

令和3年度 第2回
三重県地域訓練協議会

令和4年2月21日

三重労働局
職業安定部

公的職業訓練の体系

公的職業訓練

公共職業訓練

【根拠法】職業能力開発促進法

離職者訓練

対象: ハローワークの求職者
訓練期間: 3か月～2年

在職者訓練

対象: 在職労働者(有料)
訓練期間: 概ね2日～5日

新規学卒者訓練

対象: 高等学校卒業生等(有料)
訓練期間: 1年又は2年

障がい者訓練

- ・障がい者職業能力開発校
- ・一般の職業能力開発校での職業訓練コースの設置
- ・障がい者の態様に応じた多様な委託訓練

求職者支援訓練

【根拠法】特定求職者就職支援法
前身は、平成21年に創設された緊急人材育成就職支援基金を運用して行われた基金訓練

施設内訓練

【実施主体】
・(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構
・都道府県立公共職業訓練校

委託訓練

都道府県立の公共職業訓練校が民間企業や専門学校などに委託

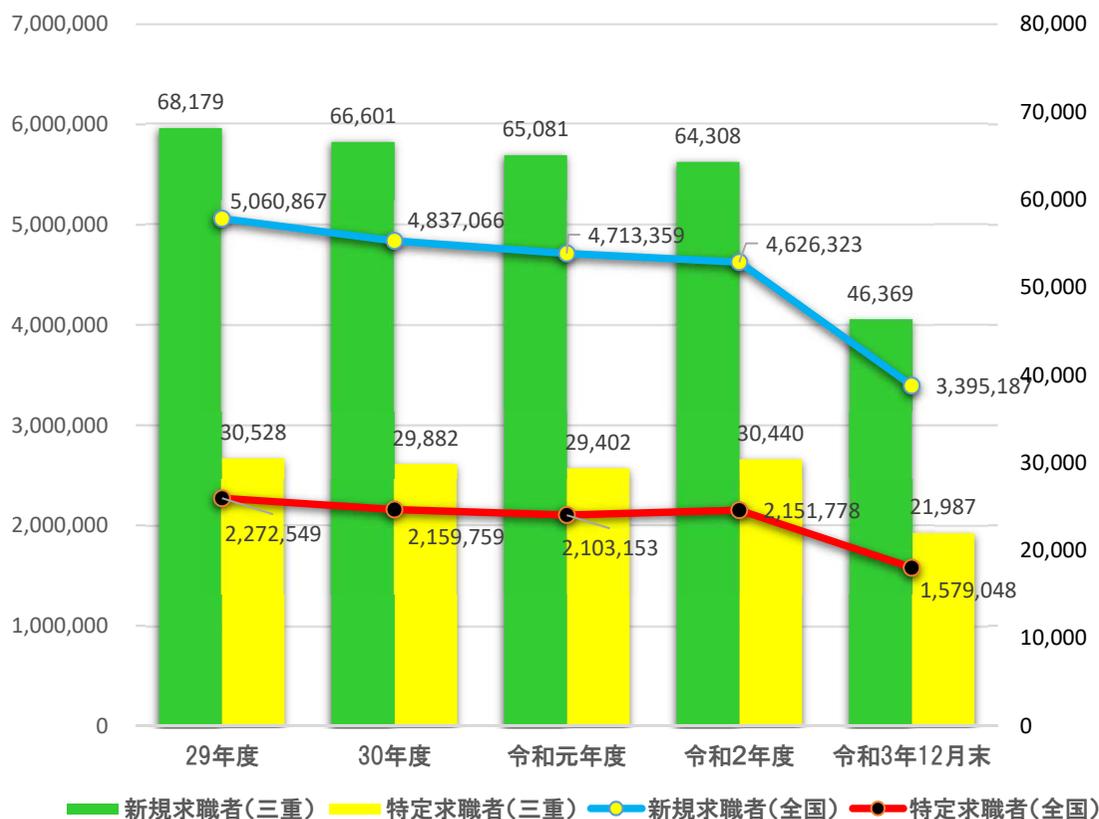
公共職業訓練(離職者訓練)と求職者支援訓練の違い

区分	公共職業訓練	求職者支援訓練
対象者	(原則) 雇用保険受給資格者	(原則) 雇用保険受給資格のない人
訓練実施主体	ポリテクセンター、公共職業訓練校、公共職業訓練校から委託された訓練機関	企業、専門学校など
訓練分野	広範囲にわたり、物づくり系も多い	基礎コース(事務系・介護系・建設等) 実践コース(事務系、介護系、情報系、医療事務系等)
訓練費用	基本的に無料	基本的に無料
失業給付	雇用保険受給者が一定の残日数を残して受講開始すると訓練修了まで失業給付が延長される	一定の所得など受給要件に該当した場合、月額10万円の職業訓練受講給付金が支給される

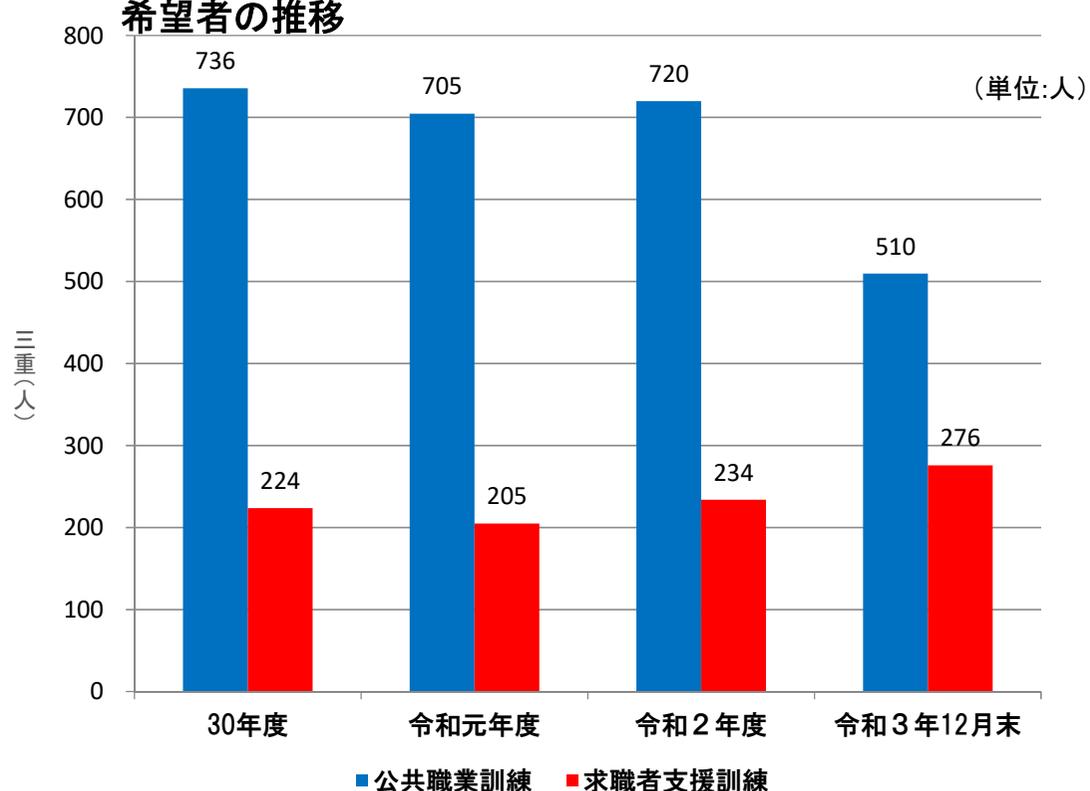
新規求職者と受講あっせんの状況

- 令和3年度12月時点の三重県の新規求職者数及び特定求職者数は、前年同期間比でともに減少しているが、全求職者数に占める特定求職者数の割合はほぼ横ばい。
- 令和3年12月末時点の求職者支援訓練の受講希望者数は、すでに前年1年間の希望者数を上回っている。

