

令和6年度第2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

委員名簿

出席者名簿

【説明資料】

- 資料1-1 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（確報値）
- 資料1-2 ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績（滋賀県）（確報値）
- 資料1-3 ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績（全国）（確報値）
- 資料1-4 令和5年度ハロートレーニング実施状況
- 資料1-5 令和6年度ハロートレーニング実施状況
- 資料2-1 令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-2 令和6年度第2回中央職業能力開発促進協議会【各地域における取組事例】
- 資料2-3 令和7年度全国職業訓練実施計画（案）
- 資料2-4 ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答
- 資料3-1 令和7年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）
- 資料3-2 令和7年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）における主な変更点
- 資料4-1 滋賀県立高等技術専門校の再編について（概要版）
- 資料4-2 滋賀県立高等技術専門校の再編スケジュール

【参考資料】

- 参考資料1 滋賀県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
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
公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 参考資料2 令和6年度滋賀県地域職業訓練実施計画
- 参考資料3 リーフレット『アキナ山名の「滋賀のモノづくりってど～なん？」』
- 参考資料4 「人材開発支援策」のご案内

公共職業訓練

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)
主にものづくり分野の 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)

求職者支援訓練

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))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+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)

訓練期間：2～6か月

※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>
社会人としての
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5年度 公共職業訓練 実績	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	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5年度 公共職業訓練 実績 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
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

令和5年度求職者支援訓練 実績
受講者数：44,699人
(基礎コース)6,019人 就職率：59.5% (実践コース)38,679人 就職率：60.3%
※就職率は令和5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(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像2

(令和5年度実績に滋賀県内実績を追記)

令和5年度 全国 公共職業訓練 実績	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	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%

令和5年度 滋賀県 公共職業訓練 実績	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	1,442	-	412	-	1,030	-
うち施設内	548	84.5%	412	85.9%	136	80.6%
うち委託	894	60.9%	-	-	894	60.9%
在職者訓練	2,663	-	1,745	-	918	-
学卒者訓練	131	100%	115	100%	16	100%

令和5年度**全国**求職者支援訓練 実績
 受講者数：44,699人
 (基礎コース) 6,019人 就職率：60.1%
 (実践コース) 38,680人 就職率：60.6%

滋賀県内実施分
 受講者数：234人
 (基礎コース) 57人 就職率：67.4%
 (実践コース) 177人 就職率：60.3%

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績（滋賀県）

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	7 (-58)	75 (-661)	67 (-470)
	営業・販売・事務分野	68 (52)	806 (609)	565 (430)
	医療事務分野	6 (-1)	75 (-16)	67 (-15)
	介護・医療・福祉分野	21 (-2)	176 (-16)	106 (-30)
	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	7 (-4)	95 (-30)	93 (-24)
	製造分野	44 (-1)	408 (0)	244 (-29)
	建設関連分野	6 (0)	60 (0)	37 (-11)
	理容・美容関連分野	3 (1)	39 (13)	34 (12)
その他分野	14 (2)	139 (5)	125 (9)	
基礎 支援職者 （基礎コース）	基礎	7 (-1)	95 (-10)	57 (-20)
	合計	183 (-12)	1,968 (-106)	1,395 (-148)
	(参考) デジタル分野	30 (-1)	330 (-45)	296 (-54)

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

「デジタル分野」

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

※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練（都道府県：委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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

※応募倍率が100%以上のコースを赤色セル、50%を下回るコースを緑色セルにそれぞれ着色し表示している。

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	2 (-59)	15 (-676)	10 (-487)	100.0% (-16.9)	66.7% (-5.2)	45.5% (-19.2)	3 (1)	45 (15)	44 (16)	131.1% (24.4)	97.8% (4.5)	65.1% (6.8)
	営業・販売・事務分野	57 (47)	658 (551)	474 (388)	104.4% (-10.6)	72.0% (-8.4)	61.0% (-6.1)	11 (5)	148 (58)	91 (42)	68.2% (4.9)	61.5% (7.1)	62.1% (2.1)
	医療事務分野	5 (-2)	60 (-31)	59 (-23)	120.0% (-5.3)	98.3% (8.2)	63.6% (-10.3)	1 (1)	15 (15)	8 (8)	53.3% (53.3)	53.3% (53.3)	- -
	介護・医療・福祉分野	21 (-1)	176 (-1)	106 (-24)	73.9% (-18.2)	60.2% (-13.2)	67.3% (-15.0)	0 (-1)	0 (-15)	0 (-6)	- -	- -	- -
	農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	デザイン分野	6 (-3)	75 (-18)	73 (-13)	184.0% (-8.5)	97.3% (4.8)	54.9% (-3.3)	0 (-1)	0 (-12)	0 (-12)	- -	- -	33.3% (33.3)
	製造分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	建設関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
	理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	3 (1)	39 (13)	34 (12)	128.2% (-91.0)	87.2% (2.6)	58.6% (-6.1)
	その他分野	4 (2)	45 (15)	29 (13)	86.7% (20.0)	64.4% (11.1)	56.7% (-23.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
基礎支援コース(基礎訓練)	基礎	- -	- -	- -	- -	- -	7 (-1)	95 (-10)	57 (-20)	73.7% (-8.2)	60.0% (-13.3)	67.4% (19.6)	
	合計	95 (-16)	1,029 (-160)	751 (-146)	105.1% (-13.2)	73.0% (-2.4)	60.9% (-6.9)	25 (5)	342 (64)	234 (40)	84.2% (-9.3)	68.4% (-1.4)	
(参考) デジタル分野	8 (-4)	90 (-48)	83 (-47)	170.0% (-16.2)	92.2% (-2.0)	52.9% (-5.0)	3 (0)	45 (3)	44 (4)	131.1% (4.9)	97.8% (2.6)	58.2% (-0.1)	

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 (0)	15 (0)	13 (1)	100.0% (20.0)	86.7% (6.7)	63.6% (-3.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	1 (0)	20 (0)	20 (1)	105.0% (0.0)	100.0% (5.0)	77.8% (-16.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	13 (0)	100 (0)	32 (-11)	42.0% (-15.0)	32.0% (-11.0)	80.0% (10.8)	31 (-1)	308 (0)	212 (-18)	76.9% (-6.9)	68.8% (-5.9)	85.0% (-6.0)
建設関連分野	6 (0)	60 (0)	37 (-11)	85.0% (-20.0)	61.7% (-18.3)	88.2% (23.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	10 (0)	94 (-10)	96 (-4)	118.1% (-1.1)	102.1% (5.9)	89.1% (-2.8)
合計	22 (0)	195 (0)	102 (-20)	66.2% (-12.3)	52.3% (-10.3)	80.6% (10.1)	41 (-1)	402 (-10)	308 (-22)	86.6% (-6.1)	76.6% (-3.5)	85.9% (-5.3)
(参考) デジタル分野	2 (0)	15 (0)	13 (1)	100.0% (20.0)	86.7% (6.7)	63.6% (-3.1)	17 (3)	180 (0)	156 (-12)	98.3% (-7.8)	86.7% (-6.6)	82.9% (-2.6)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績（全国）

資料1-3

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		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	832 (-747)	12,555 (-12,388)	8,954 (-9,746)
	営業・販売・事務分野	3,567 (706)	58,239 (11,947)	43,196 (8,837)
	医療事務分野	589 (11)	9,428 (208)	6,379 (-245)
	介護・医療・福祉分野	1,713 (-97)	18,594 (-1,902)	10,778 (-1,702)
	農業分野	76 (-1)	1,144 (29)	839 (3)
	旅行・観光分野	39 (5)	600 (-34)	430 (54)
	デザイン分野	1,072 (216)	21,511 (4,466)	17,299 (2,781)
	製造分野	1,534 (13)	17,968 (-118)	11,778 (-221)
	建設関連分野	554 (-17)	7,350 (-289)	5,324 (-443)
	理容・美容関連分野	333 (24)	4,357 (270)	3,406 (176)
	その他分野	907 (16)	10,638 (-93)	9,487 (110)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)
合計		11,781 (102)	170,897 (1,492)	123,889 (-607)
(参考) デジタル分野		2,521 (511)	41,329 (5,768)	31,460 (3,237)

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

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

「定員」
当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」
当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」
当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

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

「デジタル分野」
IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値
※公共職業訓練（都道府県：委託訓練）における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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
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	495 (-774)	6,489 (-13,054)	4,593 (-9,987)	95.8% (-8.9)	70.8% (-3.8)	68.6% (-2.2)	327 (33)	5,966 (761)	4,277 (299)	107.7% (-5.5)	71.7% (-4.7)	61.3% (4.9)
	営業・販売・事務分野	2,495 (623)	39,932 (9,617)	30,107 (7,081)	98.0% (-3.7)	75.4% (-0.6)	71.8% (-1.7)	1,016 (76)	17,524 (2,226)	12,404 (1,704)	94.4% (0.6)	70.8% (0.8)	59.7% (1.3)
	医療事務分野	402 (-31)	6,450 (-389)	4,377 (-591)	82.2% (-10.8)	67.9% (-4.8)	79.8% (0.5)	187 (42)	2,978 (597)	2,002 (346)	85.9% (-1.2)	67.2% (-2.3)	67.5% (1.0)
	介護・医療・福祉分野	1,356 (-58)	12,805 (-1,320)	7,379 (-1,212)	69.4% (-6.4)	57.6% (-3.2)	84.9% (-1.0)	299 (-33)	4,829 (-462)	2,733 (-404)	69.8% (-1.8)	56.6% (-2.7)	73.6% (5.1)
	農業分野	31 (-2)	423 (14)	316 (26)	97.6% (-0.2)	74.7% (3.8)	72.7% (0.3)	6 (-1)	90 (-17)	50 (-15)	65.6% (-6.4)	55.6% (-5.2)	47.2% (-12.4)
	旅行・観光分野	32 (4)	474 (-55)	375 (46)	105.3% (29.3)	79.1% (16.9)	56.1% (1.1)	3 (1)	46 (21)	17 (5)	58.7% (-1.3)	37.0% (-11.0)	50.0% (3.3)
	デザイン分野	378 (53)	6,591 (936)	5,232 (202)	111.2% (-44.9)	79.4% (-9.6)	67.6% (-0.0)	687 (163)	14,810 (3,530)	11,965 (2,570)	128.0% (-17.3)	80.8% (-2.5)	55.6% (1.6)
	製造分野	24 (0)	236 (20)	156 (18)	73.3% (-3.1)	66.1% (2.2)	72.2% (3.3)	8 (-1)	120 (-13)	80 (-25)	84.2% (-12.1)	66.7% (-12.3)	62.0% (-4.6)
	建設関連分野	54 (-1)	702 (-44)	450 (-91)	79.2% (-9.9)	64.1% (-8.4)	65.4% (-4.6)	57 (-13)	839 (-156)	670 (-79)	119.4% (9.1)	79.9% (4.6)	65.2% (0.8)
	理容・美容関連分野	70 (1)	234 (-30)	183 (-40)	131.6% (-18.8)	78.2% (-6.3)	80.8% (2.5)	263 (23)	4,123 (300)	3,223 (216)	115.8% (1.2)	78.2% (-0.5)	67.4% (2.2)
	その他分野	184 (5)	1,756 (-2)	1,297 (61)	100.9% (0.1)	73.9% (3.6)	74.7% (-2.3)	100 (-1)	1,744 (26)	1,259 (4)	111.8% (-15.5)	72.2% (-0.9)	51.1% (-3.5)
求職者支援 コース(基礎)	基礎	-	-	-	-	-	565 (-27)	8,513 (-604)	6,019 (-211)	92.6% (3.3)	70.7% (2.4)	60.1% (3.0)	
	合計	5,521 (-180)	76,092 (-8,614)	54,465 (-4,487)	92.7% (-8.0)	71.6% (-1.7)	73.6% (-1.0)	3,518 (262)	61,582 (6,209)	44,699 (4,410)	103.4% (-2.3)	72.6% (-0.2)	
	(参考)デジタル分野	840 (118)	12,563 (1,422)	9,478 (543)	104.4% (-26.2)	75.4% (-4.8)	68.0% (0.4)	921 (200)	19,177 (4,321)	14,916 (2,831)	122.1% (-14.6)	77.8% (-3.6)	57.1% (2.5)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

