



## 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)

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6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	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和6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
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績  
(基礎コース) 6,129人 就職率: 60.9% (実践コース) 32,816人 就職率: 62.4%  
受講者数: 38,945人

## 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6年度実績に滋賀県内実績を追記)

令和6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	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.4%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	73.6%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,817	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%

令和6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	1,124	-	326	-	798	-
うち施設内	433	83.5%	326	85.2%	107	78.4%
うち委託	691	66.3%	-	-	691	66.3%
在職者訓練	2,504	-	1,431	-	1073	-
学卒者訓練	63	98.1%	47	97.4%	16	100%

令和6年度**全国**求職者支援訓練 実績  
 受講者数：38,945人  
 (基礎コース) 6,129人 就職率：60.9%  
 (実践コース) 32,816人 就職率：62.4%

**滋賀県内実施分** (速報値)  
 受講者数：187人  
 (基礎コース) 49人 就職率：48.9%  
 (実践コース) 138人 就職率：51.2%

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

資料1-2

## 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	7 (0)	90 (15)	58 (-9)
	営業・販売・事務分野	61 (-7)	722 (-84)	511 (-54)
	医療事務分野	4 (-2)	60 (-15)	49 (-18)
	介護・医療・福祉分野	18 (-3)	156 (-20)	83 (-23)
	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 (2)	138 (43)	112 (19)
	製造分野	44 (0)	408 (0)	270 (26)
	建設関連分野	6 (0)	60 (0)	34 (-3)
	理容・美容関連分野	3 (0)	38 (-1)	35 (1)
	その他分野	13 (-1)	120 (-19)	109 (-16)
求職者 支援訓練 （基礎 コース）	基礎	5 (-2)	70 (-25)	49 (-8)
	合計	170 (-13)	1,862 (-106)	1,310 (-85)
(参考) デジタル分野		32 (2)	388 (58)	308 (12)

### 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

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

「定員」  
当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」  
当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

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

「定員充足率」  
当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

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

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

## 2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率が100%以上のコースを赤色セル、60%以下のコースを緑色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	3	45	27	82.2%	60.0%	73.1%	2	30	16	60.0%	53.3%	75.0%
	営業・販売・事務分野	53	618	437	97.4%	70.7%	63.8%	8	104	74	90.4%	71.2%	54.7%
	医療事務分野	4	60	49	121.7%	81.7%	71.1%	0	0	0	-	-	100.0%
	介護・医療・福祉分野	18	156	83	71.8%	53.2%	67.0%	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	7	105	79	120.0%	75.2%	49.3%	1	13	13	223.1%	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	-	-	-	3	38	35	168.4%	92.1%	52.9%
その他分野	3	30	15	63.3%	50.0%	88.9%	0	0	0	-	-	-	
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	5	70	49	82.9%	70.0%	58.3%
合計		88	1,014	690	95.6%	68.0%	64.1%	19	255	187	103.1%	73.3%	
(参考) デジタル分野		10	150	106	108.7%	70.7%	55.7%	3	43	29	109.3%	67.4%	75.0%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	2	15	15	113.3%	100.0%	92.3%	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	20	160.0%	100.0%	76.5%	0	0	0	-	-	-
製造分野	13	100	38	53.0%	38.0%	87.1%	31	308	232	81.5%	75.3%	84.7%
建設関連分野	6	60	34	83.3%	56.7%	79.4%	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	90	94	124.4%	104.4%	86.7%
合計	22	195	107	77.9%	54.9%	83.2%	41	398	326	91.2%	81.9%	85.1%
(参考) デジタル分野	2	15	15	113.3%	100.0%	92.3%	17	180	158	96.7%	87.8%	82.7%



# ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度実績

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	826 (-6)	12,329 (-226)	8,311 (-643)
	営業・販売・事務分野	3,241 (-326)	51,229 (-7,010)	38,164 (-5,032)
	医療事務分野	533 (-56)	8,449 (-979)	5,633 (-746)
	介護・医療・福祉分野	1,629 (-84)	16,972 (-1,622)	9,740 (-1,038)
	農業分野	77 (1)	1,158 (14)	791 (-48)
	旅行・観光分野	45 (6)	703 (103)	522 (92)
	デザイン分野	1,046 (-26)	19,168 (-2,343)	15,534 (-1,765)
	製造分野	1,530 (-4)	17,203 (-765)	11,343 (-435)
	建設関連分野	543 (-11)	7,010 (-340)	4,900 (-424)
	理容・美容関連分野	295 (-38)	3,572 (-785)	2,758 (-648)
	その他分野	876 (-31)	9,725 (-913)	8,801 (-686)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	602 (37)	9,022 (509)	6,129 (110)
	合計	11,243 (-538)	156,540 (-14,357)	112,626 (-11,263)
	(参考) デジタル分野	2,547 (26)	39,073 (-2,256)	29,310 (-2,150)

