

## 令和7年度第2回佐賀県地域職業能力開発促進協議会次第

日時 令和8年2月18日(水) 10:00～

場所 佐賀第2合同庁舎3階共用大会議室2

### 1 開 会

### 2 報告事項

令和7年度公的職業訓練実施状況について

### 3 議 題

(1) 令和8年度佐賀県地域職業訓練実施計画(案)について

(2) 訓練効果の把握・検証のための訓練分野について

(3) 意見交換等

### 4 閉 会

# 令和7年度第2回佐賀県地域職業能力開発促進協議会 座席表

令和8年2月18日(水) 10:00～

佐賀第2合同庁舎3階共用大会議室2

	国立大学法人 佐賀大学	
		佐賀県中小企業団体 中央会
		日本労働組合総連合 会・佐賀県連合会
		SDCソリューションズ 株式会社
	国立大学法人佐賀大学 (リカレント教育)	独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 佐賀支部
	佐賀県立 産業技術学院	佐賀労働局
出入口		佐賀 公共職業安定所
事務局		
事務局		

# 令和7年度第2回佐賀県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

(敬称略)

## 【学識経験者】

角田 幸太郎 国立大学法人佐賀大学経済学部教授

## 【労使団体】

野口 雅英 佐賀県中小企業団体中央会事務局長

松尾 和寿 日本労働組合総連合会・佐賀県連合会事務局長

## 【教育・教育訓練機関等】

堤 和義 佐賀県専修学校各種学校連合会事務局長

井上 瀬里奈 株式会社ニチイ学館佐賀支店支店長

川平 勝己 佐賀県職業能力開発協会専務理事

峯 恭彦 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部支部長

笠原 幸雄 佐賀県立産業技術学院学院長

小林 百雲子 国立大学法人佐賀大学ウェルビーイング創造センター  
リカレント教育部門准教授

## 【職業紹介事業者等】

山田 麻美 SDC ソリューションズ株式会社 サブマネージャー

## 【行政機関】

城 寿克 佐賀労働局局長

築地 司 佐賀公共職業安定所所長

# 令和7年度佐賀県地域職業能力開発促進協議会構成員名簿

(敬称略)

## 【学識経験者】

角田 幸太郎 国立大学法人佐賀大学経済学部教授

## 【労使団体】

松永 智彦 佐賀県経営者協会次長  
野口 雅英 佐賀県中小企業団体中央会事務局長  
八谷 浩司 佐賀県商工会議所連合会事務局長  
森田 将 佐賀県商工会連合会事務局長  
松尾 和寿 日本労働組合総連合会・佐賀県連合会事務局長

## 【教育・教育訓練機関等】

堤 和義 佐賀県専修学校各種学校連合会事務局長  
井上 瀬里奈 株式会社ニチイ学館佐賀支店支店長  
川平 勝己 佐賀県職業能力開発協会専務理事  
峯 恭彦 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部支部長  
笠原 幸雄 佐賀県立産業技術学院学院長  
小林 百雲子 国立大学法人佐賀大学  
ウェルビーイング創造センター リカレント教育部門 准教授

## 【職業紹介事業者等】

山田 麻美 SDC ソリューションズ株式会社 サブマネージャー

## 【行政機関】

山口 明徳 佐賀県教育委員会学校教育課課長  
野崎 知和 佐賀県産業労働部産業人材課課長  
城 寿克 佐賀労働局局長  
築地 司 佐賀公共職業安定所所長

## 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ運営要綱

### 1 目的

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとする。

### 2 構成員

(1) ワーキンググループは、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 佐賀県産業労働部産業人材課
- ② 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部
- ③ 佐賀労働局
- ④ その他関係機関が必要と認める者

(2) 構成員は、佐賀県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）の事務に従事する者として、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 検証について

検証手法は、公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとする。

(1) 検証対象コースの選定

協議会で検証対象として選定された分野について、訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース程度（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとする。）選定する。

(2) ヒアリングの実施

ヒアリング内容は以下の項目を必須とする。

① 訓練修了者へのヒアリング

- ・ 訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
- ・ 訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
- ・ 就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

② 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

- ・ 訓練により得られたスキル・技能等のうち採用後に役に立っているもの
- ・ 訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等
- ・ 訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較し

て期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

③訓練実施機関へのヒアリング

- ・訓練実施にあたって工夫している点
- ・訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況
- ・訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

(2)のヒアリングを踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理し、訓練カリキュラム等の改善促進策等を検討する。

(4) 協議会への報告

ヒアリングを踏まえた効果検証等について、協議会に報告する。

附 則

この要綱は、令和5年2月28日から施行する。

資料No. 1

# 令和7年度公的職業訓練実施状況について



# I ハロートレーニング（離職者向け）の令和7年度実績（令和7年4月～11月開講分）

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

分野		総計		
		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	5	45	39
	営業・販売・事務分野	24	345	268
	医療事務分野	4	60	45
	介護・医療・福祉分野	11	23	12
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	5	85	70
	製造分野	24	206	147
	建設関連分野	6	45	40
	理容・美容関連分野	4	44	28
	その他分野	4	49	55
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	5	73	51
合計		92	975	755
（参考） デジタル分野		20	220	189

### 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」

当該訓練の定員に対する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、令和7年8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①

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 + 求職者支援訓練 (離職者向け) (実践コース)	IT分野	4	30	26	113.3%	86.7%	-	1	15	13	93.3%	86.7%	-
	営業・販売・事務分野	17	245	203	104.1%	82.9%	65.2%	7	100	65	74.0%	65.0%	-
	医療事務分野	4	60	45	78.3%	75.0%	75.0%				-	-	-
	介護・医療・福祉分野	11	23	12	95.7%	52.2%	-				-	-	-
	農業分野				-	-	-				-	-	-
	旅行・観光分野				-	-	-				-	-	-
	デザイン分野	2	40	37	105.0%	92.5%	-	3	45	33	111.1%	73.3%	-
	製造分野				-	-	-				-	-	-
	建設関連分野				-	-	-				-	-	-
	理容・美容関連分野				-	-	-	4	44	28	63.6%	63.6%	-
その他分野	1	7	7	128.6%	100.0%	-				-	-	-	
(求職者支援訓練) (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	5	73	51	72.6%	69.9%	-
合計		39	405	330	101.0%	81.5%	69.2%	20	277	190	79.1%	68.6%	-
(参考) デジタル分野		6	70	63	108.6%	90.0%	-	4	60	46	106.7%	76.7%	-

## 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②

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				-	-	-				-	-	-
営業・販売・事務分野				-	-	-				-	-	-
医療事務分野				-	-	-				-	-	-
介護・医療・福祉分野				-	-	-				-	-	-
農業分野				-	-	-				-	-	-
旅行・観光分野				-	-	-				-	-	-
デザイン分野				-	-	-				-	-	-
製造分野	8	65	28	64.6%	43.1%	-	16	141	119	91.5%	84.4%	91.3%
建設関連分野	2	15	11	106.7%	73.3%	-	4	30	29	100.0%	96.7%	87.0%
理容・美容関連分野				-	-	-				-	-	-
その他分野			0	-	-	-	3	42	48	138.1%	114.3%	-
合計	10	80	39	72.5%	48.8%	-	23	213	196	101.9%	92.0%	89.9%
(参考) デジタル分野				-	-	-	10	90	80	97.8%	88.9%	90.2%

## II 在職者訓練の状況

	公共職業訓練			生産向上支援訓練
	受講者数	佐賀職業能力開発促進センター (機構佐賀支部)	佐賀県立産業技術学院	佐賀職業能力開発促進センター (機構佐賀支部)
		受講者数	受講者数	受講者数
令和5年度	877人	617人	260人	695人
令和6年度	697人	563人	134人	735人
令和7年度(4月～11月)	613人	410人	203人	826人

## III 障害者等に対する公共職業訓練の実施状況

佐賀県立産業技術学院委託訓練

	年度当初の 定員計画数	合 計	知識・技能習得 訓練コース	実践能力習得 訓練コース	e-ラーニングコース	特別支援学校 早期訓練コース
令和5年度	56	28	8	1	4	15
令和6年度	61	28	10	1	7	10
令和7年度(4月～11月)	56	34	14	1	5	14

# 令和8年度 佐賀県地域職業訓練実施計画（案） 概要資料

# 職業訓練体系図

①

対象	分野	主体	名称	訓練期間	内容
求職者向け	ものづくり系	県	施設内訓練	2年	機械、電気、自動車、建築、木工芸の普通課程5科 ●対象年齢(入校時点) 18歳~39歳まで
		(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部	施設内訓練	6か月	機械系、金属系、居住系、電気系の短期課程5科&電気保全の短期課程活用型(企業実習有)1科 ●対象年齢 年齢制限なし(電気保全は55歳未満)
	非ものづくり系	県	委託訓練	3か月~2年	IT、WEBデザイン、介護、医療、会計経理など ●対象者 主に雇用保険受給資格者 ●実施方法 民間教育訓練機関等に事業委託
		(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部	求職者支援訓練	2か月~6か月	IT、デジタル、会計経理など ●対象者 主に非雇用保険受給資格者対象 ●実施方法 民間教育訓練機関等の申請に基づく事業認定

# 職業訓練体系図 ②

対象	分野	主体	名称	訓練期間	内容
在職者向け	ものづくり&DX・GXなどの成長分野	県	レディメイド訓練	12時間以上 (6か月以内)	県内ニーズに対応して訓練内容を予め設定し、訓練コースを開講(応募参加) ものづくり技能の向上、各種技能検定対策等
			オーダーメイド訓練	12時間以上 (6か月以内)	県内企業の希望に基づき訓練の内容、期間、場所等を決定し随時実施(オンデマンド型)
	ものづくり系	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部	レディメイドセミナー	12時間~25時間 (2日~5日)	あらかじめテーマ、訓練実施日時等を設定 機械、金属・溶接、電気・電子、居住系
			オーダーメイドセミナー	12時間以上	県内企業との相談等により企画するセミナー  ※会場は原則ポリテク(出前型セミナーも可)
生産性向上に係るもの		生産性向上支援訓練	6時間~30時間	①オープンコースは、テーマ・訓練日時等を企画設定(対象は県内在職者) ②オーダーコースは、生産管理・IT(DX)など 事業主の課題を社員向けに訓練 ※民間実施機関へ訓練委託	
障害者等	全分野	県	障害者委託訓練	1か月~3か月	障害者等の職業的自立支援を目的 民間教育訓練機関等に事業委託

## 計画のねらい

県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部が実施する公的職業訓練の対象者数等を明確にし、計画的に職業訓練を実施することで、効率的かつ効果的な職業訓練の実施を図る。

## 背景

- 県内の雇用情勢は回復傾向にある一方、企業の人手不足が深刻化。少子高齢化・人口減少が進展する中、持続的な成長と分配の好循環を実現するため、多様な人材の活躍促進、求職者の能力開発等によるマッチング推進、人材育成による生産性の向上などにより、企業の事業体制の確保・整備を支援し、継続的な賃上げにつなげることが必要。
  - このため、公的職業訓練を通じて、人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等に向けた人材の育成や企業の人材ニーズを踏まえた在職者の生産性の向上を図ることが重要。
  - 県と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部で実施する公的職業訓練においては、一定の差別化を図っているものの、訓練内容等が重なることもあることから、職業訓練を効果的に実施するため、労働局・県・（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部が一体的に職業訓練の実施にかかる調整を図っていくことが必要となる。
  - 地域職業能力開発促進協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、職業訓練全体の訓練規模、分野、時期及び地域等について、地域の実情を踏まえた計画的で実効のあるものにし、公的職業訓練を推進していく。
- ⇒ **地域職業能力開発促進協議会において、訓練効果の検証を行う訓練分野を設定**

## 県

- 普通課程普通職業訓練 「建築技術・設計科」「自動車工学科」「電気システム科」「木工芸デザイン科」「機械システム科」（R5まで「機械技術科」）。訓練期間2年間。

### 令和8年度計画のポイント

- 金属加工、溶接に加え、デジタル技術・制御を習得する「機械システム科」をR6から新設

## 高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部

- 短期課程普通職業訓練 「CAD/NCオペレーション科」「溶接技術科」「電気設備施工科」「住環境CAD科」「CADものづくりサポート科」
- 日本版デュアルシステム（短期課程活用型） 「電気保全サービス科」  
※職業訓練と企業等での実習を組み合わせて実施。訓練期間6か月
- 橋渡し訓練（集合型） 短期課程普通職業訓練前に実施するビジネスマナー等を習得する訓練。  
※訓練期間1か月

### 令和8年度計画のポイント

- 「生成AI」の訓練時間を3時限設定。
- 「CAD/NCオペレーション科」 機械設計業務に対応するため、3次元CADの訓練時間を増加。
- 「溶接技術科」 求人企業ニーズに基づき、「粉じん作業に係る特別教育」「動力プレスの金型等の取付け調整に係る特別教育」を追加したカリキュラムに変更。

## 委託訓練

地域の雇用情勢や産業界のニーズに対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を民間教育訓練機関に委託して実施。

### 令和8年度計画のポイント

- 訓練定員をR7：640人→R8：497人に変更。
- 短期コースを縮減
  - ・国より提示された訓練規模の目安数において、デジタル分野の目安数が大幅減したことによる影響が大きい
  - ・デジタル分野定員 R7：150人→R8：109人
- 外国人の方向けの新コース展開
  - ・外国人の方向け訓練
    - ※基礎的なパソコンスキルに加え、デジタルリテラシーやビジネスマナーといった実践的なビジネススキルを習得するコース

## 求職者支援訓練

成長分野及び人材不足とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえ、民間教育訓練等の申請に基づく事業認定を実施。

### 令和8年度計画のポイント

- 就職先で役立つ即戦力重視の実技科目の設定（基本操作から実践まで対応した科目の検討）
- 就職意欲を意識したキャリアコンサルティングの実施（受講生毎に対応した相談しやすい環境整備）

## 県

県内企業の業務のデジタル化（DX）やグリーン化（GX）、ものづくり分野の技術・技能のスキルアップを支援するため、レディメイド訓練・オーダーメイド訓練を実施。

## 令和8年度計画のポイント

- 県内企業のニーズのキャッチアップに注力。レディメイド訓練に「企画訓練枠」を設け、実需に対し柔軟かつ機動的に対応し、在職者訓練の実効性を高める。

## 高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部

○レディメイドセミナー、オーダーメイドセミナー

ものづくり事業主等の人材育成ニーズに基づき、ものづくり分野の専門的知識、技能、技術の向上を図る。

## 令和8年度計画のポイント

- 「在来木造住宅設計実践技術（配置図・各階平面図編）」など、4コースを新設

○生産性向上支援訓練

企業の生産性向上に必要な生産管理等に係る知識やスキル及び情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するため、民間機関等を活用した職業訓練を実施。

## 令和8年度計画のポイント

- 令和7年度に引き続き「DX対応コース」「ミドルシニアコース」を実施。

# 令和8年度 佐賀県地域職業訓練実施計画(案)





# 令和8年度佐賀県地域職業訓練実施計画

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業能力開発施設等で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、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。以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する支援法第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、国及び佐賀県が一体となって特定求職者を含む求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、職業訓練の実施に関し、重要な事項を定めたものである。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定及び労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、佐賀労働局、佐賀県内公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）及び地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和9年3月31日までとする。

### (3) 計画の改定

本計画は、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。

## 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

### (1) 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

県内のハローワーク（佐賀、唐津、武雄、伊万里、鳥栖、鹿島）において、令和7年7～8月に実施した「訓練ニーズに関するアンケート調査」の結果では、回答した求職者581名のうち、「ハロートレーニング（職業訓練）を受講してみたい」と回答した求職者は140名（24.1%）で、受講してみたい訓練コースは、多い順に「パソコン操作（ワード・エクセル等）」61名（28.1%）、「Webデザイン（JavaScript、PhotoShop等）」34名（15.7%）、「事務系（会計簿記、医療事務等）」30名（13.8%）であり、事務系の希望者が多い状況にあった。

また、アンケートに回答した求人者143事業所のうち、採用時において必要なスキルや知識、重視するものは、多い順で「コミュニケーション能力」68事業所（28.1%）、「ビジネスマナー」66事業所（27.3%）、「業務上必要な資格」が49事業所（20.2%）であった。その他、ワード・エクセル・パワーポイントなどパソコンの基礎的なスキ

ルについても、一定のニーズが見られた。

労働市場の動向としては、本県における令和7年11月末現在の有効求人倍率は1.16倍となり、依然として企業の採用意向は高い状況にあるが、求人の動きにやや足踏み感がみられ、物価上昇等が雇用に与える影響に注視する必要がある。

一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、多様な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、少子高齢化・人口減少が急速に進展する中、本県の持続的な成長を実現するためには、多様な人材の活躍促進、求職者の能力開発等による求人と求職のマッチング推進、人材育成による生産性の向上などにより、企業の事業体制の確保・整備を支援することが重要である。

こうした課題を踏まえ、公的職業訓練においては、人手不足が深刻な分野、デジタル等の成長が見込まれる分野等に向けた人材の育成を図るとともに、在職者の生産性の向上を進める等、企業の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

くわえて、外国人労働者、女性、高齢者、障害者等の多様な人材の活躍促進のためそれぞれの課題に応じた能力開発を行い、円滑な再就職を図る必要がある。

## (2) 令和7年度における公的職業訓練をめぐる状況

- 令和7年度の佐賀県内における新規求職者のうち、特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和7年11月末現在で12,960人であった。

そうした中、令和7年度の職業訓練の受講者数は次のとおりであった。

公共職業訓練（離職者訓練）	632人（令和7年11月末現在）
求職者支援訓練	190人（令和7年11月末現在）
公共職業訓練（在職者訓練）	613人（令和7年11月末現在）
うち生産性向上支援訓練	826人（令和7年11月末現在）

- 令和7年度の職業訓練の就職率は次のとおりであった。

公的職業訓練（離職者訓練）うち	
施設内訓練（佐賀職業能力開発促進センター）	89.9%
	（令和7年11月末現在）
委託訓練（県立産業技術学院）	69.2%
	（令和7年8月末現在）
求職者支援訓練	
基礎コース	60.4%
実践コース	47.3%

注1 求職者支援訓練については、平成26年4月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

注2 公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）は令和7年4月から令和7年8月末までの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。

注3 求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは、令和6年4月以降、令和7年3月末までに修了したコースの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

離職者を対象とする公的職業訓練については、佐賀県内において人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施する。

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、応募倍率が高く、就職率が低い訓練分野（「デザイン分野」）が見られた。この課題の解消を目指すため、引き続き、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかどうかの検討を行う。

また、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、受講あっせんができるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう引き続き、佐賀労働局、佐賀県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部（以下「支援機構佐賀支部」という）をはじめとする関係地方自治体・行政機関、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にして、佐賀県の人材育成に取り組む。

### 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

##### ア 離職者に対する公共職業訓練

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練と、佐賀県立産業技術学院及び支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センターが行う施設内訓練との役割分担の下実施し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を行う。

なお、本県における施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施することが困難な「ものづくり分野」において実施する。

#### ① 施設内訓練に係る実施規模と分野

##### ○佐賀県立産業技術学院

- ・ 産業技術学院では、高等学校新卒者や若手離転職者を対象に、ものづくり分野の職業訓練科目を設定し、施設内訓練を実施する。生産現場で即戦力となる若手・技能者を育成するための訓練を実施する。
- ・ 令和8年度入校生の定員・訓練科目は、以下のとおりである。  
全ての訓練科について18～39歳入校、普通課程2年コースで実施する。  
なお、従前の「機械技術科」は令和6年度から「機械システム科」へと学科名称

を変更し、デジタル技術・制御に関するカリキュラムを強化している。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀県立 産業技術学院	建築技術・設計科	15人
	機械システム科	20人
	自動車工学科	15人
	電気システム科	20人
	木工芸デザイン科	10人
合計	5科	80人

#### ○支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センター

佐賀職業能力開発促進センターでは、地域の事業主団体や事業主等の人材ニーズに基づき、主にもものづくり分野であって、民間教育訓練機関では実施が難しいコースを実施する。

##### (ア) 短期課程普通職業訓練

- ・ 佐賀職業能力開発促進センターでは、短期課程普通職業訓練を実施する。  
(訓練期間：6ヶ月)
- ・ 令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀職業能力開発 促進センター	CAD/NC オペレーション科	60人
	CAD ものづくりサポート科	30人
	溶接技術科	48人
	電気設備施工科	60人
	住環境 CAD 科	60人
合計	5科	258人

##### (イ) 日本版デュアルシステム (短期課程活用型)

- ・ 日本版デュアルシステム (短期課程活用型) では、概ね 55 歳未満の求職者を対象に、佐賀職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせる。(訓練期間：6ヶ月)
- ・ 令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀職業能力 開発促進センター	電気保全サービス科	24人
合計	1科	24人

##### (ウ) 橋渡し訓練 (集合型)

上記 (ア) 訓練コース開講前に、コミュニケーション能力やビジネスマナー、各訓練科において必要となる専門基礎能力や IT に係る能力を習得する訓練を行う。(訓練期間：1ヶ月)

施設名称	定員
佐賀職業能力開発促進センター	56人

② 委託訓練に係る実施規模と分野 <佐賀県立産業技術学院>

委託訓練では、専修学校、NPO 法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施する。

- ・ 令和8年度に開始する訓練の訓練定員を497人として実施する。
- ・ 訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、保育及び医療などの分野や会計経理・ビジネス実務等企業の即戦力となる人材及びIT分野をはじめ様々なデジタル人材等を養成する訓練を充実させる。
- ・ 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を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを引き続き実施する。
- ・ デジタル分野の訓練コースを推進していく一方で、産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、社会人として標準的に習得を求められる基礎的なITリテラシーを習得する訓練コースも引き続き実施する。
- ・ 定住外国人向け及び中高年齢者等、多様なニーズに配慮したコースを設定する。
- ・ 令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	区分	定員
佐賀県立 産業技術学院	建設系	0人
	事務系	358人
	情報系	109人
	サービス系	26人
	介護系	4人
	その他	0人
合計	4系	497人

※ 公共職業訓練（離職者訓練）受講者の訓練3ヶ月後における就職率は、施設内訓練で80%、委託訓練で75%を目指す。

イ 求職者支援訓練

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模455人を上限とする。

訓練内容については、基礎的能力のみを習得する基礎コースと、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する実践コースを設定する。その際、成長分野及び人材不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえた上で、対象者の特性や訓練ニーズに応じた多様な分野の訓練コースの設定に努めることとする。