※公共職業訓練(都道府県:委託訓練)における「情報ビジネス科」の位置づけを、令和4年11月以降「IT分野」から「営業・販売・事務分野」に見直している。

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	10 (-6)	100 (-95)	84 (-58)	127.0% (20.8)	84.0% (11.2)	74.6% (-2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	28 (7)	419 (104)	328 (66)	108.6% (-13.9)	78.3% (-4.9)	77.2% (-8.5)	28 (0)	364 (0)	357 (-14)	137.9% (-12.6)	98.1% (-3.8)	89.9% (1.3)
医療事務分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
介護・医療・福祉分野	58 (-6)	960 (-120)	666 (-86)	84.3% (-2.1)	69.4% (-0.3)	86.8% (-1.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	39 (2)	631 (32)	473 (-8)	95.2% (-16.4)	75.0% (-5.3)	88.3% (-2.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	4 (0)	80 (0)	38 (3)	58.8% (-2.5)	47.5% (3.8)	81.1% (1.1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	102 (9)	140.9% (0.0)	92.7% (8.2)	78.9% (-0.8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	237 (16)	2,965 (101)	1,553 (-49)	64.4% (-5.5)	52.4% (-3.6)	80.2% (-1.5)	1,265 (-2)	14,647 (-226)	9,989 (-165)	80.1% (-2.1)	68.2% (-0.1)	87.7% (-0.1)
建設関連分野	116 (-2)	1,781 (-10)	1,039 (-84)	79.4% (-3.5)	58.3% (-4.4)	83.8% (0.7)	327 (-1)	4,028 (-79)	3,165 (-189)	91.6% (-4.6)	78.6% (-3.1)	86.9% (-0.2)
理容・美容関連分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
その他分野	129 (2)	2,080 (5)	1,280 (-12)	81.1% (-5.1)	61.5% (-0.7)	82.7% (2.9)	494 (10)	5,058 (-122)	5,651 (57)	140.0% (-2.3)	111.7% (3.7)	88.5% (0.8)
合計	628 (13)	9,126 (17)	5,563 (-219)	78.9% (-5.3)	61.0% (-2.5)	82.7% (-0.5)	2,114 (7)	24,097 (-427)	19,162 (-311)	95.5% (-2.8)	79.5% (0.1)	87.7% (0.0)
(参考)デジタル分野	10 (1)	100 (5)	84 (5)	127.0% (1.7)	84.0% (0.8)	74.6% (1.3)	750 (192)	9,489 (20)	6,982 (-142)	87.2% (5.5)	73.6% (1.7)	86.5% (0.1)

※()内の数値は、前年度実績と比較した増減値

(1) 施設内訓練

	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
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	308	0.87	76.6%	85.9%
機械系	16	202	130	0.74	64.4%	88.8%
電気・電子系	10	124	104	0.94	83.9%	79.8%
住居系	6	76	74	1.08	97.4%	89.1%
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	10	120	52	0.61	43.3%	85.4%
建築施工系	1	20	6	0.55	30.0%	80.0%
建築内装系	2	20	17	1.15	85.0%	94.1%
機械系	4	40	14	0.48	35.0%	83.3%
電気系	2	30	13	0.60	43.3%	75.0%
制御系	1	10	2	0.20	20.0%	100.0%
高等技術専門学校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	6	75	50	0.76	66.7%	76%
機械系	2	20	3	0.15	15.0%	100%
建築内装系	2	20	14	0.75	70.0%	100%
情報系	1	15	13	1.00	86.7%	61.5%
服飾系	1	20	20	1.20	100.0%	77.8%
合計	48	597	410	0.80	68.7%	-

(※) 就職率については当該年度中に終了したコースについて集計。

(2) 施設外委託訓練

	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
長期高度人材育成コース	4	26	15	0.92	57.7%	-
介護福祉士養成科	1	8	3	0.38	37.5%	-
保育士養成科	2	13	7	0.85	53.8%	-
栄養士養成科	1	5	5	2.00	100.0%	-
知識等習得等コース	68	1001	736	0.96	73.5%	66.1%
事務系	9	135	110	0.94	81.5%	72.2%
情報系	46	671	506	1.03	75.4%	62.4%
介護・福祉系	10	150	91	0.70	60.7%	65.9%
サービス系	0	0	0	-	-	-
その他	3	45	29	0.84	64.4%	61.5%
合計	72	1027	751	0.96	73.1%	-

(3) 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
基礎コース	7	95	57	0.80	60.0%	57.4%
実践コース	18	247	177	0.88	71.7%	61.2%
介護系	0	0	0	-	-	-
医療事務系	1	15	8	0.53	53.3%	71.4%
デジタル系(※)	3	45	44	1.31	97.8%	60.5%
その他	14	187	125	0.77	66.8%	60.8%
合計	25	342	234	0.84	68.4%	60.3%

(※) 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

(4) 在職者訓練

	コース数	定員	受講者数
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	86	857	447
機械系	33	299	235
電気・電子系	32	318	138
居住系	21	240	74
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	175	1,719	1,298
機械系	95	940	743
電気・電子系	76	738	527
居住系	4	41	28
高等技術専門校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	75	668	532
機械系	27	254	191
溶接系	15	90	84
電気系	3	30	21
制御系	30	294	236
高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	53	447	386
機械系	35	325	300
溶接系	13	78	64
電気・電子系	4	40	19
塗装系	1	4	3
合 計	389	3,691	2,663

(5) 学卒者訓練

	コース数	定員	受講者数	就職希望者数	就職率
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	3	65	51	35	100.0%
機械システム系 生産技術科	1	20	15	10	100.0%
住居環境系 住居環境科	1	20	15	10	100.0%
電子情報制御システム 電子情報技術科	1	25	21	15	100.0%
高等技術専門校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	1	10	6	5	-
メカトロニクス系 メカトロニクス科	1	10	6	5	-
高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	1	20	16	10	-
第二種自動車系 自動車整備科	1	20	16	10	-
合 計	5	95	73	50	-

(6) 障害者訓練

	コース数	定員	受講者数	就職率
施設内訓練	2	20	4	100.0%
高等技術専門校 (草津校舎) (テクノカレッジ草津)				
委託訓練	9	14	12	54.5%
高等技術専門校 (米原校舎) (拠点校)				
合 計	11	34	16	50.0%

令和6年度 ハロートレーニング実施状況
(令和6年度12月末時点の実施状況)

資料1-5

(1) 施設内訓練

	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	22	284	239	0.94	84.2%	83.3%
機械系	11	143	101	0.78	70.6%	86.5%
電気・電子系	7	90	84	0.99	93.3%	78.3%
住居系	4	51	54	1.33	105.9%	85.7%
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	8	95	42	0.58	44.2%	-
建築施工系	1	20	7	0.45	35.0%	-
建築内装系	1	10	8	1.40	80.0%	-
機械系	4	40	18	0.55	45.0%	-
電気系	1	15	6	0.47	40.0%	-
制御系	1	10	3	0.30	30.0%	-
高等技術専門学校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	6	75	51	0.96	68.0%	-
機械系	2	20	6	0.45	30.0%	-
建築内装系	2	20	10	0.70	50.0%	-
情報系	1	15	15	1.13	100.0%	-
服飾系	1	20	20	1.60	100.0%	-
合計	36	454	332	0.87	73.1%	-

(※)滋賀職業能力開発促進センター(ポリテクセンター滋賀)の就職率は、令和6年9月末終了者までの確定値。

(2) 施設外委託訓練

	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
長期高度人材育成コース	3	21	13	0.67	61.9%	-
介護福祉士養成科	1	8	3	0.50	37.5%	-
保育士養成科	2	13	10	0.77	76.9%	-
知識等習得等コース	51	765	531	0.91	69.4%	-
事務系	36	540	399	0.93	73.9%	-
情報系	6	90	62	1.11	68.9%	-
介護・福祉系	7	105	55	0.70	52.4%	-
その他	2	30	15	0.63	50.0%	-
eラーニングコース	2	30	26	1.07	86.7%	-
情報系	2	30	26	1.07	86.7%	-
合計	56	816	570	0.91	69.9%	-

(3) 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
基礎コース	4	55	35	0.76	63.6%	-
実践コース	8	127	103	1.20	81.1%	-
介護系	0	0	0	-	-	-
デジタル系(※)	2	28	25	1.50	89.3%	-
その他	8	99	78	1.11	78.8%	-
合計	12	182	138	1.07	75.8%	-

(※)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

(4) 在職者訓練

	コース数	定員	受講者数
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	69	687	337
機械系	30	286	199
電気・電子系	22	205	55
居住系	17	196	83
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	118	1,107	882
機械系	72	667	536
電気・電子系	44	411	317
居住系	2	29	29
高等技術専門校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	70	662	550
機械系	23	231	186
溶接系	9	53	51
電気系	15	150	121
制御系	23	228	192
高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	38	360	306
機械系	22	226	202
溶接系	9	66	57
電気・電子系	7	68	47
合 計	295	2,816	2,075

(5) 学卒者訓練

	コース数	定員	受講者数	就職希望者数	就職率
滋賀職業能力開発短期大学校 (滋賀職能大)	3	65	47	38	97.4%
機械システム系 生産技術科	1	20	8	5	80.0%
住居環境系 住居環境科	1	20	17	13	100.0%
電子情報制御システム 電子情報技術科	1	25	22	20	100.0%
高等技術専門校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	1	10	2	2	-
メカトロニクス系 メカトロニクス科	1	10	2	2	-
高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	1	20	14	13	-
第二種自動車系 自動車整備科	1	20	14	13	-
合 計	5	95	63	53	-

(6) 障害者訓練

		コース数	定員	受講者数	就職率
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)	2	20	2	-
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)	6	6	6	-
合 計		8	26	8	-

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練計画策定の方針を協議したほか、訓練効果の把握・検証（WG）や教育訓練給付制度における地域のニーズの把握に係る報告、職業能力開発に関する取組を関係者間で共有。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和6年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添 1～3

- ① 令和5年度公的職業訓練の実施状況について
- ② 訓練効果の把握・検証（WG）に係る報告について
- ③ 令和7年度地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針について
- ④ 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握等について
- ⑤ その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者など】

別添 4

- | | |
|---------------------------|--------|
| リカレント教育を実施する大学等の参画 | 計25 地域 |
| 社会福祉協議会の参画 | 計10 地域 |
| その他 | |
| ・ 地方自治体の各部局からの説明・共有 | |
| ・ リカレント教育を実施する大学等からの説明・共有 | |
| ・ その他、職業紹介事業者からの報告 | |



令和6年11月15日
第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景



令和6年11月1日
第1回広島県地域職業能力開発促進協議会の風景

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

デジタル分野関係

【地域協議会での意見等】

【方針】



茨城

○ デジタル人材について、不足を認識しているものの、就職ができないという点について、**出口の部分でも何かしらの戦略が必要**ではないかとの意見。

○ デジタル分野の求人については、経験者を求めることが多いことから、ハローワークから求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、**未経験者が応募可能な求人確保に取り組む方針**。

