

# 令和7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7年11月17日(月)14:00~15:30

場 所 : 三重労働局地下会議室

### 1 開 会

### 2 三重労働局長あいさつ

### 3 会長選出

### 4 議 事

- (1) 令和6年度公的職業訓練実績について(資料p1~)
- (2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果等について(資料p18~)
- (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(資料p23)
- (4) 令和8年度三重県職業訓練実施計画の策定方針について(資料 p24~)
- (5) 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について(資料p30~)
- (6) 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(資料p37~)

### 5 閉 会

## 資料一覧

- 1 協議会設置要綱(p1)
- 2 協議会について(p2)
- 3 公的職業訓練の体系・受講者数等の推移(p3,4)
- 4 令和6年度公的職業訓練実績(p5～)
- 5 公的職業訓練効果検証ワーキンググループのヒアリング結果等(p18～)
- 6 令和7年度デジタル技術の活用に関するアンケートと取組について(p23)
- 7 令和8年度三重県職業訓練実施計画策定方針(案)(p24～)
- 8 教育訓練給付制度関係資料(p30～)
- 9 教育訓練手法の構築・普及促進事業関係資料(p37～)

(別添1)人材開発支援策のご案内

(別添2)キャリア形成リスキリング支援センターのご案内



# 令和7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7年11月17日（月）

## 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

三重労働局及び三重県の共催により、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、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う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。

- (1) 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の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等
- (2) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

## 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  
管内に事業所があり、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事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (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事。
- (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事。
- (5) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する事。
- (6) その他必要な事項に関する事。

## 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。

改正 令和6年 3月13日

# 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（協議会の下での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

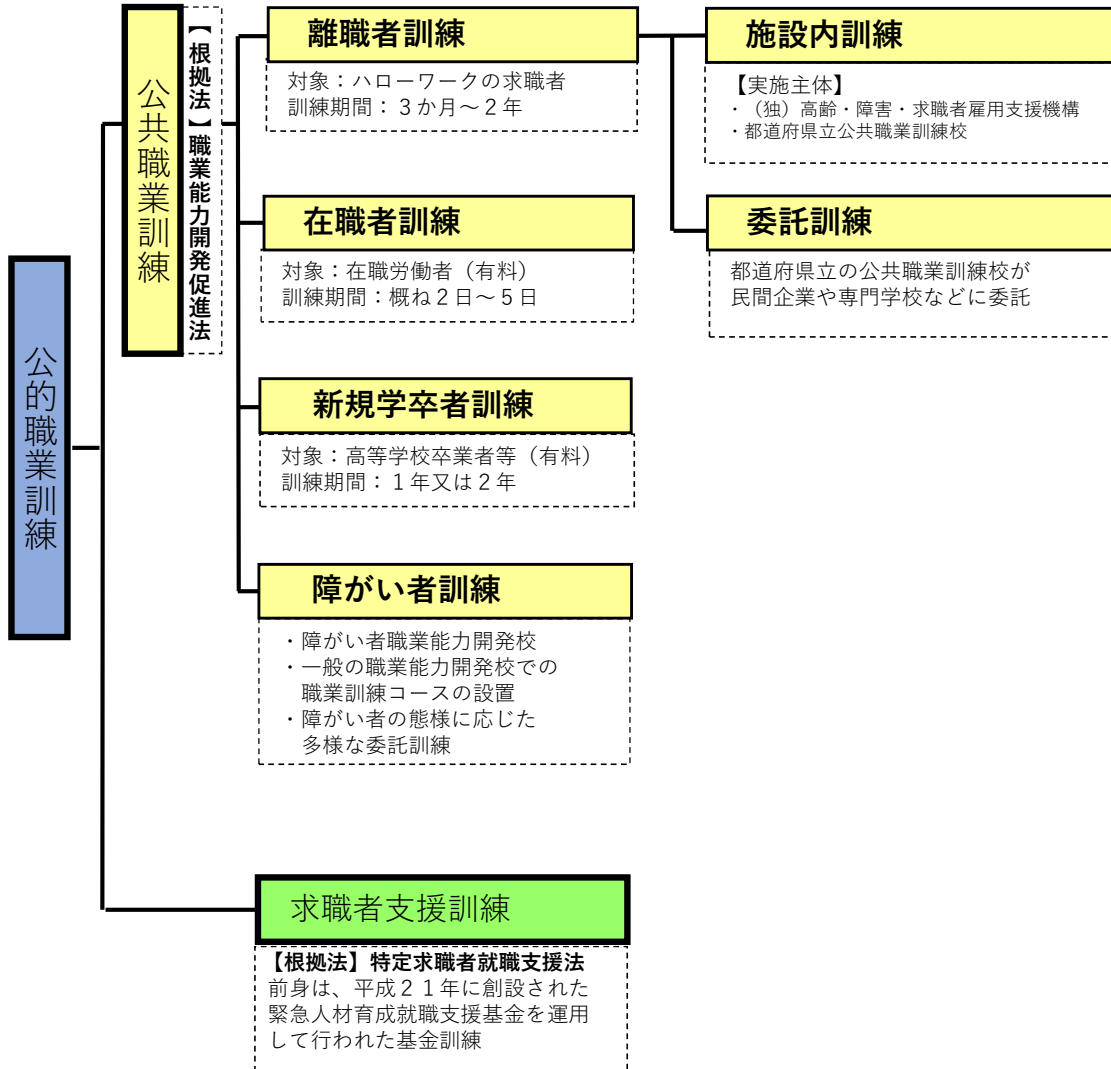
ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

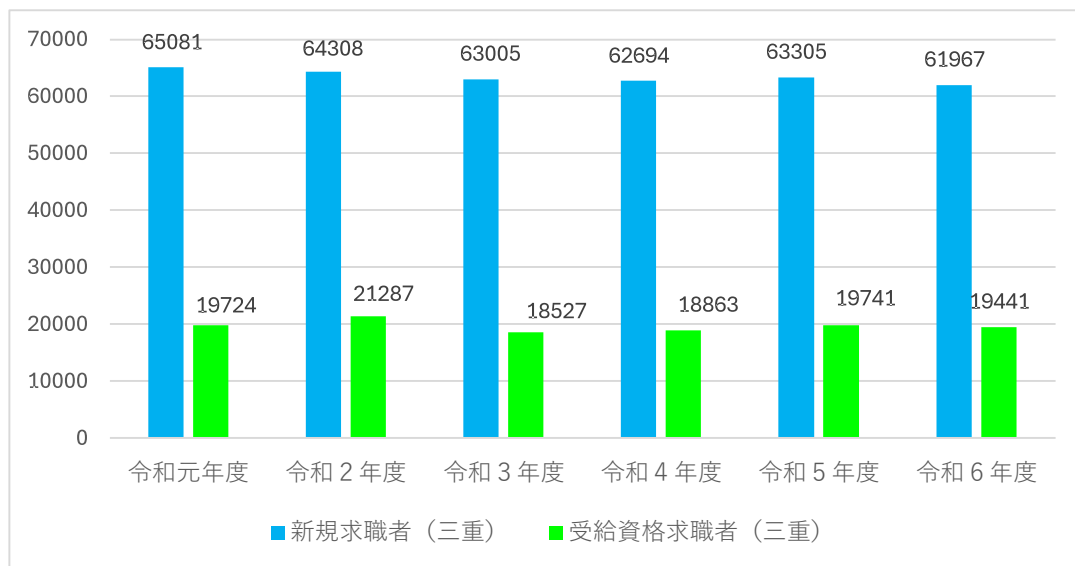
# 公的職業訓練の体系



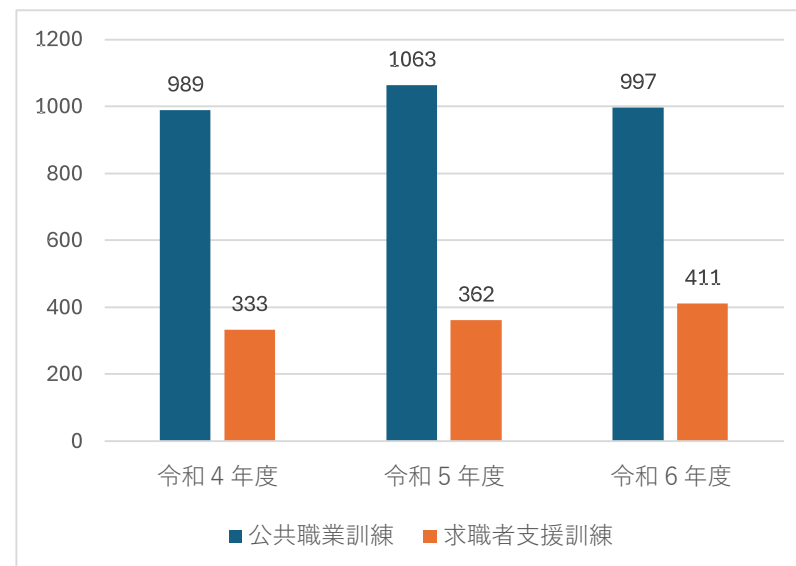
## 公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の違い

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

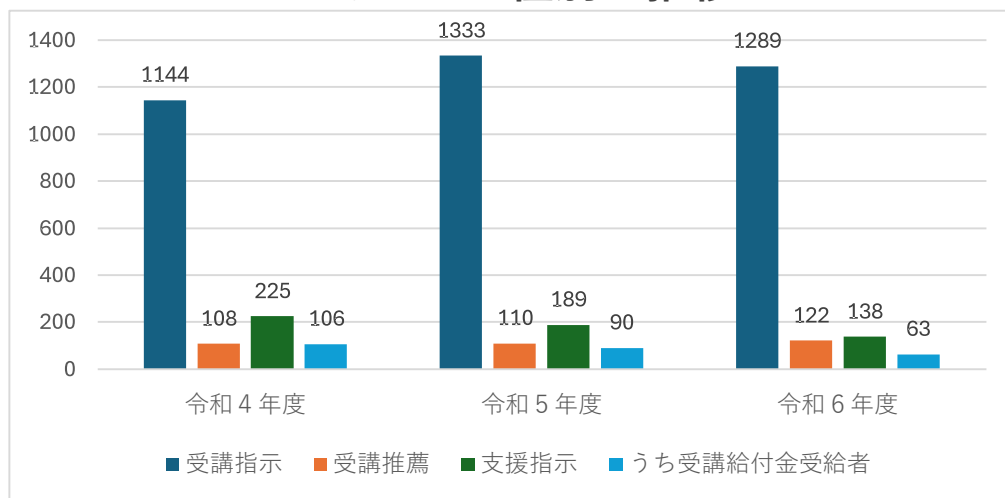
### <新規求職者数と受給資格者数の推移>



### <訓練の受講者数推移>



### <あっせん種別の推移>



## 「離職者訓練」 R6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	32	27	60.0%	4	28	27	96.9%
CAD/NC技術科 (DS)	橋渡	12	8	5	41.7%	-	-	-	-
	DS	15	9	9	60.0%	2	7	6	88.9%
溶接技術科	4	48	35	33	68.8%	2	26	24	92.9%
電気保全技術科	2	36	34	33	91.7%	1	25	18	73.1%
電気設備技術科	4	60	63	55	91.7%	10	48	35	77.6%
電気施工技術科 (DS)	橋渡	16	12	9	56.3%	-	-	-	-
	DS	26	20	17	65.4%	4	13	11	88.2%
住宅リフォーム技術科	4	60	70	58	96.7%	6	54	40	76.7%
合計	23	318	283	246	77.4%	29	201	161	82.6%