新規求職者数と特定求職者数の推移



公共職業訓練のうち委託訓練と求職者支援訓練の受講希望者の推移



三重労働局調べ

- ※ 特定求職者とは、求職者支援制度の支援の対象となる者で、雇用保険の支給終了者・受給要件を満たさなかった者、学卒未就職者、自営廃業者等
- ※ 求職者支援制度は、平成23年10月創設

求職者支援訓練の認定・定員・応募状況

○ 令和3年度12月末時点の開講数及び受講者数はすでに前年1年間の受講者数を超えているが、受講率はほぼ横ばい。特に介護福祉分野のコースの応募率及び受講者数が増加している。

	①年間規模			②年間認定数			③認定率(②÷①)			④開講状況			⑤応募者数			⑥応募率(⑤÷④)			⑦受講者数			
	元年度	2年度	3年度	元年度	2年度	3年度	元年度	2年度	3年度	元年度	2年度	3年度 12月末	元年度	2年度	3年度 12月末	元年度	2年度	3年度 12月末	元年度	2年度	3年度 12月末	
基礎コース	150	120	95	134 (9)	33 (2)	0 (0)	89.3%	27.5%	0.0%	29 (2)	15 (1)	0 (0)	24	17	0	82.7%	113.3%	0.0%	18	14	0	
実践コース	220	322	226	129 (10)	189 (13)	215 (18)	58.6%	58.6%	95.1%	114 (9)	159 (11)	213 (15)	96	176	206	84.2%	110.6%	96.7%	79	110	144	
分野	介護福祉分野	75	80	70	0 (0)	57 (3)	102 (6)	0.0%	71.2%	145.7%	0 (0)	57 (3)	49 (3)	0	35	51	0.0%	61.4%	104.1%	0	25	45
	医療事務分野	10	45	43	10 (1)	30 (2)	15 (1)	100.0%	66.7%	34.9%	10 (1)	15 (1)	15 (1)	7	13	10	70.0%	86.6%	66.7%	7	8	8
	IT分野	10	20	25	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.0%	0.0%	0.0%	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0	0	0
	その他の分野	125	177	88	119 (9)	102 (8)	149 (11)	95.2%	57.6%	169.3%	104 (8)	87 (7)	149 (11)	89	128	145	85.5%	147.1%	97.3%	73	77	91
合計	370	442	321	263 (24)	222 (15)	22 (15)	71.0%	50.2%	82.9%	143 (11)	174 (12)	213 (15)	120	193	206	83.9%	110.9%	96.7%	97	124	144	

※1()は認定コース数 ※2 中止コースへの応募者は除く

求職者支援訓練の就職状況

○ 令和2年度の訓練修了者の就職率は65.7%であり、基礎コース、実践コースともに全国平均を上回っている。

		修了者数		就職者数			就職率			
			基礎	実践		基礎	実践		基礎	実践
三重	29年度(※1)	127	76	51	67	39	28	52.7%	51.3%	54.9%
	30年度(※2)	113	70	43	65	41	24	57.5%	58.5%	55.8%
	元年度(※3)	106	31	75	58	16	42	54.7%	51.6%	56.0%
	2年度(※4)	108	16	92	71	11	60	65.7%	68.7%	65.2%
全国	29年度	24,860	7,311	17,549	15,672	4,244	11,428	63.0%	58.0%	65.0%
	30年度	20,865	6,058	14,807	13,090	3,615	9,475	62.7%	59.6%	63.9%
	元年度	18,426	4,972	13,454	11,218	2,811	8,407	60.9%	56.5%	62.4%
	2年度	17,625	4,680	12,945	10,778	2,406	8,372	61.2%	52.5%	60.0%

※ 1: 平成29年度は平成29年度中に終了したコースのうち、平成30年3月までに終了したコースの求職者支援訓練修了者等の就職状況

※ 2: 平成30年度は平成30年度中に終了したコースのうち、平成31年3月までに終了したコースの求職者支援訓練修了者等の就職状況

※ 3: 令和元年度は令和元年度中に終了したコースのうち、令和2年3月までに終了したコースの求職者支援訓練修了者等の就職状況

※ 4: 令和2年度は令和2年度中に終了したコースのうち、令和3年3月までに終了したコースの求職者支援訓練修了者の就職状況

※ 注: 就職者数と就職率は雇用保険の被保険者となったものの数

求職者支援制度支給決定状況

		28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年12月末
受講給付金	件数	292	272	189	150	239	151
	支給決定額 (円)	30,239,466	28,573,692	20,092,006	16,170,554	25,197,679	15,779,463
訓練実施 基本奨励金	件数	18	18	20	13	13	12
	支給決定額 (円)	20,705,500	18,450,000	17,674,000	16,572,500	16,031,500	14,141,500
訓練実施 付加奨励金	件数 (不支給含む)	12	6	10	8	9	10
	支給決定額 (円)	4,920,000	1,930,000	1,830,000	2,453,500	3,840,000	4,512,000

受講給付金: 訓練受講者に対する給付。一定の要件を満たす場合に、月10万円と交通費を支給。
求職者支援制度が発足した翌年の平成24年度(1034人、支給決定額109,672,847円)をピークとし
年々減少しているが、令和2年度は増加に転じた。

訓練実施基本奨励金・付加奨励金: 訓練機関に対する奨励金

- 基本奨励金⇒支給単位期間(訓練開始日から1か月ごとに区切った期間)ごとに、受講者1人あたり基礎コース6万円、実践コース5万円を支給。
- 付加奨励金⇒実践コースの就職実績に応じた単価を修了者等数に応じて上乘せ。(1万円から2万円)

定員充足に向けたハロートレーニング周知の取組

令和3年12月11日(土) イオン明和イベント広場にてハロトレ周知イベントを開催

ハローワーク松阪が中心となり、ポリテクセンター伊勢、津高等技術学校、ハローワーク伊勢、三重労働局から各担当者が参加。行き交う方へ、制度の広告入りグッズと共にチラシを配布し、興味を示された方は相談ブースへ案内するといった形式で実施。愛知労働局ご協力の元、ハロトレくんの着ぐるみも登場し、ハロートレーニングをPRした。



恒例☆冬のハロトレキャンペーン!
ハロトレくんが学べよう

職業訓練で専門技術を身につけ就職の手助けにご利用しませんか?

この機会応募職種を広げ早期就職活動に役立てましょう!

＜職業訓練の種類＞
①パソコン対応 ②簿記
③医療事務 ④介護
⑤ものづくり・製造 (電気・機械・住宅・溶接 他)

☆職業訓練受講のメリットを活用しましょう☆

＜受講メリットとは?＞
①訓練受講費は無料 (※テキストは自己負担)
②訓練関連資格にも対応 (任意選択)
③条件次第で訓練終了まで雇用保険受給期間が延長されます。
④その他のサポート (就職企業情報、キャリア相談、手当等)

【訓練終了後の就職実績】

パソコン訓練	総合事務・総務事務・人事事務等一般事務 P C 操作員・データ入力
簿記	経理事務・会計事務・事務補助
介護	訪問介護・施設介護・介護事務
製造業	電気系：電気工事・施設管理・保全メンテナンス 建築系：設計補助、CADオペレーター、建築営業 機械系：CADオペレーター、機械オペレーター 溶接系：溶接工、製缶工 ものづくり：製品検査、組立、調整員

職業訓練をお考えの方はハローワーク職業相談窓口までご相談ください。【0596-27-8609 (部門コードF41#)】 R03.11



着ぐるみは小さな子供に大人気であり、集客に活躍した。家族、知人への周知もお願いしながら、チラシを配布。休日のショッピングセンターということもあり、その場で相談まで進む件数は少なかったものの、「自分ではなく子供にどうだろうか」といった相談もあり、一定の周知効果があったものと思われる。