千葉

○ 中小企業においては、プログラミングのレベルではなく、Word・Excel・PowerPointを使用した**業務効率化等の方がニーズがある**との意見。
○ 外部のベンダー（システムやネットワーク）と打ち合わせをする際に、**社内との橋渡しとなって対応出来る人材が求められている**との意見。

○ 事業所規模により必要スキルは異なるため、**基礎的なPCスキルの訓練も一定確保する方針**。
○ 企業が抱える人材育成の課題について、**生産性向上育成支援センターが行う相談支援を活用出来るよう、労働局及びハローワークにおいて、周知強化に取り組む方針**。

徳島

○ **国が求めるDX人材と企業側が求めるDX人材の認識に相違がある**との意見。
○ 訓練を修了した者が実際にどのような職種に就いているのか把握することも必要である、**どのような人材を求めているのかを企業に対して聞き取りをする**ことも検証にあたっては重要であるとの意見。

○ 企業側に訓練生のスキルを見てもらうため、**企業向けの施設見学会・説明会を引き続き実施する**ほか、適切な受講あっせんができるよう、専門性の知識の向上を図るための職員向けの施設見学会等についても引き続き実施する方針。
○ 効果検証の実施にあたって「**関連就職**」などの**視点も考慮し**、介護分野では就職状況を労働局において検証しており、デジタル分野についても検証し、**検証結果について活用していく方針**。

地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針



介護分野関係

【地域協議会での意見等】

【方針】

岩手

○ 介護の現場にかかわらず、**一般企業においてもコミュニケーションは非常に重要視されている**ことから、今回のヒアリング結果は他の職種の職業訓練においても役立てることができるのではないかとした意見。
※ 介護の職業訓練は他の職業訓練以上にコミュニケーション能力の向上に力を入れているといった報告を踏まえての意見。

○ 今回のWGの検証結果を他の職種の職業訓練にも活用するため、「**コミュニケーションの充実を図るために訓練生同士の交流の機会を増やす**」、「**訓練施設と訓練生とのキャリアコンサルティングの充実を図る**」等について、労働局から**訓練施設に提案する**方針。

岡山

○ 介護分野については、仕事がきつく低賃金のイメージあり、応募倍率が低くなっている。しかしながら、介護現場のICT化により業務の負担軽減や効率化が進み、イメージも変わってきている。
そのような**介護現場の実情を伝えられる工夫を募集パンフレット等を通じて行っていただきたい**との意見。

○ 介護分野に限らず、応募倍率の低い分野については、受講勧奨の強化を図る必要があることから、協議会での意見を踏まえ、**応募倍率を上げるために創意工夫を行う**ていく方針。

その他

神奈川

○ **委託訓練の受講申込者数・受講者数の減少**に対して、具体的には**どのような対策**を取っていくのかとの意見。

○ 委託訓練は、訓練内容が類似している求職者支援訓練と比較して申込締切日から受講開始日までの期間が長いため、受講生が求職者支援訓練に流れる傾向があることから、その**期間の短縮に向け、労働局と県が検討を継続**していく方針。

静岡

○ 訓練の受講機会を更に確保するとともに就職率を向上させ、そのことを対外的にアピールするなど、**ハローレーニングについて一層の広報を図っていく**ことができれば良いのではないかとした意見。

○ 求人側のニーズも十分に精査して訓練を設定するとともに、ハローワークにおいて、適切な受講あっせん、事業主に対する訓練の情報や身につけることができるスキルのアピール強化等により就職率の向上を図り、そのことも含めて**対外的な制度の周知・広報を行う**方針。

香川

○ 近隣他県と比較して**障害者訓練の受講者数が少ない**。潜在的なニーズを把握しながら適切に対応いただきたい。
障害者訓練は地域職業訓練実施計画に計画表が作成されていない。
ニーズ調査に基づいた計画表を作成し毎年実施してほしいとの意見。

○ 労働局と県で協議の上、**障害者訓練に係るニーズを把握の上、地域職業訓練実施計画に基づく計画表に追加する**方向で検討する方針。

目的

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

令和6年度の対象分野

デジタル分野 19県
IT分野 3県

デジタル分野：青森・山形・福島・栃木・千葉・神奈川・新潟・富山・石川・福井
・長野・静岡・京都・大阪・和歌山・岡山・香川・佐賀・熊本
IT分野：福島・滋賀・広島

介護・医療・福祉分野
(一部のみを含む。) 15県

北海道・岩手・宮城・秋田・群馬・埼玉・千葉・東京・三重・島根・広島・山口・徳島・福岡・鹿児島

営業・販売・事務分野
(一部のみを含む。) 10県

茨城・山梨・兵庫・奈良・鳥取・愛媛・高知・長崎・大分・宮崎



※ 上記の分野のほか、デザイン分野（愛知）、建築分野（岐阜）、理容・美容関連分野（沖縄）が選定された。
(複数分野選定した県もあり。)

<参考> 検討スケジュール

	令和5年度	令和6年度上半期	令和6年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 協議会開催 地域協議会から 検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月～11月 協議会開催 ④ WGから報告 2～3月 協議会開催
ワーキンググループ (WG)		ヒアリング等 選定分野のうち 3コース×3者 (修了者、採用企業、実施機関) 結果整理 改善促進策 (案) 検討	

ヒアリング実施結果概要① (デジタル分野)

別添3-1

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- キャリアインサイトを利用した自己理解や職業理解を深めたうえで、ハローワークインターネットサービスの求人情報を活用し、受講生が自律的に今後のキャリアビジョンを描けるよう支援している。【熊本県】【委託】

訓練実施にあたって課題である点

- 発達障害やメンタル的な疾患を持っている方などの対応に苦慮しており、支援のネットワーク形成が不十分だと捉えている。【福島県】【委託・求訓】

職業訓練に対する意見

- 受講者からハローワークで聞いた内容と違うと言われたことがある。訓練内容について正しく説明して欲しい。【青森県】【委託・求訓】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

- 一般社会人として身に付けておくべき事柄のほか「パソコンの基本的な操作能力」を重視する企業が多い。※アンケート結果より【長野県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- Webデザインの仕事を行う上でのより幅広い知識や技術。【福井県】

職業訓練に対する意見

- 求人応募時に、訓練カリキュラムを提示するよう、訓練受講者に指導したらよいのではないかと。【石川県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 企業向けのAIシステムの営業に就職しており、訓練で学んだAIの基礎から、AIの活用方法、Pythonによるデータ分析方法などがとても役に立っている。【新潟県】

職業訓練に対する意見

- コーディングの進度が速くついていけなかった。また、講義時間が短く実習時間が長いので、内容理解が出来ないままの実習を減らし、講義を増やして欲しかった。【山形県】
- 訓練受講者のレベルに応じたコース設定でもよいのではないかと。【岡山県】

【改善案等】

HWの専門援助部門において、地方自治体の福祉部門との連携を実施しており、実施機関は、適切な機関の案内を受け、相談のうえ対処するよう共有。【福島県】

訓練内容のミスマッチが無いよう、HW職員が訓練施設を訪問し、訓練内容の理解を深める取組を実施。【青森県】

「社会人基礎スキル」やIT業界知識等を学べるカリキュラムの検討が必要。【長野県】

HW等から訓練受講者に対し、あらゆる機会を捉え、訓練カリキュラムを求人者に提示するメリット（訓練で得た知識・スキル等が伝わりやすくなる）を伝え、積極的な提示を勧奨する。【石川県】

求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に就職ができる訓練かを見極めることができる詳細な訓練情報を、HWでの訓練説明会やチラシに盛り込む。【山形県】

問題解決能力やプログラミング能力を習得できるようなカリキュラムの導入についての検討を、労働局・県から訓練実施機関へ依頼する。【岡山県】

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- 接遇、マナー講習を行い、介護業界の見方や考え方、基本的な身だしなみや言葉遣いについて改めて学ぶ機会を設ける。【宮崎県】【介護】

キャリアコンサルティングの状況

- 職員3名中2名がキャリア・コンサルタント有資格者であり、1人15分を目安にコンサルティングを実施。【岩手県】【委託】

職業訓練に対する意見

- 「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズについて、地域によってあると思われる。【群馬県】【委託】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル

- 採用企業の多くから訓練で身につけておくべきものとして上位に「コミュニケーション能力やチームワーク」があげられる。【埼玉県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 基本をしっかり学んでいるので問題は無いが、現場では、利用者やスタッフとのコミュニケーション力が特に重要である。【千葉県】

職業訓練に対する意見

- 授業と現場とでは温度感が大きく異なるため、現場の様子を積極的に伝えていることが受講生のためになる。現場で生じるカルチャーショックをどう小さくするかが大切だと考えている。【鹿児島県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 新たな事を始める時には勇気がいるが、基本を学び挑戦させてもらった。生活の大半を仕事で過ごす、職について考え行動を後押ししてもらい心強かった。【宮城県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

- 訓練開始時点で訓練の内容やレベルに不安を感じていたため、自分にあった訓練を選ぶためには、見学や説明会の充実や、わかりやすい資料による説明が必要だと思う。【広島県】

職業訓練に対する意見

- 認知症の方などの対応方法について、知識は得られたが、具体的な対処方法を学んでおきたかった。【徳島県】

【改善案等】

訓練機関がキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることについて、HWから受講希望者へアピールする。【岩手県】

委託訓練による外国人向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。【群馬県】

他者との関わりの中で学んでいく力をつける訓練（講義形式だけではなくグループワーク等）の必要性について労働局から訓練施設へ提言する。【千葉県】

介護事業者による説明会の実施等によりイメージアップを図り、介護・福祉の現場の仕事理解を促す。【鹿児島県】

就職実績や体験談を含む説明会等を実施機関等で実施するとともに、求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた身につけることができるスキルの一層の具体化、見える化を図る。【広島県】

訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものになるよう、実践的な内容を加えることについて、労働局・県から実施機関へ提案する。【徳島県】

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

【改善案等】

訓練実施にあたって工夫している点

● やまなし若者サポートステーションとの連携による就職支援。訓練終了後はLINEオフィシャルアカウントでの活動把握。【山梨県】【委託】

キャリアコンサルティングの状況

● ジョブカードを活用した自己の強みや職業興味・価値観の再確認は、訓練受講生に自信をもってもらうためにも有効。【鳥取県】【委託・求訓】

職業訓練に対する意見

● 疾患や特性などの原因で就職が困難な方が増えており、サポステや難病の就労支援窓口からの情報提供があればありがたい。【愛媛県】【委託】

配慮を要する応募希望者には、HWにおいて本人に了解を得た上で、その特性、配慮が必要な事項、支援機関等について実施機関へ情報を共有するとともに、訓練受講及び就職活動について関係機関と連携して支援する。【愛媛県】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

● 基本的な社会人としての心得、常識的な物の考え方など採用に当たって重視している。【愛媛県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

● 採用する際には、Word・Excelスキルは前提となるほか、パワーポイントを使用した資料作成やWeb会議ができるスキルも必要となっており、デジタル基礎力やマナー等は必須と考えている。【高知県】

職業訓練に対する意見

● 公的職業訓練の認知がなく、訓練の修了が求職活動時のアピールにならない。【大分県】

事務職では、Word・Excel・パワーポイントのスキル習得は必須であり、パソコンの基礎的活用術も必要であることを、受講者へ認識してもらう。【高知県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

● 会計ソフトを学んだおかげで、スムーズに業務を行うことができおり、一番パソコンに詳しくて、会計ソフトを一番活用していると言われて嬉しかった。【奈良県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

