



# 公共職業訓練のあり方について

---

令和7年3月21日

広島県商工労働局職業能力開発課

# 目次

1. 諮問事項・今後の審議会の開催予定について
2. 公共職業訓練について
3. 公共職業訓練の現状・課題
4. 公共職業訓練を取り巻く環境
  - 4-1. 人口減少と生産性向上
  - 4-2. DXの進展
  - 4-3. 円滑な労働移動
5. 本日議論いただきたい点

# 1. 諮問事項・今後の審議会の開催予定について

# 1. 諮問事項・今後の審議会の開催予定について

公共職業訓練の今後のあるべき姿や役割、その適正な実施体制について審議していただくため、次のとおり、審議会を開催する。

| 諮問事項   | 審議会の開催予定              |  |  |
|--|-----------------------|--|--|
|  | 回次                    | 論点   | 説明内容   |
| <b>(1) 公共職業訓練の今後のあるべき姿・役割</b><br>公共職業訓練を取り巻く環境を踏まえ、本県が運営する公共職業能力開発施策の今後のあるべき姿や役割をどう考えるか。 | <b>第1回</b><br>(本日)    | ✓ 現状・課題、取り巻く環境を踏まえた職業訓練のあるべき姿・役割をどう考えるか    | ✓ 諮問の内容<br>✓ 公共職業訓練の概要<br>✓ 公共職業訓練の現状・課題<br>✓ 公共職業訓練を取り巻く環境<br>✓ あるべき姿・役割の検討 |
|  | <b>第2回</b><br>(R7.5頃) | ✓ あるべき姿・役割について（第1回の議論を踏まえたまとめ）<br>✓ 見直しの視点 | ✓ あるべき姿・役割、今後の方向性の整理<br>✓ 見直しの視点の検討  |
| <b>(2) 適正な実施体制</b><br>(1) の議論を踏まえて整理したあるべき姿や、役割を果たすための適正な実施体制（施策の実施手法や地域等）をどう考えるか。       | <b>第3回</b><br>(R7.7頃) | ✓ 見直しの内容についてどう考えるか                         | ✓ 見直しの内容の整理  |
|  | <b>答申案</b>            | <b>第4回</b><br>(R7.9頃)                      | ✓ 答申   |



## 2. 公共職業訓練について

## 2. 公共職業訓練について（サマリー）

公共職業訓練は、県と国が出資する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「国」とする。）がそれぞれ、学卒者、離転職者、在職者と対象に応じて実施している。

### 公共職業訓練について

|            |  |
|------------|--|
| ①制度概要      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職業能力開発法に準拠</li> <li>✓ <b>県は①職業能力開発校を1校以上設置する、②学校教育との重複を避ける</b></li> </ul>   |
| ②施設の運営状況   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>県は高等技術専門校4校、技術短期大学校を運営。</b></li> <li>✓ 国は広島職業能力開発促進センター（以下、「ポリテクセンター」とする。）と福山職業能力開発短期大学校（以下、「ポリテクカレッジ」とする。）を運営。</li> </ul> |
| ③役割        | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>県と国がそれぞれ、学卒者、離転職者、在職者を対象とした訓練を実施。</b></li> </ul>   |
| ④本県の実施する分野 | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>施設内で実施する訓練は民間教育訓練機関等では採算性等で行い難い製造業を中心に実施。その他の分野については、民間教育訓練機関等に委託し、離転職者を対象に実施。</b></li> </ul>                              |
| ⑤本県の実施体制   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>施設内で学卒者を対象とした長期訓練を中心に実施。</b></li> </ul>  |

※ 公共職業訓練：公共職業能力開発施設の行う普通職業訓練又は高度職業訓練（法第20条）

## 2. 公共職業訓練について ①制度概要

公共職業訓練は「職業能力開発促進法」に準拠し、国及び県がそれぞれの目的と役割に応じた内容を実施している。

### 【制度概要】

|             |  |
|-------------|--|
| ■ 根拠法・目的    | ✓ 根拠法：職業能力開発促進法<br>✓ 目的： <u>①求職者の職業能力の拡大による円滑な就職</u><br><u>②企業が実施する在職者の能力向上支援</u><br><u>③地域の人材ニーズの把握と人材の供給</u> |
| ■ 国・都道府県の役割 | ✓ 国：民間教育機関では実施が困難な製造分野等の職業訓練を実施<br>都道府県：地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施  |
| ■ 法律上の決まり   | ✓ <u>①県は職業能力開発校を1校以上設置する</u><br><u>②学校教育との重複を避ける</u>   |

※ 公共職業訓練：公共職業能力開発施設の行う普通職業訓練又は高度職業訓練（法第20条）

## 2. 公共職業訓練について ②施設の運営状況

広島県内では、県が高等技術専門校4校と技術短期大学校を、国がポリテクセンターとポリテクカレッジを運営している。

公共職業能力開発施設配置図



## 2. 公共職業訓練について ③役割

県と国で役割分担を行い、学卒者、離転職者、在職者と対象者に応じた訓練を実施している。

### 【公共職業訓練の役割※】

| 対象者       | 学卒者   | 離転職者   | 在職者   |
|-----------|---|--|---|
| 公共職業訓練の役割 | <b>就職に向けた技能習得支援</b>                           | <b>再就職に向けた技能・知識の習得支援</b>                         | <b>業務に必要な専門的知識の習得及び技能・技術の向上支援</b>                     |
| 県         | <b>職業に必要な技術・知識を習得させるための訓練の実施【①普通（基礎）、②高度】</b> | <b>地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズに対応した訓練の実施</b>              | <b>地域産業の人材ニーズや実情に応じた訓練の実施【①普通短期（基礎）、②高度短期】</b>        |
| 訓練期間      | <b>長期（①1～2年 ②2年）</b>                          | <b>短期（原則6か月以内）</b>                               | <b>短期（数日程度）</b>                                       |
| 国         | 職業に必要な技能・知識を習得させるための訓練の実施（高度・応用）              | ・離職者の早期再就職を実現する訓練の実施<br>・主に製造分野が中心で民間にはできない訓練の実施 | 製造分野を中心とした高度な訓練の実施                                    |
| 訓練期間      | 長期（2年）  | 短期（原則6か月以内）                                      | 短期（数日程度）  |
| 実施機関      | 県：①高等技術専門学校<br>②技術短期大学校<br><br>国：ポリテクカレッジ     | 県：民間委託中心<br>〔一部高等技術専門学校〕<br><br>国：ポリテクセンター       | 県：①高等技術専門学校<br>②技術短期大学校<br><br>国：ポリテクセンター<br>ポリテクカレッジ |

※障害者訓練を除く

## 2. 公共職業訓練について ④本県の実施する分野

本県においては、**基幹産業である製造業を中心に、民間教育訓練施設等では採算性等で行い難い訓練を施設内で実施。**その他の分野については、**民間教育訓練施設等に委託して柔軟に訓練コースを設定の上、実施している。**

### 【公共職業訓練の実施分野】

製造分野

人材不足が深刻な分野や成長が見込まれる分野で民間教育訓練施設等がない地域においては一部実施

| 実施機関      | 分野 | 機械                                   | 電気 | 金属加工 | 建築 | 自動車整備 | IT    | 営業・販売・事務             | 医療事務 | 介護・医療・福祉 | 旅行・観光 | デザイン |  |
|-----------|----|--------------------------------------|----|------|----|-------|-------|----------------------|------|----------|-------|------|--|
| 公共職業訓練    | 県  | 施設内(高等技術専門学校・技術短期大学校)※<br>《主に学卒者・長期》 |    |      |    |       | 施設内※  | 委託訓練《離転職者・主に短期》      |      |          |       |      |  |
|           | 国  | 施設内(ポリテクセンター)※<br>《求職者・短期》           |    |      |    |       |       |                      |      |          |       |      |  |
|           |    | 施設内(ポリテクカレッジ)<br>《学卒者・長期》            |    |      |    |       |       | 求職者支援訓練(求職者支援法による訓練) |      |          |       |      |  |
| 民間教育訓練施設等 |    | 採算性等で行い難い分野                          |    |      |    |       | 幅広く実施 |                      |      |          |       |      |  |

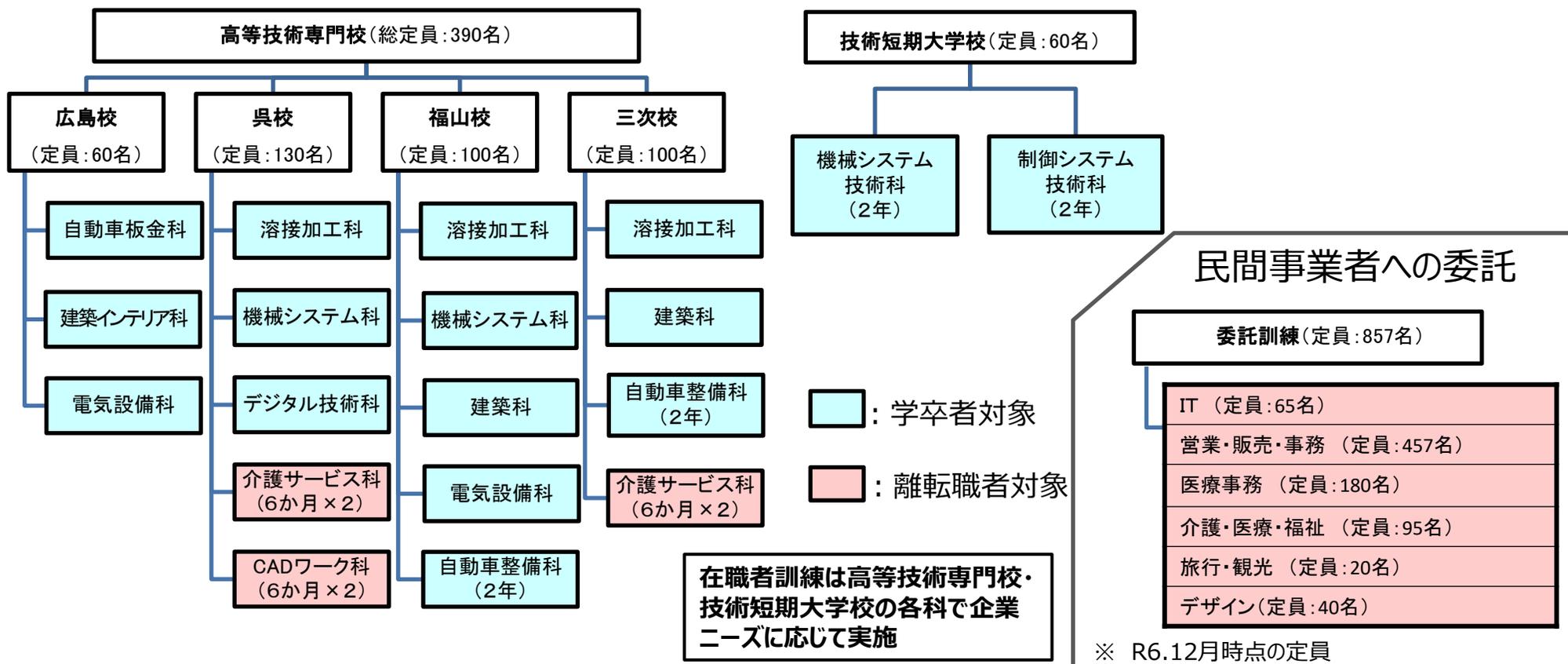
※ニーズに応じて企業の在職者に向けた訓練を実施

## 2. 公共職業訓練について ⑤本県の実施体制

本県においては、**施設内で学卒者を対象とした長期訓練を中心に実施。**

これ以外に、企業の在職者を対象とした訓練（在職者訓練）や、離転職者を対象とした委託訓練を実施している。

【本県における公共職業訓練の実施体制（R6年度）】※障害者職業能力開発校を除く



## 2. 公共職業訓練について (参考) 高等技術専門校と技術短期大学の違い

**高等技術専門校は、1つの分野・職種のスぺシャリスト、技術短期大学校は、将来、生産現場でのマネジメントや指導ができるゼネラリストの育成を目指している。**

### 【高等技術専門校と技術短期大学の比較】

#### 高等技術専門校

##### <単能工の養成>

**1つの分野・職種のスぺシャリスト**

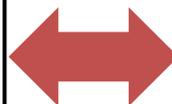
- 訓練水準：**普通**
- 訓練期間：**1～2年**
- 主な対象者：学卒者