三重 2021年(令和3年)12月13日 月曜日

ハロトレくんも大活躍
「ハロトレくん」の周知を
ハロトレくんも大活躍

松阪・伊勢の両公共職業安定所ハローワークと三重労働局、ポリテクセンター伊勢(独習政法人高野・伊勢)求職者雇用支援機構、三重支部三重職業能力開発推進センター伊勢訓練センター、県立津高等技術学校が合同で「ハロトレキャンペーン」を行った。合同で大型商業施設に上したキャンペーンをするのは初めて。全国で愛知労働局に申し込まない「ハロトレくん」の着ぐるみも登場した。ハロトレくんを周知し、就職が希望する人は、訓練受講を任

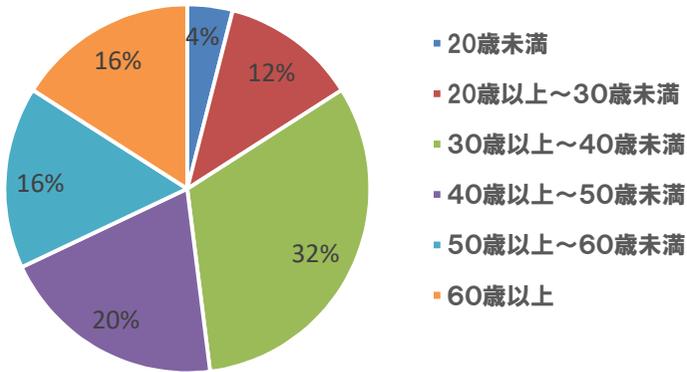
事には就職に必要ない。一度無料で受講でき、専業主婦もスキルを習得するための公的職業訓練制度。講座中はたまたま企業に付金の受給期間が切れて

子供たちにハロトレくんの周知をプレゼントする。高野所長(真ん中)と着ぐるみ(右)の周知。明和町のイオンモール明和で

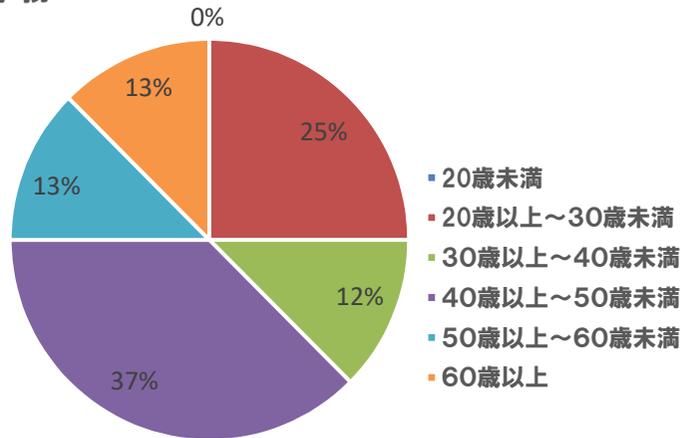
求職者訓練受講者の状況

受講者の年齢構成

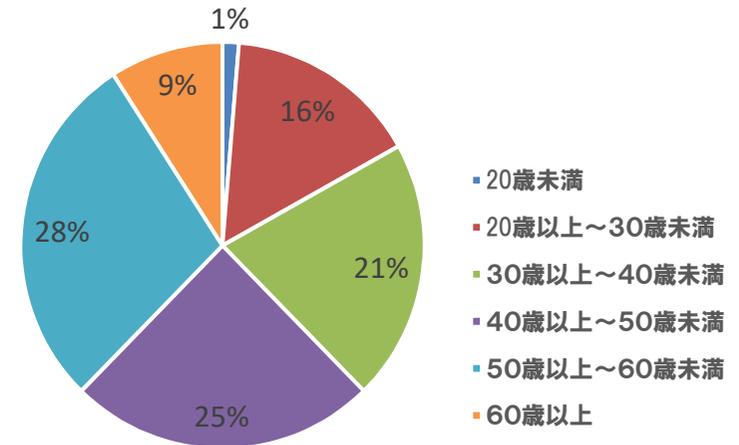
介護



医療事務

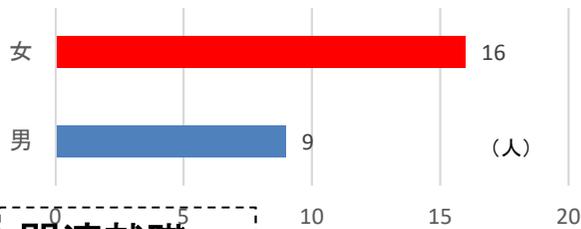


その他(パソコン事務等)

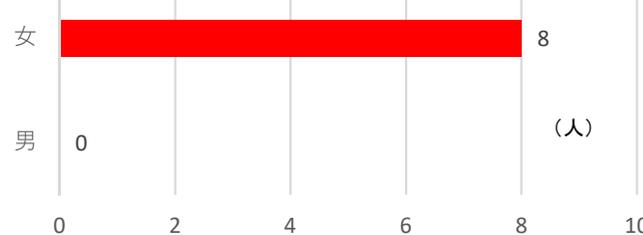


受講者の男女比

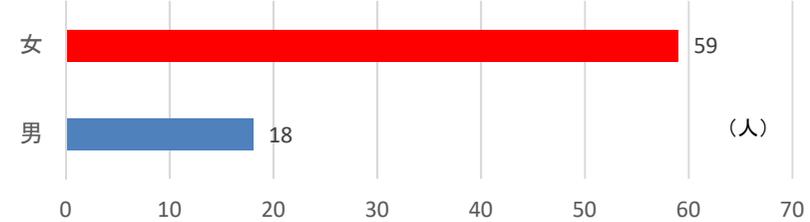
介護



医療事務

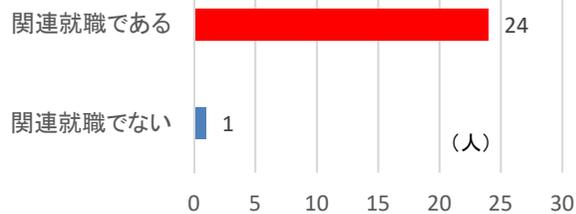


その他(パソコン事務等)

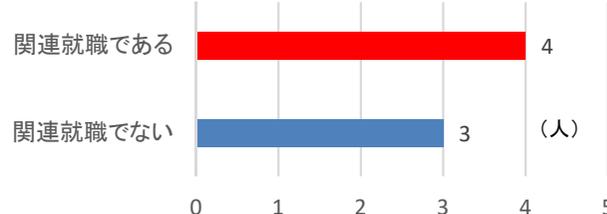


関連就職

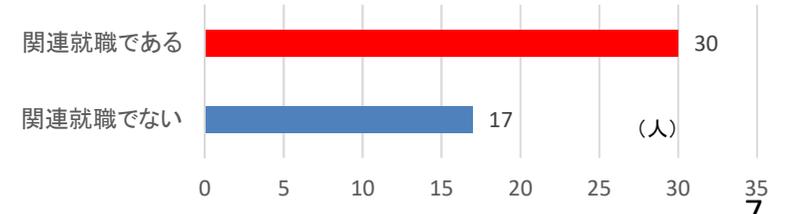
介護



医療事務



その他(パソコン事務等)



令和3年度第1回三重県地域訓練協議会での主な意見

人材不足分野について

- DX推進について、ハードの普及(開発等)に携わる人材開発を訓練で行うとなると中々難しいが、少なくともそれらを使いこなせる人材の育成となる訓練を望む。(産業界)
- 人材不足分野でありながら、当該コースに受講生が集まらない要因は、その分野の就職後の労働条件が十分でないなど訓練以前の問題もあり、全体で考えていかなければならない課題。(産業界)
- 各専門学校でもあらゆる分野でDXに取り組んでいるので、業界の求める人材像を官が把握して訓練委託先にプレゼンすれば様々な提案があるのではないかと期待する。(実施機関)
- 介護分野では高齢社会に向かう中で人材不足がリスクが高まっている。一方、利用者家族からのクレーム等が増えているように職員に求められる水準が高くなってきていることから人材の定着も課題となっている。(実施機関)
- ITやDXについては教育の現場でもオンライン授業等の普及により今の世代のハードルは低くなっている。(行政機関)