● 例えば、登録販売者の資格等、就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格。【兵庫県】

職業訓練に対する意見

● 年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。【茨城県】

公的職業訓練の認知度を向上させる（公的職業訓練を修了することが採用企業にとってインセンティブとなるよう広報活動を推進）。【大分県】

訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート」の活用によるメリットをHWから受講者へ説明し、応募書類としての活用促進を図る。【茨城県】

職業能力開発に関わる様々な情報共有

青森

県の教育委員会事務局より、高校生のキャリア教育の一環として「介護職員初任者研修課程」講習会を実施することについて説明、情報共有。

茨城

地方自治体の各部局

県の産業戦略部産業人材育成課から、新規学卒者訓練である2年コースのデジタル系コースについては、例年応募倍率が2倍以上となっており、デジタル人材不足のニーズに応えるため、茨城県では2年後の令和8年4月に短期大学校を大学校とし、定員も120名から320名に増やす予定という内容について説明、共有。

群馬

県の生活困窮者自立支援制度主管部局から、生活困窮者で就労支援が必要な方の多くは、就職に必要な基礎的な技能や関連する知識が不十分なことが多く、求職者支援訓練の基礎コースを受講することが有用であることを説明。一方で、移動及び給付の2点に係る課題があるため利用が進まないことから、基礎コースをより多くの地域で実施いただくこと及び給付額の増額があれば、生活困窮者の利用が進むと考えることについて説明、課題認識を共有。

宮城

東北学院大学より「コミュニティソーシャルワーカースキルアッププログラム」(※)の取組みを発表、共有。
(※) 高卒者や社会福祉協議会職員を対象とし、市区町村の支援機関・地域の関係者によるワンストップかつ伴走型支援体制の構築、相談・参加・地域づくりに向けた各支援の一体的な実施のため、そのキーパーソンを養成するカリキュラム。

福島

リカレント教育を実施する大学等

会津大学より、県の地方創生推進交付金を利用したデジタル分野のリカレント教育（オンライン）の実施状況について報告。また、修了率向上と就業率向上の課題があり、それに対する様々な対策を行っている内容を共有。

愛媛

松山東雲短期大学から社会人学生の受け入れ状況、リカレント訓練生の受け入れ及び就職状況、専門実践教育訓練の利用状況等について報告。また、**愛媛大学**からしまなみ未来社会人材育成プラットフォームおよび地域共創型リカレントプログラムの実施状況等について報告。

その他

北海道

職業紹介事業者から、職業紹介を利用して転職された方の7割が前職の年収を上回る結果となっていること、エントリーから内定までのリードタイムが短くなっている傾向（1か月半～2か月程度→1か月以内）があること、登録者数が2年前より5倍に増えており、職業紹介を利用して転職された方が増加している傾向にあるとの報告。

現状や課題に基づき、職業能力開発促進法に基づく職業訓練のほか、リカレント教育にも力を入れ、「仕事をしたい」「スキルアップしたい」というすべての方々を京都府全体で支援。



現状

- 京都府府内の事業所に占める「製造業」の割合が全国より高い。(京都府11%、全国8%)
また、従業員「1~4人」の小規模事業者の割合が全国より高く(京都府59.3%、全国56.2%)、19人以下の事業所で全体の88.9%を占める。
- 府立高等技術専門校(学卒者・離職者向け施設内訓練)の充足率低下(4校平均充足率 H22年度83.1% → R6年度68.6%)
- リカレント教育への関心の高まりから、リカレント教育と職業訓練との連携や推進体制の整備が必要

課題

- ① 京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
- ② 在職者訓練の必要性向上
- ③ 京都府域全体での職業訓練体制の整備

KPI

項目		R6 KPI	R5実績
府立高等技術 専門校 (4校1分校)	修了生 一般	100%	95.1%
	就職率 障害	85%以上	76.2%
生涯現役 クリエイティブセンター	年間利用者	20,000人以上	21,270人
	研修受講者	800人以上	586人
	就職者数	600人	294人
京都 ジョブパーク	新規登録者数	20,440人	19,747人
	就職者数	12,570人	11,619人

取組

① 京都府の「ものづくり」を支える人材の早期からの育成
子ども～若年層の関心を高めるイベントを実施



② 在職者訓練の必要性向上

- 【企業ニーズに合った実施】
企業定着のためのオーダーメイド型在職者訓練
ポリテクセンターにおける在職者訓練・・・計画数増
- 【受講機会の拡充】
デジタルコンテンツを活用した学びなおしの推進
- 【リカレント教育】
京都府全体で検討・推進する「京都府リカレント教育推進機構」を設置(労働局・機構も参画)
そのハブ的存在として「生涯現役クリエイティブセンター」を令和3年に開設し、生涯にわたって生きがいを持って働き続けることができる人材を育成



③ 京都府域全体での職業訓練体制の整備

- 企業が求める人材を育成するため、府立高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの断続的な改善・見直しを実施。また、社会環境等の急速な変化などに即応するため、民間の教育機関や大学、各種学校等の機能を最大限に生かした職業訓練を実施
- 在職者が自己のスキルアップに取り組めるよう、多種多様な主体が実施する研修や職業訓練などの人材育成に関する情報を集約し、提供できる仕組みを構築
- ハローワーク職員の資質向上を図り、的確な受講あっせん、就職支援につなげるため、京都労働局・京都府・機構が合同で定期的(月1~2回)に研修会を実施

各地域における取組事例【青森】

【ワーキンググループを活用した協議会における議論の活性化】

- **訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査**の実施 → 事業主団体へ賃金水準の改善をアピール
- **職業訓練に関するアンケート調査**の実施 → 検証分野への就職に適した訓練の必要性を協議会内で共有



1. 訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査

～取組のきっかけ～

- R5第1回協議会において、若者の県内定着及び県外流出に関心がある委員複数から、**訓練受講者の就職希望地等（特に県外選択理由）に関する明確な分析及びデータの把握が必要である旨の意見が出た。**

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 訓練受講者に対し、**訓練修了後の就職希望地等に係る意識調査**を実施。
(回答数480件・調査期間R6.1/10～2/9)

～調査結果～

- **県外就職の理由**として「仕事内容」に次いで「賃金」を挙げる回答が多く、**県内就職希望の学卒訓練受講者の約6割が賃構(※)での青森県賃金ライン以上の賃金を希望していることを確認。**

(※)R4「賃金構造基本統計調査」

～取組による効果～

- 本調査の結果を元に、労働局から事業主団体に対し、**就職先を決定する上で賃金は重要な観点であることを説明。「訓練修了者歓迎求人」等の求人に係る賃金水準の改善についてアピール**することができた。

2. 職業訓練に関するアンケート調査（企業用）

～取組のきっかけ～

- WGのヒアリングに係る補完調査として、より多くの企業から営業・販売・事務に関する御意見を伺うべく、R5年4月～5月にハローワークに求人を提出した県内3,440社に対する調査の実施を検討。

～協議会での対応～

※ 労働局・県・JEEDが連携して実施

- 「**職業訓練に関するアンケート調査（企業用）**」を実施。
(回答数516件・調査期間R5.8/1～9/8)

～調査結果～

- アンケート項目のうち「従業員の採用にあたりどのような技能等を有する方を希望するか」において、**ほぼ全ての業種で「パソコン技能が必要」と回答し、当該訓練について需要があることを確認。**

～取組による効果～

- 検証分野として選定した訓練分野の必要性について協議会内で共有し、**当該分野の受講あっせんを積極的に進める**ことができた。



協議会構成員の関心がある意識調査及びアンケート調査等を、労働局主導のもと、県、機構支部と連携しながらヒアリングに加えて実施することで、**地域協議会における議論が活発化した。**

各地域における取組事例【秋田】

【ワーキンググループを活用した介護分野の訓練分析及び協議会における議論の活性化】

- 高齢者の介護分野参入の可能性についての調査の実施 →シルバー人材センター等で訓練をアピール
- 職業訓練に関する事業所アンケート調査の実施 →デュアル型訓練の実施を検討



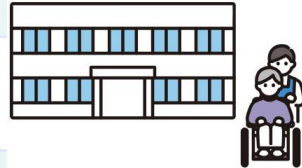
介護分野の訓練及び就業に関するアンケート調査

取組のきっかけ・背景

- 秋田県は**全国で最も人口減少及び高齢化率が高い県**であり、また、介護分野における有効求人倍率も近年高水準で推移していることから、今後も介護分野の求人ニーズは高く、専門的な人材の育成が必要との意見が、かねてより地域協議会において出ていたこと。
- 上記のような地域の状況や協議会での議論を受け、介護分野未経験者の就業可能性や、介護分野への高齢者の参入の可能性などについて、秋田県内の求職者と、介護施設採用担当者がどのような意識をもっているかを確認することとし、**求職者及び介護施設等事業所へのアンケートを実施**。

調査方法（求職者）

- 窓口利用した求職者（在職者含む）に対しアンケートを実施（回答数521・調査期間R6.9/2～9/6）



調査結果（求職者）

- 50歳以上の介護職未経験のうち約半数が（年金受給を前提としつつ）**短時間パートで就業可能な場合は就職先として検討**すると回答

調査方法（介護施設等事業所）

- 県内の介護施設等事業所100社に対し、郵送でアンケートを実施（回答数70・調査期間R6.9/2～9/20）



調査結果（介護施設等事業所）

- **65%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも職業訓練受講後は介護職での採用可能性あり**と回答
- **80%以上の事業所が、60歳以上の未経験者でも、個々の能力や体力によっては、採用可能性あり**と回答

調査を踏まえた地域協議会における議論

- 高齢者を介護職員初任者研修受講へと誘導できるよう、ハローワークの生涯現役相談窓口のほか、**シルバー人材センター**から受講者の誘導ができるよう協力いただき、**連携して受講促進に取り組む**。
- 介護分野における職場実習を含む**デュアル型の訓練**を実施できるようR7年度訓練計画へ反映させる。
- 福祉用具専門相談員に係る内容を含む訓練など、**介護分野の幅広い職務内容を学べるコース設定を検討**する。
- **介護分野のイメージアップ**に関して、関係機関と連携して施策等の周知を充実させるとともに、介護人材確保事業と職業訓練事業が連携して、秋田県認証を受けた介護サービス事業所の71事業所から**ロールモデルとなる事例を収集**する。

各地域における取組事例【新潟】

【ワーキンググループを活用した事業主等への働きかけ】

- **労働局・県・機構支部と連携したWGへの取組** →問題意識等共有により、改善方策への議論が活発化
- **採用企業を対象としたアンケート調査の実施・資料作成** →事業主・求職者・訓練実施機関への働きかけに活用

取組分野の選定・きっかけ（R6選定分野：デジタル分野）

- R5はデジタル分野全体の検証を行ったが、新潟県が提唱する「**県内産業のDX化の推進**」の面の検証が不十分であったとの分析。
- R6は、デジタル分野の中でも、特にDX人材に有効とされているPython、JavaScript、PHP等のスキルを習得できる訓練コースに絞り効果検証を実施する方針とした。
- R5第2回協議会において「新潟県ではIT関連企業の誘致が進んでいるが、進出後にIT関連人材の確保に苦慮していると聞く。IT分野の職業訓練を行っている情報をそれら企業に発信してほしい」との意見。
- R6は、IT分野の誘致企業に対するヒアリング・アンケートを実施するとともに、これらの企業に就職した訓練修了者へのヒアリングを実施する方針とした。

取組の役割分担（県・JEEDとの連携状況）

- R5はWG稼働初年度であったため、労働局主導で進めた印象があったことから、R6においては、新潟県及び機構新潟支部ともより一層連携しながら取組を進められるよう意識して、下記のとおり役割分担等を行った。