くわえて、育児や介護等多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるように、オンライン訓練（eラーニングを含む）等の設置を推進する。

また、県内において訓練機会の提供が不足している地域について、地域ニーズ枠を設定することとし、当該地域の訓練ニーズ及び公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況等を踏まえた上で、認定規模の10%以内で設定する。

子育て中の女性の再就職を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

求職者支援訓練のうち、次の上限値以下で新規参入となる職業訓練を認定する。

基礎コース 上限値 30%

実践コース 上限値 30%

求職者支援訓練は、1ヶ月ごとに認定することとし、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

新規参入枠については、職業訓練計画案等が良好なものから

実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

- ・雇用保険適用就職率の目標は、基礎コース58%、実践コース63%を目指す。
- ・令和8年度の訓練認定分野、規模及び認定における規定は以下のとおりである。

佐賀県における令和8年度の求職者支援訓練の実施規模と分野【暫定】

	基礎コース		実践コース					計	合計
		地域ニーズ	介護	医療	デジタル	営・販・事	その他		
第1四半期	40	(15)	20	20	30	50	20	140	180
第2四半期	40		15		20	30	20	85	125
第3四半期	25				25	20	20	65	90
第4四半期	20				20	20		40	60
合計	125	(15)	35	20	95	120	60	330	455

- ※1. 認定は1ヶ月毎に行う。認定単位期間毎の具体的な内容は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部のホームページで周知する。
- ※2. 各コースの定員数は概ね10～30名の範囲とし、応募状況により地域職業訓練実施計画に定める訓練実施規模の枠内において定員増の変更が可能とする。
- ※3. 計画数を超える申請があった場合は、就職実績や運営体制等より選定する。
- ※4. 1認定単位期間内における1申請機関の申請は、全分野を通じて1コースとする。
- ※5. 基礎コースの「地域ニーズ枠」は、ハローワーク武雄・鹿島管轄区域内（武雄市、鹿島市、嬉野市、藤津郡、杵島郡）において実施する優先枠として設定し、認定枠の内数である。なお当該枠の認定がない場合、翌期以降に同じ地域ニーズ枠として設定することができる。
- ※6. 新規参入枠（規模）は、訓練実施規模の枠内において基礎コースは30%以内、実践コースは分野全体の30%以内とするが、1コースの定員に満たない場合であっても1コースは枠として設定できることとする。新規参入枠と実績枠が競合した

場合、新規枠を優先する。

- ※7. eラーニングコースについては実践コースの分野全体の概ね40%程度とし、第3四半期までの実践コースの内数として設定することとするが、eラーニングコース枠の上限に達した場合であっても、第3四半期までの全体の認定状況を鑑みてさらに第4四半期で追加設定することができる。
- ※8. 実践コースの全国共通分野（介護・医療・福祉、医療事務、デジタル）及び全国共通分野以外の訓練分野（営業・販売・事務、その他）について、その各分野の中において認定数が上限を下回った場合には、必要に応じ同一認定単位期間で振り替えることができる。
- ※9. 実践コースの全国共通分野（介護・医療・福祉、医療事務、デジタル）で認定数が上限を下回った場合には、申請の状況及び翌期以降の計画等を鑑み、必要に応じ翌期の全国共通分野以外の訓練分野（営業・販売・事務、その他）に振り替えることができる。
- ※10. 実践コースの全国共通分野以外の訓練分野（営業・販売・事務、その他）で認定数が上限を下回った場合には、申請の状況及び翌期以降の計画等を鑑み、必要に応じ翌期の認定単位期間の全国共通分野（介護・医療・福祉、医療事務、デジタル）に振り替えることができる。
- ※11. 第4四半期においては基礎コース・実践コース間の振り替えを行うことができる。振り替え後繰り越し分及び中止分が上乘せされる場合がある。
- ※12. 上記以外に状況に応じて別途、定員調整を行う場合がある。

※デジタル系はIT分野、デザイン分野のWebデザインの訓練コースを指す。

#### ウ 職業訓練の効果的な実施のための取組

- ・ 公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において職業訓練の機会や受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、佐賀労働局・佐賀県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部（以下「関係機関」という。）の連携はもとより、地域の訓練実施機関や民間教育訓練機関、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。  
このため、令和8年度においても佐賀県地域職業能力開発促進協議会を開催し、関係者の連携・協力の下に、佐賀県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の在り方について検討を行う。
- ・ 適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、関係機関の担当者を構成員とした「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」を設置し、訓練実施機関や訓練修了者、採用企業からのヒアリングを行うなど、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る
- ・ 求職者支援訓練については、委託訓練と対象者が重なり、訓練実施機関も同一となることがあるため、同一分野訓練の募集期間や訓練期間が可能な限り重複しないよう、引き続き関係機関による調整を行う。
- ・ 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職員の知識の向上や、訓練実施機関による事前説明会及び見学会の機会確保を図る。
- ・ ハローワークにおいては、訓練実施機関と連携の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施や積極的な求人情報の提供など、担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施する。

- ・ 訓練修了1か月前を目処に就職先が決まっていない者については、必ずハローワークに誘導を行い、就職相談を受けることができるよう訓練実施機関とハローワークで調整の上、就職支援の徹底を図る。
- ・ 労働局において、ホームページや SNS 等にて職業訓練情報を発信しているが、引き続き実施し、見やすく・わかりやすい内容となるように工夫しながら拡充を図る。  
また、令和7年度は6年度に引き続き、関係機関が一体となり、周知広報イベント「学びフェス～体験！ハロートレーニング～」を開催した。くわえて、県等が主催するイベントにもブースを出展し周知広報に取り組んだ。その検証を行い、今後も効果的な周知広報の方法を検討する。

## (2) 在職者に対する公共職業訓練等

在職者訓練については、県内の産業構造の変化や技術の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させる職業訓練であって、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する。

効果的な在職者訓練の実施のための取組として、県内の中小企業事業主等の人材育成ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練科の設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行う。

また、支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センターに設置した生産性向上人材育成支援センターでは、中小企業の実業性向上に必要な生産管理や従業員の IT 利活用等（全ての従業員が今後標準的に装備することが期待されているもの。）の習得に資する訓練を実施する。

### <在職者訓練に係る実施規模と分野>

#### ア 佐賀県立産業技術学院

令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

##### (ア) レディメイド訓練

あらかじめテーマ、訓練実施日時等を設定した上で、在職者技能向上訓練を実施し、県内企業の人材育成を図る。

施設名称	担当科	コース数	定員
佐賀県立 産業技術学院	建築技術・設計科	1	10人
	機械システム科	4	52人
	自動車工学科	1	10人
	電気システム科	1	10人
	木工芸デザイン科	1	10人
	外部委託等	2	20人
合計		10コース	112人

##### (イ) オーダーメイド訓練

県内企業が「必要なときに」「必要な訓練を受ける」ことができる「オン

「デマンド型」の在職者技能向上訓練を実施することにより、県内企業の競争力を高め、持続的な発展に寄与する人材育成を図る。

令和8年度実施計画 21件

### イ 支援機構佐賀支部 佐賀職業能力開発促進センター

令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

#### (ア) 在職者訓練

ものづくり分野を中心に、事業主等の人材育成ニーズに基づき計画・実施するレディメイドセミナーや、事業主団体及び事業主等の要望に応じて実施するオーダーメイドセミナーを行う。

施設名称	訓練分類	コース数	定員
佐賀職業能力開発促進センター	設計・開発	25	414人
	加工・組立	15	215人
	工事・施工	3	50人
	検査	3	60人
	保全・管理	10	110人
合計	5種類	56コース	849人

令和8年度実施目標値 410人

#### (イ) 生産性向上支援訓練

企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流及びマーケティング等に関する知識やスキル及び情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するため、民間機関等を活用した職業訓練を行う。

令和8年度実施目標値 640人

### (3) 学卒者に対する公共職業訓練

産業技術学院では、高等学校新卒者や若手離転職者を対象に、ものづくり分野の職業訓練科目を設定し、生産現場で即戦力となる若手・技能者を育成するための施設内訓練を実施する。

・令和8年度入校生の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

全ての訓練科について18～39歳入校、普通課程2年コースで実施する。

なお、従前の「機械技術科」は令和6年度から「機械システム科」へと学科名称を変更し、デジタル技術・制御に関するカリキュラムを強化している。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀県立産業技術学院	建築技術・設計科	15人
	機械システム科	20人
	自動車工学科	15人
	電気システム科	20人
	木工芸デザイン科	10人
合計	5科	80人

#### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

障害者委託訓練では、特に法定雇用率が未達成である企業や、障害者の雇用の経験の乏しい企業等を開拓しつつ、知識・技能習得訓練コースにおいて就職支援を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

併せて、採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しい障害者に対して、就職活動や就職の実現に資する委託訓練を引き続き実施する。

障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組として、障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練内容等の見直しを行う。

また、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉及び教育等の関係機関が連携を図りながら職業訓練を推進する。

さらに、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、佐賀県障害福祉計画（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第89条の規定に基づき、都道府県が定める計画をいう。）を踏まえ、障害者福祉施策と密接な連携を図る。

- ・令和8年度に開始する訓練の訓練定員を50人として実施する。
- ・障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。
- ・訓練終了3ヶ月後における就職率は、55%を目指す。
- ・令和8年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	3か月	15人
実践能力習得訓練コース	3か月	12人
eラーニングコース	4か月	5人
特別支援学校早期訓練コース	2か月	18人
合 計		50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

##### <リスキリングの推進>

総務省における令和5年度地方財政対策のひとつとして、「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」が創設された。

本県では、従前から実施している在職者訓練について、令和7年度も引き続き取り組みつつ、県内のニーズ等を踏まえた上で、必要とされる人材確保に向け、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングについても適宜取り組む。

また、リスキリングの推進に向けては、県内市町とも連携を図ることとし、今後は、市町も含めた県内の取組状況について別途事業一覧として整理の上、地域職業能力開発促進協議会において、適宜、報告・議論を行う。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和8年度計画

別添

## 離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

佐賀県

		全体計画数	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）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
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	184		89		95
	営業・販売・事務分野	418		298		120
	医療事務分野	80		60		20
	介護・医療・福祉分野	58		23		35
	農業分野	0				
	旅行・観光分野	0				
	デザイン分野	20		20		
	製造分野	287	65		222	
	建設関連分野	75	15		60	
	理容・美容関連分野	60				60
	その他分野	63		7	56	
求職者支援訓練（基礎コース）		125				125
合計		1,370	80	497	338	455
（参考） デジタル分野		354		109	150	95

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

## 【対象分野】

1. IT分野
2. 営業・販売・事務分野
3. 医療事務分野
4. 介護・医療・福祉分野
5. デザイン分野
6. 製造分野
7. 建設関連分野
8. 理容・美容関連分野
9. その他の分野

※ デジタル分野:IT分野+デザイン分野



職業訓練(ハロートレーニング)関係動画

《佐賀労働局HP》



# 1. IT分野

## 【訓練概要】

### ■ 委託訓練（県）

- ・ ITスキル標準ITSSレベル2以上の資格取得を目指す2年間の「高度デジタル人材育成科」。
- ・ DXスキル標準に対応した「DX推進スキル科」。

### ■ 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・ 主な職業・職種としてWEB系ソフトウェア開発技術者、ソフトウェアプログラマー等を想定。
- ・ 一部コースの訓練目標として、ITツール等のスキルと知識を身につけ、ITを利活用した様々な業務改善や生産性向上ができるようになる。

### ■ 在職者向け訓練（県）

- ・ オーダーメイド訓練では、企業ニーズに応じてDXにも対応。

## 【令和8年度実施計画におけるポイント】

### ○委託訓練（県）

- ・ 令和7年度に計画した「DX推進スキル科」は受託者なしで中止。令和8年度は3月から1月に開講時期を見直し、計画を設定。

### ○求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・ 令和7年度に引き続きデジタル分野（IT分野）及びデザイン分野（WEBデザイン）のコースの設定促進を図る。
- ・ 令和8年度についても実施規模と分野の設定数により選定を実施。



## 2. 営業・販売・事務分野

### 【訓練概要】

#### ■ 委託訓練（県）

- ・簿記3級レベルの基礎知識から2級レベルの応用知識まで連続して習得する「会計事務実践科」。
- ・IT分野の基礎的なパソコンスキルの習得に加えて、デジタルリテラシーやビジネススマナー、コミュニケーションスキルを身につける「IT初級・ビジネス実践科」
- ・中高年限定でIT分野の基礎知識等を習得する「IT枠 中高年対象提案型」

#### ■ 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・主な職業・職種としてOA事務員等を想定。
- ・一部コースの訓練目標として、職場において上司等の指示を受けながら、アプリケーションソフトを活用して、多様なビジネス文書・帳票等の作成や編集に対応できる。

### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

#### ○委託訓練（県）

- ・企業ニーズとして簿記2級のスキルまでは求めないとの意見もあることから、簿記3級レベルの取得を目標とし、希望者は簿記2級まで学ぶことができる「会計事務実践科」を計画。

#### ○求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・令和7年度については3実施機関が7コースを実施。認定数として最も多い分野である。
- ・令和8年度についても実施規模と分野の設定数により選定を実施。



### 3. 医療事務分野

#### 【訓練概要】

- 委託訓練（県）
  - ・ 医療現場で必要とされる医療事務に関する知識や技術を習得し、医療業務に活用することを目指す「医療事務・調剤事務・医師事務作業補助科」。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 主な職業・職種として医療事務員等を想定。



#### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

- 委託訓練（県）
  - ・ 「医療事務・調剤事務科」よりも「医療事務・調剤事務・医師事務作業補助科」の方がより求職者ニーズが高い。目安数減少や受託者の負担軽減を鑑み、「医療事務・調剤事務科」は計画せず、「医療事務・調剤事務・医師事務作業補助科」のみ計画。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和7年度として実施施設なし。
  - ・ 令和8年度についても実施規模と分野の設定数により選定を実施。

## 4. 介護・医療・福祉分野

### 【訓練概要】

- 委託訓練（県）
  - ・ 介護福祉士の資格取得を目指す2年間の「介護福祉士養成科」。
  - ・ 保育士の資格取得を目指す2年間の「保育士養成科」。
  - ・ 栄養士の資格取得を目指す2年間の「栄養士養成科」。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 主な職業・職種として施設介護員等を想定。

### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

- 委託訓練（県）
  - ・ 令和5年度、令和6年度ともに受託者がおらず中止となったため、「介護員養成科・実務者研修」を廃止。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和7年度については実施施設なし。
  - ・ 令和8年度については実施規模と分野の設定数により選定を実施。



## 5. デザイン分野

### 【訓練概要】

- 委託訓練（県）
  - ・ WEBデザインまたは ITスキル標準ITSSレベル 1 関係の資格取得を目指す「デジタル技術活用科」。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 主な職業・職種としてグラフィックデザイナー、WEBクリエイター等を想定。
  - ・ 一部コースの訓練目標として動画作成における企画、立案、コミュニケーション能力を向上させ、撮影・照明技術、編集能力を含めパソコン操作等の技術を習得し各企業において広告分野の職務に対応できる。

### 【令和 8 年度実施計画におけるポイント】

- 委託訓練（県）
  - ・ 県内企業での求人が少ない現状ではあるが、過去の実績を見ても求職者ニーズは十分にある。目安数が減少した影響で4 コースの計画となるが、デジタル分野の目安数を全て使う計画とした。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和 7 年度に引き続きデジタル分野（IT分野）及びデザイン分野（WEBデザインのコース）の設定促進を図る。
  - ・ 令和 8 年度についても実施規模と分野の設定数により選定を実施。



## 6. 製造分野

### 【訓練概要】

#### ■ 施設内訓練（県）

- ・ 機械・自動車・電気・木工芸の4分野で2年間の訓練を実施。

「機械システム科」 「自動車工学科」

「電気システム科」 「木工芸デザイン科」

#### ■ 施設内訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・ 機械・溶接・電気の3分野5科で6か月間の訓練を実施。うち1コースは企業実習付き訓練（デュアル訓練）として実施。

「CAD/NCオペレーション科」 「溶接技術科」

「CADものづくりサポート科」

「電気設備施工科」 「電気保全サービス科（デュアル訓練）」

### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

#### ○施設内訓練（県）

- ・ 「機械技術科」を改変し、カリキュラムにデジタル技術・制御を組み込んだ「機械システム科」を新設。（令和6年度から）

#### ○施設内訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）

- ・ 令和8年度は定員282名（うちデュアル訓練24名）（令和7年度定員と同数）
- ・ 「CAD/NCオペレーション科」3次元CADの訓練時間を増加。
- ・ 「溶接技術科」粉じん作業等の特別教育を追加したカリキュラムに変更。



# 7. 建設関連分野

## 【訓練概要】

- 施設内訓練（県）
  - ・ 建築の1分野で2年間の訓練を実施。  
「建築技術・設計科」
- 施設内訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 住宅設計CAD、内装工事、電気配線、洗面所等水回り施工等の訓練を1科で6か月間の訓練を実施。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 主な職業・職種としてCADオペレーター等を想定。
  - ・ 一部コースの訓練目標として、CADシステムを用いた建築製図の基本知識を習得し、建築設計事務所等において基本操作ができる。
  - ・ また文書作成ソフト、表計算ソフトを使用して実践的なビジネス文書の作成ができる。

## 【令和8年度実施計画におけるポイント】

- 施設内訓練（県）
  - ・ 訓練科等に変更なし。
- 施設内訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 訓練科等に変更なし。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和7年度は実施施設なし。



## 8. 理容・美容関連分野

### 【訓練概要】

- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 主な職業・職種として着付師、エステティシャン、ネイリスト等を想定。
  - ・ 一部コースの訓練目標としてリラクゼーションセラピストとしてボディケア施術、生活指導、運動指導をできるようになる。

### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和7年度の実施機関は令和6年度に引き続き2機関により実施。
  - ・ 令和8年度についても実施規模と分野の設定数により選定を実施。



## 9. その他の分野

### 【訓練概要】

- 委託訓練（県）
  - ・ 調理師の資格取得を目指す1年間の「調理師養成科」
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 基礎的技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識を付与するため、その他の分野として佐賀県において求人ニーズが高い職種として設定。

### 【令和8年度実施計画におけるポイント】

- 委託訓練（県）
  - ・ 「調理師養成科」を昨年度に引き続き定員7名で実施。
- 求職者支援訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）
  - ・ 令和7年度については実施施設なし。
  - ・ 求職者に対して幅広い職種を提供するため、今後はこの分野の実施機関の開拓が必要。



## 令和8年度 訓練効果検証対象分野選定理由書

### ◆来年度の効果検証対象訓練分野

今年度に引き続き 「営業・販売・事務分野」

### ◆選定理由

- 1.訓練施設・受講希望者共に一定数あり、関連する業種に就職するケースも多く訓練内容の効果について把握しやすい。
- 2.就職先の職種が多様であり、コミュニケーション能力についてのカリキュラムがどのように活かされているか把握することもできる。
- 3.ITリテラシーの基本的なコンピューターリテラシーのカリキュラムもあり、企業で必要とされている。パソコンやスマートフォンなどのデジタル端末の操作や、各種ソフトウェアやアプリケーションの活用などについての検証を行うことができる。
- 4.前回の調査結果と比較することで、ブラッシュアップの精度と効果が期待できる。

## 令和7年度 佐賀県地域職業訓練実施計画



# 令和7年度佐賀県地域職業訓練実施計画

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業能力開発施設等で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、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。以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する支援法第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、国及び佐賀県が一体となって特定求職者を含む求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、職業訓練の実施に関し、重要な事項を定めたものである。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定及び労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、佐賀労働局、佐賀県内公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）及び地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までとする。

### (3) 計画の改定

本計画は、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。

## 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

### (1) 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

労働市場の動向としては、本県における令和6年11月末現在の有効求人倍率は1.29倍で、前月から0.02ポイント低下したものの高水準が続いている。雇用は回復傾向にある一方、企業の人手不足感が高まっており、特に、中小企業や医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野においては、その状況が顕著となっている。

少子高齢化・人口減少が急速に進展する中、本県の持続的な成長と分配の好循環を実現するためには、賃金の引上げ等の労働条件の向上・改善、多様な人材の活躍促進、求職者の能力開発等による求人と求職のマッチング推進、人材育成による生産性の向上などにより、企業の事業体制の確保・整備を支援することで、継続的な賃上げにつなげる必要がある。

こうした課題を踏まえ、公的職業訓練においては、人手不足が深刻な分野、デジタル等の成長が見込まれる分野等に向けた人材の育成を図るとともに、在職者の生産

性の向上を進める等、企業の人材ニーズを踏まえた職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

また、女性、高齢者、障害者等の多様な人材の活躍促進のため、それぞれの課題に応じた能力開発を行い、円滑な再就職を図る必要がある。

令和6年6～7月に、県内のハローワーク（佐賀、唐津、武雄、伊万里、鳥栖、鹿島）で実施した「訓練ニーズに関するアンケート調査」の結果では、回答した求職者599名のうち、「ハロートレーニング（職業訓練）を受講してみたい」と回答した求職者は129名（21.7%）で、受講してみたい訓練コースは、多い順に「パソコン操作（ワード・エクセル等）」が70名（36.6%）、「事務系（会計簿記、医療事務等）」が34名（17.8%）であった。

また、アンケートに回答した求人者145事業所のうち、採用時において必要なスキルや知識、重視するものは、多い順で「コミュニケーション能力」が94事業所（34.6%）、「業務上必要な資格」が56事業所（20.6%）、「ビジネスマナー」が55事業所（20.2%）であった。その他、ワード・エクセル・パワーポイントなどパソコンの基礎的なスキルについても、一定のニーズが見られた。

コミュニケーション能力、ビジネスマナーは、訓練カリキュラムに盛り込むことを基本としている。また、令和7年度は、訓練全般において基礎的なデジタルリテラシー要素を含むカリキュラム設定が必須となることや、求職者・求人者のニーズを踏まえ、パソコンの基本操作が可能な人材を増やしつつ、段階的に本格的なデジタル化に対応できる人材の育成に取り組んでいく。

一方で、「ハロートレーニング（職業訓練）を知らない」と回答した求職者が222名（37.3%）であったため、周知広報イベント「学びフェス～体験！ハロートレーニング～」を、令和7年1月8日に開催した。今後も引き続き公的職業訓練についてハローワークやSNS等で周知広報を行い、受講者の増加につなげる必要がある。

## （2）令和6年度における公的職業訓練をめぐる状況

- ・ 令和6年度の佐賀県内における新規求職者のうち、特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和6年11月末現在で12,972人であった。