訓練実施機関について

- デジタル分野の開講に向けてはIT系の専門学校を中心に開拓や再開のお願いをしている。本業との兼ね合いや終了後の就職先の有無等の課題があるが、引き続き働きかけていく。(行政機関)

その他(上記以外の意見)

- 在職者訓練等のカリキュラムについても、リカレント教育の考え方が反映されることを期待する。(産業界)

資料No.2



令和3年度における 三重県内の職業訓練の実施状況について

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部

「離職者訓練」R3進捗状況

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部

【令和3年12月31日現在】

1. ポリテクセンター三重

訓練科名	コース数	定員 (人)	入所実績			修了実績				
			応募者 (人)	入所者 (人)	入所率	4月～9 月中退就 職者	4月～9 月修了者 (人)	12/31現 在就職者 (人)	就職率	
テクニカルオペレーション科	(2) 3	(30) 45	32	28	93.3%	5	23	20	89.3%	
CAD/NC技術科 (DS)	橋渡	(1) 1	(12) 12	5	5	41.7%	-	-	-	-
	DS	(1) 1	(15) 15	5	5	33.3%	-	-	-	-
溶接技術科	(3) 4	(45) 60	26	25	55.6%	3	11	11	100.0%	
電気保全技術科	(2) 2	(40) 40	32	30	75.0%	3	7	5	80.0%	
電気設備技術科	(3) 4	(45) 60	46	39	86.7%	2	24	18	76.9%	
電気設備技術科 (DS)	橋渡	(2) 2	(20) 20	13	12	60.0%	-	-	-	-
	DS	(1) 2	(15) 30	11	11	73.3%	2	1	1	100.0%
住宅リフォーム技術科	(3) 4	(45) 60	57	47	104.4%	5	22	20	92.6%	
合計	(18) 23	(267) 342	227	202	75.7%	20	88	75	88.0%	
(昨年同期実績)合計	(18) 23	(243) 309	251	212	87.2%	19	100	77	80.7%	

2. ポリテクセンター伊勢

【令和3年12月31日現在】

訓練科名	コース数	定員 (人)	入所実績			修了実績				
			応募者 (人)	入所者 (人)	入所率	4月～9 月中退就 職者	4月～9 月修了者 (人)	12/31現 在就職者 (人)	就職率	
機械・CAD科	(3) 4	(45) 60	36	30	66.7%	6	29	24	85.7%	
ものづくりアシスト科(短時間 コース)	(2) 3	(26) 39	22	20	76.9%	2	16	15	94.4%	
ものづくり溶接科	(2) 2	(24) 24	21	19	79.2%	0	9	9	100.0%	
電気設備技術科	橋渡	(1) 2	(5) 10	9	8	160.0%	-	-	-	-
	本訓練	(3) 4	(48) 64	37	31	64.6%	8	26	22	88.2%
住宅リフォーム技術科	橋渡	(1) 2	(5) 10	10	7	140.0%	-	-	-	-
	本訓練	(3) 4	(48) 64	40	35	72.9%	12	32	29	93.2%
合計	(15) 21	(201) 271	175	150	74.6%	28	112	99	90.7%	
(昨年同期実績)合計	(14) 20	(187) 260	192	167	89.3%	8	68	51	77.6%	

(注1)「訓練科名」欄の(DS)科は、「1か月間の導入講習(橋渡し訓練)」が付加されている企業実習付コース。

(注2)「コース数」欄及び「定員(人)」欄の()うち数は、12月31日現在の開講数。

(注3)「就職率欄の計算」 就職率=(中退就職者+就職者)/(中退就職者+修了者)。

就職率は、修了3か月後の実績を示す

令和3年度 在職者に対する能力開発(能力開発セミナー)実施状況

1 ポリテクセンター三重

令和3年12月末

	計画		実績						
	レディー		レディー		オーダー		レディー+オーダー		
	コース数	定員	コース数	受講者数	コース数	受講者数	コース数	延べ時間	受講者数
4月	7	63	7	40	2	19	9	114	59
5月	12	107	12	53	3	23	15	198	76
6月	8	75	8	37	5	35	13	170	72
7月	11	113	11	54	4	27	15	216	81
8月	4	36	4	19	0	0	4	54	19
9月	2	20	2	14	8	75	10	132	89
10月	8	76	8	31	1	11	9	138	42
11月	14	127	14	65	5	44	19	270	109
12月	6	60	6	19	3	24	9	126	43
1月	2	20							
2月	6	55							
3月	1	10							
合計	81	762	72	332	31	258	103	1418	590
機械系	36	307	31	139	7	29	38	546	168
溶接系	23	90	8	22	4	18	12	144	40
電気系	9	230	20	136	20	211	40	570	347
居住系	10	100	10	16	0	0	10	120	16
その他	3	35	3	19	0	0	3	38	19
合計	81	762	72	332	31	258	103	1418	590
昨年同時期合計	82	794	74	217	30	174	104	1422	391

2 ポリテクセンター伊勢

令和3年12月末

	計画		実績						
	レディー		レディー		オーダー		レディー+オーダー		
	コース数	定員	コース数	受講者数	コース数	受講者数	コース数	延べ時間	受講者数
4月	4	40	4	15	0	0	4	48	15
5月	5	50	3	4	2	22	5	72	26
6月	8	85	8	20	3	15	11	173	35
7月	2	20	1	3	3	22	4	65	25
8月	3	30	2	3	0	0	2	30	3
9月	7	70	3	7	1	6	4	54	13
10月	5	50	3	20	1	8	4	60	28
11月	6	60	4	14	0	0	4	48	14
12月	2	20	0	0	0	0	0	0	0
1月	3	30							
2月	4	40							
3月	2	20							
合計	51	515	28	86	10	73	38	550	159
機械系	13	135	10	36	3	20	13	228	56
溶接系	15	150	7	16	1	6	8	102	22
電気系	7	70	4	10	5	39	9	124	49
居住系	14	140	7	24	0	0	7	84	24
その他	2	20	0	0	1	8	1	12	8
合計	51	515	28	86	10	73	38	550	159

令和3年度 求職者支援訓練実績

令和3年12月31日現在
三重支部

1. 認定・訓練実施状況

項目	計画数(人)		受理数		認定数		受講実績		
	件数	定員(人)	件数	定員(人)	件数	定員(人)	開講数	開講定員(人)	受講者数(人)
○基礎コース	95	0	0	0	0	0	0	0	0
○実践コース	262	391	27	391	27	391	15	213	144
内(氷河期+特例訓練)	(27)	(307)	(21)	(307)	(21)	(307)	(9)	(129)	(105)
(介護)	70	136	8	136	8	136	3	49	45
内(氷河期+特例訓練)	-	(136)	(8)	(136)	(8)	(136)	(3)	(49)	(45)
(医療事務)	43	15	1	15	1	15	1	15	8
内(氷河期+特例訓練)	-	(15)	(1)	(15)	(1)	(15)	(1)	(15)	(8)
(情報)	25	0	0	0	0	0	0	0	0
内(氷河期+特例訓練)	-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(その他)	124	240	18	240	18	240	11	149	91
内(氷河期+特例訓練)	-	(156)	(12)	(156)	(12)	(156)	(5)	(65)	(52)
合計	357	391	27	391	27	391	15	213	144
内(氷河期+特例訓練)	(27)	(307)	(21)	(307)	(21)	(307)	(9)	(129)	(105)
(昨年同期実績)合計	442	222	15	222	15	222	9	134	95
内(氷河期)	(9)	(117)	(8)	(117)	(8)	(117)	(4)	(62)	(33)