令和5年度定員充足率82.1% → 6年度 77.4% (4.7%減)

令和5年度就職率 89.5% → 6年度 82.6% (6.9%減)

**【定員充足率低下の主な要因】**

デュアル訓練の定員充足率は、CAD/NC技術科が60.0%、電気施工技術科が65.4%と低調であった。このため、企業実習という制度を求職者が敬遠したことも要因の1つとして考えられる。

**【就職率低下の主な要因】**

定員充足率を確保するために応募者の多くを受け入れたことにより、年齢の高い受講者（入所者246名のうち60歳以上28名）やメンタル面などに配慮が必要な受講者の入所割合が高くなったことも要因の1つとして考えられる。

## 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	46	43	71.7%	4	33	28	86.5%
ものづくりアシスト科 (短時間)		3	39	24	22	56.4%	1	28	21	75.9%
ものづくり溶接科		2	24	21	21	87.5%	3	17	16	95.0%
電気設備技術科	橋渡	1	10	22	19	190.0%	-	-	-	-
	本訓練	4	60	68	59	98.3%	0	56	46	82.1%
住宅リフォーム技術科	橋渡	1	10	15	12	120.0%	-	-	-	-
	本訓練	4	60	58	46	76.7%	5	44	39	89.8%
合計		19	263	254	222	84.4%	13	178	150	85.3%

令和5年度定員充足率81.9% → 6年度84.4% (2.5%増)

令和5年度就職率 94.0% → 6年度85.3% (8.7%減)

【定員充足率増加の主な要因】

ハローワーク担当者との連携強化、職業ガイダンス時の概要説明の変更（就職支援について追加）、チラシ等の刷新、web広告の活用等

【就職率低下の主な要因】

受講者の平均年齢の増加（特に50歳以上の受講者数の増加）、求人（機械、電気、居住系）の減少等

(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6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	62	4	18	5	36	9	133	54
5月	9	81	8	54	2	30	10	144	84
6月	10	101	9	54	3	11	12	144	65
7月	11	106	11	60	2	46	13	162	106
8月	6	57	4	23	0	0	4	48	23
9月	2	17	1	13	5	33	6	72	46
10月	12	117	10	51	4	30	14	177	81
11月	9	82	7	41	5	50	12	162	91
12月	6	58	2	8	6	44	8	102	52
1月	5	52	2	22	5	43	7	84	65
2月	6	58	5	18	3	8	8	102	26
3月	1	8	1	3	2	15	3	36	18
合計	83	799	64	365	42	346	106	1366	711
機械系	25	210	23	121	14	77	37	506	198
溶接系	11	114	6	16	7	28	13	171	44
電気系	25	250	25	195	20	230	45	567	425
居住系	19	190	8	25	0	0	8	96	25
その他	3	35	2	8	1	11	3	26	19
合計	83	799	64	365	42	346	106	1366	711

令和5年度722人 → 令和6年度711人(11人減)

・令和6年度、施設間連携による受講者数は1名(オンラインを活用し、学科を高度ポリテクセンター(千葉県)が担当し、実技は当施設所属指導員が担当)。

・ハロトレ応援企業に対し毎月広報チラシを配布するなど広報強化に努めたが、電気系以外のコースについては充足

## 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	4	40	4	10	2	18	6	78	28
5月	3	30	5	19	0	0	5	78	19
6月	8	80	6	33	0	0	6	72	33
7月	4	40	2	2	4	42	6	90	44
8月	5	50	2	10	2	20	4	48	30
9月	5	50	4	19	1	6	5	78	25
10月	4	40	1	1	2	12	3	36	13
11月	2	20	2	8	2	10	4	72	18
12月	3	30	1	7	0	0	1	12	7
1月	4	40	0	0	0	0	0	0	0
2月	3	30	2	8	2	24	4	48	32
3月	5	50	1	3	0	0	1	12	3
合計	50	500	30	120	15	132	45	624	252
機械系	16	160	12	46	13	114	25	342	160
溶接系	12	120	6	15	0	0	6	72	15
電気系	5	50	5	38	2	18	7	84	56
居住系	15	150	7	21	0	0	7	126	21
その他	2	20	0	0	0	0	0	0	0
合計	50	500	30	120	15	132	45	624	252

令和5年度221人 → 令和6年度252人（31人増）  
 令和6年度、施設間連携による受講者数は0名。

令和6年度施設内訓練就職状況

※黄色は、未定

津高等技術学校

(自衛隊からの受託訓練受講者除く実績)

黄色は、未定

科名	訓練期間	定員	応募者数	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)	R(2 入年学)	機 械 制 御 シ ス テ ム 科	2年	20	10	5	1	0	4	4	0	100.0%
		電 子 制 御 情 報 科	2年	15	16	15	3	0	12	12	0	100.0%
		自 動 車 技 術 科	2年	20	24	20	7	2	13	13	0	100.0%
		メ タ ル ク ラ フ ト 科	2年	15	6	4	0	0	4	4	0	100.0%
	小 計		70	56	44	11	2	33	33	0	100.0%	
	R(1 入年学)	産 業 技 術 科	1年	30	10	8	2	0	6	1	5	100.0%
		小 計		30	10	8	2	0	6	1	5	100.0%
合 計		100	66	52	13	2	39	34	5	100.0%		
短期課程(離職者訓練)	ホ ー ム コ ー デ 科 前 期	5か月	10	6	5	0	0	5	5	0	100.0%	
	ホ ー ム コ ー デ 科 後 期	5か月	10	2	1	0	0	1	0	0	0.0%	
	住 宅 サ ー ビ ス 科 前 期	5か月	10	6	4	0	0	4	4	0	100.0%	
	住 宅 サ ー ビ ス 科 後 期	5か月	10	1	1	0	0	1	1	0	100.0%	
	パ ソ コ ン CAD 科 前 期	6か月	10	9	6	0	0	6	2	0	33.3%	
	パ ソ コ ン CAD 科 後 期	6か月	10	8	5	1	1	4	1	0	40.0%	
	オ フ ィ ス ヒ ッ シ ョ ン ネ ス 科 前 期	6か月	15	32	15	4	3	11	11	0	100.0%	
	オ フ ィ ス ヒ ッ シ ョ ン ネ ス 科 後 期	6か月	15	16	11	1	1	10	7	0	72.7%	
	金 属 成 形 科 前 期	6か月	10	13	6	0	0	6	6	0	100.0%	
	金 属 成 形 科 後 期	6か月	10	6	5	1	1	4	4	0	100.0%	
	マ ル チ ス キ ル ワ ー ク 科 前 期	5か月	8	1	1	0	0	1	0	0	0.0%	
	マ ル チ ス キ ル ワ ー ク 科 後 期	5か月	8	3	3	0	0	3	2	0	66.7%	
	自 動 車 板 金 ・ 塗 装 科 前 期	5か月	5	5	3	1	0	2	2	0	100.0%	
	自 動 車 板 金 ・ 塗 装 科 後 期	5か月	5	5	3	0	0	3	2	0	66.7%	
	OA 事 務 科 ( 障 が い 者 ) 前 期	6か月	10	7	4	1	0	3	2	0	66.7%	
	OA 事 務 科 ( 障 が い 者 ) 後 期	6か月	10	4	2	0	0	2	1	0	50.0%	
	ア ー キ デ ザ イ ン 科	1年	10	19	9	0	0	9	4	0	44.4%	
	前 期 計		78	79	44	6	3	38	32	0	85.4%	
後 期 計		78	45	31	3	3	28	18	0	67.7%		
1年訓練(アーキデザイン科) 計		10	19	9	0	0	9	4	0	44.4%		
合 計		166	143	84	9	6	75	54	0	74.1%		

※ 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-進学者数)

## 令和6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(6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(3校)	26人	30人	16人	115.4%	61.5%
保育士養成科(2校)	23人	19人	16人	82.6%	69.6%
栄養士養成科(1校)	5人	9人	5人	180.0%	100.0%
製菓衛生師養成科(1校)	3人	4人	3人	133.3%	100.0%

## 令和6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(5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(4校)	18人	18人	16人	0人	88.9%
保育士養成科(3校)	17人	17人	15人	0人	88.2%
栄養士養成科(1校)	5人	5人	4人	0人	80.0%
製菓衛生師養成科(1校)	3人	3人	3人	0人	100.0%

○令和6年度の入校者は、栄養士養成科及び製菓衛生師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26人に対して16人、保育士養成科は定員23人に対して16人の入校者となっている。

○令和6年度(6年3月修了生)の就職率は、製菓衛生師養成科で100%、介護福祉士養成科で88.9%、保育士養成科で88.2%、栄養士養成科で80.0%となっている。

## 令和6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

	6年度開始訓練(全45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	375人	369人	285人	98.4%	76.0%
医療事務	45人	34人	26人	76.5%	57.8%
介護	90人	65人	56人	72.2%	62.2%
IT、デザイン(デジタル)	105人	126人	89人	120.0%	84.8%
計	615人	594人	456人	96.6%	74.1%
(R5年度)	(660)	(602)	(488)	(91.2)	(73.9)

## 令和6年度委託訓練(知識等習得コース・3か月訓練)就職状況(全45コース中45コース分)

	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	89.1%	76.4%	58.1%	77.9%	74.4%
医療事務	92.3%	83.3%	100.0%	84.6%	84.6%
介護	89.3%	96.0%	33.3%	96.2%	89.3%
IT、デザイン(デジタル)	89.9%	51.3%	22.2%	52.4%	48.3%
計	89.5%	74.3%	50.0%	75.7%	71.7%
(R5年度)	(93.2)	(74.1)	(36.4)	(72.2)	(69.1)

## 令和6年度委託訓練(定住外国人向け職業訓練コース・3、4か月訓練)応募・入校状況

	6年度開始訓練(全1コース)				
	定員	応募者	入校者	応募/定員	入校/定員
定住外国人	10人	0人	—	—	—

※応募なく訓練中止

○令和6年度入校率は74.1%となっている。(前年度:73.9%)  
 ○令和6年度就職率は75.7%となっている。(前年度:72.2%)  
 ○コース数は、令和5年度から概ね同規模で実施。  
 (ただし、全体47コース→45コースに。デジタル分野は7コース→8コースに増。医療事務は5コース→3コースに減。パソコン事務は27コースで同じ。介護は6コースで同じ。外国人2コース→1コースに減。)

## 令和6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	39人
玉掛け	4回	96人	47人
アーク溶接	6回	144人	85人
オーダーメイド研修	21回	217人	164人
合 計		529人	335人

○令和6年度の受講者数はこのべ335名となっている。(前年度:368名)

令和6年度障がい者委託訓練実施状況

令和6年度中に訓練を開始した受講者26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人	0人	0人	0人	0.0%
実践能力習得訓練コース	26人	2人	0人	24人	95.8%
計	26人	2人	人	24人	95.8%

※ 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 95.8 %となっている。(前年度:89.1%)

○受講者数は 26 名となっている。(前年度:53名)

# 令和6年度 求職者支援訓練 実施状況

三重支部

## 1. 認定・訓練実施状況

認定率：100.0%

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	143	12	148	12	143	12	143	125
○実践コース	336	43	546	29	336	29	336	286
介護分野	136	14	176	12	137	12	137	107
医療事務分野	18	0	0	0	0	0	0	0
デジタル系	100	7	104	7	104	7	104	94
IT分野	50	1	15	1	15	1	15	10
デザイン分野(WE B系)	50	6	89	6	89	6	89	84
その他分野	82	22	266	10	95	10	95	85
<b>合計</b>	<b>479</b>	<b>55</b>	<b>694</b>	<b>41</b>	<b>479</b>	<b>41</b>	<b>479</b>	<b>411</b>