### 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、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	518 (23)	6,850 (361)	4,468 (-125)	81.6% (-14.2)	65.2% (-5.6)	70.7% (2.1)	298 (-29)	5,374 (-592)	3,775 (-502)	103.3% (-4.4)	70.2% (-1.4)	62.6% (1.4)
	営業・販売・事務分野	2,301 (-194)	36,041 (-3,891)	26,701 (-3,406)	94.0% (-4.0)	74.1% (-1.3)	70.7% (-1.1)	888 (-128)	14,481 (-3,043)	10,854 (-1,550)	102.9% (8.5)	75.0% (4.2)	61.8% (2.1)
	医療事務分野	375 (-27)	5,860 (-590)	3,878 (-499)	80.1% (-2.2)	66.2% (-1.7)	77.9% (-1.9)	158 (-29)	2,589 (-389)	1,755 (-247)	86.0% (0.1)	67.8% (0.6)	70.0% (2.5)
	介護・医療・福祉分野	1,276 (-80)	11,341 (-1,464)	6,311 (-1,068)	66.3% (-3.1)	55.6% (-2.0)	84.1% (-0.8)	295 (-4)	4,626 (-203)	2,853 (120)	73.6% (3.8)	61.7% (5.1)	71.1% (-2.5)
	農業分野	31 (0)	426 (3)	302 (-14)	85.9% (-11.7)	70.9% (-3.8)	67.7% (-5.0)	7 (1)	101 (11)	57 (7)	62.4% (-3.2)	56.4% (0.9)	72.5% (25.3)
	旅行・観光分野	38 (6)	579 (105)	469 (94)	115.9% (10.6)	81.0% (1.9)	50.0% (-6.1)	2 (-1)	44 (-2)	15 (-2)	34.1% (-24.6)	34.1% (-2.9)	44.0% (-6.0)
	デザイン分野	457 (79)	7,739 (1,148)	6,086 (854)	103.6% (-7.6)	78.6% (-0.7)	69.4% (1.8)	582 (-105)	11,319 (-3,491)	9,357 (-2,608)	139.3% (11.2)	82.7% (1.9)	57.8% (2.2)
	製造分野	18 (-6)	130 (-106)	82 (-74)	67.7% (-5.6)	63.1% (-3.0)	70.0% (-2.2)	8 (0)	114 (-6)	79 (-1)	90.4% (6.2)	69.3% (2.6)	65.2% (3.1)
	建設関連分野	53 (-1)	693 (-9)	416 (-34)	70.0% (-9.2)	60.0% (-4.1)	73.5% (8.1)	48 (-9)	730 (-109)	547 (-123)	110.0% (-9.4)	74.9% (-4.9)	65.9% (0.7)
	理容・美容関連分野	70 (0)	213 (-21)	173 (-10)	117.8% (-13.8)	81.2% (3.0)	82.4% (1.6)	225 (-38)	3,359 (-764)	2,585 (-638)	125.5% (9.7)	77.0% (-1.2)	69.0% (1.6)
	その他分野	168 (-16)	1,448 (-308)	1,050 (-247)	99.9% (-0.9)	72.5% (-1.3)	72.5% (-2.3)	79 (-21)	1,297 (-447)	939 (-320)	109.5% (-2.3)	72.4% (0.2)	56.7% (5.6)
基礎 支援 求職者 訓練 コース	基礎	-	-	-	-	-	602	9,022	6,129	85.2%	67.9%	60.9%	
		-	-	-	-	-	(37)	(509)	(110)	(-7.4)	(-2.8)	(0.8)	
合計	5,305 (-216)	71,320 (-4,772)	49,936 (-4,529)	88.3% (-4.4)	70.0% (-1.6)	72.8% (-0.8)	3,192 (-326)	53,056 (-8,526)	38,945 (-5,754)	105.8% (2.5)	73.4% (0.8)	(0.0)	
(参考)デジタル分野	966 (126)	14,454 (1,891)	10,446 (968)	93.1% (-11.3)	72.3% (-3.2)	70.0% (2.0)	798 (-123)	15,265 (-3,912)	11,931 (-2,985)	127.7% (5.6)	78.2% (0.4)	63.9% (6.8)	

※()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 (0)	105 (5)	68 (-16)	91.4% (-35.6)	64.8% (-19.2)	78.9% (4.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
営業・販売・事務分野	24 (-4)	355 (-64)	253 (-75)	98.0% (-10.6)	71.3% (-7.0)	81.0% (3.8)	28 (0)	352 (-12)	356 (-1)	128.1% (-9.8)	101.1% (3.1)	84.8% (-5.1)
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 (0)	1,005 (45)	576 (-90)	70.5% (-13.7)	57.3% (-12.1)	90.0% (3.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
農業分野	39 (0)	631 (0)	432 (-41)	90.5% (-4.8)	68.5% (-6.5)	90.5% (2.2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
旅行・観光分野	5 (1)	80 (0)	38 (0)	58.8% (0.0)	47.5% (0.0)	96.0% (14.9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
デザイン分野	7 (0)	110 (0)	91 (-11)	116.4% (-24.5)	82.7% (-10.0)	68.4% (-10.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	- -	- -	- -
製造分野	230 (-7)	2,892 (-73)	1,476 (-77)	62.1% (-2.2)	51.0% (-1.3)	80.1% (-0.1)	1,274 (9)	14,067 (-580)	9,706 (-283)	80.6% (0.5)	69.0% (0.8)	87.4% (-0.3)
建設関連分野	114 (-2)	1,756 (-25)	938 (-101)	68.0% (-11.4)	53.4% (-4.9)	82.0% (-1.8)	328 (1)	3,831 (-197)	2,999 (-166)	89.6% (-2.0)	78.3% (-0.3)	87.1% (0.1)
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 (0)	2,100 (20)	1,292 (12)	79.4% (-1.7)	61.5% (-0.0)	78.7% (-4.0)	500 (6)	4,880 (-178)	5,520 (-131)	140.1% (0.2)	113.1% (1.4)	87.7% (-0.8)
合計	616 (-12)	9,034 (-92)	5,164 (-399)	72.6% (-6.4)	57.2% (-3.8)	82.1% (-0.6)	2,130 (16)	23,130 (-967)	18,581 (-581)	95.4% (-0.1)	80.3% (0.8)	87.3% (-0.4)
(参考) デジタル分野	10 (0)	105 (5)	68 (-16)	91.4% (-35.6)	64.8% (-19.2)	78.9% (4.3)	773 (23)	9,249 (-240)	6,865 (-117)	86.5% (-0.6)	74.2% (0.6)	86.7% (0.2)