(注1)「受理数」及び「認定数」は12月末現在における第四半期開講分までの実績、「受講実績」は第三四半期開講コース分までの実績をそれぞれ計上
(注2)その他のコースは、簿記OA事務Web科、OA事務Web科、OA事務科(短期間・短時間)×2、速習！パソコン科(短期間・短時間)ヒカゲルサ、ヒカゲルサ伊勢校、パソコンスタ-養成科(短期間・短時間)×3(日建学院四日市校)、OA事務実践科(岡島パソコンカ-ル)、オフィスビジネス科(人財育成支援ネット浜田教室)、OA事務・簿記-CAD実践科(ヒジネススキルアップ訓練校)、パソコンスタ-養成科、パソコンスタ-養成科(短時間)(日建学院津校)、基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短期間・短時間)×4、基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短期間・短時間)(株式会社イノベーション)、基礎から学べる！ビジネス科(短期間・短時間)、短期で学べる！介護福祉科(短期間・短時間)×2(キャリア・アカデミー松阪駅前校)
(注3)中止コースは、超短期で学べる！ビジネス科(短期間・短時間)、短期で学べる！介護福祉科(短期間・短時間)×2(キャリア・アカデミー松阪駅前校)

2. 巡回指導実施状況

実施対象回数	実施回数	①内事前連絡あり	②内事前連絡なし
42	42	27	15

※ 実施状況確認
訓練実施機関の受講者選考及び認定された訓練・就職支援の実施状況が適切に実施されているかの確認を、全てのコースで原則月1回実施。

資料No.3



令和3年度における 三重県内の職業訓練の実施状況について

三重県雇用経済部雇用対策課

令和3年度施設内訓練入校状況

(自衛隊からの受託訓練受講者除く)

(12月末現在)

	科 名	訓練期間	定員	入校者数	備考
普通課程 (学卒者訓練)	機 械 制 御 シ ス テ ム 科	2年	20	10	4月入校
	電 子 制 御 情 報 科	2年	15	13	4月入校
	自 動 車 技 術 科	2年	20	20	4月入校
	メ タ ル ク ラ フ ト 科	2年	15	3	4月入校
	合 計		70	46	
短期課程 (離職者訓練)	パ ソ コ ン C A D 科 前 期	6か月	10	9	5月入校
	パ ソ コ ン C A D 科 後 期	6か月	10	9	11月入校
	ホ ー ム コ ー デ 科 4 月	5か月	10	10	4月入校
	ホ ー ム コ ー デ 科 7 月	5か月	10	8	7月入校
	ホ ー ム コ ー デ 科 10 月	5か月	10	4	10月入校
	ホ ー ム コ ー デ 科 1 月	5か月	10		1月入校
	住 宅 サ ー ビ ス 科 前 期	6か月	10	4	5月入校
	住 宅 サ ー ビ ス 科 後 期	6か月	10	5	10月入校
	オ フ ィ ス ビ ジ ネ ス 科 前 期	6か月	15	15	6月入校
	オ フ ィ ス ビ ジ ネ ス 科 後 期	6か月	15	15	12月入校
	金 属 成 形 科 前 期	6か月	10	7	4月入校
	金 属 成 形 科 後 期	6か月	10	1	10月入校
	マ ル チ ス キ ル ワ ー ク 科	5か月	8	0	11月入校
	0A 事 務 科 (障 が い 者)	1年	10	4	4月入校
	建 築 施 工 科	1年	10	7	4月入校
		前 期 計		65	53
	後 期 計		73	34	
	1年訓練(0A事務、建築施工) 計		20	11	
	合 計		158	98	

○令和3年度施設内訓練については、普通課程の入校者は46名で入校率65.7%となっている。
 ○また、短期課程の入校者は98名で入校率66.2%となっている。(12月末現在実施分)
 ※ホームコーデ科及びマルチスキルワーク科は令和3年度から新設。

令和2年度委託訓練(長期高度人材育成コース・2年訓練)応募・入校状況(2年度入校生)

	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
介護福祉士養成科(4校)	48	28	18	0.58	0.38
保育士養成科(2校)	10	16	10	1.60	1.00
栄養士養成科(1校)	5	9	5	1.80	1.00

令和2年度委託訓練(長期高度人材育成コース・2年訓練)就職状況(31年度入校生)(%)

	修了者 / 入校者	修了就職者 / 修了者	中退就職者 / 中退者	就職者 / 修了+中退就職者	就職者 / 入校者
介護福祉士養成科(4校)	85.7	100.0	0.0	100.0	85.7
保育士養成科(1校)	100.0	80.0	0.0	80.0	80.0
栄養士養成科(1校)	100.0	80.0	0.0	80.0	80.0

令和3年度委託訓練(長期高度人材育成コース・2年訓練)応募・入校状況

	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
介護福祉士養成科(5校)	19	26	14	1.37	0.74
保育士養成科(1校)	10	17	8	1.70	0.80
栄養士養成科(1校)	5	14	5	2.80	1.00

令和3年度委託訓練(長期高度人材育成コース・2年訓練) 応募・入校状況 学校別内訳

	定員	入校者	応募者		
			専願	併願者	
鈴鹿オフィスワーク医療福祉専門学校(介)	4	2	5	2	3
ユマニテク医療福祉大学校(介)	4	4	9	4	5
三重介護福祉専門学校(介)	4	4	7	4	3
四日市福祉専門学校(介)	4	2	3	1	2
高田短期大学(介)	3	2	2	1	1
鈴鹿大学短期大学部(保)	5	3	7	1	6
ユマニテク短期大学(保)	5	5	10	4	6
鈴鹿大学短期大学部(栄)	5	5	14	14	
計	34	27	57	31	26
実質応募者			14(介19,保11,栄14)		

※介:介護、保:保育 栄:栄養士

○令和2年度の入校者は、保育士養成科及び栄養士養成科は定員を充足しているものの、介護福祉士養成科は定員48名に対して18名の入校者となっている。
 ○令和2年度就職率は80%以上となっている。
 ○令和3年度の入校者は栄養士養成科のみ定員を充足し、保育士養成科は8名(定員10名)、介護福祉士養成科は14名(定員19名)となっている。

令和2年度委託訓練(知識等習得コース・3か月訓練)応募・入校状況

	2年度開始訓練(全41コース)				
	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
パソコン事務	335	435	300	1.30	0.90
医療事務	75	87	66	1.16	0.88
介護	135	130	105	0.96	0.78
その他※	45	68	43	1.51	0.96
計	590	720	514	1.22	0.87

※その他分野…WebデザインOA事務科

(31年度) (620) (705) (508) (1.14) (0.82)
令和2年度委託訓練(知識等習得コース・3か月訓練)就職状況(全41コース)(%)

	修了者	修了就職者	中退就職者	就職者	就職者
	/ 入校者	/ 修了者	/ 中退者	/ 修了+中退就職者	/ 入校者
パソコン事務	89.7	71.7	45.2	73.1	69.0
医療事務	92.4	73.8	80.0	75.4	74.2
介護	98.1	94.2	0.0	94.2	92.4
その他※	90.7	66.7	75.0	69.0	67.4
計	91.8	76.5	50.0	77.5	74.3

※その他分野…WebデザインOA事務科

(31年度) (92.9) (70.8) (66.7) (77.0) (75.2)

令和3年度委託訓練(知識等習得コース・3か月訓練)応募・入校状況

	全39コース	うちコース番号28まで(12月末日現在)				
	定員	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
パソコン事務	320	220	254	181	1.15	0.82
医療事務	75	45	59	42	1.31	0.93
介護	105	75	75	52	1.00	0.69
その他※	60	45	71	45	1.58	1.00
計	560	385	459	320	1.19	0.83

※その他分野…WebデザインOA事務科

令和3年度委託訓練(定住外国人向け職業訓練コース・3か月訓練)応募・入校状況

	全1コース	うちコース番号28まで(12月末日現在)				
	定員	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
定住外国人	15	15	9	6	0.60	0.40

- 令和2年度入校率は87.0%となっている。(前年度81.9%)
- 令和2年度就職率は77.5%となっている。(前年度:77.0%)
- 令和3年度入校率は83.1%となっている。(前年同時期:88.3%)(12月末日現在)
- 令和3年度から定住外国人向けの職業訓練を新たに実施。(入校者6名)

