

令和5年度第1回三重県地域職業能力開発促進協議会

議 事 次 第

日 時 : 令和5年11月17日(金)10:00～11:30(予定)

開催方法 : Web 会議 (Zoomを利用)

1 開 会

2 三重労働局長あいさつ

3 委員紹介

4 座長選出

5 議 事

- (1) 令和4年度公的職業訓練実績について
- (2) 三重県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について
- (3) その他職業能力の開発促進の向上に資する取組等について
- (4) 人材ニーズを踏まえた令和6年度三重県職業訓練実施計画の策定方針について
- (5) 令和5年度三重県職業訓練実施計画の変更について

6 閉 会

資 料 一 覧

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1 協議会設置要綱(p1) | 9 令和6年度全国職業訓練実施計画策定方針(案)(p26) |
| 2 協議会委員名簿(p2) | 10 令和6年度三重県職業訓練実施計画作成方針(案)(p27～) |
| 3 協議会について(p3) | 11 地域におけるリスキリング推進に関する地方財政措置(p31) |
| 4 公的職業訓練の体系等(p4～) | (別添1)人材開発支援策のご案内 |
| 5 令和4年度公的職業訓練実績・実施状況(p6～) | (別添2)令和5年度三重県職業訓練実施計画の変更案 |
| 6 三重県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況
(p19～) | |
| 7 公的職業訓練に係る令和6年度概算要求(p24) | |
| 8 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進
(p25) | |



令和5年度第1回三重県地域職業能力開発促進協議会資料

令和5年11月17日（金）オンライン会議

三重県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 名称

協議会の名称は、「三重県地域職業能力開発促進協議会」とする。

2 目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、同法第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において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）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（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等について、地域の関係機関が参画して協議を行う場として、三重労働局及び三重県の共催による三重県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を開催する。

3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

(1) 都道府県労働局

三重労働局長

(2) 都道府県

三重県の関係部局及び教育委員会の長等

(3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部長

三重県専修学校協会の役員等

三重県職業能力開発協会の役員等

全国産業人能力開発団体連合会の推薦する者

リカレント教育を実施する大学等（参加希望がない場合は委嘱不要とする。）

(4) 労働者団体

日本労働組合総連合会三重県連合会の役員等

(5) 事業主団体

三重県経営者協会の役員等

三重県中小企業団体中央会の役員等

三重県商工会議所連合会の役員等

三重県商工会連合会の役員等

(6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体

管内に事業所が有り、地域内の人材ニーズ等に関して発言可能な者

(7) 学識経験者

人事労務分野に係る大学教授など職業能力形成分野に精通している者

(8) その他関係機関が必要と認める者

4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5 会長

(1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。

(2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

(3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

6 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

(1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。

(2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。

(3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。

(4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。

(5) その他必要な事項に関すること。

8 事務局

協議会の事務局は、三重労働局職業安定部に置く。

9 その他

(1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

(2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

10 附則

この要綱は、令和4年11月15日から施行する。

令和5年度三重県地域職業能力開発促進協議会委員名簿

区分	所属	氏名	役職	備考
職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する団体	三重職業能力開発促進センター	吉 本 卓 弘	センター所長	代理出席 伊勢訓練センター長 榎山 泰秀
	三重県専修学校協会	長 谷 川 雅 敏	会長（旭美容専門学校長）	
	三重県職業能力開発協会	滝 田 伸 幸	事務局長	欠席
	全国産業人能力開発団体連合会	小 高 小 百 合	団体推薦者（ニチイ学館津支店長）	欠席
	（リカレント教育実施大学等） 三重大学	森 本 修 一	学務部長	
労働者団体	日本労働組合総連合会三重県連合会	藤 田 和 彦	事務局長	
事業主団体	三重県経営者協会	中 村 和 仁	事務局次長	
	三重県中小企業団体中央会	松 井 寿 人	事務局長	
	三重県商工会議所連合会	喜 多 正 幸	専務理事	
	三重県商工会連合会	大 西 宏 弥	専務理事	
職業紹介事業者	株式会社パソピア	澤 田 昌 士	津支店長	欠席
学識経験者	三重短期大学	浅 野 和 也	法経科准教授	
都道府県	三重県雇用経済部	小 見 山 幸 弘	雇用経済部長	代理出席 雇用対策課長補佐 岩崎 和人
	三重県教育委員会事務局	井 ノ 口 誠 充	次長	代理出席 高校教育課キャリア教育班係長 岡 智之
国	三重労働局	金 尾 文 敬	局長	
事務局	三重労働局職業安定部	石 川 裕 樹	部長	
		市 村 京 子	訓練課長	
		西 岡 雅 史	地方人材育成対策担当官	

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

- ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等）等）
⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
⑧学識経験者
⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

・・・主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも
含め、地域の詳細な人材ニ
ーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、
その他の職業能力開発に関
する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②訓練効果の把握・検証（協議会の下でワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進

カリキュラ
ム等の改善

訓練効果の把握・検証

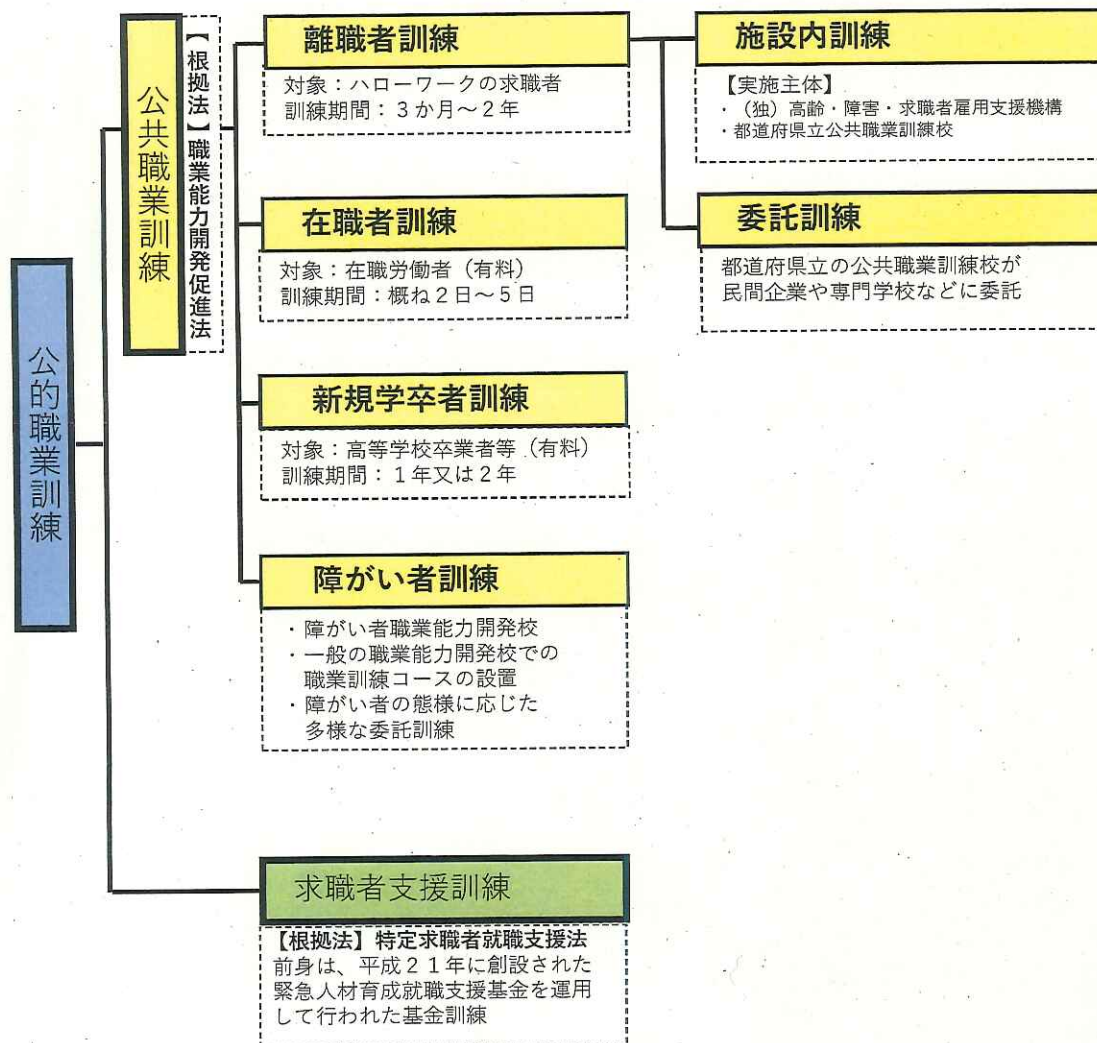
ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

公的職業訓練の体系



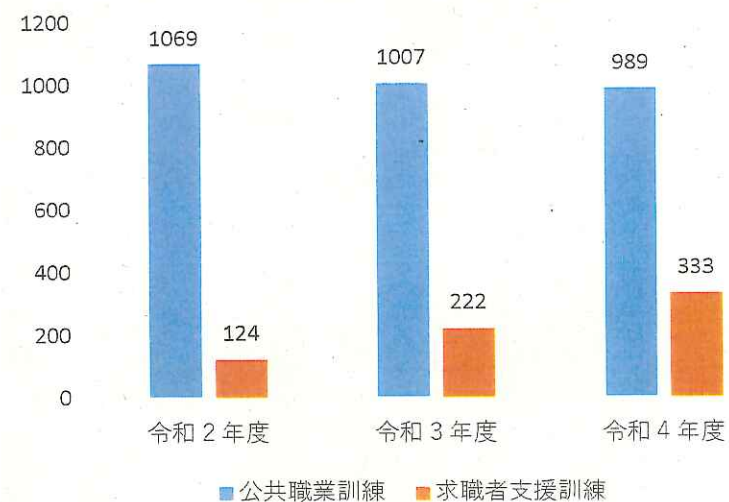
公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の違い