※()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	398	326	0.91	81.9%	85.2%
機械系	16	202	140	0.77	69.3%	89.6%
電気・電子系	10	124	109	0.76	87.9%	78.9%
居住系	6	72	77	1.60	106.9%	86.7%
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	10	120	56	0.59	46.7%	90.0%
建築施工系	1	20	7	0.45	35.0%	85.7%
建築内装系	2	20	17	1.20	85.0%	87.5%
機械系	4	40	18	0.55	45.0%	86.7%
電気系	2	30	11	0.43	36.7%	100.0%
制御系	1	10	3	0.30	30.0%	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	51	0.96	68.0%	63%
機械系	2	20	6	0.45	30.0%	50%
建築内装系	2	20	10	0.70	50.0%	70%
情報系	1	15	15	1.13	100.0%	33%
服飾系	1	20	20	1.60	100.0%	76.5%
合計	48	593	433	0.85	73.0%	-

(※)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	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	63	945	641	0.88	67.8%	67.4%
事務系	45	675	486	0.90	72.0%	68.0%
情報系	7	105	69	1.05	65.7%	64.2%
介護・福祉系	9	135	71	0.70	52.6%	60.9%
その他	2	30	15	0.63	50.0%	92.9%
eラーニングコース	3	45	37	0.96	82.2%	48.6%
情報系	3	45	37	0.96	82.2%	48.6%
合計	69	1011	691	0.88	68.3%	-

(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	5	70	49	0.81	70.0%	48.9%
実践コース	14	185	138	1.10	74.6%	51.2%
介護系	0	0	0	-	-	-
デジタル系(※)	3	43	29	1.09	67.4%	79.2%
その他	11	142	109	1.10	76.8%	44.7%
合計	19	255	187	1.02	73.3%	50.6%

(※)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  
定員～定員充足率は、令和7年3月入校実績までを計上している。就職率は、令和7年3月入校したコースのうち  
令和7年9月末時点の就職実績確定値を計上している。

## (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)	73	742	342
機械系	32	306	204
電気・電子系	23	225	55
居住系	18	211	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)	150	1,392	1089
機械系	90	823	671
電気・電子系	57	535	384
居住系	3	34	34
高等技術専門校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	88	830	681
機械系	28	280	221
溶接系	13	82	79
電気系	19	190	155
制御系	28	278	226
高等技術専門校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	49	461	392
機械系	29	298	262
溶接系	11	75	66
電気・電子系	9	88	64
合 計	360	3,425	2,504

## (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	100.0%
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)	12	12	11	100.0%
合 計		14	32	13	-

令和7年度 ハロートレーニング実施状況  
(令和7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	246	0.99	86.6%	91%
機械系	11	143	113	0.87	79.0%	92.5%
電気・電子系	7	90	82	1.07	91.1%	88.6%
居住系	4	51	51	1.22	100.0%	92%
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	6	75	40	0.64	53.3%	-
建築施工系	1	20	8	0.55	40.0%	-
建築内装系	1	10	10	1.30	100.0%	-
機械系	2	20	9	0.45	45.0%	-
電気系	1	15	10	0.80	66.7%	-
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)	4	55	41	0.96	74.5%	-
建築内装系	2	20	12	0.80	60.0%	-
情報系	1	15	10	0.73	66.7%	-
服飾系	1	20	19	1.30	95.0%	-
合計	32	414	327	0.96	79.0%	-

(※) 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	4	25	13	0.64	52.0%	-
介護福祉士養成科	1	7	2	0.29	28.6%	-
保育士養成科	2	13	7	0.62	53.8%	-
栄養士養成科	1	5	4	1.20	80.0%	-
知識等習得等コース	48	714	505	0.93	70.7%	-
事務系	34	507	367	0.94	72.4%	-
情報系	6	90	69	1.07	76.7%	-
介護・福祉系	6	90	59	0.81	65.6%	-
その他	2	27	10	0.67	37.0%	-
eラーニングコース	3	45	27	0.69	60.0%	-
情報系	3	45	27	0.69	60.0%	-
合計	55	784	545	0.91	69.5%	-

(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	58	0.68	61.1%	40%
実践コース	13	178	124	0.84	69.7%	60%
介護系	1	15	10	0.73	66.7%	-
デジタル系(※)	4	60	52	1.05	86.7%	-
その他	8	103	62	0.73	60.2%	60%
合計	20	273	182	0.78	66.7%	50%

(※) 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

定員～定員充足率は、令和7年12月入校実績までを計上している。

就職率は、令和7年4月以降入校したコースのうち令和7年12月末時点の就職実績確定値を計上している。

## (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)	46	515	322
機械系	15	151	109
電気・電子系	18	187	79
居住系	13	177	134
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	1,074	912
機械系	75	670	583
電気・電子系	37	341	270
居住系	6	63	59
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	49	449	312
機械系	13	133	109
溶接系	9	55	39
電気系	25	242	146
制御系	2	19	18
高等技術専門学校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	44	363	298
機械系	23	223	182
溶接系	18	112	92
自動車系	0	0	0
電子・情報系	3	28	24
ビジネスマナー系	0	0	0
合 計	257	2,401	1,844