#### 技術短期大学校

##### <多能工の養成>

**複数工程を理解し、将来、生産現場でのゼネラリストや実務的な指導ができる人材**

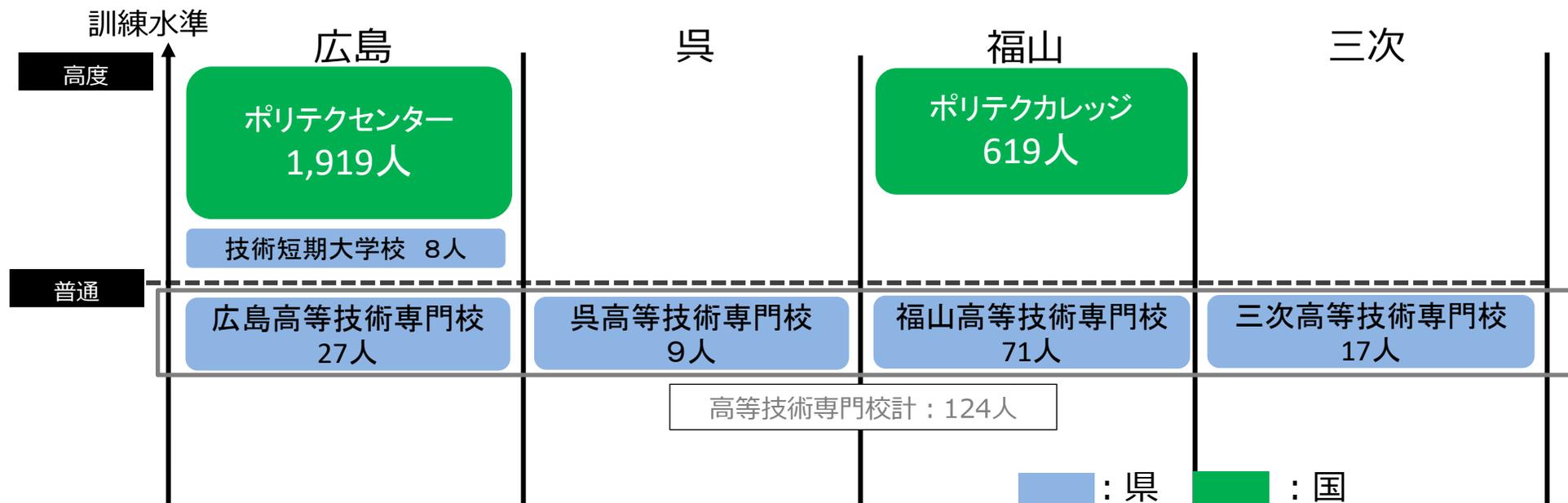
- 訓練水準：**高度**
- 訓練期間：**2年**
- 主な対象者：学卒者



## 2. 公共職業訓練について (参考) 本県が実施する在職者訓練の概要

- 目的
  - ✓ 企業の行う職業能力開発の援助、労働者個人のキャリア形成の支援
- 主な訓練メニュー
  - ✓ ①資格試験対策、②専門技能講習、③個別課題解決（オーダーメイド）講習 など
  - ✓ **地域における産業事情、労働者の産業別・職業別状況、技能水準、事業主が行う職業訓練実施状況等を十分考慮。**
- 直近実績（R5）
  - ✓ 受講者数132人（全13コース） **①資格試験対策 中心**
  - 〔電気工事：49人、汎用旋盤：11人、建設機器整備：28人、溶接技能：27人、介護：9人、2次元CAD：8人〕

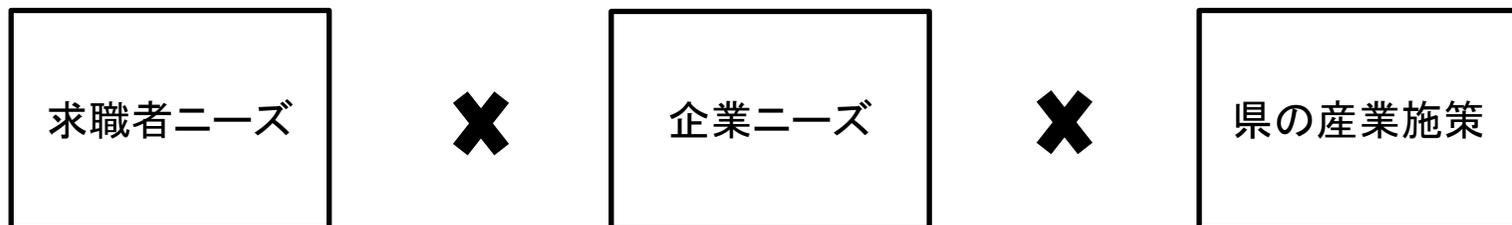
### 【在職者訓練の実施範囲（R5県・国）】



## 2. 公共職業訓練について (参考) 本県が実施する委託訓練の概要

- 目的 ✓ 離職者等の早期再就職を支援する
- 職種・分野の設定 ✓ ①情報通信、介護等の雇用吸収力を有する分野の職種  
②中小企業の発展に資する職種  
③求職者の応募・就職が見込まれる職種 等  
を中心として、委託先機関の特性に応じた多様な訓練コースを設定。  
✓ 設定に当たっては、県の実施する産業政策（重点産業、企業誘致計画等）や雇用対策等から、雇用の拡大の見込まれる産業、職業、人材像を総合的に把握する。
- 令和6年度実績 ✓ 受講者数605人/定員857人（R6.12月時点）  
(受講者数内訳)  
{ IT分野：54人、営業・販売・事務分野：353人、医療事務分野：94人、介護・医療・福祉分野：50人、旅行・観光分野：20人、デザイン分野：34人 }

### 【委託訓練における訓練コース選定の考え方】





元気、  
美味しい、  
暮らしやすい  
ENERGY OF PEACE  
ひろしま

### 3. 公共職業訓練の現状・課題

### 3. 公共職業訓練の現状・課題（サマリー）

県の公共職業訓練の実施にあたっては、各施設の入校者数の減少、施設・設備の老朽化、運営コストの硬直化が大きな課題となっている。

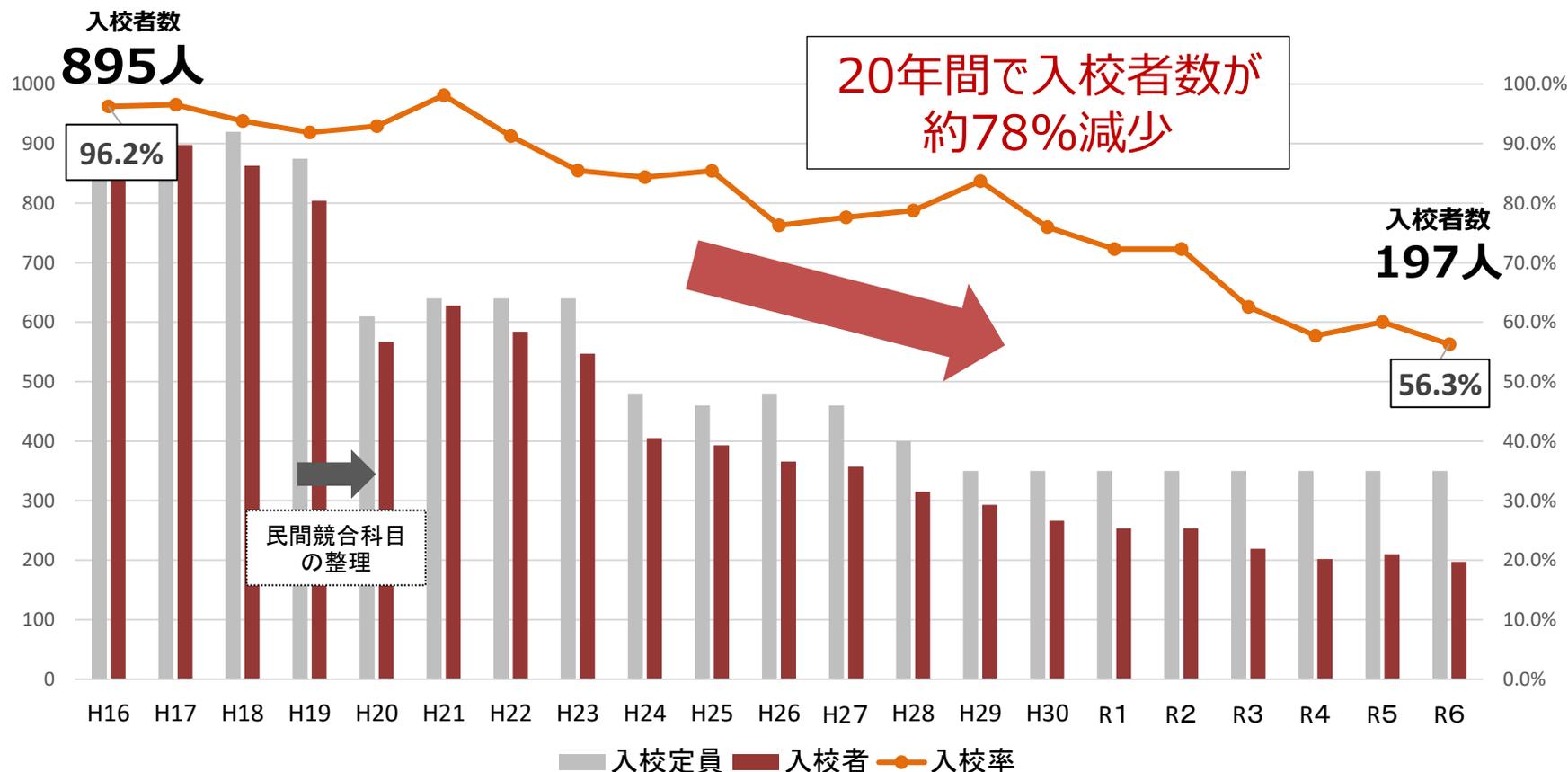
#### 公共職業訓練の現状・課題に関するポイント

- |            |   |
|------------|---|
| ①入校者数の減少   | ✓ 少子化による大学進学率や就職率の上昇により <b>入校者数が大きく減少</b> している。                                 |
| ②施設・設備の老朽化 | ✓ <b>建物の老朽化</b> が進み、 <b>施設設備の改修を頻繁に行っている</b> 。各校で <b>使用する機器の多くが耐用年数を超えている</b> 。 |
| ③運営コストの硬直化 | ✓ <b>運営コストが硬直化し、機器や設備への投資が行えていない</b> 。  |

