

## 令和5年度第1回滋賀県地域職業能力開発促進協議会 配付資料

議事次第  
座席表  
出席者名簿

### 【説明資料】

- 資料1-1 滋賀県地域職業能力開発促進協議会構成員等に関する規定
- 資料2-1 滋賀職業能力開発促進協議会公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告
- 資料3-1 ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像
- 資料3-2 ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績（滋賀県）
- 資料3-3 ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績（全国）
- 資料3-4 求職者支援訓練第4四半期再募集における新規参入枠の変更（増加）について
- 資料4-1 滋賀県が実施する委託訓練実施状況
- 資料4-2 滋賀県が実施する施設内訓練実施状況
- 資料5-1 （独）高齢・障害・求職者支援機構滋賀支部が実施する求職者支援訓練実施状況
- 資料5-2 （独）高齢・障害・求職者支援機構滋賀支部が実施する施設内訓練実施状況
- 資料6-1 地域におけるリスクリングの推進に関する事業について（滋賀県）
- 資料6-2 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について
- 資料7-1 令和6年度滋賀県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 資料7-2 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 資料7-3 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和6年度概算要求
- 資料8-1 滋賀大学のリカレント教育/リスクリングプログラムの最近の動き
- 資料8-2 滋賀大学のリカレント教育
- 資料8-3 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9-1 人材開発支援策のご案内
- 資料9-2 （参考）人材開発施策の今後の方向性

### 【参考資料】

- 参考資料1 令和4年度滋賀県職業訓練実施計画
- 参考資料2 令和5年度滋賀県職業訓練実施計画



## 滋賀県地域職業能力開発促進協議会構成員等に関する規程

- 1 滋賀県地域職業能力開発促進協議会第3の構成員は次の通りとする。
  - (1) 滋賀労働局  
滋賀労働局長  
滋賀労働局職業安定部
  - (2) 滋賀県  
滋賀県商工観光労働部
  - (3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部滋賀職業能力開発促進センター長  
滋賀県専修学校各種学校連合会の役員  
滋賀県職業能力開発協会の役員  
一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会会員企業  
滋賀県内でリカレント教育を実施する大学等（社会人を対象とする職業に関する教育訓練を実施しているコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者）
  - (4) 労働者団体  
日本労働組合総連合会滋賀県連合会
  - (5) 事業主団体  
一般社団法人滋賀経済産業協会  
滋賀県中小企業団体中央会  
滋賀県商工会議所連合会  
滋賀県商工会連合会
  - (6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等を提供事業者又はその団体
  - (7) 学識経験者  
職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
  - (8) その他関係機関が必要と認める者

## 附 則

この規程は、令和4年11月15日から施行する。

（令和5年〇月〇日 一部改正）

## 滋賀県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

### 1 名称

協議会の名称は、「滋賀県地域職業能力開発促進協議会」と称する。

### 2 目的

滋賀労働局及び滋賀県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、滋賀県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

なお、設置主体については、滋賀労働局及び滋賀県とする。

### 3 構成員

滋賀県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 滋賀労働局
- (2) 滋賀県
- (3) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- (4) 労働者団体
- (5) 事業主団体
- (6) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- (7) 学識経験者
- (8) その他関係機関が必要と認める者

### 4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

### 5 会長

- (1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- (2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- (3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

## 6 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

## 7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- (5) その他必要な事項に関する事。

## 8 事務局

協議会の事務局は、滋賀労働局職業安定部に置く。

## 9 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- (3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

## 10 附則

この要綱は、令和4年11月15日から施行する。

## 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

### 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 WGの構成員

「滋賀県地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の3の構成員のうち、滋賀労働局、滋賀県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部とし、必要に応じて、滋賀県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任した者と同じのものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会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 検証手法

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。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、滋賀労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らかな上で、事前に、本省に協議する。

### 4 WGの具体的な進め方

#### （1）検証対象コースの選定

ア 予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定しておき、WGでは当該訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとする。）以上選定する。

イ 検証対象は、アで選定したコースの訓練実施機関と、各訓練コースにつき訓練修了者1人以上、当該訓練修了者を採用した採用企業1社以上とする。具体的には、3コースを選定すると、訓練実施機関3者、訓練修了者3人以上及び採用企業3社以上が対象となる。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

① 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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

- ・ 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

③ 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) 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する。

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

(3) の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

- 委託訓練について、
  - ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加
  - ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
- 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

- ・求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
- ・申請・認定事務の際に周知
- ・求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

(5) 協議会への報告

WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

附 則

この実施要領は、令和5年3月9日から施行する。

参考条文（職業能力開発促進法）

（協議会）

第十五条 都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関（以下この項において「関係機関」という。）は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関及び次に掲げる者により構成される協議会（以下この条において単に「協議会」という。）を組織することができる。

- 一 第十五条の七第三項に規定する公共職業能力開発施設を設置する市町村
  - 二 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
  - 三 労働者団体
  - 四 事業主団体
  - 五 職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第十項に規定する職業紹介事業者若しくは同条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者又はこれらの団体
  - 六 学識経験者
  - 七 その他関係機関が必要と認める者
- 2 協議会は、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図りつつ、都道府県の区域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要及び実施の状況その他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練及び職業に関する教育訓練の実施並びにキャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組について協議を行うものとする。
- 3 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、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。
- 4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。



# 滋賀県地域職業能力開発促進協議会 公的職業訓練効果検証 ワーキンググループ報告

令和5年11月13日

## 検証対象の訓練分野

デジタル技術の活用によるデジタル人材の育成・確保が必要不可欠となっていることから、IT分野の職業訓練を対象とした。

対象訓練は求職者支援訓練及び委託訓練のIT分野から選定。

## 検証対象コースの選定

- WEB・ITプログラミング科（求職者支援訓練）  
訓練期間：6か月
- 情報技術科【IT資格】（委託訓練）  
訓練期間：6か月
- OA事務応用科（委託訓練）  
訓練期間：3か月

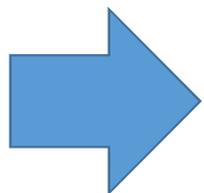
# ヒアリング実施状況

○ヒアリング実施時期 令和5年6月26日～令和5年8月10日

○ヒアリング実施者 滋賀労働局、滋賀県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

## 検証対象

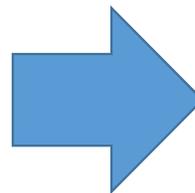
- |            |          |
|------------|----------|
| ○訓練修了者     | 各コース1名以上 |
| ○訓練修了者採用企業 | 各コース1社以上 |
| ○訓練実施機関    | 3機関      |



合計  
9者以上(実施要領)

## ヒアリング実施結果

- |         |        |       |
|---------|--------|-------|
| ○訓練修了者  | 各コース2名 | 合計6名  |
| ○採用企業   | 各コース2社 | 合計6社  |
| ○訓練実施機関 |        | 合計3機関 |



合計15者から  
回答を得る

# ヒアリング実施結果（訓練修了者）

## 【質問】

仕事で役に立ったこと、役に立たなかったこと

- 訓練ではプログラミングの基礎を学んだため、仕事で使うプログラミング言語が使いやすかった。
- コンピュータ概論は業務基礎となるため、役に立った。
- Web作成の科目を学んだことでホームページの更新作業で役に立った。
- 技術的な部分ではあるが、企業が採用していないプログラミング言語だと役に立たなかったと感じた。
- 実践形式がなかった科目については、仕事では役に立っていない。

## 【訓練修了者】

就職後に感じた、訓練カリキュラムにはなかったが、訓練で学べたらよかった知識やスキル

- 設計の授業やコミュニケーションについて訓練で学べたら良かった。
- グループ開発といった実際の業務を想定しての課題演習があると良かった。
- Teams等の仕事で使用するアプリの使用方法等が学べると良かった。
- Web作成の応用まで訓練で習得できると良かった。

# ヒアリング実施結果（採用企業）

## 【質問】

## 【採用企業】

採用選考で訓練を受講していたことをどの程度評価しているか

- エンジニアとして必要な知識を持っているため、ある程度評価している。（設備設計、工程管理）
- 訓練で幅広いスキルを所持していると感じたため、ある程度評価している。（製造）
- プログラムを勉強したいという強い意志を感じたため、高く評価している。（システム開発）
- 訓練ではすぐに実務作業ができるほどの知識・経験は身につけているとは感じなかったため特段評価はしていない。（Web制作）
- 未経験ながら意欲があり、かつ直近で訓練を受け、資格を取得していることをある程度評価している。

訓練において、より一層習得しておくことが望ましい知識やスキル、技能について

- フロントエンド開発（ユーザーが目に触れて操作する部分）の知識が習得しておけると良い。
- モダンアプリケーション開発（スピーディな開発）手法の習得ができるが良い。
- PLC（制御装置）のスキルを習得しておくことが望ましい。
- 訓練の決まった内容ばかり教育するのではなく、実際に問題や課題を解決できるスキルを身につけてもらいたい。

訓練修了者を採用する場合に期待すること

- 訓練で幅広い内容を学んだスキルを所持していること。
- 訓練修了者にはスキルを応用する能力に期待している。
- 基礎的なスキルが身に付いていることに加えてWeb作成ができること。
- 知識や実務経験を評価できない分、モチベーションに期待する。
- 仕事に対する姿勢を学んでほしい。

# ヒアリング実施結果（訓練実施機関）

## 【質問】

## 【実施機関】

学科及び実技において工夫していることについて

- 教科書通りの演習だけでなく、応用課題への取り組みにより業務スキルの習得を目指している。
- 特にプログラミング科目では、設計図制作からコーディング、作品制作・発表、講師の講評、修正までを行い、完成した作品はポートフォリオとして就職活動で使用できるよう訓練効果の向上に取り組んでいる。
- 訓練コースにテレワーク可能な「zoom」演習を実施。

訓練カリキュラムにおいて就職に資するものとして最重点にしていること

- Pythonは少ないコードで簡潔にプログラムを書け、専門的なライブラリが豊富にあることや、初心者でも学びやすく、汎用性も将来性も高いプログラミング言語であるため、Pythonプログラミング演習を重視している。
- 実際に就職活動でポートフォリオとして活用するプログラム作品を訓練期間中に講師の指導の下に自分で制作、クラス発表、講師の講評を受け、修正を行い、完成を目指している。
- Javaは環境に依存しない汎用性が高く、マルチな言語で多くの基盤システムに使用されており、仕事に直結しやすい言語であるためJavaプログラミング言語を重視している。
- OA事務応用科に相応しい難易度の高い資格取得を目指し、応用から演習までのカリキュラムをブラッシュアップし、企業研修で得られた事務現場での問題、課題を題材とした実践演習を加えている。

募集において工夫していることについて

- ハローワークの担当者が訓練受講を検討している方に説明し易いように訓練コースの特徴や取得目標資格等をまとめたHW用資料の作成といった工夫を行っている。
- 事前説明会を開催し、応募前に訓練内容等の理解を深め、応募時点でのミスマッチを防ぐよう取り組んでいる。

その他要望について

- 昨今の国内外における物価の急騰に伴い、求職者支援訓練の実施奨励金の増額や委託訓練の委託料の見直しを要望されている。
- 受講生の方の就職に対するニーズは多様であるため、雇用保険適用就職率の撤廃を要望されている。<sup>6</sup>

# 調査結果を踏まえた効果検証

## 【調査結果】

■ 訓練修了者及び採用企業からヒアリングした結果、適切に訓練が実施されており、ある程度の訓練効果があったと考えられる。そして、改善すべきカリキュラム等は見受けられなかったため、整理内容から3点の対応策（案）を実施する。

## 【整理内容】

- 採用企業は実際の仕事で活かせるITの実践的なスキルや応用できる能力を持っていることを訓練修了者に求めている傾向がある。実践的なスキルを身に付けた人材は採用企業から必要とされている。
- IT分野の訓練は人気のある訓練で定員以上の応募がある一方、受講生自身が想定していたより専門性が高くついていけなくなり、退校するようなケースがある。

- 訓練で幅広くプログラミング言語等を学んでおけることは仕事で有効である。
- 訓練修了者から実践形式がなかった科目は仕事ではなかなか活かせないとの意見があった。
- 採用企業によって評価する部分は異なり、訓練内容を実際の業務に活かせなくとも、意欲・姿勢を評価する企業もある。

- 訓練実施機関からはIT分野の講師人件費の高騰や講師人材の確保、社会情勢を踏まえ、委託費や奨励金の増額（単価の引き上げ）を要望している。

## 【対応策(案)】

■ 実践的なスキルや応用力を身に付くようなカリキュラムを追加するか検討が必要だが、未経験者を対象とした訓練であることやついていけなくなる生徒が出てくること懸念されるため、まずは訓練受講後のミスマッチを防ぐことや適切な受講あっせんをすることが必要。また、IT分野に関する窓口職員の知識の向上も求められる。

■ 訓練修了者や採用企業によって、評価しているカリキュラムや訓練受講の評価基準は異なるため、ヒアリングした内容を訓練実施機関へフィードバックをする。

■ 滋賀県地域職業能力開発促進協議会では引き上げの対応はできないため、厚生労働省あて要望を上げる。

# ヒアリングを踏まえた今後の対応について（案）

## 公共職業安定所の窓口職員の適切な受講あっせん

- ▶ 訓練カリキュラムの改善という方法ではなく、あっせん・相談を行っている公共職業安定所の窓口職員が適切な受講あっせんを行うために、窓口職員がIT分野の訓練の内容やコミュニケーション能力が求められる（チーム作業）ことを理解することや訓練受講希望者への訓練説明会での具体的な仕上がり像の説明をする。

## ヒアリング結果を訓練実施機関へフィードバック

- ▶ 訓練修了者や採用企業から各訓練カリキュラムを評価してもらったが、それをもって訓練カリキュラムを変更すべきと判断するには、今回のヒアリングした意見の中で、カリキュラムの改善に繋がる特筆した意見はなかったため困難。  
ヒアリングした結果を各訓練実施機関へフィードバックすることによって訓練実施機関の自主的なカリキュラムの改善を促すことや訓練周知方法の改善を促す。

## 厚生労働省への要望

- ▶ 訓練実施機関から人件費の高騰や社会情勢を踏まえ、委託費や奨励金の増額（単価の引き上げ）を要望しているが、厚生労働省で定めており、滋賀県地域職業能力開発促進協議会にて対応できるものではないため、厚生労働省へ意見を提出する。また、今後要望がある場合は、令和5年5月から厚生労働省のHPに訓練実施機関向けのご意見・ご要望フォームが開設されているためそちらを案内する。



# ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像1

## 公共職業訓練

## 求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))**

訓練期間：概ね3か月～2年  
実施機関

※受講期間中  
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所  
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にもづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



在職者向け

対象：在職労働者(有料)  
訓練期間：概ね2日～5日  
実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)  
訓練期間：1年又は2年  
実施機関：○国(ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)  
訓練期間：概ね3か月～1年  
実施機関：○国(障害者職業能力開発校)  
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営  
・都道府県営(国からの委託)  
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)  
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

※1 令和6年3月末までの時限措置として、  
在職中の方等で訓練期間や訓練時間に  
配慮が必要な方を対象とする場合、より  
短期間(2週間～)で設定可

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通  
所手当(※2)+寄宿手当を支給(本収  
入が月8万円以下、世帯収入が月30万円以  
下等、一定の要件を満たす場合)

※2 職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定  
の要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を  
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等  
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>  
基礎的能力を習  
得する訓練

<実践コース>  
基礎的能力から実践的能力まで一括し  
て習得する訓練  
(介護系(介護福祉サービス科等)、情報系  
(ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事  
務系(医療・調剤事務科等)等)



令和4年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	101,775	-	24,993	-	76,782	-
うち施設内	31,132	86.7%	24,922	87.9%	6,210	83.2%
うち委託	70,643	74.3%	71	44.9%	70,572	74.4%
在職者訓練	105,637	-	65,092	-	40,545	-
学卒者訓練	15,675	96.0%	5,528	99.5%	10,147	94.9%
合計	223,087	-	95,613	-	127,474	-

令和4年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,247	69.1%	329	81.6%	725	65.1%	193	69.4%

令和4年度求職者支援訓練 実績(速報値) 受講者数：40,288人  
(基礎コース) 6,230人 就職率：55.7% (実践コース) 34,058人 就職率：58.4%  
※就職率は令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

## ハートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像2

(令和4年度実績(速報値)に滋賀県内実績を追記)

令和4年度 <b>全国</b> 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	101,775	-	24,993	-	76,782	-
うち施設内	31,132	86.7%	24,922	87.9%	6,210	83.2%
うち委託	70,643	74.3%	71	44.9%	70,572	74.4%
在職者訓練	105,637	-	65,092	-	40,545	-
学卒者訓練	15,675	96.0%	5,528	99.5%	10,147	94.9%

令和4年度 <b>滋賀県</b> 公共職業訓練 実績(速報値)	滋賀県合計		国(ポリテクセンター等)		滋賀県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	1,652	-	450	-	1,202	-
うち施設内	603	85.5%	450	91.2%	153	70.5%
うち委託	1,049	68.2%			1,049	68.2%
在職者訓練	1,902	-	1,120	-	782	-
学卒者訓練	133	100.0%	117	100.0%	16	100.0%

### 令和4年度**全国**求職者支援訓練 実績(速報値)

受講者数：40,288人  
 (基礎コース) 6,230人 就職率：55.7%  
 (実践コース) 34,058人 就職率：58.4%

### 滋賀県内実施分 (速報値)

受講者数：194人  
 (基礎コース) 77人 就職率：38.8%  
 (実践コース) 117人 就職率：53.1%

※求職者支援訓練の就職率は、令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

資料3-2

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

25_滋賀		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	65	737	537
	営業・販売・事務分野	16	197	135
	医療事務分野	7	91	82
	介護・医療・福祉分野	23	192	136
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	11	125	117
	製造分野	45	408	273
	建設関連分野	6	60	48
	理容・美容関連分野	2	26	22
その他分野	12	134	116	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	8	105	77
合計		195	2,075	1,543
（参考） デジタル分野		31	375	350

### 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

#### 「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

#### 「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

#### 「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

#### 「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

#### 「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

#### 「就職率」

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

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

#### 「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

## 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

※応募倍率については、100%を超えるものに赤色セル、50%を下回るものに緑色セルを着色して表示している。

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	61	692	497	116.8%	71.8%	65.3%	2	30	28	106.7%	93.3%	58.3%
	営業・販売・事務分野	10	107	86	115.0%	80.4%	67.1%	6	90	49	63.3%	54.4%	47.1%
	医療事務分野	7	91	82	125.3%	90.1%	73.9%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	22	177	130	92.1%	73.4%	82.3%	1	15	6	46.7%	40.0%	-
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	9	93	86	192.5%	92.5%	58.2%	1	12	12	175.0%	100.0%	-
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	2	26	22	219.2%	84.6%	50.0%
その他分野	2	30	16	66.7%	53.3%	80.0%	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	8	105	77	81.9%	73.3%	38.8%
合計		111	1,190	897	118.2%	75.4%	68.2%	20	278	194	93.5%	69.8%	
(参考) デジタル分野		12	138	130	186.2%	94.2%	59.8%	3	42	40	126.2%	95.2%	58.3%

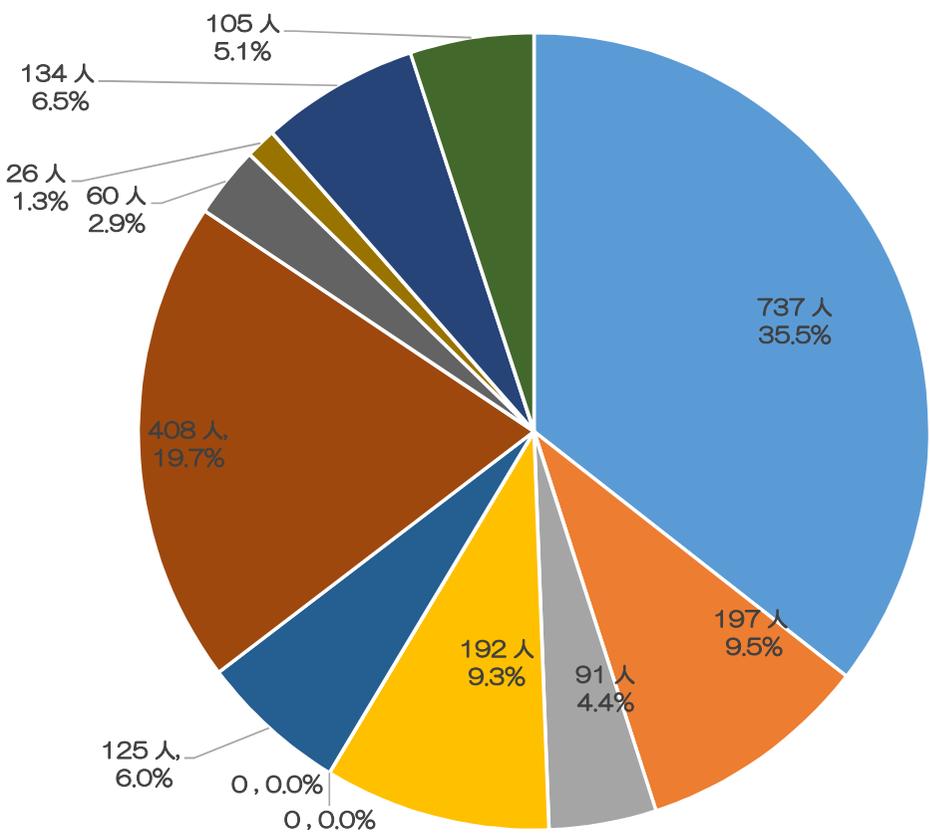
※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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

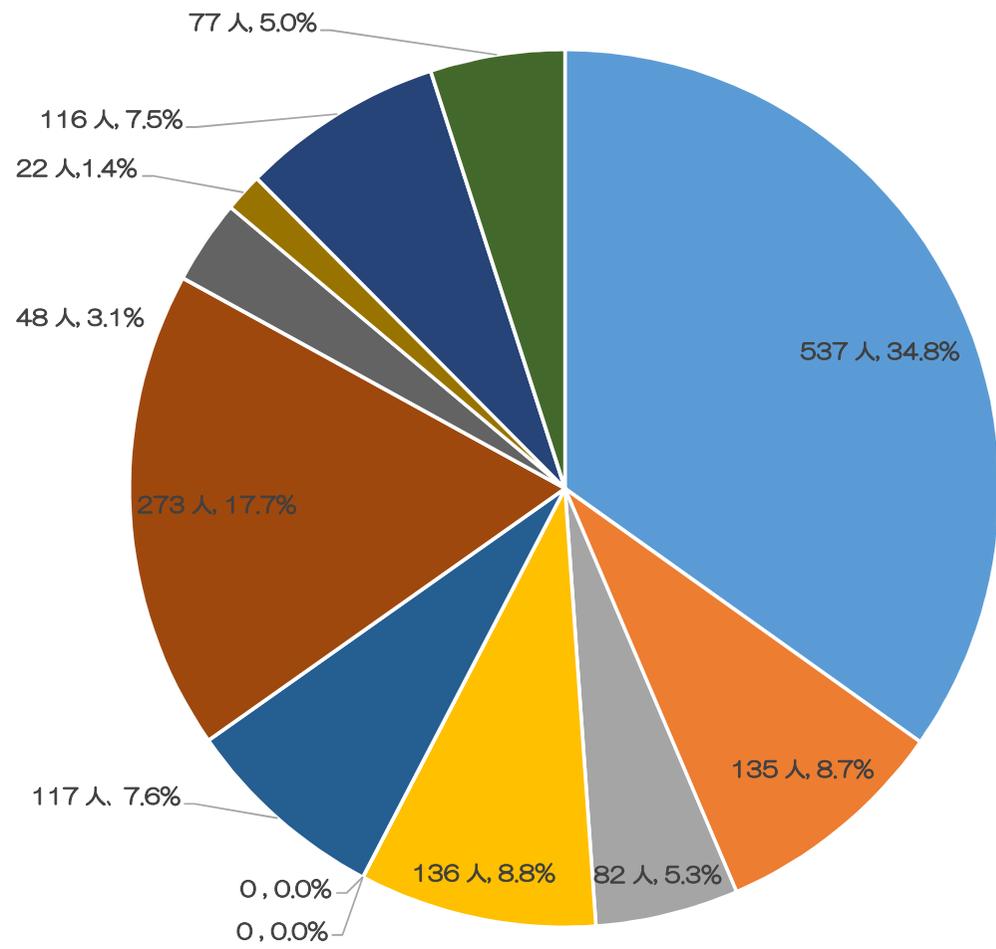
分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	2	15	12	80.0%	80.0%	66.7%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	1	20	19	105.0%	95.0%	93.8%	0	0	0	-	-	-
製造分野	13	100	43	57.0%	43.0%	69.2%	32	308	230	83.8%	74.7%	91.0%
建設関連分野	6	60	48	105.0%	80.0%	64.4%	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	10	104	100	119.2%	96.2%	91.9%
合計	22	195	122	78.5%	62.6%	70.5%	42	412	330	92.7%	80.1%	91.2%
(参考) デジタル分野	2	15	12	80.0%	80.0%	66.7%	14	180	168	106.1%	93.3%	85.5%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

滋賀県 ハロートレーニングのR4年度実績（定員）



滋賀県 ハロートレーニングのR4年度実績（受講者数）



- 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
- 建設関連分野
- 理容・美容関連分野
- その他分野
- 基礎

- 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
- 建設関連分野
- 理容・美容関連分野
- その他分野
- 基礎

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

資料3-3

## 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） 十 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,583	25,024	18,773
	営業・販売・事務分野	2,851	46,133	34,187
	医療事務分野	578	9,220	6,624
	介護・医療・福祉分野	1,817	20,525	12,481
	農業分野	77	1,115	836
	旅行・観光分野	34	634	376
	デザイン分野	847	16,880	14,381
	製造分野	1,521	18,086	11,997
	建設関連分野	571	7,651	5,766
	理容・美容関連分野	301	4,079	3,222
その他分野	888	10,677	9,321	
（基礎者支援訓練）	基礎	592	9,117	6,230
合計		11,660	169,141	124,194
（参考） デジタル分野		1,997	35,336	28,037

### 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

#### 「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

#### 「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

#### 「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

#### 「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

#### 「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

#### 「就職率」

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

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

#### 「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

## 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

※応募倍率、就職率については、高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

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 (注)
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	1,273	19,624	14,653	104.9%	74.7%	70.8%	294	5,205	3,978	113.2%	76.4%	55.1%
	営業・販売・事務分野	1,862	30,156	22,855	100.8%	75.8%	73.2%	940	15,298	10,699	93.8%	69.9%	58.1%
	医療事務分野	433	6,839	4,968	93.1%	72.6%	79.1%	145	2,381	1,656	87.1%	69.6%	66.7%
	介護・医療・福祉分野	1,421	14,154	8,593	75.7%	60.7%	85.5%	332	5,291	3,137	71.5%	59.3%	68.1%
	農業分野	33	409	290	97.8%	70.9%	72.5%	7	107	65	72.0%	60.7%	59.3%
	旅行・観光分野	28	529	329	76.0%	62.2%	50.8%	2	25	12	60.0%	48.0%	46.7%
	デザイン分野	316	5,490	4,893	156.8%	89.1%	67.0%	524	11,280	9,395	145.3%	83.3%	52.6%
	製造分野	24	216	138	76.4%	63.9%	68.7%	9	133	105	96.2%	78.9%	66.0%
	建設関連分野	55	758	540	88.3%	71.2%	70.0%	70	995	749	110.4%	75.3%	66.7%
	理容・美容関連分野	61	256	215	147.7%	84.0%	79.3%	240	3,823	3,007	114.6%	78.7%	64.9%
その他分野	176	1,704	1,180	98.4%	69.2%	78.1%	101	1,718	1,255	127.3%	73.1%	53.8%	
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	592	9,117	6,230	89.3%	68.3%	55.7%
合計		5,682	80,135	58,654	100.3%	73.2%	74.4%	3,256	55,373	40,288	105.7%	72.8%	
(参考) デジタル分野		709	10,916	8,749	130.5%	80.1%	67.1%	721	14,856	12,085	136.7%	81.3%	53.4%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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

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	16	195	142	106.2%	72.8%	77.0%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	21	315	262	122.5%	83.2%	85.8%	28	364	371	150.5%	101.9%	88.6%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	64	1,080	751	86.2%	69.5%	88.5%	0	0	0	-	-	-
農業分野	37	599	481	111.7%	80.3%	90.7%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	4	80	35	61.3%	43.8%	80.0%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	7	110	93	140.9%	84.5%	79.8%	0	0	0	-	-	-
製造分野	221	2,864	1,600	69.8%	55.9%	81.6%	1,267	14,873	10,154	82.3%	68.3%	87.9%
建設関連分野	118	1,791	1,123	82.9%	62.7%	83.1%	328	4,107	3,354	96.2%	81.7%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	127	2,075	1,292	86.2%	62.3%	79.8%	484	5,180	5,594	142.3%	108.0%	87.7%
合計	615	9,109	5,779	84.2%	63.4%	83.2%	2,107	24,524	19,473	98.3%	79.4%	87.7%
(参考) デジタル分野	9	95	79	125.3%	83.2%	73.3%	558	9,469	7,124	92.7%	75.2%	86.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