(注1) 認定した実践コース(その他分野)は、03パソコンマスター養成科(短時間)【日建学院四日市校】×3

03基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短時間)【株式会社メディサポジャパン】×2

03基礎から学べるビジネスパソコン実践科(短時間)【株式会社メディサポジャパン明和】×2

03【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)【株式会社メディサポジャパン】×1

03パソコンマスター養成科(短時間)【日建学院津校】×2

(注2) 認定したeラーニングコースは、デジタル系デザイン分野(WE B系)：11初心者OK We bデザイナー・We b制作・We bマーケティング養成科(eラーニングA)【DXアップ事務局】×4

デジタル系IT分野：02基礎から学べるwebプログラミング科(eラーニングA)【ジョブトレ三重校】×1

## 2. 巡回指導実施状況

実施率：103.3%

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
121	125	87	38

※ 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。

※ eラーニングの実施確認を抜き打ちの単独で行った場合、実施回数が1回追加されること。

## ハロートレーニング（離職者向け）の令和6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） 十求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	4 (1)	60 (15)	40 (12)
	営業・販売・事務分野	45 (-13)	500 (-140)	396 (-143)
	医療事務分野	4 (-3)	45 (-30)	26 (-26)
	介護・医療・福祉分野	34 (-2)	281 (-50)	200 (24)
	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	11 (5)	149 (59)	143 (59)
	製造分野	46 (2)	459 (-2)	340 (-16)
	建設関連分野	21 (-1)	190 (-14)	135 (-11)
	理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	その他分野	7 (0)	51 (-14)	48 (-9)
求職者 支援訓練 （基礎 コース）	基礎	12 (8)	143 (86)	125 (88)
	合計	184 (-3)	1,878 (-90)	1,453 (-22)
(参考)	デジタル分野	31 (6)	374 (70)	299 (62)

#### 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。

##### 「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

分野	公共職業訓練(都道府県・委託訓練)							求職者支援訓練					
	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	3 (0)	45 (0)	30 (2)	97.8% (28.9)	66.7% (4.5)	52.6% (-1.2)	1 (1)	15 (15)	10 (10)	126.7% (126.7)	66.7% (66.7)	- -
	営業・販売・事務分野	32 (-4)	375 (-15)	285 (-18)	98.4% (2.2)	76.0% (-1.7)	73.9% (-0.1)	10 (-9)	95 (-125)	85 (-125)	128.4% (-9.3)	89.5% (-6.0)	64.1% (11.7)
	医療事務分野	4 (-3)	45 (-30)	26 (-26)	75.6% (-17.7)	57.8% (-11.5)	83.9% (-3.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	介護・医療・福祉分野	22 (-1)	144 (-9)	93 (6)	85.4% (-2.2)	64.6% (7.7)	91.1% (-3.6)	12 (-1)	137 (-41)	107 (18)	103.6% (48.0)	78.1% (28.1)	81.0% (5.2)
	農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	デザイン分野	5 (1)	60 (0)	59 (1)	136.7% (10.0)	98.3% (1.6)	43.6% (8.0)	6 (4)	89 (59)	84 (58)	207.9% (107.9)	94.4% (7.7)	56.5% (-6.0)
	製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	建設関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	その他分野	2 (0)	3 (-10)	3 (-1)	133.3% (102.5)	100.0% (69.2)	100.0% (0.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
求職者 支援訓練 (基礎 コース)	基礎	-	-	-	-	-	12	143	125	126.6%	87.4%	60.5%	
		-	-	-	-	-	(8)	(86)	(88)	(38.9)	(22.5)	(-6.2)	
	合計	68 (-7)	672 (-64)	496 (-36)	97.6% (3.8)	73.8% (1.5)	74.0% (-0.4)	41 (3)	479 (-6)	411 (49)	135.5% (36.1)	85.8% (11.2)	/
(参考) デジタル分野	8 (1)	105 (0)	89 (3)	120.0% (18.1)	84.8% (2.9)	45.9% (3.6)	7 (5)	104 (74)	94 (68)	196.2% (96.2)	90.4% (3.7)	56.5% (-6.0)	

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)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	3 (0)	30 (0)	26 (0)	160.0% (-26.7)	86.7% (0.0)	60.9% (18.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	6 (2)	46 (10)	21 (-3)	71.7% (-6.1)	45.7% (-21.0)	90.0% (16.1)	40 (0)	413 (-12)	319 (-13)	83.5% (-3.1)	77.2% (-0.9)	84.3% (-6.9)
建設関連分野	9 (-1)	70 (-10)	31 (-7)	72.9% (5.4)	44.3% (-3.2)	63.6% (-3.1)	12 (0)	120 (-4)	104 (-4)	101.7% (-7.2)	86.7% (-0.4)	82.6% (-9.4)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	5 (0)	48 (-4)	45 (-8)	120.8% (3.5)	93.8% (-8.1)	- -
合計	18 (1)	146 (0)	78 (-10)	90.4% (-4.1)	53.4% (-6.9)	69.7% (3.0)	57 (0)	581 (-20)	468 (-25)	90.4% (-3.4)	80.6% (-1.4)	83.8% (-7.6)
(参考) デジタル分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	16 (0)	165 (-4)	116 (-9)	78.2% (-8.2)	70.3% (-3.7)	90.7% (-4.2)

## 検証対象の訓練分野

デジタル系（IT分野・WEBデザイン分野）

- ・DXをはじめとする産業構造の変革に対応する人材育成が重要だが、都市圏と比較し、人材育成に遅れをとっている。
- ・IT分野の受講率、就職率も低いため、受講率、就職率を上げる対策が必要。そのため、求人者へヒアリングを通して求められる人材像を適確に把握し、訓練カリキュラムに反映させる。

## ヒアリング実施状況

○ヒアリング実施時期 令和7年6月～8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

- 初学者が多いため、座学で簡単な用語、計算を理解できるテキストを使用し、その後本格的にIT内容（基礎情報技術者試験）などを座学、パソコンの実践的訓練で実施。（A）
- 年齢層（10代～60代）が広く、操作速度や理解度に個人差があるため、理解度を確認したり、また随時質問を受け付けるなどのことを授業進捗に影響が出ないように配慮して実施。（B）
- 初心者が就職できる（特にデザイン分野）機会が非常に限られているため、デザイン分野に特化せず、Office系、デザイン系ソフトも使える、オールラウンドな知識と技術が習得できるよう工夫している。（C）

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

- 月1回実施。経歴、離職後の動向、今後の方向性を聞きとり、ジョブカードを作成。ジョブカードは、強み、方向性がわかりやすくなるため、職務経歴書作成等の就職支援に活用。（A）
- 外部のキャリアコンサルタントにて訓練開始の早い時期に実施（月1回、計3回）。（B）
- 訓練生には事前にジョブ・カードを準備してもらい、外部のキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを月1回（計3回）実施している。（C）

職業訓練についての要望や改善が必要と感じている点

- 就職に結びつくよう注力しているが、就職訓練のカリキュラムや科名など自由度が高いと集客の可能性も広がりありがたい。（A）
- デジタル系受講生獲得には、各ハローワークの積極的な案内が必要。県内訓練受講推進への担当者へ意識改革をお願いしたい。定員の2倍を越える訓練もあるため、合格者定員増加も検討してほしい。（B）
- Adobe系アプリだけでなく、広報用の動画作成、Instagram、Canvaといった企業活動に近いアプリやスキルを習得することが、就職への近道だと考える。受講前の相談で、デザイン求人現状理解と具体的ビジョンの作成等でミスマッチの解消が必要。また県、市町村でデザイン求人募集の促進を検討など、訓練生の就職先開拓も必要。（C）

## 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

- キャリアコンサルティングで自分の強みがわかったり、履歴書、職務経歴書の書き方や添削、面接アドバイスなどの就職支援がとても役に立ち、心強かった。(D、F)
- 基本情報技術者試験をベースに勉強したため広く浅く学ぶ事ができて良かった。インフラ系で就職したので、IPアドレスやネットワークのことなど基本的な学習ができ役立っている。(D)
- Webデザインの実務経験がなくても訓練を受けたことで求人に応募ができた。(E)

就職後、訓練内容で役に立っていること

- 幅広くITに関する基本的なことを学んだこと。基本がわかっていると入社してからも実務も理解しやすかった。基礎が大事だと思った。(D)
- HTMLの基礎知識、タイピング練習(E)
- パソコンが全く使えなかったため、パソコン入力の仕事(簡単なもの)ができています。とても役に立った。(F)

就職後、あまり役に立っていないと感じる訓練内容

- 業務がシステムを整えるインフラ系のため、アルゴリズム、プログラミング、アプリ開発などの知識は使っていない。(D)
- 就職してまだ4ヶ月目なので、illustrator、Photoshop、HTML&CSSなど、使うことはないが、今後何かの役に立てば良いと思う。(F)

訓練中にもっと学べたらよかったと感じること

- インフラ系、ネットワーク環境を整える仕事をしているため、インフラ系に特化した内容や必要なコマンドを学べたら良かった。C言語やJAVA、Pythonなど。(D)
- Photoshop、illustratorの知識があれば良かった。(E)
- 3ヶ月の短期間で良かったが、デジタル素人がついて行くにはかなりスピーディな授業だったので、もう少し狭く深く勉強できると良かった。(F)

## 【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

- 何がやりたいか明確になっているところがよい。(G)
- ITを勉強してきている実績があるため、勉強し続ける姿勢や向き不向きも既にわかっているところが役に立っている。(G)
- IT・Web関連の基礎知識がある。(G、H)
- パソコンの基礎がわかっているため、簡単な入力作業を任せられ助かっている。(I)

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

- 未経験でも学びながら仕事を進める環境が整っているが、基礎知識を学んでいること、学び続ける意欲が高いことを評価。(G)
- 通学によって訓練を受講していた場合は、規則正しい生活習慣や周りとの協調性をもっているため評価が高い。(G)
- 訓練に関しては特にはないが、人柄が良かったところが評価。(H)
- PCに関して賃金に対する優遇なし。資格より実務経験重視の業界である。(G、I)

訓練において、より習得しておくことが望ましいこと

- 他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークや、グループディスカッションがあるとよい。(G)
- 将来的に、上流の仕事をする場合はプログラムの知識が必要になるため、基礎知識は学んだ方がよい。(G)
- Photoshop、illustratorの知識があると良い。(H)
- スキルによって3ヶ月コース、6ヶ月コース、10ヶ月コース等があるとよい。もっと学びたいと思ったときにコース変更できると良い。(I)

# 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

## (要望・改善点)

◆ デジタル系受講生獲得には、各ハローワークの積極的な案内が必要。県内訓練受講推進への担当者へ意識改革をお願いしたい。

◆ 受講前の相談で、デザイン求人の現状理解と具体的ビジョンの作成等でミスマッチの解消が必要。

◆ 他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークや、グループディスカッションが、訓練カリキュラムにあるとよい。

◆ デザイン分野については、初心者が就職できる機会が非常に限られており、訓練生の就職先開拓も必要。

## (取組案)

➤ ハローワーク職員向けのデジタル系訓練の見学会を複数回開催したり、YouTubeの動画作成をして、理解を深め周知に繋げる。

➤ 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、可能な限り訓練開始前からキャリアコンサルティングを実施し就職支援を行う。

➤ 現状においてもコミュニケーション向上についての訓練カリキュラムは実施しているところであるが、実務を意識した課題解決型のグループワークやディスカッションを取り入れるカリキュラムを訓練校と検討。