そうした中、令和6年度の職業訓練の受講者数は次のとおりであった。

公共職業訓練（離職者訓練）	636人（令和6年11月末現在）
求職者支援訓練	200人（令和6年11月末現在）
公共職業訓練（在職者訓練）	604.5人（令和6年11月末現在）
うち生産性向上支援訓練	585人（令和6年11月末現在）

- ・ 令和6年度の職業訓練の就職率は次のとおりであった。

公的職業訓練（離職者訓練）うち	
施設内訓練（佐賀職業能力開発促進センター）	87.1%
	（令和6年11月末現在）
委託訓練（県立産業技術学院）	76.6%
	（令和6年8月末現在）
求職者支援訓練	

基礎コース	58.5%
実践コース	43.9%

- 注1 求職者支援訓練については、平成26年4月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。
- 注2 公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）は令和6年4月から令和6年8月末までの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。
- 注3 求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは、令和5年4月以降、令和6年3月末までに修了したコースの訓練修了者等の訓練修了後3か月の就職率である。

### （3）公的職業訓練の効果的な実施のための取組

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において職業訓練の機会や受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現する上で、佐賀労働局・佐賀県・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「支援機構」という。）佐賀支部が一体的に公的職業訓練の実施に係る調整を行う。特に、求職者支援訓練については、委託訓練と訓練対象者が重なり、訓練実施機関も同一となることが多いこと等から、訓練申込者が分散し中止となるコースが発生することを極力避けるため、同一分野の訓練コースの募集期間や訓練期間が可能な限り委託訓練と重複しないよう留意し、設定を行う。

また、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解や協力を得て、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための取組も必要である。このため、令和7年度においても、地域職業能力開発促進協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の在り方について検討を行う。

地域職業能力開発促進協議会においては、公的職業訓練に係る訓練分野や規模、時期及び地域等について具体的な調整を行うため、佐賀労働局職業安定部訓練課、佐賀県産業労働部産業人材課及び支援機構佐賀支部からなるワーキング・グループにおいて、地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討及び訓練効果を上げるため、訓練効果の検証を行い、訓練カリキュラム等の改善を図る。

## 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

離職者を対象とする公的職業訓練については、佐賀県内において人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施する。

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、応募倍率が高く、就職率が低い訓練分野（「IT分野」、「デザイン分野」）が見られた。これらの分野における課題の解消を目指すため、就職先で求められるスキルに対応した実技科目の設定に取り組む。

また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会

に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう引き続き、佐賀労働局、佐賀県及び支援機構佐賀支部をはじめとする関係地方自治体・行政機関、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にして、佐賀県の人材育成に取り組む。

#### 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

###### ア 離職者に対する公共職業訓練

- ・ 離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練と、佐賀県立産業技術学院及び支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センターが行う施設内訓練との役割分担の下実施し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を行う。
- ・ 本県における施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施することが困難な「ものづくり分野」において実施する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、ひとり親等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、態様に応じた職業訓練を実施する。
- ・ 出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。  
また、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し早期就職を支援する。
- ・ 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を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを引き続き実施する。
- ・ デジタル分野の訓練コースを推進していく一方で、産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、社会人として標準的に習得を求められる基礎的な IT リテラシーを習得する訓練コースも引き続き実施する。
- ・ 効果的な離職者訓練の実施のための取組として、県内産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科の見直しを行う。離職者訓練の訓練科のうち、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、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図る。また、就職率の向上を図るため、ハローワークとの連携の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング及び求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、地域職業能力開発促進協議会により、県内産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図る。

① 施設内訓練に係る実施規模と分野

○佐賀県立産業技術学院

- 産業技術学院では、高等学校新卒者や若手離転職者を対象に、ものづくり分野の職業訓練科目を設定し、施設内訓練を実施する。生産現場で即戦力となる若手・技能者を育成するための訓練を実施する。
- 令和7年度入校生の定員・訓練科目は、以下のとおりである。  
全ての訓練科について18～39歳入校、普通課程2年コースで実施する。  
なお、従前の「機械技術科」は令和6年度から「機械システム科」へと学科名称を変更し、デジタル技術・制御に関するカリキュラムを強化している。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀県立 産業技術学院	建築技術・設計科	15人
	機械システム科	20人
	自動車工学科	15人
	電気システム科	20人
	木工芸デザイン科	10人
合計	5科	80人

○支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センター

佐賀職業能力開発促進センターでは、地域の事業主団体や事業主等の人材ニーズに基づき、主にものづくり分野であって、民間教育訓練機関では実施が難しいコースを実施する。

(ア) 短期課程普通職業訓練

- 佐賀職業能力開発促進センターでは、短期課程普通職業訓練を実施する。  
(訓練期間：6ヶ月)
- 令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀職業能力開発 促進センター	CAD/NC オペレーション科	60人
	CAD ものづくりサポート科	30人
	溶接技術科	48人
	電気設備施工科	60人
	住環境 CAD 科	60人
合計	5科	258人

(イ) 日本版デュアルシステム (短期課程活用型)

- 日本版デュアルシステム (短期課程活用型) では、概ね55歳未満の求職者を対象に、佐賀職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせで実施する。(訓練期間：6ヶ月)
- 令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀職業能力 開発促進センター	電気保全サービス科	24人
合 計	1科	24人

(ウ) 橋渡し訓練（集合型）

上記（ア）訓練コース開講前に、コミュニケーション能力やビジネスマナー、各訓練科において必要となる専門基礎能力や IT に係る能力を習得する訓練を行う。（訓練期間：1ヶ月）

施設名称	定員
佐賀職業能力開発促進センター	56人

② 委託訓練に係る実施規模と分野 <佐賀県立産業技術学院>

委託訓練では、専修学校、NPO 法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施する。

- ・ 令和7年度に開始する訓練の訓練定員を640人として実施する。
- ・ 訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、保育及び医療などの分野や会計経理・ビジネス実務等企業の即戦力となる人材及び IT 分野をはじめ様々なデジタル人材等を養成する訓練を充実させる。
- ・ 出産・育児等により一旦離職した女性やひとり親等が安心して職業訓練を受講できる環境を整備するため、託児サービス付及び短時間のコースを設定する。
- ・ 中高年齢者等、多様なニーズに配慮したコースを設定する。
- ・ 令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	区分	定員
佐賀県立 産業技術学院	建設系	0人
	事務系	460人
	情報系	150人
	サービス系	26人
	介護系	4人
	その他	0人
合 計	4系	640人

※ 公共職業訓練（離職者訓練）受講者の訓練3ヶ月後における就職率は、施設内訓練で80%、委託訓練で75%を目指す。

イ 求職者支援訓練

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、訓練認定規模455人を上限とする。

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

実践コースについて、成長分野や基幹産業でより横断的に活用できる技能の習得や安定した就職の実現に資するよう、地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野や特定の対象者を念頭に置いた訓練コースの設定にも努める。

また、県内において訓練機会の提供が不足している地域について、地域ニーズ枠を設定することとし、当該地域の訓練ニーズ及び公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況等を踏まえた上で、認定規模の10%以内で設定する。

子育て中の女性の再就職を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

求職者支援訓練のうち、次の上限値以下で新規参入となる職業訓練を認定する。

基礎コース 上限値 30%

実践コース 上限値 30%

求職者支援訓練は、1ヶ月ごとに認定することとし、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

新規参入枠については、職業訓練計画案等が良好なものから

実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

- ・雇用保険適用就職率の目標は、基礎コース58%、実践コース63%を目指す。
- ・令和7年度の訓練認定分野、規模及び認定における規定は以下のとおりである。

佐賀県における令和7年度の求職者支援訓練の実施規模と分野【暫定】

	基礎コース		実践コース					合計	
		地域ニーズ	介護	医療	デジタル	営・販・事	その他		計
第1四半期	40	(15)	30	30	25	40	30	155	195
第2四半期	30		30		20	25	10	85	115
第3四半期	30				25	20	15	60	90
第4四半期	25				20		10	30	55
合計	125	(15)	60	30	90	85	65	330	455

※1. 認定は1ヶ月毎に行う。認定単位期間毎の具体的な内容は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部のホームページで周知する。

※2. 各コースの定員数は概ね10～30名（eラーニングコースについては15名）の範囲とし、応募状況により地域職業訓練実施計画に定める訓練実施規模の枠内において定員増の変更が可能とする（eラーニングコースを除く）。

- ※3. 計画数を超える申請があった場合は、就職実績や運営体制等より選定する。
- ※4. 認定単位期間内に1申請機関の申請は、全分野を通じて2コース（eラーニングコースについては1コース）を上限とする。
- ※5. 基礎コースの「地域ニーズ枠」は、ハローワーク武雄・鹿島管轄区域内（武雄市、鹿島市、嬉野市、藤津郡、杵島郡）において実施する優先枠として設定し、認定枠の内数である。なお当該枠の認定がない場合、翌期以降に同じ地域ニーズ枠として設定することができる。
- ※6. 新規参入枠（規模）は、訓練実施規模の枠内において基礎コースは30%以内、実践コースは分野全体の30%以内とするが、1コースの定員に満たない場合であっても1コースは枠として設定できることとする。新規参入枠と実績枠が競合した場合、新規枠を優先する。
- ※7. eラーニングコースについては実践コースの分野全体の30%以内とする。
- ※8. 実践コースの全国共通分野（介護・医療・福祉、医療事務、デジタル）で認定数が上限を下回った場合には、申請の状況及び翌期以降の計画等を鑑み、必要に応じ同一認定単位期間の「営業・販売・事務分野」または「その他の分野」に振り替えることができる。
- ※9. 実践コースの全国共通分野以外の訓練分野（営業・販売・事務、その他）のいずれかで認定数が上限を下回った場合には、申請の状況及び翌期以降の計画等を鑑み、必要に応じ同一認定単位期間の他方の分野に振り替えることができる。
- ※10. 第4四半期においては基礎コース・実践コース間の振り替えを行うことができる。振り替え後繰り越し分及び中止分が上乘せされる場合がある。
- ※11. 上記以外に状況に応じて別途、定員調整を行う場合がある。

※デジタル系はIT分野、デザイン分野のWebデザインの訓練コースを指す。

#### ウ 職業訓練の効果的な実施のための取組や次年度への課題

比較的応募倍率が低い訓練コースへの受講勧奨の強化のため、県内のハローワークで開催されている月1回の訓練説明会や初回講習会において、公共職業訓練の説明時間を設け説明を行うなど、各機関のホームページなどによる広報と併せ、効果的な周知や広報の強化を行った。また、比較的応募倍率が高いが就職率が低い訓練コースについては、受講者に対しハローワークと連携した就職支援の強化を行った。

佐賀職業能力開発促進センターの施設内訓練においては、令和6年度より「CADものづくりサポート科」を新規に実施。応募状況も好調であることから引き続き実施する。求職者支援訓練においては、委託訓練と訓練対象者が重なり、訓練実施機関も同一であることが多いこと等から、申込者が分散し中止コースが増えることを極力避けるため、同一分野の訓練の募集期間及び訓練期間が可能な限り委託訓練と重複しないよう設定を行う。

また、委託訓練においては、就職実績に応じた委託費を支給することにより、就職率の向上とともに、求職者の安定的な雇用の実現を図る。訓練修了1ヶ月前を目途に就職先が決まっていない訓練生について、必ずハローワークに誘導を行い、就職相談を受けることができるよう、訓練コースのカリキュラムに就職活動日を設定し、就職支援の徹底を図る。

## (2) 在職者に対する公共職業訓練等

在職者訓練については、県内の産業構造の変化や技術の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させる職業訓練であって、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する。

効果的な在職者訓練の実施のための取組として、県内の中小企業事業主等の人材育成ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練科の設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行う。

また、支援機構佐賀支部佐賀職業能力開発促進センターに設置した生産性向上人材育成支援センターでは、中小企業の実業生産性向上に必要な生産管理や従業員の IT 利活用等（全ての従業員が今後標準的に装備することが期待されているもの。）の習得に資する訓練を実施する。

### <在職者訓練に係る実施規模と分野>

#### ア 佐賀県立産業技術学院

令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

##### (ア) レディメイド訓練

あらかじめテーマ、訓練実施日時等を設定した上で、在職者技能向上訓練を実施し、県内企業の人材育成を図る。

施設名称	担当科	コース数	定員
佐賀県立 産業技術学院	建築技術・設計科	1	10人
	機械システム科	1	10人
	自動車工学科	1	10人
	電気システム科	2	10人
	木工芸デザイン科	1	10人
	外部委託等	2	20人
合計		8コース	70人

##### (イ) オーダーメイド訓練

県内企業が「必要なときに」「必要な訓練を受ける」ことができる「オンデマンド型」の在職者技能向上訓練を実施することにより、県内企業の競争力を高め、持続的な発展に寄与する人材育成を図る。

令和7年度実施計画 21件

#### イ 支援機構佐賀支部 佐賀職業能力開発促進センター

令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

##### (ア) 在職者訓練

ものづくり分野を中心に、事業主等の人材育成ニーズに基づき計画・実施するレディメイドセミナーや、事業主団体及び事業主等の要望に応じて実施するオーダーメイドセミナーを行う。

施設名称	訓練分類	コース数	定員
佐賀職業能力開発 促進センター	生産技術科	42	375人
	制御技術科	24	230人
	エレクトロニクス技術科	2	20人
	電気技術科	6	60人
	建築科	9	90人
	建築設備科	6	60人
合計	6科	89コース	835人

令和7年度実施目標値 410人

(イ) 生産性向上支援訓練

企業の生産性向上に必要な生産管理、品質管理、原価管理、物流及びマーケティング等に関する知識やスキル及び情報セキュリティ等のIT理解・活用力を習得するため、民間機関等を活用した職業訓練を行う。

令和7年度実施目標値 640人

(3) 学卒者に対する公共職業訓練

産業技術学院では、高等学校新卒者や若手離転職者を対象に、ものづくり分野の職業訓練科目を設定し、生産現場で即戦力となる若手・技能者を育成するための施設内訓練を実施する。

・令和7年度入校生の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

全ての訓練科について18～39歳入校、普通課程2年コースで実施する。

なお、従前の「機械技術科」は令和6年度から「機械システム科」へと学科名称を変更し、デジタル技術・制御に関するカリキュラムを強化している。

施設名称	訓練科名	定員
佐賀県立 産業技術学院	建築技術・設計科	15人
	機械システム科	20人
	自動車工学科	15人
	電気システム科	20人
	木工芸デザイン科	10人
合計	5科	80人

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

障害者委託訓練では、特に法定雇用率が未達成である企業や、障害者の雇用の経験の乏しい企業等を開拓しつつ、知識・技能習得訓練コースにおいて就職支援を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

併せて、採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しい障害者に対して、就職活動や就職の実現に資する委託訓練を引き続き実施する。

障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組として、障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練内容等の見直しを行う。

また、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉及び教育等の関係機関が連携を図りながら職業訓練を推進する。

さらに、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、佐賀県障害福祉計画（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第89条の規定に基づき、都道府県が定める計画をいう。）を踏まえ、障害者福祉施策と密接な連携を図る。

- ・令和7年度に開始する訓練の訓練定員を56人として実施する。
- ・障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。
- ・訓練終了3ヶ月後における就職率は、55%を目指す。
- ・令和7年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

訓練コース名	訓練期間	定員
知識・技能習得訓練コース	3か月	15人
実践能力習得訓練コース	3か月	12人
eラーニングコース	4か月	5人
特別支援学校早期訓練コース	2か月	24人
合 計		56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

### <リスキリングの推進>

総務省における令和5年度地方財政対策のひとつとして、「地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置」が創設された。

本県では、従前から実施している在職者訓練について、令和7年度も引き続き取り組みつつ、県内のニーズ等を踏まえた上で、必要とされる人材確保に向け、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングについても適宜取り組む。

また、リスキリングの推進に向けては、県内市町とも連携を図ることとし、今後は、市町も含めた県内の取組状況について別途事業一覧として整理の上、地域職業能力開発促進協議会において、適宜、報告・議論を行う。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和7年度計画

別添

## 離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

佐賀県

		全体計画数	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）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
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	120		30		90
	営業・販売・事務分野	445		360		85
	医療事務分野	130		100		30
	介護・医療・福祉分野	83		23		60
	農業分野	0				
	旅行・観光分野	0				
	デザイン分野	120		120		
	製造分野	287	65		222	
	建設関連分野	75	15		60	
	理容・美容関連分野	0				
	その他分野	128		7	56	65
求職者支援訓練（基礎コース）		125				125
合計		1,513	80	640	338	455
（参考） デジタル分野		390	0	150	150	90

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

## 令和7年度第2回 中央職業能力開発促進協議会資料(抜粋)

- 資料1 令和8年度 全国職業訓練実施計画(案)
- 資料2 令和7年度 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要抜粋】
- 資料3 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について
- 資料4 経済産業省の産業人材育成に関する取組について



## 令和 8 年度 全国職業訓練実施計画（案）

### 第 1 総則

#### 1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、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、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な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、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、ハローワーク、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

#### 2 計画期間

計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

#### 3 計画の改定

本計画は、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。

### 第 2 労働市場の動向、課題等

#### 1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和 7 年 11 月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

加えて、デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革を受けて、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。あわせて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、訓練機会の確保・拡充等を通じた一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は在職者訓練を通じた雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

## 2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で2,955,587人（前年同月比99.1%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和7年10月末現在で1,266,828人（前年同月比100.4%）であった。

これに対し、令和7年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和7年4月～10月>

離職者に対する公共職業訓練	63,304人（前年同期比96.4%）
求職者支援訓練	23,057人（前年同期比98.7%）
在職者訓練	52,652人（前年同期比101.2%）

## 第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること  
・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある

- ・就職率は依然高水準で推移している
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「デザイン分野」）があること
  - ・応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している
  - ・就職率は50%～60%台で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること
  - ・令和6年度も同様の傾向にある
  - ・2年連続で目標の就職率（75%）を下回っており、同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
  - ・離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
  - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数の割合は増加傾向である
 といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和8年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み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も併せて行う。

②については、特に就職率の向上に向け、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

③については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み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を行うほか、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

④については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

なお、令和6年度より試行的に実施していた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやす

いオンラインを活用した職業訓練」については、令和8年度より公共職業訓練として全国展開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

#### 第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) 離職者に対する公共職業訓練

###### ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 23,000人  
目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 74,263人  
目標 就職率：75%

###### イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

###### ① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、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実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を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とや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 委託訓練については、2年連続で目標の就職率（75%）を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標

を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。

- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、

定住外国人等特別な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。

- ・ 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を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 41,377人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 60,487人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

求職者支援訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定することとし、全国の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練(離職者訓練)の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20%以内で設定する。

- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 10%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を30%とした範囲内で設定することが可能である。

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間

における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用した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を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を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とや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者の職業能力や求職条件等に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、ハロ

ークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を開催するとともに、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。

- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ J E E Dと連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

2 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した公共職業訓練

(1) 対象者数

国	1,500人
都道府県	300人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていく。
- ・ 訓練の実施に当たっては、能開法第15条の7第3項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、J E E Dを通じた広域展開を行う。
- ・ 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていく。
- ・ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握する。

3 在職者に対する公共職業訓練等

#### (1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000人
生産性向上支援訓練	51,500人

#### (2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の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させる真に高度な職業訓練であって、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する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、職場での業務改善や事業所の生産性向上、現場力の強化など訓練の受講により生じた効果を確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

### 4 学卒者等に対する公共職業訓練

#### (1) 対象者数及び目標

対象者数	5,800人（専門課程 3,800人、応用課程 1,900人、普通課程 100人）
目標	就職率：95%

#### (2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 職業訓練の実施に当たっては、平成10年3月31日付け管発第11号・開発第17号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

### 5 障害者等に対する公共職業訓練

#### (1) 対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数	2,930人
------	--------

目標 就職率：70%  
(委託訓練)  
対象者数 3,380人  
目標 就職率：55%

## (2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に  
応じた公共職業訓練を一層推進する。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サー  
ビス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士や公認心理師等の配置、障  
害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れる  
ための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設  
定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の  
確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託  
先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、  
障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や  
就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りなが  
ら、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和7年度より障害者委託  
訓練におけるP D C A 評価を本格実施している。当該P D C A評価では、就職率の上昇  
と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏  
まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための  
在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 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、その原因の把握及び分析  
を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハ  
ローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年6月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告  
書」を踏まえた取組を推進する。

## 第5 令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（P）

令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けては、雇用のセーフティネットとし  
ての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和8年度の実施状況や第12次職  
業能力開発基本計画（※）の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討  
を行う。

- ・ データに基づくP D C Aサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラ

ムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進する。

- ・ 成長分野等に必要の人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- ・ エネルギーなどの戦略分野等における人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施等に取り組む。

※ 第12次職業能力開発基本計画については、現在、労働政策審議会人材開発分科会において審議中であり、今後の審議結果に応じて記載内容を確定させる。

## 目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

## 令和7年度の対象分野

デジタル分野 19県  
IT分野 2県

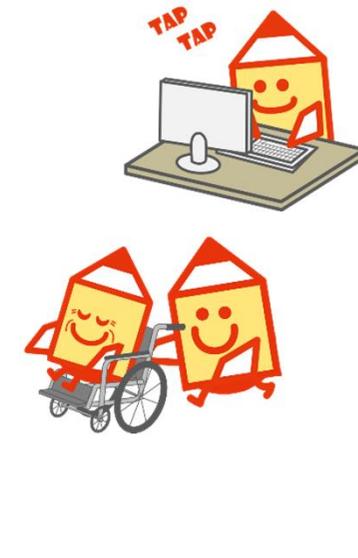
デジタル分野：北海道・青森・岩手・茨城・千葉・福井・静岡・三重・和歌山・鳥取・島根・広島・徳島・愛媛・福岡・長崎・熊本・宮崎・鹿児島  
IT分野：滋賀・山口

介護・医療・福祉分野  
(一部のみを含む。) 18県

山形・福島・栃木・千葉・神奈川・富山・石川・山梨・長野・岐阜・京都・大阪・兵庫・奈良・香川・高知・大分・沖縄

営業・販売・事務分野  
(一部のみを含む。) 8県

宮城・秋田・群馬・新潟・島根・岡山・佐賀・熊本



※ 上記の分野のほか、医療事務分野（山梨）、旅行・観光分野（東京）、製造分野（埼玉・愛知）、建設関連分野（愛知）が選定された。（複数分野選定した県もあり。）

## <参考> 検討スケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月 協議会開催	9月 協議会開催	地域協議会から検討結果を報告 1月 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催		10月～12月 協議会開催 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ(WG)	① 検証対象訓練分野を選定	② ヒアリング等 結果整理 改善促進策(案)検討 選定分野のうち3コース×3者(修了者、採用企業、実施機関)	④ WGから報告

# リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和8年1月29日（木）

総合教育政策局生涯学習推進課

# リ・スキリングを含めたリカレント教育等社会人の学び直しの機会の拡充

令和8年度予算額（案）	91億円
（前年度予算額）	89億円
令和7年度補正予算額	22億円



人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

## 大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

### <社会人を主なターゲットとしている予算事業>

#### ①産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

：【令和7年度補正予算額：2,212百万円】

・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえてリ・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンスト・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築を支援する。

#### ②専修学校による地域産業中核的人材養成事業

：1,287百万円の内数（888百万円の内数）

・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

#### ☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」  
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。

職業実践力育成プログラム：190大学等、463課程（令和7年4月時点）

キャリア形成促進プログラム：17校、22課程（令和6年12月時点）

#### ③放送大学学園補助金：7,100百万円（7,140百万円）

・放送大学におけるテレビ・ラジオやインターネット等を活用したリカレント教育及びリ・スキリングの推進等。

#### ④女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

：12百万円（22百万円）

【令和7年度補正予算額：15百万円】

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成の総合的支援等。

### <社会人をターゲットの一部としている予算事業>

#### ⑤地域活性化人材育成事業：598百万円の内数（798百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

## リカレント教育推進のための学習基盤の整備

#### 学びの情報プラットフォーム活用促進事業：57百万円の内数（29百万円）

- ・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、大学等における社会人向け講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。
- ・リカレント教育の重要性が国民に浸透し、各大学等において細分化された学習内容を個別に認証するマイクロレディンシャル（履修証明プログラム）の取組が進められている中、学習者の成果や履歴を可視化し、対外的に発信するためのデジタル学修歴のシステムの構築を支援。

### 背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
- **地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
- **産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ集**において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠



### 解決策

- ① 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- ② 企業における**学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築**
- ③ 大学等における**収益化の推進**

### 事業内容

#### リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

- **大学におけるリ・スキリング講座の開発** 補助金18.6億円

メニュー	①地方創生	②産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体、経営等	産学連携を行う大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体、経営等

※協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費等

- **伴走支援等** 委託費3.6億円

- ・採択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- ・企業のスキルセット構築
- ・「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報等

#### 重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

- **現下の課題に選択的に対応**

<b>個人</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li> <li>・就職氷河期世代支援</li> <li>・参加しやすいオンラインプログラム構築</li> </ul>
<b>企業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li> <li>・産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応</li> </ul>
<b>大学</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全学的経営改革                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓教員のインセンティブ向上</li> <li>✓事務体制強化</li> <li>✓修士課程への接続等</li> </ul> </li> </ul>

- **企業からの投資を含む収益計画の確認**

#### 目指す状態 産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

<b>個人</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら学ぶ社会人の増加</li> <li>・リ・スキリングによる処遇改善</li> </ul>
<b>企業</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li> </ul>
<b>大学</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li> <li>・コーディネーター人材の育成、確保</li> </ul>



KPI【地方創生】	累積 <b>1,000人</b> ※令和7年度終了時	累積 <b>2,000人</b> ※令和8年度終了時	累積 <b>5,000人</b> ※令和11年度終了時
KPI【産業成長】	累積 <b>3,000人</b> ※令和7年度終了時	累積 <b>3,000人</b> ※令和8年度終了時	累積 <b>15,000人</b> ※令和11年度終了時

#### 経済財政運営と改革の基本方針2025

・産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、**毎年約3,000人が修得**できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。

#### 就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議 「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」

・大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が**受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座**を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

#### 新しい資本主義 実行基本計画 2025

・労働者のリ・スキリングによる**最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）**や、**地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）**に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。  
・アドバンスト・エッセンシャルワーカー(略)の育成や、**AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング(略)**を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

## 背景・課題

- **大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足**していることが学び直しにおける大きな課題となっている。産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムのデータベースの整備や企業側のニーズとのマッチングが求められている。
- **学習成果を証明する手段が不足**しており、学びの成果を社会的に認識・評価する仕組みが求められている（学修歴証明のデジタル化について諸外国がほぼ100%に近いのに対し、我が国は3%と大きく遅れている（R5文科省調査））。
- 学校現場の「1人1台端末環境」を踏まえ、**デジタル教材・学習コンテンツのさらなる充実・活用促進が必要**であり、**子供、教員、保護者の多様なニーズに応じた学習コンテンツの充実**を図るとともに、自然災害やパンデミックが生じた際にも子供の学びを止めない、ハブ機能を有した利便性の高い学習支援ポータルサイトの構築が求められている。

## 実施内容

### （1）社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナパス」の改良・充実（34百万円）

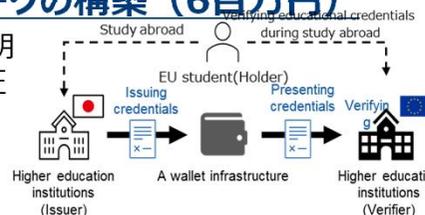
社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能充実・利便性向上を図る。

- 社会人の学びに役立つ情報発信：**修了生インタビューや企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- 地方・中小企業等へ広報・周知：経営者等へ「マナパス」や大学等を活用したリカレント教育の**必要性・有用性を普及啓発**。
- AIチャットポットの機能拡充：**事務局としての問合せ対応及びシステムの安定的な運用**を行う。

### （2）デジタルバッジ（学習履歴のデジタル証明）を活用したネットワークの構築（6百万円）

個人がデジタル・アイデンティティ・ウォレットを管理し、生涯を通じて得た学びやスキルの証明を蓄積することのできる仕組みである分散型識別子（DID※）や検証可能なデジタル証明書（VC※）の社会実装を促すため、上記の機能を有する電子証明書を発行する大学等の教育機関に対し、国際的な相互認証を視野に入れたシステムの構築・開発や保守・管理にかかる費用を支援。

DID: Decentralized Identifiersの略。中央集権的なID管理ではなく、ブロックチェーン技術により自らのIDを管理し、必要な情報を選別して共有できる  
VC: Verifiable Credentialの略。個人が所有できるデジタル上の証明書でありながら、その正当性については信頼できる第三者機関によって検証される仕組み



### （3）学びのDX推進に向けた学習コンテンツ充実・活用促進実践研究（17百万円）

子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き！応援サイト たのしくまなび隊」の機能充実・利活用促進を図る。

- **学習コンテンツ・活用事例の収集・紹介**
- **サイト利用拡大に向けた広報活動**
- **ユーザー調査、サイト運用の効果検証等**



## 政府文書等における提言

**新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版**（令和7年6月13日閣議決定）抜粋

### Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5か年計画の推進

#### 4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

#### （2）AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

**教育振興基本計画**（令和5年6月16日閣議決定）抜粋

#### ○ 1人1台端末の活用

・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、…デジタル教科書・教材・ソフトウェアの活用の促進、…国策として GIGA スクール構想を強力に推進する。

#### ○ 災害時における学びの支援

・災害が生じた際の学校再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及ぶ児童生徒等への心のケアや学習支援、就学支援などの教育環境の確保に取り組む。

## 事業を通じて得られる成果（インパクト）

✓ 個人の学び直し（リスキリングやアップスキリング）及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性向上に寄与

✓ リカレント教育を受ける社会人学生の増及び大学の国際化の進展

✓ 学習成果や学習歴を可視化、リカレント教育の重要性を発信により、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与

✓ 子供たちの好きから、新たな価値を持った学びを提供し、学びのDXを推進し、ICT等の活用による学び・交流機会、アクセシビリティの向上

✓ 学校で学びたくても学べない児童生徒、自然災害等の緊急時にも、子供たちの学びを保障

# 「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携



Brush up Program  
for professional

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚生労働大臣の指定を受けた講座については、120時間以上かつ2年以内のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上120時間未満の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

\* 専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大8割、特定一般教育訓練給付金は最大5割を支給（=受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している（=企業への支援）。

## 受講者（社会人）への支援

### 教育訓練給付金との連携

○ 教育訓練給付金は、在職中又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に教育訓練を受ける場合に、訓練内容に応じて、受講費用の一定割合を支給する制度。

### 給付の内容

#### （専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限：年間40万円）を訓練受講中・修了した場合、6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）を追加で支給。
- ・ 訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給。**（特定一般教育訓練を受ける場合）**

- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の10%（上限5万円）を追加で支給。

※給付金には様々な支給要件がありますので、詳しくはHPをご覧ください。

## 企業への支援

### 人材開発支援助成金との連携

○ 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

○ 「人への投資促進コース」において大学で行われる高度なデジタル分野の訓練や、大学院で行われる訓練を高助成率で支給。（最大75%。各種要件を満たした場合に助成）

企業が大学におけるリカレント教育へ従業員を派遣することも考えられるため、企業に対して、職業実践力育成プログラム（BP）とあわせて人材開発支援助成金の活用について積極的に周知いただきたい。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち231講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち53講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和7年10月時点）5

## ◆ 専修学校振興の取組



文部科学省

# 令和8年度 専修学校関係予算案

( )は前年度予算額

## 専修学校教育の振興に資する取組

22億円 (22億円)  
令和7年度補正予算額 1.1億円

### 【人材養成機能の向上】

#### **一部新規** 専修学校による地域産業中核的人材養成事業 12.9億円 (8.9億円)

中長期的に必要となる専門的職業人材の養成に係る新たな教育モデルの構築等を進めるとともに、地域特性に応じた職業人材養成モデルの開発を行う。

- ・専修学校によるアドバンス・エッセンシャルワーカー (AEW) 創出のためのリ・スキリング推進事業
- ・人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム
- ・専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証

#### ☆ 高等専修学校における多様な学びを保障する先導的研究事業

1億円 (1.2億円)

高等専修学校に求められる職業教育機能を強化し、「学びのセーフティネット」としての役割を果たすために必要となる事項について整理するとともに、モデルとなるカリキュラム等の開発、普及啓発を行う。

※ このほか、令和7年度補正予算として、高等専修学校におけるDX人材育成のための取組を支援する経費を措置。(0.9億円)

#### ☆ 専修学校の国際化推進事業 2.9億円 (3.0億円)

専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築するとともに、国際化に向けた体制整備を行う。

#### ☆ 地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業 3.2億円 (3.3億円)

IT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、最新の技術動向や市場ニーズに即したカリキュラムの調査・設計等の取組を支援することで、専修学校における学科の「理系転換」等の再編を推進する。

### 【質保証・向上】

#### **新規** 専修学校の質の向上に向けた学校評価等の推進 1.6億円

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の取組を促進するための支援を行うとともに、専修学校の質の保証・向上に向けた取組を促進するための方策等を検討し、実施する。

※ このほか、令和7年度補正予算として、大臣認定業務等について、効率的な事務システムを構築するために必要な経費を計上。(0.2億円)

#### ☆ 専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業

0.4億円 (0.4億円)

専門学校や高等専修学校が担う職業教育等の魅力発信力を強化するため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

#### 専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組 3億円 (2億円)

令和7年度補正予算額 2億円

#### ☆ 私立学校施設整備費補助金 1.2億円 (1億円)

学校施設等の耐震化、アスベスト対策等に係る経費、教育装置、ICT活用等に係る経費のほか、吊り天井の落下防止対策に伴う照明のLED化事業に係る経費を補助。

#### ☆ 私立大学等研究設備整備費等補助金 1.7億円 (1.3億円)

授業を実施する際に必要な情報処理関係設備の整備に係る経費を補助。

### その他関係予算

○ 高等学校等就学支援金交付金 (内数) 5,800億円 (4,048億円)

○ 高校生等奨学給付金 (内数) 322億円 (152億円)

○ 高等教育の修学支援の充実 (内数) 7,486億円 (7,494億円)  
(こども家庭庁計上分含む)

○ 国費外国人留学生制度 (内数) 174億円 (176億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致

# 専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和8年度予算額（案） 1, 287百万円  
（前年度予算額 888百万円）



文部科学省

## 背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、就職氷河期世代を含む多様な人材の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。
- ◆ 実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。
- ◆ 社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。

## 経済財政運営と改革の基本方針2025

（令和7年6月13日閣議決定）

### 第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行  
地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び**専門学校**においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

## 事業概要

専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

## これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

人口減少地域の職業人材を確保するための 専修学校の振興	中等教育段階から高等教育段階（専門学校）への接続	アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW） 創出のためのリ・スキリング	新規
<p>専修学校において、<b>人口減少地域の活性化につながる取組モデルを構築</b>するとともに、伝統文化人材の育成等、<b>国家戦略に特化した教育カリキュラムを開発</b>。その他職業人材養成の実態等の調査を行うほか、分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討。</p> <p>（モデル:18か所×24百万円、調査研究:1か所×21百万円、連絡調整会議:1か所×27百万円）</p>	<p>専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、<b>高・専一貫の教育プログラムを開発するモデルを構築</b>。高等学校と専門学校が出口を見据えた一貫したカリキュラムを開発。分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討</p> <p>（モデル:16か所×23百万円、連絡調整会議:1か所×25百万円）</p>	<p>就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、<b>AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築</b>。その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討</p> <p>（モデル:16か所×24百万円、調査研究・連絡調整会議:1か所×37百万円）</p>	

## キャリア意識、専門知識の涵養

## 専修学校教育の質の向上

### アウトプット（活動目標）

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラムの構築

職業人材確保プロジェクト	高・専一貫プロジェクト	AEWプロジェクト
18か所	16か所	16か所

### アウトカム（成果目標）

開発したモデルカリキュラム等を活用し、全国の専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実

### インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

専修学校と産業界、行政機関等との連携を発展させ、諸課題に対応した教育内容の充実を図ることで、地域の中核的な職業教育機関である専修学校の人材養成機能を向上

# 専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー創出のためのリ・スキリング推進事業（「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」のメニューとして実施）



令和8年度予算額（案） 413百万円

## 背景・課題

- 2040年には労働力不足の深刻化が予想されているが、2025年現在も労働力は不足している。社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。
- デジタル技術等の活用により、特に深刻な地方の人手不足に対応するためにも生産性の高いアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）の創出が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）においても「地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組む」と明記されている。

## 労働力人口の推計



## 事業内容

- 就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築
- その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の普及・定着・横展開の方策等を検討

### ① AEW創出のためのリ・スキリングモデル構築

- 各分野において、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築
- (例)
- 福祉分野：老人ホーム等利用者を見守るためのセンサーや移動支援機器等の介護テクノロジーを活用するための教育コンテンツ等
  - 工業分野：自動車整備業における故障診断を目的としたスキャンツール等のシステムを活用した整備技術や現場業務省力化のためのドローン操縦のための教育コンテンツ等
  - 教育コンテンツ・カリキュラムについて、企業・業界団体等に情報発信し、業界団体等で安定的・持続的に活用されるよう体制を構築
  - 上記取組をモデルとし、検証・成果について普及・定着を促進
  - 件数・単価：16か所×24百万円
  - 事業期間：令和8年度～令和10年度（②も同様）

### ② 分野横断連絡調整会議の実施・AIなどのデジタル技術を活用した教育コンテンツ・カリキュラム開発等のための調査研究

- 各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討
- AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集やそれを踏まえた受託団体への提案等を実施
- 各分野において企業が求めるデジタル技術を有する人材等について調査
- 専修学校におけるデジタル技術等を習得するための教育コンテンツ・カリキュラムにおける実態調査、必要に応じて分野横断連絡調整会議で報告
- 件数・単価：1か所×37百万円

## アウトプット（活動目標）

各職業分野ごとにエッセンシャルワーカーが学び直しによりデジタル技術を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 16箇所

## アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてAEW創出のための講座を開講

## インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

エッセンシャルワーカーの労働生産性が向上

## **<参考資料>**

# **アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成に係る 令和7年度事業 (文部科学省)**

- 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育  
(リ・スキリング) 推進事業

# 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育 (リ・スキリング) 推進事業

令和7年度予算額  
(前年度予算額)

388百万円  
402百万円)



文部科学省

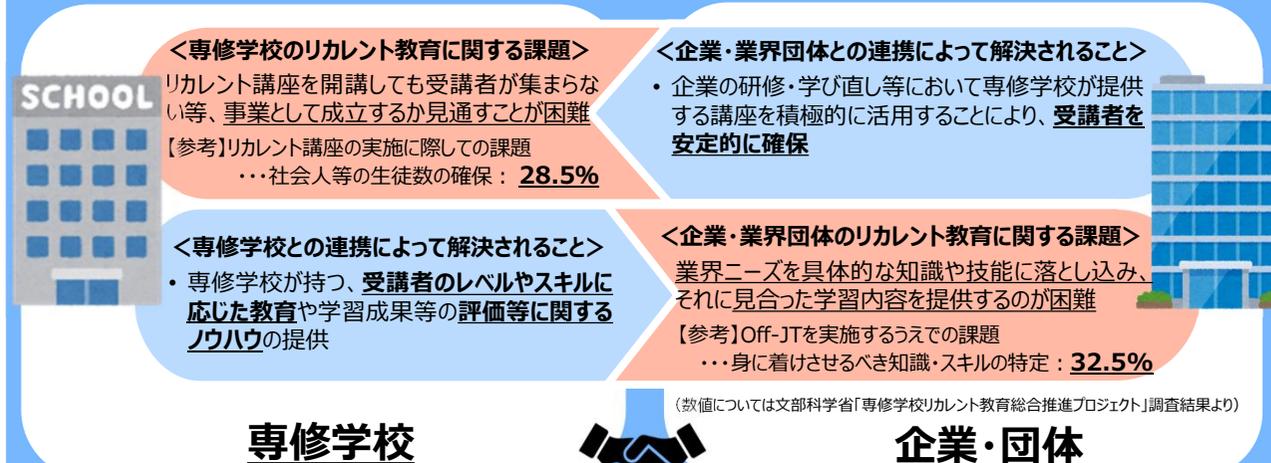
## 背景 ・ 課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

## 事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において **受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成**するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築**し、その成果の普及を図る。

## 事業イメージ



専修学校

企業・団体

協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供  
それぞれの強みを生かし、課題を解決

## 受講者（専門職業人材）

- ・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。  
(例) 自動車整備 × 電気自動車等のグリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
- ・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

## 事業メニュー

### 専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×22百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

### 分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：1か所×28百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

## アウトプット（活動目標）

- ・各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所 = 16か所

## アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

## インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

# 經濟産業省 説明資料

2026年1月

經濟産業省 經濟産業政策局 産業人材課

商務情報政策局 情報技術利用促進課

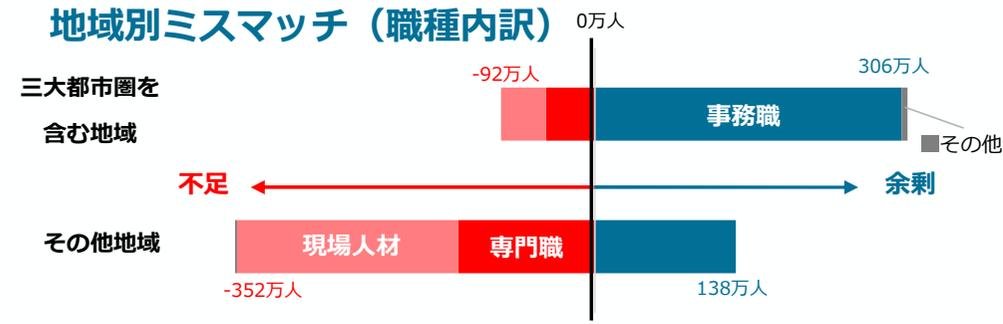
暫定版（数値精査中）

※1月末頃まで非公表のため関係者限り

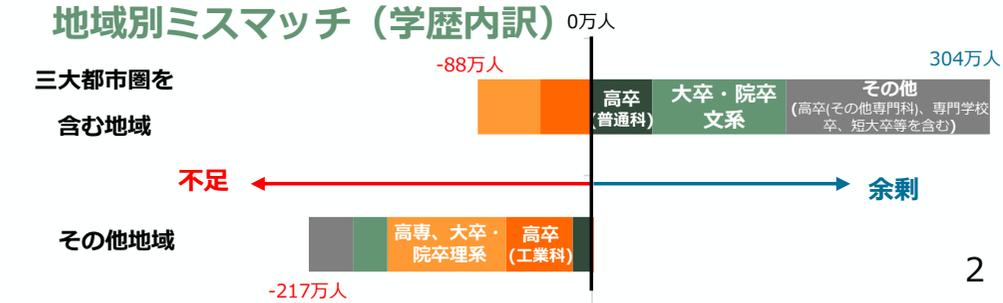
# 2040年の就業構造推計（改訂版）の概要

- 2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合<sup>(注)</sup>、人口減少により就業者数は約6700万人<sup>(2022年)</sup>から約6300万人となるが、AI・ロボット利活用やリスキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。
- 職種・学歴・地域間で需給ミスマッチは生じ、三大都市圏を含む地域を中心に事務職<sup>(約400万人)</sup>や文系人材<sup>(約80万人)</sup>が余剰、AI・ロボット等利活用人材<sup>(約300万人)</sup>を含む専門職や現場人材<sup>(約300万人)</sup>、理系人材<sup>(約100万人)</sup>が不足する可能性。

職種別	専門職		事務職	現場人材	
	うち AI・ロボット等 利活用人材	うち 生産工程従事者			
2040年 需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人	-206万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人



学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
	2040年 需給ミスマッチ	31万人	-91万人	-15万人	-124万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	899万人/776万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人



