見る必要があるのではないか。

○　共同・受託研究の件数が昨年に引き続き減少しているので、新たな掘り起こしが必要ではないか。

○　（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）令和６年度は148.8%と目標を大きく上回っていることから、目標値のあり方が適切なのか検討すべき。

○　ＤＸ、ＧＸに対応した人材育成に資する職業訓練指導員の研修を実施しており、今後の訓練の更なる質の向上に期待。

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。
なお、当該事業における取組内容等を踏まえＳ評価が妥当との意見もあった。

【主な意見・質疑応答】
○　ＤＸ・ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数は、達成度が令和５年度は 159.6%、令和６年度が 163.8%と非常に高くなっているが、施設のキャパシティの面から問題はないのか。
→　ＤＸ・ＧＸに対応した訓練の実施については、今中期計画期間の重点目標としており、機器整備についても優先順位を上げて、例えば協働ロボットを整備するなどしているところであり、現状のキャパシティの範囲内で対応できていると考えている。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　ＤＸ、ＧＸなどへの充実化が、結果を出しており評価できる。

○　生産性訓練の利用が順調に拡大していることを評価。

○　リスキリング等、人への投資は喫緊の課題であり、とりわけ、ＤＸ、ＧＸ等の新たな潮流の中で社会からの要請も高く、これに対応して、第４期中期目標の150,000事業所から第５期中期目標の210,000（42,000×５年）事業所へと極めて高い目標で取り組んでおり、その達成度も59,616事業所と目標を大きく上回っていること、在職者訓練受講者数が72,187人と、目標の65,000人を大きく上回り達成しているのみならず、ロボット導入に必要な工程分析技術及びロボットを用いた自動化システムの構築技術習得等、ＤＸによる企業変革は焦眉の急の中取り組んでいることに加え、オンライン訓練も実施して利便性の向上に取り組んでいること、ものづくり現場が急速に変化する中、製品検査においてもＡＩ活用による画像認識システムの開発が期待され、こうした要請に対応して機械学習に関する画像データの設定や効果的な画像処理の手法を習得する等、ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースも目標の4,000人に対して6,553人と極めて高い達成度を遂げていること、社会・技術動向をキャッチアップし常に訓練コースの設定・実施・評価・改善のサイクルを回し、新たにＡＩ、ＩｏＴ、クラウド、ドローン等のＤＸ訓練12コース、再生可能エネルギー、次世代電池等のＧＸ訓練２コース、合計14コースを開発し、355コースを整備していることが評価できる。

○　生産性向上人材育成支援センターの事業主支援実績が着実に伸びていることが評価できる。

○　在職者訓練の受講者数が着実に伸び、受講者の満足度も高いことが評価できる。

○　生産性向上支援訓練では、ｅラーニング方式を実施するなど利便性を高めながら、利用実績を大きく伸ばしていることが評価できる。

○　中期目標において困難度が「高」と設定されているにも関わらず、全ての年度指標で達成度が100%を上回っていることからＡ評価が妥当だと考えられる。

○　特に指導法や訓練教材を含む訓練コースの品質改善を進められた点、先端的なＤＸ技術に対応した訓練カリキュラムや訓練教材の開発を実施できた点が高く評価できる。

○　重要度：高、困難度：高といずれも高度案件にも関わらず、４項目の取組状況は、100%目標値を超えていることは評価できる。

○　昨年度も高い値を上げていたにも関わらず、今年度はそれを超える定量的な実績を上げている。終了後の事業主、受講者アンケート結果の評価も高く、「Ｓ」評点とした方が良いのではないか。これだけの定量的、定性的な実績も過年度より実績を上げており、他に言うことはない。

○　（在職者訓練受講者数などが）過去最高の実績となったことについて、大いに評価できる。

○　「生産性向上人材育成支援センター利用事業所数」について、リスキリングや生産性の向上等、社会的関心の高まる事項に対し、そのニーズに的確に対応した取組の実施を評価。

○　ＤＸ、ＧＸなど企業の変化に対応した訓練プログラムを充実してほしい。

○　生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート調査の結果については、他の調査と比べると、相対的に辛口であることから、事業主への詳細なヒアリングなど、改善を視野に入れ

たフォローアップを検討いただきたい。

○　「ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組」について、受講者数増加のため様々な施策に取り組んだ結果の高い達成度であると承知。他方、前年に引き続き約 160%という達成度を踏まえ、目標変更の要否を十分に議論し、結論を出すべき。

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Ｂについては、「妥当」との意見であった。

【主な意見・質疑応答】
○　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は、今年度も目標は達成しているが、一部の項目で満点が付かなかったテーマについては、その評価を分析して改善を図り、次年度は満点が取れるよう努めていただきたい。

○　独法評価の基準に沿って評価するとＢ評価であるが、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は、高いハードルが設定されている中、６点満点中 5.33 点と高い評価であり、ＪＥＥＤの努力を考慮するとＡに近いＢ評価であると考える。