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

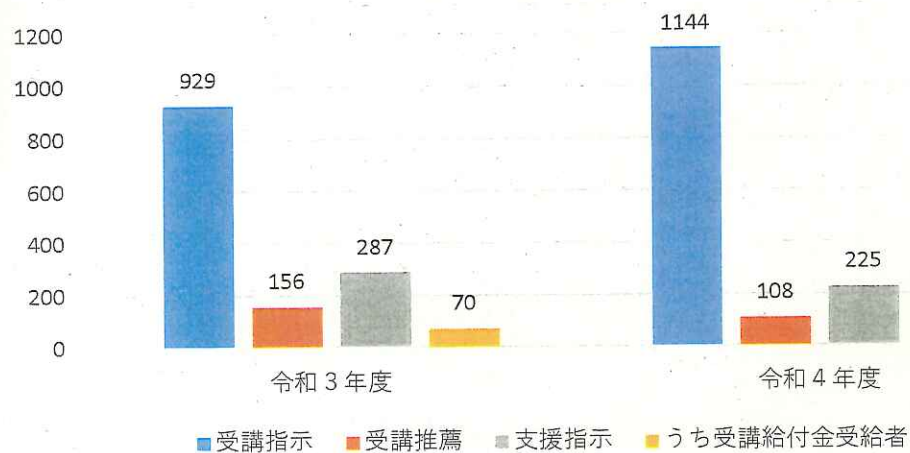
<新規求職者数と受給資格者数の推移>



<訓練職種の受講者数推移>



<あっせん種別の推移>



「離職者訓練」 R4実績

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部

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	中退就職者(人)	修了者(人)	就職者(人)	就職率
テクニカルオペレーション科		3	45	25	23	51.1%	6	22	17	82.1%
CAD/NC技術科(DS)	橋渡	1	12	17	15	125.0%	-	-	-	-
	DS	1	15	15	15	100.0%	7	8	7	93.3%
溶接技術科		4	60	41	33	55.0%	4	29	26	90.9%
電気保全技術科		2	40	18	16	40.0%	4	15	13	89.5%
電気設備技術科		4	60	51	46	76.7%	10	31	25	85.4%
電気施工技術科(DS)	橋渡	2	20	14	9	45.0%	-	-	-	-
	DS	2	30	14	12	40.0%	2	8	7	90.0%
住宅リフォーム技術科		4	60	70	56	93.3%	13	41	29	77.8%
合計		23	342	265	225	65.8%	46	154	124	85.0%

令和3年度定員充足率71.1% → 4年度65.8%(5.3%減)

令和3年度就職率 88.5% → 4年度85.0%(3.5%減)

定員充足率減少の主な要因、

① 求職活動のオンライン化(ハローワークインターネットサービスの機能向上)によるハローワーク来所者の減少

② 令和3年度に引き続き、ハローワークでの募集告知機会の確保が十分できなかったことから、求職者への認知度が低いままであったこと。

(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)「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

2. ポリテクセンター伊勢

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	中退就職者(人)	修了者(人)	就職者(人)	就職率
機械・CAD科	4	60	45	43	71.7%	9	32	24	80.5%
ものづくりアシスト科(短時間)	3	39	37	32	82.1%	2	24	20	84.6%
ものづくり溶接科	2	24	22	18	75.0%	2	16	16	100.0%
電気設備技術科	橋渡	2	10	11	110.0%	-	-	-	-
	本訓練	4	64	62	85.9%	4	51	47	92.7%
住宅リフォーム技術科	橋渡	2	10	11	110.0%	-	-	-	-
	本訓練	4	64	61	85.9%	5	42	35	85.1%
合計	21	271	251	225	83.0%	22	165	142	87.7%

令和3年度定員充足率80.4% → 4年度83.0%(2.6%増)

令和3年度就職率 91.5% → 4年度87.7%(3.8%減)

定員充足率増加の主な要因

・ネットを活用した広報等により、コロナ禍であったものの応募者は前年度と同等で、辞退者が少なかったこと。

(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)「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4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

	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	6	60	6	28	1	13	7	84	41
5月	12	115	11	41	1	13	12	144	54
6月	11	97	11	55	3	28	14	182	83
7月	9	97	9	51	6	42	15	210	93
8月	6	60	6	26	2	12	8	102	38
9月	5	41	4	11	4	44	8	114	55
10月	12	115	11	79	1	2	12	162	81
11月	11	108	10	34	2	46	12	159	80
12月	4	35	4	19	3	16	7	114	35
1月	3	25	3	17	8	50	11	132	67
2月	8	82	6	44	3	14	9	108	58
3月	5	50	4	31	1	7	5	66	38
合計	92	885	85	436	35	287	120	1577	723
機械系	36	318	35	161	9	42	44	612	203
溶接系	13	132	11	44	6	45	17	213	89
電気系	29	290	29	184	20	200	49	630	384
居住系	10	100	7	25	0	0	7	84	25
その他	4	45	3	22	0	0	3	38	22
合計	92	885	85	436	35	287	120	1577	723

令和3年度678人 → 令和4年度723人(45人増)

令和4年度も新型コロナの影響で前期は低調だったが、後期に追加コースを設定したことで令和3年度実績を上回ることができた。

2 ポリテクセンター伊勢

	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	3	30	1	2	0	0	1	12	2
5月	4	40	4	7	2	6	6	78	13
6月	7	70	5	27	1	6	6	72	33
7月	4	40	3	10	3	23	6	74	33
8月	2	20	2	2	0	0	2	24	2
9月	2	20	2	13	2	24	4	60	37
10月	5	50	4	19	0	0	4	54	19
11月	6	60	3	8	1	11	4	66	19
12月	5	50	4	16	2	11	6	74	27
1月	4	40	4	12	0	0	4	48	12
2月	8	80	5	16	0	0	5	66	16
3月	7	70	3	6	0	0	3	42	6
合計	57	570	40	138	11	81	51	670	219
機械系	16	160	13	35	5	46	18	252	81
溶接系	14	140	5	19	1	4	6	72	23
電気系	9	90	9	43	4	20	13	162	63
居住系	15	150	10	24	0	0	10	126	24
その他	3	30	3	17	1	11	4	58	28
合計	57	570	40	138	11	81	51	670	219

令和3年度182人 → 令和4年度219人(37人増。)

令和4年度は施設間連携により実績の確保に努め、受講者数は37名増加。

令和4年度施設内訓練就職状況

津高等技術学校

(自衛隊からの受託訓練受講者除く実績)

科 名			訓練 期間	定員	入校者数	中途退校者数		修了者数		進学者数 [D]	就職率 ([C] + [A]) / ([B] + [A] - [D])
						内就職者 [A]		[B]	内就職者 [C]		
普通課程 (学卒者訓練)	R3入学 (2年)	機 械 制 御 シ ス テ ム 科	2年	20	10	0	0	10	10	0	100.0%
		電 子 制 御 情 報 科	2年	15	13	3	0	10	10	0	100.0%
		自 動 車 技 術 科	2年	20	20	3	0	17	17	0	100.0%
		メ タ ル ク ラ フ ト 科	2年	15	3	0	0	3	3	0	100.0%
	合 計			70	46	6	0	40	40	0	100.0%
短期課程 (離職者訓練)		ホ ー ム コ ー デ 科 前 期 ①	4か月	10	6	0	0	6	5	0	83.3%
		ホ ー ム コ ー デ 科 前 期 ②	4か月	10	2	1	0	1	0	0	0.0%
		ホ ー ム コ ー デ 科 後 期	4か月	10	3	0	0	3	0	0	0.0%
		住 宅 サ ー ビ ス 科 前 期	6か月	10	10	0	0	10	4	0	40.0%
		住 宅 サ ー ビ ス 科 後 期	6か月	10	7	0	0	7	2	0	28.6%
		パ ソ コ ン CAD 科 前 期	6か月	10	8	0	0	8	4	0	50.0%
		パ ソ コ ン CAD 科 後 期	6か月	10	9	0	0	9	8	0	88.9%
		オ フ ィ ス ビ ジ ネ ス 科 前 期	6か月	15	15	3	2	12	8	0	71.4%
		オ フ ィ ス ビ ジ ネ ス 科 後 期	6か月	15	12	1	0	11	6	0	54.5%
		金 属 成 形 科 前 期	6か月	10	4	0	0	4	4	0	100.0%
		金 属 成 形 科 後 期	6か月	10	5	0	0	5	3	0	60.0%
		マ ル チ ス キ ル ワ ー ク 科 前 期	5か月	8	0	-	-	-	-	-	-
		マ ル チ ス キ ル ワ ー ク 科 後 期	5か月	8	1	0	0	1	1	0	100.0%
		OA 事 務 科 (障 が い 者)	1年	10	5	2	1	3	2	0	75.0%
		前期 計		73	45	4	2	41	25	0	62.8%
		後期 計		63	37	1	0	36	20	0	55.6%
		1年訓練 (OA事務) 計		10	5	2	1	3	2	0	75.0%
		合 計		146	87	7	3	80	47	0	60.2%

※ 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 - 進学者数)

○令和4年度施設内訓練については、普通課程の就職率が100%となっている。(前年度:95.7%)

○また、短期課程の就職率は60.2%となっている。(前年度:70.3%)

津高等技術学校

令和4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(4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)	24人	27人	18人	112.5%	75.0%
保育士養成科(2校)	17人	16人	12人	94.1%	70.6%
栄養士養成科(1校)	5人	11人	5人	220.0%	100.0%

令和4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(3年度入校生)

	入校者	修了者	修了就職者	中退就職者	就職率
介護福祉士養成科(5校)	14人	13人	13人	1人	100.0%
保育士養成科(2校)	8人	8人	7人	0人	87.5%
栄養士養成科(1校)	5人	3人	3人	0人	100.0%