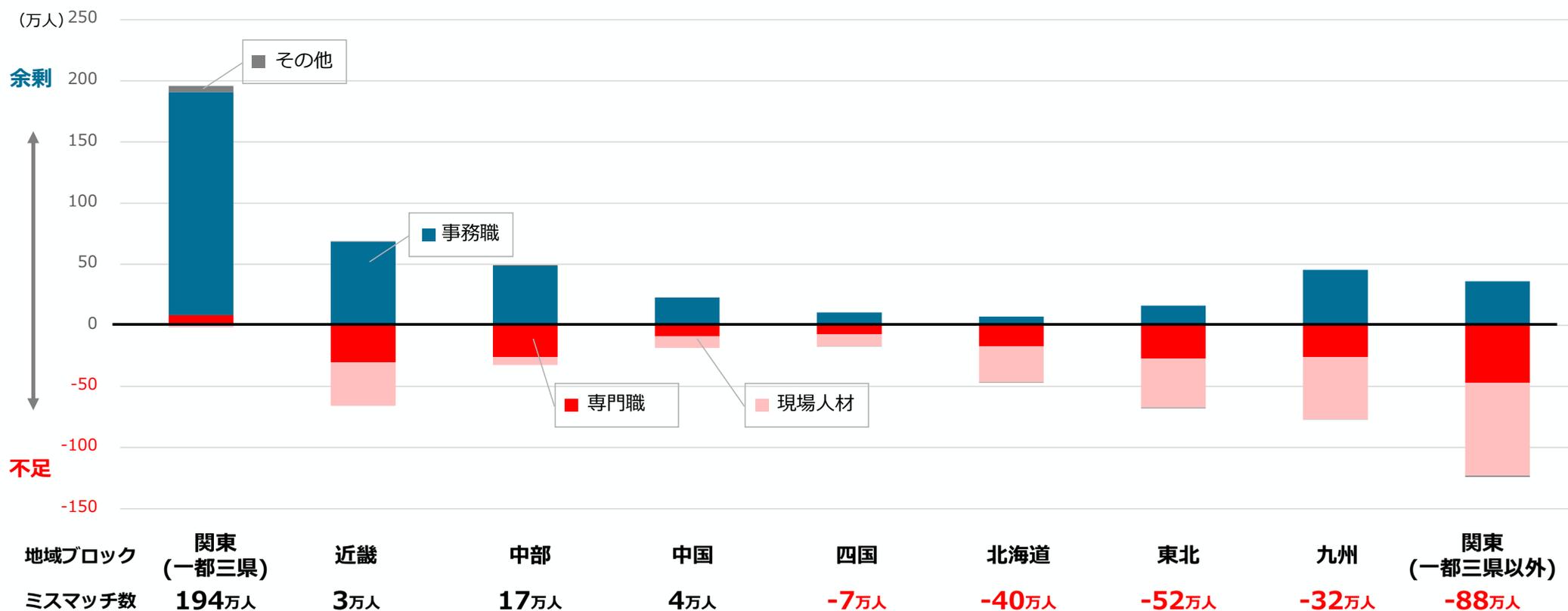
(注) 2025年6月経済産業省産業構造審議会新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

(注) 職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、左表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

(注) 学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。なお、左表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。なお、学歴別の右図における「その他」は、高卒(その他)・専門学校卒・短大卒・小中学卒等を含むその他を集計。

# 地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 職種内訳）

- 三大都市圏を含む地域では全体が余剰となり、その多くが事務職。一方、AI・ロボット等利活用人材を含む専門職はほとんどの地域で不足。また、地方では現場人材も大きく不足。



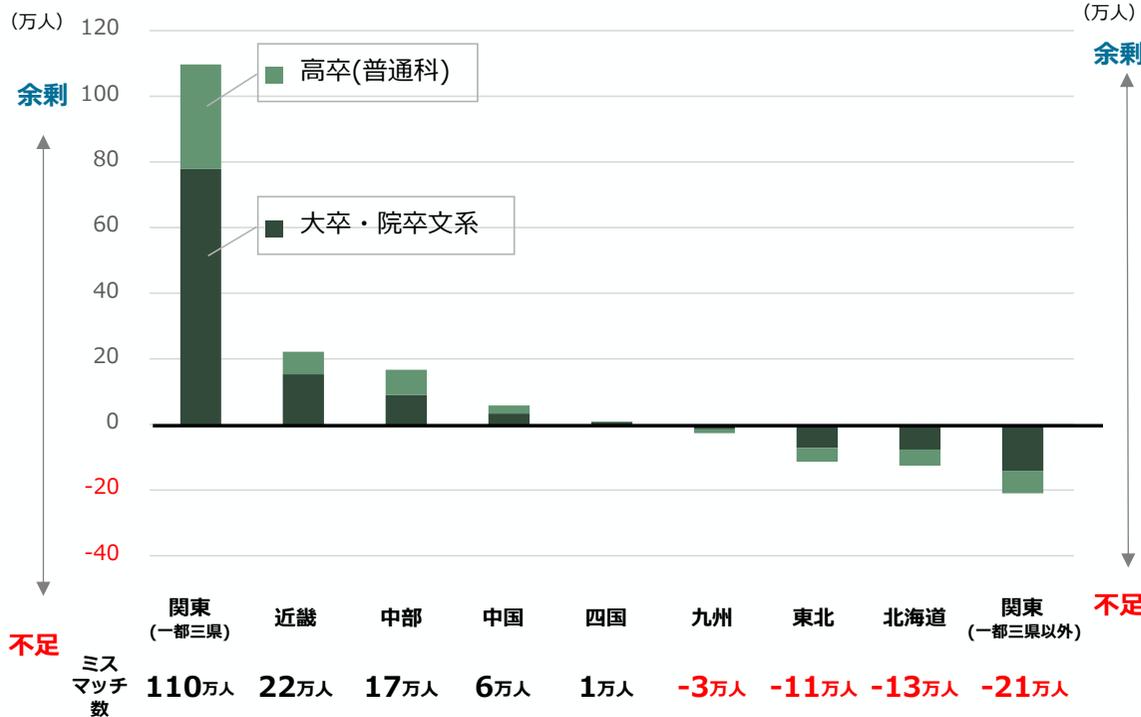
（注）職種分類について、「専門職」は、日本標準職業分類上の専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。また、「現場人材」は、日本職業分類上の生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。

（注）地域ブロックは、経済産業局所管区域に沿って設定。なお、関東は一都三県/それ以外で二分し、沖縄県は九州に統合して集計。

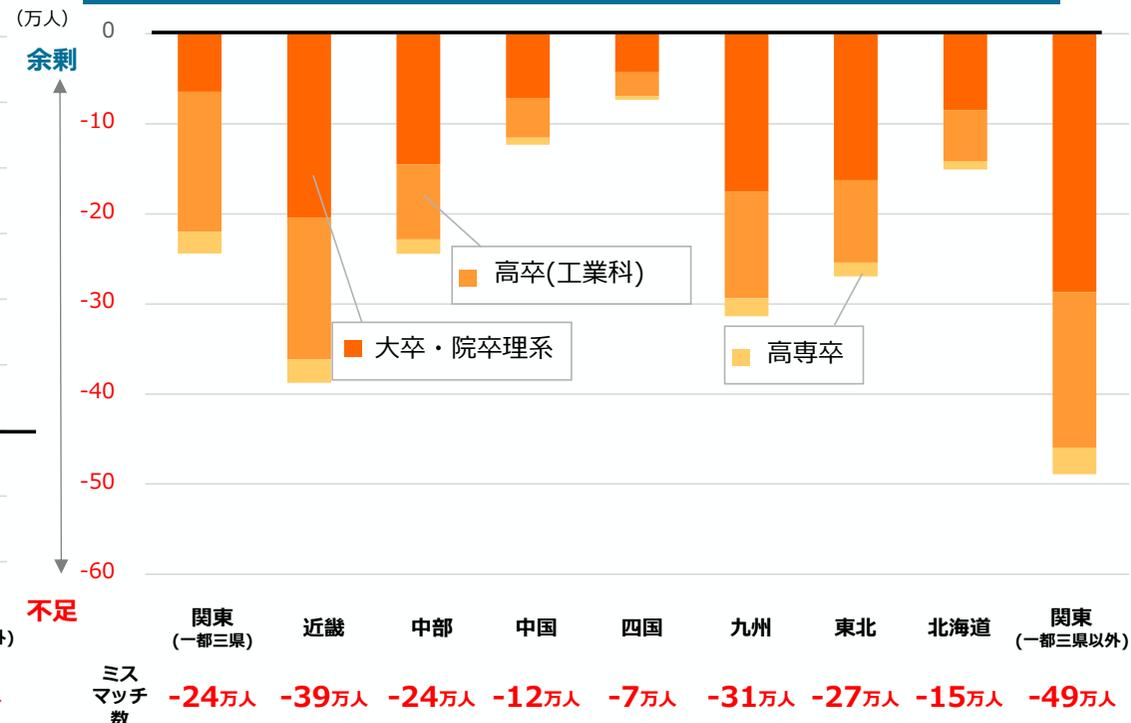
# 地域別就業構造推計（地域別ミスマッチ × 学歴内訳）

- 三大都市圏、特に東京圏に大卒・院卒文系等の余剰が集中する一方、一部地域では不足に。
- 大卒・院卒理系は大都市圏も含めて、全ての地域で大幅な不足。工業高、高専の不足も顕著。

地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒文系等）



地域別ミスマッチの学歴内訳（大卒・院卒理系等）



(注) 学歴分類は、学校基本調査上の学部学科コードを元に分類。また、学歴分類は主要な項目のみ掲載しているため、上表のミスマッチ数の合計はゼロにならない。

# (参考) 2040年の就業構造推計 (改訂版) の試算方法

## 2040年の産業構造推計

### <前提>

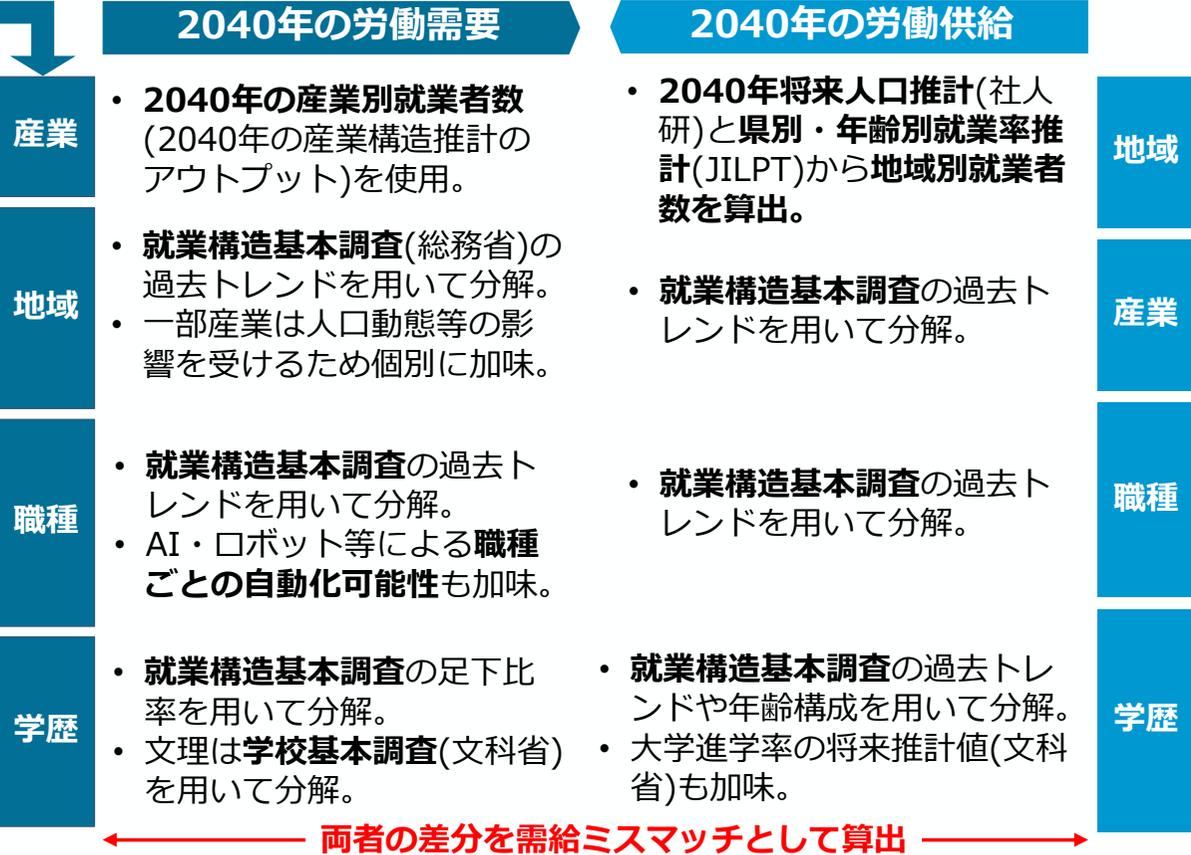
- 国内投資拡大：名目+4%で、2040年度200兆円  
(国内投資フォーラムの官民目標)
- 産業構造転換：「2040年新機軸 (定性的) シナリオ※」、「GX2040ビジョン」、「第7次エネ基」等を踏まえて設定
- AI・ロボットの活用促進や、リスクリング等による労働の質の向上が一定程度進んだ影響を加味。

※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」

### <産業ごとの将来像>

- 製造業X (エックス)
  - GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ
- 情報通信業・専門サービス業
  - 新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ
- アドバンスト・エッセンシャルサービス業
  - 省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

## 2040年の就業構造推計 (改訂版)



(注) 2025年6月に新機軸部会第4次中間整理にて公表した「2040年の就業構造推計」(初版)をベースに、①地域ごとの人口動態・産業構造の過去トレンドを反映、②AI・ロボット等に効果を職種ごとに精査、③学歴分類の細分化等の精緻化を実施。  
 (注) 2040年の就業構造推計(改訂版)の実施にあたり利用した主な統計は右記の通り：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」(2024年、ベースライン・労働参加漸進シナリオを使用)、総務省「就業構造基本調査」(平成24年、令和4年)、文科省「学校基本調査」(平成24年、令和4年)等。なお、就業構造基本調査、学校基本調査については、調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体(総務省、文科科学省)が作成・公表している統計等とは異なる。  
 (注) 労働需要の地域別分解では、JILPTによる都道府県別推計(2024)の手法を参考として、右記の産業について地域ごとの人口動態等の影響を加味した：医療・福祉、卸売・小売、飲食・宿泊、情報通信、教育・学習支援、事業サービス、その他事業サービス。

# 地域別就業構造推計（地域への追加投資シナリオ試算）

- 過去トレンドの延長では反映できない非連続的な大規模投資が労働需要に与える影響を分析。
- 産業特性に応じ、雇用誘発効果、専門的・技術的職業従事者、建設期に必要な労働量等が異なる。

大規模投資が想定される 産業類型	想定シナリオ例	運営期に必要な労働量					
		合計	サービス職業 従事者	専門的・技術的職 業従事者	生産工程 従事者	建設・採掘従事者	その他
① サービス業 例) ・商業・MICE複合開発 ・地域観光再生・温泉街再開発	ホテル開発（観光業） ✓追加投資額：計300億円	1,800人	1,200人 (66%)	140人 (8%)	10人 (1%)	30人 (1%) 建設期：200人	420人 (24%)
② 製造業 例) ・EV自動車バッテリー工場 ・先端材料・電子部品製造拠点	半導体工場（半導体産業） ✓追加投資額：計1.5兆円	19,500人	20人 (0%)	5,000人 (26%)	7,100人 (36%)	800人 (4%) 建設期：8,600人	6,500人 (33%)
③ エネルギーインフラ業 例) ・再エネ発電拠点整備 (陸上風力・太陽光・地熱等) ・送電網・配電網・水素供給網整備	洋上風力発電事業 (洋上風力産業) ✓追加投資額：計5000億円	360人	1人 (1%)	90人 (25%)	40人 (10%)	70人 (20%) 建設期：950人	160人 (45%)

(注) 「想定シナリオ例」は、過去の事例を参考に、経済産業省で投資額等について仮定を置いて試算を行ったもの。

(注) 「運営期に必要な労働量」は、想定する投資案件の運用が開始される段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量を示す。なお、必要な労働量については、想定する投資案件に必要な機材・装置等の生産も域内で行う場合の数。%で示す割合は、必要となる労働量の合計に占める職種ごとの労働量の割合。また、労働量や割合については、端数を除いているため、合計が100%にはならない場合がある。

(注) 「建設期」は、想定する投資案件の建築段階の投資を仮定して算出した必要となる単年度あたりの労働量のうち、建設・採掘従事者の労働量を示す。

# 生成AI・ロボット等の進展による影響

- 現時点では不確実性があるが、昨今の生成AI・ロボット等の進展が加速すると仮定した場合には、AI・ロボット利活用人材の需要がさらに増加する可能性がある。
- 現場型職種では、操作・保守等の定型スキルで代替が大幅に進む。対人業務型職種では、職そのものの代替は起こりにくいが、AI等の補完的活用より生産性が向上する可能性がある。

## 職種別の影響について

分類	スキル・タスクの代替可能性の傾向例		職種ごとの影響例	代替率										
	高	低		0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
事務型	・調整業務 ・要件分析	・対面議論 ・グループワーク	事務従事者 2040年労働需要：1040万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：670万人											
現場型	・操作、制御 ・保守、点検	・故障の原因特定 ・修理	運搬従事者 2040年労働需要：200万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：140万人											
対人業務型	・管理業務 ・道具の選択	・指先の器用さ ・外部顧客の対応	介護サービス職業従事者 2040年労働需要：200万人 生成AI等の進展を仮定した場合の労働需要：180万人											

: 全国版就業構造推計の代替率  
 : 現時点では不確実性があるものの、生成AI等が進展すると仮定した場合に向上する可能性がある代替率

(注) 「AI・ロボット等利活用人材」は、日本標準職業分類上の機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を指す。

(注) 代替率は当該職種の労働時間のうちAI・ロボット等によって代替が可能な時間の割合。

# 産業人材育成のためのプラン

## －産業側の需要と教育側の供給の双方を一体的に捉えた改革の推進－

●産業界の将来の人材需要を踏まえた地域毎の戦略的な産業人材育成を推進していくため、**文部科学省と経済産業省を中心に産業人材育成のためのプランを策定**。今後、概算要求や経済対策をふまえ、施策の具体化を進めていく。

### (1) 産学協働の場づくり

- 2040年に向けた経済・産業構造のシナリオ定量化等を踏まえ、産業界の人材需要（アドバンスト・エッセンシャルワーカー等）を地域毎に明確化。
- 産業政策と教育・人材開発政策との連携を議論する場、当該議論を踏まえた大学・高専等の産業人材育成等を協議・推進する場を地域毎に構築。

### (2) 教育段階に応じた教育プログラムの充実

<大学・高専等>

- 産業界と連携した成長分野への学部・学科の再編等の推進に向け、基金事業の活用や設置認可手続き（実務家教員採用）の迅速化・円滑化。
- 科学技術人材の育成に向け、**博士課程学生・若手研究者・技術者の支援強化**等の施策パッケージを策定・推進。
- 産業ニーズ等を踏まえたリカレント教育プログラムの充実。

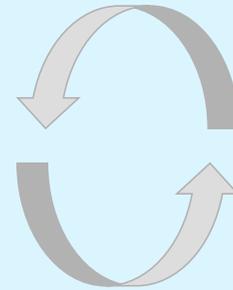
<高校>

- 都道府県の高校教育改革を支援する仕組みづくりを進めるとともに、高校の特色化・魅力化を推進。教師人材バンクの構築支援を含む産業界等の伴走支援による実践的な専門高校の運営モデルを開発・普及。

<初等中等教育>

- 企業と教育機関の連携を促進するマッチングの仕組み構築。
- 技能五輪を契機に、技能の魅力を伝える取組を強化。 等

産業界からの  
資金提供等



産業ニーズ等  
に応じた  
人材育成

### (3) 産業界から教育機関等への資金提供の後押し

- 企業版ふるさと納税制度について、地方自治体と企業のマッチング支援の更なる強化に取り組み、企業による利用促進を図る。
- 企業による地元学校の教育活動への貢献の促進方策強化。
- 企業が大学等に寄附する場合の手続き簡素化を検討。 等

### (4) 高度人材含む産業人材の活躍環境の整備

- 企業が博士を採用しやすい環境の整備、企業研究者への博士課程進学支援、産学連携ガイドライン等の改訂を検討。
- 企業が育成された人材を適切に処遇し、教育投資に取り組む前提となる人的資本経営を推進するため、地方企業含めた機運醸成、人的資本開示の充実を検討。 等

# 地域人材育成構想会議の開催について

## 1. 開催趣旨

- DX、GXなど産業構造が加速的に変化し、全国で構造的な労働供給制約が顕在化する中において、**地域における産業需要や人口動態を踏まえた戦略的な産業人材育成を進める必要があることから、産業界・教育界・労働界等が連携した具体的な人材育成を各省横断で進めるべく、各地域ごとに「地域人材育成構想会議」を開催する。**

## 2. 開催概要

- 各地域で中心となる産業界と教育界を中心に、①**地域別の人材需給推計の共有**、②**各省施策および産業界と教育機関・訓練機関の先進的な連携事例の共有**、③**これらの施策を活用した産業界と教育機関・訓練機関との連携事例創出に向けた取組**についてキックオフとしての議論を行う。夏以降、次年度に向けたフォローアップを実施。

## 3. 構成員

- |     |   |      |  |
|-----|---|------|--|
| 産業界 | <ul style="list-style-type: none"><li>経済連合会</li><li>商工会議所連合会</li><li>商工会連合会 等</li></ul> | 自治体  | <ul style="list-style-type: none"><li>地域における知事会等の幹事県 + <math>\alpha</math> 等</li></ul> |
| 教育界 | <ul style="list-style-type: none"><li>国公立、私立大学</li><li>高専、専修学校</li><li>高校 等</li></ul>   | 労働界  | <ul style="list-style-type: none"><li>訓練機関 等</li></ul>                                 |
|     |   | 関係省庁 | <ul style="list-style-type: none"><li>文科省、厚労省</li></ul>                                |

## 4. スケジュール

令和7年度内に先行する地域ブロック1～2地域で開催し、令和8年度以降、他地域についても順次開催。その上で、実施状況のフォローアップも踏まえ、今後の施策に必要な応じて反映。

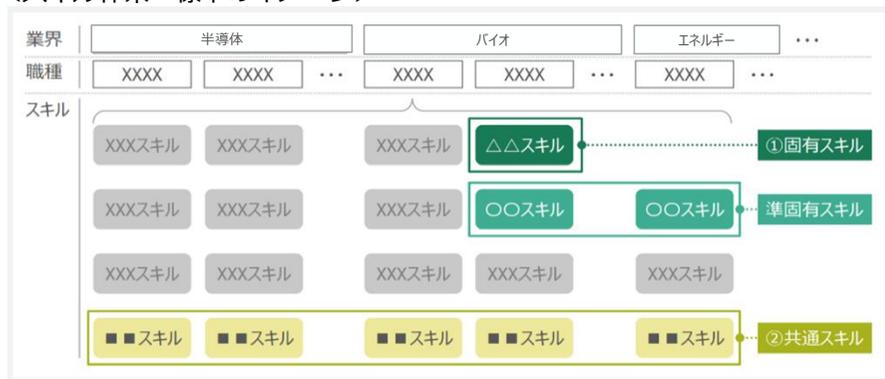
# 産業構造変化を見据えたスキル可視化・リスキング基盤整備事業（R7補正予算：11億円）