## (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	63	48	95.8%
機械システム系 生産技術科	1	20	14	9	100%
住居環境系 住居環境科	1	20	21	17	94.1%
電子情報制御システム 電子情報技術科	1	25	28	22	95.5%
高等技術専門学校(米原校舎) (テクノカレッジ米原)	1	10	4	4	-
メカトロニクス系 メカトロニクス科	1	10	4	4	-
高等技術専門学校(草津校舎) (テクノカレッジ草津)	1	20	8	5	-
第二種自動車系 自動車整備科	1	20	8	5	-
合 計	5	95	75	57	-

## (6) 障害者訓練

		コース数	定員	受講者数	就職率
施設内訓練	高等技術専門学校 (草津校舎)  (テクノカレッジ草津)	2	20	4	-
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)	6	6	6	-
合 計		8	26	10	-

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7年10月から12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6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8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

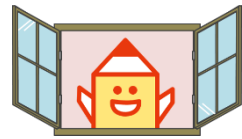
### 【地域独自に招聘した参加者など】

別添 4

- |                    |        |
|--------------------|--------|
| リカレント教育を実施する大学等の参画 | 計28 地域 |
| 社会福祉協議会の参画         | 計9 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7年10月29日  
第1回長野県地域職業能力開発促進協議会の風景



**ハートレーニング**  
— 急がば学べ —



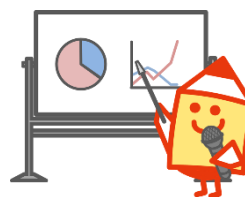
令和7年10月29日  
第1回愛媛県地域職業能力開発促進協議会の風景

# 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

## 地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

### 「地域の人材ニーズの把握」について

#### 【地域協議会での意見等】



#### 【方針】



福島

○ 県の求人・求職状況から見える課題として、中高年齢者の求職者（ハローワーク利用者）が半数以上を占め、65歳以上の高齢者の新規求職申込者が増加傾向にある。併せて、若年層の求職者は減少傾向にあり、職業訓練の受講者も減少している。現在開講している訓練コースと求人ニーズとの乖離があるとの意見。

○ 県内の産業構造及び求人者ニーズを鑑み、中高年齢者のキャリアチェンジに対応する新たなコースを設定する。

群馬

○ デジタル人材の育成・確保も重要であるが、各業界（介護・建設・運輸分野）・業種で人手不足が深刻であり、人材確保が必要ではないかとの意見。

○ 委託訓練では、引き続き、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りつつ、介護、建設、運輸分野のエssenシャルワーカーと呼ばれる職種の人材育成・確保を基本方針の1つに掲げて取り組む。

神奈川

○ IT分野の職業訓練の実施状況を見ると、一時のブームは過ぎ去ったように感じる。これからは、仕事で使えるITが何なのかを再確認し、それを踏まえた訓練内容にしていく必要があるとの意見。

○ IT分野における求人者ニーズ・求職者ニーズの把握に努め、IT自体が全産業共通の技術要素であることを踏まえつつ、各訓練実施機関、HW連携してカリキュラムの見直しを図る。

高知

○ 高知県は、農林漁業の女性就労支援に力を入れているところ、「農業分野」訓練が実施されていない。また「旅行・観光分野」訓練についても実施されておらず、高知県の産業育成からすると、これらの分野の訓練を増やしていくことが地域産業、訓練受講生にとってプラスになるのではないかと意見。

○ 公共職業訓練のみならず求職者支援訓練においても、指摘のあった分野の訓練実施施設の開拓に向け、労働局・高知県・機構で情報共有しつつ取り組んでいく。

# 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議②】

## 地域協議会での意見等を踏まえた各地域での対応方針

### 「公的職業訓練の実施状況」について



【方針】



#### 【地域協議会での意見等】

新潟

- ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを実施してもらうと求人事業主としてはありがたいこと。また、デジタル分野の職業訓練修了後の仕上がり像を求人事業主にも伝えていただくと、就職促進にもつながるとの意見。

- ビジネスマナーを身につけるカリキュラムを多く盛り込んだ求職者支援訓練（基礎コース）の設定については、引き続き重点的に取り組む。また、求人事業主に対しては、職業訓練受講後の就職事例や訓練修了者及び採用企業等のコメントなどを掲載した求人事業主向けの資料を作成し、デジタル分野の求人事業主をはじめデジタル分野以外の求人事業主に対しても、デジタル分野の訓練修了者の採用を促す働きかけを行う。

愛知

- 応募倍率が100%を超えているコースにおいても、定員充足率が80%程度にとどまっている場合がある。その要因には入学辞退者の存在があるが、一定数の辞退者の発生（目減り率）を想定した合格者を出すこと、補欠合格枠を設けることなど、多くの人に受講機会を提供していくこと、定員充足率を向上していく取組が必要ではないかとの意見。

- 現時点において、定員数を超える合格者は出しておらず、また、補欠合格枠も設けていないため、今後、関係機関（愛知県・JEED等）と調整の上、それらの仕組みの設定について検討する。

島根

- 訓練の実施は一定進んでいるが、制度の存在自体や訓練の成果が十分に伝わっていない。修了者の声や、訓練が就職・定着・生産性向上につながった事例が見えにくく、採用側にも訓練の評価が伝わっていないとの意見。

- アンケートやヒアリング結果をもとに、修了者の就職状況を整理し、訓練の成果を適切に伝える方策を検討する。

高知

- 「医療事務分野」「介護・医療・福祉分野」の応募が低調である状況を踏まえ、公的職業訓練の広報について、構成員それぞれのネットワークを活用して周知に協力していきたいとの意見。