### 3. 公共職業訓練の現状・課題 ①入校者数の減少

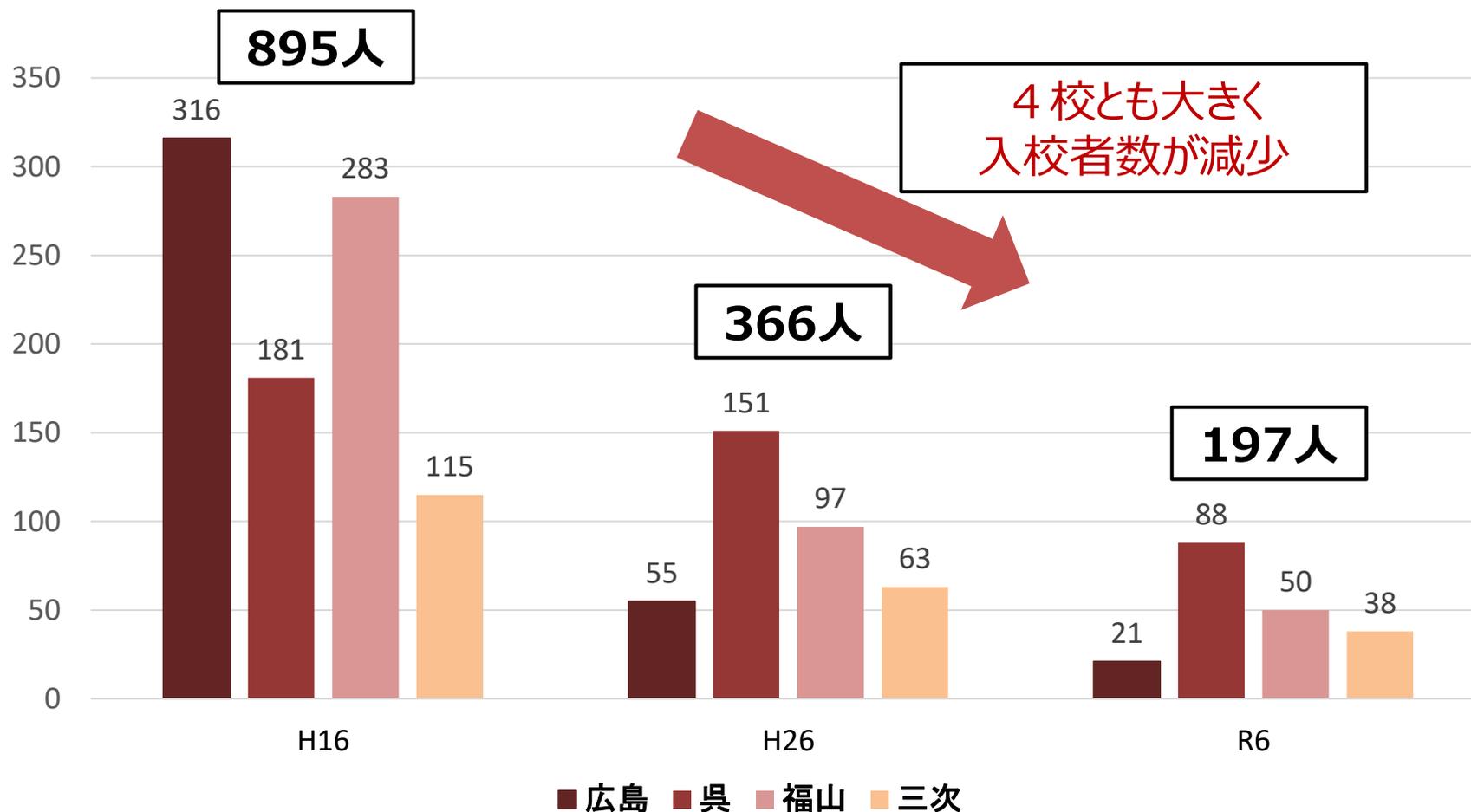
少子化による大学進学率や就職率の上昇により、高等技術専門校、技術短期大学校ともに入校者数が大きく減少している。