## 求職者支援訓練に係る第4四半期における新規参入枠の変更(増加)について

【(新規参入枠)令和5年度年間認定上限値:360人→390人】

	全国計画 上限値 (40%)	地域計画 (当初) (23%)	認定実績 (9月末)	地域計画 (変更後) (30~40%)
基礎+実践	144→156	84	81	114~156

$$\begin{array}{rcccl}
 84 & + & \boxed{\begin{array}{l} 30\sim 72 \\ \text{計画未達分野2コース分} \\ \text{(基礎15、介護15)} \\ \text{+中止等再設定分(最大42)} \end{array}} & = & \underline{114\sim 156} \leq \underline{156} \\
 \text{当初計画数} & & & \text{変更後計画数} & \text{全国計画} \\
 & & & & \text{上限値}
 \end{array}$$

&lt;参考&gt;

## ハ. 新規参入枠の考え方

新規参入枠は、基礎コース及び実践コースとも全国職業訓練実施計画で示された都道府県別の定員の20%を上限とすること。

なお、地域職業訓練実施計画においては次の2点の事項を除き、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ)都道府県別の定員を超えてはならないこと。

(ロ)基礎コース及び実践コースとも全国職業訓練実施計画で示された都道府県別の定員の20%を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可とすること。また、同一認定申請期間における実績枠に対する余剰定員がある場合、新規参入枠とすることも可能とすること。

## 令和4年度委託訓練実施状況

開始月	区分	訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講ガイダンス	受験倍率	入校者数	入校率	中退者数		修了者数		就職率
											就職	未就職	就職	未就職	
4月	長期高度	保育士養成科(R3開講)	24ヶ月	5人	7人	140.0%	6人	120.0%	5人	100.0%	1人	0人	4人	3人	75.0%
	長期高度	保育士養成科(R3開講)	24ヶ月	9人	6人	66.7%	5人	55.6%	5人	55.6%	1人	1人	4人	3人	80.0%
	長期高度	栄養士養成科(R3開講)	24ヶ月	5人	10人	200.0%	9人	180.0%	4人	80.0%	0人	0人	4人	4人	100.0%
	長期高度	介護福祉士養成科(R3開講)	24ヶ月	3人	3人	100.0%	3人	100.0%	3人	100.0%	1人	0人	2人	2人	100.0%
	長期高度	保育士養成科(R4開講)	24ヶ月	8人	4人	50.0%	3人	37.5%	3人	37.5%	1人	0人			
	長期高度	保育士養成科(R4開講)	24ヶ月	5人	4人	80.0%	4人	80.0%	4人	80.0%	0人	0人			
	長期高度	栄養士養成科(R4開講)	24ヶ月	5人	10人	200.0%	9人	180.0%	5人	100.0%	2人	0人			
	長期高度	介護福祉士養成科(R4開講)	24ヶ月	8人	3人	37.5%	3人	37.5%	3人	37.5%	0人	0人			
	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	17人	113.3%	15人	100.0%	1人	0人	14人	11人	78.6%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	11人	73.3%	10人	66.7%	8人	53.3%	0人	0人	8人	4人	50.0%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	16人	106.7%	12人	80.0%	2人	2人	10人	5人	58.3%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	4人	26.7%									
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	15人	30人	200.0%	27人	180.0%	14人	93.3%	0人	0人	14人	7人	50.0%
		小計 13 コース			123人	128人	104.1%	112人	91.1%	81人	65.9%	9人	3人	60人	39人
5月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	14人	30人	214.3%	24人	171.4%	14人	100.0%	1人	1人	13人	13人	100.0%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	8人	53.3%	7人	46.7%	7人	46.7%	0人	0人	7人	5人	71.4%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	13人	86.7%	13人	86.7%	11人	73.3%	0人	0人	11人	9人	81.8%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	16人	106.7%	15人	100.0%	15人	100.0%	4人	0人	11人	11人	100.0%
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	15人	16人	106.7%	14人	93.3%	15人	100.0%	0人	0人	15人	11人	73.3%
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	14人	18人	128.6%	15人	107.1%	14人	100.0%	5人	2人	9人	8人	90.9%
	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	12人	12人	100.0%	12人	100.0%	12人	100.0%	1人	0人	11人	8人	72.7%
	小計 7 コース			100人	113人	113.0%	100人	100.0%	88人	88.0%	10人	3人	77人	65人	85.0%
6月	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	5人	33.3%	5人	33.3%	5人	33.3%	0人	0人	5人	3人	60.0%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	14人	15人	107.1%	13人	92.9%	11人	78.6%	1人	0人	10人	9人	90.0%
	子育て	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	25人	166.7%	23人	153.3%	15人	100.0%	2人	0人	13人	8人	61.5%
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	14人	18人	128.6%	16人	114.3%	12人	85.7%	3人	0人	9人	5人	55.6%
	知識習得	宅建・不動産実務科	4ヶ月	15人	17人	113.3%	13人	86.7%	12人	80.0%	0人	0人	12人	6人	50.0%
	IT活用	OA事務基礎科(ITプラス)	5ヶ月	13人	12人	92.3%	11人	84.6%	12人	92.3%	2人	2人	10人	4人	50.0%
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人	17人	113.3%	16人	106.7%	13人	86.7%	1人	1人	12人	9人	76.9%
	再チャレ	OA実務科	2ヶ月	12人	11人	91.7%	10人	83.3%	8人	66.7%	1人	1人	7人	6人	87.5%
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人	7人	46.7%	7人	46.7%	7人	46.7%	2人	0人	5人	4人	80.0%
	委託DS	パソコン実務・サービス科	4ヶ月	15人	2人	13.3%									
	小計 10 コース			143人	129人	90.2%	114人	79.7%	95人	66.4%	12人	4人	83人	54人	66.7%
7月	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	23人	153.3%	16人	106.7%	14人	93.3%	3人	2人	11人	9人	84.6%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	12人	80.0%	10人	66.7%	8人	53.3%	0人	0人	8人	6人	75.0%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	10人	66.7%	9人	60.0%	9人	60.0%	0人	0人	9人	6人	66.7%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	14人	93.3%	14人	93.3%	0人	0人	14人	8人	57.1%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	11人	73.3%	10人	66.7%	9人	60.0%	0人	0人	9人	6人	66.7%
	知識習得	医療・介護・調剤事務科	3ヶ月	15人	22人	146.7%	19人	126.7%	15人	100.0%	2人	0人	13人	9人	69.2%
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人	16人	106.7%	13人	86.7%	10人	66.7%	2人	1人	8人	7人	88.9%
	IT資格	Webアプリ実践開発科	6ヶ月	15人	35人	233.3%	28人	186.7%	15人	100.0%	1人	0人	14人	11人	78.6%
	小計 8 コース			120人	147人	122.5%	119人	99.2%	94人	78.3%	8人	3人	86人	62人	73.0%
8月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	14人	29人	207.1%	28人	200.0%	14人	100.0%	0人	0人	14人	9人	64.3%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	3人	20.0%									
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	8人	53.3%	7人	46.7%	8人	53.3%	1人	1人	7人	4人	62.5%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	20人	133.3%	13人	86.7%	14人	93.3%	3人	2人	11人	7人	69.2%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	12人	80.0%	11人	73.3%	10人	66.7%	2人	0人	8人	5人	62.5%
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	14人	20人	142.9%	19人	135.7%	14人	100.0%	1人	0人	13人	11人	84.6%
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	14人	39人	278.6%	35人	250.0%	13人	92.9%	2人	1人	11人	5人	50.0%
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人	4人	26.7%									
	委託DS	OA事務・簿記科	4ヶ月	15人	5人	33.3%									
	小計 9 コース			132人	140人	106.1%	113人	85.6%	73人	55.3%	9人	4人	64人	41人	66.2%
9月	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	16人	106.7%	14人	93.3%	1人	1人	13人	4人	35.7%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	15人	100.0%	9人	60.0%	9人	60.0%	3人	3人	6人	5人	88.9%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	19人	126.7%	16人	106.7%	13人	86.7%	1人	0人	12人	8人	66.7%
	知識習得	医療事務・ドクター補助養成科	3ヶ月	15人	15人	100.0%	13人	86.7%	13人	86.7%	0人	0人	13人	7人	53.8%
	知識習得	総務経理事務科	6ヶ月	15人	21人	140.0%	20人	133.3%	15人	100.0%	2人	0人	13人	10人	76.9%
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人	19人	126.7%	16人	106.7%	14人	93.3%	0人	0人	14人	12人	85.7%
	小計 6 コース			90人	107人	118.9%	90人	100.0%	78人	86.7%	7人	4人	71人	46人	66.7%

令和4年度委託訓練実施状況

開始月	区分	訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	入校率	中退 者数	就職	修了 者数	就職	就職率
10月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	14人	17人	121.4%	16人	114.3%	14人	100.0%	0人	0人	14人	9人	64.3%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	4人	26.7%	4人	26.7%	4人	26.7%	0人	0人	4人	2人	50.0%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	9人	60.0%	7人	46.7%	7人	46.7%	2人	0人	5人	3人	60.0%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	14人	13人	92.9%	13人	92.9%	13人	92.9%	1人	0人	12人	9人	75.0%
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人	15人	100.0%	14人	93.3%	13人	86.7%	2人	1人	11人	5人	50.0%
	IT活用	Webビジネス科 (ITプラス)	5ヶ月	15人	29人	193.3%	26人	173.3%	15人	100.0%	4人	2人	11人	9人	84.6%
	IT資格	情報技術科	6ヶ月	15人	14人	93.3%	13人	86.7%	15人	100.0%	3人	2人	12人	9人	78.6%
	障害者	OA事務基礎科	3ヶ月	6人	5人	83.3%	5人	83.3%	5人	83.3%	2人	0人	3人	1人	33.3%
	小計 8 コース			109人	106人	97.2%	98人	89.9%	86人	78.9%	14人	5人	72人	47人	67.5%
11月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	21人	140.0%	17人	113.3%	15人	100.0%	2人	0人	13人	10人	76.9%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	2人	13.3%									
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	16人	106.7%	13人	86.7%	4人	4人	9人	7人	84.6%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	16人	106.7%	15人	100.0%	15人	100.0%	2人	1人	13人	11人	85.7%
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	15人	19人	126.7%	16人	106.7%	15人	100.0%	2人	1人	13人	13人	100.0%
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人	14人	93.3%	12人	80.0%	12人	80.0%	2人	2人	10人	7人	75.0%
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人	11人	73.3%	11人	73.3%	10人	66.7%	1人	0人	9人	9人	100.0%
	小計 7 コース			105人	101人	96.2%	87人	82.9%	80人	76.2%	13人	8人	67人	57人	86.7%
12月	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	20人	133.3%	15人	100.0%	13人	86.7%	4人	3人	9人	6人	75.0%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	6人	40.0%	6人	40.0%	6人	40.0%	1人	0人	5人	4人	80.0%
	子育て	OA事務応用科	3ヶ月	15人	5人	33.3%	3人	20.0%	3人	20.0%	1人	1人	2人	1人	66.7%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	15人	100.0%	13人	86.7%	13人	86.7%	3人	1人	10人	7人	72.7%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	12人	80.0%	10人	66.7%	9人	60.0%	1人	0人	8人	7人	87.5%
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	15人	29人	193.3%	28人	186.7%	15人	100.0%	1人	1人	14人	10人	73.3%
	再チャレ	OA実務科	2ヶ月	12人											
	小計 7 コース			102人	87人	85.3%	75人	73.5%	59人	57.8%	11人	6人	48人	35人	75.9%
1月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	14人	19人	135.7%	15人	107.1%	14人	100.0%	0人	0人	14人	10人	71.4%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	2人	13.3%									
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	13人	86.7%	12人	80.0%	10人	66.7%	0人	0人	10人	7人	70.0%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	14人	19人	135.7%	13人	92.9%	13人	92.9%	1人	1人	12人	9人	76.9%
	IT資格	WEBアプリ実践開発科	6ヶ月	15人	25人	166.7%	21人	140.0%	14人	93.3%	1人	0人	13人	0人	0.0%
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人	13人	86.7%	10人	66.7%	9人	60.0%	1人	0人	8人	5人	62.5%
	委託DS	介護初任者研修・OA事務科	4ヶ月	15人	2人	13.3%									
	小計 7 コース			103人	93人	90.3%	71人	68.9%	60人	58.3%	3人	1人	57人	31人	55.2%
2月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	21人	140.0%	14人	93.3%	13人	86.7%	0人	0人	13人	9人	69.2%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	14人	93.3%	13人	86.7%	12人	80.0%	1人	1人	11人	8人	75.0%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	4人	26.7%	4人	26.7%	4人	26.7%	0人	0人	4人	4人	100.0%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	4人	26.7%	3人	20.0%	3人	20.0%	0人	0人	3人	3人	100.0%
	知識習得	医療事務・ドクター補助養成科	3ヶ月	15人	12人	80.0%	10人	66.7%	9人	60.0%	0人	0人	9人	5人	55.6%
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人	12人	80.0%	9人	60.0%	9人	60.0%	0人	0人	9人	6人	66.7%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	16人	106.7%	14人	93.3%	0人	0人	14人	10人	71.4%
	小計 7 コース			105人	85人	81.0%	69人	65.7%	64人	61.0%	1人	1人	63人	45人	71.9%
3月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	11人	73.3%	10人	66.7%	8人	53.3%	0人	0人	8人	5人	62.5%
	知識習得	OA事務即就科	2ヶ月	15人	7人	46.7%	5人	33.3%	4人	26.7%	0人	0人	4人	3人	75.0%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	9人	60.0%	9人	60.0%	8人	53.3%	1人	1人	7人	7人	100.0%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	9人	60.0%	7人	46.7%	6人	40.0%	1人	1人	5人	0人	16.7%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	9人	60.0%	8人	53.3%	7人	46.7%	0人	0人	7人	5人	71.4%
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	15人	22人	146.7%	18人	120.0%	15人	100.0%	1人	0人	14人	1人	7.1%
	小計 6 コース			90人	67人	74.4%	57人	63.3%	48人	53.3%	3人	2人	45人	21人	48.9%
合計 95 コース				1,322人	1,156人	87.4%	986人	74.6%	812人	61.4%	92人	41人	707人	481人	69.8%

\* 定員は母子優先枠を除いた人数

令和4年度委託訓練実施状況

開始月	区分	訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校 者数	入校率	中退 者数	就 職	修了 者数	就 職	就職率
-----	----	------	------	----	------	------	-------------	----------	----------	-----	----------	--------	----------	--------	-----

[時点集計]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校 者数	充足率	中退 者数	就 職	修了 者数	就 職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	73コース	1,069人	1,080人	101.0%	920人	86.1%	762人	71.3%	77人	36人	685人	474人	70.7%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	30コース	60人	13人	21.7%	13人	21.7%	13人	21.7%	3人	0人	10人	8人	80.0%
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	2コース	28人	41人	146.4%	37人	132.1%	27人	96.4%	6人	4人	21人	13人	68.0%
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	3コース	45人	74人	164.4%	62人	137.8%	44人	97.8%	5人	2人	39人	20人	53.7%
⑤ 子育て家庭支援コース	8コース	25人	12人	48.0%	12人	48.0%	12人	48.0%	1人	0人	11人	8人	72.7%
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	2コース	24人	11人	45.8%	10人	41.7%	8人	33.3%	1人	1人	7人	6人	87.5%
⑦ 長期高度人材育成コース	5コース	26人	21人	80.8%	19人	73.1%	15人	57.7%	3人	0人	0人	0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	3コース	45人	24人	53.3%	17人	37.8%	16人	35.6%	1人	1人	12人	9人	76.9%
⑨ 日本版デュアルシステム	3コース	45人	9人	20.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	12人	7人	55人	41人	77.4%
計	99コース	1,294人	1,285人	99.3%	1,090人	84.2%	897人	69.3%	109人	51人	840人	579人	70.7%

※コース数には、②は含まない。

[時点集計:開講済みの訓練のみ集計]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校 者数	充足率	中退 者数	就 職	修了 者数	就 職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	68コース	1,009人	1,069人	105.9%	920人	91.2%	762人	75.5%	77人	36人	685人	474人	70.7%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	10コース	13人	13人	100.0%	13人	100.0%	13人	100.0%	3人	0人	10人	8人	80.0%
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	2コース	28人	41人	146.4%	37人	132.1%	27人	96.4%	6人	4人	21人	13人	68.0%
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	3コース	45人	74人	164.4%	62人	137.8%	44人	97.8%	5人	2人	39人	20人	53.7%
⑤ 子育て家庭支援コース	1コース	12人	12人	100.0%	12人	100.0%	12人	100.0%	1人	0人	11人	8人	72.7%
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	1コース	12人	11人	91.7%	10人	83.3%	8人	66.7%	1人	1人	7人	6人	87.5%
⑦ 長期高度人材育成コース	4コース	26人	21人	80.8%	19人	73.1%	15人	57.7%	3人	0人	0人	0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	2コース	30人	20人	66.7%	17人	56.7%	16人	53.3%	3人	0人	13人	9人	69.2%
⑨ 日本版デュアルシステム	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	0人	0人	0人	
計	81コース	1,175人	1,261人	107.3%	1,090人	92.8%	897人	76.3%	99人	43人	786人	538人	70.1%

※コース数には、②は含まない。

[時点集計(うち、就職率確定分のみ集計)]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校 者数	充足率	中退 者数	就 職	修了 者数	就 職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	66コース	979人	1,038人	106.0%	895人	91.4%	682人	69.7%	64人	28人	618人	445人	73.2%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	11コース	12人	12人	100.0%	12人	100.0%	12人	100.0%	3人	0人	9人	8人	88.9%
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	2コース	28人	41人	146.4%	37人	132.1%	27人	96.4%	6人	4人	21人	13人	68.0%
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	2コース	30人	49人	163.3%	41人	136.7%	30人	100.0%	4人	2人	26人	20人	78.6%
⑤ 子育て家庭支援コース	1コース	12人	12人	100.0%	12人	100.0%	12人	100.0%	1人	0人	11人	8人	72.7%
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	1コース	12人	11人	91.7%	10人	83.3%	8人	66.7%	1人	1人	7人	6人	87.5%
⑦ 長期高度人材育成コース	4コース	22人	26人	118.2%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	2コース	30人	20人	66.7%	17人	56.7%	16人	53.3%	3人	0人	13人	9人	69.2%
⑨ 日本版デュアルシステム	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	0人	0人	0人	
計	78コース	1,125人	1,209人	107.5%	1,024人	91.0%	787人	70.0%	82人	35人	705人	509人	73.5%

※コース数には、②は含まない。

※コース数には、②および④の集合型でない託児枠は含まない。

2 障害者委託訓練事業(Off-JTのみ)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校 者数	充足率	中退 者数	就 職	修了 者数	就 職	就職率
⑨ 知識・技能習得コース(集合型)	1コース	6人	5人	83.3%	5人	83.3%	5人	83.3%	2人	0人	3人	1人	33.3%
計	1コース	6人	5人	83.3%	5人	83.3%	5人	83.3%	2人	0人	3人	1人	33.3%

知識等習得コース+IT活用+優先枠(①+②+③)		1,157人	1,134人	98.0%	970人	83.8%	802人	69.3%	86人	40人	716人	495人	70.8%
--------------------------	--	--------	--------	-------	------	-------	------	-------	-----	-----	------	------	-------

令和5年度委託訓練実施状況

開始月	区分	5	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講ガイダンス	受験倍率	入校者数	入校率	中退者数	就職	修了者数	就職	就職率
4月	長期高度	保育士養成科(R4開講)	24ヶ月	8人	4人	50.0%	3人	37.5%	3人	37.5%	1人	0人			
	長期高度	保育士養成科(R4開講)	24ヶ月	5人	4人	80.0%	4人	80.0%	4人	80.0%	0人	0人			
	長期高度	栄養士養成科(R4開講)	24ヶ月	5人	10人	200.0%	9人	180.0%	5人	100.0%	2人	0人			
	長期高度	介護福祉士養成科(R4開講)	24ヶ月	8人	3人	37.5%	3人	37.5%	3人	37.5%	0人	0人			
	長期高度	保育士養成科(R5開講)	24ヶ月	8人	4人	50.0%	2人	25.0%	2人	25.0%	0人	0人			
	長期高度	保育士養成科(R5開講)	24ヶ月	5人	7人	140.0%	6人	120.0%	5人	100.0%	0人	0人			
	長期高度	栄養士養成科(R5開講)	24ヶ月	5人	10人	200.0%	10人	200.0%	5人	100.0%	0人	0人			
	長期高度	介護福祉士養成科(R5開講)	24ヶ月	8人	8人	100.0%	3人	37.5%	3人	37.5%	0人	0人			
	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	28人	186.7%	27人	180.0%	14人	93.3%	2人	2人	12人	3人	35.7%
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	10人	66.7%	9人	60.0%	9人	60.0%	2人	2人	7人	5人	77.8%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	10人	66.7%	8人	53.3%	6人	40.0%	1人	1人	5人	1人	33.3%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	8人	53.3%	8人	53.3%	8人	53.3%	0人	0人	8人	3人	37.5%
		小計 12 コース			112人	106人	94.6%	92人	82.1%	67人	59.8%	8人	5人	32人	12人
5月	知識習得	OA事務基礎科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	16人	106.7%	14人	93.3%	15人	100.0%	2人	0人	13人	6人	46.2%
	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	13人	24人	184.6%	17人	130.8%	13人	100.0%	3人	3人	10人	0人	23.1%
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	3人	20.0%									
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	11人	73.3%	11人	73.3%	10人	66.7%	1人	1人	9人	1人	20.0%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	13人	13人	100.0%	12人	92.3%	11人	84.6%	0人	0人	11人	2人	18.2%
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	14人	93.3%	14人	93.3%	13人	86.7%	0人	0人	13人	5人	38.5%
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	15人	16人	106.7%	16人	106.7%	15人	100.0%	0人	0人	15人	0人	0.0%
	子育て	OA事務基礎科(子)	3ヶ月	12人	1人	8.3%									
	小計 8 コース			113人	98人	86.7%	84人	74.3%	77人	68.1%	6人	4人	71人	14人	24.0%
6月	子育て	OA事務基礎科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	14人	93.3%	10人	66.7%	9人	60.0%	0人	0人	9人	3人	33.3%
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	14人	93.3%	14人	93.3%	14人	93.3%	4人	4人	10人	0人	28.6%
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	15人	100.0%	14人	93.3%	13人	86.7%	2人	0人	11人	0人	0.0%
	知識習得	Webビジネス科	3ヶ月	15人	12人	80.0%	11人	73.3%	13人	86.7%	2人	1人			
	知識習得	介護保険・OA事務科	3ヶ月	15人	4人	26.7%									
	IT活用	OA事務基礎科(ITプラス)	5ヶ月	15人	15人	100.0%	14人	93.3%	14人	93.3%	1人	1人			
	IT資格	Webデザインクリエイター科	4ヶ月	15人	35人	233.3%	32人	213.3%	15人	100.0%	0人	0人			
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人	13人	86.7%	13人	86.7%	11人	73.3%	3人	1人			
	委託DS	パソコン実務・サービス科	4ヶ月	15人	2人	13.3%									
	小計 9 コース			135人	124人	91.9%	108人	80.0%	89人	65.9%	12人	7人	30人	3人	27.0%
7月	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	14人	15人	107.1%	12人	85.7%	11人	78.6%	1人	0人			
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	11人	73.3%	11人	73.3%	11人	73.3%	0人	0人			
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	19人	126.7%	16人	106.7%	15人	100.0%	1人	1人			
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	14人	10人	71.4%	10人	71.4%	10人	71.4%	0人	0人			
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人	6人	40.0%	5人	33.3%	5人	33.3%	0人	0人			
	小計 5 コース			73人	61人	83.6%	54人	74.0%	52人	71.2%	2人	1人	0人	0人	
8月	知識習得	OA事務基礎科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	15人	100.0%	12人	80.0%	11人	73.3%	1人	0人			
	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	22人	146.7%	19人	126.7%	15人	100.0%	0人	0人			
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	8人	53.3%	7人	46.7%	6人	40.0%	0人	0人			
	子育て	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人	11人	73.3%	9人	60.0%	9人	60.0%	0人	0人			
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人	20人	133.3%	18人	120.0%	15人	100.0%	0人	0人			
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	16人	106.7%	15人	100.0%	0人	0人			
	IT資格	Webクリエイター科	3ヶ月	15人	24人	160.0%	19人	126.7%	15人	100.0%	0人	0人			
	小計 7 コース			105人	118人	112.4%	100人	95.2%	86人	81.9%	1人	0人	0人	0人	
9月	子育て	OA事務基礎科	3ヶ月	15人	27人	180.0%	22人	146.7%	15人	100.0%					
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人	2人	13.3%									
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人	18人	120.0%	17人	113.3%	15人	100.0%					
	知識習得	医療事務・ドクター補助養成科	3ヶ月	15人	17人	113.3%	16人	106.7%	15人	100.0%					
	知識習得	総務経理事務科	6ヶ月	15人	16人	106.7%	16人	106.7%	15人	100.0%					
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人	10人	66.7%	8人	53.3%	8人	53.3%					
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人	17人	113.3%	13人	86.7%	13人	86.7%					
	小計 7 コース			90人	107人	118.9%	92人	102.2%	81人	90.0%	0人	0人	0人	0人	

令和5年度委託訓練実施状況

開始月	区分	5	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講ガイダンス	受験倍率	入校者数	入校率	中途退者数	就職	修了者数	就職	就職率
10月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人											
	IT資格	情報技術科	6ヶ月	15人											
	子育て	OA事務基礎科(子)	3ヶ月	12人											
	障害者	OA事務基礎科	3ヶ月	6人											
	小計 7 コース			93人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
11月	知識習得	OA事務基礎科(早期就職コース)	2ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人											
	知識習得	医療・調剤事務・医療マナー科	3ヶ月	15人											
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員実務者養成科	6ヶ月	15人											
	小計 7 コース			105人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
12月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人											
	IT資格	Webクリエイター科	3ヶ月	15人											
	小計 6 コース			90人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
1月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人											
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人											
	IT資格	Webクリエイター科	3ヶ月	15人											
	小計 5 コース			75人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
2月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人											
	知識習得	医療事務・ドクター補助養成科	3ヶ月	15人											
	知識習得	経理・財務事務科	4ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人											
	再チャレ	OA実務科	2ヶ月	12人											
	小計 8 コース			117人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
3月	知識習得	OA事務基礎科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科(早期就職コース)	2ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務応用科	3ヶ月	15人											
	知識習得	OA事務・簿記科	3ヶ月	15人											
	知識習得	介護職員初任者養成科	3ヶ月	15人											
	外国人	就職カススキルアップ科	4ヶ月	15人											
	小計 6 コース			90人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0人	0人	0人	
合計 87 コース				1,198人	614人	51.3%	530人	44.2%	452人	37.7%	29	17	133人	29人	30.7%

\* 定員は母子優先枠を除いた人数

令和5年度委託訓練実施状況

開始月	区分	5	訓練期間	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	入校率	中退者数 就職	修了者数 就職	就職率
-----	----	---	------	----	------	------	-------------	----------	------	-----	------------	------------	-----

[時点集計]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	充足率	中退者数 就職	修了者数 就職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	66コース	984人	481人	48.9%	418人	42.5%	369人	37.5%	22人 15人	133人 29人	29.7%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	30コース	60人	6人	10.0%	5人	8.3%	4人	6.7%	1人 1人	2人 1人	66.7%
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	1コース	15人	15人	100.0%	14人	93.3%	14人	93.3%	1人 1人	0人 0人	
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	5コース	75人	59人	78.7%	51人	68.0%	30人	40.0%	0人 0人	0人 0人	
⑤ 子育て家庭支援コース	7コース	33人	2人	6.1%	1人	3.0%	1人	3.0%	1人 1人	0人 0人	
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	1コース	12人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人 0人	0人 0人	
⑦ 長期高度人材育成コース	5コース	26人	29人	111.5%	21人	80.8%	15人	57.7%	0人 0人	0人 0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	3コース	45人	30人	66.7%	26人	57.8%	24人	53.3%	3人 1人	0人 0人	
⑨ 日本版デュアルシステム	1コース	15人	2人	13.3%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人 0人	0人 0人	
計	89コース	1,196人	624人	52.2%	536人	44.8%	457人	38.2%	28人 19人	135人 30人	31.8%