- 各構成員への情報共有の内容、時期や方法について協議し、広報の協力依頼を行っていく。

# 令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

## 目的

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

## 令和7年度の対象分野

デジタル分野 19県  
IT分野 2県

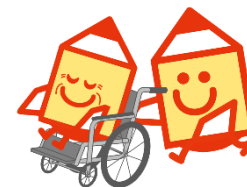
デジタル分野：北海道・青森・岩手・茨城・千葉・福井・静岡・三重・和歌山・鳥取・島根・広島・徳島・愛媛・福岡・長崎・熊本・宮崎・鹿児島  
IT分野：滋賀・山口

介護・医療・福祉分野  
(一部のみを含む。) 18県

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

営業・販売・事務分野  
(一部のみを含む。) 8県

宮城・秋田・群馬・新潟・島根・岡山・佐賀・熊本



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

## <参考> 検討スケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月 協議会開催	9月 協議会開催	地域協議会から検討結果を報告 1月 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ① 検証対象訓練分野を選定	②	10月～12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)

## 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

- 知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。【徳島県】

訓練実施にあたって課題である点

- デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少ない。求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。【福井県】

職業訓練に対する意見

- CMなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。【島根県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

- チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。【北海道】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 他部署との連携が重要になり、コミュニケーション力が必要なため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。【三重県】

職業訓練に対する意見

- 「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性がある。より実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。【徳島県】

## 訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立っている。【和歌山県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

- サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。実務では、セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べたらよかったと思う。【徳島県】

職業訓練に対する意見

- 訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等があれば良かった。【広島県】

## 【改善案等】

求人確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。【福井県】

周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。また、作成動画を協議会構成機関が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。【島根県】

企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進。【北海道】

訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。【徳島県】

ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラム等に、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識の取得を提案【徳島県】

事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができる知識・技能についてのより一層の見える化を図る。【広島県】

# ヒアリング実施結果概要② (介護・医療・福祉分野)

## 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

● 介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施している。【香川県】

講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討。【福島県】

訓練実施にあたって課題である点

● 訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼しているが、介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況【福島県】

ハローワークと訓練実施機関が連携し、SNS等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。【石川県】

職業訓練に対する意見

● 全体的なPRだけでなく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。【石川県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル

● 実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。【大分県】

現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器（パソコン、タブレット）の能力に関する講習時間の確保。【岐阜県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

● 介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりや踏まえると、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。【岐阜県】

職業訓練に対する意見

● 多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気や接してもらった機会を多くしてほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。【石川県】

職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。【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

● 利用者と直接触れ合う作業が役に立った。【大分県】

コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直す。【福島県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

● 訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。【福島県】

実技の授業、職場実習・職場見学等の充実など就職後のミスマッチを防ぐよう、カリキュラムの内容を見直す。【神奈川県】

職業訓練に対する意見

● 職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。【神奈川県】

# ヒアリング実施結果概要③ (営業・販売・事務分野)

## 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

● 実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。【岡山県】

訓練実施にあたって課題である点

● 訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。【秋田県】

職業訓練に対する意見

● 公共職業訓練の認知度は依然として低く、ハローワークでの説明会やイベントなどを通じて、今後も認知拡大に努め、定員充足の向上を図っていただきたい。【宮城県】

## 訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

● PC基礎力が身につけていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。【群馬県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

● 企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。【岡山県】

職業訓練に対する意見

● パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。【秋田県】

## 訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

● 求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。【新潟県】

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

● エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているので、もう少しやっておけばよかった。【岡山県】

職業訓練に対する意見

● コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。【秋田県】

## 【改善案等】

受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。【秋田県】

引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。【宮城県】

PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。【岡山県】

パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。【秋田県】

より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。【岡山県】

訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。【秋田県】

# 令和7年度第1回地域職業能力開発促進協議会【共有事例など】

## 職業能力開発に関わる様々な情報共有

兵庫

地方自治体の各部局

**県の教育委員会事務局**より、高校生に対するキャリア教育の一環として教育委員会が実施しているインターンシップ事業及び高度熟練技能者等が特別非常勤講師として実技指導を行う事業等について説明、情報共有。

愛媛

**県の経済労働部産業雇用局労政雇用課**から、県で実施しているデジタル人材育成のための施策、IT人材確保のため外国人材受入・定着サポートデスクを開設したこと、県外大学との就職支援連携協定の締結について説明、情報共有。

宮城

リカレント教育を実施する大学等

**宮城大学**から「Downstreamから学ぶDX」(※)の取組みを発表、共有。

(※) 県内の中小企業のデジタル人材の不足が指摘される中、県内産業のDX推進を加速化させることを目的として開催するプログラムであり、対象は県内の中小企業に勤務する在職者20名となっている。

愛媛

**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説明、情報共有。

長野

**長野県専修学校各種学校連合会**から、若年者への産業理解のための取組として文部科学省の委託事業を活用し、メタバース空間を活用した企業紹介や産業案内の取組について説明、協力依頼がされた。

その他

愛知

**中部経済産業局**から、中小企業庁が作成した人材育成ガイドブックの活用方法について説明があり、同ガイドブックには企業が直面する経営課題への対応、人材に関する支援策、人材戦略の取り組みポイントが整理されていることなどについて、情報共有。

広島

**中国経済産業局**から、「人材育成にかかる企業側の受け入れ体制の整備、意識醸成に向けての取組」についての説明、情報共有。



## 【ワーキンググループの検証結果等を踏まえたPDCAの取組】

- ワーキンググループの検証結果等を踏まえた改善策を実施
- 実施した改善策について検証を行い、更なる改善策を検討・実施

### 令和6年度ワーキンググループによる効果検証

- 新潟県においては、官民で連携して県内産業のDXを推進する上で、人材が最たる課題
  - 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分析
- 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って効果検証を実施