- DXやGXの進展、生成AI・ロボットの普及など産業構造が変化中、成長分野の人材確保は喫緊の課題。
- そのため、将来を見据えた重点産業分野において、**企業が求め、個人が学ぶべきスキルを共通言語化するスキル標準を体系的に整備**するとともに、**職種探索から転職までの一体的な導線の確保**に向けて、**スキル・講座・個人の履歴・求人等の情報のデータ連携の在り方を調査・検証**する。

## 1. 重点産業分野のスキル体系・標準等の整備

- ✓ 共通言語として**産業横断的に使用できる専門スキルの体系を策定**。
- ✓ スキル体系に沿った個別産業ごとのスキル標準の策定方法を整備するとともに、戦略的な人材育成が必要な重点産業分野における**専門的・実践的なスキル標準の策定**を促進する。

<スキル体系・標準のイメージ>



## 2. スキル関連情報のデータ基盤に関する調査検証

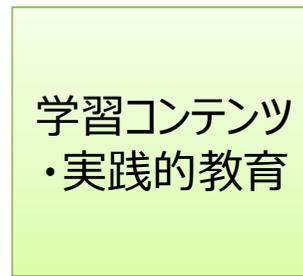
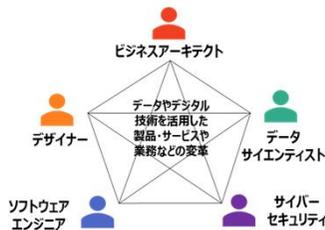
- ✓ スキル情報、講座情報、求人情報などの情報が相互に紐付く形でデータ連携することで、転職に向けた一体的な導線を確保することが重要。
- ✓ 職種やリスキング講座に関する情報をスキルと紐付け、個人が一元的に利用可能となるための**分野横断的なデータ連携の在り方について調査・検証**を行う。

# デジタル分野の人材育成の現状

- デジタル分野に関しては、上述の重点産業分野における取組に先行して、スキルの可視化、学習コンテンツ・実践的教育のプラットフォーム構築、情報処理技術者試験などの能力保証・効果測定に取り組んできた。
- 今後、①個人のデジタルスキルの可視化を行うプラットフォーム（デジタル人材スキルプラットフォーム）の構築と、②「土台」となる知識を身につけるため、AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせた情報処理技術者試験の見直しを進めていく。また、知識を現場でより活かすことができるための実践的学びの場のあり方についても検討していく。



- デジタルスキル標準 (DSS)



- デジタル人材育成プラットフォーム  
マナビDX・Reスキル講座  
マナビDXクエスト

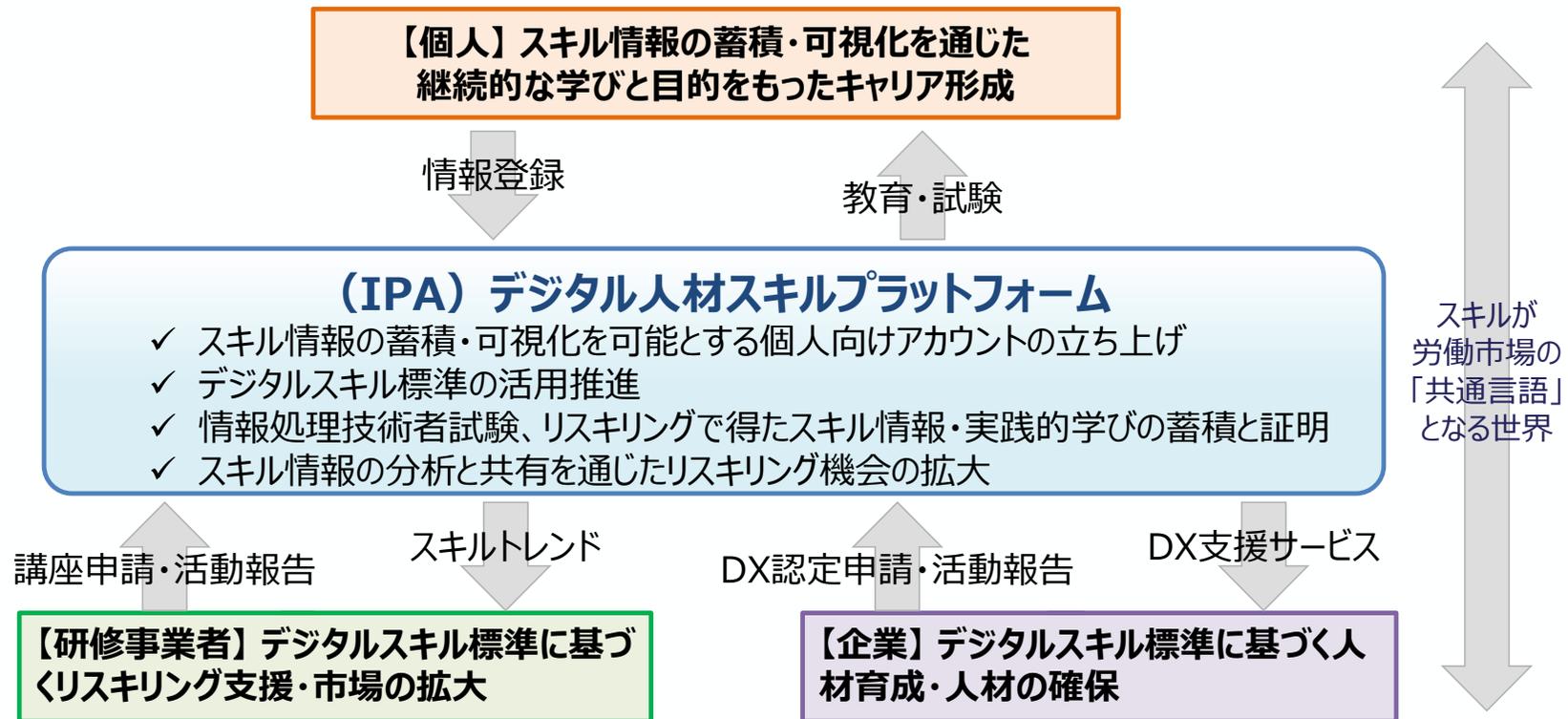


- 情報処理技術者試験  
ITパスポート試験  
基本情報技術者試験 等
- 情報処理安全確保支援士試験



## デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの構築

- AI技術の進歩やデータ利活用の推進に合わせて、スキルアップを続けるデジタル人材が、一層活躍できる環境整備が必要。
- そのため、個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みとして、IPAにおいて、「デジタル人材スキルプラットフォーム」の検討を進め、令和8年度中のサービス構築を目指す。



## デジタル分野の人材育成の今後の取組①デジタル人材スキルプラットフォームの提供価値のイメージ

①

### スキル情報の蓄積・可視化

- 保有スキルや資格情報、**実践的学びの実績をデジタル資格証明（公的証明機能＝デジタルクレデンシャル）**として発行。
- IPA提供サービス、IPAと連携する試験・資格・学習サービスの様々なスキル情報の公的証明機能により、**スキルの共通言語化に貢献。**



②

### 動的なスキル把握

- 従来試験が提供する「静的な知識・スキルの評価」に加え、「**動的で実践的な評価**」のニーズにも適合。
- スキル情報の蓄積を進めることで、**試験の合否を超えたアセスメントや新しいスキル習得機会や実践的学びのリコメンド、試験のバージョン管理も可能に。**



③

### スキル情報のビッグデータ化

- **スキル習得の全体動向を可視化し、個人、企業におけるデジタル人材の採用・育成の参考に。**
- DXに効果的な人材スキルや人材戦略などの分析、**新たな教育サービスの創出に貢献。**
- スキル情報等をビッグデータとして分析し、**新たなスキルタクソノミー形成やデジタルスキル標準のアップデートにつなげる。**



④

### ともに学び合うコミュニティ形成

- 業種別、イシュー別のコミュニティが形成され、**コミュニティ自身が課題解決に向けて活動。**
- 政策へのフィードバックの機会。
- **次世代リーダーが最先端のデジタル技術情報に触れ、DX先進企業と交流する機会。**



## デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直し（検討案）

- DXの推進に必要となるデータ活用やデジタル技術は進化しており、これに対応するスキルも変化しており、この変化に柔軟に対応するためには、「土台」となる幅広いスキルを身につけることが必要。
- このため、情報処理技術者試験は、スキルの変化に柔軟に対応するため、幅広いスキルを身につけ、スキルベースで評価するための試験体系に見直すなどを検討。令和9年度開始を目指す。
- 「土台」としての国家試験と、先端的・実践的な民間学習サービスをIPAにおいて検討している「デジタル人材スキルプラットフォーム」を介して相互補完し、スキルを可視化することで、継続的な学びにつなげる。

### データマネジメント試験（仮称） 新設

AIを活用するためには、データを活用可能な状態に整備・管理する必要があり、このスキルを習得し、評価するための新たな試験を創設。

### ITパスポート試験 最適化

全ての人の変化を敏感に捉えられるようにDXのマインド・スタンス、データマネジメントの基礎に関する出題追加、AI時代に対応した倫理の出題強化など。

### 応用情報・高度試験 再編

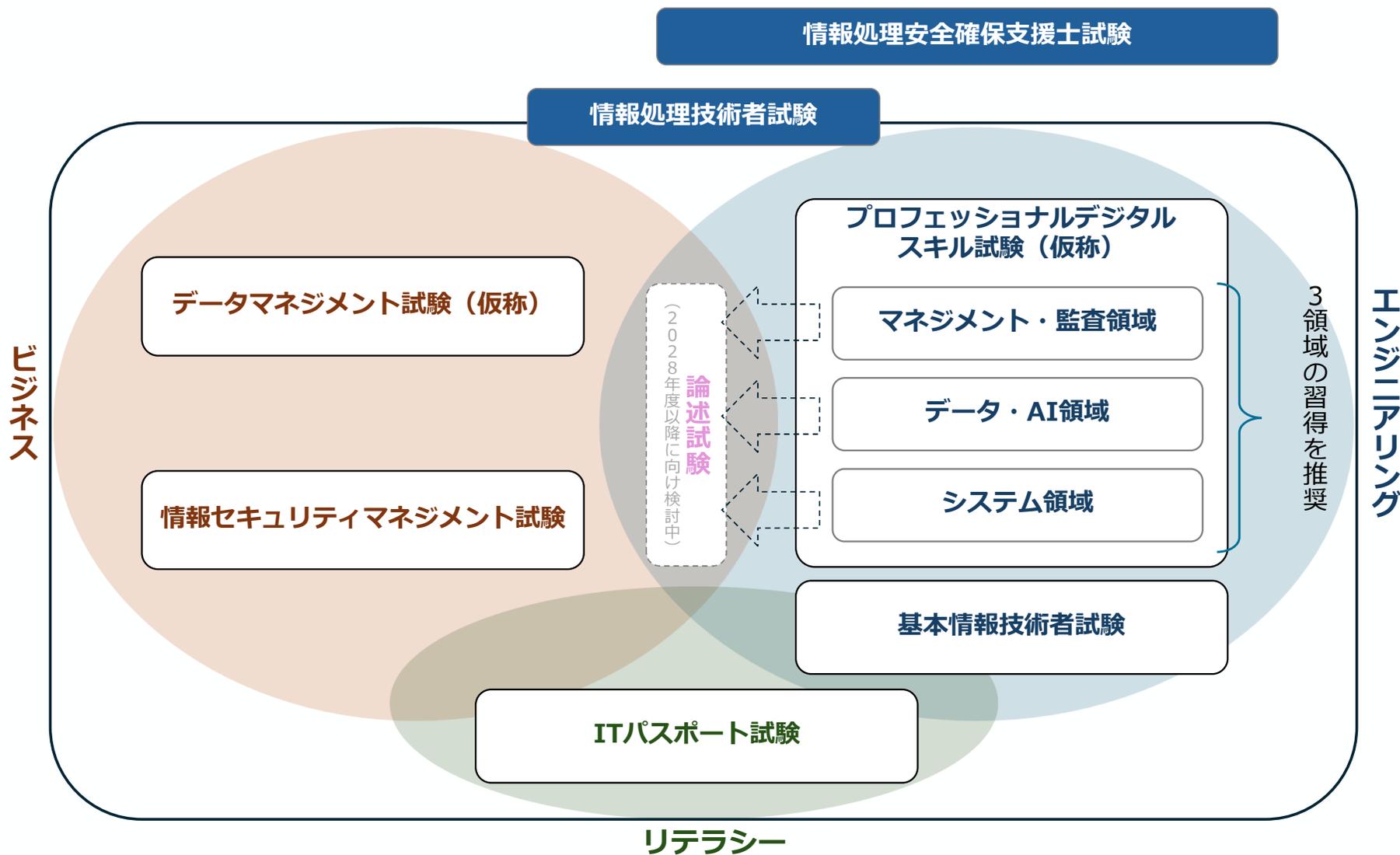
スキルの変化に柔軟に対応できるように、「土台」となる幅広いスキルを身につけるため、応用情報技術者試験と高度試験をマネジメント・監査、データ・AI、システムの3領域に大括り化し、3試験に再編。3領域の習得を推奨。

### 試験実施方法 変更

2026年度から、現行の全試験区分をペーパー方式からCBT方式※による実施方法に移行。応用情報・高度試験は、見直し後の試験をCBT方式に適した出題方式へ見直し。論述試験のあり方は、2028年度以降に向けて継続検討。

※Computer Based Testing：コンピュータを利用した試験方式

# 【参考】 デジタル分野の人材育成の今後の取組②情報処理技術者試験の見直しイメージ（検討案）



# 学びフェス

～体験！ハロートレーニング～

12月20日 土

メートプラザ佐賀  
1F多目的ホール

開催しました

会場の様子をお届け★

## AR溶接体験



## 訓練施設との交流



## ポリテク佐賀による体験ブース



## 適職診断



## 各訓練校ブースでの 体験・交流



産業技術学院による体験ブース



壁紙貼り体験



CAD操作体験



キッズコーナーでは缶ミラーやクリスマス工作でにぎわっていました♪



ご来場いただいた皆さま  
ありがとうございました

## ご来場者の感想



自分の強みや弱み、興味を知ることが  
できました。

詳しい仕事内容を良く知れた良い機会でした



どのコースも丁寧に体験させてもらえました

体験ブースがよかった



実際に体験できてイメージがつかめた。  
キッズスペースがあり助かった。

思った以上に楽しめた



\*転載転用はお控えください

文部科学省「産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業」令和7年度補正予算申請資料(たたき台)

# 佐賀創生リカレント教育プラットフォーム事業

R8年度取り組み「経営者向けリスキリングプログラムの展開と持続可能な連携体制の構築(仮)」

佐賀大学ウェルビーイング創造センター

リカレント教育部門

# 産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

## Reskilling Ecosystem For Revitalizing Economy and Sustainable Human capital (REFRESH)

令和7年度補正予算額（案）

22億円



文部科学省

### 背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
- **地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
- **産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ集**において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠



解決策

- ① 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- ② 企業における**学びの成果の処遇反映**に向けた**仕組み構築**
- ③ 大学等における**収益化の推進**

### 事業内容

#### リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

- **大学におけるリ・スキリング講座の開発** 補助金**18.6億円**

メニュー	①地方創生	②産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体、経営等 	産学連携を行う大学等 【領域例】 GX, SCM, DX, 半導体、経営等 

※協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費等

- **伴走支援等** 委託費**3.6億円**
- ・ 採択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- ・ 企業のスキルセット構築
- ・ 「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報等

#### 重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

- 現下の課題に選択的に対応

個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li> <li>・ 就職氷河期世代支援</li> <li>・ <b>参加しやすいオンラインプログラム構築</b></li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li> <li>・ 産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応</li> </ul>
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全学的経営改革               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 教員のインセンティブ向上</li> <li>✓ 事務体制強化</li> <li>✓ 修士課程への接続等</li> </ul> </li> </ul>

- **企業からの投資を含む収益計画の確認**

#### 目指す状態 産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働きながら学ぶ社会人の増加</li> <li>・ リ・スキリングによる処遇改善</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li> </ul>
大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li> <li>・ コーディネーター人材の育成、確保</li> </ul>



KPI【地方創生】	累積 <b>1,000人</b> ※令和7年度終了時	累積 <b>2,000人</b> ※令和8年度終了時	累積 <b>5,000人</b> ※令和11年度終了時
KPI【産業成長】	累積 <b>3,000人</b> ※令和7年度終了時	累積 <b>3,000人</b> ※令和8年度終了時	累積 <b>15,000人</b> ※令和11年度終了時

<p>経済財政運営と改革の基本方針2025</p> <p>就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、<b>毎年約3,000人が</b>修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。</li> <li>・ 大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が<b>受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座</b>を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充</li> </ul>	<p>新しい資本主義 実行基本計画 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者のリ・スキリングによる<b>最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）</b>や、<b>地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）</b>に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。</li> <li>・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー（略）の育成や<b>AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング（略）</b>を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。</li> </ul>
---	---	---

事業テーマ名：佐賀創生リカレント教育プラットフォーム事業「経営者向けリ・スキリングプログラムの展開と持続可能な体制の構築（仮）」

提案の概要

背景・活動範囲

- 九州地域：人口減少と若年層流出、人材開発に課題（6頁）
- 全国および佐賀県内企業経営者調査より以下を示唆（●頁）
- ✓ 佐賀県内企業経営者はリ・スキリング意欲が高い傾向。
- ✓ **経営者自身のリ・スキリングが、本人のウェルビーイングや企業の人材育成投資とその効果を高める可能性。**
- **佐賀県内企業経営者をメインターゲット**にすることで、組織や地域全体の学びが活性化が期待される。

プラットフォームの体制（仮）

- ・ R7年度：佐賀県内の産官学金の構成員による佐賀創生リカレント教育プラットフォームを発足し、事業実施委員会を3回開催。
- ・ R8年度：**構成機関を増やし、各機関との連携体制を強化。**

■事業実施委員会

- ・ 事業の運営方針の策定 ・ 事業評価 ・ 履修証明の認証
- ・ ニーズ調査 ・ 効果測定/改善 ・ 普及啓発活動 ・ 参加承認

佐賀県経営者協会	佐賀県商工会議所 連合会	大学コンソーシアム佐賀
サガテレビ	木村情報技術	佐賀銀行
佐賀県産業労働部 産業人材課	佐賀労働局・職業 安定部訓練課	佐賀市経済部
新規加入機関 (調整中)	新規加入機関 (調整中)	

大学運営面の課題

- ・ 佐賀大学公開講座は主にシニア世代の生涯学習の場となっており、現役社会人・経営者層へのリーチや修士課程接続が不十分。
- ・ また、事務手続きの非効率性や広報戦略、教員インセンティブ制度の不足など自走化可能な体制が構築されていない。

R8年度事業の3つの柱

- ・ 以下の3つの事業を柱とする。各施策は独立して機能するのではなく、有機的に連携することで、相乗効果を生み出すことが期待される。

事業①経営者のための統合型リ・スキリングプログラム(●頁)

- ・ 経営者のニーズに即して設計した、4つのコースからなる体系的プログラム
- ・ **オンラインやオンデマンド教材**を活用し、多様な受講形態を実現
- ・ **柔軟な講座選択**を可能にし、幅広いニーズに応える
- ・ **プラットフォーム参画団体との協働・連携**による実践的な学びの提供
- ・ 既存の公開講座や授業開放を活用し、大学の資源を有効利用

- ✓ 経営者の学びを促進することで、経営者自身のウェルビーイングの向上と、企業の「学ぶ」文化の醸成・人材育成投資を推進
- ✓ 従業員のリ・スキリングを促進し、企業ニーズに応じたオーダーメイドリカレントプログラムや、修士課程への接続
- ✓ 企業と研究者との接点を増やし、共同研究、学術コンサルティングへ発展

事業②スキルの可視化：ライフキャリア・ポートフォリオ(●頁)

- ・ 受講生の学びの振り返りやキャリア設計のためのツール「ライフポートフォリオ」の導入と運用
- ・ 学びを可視化し、所属企業への報告や共有を支援

- ✓ 受講生：自身の習得スキルを理解し、次の学習意欲に
- ✓ 企業：従業員の学習効果を理解し、処遇改善に

目指す姿

個人	企業	大学
主体的な学習意欲向上 いきいきと働きながら 学ぶ社会人の増加	人材育成活性化 人的資本経営の推進 生産性の高い組織の構築	産学連携深化、 社会人院生の増加 自走化できる運営体制

事業③持続可能な組織体制(●頁)

- ・ 大学院授業開放拡大
- ・ 大学の強みを生かした広報戦略強化
- ・ 適切な受講料設定と、教員への適切なインセンティブ
- ・ 事務手続き効率化

- ✓ 博士・修士課程接続
- ✓ 教員のモチベーション向上
- ✓ 高品質なプログラムと収益性確保
- ✓ 持続可能な運営体制構築

## 事業の3つの柱

- 本事業は、①経営者のための統合型リ・スキリングプログラムの企画と実施、②スキルの可視化と活用のための「ライフキャリア・ポートフォリオ」の設計と導入、③大学の持続可能な組織体制の3つの柱からなる。
- これら3つの柱が相互に作用し、地域における持続可能な学びのエコシステムを形成する。
- 各施策は独立して機能するのではなく、有機的に連携することで、相乗効果を生み出す設計となっている。

### ①経営者のための統合型 リ・スキリングプログラム

- 県内企業経営者ニーズ調査に基づく、体系的なプログラム
- オンラインやオンデマンド教材も活用し、講座を柔軟に選択
- 経営者自身のウェルビーイング、エンゲイジメント促進
- 自社従業員の育成を推進

### ②スキルの可視化：ライフ キャリア・ポートフォリオ

- 受講生の学びの振り返りやキャリア設計のためのツール「ライフポートフォリオ」の導入
- 学びを可視化し、所属企業への報告や共有を支援
- 受講生は自身が習得したスキルを理解し、次の学習意欲に
- 企業は従業員の習得したスキルを理解し、処遇改善に