○令和4年度の入校者は、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24名に対して18名、保育士養成科は定員17名に対して12名の入校者となっている。
○令和4年度就職率は介護福祉士養成科・栄養士養成科で100%、保育士養成科で87.5%以上となっている。

令和4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

	4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	415人	443人	337人	106.7%	81.2%
医療事務	75人	58人	49人	77.3%	65.3%
介護	90人	73人	61人	81.1%	67.8%
IT、デザイン(デジタル)	15人	22人	15人	146.7%	100.0%
計	595人	596人	462人	100.2%	77.6%
(R3年度)	(560)	(653)	(466)	(116.6)	(83.2)

令和4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 ／ 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
パソコン事務	91.7%	69.3%	46.4%	70.5%	67.4%
医療事務	93.9%	76.1%	66.7%	77.1%	75.5%
介護	100.0%	95.1%	—	95.1%	95.1%
IT、デザイン(デジタル)	93.3%	50.0%	0.0%	50.0%	46.7%
計	93.1%	73.0%	46.9%	73.9%	71.2%
(R3年度)	(93.1)	(78.8)	(37.5)	(79.4)	(76.0)

令和4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2コース					
	定員	定員	応募者	入校者	応募／定員	入校／定員
定住外国人	30人	30人	9人	6人	30.0%	20.0%

- 令和4年度入校率は77.6%となっている。(前年度:83.2%)
- 令和4年度就職率は73.9%となっている。(前年度:79.4%)
- 令和4年度からデジタル分野の訓練コース(IT関係資格系)を新たに実施。(1コース:入校者15名)

令和4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	3回	72人	66人
玉掛け	5回	120人	76人
アーク溶接	4回	96人	89人
オーダーメイド研修	16回	262人	193人
合 計		550人	424人

○令和4年度の受講者数のはのべ424名となっている。(前年度:375名)

令和4年度障がい者委託訓練実施状況

令和4年度中に訓練を開始した受講者50名について

コース	受講者 (A)	中退者	うち就職者 (B)	修了者 (C)	うち就職者 (D)	就職率 (B + D) / (B + C)
知識技能習得訓練コース	0人	0人	0人	0人	0人	0.0%
実践能力習得訓練コース	50人	8人	2人	42人	35人	84.1%
計	50人	8人	2人	42人	35人	84.1%

※ 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)

- 就職率は84.1%となっている。(前年度:84.8%)
- 受講者数は50名となっている。(前年度:52名)

令和4年度 求職者支援訓練実績

1. 認定・訓練実施状況

三重支部

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)	開講数	開講定員(人)	受講者数(人)
○基礎コース	115	1	15	1	15	1	15	8
内(氷河期)	-	(1)	(15)	(1)	(15)	(1)	(15)	(8)
○実践コース	395	35	505	35	505	32	470	325
内(氷河期+特例訓練)	-	(32)	(463)	(32)	(463)	(29)	(428)	(296)
(介護)	132	10	170	10	170	9	160	91
内(氷河期+特例訓練)	-	(10)	(170)	(10)	(170)	(9)	(160)	(91)
(医療事務)	15	0	0	0	0	0	0	0
内(氷河期+特例訓練)	-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(デジタル)	55	0	0	0	0	0	0	0
内(氷河期+特例訓練)	-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(IT分野)	30	0	0	0	0	0	0	0
内(氷河期+特例訓練)	-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(デザイン分野(WEB系))	25	0	0	0	0	0	0	0
内(氷河期+特例訓練)	-	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
(その他)	193	25	335	25	335	23	310	234
内(氷河期+特例訓練)	-	(22)	(293)	(22)	(293)	(20)	(268)	(205)
合計	510	36	520	36	520	33	485	333
内(氷河期+特例訓練)	(65)	(33)	(478)	(33)	(478)	(30)	(443)	(304)

(注1) その他のコースは、基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短時間)×12、基礎から始めるビジネスパソコン+WEBサイト制作科(短時間)、
【オンライン対応コース】基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短時間)×2(株式会社メイサジャパン)、CAD実務科、CAD・ビジネス文書・表計算実務科(短期間・短時間)、
建築CAD・ビジネス文書・表計算実務科(短期間・短時間)(ビジネス・スキルアップ訓練校)、OA事務Web科(ピクセルデザインカレッジ伊勢校)、
パソコンマスター養成科(短時間)×2(日建学院四日市校)、パソコンマスター養成科(短時間)×2(日建学院津校)、FP・パソコン科(短期間・短時間)、オフィスビジネス科(人財育成支援ネット浜田教室)
(注2) 中止コースは、FP・パソコン科(短期間・短時間)(人財育成支援ネット浜田教室)、初めての方も大丈夫 介護職員初任者研修科(短期間・短時間)(アルパ下村校)、
建築CAD・ビジネス文書・表計算実務科(短期間・短時間)(ビジネス・スキルアップ訓練校)
(注3) 令和4年10月21日付けにて認定定員追加配付承認を受けたことにより、年間計画数が385人から510人へ変更となっていること。
(注4) 中止となった訓練コースの余剰定員(35人)を他の訓練コースの認定枠として活用したことにより、計画数(510人)を上回る認定数(520人)となっていること。

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
84	84	54	30

※ 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。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

24_三重		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	0	0	0
	営業・販売・事務分野	61	731	587
	医療事務分野	7	75	49
	介護・医療・福祉分野	33	311	192
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	1	15	15
	製造分野	43	465	303
	建設関連分野	24	218	167
	理容・美容関連分野	0	0	0
	その他分野	6	67	47
（求職者支援訓練） （基礎コース）	基礎	1	15	8
合計		176	1,897	1,368
（参考） デジタル分野		12	184	136

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況（委託・求職者支援訓練）

		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	営業・販売・事務分野	37	415	337	106.7%	81.2%	72.8%	21	286	223	118.2%	78.0%	58.3%
	医療事務分野	7	75	49	77.3%	65.3%	76.6%	0	0	0	－	－	－
	介護・医療・福祉分野	24	151	101	88.1%	66.9%	93.6%	9	160	91	63.8%	56.9%	70.7%
	農業分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	旅行・観光分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	デザイン分野	1	15	15	146.7%	100.0%	50.0%	0	0	0	－	－	－
	製造分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	建設関連分野	0	0	0	－	－	－	2	24	11	45.8%	45.8%	33.3%
	理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	その他分野	1	15	1	20.0%	6.7%	－	0	0	0	－	－	－
求職者支援訓練 （基礎コース）	基礎	－	－	－	－	－	－	1	15	8	53.3%	53.3%	－
合計		70	671	503	98.2%	75.0%	76.4%	33	485	333	94.6%	68.7%	
（参考） デジタル分野		1	15	15	146.7%	100.0%	50.0%	0	0	0	－	－	－

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

（注）求職者支援訓練の就職率は令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況（施設内訓練）

分 野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	3	30	27	146.7%	90.0%	79.3%	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	3	28	10	57.1%	35.7%	80.0%	40	437	293	75.5%	67.0%	88.1%
建設関連分野	10	70	45	82.9%	64.3%	48.9%	12	124	111	105.6%	89.5%	81.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	5	52	46	105.8%	88.5%	-
合計	16	128	82	92.2%	64.1%	62.8%	57	613	450	84.2%	73.4%	86.3%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	11	169	121	77.5%	71.6%	84.1%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

三重県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループの開催状況等について

検証対象の訓練分野

応募率（求職者二一ス）は高いものの、就職率が低調となっている営業・販売・事務分野（特に事務分野）を対象とした。

ヒアリング実施状況

○ヒアリング実施時期 令和5年7月～9月

○ヒアリング実施者 三重県、三重労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部

○ヒアリング先

①職業訓練実施機関 3機関
公共職業訓練（委託訓練） 2機関
求職者支援訓練 1機関

②職業訓練受講修了者 3名

③職業訓練受講者採用企業 3社

ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関）

【ヒアリング内容】

【実施機関からのご意見】

職業訓練実施にあたり、工夫している点

- 受講生によって知識等の定着速度に差が出ることから、飽きがきたり取り残されたりしないように個々と寄り添い、カリキュラムを進めている。
- スキルアップと併せて、就職支援やキャリアコンサルティングを通じて、「就職」に対する意識を早い段階から持ってもらおうようにしている。
- 訓練を担当する講師は1コースにつき、5人程度で実施しており、訓練実施期間を通して、一定の緊張感を保つようにしている。
- 事務職未経験者には、job tag（職業情報提供サイト）などを参照にしてもらいながら、応募倍率の状況や業種、職種ごとの特徴を早期に理解してもらうよう努めている。

キャリアコンサルティングの実施状況、ジョブ・カードの活用状況について

- 自社のキャリアコンサルタント資格保有者により、月1～2回実施。
- 開講後の早い段階でジョブ・カードを作成し、受講者自身の現状を把握してもらい、その後キャリアコンサルティングを実施することで、必要なスキル等を深掘りし、目標を明確にしている。
- 深い自己開示が期待でき、現状の自己理解がより効果的になると考えられるため、ある程度の関係性を構築してからキャリアコンサルティングを実施している。

職業訓練についての要望や改善が必要と感じている点

- 就職希望アンケート調査票を労働局に提出しているが、実際に受講生がハローワークに就職活動に行った際に、どの程度活用しているのかを知りたい。
- 作成すべき書類が多い。受講生の負担にもなっている。
- 労働局への書類提出はメールで行っているが、容量が大きい場合は分割送信となり不便。オンラインストレージを活用したり、オンライン上でやり取りができれば事務作業時間が短縮でき、受講生の対応に時間を充てることができる。