- ◎ 公共職業訓練へのヒアリング：新潟県と労働局がペアで実施
- ◎ 求職者支援訓練へのヒアリング：機構新潟支部と労働局でペアで実施
- ◎ ヒアリングの予約・日程調整：県、機構支部、労働局で分担して実施
- ◎ IT分野の誘致企業へのヒアリング・アンケート：新潟県の協力により実施

- 労働局、県、機構支部で随時連携しながら進め、効果検証全般に関わってもらったことで、3者で問題意識等を共有することができ、今後の改善促進策の実行につながるような検証ができた。

Webアンケートの手法について（R5からの取組）

- 労働局においてWebアンケートシステム**Webcas**を用いて回答フォーマットを作成、実施。
- アンケートの項目は新潟県、機構新潟支部と事前に意見交換をしながら確定。アンケートの依頼文に、**Webcas**の回答フォームの二次元バーコードを添付し、訓練課より郵送。



事業主の皆様へ

デジタル分野の職業訓練修了者の採用をぜひご検討ください！
～職業訓練修了者のスキル等を活用し、自社のIT化・DX推進を促しましょう！～

新調業、振り子型センター制、ハローワークではデジタル人材の確保に難航しており、**デジタル分野（IT・Web）の職業訓練（1対1トレーニング）を普及**しています。職業訓練受講者は、訓練修了後に**IT・Web**スキルを身に付け、**新たな事業・職種で活躍**しています。自社のIT化・DX推進に、ぜひ訓練修了者のスキル等を活用ください！

ポイント
デジタル分野の職業訓練の受講者は1,633.6%増加！

令和5年度の新調業におけるデジタル分野の職業訓練の受講者は406人と令和4年度に比して**7.4%増加**しています。

ポイント
訓練修了者はIT・Web業界をはじめ様々な業界・職種で活躍しています！

デジタル分野の職業訓練修了者は、訓練で身につけたスキルを活かして、**IT・Web業界をはじめ、様々な事業・職種で活躍**しています。自社のIT・DX化の推進にあり、ぜひ、**訓練修了者の採用をご検討**ください。

IT・Web業界での就業事例

- ・ソフトウェア開発会社でのプログラミング業務、システム開発
- ・IT企業でのWebサイト・SNSの企画・運用・保守
- ・Web制作会社でのWebサイトの開発、保守等
- ・法人向けITパッケージシステムの営業

IT・Web以外の業界での就業事例

- ・製造業でのITシステム管理、ITの運用
- ・食品卸売業での事務作業、ECサイトの運用、管理
- ・教育機関でのITサポート業務
- ・システム、アプリ等の開発業務
- ・電子商取引、Eコマース
- ・訓練期間中に基本情報技術者試験の資格を取得

職業訓練ではプログラミングの基礎から高度、システム開発まで様々な科目を勉強しています。

訓練期間は4～6ヶ月程度です。**プログラミングの基礎から高度、システム開発まで様々な科目を勉強**しています。企業に応じて**実習を経験する訓練**もありません。

【基礎カリキュラムの例】

- ・コンピュータ・プログラミング基礎知識
- ・ネットワーク基礎知識
- ・データベース基礎知識
- ・セキュリティ基礎知識
- ・ITセキュリティ対策
- ・ITセキュリティ活用

【実践カリキュラムの例】

- ・Webページ作成業務（JavaScript、HTML、CSS、PHP等のプログラム開発実習）
- ・データベース（SQL）、ネットワーク演習
- ・システム、アプリ等の開発実習
- ・電子商取引、Eコマース
- ・訓練期間中に基本情報技術者試験の資格を取得

リーフレットの作成

- R5のアンケート結果を踏まえ、職業訓練の周知・啓発等を目的とし、訓練実施施設向け・求人事業所向けのリーフレットを労働局で作成。（R6結果を反映したリーフレットについても作成・活用中。）

リーフレットの活用・効果

- 【**訓練実施施設**】 機構新潟支部開催の訓練説明会や、実施機関の訪問指導、実施機関開拓の際などにリーフレットを活用。
- 【**求人事業主**】 訓練で習得したスキル等はデジタル求人事業主以外の企業においても活用できることから、HWの求人窓口や事業所訪問等の機会にリーフレットを活用するとともに、当該分野の「訓練修了者歓迎求人」の確保への働きかけも実施。
- 【**求職者**】 HWの雇用保険説明会や相談窓口等でリーフレットを配付し、デジタル分野の訓練受講の働きかけを実施。（デジタル分野の訓練受講者数は令和5年度406人と対前年比7.4%増加）

◀例「求人者向け」リーフレット▶

デジタル訓練修了者と採用企業のコメントをご紹介します！

ポイント

「前職はサービス業でしたが、IT業界に転職したかったので、ITに関する知識全般を幅広く学べる訓練『IT分野 企業実践型』を受けました。自分自身のITスキルを高めたいという思いから『SQL』についても学ぶことができました。現在の仕事（企業向けWebシステム開発）に役立っています。訓練の修了を通して、**職業訓練修了者のスキルを有効活用**しています。訓練で身につけたスキルは、IT業界だけでなく、**様々な業種でも活躍**しています。この情報は、IT業界の求職者の方々に広く、**再就職先をスムーズに実現**に役立てたいです。」

「職業訓練でIT分野に必要とされる一連の知識・スキルを身につけていくことで、とても有用な学びです。」

「訓練生に期待しているのは、**即戦力ではなく、2、3年後に活躍してほしいこと**。訓練への参加を促すための情報発信が重要だと感じています。」

「訓練を通して、**基本情報技術者試験**を取得できたことは、訓練で真に勉強した証拠だと思います。」

「訓練期間中の**企業実習**や**企業実習**の導入を通じて**訓練修了者の採用**につながりました。」

ポイント

自社の求人情報などを職業訓練修了者にアピールしましょう！

①訓練修了者求職者の提出をお願いします！

求人票の「**応募内容**」欄または、「**求人に関する**」欄に、「**訓練修了者歓迎**」と表示していたら、自社の求人票を訓練修了者に**アピール**することができます。ぜひ、「**訓練修了者歓迎求人**」の**提出**をご検討ください！

②求人説明会の開催をご検討ください！

訓練修了者やハローワークで検索している求人説明会の機会を活用して、**職業訓練を受講している訓練生自身の能力を強調し、応募につなげて**いきましょう。求人説明会の開催に際しては、**積極的な働きかけ**が重要です。就業訓練修了者は**求職者のハローワークにご相談**ください。

「訓練修了者（ハローワーク）には、**求職者**の検索しにくい場合が多いためです。ぜひご活用ください。」

作成：公的職業訓練ワーキンググループ（新潟県・ハローワークセンター新潟・新潟労働局）
事務局（新潟労働局訓練課） tel:025-288-3509

各地域における取組事例【滋賀①】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組①】

- 彦根市「ひこにゃん」とコラボレーションしたラッピングバス運行 →効果の高いハロトレPRが奏功
- ポリテク滋賀作成のペン立てを滋賀県内各所窓口で活用 →来所者に対するポリテク訓練受講の契機に

令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画（「職業訓練の効果的な実践の取組」のうち該当抜粋）

- ✓ 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。

1. ハロトレPRラッピングバスの運行

ラッピングバスのデザイン概要



- **走行期間** R5.11月～R7.3月 (期間延長中)
- **走行地域**
 - 彦根市内 (湖国バス)
 - 三津屋線 (彦根駅-キャッスルロード-ベルロード-県立滋賀大学-三津屋)
- **ラッピングデザイン**
 - 中型バス車体の窓下両側面及び背面を併せた3面に、窓下ラッピングを施工。
 - ハロトレに関する素材 (訓練に関するロゴ・ハロトレくんイラスト等) の他、彦根市のマスコットキャラクター「ひこにゃん」をデザインに加える。

- 県南部 (大津市・草津市) に続き、県北部 (彦根市) でも職業訓練の認知拡大のため、彦根市に働きかけ、彦根市と協力して彦根市のご当地キャラクターである「ひこにゃん」とハロトレくんがコラボしたラッピングバスを彦根市内に走行させた。令和5年11月1日には、彦根市長や「ひこにゃん」が出席した出発式を挙行し、マスコミやHPを通じた周知広報を実施。

2. ポリテク滋賀作成のペン立ての活用

取組のきっかけ：ポリテク滋賀・溶接施工科の受講者確保対策

- ポリテクセンター滋賀において、今年度に入り、滋賀の基幹産業であるモノづくり分野 (溶接施工科等) の応募者が減少傾向にあったため、**ポリテク滋賀作成のペン立てを各所へ配布**する取組について、労働局・ポリテク間での調整のうえ配布数を増加し、以下のとおり活用。
 - 例えば大津所では、主に給付窓口や職業相談窓口へ配布することで、訓練窓口への誘導や職業相談の場面において活用。
 - 訓練窓口では、モノづくり分野訓練の説明にペン立てを活用。
 - ➡ 興味を示した方を訓練窓口へ誘導。



大津所窓口

滋賀県 (テクノカレッジ) との連携

- 本取組を参考とし、テクノカレッジでもリーフレットスタンド (スマホスタンドにもなるもの。HWでは求職者呼び出しにスマホを使用) を周知取組として作成予定。

その他の取組

- **教育訓練給付金の指定講座拡大**のため、協議会での意見を踏まえ、訓練施設等を訪問しての講座申請勧奨等を実施し、**全国一の増加率 (32.1%)** となった。※全国:4.2%

各地域における取組事例【滋賀②】

【令和6年度 滋賀県地域職業訓練実施計画を踏まえた受講者確保の取組②】

- **関係団体と連携**したモノづくり現場における魅力発信のための**若者向け映像作成** → **連携強化**にも寄与
- **若者に訴求力のある**タレント起用・HW色を薄めた動画作成 → **職業訓練の潜在二一ス層**へのアプローチ

取組のきっかけ

- 滋賀県においても、若年者の人口減少及び少ない若年者も進学や大都市圏での就職する者が増加しており、地元企業の新卒・学卒等求人の未充足がハローワークにおいても目に見えて増加。
- さらに、近年の大学進学率の上昇により、高卒後に就職していたメインの労働者も減少。大抵の方がホワイトカラーでの就職を希望。
- 製造業については、県内の総生産のうち4割を超えるメイン産業であるが、県や業界団体の会議でもたびたび、製造業のものづくり人材に係る人手不足の声が上がっていた。

取組の目的

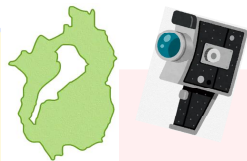
- 訓練受講者を含むものづくり人材育成は一朝一夕に改善できる話ではないため、中長期も見据えての周知広報が必要。そのためには、
 - ✓ 若いうちにモノづくり自体に少しでも関心を持ってもらう必要
 - ✓ 3K（きつい・汚い・危険）というイメージと、「働きにくい、キャリアパスが見えない」といった印象を変える必要
 - ✓ 既存の層ではない方へアプローチして新しい層への働きかけ
 - ✓ （モノづくりにこれまで関心がなかった者、滋賀県外に在住する者への働きかけ（特に京都、大阪を想定））が必要との認識に至る。

～協議会での対応～

- R6第1回地域協議会において下記のとおり説明。
【課題】地域の人材ニーズが高い分野：製造分野
【実施方針】
 - ・ 求職者に製造職の魅力情報を発信することが必要【R6取組状況】・本取組について説明。

～県・機構支部・経済団体との連携～

- **県**：滋賀県と共同運営等の施設も撮影。「滋賀県雇用対策協定」に基づき連携して実施。
- **機構**：訓練修了生の映像出演について快諾。また、本件をきっかけに、ポリテクカレッジとは、12月にHW職員向け見学会を実施するに至る。
- **経済団体**：取材先となる企業選定を依頼。実施趣旨と撮りたい画を共有し、企業推薦及び担当者との橋渡しに協力。