○　全国の職業能力開発校では職業訓練指導員の人材不足が課題となっており、若くて優秀かつ即戦力となる職業能力開発総合大学校の総合課程修了者への期待は非常に大きい。職業訓練指導員として就職する者が増えるよう、引き続き意識醸成とともに魅力発信や広報等に力を入れていただきたい。

○　都道府県の障害者職業能力開発校においても、職業訓練指導員の人手不足や質の確保が問題となっている。ＪＥＥＤも人手不足と承知しているが、質の高いＪＥＥＤの職業訓練指導員との人事交流を行うことで、質の向上に寄与できると考えられるため、厚生労働省とも調整していただきたい。
→　人材交流の点は置いておき、指導員養成の観点からは、現在、総合課程のカリキュラムに障害者に関する要素を付加することを検討している。今後、総合課程の修了者が障害者職業能力開発校の指導員を志向することや、素養を身に着けることに取り組んでまいりたい。

○　訓練のオンライン化については、実学で学ぶ部分が多いため全面的に実施することは難しいと理解するが、全てをオンライン化できずとも、一部をオンライン化するなど、次年度以降に向けて検討をお願いしたい。
→　訓練のオンライン化については、在職者訓練において、知識を習得する座学をオンラインで行い、実技実習を近隣の施設に集合する形で実施する取組を行っている。一つの施設から各地の受講者にオンライン配信する形式で行うことから効率が上がることや、企業が利用しやすいものとなっている。このような経験も活かし、オンライン訓練のコースの開発に取り組んでまいりたい。

○　「ＡＩ技術を活用した人材育成支援ツールの開発」について、これは企業向けか、又は個人向けなのかを教えていただきたい。仮に個人向けであれば、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見・思い込み）の再生産が問題となっているため、それを排除するために

どういう取組をしているのか教えていただきたい。
→　企業向けを前提で開発を進めたものである。また、企業の利用と併せて、職業能力開発施設の相談員や指導員等に、人材育成の相談の中で活用してもらうことも考えている。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　求められた中期目標が順調に達成されており、評価できる。

○　急速なものづくり現場の変化の中、質の高い職業訓練指導員の育成が要請されていると同時に、定年により今後10年間で2,000人以上の退職者が予測され、計画的な養成が必要とされる中、５年間で500人と高い目標を掲げ取り組み、109人と目標の100人を超え高い達成度を遂げていること、職業訓練指導員として働くことの魅力ややりがいを伝えるための動画の作成・発信や仕事の理解を広める取り組みを行なっていること、社会的背景やニーズを把握し、職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップ等を図るための新たな訓練として、最新のデジタル技術や脱炭素化等につながる技術を習得するコース等、新規51コース、見直し56コースの多様なコースを実施していることが評価できる。

○　動画コンテンツの内容も、短い動画が好まれる等の時代の要請に対応し、文字の分量や長さを考慮した動画を作成していることが評価できる。

○　職業訓練指導員のスキルアップ訓練を多様なコースで実施し、多くの都道府県指導員も受講したことで、職業訓練指導員全体の専門性が向上したことが評価できる。

○　全ての年度指標で達成度が100％を上回っていることからＢ評価が妥当だと考えられる。

○　質的な面では、職業訓練指導員の人材不足の中、総合課程の学生に指導員として就職してもらうための意識醸成プロセスを開発し、人材確保のために工夫をこらした点が評価できる。

○　Ｒ６年度は確かに実績ではＲ５年度を下回る項目が多いが、昨年同等（Ａ評定）と判断してもよいように考える。

○　2022年度から「指導員養成課程」「高度養成課程」の２つの課程に大きく分類され、定着し、分かりやすくなったのではないか。達成度は昨年度を下回ったものの、全て100%を超え、安定的に推移している。能力を高めた指導員が短期間で養成され指導の現場に活かしていくことにより、対象者やコースが分かりやすくなっていることが評価できる。

○　「スキルアップ訓練の受講者数の確保に係る取組」について、現場の要望を的確に把握し、受講者数の目標を達成したことを評価。

○　来年度はＡ評価になるように頑張っていただきたい。職業訓練の実施に資する調査・開発が特に大切だと考える。

○　指導員の質は訓練の質に反映されることから、一層力を入れてもらいたい。

○　職業能力開発総合大学校の修了者のうち、職業訓練指導員として就職する者の割合を高める対策について、引き続き検討いただきたい。

○　指導員の養成は、能力開発事業の核心的部分だと考えている。指導員は、後に続く指導員を育て、新しい技術、技能、使用方法をつなげていく重要な責務を負っている。このため、新しい技術体系である生成ＡＩ、ブロックチェーン、メタバースなどについての活用方法など、（訓練内容に）付加いただきたい。