令和2年度津高等技術学校在職者訓練実績

【能力開発セミナー】

訓練コース名	実施回数	定員総数	受講者数 (のべ人数)
ガス溶接	4回(うち1回は企業の要請に応じて開講)	102	91
玉掛け ※	8回(うち3回は企業の要請に応じて開講)	192	138
アーク溶接 ※	7回(うち1回は企業の要請に応じて開講)	149	137
合 計		443	366

※新型コロナウイルス感染防止対策の為、3コース中止

【委託】

訓練コース名	日 程	受講者数
製造管理者育成基礎講座	12日間	0

※新型コロナウイルス感染防止対策の為、中止

令和3年度津高等技術学校在職者訓練計画

【能力開発セミナー】

訓練コース名	実施回数	定員総数
ガス溶接	4回(うち1回は企業の要請に応じて開	96
玉掛け	8回(うち3回は企業の要請に応じて開講)	192
アーク溶接	9回(うち3回は企業の要請に応じて開講)	178
合 計		466

【委託】

訓練コース名	日 程	受講者数
製造管理者育成基礎講座(3地域)	12日間	80

令和3年度津高等技術学校在職者訓練実施状況(R3.12末現在)

【能力開発セミナー】

訓練コース名	実施回数	定員総数	受講者数 (のべ人数)
ガス溶接	3回(うち1回は企業の要請に応じて開講)	72	62
玉掛け	7回(うち3回は企業の要請に応じて開講)	168	126
アーク溶接 ※	4回(うち2回は企業の要請に応じて開講)	96	91
在職者(制御系)	2回(2日コース新設)	20	6
溶接技能試験オーダーメイト講座	1回(2日)	1	1
在職者(半自動アーク溶接技能向上講座)	1回(2日コース新設)	8	9
合 計		365	295

※新型コロナウイルス感染防止対策の為、2コース中止

【委託】

訓練コース名	日 程	受講者数
製造管理者育成基礎講座(3地域)	12日間	0

※新型コロナウイルス感染防止対策の為、中止

○令和2年度の受講者数はのべ366名となっている。(前年度:366名)
 ○令和3年度の受講者数はのべ295名となっている。
 ※新型コロナウイルス感染防止対策のため、一部コースを中止している。

令和2年度障がい者委託訓練実施状況

令和2年度中に訓練を開始した受講者40名について

コース	受講者 (A)	中退者	修了者		就職率 (B+D) /(B+C)
			うち就職者 (B)	うち就職者 (D)	
知識技能習得訓練コース	0	0	0	0	0.0%
実践能力習得訓練コース	40	9	4	31	85.7%
計	40	9	4	31	85.7%

※ 就職率 = (修了就職者数 + 中途退校就職者数) / (修了者数 + 中途退校就職者数)

令和3年度障がい者委託訓練実施状況(12月末現在)

コース	受講者
知識技能習得訓練コース	0
実践能力習得訓練コース	38
計	38

○就職率は85.7%となっている。(前年度:92.1%)
○受講者数は38名となっている。(前年度同時期:28名)

令和4年度三重県職業訓練実施計画（案）

令和4年2月21日

三重県

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
（ポリテクセンター三重・ポリテクセンター伊勢）

三重労働局

1 総説

（1）計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他経済的環境の変化に対応できる人材の育成及び職業人生の長期化等の変化の中で誰もが活躍できる社会を実現するためには、いくつになっても誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保するリカレント教育を拡充し、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、職業能力開発促進法（以下「能開法」という。）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、本計画について、国【三重労働局】、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構【ポリテクセンター三重・ポリテクセンター伊勢】（以下「機構」という。）及び三重県が一体となって連携・調整を行い、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

（2）計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

この計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

令和3年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.27倍となっており、前年同月との比較では0.2ポイント上昇した。また、新規求人数（季節調整値）は前月比で3ヶ月連続の増加した一方、新規求職者数（季節調整値）は2ヶ月連続で前月を下回るなど、一部では持ち直しの動きも見られるが、有効求職者数（季節調整値）では3ヶ月連続で前月を上回るなど、引き続き雇用情勢には厳しさがみられ、今後も、長期化する新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層の注意が必要となっている。

職業訓練については、このような雇用情勢を見据えながら、地域における人手不足分野を踏まえて実施する必要がある。

また、人生100年時代といわれる職業人生の長期化に伴う働き方の多様化や、中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性など、労働者を取り巻く経済・社会環境が大きく変化していくことが予想される中、働き方改革の推進等を通じた労働環境の整備、企業における人材育成の支援とともに、労働者一人一人の主体的なキャリア形成を促し、職業能力の開発を通じた生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

こうした中、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や、IT・デジタル分野などの時代の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

これらの課題等に対応するため、離職者の再就職の実現に資する職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、ニートである若年者もいまだに多い状況となっている。こうしたことから、地域を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。併せて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女

性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、年齢に関わりなくいつまでも働きたいという者の期待に応える生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を充実させていくことが重要である。

(2) 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年度の職業訓練の受講者数（入校者数）は次のとおりとなっている。

① 公共職業訓練（令和3年12月31日時点）

		機構	県
離職者訓練	施設内訓練	352人	98人
	委託訓練		326人
在職者訓練	施設内訓練	749人	295人
	外部委託		0人
学卒者訓練			46人
障がい者を対象とした訓練	施設内訓練		4人
	委託訓練		38人

② 求職者支援訓練（令和3年12月31日時点）

基礎コース				0人
実践コース	介護系	3コース	45人	144人
	医療事務系	1コース	8人	
	その他	11コース	91人	

3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

(1) 実施方針

三重県内で行われる公的職業訓練について、計画的かつ効果的に実施するため一体的な計画のもとに取り組むとともに、それぞれの訓練は次の方針により実施する。

離職者訓練については、非正規労働者や自営廃業者、新規学卒未就職者等の雇用保険の基本手当を受給できない人を含めた求職者のニーズや、求人状況の把握に努め、雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう必要な訓練機会を提供するとともに、人手不足となっている介護・福祉・医療の分野や、中小製造業など地域のニーズを踏まえた人材育成にかかる訓練の充実を図る。

在職者訓練については、公共職業能力開発施設における指導員の派遣、施設の貸出等の拡充を図るとともに、企業の人材育成支援の充実が求められていることから、施設内での能力開発セミナーによる訓練を実施する。

学卒者訓練は、高等学校卒業者等及び第2新卒者等の若年者を対象に地域のものづくり産業等で活躍できる人材の育成を目指した訓練を実施する。

障がい者に対する職業訓練は、施設内においてパソコン操作をはじめとした事務能力の習得を目指す訓練を実施するとともに、障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練を積極的に進める。

求職者支援訓練については、基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）を設定する。その際、成長分野、人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。

育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、短時間労働者等不安定な就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労についている者や無業状態の者など、対象者の特性・ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

（2）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

① 施設内訓練

ア 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

ポリテクセンター三重において9科342人、ポリテクセンター伊勢において、7科271人の訓練を実施する。

主としてものづくり分野において、基本となる技能を習得する訓練や企業実習を組み合わせた訓練を実施する。（訓練期間：4～7か月）

就職率は、80%以上を目指す。

・ポリテクセンター三重 9科342人

アビリティコース	テクニカルオペレーション科	45人
	溶接技術科	60人
	電気保全技術科	40人
	電気設備技術科	60人
	住宅リフォーム技術科	60人

短期デュアルコース	CAD/NC技術科	15人
	電気施工技術科	30人
橋渡し訓練	CAD/NC技術科	12人
	電気施工技術科	20人

・ポリテクセンター伊勢 7科271人

アビリティコース	機械・CAD技術科	60人
	ものづくり溶接科	24人
	電気設備技術科	64人
	住宅リフォーム技術科	64人
	ものづくりアシスト科	39人
橋渡し訓練	住宅リフォーム技術科	10人
	電気設備技術科	10人