YouTubeイメージ画像

取組の内容『モノづくりって、ど～なん？』

- **若年者をターゲット**として、製造分野の希望者増、及び滋賀県内の職業安定行政サービス（ハローワークの求人充足・若年者の利用者増、公的職業訓練の利用促進）活用促進を目的に、
 - **製造業の魅力及びハローワークや職業訓練の支援サービスを発信できるような番組**を作成し、地上波で放送（12/13）するとともに、
 - YouTube、X等のSNSを活用した周知・広報活動を実施。※動画はダイジェスト版（4分）と広告用動画（30秒）も作成。広告配信は関西圏（大阪、京都中心）の若年層に限定して実施。



～工夫した点～

- 若い人が名前で見てもよいかと思う地元出身のタレントを起用。
- 労働局やHWが前に出るとその時点で敬遠される可能性が高いので、できる限り行政色を薄めた。

各地域における取組事例【島根】

【ワーキンググループを活用したキャリアコンサルティングマニュアルの作成】

- 地域協議会での議論を受け「採用する企業側の目線」での検証のため、**求人者アンケート**を実施
- **社会人基礎力向上**を狙い、**キャリアコンサルティングマニュアル**を労働局・県・機構の連携により作成

求人者アンケート実施の経緯

- WGに係る**ヒアリング**だけだと**サンプル数が少ない**こと。
- 前年度協議会において、「採用する企業側の目線」での検証を要望する**意見が多数出た**こと。（以下主な意見）
 - ✓ 「企業側の視点を踏まえた効果検証をしていただきたい」
 - ✓ 「訓練生を採用しなかった企業にもヒアリングするべきでないか」
 - ✓ 「**どういう人材になれば就職できるのか、企業のニーズに照準を合わせ分析する必要がある**」など
- 平成24年に同様の趣旨（訓練ニーズの把握）で求人者に対する訓練アンケートを実施しており、**10年ほど前のデータと比較検証を行える**ことも有用であると考えたため。

求人者アンケート概要

- **対象企業数** 109社
- **アンケート項目概要**
 - 採用時に求める資質・能力について（※H24と同様の項目）
 - 職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
 - 職業訓練のカリキュラムに求めるもの
 - 職業訓練修了生を採用したことがある、又は不採用としたことがある場合の意見

～結果～

「採用時に求める能力」および「訓練生を雇用する場合に期待する能力」は以下のとおりで上位3項目が一致。

- (1位) **仕事への意欲**
- (2位) **コミュニケーション能力**
- (3位) **免許・資格**

☞H24アンケート時の結果とも上位3項目が一致！

事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものであり、どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる**社会人としての土台・ベースが重要視されている**と考えられる。

WGヒアリング概要（訓練生採用企業）

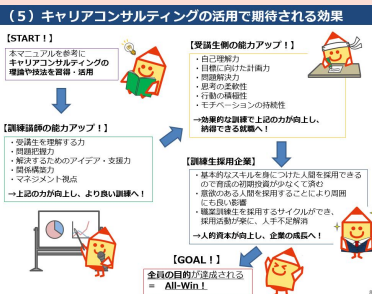
- 「技能スキル以外に採用者に求めるものは」
- ・コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
 - ・コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を最重要視している。
 - ・一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。
 - ・応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。
- 「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」
- ・意欲が感じられる。対人対応が良い。
 - ・本人の人柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
 - ・今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

社会人基礎力に関する意見がほとんど

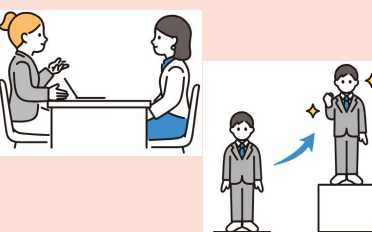
～アンケート及びヒアリング結果を元に キャリアコンサルティングマニュアルを作成～

マニュアル作成の経緯・狙い

- **訓練終了後の就職率向上**のため、企業が求める社会人としての基礎力を持った人材を育てるため、訓練においてスキル向上や資格習得させるだけでなく、社会人基礎力も向上させるためには、訓練講師がキャリアコンサルティングを活用した訓練を行うことが効果的であると考え、**キャリアコンサルティングマニュアルを労働局、県、JEEDの連携により作成。**
- **訓練講師の能力アップ、受講生の能力アップ**が図られることが期待。



参考：マニュアル抜粋



令和7年度 全国職業訓練実施計画（案）

第1 総則

1 計画のねらい

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

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、ハローワーク、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

2 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までとする。

3 計画の改定

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

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和6年11月現在では求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

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

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

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

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

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

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和6年度の新規求職者は令和6年11月末現在で 2,982,603人（前年同月比98.5%） であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は 令和6年11月末現在で1,407,849人（前年同月比100.2%） であった。

これに対し、令和6年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和6年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	<u>70,958人（前年同期比96.2%）</u>
求職者支援訓練	<u>26,510人（前年同期比89.3%）</u>
在職者訓練	<u>59,242人（前年同期比105.1%）</u>

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
 - ・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は比較的高水準で推移している
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること

- ・特に委託訓練におけるデザイン分野については、高応募倍率が大幅に解消・改善傾向にある
- ・両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること
 - ・令和5年度も同様の傾向にある
 - ・同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
 - ・訓練コースや定員数は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
 - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数は増加傾向である

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和7年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

③については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る。

④については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 23,000人

目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 109,754人

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項または第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 46,006 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

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

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

基礎コース 30%

実践コース 10%

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

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乘せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乘せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乘せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等

の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

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

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

3 学卒者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 5,800人(専門課程3,800人、応用課程1,900人、普通課程100人)

目標 就職率:95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材(高度実践技能者)を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率:70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率:55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。なお、令和6年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。

- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年1月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。

ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見・ご要望に対する回答(令和6年4月1日から令和6年9月30日まで)

・件数 10件

※件数は、送信フォームに送付された件数であり、1つの送信フォームで複数のご意見・ご要望について記載があったものは、1件とカウントしております。

※上記の件数から、民間教育訓練実施機関からのハロートレーニングの運営や事務手続等以外のご意見・ご要望は除いております。

・お寄せいただいたご意見・ご要望のうち、同内容のものは集約して取りまとめております。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
1	求職者支援訓練	求職者支援訓練における認定職業訓練実施基本奨励金の単価を上げてほしい。	令和7年度予算案において、求職者支援訓練の認定職業訓練実施基本奨励金の単価について1人当たり月3,000円の引き上げを盛り込んでおります。
2	受講あっせん関係	受講あっせん時、「専門援助部門」として申し込まれる訓練受講生を訓練校へ情報共有してほしい。	「専門援助部門」による支援を受けている方を含め、訓練受講生の個人情報、プライバシー保護の観点から、受講生本人の同意を得た場合のみお伝えさせていただいております。受講生が安心してハローワークで相談することができるためにも必要な措置ですので、ご理解いただきますようお願いいたします。
3	訓練共通	訓練における開講有無の判断にあたって、講師や企業実習先の確保等が負担となるため、募集期間を見直してほしい。	求職者の利便性を高め、公的職業訓練の活用をより一層進める観点から、応募・受講しやすい訓練が実施されるよう、地域事情等を踏まえながら関係機関との間で調整しております。 また、具体的な募集期間の設定方法に関しましては、求職者支援訓練の場合、各都道府県に所在する機構支部、都道府県の実施する訓練の場合、各都道府県に御相談いただきますようお願いいたします。
4	受講あっせん関係	訓練校へ提供されている受講指示の受講者に対して発行する受講届及び通所届がPDF形式だが、Excel形式で提供してほしい。	Excel版を作成し提供させていただく方向で検討いたします。

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
5	求職者支援訓練	就職状況報告書の未就職、未回収の場合における取扱いについて、付加奨励金の支給額が減額され不利益が生じることから見直してほしい。	<p>求職者支援訓練は特定求職者の就職の促進を目的とする制度であり、適正な訓練を実施する観点から、認定基準として就職率や就職状況報告書の回収率が設けられているところです。</p> <p>なお、回収困難である受講生の就職状況報告書については、令和5年度より、回収困難となった経緯に係る個別報告書の添付があり、かつ、回収率が80%を超えるときは、ハローワークに提出された就職状況報告書により雇用保険適用就職等を確認できた場合に、当該受講生を付加奨励金の就職者に含める取扱いとする見直しを行っております。</p>
6	訓練共通	訓練実施機関に寄せられるアンケートの評価、苦情等について、訓練実施機関側の意見を踏まえたうえ、適切に評価してほしい。	<p>求職者支援訓練の場合、必要に応じて訓練実施機関及び受講者に対して実態を調査する等の事実確認を行い、判断をしております。都道府県の実施する訓練の場合、いただいたご意見については、都道府県に情報提供させていただきます。ご理解いただけますようお願いいたします。</p>
7	訓練共通	訓練受講者を十分に確保できるよう、ハローワーク内の周知・広報に取り組んでほしい。	<p>引き続き、ハローワークにおける制度の周知に努めます。</p> <p>また、都道府県の実施する委託訓練については、訓練受講者を十分に確保できるよう、開講時期の柔軟化等、応募や受講を容易にするための対応の検討を都道府県に依頼しております。</p>
8	求職者支援訓練	求職者支援訓練における制度及び業務手続きが複雑かつ膨大であるため、簡素化を検討してほしい。	<p>求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な事務をお願いしておりますが、手続きの簡素化については不断に検討してまいります。</p>

番号	ご意見・ご要望の対象訓練	ご意見・ご要望の要旨	回答
9	求職者支援訓練	求職者支援訓練の実施機関中における実施状況確認(事前連絡の無い場合を含む。)は、訓練実施機関とJEEDの両者合意のうえ、実施してほしい。	<p>訓練の認定、訓練実施にかかる指導・助言、実施状況の確認については、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が実施しております。そのため、日程調整に関するご意見につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に伝達させていただきます。</p> <p>また、事前に通知を行うことのない実施状況調査については、不正受給や不適切な事務の未然防止及び早期発見を目的に行っているものであり、求職者支援訓練の適正な運用を確保するために必要な調査であるため、ご理解いただきますようお願いいたします。</p>
10	受講あっせん関係	ハローワーク窓口での対応が担当者毎に異なるため、適切な受講あっせんに努めてほしい。	ご意見を真摯に受け止め、ハローワーク窓口における訓練あっせん前の丁寧な制度説明や適切な受講あっせんに努めてまいります。
11	求職者支援訓練	県内の訓練実施機関が認定されない状況にあるため、令和7年度からは、「eラーニングコース」の廃止、継続するのであれば、受講要件を「訓練を実施する都道府県の受講者に限る」ことを追記したうえ、募集してほしい。	eラーニングコースは、育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方、居住地域に訓練機関がない事により訓練の受講が困難な方など、訓練受講に配慮が必要な方を対象に設けられたものです。受講者の多様な訓練機会の確保の観点からも、受講される方のお住まいの地域を制限することは困難であることをご理解いただきますようお願いいたします。

令和7年度 滋賀県地域職業訓練実施計画（案）

ハロートレーニング ～急がば学べ～

令和7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7年4月1日から令和8年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

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

2 労働市場の動向と課題等

・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、有効求人倍率が令和2年9月には0.80倍まで低下した。その後、ウイズコロナの下で、社会・経済活動の再開の動きが進み、令和4年12月には有効求人倍率は1.20倍まで上昇したが、急激な円安による原材料費の高騰や人件費の増大等が企業収益を圧迫する中、有効求人倍率は低下基調に転じ令和6年2月には25か月ぶりに1倍を下回った。令和6年12月の有効求人倍率は1.02倍となっており、物価の上昇等が雇用に与える影響には引き続き注意が必要である。