※コース数には、②は含まない。

[時点集計:開講済みの訓練のみ集計]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	充足率	中退者数 就職	修了者数 就職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	30コース	444人	448人	100.9%	399人	89.9%	354人	79.7%	22人 15人	133人 29人	29.7%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	3コース	6人	6人	100.0%	5人	83.3%	4人	66.7%	1人 1人	2人 1人	66.7%
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	1コース	15人	15人	100.0%	14人	93.3%	14人	93.3%	1人 1人	0人 0人	
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	2コース	30人	59人	196.7%	51人	170.0%	30人	100.0%	0人 0人	0人 0人	
⑤ 子育て家庭支援コース	1コース	2人	1人	50.0%	1人	50.0%	1人	50.0%	1人 1人	0人 0人	
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑦ 長期高度人材育成コース	8コース	52人	50人	96.2%	40人	76.9%	30人	57.7%	3人 0人	0人 0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	2コース	30人	30人	100.0%	26人	86.7%	24人	80.0%	3人 1人	0人 0人	
⑨ 日本版デュアルシステム	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
計	44コース	579人	609人	105.2%	536人	92.6%	457人	78.9%	31人 19人	135人 30人	31.8%

※コース数には、②は含まない。

[時点集計(うち、就職率確定分のみ集計)]

1 離転職者等職業能力開発事業、母子家庭の母等職業的自立促進事業、子育て女性等職業能力開発事業(令和4年度開講分)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	充足率	中退者数 就職	修了者数 就職	就職率
① 知識等習得コース(一般求職者)	1コース	15人	10人	66.7%	9人	60.0%	9人	60.0%	2人 2人	7人 5人	77.8%
② 母子家庭の母等訓練コース(優先枠)	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
③ 実務に役立つIT活用力習得コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
④ IT分野の資格取得を目指す訓練コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑤ 子育て家庭支援コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑥ 女性の再チャレンジ支援コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑦ 長期高度人材育成コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑧ 定住外国人向け職業訓練コース	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
⑨ 日本版デュアルシステム	0コース	0人	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人	#DIV/0!	0人 0人	0人 0人	
計	1コース	15人	10人	66.7%	9人	60.0%	9人	60.0%	2人 2人	7人 5人	77.8%

※コース数には、②は含まない。

※コース数には、②および④の集合型でない託児枠は含まない。

2 障害者委託訓練事業(Off-JTのみ)

事業名	コース数	定員	応募者数	応募倍率	受講が イダンス	受験 倍率	入校者数	充足率	中退者数 就職	修了者数 就職	就職率
⑨ 知識・技能習得コース(集合型)	1コース	6人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人 0人	0人 0人	
計	1コース	6人	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人 0人	0人 0人	

知識等習得コース+IT活用+優先枠(①+②+③)		1,059人	502人	47.4%	437人	41.3%	387人	36.5%	24人 17人	135人 30人	30.9%
--------------------------	--	--------	------	-------	------	-------	------	-------	------------	-------------	-------

校舎名	課程	科名	訓練期間	入学区分	定員(人)	新規学卒		離転職者		計			繰越者	R3年度		R4年度		中退就職者合計	在校生	修了者			就職率 (前年中退含む)			
						応募者数	合格者数	応募者数	合格者数	応募者数	合格者数	辞退者		入校者	入校率	中退者	うち就職者			中退者	うち就職者	うち就職者		自営	未就職	
米原	普通	メカトロニクス科	2年	3年度4月生	10								4	6				0	0	4	4	0	100.0%			
				4月生	10	3	3	2	2	5	5	1	4	40.0%							4				0.0%	
	短期	木造建築科	1年	4月生	20	2	2	10	9	12	11	1	10	50.0%				1	1	1	0	9	6	1	2	80.0%
				3年度10月生	10				0						1					0	0	1			1	0.0%
		ものづくり加工科	1年	4月生	10			9	8	9	8		8	80.0%						0	0	8	6		2	75.0%
				10月生	10			1	1	1	1		1	10.0%							1					
		生産CAD科	6月	4月生	10			4	3	4	3		3	30.0%				1	1	1	0	2	2		0	100.0%
				10月生	10			2	2	2	2		2	20.0%						0	0	2	2		0	100.0%
		住宅リフォーム科	6月	3年度1月生	10										7	1				0	0	7	4		3	57.1%
				7月生	10			17	10	17	10		10	100.0%				1	1	1	0	9	7	1	1	90.0%
				1月生	10			11	10	11	10	1	9	90.0%				1	1		8					0.0%
		電気エネルギー設備科	6月	3年度1月生	15										6	1	1	1	1	2	0	5	4		1	85.7%
				7月生	15			16	14	16	14	1	13	86.7%				1	1	1	0	12	5		7	46.2%
				1月生	15			7	6	7	6	1	5	33.3%				1			4					0.0%
生産システム設備科	1年	3年度7月生	10										3					0	0	3	3		0	100.0%		
		7月生	10			3	3	3	3		3	30.0%				1			2					0.0%		
米原合計					130	5	5	82	68	87	73	5	68	52.3%	21	8	1	8	6	6	19	62	43	2	17	75.0%
草津	普通	自動車整備科	2年	3年度4月生	20					0	0			8	3	1			1	0	8	8		0	100.0%	
				4月生	20	12	10	4	4	16	14	2	12	60.0%				2	1		10					0.0%
	ものづくり金属科	1年	3年度10月生	10										1					0	0	1			1	0.0%	
			4月生	10			2	2	2	2		2	20.0%				1		0	0	1			1	0.0%	
			10月生	10			6	6	6	6		6	60.0%							6					0.0%	
	服飾デザイン科	1年	4月生	20			21	20	21	20	1	19	95.0%				4	1	1	0	15	14		1	93.8%	
	ICT技術科	1年	3年度10月生	15										13	2		2	1	1	0	11	7		4	66.7%	
			10月生	15			12	12	12	12		12	80.0%							12					0.0%	
	住環境施工科	6月	4月生	10			9	9	9	9		9	90.0%				2	2	2	0	7	2		5	44.4%	
			10月生	10			10	10	10	10		10	100.0%						0	0	10	7	1	2	80.0%	
	総合実務科	1年	3年度10月生	5										1			1	1	1	0				0	100.0%	
4月生			15			4	4	4	4		4	26.7%				1		0	0	3	3		0	100.0%		
10月生			5			1	1	1	1		1	20.0%				1			0					0.0%		
草津合計					115	12	10	69	68	81	78	3	75	65.2%	23	5	1	14	6	6	28	56	41	1	14	77.4%
開講月別訓練生合計				4月生	125	17	15	65	61	82	76	5	71	56.8%		0	0	12	6	5	14	45	33	1	11	78.0%
				7月生	35	0	0	36	27	36	27	1	26	74.3%		0	0	3	2	2	2	21	12	1	8	65.2%
				10月生	60	0	0	32	32	32	0	32	53.3%		0	0	1	0	0	19	10	7	1	2	80.0%	
				1月生	25	0	0	18	16	18	16	2	14	56.0%		0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0.0%
				前年度生										44	13	2	4	3	5	0	43	33	0	10	79.2%	
普通課程合計					30	15	13	6	6	21	19	3	16	53.3%	12	9	1	2	1	1	14	0	0	0	0	100.0%
短期課程合計(総合実務科を除く)					195	2	2	140	125	142	127	5	122	62.6%	31	4	1	17	10	10	33	103	69	3	31	72.6%
短期課程合計(総合実務科)					20	0		5	5	5	5	0	5	25.0%	1	0	0	3	1	1	0	3	3	0	0	100.0%
訓練生合計					245	17	15	151	136	168	151	8	143	58.4%	44	13	2	22	12	12	47	118	84	3	31	76.2%

校舎名	課程	科名	訓練期間	入校区分	定員(人)	新規学卒		離転職者		計			繰越者	R4年度		R5年度		中退就職者合計	在校生	修了者			就職率 (前年中退含む)					
						応募者数	合格者数	応募者数	合格者数	応募者数	合格者数	辞退者		入校者	入校率	中退者	うち就職者			中退者	うち就職者	うち就職者		自営	未就職			
米原	普通	メカトロニクス科	2年	4年度4月生	10								0.0%	4				0	4			0	0.0%					
				4月生	10	4	3	5	4	9	7	1	6	60.0%					0	6								
	短期	木造建築科	1年	4月生	20			11	8	11	8	2	6	30.0%			1		0	5			0	0.0%				
				ものづくり加工科	1年	4年度10月生	10					0				1				0	0	1	1		0	100.0%		
		4月生	10				5	4	5	4		4	40.0%					0	4				0	0.0%				
		10月生	10			6	4	6	4		4	40.0%						4										
		生産CAD科	6月	4月生	10			1	1	1	1		1	10.0%					0	0	1	1		0	100.0%			
				10月生	10			7	5	7	5		5	50.0%					0	5				0	0.0%			
		住宅リフォーム科	6月	4年度1月生	10										9			1	1	1	0	8	5		3	66.7%		
				7月生	10			11	9	11	9	2	7	70.0%			1	1	1	6				0	100.0%			
				1月生	10					0	0		0	0.0%						0								
		電気エネルギー設備科	6月	4年度1月生	15										4	1				0	0	4	2		2	50.0%		
				7月生	15			11	10	11	10		10	66.7%					0	10				0	0.0%			
1月生	15							0	0		0	0.0%						0										
生産システム設備科	1年	4年度7月生	10										2	1				0	0	2	2		0	100.0%				
		7月生	10			2	2	2	2		2	20.0%						2										
米原合計					130	4	3	59	47	63	50	5	45	34.6%	20	2	0	3	2	2	46	16	11	0	5	72.2%		
草津	普通	自動車整備科	2年	4年度4月生	20					0	0				10	2	1		1	10			0	100.0%				
				4月生	20	7	7	13	9	20	16		16	80.0%				2			14							
	ものづくり金属科	1年	4年度10月生	10										6			2	2	2	0	4	2		2	66.7%			
			4月生	10			1	1	1	1		1	10.0%					0	1				0	0.0%				
			10月生	10			2	2	2	2		2	20.0%						2									
	服飾デザイン科	1年	4月生	20			24	20	24	20		20	100.0%					0	20				0	0.0%				
	ICT技術科	1年	4年度10月生	15										12			3	2	2	0	9	1		8	27.3%			
			10月生	15			15	13	15	13		13	86.7%						13									
	住環境施工科	6月	4月生	10			5	5	5	5		5	50.0%					0	0	5	1		4	20.0%				
			10月生	10			10	9	10	9		9	90.0%					0	9				0	0.0%				
	総合実務科	1年	4年度10月生	5										0	1				0	0				0	0.0%			
4月生			15	1	1	3	3	4	4		4	26.7%					0	4				0	0.0%					
10月生			5					0	0		0	0.0%						0										
草津合計					115	8	8	73	62	81	70	0	70	60.9%	28	3	1	5	4	5	73	18	4	0	14	39.1%		
開講月別訓練生合計 短期課程(総合実務科除く)		4月生	80	12	11	68	55	80	66	3	37	46.3%		0	0	3	0	0	54	6	2	0	4	33.3%				
		7月生	35	0	0	24	21	24	21	2	19	54.3%		0	0	1	1	1	18	0	0	0	0	100.0%				
		10月生	55	0	0	40	33	40	33	0	33	60.0%		0	0	3	0	0	28	0	0	0	0	0.0%				
		1月生	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%		0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0.0%				
前年度生																	48	5	1	2	5	6	14	28	13	0	15	55.9%
普通課程合計			30	11	10	18	13	29	23	1	22	73.3%	14	2	1	5	0	1	34	0	0	0	0	100.0%				
短期課程合計(総合実務科を除く)			195	0	0	111	93	111	93	4	89	45.6%	34	2	0	0	6	6	81	34	15	0	19	52.5%				
短期課程合計(総合実務科)			20	1		3	3	4	4	0	4	20.0%	0	1	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0.0%				
訓練生合計					245	12	11	132	109	144	120	5	115	46.9%	48	5	1	8	6	7	119	34	15	0	19	53.7%		

## 令和4年度求職者支援訓練実施状況

開始月	区分	分野	訓練科名	訓練期間	定員	応募者	応募倍率	受講者	充足率	就職率	
1	4月	基礎	事務	はじめてのパソコン基礎科	3か月	10	3	30.0%	3	30.0%	100.0%
2	4月	実践	介護	介護サービス科	3か月	15					
3	5月	実践	IT	Web・ITプログラミング科	6か月	15	14	93.3%	14	93.3%	46.2%
4	6月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	14	93.3%	13	86.7%	16.7%
5	6月	基礎	事務	OAスキルアップ基礎科	3か月	15					
6	7月	基礎	事務	はじめてのパソコン基礎科	3か月	10	8	80.0%	8	80.0%	42.9%
7	7月	実践	事務	パソコン事務科(託児・短期間・短時間)	1か月	15	3	20.0%	2	13.3%	0.0%
8	7月	実践	事務	パソコン事務科(託児・短期間)	1か月	15	9	60.0%	7	46.7%	57.1%
9	9月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	16	106.7%	15	100.0%	53.3%
10	9月	基礎	事務	OAスキルアップ基礎科	3か月	15	6	40.0%	5	33.3%	0.0%
11	9月	実践	事務	OA事務員科(短期間・短時間)	2か月	15	8	53.3%	7	46.7%	33.3%
12	9月	実践	美容	未経験からのネイリスト養成科(短時間)	6か月	13	30	230.8%	11	84.6%	77.8%
13	11月	実践	IT	Web・ITプログラミング科	6か月	15	17	113.3%	14	93.3%	未確定
14	11月	基礎	事務	はじめてのパソコン基礎科	3か月	10	13	130.0%	10	100.0%	75.0%
15	12月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	13	86.7%	13	86.7%	60.0%
16	12月	実践	事務	OA事務科	3か月	15	16	106.7%	15	100.0%	57.1%
17	12月	実践	事務	パソコン事務科(託児・短期間・短時間)	2か月	15	6	40.0%	6	40.0%	100.0%
18	1月	実践	介護	介護職員初任者研修科(短期間)	2か月	15	7	46.7%	6	40.0%	50.0%
19	2月	基礎	事務	パソコン事務科(託児)	3か月	15					
20	3月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	11	73.3%	10	66.7%	未確定
21	3月	基礎	事務	はじめてのパソコン基礎科	3か月	10					
22	3月	実践	事務	初級から実践まで学べるOA事務実践科	3か月	15	15	100.0%	12	80.0%	未確定
23	3月	実践	美容	未経験からのネイリスト養成科(短時間)	6か月	13	24	184.6%	11	84.6%	未確定
24	3月	実践	WEB デザイン	Webクリエイター養成科	3か月	12	21	175.0%	12	100.0%	未確定
合計						333	254	91.4%	194	69.8%	51.7%

## 【区分毎の状況】

区分	コース数	分野	訓練期間	定員	応募者	応募倍率	受講者	充足率	就職率 (未確定分除く)
基礎コース	11	事務	3か月	145	84	80.0%	77	73.3%	47.4%
実践コース	13	事務・IT・美容・介護・WEBデザイン	1か月～ 6か月	188	170	98.3%	117	67.6%	55.7%
合計	24	事務・IT・美容・介護・WEBデザイン	1か月～ 6か月	333	254	91.4%	194	69.8%	51.7%

## 【区分毎の状況(9月末時点)】

区分	コース数	分野	訓練期間	定員	応募者	応募倍率	受講者	充足率	就職率
基礎コース	6	事務	3か月	80	47	72.3%	44	67.7%	38.5%
実践コース	6	事務・IT・美容・介護	1か月～ 6か月	88	64	87.7%	41	56.2%	51.4%
合計	12	事務・IT・美容	1か月～ 6か月	168	111	80.4%	85	61.6%	44.7%

## 令和5年度求職者支援訓練実施状況

令和5年9月末時点

開始月	区分	分野	訓練科名	訓練期間	定員	応募者	応募倍率	受講者	充足率	
1	4月	基礎	事務	ビジネス基礎科(託児)	2か月	15	10	66.7%	8	53.3%
2	5月	実践	IT	Web・ITプログラミング科	6か月	15	26	173.3%	15	100.0%
3	6月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	22	146.7%	15	100.0%
4	6月	実践	事務	初級から実践まで学べるOA事務実践科	3か月	15	15	100.0%	13	86.7%
5	6月	実践	事務	経理・総務実践科	3か月	10	6	60.0%	5	50.0%
6	6月	実践	事務	パソコン事務科(託児・短期間・短時間)	2か月	15	12	80.0%	12	80.0%
7	7月	実践	事務	初めてのパソコン&簿記科(短時間)	4か月	15	18	120.0%	15	100.0%
8	7月	実践	IT	WEBアプリ実践開発科	6か月	15	16	106.7%	14	93.3%
9	7月	実践	事務	基礎から応用までオフィスパソコン総合科	3か月	12	8	66.7%	7	58.3%
10	8月	実践	美容	未経験からのネイリスト養成科(短時間)	6か月	13	16	123.1%	12	92.3%
11	8月	実践	事務	短期集中! Excel&Word事務科(短期間・短時間)	2か月	12	6	50.0%	6	50.0%
12	8月	実践	事務	基礎からしっかり 短期集中!! パソコン実務科(短期間)	2か月	15	6	40.0%	6	40.0%
13	8月	実践	事務	パソコン事務科(託児・短時間)	1か月	15				
14	9月	基礎	事務	はじめてのパソコン基礎科	3か月	10	5	50.0%	4	40.0%
15	9月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15	12	80.0%	11	73.3%
16	9月	実践	事務	初級から実践まで学べる OA事務実践科	3か月	15	15	100.0%	13	86.7%
17	9月	実践	美容	未経験からのネイリスト養成科(短時間)	6か月	13	17	130.8%	11	84.6%
18	10月	実践	事務	デジタルビジネス・DX実践科	4か月	12				
19	11月	実践	IT	Web・ITプログラミング科	6か月	15				
20	11月	実践	事務	初歩から学ぶビジネスパソコンと簿記科(短期間)	2か月	15				
21	11月	実践	事務	基礎から学べる! パソコン速習科 (短期間・短時間)	2か月	15				
22	11月	実践	事務	基礎から応用までオフィスパソコン総合科	3か月	12				
23	12月	基礎	事務	OA事務基礎科	3か月	15				
24	12月	基礎	事務	初めてのパソコン基礎科	3か月	10				
25	12月	実践	事務	初級から実践まで学べるOA事務実践科	3か月	15				
合計						344	210	95.5%	167	75.9%

【区分毎の状況(9月末時点)】

区分	コース数	分野	訓練期間	定員	応募者	応募倍率	受講者	充足率
基礎コース	4	事務	2か月～ 3か月	55	49	89.1%	38	69.1%
実践コース	13	事務・IT・美容	1か月～ 6か月	180	161	97.6%	129	78.2%
合計	17	事務・IT・美容	1か月～ 6か月	235	210	95.5%	167	75.9%

## 令和4年度離職者訓練応募・入所等状況

滋賀職業能力開発促進センター

令和5年3月末 確定

開始月	訓練科名	訓練期間(月)	定員	応募者	入所者		応募倍率(倍)	定員充足率	累計定員充足率
						うち女性			
4	CADものづくりサポート科	6	15	15	15	15	1.00	100.0%	67.4%
	電気設備技術科(企業実習付コース)	6	13	3	3	1	0.23	23.1%	
	CAD/CAM技術科(橋渡し訓練)	1	15	12	11	4	0.80	73.3%	
	月計		43	30	29	20	0.70	67.4%	
5	CAD/CAM技術科	6	15	17	15	8	1.13	100.0%	81.1%
	ビル設備サービス科	6	16	25	16	1	1.56	100.0%	
	月計		31	42	31	9	1.35	100.0%	
6	溶接施工科	6	12	7	7	1	0.58	58.3%	79.2%
	ICT生産サポート科	6	15	17	13	2	1.13	86.7%	
	月計		27	24	20	3	0.89	74.1%	
7	CADものづくりサポート科	6	15	18	15	15	1.20	100.0%	80.9%
	電気設備技術科	6	15	13	11	1	0.87	73.3%	
	月計		30	31	26	16	1.03	86.7%	
8	CAD/CAM技術科	6	15	14	14	6	0.93	93.3%	84.4%
	ビル設備サービス科	6	16	23	16	0	1.44	100.0%	
	機械加工NC技術科(橋渡し訓練)	1	5	6	5	0	1.20	100.0%	
	月計		36	43	35	6	1.19	97.2%	
9	機械加工NC技術科	6	12	6	6	0	0.50	50.0%	81.1%
	溶接施工科	6	12	6	5	1	0.50	41.7%	
	ICT生産サポート科	6	15	17	15	4	1.13	100.0%	
	月計		39	29	26	5	0.74	66.7%	
10	CADものづくりサポート科	6	15	17	14	14	1.13	93.3%	83.1%
	電気設備技術科(企業実習付コース)	6	13	11	11	0	0.85	84.6%	
	CAD/CAM技術科(橋渡し訓練)	1	15	17	15	6	1.13	100.0%	
	月計		43	45	40	20	1.05	93.0%	
11	CAD/CAM技術科	6	15	15	15	6	1.00	100.0%	85.0%
	ビル設備サービス科	6	16	20	16	1	1.25	100.0%	
	月計		31	35	31	7	1.13	100.0%	
12	溶接施工科	6	12	5	4	0	0.42	33.3%	83.7%
	ICT生産サポート科	6	15	16	15	5	1.07	100.0%	
	月計		27	21	19	5	0.78	70.4%	
1	CADものづくりサポート科	6	15	14	13	13	0.93	86.7%	81.3%
	電気設備技術科	6	15	5	4	0	0.33	26.7%	
	月計		30	19	17	13	0.63	56.7%	
2	CAD/CAM技術科	6	15	11	10	2	0.73	66.7%	81.8%
	ビル設備サービス科	6	16	17	16	1	1.06	100.0%	
	機械加工NC技術科(橋渡し訓練)	1	5	5	5	0	1.00	100.0%	
	月計		36	33	31	3	0.92	86.1%	
3	機械加工NC技術科	6	12	7	7	0	0.58	58.3%	80.1%
	溶接施工科	6	12	4	4	1	0.33	33.3%	
	ICT生産サポート科	6	15	20	14	1	1.33	93.3%	
	月計		39	31	25	2	0.79	64.1%	
合計 30コース		-	412	383	330	109			

※ 橋渡し訓練付きの科(CAD/CAM及び機械加工NC)の本訓練の応募者には、橋渡し訓練からの移行者を含むこと。

R4.9末実績

訓練科名	訓練期間(月)	定員	応募者	入所者		応募倍率(倍)	定員充足率	累計定員充足率
					うち女性			
合計 15コース	-	206	199	167	59	0.97	81.1%	

令和4年度離職者訓練就職等状況

滋賀職業能力開発促進センター

令和5年6月末 確定

開始月	訓練科名	訓練期間 (月)	入所者	中退者	うち就職		修了者		就職率	正社員 就職率	
					うち就職	うち正社員	うち就職	うち正社員			
R3.11	CAD/CAM技術科	6	11	4	3	2	7	7	5	100.0%	70.0%
	ビル設備サービス科	6	15	4	4	3	11	9	5	86.7%	61.5%
	電気設備技術科	6	15	5	1	1	10	10	7	100.0%	72.7%
	月計		41	13	8	6	28	26	17	94.4%	67.6%
R3.12	溶接施工科	6	6	1	1	0	5	5	3	100.0%	50.0%
	ICT生産サポート科	6	14	2	2	0	12	8	4	71.4%	40.0%
	月計		20	3	3	0	17	13	7	80.0%	43.8%
R4.1	CADものづくりサポート科	6	13	8	8	3	5	5	2	100.0%	38.5%
	月計		13	8	8	3	5	5	2	100.0%	38.5%
R4.2	CAD/CAM技術科	6	8	3	0	0	5	4	1	80.0%	25.0%
	ビル設備サービス科	6	16	0	0	0	16	15	5	93.8%	33.3%
	電気設備技術科（企業実習付コース）	6	13	7	7	6	6	5	5	92.3%	91.7%
	月計		37	10	7	6	27	24	11	91.2%	54.8%
R4.3	機械加工NC技術科	6	4	1	1	1	3	3	3	100.0%	100.0%
	溶接施工科	6	7	2	2	1	5	5	2	100.0%	42.9%
	ICT生産サポート科	6	15	2	2	0	13	11	7	86.7%	53.8%
	月計		26	5	5	2	21	19	12	92.3%	58.3%
R4.4	CADものづくりサポート科	6	15	3	3	2	12	12	7	100.0%	60.0%
	電気設備技術科（企業実習付コース）	6	3	1	1	1	2	2	2	100.0%	100.0%
	月計		18	4	4	3	14	14	9	100.0%	66.7%
R4.5	CAD/CAM技術科	6	15	2	2	0	13	13	8	100.0%	53.3%
	ビル設備サービス科	6	16	2	1	1	14	14	9	100.0%	66.7%
	月計		31	4	3	1	27	27	17	100.0%	60.0%
R4.6	溶接施工科	6	7	2	1	1	5	5	5	100.0%	100.0%
	ICT生産サポート科	6	13	2	0	0	11	8	5	72.7%	62.5%
	月計		20	4	1	1	16	13	10	82.4%	78.6%
R4.7	CADものづくりサポート科	6	15	5	2	2	10	9	3	91.7%	45.5%
	電気設備技術科	6	11	3	3	2	8	7	4	90.9%	60.0%
	月計		26	8	5	4	18	16	7	91.3%	52.4%
R4.8	CAD/CAM技術科	6	14	3	2	1	11	9	6	84.6%	63.6%
	ビル設備サービス科	6	16	1	1	0	15	13	7	87.5%	50.0%
	月計		30	4	3	1	26	22	13	86.2%	56.0%
R4.9	機械加工NC技術科	6	6	1	1	1	5	5	4	100.0%	83.3%
	溶接施工科	6	5	2	2	1	3	3	2	100.0%	60.0%
	ICT生産サポート科	6	15	2	2	2	13	10	8	80.0%	83.3%
	月計		26	5	5	4	21	18	14	88.5%	78.3%
R4.10	CADものづくりサポート科	6	14	2	2	1	12	9	3	78.6%	36.4%
	電気設備技術科（企業実習付コース）	6	11	4	2	2	7	7	7	100.0%	100.0%
	月計		25	6	4	3	19	16	10	87.0%	65.0%
合計 27コース		-	313	74	56	34	239	213	129	91.2%	60.6%

※ 橋渡し訓練（導入訓練）からの受講者を含む。

製造分野（ビル設備以外）	-	250	67	50	30	183	162	103	91.0%	62.7%
その他分野（ビル設備）	-	63	7	6	4	56	51	26	91.9%	52.6%

R4.9末実績（対象：R3.11, 12, R4.1月入所生）

訓練科名	訓練期間 (月)	入所者	中退者	うち就職		修了者		就職率	正社員 就職率	
				うち就職	うち正社員	うち就職	うち正社員			
製造分野（ビル設備以外）	-	59	20	15	6	39	35	21	92.6%	54.0%
その他分野（ビル設備）	-	15	4	4	3	11	9	5	86.7%	61.5%
合計 5コース	-	74	24	19	9	50	44	26	91.3%	55.6%

令和5年度離職者訓練応募・入所等状況

滋賀職業能力開発促進センター

令和5年9月末 現在

開始月	訓練科名	訓練期間(月)	定員	応募者	入所者		応募倍率(倍)	定員充足率	累計定員充足率
						うち女性			
4	CADものづくりサポート科	6	15	16	15	12	1.07	100.0%	71.4%
	電気設備技術科(企業実習付コース)	6	13	5	5	0	0.38	38.5%	
	月計		28	21	20	12	0.75	71.4%	
5	CAD/CAM技術科	6	15	19	15	6	1.27	100.0%	83.1%
	ビル設備サービス科	6	16	14	14	0	0.88	87.5%	
	月計		31	33	29	6	1.06	93.5%	
6	溶接施工科	6	12	3	3	0	0.25	25.0%	77.9%
	ICT生産サポート科	6	15	18	15	4	1.20	100.0%	
	月計		27	21	18	4	0.78	66.7%	
7	CADものづくりサポート科	6	15	9	9	7	0.60	60.0%	81.9%
	電気設備技術科	6	15	13	12	0	0.87	80.0%	
	CAD/CAM技術科(橋渡し訓練)	1	5	14	8	5	2.80	160.0%	
	ビル設備サービス科(橋渡し訓練)	1	6	8	8	0	1.33	133.3%	
	月計		41	44	37	12	1.07	90.2%	
8	CAD/CAM技術科	6	15	18	15	6	1.20	100.0%	84.8%
	ビル設備サービス科	6	16	16	15	0	1.00	93.8%	
	月計		31	34	30	6	1.10	96.8%	
9	機械加工NC技術科	6	12	6	5	0	0.50	41.7%	81.1%
	溶接施工科	6	12	6	5	1	0.50	41.7%	
	ICT生産サポート科	6	15	19	15	4	1.27	100.0%	
	電気設備技術科(企業実習付コース)(橋渡し訓練)	1	4	6	4	1	1.50	100.0%	
	月計		43	37	29	6	0.86	67.4%	
10	CADものづくりサポート科	6	15	-	-	-	-	-	-
	電気設備技術科(企業実習付コース)	6	13	-	-	-	-	-	
	月計		28	-	-	-	-	-	
11	CAD/CAM技術科	6	15	-	-	-	-	-	-
	ビル設備サービス科	6	16	-	-	-	-	-	
	月計		31	-	-	-	-	-	
12	溶接施工科	6	12	-	-	-	-	-	-
	ICT生産サポート科	6	15	-	-	-	-	-	
	月計		27	-	-	-	-	-	
1	CADものづくりサポート科	6	15	-	-	-	-	-	-
	電気設備技術科	6	15	-	-	-	-	-	
	CAD/CAM技術科(橋渡し訓練)	1	5	-	-	-	-	-	
	ビル設備サービス科(橋渡し訓練)	1	6	-	-	-	-	-	
	月計		41	-	-	-	-	-	
2	CAD/CAM技術科	6	15	-	-	-	-	-	-
	ビル設備サービス科	6	16	-	-	-	-	-	
	月計		31	-	-	-	-	-	
3	機械加工NC技術科	6	12	-	-	-	-	-	-
	溶接施工科	6	12	-	-	-	-	-	
	ICT生産サポート科	6	15	-	-	-	-	-	
	電気設備技術科(企業実習付コース)(橋渡し訓練)	1	4	-	-	-	-	-	
	月計		43	-	-	-	-	-	
合計 32コース		-	402	190	163	46			