ヒアリング実施結果概要②（訓練修了者）

【ヒアリング内容】

【修了者からのご意見】

訓練を修了したことによる就職活動への影響

- 訓練カリキュラムにおいて、ビジネスマナーやコミュニケーションスキルの向上ができたこと、キャリアコンサルティングを通じて、自己分析から自身のセールスポイントを再認識したことで、それらを活かして採用面接に臨めた。
- パソコンの知識や簿記の基本を身につけることができ、それらをアピールして自信を持って就職活動を進められた。

就職後、訓練内容で役に立っていること

- パソコンの基本操作が習得できたため、特に苦もなく事務作業に励めている。ブラインドタッチができるようになったことが大きい。
- 経理業務を担当しているが、訓練中に学んだ簿記の知識が大変役に立っている。

就職後、あまり役に立っていないと感じる訓練内容

- 実際の業務では専用のソフトを使用しているため、訓練校で身につけたスキルをそのままでは使わないことがある。
- プレゼンテーションをする機会がないため、PowerPointを使用することが少ない。

訓練中にもっと学べたらよかったと感じること

- Excelを使う業務があるため、基本操作以上のこと（一般的によく使用され関数や作業の効率化に必要なマクロ等）を学べたらよかった。
- 就職後すぐに取引先とやり取りをする機会も多かったので、訓練中にビジネス文書やビジネスメールの書き方や注意点、定型文等を学べたら、即戦力としてより活躍できるのではないかと感じる。
- 簿記の訓練時間が非常に凝縮され濃密だったため、もう少し余裕のある時間設定が望ましい。

ヒアリング実施結果概要③（職業訓練受講者採用企業）

【ヒアリング内容】

【採用企業からのご意見】

訓練の経験により、採用後に役に立っていると感じること

- パソコンの基本を理解されており、詳細に教えなくてもデータ入力や事務処理がスムーズに行えており、戦力として非常に助かっている。
- 以前の経理担当が退職するタイミングでの採用となったため、未経験であったが訓練で簿記を学んだと聞き、すぐに経理も担当してもらった。訓練で学んだ知識をいかして活躍してもらっており、ありがたい。
- キャリコンサルティングを通じて自身の能力評価ができており、向上心がうかがえる。

訓練修了者を採用する際、賃金等の雇用条件を優遇しているか

- 訓練修了者を雇用条件上優遇はしていない。ただし、訓練で学んだパソコン等の知識・スキルを考慮して、採用を決定した背景はある。

訓練において、より習得しておくことが望ましいこと

- 基本的なパソコン操作ができていれば問題ない。採用先によっては、データ分析や経理事務職に就くこともあり、それらに配属となればより訓練内容が活かさせるのではと思うが、結局は求人内容との関係になると思われる。
- ビジネス文書やメールの書き方、ビジネスマナーの知識を習得しているとありがたい。人に対するマナーなどの知識は必要。
- 就職先によって事務職で使用する専用ソフトは様々であり、それらの知識があるに越したことはない。しかし、訓練中に様々なソフトについて学ぶことは時間的にも難しいと思われるので、就職後に他の専用ソフトでも対応可能な応用力がつく訓練カリキュラムを期待したい。

訓練修了者の採用について、訓練未受講者と比較して感じていること

- パソコンの基本知識があり、細かく説明しなくてもある程度業務をこなせる能力を備えているので、すぐに職場に溶け込める。
- 大事な要素としては就職に意欲のあることと思っており、知識・スキルの習得のためのみに訓練を受けるのではなく、その先の就職までの意欲を持った人材を採用したい。
- 訓練を受講したどうか以上に「人柄」が重要。
- 訓練修了者に関する情報を提供してもらえれば、採用を検討しやすくなると思われる。

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

ヒアリング結果を踏まえて、以下のような取組を検討

◆ パソコンの基礎知識に関しては、訓練内容に現状改善を要することはない。一方で、採用後の実務をこなしていくためには、訓練中に学ばなかったアプリケーションに対応できるような応用力を身につけていることが理想的。



➤ パソコンを使用する具体的な業務を想定した実践的な訓練内容をカリキュラムに盛り込む。演習等で現場で使用するアプリケーションに対応可能な応用力を習得できるように訓練内容を充実。

◆ ビジネス文書やビジネスメールについての知識を修得できると、より就職に有利になる可能性がある。

◆ 採用する側にとっては、人柄を重視したいという意向もあり、ビジネスマナーの修得も含めたカリキュラムの充実も就職に向けて有効ではないか。



➤ 座学のみではなく、客観的視点での事例検討等のワークを通じて、自ら「考え」「実践」してみる時間を増やすことで、ビジネススキルを向上させるためのカリキュラム内容を充実させる。

◆ 「就職に意欲がある」ということは採用されるにあたって大変重要な要素。



➤ 訓練受講申込段階からの就職についての方向性を明確にすることを徹底しつつ、訓練初期段階から「採用されやすい人材」を主体的に意識できるようキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う。

◆ 求人者が訓練受講者に関する情報を知る機会があれば、採用に向けて検討し、採用に至る可能性が広がる。



➤ ハロートレーニング応援企業の周知を推進する。応援企業になることにより、訓練修了者・求人者がお互いの情報を得られる機会が増えることで採用の就職可能性を広げる。

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度概算要求

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,021億円（約998億円）

訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.1万人（約15.5万人）

施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）

委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約18.2万人（約17.8万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含めて計上。

要求額

約1,186億円（約1,162億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額

約54億円（約54億円）

訓練規模

約0.6万人（約0.6万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※

約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※

約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含めて計上。

求職者

支援訓練

要求額

約110億円（約109億円）

訓練規模

約4.9万人（約5.0万人）

（求職者支援制度全体 約269億円（約268億円））

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.0万人
（約20.5万人）

令和6年度概算要求額 551億円（546億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充するほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

上記に加え、④デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的なデジタルリテラシーの向上促進を図る。

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

（1）DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等上乗せ【拡充】

（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）

（2）企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

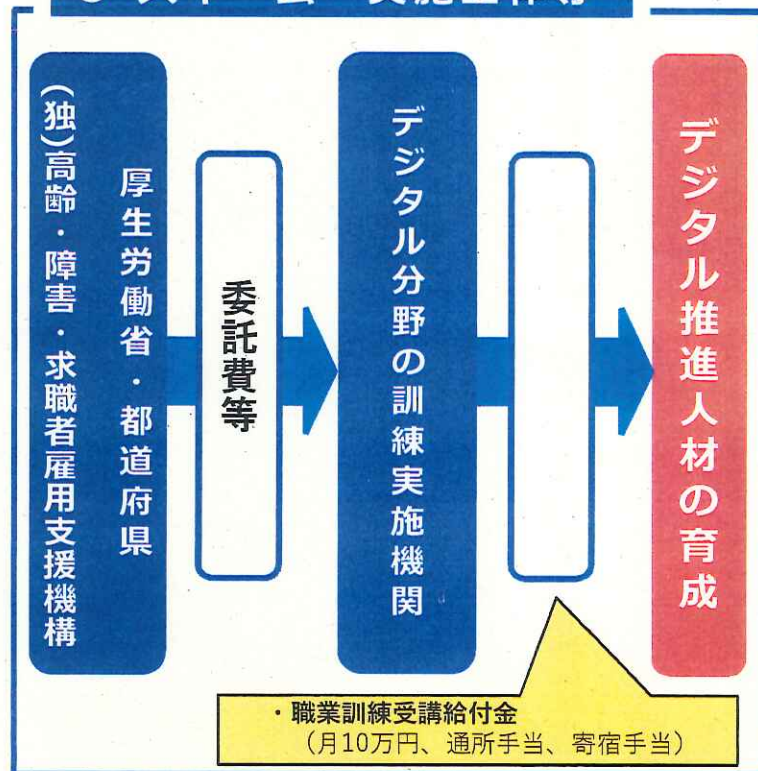
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【拡充】

④基礎的なデジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性に応じ、基礎的なデジタルリテラシーの要素を訓練内容に加味する。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、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ハローワーク訓練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、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

E 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の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

計画と実績 の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和6年度三重県職業訓練実施計画の作成にあたっての方針(案)

1 離職者訓練

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部 (ポリテクセンター)		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数等	- 施設内訓練：601人(うち日本版デュアルシステム45人) - ポリテク三重：330人(45人) / ポリテク伊勢：271人(0人) - 就職率目標：ポリテクセンター三重80.0% / ポリテクセンター伊勢80.0%	- 施設内訓練：581人(うち日本版デュアルシステム41人) - ポリテク三重：318人(41人) / ポリテク伊勢：263人(0人) - 就職率目標：ポリテクセンター三重85.0% / ポリテクセンター伊勢85.0%

- ・地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業のニーズに応じた支援を実施。
- ・民間教育訓練機関では実施できない「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。
- ・訓練科の定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。

三重県(津高等技術学校)		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数	- 施設内訓練：7科146人(4か月～12か月訓練) - 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(外国人対象)20人、マルチスキルワーク科16人、アーキデザイン科10人 - 委託訓練：766人(令和5年度に開始する訓練) - 長期高度人材育成コース(2年訓練)4科56人、知識等習得コース(3か月訓練)690人 - 定住外国人向け職業訓練コース 20人	- 施設内訓練：8科156人(4か月～12か月訓練) - 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(外国人対象)20人、マルチスキルワーク科16人、自動車板金・塗装科10人、アーキデザイン科10人 - 委託訓練：761人(令和6年度に開始する訓練) - 長期高度人材育成コース(2年訓練)4科61人、知識等習得コース(3か月訓練)690人 - 定住外国人向け職業訓練コース 10人

- ・施設内訓練については、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。
- ・委託訓練については、雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう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、中小製造業などの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。
- ・女性や定住外国人等の配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・求人・求職双方のニーズを把握し、それらをできる限り反映した訓練を実施する。
- ・ハローワークとの連携強化の下、綿密なキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援に取り組む。
- ・委託訓練については、企業や地域の人材ニーズに即した効果な訓練コースを提供する。