機構 計16科 613人

イ 三重県

県立津高等技術学校において、施設内訓練6科136人（障がい者を対象とした訓練を除く）の訓練定員を確保する。

主としてものづくり分野における基礎的な技能を習得するための訓練を実施する。（訓練期間：4～6か月）

就職率は75%を目指す。（対象：1年訓練は令和3年度修了分。6か月訓練は令和3年度後期及び令和4年度前期修了分。）

・津高等技術学校 6科136人

ホームコーデ科	30人
パソコンCAD科	20人
住宅サービス科	20人
オフィスビジネス科	30人
金属成形科（主に外国人対象）	20人
マルチスキルワーク科	16人

② 委託訓練

県が実施する委託訓練は、パソコン・事務、介護、保育、栄養士、医療事務、その他の各分野で実施する。（訓練期間：2年もしくは3～4か月）

就職率は80%目指す。（対象：2年訓練は令和3年度修了分。3か月訓練は令和4年1月から同年12月修了分。）

・津高等技術学校 805人【令和4年度に開始する訓練】

長期高度人材育成コース(2年)	介護福祉士養成科	28人
	保育士養成科	17人
	栄養士養成科	5人
知識等習得コース(3か月) 695人	パソコン・事務分野	440人
	介護分野	120人
	医療事務分野	75人
	その他分野	60人
定住外国人向け職業訓練コース		30人
eラーニングコース		30人

【地域】

県内各地域に訓練受講機会を提供するため、北勢、鈴亀、中勢、南勢、伊賀及び紀北・紀南の地区に分けてコースを設定する。

(3) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

① 施設内訓練

ア 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

ポリテクセンター三重及びポリテクセンター伊勢において能力開発セミナーを実施する。

・ポリテクセンター三重 1, 225人

生産技術科	510人
電気技術科	615人
建築科	100人

・ポリテクセンター伊勢 730人

建築科	180人
建築設備科	10人
生産技術科	390人
制御技術科	40人
電子技術科	10人
電気技術科	90人
メカトロニクス技術科	10人

機構 計 1, 955人

イ 三重県

県では、津高等技術学校において能力開発セミナーを実施する。

・津高等技術学校 530人

溶接科	ガス溶接	72人
	アーク溶接	96人
	外国人対象	10人
玉掛け科		120人
オーダーメイド	溶接	120人
	玉掛け	72人
スキルアップ技能講習	4コース	40人

(4) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

県では、高等学校卒業生等を対象に地域の産業に貢献する人材を育成するため学卒者向け職業訓練を実施する。（訓練期間：2年）

・津高等技術学校 70人

機械制御システム科	20人
電気制御情報科	15人
自動車技術科	20人
メタルクラフト科	15人

(5) 公共職業訓練（障がい者を対象とした訓練）の対象者数等

① 施設内訓練

県では、身体障がい者を対象として、パソコン操作をはじめとした事務能力を習得する訓練を実施する。（訓練期間：1年）

就職率は80%を目指す。

・津高等技術学校 10人

OA事務科	10人
-------	-----

② 委託訓練

県では、障がい者向け訓練として、障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練を実施する。（訓練期間：3か月）

就職率は90%を目指す。

・津高等技術学校 55人

知識・技能習得訓練コース	3人
実践能力習得訓練コース	52人

(6) 求職者支援訓練の対象者数等

- ・計画期間（令和4年4月1日～令和5年3月31日）においては、385人を上限とする。
- ・訓練内容としては、基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）の割合を「基礎30%、実践70%」とする。
- ・訓練認定規模は、以下のとおりとする。

基礎コース (学卒未就職者を主として対象とするものを含む。)			115人
実践コース	介護系	110人 (うち15人は地域ニーズ枠)	
	医療事務系	15人	
	デジタル系	55人	
		IT分野	30人
		デザイン分野 (WEB系)	25人
その他	90人		
			270人

- ・新規参入枠は、基礎コース、実践コース各30%とする。ただし、地域における求人ニーズを踏まえ、実践コースの介護系のうち15人を地域ニーズ枠とする。地域ニーズ枠については、実績の有無に関わらず、すべて新規枠とし、上限値（30%以内）の別枠とし、県内での介護訓練受講の機会の確保を図ることとする。
- ・ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振替えることも可能とする。
- ・実践コースにおいて設定された訓練分野において、当該訓練分野の訓練コースが認定されなかった場合の定員は、同一認定単位期間の「その他分野」に振替も可能とする。
- ・繰越した余剰定員の第3四半期以降における取扱い
認定コースの定員数が少なかった場合の繰越し分及び中止となった訓練コースの繰越し分について、第3四半期以降においては、基礎コースと実践コース間の振替及び実践コースの他分野へ振替を可能とする。

4 公的職業訓練の実施に当たり公共職業能力開発施設が行うべき事項等

(1) 関係機関との連携

労働局、機構及び県のほか労使団体等も参画している三重県地域訓練協議会や労働局、機構及び県の担当者が参画している三重県地域訓練協

議会ワーキングチームなど定期的な会議の場を活用して公的職業訓練の一体的な実施計画や実施状況等についての情報共有、意見交換を積極的に行うとともに、必要に応じて協議や相談が行えるように更なる連携強化を実施する。

(2) 公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

職業訓練を希望する人や求職相談を通じて職業訓練が必要であると判断される人が、必要な職業訓練を受講できるよう、労働局、ハローワーク、公共職業能力開発施設が連携して相談への誘導や情報提供に取り組む。

職業訓練の受講にあたっては、公共職業能力開発施設、労働局・ハローワークは連携して、職業訓練受講者の就職活動状況の把握に努めるとともに、ジョブ・カード制度を活用したキャリアコンサルティングの実施や訓練分野の求人情報の提供、求人開拓など、受講者への積極的な就職支援を実施する。

○ 人材開発をめぐる主な課題

(1) デジタル化 (DX) 等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキリング・リカレント教育 等

- ⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要**
 ・**公的職業訓練の強化、精度向上が必要**

○ **外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」**によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な**「学びの好循環」**を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。

「学びの好循環」
のプロセス

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・ **地域の人材ニーズに係る共通認識**とそれに適した**訓練コースの設定**
 - ・ 訓練受講者等の**個別の状況を踏まえた検証、見直し**
 - ・ 訓練受講者に対する**キャリアコンサルティングの促進や就職促進**

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

<ガイドラインの策定>

- **企業内**における労働者の**主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進**に向けて、今後、
 - ・ **基本的な考え方**
 - ・ **労使が取り組むべき事項**
 - (例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など)
 - ・ **国等の支援策**
 等を体系的に示す**ガイドライン**を策定。

➡ **必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）**

資8-1

↑ 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、**リカレントガイドライン（仮称）の策定**を求められている

人材開発分科会報告
～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～

令和3年12月21日
労働政策審議会人材開発分科会

1. はじめに

(1) 人材開発分野をめぐる状況の変化

- 第11次職業能力開発基本計画は、「労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援する人材育成戦略として本計画を位置付け、職業能力開発施策を実施していく」として今年度から開始している。
- 同計画開始後、新型コロナウイルス感染症の影響の下での社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化やカーボンニュートラル実現に向けたグリーン成長戦略の推進など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じている。また、同感染症の影響が長引く中で、宿泊業、飲食サービス業や製造業など多くの産業で非正規雇用労働者が減少し、特に女性の非正規雇用労働者に大きな影響が出ている。
- 他方で、「経済財政運営と改革の基本方針」（令和3年6月18日閣議決定）においては、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援の強力な推進、非正規雇用労働者などへのデジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じた自立支援が求められるとともに、40歳を目途に行うキャリアの棚卸し、資格取得やキャリアコンサルティングの支援の強化などに言及されている。
- また、新しい資本主義実現会議「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」（令和3年11月8日新しい資本主義実現会議決定）では、「日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にあり、また、近年低下傾向にある」ことを指摘しつつ、「職業訓練やトライアル的な雇用、労働移動の支援などについて、人的資本への投資の支援を強化する3年間の施策パッケージを設け、民間の