### ③持続可能な組織体制

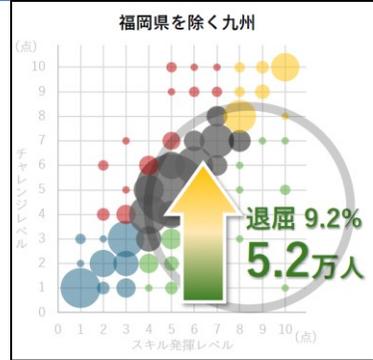
- 社会人を積極的に受け入れる研究室を周知/大学院の授業開放
- 調査結果をエビデンスとして活用した広報戦略
- 適切な受講料設定と、教員への適切なインセンティブ
- 事務手続き効率化
- 大学の特色を生かした高品質なプログラムと収益性の確保、修士接続により、持続可能な運営体制を構築。

## 体制構築：これまでに得られた知見と取り組みの関係

### 九州・佐賀が直面する経営・人材課題

- 人口減少と若年層流出が進む九州地域
- 福岡県を除く九州地域において「スキルを活かす挑戦機会が少ない人材（退屈状態）」が多数存在（経済産業省九州経済産業局，2025）
- 人材戦略を策定している企業は約3割にとどまり、策定していても社内への浸透・理解に課題を抱えるケースが多い。
- キャリアアップの機会や挑戦の場の設計が十分でないことが、社員のエンゲイジメント低下や離職につながる可能性が指摘

→ **人材の潜在力を十分に引き出し切れていない現状を改善するためには、チャレンジ機会やスキルアップによる処遇改善を意図的に設計していくことが不可欠**

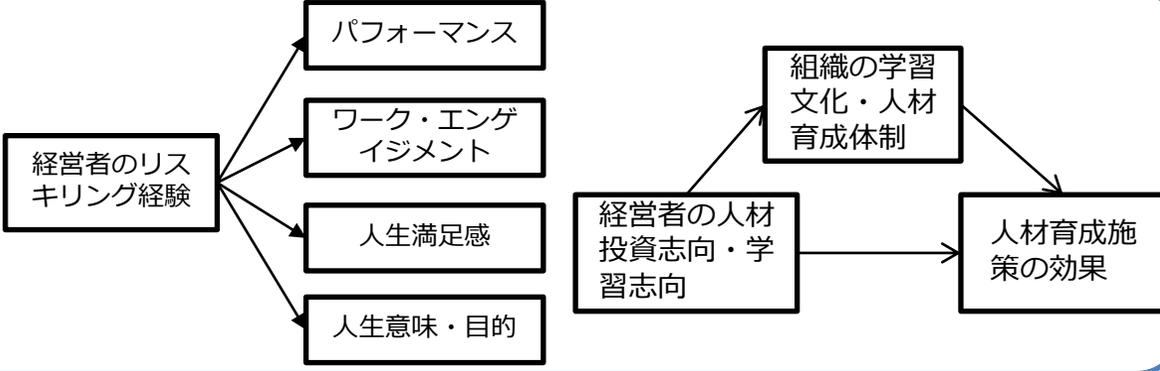


出典：個を生かす組織経営レポート（経済産業省）  
[https://www.kyushu.meti.go.jp/report/2503/250331\\_1.html](https://www.kyushu.meti.go.jp/report/2503/250331_1.html)

### 経営者のリ・スキリングがもたらす効果

- 過去1年間にリ・スキリング経験をもつ経営者ほど、仕事のパフォーマンスやエンゲイジメント、ウェルビーイングが高い
- 経営者が高い学習志向をもつ企業ほど、組織の学習文化が促進され、人材育成の実施と効果が高まる

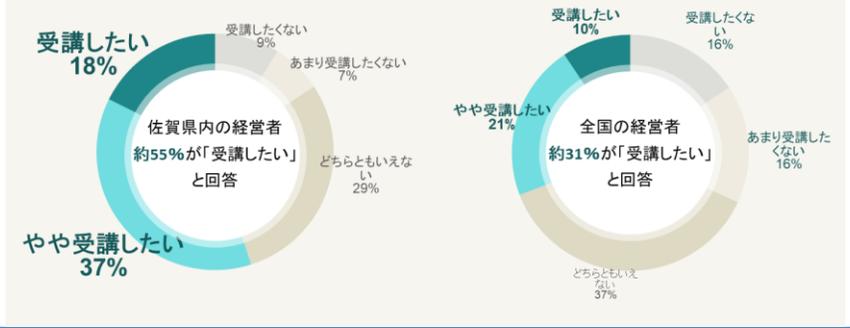
→ **経営者自身の学び直しが、本人のウェルビーイングを高めるとともに、企業や地域における人材育成投資とその成果を押し上げる可能性**



### 佐賀県内経営者のリ・スキリング意欲

- 佐賀県内企業経営者において、リ・スキリング意欲あり群が、意欲なし群よりも40ポイント多い。
- 佐賀県内経営者は、全国経営者と比較して、リスキリング意欲が25ポイント高い

→ **九州地域の中でも、こうした学習意欲の高い経営者層をメインターゲットとすることで、個々の企業の変革にとどまらず、組織や地域全体に学習と挑戦の好循環を生み出すことが期待される。**



## 体制構築：受講生に期待する学習効果と目指す姿

- 本事業は、「佐賀創生リカレント教育プラットフォーム」の知的資源を活用した、県内企業経営者をメインターゲットとしたリ・スキリングプログラムを提供することで、経営者の学び直しから企業の人材育成投資を促進し、地域経済活性化、さらには産学連携研究へと発展する好循環を生み出すものである。
- 大学は教育・研究・社会貢献の三つの使命を統合的に果たし、地域社会との持続可能な関係を構築する。
- 講座提供にとどまらず、地域における知の循環と産学連携の深化を実現する持続可能なエコシステムの構築を目指す。

## 令和8年度事業

## 期待される効果

## 中長期的に目指す姿

## 1. 経営者プログラム

ニーズに基づく柔軟なプログラム  
オンライン・オンデマンド

## 2. スキルの可視化と活用

ライフキャリア・ポートフォリオ  
の開発と運用

## 3. 持続可能な大学体制

エビデンスに基づく広報戦略  
社会人受入を行う大学院情報の周知  
教員インセンティブ  
事務手続き効率化

## ・ 経営者のウェルビーイング向上

経営力やパフォーマンス向上と、エン  
ゲイジメント・満足感・幸福感の向上

## ・ 企業人材投資促進

経営者の意識変革により、組織の人材  
育成投資が促進

## ・ オーダーメイドプログラム・修士接続

個別企業ニーズに応えるオーダーメイ  
ド型リ・スキリングに接続  
大学と企業の接点を増やし、更なる学  
術的探究と高度専門人材育成に接続

## ・ いきいきと働き・学ぶ社会人の増加

地域全体の人材育成活性化  
企業生産性向上

## ・ 産学連携深化

講師と企業の接点を増やし  
共同研究や学術コンサルティングへ発展

## ・ 自走化・持続可能な大学運営体制

教員のモチベーション向上  
高品質で持続的なプログラム提供  
収益性担保  
修士接続・社会人院生の増加

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム（全体概要）

- 佐賀県内企業経営者を主な対象としつつ、全国的な知見や大学の知的資源を活用した、体系的かつ柔軟なリ・スキリングプログラムとして構成。
- 事前に実施した佐賀県内経営者ニーズ調査の結果をふまえ、本プログラムでは以下の5コースを柱とし、受講者が**自身の経営課題や関心に応じて複数のコース・講座を選択できる体系的かつ柔軟な設計**。
- 一部講座については**オンデマンドやオンライン形式**での受講を可能とし、時間的制約の大きい経営者でも参加しやすい学習環境を整備。

### 各コースの概要(詳細は●～●頁)

各コースは相互に連携しており、プラットフォーム参画機関や学内外の専門家と連携した講座提供を行うことで、理論と実践を往還する学びを実現

#### 1. 次世代経営イノベーター育成コース

データサイエンス・AI・ITの基礎理解を土台に、事業創出、マーケティング、デザイン思考を通じて、新たな価値創出と戦略構想力を養う。

#### 2. ファイナンス・リテラシー再構築コース

財務・会計・資金調達を経営判断に活かす力として再構築し、投資判断や、経営の意思決定につなげる。

#### 3. 組織変革・人材活性化実践コース

人的資本経営の視点から、組織風土、リーダーシップ、従業員エンゲイジメント等を実践的に学び、自社の組織力・人材力強化につなげる。

#### 4. 経営に生きるリベラルアーツコース

幅広い教養を学び、経営の基盤となる視野と洞察力を養う。公開講座「みんなの佐大！オープンカレッジ」を活用。

#### 5. 経営者のためのものづくり技術リテラシーコース

ものづくりの基盤領域を体系的に学び直し、現場や技術者と同じ言葉で対話できる共通土台をつくる。複数の領域から選択可能。

### 佐賀県内企業経営者のリ・スキリングニーズ（●～●頁）

#### 経営者自身の学びへのニーズ

- 幅広い分野への関心（例：**DXやAI、クリエイティブ思考、ファイナンス、人的資本経営、リベラルアーツ**など）
- 柔軟な学習形態（**講座の選択、オンデマンド**）へのニーズ
- 人材育成・採用、生産性向上・業務効率化、（新規）事業創出・販路拡大、高コスト対策**に対する経営課題認識が高い。

#### 自社従業員育成へのニーズ

- 社員の**人材育成・能力開発**を推進する必要性を感じる割合は85%

#### 大学が提供するリ・スキリングへのニーズ

- 専門、応用、最先端の知識や技能、基本的理論の習得への高い期待
- 産学連携への一定の期待

#### ものづくり産業(製造業)が佐賀の基幹産業

- 佐賀の総生産額：4分の1が**製造業(ものづくり産業)**で、最大

#### 目的

- 経営者が自社の事業・組織・財務を統合的に捉える視点を獲得する
- 数字・人材・戦略・社会環境を結びつけた意思決定力を高める
- 経営者自身のウェルビーイング向上と企業の人材育成投資・その効果の向上につなげる
- 経営者を起点に、組織および地域全体の学習と挑戦を活性化する

#### 対象

- 中小企業・地域企業の経営者、役員、後継者
- 新規事業や組織変革に取り組む経営層、管理職
- 経営の学び直しを志向する経営者、管理職

#### 期待される効果

- 意思決定の質の向上
- 人材投資・組織変革の促進
- 事業創出・競争力強化への波及
- 地域企業と大学の継続的な学習・連携基盤の形成

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム

### ① 次世代経営イノベーター育成コース：データと創造性で切り拓く新たな事業と価値創出

- 本コースは、不確実性の高い時代において、経営者が事業創出と競争力強化を実現するための実践的な学びを提供します。データサイエンス・AIの基礎理解を土台に、ITを活用したイノベーション創出、マーケティングによる戦略設計、創造的思考による新たな価値創出までを体系的に学びます。
- DX・AI・IT活用を「ブラックボックス」にせず、技術を理解した上で「どのように使うか」を考え、事業・市場・顧客視点へとつなげます。ITやアイデアを事業に落とし込み、市場・顧客・競争環境を踏まえた戦略設計から実行・評価までを含む経営視点を獲得します。さらに、デザイン思考や創造的問題解決を通じて固定観念からの脱却を図り、次の成長につながる意思決定力と構想力の向上を目指します。

#### 講座概要



##### データサイエンス・AI基礎

経営判断のための共通言語づくり。データ・AIの基本概念を理解し、過度な期待や誤解を避けるための判断軸を獲得する。IT活用・サービス設計の理解を促進する。



##### ITイノベーション創出

ITを経営の武器に変えるために、IT技術を理解した上で、どう使うかを学ぶ。ITによるサービス創出の考え方、サービスマネジメント・競争戦略を習得する。



##### マーケティング戦略

顧客ニーズの分析から、戦略立案に至る一連のプロセスを整理し、経営課題に即して活用できる知識とフレームワークの習得、戦略的思考力向上を目指す。



##### クリエイティブイノベーター経営

経営の「創造力」を拡張する。知識・戦略を踏まえた上での発想の飛躍を目指し、デザイン思考・創造的問題解決を通じて固定観念からの脱却を実現する。



##### DXと組織風土

DX推進による組織変革と組織風土の関係を学び、DX推進による効果を高めるための組織の在り方を理解する。

#### 講師

佐賀大学 理工学部

教授 皆本 晃弥

データサイエンス・AI基礎

内諾済

佐賀大学 理工学部

准教授 掛下 哲郎

ITイノベーション創出

内諾済

佐賀大学 経済学部

教授 関 庚炫

経営戦略・事業開発に生かすマーケティング

内諾済

佐賀大学 芸術地域デザイン学部

教授 中村 隆敏

准教授 阿部 浩之

クリエイティブイノベーター経営

内諾済

佐賀大学 経済学部

教授 羽石 寛志

DXと組織風土

内諾済

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム

### ②ファイナンス・リテラシー再構築コース：数字で語り、意思決定につながる財務・会計・資金戦略

- ・変化の激しい経営環境の中で、経営者には数字を根拠とした意思決定や、金融機関等との的確な対話が求められています。本コースは、企業経営に不可欠な財務・会計・資金調達に関する知識を、経営判断に活かす力として再構築することを目的としたプログラムです。
- ・決算書の読み方や資金の流れを経営の視点から理解し、人材・設備投資、コスト管理、資金調達などの意思決定に結びつける力を養います。さらに、融資や公的支援などの資金調達についても、自社の成長段階や経営戦略の視点から整理し、講義と事例・ワークを通じて、実践的に考える力を養います。持続的な企業成長を支える経営基盤の強化を目指します。

#### 講座概要

##### 経営者のための財務・会計入門

経営判断とファイナンスの関係を学び、財務・会計知識の必要性を理解する。財務諸表の読み取り方を学び、決算書を経営判断に活かすことを目指す。

##### 経営判断に使える管理会計（人的資本会計）

経営判断に必要な内部の数字である管理会計の基本を学ぶ。人材に関わる各種指標を理解し、報酬・評価制度の設計ポイントについて事例を交えながら検討する。

##### コーポレートファイナンス

企業価値向上を目的に、投資・資金調達・資本構成の基本を学び、自社の財務戦略を点検・再設計する力を養う。

##### 企業価値とコーポレートガバナンス

多義的な意味をもつコーポレートガバナンスに関する知識を整理し、どのように企業価値に影響するのか解説する。

##### 資金調達戦略

自社に合った資金調達の道筋を描くための、資金調達の全体像や選択肢を学ぶ。金融機関の視点や事業計画・資金計画のポイントを理解し、融資担当者との対話力を磨く。

#### 講師

佐賀大学 経済学部

准教授 山形 武裕

経営者のための財務・会計入門

佐賀大学 経済学部

教授 角田 幸太郎

経営判断に使える管理会計（人的資本会計）

佐賀大学 経済学部

教授 野方 大輔

コーポレートファイナンス

佐賀大学 経済学部

准教授 篠崎 伸也

ガバナンスと企業論

某会計事務所様にご相談中

資金調達戦略

内諾済

内諾済

内諾済

内諾済

相談中

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム

### ③組織変革・人材活性化実践コース：人的資本経営を支えるカルチャー・リーダー・コミュニケーション

- 本コースは、経営者が自社の持続的成長を支える「人」と「組織」に向き合い、組織変革を実践するための学びを提供します。組織カルチャーが戦略の実行力や人材の活躍に与える影響を理解した上で、従業員エンゲイジメントを高めるリーダーシップ、組織を活性化するコミュニケーション、チームのつながりを強める実践的な手法を体系的に学びます。
- 組織の問題を「個人の問題」として捉えるのではなく、構造として捉える視点を身につけ、従業員エンゲイジメント（組織への高い愛着と、仕事に対してポジティブで充実した心理状態）を促進する組織やリーダーのあり方を理解します。理論的な学びを日常の部下との関わりに落とし込み、現場で活用できる実践的なスキルとして習得することを目指します。

#### 講座概要

##### 組織カルチャーの変革マネジメント

企業カルチャーが従業員の意欲や働きがい、組織の一体感に与える影響を理解し、自社の制度や施策、経営者自身の関わり方など、具体的な方法について考えを深める。

##### 従業員エンゲイジメントとリーダーシップ

ウェルビーイング経営・人的資本経営の視点から、従業員エンゲイジメントや組織の心理的安全性の向上、それらを支えるリーダーのあり方について理解する。

##### 組織を活性化するコミュニケーション

傾聴、ポジティブフィードバック、建設的な合意形成を図るための相談・交渉・提案方法を実践的に習得する。

##### レクリエーション支援から学ぶ組織文化とチームデザイン

レクリエーション支援を通じて、組織やチームの人と人のつながりを深化させる。信頼関係の形成や相互理解の重要性を体感し、組織力を高めていくための視点を養う。

##### 人的資本経営を支える人材獲得戦略

人的資本経営を支える人材獲得戦略を、理論と実践の両面から深掘りする。

##### 個を生かす組織経営の実践

従業員の意欲を引き出すような「個を活かす組織経営」に取り組んでいる九州内の企業の実事例を紹介。

#### 講師

九州大学 人間環境学研究院

准教授 池田 浩

組織カルチャーの変革マネジメント

内諾済

佐賀大学 ウェルビーイング創造センター

准教授 小林百雲子

従業員エンゲイジメントとリーダーシップ  
組織を活性化するコミュニケーション

内諾済

佐賀大学 教育学部

准教授 堤 公一

レクリエーション支援から学ぶ組織文化  
とチームデザイン

内諾済

株式会社ZENKIGEN

人的資本経営を支える人材獲得戦略

内諾済

経済産業省 九州経済産業局

個を生かす組織経営

相談中

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム

### ④経営に生きるリベラルアーツコース：みんなの佐大！オープンカレッジ

- 本講座は、公開講座「みんなの佐大！オープンカレッジ」を、幅広い教養（リベラルアーツ）を学び直したい経営者の皆様にも開かれた学びの場としてご案内するものです。ウェルビーイングを共通テーマに、佐賀大学の各学部がリレー形式で講座を担当し、科学、社会、文化、人間理解など、多様な視点から現代社会を読み解きます。専門分野に偏らない学びを通じて、視野を広げ、物事を多角的に捉える力を養うことができます。
- 本講座には、地域の一般の方や社会人、専門職など、幅広い受講者が参加します。自身とは異なる立場や価値観に触れながら学ぶことも大きな特徴です。関心のある回のみ受講も可能で、大学図書館や学内施設の利用、受講者同士の交流も魅力の一つです。日々の経営判断や人材育成の基盤となる「教養」を、大学という開かれた場で学び直す機会として、ぜひご活用ください。

#### 講座テーマ（抜粋）

佐賀の生き物

Well-Being

日本の地域と都市問題

アンガーマネジメント

葉隠

男と女の更年期・幸年期・抗年期

「元気の二刀流」  
動ける身体と衰えないあたまインタカルチュラル・ダンス・  
フィットネス・ワークショップ

#### チラシイメージ

※詳細が決まり次第、改めてご案内いたします。

みんなの佐大！  
**オープンカレッジ**  
佐賀大学公開講座

**幅広い対象者**  
地域の皆様、社会人、医療・福祉・教育・地域づくりに携わる専門職の方々まで、どなたでもご参加いただけます。

**充実のプログラム**  
多種多様な全13～15回程の講座を開講します。関心のある講座だけの受講も可能です。（料金は一律）

**全学リレー講座**  
佐賀大学の各学部が特色ある講座をリレー形式で提供します。多様な視点から学べます。

佐賀大学では、新たな公開講座を開講します。  
Well-Being（身体的・精神的・社会的に良好な状態）をテーマに、各学部がもつ様々な専門知識を、楽しく・分かりやすくお伝えします。

本コースの特徴は、大学の多様な分野の専門知識をオムニバス形式で受講できる点です。幅広い教養を学ぶことで、多角的な視点を実生活や仕事に活かすことができます。また、様々な立場の人との交流や対話を可能にします。

機関名：（フッター機能で入力）、事業テーマ名：（フッター機能で入力）

## 事業①教育プログラムの実施：経営者のための統合型リ・スキリングプログラム

## ⑤経営者のためのものづくり技術リテラシーコース

- 本講座では、電気電子、機械設計、機械力学・制御、環境保全、防食・防錆といった、ものづくりの基盤領域を体系的に学び直します。
- 採用難の時代、技術の属人化・品質ばらつき・設備トラブルは経営課題です。経営者自身が技術の基礎を理解することで、投資判断と改善の優先順位が明確になり、技術者とのコミュニケーションも円滑になります。また、中核人材育成や技術継承を進めるには、経営が技術の全体像を理解し、育成投資の筋道を描くことが不可欠です。本講座は、地場企業の経営者が、電気・機械・化学の基礎領域を俯瞰しながら学び直し、技術者と同じ言葉で対話するための共通理解を促進することや、現場の改善と人材育成を同時に進めるための土台を提供します。
- つの領域から選択して受講できます。

## 講座概要

領域	時間数	概要
①電子電子	15分	本電気回路と電子計測の基礎を習得することを目的とする。前半の電気回路では、電気回路の解き方、回路
調整中		

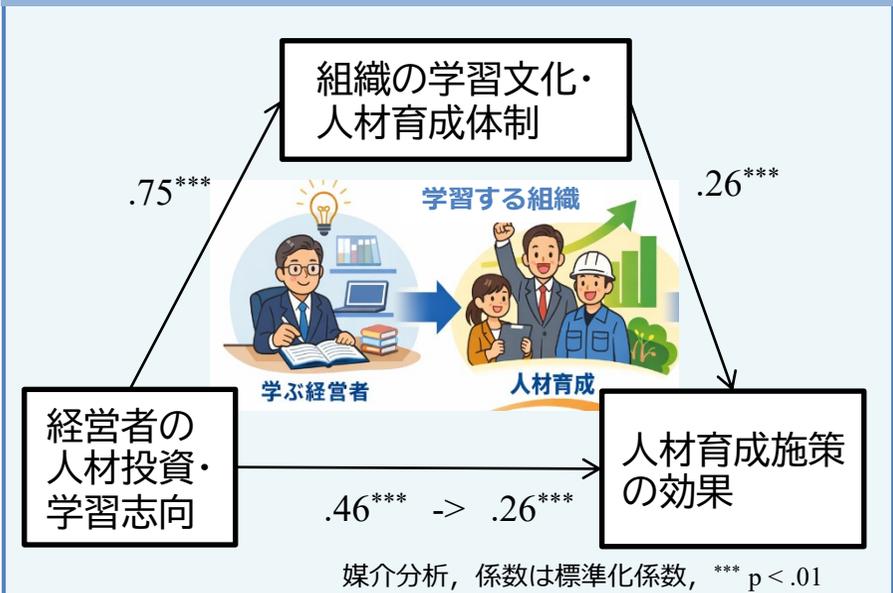
機関名：（フッター機能で入力）、事業テーマ名：（フッター機能で入力）

これまでに得られた知見

▼全国企業経営者調査から得られた知見 (対象者 n=1,000)