2 在職者訓練

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部（ポリテクセンター）		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数	・計画数 1,985人（目標値 1,090人） ポリテク三重：1,275人（目標値 890人） ポリテク伊勢：710人（目標値 200人）	・計画数 一人（目標値 1,140人） ポリテク三重：一人（目標値 930人） ポリテク伊勢：一人（目標値 210人） （計画数については訓練計画専門部会で確定。）

- ・産業構造の変化、技術進歩等による業務の変化に対応する高度な技能、及びこれに関する知識を習得できる真に高度な訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施。
- ・地域の中小企業事業主等の人材ニーズ等を把握した上で、ニーズに即した訓練内容かつ、都合に合わせた受講機会の提供。
- ・時代に即した訓練（①DX・GXに対応した訓練内容、②オンラインによる受講方法の多様化）等を提案。
- ・民間人材等を活用した在職者訓練を拡充するとともに、在職者訓練のコーディネート等を行うことにより中小企業等の労働生産性向上に資する人材育成を支援。

三重県（津高等技術学校）		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数	・施設内：540人（概ね2～5日間の訓練） 能力開発セミナー	・施設内：492人（概ね2～5日間の訓練） 能力開発セミナー

- ・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。
- ・地域の中小企業主等の人材ニーズ等を把握したうえで、それらをできる限り反映した訓練を実施する。

3 学卒者訓練

三重県（津高等技術学校）		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数	・140人 （2年訓練）機械制御システム科（1年目）20人（2年目）20人 電子制御情報科（1年目）15人（2年目）15人 自動車技術科（1年目）20人（2年目）20人 メタルクラフト科（1年目）15人（2年目）15人	・130人 （2年訓練）ICTエンジニア科（1年目）10人 自動車技術科（1年目）20人（2年目）20人 機械制御システム科（2年目）20人 電子制御情報科（2年目）15人 メタルクラフト科（2年目）15人 （1年訓練）産業技術科 30人

- ・高等学校卒業者等を対象に地域のものづくり現場の戦力となる高度な実践技能者を育成するための訓練を実施する。
- ・企業や地域ニーズを把握し、それらをできる限り反映した訓練を実施する。

4 障がい者訓練

三重県（津高等技術学校）		
	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
対象者数	・施設内訓練：1科20人（6か月訓練） O A事務科（身体障がい者対象） ・委託訓練：55人（3か月訓練） （障害者の多様なニーズに対応した委託訓練） 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	・施設内訓練：1科20人（6か月訓練） O A事務科（身体障がい者対象） ・委託訓練：55人（3か月訓練） （障害者の多様なニーズに対応した委託訓練） 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

- ・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、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練を積極的に進める。
- ・求人・求職双方のニーズを把握し、それらをできる限り反映した訓練を実施する。
- ・委託訓練については、障がい者と事業所のマッチングや受託事業所の開拓をハローワークや障がい者就業・生活支援センターと連携して取り組む。

5 求職者支援訓練

	令和5年度三重県職業訓練実施計画	令和6年度計画(案)
訓練規模 就職率目標	・訓練認定規模 465 人を上限とする。 ・雇用保険適用就職率目標： 基礎コース 58%、実践コース 63%	・訓練認定規模 520 人を上限とする。 ・雇用保険適用就職率目標： 基礎コース 58%、実践コース 63%
基礎と実践の割合	基礎コース 30% ・ 実践コース 70%	基礎コース 30% ・ 実践コース 70%
実践コースの内訳	実践コース 訓練認定規模の 70% (325 人) 介護系 132 人 医療事務系 18 人 デジタル系 72 人 (うち IT 分野 36 人、デザイン分野 (WEB 系) 36 人) その他 103 人	実践コース 訓練認定規模の 70% (364 人) 介護系 147 人 医療事務系 20 人 デジタル系 80 人 (うち IT 分野 40 人、デザイン分野 (WEB 系) 40 人) その他 117 人
新規参入の上限	基礎コース 上限値 30% 実践コース 上限値 30%	基礎コース 上限値 30% 実践コース 上限値 30%
地域ニーズ枠	・実践コースの介護系のうち 15 人を地域ニーズ枠とする。	・実践コースの介護系のうち 15 人を地域ニーズ枠とする。

地域におけるリスクリング推進に関する地方財政措置について

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、

①経営者等の意識改革・理解促進

②リスクリングの推進サポート等

③従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援

※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象(地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります)

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置(措置率0.5)

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、産学官のリスクリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進等

②リスクリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成等

③従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和 5 年 4 月 1 日 改訂 版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	生産性向上人材育成支援センター 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	都道府県が実施する訓練 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
	講師派遣	→	ものづくりマイスターなど	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	社内検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
	従業員 自ら活用	→	キャリア形成・学び直し支援センター キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
		→	教育訓練給付金	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	ユースエール認定制度	P.6
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい		→	人材開発支援助成金	P.7 ～8

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事



生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



都道府県が実施する訓練

社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



受講者の声

- ・普通旋盤に初めて触れて、自分で作る実感を感じた。
作業中の音、切粉（きりこ）の量、作業速度、寸法測定や4S（整理・整頓・清掃・清潔）なども学び、自信が持てるようになった。
- ・これまで機械任せだった加工を自らの頭で考えるようになって対応力が向上した。
基礎からの丁寧な指導で機械加工の全体を理解したことで工程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。

お問い合わせ

各都道府県地域技能振興コーナー
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



社内検定認定制度

キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーティスト、 寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	---

お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット一覧

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客対応(顧客満足度)	1.7	1.7	1.5
業務効率化とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全管理(安全衛生)	2.0	1.5	2.0
環境配慮	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空保設備	2.0	1.8	2.0
空保設備測定	1.2	1.5	1.5
給排水設備	1.0	2.0	1.7

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○

職種・部署 増設設備 レベル2 評価者氏名 ●●●●

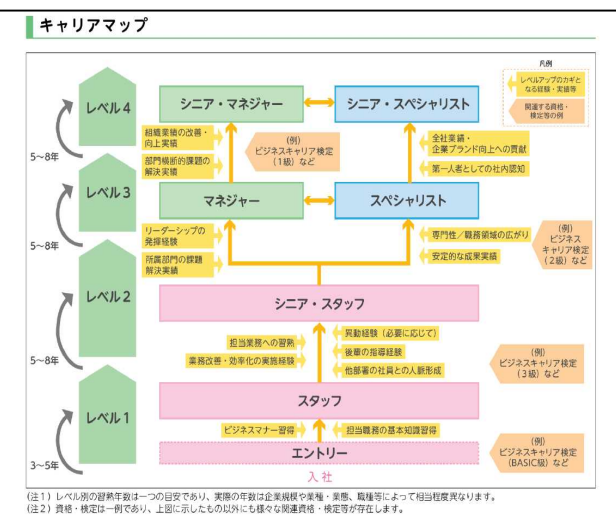
評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

スキルアップ上の課題
「環境に配慮した業務の遂行」において、特に「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自社の環境方針を理解しておらず、また自身の業務が環境に与える影響などの理解が十分ではない。

スキルアップ目標
「空気環境測定」のうちの「環境問題に関する知識・技術の習得」について

スキルアップのための活動計画
活動計画 スケジュール、範囲
・全社の環境方針マニュアルを読み込み、○月に全社で行なう社内勉強会に参加する。

実績
・実績(スキル習熟状況、活動回数など)、本人コメント
・環境問題に関する社内勉強会に○月に参加し、環境に関する知識を収集・蓄積した。・勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成を行なっている点も見られた。



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



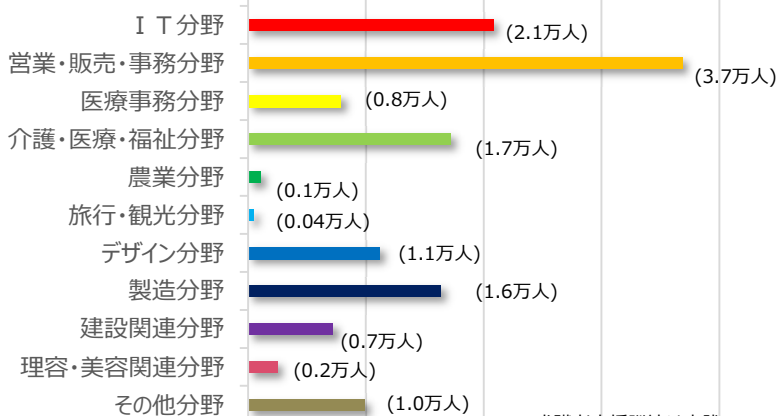
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは、「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や、離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練については、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別／令和3年度）



※求職者支援訓練は実践コースを計上

企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7 参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されます。

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7 参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対 象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支 給 額	一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	特定一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の手続きを行う必要があります。
	専門実践教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者でかつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトで確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

お問い合わせ

ハローワーク



ユースエール認定制度

若者の採用・育成

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク

認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

<人材育成支援コース>

○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

<人への投資促進コース>

○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

<事業展開等リスキリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外					
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	— ※6	— ※6	— ※6
		成長分野	75%	960円/時・人※5	— ※6	— ※6	— ※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
		短時間勤務等	20万円※4	—	24万円※4	—	—
事業展開等リスク軽減支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	— ※6	— ※6	— ※6

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスク軽減支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

都道府県労働局

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索





仕事に充実感と働きがいを育む

キャリア コンサルタントに 相談しませんか？

前向きに仕事に取り組めるようになる！

自分の役割・強みが明確になる！

将来の展望や働きがいに気づく！

雇用形態を問わず、
ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティングが
無料で
受けられます。



今の職場でモチベーションを
高めて力を発揮したい…



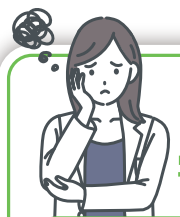
大切にしている価値観や意味に
気づき、モチベーションを
高めるヒントが得られます。



子育てや介護と仕事の
両立に悩んでいる…



育児・介護などの家庭と
仕事とのバランスのとり方、
働き方が明確になります。



将来のキャリアに向けて
学び直しの必要性を感じている…



今までのキャリアを振り返り
将来の見通しを立てることができ、
学び直しの方角性が明確になります。



セカンドキャリアに向けて
目指す方向を考えたい…



管理職定年や再雇用後のキャリア
ビジョンを描くことで、前向きに
仕事に取り組むヒントがつかめます。

キャリアコンサルタントにご相談ください。!