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6年4月から令和6年12月末現在で、滋賀県における新規求職者数は39,776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17,750人となっている。

○令和6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） 902人（令和6年12月末現在）
- ・求職者支援訓練 138人（令和6年12月末現在）

○令和6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6年12月末現在）
 - 施設内訓練 83.3%
 - 委託訓練 40.9%
- ・求職者支援訓練（令和6年7月末までに終了し就職率が確定したコース）
 - 基礎コース 75.0%
 - 実践コース ー%

3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」）があること
- ③地域の人材ニーズが高い分野（「製造分野」）があること
- ④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7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、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、技能の習得ができるよう求職者に製造業の魅力の情報を発信を進める。
- ④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7年度計画 対象者数（定員）538人（43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	398	
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	72	
高等技術専門校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)	7	85	
建築施工系	1	20	
建築内装系	2	20	
機械系	2	20	
電気系	1	15	
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)	4	55	
建築内装系	2	20	

情報系	1	15	
服飾系	1	20	
合 計	43	538	

- ・ 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。
 なお、求職者ニーズ・企業ニーズに応じた訓練の充実等を図るため、訓練科の見直しや集約等を行い、令和7年度から概ね2年をかけて再編する訓練を開始する。

ア-2 施設外委託訓練

○令和7年度計画 対象者数（定員）1,264人（87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	25	1	1	2	
介護福祉士養成科	1	7	0	0	1	
保育士養成科	2	13	1	1	0	
栄養士養成科	1	5	0	0	1	
知識等習得等コース	79	1,179	16	37	26	
事務系	51	759	14	29	8	母子母等優先型を含む
情報系	14	210	0	4	10	母子母等優先型を含む
介護・福祉系	8	120	2	3	3	母子母等優先型を含む
その他	6	90	0	1	5	デュアル訓練、定住外国人向けコース等
eラーニングコース	4	60	—	—	4	
情報系	4	60	—	—	4	
合 計	87	1,264	17	38	32	

※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7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」、情報通信機器を用いた在宅型訓練である「eラーニングコース」等を実施する。

イ 求職者支援訓練の対象者数等

○令和7年度計画

対象者数 260 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を 347 人とする。

コース別	滋賀県下全域(人)
基礎コース	94
実践コース	253
介護系	45
デジタル系(※)	75
その他	83
eラーニングコース	50
合 計	347

(※) 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 イ) 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。
- ト) 求職者がより多くの訓練コース・カリキュラムを選択できるよう、1コースあたりの定員は15人を上限とする。

- ・ 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 347 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）30%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）70%程度
- ・ 実践コースのうち、介護系、デジタル系、eラーニングコースの割合は介護系 20%程度、デジタル系 30%程度、eラーニングコース 20%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、新規参入となる職業訓練の上限は次のとおりとする。
 - 基礎コース 30%
 - 実践コース 30%
 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。
- ・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置、企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ものづくり分野については、デジタルリテラシーに対応した職業訓練コースを充実させる。

(2) 在職者に対する公共職業訓練等

○令和7年度計画 対象者数（定員）3,609人（389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)	110	1,066	
機械系	45	436	
電気・電子系	44	440	
居住系	21	190	
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	104	1,023	
機械系	59	578	
電気・電子系	44	440	
居住系	1	5	
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	113	1,033	
機械系	30	295	
溶接系	18	102	
電気系	35	342	
制御系	30	294	
高等技術専門学校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	62	487	
機械系	26	247	
溶接系	26	152	
自動車系	4	40	新設
電子・情報系	4	38	
ビジネスマナー系	2	10	新設
合 計	389	3,609	

- ・ 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7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(生産機械技術科)	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
高等技術専門学校（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
高等技術専門学校（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、高等学校卒業者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。
- ・ 県立高等技術専門学校において、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7年度計画 対象者数（定員）32人

		対象者数	備 考
施設内訓練	高等技術専門学校（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	高等技術専門学校（米原校舎）（拠点校） （テクノカレッジ米原）	12	
	知識・技能習得訓練	0	Off-JT 集合型・個別型訓練
	実践能力習得訓練	11	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）を実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。

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

- ・ 地域におけるリスキ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キリング・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る、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、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。

令和7年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）における令和6年度からの主な変更点

※[]内は昨年度計画の数字

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-1 施設内訓練

○令和7年度計画 対象者数（定員）538〔593〕人（43〔48〕コース）

・県立高等技術専門校において、求職者ニーズ・企業ニーズに応じた訓練の充実等を図るため、訓練科の見直しや集約等を行い、令和7年度から概ね2年をかけて再編する訓練を開始する。

ア-2 施設外委託訓練

○令和7年度計画 対象者数（定員）1,264〔1,342〕人（87〔92〕コース）

イ 求職者支援訓練の対象者数等

○令和7年度計画

対象者数 260〔200〕人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を 347〔332〕人とする。

注 ト 求職者がより多くの訓練コース・カリキュラムを選択できるよう、1コースあたりの定員は15人を上限とする。

・実践コースのうち、介護系、デジタル系、eラーニングコースの割合は介護系20%程度、デジタル系30%程度、eラーニングコース20%程度を目安とする。

・求職者支援訓練のうち、新規参入となる職業訓練の上限は次の通りとする。

基礎コース 30%

実践コース 30%

ウ 職業訓練の効果的な実践の取組

・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置、企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。

・ものづくり分野については、デジタルリテラシーに対応した職業訓練コースを充実させる。

(2) 在職者に対する公共職業訓練等

○令和7年度計画 対象者数（定員）3,609〔3,284〕人（389〔335〕コース）

・高等技術専門校（草津校舎）（テクノカレッジ草津）

自動車系及びビジネスマナー系を新設。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

・ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。

ハロートレーニング（離職者向け）の7年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

滋賀県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	360	15	270		75
	営業・販売・事務分野	675		675		
	医療事務分野	60		60		
	介護・医療・福祉分野	185		140		45
	農業分野					
	旅行・観光分野					
	デザイン分野	20	20			
	製造分野	353	45		308	
	建設関連分野	90	60	30		
	理容・美容関連分野			24		
	その他分野	288		65	90	133
求職者支援訓練（基礎コース）		94				94
合計		2,125	140	1,264	398	347
（参考） デジタル分野		540	15	270	180	75

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

滋賀県立高等技術専門校再編について（概要版）

しがの産業を支える技能とデジタル技術が身につく、新たな高等技術専門校へ



1 はじめに

- 職業能力開発促進法に基づき労働者の職業生活の設計に即した職業能力開発の促進
- 県内の若年者、女性、障害者、中高年齢者等の多様な求職者のセーフティーネットとしての役割や現場作業者の人材不足に苦慮する県内の中小企業への人材確保の支援
- 近年は、入校者が減少し、定員を満たしているのは一部の訓練科に限られており、定員に見合う職業訓練が行われているとはいえない状況
- 令和4年9月15日に滋賀県職業能力開発審議会に「高等技術専門校のあり方について」諮問し、令和5年10月31日に、同審議会から高等技術専門校の今後のあり方について答申
- しが職業能力開発推進プランに基づき、産業のさらなる飛躍や発展を支える人材を育成できる魅力溢れる高等技術専門校像を示し、抜本的な再編を推進

2 訓練の方向性

- 再編する訓練科の開始時期
令和7年度から概ね2年をかけて、順次計画的に再編する訓練を開始
- 定期的な訓練評価
再編から5年毎に定期的に評価を行い、プラン策定期間の令和8年度には再度評価
- 再編の基本方針
 - 求職者ニーズの低い訓練科の見直し
 - 求人ニーズにマッチした訓練の実施
 - 他の職業能力開発施設との役割分担や地域特性に配慮した訓練科の配置
 - 企業ニーズに応じた訓練の充実
 - DX化に対応した訓練の実施
 - 在職者訓練の充実
 - 県立職業系専門高等学校等および開設予定の県立高等専門学校との連携強化
 - ものづくり分野の魅力発信への取り組み
 - 滋賀の特色を活かした訓練の充実
 - 省エネルギー化やCO₂ネットゼロ社会を意識した訓練
 - 多様な求職者のセーフティーネットとしての役割

3 訓練内容の充実

- 訓練科を集約し、総定員は275名から235名へ変更

<再編前>

校舎	訓練科	訓練期間	継続再編	回数	訓練定員		
					合計	1年	2年
米原	メカトロニクス科	2年	継続	1	20	10	10
	生産システム設備科	1年	再編	1	10	10	
	電気エネルギー設備科	6月	再編	2	30	30	
	ものづくり加工科	1年	再編	2	20	20	
	生産CAD科	6月	再編	2	20	20	
	木造建築科	1年	継続	1	20	20	
草津	住宅リフォーム科	6月	継続	2	20	20	
	自動車整備科	2年	継続	1	40	20	20
	IoT技術科	1年	継続	1	15	15	
	ものづくり倉庫科	1年	再編	2	20	20	
草津	服飾デザイン科	1年	継続	1	20	20	
	住環境施工科	6月	継続	1	20	20	
	総合実務科	1年	継続	1	20	20	
合計					275	245	30

<再編後>

校舎	訓練科	訓練期間	継続新規	回数	訓練定員			備考
					合計	1年	2年	
米原	メカトロニクス科	2年	継続	1	20	10	10	
	電気設備エンジニア科	1年	新規	1	15	15		Δ25
	NC加工エンジニア科	1年	新規	1	10	10		Δ10
	3次元CADモデリング科	1年	新規	1	15	15		Δ5
	溶接エンジニア科	6か月	新規	2	20	20		Δ0
	木造建築科	1年	継続	1	20	20		
草津	住宅リフォーム科	6か月	継続	2	20	20		
	自動車整備科	2年	継続	1	40	20	20	
	IoT技術科	1年	継続	1	15	15		
	服飾デザイン科	1年	継続	1	20	20		
草津	住環境施工科	6か月	継続	2	20	20		
	総合実務科	1年	継続	1	20	20		
合計					235	205	30	

- 1年以上の訓練期間の訓練科は、インターンシップを導入
- 全訓練科にデジタルリテラシーに関するカリキュラムの導入
- 草津校舎の現行設備の有効活用を図るため、引き続き在職者訓練を実施
- デジタル人材の育成を意識した在職者訓練の強化を図り、中小企業の従業員を対象とした技能向上を支援

4 訓練生支援の充実

- 相談支援
訓練生が安心して訓練生活と就職活動に取り組めるよう精神保健福祉士等の配置を検討
- 就職支援
指導員と就職支援アドバイザーが連携し訓練生の就職活動を支援

5 魅力発信、関係機関との連携

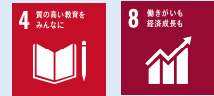
- 求職者およびハローワーク職員に対して、高等技術専門校の認知度魅力向上
- オンデマンド型のものづくり体験教室を実施し、子どもたちに「ものづくりと出会う機会」の提供や、高等技術専門校の動画を作成し、魅力を発信
- 県立職業系専門高等学校、県立高等専門学校との連携に係る検討

6 施設、設備・機器の整備

- 施設
米原校舎、草津校舎が引き続き2校舎体制で訓練を実施
- 設備・機器
 - 新設科に整備する設備・機器について、時代の変化に即した機器を整備
 - 高額な機械加工機器の整備の検討
 - ICTやIoT等の先端技術に対応する関連機器の整備