- Python、JavaScript、PHP等のデジタルスキルの習得は、県内企業の人材ニーズに対応しており、有益なカリキュラム
- 一方で、求職者には、デジタル分野の訓練の魅力や訓練修了後の仕上がり像、就職先のイメージ等が十分に伝わっていないため、以下のような課題も
  - 訓練の申込みに結びついていない
  - 訓練修了後の就職先選定時におけるミスマッチ 等

### 改善策の実施（令和7年度の取組）

#### 「訓練プラスPR情報」

- 訓練修了後の就職先のイメージや訓練で習得したスキルの活用場面等をまとめた「訓練プラスPR情報」を作成
- デジタル訓練の魅力等を求職者にアピール

※作成実績：延べ8施設17コース（R7.11）



#### 求職者の関心を引く訓練科名の設定

- 訓練の仕上がり像や学習レベル等に応じた求職者の関心を引く訓練課名やサブタイトルを設定

#### 【設定事例】

- プログラミング科
  - データに強くなれる！
  - プログラミング科
- DSプログラマー養成科
  - 企業実習付き！
  - 未経験からチャレンジ！
  - プログラマー養成科

#### HW職員のデジタル知識向上

- 訓練実施施設による訓練説明会
- 職員を対象とした訓練実施施設見学会
  - 訓練修了後の就職を見据えた的確な受講あっせん

#### 求人事業主に対する周知・啓発

- デジタル分野の訓練修了者の認知度向上及び採用促進に向けた働きかけ
  - 訓練修了者歓迎求人確保

### 取組実績（令和7年度）

- ① デジタル分野の定員充足率（9月末） R6年度 68.6% → **R7年度 71.4%**
- ② プログラミング分野の訓練コースの中止コース数（9月末）  
R6年度 2コース → **R7年度 0コース**

### 実績等を踏まえた更なる改善

- 「訓練プラスPR情報」が受講率向上に効果
  - 求職者支援訓練のコースで必須に
- 訓練修了生の就職促進には、求人部門と連携した取組が不可欠
  - 求人部門担当者も訓練実施施設見学会に参加

# 各地域における取組事例【高知】



## 【ハロートレーニング・メディアツアーの実施】

- メディア関係者に「見て・体験して・知って」もらうことで、ハロートレーニングの理解を深め、その魅力を発信

### 報道されるために

#### 工夫①

- 報道「映え」する体験メニューを用意

住宅CAD リフォーム技術科  
(ポリテクセンター高知)



ドローン飛行操作体験



自動車整備科  
(県立高知高等技術学校)



電気カートの仕組みと乗車体験



調理師科  
(RKC 調理製菓専門学校)



飾り切り技術の体験



#### 工夫②

- 「たしかめたん」(厚生労働省労働基準局広報キャラクター)と「くろしおくん」(高知県広報キャラクター)が参加者と一緒に職業訓練を体験するとともに、高知県の地域別最低賃金のPR活動を実施



充足率の強化等の観点から、「介護分野」の体験メニューも用意

#### 工夫③

- 参加メディアを「ハロートレーニング 体験大使」に任命
  - 当日、労働局長から任命書を交付



#### 参加メディア

- 高知さんさんテレビ
- RKC 高知放送
- 高知ケーブルテレビ



#### 工夫④

- メディアに対して、繰り返し参加依頼を実施
  - 定例記者会見の場において、労働局長から参加を依頼
  - 県内の全メディアに対して、訪問・電話による参加依頼を実施



### 報道実績

- 高知さんさんテレビ
  - ローカルニュース番組で約3分間の放映
- RKC 高知放送
  - ローカルニュース番組で約2分間の放映
- 高知ケーブルテレビ
  - 情報番組で約8分間の放映
    - ※再放送含め20回の放映
    - ※他の17局(他県の11局含む)のケーブルテレビでも放映

### 来年度に向けた課題等

- ドローン操作は興味を示される一方、放映されない内容も
  - 新たな体験内容等を検討
- 注目度の高いイベントと同日の開催となったため、参加を辞退するメディアも
  - ギリギリまで他イベントの日程を見極め

# 各地域における取組事例【長崎】

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」実施による成果等



## 令和5年度

### 「ハロートレーニングフェス2024」

- 【開催日】 令和6年2月25日（日）
- 【開催場所】 出島メッセ長崎
- 【開催方式】 単独開催



### 開催に当たっての工夫した事項

- 開催場所の選定
  - 長崎駅近くの中心地にあり、イベント会場（2021年オープン）としての認知度が高く、また、交通の便が良く遠方からの参加も可能
- 周知広報
  - FM長崎で1月から毎週ハロトレ関係の周知を実施
  - 長崎駅前広場に設置されている大型ビジョンで動画（15秒）を放映

### 成果等

- 参加者数 197名 ※アンケート回答者132名
  - ハロトレを知らなかった・ハロトレは知っていたがどのような訓練コースがあるのか知りたかったとの回答が72名と、一定の周知効果あり

- 一方で、企業の人事担当者にもハロトレをアピールしたが、参加が少なく、企業の集客が課題

要改善

## 令和6年度

### 第2弾「ハロートレーニングフェス2024」

- 【開催日】 令和6年11月30日（土）
- 【開催場所】 出島メッセ長崎
- 【開催方式】 他のイベントと同日開催



### 前年度の開催結果等を踏まえた改善事項

- 開催方式の見直し
  - 企業を含め、さらなる集客を期待して、労働局主催の他のイベント（学卒向け企業交流会、就職氷河期世代向け企業説明会）との同日・同会場での開催を実施
- 周知広報
  - FM長崎での周知を、職業訓練に特化した内容から、潜在求職者や求人者等のハローワークの利用促進も念頭においた内容に変更
  - 駅前広場の大型ビジョンで放映している動画をYouTube広告でも配信