○　人手不足が深刻化する中、人材育成は非常に重要であるため、それを支える指導員の人材の確保のため、引き続きＰＲに努めていただきたい。

○　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において、一昨年は満点であったが、昨年度は若干評価を落とした。改善コメントを参考にして見直しを図っていただきたい。

○　「職業訓練指導員養成課程修了者数の確保に係る取組」について、少子化が進めば更に入校者確保が困難な状況となることが見込まれる。職業訓練指導員の一般的な認知度の向上策を検討すべき。

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。

【主な意見・質疑応答】
○　サポート講習として示されている各講習内容は、訓練実施機関が受講するのが当たり前のものと考える。サポート講習を受講した訓練実施機関と、受講していない訓練実施機関との間に、質の違いが生じているのか感触を教えていただきたい。サポート講習の受講を必須とすることにより、質の担保を図っていくことも選択肢ではないかと考えている。ＪＥＥＤとしても、求職者支援訓練実施機関の更なる質の向上に取り組んでいただきたい。
→　サポート講習を積極的に受講されている訓練実施機関については質の向上を図ろうとする意識は高いと感じている。
　データとして整理しづらく分析が難しいところであるが、ご指摘も踏まえながらサポート講習に取り組むことが重要であると考えている。

○　政府の就職氷河期世代に関する施策が、新たに展開されると認識しているが、この世代も年齢を重ねてきている中、受講者の掘り起こしについてはＪＥＥＤが取り組むことなのか教えていただきたい。
→　就職氷河期世代の方に限らず、求職者支援訓練に係る受講者の掘り起こしについては、訓練実施機関と労働局で取り組む整理となっており、ＪＥＥＤとしては、ポスターの掲示や地元求人情報誌への掲載等を通じた周知広報といった、サポート的な役割を担っている。

○　認定コースの中でデジタル系、ＩＴ分野及びデザイン分野と記載されており、それなりの認定定員が計上されている一方で、就職率はあまり芳しくない状況であると認識している。このデジタル系の訓練コースについては、昨今の時代の変化や環境の変化に耐えうる内容になっているのか、またはアップデートが必要なのかの感触を教えていただきたい。
→　訓練コースの設定については、各地域で策定される地域職業訓練実施計画において示される訓練分野の配分に基づいており、求人ニーズの高い業界への就職を目指す求職者の方に機会を提供する形となっている。訓練カリキュラムについても標準的なものを示

し、それに基づいて認定されているところであるが、状況に応じて見直しが必要であれば、対応していきたいと考えている。
　技術革新が進む中で、市場でどの程度の価値として受け入れられるのか、設定する訓練カリキュラムのレベル感は高くないかなど、様々な要因があるため、今後の展開を含めどのように訓練カリキュラムに反映させていくのか、感触として難しい部分もあると感じている。

【その他、業務運営等に関する主な意見】
○　順調な中期目標への進展である。

○　手段が限られている中で、健闘している。

○　13,755 件の巡回指導を実施し、認定基準に合致した訓練を的確に実施しているかを確認、訓練実施機関が抱える課題を把握し、指導・助言を行なっていることが評価できる。

○　障害のある方への対応など、諸課題を抱える現場において、求職者支援訓練サポート講習が、専門的な知見獲得に大きく役立っている。

○　他の訓練も同様であるが一定以上の認定コース数、認定定員数を確保することも重要だが、訓練の質を担保することも重要な課題である。この点について、全国の訓練実施機関への巡回指導が13,755件、開講コース数が3,192コースであったことを踏まえると、１コース当たり4.3件にも上るかなり丹念な巡回指導、改善指導が行われたと考えられる。

○　達成度の数値比較ではないため、定量的な評価はしにくいが、デジタル技術を中心とした多様な訓練コースの設定について、訓練実施機関の工夫もあり一定の成果を出していると言える。

○　定量指標がないので、評価が難しいが、必要と考えられる取組は実施できている。

○　「認定職業訓練の的確な審査に係る取組」において、社会動向を反映し、全ての都道府県でのデジタル系訓練コース設定に向けた周知・広報に取り組んだ点を評価。

○　「実施状況確認を通じた適切な訓練の実施に係る取組」において、オンライン・通所等、実施方法の異なる訓練の実施状況を実態に合わせた効率的な手法によって確認した点を評価。

○　政府としての就職氷河期世代への支援計画は第二段階に入ったのではないかと思料する。この世代の掘り起こし、特に正社員、有期労働者等、各人の性格、就業意識、意欲に応じた掘り起こしを行い、まず就職（正規・非正規を問わず）してもらうためのステップが図られるよう、支援を行っていただきたい。

総合質疑等

【主な意見・質疑応答】
○　これだけの実績を上げていると、現場の職員も余裕がない状況となっているのではないか。職員の負担感があるのであれば、それに合わせて増員するといったことも検討していただきたい。

○　民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質の底上げに向け、現在の取組に課題があると考える部分があるならば、人を育てる機関としてＪＥＥＤからもしっかりと国に意見提起を行っていただきたい。

以上