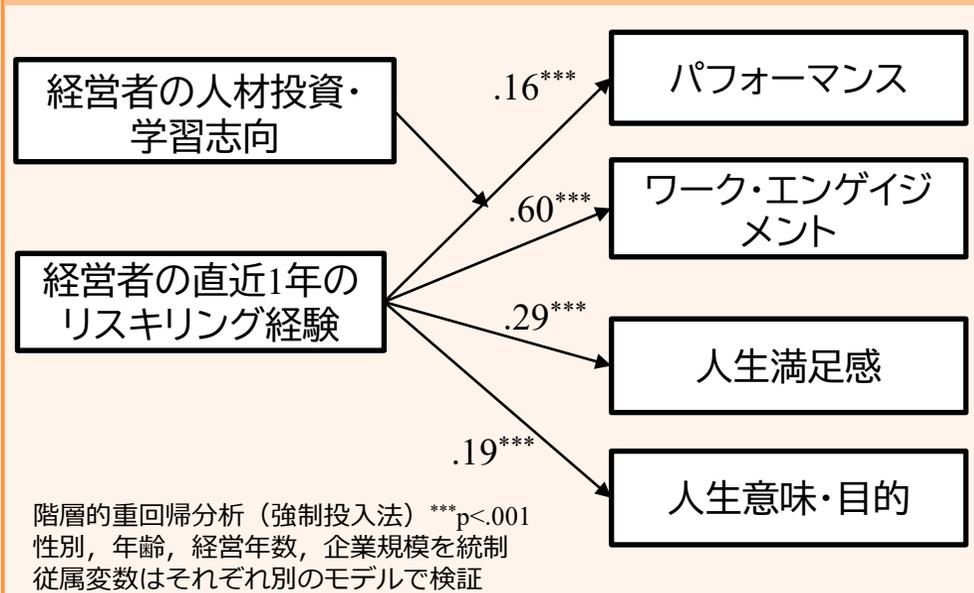
- 経営者が自社の人材育成や高い学習志向を持っているほど、組織の人材育成が活発であり、その効果も高い (図1)
- 直近にリ・スキリング経験がある経営者ほど、仕事のパフォーマンスやエンゲイジメント、ウェルビーイングが高い (図2)

図①：経営者の学習志向が学習する組織をつくる



経営者の学習姿勢が、組織の学習文化を通じて人材育成の効果を高める  
 👉 トップの学ぶ姿勢は、組織の人材育成機能を向上

図②：経営者自身の学びがウェルビーイングを生む



リスキリング経験のある経営者ほど、仕事のパフォーマンスやウェルビーイングが高い  
 👉 学ぶ経営者は、仕事と人生がポジティブで充実

本研究の要点：

経営者が学び、行動することで、①組織の人材開発効果と、②経営者自身の仕事/人生のウェルビーイングが向上

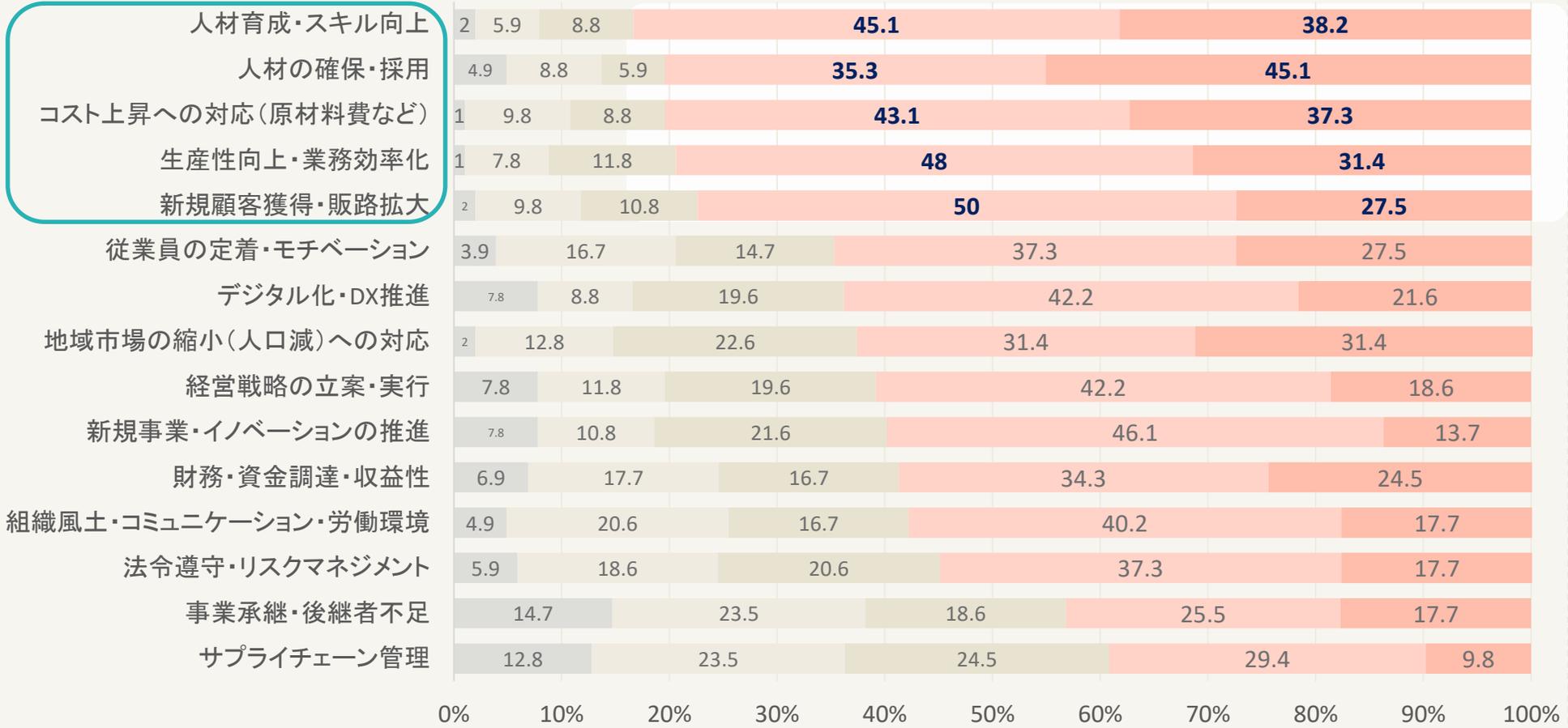
Q13. 現在、貴社が直面している経営課題について、以下の項目ごとにどの程度あてはまりますか。

これまでに得られた知見

▼佐賀県内企業経営者調査から得られた知見 (n=102)

- 人材確保・育成、生産性向上・業務効率化、販路拡大、コスト削減を経営課題としてとらえる企業が多い

経営課題



■まったく課題ではない ■あまり課題ではない ■どちらともいえない ■ある程度課題である ■非常に大きな課題である

機関名：佐賀大学 事業テーマ名：佐賀創生リカレント教育プラットフォーム

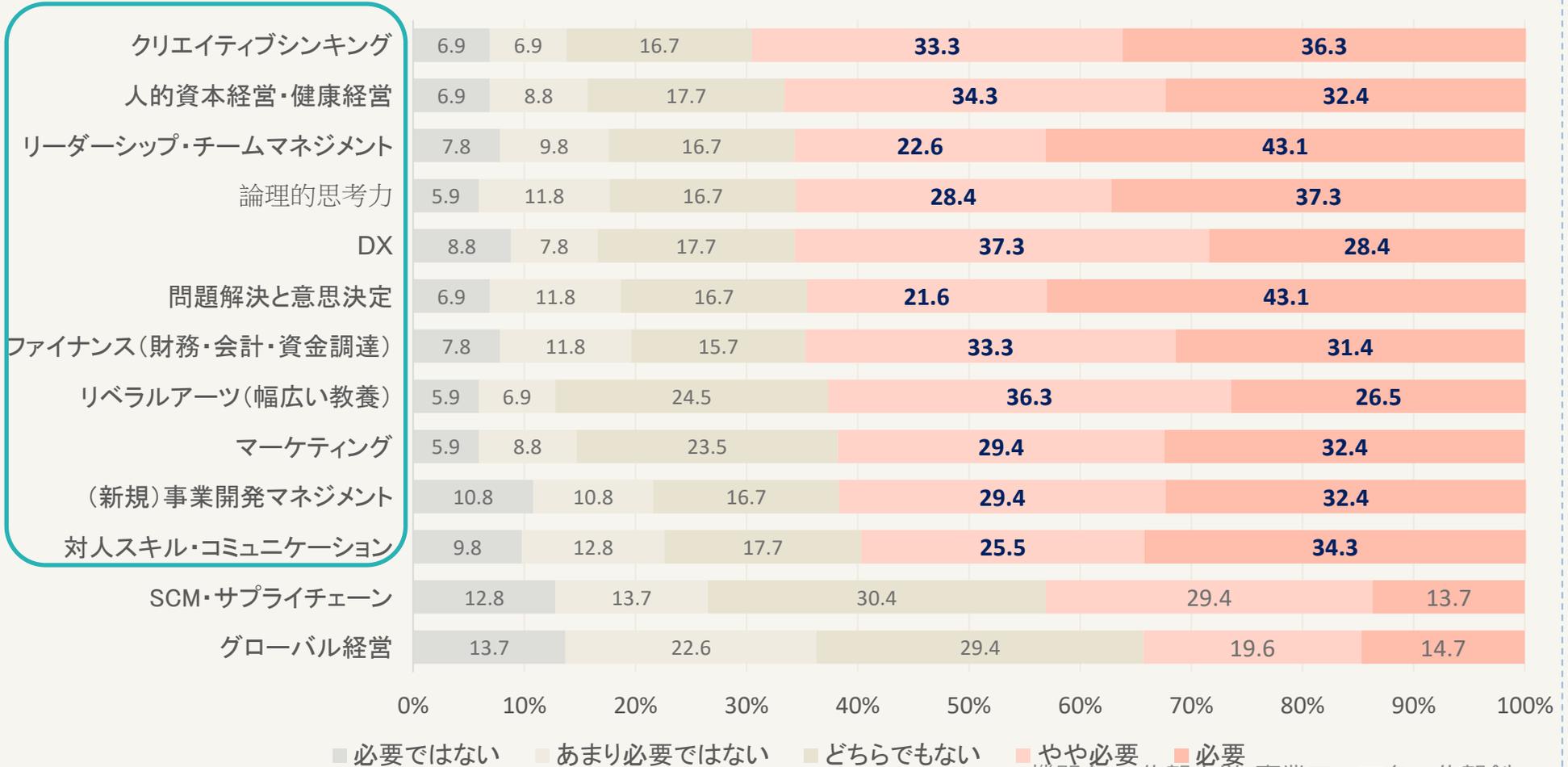
これまでに得られた知見

Q13. あなたご自身についてお尋ねします。今後経営者として身につけたい知識・スキルについて、どの程度必要と考えているか、あてはまるものをお答えください。

▼佐賀県内企業経営者調査から得られた知見 (n=102)

- 経営者は幅広い分野やスキルを自身が身につける必要性を感じている。

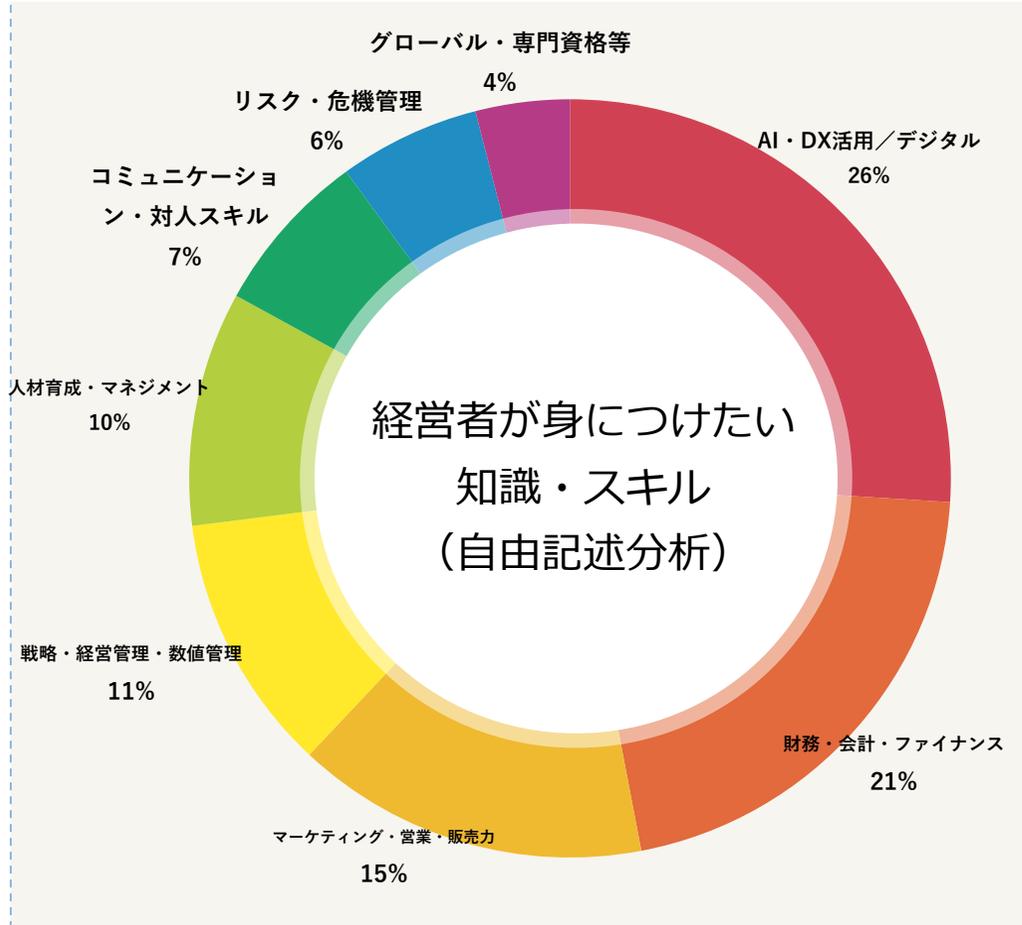
今後身につけたいスキル



これまでに得られた知見

▼佐賀県内企業経営者調査から得られた知見 (n=102)

- その他、経営者として身につけたい知識・スキル (自由記述)



回答
AI・DXを活用した新規事業に関する知識及びスキル
it、ネットワーク構築、建築、電気工事、ai、デザイン
経営、財務諸表、税理、グローバル、保険、投資、為替、労基、
チームマネジメント能力を身につけたい。
新しいマーケティング手法
アンガーマネジメント
人前で話す事
人材育成の強化
商談が上手くいくような話術や考え方など
AIの活用
経営管理
戦略
・中国語 英語のスキルアップ
・電気工事士資格
・無人航空機操縦士技能証明
・FP技能士 AFP CFP 取得
特になし
人脈を、広げるための会話力、雑知識 (スポーツ、芸能、地方政治)
グローバル人材採用スキル
特にありません。
これからの不動産の最新の知識
財務
現在に至るまで稲盛和夫さんの経営哲学を繰り返し学び、日々実践しています
弁理士試験 過去6回受験 来春も再挑戦予定
現在の自営業はいずれ他社へ事業継承予定。
弁理士資格実現すれば、知的財産関連の
コンサルティング活動で地場産業の発展に
寄与したい。健康維持と自己啓発に専念中。
営業力
生成AI活用に関するスキル
特にはありませんが、道徳科学の勉強会。脳科学の勉強など定期的に参加しています。
経営者として必須だと思います。
ファイナンスに関するスキル
AI活用
財務、会計、コミュニケーション、戦略立案、マーケティング、オペレーションリサーチ
数値管理、リスクマネージメント
販売力
Aiを使いこなす知識
安定経営のための危機管理

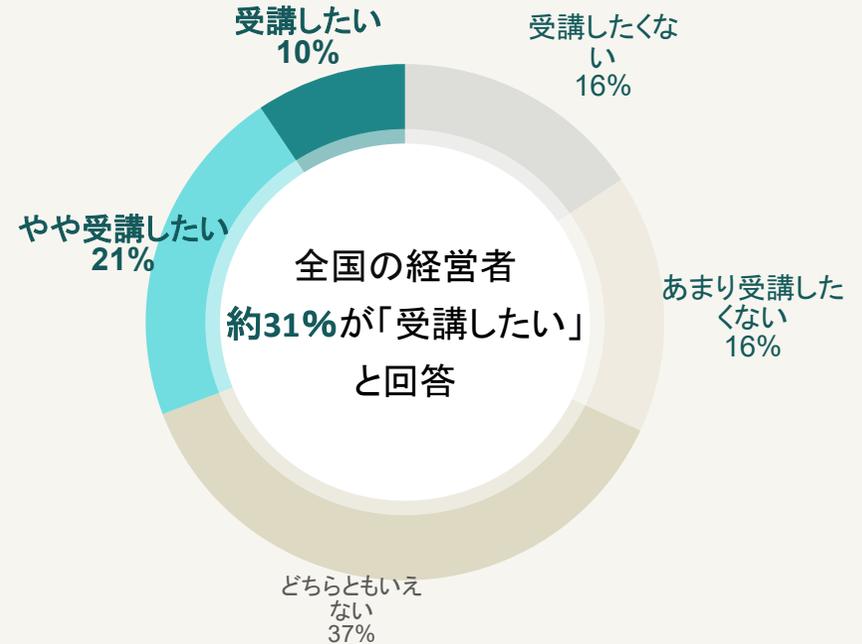
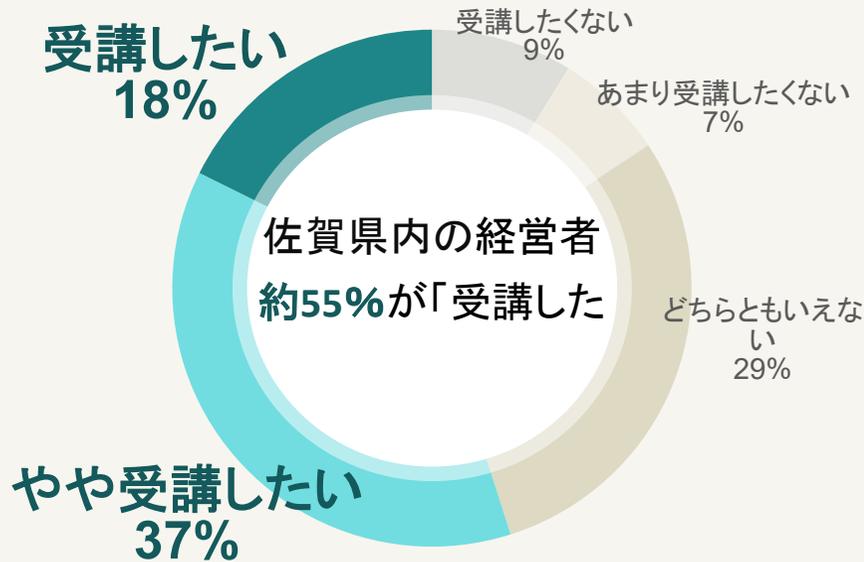
これまでに得られた知見

▼全国 (n=1,000) および佐賀県内企業経営者から得られた知見 (n=102)

- 佐賀県内企業経営者において、今後、教育研修プログラムを「受講したい・やや受講したい」層が、「受講したくない・あまり受講したくない」層よりも40ポイント高い。
- 全国経営者に比べて、佐賀県内企業経営者はリ・スキリング意欲が高い(約25ポイント上回る)。

佐賀県経営者 (n=102)

全国経営者 (n=1,000)



## 第⑥回 シンポジウム

# 学びの好循環を生む職場へ

職場における  
学び・学び直し促進  
GUIDELINE

進む、広がる、職場での学び・学び直し

～気運の定着と仕組みで回す、  
労使協働のリ・スキリング循環モデル～

日時 **2026年2月25日(水)**  
14:30～16:30(開場14:00)

会場 **トラストシティ  
カンファレンス・丸の内 Room 5**  
東京駅・大手町駅から徒歩1分

会場及びオンライン配信によるハイブリッド開催

「従業員の『学びたい』をどう引き出すか」「効果的な『学びの仕組み』のポイントとは？」——  
本シンポジウムでは「学びの好循環を生む職場へ」をテーマに、有識者講演と企業事例を通じて、  
従業員の成長意欲を高め、学びが継続する仕組みづくりを探ります。パネルディスカッションでは、  
導入段階でのつまずきや制度の形骸化を防ぐ工夫など、現場の課題に即した実践的な議論を展  
開。ぜひご参加ください。



申込用URL <http://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/symposium/>

申込締切 **2026年2月24日(火) 17時** 満席になり次第終了!お申し込みはお早めに!



参加費  
**無料**

### 登壇者／モデレータのご紹介



法政大学教授 兼  
(株)日本総合研究所客員研究員 **山田 久氏**

87年住友銀行(現三井住友銀行)入行後、93年より日本総合研究所  
出向。調査部長兼チーフエコノミスト、理事、副理事長などを歴任し、  
23年から法政大学経営大学院教授。25年から法政大学人間環境学  
部教授を兼務。京都大学博士(経済学)。主要著書に『賃上げ立国論』  
(日本経済新聞出版社、2020年)『失業なき雇用流動化 成長への新  
たな労働市場改革』(慶應義塾大学出版会、2016年)。公職として、  
労働政策審議会労働政策基本部会委員、内閣府男女共同参画推進連  
携会議議員等。

### 先進事例企業のキーマンが登壇

好循環する学び・学び直しの  
先進事例企業2社が登場



登壇社の最新情報は上記の公式 Web サイトへ

プログラム 本セミナーのテーマおよび内容は、都合により変更となる場合がございます。あらかじめご了承ください。

#### 有識者講演

### 学びの好循環を生む職場へ

登壇者 法政大学教授 兼 (株)日本総合研究所客員研究員 **山田 久氏**

#### 企業事例

### 現場から見る“学びの循環”実践

#### パネル ディスカッション

### 従業員が学び続ける職場へ!成功のヒントと実践アイデア

登壇者 好循環する学び・学び直しの先進事例企業2社

モデレータ 法政大学教授 兼 (株)日本総合研究所客員研究員 **山田 久氏**