### ➤ 就職支援の取組強化

- 知識・スキル面：パソコンや、Web関連など、ITやデジタルの基礎知識を幅広く学ぶことで、多くの求人に対応可能にする。
- PR支援： デジタル系訓練受講実績から、学び続ける姿勢や適性があることをPR。また、実践的なカリキュラムを取り入れ就職活動でPRできるようにする。
- 企業との接点： 求人者に職業訓練生をアピールできる職業訓練見学会や、職業訓練を周知するイベント等を開催し求人開拓に繋げる。

## 【企業におけるデジタル技術の活用状況とニーズ調査の実施】

- 三重県内企業のデジタル技術の活用（DX）の状況とニーズを把握し、デジタル系（IT分野、Webデザイン分野）の訓練カリキュラムに反映させる為の実施

### 活用状況・ニーズ調査実施の経緯

- 令和6年度第2回三重県職業能力開発促進協議会において、IT・Web デザイン分野を効果検証のテーマに決定。
- 基礎的なデジタルスキルを習得したものの、三重県内に訓練関係分野に関連する求人が少なかったり、実務経験などの不足等により訓練関係分野への就職がかなわない者が多数いる状況を、ハローワークの訓練担当に確認。
- デジタル分野の訓練修了者が訓練関連職種へ就職するためには、中小企業を始めとする「企業の人材ニーズ」をより詳細に把握する必要があるのではないかと考えた。

### 「IT・デジタル系職業訓練カリキュラムについて」

- Word・Excelなど一般的なPCソフトを学ぶカリキュラムを含むものを増やす。またSNS運用などのカリキュラムの充実も検討。
- 教えるスキル、リーダーシップ等を醸成できるようグループワークや発表などのカリキュラムを検討。
- より実務に近い訓練カリキュラム内容を訓練校と相談。

### アンケート結果を活用した取組

- 職業訓練に興味があると回答した企業153社に、職業訓練制度、令和7年度のIT・デジタル系訓練コース説明資料、在職者訓練の案内を送付。

### 企業ヒアリング

- 職業訓練生の採用を検討すると回答した企業184社へ、各ハローワークからヒアリングのため接触を図る。

### 活用状況・ニーズ調査の概要

- 調査対象  
三重県内企業（公正採用選考の対象企業） 521社（回答率11%）
- 主な調査項目
  - ① デジタル技術の活用の現状と今後について
  - ② デジタル技術の活用を進める上での必要な人材像
  - ③ 資格や実務経験の重視度と強化したいスキルや知識
  - ④ 職業訓練の認知度およびデジタル人材の採用意欲

デジタル技術についてあまり詳しくない人にもわかりやすいよう専門用語を使わないアンケートを作成。三重県、JEEDの意見も参考に作成。

### 主な調査結果

- ① 9割以上の企業がデジタル技術を活用しており、業務は「人事・経理・文書」に次いで「事業のコア、現場業務」が多い。9割近くの企業が、今後も拡大すると回答。
- ② デジタルツールを使いこなせる、教えられる、社内のデジタル化を引っ張っていくリーダーを求めており、業務効率化と社内DXを任せたい。
- ③ 企業の8割が「実務経験」を重視。AI機械学習（生成AI含む）やIT・PC一般スキルを強化したい回答が比較的多かった。
- ④ 職業訓練の認知度は半分程度。採用を前向きに検討する企業は35%。訓練修了生に対しては、Word・Excelを使った一般的事務作業のニーズが高い。そのほか、SNS運用、既存のWEB更新、動画編集と続く。また学習意欲や主体性を求める企業も多かった。

### 結果

- 将来的に採用したい、検討中と回答企業が多い。
- デジタル専門ではなく、事務や営業など、企業に必要な職種＋ITやWebに詳しい人材のニーズが高い。

## 令和7年度計画の課題と取組状況

### 令和7年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	・同じ分野の訓練日程を重複させないように応募しやすい日程を設定し、訓練校による説明会の機会の増加等を行い、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し、受講者の増加を図る。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「営業・販売・事務分野」	・訓練前のキャリアコンサルティング等を通じて、訓練受講の目的を明確化してから受講開始するよう支援を行う。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を含めた一環した丁寧な個別就職支援を行う。
③求職者支援訓練（基礎コース）の計画数に応じた確実なコース設定を行うこと。	・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確実に推進し、ハローワーク職員が基礎コースの特徴を適確に捉え、求職者へその魅力が伝わるような周知を実施する。
④デジタル系コースの受講者が充分ではなく、より多くの受講者を確保し、デジタル人材の育成を進めること。	・積極的にデジタル系訓練コースを設定し、訓練校による求職者向けの説明会を複数開催し、ハローワーク職員がデジタル系訓練コースの理解を深め、各コースの詳細を求職者に伝えることで、当該コースへの受講勧奨を強化する。

### 令和7年度取組状況

#### 訓練校体験会の実施

- ・初開催となる介護体験会を2回実施。訓練校の方や卒業生から詳しい話を聞くことができたという好評。
- ・体験会の様子をYouTube動画にて周知予定（受講者の増加と職員のコース理解を深める目的）。



#### 訓練担当者会議

- ・就職支援について各所独自の取組を共有し、支援方法を強化。相談時に職場情報サイト(jobtag)を活用や、キャリアコンサルティングを通じて、訓練受講の目的を明確化し受講開始するよう支援。

#### 訓練校による求職者向け説明会実施

- ・訓練受講後の就職についてもイメージが出来る説明会を実施するなど、訓練実施施設と連携。



#### 基礎コースの計画的な実施

- ・順調に計画どおり7コース(定員89名)のコース設定をし、受講者も順調に推移している。

#### デジタル系訓練14コース開講

- ・現時点で、すでに昨年と同程度数の開講。

#### 職員向け訓練校見学会の開催

- ・訓練担当職員の知識の向上、訓練実施機関による説明・見学会の機会確保。

#### デジタル技術活用に関するアンケートと取組

# 令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

## 令和7年度計画における課題

## R6、R7年度 現状

## 令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、  
就職率が高い分野**

介護・医療・  
福祉分野

介護・医療・福祉分野の応募倍率(%)



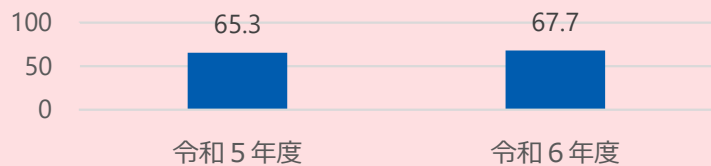
事業所の人材ニーズが高く、引き続き同程度の規模で訓練を設定することとし、訓練受講者を確保するための対策を実施する。

- 応募・受講しやすい募集・訓練日程の設定。  
(同分野の訓練日程を同時期に集中させない)
- 訓練コース内容等がより伝わるよう訓練説明会、体験会を実施。

**応募倍率が高く、  
就職率が低い分野**

営業・販売  
事務分野

営業・販売・事務分野の就職率(%)



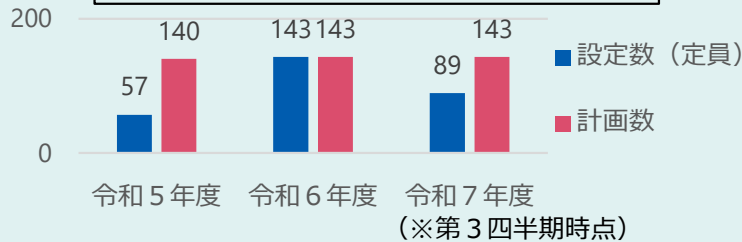
就職率向上及び受講希望者のニーズに沿った適切な訓練あつせんのための対策を実施する。

- 訓練修了者歓迎求人確保。
- ハローワーク職員の訓練内容知識向上、訓練受講前から受講中、修了後に至るまでの一貫した丁寧な個別支援。

**計画数に応じた  
確実なコース設定**

求職者支援訓練  
(基礎コース)

求職者支援訓練（基礎コース）の設定状況



令和7年度は順調にコース設定できており、計画数に達する見込。就労経験が少ない求職者等にとって、社会人としての基礎的能力が習得できる基礎コースは有効なため、引き続き同程度の規模で訓練を設定することとし、受講者確保に努める。

**デジタル系の訓練  
コースの受講者数  
が不十分**

デジタル系訓練コース設定状況



令和7年度は順調にコース設定でき受講者も確保できている。ただし、就職率が低調となっていることから、以下の対策を実施する。

- ハローワーク職員向けの訓練校説明会開催し知識の向上を図る。
- 効果ヒアリング結果やアンケートを踏まえ、訓練内容の検討。
- アンケートを活用し、デジタル系の訓練修了生が応募しやすい求人確保。
- 企業向けの訓練リーフレットをブラッシュアップし周知する。
- 職業訓練を広く周知する職業訓練校見学会やイベント等を開催する。

## 令和8年度三重県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(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7年度三重県職業訓練実施計画	令和8年度三重県職業訓練実施計画 策定方針(案)
対象者数等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>就職率目標：ポリテクセンター三重 82.5% / ポリテクセンター伊勢 82.5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>就職率目標：ポリテクセンター三重 82.5% / ポリテクセンター伊勢 82.5%</li> </ul>

- ・令和8年度における離職者訓練計画数は、ポリテク三重、ポリテク伊勢ともに令和7年度と同数で計画。
- ・地域における求職者等の多様な就業ニーズや企業の求人ニーズに応じた職業訓練を計画。
- ・民間教育訓練機関では実施できない「ものづくり分野」に特化し、基本から実践・応用へとつながる職業訓練を計画。
- ・日本版デュアルシステム(企業実習付コース)では、施設内訓練と企業実習を組み合わせた職業訓練を計画。
- ・定員充足率や就職率が低調な訓練科においては、低調となった原因を分析し、訓練内容を見直した。

三重県(津高等技術学校)		
	令和7年度三重県職業訓練実施計画	令和8年度三重県職業訓練実施計画 策定方針(案)
対象者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練：8科136人(5か月～12か月訓練)                ホームコーデ科20人、パソコンCAD科20人、住宅サービス科10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</li> <li>委託訓練：700人(令和7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60人                知識等習得コース(3か月訓練)630人                定住外国人向け職業訓練コース10人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内訓練：7科126人(5か月～12か月訓練)                ホームコーデ科20人、パソコンCAD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、自動車板金・塗装科(外国人対象)10人、マルチスキルワーク科16人、アーキデザイン科10人</li> <li>委託訓練：576人(令和8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)515人</li> </ul>

- ・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。
- ・女性や定住外国人等へ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、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。
- ・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的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7年度三重県職業訓練実施計画	令和8年度三重県職業訓練実施計画 策定方針(案)
対象者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画数 1,631人（目標値 1,140人）</li> <li>ポリテク三重：1,221人（目標値 930人）</li> <li>ポリテク伊勢：410人（目標値 210人）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画数 1,837人（目標値 1,140人）</li> <li>ポリテク三重：1,337人（目標値 930人）</li> <li>ポリテク伊勢：500人（目標値 210人）</li> </ul>

- ・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技能及びこれに関する知識を習得できる訓練内容であって、都道府県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計画。
- ・地域における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及び受講機会を提供。
- ・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。

三重県（津高等技術学校）		
	令和7年度三重県職業訓練実施計画	令和8年度三重県職業訓練実施計画 策定方針(案)
対象者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内：432人（概ね2～5日間の訓練）</li> <li>能力開発セミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内：448人（概ね2～5日間の訓練）</li> <li>能力開発セミナー</li> </ul>