### 成果等

- 参加者数 233名 ※アンケート回答者91名
  - ハロトレを知らなかった・ハロトレは知っていたがどのような訓練コースがあるのか知りたかったとの回答が58名と、昨年度と同様一定の周知効果あり

- 一方で、前回同様、企業の参加が低調であったことから、更なる改善が必要

要改善

## 令和7年度

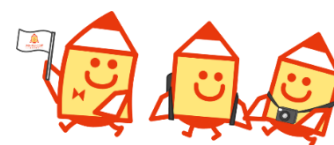
### 「ハロートレーニングフェス2026」

- 【開催日】 令和8年2月14日（土）
- 【開催場所】 出島メッセ長崎
- 【開催方式】 他のイベントと同日開催



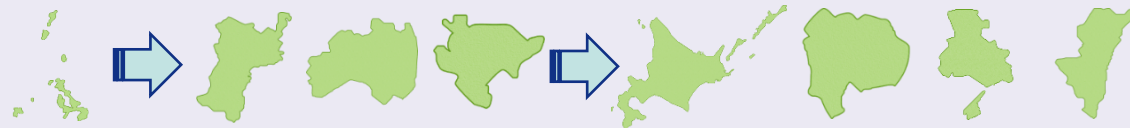
### 前年度の開催結果等を踏まえた改善事項

- 同日・同会場で開催するイベントの見直し
  - 学卒者よりも離職者訓練への誘導可能性が高い一般層の集客を期待して、同日開催するイベントを若年者（35歳以下）向け企業説明会及び中高年向け企業説明会に変更
- 周知広報
  - 企業への訓練の認知度向上やハロートレーニングフェスの集客を目的に、経済団体（中小企業団体中央会、商工会議所・商工会 計9団体）を訪問し、会報誌への掲載やチラシ配布を依頼
- 開催時期の見直し
  - 4月開講の訓練の充足が厳しいことを踏まえ、開催時期を見直し、訓練の募集時期を見据えて、新規求職者が多くなる2月開催に変更



# 各地域における取組事例【好事例の横展開の成果等】

- 令和6年度第1回の当協議会で取り上げた、長崎労働局主催の「ハロートレーニングフェス2024」を参考にした取組が更に増加



## 令和5年度

### ○長崎労働局

「ハロートレーニングフェス2024」

- 令和6年2月25日開催



## 横展開の成果

### 参加者数

- 197名 (5年度) → 506名 (6年度) → 1,342名 (7年度)

### アンケート結果

- ハロートレーニングを知らなかった
  - 169名 (5～7年度計) ※アンケート総回答者625名
- どのような訓練コースがあるのか知りたかった
  - 120名 (5～7年度計) ※アンケート総回答者346名

※7年度分には、1月以降開催の福島局、兵庫局、長崎局開催分を含んでいない

## 令和6年度

### ○宮城労働局

「ハロトレまつり」

- 令和7年2月1日開催



### ○福島労働局

「ハロートレーニングフェス」 inふくしま

- 令和7年2月8日開催



### ○長崎労働局

第2弾  
「ハロートレーニングフェス2024」

- 令和6年11月30日開催



### ○佐賀労働局

「学びフェス」

- 令和7年1月8日開催



## 令和7年度

### ○北海道労働局

「ハロトレフェア inチ・カ・ホ」

- 令和7年12月18日開催



### ○宮城労働局

「ハロトレまつり」

- 令和7年11月12日開催



### ○福島労働局

「ハロートレーニングフェス」 inふくしま 2026

- 令和8年1月31日開催



### ○山梨労働局

「ハロトレフェスタ2025」

- 令和7年11月29日開催



### ○兵庫労働局

「ハロトレフェス2026」

- 令和8年1月14日開催



### ○佐賀労働局

「学びフェス」

- 令和7年12月20日開催



### ○長崎労働局

「ハロートレーニングフェス2026」

- 令和8年2月14日開催



### ○宮崎労働局

「輝フェス」

- 令和7年12月21日開催



## 令和 8 年度 全国職業訓練実施計画（案）

## 第 1 総則

## 1 計画のねらい

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

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

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

## 2 計画期間

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

## 3 計画の改定

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

## 第 2 労働市場の動向、課題等

## 1 労働市場の動向と課題

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

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるよ

うな環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

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

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

## 2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で2,955,587人（前年同月比99.1%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和7年11月末現在で1,405,894人（前年同月比99.9%）であった。

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

<令和7年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	67,392人（前年同期比95.0%）
求職者支援訓練	26,274人（前年同期比99.1%）
在職者訓練	59,579人（前年同期比100.6%）

## 第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
  - ・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある
  - ・就職率は依然高水準で推移している

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

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

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

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

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

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

なお、令和6年度より試行的に実施していた「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練」については、令和8年度より公共職業訓練として全国展

開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

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

#### 第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

##### 1 離職者に対する公的職業訓練

###### (1) 離職者に対する公共職業訓練

###### ア 対象者数及び目標

###### (国の施設内訓練)

対象者数 23,000 人  
目標 就職率：82.5%

###### (委託訓練)

対象者数 74,263 人  
目標 就職率：75%

###### イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

###### ① 職業訓練の内容等

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

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

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

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

## ③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じ

た職業訓練を実施する。

- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

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

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

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

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

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

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

基礎コース 30%

実践コース 10%

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

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、

当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。

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

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

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

に、職場見学会、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。

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

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

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

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

### (1) 対象者数

国	1,500人
都道府県	300人

### (2) 職業訓練の内容等

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

## 3 在職者に対する公共職業訓練等

### (1) 対象者数

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

## （2）職業訓練の内容等

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

## 4 学卒者等に対する公共職業訓練

### （1）対象者数及び目標

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

### （2）職業訓練の内容等

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

## 5 障害者等に対する公共職業訓練

### （1）対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数 2,930人  
 目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