滋賀県立高等技術専門校再編について（概要版）

しがの産業を支える技能とデジタル技術が身につく、新たな高等技術専門校へ



再編前

テクノカレッジ
米原

- ものづくり加工科
- 生産CAD科
- △電気システム設備科
- △生産システム設備科
- △メカトロニクス科
- 木造建築科
- 住宅リフォーム科

テクノカレッジ
草津

- ものづくり金属科
- 住環境施工科
- ▽服飾デザイン科
- ☆自動車整備科
- ◇ICT技術科
- ★総合実務科

ポリテクカレッジ
(新規学卒者対象)

高等専門学校(R10開設予定)
(新規学卒者対象)

ポリテクセンター
滋賀

- 機械加工NC技術科
- CAD/CAM技術科
- CADものづくりサポート科
- 溶接施工科
- △ビル設備サービス科
- △電気設備技術科
- ◇ICT生産サポート科

再編後

テクノカレッジ
米原

- NC加工エンジニア科
- 3次元CADモデリング科
- 溶接エンジニア科
- △電気設備エンジニア科
- △メカトロニクス科
- 木造建築科
- 住宅リフォーム科

テクノカレッジ
草津

- 住環境施工科
- ▽服飾デザイン科
- ☆自動車整備科
- ◇ICT技術科
- ★総合実務科

ポリテクカレッジ
(新規学卒者対象)

高等専門学校(R10開設予定)
(新規学卒者対象)

ポリテクセンター
滋賀

- 機械加工NC技術科
- CAD/CAM技術科
- CADものづくりサポート科
- 溶接施工科
- △ビル設備サービス科
- △電気設備技術科
- ◇ICT生産サポート科

訓練分野	
○	機械加工分野
○	溶接分野
○	機械設計分野
△	制御、電気分野
□	建築分野
◇	情報分野
▽	アパレル分野
☆	自動車整備分野
★	障害者訓練

再編スケジュール

訓練科	令和6年度												令和7年度												令和8年度																						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月											
生産システム設備科	→			ST	→											ST	→											END																			
電気エネルギー設備科	→			ST	→					ST	→			ST	→				END																												
電気設備エンジニア科																																		ST	→												
変遷	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度12月：電気エネルギー設備科訓練修了をもって、募集停止 令和8年度6月：生産システム設備科訓練修了をもって、募集停止 令和8年度7月：電気設備エンジニア科訓練開始 																																														
訓練科	令和6年度												令和7年度												令和8年度																						
ものづくり加工科	ST	→											ST	→											END																						
ものづくり金属科	ST	→						END																																							
ものづくり金属科	→			ST	→											END																															
NC加工エンジニア科																																		ST	→												
溶接エンジニア科																																		ST	→					ST	→						
施設整備	予算協議			→									施設整備			→																															
変遷	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度9月：ものづくり金属科10月生訓練修了をもって、募集停止 令和7年度3月：ものづくり加工科4月生訓練修了をもって、募集停止 令和8年度4月：溶接エンジニア科訓練開始 令和8年度7月：NC加工エンジニア科訓練開始 																																														
訓練科	令和6年度												令和7年度												令和8年度																						
生産CAD科	ST	→						ST	→						ST	→						END																									
3次元CADモデリング科																																		ST	→												
施設整備	予算協議			→									施設整備			→																															
変遷	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度9月：生産CAD科訓練修了をもって、募集停止 令和8年度4月：3次元CADモデリング科訓練開始 																																														

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、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

（1）職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等

（2）雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等
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) 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する事
- (6) その他必要な事項に関する事。

8 事務局

協議会の事務局は、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。

(令和6年3月7日 一部改正)

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11月13日 一部改正)

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。

令和6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6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6年4月1日から令和7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、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倍を上回るなど、コロナ禍からの社会経済活動の再開の動きが進み、人手不足感が強まった。

ただ、令和5年度においては、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移し、令和5年12月の有効求人倍率は1.02倍となるなど、物価の上昇等が雇用に与える影響について注意する必要がある。

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5年4月から令和5年12月末現在で、滋賀県における新規求職者40,488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17,687人となっている。

○令和5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） 943人（令和5年12月末現在）
- ・求職者支援訓練 197人（令和5年12月末現在）

○令和5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5年12月末現在）
 - 施設内訓練 77.8%
 - 委託訓練 69.5%
- ・ 求職者支援訓練（令和5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 50%
 - 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4年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」）があること
- ③ 地域の人材ニーズが高い分野（「製造分野」）があること
- ④ 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6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、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、技能の習得ができるよう求職者に製造業の魅力の情報を発信を進める。
- ④ 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-1 施設内訓練

○令和6年度計画 対象者数（定員）593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	398	
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	72	
高等技術専門学校（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
高等技術専門学校（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	593	

- ・ 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。

アー 2 施設外委託訓練

○令和6年度計画 対象者数（定員）1,342人（92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	3	21	1	1	1	
介護福祉士養成科	1	8			1	
保育士養成科	2	13	1	1		
知識等習得等コース	86	1,276	28	43	15	
事務系	58	856	25	27	6	母子母等優先型を含む
情報系	12	180	0	9	3	母子母等優先型を含む
介護・福祉系	11	165	2	6	3	母子母等優先型を含む
その他	5	75	1	1	3	デュアル訓練及び定住外国人向けコースを含む
eラーニングコース	3	45			3	
情報系	3	45			3	
合 計	92	1,342	29	44	19	

※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6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」、情報通信機器を用いた在宅型訓練である「eラーニングコース」を実施する。

イ 求職者支援訓練の対象者数等

○令和6年度計画

対象者数 200人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を332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	99	33	32	17	17
実践コース	233	58	59	58	58
介護系	45	0	15	15	15
デジタル系(※)	75	30	15	15	15
その他	113	28	29	28	28
合計	332	91	91	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 ｲ) 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。

ト) eラーニングコースの設定は、訓練認定規模の10%を上限の目安とする。

- ・ 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332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）30%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）70%程度

- ・ 実践コースのうち、介護系、デジタル系の割合は介護系20%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	99	33	32	17	17
実践コース	99	33	32	17	17

注 ｲ) 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6年度計画 対象者数（定員）3,284人（335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)	86	957	
機械系	30	397	
電気・電子系	37	390	
居住系	19	170	
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	95	937	
機械系	48	507	
電気・電子系	47	430	

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）	104	963
機械系	30	295
溶接系	16	94
電気系	28	280
制御系	30	294
高等技術専門学校（草津校舎） （テクノカレッジ草津）	50	427
機械系	24	232
溶接系	15	87
電気・電子系	11	108
合 計	335	3,284

- ・ 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6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（生産機械技術科）	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
高等技術専門学校（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
高等技術専門学校（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、高等学校卒業者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。さらに、生産技術科（正式名称）については、訓練内容をより想像しやすくする為に「生産機械技術科（募集科名）」として募集する。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

○令和6年度計画 対象者数（定員）49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）	29	
	知識・技能習得訓練	10	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、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。



滋賀出身のお笑い芸人、アキナの山名さんが
滋賀のモノづくり企業を訪ね、
現場で活躍する若い世代の方に
「ものづくりの仕事ってど〜なん??」と切り込み、
番組をご覧の皆さんにモノづくり現場の声をお届け!



滋賀の未来を担う若年者の皆さんに
製造業で働くことを職業選択肢の
ひとつとして考えていただけるよう
モノづくりの魅力をお伝えします!

びわ湖放送公式 YouTube で配信中!



ダイ
ジ
エ
ス
ト
版



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6年9月1日改訂版

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

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

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

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

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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

ハロトレくん



生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



都道府県が実施する訓練

社外訓練

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

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課



都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

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

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



受講者の声

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

お問い合わせ

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



職業能力検定認定制度 （団体等検定制 度・社内検定認定制度）

キャリア形成

新たに「団体等検定制 度」を創設しました！

従来の社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。一方、団体等検定制 度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。本制度を人材開発のためにご活用ください。

【ロゴマーク】



団体等検定

認定社内検定

認定の効果

- ・ロゴマークを使って対外的にアピールもできます。
- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。



お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制 度

検索

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

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

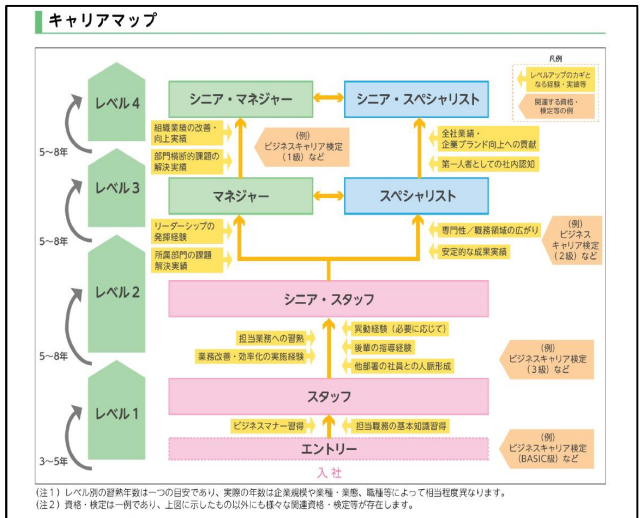
1. 実践的な人材育成

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

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット名	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
環境対応	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



2. キャリアパスを明確化

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

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準 検索



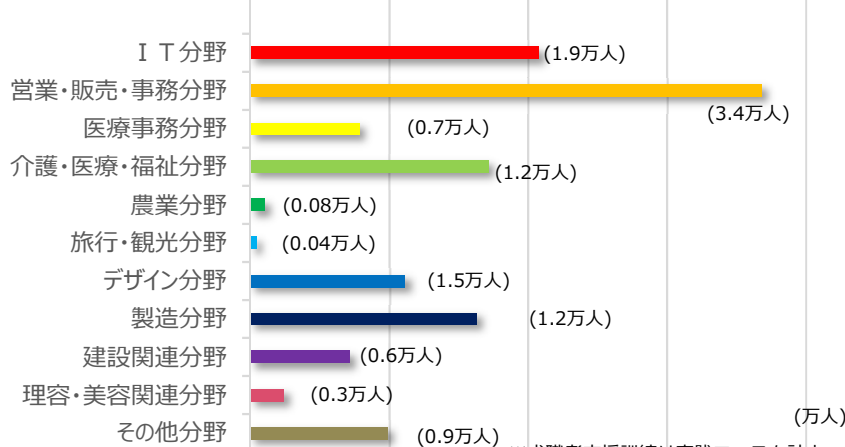
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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



このうち、離職者向けの訓練について、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニングを受講者した方の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数 (分野別/令和4年度)



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成及びリスキリング支援を行います。

このような従業員の自律的なキャリア形成及びリスキリングの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

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

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、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組（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・リスキリング推進事業のウェブサイトをご覧ください
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキリング支援センター

検索



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

対象	<p>雇用保険の被保険者※又は被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合</p> <p>※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。</p>
支給額	<p>一般教育訓練</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>特定一般教育訓練</p> <p>① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円）</p> <p>② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付</p> <p>①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額(上限25万円) 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。</p>
	<p>専門実践教育訓練</p> <p>① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円）</p> <p>② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付</p> <p>③ ②の要件に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付</p> <p>①②③の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の80%に相当する額 （年間上限64万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大256万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者でかつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。</p>

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

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

教育訓練給付制度 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

10時間以上のOFF-JTによる訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

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

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

<人への投資促進コース>

○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

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

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

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

○ 定額制訓練

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

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

○ 長期教育訓練休暇制度

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

○ 教育訓練短時間勤務等制度

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

<事業展開等リスキリング支援コース>

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

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員転換した場合に、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、正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 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	—	—	—	—
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—	—	—
	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等制度	長期休暇	20万円※4	960 (760) 円/ 時・人※6	—	24万円※4	— (960)円 /時・人※6	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスク リング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—	—	—	

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格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 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※3 有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※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 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