- ・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。



- ・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7年度三重県職業訓練実施計画	令和8年度三重県職業訓練実施計画 策定方針(案)
訓練規模 就職率目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練認定規模 479 人を上限とする。</li> <li>・雇用保険適用就職率目標： 基礎コース 58%、実践コース 63%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練認定規模 600 人程度を上限とする。</li> <li>・雇用保険適用就職率目標： 基礎コース 58%、実践コース 63%</li> </ul>
基礎コースと実践コースの割合	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% (336 人) 介護系 136 人 医療事務系 18 人 デジタル系 100 人 (うち IT 分野 50 人、デザイン分野 (WEB系) 50 人) その他 82 人	実践コース 訓練認定規模の 70% (420 人) 介護系 168 人程度 医療事務系 21 人程度 デジタル系 126 人程度 (うち IT 分野 63 人、デザイン分野 (WEB系) 63 人) その他 105 人程度
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。

# 教育訓練給付金の概要

議事(5)

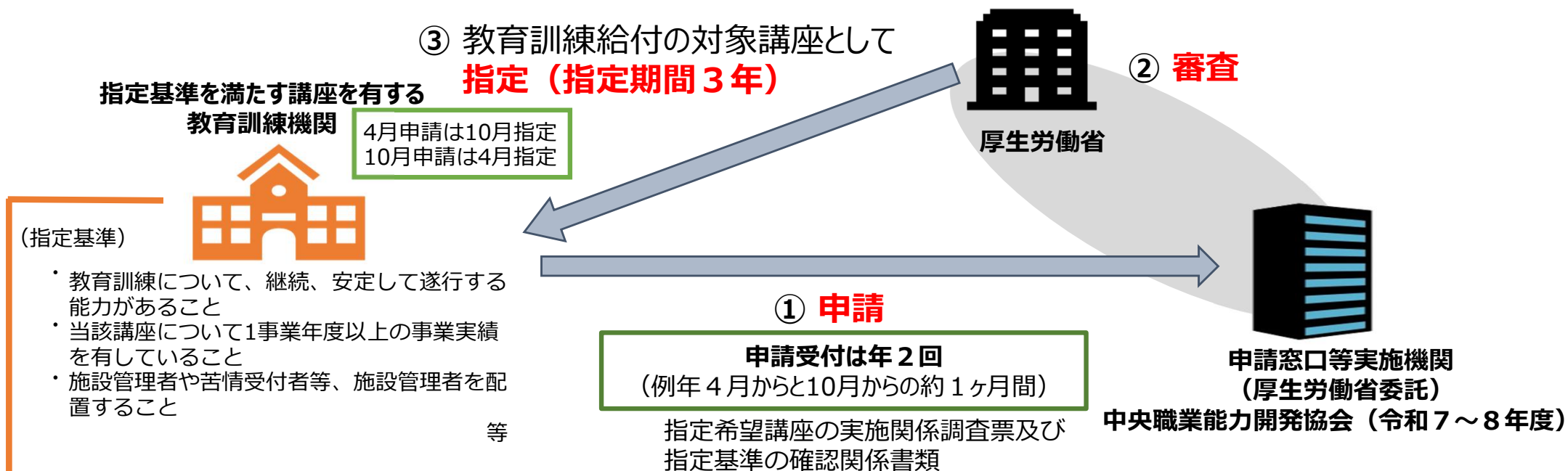
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>）（6か月ごとに支給）</li> <li>追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）</li> <li>追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限年間<b>8万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>40%</b>（上限<b>20万円</b>）</li> <li>追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の<b>10%</b>（上限<b>5万円</b>）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>20%</b>（上限<b>10万円</b>）</li> </ul>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は<b>1年以上</b>）</li> </ul>		
講座数	3,300 講座	1,188 講座	12,352 講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～）</b></li> <li>② <b>専門学校</b>の<b>職業実践専門課程</b>及び<b>キャリア形成促進プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>③ <b>専門職大学院</b>の課程及び<b>外国の大学院</b>の<b>経営管理に関する学位課程（R7.4～）</b></li> <li>④ <b>大学等</b>の<b>職業実践力育成プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>⑤ <b>第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）</b>（※2） <b>経済産業省連携</b></li> <li>⑥ <b>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科</b>の課程</li> </ul>	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</b></li> <li>② <b>一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</b>（※2）</li> <li>③ <b>短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</b> <b>文部科学省連携</b></li> <li>④ <b>職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）</b></li> </ul>	<p><b>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① <b>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</b></li> <li>② ①に準じ、<b>訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</b> 民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等</li> </ul>

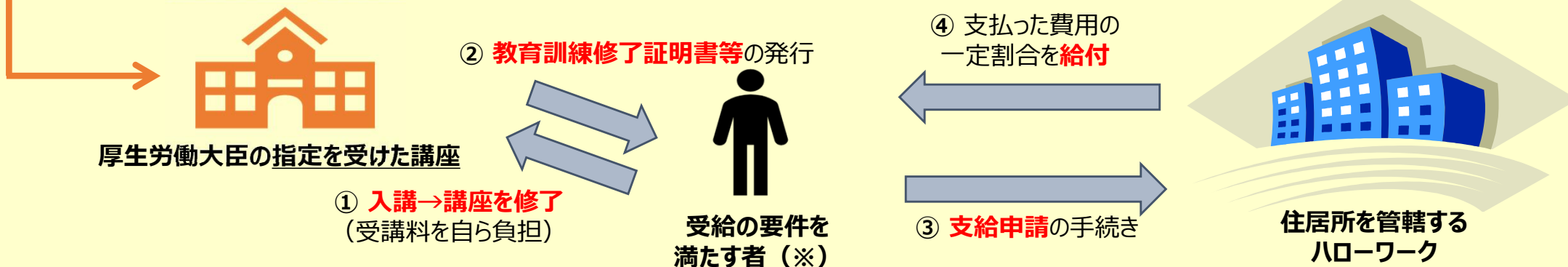
（注）講座数は令和7年10月時点、受給者数は令和6年度実績（速報値）。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

# 教育訓練給付金の指定申請等の概要

## 1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



## 2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始2週間前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

# 教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など



**専門実践教育訓練給付金**  
最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕  
を受講者に支給（※1）



**特定一般教育訓練給付金**  
最大で受講費用の50%〔上限25万円〕  
を受講者に支給（※2）



**一般教育訓練給付金**  
受講費用の20%〔上限10万円〕  
を受講者に支給

※1 2024年9月までに開講した講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給  
※2 2024年9月までに開講した講座は受講費用の40%（上限20万円）を支給

## 輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許  
中型自動車第一種・第二種免許  
大型特殊自動車免許  
準中型自動車第一種免許  
普通自動車第二種免許  
フォークリフト運転技能講習  
けん引免許  
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習  
移動式クレーン運転士免許  
クレーン・デリック運転士免許  
一等無人航空機操縦士

## 情報関係

第四次産業革命スキル習得講座  
ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）  
ITSSレベル2の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）  
ITパスポート  
Webクリエイター能力認定試験  
Illustratorクリエイター能力認定試験  
CAD利用技術者試験

## 専門的サービス関係

キャリアコンサルタント  
社会保険労務士試験  
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験  
行政書士、税理士  
通関士、マンション管理士試験  
司法書士、弁理士  
気象予報士試験  
土地家屋調査士  
中小企業診断士試験  
司書・司書補  
産業カウンセラー試験  
公認内部監査人認定試験

## 事務関係

登録日本語教員  
Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート  
簿記検定試験（日商簿記）  
日本語教員、IELTS  
日本語教育能力検定試験  
実用英語技能検定（英検）  
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT  
中国語検定試験  
HSK漢語水平考試  
「ハングル」能力検定  
建設業経理検定

## 医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士（介護福祉士実務者研修を含む）  
社会福祉士  
保育士  
看護師、准看護師、助産師  
精神保健福祉士、はり師  
柔道整復師、歯科衛生士  
歯科技工士、理学療法士  
作業療法士、言語聴覚士  
栄養士、管理栄養士  
保健師、美容師、理容師  
あん摩マッサージ指圧師  
きゅう師、臨床工学技士  
視能訓練士  
臨床検査技師  
主任介護支援専門員研修  
介護支援専門員実務研修  
介護職員初任者研修  
特定行為研修  
喀痰吸引等研修  
福祉用具専門相談員  
登録販売者  
衛生管理者免許試験  
医療事務技能審査試験  
医療事務認定実務者（R）試験  
調剤薬局事務検定試験  
健康管理士一般指導員資格認定試験  
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

## 営業・販売関係

調理師  
宅地建物取引士資格試験  
インテリアコーディネーター  
パーソナルカラー検定  
ソムリエ呼称資格認定試験  
国内旅行業務取扱管理者試験

## 技術関係

測量士補、電気工事士  
航空運航整備士  
自動車整備士  
海技士  
電気主任技術者試験  
建築士  
技術士  
土木施工管理技術検定  
建築施工管理技術検定  
管工事施工管理技術検定  
電気通信工事担任者試験

## 製造関係

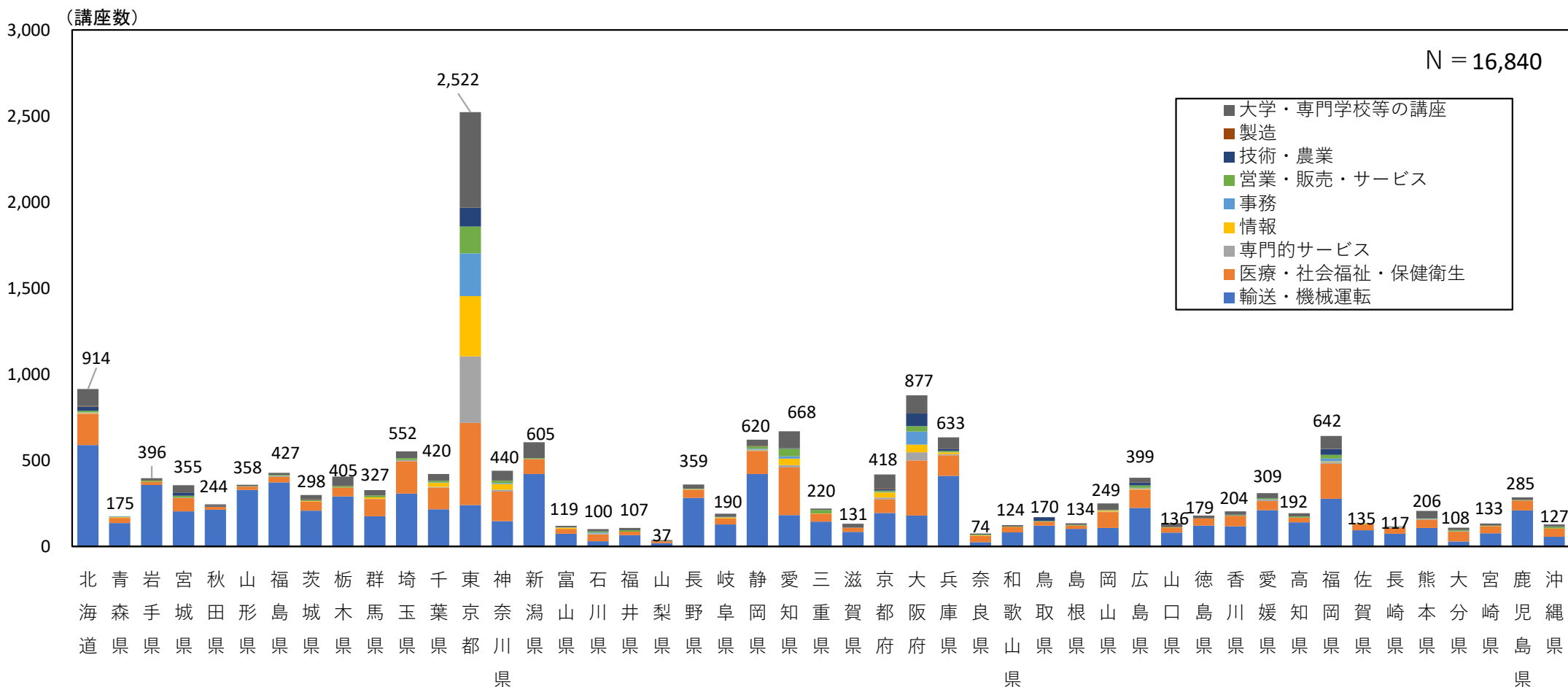
製菓衛生師  
パン製造技能検定試験

## 大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程（商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）  
職業実践力育成プログラム（保健、社会科学、工学・工業など）  
キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）  
専門職学位（ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）  
短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）  
短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）  
修士・博士  
履修証明  
科目等履修生