【高等技術専門校（4校の計）入校者数の推移（H16-R6）】



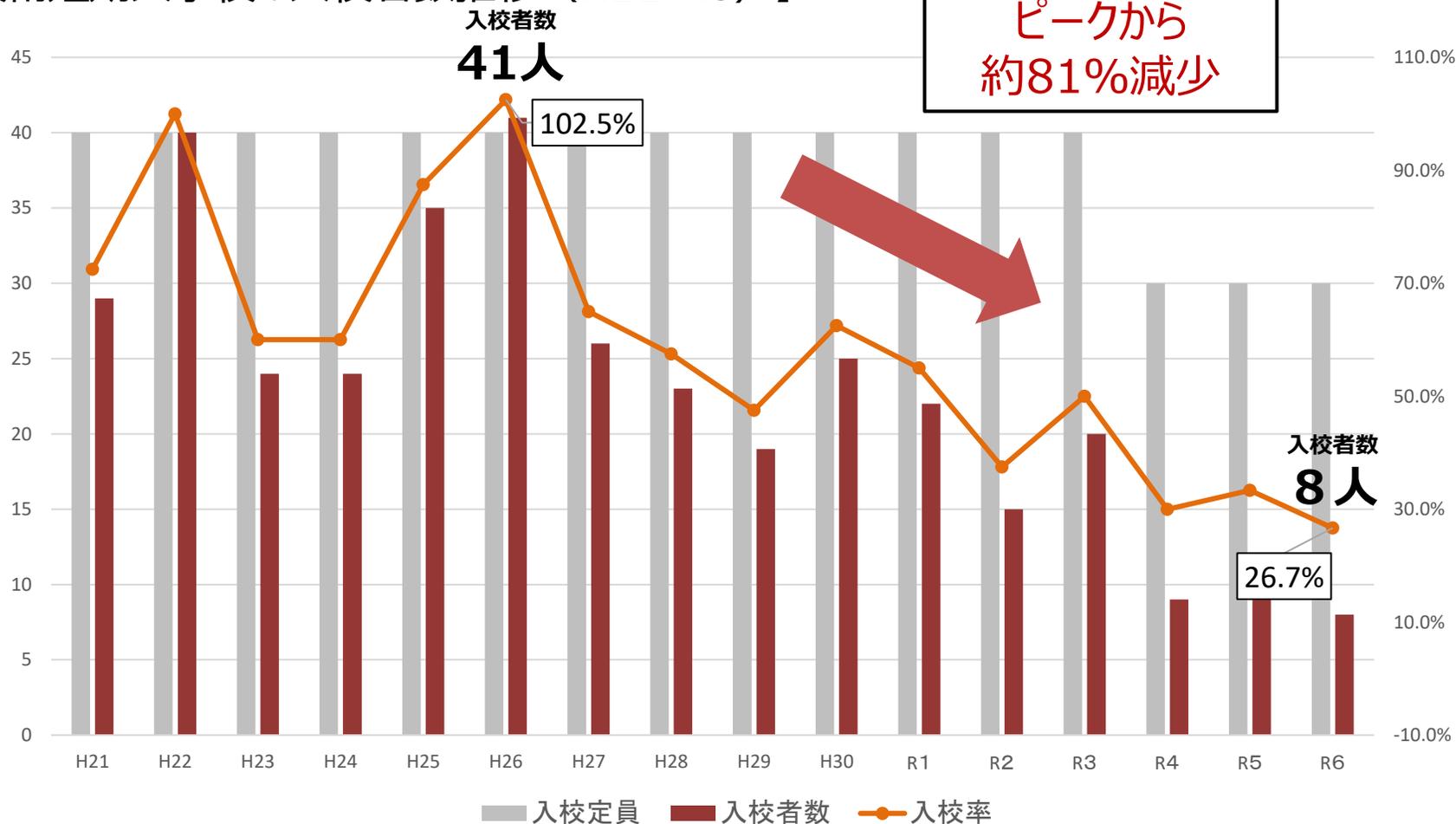
### 3. 公共職業訓練の現状・課題 ①入校者数の減少

【高等技術専門校入校者数（各校別）の推移（H16・H26・R6）】



### 3. 公共職業訓練の現状・課題 ①入校者数の減少

【技術短期大学校の入校者数推移（H21-R6）】

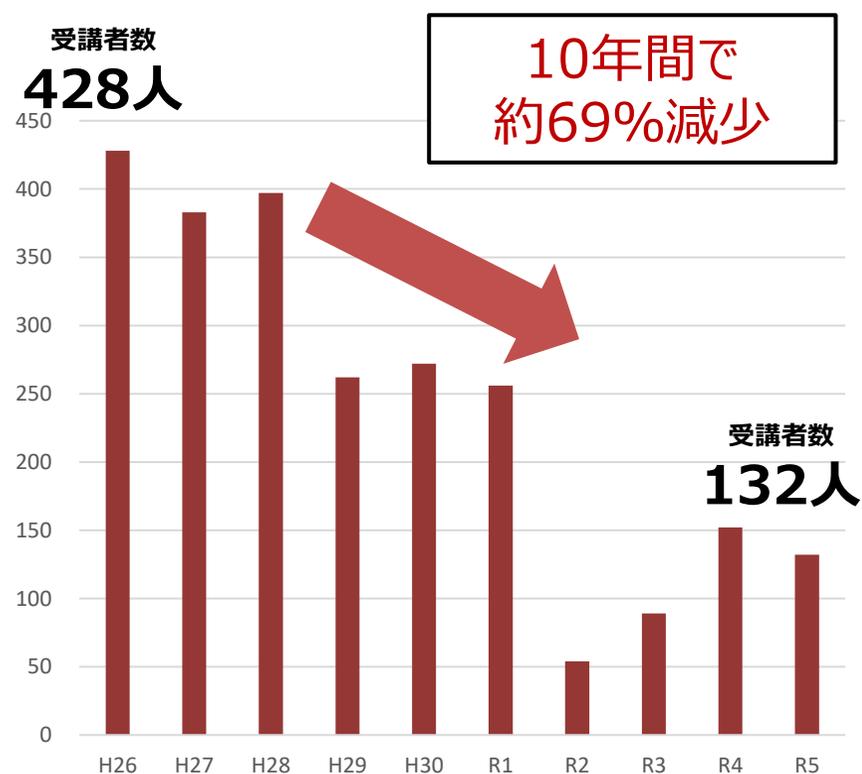


### 3. 公共職業訓練の現状・課題

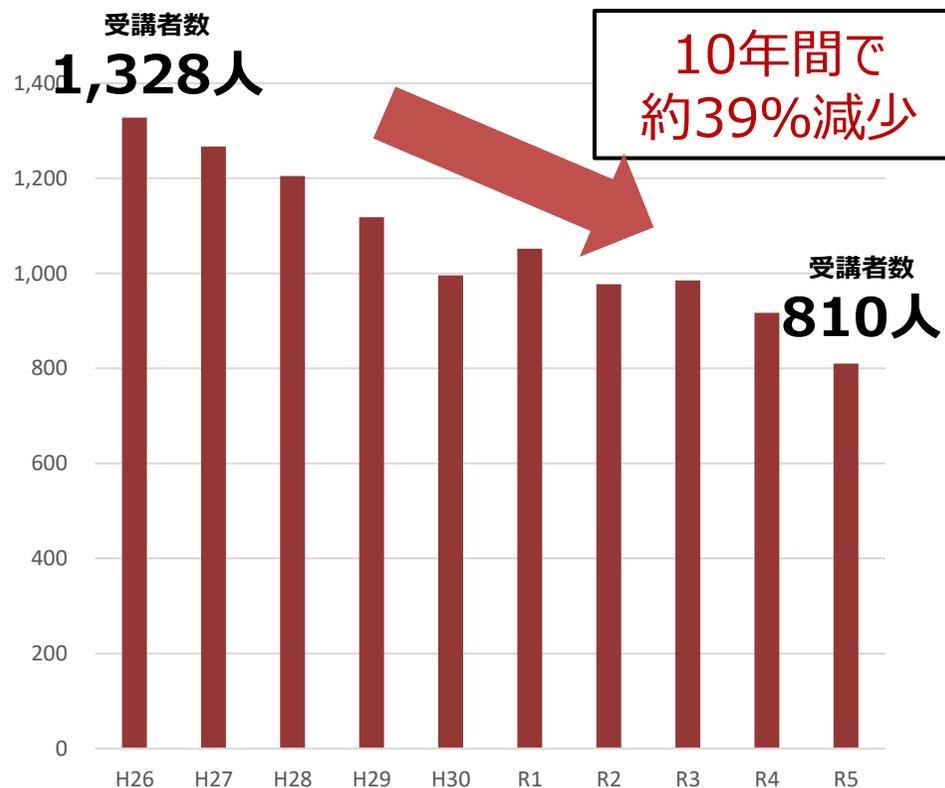
(参考) 在職者訓練・委託訓練受講者数の推移

在職者訓練・委託訓練ともに受講者数が大幅に減少している。

【在職者訓練受講者数の推移 (H26-R6)】



【委託訓練受講者数の推移 (H26-R6)】



### 3. 公共職業訓練の現状・課題 ②施設・設備の老朽化

建物の老朽化が進み、施設設備の改修を頻繁に行っている状況にある。  
耐用年数を超え、更新が必要な機器の総額はR6年度予算要求時点で約1億6千万円以上である。

#### 【各施設・機器の状況（R6時点）】

| 施設<br>項目                    | 広島高等技術専門校<br>技術短期大学校（併設）  | 呉高等技術専門校   | 福山高等技術専門校   | 三次高等技術専門校  |
|-----------------------------|---|--|---|--|
| 建設年度                        | 本館 <b>S50年度</b><br>実習場 <b>S50</b> ～56年度<br>その他 <b>S50</b> ～R元年度 } <b>築50年</b>   | 管理棟 H13年度<br>実習棟1・2 H12年度<br>その他 H12～14年度                          | 本館棟・講堂兼体育館 H5年度<br>実習棟1 H6年度<br>実習棟2 H5年度<br>実習場（金属加工） S63年度<br>その他 S39～55年度  | 本館 <b>S40年度</b><br>実習場 <b>S40</b> ～56年度<br>寄宿舎 <b>S42年度</b><br>その他 <b>S45</b> ～R4年度 } <b>築55～60年</b>   |
| 建物の主な<br>改修状況               | S56年度 建築物衛生管理科実習場改修<br>S60年度 本館設備改修<br>S63年度 O A 事務科実習場改修<br>H2年度 板金科実習場設備改修<br>H5年度 電気工事科測定室改修<br>H6年度 給食調理科実習場ガス管改修<br>H13年度 本館、実習棟、家政棟、寄宿舎、板金科実習場改修<br>H20年度 本館、別館、実習棟改修 | H12年度 実習棟1・2建替<br>H13年度 管理棟建替<br>H19年度 実習棟1改修<br>R1年度 ブロック塀撤去・改修工事 | H5年度 本館棟、実習棟2建替<br>H6年度 実習棟1建替<br>H13年度 介護実習場改修<br>H28年度 自動火災報知設備更新工事<br>H30年度 本館、実習棟1雨漏り修繕<br>R1年度 外壁タイル改修工事<br>R1年度 ブロック塀撤去・改修工事<br>R6年度 自家用電気工作物コンデンサ等交換工事 | S45年度 自動車整備科実習場設備改修<br>S61年度 自動車整備科実習場屋根改修<br>S62年度 O A 事務科実習場改修<br>H元年度 実習場照明設備改修<br>H6年度 寄宿舎便所改修<br>H13年度 実習場改修<br>H20年度 自動車整備科実習棟改修<br>H25年度 公共下水道接続工事<br>H30年度 溶接加工科実習棟雨漏り修繕<br>R4年度 本館棟、溶接加工科棟耐震改修<br>R6年度 照明器具LED化改修工事 |
| 更新が必要な<br>機器の総額<br>(R6要求時点) | <b>広島高等技術専門校22,804千円</b><br><b>技術短期大学校 10,985千円</b>   | <b>13,156千円</b>  | <b>99,721千円</b>   | <b>20,123千円</b>  |

### 3. 公共職業訓練の現状・課題 ③運営コストの硬直化

**入校生の減少に合わせた体制の見直しが行われていないことや、施設・設備の老朽化による施設の改修費・耐用年数を超えた機器への投資の増加**により、運営費が硬直化し、必要な設備や機器への投資が行えていない。

【施設内で実施する訓練に係る運営コストの比較(H26/R5)】

| 項目               | 施設                                     |  | 施設                                     |  |
|------------------|--|--|--|--|
|                  | 高等技術専門校(4校)                            |  | 技術短期大学校                                |  |
|                  | H26                                    | R5<br>(H26年度比)                         | H26                                    | R5<br>(H26年度比)                         |
| 運営コスト            | 723,622千円                              | ↑ 732,705千円<br>(+1.26%)                | 105,652千円                              | ↑ 126,954千円<br>(+20.2%)                |
| (内 訳)            | 人件費:76.2%<br>実習経費等:21.8%<br>施設整備費:1.8% | 人件費:76.9%<br>実習経費等:19.0%<br>施設整備費:3.9% | 人件費:79.8%<br>実習経費等:20.2%<br>施設整備費:1.8% | 人件費:77.7%<br>実習経費等:22.3%<br>施設整備費:2.9% |
| 訓練生の人数<br>(在校生数) | 400名                                   | ↓ 224名<br>(△44%)                       | 71名                                    | ↓ 18名<br>(△74.7%)                      |



## 4. 公共職業訓練を取り巻く環境

## 4. 公共職業訓練を取り巻く環境

4-1. 人口減少と生産性向上

4-2. DXの進展

4-3. 円滑な労働移動

## 4. 公共職業訓練を取り巻く環境

### 4-1. 人口減少と生産性向上

### 4-2. DXの進展

### 4-3. 円滑な労働移動

## 4-1. 人口減少と生産性向上（サマリー）

人口減少により、今後、人材不足がより大きな課題となる中で、社会経済を維持・発展させるためには、生産性の向上が重要となる。

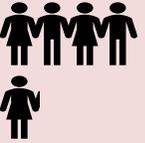
### 人口減少と生産性向上のポイント

- |                      |  |
|----------------------|--|
| ①人口減少による影響           | ✓ 生産年齢人口の減少により、人材不足がより一層大きな課題となる。  |
| ②人口減少社会における生産性向上の必要性 | ✓ 人材不足等の解決策として、 <b>①業務の効率化や②女性や高齢者等の労働参加の促進③製品・サービスの付加価値の向上等による生産性向上が重要</b> となる。<br>✓ <b>生産性向上のためには、DXの推進が必要不可欠</b> となる。 |
| ③県内の女性・高齢者の労働参加      | ✓ 女性・高齢者ともに就労者数・就労率が上昇し、労働参加が増加している。   |

# 4-1. 人口減少と生産性向上 ①人口減少による影響

少子高齢化により、生産年齢人口は減少し、人材不足がより大きな課題となる。

## 【人口減少に係る諸指標】

|    | 生産年齢人口   |   | 高卒者等人数  |  |
|----|--|---|---|--|
| 全国 | 2021<br><br>7,451万人<br>(100)  | 2040<br><br>6,213万人<br>(83.3)  | 2021<br><br>52.6万人<br>(100)  | 2040<br><br>33.4万人<br>(63.5)  |
| 本県 | 2021<br><br>148.5万人<br>(100) | 2040<br><br>123.0万人<br>(82.8) | 2021<br><br>1.17万人<br>(100) | 2040<br><br>0.84万人<br>(71.8) |

出典：

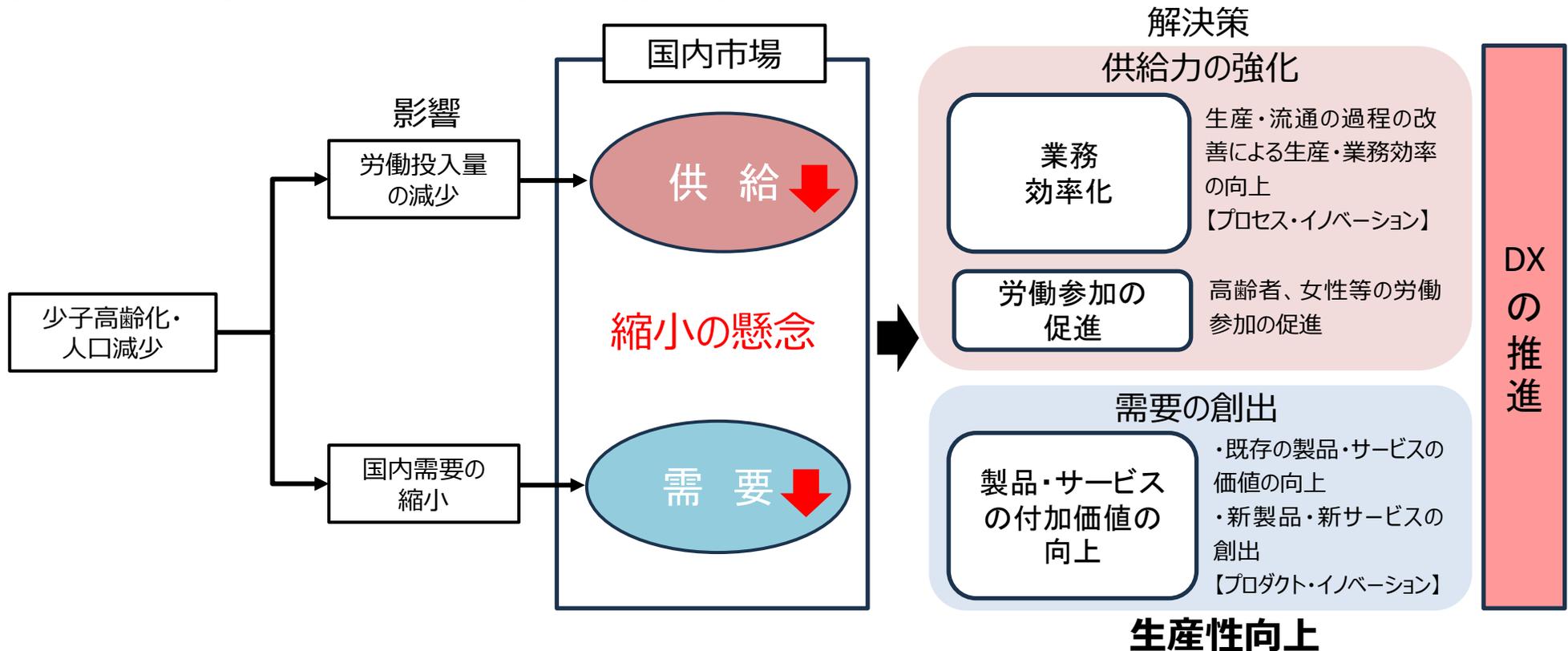
生産年齢人口：国立社会保障・人口問題研究所, 2023「日本の将来推計人口(令和5年推計)出生中位(死亡中位)推計」

高卒者等人数：文部科学省, 2023「大学等進学者数に関するデータ関係」、文部科学省, 2024「学校基本調査」※「18歳人口のうち大学進学者以外」により算出

# 4-1. 人口減少と生産性向上 ②人口減少社会における生産性向上の必要性

人口減少の影響により、人材不足や国内市場の縮小が懸念される。これらの解決策として、**①業務の効率化**や**②労働参加の促進**、**③製品・サービスの付加価値の向上**等による**生産性向上が重要**となる。また、生産性向上を図るためには、**DXの推進が必要不可欠**となる。