※ 橋渡し訓練付きの科(CAD/CAM技術科、ビル設備サービス科及び電気設備技術科(企業実習付コース))の本訓練の応募者には、橋渡し訓練からの移行者を含むこと。

令和5年度離職者訓練就職等状況

滋賀職業能力開発促進センター

令和5年9月末 現在

開始月	訓練科名	訓練期間 (月)	入所者	中退者	うち就職		修了者		就職率	正社員 就職率	
					うち就職	うち正社員	うち就職	うち正社員			
R4.11	CAD/CAM技術科	6	15	4	3	1	11	8	7	78.6%	72.7%
	ビル設備サービス科	6	16	4	4	3	12	12	6	100.0%	56.3%
	月計		31	8	7	4	23	20	13	90.0%	63.0%
R4.12	溶接施工科	6	4	3	1	1	1	1	0	100.0%	50.0%
	ICT生産サポート科	6	15	1	1	0	14	8	6	60.0%	66.7%
	月計		19	4	2	1	15	9	6	64.7%	63.6%
R5.1	CADものづくりサポート科	6	13	2	2	1	11	10	6	92.3%	58.3%
	電気設備技術科	6	4	2	2	1	2	2	0	100.0%	25.0%
	月計		17	4	4	2	13	12	6	94.1%	50.0%
R5.2	CAD/CAM技術科	6	10	-	-	-	-	-	-	-	-
	ビル設備サービス科	6	16	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		26	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.3	溶接施工科	6	4	-	-	-	-	-	-	-	-
	ICT生産サポート科	6	14	-	-	-	-	-	-	-	-
	機械加工NC技術科※	6	7	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		25	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.4	CADものづくりサポート科	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気設備技術科（企業実習付コース）	6	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		20	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.5	CAD/CAM技術科	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	ビル設備サービス科	6	14	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		29	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.6	溶接施工科	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-
	ICT生産サポート科	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		18	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.7	CADものづくりサポート科	6	9	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気設備技術科	6	12	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		21	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.8	CAD/CAM技術科※	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	ビル設備サービス科※	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		30	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.9	機械加工NC技術科	6	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	溶接施工科	6	5	-	-	-	-	-	-	-	-
	ICT生産サポート科	6	14	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		24	-	-	-	-	-	-	-	-
R5.10	CADものづくりサポート科	6	15	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気設備技術科（企業実習付コース）※	6	7	-	-	-	-	-	-	-	-
	月計		22	-	-	-	-	-	-	-	-
	合計 26コース	-	282	16	13	7	51	41	25	84.4%	59.3%

※ 橋渡し訓練（導入訓練）からの受講者を含む。

※ 総計は、令和5年6月末までに修了したコースの実績（令和5年9月末確定分）。

製造分野（ビル設備以外）	-	221	12	9	4	39	29	19	79.2%	60.5%
その他分野（ビル設備）	-	61	4	4	3	12	12	6	100.0%	56.3%

【様式第141号】地域におけるリスキリングの推進に要する経費に関する調(都道府県分)

資料6-1

都道府県名:滋賀県

記入者所属、氏名及びTEL: 労働雇用政策課 中原康晶 077-528-3755

単位(千円)

地方公共団体名	滋賀県地域職業能力開発促進協議会							
事業分類	事業名称等	事業概要	事業総額 A	特定財源 B	一般財源 C(A-B)	事業分野 (成長分野)	備考	
当該地方公共団体が負担する事業に要する経費	③	リスキリング支援事業	リスキリングに要する経費の一部を負担(GX.DXに関するリスキリングに取り組む場合は補助率引き上げ)	2,620	0	2,620	デジタル	甲賀市産業経済部で実施
	③	職員資格取得助成	ITパスポートなど資格取得に必要な受験料の一部を助成	150	0	150	デジタル	長浜市総務部で実施
	①	担い手育成・経営継承支援事業費補助金	先進的農業者の経営発展・経営継承を進める	8,300	0	8,300	デジタル	滋賀県農政水産部で実施
	①	青年農業者等育成事業費補助金	新規就農者の確保・定着を図るため、就農意欲の喚起から就農相談、定着に至るまでの一貫した支援体制を整える	9,181	0	9,181	デジタル	滋賀県農政水産部で実施
						0		
		合計		20,251	0	20,251		-

<記載要領>

この調は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、職業能力開発促進法第15条第1項に基づく地域職業能力開発促進協議会で策定される地域職業訓練実施計画に位置づけられる地方単独事業(ソフト)を対象とする。なお、対象経費は地方単独事業となることから、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費等は対象外となる。

1 対象事業

地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、以下の事業に要する経費を対象とする。

- ① 経営者等の意識改革・理解促進  
事業例) 経営者向けのセミナー開催、産学官のリスキリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進
- ② リスキリング推進サポート等  
事業例) 専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキリング推進人材育成
- ③ 従業員の理解促進・リスキリング支援  
事業例) 従業員向けセミナーの開催、従業員向け短期講座開催(職業能力開発校等が実施するものを除く)、資格試験経費助成

2 対象外経費

- 1) 対象経費は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに執行する経費である。また、以下の経費は、対象外となることに留意すること。
  - ・職業能力開発校等が実施する事業を含め、国から補助金等が交付されている事業に要する経費
  - ・経営者等(経済団体職員等経営者を支援する者を含む)及び従業員(在職者)、企業以外を対象とする事業
  - ・常勤職員に関する経費[人件費、職員の研修に係る経費] ・ハードの整備等に係る経費 ・その他、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費
- 2) 成長分野のリスキリングに該当しない経費は除くこと。
  - ・介護、農業、教育、保育、看護のように業種全体が成長分野に該当するのではなく、当該業種の事業のうちデジタル・グリーン等成長分野に該当する事業の経費のみ計上すること。
  - ・デジタル・グリーン等以外の資格職に一般的に求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(初任者研修、職階別研修等)は、成長分野に関するリスキリングに該当しないこと。また、一般的に通常業務において求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(基礎的なパソコンスキル習得等)も同様に該当しないこと。
- 3) 同一事業内において、「1 対象事業」に該当しない経費又は「2-1) 対象外経費」を含む場合は、当該経費分については除くこと。
  - (例): セミナーを開催する事業において、成長分野に該当しないセミナーも開催する場合、該当しないセミナーに係る経費については対象外となる。
  - 事業対象者を「在職者」「離職者」としている場合、「離職者」を対象とする事業実施に係る経費は2-1)の対象外経費になるため、「在職者」を対象とする事業経費のみを計上すること。

3 留意事項

- ・事業分類については、「1 対象事業」の例に基づき「①経営者等の意識改革・理解促進」「②リスキリングの推進サポート等」「③従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援」のいずれかの番号を記入し、事業を分類すること。  
なお、複数の事業分類を含む場合は、複数の番号を記載すること。
- ・「事業名称等」については、地域職業訓練実施計画に位置付けた事業名称と一致されること。また、「事業概要」については、事業内容の詳細を記載のうえ、その対象経費の内容・金額について記載すること。
- ・事業総額Aには、対象外経費を除いた金額を記載すること。また、特定財源がある場合は、その内容を備考欄に記載すること。(例) 受講料: 500千円
- ・事業分野(成長分野)には、デジタル、グリーン等、該当する成長分野を選択すること。「その他」を選択した場合は事業分野(成長分野)の内容を備考欄に具体的に記載すること。なお、成長分野は、2の2)にあるとおり、必ずしも業種全体が該当するわけではないこと。
- ・本照会様式の提出と合わせて、地域職業訓練実施計画の写しを添付すること。(当該事業が計画に位置づけられていることがわかる部分)



# 地域におけるリスクリングの推進に関する 地方財政措置について



総務省

令和5年9月29日

総務省自治財政局調整課

# 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置

○ 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して令和5年度より特別交付税措置(措置率0.5)を講ずる。

【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、  
①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員の理解促進・リスクリング支援  
※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる  
地方単独事業を対象

【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)

## 地方(対象事業例)

### ①経営者等の意識改革・理解促進

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

等

### ②リスクリングの推進サポート等

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

等

### ③従業員の理解促進・リスクリング支援

- 従業員向けセミナー開催
- 従業員向け短期講座開催
- 資格試験経費助成

等

## 国

### リスクリングに関する支援

- 人材開発支援助成金
- 教育訓練給付制度
- 公的職業訓練

等

リスクリングの推進

## (参考) 地域職業能力開発促進協議会

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

### 【構成員】

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

・・・主催

※市町村においても、都道府県を通じて対象事業を地域職業訓練実施計画に位置づけることや、地域職業能力開発促進協議会に参加することが可能。1

## 令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

### 実施状況 の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野  
(R4実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉」

【委託訓練】R4は就職率が向上。  
【求職者支援訓練】R4は応募倍率が低下。

- ・求職者に介護職の魅力情報を発信することが必要。
- ・受講者ニーズに合わせた訓練開校地域の検討が必要。

応募倍率が高く、就職率が低い分野  
(R4実績に該当する訓練分野)  
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】R4は就職率が低下。応募倍率は依然高倍率。  
【求職者支援訓練】R4は就職率が改善。応募倍率は高倍率。

- ・求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。
- ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

### 人材ニ ーズを踏 まえた設 定

地域の人材ニーズが高い分野  
「製造分野」

【滋賀県：施設内訓練】R4は応募倍率及び就職率が向上。  
【機構：施設内訓練】R4は就職率は91.0%と高倍率。

- ・地域の人材ニーズが高い「ものづくり」の基盤となる技術を担う人材の育成、技能の習得。
- ・求職者に製造職の魅力情報を発信することが必要。

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

- ・職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

## 令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

### 実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野  
 （R4実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

【委託訓練】R4は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】R4は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

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

応募倍率が高く、就職率が低い分野  
 （R4実績に該当する訓練分野）  
 「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】R4は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】R4はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

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

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

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

### 計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

### 人材ニーズを踏まえた設定

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

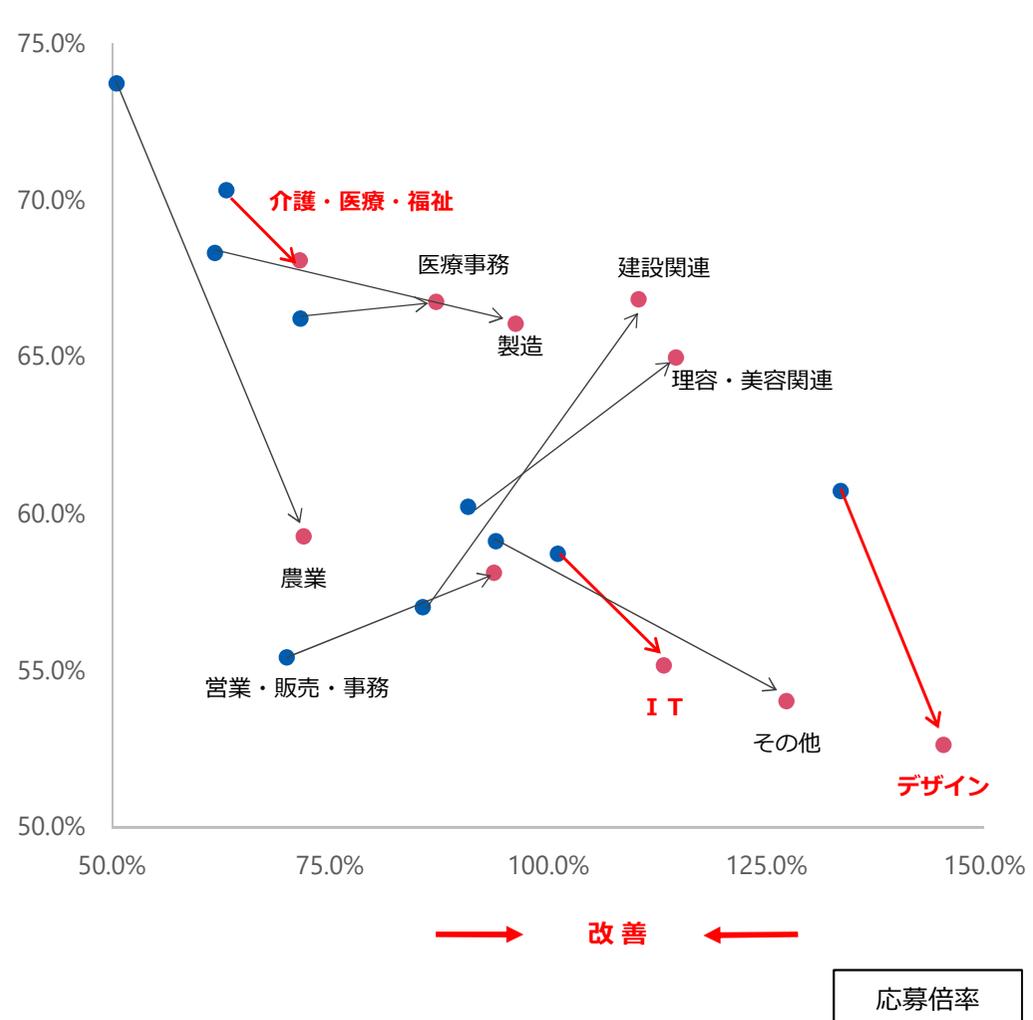
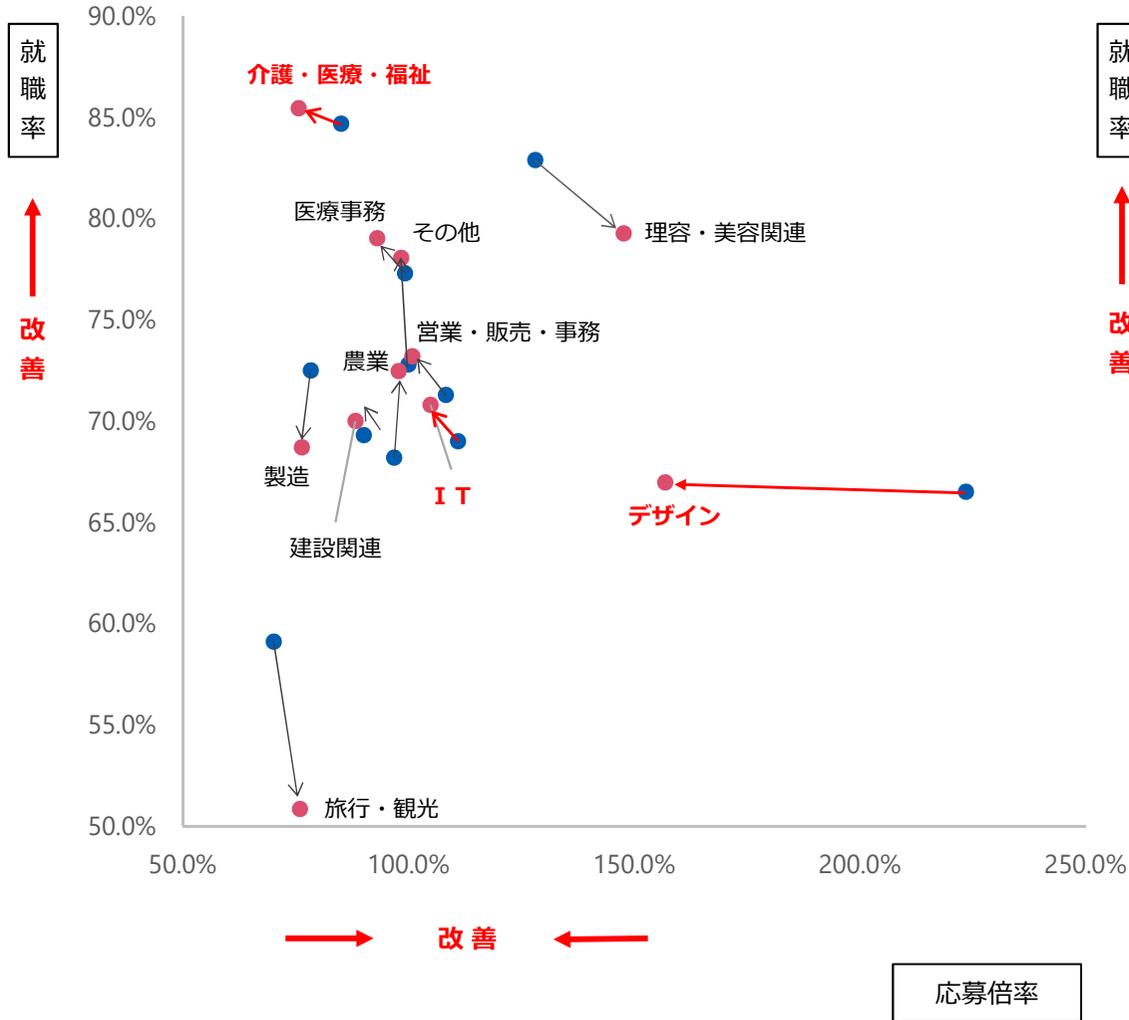
F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

# 【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

● 令和3年度 ● 令和4年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※

# 【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理

## 令和5年度実施計画

## 取組状況

## 今後の課題

課題	実施方針
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。</li> <li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> </ul>
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「IT分野」「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。</li> <li>・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。</li> </ul>
③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。</li> </ul>
④委託訓練の計画数と実績の乖離	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。</li> </ul>
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題 (デジタル田園都市国家構想基本方針)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。</li> </ul>

委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。

地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるデジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。

ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。

受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。  
なお、令和4年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和3年度は4県未開講）。

委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】

デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進

PDCAの継続的な推進

ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援

委託訓練の受講者が減少傾向

2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化  
※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計

# ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度概算要求

資料7-3

## 公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,021億円（約998億円）

訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

要求額

訓練規模

### 離職者訓練

約15.1万人（約15.5万人）

施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）

委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）

### 在職者訓練

※

約18.2万人（約17.8万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

### 学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

要求額

約1,186億円（約1,162億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

## 障害者訓練

要求額 約54億円（約54億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.6万人）

要求額

訓練規模

### 離職者訓練

約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）

### 在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

## 求職者

## 支援訓練

要求額 約110億円（約109億円）

訓練規模 約4.9万人（約5.0万人）

〔 求職者支援制度全体 約269億円（約268億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.0万人  
（約20.5万人）

令和6年度概算要求額 **551億円**（546億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

## 1 事業の目的

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

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

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

## 2 事業の概要

### ①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

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

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

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

### ②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

### ③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

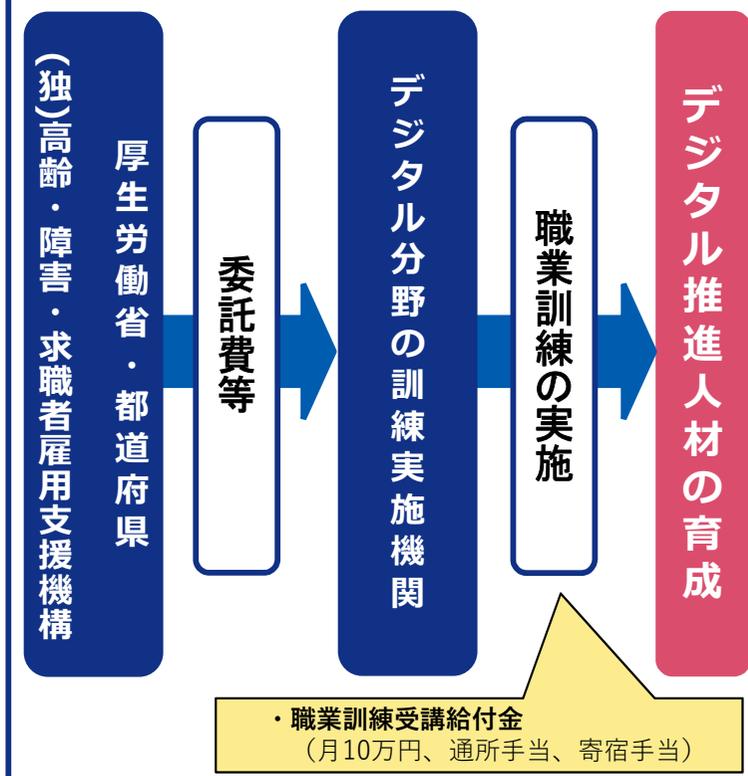
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を**拡充**する

### ④基礎的なデジタルリテラシーの向上促進

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

※①～②は令和8年度末までの時限措置

## 3 スキーム・実施主体等



令和6年度概算要求額 3.3億円（-）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

## 2 事業の概要・スキーム

### （1）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

### （2）試行事業の内容等

#### ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名（80人×9コース）

#### イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせることを想定。

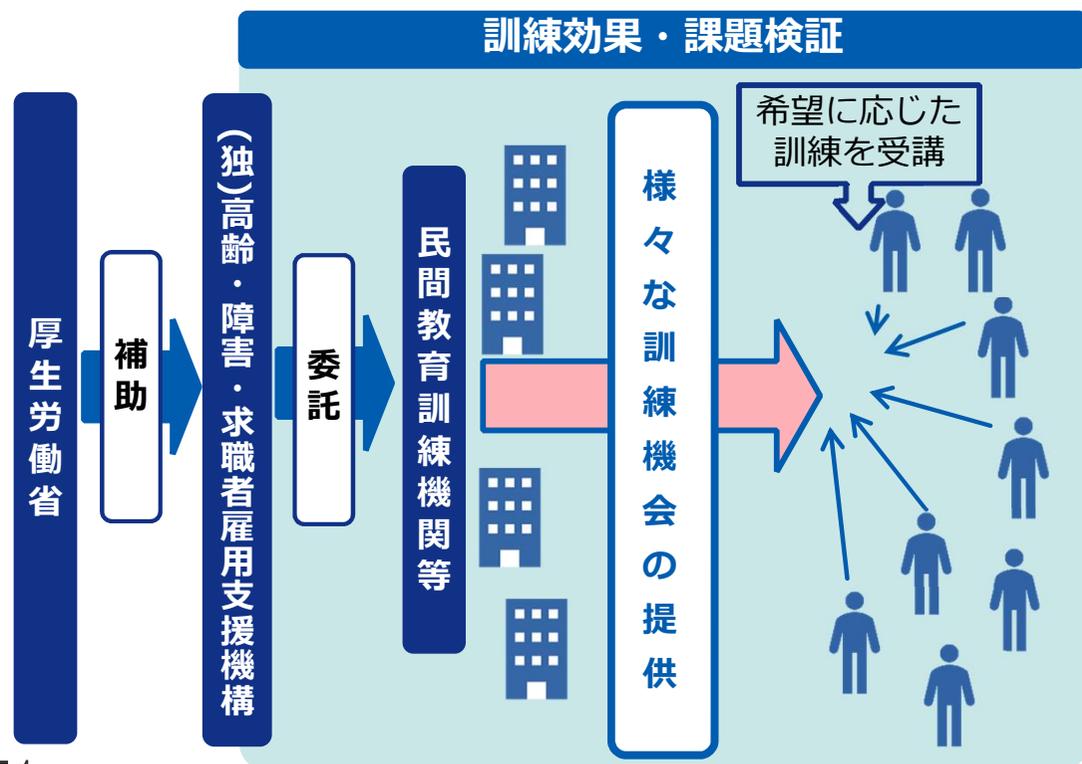
#### ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大9か月

#### エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

## 3 実施主体等





# 滋賀大学のリカレント教育/ リスキリングプログラムの最近の動き

令和5年 11月13日



SHIGA UNIVERSITY

## 滋賀大学

- (1) DS(データサイエンス)の**基礎スキルとプログラミング、実践・応用研修**、さらに最先端の**共同研究**まで**一気通貫の人材育成**。
- (2) 研修メニューは**実際に現場で活用できる**よう、**原則企業様のデータ**を使用。利用シーンをイメージできる。
- (3) 本学の**学生サポート**による**個別指導**が可能。特に**プログラミング**は**学習当初のつまづき、悩みを解決**。
- (4) 研修により統計や機械学習スキルを学んでも、いざ現場で実践となると生じる様々な不安も、**本学研究者による実践・応用研修**さらには、**学術指導、共同研究と高度化**することで解決。
- (5) 大学で学んだ**知見を企業内で内製化**し、**ノウハウを蓄積**できる。

## 基礎研修

### エクセル統計演習

エクセルの統計機能を使い基本統計量、相関、回帰分析、 $\chi^2$ 検定等を学ぶ  
若手・中堅のみならずガバナンス観点から経営層にもおすすめ  
(15時間程度)

オリジナル教材制作+数十万円

### MOOKオンライン学習

・データサイエンス(データ分析、機械学習、問題解決)  
・ビジネスサイエンスMOOK講座(マーケティング、リスク計量化、ビジネス統計学) 数万円

## AI・中級統計研修

### プログラミング+統計演習

企業のDX中核人材にとって必須のスキル、一方独学で学ぶのはかなりのストレス  
本学学生が指導補助として参加することで、マンツーマンに近い環境で学べます

50時間~80時間の研修  
(数百万円+オリジナル教材作成費+学生アルバイト料)

大学院授業+グループ指導  
短期間の研修のため大学院授業の一部と組み合わせたプログラム

## 実践・応用研修

### オーダーメイド型研修

企業様のご希望に沿ってつくりあげるオリジナル研修  
(トヨタグループ他)

### 業種別特別研修

・医薬品・医療機器メーカー向けデータサイエンス人材育成プログラム  
・製造業向けデータサイエンス人材育成プログラム  
(数十万円)

## プロフェッショナル

### 大学院派遣(コスパ抜群)

学費535,800円/年  
派遣元企業の課題を研究テーマに  
派遣社会人学生同士の異業種交流+本学教員との密接な連携の維持

学術指導(200万円)/共同研究(500万円)

企業様の課題解決に本学の研究者が参画

# 『未来創生のための価値創造の担い手 = 高度データサイエンス・AI 専門人材育成機能強化事業』

高度情報専門人材育成機能強化事業申請 滋賀大学 事業期間：令和5年度から14年度



実績をベースに拡大好循環へ

実績をベースに拡大好循環へ

## 我が国を牽引する 高度データサイエンス・AI 専門人材育成拠点

- ★博士前期課程 ..... 7年度 **80名** (11年度 **100名**)
- ★博士後期課程 ..... 9年度 **6名** (13年度 **8名**)
- ★学士課程 ..... 7年度 **150名** 編入学定員 **5名**
- ★研究科担当教員 ..... **40名体制** (+ 実務家教員)

### 高度 DS・AI 専門人材

価値創造演習

## AI イノベーション (新規)

データエンジニアリング データアナリシス

博士前期課程 40名 博士後期課程 3名  
学士課程 100名 研究科担当教員 28名

産学公・地域連携—共創基盤の強化  
共創人材 / 社会実装型高度専門人材の育成

産業界

地域社会

- ◆教員派遣
  - ・実務家教員 3名 (実務家比 11%)
  - ・連携企業からの特任教員 3名
  - ・インダストリアルアドバイザー 25名
- ◆学生派遣
  - ・毎年 **20名規模**の派遣社会人
- ◆共同研究資金・機会
  - ・外部資金 12.3 倍
  - ・共同研究 1 件当たり研究費額 **全大学中 18 位**
  - ・院生の共同研究参加 **35 名 (R4)**

- ◆人材供給
  - ・高就職率 (理系修士トップレベル)
- ◆企業内 DX 人材育成
  - ・ハンズオン研修、機械学習道場  
例：トヨタグループへの「機械学習実践道場」毎年 100 名以上
  - ・MOOC 教材
- ◆企業課題の解決
  - ・共同研究 30 件 (R4)
  - ・コンサル面談回数 600 件以上 (R4)
- ◆協働プラットフォーム
  - ・滋賀大学データサイエンスコンソーシアム (32 企業) を通じた還元