知恵を求める」とされている。

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）では、「一人ひとりの能力が向上し、高まった力を発揮しながら活躍できる社会となって初めて、次なる成長の機会が生まれる」とし、「こうした「成長と分配の好循環」の実現を図るため、働く人や成長の恩恵を受けられていない方々への分配機能の強化、リスクリングや労働移動円滑化、さらには少子化対策を含めた「人」への投資を強化する」とされている。

（2）今後の在り方について

当分科会では、上記のような問題意識や状況変化を踏まえ、本年10月以降、今後の人材開発政策について議論を行ってきたところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。本報告を受けて、厚生労働省において、必要な法的整備や企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定などの措置を講ずることが適当である。

2. 見直しの方向性

（1）基本的な考え方

- 職業能力開発促進法第4条第1項において、「事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。」とされている。
- DXの加速化やカーボンニュートラルの対応など、労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化していくことが予想されるとともに、職業人生の長期化が同時に進行する中で、リスクリング・リカレント教育の重要性が高まっている。労働者がこうした変化に対応して、自らのスキルを向上させるためには、企業主導型の職業訓練の強化とともに、労働者がその意義を認識しつつ、自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことが必要であり、こうした取組に対する広く継続的な支援が重要となる。
- そのためには、企業をはじめとする関係者の支援によって、労働者自身も

長期的なキャリアを自律的・主体的に考え、新たな学び・学び直しを行うことを後押しすることが重要である。こうした関係者の協働が、新たな価値の創造につながるより高いレベルの学びを呼び込み、労働者のスキル・キャリアの向上を促していくという「学びの好循環」を生み、個人、企業、さらには経済社会の成長と長期的な雇用の安定につながることを期待される。なお、ここでいう関係者には、労使を基本としつつ、労働者の学び・学び直しを支援するという観点で、厚生労働省をはじめとする関係省庁や教育機関等が広く含まれる。

- 労使をはじめとする関係者の協働による「学びの好循環」を実現するためには、
 - ① 職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること
 - ② 職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムの開発・設定及び提供
 - ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開
- のプロセスを通じて、経済・社会環境の変化や労働者のライフステージの変化に合わせた形で、労働者が自律的・主体的な学び・学び直しに継続的に取り組み、そのスキル・キャリアの向上を促していくことが重要となる。
- 労使をはじめ国などの関係者の果たすべき役割がより明確になるよう、以下、(2)労働市場全体における人材開発、(3)企業内における人材開発に分けて整理する。

(2) 労働市場全体における人材開発

- DXの加速化やカーボンニュートラルの対応など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、非正規雇用労働者のスキル向上やキャリア転換等も求められている中で、精度の高い教育訓練機会の提供が喫緊の課題となっている。欧米のような市場横断的に職務に必要な標準的なスキルが十分に示されているとは言えない我が国にあって、こうした課題に的確に対応していくためには、関係者が、できる限り地域の人材ニーズについて共通認識を形成しつつ、受講者の属性やニーズを踏まえた精度の高い教育訓練につなげていくための適切な訓練コース設定及び学習内容を担保するために協働できる「場」が必要である。

- 具体的には、「学びの好循環」のプロセス（（１）①～③）を踏まえ、地域の人材ニーズを良く知る事業主団体、労働者団体、教育訓練を提供する国や都道府県、民間教育訓練機関、大学などの教育機関、そして労働力需給調整を担う労働局、職業紹介事業者等が、連携・協力して、地域の成長分野や人材不足分野などで求められる能力・スキルのニーズを的確に把握するとともに、求職者の属性やニーズも踏まえた訓練コースの設定、訓練カリキュラムの改善・開発、教育訓練の提供を行えるような協議の場を設ける必要がある。

また、この協議の場においては、効果的な教育訓練につなげていくためにも、キャリアコンサルティングや、就職支援の在り方についても協議できるようにするほか、訓練受講者や就職企業等に対し、個別事例も検証しつつ訓練コースの改善につなげていけるような配慮（構成員に守秘義務を求める等）が重要である。

- また、公共職業訓練において、効果的な受講や就職につなげていくために、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が職業訓練を受講できるよう、国及び都道府県は職業訓練の実施に当たり、その実施期間や時間等について配慮することが重要である。

- さらに、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促し、キャリアの持続的展開を支援していく上で、「労働市場全体」及び「企業内」双方に関わるキャリアコンサルティングの役割が益々重要となる。キャリアコンサルティングは、働く人にとっての快適な職場づくりに資するとともに、非正規雇用労働者のスキル・キャリアの向上を促す等の観点からも、重要な役割が期待される。また、国家資格であり守秘義務が課されているキャリアコンサルタントが、その専門性・信頼性を一層高めることが期待される。

企業によるキャリアコンサルティングの機会の確保に当たっては、その雇用する労働者の職業人生の節目ごとや労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングを受けられるような環境を整備することを明確化することが適当である。また、その際、労働者が安心・信頼して相談できるよう、キャリアコンサルティングは、国家資格であるキャリアコンサルタントが行うことが望ましい。

また、求職者も含め、労働者が広くキャリアコンサルティングを受ける機会を確保するためにも、国・都道府県が事業主や労働者に対して支援を行うことが重要である。

(3) 企業内における人材開発

- 日本企業の多くはOJTを重視した人材開発を行っており、企業の人材育成を考える際にはOJTの機会費用も含めて考えることが重要である。他方、(1)でも指摘されているように、我が国の教育訓練費(OJTを除くOFF-JTの研修費用)は主要国と比較して少なく、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1990年代以降横ばい又は低下傾向にあるが、今こそこれを反転させ、人への投資を強化する必要がある。

企業内においても、我が国企業の実情を踏まえつつ、労使の信頼関係の下で、関係者の協働により、労働者が自律的・主体的に学び・学び直しに取り組む「学びの好循環」を強力に作り出し、学び・学び直しの企業文化を醸成していくことが必要である。また、その際には、国等の支援も重要となる。

- こうした企業内における労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、(1)の基本的な考え方を踏まえつつ、令和3年度中を目途に、

- ① 基本的な考え方

- ② 労使が取り組むべき事項

(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、キャリアの棚卸し、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング、身につけた能力・スキルの発揮など)

- ③ 国等の支援策

(各種の人材開発支援施策を幅広く示し、活用を促す。)

等を体系的に示したガイドラインを策定することとし、本分科会において、引き続き検討を深めていくこととする。

- ガイドラインの策定に当たっては

- ・ 主体的な学びは、労働者任せにするということではなく、企業も関与するという視点が重要。
- ・ 労働者の自律的かつ主体的なキャリア形成に向けては、働き手の意識改革が求められ、その上で、そういった働き手を企業や政府がどう支援していくのか考えていくという視点が重要。
- ・ 企業や業界によって多種多様な人材要件やスキルがあったり、スキルが明確化できない場合があったりすることから、多様性にも目配りすることが必要。
- ・ 職業人生が長期化する中で、働き手への効果的な支援の1つにキャリ

アコンサルティングがある。中小企業や非正規雇用労働者、女性、高齢者などのキャリア形成を考える上でも重要。セルフ・キャリアドックや定期的なキャリアコンサルティングは有効。

- ・ 企業内においてキャリアコンサルタントがどこまでの役割を果たすことができるかは疑問。
- ・ ジョブ・カードは、自分のスキルがどういうものを明確化し、自律的・主体的な学びにつながるので効果的。
- ・ 企業のマネジメント層が、部下をサポートする能力を持つことができるようにすることが重要。
- ・ 人手不足の中で、人材こそ中小企業の最重要課題であり、労使による学び直しの促進やそれに対する支援は重要。

などの意見があったことから、こうした意見を踏まえつつ、グッドキャリア企業アワード受賞企業など（中小企業を含む）への企業ヒアリングの結果も参考にしながら、引き続き検討することが適当である。

以上