# 指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）（令和7年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2500講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、福岡県の順に多くなっている。
- 分野別にみると「専門的サービス関係」「情報関係」「事務関係」については、指定講座の約5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

# 三重県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別） （令和7年10月1日時点）

		全国				三重県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2641	-	205	2436	42	-	0	42
	中型自動車第一種免許	1887	-	110	1777	45	-	0	45
	準中型自動車第一種免許	926	-	61	865	16	-	0	16
	大型特殊自動車免許	704	-	35	669	10	-	0	10
	大型自動車第二種免許	631	-	59	572	3	-	0	3
	フォークリフト運転技能講習	317	-	6	311	9	-	0	9
	けん引免許	387	-	19	368	9	-	0	9
	無人航空機操縦士	299	-	28	271	0	-	0	0
	その他	856	-	48	808	10	-	0	10
医療・社会福祉・保健衛生関係	医療事務技能審査試験	6	-	-	6	0	-	-	0
	介護福祉士（実務者研修含む）	1332	288	15	1029	23	5	0	18
	介護支援専門員	309	-	254	55	5	-	4	1
	喀痰吸引等研修修了	74	-	24	50	0	-	0	0
	介護職員初任者研修	288	-	79	209	7	-	4	3
	看護師	349	328	0	21	6	6	0	0
	特定行為研修	380	-	131	249	0	-	0	0
	社会福祉士	173	137	6	30	0	0	0	0
	保育士	123	111	2	10	1	1	0	0
	精神保健福祉士	119	96	0	23	0	0	0	0
	歯科衛生士	123	119	0	4	2	2	0	0
	その他	596	452	8	136	2	2	0	0
専門的サービス関係	税理士	202	-	0	202	0	-	0	0
	社会保険労務士試験	110	-	2	108	0	-	0	0
	行政書士	40	-	0	40	0	-	0	0
	その他	174	22	0	152	0	0	0	0
情報関係	Microsoft Office Specialist	75	-	-	75	0	-	-	0
	CAD利用技術者試験	20	-	-	20	1	-	-	1
	Webクリエイター能力認定試験	45	-	-	45	0	-	-	0
	第四次産業革命スキル習得講座	301	301	-	-	0	0	-	-
	その他	149	13	10	126	0	0	0	0

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

# 三重県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別） （令和7年10月1日時点）

		全国				三重県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
事務関係	TOEIC	140	-	-	140	0	-	-	0
	簿記検定試験（日商簿記）	67	-	-	67	0	-	-	0
	中国語検定試験	30	-	-	30	0	-	-	0
	「ハングル」能力検定	5	-	-	5	0	-	-	0
	実用フランス語技能検定試験	4	-	-	4	0	-	-	0
	登録日本語教員	31	-	26	5	0	-	0	0
	日本語教員	28	-	-	28	0	-	-	0
	その他	98	-	-	98	0	-	-	0
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	105	-	4	101	1	-	0	1
	その他	386	317	0	69	19	19	0	0
製造関係	計	31	11	0	20	0	0	0	0
技術・農業関係	建築士	68	1	0	67	0	0	0	0
	建築施工管理技術検定	56	-	0	56	0	-	0	0
	土木施工管理技術検定	50	-	0	50	0	-	0	0
	その他	167	31	3	133	0	0	0	0
大学・専門学校等の講座関係	修士・博士	761	-	-	761	2	-	-	2
	キャリア形成促進プログラム	7	6	1	-	0	0	0	-
	職業実践専門課程	688	688	-	-	5	5	-	-
	職業実践力育成プログラム	283	231	52	-	2	2	0	-
	専門職大学院	144	142	-	2	0	0	-	0
	科目等履修生	14	-	-	14	0	-	-	0
	履修証明	35	-	-	35	0	-	-	0
	その他	6	6	0	-	0	0	0	-

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

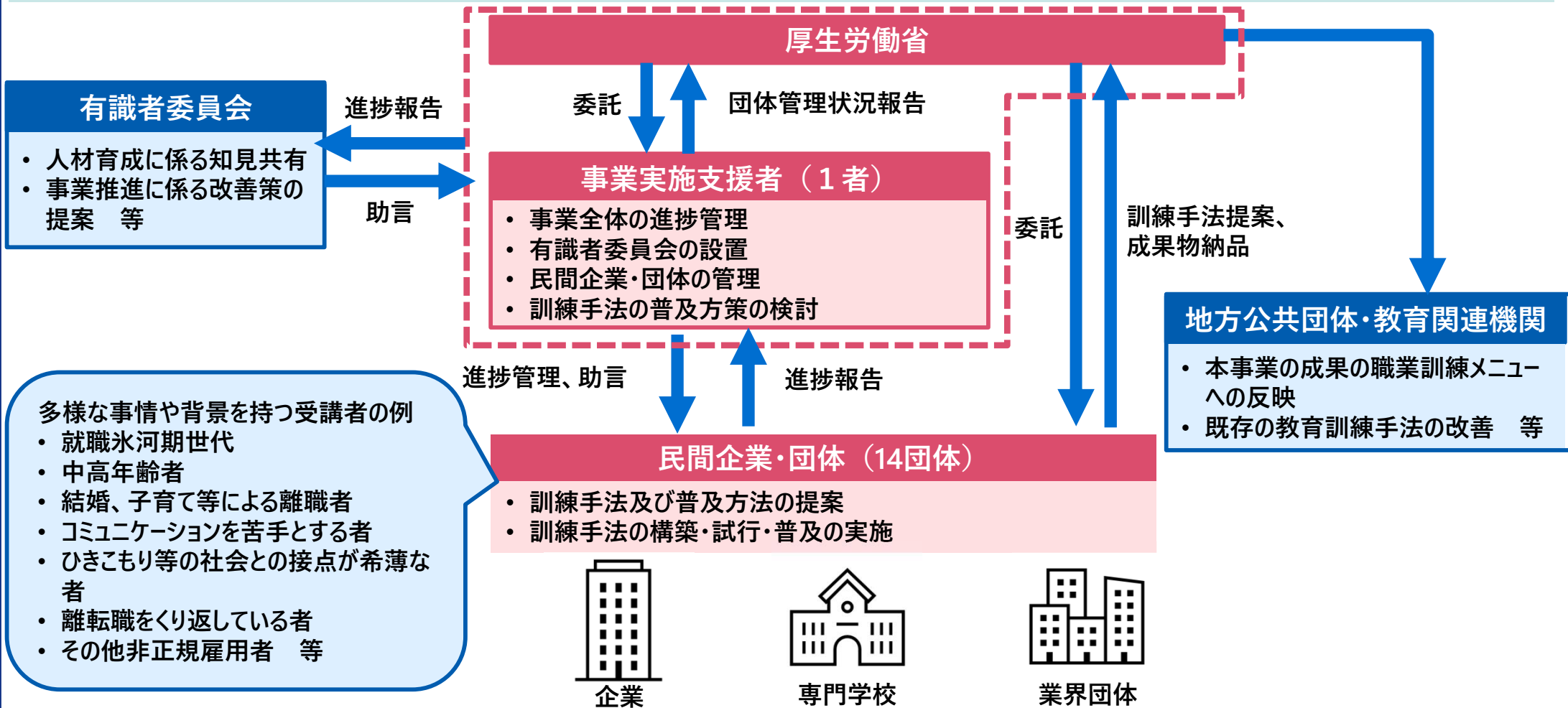
## 三重県における教育訓練給付の受給者数・支給額

年度	一般・特定一般		専門実践	
	受給者数	支給金額 (円)	受給者数	支給金額 (円)
令和5年度	1,131	39,900,399	822	99,804,541
令和6年度	1,029	37,235,740	1,032	136,581,968
令和7年度	510	15,338,350	476	54,214,438

※令和7年度は上期のみの集計

## 目的・全体像

幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、それらの構築から試行まで行わせる委託事業を令和5年度から令和6年度にかけて実施いたしました。



# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(2)

## 普及の取組

### ① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



・ 掲載ホームページの特徴  
他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書のみならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供する仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。  
※ 作成資料等は、各事業で使用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

### ② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を発出。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対しても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあり。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

### ③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータルサイトへ資料の掲載を調整中。

# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

## 個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

本事業の成果としては、団体間の試行訓練の結果を比較した結果も含まれますが、メインとしては、各団体の訓練パッケージを個々に訴求することが有効と考えます。各実施団体の試行で効果を上げた取組については事業報告書等に記載されているため、事業報告書等を中心に普及を図ることで、受講者の特性等も踏まえながら訓練手法検討の参考にしていただくことが可能です。募集、訓練及び就職支援のそれぞれのフェーズにおける各実施団体の特徴的な取組例を一部ご紹介します。

### 14団体の取組例

団体名	一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園 ビューティーモードカレッジ	株式会社フォーラムエイト
受講者の特性	離転職が多く、専門性を身に付けられていない方	子育て中の20代～40代女性（シングルマザーを含む）	・育児や、精神的障害による制約を抱えている方 ・引きこもり等、社会との接点が希薄な方
フェーズ	就職支援	募集	就職支援
取組内容	<p><b>適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上</b> 訓練終了時に適性検査「HCi-AS」を受検した。検査結果を踏まえ、個々人の弱みに当たる部分の対応策について、キャリアコンサルタントがアドバイスをすることで、就職意欲が向上した。</p>  <p>適性検査 → キャリアコンサルティング</p>	<p><b>託児サービスの設置</b> 受講者の多くが、シングルマザーを含む子育て中の女性であり、子育ての都合で訓練受講が難しい場合を想定し、校舎内に保育サポーターを派遣した結果、受講者を確保できた。</p>  <p>受講料無料 託児あり ひとり親のみねさん 正社員就職のチャンス 男性労働者委託事業 エステイン・ヤン養成講座 2月開講 定員10名 子育てにより離職中または非正規労働者で女性の方対象</p>	<p><b>受講者を対象とした業務委託の実施</b> 訓練内容に関連する業務を受講者に対して委託することによって、学習したことを実際に活用して就労できる場を提供した。</p>  <p>就業・ドローンスクールインストラクター募集について DRONE SCHOOL Drone School Tokyo Group</p>
取組効果	就職者数 14名/21名 (67%) うち12名が正規雇用	受講者数 33名 (目標30名)	業務委託への応募者数 5名