- ◆教材・研究課題としての地域社会課題、PBL 機会、データの提供
  - ・彦根市「救急車両配置最適化」
- ◆修士課程院生への奨学金
  - ・地元企業による奨学寄付金を原資に 10 名/年に支給
- ◆協働枠組み
  - ・近江テックアカデミー (彦根市・彦根商工会議所・地元金融機関・企業・滋賀大)

- ◆地域での大学発ベンチャー
  - ・地域・中小企業 DX 支援事業起業 3 件 (内 2 件は彦根市拠点)
- ◆近江テックアカデミーの活動への院生・学生参画
  - ・地域の DX 人材育成
  - ・児童・生徒 DX 教育
  - ・地域企業の DX 化支援・コンサル
- ◆そのほか地域企業・自治体の課題解決のための共同研究
  - ・大津市 EBPM の取組が「第 6 回地方公共団体における統計データ利活用表彰」特別賞受賞
- ◆地域高等学校との連携

国内外のデータサイエンス・AI 高等教育研究機関との連携

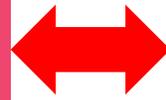
滋賀大学の教育研究の文理融合の深化  
教育・経済学部との連携強化

国内高等専門学校・高等学校との DS 人材育成での連携

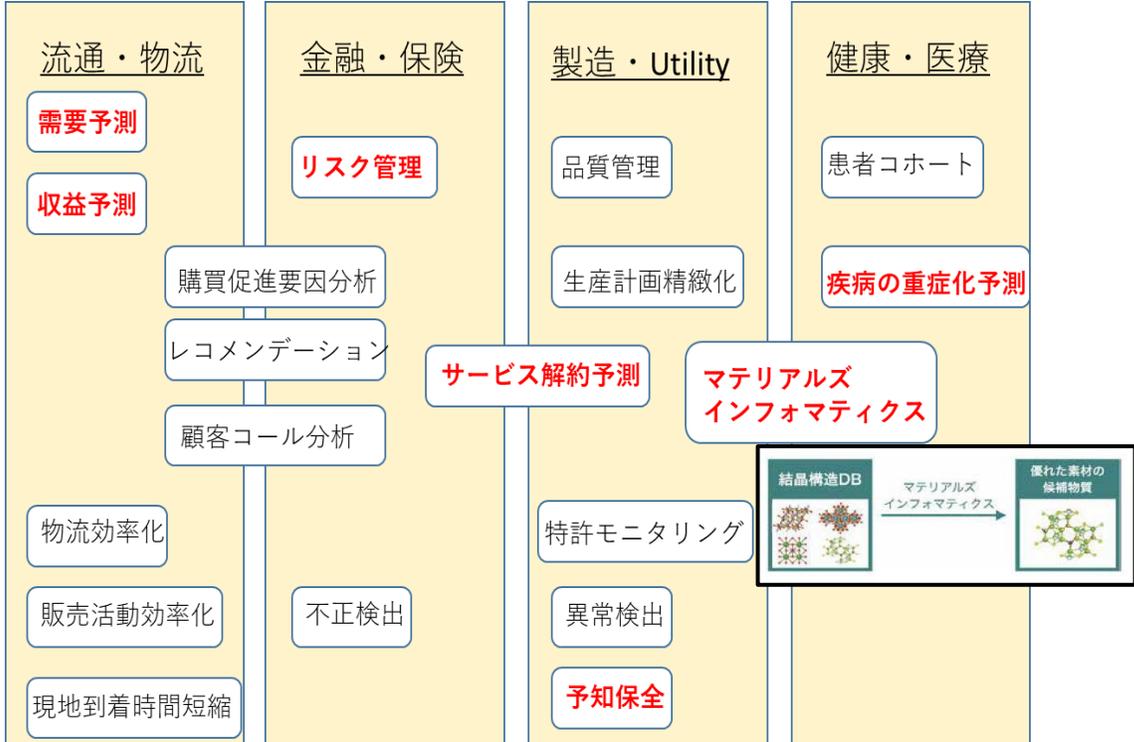
事業の概念図【背景】

これまでデータサイエンス領域で共同研究・学術指導を進めてきた実績から見える、社会人リスキリングに係る現状  
 —「予測」に係る社会ニーズの高さと、「分析をビジネスに反映する人材」の不足による企業内製化への壁—

【社会ニーズ】  
 客観的な指標に基づく「予測」



【課題】  
 分析結果をビジネスに反映させる  
 人材不足



＜社会DX化のボトルネック＞

- 共同研究等の成果が内製化できない
- 単発リテラシー教育が事業に反映できない

↓

＜原因＞  
 企業等側での、共同研究成果を発展させるチカラが十分に整っていない。

↓

＜強化のポイント＞

- アカデミックな分析を、ビジネスの観点から咀嚼する力（内製化する力）
- データサイエンスを職場で展開する指導力
- DX経営判断を行う経営層へ成果を伝えるコミュニケーション力（データの可視化を行う力）

7か月40時間 大学院授業の座学+オンライン実習+対面による自社データの相談  
 学習ターゲットを、企業DXでのニーズの高い「予測」に絞りわかりやすい解析手法  
 「決定木」や、プログラミング言語Pythonを用いて、実際に習得する - 56 -

社会人のための「ビジネスサイエンスMOOC」第二弾 開発・公開。第一弾再開講中。  
Society 5.0社会を担うビジネスパーソン向けのリスキリング教材「社会人のための滋賀大学ビジネスサイエンスMOOC講座パッケージ」の開発・公開に取り組んでいます。

昨年12月に開講しました第1弾に引き続き、このたび第2弾のマネジメント入門編・組織行動編を開講します。

社会人のための滋賀大学ビジネスサイエンスMOOC講座パッケージ

● 第2弾 9月1日受講登録受付開始。10月3日15時開講。

◆ [マネジメント入門編](#)

◆ [マネジメント組織行動編](#)

なお、第1弾につきましても現在再開講しております。以下から受講申込できますので、皆様、ぜひチャレンジして下さい。

● 第1弾 現在再開講中

◆ [マーケティング](#)

◆ [企業リスク管理のためのリスク計量化入門](#)

◆ [ビジネスのための統計学入門](#)



滋賀大学教員による日本初の体系的ビジネスサイエンス入門講座

社会人のための  
**滋賀大学**  
ビジネスサイエンス  
MOOC講座パッケージ

ECONOMICS-DATA SCIENCE

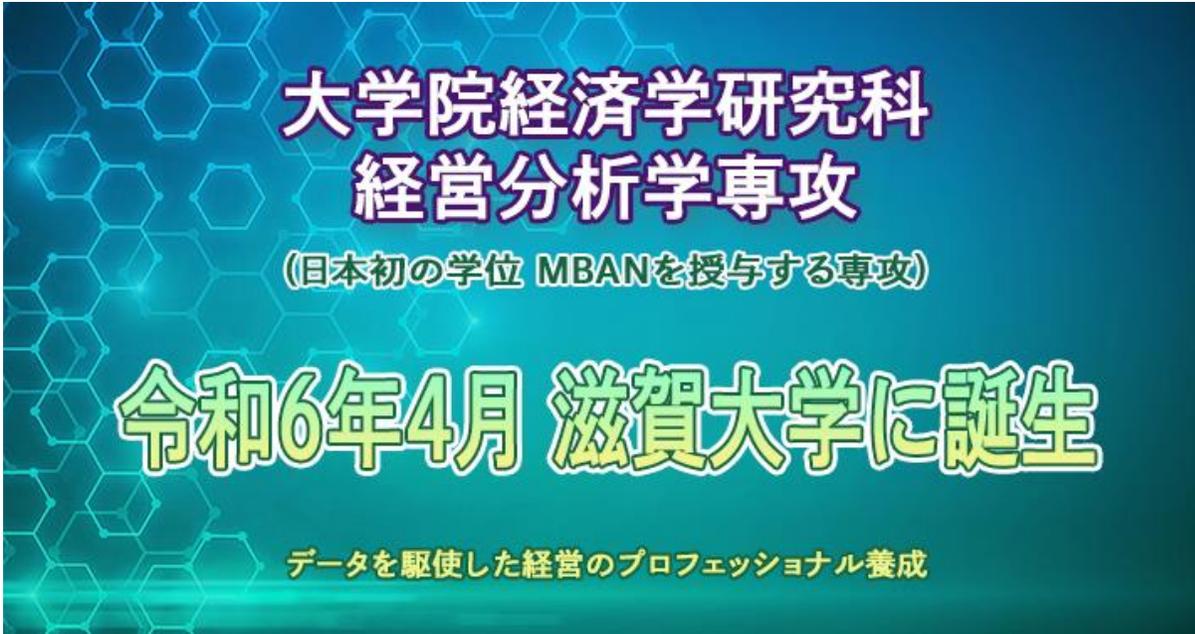
講座内容 (予定)  
☑経営管理・戦略 ☑管理・財務会計 ☑生産管理 ☑金融  
☑マーケティング ☑人事・HR など

経営者層やニューリーダー、起業を目指す方たち向けに、様々なビジネスシーンで活用できる、充実したスキルアップ講座を取り揃えました。

Society5.0 時代が求める  
ビジネスパーソンへ

滋賀大学 一般社団法人 浸水会 OHMI DSI

日本初の学位、「修士（経営分析学）」（MBAN（Master of Business Analytics））を授与する専攻が2024年4月誕生



経営・経済の知識にデータサイエンスの実践的知識・スキルを融合

▶ ビジネスに付加価値や競争力をつけることができる

経営学

+

数理・データサイエンス・AI

+

実践的知識

滋賀大学経済学研究科では、経済・経営の専門知識にデータサイエンスの実践的知識・スキルを融合させ、生成系AIも含むDX化時代の次世代管理職/経営幹部に必要な力を備えた人材を育成するため、日本初の学位「**修士（経営分析学）**」（**MBAN（Master of Business Analytics）**）を授与する「**経営分析学専攻**」を設置します。

MBAN はMaster of Business Analyticsの略で、経営分析学修士と訳されます。海外ではMIT（マサチューセッツ工科大学）やUCLAなどで同様のプログラムが提供されています。従来のMBAとは違い、経済・経営の専門知識にデータサイエンスの実践的知識・スキルを融合させ、生成系AIも含むDX化時代の次世代管理職/経営幹部に必要な力が身につきます。海外で注目されているこの学位プログラムを、滋賀大学が日本で初めて提供します。

# 滋賀大学のリカレント教育

— 未来社会を支える人材育成 —

滋賀大学では、社会人のみなさまのスキルや専門性を高め、能力を最大限発揮できるよう様々なプログラムを用意しています。

人間中心の社会であるSociety5.0の到来に向けて、個人の実践的な能力・スキルの習得、企業の競争力向上に資するリカレント教育プログラムの開発・展開により、一人ひとりの多様な幸せ (well-being) と我が国の成長の実現に貢献してまいります。



社会人のための  
キャリアアップコース



企業のための  
人材高度化コース



誰でも学べる  
オンラインコース

公開講座等



社会人のための

## キャリアアップコース

社会人の能力開発やスキルの習得等、キャリアアップに繋がるプログラムを提供します。

### » 大学院

#### データサイエンス 研究科

博士前期課程：データから価値を創造するための、一連の過程を担える一気通貫型の人材としての能力を実践的に鍛練します。

博士後期課程：「データサイエンスに関する新たな基盤技術を生み出し、新たな価値創造の「場」の開拓につなげることができる」業界を代表するトップタレントや、データサイエンス分野の教育研究に従事するアカデミック人材を養成します。

#### 経済学研究科

ビジネス・データサイエンス専修プログラムー1年制社会人コースー：

社会人として就労等の社会的経験を3年以上有している方を対象に、社会人の持つ豊富な業務経験の上に、経済・経営の専門的知見とデータサイエンスの手法を融合させ、業務革新コーディネーターを養成します。

博士前期課程：グローバル・スペシャリストとして、経済学や経営学に関する高度な専門知識を備える経済人や研究者を養成します。

博士後期課程：国際的に活躍できるグローバル・スペシャリストとしての「リスク・リサーチャー」を養成します。

#### 教育学研究科 (教職大学院)

学校経営力・教育実践力開発コースにおいて、教育政策立案能力・学校経営企画力、学校マネジメント力などを備えた学校のトップリーダー及び、授業改善、カリキュラムの開発とマネジメント力、学校や地域との協働力など高度な教育実践力を備えたミドルリーダーを養成します。

### » 「就職氷河期世代」のための教職リカレント教育プログラム

教員免許状を取得したものの、教職への道を諦めざるを得なかった「就職氷河期世代」の方々に対し、教職へ就業できるよう支援するための講習を提供します。



## ≫ 学部

### 経済学部 (夜間主コース)

昼夜(1日7時限)のいずれの時限であっても、自己のキャリア形成プラン・ライフプランに応じた履修が可能です。

### 教育学部 (社会人選抜)

一般選抜とは別に社会人選抜を実施しています。

## ≫ 科目等履修生

社会人などが、本学に開講されている授業科目の一部を履修・修得することができる制度です。

## ≫ 研究生

特定の事項について研究しようとする者が、本学教員の研究指導を受けることができる制度です。

## ≫ オープンプログラム

### ● ウェルネスツーリズムプロデューサー養成講座

健康と旅に関する実践的なプログラムを通じて、観光産業における新しい時代を拓くゲームチェンジャーともいうべき中核人材の創出、育成を図ります。

### ● データサイエンスセミナー

公務員や教育関係者を対象に、データサイエンスリテラシーの向上や業務に活かせる知識の修得を目的として、総務省との共催でセミナーを実施しています。

### ● 行政関係者対象

#### 行政経営改革塾

自治体経営の知識やスキル、ノウハウを学び、自治体経営の中核を担う人材を育成します。

#### 公共経営イブニングスクール

ウィズコロナやカーボンニュートラルなどの旬なテーマで公共経営に関するセミナーを開講しています。





企業のための

## 人材高度化コース

データサイエンス分野での企業ニーズに応じて、様々なプログラムを提供します。

### ≫ オーダーメイド研修会の提供・開催

#### 企業向けのオーダーメイドプログラム

企業のニーズに対応して、オーダーメイドのセミナー、研修会など様々なプログラムを構築、提供しています。これらのプログラムは、(一社)近江データサイエンスイニシアティブなど外部連携により行っています。

#### 主なプログラムの事例

##### ● 機械学習実践道場

トヨタグループのエンジニアをビッグデータ分析の指導者(中核人材)候補として育成するための研修プログラムです。

##### ● 医薬品・医療機器メーカー向けデータサイエンス人材育成プログラム

医薬品・医療機器系企業に向けてデータサイエンス人材育成プログラムを提供しています。データ解析・統計プログラミングの手法をハンズオン形式で指導します。

##### ● 製造業向けデータサイエンス人材育成塾

製造業に携わるミドルマネージャー層(課長クラス)やリーダー層(主任・係長クラス)を対象に、IoTや機械学習を活用したデータ取得から機械学習による分析までを一気通貫で体験する研修を実施します。

##### ● 大学院の授業を活用した企業人材の高度化プログラム

大学院データサイエンス研究科の授業とグループ指導を組み合わせたプログラムです。

### ≫ 企業派遣社会人の大学院データサイエンス研究科への受け入れ

企業内人材の高度化を図るため、大学院データサイエンス研究科では、企業派遣社会人を多数受け入れています。社会人も通いやすい受講スタイルを採っており、集中講義方式や、職場に戻っての論文執筆などのサポート体制も充実しています。

### ≫ DS-MOOC講座の有償提供

データサイエンスの必須分野である統計学と計算機科学を体系的に学ぶための5講座を有償で提供します。初歩から発展まで効率よく学べます。





誰でも学べる

## オンラインコース

インターネット上で誰もが受講できるMOOC講座を提供します。

### ● データサイエンスMOOCシリーズ

未来の日本を担うデータ関連人材の育成と本格的なデータサイエンス教育の全国展開を図るため、いつでもどこでもオンラインで受講できる社会人にも対応したデータサイエンス講座を定期的に公開しています。

- 大学生のためのデータサイエンスⅠ〈改訂版〉 —データサイエンスの教養を身に付けてもらう入門編—
- 大学生のためのデータサイエンスⅡ 機械学習編 —ビジネスにつながる「機械学習」の基礎知識から先進事例まで—
- 大学生のためのデータサイエンスⅢ 問題解決編 —事例で体験する価値創造のプロセス—
- 高校生のためのデータサイエンス入門 —身近な題材を用いて社会課題を考える—

本講座を効率的に学習していただくため、オフィシャルスタディノートも用意しています。  
(大学生のためのデータサイエンスⅠ・Ⅱ・Ⅲ：(一財)日本統計協会発行)

#### ▶ MOOC講座についてはドコモ gaccoのWebサイトをご覧ください。

<https://gacco.org/>

※What's MOOC? MOOCとは、Massive Open Online Courses(大規模公開オンライン講座)の略称で、gaccoは日本のJMOC公認、日本最大のMOOCプラットフォームです。gaccoのシステムは米国のOpen edXというオープンソースのMOOCプラットフォーム(<https://open.edx.org/>)を採用しています。



## 公開講座等

専門家等による講座や大学の授業を一般に提供します。

### ● 公開講座

専門家によるさまざまな分野の講座を開講し、一般の方々に学習機会を提供します。

### ● 滋賀大スポーツカレッジ

最新のスポーツ科学を駆使し、より専門的で高度な理論知と卓越した経験値の融合を目指すとともに、充足した活力ある生活(QOLの向上)・専門的知識の獲得・競技力向上・人材育成などの社会貢献活動として実施します。(『SGUテニスアカデミー』など)

### ● 公開授業

大学の授業を公開し、一般の方々が大学の学びに触れる機会を提供します。(『世界遺産学』など)





## 滋賀大学へのご寄附のお願い

本学では『滋賀大学基金』を設置し、学生の教育・研究、国際交流、修学、課外活動支援、データサイエンス教育研究の高度化など、滋賀大学を幅広く支えていただくご支援をお願いしています（税制上の優遇措置の対象です）。

皆さまの温かいご支援・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

### 『滋賀大学基金』の種類

#### 一般基金

学生の教育・学習支援、国際交流事業、滋賀大学の源流である彦根高等商業学校創立百周年記念事業推進など、大学全般に対する幅広いご支援

(以下、特定基金:特定目的へのご支援)

#### 修学支援事業基金

経済的な理由で修学が困難な学生に対するご支援

#### スポーツ・文化活動基金

学生の課外活動に係るご支援（特定の部活動への支援を指定可）

#### データサイエンス基金

データサイエンス教育研究の高度化に係るご支援

#### 経済学部基金

経済学部における教育研究活動に係るご支援

#### 附属学校園いまを生きる基金

教育学部附属学校園の教育環境充実をはじめ、教育活動に係るご支援

#### 藤村泰子記念基金

障害児者の音楽教育・音楽活動に関するご支援

▶ 詳しくは寄附金ホームページをご覧ください。 <https://www.shiga-u.ac.jp/kikin/>

お問い合わせ先 | 滋賀大学基金室(広報課内)  
〒522-8522 滋賀県彦根市馬場1-1-1  
Tel 0749-27-1004 Fax 0749-27-1129  
E-mail kikin@biwako.shiga-u.ac.jp



各プログラムについて、詳しくはホームページをご覧ください。

URL : <https://www.shiga-u.ac.jp/recurrent-education/>



連絡先 | 国立大学法人滋賀大学産学公連携推進課  
〒522-8522 滋賀県彦根市馬場1-1-1  
Tel 0749-27-1279 Fax 0749-27-1431  
E-mail soc-coop@biwako.shiga-u.ac.jp

# 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5年9月

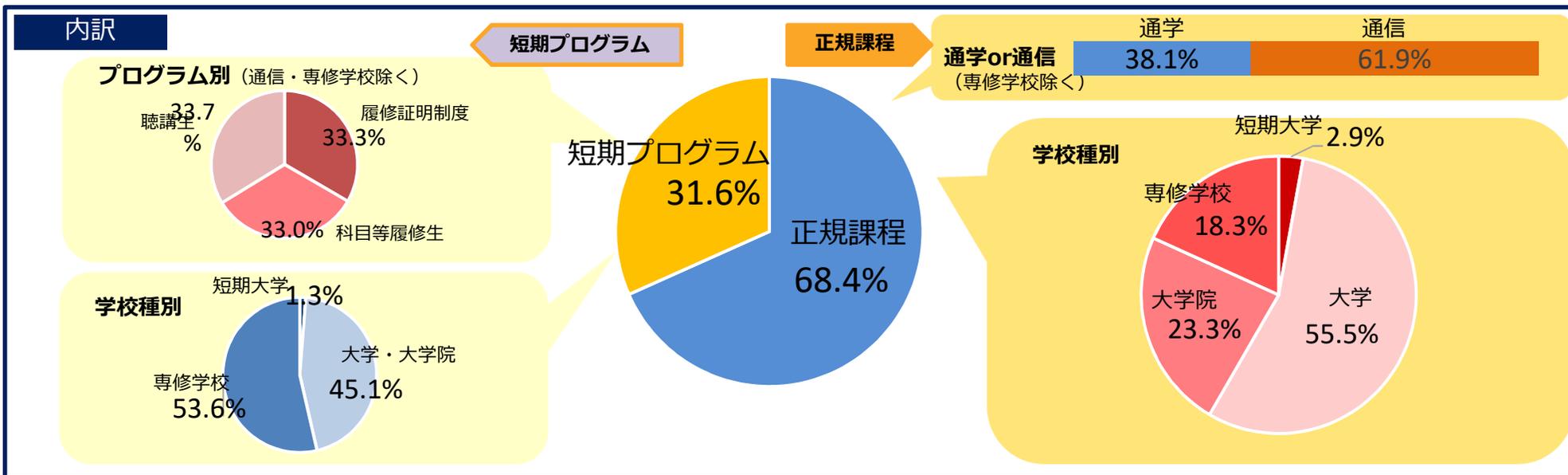
総合教育政策局生涯学習推進課

# リカレント教育の現状(大学・専門学校等)

- 社会人学習者は、大学学部、大学院、専修学校等の正規課程で学んでいる者が約7割（約28万人）。うち、約6割が通信制。
- 短期プログラムで学ぶ社会人のうち、大学・大学院のプログラムを学ぶ者は約45%、専修学校のプログラムを学ぶ者は約54%。
- 公開講座の受講者数の推移は近年停滞気味。

## 大学・専門学校等における社会人受講者数 約41万人（2020年）

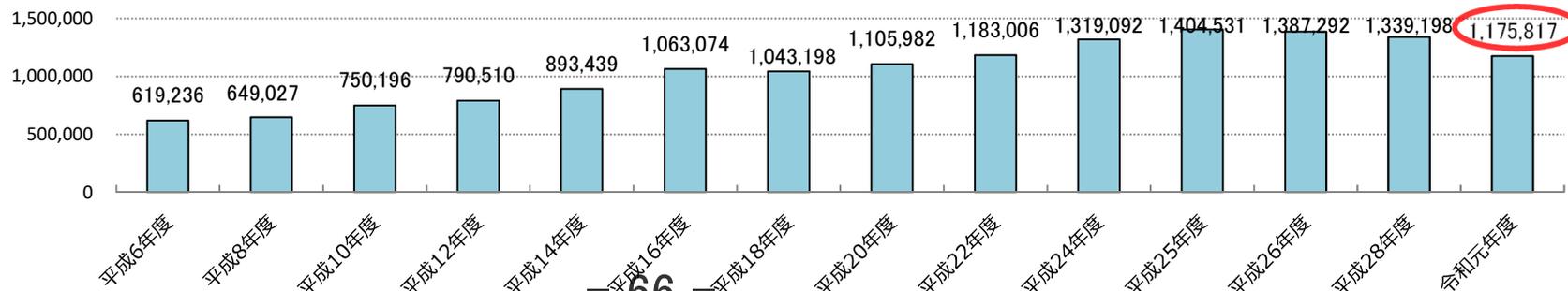
※大学公開講座は除く  
 ※2020年平均労働力人口は6,868万人



## 大学公開講座の受講者数

出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査」(平成28年度、令和元年度)  
 ※一部推測値も含まれている

約118万人  
(2019年)



# ◆リカレント教育の推進に係る令和5年度事業 (文部科学省)

- ・成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業
- ・地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
- ・リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業

## 目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

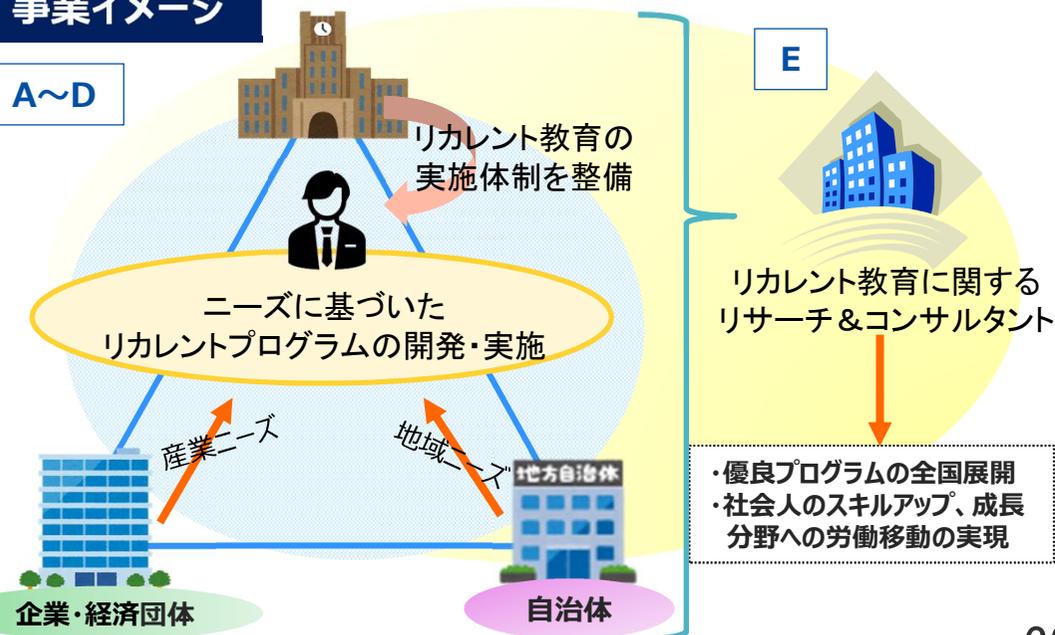
大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
  - 企業の人的資本投資と生産性の向上
  - 発展し続ける社会を支える大学
- の好循環を構築

## 事業イメージ

A~D

E



## 実施内容

※補助率：2/3 (A~D)

### A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 主に**就業者**が対象。DX分野に強い企業等と連携し、**応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる。**

### B. 重要分野のプログラムの開発・実施 (リテラシー又はリスキル)

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。**

### C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野の**ハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する。**

### D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 民間企業等との「**組織**」連携のもと、大学院のリカレント教育に係る**組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

### E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

## 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の採択実績

○審査は、独立行政法人日本学術振興会が設置する「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業委員会」において、メニューごとに審査を行い、原則として平均点上位のものから選定。