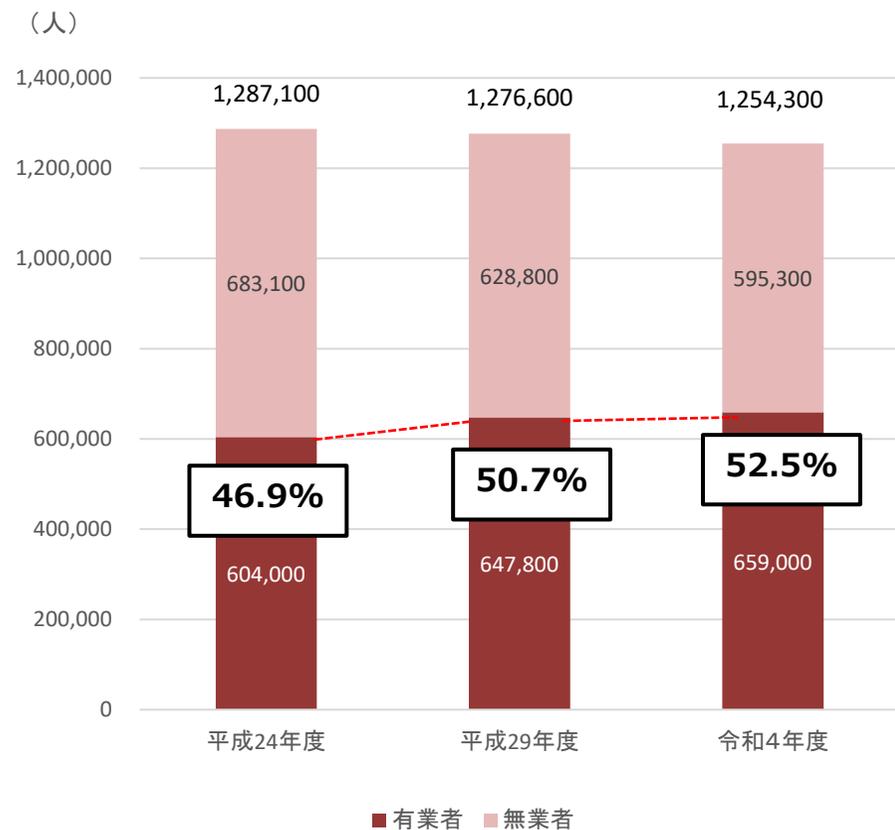
## 【人口減少社会における生産性向上の必要性】



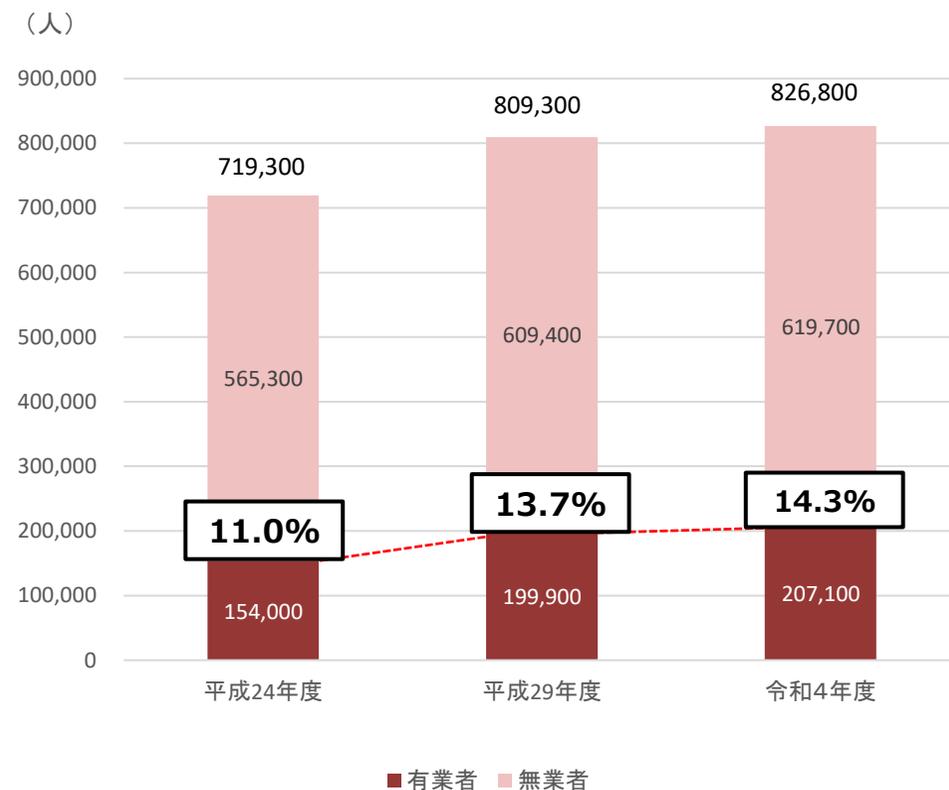
# 4-1. 人口減少と生産性向上 ③県内の女性・高齢者の労働参加

女性・高齢者ともに就労者数・就職率が上昇している。

### 【女性の就職者数・就職率の上昇】



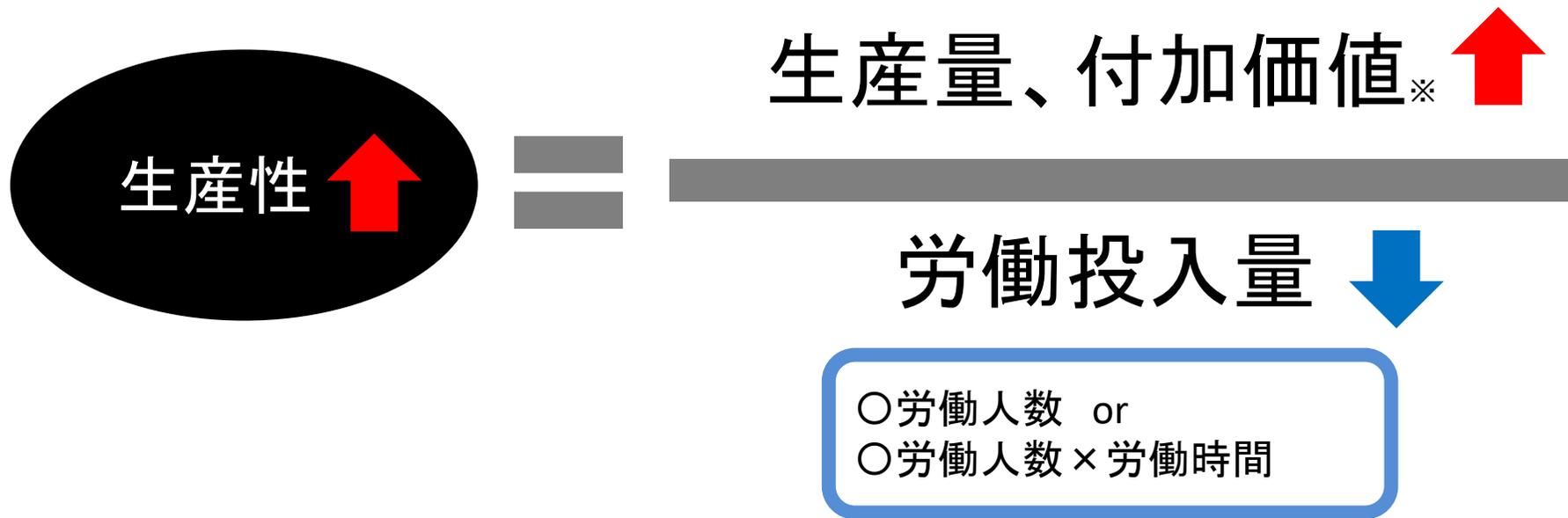
### 【高齢者の就職者数・就職率の上昇】



出典：総務省「就業構造基本調査（平成24年・平成29年・令和4年）」

## 4-1. 人口減少と生産性向上 (参考) 生産性向上の考え方

生産性は産出量を増やし、労働投入量を減らすことで向上するため、①**労働投入量を減らし、生産量を増やす業務効率化**と②**新たな商品やサービスを生み出す付加価値の向上**が重要となる。



※会社がどれだけの価値を生み出せたかを測る指標 付加価値 = 売上高 - 外部購入価値

## 4. 公共職業訓練を取り巻く環境

4-1. 人口減少と生産性向上

4-2. DXの進展

4-3. 円滑な労働移動

## 4-2. DXの進展（サマリー）

社会経済が成長するためにはDXへの取組が重要となる。

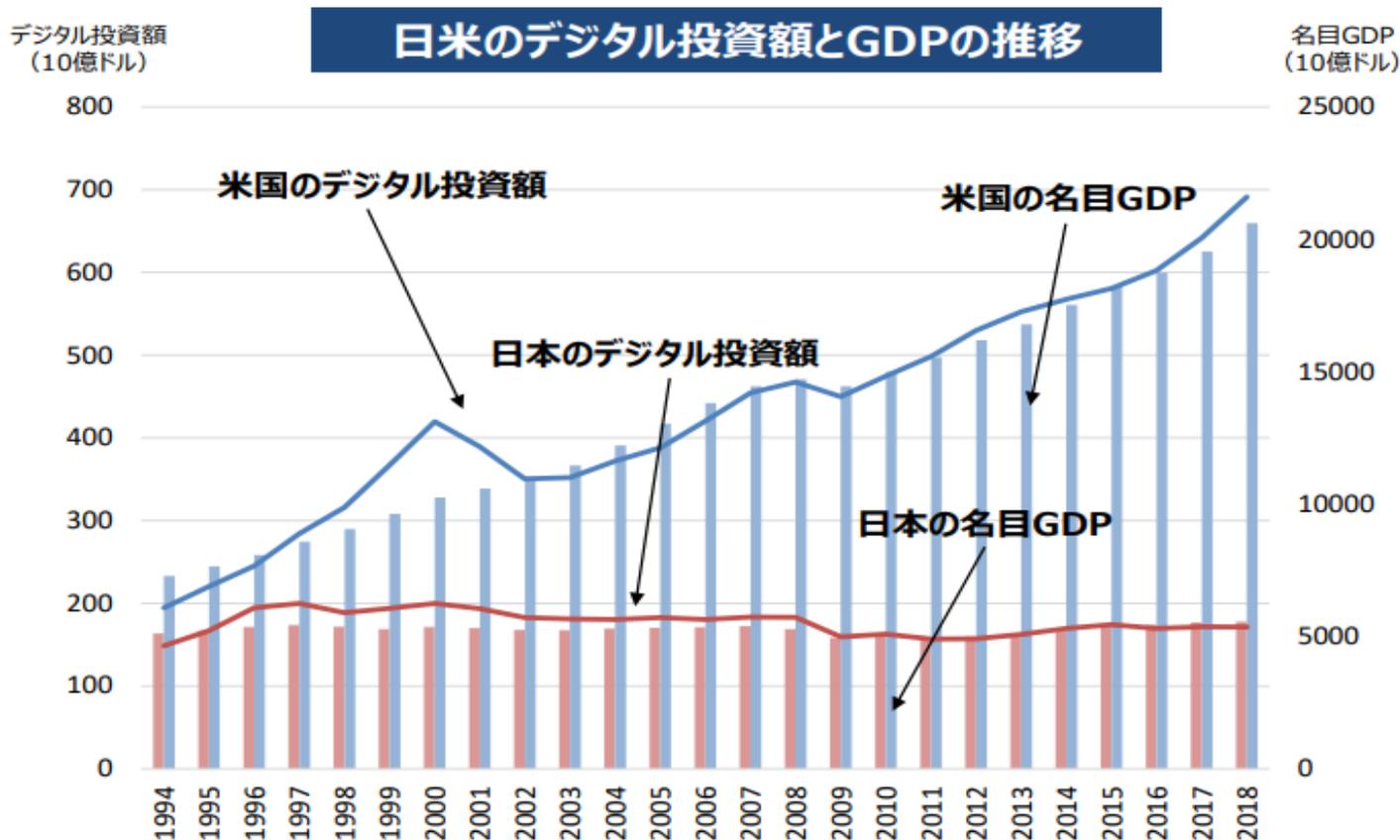
県内企業においても、DXの必要性が一定程度認められている一方で、**DXの推進やデジタル人材の育成は特に、中小企業を中心に進んでいない。**

### DXの進展のポイント

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| ① DXの必要性              | ✓ 社会経済の成長のため、DXが重要とされている一方で、日本におけるDXの取組状況は他国と比較し、遅れている。   |
| ② 県内企業におけるDXの取組状況     | ✓ DXの取組状況について、従業員規模別に見ると、 <b>100人以上の企業よりも、100人未満の企業の方が意識・実装ともに進んでいない。</b>   |
| ③ デジタル人材育成の必要性        | ✓ IT就業者は増えるが、それを上回る需要で人材不足が拡大する見通し  |
| ④ 県内企業におけるデジタル人材の確保状況 | <p>✓ 従業員規模100人以上の企業の約8割がデジタル技術の活用に必要な人材を必要としている一方で、<b>100人未満の企業において、人材の必要性を感じているのは約3割に留まる。</b></p> <p>✓ <b>従業員規模に関わらず、デジタル人材の確保はできていない傾向</b>となっている。</p> |