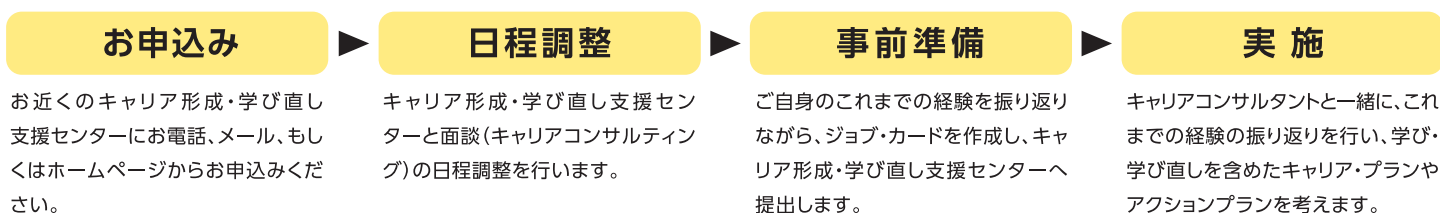
一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポートいたします!



- ① 職場定着やキャリアアップに向けた支援
- ② 自己理解・仕事理解を深める相談支援
- ③ キャリア・プランの作成支援

あなたのキャリアの課題・問題をキャリアコンサルタントにお話ししてみませんか。キャリア形成支援の専門家との対話から、自分自身のこだわりや強み、価値観に気づくことがあります。それがきっかけで前に進む原動力になることもあります。悩みや不安がある時だけでなく、自分自身の考えや、学び・学び直しの取り組みを整理してみたい時などにも、ぜひご利用してみてください。

◎キャリアコンサルティングの流れ



キャリアコンサルティング実施後、キャリアの節目ごとにジョブ・カードを更新することをお勧めします。

ジョブ・カードとは?

ジョブ・カードは、ご自身の職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることができるキャリア・プランニングツールです。



ジョブ・カードがつくれる、わかる
マイジョブ・カードは
こちらからアクセス! ▶



お申込み受付時間

月曜日～金曜日 9:00～17:00(祝日、年末年始、GWを除く)

キャリアコンサルティングの実施時間(事前予約制)

月曜日～金曜日、第1・第3土曜日・第2日曜日 9:00～17:00

※但し、火曜日・木曜日は17:00～20:00も開設

実施時間	日	月	火	水	木	金	土
9:00～17:00 (最終開始時間 16:00)	●	●	●	●	●	●	●
17:00～20:00 (最終開始時間 19:00)	—	—	●	—	●	—	—

※1. 本事業におけるキャリアコンサルティングでは職業紹介は行っておりません。

※2. 在職労働者の方を対象としておりますので、学生の方は学内のキャリアセンターや進路指導部などにご相談ください。

※3. 本事業のキャリアコンサルティングは、事前にジョブ・カードを作成いただいた上で実施します。

キャリア形成・学び直し支援センターなら、ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティングが無料で受けられます。

オンラインも
可能です!

※専門実践教育訓練給付や特定一般教育給付の受給に際し、必要となる訓練前キャリアコンサルティングについても無料で実施しております。

お問合せ



お近くのキャリア形成・学び直し支援センターへ
お問合せください。

詳しくはWEBから <https://carigaku.mhlw.go.jp/>





あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業
(本事業は厚生労働省より株式会社パソナが運営を受託しています)

わたしのキャリアが未来につながる



採用
マッチング

人材育成
人事評価

モチベーション
アップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、
人と組織の活性化を総合的に支援する



キャリア形成
学び直し支援センター

厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料※で活用できます!

※本事業は、国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象については、キャリア形成・学び直し支援センター事業までお問合せください。
※本事業は「令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業」として株式会社パソナが厚生労働省より受託し運営しています。

詳しくはWEBから
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



こんな課題はありませんか？

- ✓ 新入社員の主体性・積極性を高め、定着を促進したい
- ✓ 育児・介護休職を活用した社員の復職支援をしたい
- ✓ リーダーや管理職を計画的かつ効果的に育成したい
- ✓ 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい
- ✓ セカンドキャリア支援に何をしたら良いか知りたい
- ✓ 企業戦略として従業員の学び直しを支援したい

キャリア形成・学び直し支援センターを活用すると…

採用強化・マッチング向上

ジョブ・カードを応募書類とすることで、履歴書だけでは理解しにくい応募者の強み、キャリアの方向性、職業能力などを理解しやすくなります！



人材育成・人事評価

ジョブ・カードを活用することで、社員一人ひとりの効果的な職業能力開発はもちろん、人事評価も可能になります！



社員のモチベーションアップ・定着促進

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用したキャリアコンサルティングは、将来のありたい姿やキャリア目標が明確になるため、能力開発への意欲や働きがいを醸成し、職場定着を促進する効果が期待できます！



キャリア形成と能力開発の課題解決に向けて

キャリア形成・学び直し支援センターがサポートします！

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用し、
キャリアコンサルティングを行いながら、
学び・学び直しを含めたキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援します。

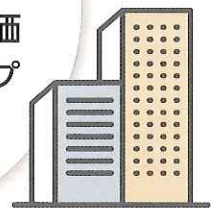
社員

- 生涯を通じたキャリア・プランニング
- 自己理解の促進
- 職業能力の棚卸
- 学び・学び直しの支援



会社

- 採用強化
- マッチング向上
- 人材育成 ●人事評価
- モチベーションアップ
- 定着促進



支援

支援



キャリア形成 学び直し支援センター

厚生労働省委託事業

- 採用・人材育成・評価を支援
- キャリアコンサルティングの実施
- セルフ・キャリアドックの導入支援
- 雇用型訓練の導入支援

ご利用の流れ



お問合せ

まずはお気軽に、お近くのキャリア形成・学び直し支援センターまでお問合せください。



ヒアリング

センターの担当者より、貴社のご要望や課題等をお聞きます。



ご提案

ヒアリング内容を基に、貴社の現状、ご要望等に応じた導入プランを策定し、ご提案します。



実施

ジョブ・カードやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入等を実施します。

／ ジョブ・カード普及サポーター企業への登録をお勧めします！ ／

ジョブ・カード普及 サポーター企業とは？

ジョブ・カードを活用して、求職者に対する採用面談、在職者へのキャリアコンサルティング、雇用型訓練の実施、及び在職者への実務経験評価等を実施していただける企業のこと。サポーター企業として登録することで、求職者に対して、社員の育成、働きがい醸成に熱心な企業としてアピールすることができます。

採用強化・マッチング向上

ジョブ・カードを応募書類とすることで、履歴書だけでは理解しにくい
応募者の強み、キャリアの方向性、職業能力などを理解しやすくなります！



採用場面での活用

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、職業能力や強みなどが確認できるため、適材適所の配置がしやすくなります。

※新卒・中途採用だけでなく、再雇用や復職支援の場面でもジョブ・カードが役立ちます。



アルバイト・パート採用した人材や 新入社員の育成・評価

アルバイト・パート採用した人材や新規採用者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施した上で雇用型訓練を行うことで、正社員登用に向けた効果的な人材育成や現場の中核人材の育成が可能になります。



若手社員のモチベーションアップの施策

入社して半年～3年の間で仕事やキャリアについて多くの人が悩みを抱えます。キャリア研修やキャリアコンサルティングなど、学び・学び直しを含めたキャリア形成支援を行うことで、今後のキャリアパスを見通し、今の仕事の意味や価値を理解することができます。仕事や能力開発への意欲を高め、定着を促進する効果が期待できます。



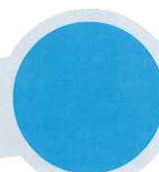
アルバイト
パート採用



雇用型訓練



正社員採用
(新卒)



新入社員の
育成・評価



若手社員向け
(キャリア
コンサルティング)



人材育成・人事評価

ジョブ・カードを活用することで、社員一人ひとりの
効果的な職業能力開発はもちろん、人事評価も可能になります！



若手・中堅社員の育成と評価

若手から中堅になるにしたがって、求められる役割や能力は変化していきます。ジョブ・カードの活用やセルフ・キャリアドックの導入により、定期的なキャリア開発や職業能力開発が実現できます。若手・中堅社員の研修制度が整備されていない企業においても、計画的な人材育成と能力評価が可能になります。



30・40代社員の モチベーションアップの施策

仕事の面では、これからのキャリアについて揺れ動き、また、様々なライフイベントに直面し思い悩むことが多い時期です。ジョブ・カードで現状を見つめ直し、今後の学び・学び直しを含めたキャリア・プランを描くことで、モチベーションを高め、更なる成長を促す効果が期待できます。育児・介護休暇後の、スムーズな復職にも効果的です。



ジョブ・カード

ジョブ・カードとは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。キャリア研修、キャリアコンサルティングの都度、作成・保管していくことで、キャリア形成の履歴を蓄積できます。



マイジョブ・カードサイト
<https://job-card.mhlw.go.jp>



キャリア・プランシート
(様式1)

職務経歴シート
(様式2)

職業能力証明シート
(様式3)

社員のモチベーションアップ・定着促進

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用したキャリアコンサルティングは、将来のありたい姿やキャリア目標が明確になるため、能力開発への意欲や働きがいを醸成し、職場定着を促進する効果が期待できます！