○偏差値の平均値以外に、実施主体やコース間のバランス、地域等を踏まえ選定。

○採択機関数は**28都道府県・63教育機関・88プログラム**

\*98のプログラムの内、審査を経て88プログラムに選別された。

### <教育機関別内訳>

➤ 大学58機関、短期大学2機関、高等専門学校3機関

\*（申請実績）大学64機関、短期大学2機関、高等専門学校3機関

### <コース別内訳>

➤ メニューA（デジタル分野・グリーン分野リスキルプログラム）は30 \*大学28件、高専2件

➤ メニューB（重要分野リテラシー・リスキルプログラム）は26 \*大学23件、短大2件、高専1件

➤ メニューC（エキスパート人材育成プログラム）は21 \*大学21件

➤ メニューD（リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援）は11 \*大学11件

○**総受講者数（見込み）は約6,400名**

\*その他、部分受講者数は3万人程度を見込む

# 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の採択分布

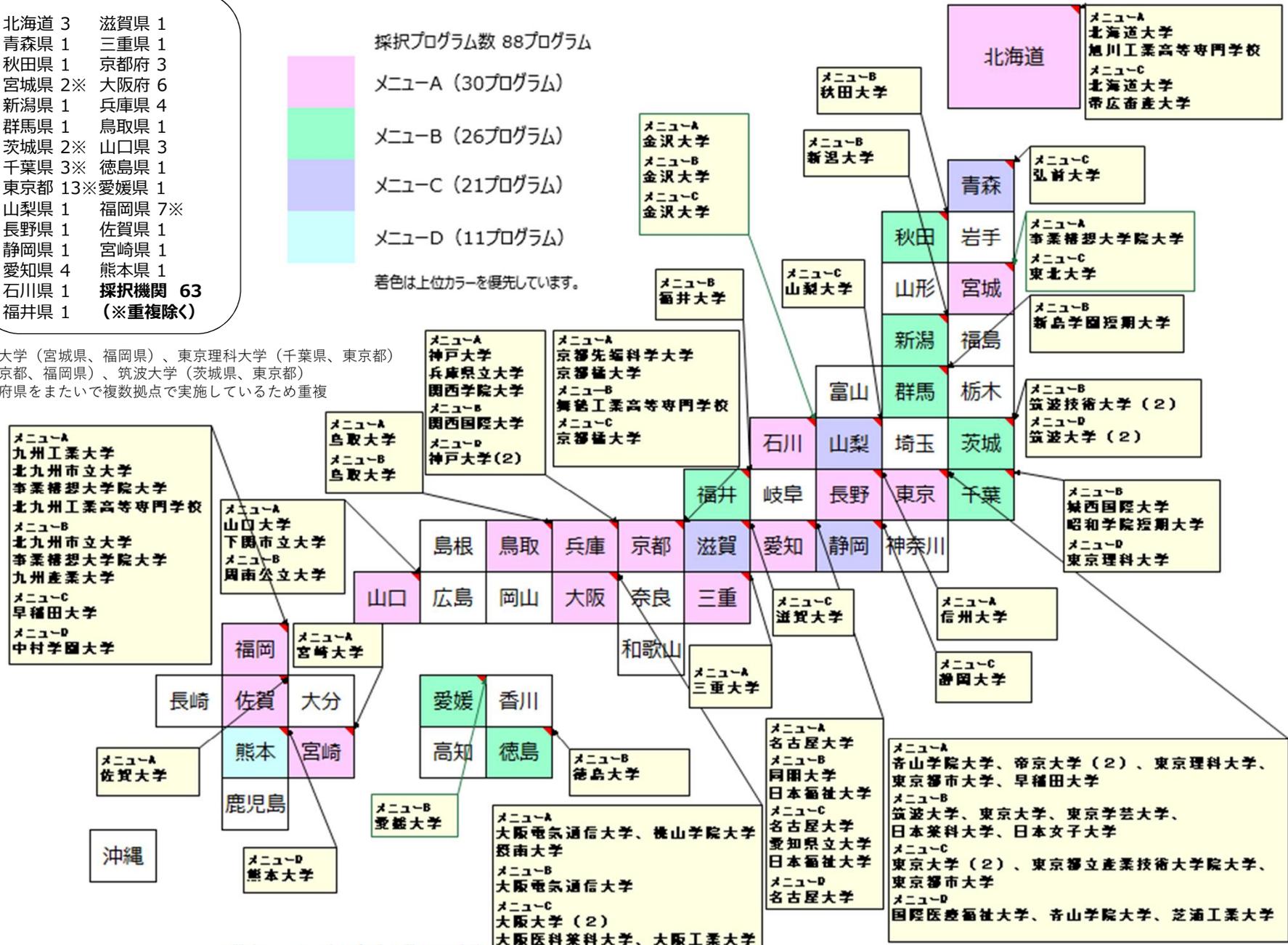
北海道 3	滋賀県 1
青森県 1	三重県 1
秋田県 1	京都府 3
宮城県 2※	大阪府 6
新潟県 1	兵庫県 4
群馬県 1	鳥取県 1
茨城県 2※	山口県 3
千葉県 3※	徳島県 1
東京都 13※	愛媛県 1
山梨県 1	福岡県 7※
長野県 1	佐賀県 1
静岡県 1	宮崎県 1
愛知県 4	熊本県 1
石川県 1	採択機関 63
福井県 1	(※重複除く)

採択プログラム数 88プログラム

- メニュー-A (30プログラム)
- メニュー-B (26プログラム)
- メニュー-C (21プログラム)
- メニュー-D (11プログラム)

若色は上位カラーを優先しています。

※事業構想大学院大学（宮城県、福岡県）、東京理科大学（千葉県、東京都）  
早稲田大学（東京都、福岡県）、筑波大学（茨城県、東京都）  
については都道府県をまたいで複数拠点で実施しているため重複



(数字) : コース内のプログラム数※1は省略



## 事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。(文科省調査より)
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資するものと考えられる。**
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知等**を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）の構築や、コーディネーターの配置等**に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

## 事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



## 【主な実施事項】

\* 赤字は特に重要な部分

- **リカレント教育に関する人材ニーズの調査**
- **コーディネーター配置**
- **大学等のシーズと地域ニーズのマッチング**
- **プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）**
- **プログラム開発の後方支援**
- **連携委員会開催**
- **自走に向けたコンサルティング**
- **成果のとりまとめ・全国展開**

## 政府文書等における提言

### 「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- （略）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。**

### 「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 大学等において、**産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援を行う。**

### 自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- **地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

## 事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ **地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。**
- ✓ **コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現。**
- ✓ **ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、人材供給を通じての地域課題解決の実現。**

# 地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業の採択実績

※各採択機関の詳細な事業概要については以下URLをご確認ください。

[https://www.mext.go.jp/content/20230626-mxt\\_syogai03-000026206\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230626-mxt_syogai03-000026206_1.pdf)



文部科学省

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現
2	岩手県	「学び×実践×交流」によるいわて型リカレント教育
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル
4	特定非営利活動法人三鷹ネットワーク大学推進機構	東京・ソーシャル・イノベーション人材育成リカレント教育プラットフォーム
5	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
6	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスキリング推進事業
7	国立大学法人三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の構築～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	神戸市	地域社会ニーズを踏まえた「大学都市神戸」のリカレント教育推進のための環境整備と展開
10	国立大学法人奈良国立大学機構	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
11	国立大学法人九州大学	福岡県における事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築
12	国立大学法人大分大学	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

## 事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙がっているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにはなっていないのが現状である。**
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

## 令和5年度の取組

**<調査分析>** **リカレント教育を実施した社会人や人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。

（成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等）

**<指標開発>** 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析し、リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。

**<普及啓発>** 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

### アウトプット（活動目標）

- 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- リカレント教育の指標開発
- 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

### アウトカム（成果目標）

- 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- 社会人学習者数の増加

### インパクト（国民・社会への影響）

- 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

## 政府文書等における提言

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）

- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）

- **2023年度までに、リカレント教育の社会人受講者数のほか、その教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発する。**

## 事業スキーム



文部科学省



民間企業等

- \* 民間企業等に委託費を支出し、調査研究や指標開発、普及啓発等を行う。

- \* 実施主体：民間企業等（1箇所）
- \* 数・単価：1箇所（民間企業等）×約7,700万円
- \* 事業背景等踏まえ、単年度のみでの事業実施を想定

## 全体の現状・課題

委託事業者：  
株式会社三菱総合研究所  
(令和5年7月～)

### リカレント教育施策 の課題

リカレント教育の重要性は  
認識されつつあるが、  
**実際に社会人等がリカ  
レント教育に踏み出さない**

企業等が  
**従業員のリカレント教育  
の支援や評価を  
行っていない**

大学等が学習者の状況や  
目的に応じた  
**効果的なプログラムを  
届けられていない**

## 課題のポイント・本事業のゴール

### 課題のポイント

社会人等や企業等が  
**効果を実感できる  
リカレント教育が社会に  
普及する**

### 本事業のゴール

リカレント教育の**効果の  
指標を開発し、社会に  
実装するための実効的  
な方策を提案する**

### ゴールに向けたポイント

- 社会人・企業・大学等のセグメントを分類し、**セグメント別の動機や障壁**を明らかにする
- 上記のセグメントを考慮しながら指標を開発し、「**リカレント教育をすることが当然／利益になる**」と動機づける（既存施策への埋め込み等も提案）
- **セグメント別の普及啓発プラン**を関連業界に提案・一部実施し、**業界全体を盛り上げる**

1. 有識者会議	調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置する。
2. 社会人等調査	リカレント教育の取組状況の定量的な可視化、リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の定量的な可視化、「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定を目的とする。
3. 企業等調査	企業等におけるリカレント教育の取組状況、効果・成果、課題の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）、及びそれらに影響のある要素の特定、指標案の検証、調査実施そのものを通じた普及啓発を目的とする。
4. 大学等調査	リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析、企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握。
5. 指標開発	社会人等、企業等、大学等の関係者毎に、①取組状況、②学習効果、③実施の影響の3段階それぞれに対する指標案を検討する。
6. 普及啓発	社会人等・企業等・大学等・民間事業者・地方自治体・ <del>業界</del> 団体等の多様なステークホルダーに向けた普及啓発の短期～中期的なロードマップを整理。

## ◆職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について

平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から **社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

**【目的】**

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

**【認定要件】**

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校 の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
  - ① 実務家教員や実務家による授業 (専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
  - ② 双方向若しくは多方向に行われる討論 (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
  - ③ 実地での体験活動 (インターンシップ、留学や現地調査等)
  - ④ 企業等と連携した授業 (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数(令和5年6月現在) : **379** 課程

# 「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



○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労省の指定を受けた講座については、120時間以上のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上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7割、特定一般教育訓練給付金は4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基準を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成している（＝企業への支援）。

## 受講者（社会人）への支援

### 教育訓練給付制度との連携

- 在職者又は離職後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）に専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。  
また、特定一般教育訓練を受ける場合にも訓練費用の一定割合を支給。

### 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40万円）が訓練受講中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）が追加で支給

#### （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。

## 企業への支援

### 人材開発支援助成制度との連携

- 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等に、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」が創設され、デジタル分野の訓練や、大学院で行われる高度な訓練の助成率が高まった。  
（最大75%。各コースの助成率等の詳細は管轄の労働局などで確認を）

本制度を企業で活用してもらい、大学におけるリカレント教育への従業員の派遣を依頼することも考えられるため、積極的に周知・活用を。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち197講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち37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5年4月時点）

## ◆社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」



## マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・マナパスの**マイページ登録者数は639人**（20～30代が約31%、40～50代が約50%、令和4年度末時点）。
- ・Yahoo! バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

職業情報提供サイト「**job tag (じょぶたぐ)**」、**「マナビDx (デラックス)**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

### <講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！「オンライン」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座の検索が可能な「**企業向け講座検索ページ**」を令和4年12月に開設。

### <特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



### <ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！



### <マイページ機能>

会員登録をすることで、お気に入りの講座を登録したり、過去に見た講座情報が確認できるように！！学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオープンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。



### <学びのガイド機能>

検索タグで、性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを  
読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に直接するプログラムをお  
探しい方はこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象  
のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探  
したい方はこちら

### <いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



### <動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



# リカレント教育に関するオンラインコミュニティの開設について

## コミュニティ開発の趣旨・背景

- 社会人の学習の推進に向けて、**自身のキャリアアップ・キャリアチェンジに繋がるプログラムや受講後の成果に関する情報が少ない**、といった課題。  
(厚労省能力開発基本調査(正社員22.4%、非正規社員27.4%)、内閣府生涯学習の世論調査22.7%など)。
- 「マナパス」利用者に対してのアンケートでは、「**目的が決まっていなくてプログラムが見つけない**」「**情報が多くて自分に合った情報(給付金や、他省庁の施策など)が見つけない**」「**学習を始めるきっかけとなる紹介コンテンツがあると良い**」といった声があった。
- 社会人がコミュニティを通じて**学びに関する情報収集**を行ったり、学びを通じて**共に切磋琢磨する仲間を見つける**ことで、**学び続けるモチベーション向上**に資するとともに、**企業が人材育成方策の検討に役立て**たり、**大学等が提供プログラムの改善の参考に**したりできる情報収集も可能な場とすることを目的として、オンラインコミュニティを開発、2023年9月にリリース。

## オンラインコミュニティの内容

### ① コミュニティを活用した対話の場の実現

※閲覧は誰でも可能、ニックネームとパスワードの登録だけで書き込みが可能に。

- **社会人は**学びに関する質問や情報発信・情報収集**が可能。**  
**企業も**自社の人材育成の相談や、情報発信・情報収集**が可能。**  
**「マナパス」に講座登録している大学・専門学校や企業においても**プログラムに関する情報発信、アピール**が可能。**
- **コミュニティオーナー(担当スタッフ)**が、「あなたにとって学ぶことってどんなこと?」など**学びにまつわるエピソードの共有を促す**トークテーマを立てる他、**ユーザーが自由なテーマでスレッドを立てることも可能。**
- **大学等における成長分野に関する魅力的なプログラムや企業での人材育成の取組などの情報を発信**するスレッドを別途立てることも検討中。(マナパスの特集ページのようなものを、トークを誘引するきっかけとして最初に投稿する必要)

### ② ユーザー動態の分析・レコメンド機能への活用

- コミュニティ利用者の**属性・書き込む頻度等のデータ取得**やコミュニティ参加による**行動変容に関する調査の実施**を通じて、コミュニティの健全な育成を図る。
- 上記分析を通じて得られた**ユーザーの興味・関心や共感ポイントに関するデータをマナパスのレコメンド機能に活用**する。



コミュニティオーナーによるトークテーマ投稿。  
(令和5年度は、「これがあつたから学びを続けられた」「今後学びを深めたいこと」など8つのトークテーマを投稿予定)

ユーザーが自由にトークテーマを設定でき、企業の人材育成に関する取組や大学のプログラムに関する情報発信も可能。



**◆リカレント教育の推進に係る  
令和6年度概算要求事項（文部科学省）**

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新時代の産学協働リカレント教育モデル開発支援事業

：716百万円（新規）

・特定の大学や高等専門学校と企業が連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえつつ開発。

#### ②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

：402百万円（402百万円）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供。

#### ③放送大学学園補助金：7,609百万円（7,392百万円）

（同時双方向Web授業をハブとしたリカレント教育及びリ・スキリングの推進等）

・企業等のリカレント教育に対する具体的なニーズも探りつつ、各地域の大学等が強みを持つ研究分野について、各学習センターとタイアップした同時双方向Web授業を展開。

#### ☆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：172大学等、379課程（令和5年6月時点）

キャリア形成促進プログラム：14校、19課程（令和5年1月時点）

#### ④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：80百万円（80百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成。

#### ⑤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

：29百万円（21百万円）

・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等の総合的支援。

### <社会人をターゲットの一部としている予算事業>

#### ⑥大学による地方創生人材教育プログラム構築事業

：85百万円（169百万円）

・地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施。社会人も対象に含めた短期プログラムの提供も想定。

#### ⑦地域活性化人材育成事業：888百万円の内数（919百万円の内数）

・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

#### ①地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

：290百万円（新規）

・地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

#### ②自律的なキャリア形成支援とリカレント教育普及促進に向けた実証研究事業：77百万円（新規）

・大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、学生・社会人のキャリア観の育成や継続的学習インセンティブの喚起を促進するとともに、大学のリカレント教育講座の改善や企業の人事・研修制度への導入検討に繋がると見込まれる実証的取組を実施。

#### ③リカレント教育の推進に向けた環境整備事業

：220百万円（30百万円）

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化を行い、大学等における講座情報や学習成果等の情報発信、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。併せて、「マナパス」で周知・広報を行うリカレント教育講座の継続実施を支援。

## 背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**
- VUCAの時代にあって真に必要なスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等\***であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**  
※経団連産学協議会2022年報告/世界経済フォーラム「仕事の未来2020」  
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なリ・スキニングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- しかし、現実には**企業は大学等をリ・スキニングやリカレント教育の場とみなしていない**  
(過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育体制が不十分**

## 目的

- ◆ **「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデルを確立**  
＜KPI：参画企業等のうち、大学等で学ぶ従業員への支援制度を整備する者の割合＞
- ◆ **社会人向けのリカレント教育の提供を強みとして成長する大学の創出**  
＜KPI：開発された教育モデルのうち、受講料収入等による自立的運営を達成したものの割合＞

## 実施内容

※ 地域・業種等により様々な企業等の協力を得て実践的かつ持続的な実施体制を構築するため、成果を踏まえた企業等の行動変容を促す期間も考慮し、事業期間は3年間。

### 1. 高度人材育成のための産学協働リカレント教育モデルの開発

- 特定の大学や高等専門学校と企業とが連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを**企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえつつ開発**。

[メニューⅠ]分野**横断型** 4件×0.8億円 } 計9.2億円×2/3=要求額6.1億円  
[メニューⅡ]分野**特化型** 15件×0.4億円 } ※企業にも主体的な参画を求めため、補助率2/3とする

#### ① 産業界と大学等の協働体制の構築

##### ➔ 組織対組織での持続可能で発展的なリカレント教育体制

- ≪大学等≫コーディネーター配置、学内のリカレント教育体制構築や企業等連携の調整・推進等
- ≪企業等≫従業員の送り出し、派遣受講生の成果に関するデータ提供、処遇・人事制度への反映検討等

#### ② 成長分野をはじめとした教育プログラムの開発

##### ➔ 高等教育機関にしかできない教育で、産業界に人材投資メリットが実感できるプログラム開発

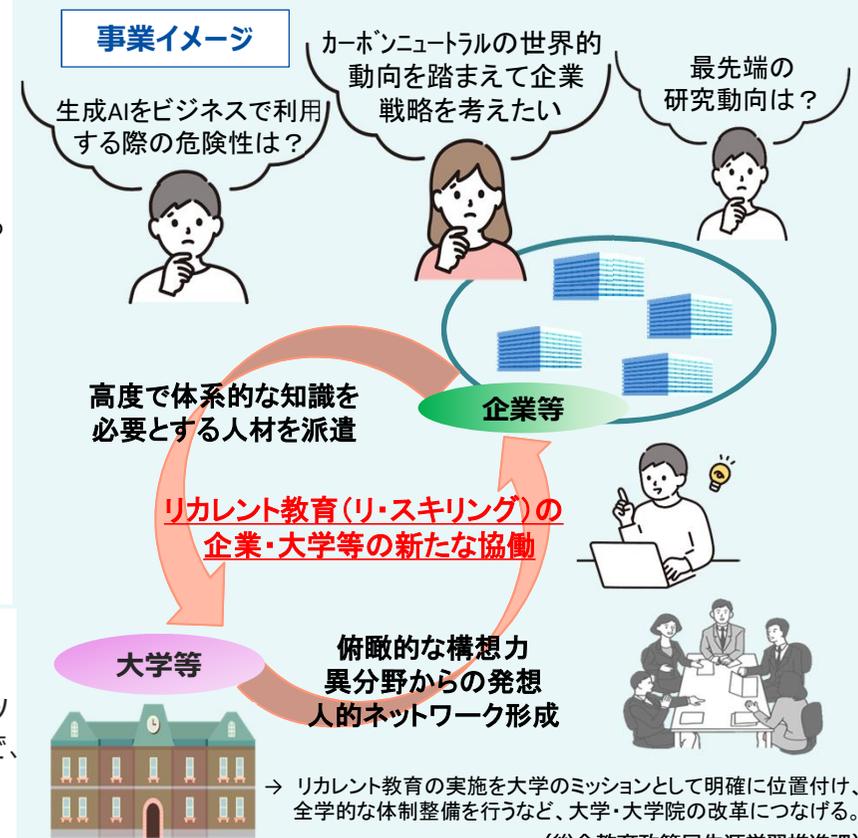
- 例 <生成AIの導入による企業成長とリスクマネジメントプログラム> <GXやSDGsなどの企業戦略を担う人材のためのプログラム>  
<半導体開発の最先端の研究動向を踏まえたプログラム> <企業経営理論をベースとしたマネジメント人材育成プログラム>

社会の多様なニーズに対応する大学等にしか出来ない教育プログラムを開発・実施し、その成果を学位プログラムに反映することも推奨

### 2. 産学協働リカレント教育体制構築のための伴走支援

【1億円】(民間企業等への委託等 2か所)

- リカレント教育体制構築に際して、産業界のニーズと大学等の教育資源のマッチングから教育コンテンツの開発、企業派遣を含む受講者確保、終了後のプログラム改善や継続派遣に向けたフォローに至るまで、進捗を把握し、**調査・助言等を通じて持続的教育体制の構築を全面的に支援**する。
- 大学等の拠点採択に際する事業計画審査や採択後の評価、改善に向けたアドバイス等を行う。



# 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6年度要求・要望額  
(前年度予算額)

402百万円  
402百万円)



文部科学省

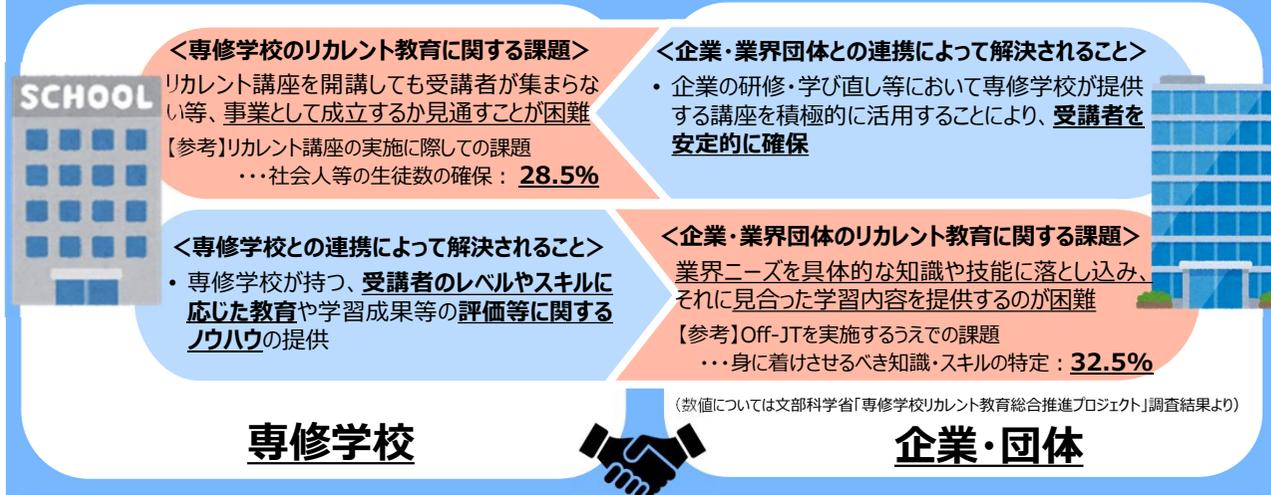
## 背景 ・ 課題

- 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×23百万円（予定）
- 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（予定）
- 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・技能を身につ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。

## 事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、**変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要。**
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、**新規事業の創出ができる、スタートアップにも貢献できる人材が強く求められている。**
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、**AIでは代替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要。**
- ついては、大学に対する支援を通じて、**企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築する。**

## 事業実施計画

- 【令和3年度】プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
- 【令和4年度】プログラムの実施、企業における活用開始
- 【令和5年度】プログラムの実施・改良、企業と連携した活用促進、自走化の準備
- 【令和6年度】企業や他大学等との連携を通じたプログラム展開、拠点構築準備
- 【令和7年度】拠点的持続的運営体制の構築完成、**令和7年度に事業終了**

## 令和6年度に実施する内容

- 令和5年度までに2拠点で開発・実施したプログラムについて、創造的発想をビジネスにつなぐ価値創造人材育成プログラムとして、**企業や他大学等と連携しながら展開・改良するとともに、最終的な拠点構築に向けて修了生を含めたネットワークの強化と活動活性化を図る。**
- 実施したプログラム内容の評価方法を検討し、**持続的なプログラム点検・改善のプロセスの確立を図るとともに、プログラムの自走に向け評価に基づく適切な受講料設定を模索する。**
- プログラムの全国普及に向けたシンポジウム開催やオンライン配信・企業向け研修プログラム等への応用などを通じた横展開を図る。

### アウトプット（活動目標）

- ・ 事業における連携企業数
- ・ プログラムの社会人受講者・修了者数
- ・ プログラムと連携した企業数:計50以上

### アウトカム（成果目標）

- ・ 連携企業の事業満足度 100%
- ・ 価値創造プログラムを実施する大学数の増加
- ・ 創造力を重視する企業の増加
- ・ 修了生の新規事業立ち上げの貢献など

### インパクト（国民・社会への影響）

- ・ 既存の価値観や枠組みに捕らわれない創造力のある人材育成の強化
- ・ 付加価値を高めた商品開発や新しい社会の在り方の創出
- ・ 生産性の向上、国際競争力の確保

## 政府文書等における提言

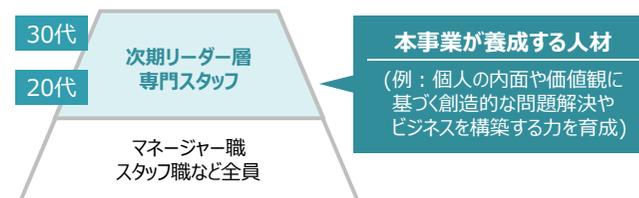
### 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「フォローアップ」」（令和4年6月閣議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- 個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐため、2021年度に開発した教育プログラムを、2022年度から実際に運用し、プログラムの改良及びこれを実践する大学等の拠点構築を早急に進める。

### 「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。

### 価値創造人材育成事業の体系図



事業期間 5年間（令和3年度から令和7年度まで）

支援件数 4,000万円（人件費、旅費等）× 2拠点 = 8,000万円

支援大学 東京工業大学・京都大学

# 地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和6年度要求・要望額 290百万円



文部科学省

## 背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

## 事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

### 【フェーズ①】プラットフォームの形成、地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」を構築した上で、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

併せて、地域のリカレント教育の必要性やメリットを理解・共有するためのシンポジウム等を開催。

### 【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

#### 1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

#### 2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

#### 3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

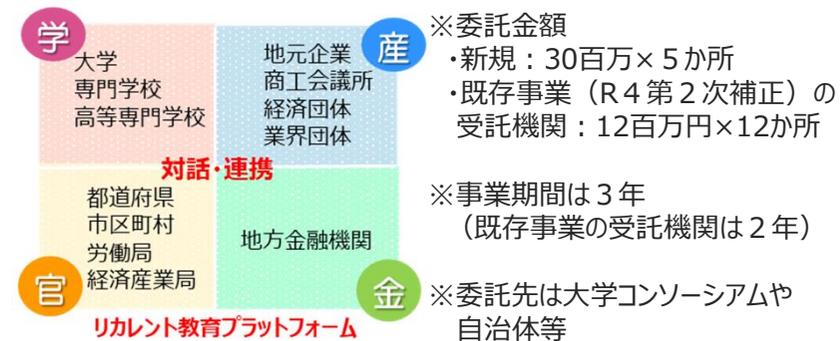
地域の経営者層等をターゲットにした、上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施する。

※ フェーズ②では、企業側の観点からの評価方法を定め、実際の評価をプログラムの改善に反映し、それを踏まえて更に評価方法を見直すという一連の取組が必要であること、また、地域や分野ごとに異なる事情に対応しながら、取組の促進・改善を図る必要があることから、複数年にわたって体制整備を図ることが不可欠。

## 政府文書等における提言

### 「成長戦略等フォローアップ」（令和5年6月16日閣議決定）

- I 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」（地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供）
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



## 主な実施事項

### フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの調査
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング
- プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）

### フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- 地域におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進

- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供

（総合教育政策局生涯学習推進課）



## 背景・事業概要

- 新資本主義実行本部が掲げる「三位一体の労働市場改革」では、「リ・スキニングによる能力向上支援」が柱の一つとされ、それを支える「自律的なキャリア形成」も重視。
- 自律的なキャリア形成を推進していくには、学びとキャリアの関係を整理して明確にするとともに、学びに向けたインセンティブを喚起・持続するための仕組みを工夫するなど、キャリアの中に学びを循環的に組み込むための後押しが必要。
- このため、職業・キャリアに関して多くのデータや知見を有する人材サービス業者の協力を得て、大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、その結果を活かして、①学生・社会人のキャリア観の育成や継続的な学びのインセンティブの喚起・持続をはじめとして、②大学における教育プログラムの質的改善、③企業の人事・研修制度における大学でのリカレント教育の活用、などにも資する取組について、総合的な実証研究等を行う。

## 「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023」

（令和5年6月16日閣議決定）

第2章 新しい資本主義の加速

（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキニングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。

## 実施内容

（受託先：民間企業1（連携大学15程度）、事業期間：3年）

### 調査研究・分析

大学における学びとキャリアの関係性に関し、以下のような調査を実施。（働いている業種や学んだ大学等の属性も踏まえて分析）

- 大学での学びを通じて得たスキル・能力が、どういった職業・業務で活かされているのか
- 社会人になってから、大学でどのような学びをした者が、その後どのようなキャリアパスを歩んでいるのか
- 卒業生が現在のキャリアで直面する課題に対応するために必要な学びは何か

### 実証的取組み

学生・社会人の自律的なキャリア形成に資するものとして、例えば、以下のような実証的取組みを行う。

- 学生や卒業生に対し、母校における学びと卒業生のキャリアとの関係性を示したり、母校のリカレント教育の情報を卒業生の利用状況と併せて提供したりすることにより、学びのインセンティブを効果的に向上させ、持続的な学びのコミュニティを形成する
- 卒業生が就業後に実感する必要性に基づいてリカレント教育プログラムの開発・改善を行い、その誘引力や満足度を高める
- 左記調査結果等を活用し、大学でのリカレント教育を企業の人事・研修制度の一環に位置づけるような取組の導入に向けた提案やその効果検証を行う