## 4 - 2. DXの進展 ①DXの必要性

デジタル投資額と名目GDPの動きはほぼ連動しており、日本の経済成長のためには、産業全体での幅広いデジタル投資が必要となる。



(注1) 1ドル=100円で計算

(注2) デジタル投資額はOECD Statに掲載されているハードウェア投資とソフトウェア投資の合計値

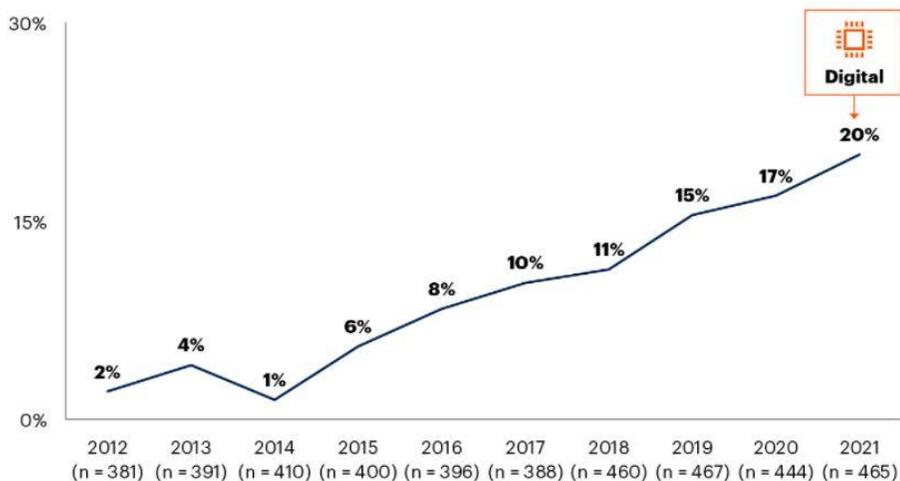
出典: 経済産業省、2022、『デジタル田園都市構想実現のための「デジタル日本改造ロードマップ」の検討の方向性について』より抜粋

## 4 - 2. DXの進展 ①DXの必要性

経済活動における「デジタル」への対応の重要度が世界的に上昇する中、日本、特に中小企業において、DXの取組が他の先進国に後れを取っている。

### 世界的にデジタルの重要性への認識が強まる

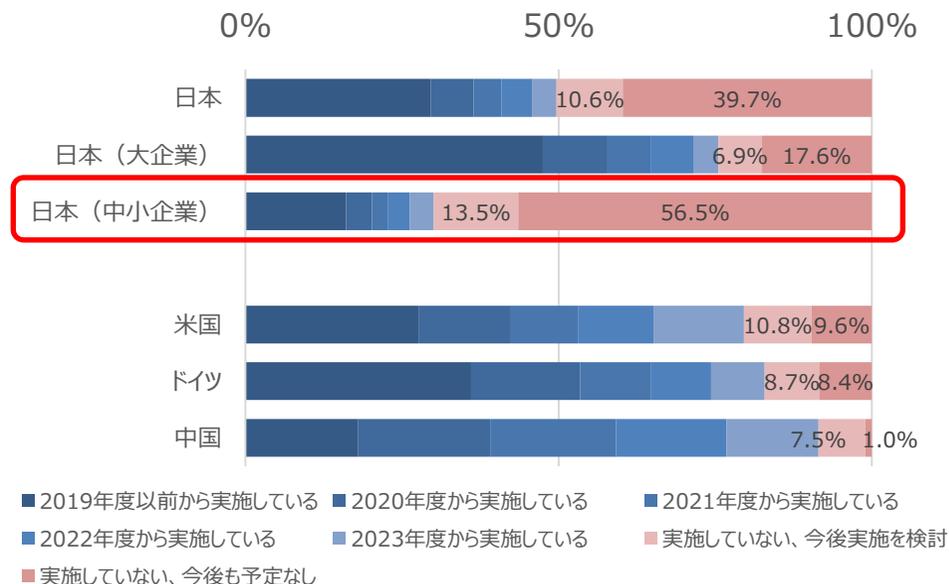
※グローバル企業の幹部が自社のビジネス戦略における最優先課題として「デジタル」を挙げた割合



n = varies  
Q: To start, please tell us about your organization's top 5 strategic business priorities for the next 2 years (2021/2022).

### 一方で日本、特に中小企業はDXが出遅れ

※デジタル化（DX）の取組状況、取組開始時期の国別割合



出典：Gartner, 2022, 「2021 Gartner CEO Survey」

出典：総務省, 2024, 「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」

## 4 - 2. DXの進展 ②県内企業におけるDXの取組状況

デジタル技術の活用を含むビジネス変革（DX）の必要性について、「必要性を感じている」と回答した企業は一定程度いるものの、「まだ取り組んでいない」と回答した企業も多い。

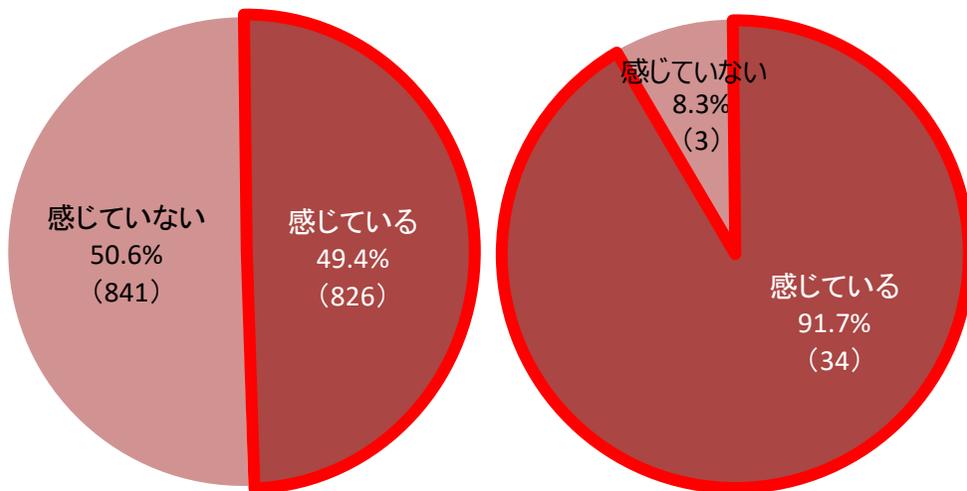
また、**従業員規模別に見ると、100人以上の企業よりも、100人未満の企業の方が意識・実装ともに進んでいない。**

【デジタル技術の活用を含むビジネス変革の必要性】

【デジタル技術の活用を含むビジネス変革への取組状況】

従業員規模100人未満

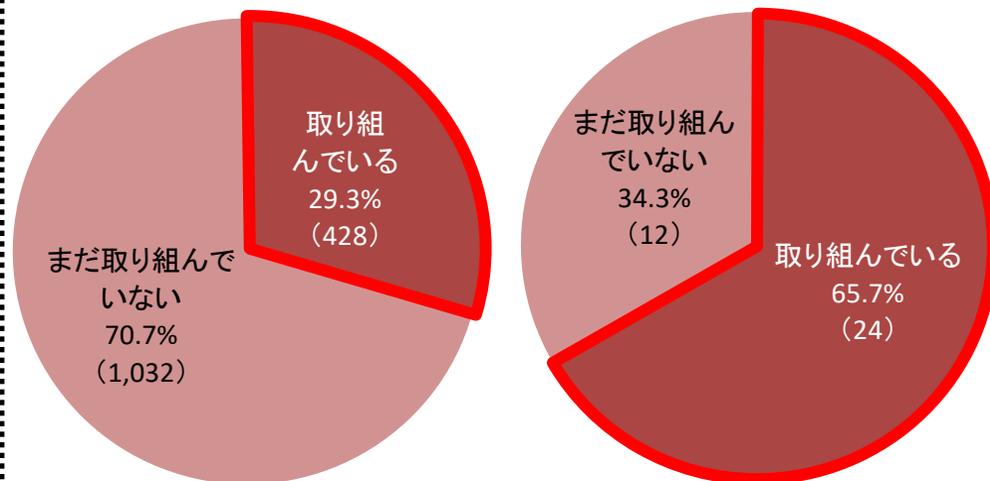
従業員規模100人以上



100人未満:N=1,667 100人以上:N=37(未回答除く)

従業員規模100人未満

従業員規模100人以上



100人未満:N=1,460 100人以上:N=36(未回答除く)

出典：広島県総務局DX推進チーム、2024、『令和6年度DXに関する実態調査』を基に作成

## 4-2. DXの進展 ③デジタル人材育成の必要性

デジタル人材は今後のDXの進展により、さらに人材不足となる見込み。

国内動向としてIT就業者は増えるが、それを上回る需要で人材不足が拡大する見通し



出典：ヒューマンリソシア, 2024, 「2040年のIT人材予測レポート 2024年版」

## 4 - 2. DXの進展 ④県内企業におけるデジタル人材の確保状況

従業員規模100人以上の企業の約8割がデジタル技術の活用に必要な人材を必要としている一方で、**100人未満の企業では、人材の必要性を感じているのは約3割に留まる。**

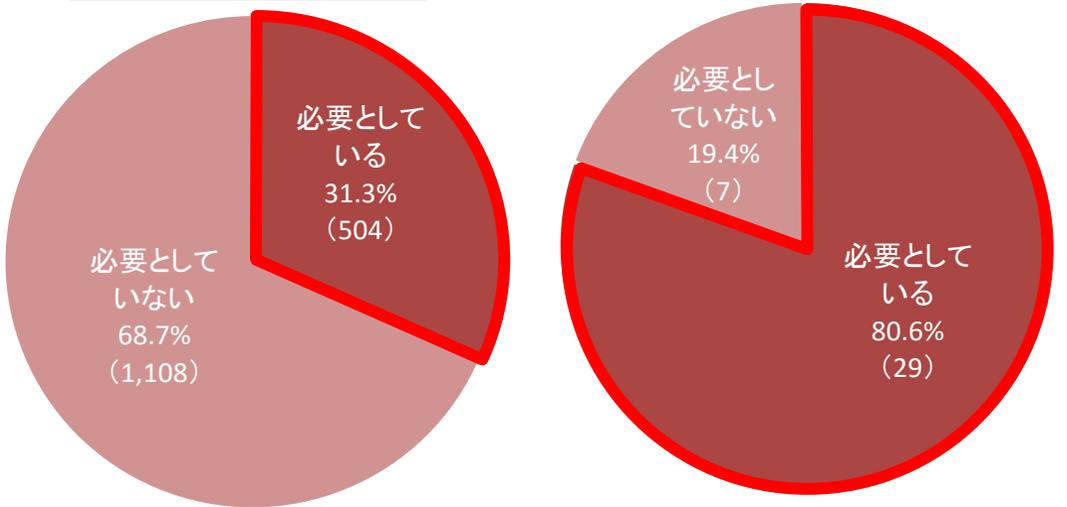
また、**従業員規模に関わらず、人材の確保はできていない。**

【デジタル技術の活用に必要な人材の必要性】

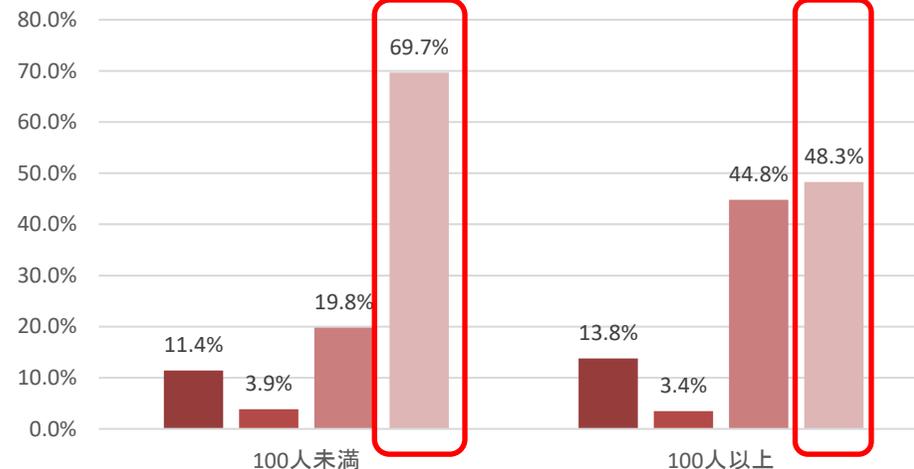
【デジタル技術の活用に必要な人材の確保方法】

従業員規模100人未満

従業員規模100人以上



100人未満: N=1,612 100人以上: N=36(未回答除く)



100人未満: N=465 100人以上: N=29 (未回答除く、複数回答可)