リーダー・管理職の育成と評価

リーダーシップ、マネジメント能力を高めるためには自己理解と能力評価が必要です。セルフ・キャリアドックによるキャリア研修、キャリアコンサルティングの面談などを通じて、これまでのキャリアを振り返り、現状を整理することで、リーダー・管理職としての役割発揮が期待でき、効果的な能力評価が可能となります。



セカンドキャリア・高齢期を見据えたモチベーションアップの施策

ジョブ・カードの活用やセルフ・キャリアドックによるキャリア研修、キャリアコンサルティングの面談などを通じて、これまでの職業人生を振り返り、学び・学び直しを含めた将来の生活設計やこれからの人生に向けたキャリア・プランを考えます。これにより、さらにモチベーションを高め、次のキャリアに向けた活動が可能になります。

リーダー・管理職の
育成・評価

50代社員向け
※介護等の両立含む

60代社員向け

退職・再雇用

雇用型訓練

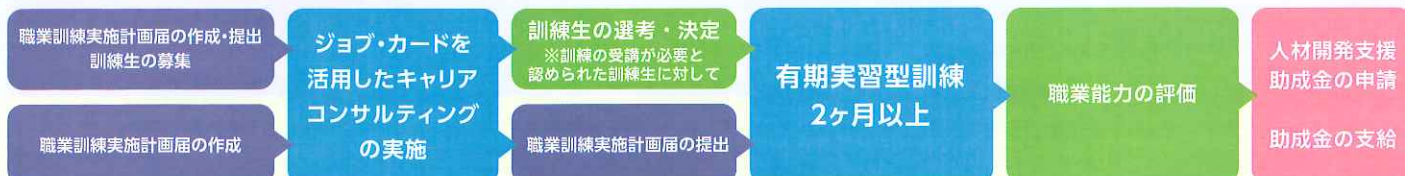
雇用型訓練とは、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施した上で、Off-JT(座学等)とOJT(実習)を効果的に組み合わせた実践的訓練であり、正社員登用に向けた効果的な人材育成や、現場の中核的な人材を育成することができます。一定の要件を満たしている場合は、訓練の終了後に国から人材開発支援助成金(一部コース)が支給されますので、訓練の実施に要するコスト負担を削減できます。

【雇用関係各種給付金申請等受付窓口】 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

例：雇用型訓練（有期実習型訓練の場合）

※人材開発支援助成金についての詳細は都道府県労働局へお問合せください。

【基本型】訓練生を新たに雇い入れる場合



【キャリアアップ型】既に雇用しているパートやアルバイトを訓練生にする場合

定期的・総合的なキャリア支援の取り組みが、人と組織を活性化する

セルフ・キャリアドック

セルフ・キャリアドックとは、年齢や昇進などのキャリアの節目に

キャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを行い、

従業員の学び・学び直しの支援を含めた主体的なキャリア形成を支援する取り組みのことです。

キャリア研修



集合形式で研修を行うことで、多くの従業員に効率的にキャリアを考えるきっかけを提供できます。

キャリアコンサルティング



従業員とキャリアコンサルタントが一对で面談を行うことで、個別従業員の課題を整理し、解決を支援していきます。

フォローアップ



組織全体で、個別従業員および組織の課題を解決していきます。改善策を実行したり結果を継続的に振り返ります。

導入すると
こんな効果が
得られます

社員は

生涯を通じたキャリア形成支援で、
働きがいを見出し**モチベーションUP!**

会社は

社員一人ひとりのパフォーマンス向上で、
組織が活性化し**生産性UP!**

一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポート

キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計

または職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。



社員は生涯のキャリアを通じて、仕事と出産・育児、キャリア・プラン、ライフイベントやプライベートとのバランスを取りながらキャリア形成を進める必要があります。また、中高年世代となると、セカンドキャリアを見据えたキャリア・プランの再設計も必要です。キャリア形成支援の専門家であるキャリアコンサルタントとの面談を通じて、自分が置かれた状況、与えられた役割、働き方や働く意味・目的など、多面的に自己理解を深め、節目ごとにキャリアを充実するためには何が必要かを考えていきます。職業生活の節目に、キャリアコンサルティングを実施することで、従業員の主体的なキャリア形成が促進され、モチベーションの向上、働きがいの醸成、更なる成長意欲を促す効果が期待できます。

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料^{*}で活用できます!

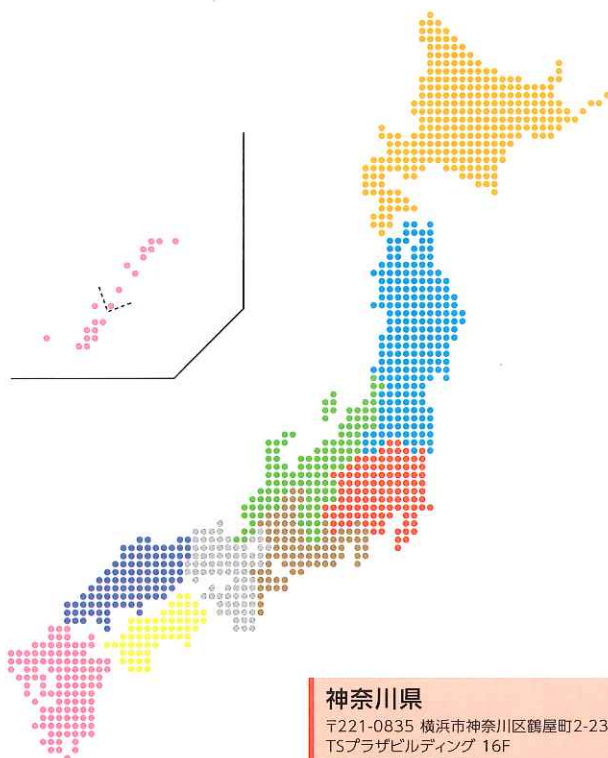
^{*}専門実践教育訓練給付や特定一般教育給付の受給に際し、必要となる訓練前キャリアコンサルティングについても無料で実施しております。

^{*}本事業は、国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。詳しくは、キャリア形成・学び直し支援センターまでお問合せください。

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料*で活用できます！

お気軽にキャリア形成・学び直し支援センターへお問合せください！

ジョブ・カードを活用したセルフ・キャリアドックの導入／キャリアコンサルティング／採用面接／
人材育成／人材評価、ジョブ・カード普及サポーターの登録など、お問合せをお待ちしております！



岡山県

〒700-0024 岡山市北区駅元町1-6
岡山フコク生命駅前ビル 11F
TEL:086-206-1699

広島県

〒730-0035 広島市中区本通7-19
広島ダイヤモンドビル 7F
TEL:082-259-3344

山口県

〒754-0021 山口市小郡黄金町2-21
スクエア新山口 2F
TEL:083-902-6470

徳島県

〒770-0841 徳島市八百屋町2-7
徳島センタービル 5F
TEL:088-676-3160

香川県

〒760-0050 高松市亀井町2-1
朝日生命高松ビル 1F
TEL:087-813-3877

高知県

〒780-0870 高知市本町4-2-52
オカバ高知ビル 9F
TEL:088-822-8530

愛媛県

〒790-0001 松山市一番町4-1-1
大樹生命松山ビル 1F
TEL:089-948-9422

福岡県

〒810-0001 福岡市中央区天神1-6-8
天神ツインビル 13F
TEL:092-406-7557

佐賀県

〒840-0816 佐賀市駅南本町6-4
佐賀中央第一生命ビルディング 6F
TEL:0952-37-7729

長崎県

〒850-0032 長崎市興善町2-24
長崎第一生命ビル 1F
TEL:095-893-8333

熊本県

〒860-0806 熊本市中央区花畑町4-7
朝日新聞第一生命ビル 6F
TEL:096-277-1280

大分県

〒870-0026 大分市金池町2-6-15
EME大分駅前ビル 2F
TEL:097-578-9199

宮崎県

〒880-0812 宮崎市高千穂通2-1-33
明治安田生命宮崎ビル 1F
TEL:0985-41-7775

鹿児島県

〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38
鹿児島商工会議所ビル 10F
TEL:099-248-9339

沖縄県

〒900-0015 那覇市久茂地3-1-1
日本生命那覇ビル 5F
TEL:098-943-0988

岐阜県

〒500-8842 岐阜市金町8-1
フロンティア丸杉ビル 6F
TEL:058-267-5001

滋賀県

〒525-0037 草津市西大路町1-28
KENT PLAZA 4F
TEL:077-561-4050

京都府

〒604-8153 京都市中京区烏丸通四上ル笋町691
リソナ京都ビル 9F
TEL:075-606-5699

大阪府

〒541-0053 大阪市中央区本町2丁目6-8
センバセントラルビル 8F
TEL:06-6282-7667

和歌山県

〒640-8154 和歌山市六番町24
ニッセイ和歌山ビル 3F
TEL:073-499-1050

兵庫県

〒651-0086 神戸市中央区磯上通7-1-5
三宮プラザEAST 9F
TEL:078-251-3611

奈良県

〒630-8241 奈良市高天町48-5
ALPHASQUARE 4F
TEL:0742-93-9996

島根県

〒690-0003 松江市朝日町480-8
松江SKYビル 3F
TEL:0852-67-1366

鳥取県

〒680-0845 鳥取市富安2-159
久本ビル 5F
TEL:0857-36-9677

神奈川県

〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町2-23-2
TSプラザビルディング 16F
TEL:045-311-5601