### 効果検証・持続的システム化

以下のような追跡調査等を行うことで、左記の取組の効果を検証し、より効果的な取組となるよう改善を図るとともに、持続可能な実施体制の確立を支援。

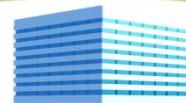
- リカレント教育を受けた卒業生のその後のキャリア・意識変化の追跡調査
- プログラムの誘引力や満足度の高まり、また、企業等の人事・研修制度における大学の活用等に関して、これらの取組が学びの継続性に及ぼす影響の追跡調査

## イメージ



・キャリア観の育成  
（キャリアカウンセリングの充実等）  
・学びのインセンティブの向上

・大学教育の成果検証（PDCA）  
・卒業生のリカレント教育ニーズへの対応



人材サービス事業者による  
データ分析・支援



・学びのインセンティブを持続させる仕組みの構築  
（卒業生ネットワークの活用等）  
・企業の人事・研修制度におけるリカレント教育の適切な位置づけ

## 社会人の大学等での学びを応援するサイト「マナパス」の運用

### 事業を実施する背景

※令和2年度から継続的に運用

- **大学・民間企業等が提供するプログラムや学修を通じて得られる成果**に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。  
\* 自己啓発における課題や企業が大学等をリカレント教育に活用しない理由として、情報不足が挙げられている。
- 社会人の学びにおける課題として、「自分が何を学ばれば良いかわからない」、「学んだ結果がどのように評価されるかわからない」、「学ぶ意欲が持てない」等が挙げられており、学ぶ個人に対しても伴走支援が必要。
- 上記の背景を踏まえ、**産学官リソースの活用**や、**関係省庁との連携**を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

### 過去の取組

- 【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報
- 【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催
- 【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携
- 【令和5年度】オンラインコミュニティ機能の開発、企業向けページ充実、マイページにおけるオープンバッジ貼付機能の本格実装、マイジョブ・カードとのシステム連携準備

### 令和6年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×1.2億円】

- **マッチング機能の充実化**：人材サービス企業のノウハウを活用し、以下の機能を開発する。  
**①キャリアカウンセリング機能 ②各業種に求められるスキルや学びのレコメンド機能**  
※令和5年度に開発予定のオンラインコミュニティとも連携する形での実装を検討
- **動画コンテンツによる付加価値向上**：**社会人向け講座の一部や学びのロールモデル、学びの成果等に関する動画をマナパス上で公開**することで、受講のインセンティブを高める材料とする。
- その他、学習記録を就職等に活用するためマイジョブ・カードとのシステム連携、民間講座の充実、特集ページや修了生インタビューの充実、webプロモーション、サイバーセキュリティ強化等

## リカレント教育プログラムの発展的継続支援

### 事業を実施する背景

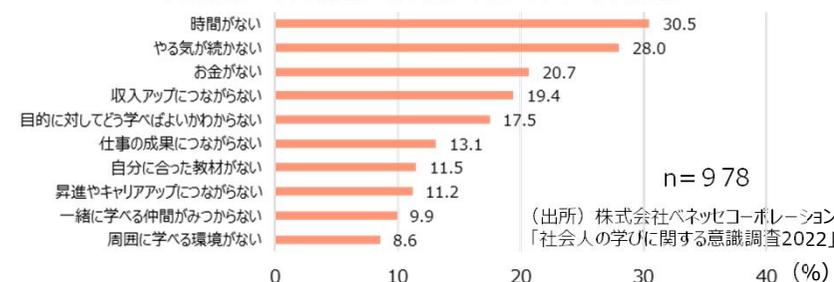
- 大学等が開発・提供するプログラム数は増加しているが、社会人の学びにおいて費用面の課題は大きい。
- 文部科学省の職業実践力育成プログラム（BP）認定や、厚生労働省の教育訓練給付対象講座の指定を受けることで、受講費用の負担軽減が図られるが、当該認定・指定を受けるには3年程度の就職実績など一定期間のプログラム継続による実績が必要。

### 実施内容

【実施主体：大学等 15箇所×0.1億円 × 2/3】

- 上記の背景を踏まえ、**近年開発された大学等のリカレント教育プログラムについて、優良なものの継続的改良・実施を支援**。
- BP認定、教育訓練給付の指定を受けることを目指し、マナパス上でも積極的に周知・広報を行うことを要件とする。

学習意欲があり、直近1年以内に学習した人の学習課題



### 事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し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の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、キャリアカウンセリングによる就職・転職等キャリアアップを支援することで、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。

# 人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和5年4月1日改訂版

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

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

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

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

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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



### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



#### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

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

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多いです。

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



#### お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



### お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

## ものづくりマイスター

### 講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

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

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



#### 受講者の声

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

### お問い合わせ

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



## 社内検定認定制度

### キャリア形成

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

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

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

### お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度 91 検索



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

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

1. 実践的な人材育成

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

**OJTコミュニケーションシート**

**能力ユニット点数一覧**

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客満足に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境配慮	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空調設備	2.0	1.8	2.0
空気環境測定	1.2	1.5	1.5
給排水設備	1.0	2.0	1.7

**スキルアップの課題**

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

**スキルアップ目標**

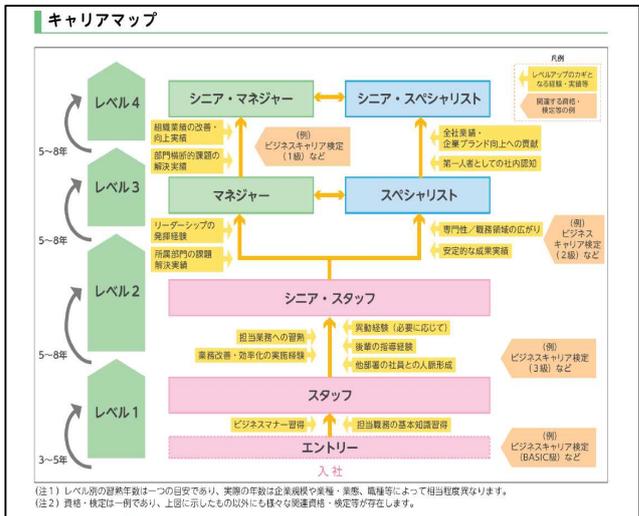
「空気環境測定」のうち「環境問題に関する知識・技術の習得」について

**スキルアップのための活動計画**

活動計画 スケジュール、範囲  
 ・全社の環境方針マニュアルを読み込み、○20XX年X月を目途に実施  
 ・月に全社で行なう社内勉強会に参加する。

**実績**

「環境問題に関する社内勉強会」に○月に参加し、勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成を行っている姿も見られた。



2. キャリアパスを明確化

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

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



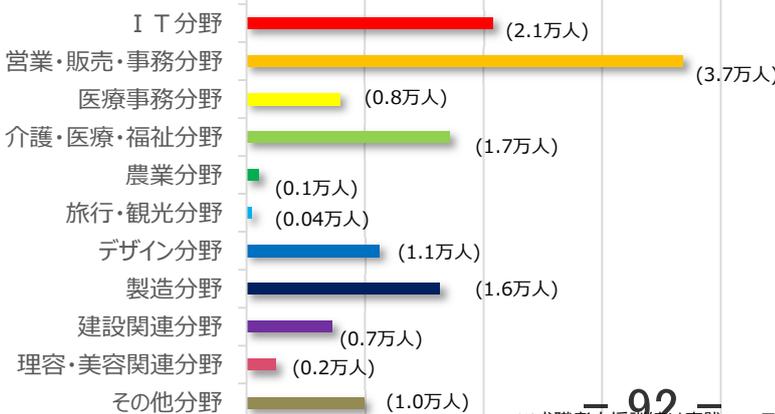
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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



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

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別/令和3年度）



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

### 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

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

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

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

### セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

### ジョブ・カードとは

#### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

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

- ・採用活動

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

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

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



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

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

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

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

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

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

**教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム**

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



お問い合わせ

ハローワーク

## ユースエール認定制度

### 若者の採用・育成

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

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

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



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

お問い合わせ  
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク

認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



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

### <人材育成支援コース>

#### ○ 人材育成訓練

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

#### ○ 認定実習併用職業訓練

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

#### ○ 有期実習型訓練

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

### <教育訓練休暇等付与コース>

#### ○ 教育訓練休暇制度

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

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

### <人への投資促進コース>

#### ○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

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

#### ○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

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

#### ○ 定額制訓練

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

#### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

#### ○ 長期教育訓練休暇制度

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

#### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

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

### <事業展開等リスクリング支援コース>

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

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

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

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

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

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

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

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

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

都道府県労働局

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



## (参考) 人材開発施策の今後の方向性

滋賀労働局 職業安定部長

高雄 智彦

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 経済財政運営と改革の基本方針（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

### 第2章「新しい資本主義」の加速

#### 1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の実現の鍵を握るのが賃上げであり、これまで積み上げてきた経済成長の土台の上に、構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、労働市場改革を進めることにより、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。あわせて、賃金の底上げや金融資産所得の拡大等により家計所得の増大を図るとともに、多様な働き方の推進等を通じ、多様な人材がその能力を最大限いかして働くことで企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げにつながる社会を創る。

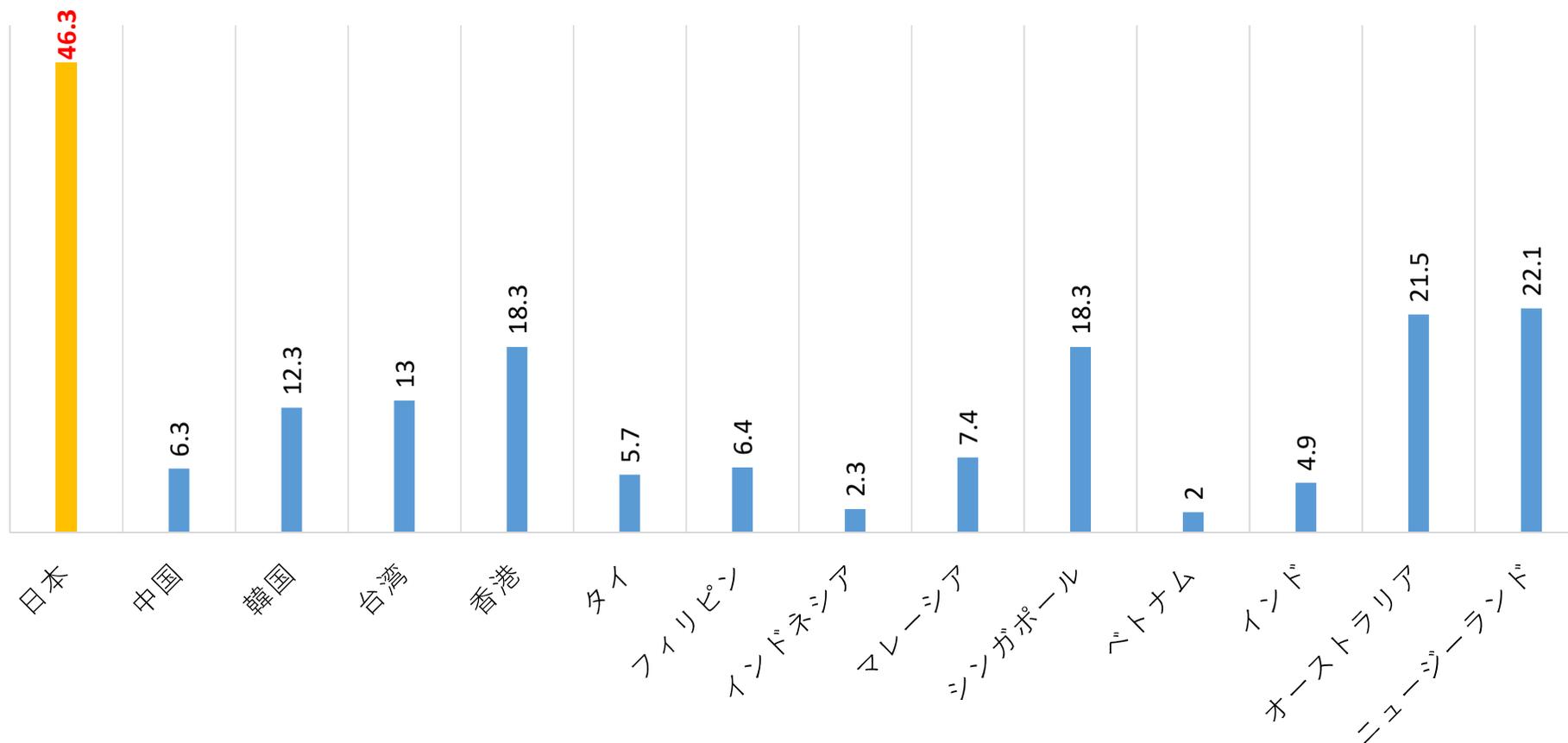
（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、**労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要**であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、人的資本こそ企業価値向上の鍵である。こうした考え方の下、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。また、地方、中小・小規模企業について、三位一体の労働市場改革と並行して、生産性向上を図るとともに、価格転嫁対策を徹底し、賃上げの原資の確保につなげる。

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

## (参考) リスキングの国際比較

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合 (%)



(注) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国1,000サンプル）。調査対象は、20～69歳男女で、就業しており、対象国に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を滋賀労働局で作成。

# 厚生労働省が行っている人材開発支援策

## 個人への支援

### 教育訓練給付

・厚生労働大臣が指定する講座を受講し、修了した際に、受講費用の一部を支給。

主に  
在職者

主に  
離職者

## 企業への支援

### 人材開発支援助成金

・事業主等が雇用する労働者に対して、職業訓練等を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。

在職者

### ハロートレーニング

・求職者が無料で受講できる離職者向け訓練と企業がその雇用する労働者に受講させることができる在職者向け訓練等を実施。

在職者

### キャリアコンサルティング

・本人の興味・適性の明確化や職業生活の振り返りを通じて職業生活設計を支援し、職業選択や能力開発の自信・意欲の向上、自己決定を促す支援を行う。

### 生産性向上人材育成支援センター

・中小企業に対して、人材育成に関する相談を実施し、最適な人材育成プランを提案する窓口。  
・全国に87カ所設置されており、相談支援から人材育成プランの提案、職業訓練の実施までを一貫して行う。

## 教育訓練給付の概要

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

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の <b>50%</b> （上限年間 <b>40万円</b> ）を6か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の <b>20%</b> （上限年間 <b>16万円</b> ）を追加支給。	受講費用の <b>40%</b> （上限 <b>20万円</b> ）	受講費用の <b>20%</b> （上限 <b>10万円</b> ）
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<b>1年以上</b>）</li> </ul>		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程</li> <li>② 専門学校等の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム <span style="color: blue;">文部科学省連携</span></li> <li>③ 専門職大学院</li> <li>④ 大学等の職業実践力育成プログラム 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 <span style="color: blue;">文部科学省連携</span></li> <li>⑤ 第四次産業革命スキル習得講座</li> <li>⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 <span style="color: blue;">経済産業省連携</span></li> </ul>	<p><b>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</li> <li>② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</li> <li>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム <span style="color: blue;">文部科学省連携</span></li> </ul>	<p><b>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</li> <li>② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕</li> </ul>

（注）講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績（速報値）。

# 教育訓練給付の対象となる資格・講座のイメージ

## 輸送・機械運転関係の資格や講座

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

## 情報関係の資格や講座

Webクリエイター能力認定試験  
 Microsoft Office Specialist 2013, 2016  
 CAD利用技術者試験、建築CAD検定  
 Photoshopクリエイター能力認定試験  
 Illustratorクリエイター能力認定試験  
 VBAエキスパート  
 Oracle認定資格・LPICなどでITSSレベル1の資格  
 Oracle認定資格・LPICなどでITSSレベル2の資格  
 シスコ技術者認定などでITSSレベル3以上の資格  
 第四次産業革命スキル習得講座  
 (新技術・システム(クラウド、IoT、AI、データサイエンス)、  
 高度技術(ネットワーク、セキュリティ)など)

## 専門的サービス関係の資格や講座

中小企業診断士、司書・司書補  
 社会保険労務士、税理士  
 行政書士、司法書士、弁理士、通関士  
 ファイナンシャルプランニング技能検定  
 キャリアコンサルタント

## 事務関係の資格や講座

実用英語技能検定、TOEIC、TOEFL  
 中国語検定試験、HSK漢語水平考試  
 日本語教育能力検定試験  
※語学試験については一定レベル以上を目標とするもの  
 建設業経理検定  
 簿記検定試験(日商簿記)

## 医療・社会福祉・保健衛生関係の資格や講座

介護技術講習会  
 介護職員初任者研修  
 介護支援専門員実務研修等  
 特定行為研修、喀痰吸引等研修  
 福祉用具専門相談員、登録販売者試験  
 看護師、准看護師、助産師、保健師  
 介護福祉士(実務者養成研修含む)  
 美容師、理容師、保育士、栄養士  
 歯科衛生士、歯科技工士、社会福祉士  
 柔道整復師、精神保健福祉士  
 はり師、あん摩マッサージ指圧師  
 臨床工学技士、言語聴覚士  
 理学療法士、作業療法士、視覚訓練士

## 営業・販売関係の資格や講座

インテリアコーディネーター  
 宅地建物取引士資格試験  
 調理師

## 製造関係の資格や講座

製菓衛生師

## 技術・農業関係の資格や講座

土木施工管理技士、管工事施工管理技士  
 建築施工管理技術検定  
 自動車整備士、電気主任技術者試験  
 測量士補

## その他、大学・専門学校等の講座

修士・博士、科目等履修  
 履修証明プログラム  
 職業実践専門課程(商業実務、文化、工業、衛生、動物、  
 情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、  
 医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)  
 専門職学位課程(ビジネスMT、教職大学院、法科大学院など)  
 職業実践力育成プログラム(保健、社会科学、工学工業など)

緑の文字の資格や講座

費用 **20%**

一般教育訓練給付

(上限年間10万円) 支援

青の文字の資格や講座

費用 **40%**

特定一般教育訓練給付

(上限20万円) 支援

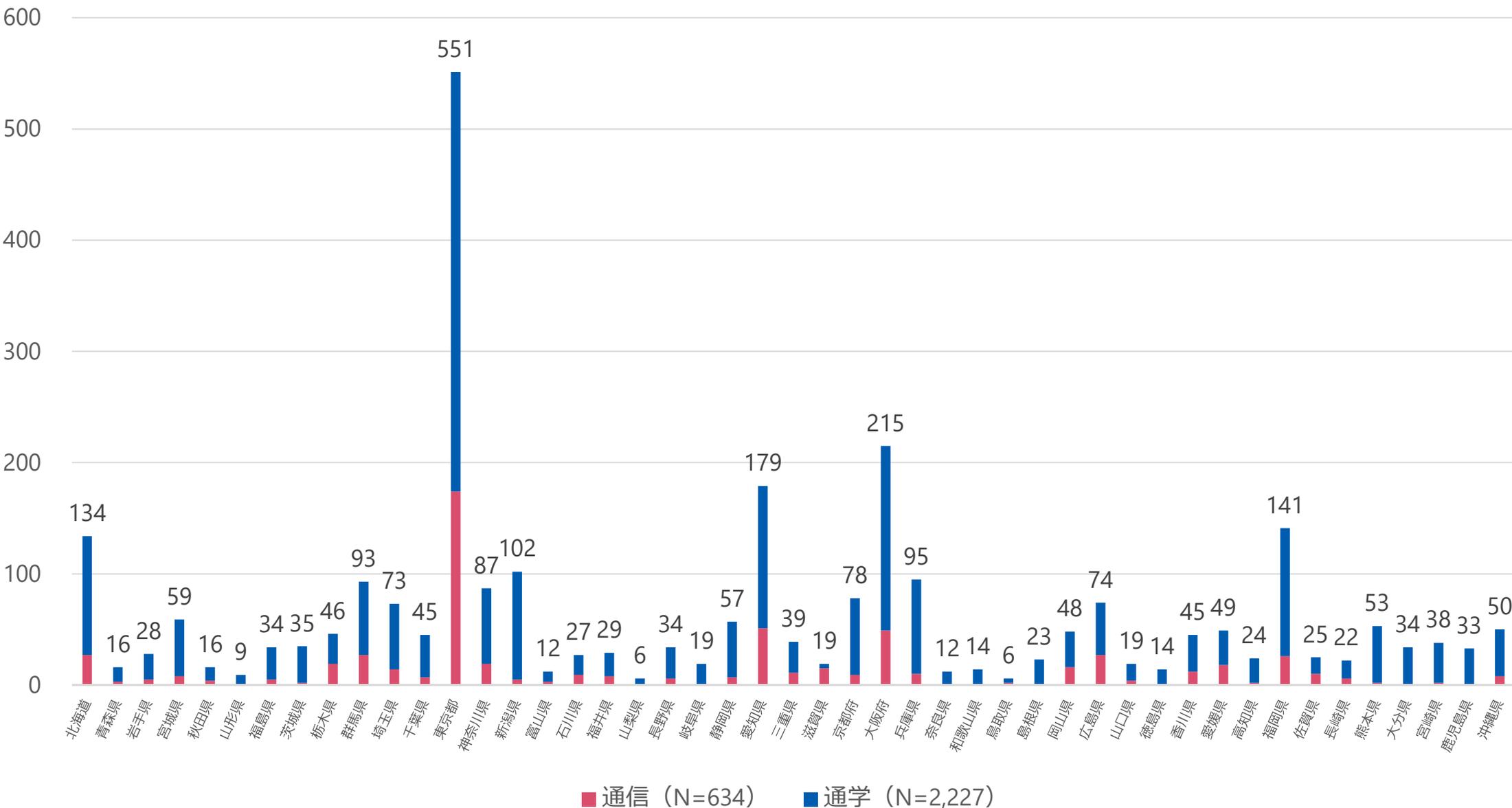
赤の文字の資格や講座

費用最大 **70%**

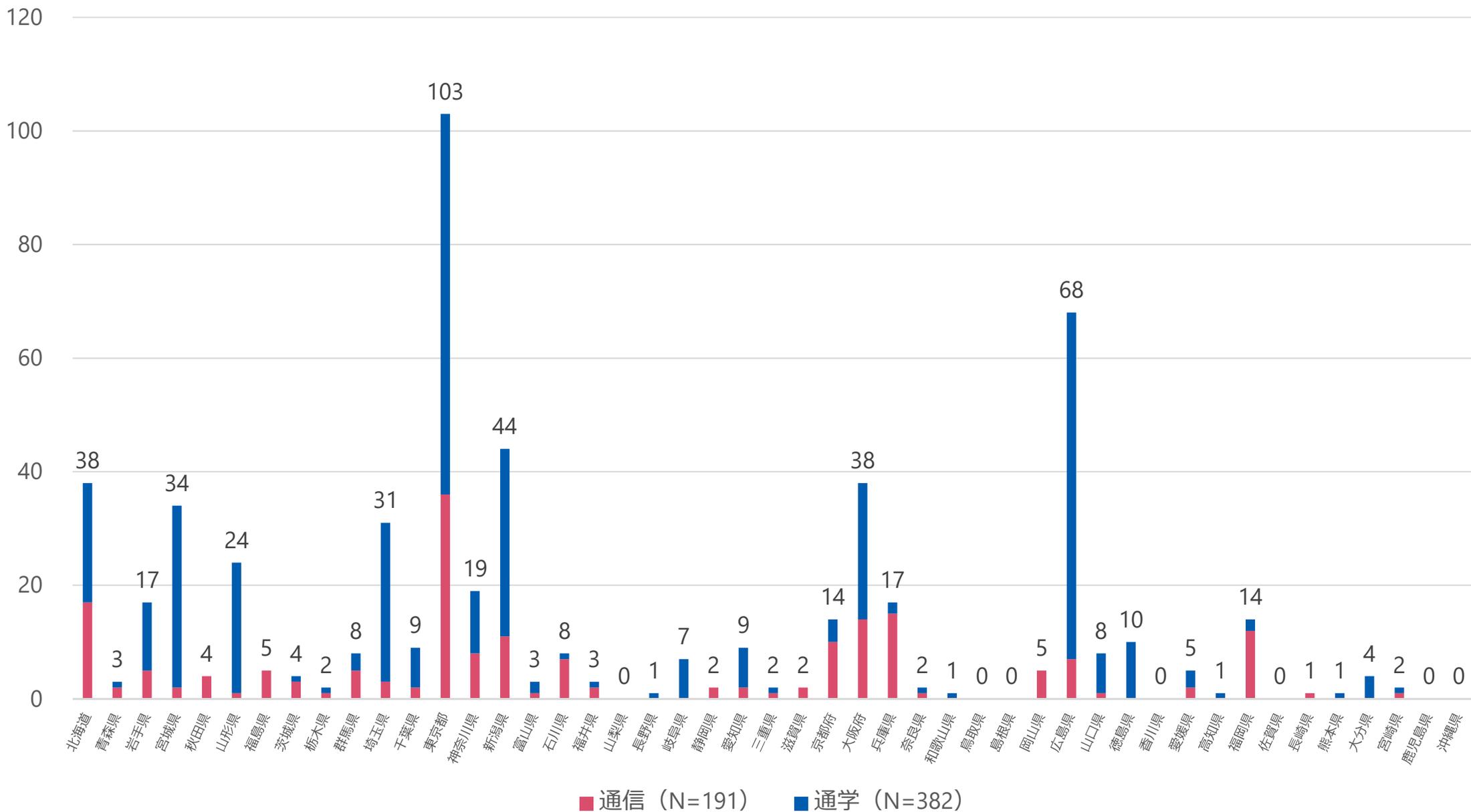
専門実践教育訓練給付

(最大224万円) 支援

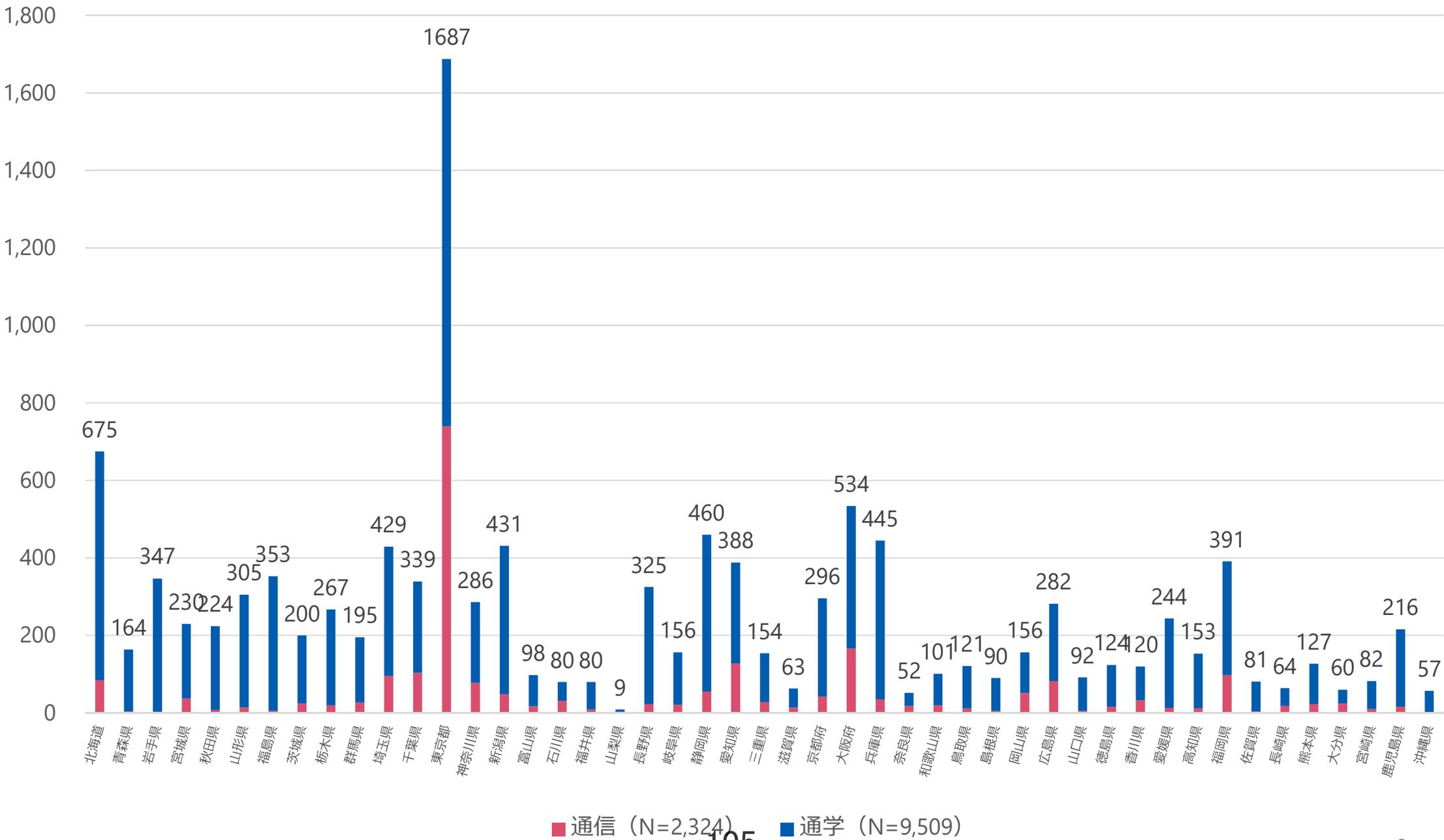
# 専門実践教育訓練の講座指定の状況（都道府県別）（令和5年10月1日時点）



# 特定一般教育訓練の講座指定の状況（都道府県別）（令和5年10月1日時点）



# 一般教育訓練の講座指定の状況（都道府県別）（令和5年10月1日時点）





# 令和4年度 滋賀県職業訓練実施計画

ハロートレーニング ～急がば学べ～

令和4年4月1日  
滋賀県  
滋賀労働局  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

この計画は、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「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項の規定による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。）や、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で行われる離職者に対する職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）等について、国及び滋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し、実施するための実施方針、実施規模、推進体制等の重要な事項を定めたものである。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。