出典: 広島県総務局DX推進チーム、2024、『令和6年度DXに関する実態調査の結果』を基に作成

## 4. 公共職業訓練を取り巻く環境

4-1. 人口減少と生産性向上

4-2. DXの進展

4-3. 円滑な労働移動

## 4-3. 円滑な労働移動 (サマリー)

デジタル技術の進展に伴い、円滑な労働移動が重要となる。公共職業訓練の内容も、これに合わせた内容への見直しが必要となる。

### 円滑な労働移動のポイント

- ① 職の需給ミスマッチの拡大
  - ✓ DXの進展により、人材需給のミスマッチが拡大することが見込まれ、将来的には**定型的タスクから創造的タスクへの移動が必要となる。**
- ② 円滑な労働移動の実現
  - ✓ DXの進展によるイノベーションや将来の人材需給のミスマッチに対応するために、**労働者が新たな知識・スキルを習得し、高生産性を実現できるタスク・分野への労働移動が絶えず行われること（円滑な労働移動）**が重要となる。
- ③ 労働移動の類型
  - ✓ 企業内の労働移動：**①タスクの高度化**  
**②成長分野・新規事業への配置・職種転換**
  - 企業外の労働移動：**③転職、出向、副業・兼業**
  - ✓ **公共職業訓練も労働移動に資する形への見直しが必要（①：在職者訓練、③：離転職者訓練）**

## 4-3. 円滑な労働移動 ①職の需給ミスマッチの拡大

DXが進展した場合、2030年には、創造的タスクを含む職でニーズが増加する一方で、定型的タスクが減少し、職の需給ミスマッチが拡大する見込みとなっている。

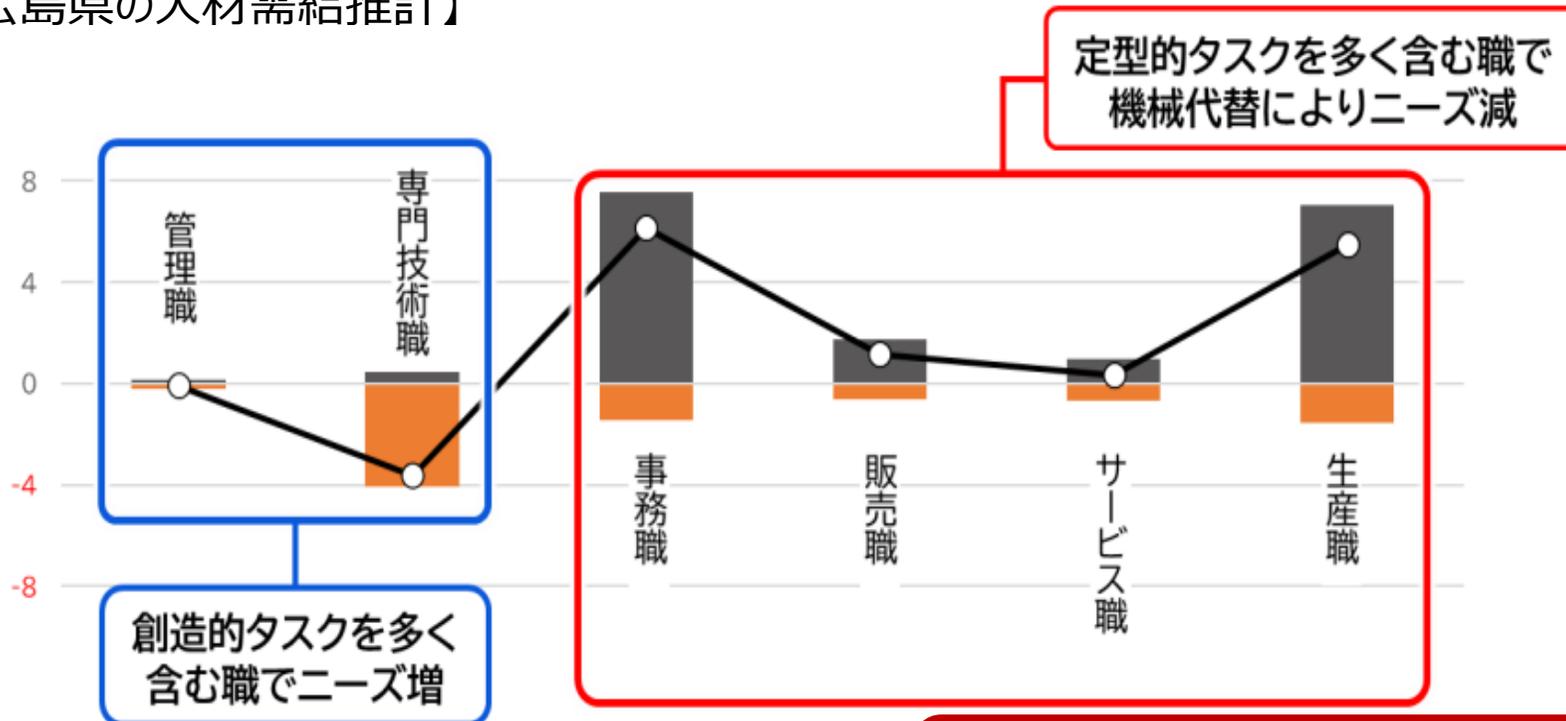
このため、将来的に**定型的タスクから創造的タスクへの労働移動が必要**となる。

### 【2030年 広島県の人材需給推計】

減少 (万人)



増加



**職の需給ミスマッチにより、将来的に定型的タスク⇒創造的タスクへの移動が必要**

※図中の生産職には、「生産職、輸送職、建設職」が含まれる。

出典：広島県リスクリング推進検討協議会、2023、「広島県リスクリング推進検討協議会最終報告書（2023年7月）」

## 4-3. 円滑な労働移動 ②円滑な労働移動の実現

生産性を向上するためには、**DXの進展とともに生じる、イノベーションや将来の人材需給のミスマッチに対応していく必要がある。**

そのためには、企業の内部、外部を問わず、**労働者が新たな知識・スキルを習得（人材の育成）し、高生産性を実現できるタスク・分野への労働移動が絶えず行われること（人材の最適配置）が重要となる。**

### 【円滑な労働移動の実現】

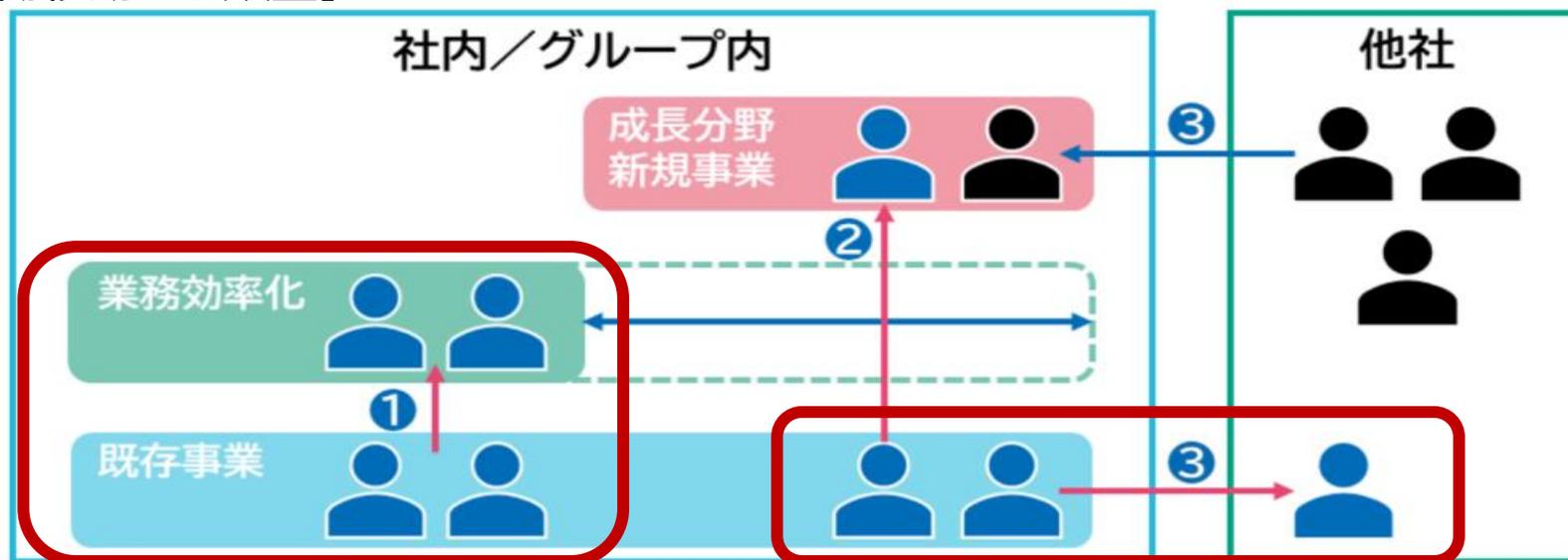


出典：広島県リスクリング推進検討協議会, 2023, 「広島県リスクリング推進検討協議会最終報告書（2023年7月）」

## 4-3. 円滑な労働移動 ③労働移動の種類

労働移動には「企業内の労働移動」と「企業の枠を超える労働移動」があり、前者の労働移動のあり方として、①タスクの高度化、②成長分野・新規事業への配置・職種転換がある。後者の労働移動として、③転職、出向、副業・兼業等がある。

### 【労働移動の3類型】



- ① タスクの高度化
- ② 成長分野・新規事業への配置・職種転換
- ③ 企業の枠を超える労働移動(転職、出向、副業・兼業等)

公共職業訓練でも上記の労働移動を見据えた内容の検討が必要

- ① : 在職者訓練
- ③ : 離転職者訓練

出典：広島県リスクリング推進検討協議会，2023，「広島県リスクリング推進検討協議会最終報告書（2023年7月）」

## 5. 本日議論いただきたい点

## 5. 本日議論いただきたい点

公共職業訓練の現状・課題、取り巻く環境を踏まえ、今後、どのような方向性で整理するべきだと考えるか。

(参考) ここまでの議論のまとめ

|               |  |
|---------------|--|
| 公共職業訓練について    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 県は高等技術専門校 4 校、技術短期大学を運営。</li> <li>✓ 県と国で役割分担を行い、それぞれ<u>学卒者、離転職者、在職者を対象とした訓練を実施。</u></li> <li>✓ <u>施設内では民間教育訓練機関等で採算性等で行い難い製造分野において、学卒者を対象とした訓練を中心に実施。そのほかの分野については、民間教育訓練機関等に委託し、離転職者を対象とした訓練を実施。</u></li> </ul> |
| 公共職業訓練の現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 公共職業訓練の実施にあたり、各校の①<u>入校者の減少</u>、②<u>施設・設備の老朽化</u>、③<u>運営コストの硬直化</u>が大きな課題。</li> </ul>   |
| 公共職業訓練を取り巻く環境 |  |
| 人口減少と生産性の向上   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>人材が不足する中で、社会経済を維持・発展させるためには、生産性向上の取組が重要。生産性向上にはデジタル技術の活用が不可欠</u></li> </ul>  |
| DXの進展         | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 今後、DXの推進や人材育成が重要となるが、<u>県内では特に中小企業を中心に、意識の醸成や導入、人材育成が進んでいない。</u></li> </ul>   |
| 円滑な労働移動       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 今後、DXの進展により、職の需給ギャップが拡大する見込みであり、将来的に<u>定型的タスクから創造的タスクへの移動が必要。</u></li> <li>✓ 公共職業訓練においても、<u>円滑な労働移動（業務の高度化、企業間の移動）に資する形への見直しが必要。</u></li> </ul>   |



いただいた意見を次回の「あるべき姿・役割の整理」の内容に反映

【第 2 回検討内容（予定）】

- 1 あるべき姿・役割の整理
- 2 見直しの視点の検討

## 5. 本日議論いただきたい点

### (検討の視点)

- 県内産業の人材供給機能を担う、学卒者対象の長期訓練を中心としてきた本県の公共職業訓練について、対象者や訓練内容はどのようにあるべきか。
  
- 企業の内外を問わず、円滑な労働移動（スキルアップ等のための人材育成や人材の配置）を図るために、本県の公共職業訓練（離転職者訓練、在職者訓練）はどのようにあるべきか。