# 教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

## 各実施団体の訓練手法

団体名	訓練手法
一般社団法人ソフトウェア協会	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
学校法人KBC学園ビューティーモードカレッジ	これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エステティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フォーラムエイト	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AIといった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・雑談ができるようになることをめざす。
日本情報技術取引所	離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ	プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人YIC学院	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
株式会社Waris	氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールへの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社	既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で実施し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社キャリア	中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
株式会社穴吹カレッジサービス	ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	企業内のDX推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアーキテクトのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
株式会社ウチダ人材開発センタ	IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、上長とのキャリアプラン共有を強化した。

# 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 7 年 9 月 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	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハポートレーニング） 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	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハポートレーニング）	P.2 ~3
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい		→	<b>職業能力検定認定制度</b>	P.3
	会社で 基盤を整備	→	<b>職業能力評価基準</b>	P.4
		→	<b>キャリア形成・リスキング推進事業</b> 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
	従業員 自ら活用	→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
		→	<b>教育訓練休暇給付金</b>	P.7
会社の将来を担う若者を <b>採用・育成</b> したい	→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.7	
<b>助成金</b> を活用して 人材開発に取り組みたい	→	<b>人材開発支援助成金</b>	P.8 ~9	

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

ハロトレくん



### 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多いです。

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「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」（ものづくり分野等で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）が実践的な実技指導を行います。

対象職種	製造・建設・IT系等129職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装、Webデザインなど）
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



## 職業能力検定認定制度 （団体等検定制 度・社内検定認定制度）

キャリア形成

### 「能力検定認定制度」で技能の見える化・標準化を実現！

社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。また、団体等検定制 度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。ロゴマークを使って対外的にアピールもできますので、本制度を人材開発のためにご活用ください。

【ロゴマーク】



団体等検定



認定社内検定

#### 認定の効果

- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。



お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制 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上で公開しています

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

スキルアップ上の課題

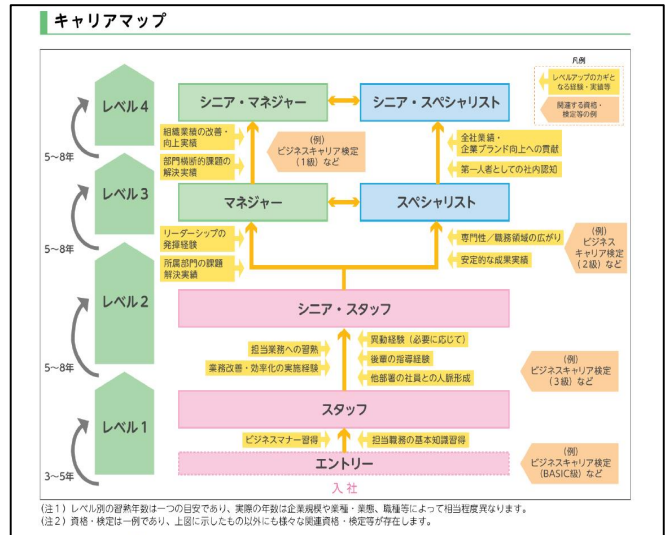
スキルアップ目標

スキルアップのための活動計画

実績

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(応じた業務)	1.7	1.7	1.5
業務推進(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・条件の把握	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.8	2.0
環境配慮	1.0	1.0	1.5
道具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
品質管理	2.0	1.8	2.0
経営課題対応	1.2	1.5	1.5
総務水務	1.0	2.0	1.7



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



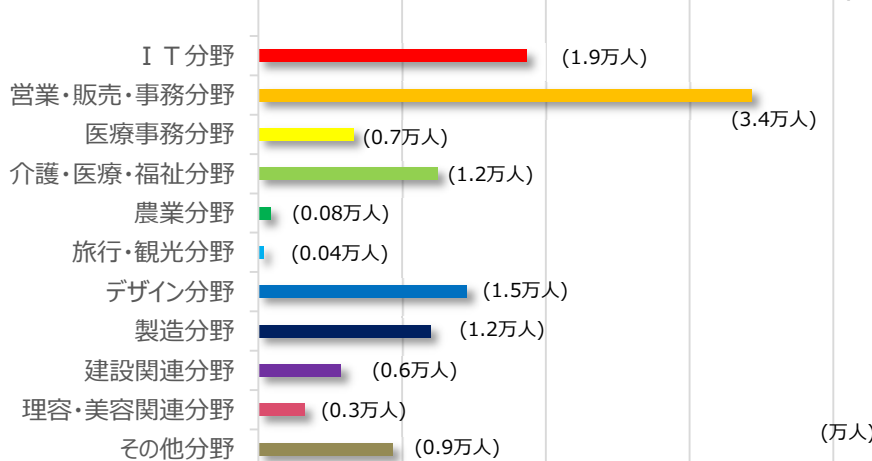
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、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を受講した方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4年度)



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及びリスキリング支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成及びリスキリングの支援を通じて、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）を行う専門家です。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・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを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組（仕組み）です。

キャリア形成・リスキリング支援センターでは、セルフ・キャリアドックの導入を希望する企業に対する相談支援等を実施し、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援します。

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.8参照）。



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・リスキリング推進事業のウェブサイトをご覧ください  
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキリング支援センター

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	<p>雇用保険の被保険者※又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</p> <p>※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。</p>
支給額	<p><b>一般教育訓練</b></p> <p>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）</p>
	<p><b>特定一般教育訓練</b></p> <p>① 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）</p> <p>② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付</p> <p>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50%に相当する額(上限25万円) 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。</p>
支給額	<p><b>専門実践教育訓練</b></p> <p>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）</p> <p>② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付</p> <p>③ ②の要件に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付</p> <p>①②③の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の80%に相当する額 （年間上限64万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大256万円） 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。</p>

- 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を確認できます。

**教育訓練給付金 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

労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

項目	内容			
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職者）			
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで認定を受けた後に支給			
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額（賃金や年齢に応じて決定され、上限・下限あり）			
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、最大150日			
	加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
	所定給付日数	90日	120日	150日

### お問い合わせ

ハローワーク  
教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は




# 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




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

10時間以上のOFF-JTによる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

新卒者等のために実施する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を目的として実施する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特定の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額を増額しています。

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、正社員転換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: 70%	800(400) 円/時・人	-	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 85%	1,000 (500) 円/時・人	-	
	認定実習併用職業訓練	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※2	70%		10(9) 万円/人	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※3	-	-	36万円※3	-	-	
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)%	1,000 (500) 円/時・人	-	-	-	-
		成長分野	75%	1,000円 /時・人※4	-	-	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	800(400) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	1,000 (500) 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等制度	長期休暇	20万円※3	1,000 (800) 円/時・人※5	-	24万円※3	- (1,000) 円/時・人※5	-
		短時間勤務等	20万円※3	-	-	24万円※3	-	-
事業展開等リスクリリング支援コース	事業展開やDX・GX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)%	1,000 (500)円/ 時・人	-	-	-	-	

※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 正社員化した場合に助成。

※3 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）。

※4 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※5 有給による休暇を取得した場合に対象。



働いている方・これから働こうとしている方へ

# あなたのスキルアップや キャリア形成を支援します！

[ 令和7年9月版 ]

**SKILL  
UP ↑**

厚生労働省では、働いている方やこれから働こうとしている方が、スキルアップやキャリア形成をしていくための支援策を用意しています。ぜひご活用ください。

働きながら スキルアップしたい	<b>教育訓練給付金</b> <span style="float: right;">給付金</span> 自ら費用負担した受講費用の一部（最大80%）を支給します	P.2
	<b>教育訓練休暇給付金</b> <span style="float: right;">給付金</span> 教育訓練に専念するため休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給します	
	<b>ハートレーニング（在職者訓練）</b> <span style="float: right;">実践的</span> 業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための訓練を受講できます	P.3
	<b>求職者支援制度</b> <span style="float: right;">就職支援</span> 雇用保険に加入していない方が、働きながら訓練を受講できます	
	<b>リ・スキリング等教育訓練支援融資</b> <span style="float: right;">融資</span> 雇用保険に加入していない方が、スキルアップのために受講する訓練に必要な教育訓練費用と生活費の融資を受けられます	
自身のキャリア を見直したい	<b>キャリア形成・リスキリング推進事業</b> <span style="float: right;">オンライン対応</span> 専門家に、今後のキャリア形成などを無料で相談できます	P.4
	<b>ジョブ・カード</b> <span style="float: right;">キャリアの棚卸し</span> キャリア・プランや自分の能力・強みなどを整理できます	
	<b>job tag（職業情報提供サイト）</b> <span style="float: right;">適職探索</span> 希望する職業に必要なスキルや、自分に合う職業を調べることができます	
就職・転職 をしたい	<b>ハローワーク</b> <span style="float: right;">窓口相談</span> 転職や再就職の相談ができます 希望に応じた仕事を探すことができます	P.5
離職したときには	<b>ハートレーニング（離職者訓練、求職者支援訓練）</b> <span style="float: right;">無料</span> 雇用保険の失業給付や月10万円の給付金を受給しながら、無料で職業訓練を受講できます	

教育訓練給付金 給付金



詳しい情報は[こちらから](#)

- 指定の教育訓練を修了した方に訓練受講費用の20～80%※1を支給します
- 対象は約1.7万講座
- 在職中または離職して1年以内の方※2が対象

※1：専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練があり、それぞれ支給割合等が異なります。専門実践教育訓練は年間最大64万円まで（2024年9月までに受講を開始している場合は受講費用の最大70%（年間最大56万円）を支給）。80%の支給を受けるには、専門実践教育訓練受講→資格取得等・就職→訓練前後での5%以上の賃金上昇といった要件を満たすこと等が必要です（講座ごとの支給率や上限額は、別途ご確認ください）。

※2：初回受講は1～2年以上、2回目以降の受講は3年以上の雇用保険の加入期間が必要です。詳細はお近くのハローワークまでお問い合わせください。

活用例 ※上段は特定一般教育訓練、下段は専門実践教育訓練の例

<p>現場でのスキルアップ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大型2種自動車免許取得講座を受講</li> <li>・入学料、受講料合わせて20万円の支払い</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>事前に受給要件を確認し、訓練修了後、申請。<b>8万円（40%）</b>が一括で支給。</p>
<p>看護師を目指す</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護の専門学校に入学し、3年間通学。</li> <li>・入学料、受講料合わせて3年で180万円。</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>事前に受給要件を確認し、申請。<b>15万円が半年ごとに支給（計90万円（50%））</b>。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・さらに、資格を取得し1年以内に再就職。</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>20%分の<b>36万円</b>が追加支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・加えて、訓練受講後に5%以上賃金上昇。</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>10%分の<b>18万円</b>が追加支給。</p>

【お問い合わせ】ハローワーク 対象講座は [教育訓練給付金](#) [検索](#)

教育訓練休暇給付金 給付金

令和7年10月開始。  
詳しい情報は[こちらから](#)

- 労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。
- 一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

項目	内容							
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職者）							
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで認定を受けた後に支給							
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額（賃金や年齢に応じて決定され、上限・下限あり）							
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、最大150日							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>加入期間</th> <th>5年以上 10年未満</th> <th>10年以上 20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所定給付日数</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> </tr> </tbody> </table>	加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	所定給付日数	90日	120日
加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上					
所定給付日数	90日	120日	150日					

【お問い合わせ】ハローワーク  
教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は

教育訓練休暇給付金  [検索](#)



## ハロートレーニング（在職者訓練）

実践的

詳しい情報は[こちらから](#)

- 主に中小企業に勤める方々が、従事されている業務に必要な専門知識、技能、技術の向上を図るための訓練を受講できます。
- 訓練期間は2～5日間程度



※お申し込みは事業主の方を通じて行っていただく場合があります。

訓練コースは



## 求職者支援制度

就職支援

詳しい情報は[こちらから](#)