### (3) 計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定する。

## 2 労働市場の動向と課題等

### (1) 労働市場の動向と課題

令和3年度の有効求人倍率（季節調整値）は、新型コロナウイルス感染症の影響により、求職者が求人を上回り、概ね0.9倍台で推移し、雇用情勢には厳しさが見られる。

県内の景気動向は、一部で持ち直しの動きがみられるものの、求職の超過が続いており、注意を要する状態にある。

令和3年度の有効求人数（原数値）は、滋賀県内の主要産業である製造業が回復基調にあり19,000～22,000人台で推移している。令和2年度を上回る水準となっているものの、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前までの水準には戻っていない。

令和3年度の有効求職者数（原数値）は、事業主都合による離職者が増加した令和2年度に続き22,000人前後と高い水準で推移している。

正社員有効求人倍率は、対前年度を上回る水準が続いている。人手不足分野においては、依然企業の中核となる基幹社員について、人材が不足している状況が継続している。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で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、デジタル人材については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乘せ措置などを活用し、デジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在30代半ばから50代前半に至っている。その中には、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。併せ

て、ジョブ・カードを活用し、若年者の能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生 100 年時代を迎え、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

障害者については、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、環境整備が求められている。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、個々の障害者の就労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。

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者や生活困窮者については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支援の充実を図る必要がある。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション(DX)の加速等を踏まえたIT分野の訓練の充実など産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、公共職業能力開発施設においては、事業主等による職業能力開発を支援し、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

## (2) 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年4月から令和3年12月末現在で、滋賀県内における新規求職者は41,368人であり、その内、特定求職者に該当する可能性のある者の数は18,477人となっている。

○令和3年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- ・公共職業訓練（離職者訓練） 1,213人（令和3年12月末現在）
- ・求職者支援訓練 163人（令和3年12月末現在）

○令和3年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・公共職業訓練（離職者訓練）（令和3年12月末現在）
  - 施設内訓練 76.7%
  - 委託訓練 70.3%
- ・求職者支援訓練（令和3年6月末までに終了したコース）
  - 基礎コース 58.3%
  - 実践コース 60.0%

### 3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

#### (1) 実施方針

離職者を対象とする職業訓練については、令和4年度においても、人材不足が深刻な分野や、成長が見込まれる分野のほか、産業界のニーズを踏まえた人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、職業訓練が効率的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価基準や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等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、オンラインによる訓練については、平成29年6月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「eラーニングコース」という。）の実現を可能としたほか、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施を可能とし、令和3年10月からは求職者支援訓練についてeラーニングコースの実現を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

#### (2) 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

##### ① 施設内訓練

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）滋賀職業能力開発促進センターにおいて、地域の事業主団体や事業主等業界の人材ニーズを基に、主に機械系、電気・電子系、居住系などの“ものづくり”分野であって、民間の教育訓練施設では実施が難しいコースを設定の上、職業訓練を実施する。
- ・ 県立高等技術専門校において、機械系、電気系、建築系、制御系などの分野において、“ものづくり”の基本となる技能・知識を習得するための職業訓練を実施する。

○施設内訓練（離職者訓練） 令和4年度計画 定員 607人（46コース）

※障害者向け訓練を除く

	コース数	定員数	備 考
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	30	412	
機械系	18	232	女性専用科訓練を含む
電気・電子系	8	116	日本版デュアルシステム訓練含む
居住系	4	64	
高等技術専門校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)	10	120	
建築施工系	1	20	
建築内装系	2	20	
機械系	4	40	
電気系	2	30	
制御系	1	10	日本版デュアルシステム訓練
高等技術専門校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)	6	75	
機械系	2	20	
建築内装系	2	20	
情報系	1	15	

服飾系	1	20	
合 計	46	607	

② 施設外委託訓練

- ・ 滋賀県では、民間教育訓練機関等を活用し、雇用拡大が期待される職種において、若年者、女性等に配慮した多様な訓練コースの設定に努めるとともに、県内の各地域に位置する民間教育訓練期間等に委託して訓練を行うことで、通所の利便性を図り、訓練の受講機会の確保を図る。
- ・ 令和4年度は、「知識等習得コース」、「母子家庭の母等訓練コース」、「定住外国人向け訓練コース」、「委託訓練活用型デュアルシステムコース（座学先行型）」、国家資格の取得を目指す長期の訓練コースである「長期高度人材育成コース」を実施する。

○施設外委託訓練 令和4年度計画 定員 1,379 人 (95 コース)

	コース数	定員数	実施地域別内訳 (コース数)			備 考
			北部	南部	県全域	
長期高度人材育成コース	4	26	1	1	2	
介護福祉士養成科	1	8			1	
保育士養成科	2	13	1	1		
栄養士養成科	1	5			1	
知識等習得等コース	91	1,353	30	43	18	
事務系	15	225	4	10	1	母子母等優先型を含む
情報系	59	873	23	27	9	優先型、デュアル訓練を含む
介護・福祉系	11	165	3	6	2	母子母等優先型を含む
サービス系	1	15	0	0	1	母子母等優先型及びデュアル訓練を含む
その他	5	75	0	0	5	デュアル訓練及び定住外国人向けコースを含む
合 計	95	1,379	31	44	20	

※南部地域＝大津・草津・高島・甲賀地域

※北部地域＝東近江・湖東・湖北地域

※県全域＝訓練を実施する地域について特に指定の無いもの

### (3) 求職者支援訓練の対象者数等

- 令和4年度は、非正規雇用労働者や自営廃業者など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216人程度に訓練機会を提供する。
- 訓練認定規模は360人を上限とし、基礎コースと実践コースの割合は次のとおりとする。
  - 基礎コース（基礎的能力のみを習得する職業訓練）40%程度、
  - 実践コース（基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練）60%程度
- 新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野、デジタル分野等の成長分野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。未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労についている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。
- 実践コースのうち、全国共通分野である介護系、医療事務系、デジタル系の割合は介護系20%、医療事務系10%、デジタル系20%を下限の目安とする。

○訓練認定規模は以下のとおりとする。

コース別	地域別(人)		滋賀県下 全域	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
	基礎コース			135	45	30	30
実践コース			225	75	60	45	45
	介護系		60	15	15	15	15
	医療事務系		30	15	15	0	0
	デジタル系	IT分野	30	15	0	15	0
		WEBデザイン系	30	0	15	0	15
	その他		75	30	15	15	15
	合 計		360	120	90	75	75

注 1) 訓練の認定は四半期ごとに認定する。

- ア) 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、職業訓練の案等が良好なものから認定する。
    - ・実績枠については、訓練受講者の就職実績等が良好なものから認定する。
  - イ) 基礎コース、実践コースの各分野で同月、同一地域（ハローワーク管轄単位）の認定申請が複数重なった場合は、開講月、地域の重複を避けるため1コースを選定することとし、選定方法はア)と同様とする。
  - ロ) 実践コースの各分野において申請数が募集枠（上限値）に達しない場合は、他の分野に振り替えることができるものとする。
  - ハ) 各四半期に、それぞれのコース及び分野で計画数の認定が上限に満たない場合または中止になった訓練科がある場合は、その余剰分について次四半期以降において他のコース及び分野での設定ができるものとする。
  - ニ) 募集期間における1機関（法人、個人単位）が行える申請数については、「基礎コース」は1訓練科までとし、かつ、「実践コース」を含む全体の申請は、2訓練科までとする。
- 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。
  - イ 基礎コース：上限値20%
  - ロ 実践コース：上限値25%

	滋賀県下 全域	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
基礎コース	24	0	12	12	0
実践コース	48	12	12	12	12

注 1) 認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のため同一認定単位期間内で新規参入枠へ振り替えることも可能とする。

#### (4) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

- ・ 機構立施設に設置された「生産性向上人材育成支援センター」において、企業の人材育成に関する相談支援から、職業訓練（“ものづくり”分野における能力開発セミナー、生産性向上支援訓練）の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を実施する。
- ・ 県立施設において、機械、溶接、電気、建築及び制御等の“ものづくり”分野について、基礎から応用までの技能向上セミナーを実施する。
- ・ 機構立施設および県立施設において、事業主自らが雇用する労働者に対する教育訓練への施設・設備の使用や職業訓練指導員の派遣などの支援を行い、高度で多様な人材育成の機会を提供する。

○在職者訓練 令和4年度計画 定員 3,769 人（321 コース）

	コース数	定員数	備 考
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	118	1,447	より専門的な技能・技術の習得を行う
機械系	64	812	
電気・電子系	22	315	
居住系	32	320	
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	58	1,064	
機械系	31	584	
電気・電子系	27	480	
居住系	0	0	
高等技術専門学校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)	105	950	
機械系	31	290	
溶接系	20	132	
電気系	30	290	
制御系	24	238	
高等技術専門学校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)	40	308	
機械系	24	217	
溶接系	15	87	
塗装系	1	4	
合 計	321	3,769	

**(5) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等**

- ・ 滋賀県では、高等学校卒業生等を対象とする普通課程の普通職業訓練は県立施設において、専門課程の高度職業訓練は機構立施設において実施している。
- ・ 県立高等技術専門校において、新規学卒者や学卒未就職者をはじめとする若年層の求職者に技能・知識を習得させることで、就職の促進と雇用の安定を図るとともに、県内産業振興の中核となる人材の育成に努める。
- ・ 機構立近畿職業能力開発大学校附属滋賀職業能力開発短期大学校において、地域の産業・企業との連携をより一層深め、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を養成する。

○学卒者訓練 令和4年度計画 定員 95 人（5科）

		定員数	備 考
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)		65	
	機械システム系 生産技術科	20	高等学校卒業生等対象 訓練期間2年
	住居環境系 住居環境科	20	高等学校卒業生等対象 訓練期間2年
	電子情報制御システム系 電子情報技術科	25	高等学校卒業生等対象 訓練期間2年
高等技術専門校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)		10	
	メカトロニクス系 メカトロニクス科	10	高等学校卒業生等対象 訓練期間2年
高等技術専門校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)		20	
	第二種自動車系 自動車整備科	20	高等学校卒業生等対象 訓練期間2年
合 計		95	

**(6) 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等**

- ・ 滋賀県では、県立施設において知的障害者を対象とした施設内訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関等や企業等を活用した、障害者の多様なニーズに対応した職業訓練（施設外委託訓練）を実施している。

○障害者訓練 令和4年度計画 定員 43 人

		定員数	備 考
施設内訓練	高等技術専門校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)	20	
	総合実務科（販売実務コース・ OA事務コース）	20	知的障害者対象
施設外委託訓練	高等技術専門校（米原校舎）（拠点校） (テクノカレッジ米原)	23	
	知識・技能習得訓練	6	Off-JT 集合型・個別型訓練
	実践能力習得訓練	16	OJT 職場実習型訓練
	特別支援学校早期訓練	1	OJT 職場実習型訓練

## **4 職業訓練受講者に対する就職支援の充実及び就職率目標**

### **(1) 就職支援の充実**

- ・ ハローワークは、職業訓練希望者に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に実施し、訓練目標の明確化を図るとともに、適切な訓練コースの選択を支援する。また、職業訓練受講開始後においては求職者担当制によるきめ細かな職業相談、職業紹介などの就職支援を行う。
- ・ 訓練実施機関等においては、職業訓練受講期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、ハローワークと連携し、求人情報の提供など就職に向けた支援を行い、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある訓練受講者については、漏れなくハローワークに誘導し、就職支援の強化を図る。
- ・ ハローワーク、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求人確保等に努めるとともに、訓練受講者を対象とした求人説明会や就職面接会（管理選考）を開催するなどマッチングの強化を図る。
- ・ ハローワークは、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関と連携し、職業訓練修了後も未就職となっている者を早期に把握し就職支援に努める。

### **(2) 就職率目標**

- ・ 公共職業訓練（離職者訓練）受講者の就職率については、機構立施設内訓練 80%、県立施設内訓練 85%、施設外委託訓練 80%、専門課程の高度職業訓練 95%を目指す。
- ・ 求職者支援訓練受講者の就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%を目指す。（就職は雇用保険適用就職とする。）

## **5 関係機関の連携と推進体制等**

- ・ 滋賀県地域訓練協議会を開催し、関係機関の連携・協力の下に、地域における求職者の動向や産業界の訓練ニーズに応えた実施分野及び規模の設定、訓練実施機関の開拓や関係機関間の連携方策について企画・検討を行う。  
さらに、当協議会の下、実務者レベルのワーキング・チームによる部会を定期的で開催し、本計画に基づく具体的実施方策、連携方策の検討や計画の進捗状況の管理等を行う。
- ・ 労働局、ハローワーク担当者と訓練実施機関との意見交換の場を設け、求職者の動向や訓練ニーズ等についての情報交換を行う。
- ・ 本計画に基づき、滋賀労働局、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求職者に対する定期的な訓練説明会の開催や各機関のホームページ、新聞広告等のマスメディアを活用し、幅広く情報発信を行うことにより受講者の確保に努める。併せて、ハロートレーニングのワンストップ情報提供サービスの円滑な運用と有効活用を図る。  
また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ“ハロートレーニング～急がば学べ～”及びロゴマークに加え、ハロートレーニングアンバサダーを活用して、職業能力開発に関する興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。

# 令和5年度 滋賀県地域職業訓練実施計画

ハロートレーニング ～急がば学べ～

令和5年4月1日  
滋賀県  
滋賀労働局  
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

この計画は、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「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項の規定による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。）や、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で行われる離職者に対する職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）等について、国及び滋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し、実施するための実施方針、実施規模、推進体制等の重要な事項を定めたものである。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

### (3) 計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定する。

## 2 労働市場の動向と課題等

### ・労働市場の動向と課題

県内の雇用情勢については、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度において、有効求人倍率が一時0.80倍まで低下したが、令和3年度以降製造業などで持ち直しの動きがみられ、令和4年2月には、1年10ヶ月ぶりに有効求人倍率が1倍を上回るまでに回復した。

令和4年度においては、コロナ禍からの社会経済活動の再開の動きが進み、製造業を含め幅広い業種で持ち直しの動きが広まる中、令和4年12月の有効求人倍率も1.21倍となるなど、多くの業種で人材ニーズが高まっている。

当県においても、今後、労働人口が減少することが見込まれる中、これまで以上に産業界や地域の人材ニーズに即した職業訓練や労働者一人ひとりの労働生産性の向上に向けて、多様な職業能力開発の機会の確保、提供が重要である。

また、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の中で、県内の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。

製造業は当県の基幹産業であることから、人材確保に努め、ものづくりの基盤となる技術を担う人材の育成、技能の継続を行うとともに、デジタル・トランスフォーメーションの加速等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、県内企業の生産性の向上や高付加価値化を推進すべく、デジタル人材の育成を図っていくことも重要である。

### ・職業訓練の実施状況

令和4年4月から令和4年12月末現在で、滋賀県における新規求職者39,799人であり、そのうち、特定求職者に該当する可能性のある者の数は18,011人となっている。

○令和4年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- ・公共職業訓練（離職者訓練） 1,150人（令和4年12月末現在）
- ・求職者支援訓練 143人（令和4年12月末現在）

○令和4年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・公共職業訓練（離職者訓練）（令和4年12月末現在）
  - 施設内訓練 87.5%
  - 委託訓練 74.3%
- ・求職者支援訓練（令和4年6月末までに終了し就職率が確定したコース）
  - 基礎コース 100%
  - 実践コース -%

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

令和3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求職者支援訓練について、就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ②求職者支援訓練について、応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」）があること
- ③求職者支援訓練について、応募倍率が低く、就職率が低い分野（「医療事務分野」）があること
- ④委託訓練の計画数と実績の乖離があること
- ⑤デジタル分野が質・量とも不足していること

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5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、求職者に介護職の魅力情報を発信し、受講者ニーズに合わせた訓練開催地域を検討する。
- ②については、求人ニーズに即した訓練内容となっているか、就職支援策が十分か、検討する。  
また、「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化をする。
- ③については、受講者ニーズに合わせた訓練開催地域を検討し、ハローワーク及び訓練実施機関と連携した就職支援を検討する。
- ④については、受講者ニーズを踏まえた更なる訓練コースの設定を進める。
- ⑤については、デジタル人材育成を行う訓練実施機関の開拓を進める。

### 4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

#### (1) 離職者に対する公的職業訓練

##### アー1 施設内訓練

○令和5年度計画 対象者数（定員）597人（48コース）

※障害者向け訓練を除く

	コース数	対象者数	備考
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	32	402	
機械系	16	202	
電気・電子系	10	124	日本版デュアルシステム訓練含む
居住系	6	76	
高等技術専門校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)	10	120	
建築施工系	1	20	
建築内装系	2	20	
機械系	4	40	
電気系	2	30	
制御系	1	10	日本版デュアルシステム訓練
高等技術専門校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)	6	75	

機械系	2	20	
建築内装系	2	20	
情報系	1	15	
服飾系	1	20	
合 計	48	597	

- ・ 受講者の就職率については、機構立施設内訓練 82.5%、県立施設内訓練 85%を目指す。
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）滋賀職業能力開発促進センターにおいて、地域の事業主団体等の人材ニーズを基に、主に機械系、電気・電子系、居住系などの“ものづくり”分野であって、民間の教育訓練施設では実施が難しいコースを設定の上、職業訓練を実施する。
- ・ 県立高等技術専門学校において、機械系、電気系、建築系、制御系などの分野において、“ものづくり”の基本となる技能・知識を習得するための職業訓練を実施する。

## ア-2 施設外委託訓練

○令和5年度計画 対象者数（定員）1,364人（94コース）

	コース数	対象者数	実施地域別内訳 (コース数)			備 考
			北部	南部	県全域	
長期高度人材育成コース	4	26	1	1	2	
介護福祉士養成科	1	8			1	
保育士養成科	2	13	1	1		
栄養士養成科	1	5			1	
知識等習得等コース	90	1,338	33	41	16	
事務系	15	225	4	9	2	母子母等優先型を含む
情報系	59	873	26	26	7	優先型、デュアル訓練を含む
介護・福祉系	11	165	3	6	2	母子母等優先型を含む
サービス系	1	15	0	0	1	デュアル訓練を含む
その他	4	60	0	0	4	デュアル訓練及び定住外国人向けコースを含む
合 計	94	1,364	34	42	18	

※南部地域＝大津・草津・高島・甲賀地域

※北部地域＝東近江・湖東・湖北地域

※県全域＝訓練を実施する地域について特に指定の無いもの

- ・ 受講者の就職率については、施設外委託訓練 80%、専門課程の高度職業訓練 95%を目指す。

- ・滋賀県では、民間教育訓練機関等を活用し、雇用拡大が期待される職種において、若年者、女性等に配慮した多様な訓練コースの設定に努めるとともに、県内の各地域に位置する民間教育訓練期間等に委託して訓練を行うことで、通所の利便性を図り、訓練の受講機会の確保を図る。
- ・令和5年度は、「知識等習得コース」、「母子家庭の母等訓練コース」、「子育て家庭支援コース」、「定住外国人向け訓練コース」、「委託訓練活用型デュアルシステムコース（座学先行型）」、国家資格の取得を目指す長期の訓練コースである「長期高度人材育成コース」を実施する。

#### イ 求職者支援訓練の対象者数等

##### ○令和5年度計画

対象者数 252 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を 360 人とする。

コース別	滋賀県下 全域(人)	第1四半 期(人)	第2四半 期(人)	第3四半 期(人)	第4四半 期(人)
基礎コース	150	45	45	30	30
実践コース	210	60	60	45	45
介護系	45	0	15	15	15
医療事務系	15	15	0	0	0
デジタル系(※)	60	15	15	15	15
その他	90	30	30	15	15
合 計	360	105	105	75	75

(※) デジタル系は訓練分野番号の「02 IT分野」及び「11 デザイン分野」のうち Web デザイン系を加えたもの

注 1) 訓練の認定は四半期ごとに認定する。

- ロ) 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、職業訓練の案等が良好なものから認定する。
  - ・実績枠については、訓練受講者の就職実績等が良好なものから認定する。
- ハ) 基礎コース、実践コースの各分野で同月、同一地域（ハローワーク管轄単位）の認定申請が複数重なった場合は、開講月、地域の重複を避けるため 1 コースを選定することとし、選定方法は ロ)と同様とする。
- ニ) 実践コースの各分野において申請数が募集枠（上限値）に達しない場合は、他の分野に振り替えることができるものとする。
- ホ) 各四半期に、それぞれのコース及び分野で計画数の認定が上限に満たない場合または中止になった訓練科がある場合は、その余剰分について次四半期以降において他のコース及び分野での設定ができるものとする。
- ヘ) 募集期間における 1 機関（法人、個人単位）が行える申請数については、「基礎コース」は 1 訓練科までとし、かつ、「実践コース」を含む全体の申請は、2 訓練科までとする。

- ・受講者の就職率については、基礎コース 58%、実践コース 63%を目指す。（就職は雇用保険適用就職とする。）
- ・訓練認定規模は 360 人を上限とし、基礎コースと実践コースの割合は次のとおりとする。
  - 基礎コース（基礎的能力のみを習得する職業訓練）40%程度、
  - 実践コース（基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練）60%程度
- ・実践コースのうち、介護系、医療事務系、デジタル系の割合は介護系 20%程度、医療事務系 5%程度、デジタル系 30%程度を目安とする。
- ・人材確保がより困難となっている介護等の分野、デジタル分野等の成長分野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。未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、就

職氷河期世代の者のうち不安定な就労についている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

- ・ 求職者支援訓練のうち、次の上限値（定員）以下で新規参入となる職業訓練を認定する。

	滋賀県下 全域	第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
基礎コース	36	12	12	12	0
実践コース	48	12	12	12	12

注 1) 認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のため同一認定単位期間内で新規参入枠へ振り替えることも可能とする。

#### ウ 職業訓練の効果的な実践の取組

- ・ 滋賀県地域職業能力開発促進協議会を開催し、関係機関の連携・協力の下に、地域における求職者の動向や産業界の訓練ニーズに応えた実施分野及び規模の設定、訓練実施機関の開拓などについて企画・検討を行う。また、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、訓練カリキュラムの改善を図る。
- ・ 労働局、ハローワーク担当者と訓練実施機関との意見交換の場を設け、求職者の動向や訓練ニーズ等についての情報交換を行う。
- ・ 本計画に基づき、滋賀労働局、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等が一体となり、求職者に対する定期的な訓練説明会の開催や各機関のホームページ、新聞広告等のマスメディアの活用、SNSの利用等により幅広く情報発信を行うことにより受講者の確保に努める。  
また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ“ハロートレーニング～急がば学べ～”及びロゴマークを活用して、職業能力開発に関する興味・関心を高め、親しみやすいイメージのアピールに努める。
- ・ ハローワークは、職業訓練希望者に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に実施し、訓練目標の明確化を図るとともに、適切な訓練コースの選択を支援する。また、職業訓練受講開始後においては求職者担当制によるきめ細かな職業相談、職業紹介などの就職支援を行う。
- ・ 訓練実施機関等においては、職業訓練受講期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、ハローワークと連携し、求人情報の提供など就職に向けた支援を行い、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある訓練受講者については、漏れなくハローワークに誘導し、就職支援の強化を図る。
- ・ ハローワーク、滋賀県、機構滋賀支部、訓練実施機関等（以下「関係機関等」という。）が連携し、一体となり職業訓練修了後も未就職となっている者を早期に把握し就職支援に努める。

## (2) 在職者に対する公共職業訓練等

○令和5年度計画 対象者数（定員）3,642人（317コース）

	コース数	対象者数	備 考
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	113	1,335	より専門的な技能・技術の習得を行う
機械系	46	635	
電気・電子系	36	390	
居住系	31	310	

滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	53	992	
機械系	28	532	
電気・電子系	25	460	
居住系	0	0	
高等技術専門校 (米原校舎) (テクノカレッジ米原)	106	957	
機械系	30	280	
溶接系	16	94	
電気系	30	300	
制御系	30	283	
高等技術専門校 (草津校舎) (テクノカレッジ草津)	45	358	
機械系	24	217	
溶接系	15	87	
電気・電子系	5	50	
塗装系	1	4	
合 計	317	3,642	

- ・ 機構立施設に設置された「生産性向上人材育成支援センター」において、企業の人材育成に関する相談支援から、職業訓練（“ものづくり”分野における能力開発セミナー、生産性向上支援訓練）の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を実施する。県立施設において、機械、溶接、電気、建築及び制御等の“ものづくり”分野について、基礎から応用までの技能向上セミナーを実施する。
- ・ 機構立施設および県立施設において、事業主自らが雇用する労働者に対する教育訓練への施設・設備の使用や職業訓練指導員の派遣などの支援を行い、高度で多様な人材育成の機会を提供する。

### (3) 学卒者に対する公共職業訓練

○令和5年度計画 対象者数（定員）95人（5科）

	対象者数	備 考
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	65	
機械システム系 生産技術科	20	高等学校卒業者等対象 訓練期間2年
住居環境系 住居環境科	20	高等学校卒業者等対象 訓練期間2年
電子情報制御システム系 電子情報技術科	25	高等学校卒業者等対象 訓練期間2年
高等技術専門校 (米原校舎) (テクノカレッジ米原)	10	
メカトロニクス系 メカトロニクス科	10	高等学校卒業者等対象 訓練期間2年
高等技術専門校 (草津校舎) (テクノカレッジ草津)	20	
第二種自動車系 自動車整備科	20	高等学校卒業者等対象 訓練期間2年

合 計	95
-----	----

- ・ 滋賀県では、高等学校卒業生等を対象とする普通課程の普通職業訓練は県立施設において、専門課程の高度職業訓練は機構立施設において実施している。
- ・ 県立高等技術専門校において、新規学卒者や学卒未就職者をはじめとする若年層の求職者に技能・知識を習得させることで、就職の促進と雇用の安定を図るとともに、県内産業振興の中核となる人材の育成に努める。
- ・ 機構立近畿職業能力開発大学校附属滋賀職業能力開発短期大学校において、地域の産業・企業との連携をより一層深め、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を養成する。

#### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

○令和5年度計画 対象者数(定員) 45人

		対象者数	備 考
施設内訓練	高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	20	
	総合実務科(販売実務コース・ OA事務コース)	20	知的障害者対象
施設外委託訓練	高等技術専門校(米原校舎) (拠点校) (テクノカレッジ米原)	25	
	知識・技能習得訓練	6	Off-JT 集合型・個別型訓練
	実践能力習得訓練	18	OJT 職場実習型訓練
	特別支援学校早期訓練	1	OJT 職場実習型訓練

- ・ 受講者の就職率については、施設内訓練では85%、施設外委託訓練では80%を目指す。
- ・ 滋賀県では、県立施設において知的障害者を対象とした施設内訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関等や企業等を活用した、障害者の多様なニーズに対応した職業訓練(施設外委託訓練)を実施している。

## 5 その他、職業能力の開発及び向上の促進等のための取組等

- ・ 地域におけるリスクリングの推進に関する事業

デジタル・トランスフォーメーションの加速化やテレワーク等による働き方の多様化、人生100年時代における職業人生の長期化など、企業や労働者を取り巻く環境が変化する中で、企業・経営者は経営戦略や将来ビジョン等を明確にするとともに、労働者は、自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスクリング・スキルアップを図る必要性が求められている。

産業の持続的な発展のために、人手不足が深刻な分野をはじめ地域に必要な人材を育成・確保していく必要があり、特にDX等の成長分野に関するリスクリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進や在職者のリスクリング支援などの事業に取り組む必要がある。

そのため、滋賀県(市町を含む。)は、地域リスクリングの推進に関する事業に取り組むこととし、当該事業の内容については、令和5年度に開催する滋賀県地域職業能力開発促進協議会において事業一覧を報告することとする。