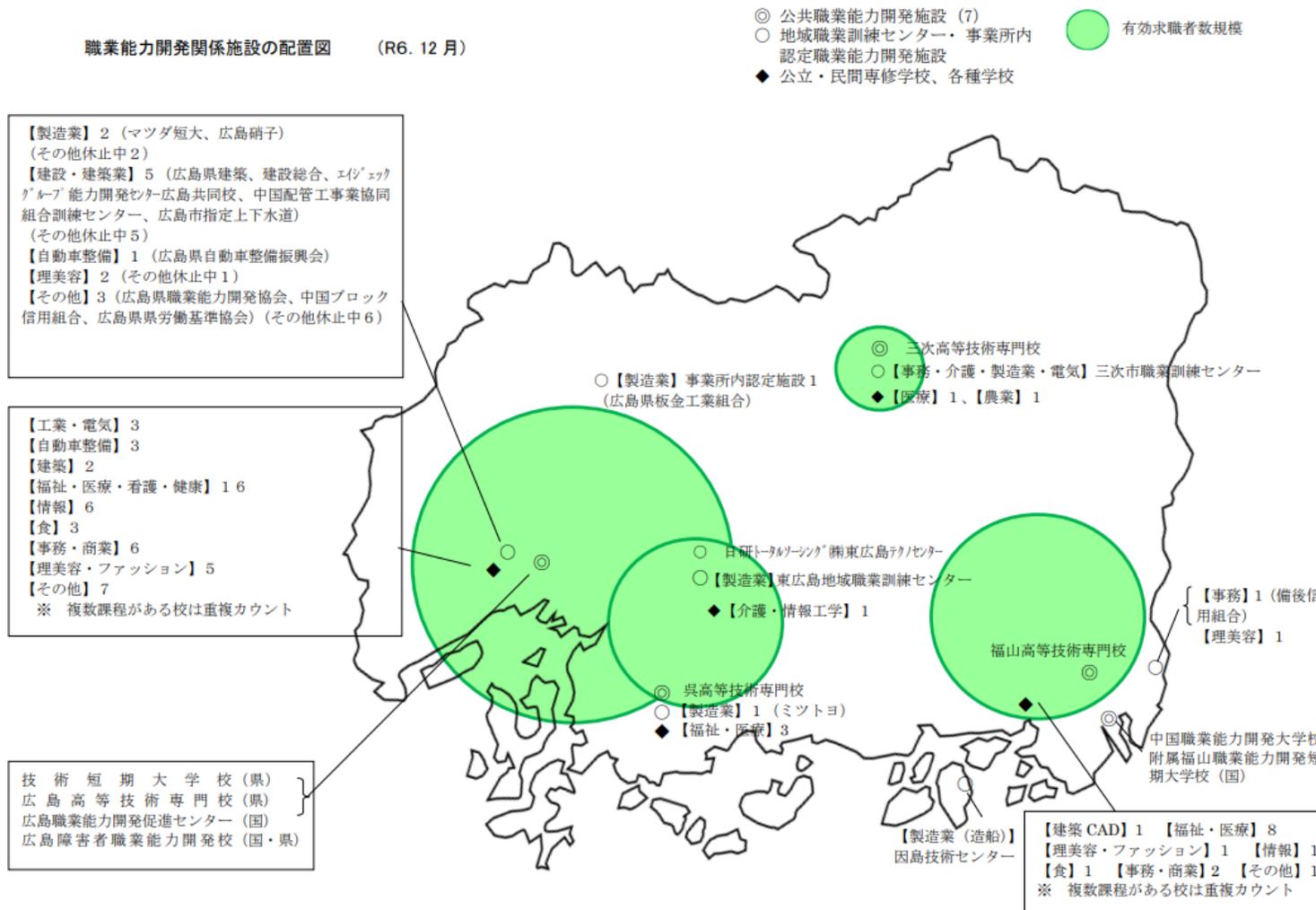
元気、  
美味しい、  
暮らしやすい  
ENERGY OF PEACE  
ひろしま

# Appendix

# (参考) 国・民間施設との競合

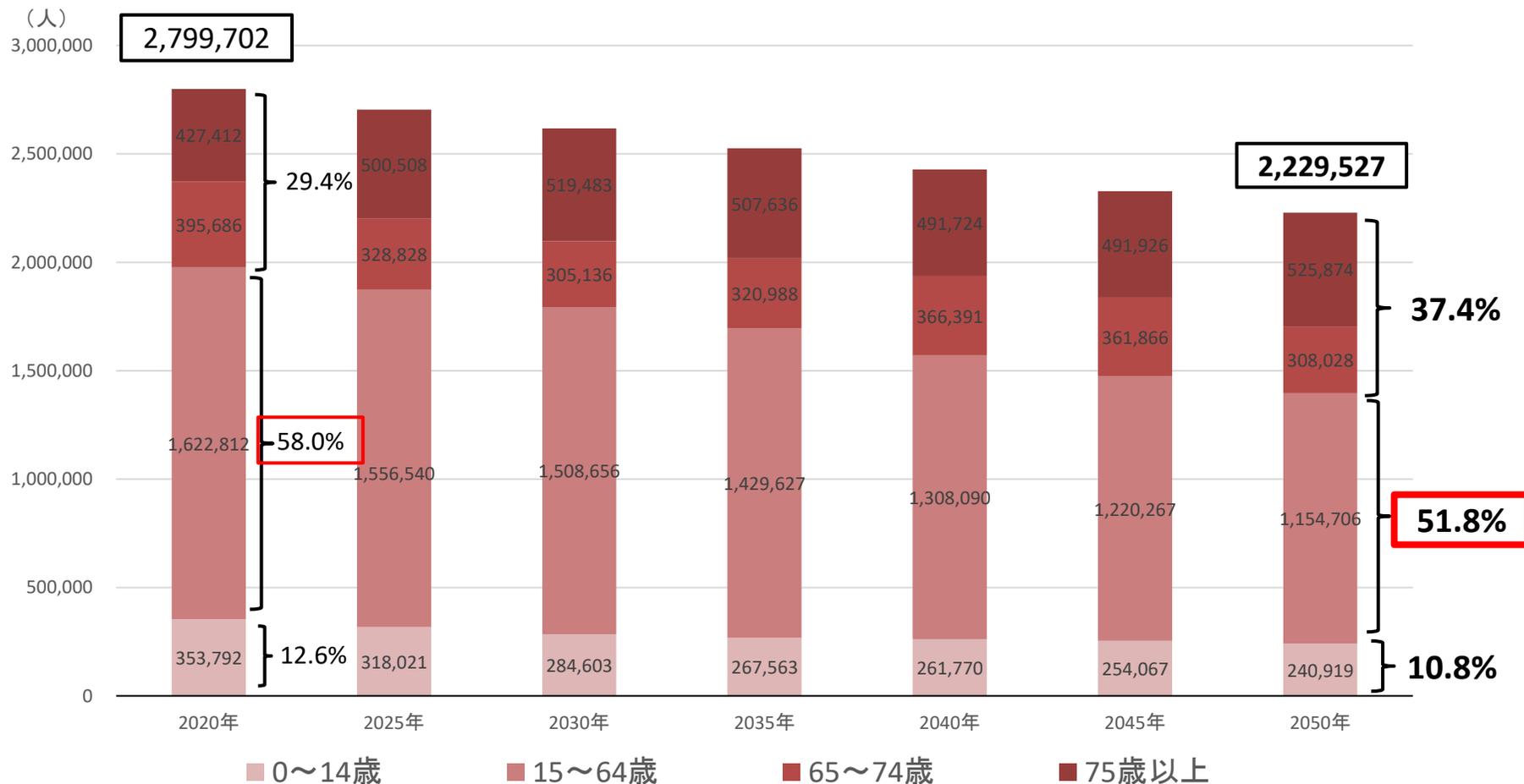
求職者・競合施設ともに広島、福山、呉、三次の順に多い。

職業能力開発関係施設の配置図 (R6. 12月)



# (参考) 広島県の将来推計人口

## 【広島県の将来推計人口】



出典：  
生産年齢人口：国立社会保障・人口問題研究所,2023「日本の将来推計人口(令和5年推計)出生中位(死亡中位)推計」

(参考) 県内企業におけるDXの取組状況

従業員規模が100人以上の企業のほとんどがDXに取り組んでいる一方で、**100人未満の企業の内、DXに取り組んでいると回答した企業は約半数**となっており、**3～5年後にDXに取り組むことを目指しているという旨の回答をしたのも55.2%**に留まる。

【DXの段階】

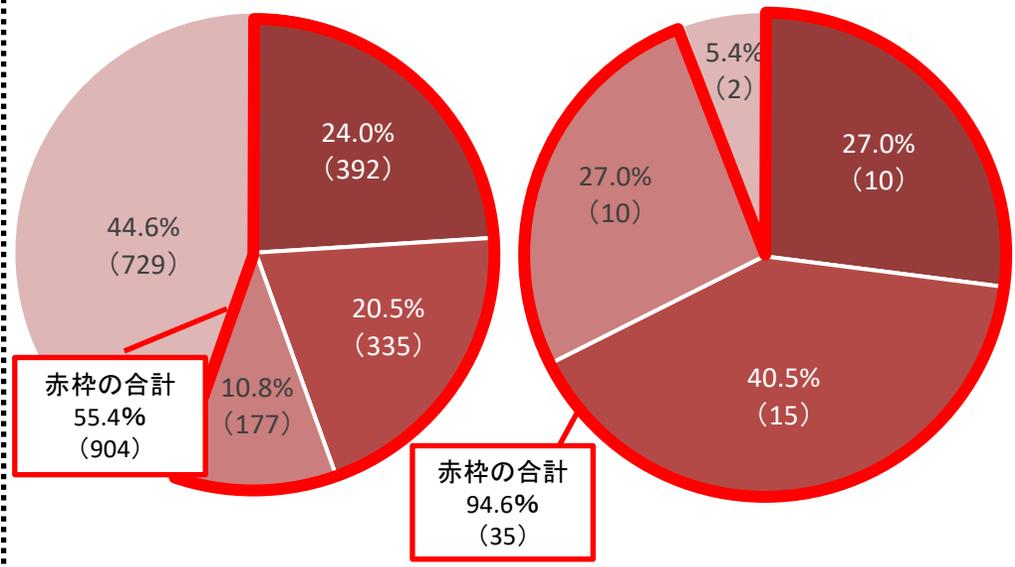
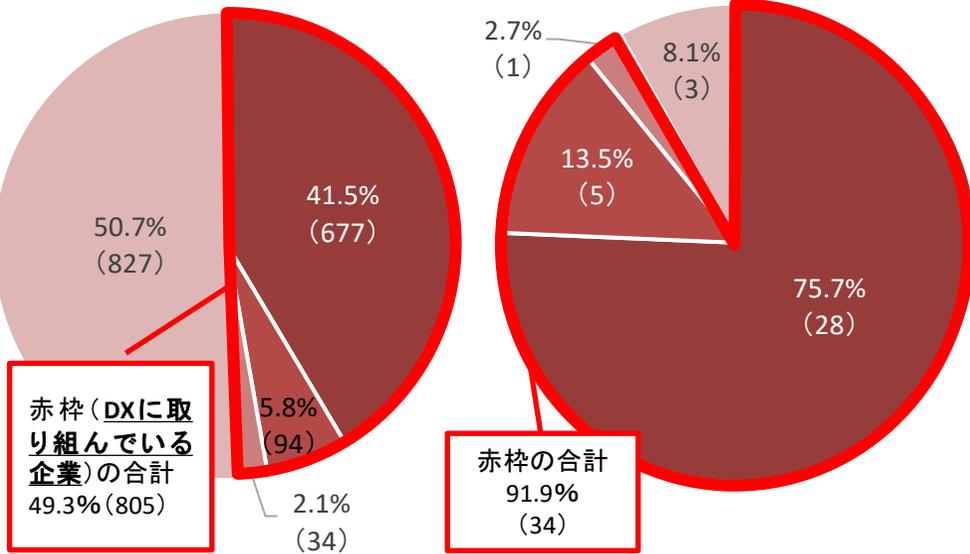
【3～5年後に目指すDXの段階】

従業員規模100人未満

従業員規模100人以上

従業員規模100人未満

従業員規模100人以上



100人未満:N=1,632 100人以上:N=37(未回答除く)

100人未満:N=1,633 100人以上:N=37(未回答除く)

出典: 広島県総務局DX推進チーム、2024、『令和6年度DXに関する実態調査』を基に作成