山梨県

〒400-0858 甲府市相生1-2-31
大同生命甲府ビル 3F
TEL:055-236-6187

新潟県

〒951-8068 新潟市中央区上大川町7-1230-7
ストークビル鏡橋 7F
TEL:050-6868-4491

富山県

〒930-0007 富山市宝町1-3-10
明治安田生命富山ビル 8F
TEL:076-464-6130

石川県

〒920-0856 金沢市昭和町16-1
ヴィサージュ 7F
TEL:076-254-0067

福井県

〒915-0075 越前市幸町1-2
オノダニビル武生 3F
TEL:0778-43-5668

長野県

〒380-0936 長野市岡田町215-1
フージャース長野駅前ビル 7F
TEL:026-229-6080

静岡県

〒422-8067 静岡市駿河区南町18-1
サウスボット静岡 4F
TEL:054-270-7718

愛知県

〒450-6046 名古屋市中村区名駅1-1-4
JRセントラルタワーズ 46F
TEL:052-587-5180

三重県

〒510-0075 四日市市安島2-10-16
ミッドビルディング四日市 8F
TEL:059-336-5399

北海道

〒060-0005 札幌市中央区北五条西2-5
JRタワーオフィスプラザさっぽろ 16F
TEL:011-222-9618

青森県

〒030-0801 青森市新町2-2-4
青森新町二丁目ビルディング 7F
TEL:017-721-4661

岩手県

〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通2-9-1
マリオス 13F
TEL:019-606-5823

秋田県

〒010-0001 秋田市中通4-5-2
明治安田生命秋田第2ビル 7F
TEL:018-825-9585

宮城県

〒980-0013 仙台市青葉区花京院1-2-15
ソアラプラザ 3F
TEL:022-380-7815

山形県

〒990-0039 山形市香澄町3-2-1
山交ビル 8F
TEL:023-626-5512

福島県

〒963-8002 郡山市駅前2-11-1
ビッグアイ 19F
TEL:024-991-5212

栃木県

〒320-0026 宇都宮市馬場通り4-1-1
うつのみや表参道スクエア 3F
TEL:028-600-5212

群馬県

〒370-0831 高崎市あら町167
高崎第一生命ビル 1F
TEL:027-323-5570

茨城県

〒310-0021 水戸市南町3-4-10
水戸FFセンタービル 6F
TEL:029-302-7221

埼玉県

〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-266-3
シンワKビル 4F
TEL:048-658-8907

千葉県

〒261-7130 千葉市美浜区中瀬2-6-1
ワールドビジネスガーデン マリブウエスト 30F
TEL:043-271-3170

千葉県 ※サテライトオフィス

〒260-0028 千葉市中央区新町1000
センシティビル 11F
TEL:043-271-3170

東京都 事務局

〒100-0004 東京都千代田区大手町2-7-1
TOKIWAブリッジ 5F
TEL:03-6225-2299

東京都 ※面談実施場所

〒107-8352 東京都港区南青山3-1-30
PASONA SQUARE
TEL:03-6225-2299

※本事業は、国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。キャリアコンサルティングが無料となる対象については、キャリア形成・学び直し支援センターまでお問合せください。
※本事業は「令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業」として株式会社パソナが厚生労働省より受託し運営しています。

令和5年度三重県職業訓練実施計画

令和5年4月1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

産業構造や技術が変化していく中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、労働者に対して変化に適応した円滑な就職を行えるよう、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の自主的な努力を尊重しつつ、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。）の充実を図り、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、対象期間（以下「計画期間」という。）中における公的職業訓練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。

【公共職業訓練】

職業能力開発促進法第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において実施する職業訓練（同法第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。）

【求職者支援訓練】

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

(2) 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6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5年1月の有効求人倍率は1.41倍であり、新型コロナウイルス感染症の影響からの持ち直しの動きが堅調となっている一方、経済活動の再開に伴う人手不足感の解消に向けて、働く人々が意欲と能力に応じて多様な働き方を選択できる環境が必要となっている。

また、持続的な経済成長に向けて、労働者一人ひとりの労働生産性の向上が必要であり、職業能力開発への投資の推進が重要となっている。

さらに、デジタル・トランスフォーメーション(DX)を初めとする産業構造の変革に対応する人材の育成・確保も重要な課題となっている。

こうした変化の時代において、地域のニーズに応じた人材の育成を推進するため、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者や在職者に対する多様な職業能力開発機会を確保・提供していく必要がある。

特に、デジタル分野について令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」に基づき、三重県内においてもIT分野やWEBデザイン等の訓練コースの拡充に計画的に取り組む必要がある。

また、障害者については就職後のキャリア形成支援も含めた個々の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、職業の安定を図ることが重要である。

(2) 直近の公的職業訓練をめぐる状況【令和4年4月～12月】

新規求職者数	45,242人(前年同期比97.5%)
上記のうち雇用保険受給資格者数	14,173人(前年同期比99.4%)
離職者に対する公共職業訓練受講者数	746人(前年同期比96.1%)
求職者支援訓練受講者数	224人(前年同期比155.5%)
在職者訓練受講者数	1,066人(前年同期比102.1%)

(3) 過去の職業訓練実施状況の課題【令和3年度】

- ① 就職率は高く、応募倍率が低い分野があること。(介護・医療・福祉分野)
- ② 応募倍率は高く、就職率が低い分野があること。(営業・販売・事務分野)
- ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースについて計画数と実績の乖離があること。
- ④ デジタル分野コースの開講が少なく、デジタル人材の育成が課題であること。

3 令和5年度の職業訓練実施方針

(1) 上記2(3)を踏まえた令和5年度の職業訓練実施方針

- ① 受講希望者や受講が望ましい離職者や求職者に対して、訓練コースの内容や効果が正しく理解されるよう受講勧奨の方法を強化する。
- ② 訓練受講の目標を明確化して受講意欲の向上につながるよう訓練前の職業相談を強化する。また、受講開始以降も就職意欲が継続するよう訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援に努める。

- ③ 社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、求職者へ基礎コースの魅力が伝わるような周知方法を工夫して実施する。
- ④ 積極的なデジタル系分野のコース設定に努める。

(2) その他職業訓練を設定する上での留意事項等

- ・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関係機関が連携し、一体的な計画のもとに取り組む。
- ・訓練内容については、ハローワークにおける求職相談の状況や求人の状況等から把握したニーズを踏まえたコース設定に努めるとともに、介護・医療・福祉分野等の人材不足分野やデジタル分野等の成長分野のコース設定にも積極的に取り組む。
- ・育児や介護等、多様な事情を抱える離職者や求職者、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等、対象者の特性に応じた職業訓練の設定を推進する。
- ・企業内における人材育成支援の充実も求められていることから、企業からのニーズを踏まえた在職者訓練の充実に努める。

4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

(1) 離職者に対する公的職業訓練

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330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330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	48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 601人

イ 三重県

県立津高等技術学校において、施設内訓練7科146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、1年）

就職率は7.5%を目指す。

・津高等技術学校 7科146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
アーキデザイン科	10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、製菓衛生師医療事務、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%を目指す。

・津高等技術学校 766人【令和5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	20人
	栄養士養成科	5人
	製菓衛生師養成科	3人

知識等習得コース(3か月) 690人	パソコン・事務分野	390人
	介護分野	90人
	医療事務分野	90人
	デジタル分野	120人
定住外国人向け職業訓練コース		20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 求職者支援訓練

国が実施する求職者支援訓練は、計画期間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）において、465人を上限とする。

雇用保険適用就職率は、基礎コース58%、実践コース63%を目指す。

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。)			140人	
実践コース	介護系	132人 (うち15人は地域ニーズ枠)		325人
	医療事務系	18人		
	デジタル系	72人		
		IT分野	36人	
		デザイン分野 (WEB系)	36人	
	その他	103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 職業訓練の効果的な実施のための取組

ア 関係機関との連携

労働局、機構及び県をはじめとする関係機関が職業訓練実施計画に基づく実施状況等の情報共有、意見交換を日常的に行うとともに、必要に応じて協議や相談を行う。

イ 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。

(2) 在職者に対する公共職業訓練

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, 275人

生産技術科	451人
電気技術科	714人
建築科	110人

・ポリテクセンター伊勢 710人

建築科	150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	20人
電気技術科	90人
メカトロニクス技術科	10人

機構 計 1, 985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	30人
玉掛け科		120人
オーダーメイド	溶接	130人
	玉掛け	72人
電気機器科	シーケンス	10人

(3) 学卒者に対する公共職業訓練

県では、高等学校卒業者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
電子制御情報科	15人
自動車技術科	20人
メタルクラフト科	15人

(4) 障がい者等に対する公共職業訓練

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：6ヶ月)

就職率は80%を目指す。

・津高等技術学校 20人

OA事務科	20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

5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

(1) 地域リスキリング推進事業

① 全体方針

中小企業や介護分野の事業者等、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する事業を実施する。

② 事業一覧等

別添3 地域リスキリング推進事業一覧のとおり。

③ その他

本事業の実施状況等については、地域協議会に報告する。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度計画

別添2

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

三重県

分野	全体計画数 定員	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構） 定員	求職者支援訓練 定員
		施設内 定員	委託 定員		
IT分野	96		60		36
営業・販売・事務分野	440	50	390		
医療事務分野	108		90		18
介護・医療・福祉分野	222		90		132
農業分野	0				
旅行・観光分野	0				
デザイン分野	96		60		36
製造分野	461	36		425	
建設関連分野	204	80		124	
理容・美容関連分野	0				
その他分野	155			52	103
求職者支援訓練（基礎コース）	140				140
合計	1,922	166	690	601	465
（参考） デジタル分野	192	0	120		72

公共職業訓練（離職者向け）
＋求職者支援訓練（実践コース）

※「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

R 5 地域リスキリング推進事業

①事業実施地方公共団体
三重県
②事業名
D X推進人材育成事業
③事業概要（事業費、実施主体、対象者等を含む。）
【事業内容】 県内中小企業におけるD X推進のため、A Iやキャッシュレス等のデジタル技術の活用知識等を学習する全18回の講座を実施する。 【事業費】 予算額：6,814千円 【事業開始】 令和5年度 【対象者】 県内中小企業の経営者及び従業員 【実施主体】 三重県
④その他