- 再就職、転職、働きながらスキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講できます。
- 訓練期間は2～6か月、月80時間以上

制度活用の主な要件	
訓練受講の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ハローワークに求職の申込みをしていること</li> <li>■雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと</li> <li>■労働の意思と能力があること</li> <li>■職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと</li> </ul>
給付金の支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■本人収入が月8万円以下</li> <li>■世帯全体の収入が月30万円以下</li> <li>■世帯全体の金融資産が300万円以下</li> <li>■訓練実施日全てに出席する。やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合でも8割以上出席する。</li> </ul> <p>※給付金が受けられなくても、交通費（通所手当）のみ受給することができる場合もあります。</p>



## リ・スキリング等教育訓練支援融資

融資

令和7年10月開始。

詳しい情報は[こちらから](#)

- 雇用保険被保険者以外の方等※1が、スキルアップのために訓練を受講する場合、その訓練に必要な教育訓練費用、訓練受講中の生活費について融資を受けることができます。
- 訓練修了後、就職し、賃金の上昇等の要件を満たせば、債務の一部返済免除を受けることができます。
- 対象となる訓練※2の期間は、1ヶ月以上4年以内です。

※1 その他、年齢や過去の就業経験等の要件があります。

※2 訓練期間の他、実施主体等の要件があります。

【融資内容】

対象費用	融資上限額	
教育訓練費用	年収200万円以上の方	年額最大120万円×最長2年間
	年収200万円未満の方※ または離職者	年額最大120万円×最長1年間
生活費	年収200万円以上の方	月額最大10万円×受講予定訓練月数 (最長24か月)
	年収200万円未満の方※ または離職者	月額最大10万円×受講予定訓練月数 (最長12か月)

【お問い合わせ】ハローワーク

※ 収入証明がない方も含みます。

制度の詳細は



検索



- 今後の自分のキャリアの方向性などについて専門家（キャリアコンサルタント）に無料で相談できます
- 1回60分（予約制）Web相談対応

こんな方にお勧めです

- ・ 今の仕事や将来のキャリアに不安を感じている方
- ・ 新たにスキルを身に付けたい方
- ・ 再就職にお悩みの方



キャリアのご相談は

**ジョブ・カード**

**キャリアの棚卸し**

詳しい情報は[こちらから](#)

- ジョブ・カードで、自分の能力や強みを整理しましょう  
たとえば…
  - ・ これまでの仕事・学んだこと・職業訓練・免許・資格
- 今後の目標を考えたり、求職活動での自己PRに役立ちます



**ジョブ・カードの作成方法**

①ご自身でオンラインから  
→ [「マイジョブ・カード」](#) からオンライン上で作成



②キャリアコンサルタントと相談しながら  
→ キャリア形成・リスキング相談コーナーで作成

ご自身のキャリアの振り返りに

**job tag (職業情報提供サイト)**

**適職探索**

詳しい情報は[こちらから](#)

- 500種類以上の職業からさまざまな検索機能を使って興味のある職業を調べることができます
- 自己診断ツールで仕事に対する興味や価値観などからあなたに向いている職業を検索
- 仕事の内容、必要なスキル、就業経路、労働条件など、その職業に関するさまざまな情報を確認できます

仕事について調べるなら



job tagの詳しい使い方は[こちらから](#)



- 全国544か所のハローワークで、就職・転職に関する相談ができます。最寄りのハローワークへご相談ください  
(無料・予約不要)
- ハローワークには年間約1000万件の求人が寄せられているので、相談しながらご自身にあった仕事を探すことができます
- 以下のような専門的な相談ができる施設・窓口もあります



子育てと仕事を両立したい方向け  
「マザーズハローワーク」

「マザーズハローワーク」や、ハローワーク内の「マザーズコーナー」では、お子さま連れでも利用しやすい環境を整備し、子育てしながら就職活動を行う方をきめ細かく支援しています。



正社員を目指す若者（おおむね35歳未満の方）向け  
「わかものハローワーク」

「わかものハローワーク」や、ハローワーク内に設置された「わかもの支援コーナー・窓口」では、専門の職員である就職支援ナビゲーターが、一人ひとりの状況に合わせた正社員就職に向けた個別支援を行います。



障害のある求職者の方向け  
「障害者関連窓口」

全国のハローワークでは、障害のある方向けに、障害の特性を踏まえた専門的な相談を実施する窓口を設置しています。応募書類の作成支援や面接指導も行います。



【お問い合わせ】ハローワーク 最寄りのハローワークは

ハローワークの就職支援の詳しい内容は[こちらから](#)



ハロートレーニング（離職者訓練・求職者支援訓練）

無料

詳しい情報は[こちらから](#)

- 再就職を目指す方が、雇用保険の失業給付や、月10万円の給付金を受給しながら、無料（テキスト代等除く）で職業訓練（離職者訓練、求職者支援訓練）を受講できます。
- 訓練期間は概ね2か月～2年間

※お申し込みは、住所地を管轄するハローワークにお越しの上、ご相談ください。

**あなたのしごと探しに、  
役立つスキルを。**

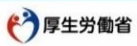
**ハロートレーニング**

< 離職者訓練・求職者支援訓練 >

**受講料は無料**

※一部テキスト代等は有料

雇用保険を受給しながら受講可能	月額10万円の給付金を支給 <small>(支給要件あり)</small>
<b>離職者訓練</b>	<b>求職者支援訓練</b>



くわしくは[コチラ](#)

【お問い合わせ】ハローワーク 受講の条件・訓練コースは





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  
リスキリング 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。詳細は、キャリア形成・リスキリング支援センターまでお問合せください。  
※本事業は「令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業」として厚生労働省より株式会社パソナが受託し運営しています。

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



## 貴社ではこのような課題を抱えていませんか？

- 若手社員の主体性・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
- 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい
- 企業戦略として従業員のリスキリング支援をしたい

## 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・リスキリング支援センターがサポートします！

### 採用・マッチング

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、  
職業能力を理解しやすくなります！

### 人材育成・人事評価

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！

### モチベーションアップ

将来のありたい姿や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  
定着を促進する効果が期待できます！

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、  
リスキリング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。

また雇用型訓練の導入支援も承ります。

#### 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
- リスキリングの  
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



キャリア形成  
リスキリング 支援センター

厚生労働省委託事業

支援

### ジョブ・カード

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。

### セルフ・キャリアドック

キャリアコンサルティングと多様なキャリア研修等を組み合わせて、企業内で体系的・定期的に従業員のキャリア形成を支援する「仕組み」です。

### キャリアコンサルティング

従業員の職業選択、職業生活設計、職業能力の開発・向上等に対して、専門のキャリアコンサルタントが相談に応じ、助言や指導を行います。

### 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・リスキリング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します。



#### 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。

### お問合せ

## 三重キャリア形成・リスキリング支援センター

キャリア形成  
リスキリング 支援センター

厚生労働省委託事業

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

☎ 059-336-5399 (平日9:00~17:30)

✉ carigaku\_mie@pasona.co.jp

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



あなただけのキャリアを、ジョブ・カードで見つけないか？

## 訓練受講希望者等の ジョブ・カード作成支援 キャリアコンサルティング

利用無料

事前予約制

対面・オンライン可

訓練受講検討中の方や、仕事選びの方向性を検討したい方も！  
※雇用保険受給者の方は、求職活動の実績になります。



〈こんなお悩みを抱えている方におすすめです〉

- 自分に何ができるかわからない
- 就職先の希望がはっきりしない

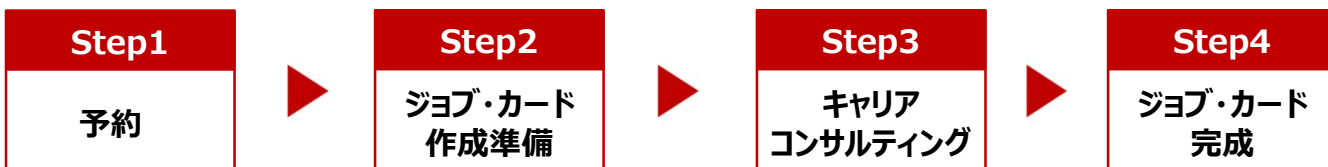
- 自己実現へのキャリアプランがわからない
- 今後のキャリアのためにスキルアップしたい

### 期待できる効果

- 自分の目標や今後身につけたいスキルが明確になります。
- 自分のキャリアの棚卸ができ、適正な職業に繋がります。
- 自分のPRポイントや強みを言語化できます。



### キャリアコンサルティングまでの流れ



※キャリアコンサルティングは無料・予約制です  
実施期間：2025年4月1日から2026年3月31日


### お申込み

全国47都道府県のハローワーク内に「キャリア形成・リスキング相談コーナー」がございます。  
お気軽に、お近くの相談コーナー、またはキャリア形成・リスキング支援センターへお申込みください。

HP：<https://carigaku.mhlw.go.jp/icc/ccformmenu/ccform2-flow/>

電話：059-336-5399  
(受付時間：8:30～17:15)

お申込みはこちら

 キャリア形成  
リスキング 相談コーナー

厚生労働省委託事業



# ■ ジョブ・カード作成のキャリアコンサルティングを受けるには

→ ホームページまたはお電話にてご予約ください

## <対象となる方は次の通りです>

- ① 専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の教育訓練給付金の支給手続きを行う方
- ② 雇用型訓練の受講を希望する方
- ③ 日本版デュアルシステムの受講を希望する方
- ④ 長期高度人材育成コースの受講を希望する方
- ⑤ 教育訓練期間中の生活を支えるための新たな融資制度を希望する方（仮称）
- ⑥ 公的職業訓練の受講を希望する方で、訓練前にキャリアプランの作成を通じ訓練受講の目的を明確化することを希望する方
- ⑦ 希望する職業に就くために職業訓練受講等による能力開発が必要と考えられる方
- ⑧ 自己分析や仕事選びの方向性など検討したい方

→ ご予約後、ジョブ・カード様式を入手し、面談当日までに記入してお越しく下さい

- 必要なジョブ・カード様式

### 様式1-1（または1-2）、様式2、様式3-1、様式3-2

- ・様式2⇒様式3-1⇒様式3-2⇒様式1-1（または1-2）と書いていくと、ジョブ・カードが書きやすくなります。
- ・キャリアコンサルティングは1回60分～90分です。別の日に2回目を行う場合もあります。
- ・訓練の受講指示、給付金等の支給に係るご相談はハローワーク職員が行います。
- ・記入されたジョブ・カードは、各給付金等の受給資格確認の際にハローワークに提出する申請書類や、応募書類の一つになります。そのため、虚偽の記載をされた場合にはご本人の責任を問われる場合があります。
- ・USBメモリを使ってデータを出力することはできません。あらかじめご了承ください。

**ジョブ・カードは手書きでもパソコンでも作成できます。作成方法に応じた入手が可能です。**



手書き

- ハローワークの窓口や、セミナーでもらう
- パソコンでダウンロードし、印刷する



パソコン

- Excel形式でダウンロードする
- マイジョブ・カードを活用する

マイジョブ・カードは  
こちら（別サイト）



## ジョブ・カード制度について

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てジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度です。



## お問合せ

### 三重キャリア形成・リスキング支援センター

〒510-0075 四日市市安島2-10-16 ミッドビルディング四日市8階

☎ 059-336-5399

✉ carigaku\_mie@pasona.co.jp

HP : <https://carigaku.mhlw.go.jp/>

HPはこちら