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

第5 令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（P）

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

- ・ データに基づくP D C Aサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進す

る。

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

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



# 令和 8 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 8 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 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

#### (3) 計画の改定

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

#### (1) 労働市場の動向と課題

県内の雇用情勢については、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し、省人化・省力化の動きも相まって、有効求人倍率は令和 6 年 5 月から令和 6 年 7 月まで 3 か月連続で 1 倍を下回った。その後、人手不足が顕著な運輸業、郵便業やサービス業で求人数が増加し、また有効求職者数も減少傾向で推移したことで、有効求人倍率は上昇基調で推移し、令和 7 年 12 月の有効求人倍率は 1.09 倍に上昇した。緩やかに持ち直しの動きが見られるものの、物価の上昇等が雇用に与える影響に引き続き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。

#### (2) 職業訓練の実施状況

令和 7 年 4 月から令和 7 年 12 月末現在で、滋賀県における新規求職者数は 39,165 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 17,644 人となっている。

○令和 7 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） 835 人（令和 7 年 12 月末現在）
- ・求職者支援訓練 182 人（令和 7 年 12 月末現在）

○令和7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7年12月末現在）
  - 施設内訓練 89.4%
  - 委託訓練 62.4%
- ・求職者支援訓練（令和7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 40.0%
  - 実践コース 60.0%

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

令和6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- 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
- ⑤ 委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること

といった課題がみられた。

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

- ①については、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。また、「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえ、受講者数増加に向け、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講奨励の強化を行う。
- 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、受講希望者のニーズに沿った適切な受講奨励及び的確な就職支援の実施のため、ハローワーク窓口職員の知識向上や事前説明会・見学会の機会確保により一層取り組む。
- 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。
- ⑤については、受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。あわせて、滋賀県と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討する。

### 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8年度計画 対象者数（定員）541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）	31	386	
機械系	15	190	
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）	8	100	
建築施工系	1	20	
建築内装系	2	20	
機械系	3	35	

	電気系	1	15	
	機械系	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）		4	55	
	建築内装系	2	20	
	情報系	1	15	
	服飾系	1	20	
合 計		43	541	

- ・ 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8年度中に再編後の訓練科の訓練を開始する。
- ・ 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。

## アー２ 施設外委託訓練

○令和8年度計画 対象者数（定員）860人（60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	17	0	1	2	
介護福祉士養成科	1	6	0	0	1	
保育士養成科	1	6	0	1	0	
栄養士養成科	1	5	0	0	1	
知識等習得等コース	54	798	7	15	32	
事務系	33	489	3	11	19	母子母等優先型を含む
情報系	9	135	0	0	9	母子母等優先型を含む
介護・福祉系	7	105	3	3	1	母子母等優先型を含む
その他	5	69	1	1	3	定住外国人向けコース等
eラーニングコース	3	45	—	—	3	
情報系	3	45	—	—	3	

合 計	60	860	7	16	37
-----	----	-----	---	----	----

※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機関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8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」、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8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	95
実践コース	252
介護系	45
デジタル系 (※)	75
その他	87
eラーニングコース	45
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

- ・ 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上で、対象者の特性や訓練ニーズに応じた多様な分野の職業訓練の設定に努めることとする。
- ・ 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。
- ・ 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%

なお、申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（実績枠）に対する認定申請が当該実績枠の上限を下回る場合は、余剰分を新規参入枠に振替を可能とする。

- ・ 訓練の認定は四半期ごとに認定する。
- ・ 申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、
  - ①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。
  - ②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。
- ・ 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、選定方法は上述の方法と同様とする。
- ・ 実践コースで設定された訓練分野において、当該訓練分野の訓練コースが認定されなかった場合の余剰定員は、実践コースの他分野に振替ができるものとする。
- ・ 第3四半期以降において、定員に満たなかった場合の繰り越し分及び中止となったコースの繰り越し分については、実践コース内における各分野間の振替や、基礎・実践コース間の振替ができるものとする。
- ・ 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コースまでとし、かつ、「実践コース」を含む全体の申請は、2コースまでとする。  
ただし、eラーニングコースは、1機関が行える申請数は1コースまでとする。
- ・ 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名を上限とする。
- ・ 受講者の就職率については、基礎コース60%、実践コース63%を目指す。（就職は雇用保険適用就職とする。）

#### 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、訓練修了後の就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。
- ・ 全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

## （２） 在職者に対する公共職業訓練等

○令和 8 年度計画 対象者数（定員） 3,012 人（324 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)	59	539	
機械系	24	214	
電気・電子系	17	170	
居住系	18	155	
滋賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター滋賀)	109	1,100	
機械系	63	645	
電気・電子系	45	450	
居住系	1	5	
高等技術専門校（米原校舎） (テクノカレッジ米原)	104	910	
機械系	21	203	
溶接系	23	121	
電気系	30	292	
制御系	30	294	
高等技術専門校（草津校舎） (テクノカレッジ草津)	52	463	
機械系	9	80	
溶接系	7	33	
自動車系	4	40	
電子・情報系	30	300	
ビジネスマナー系	2	10	
合 計	324	3,012	

- ・ 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) 学卒者等に対する公共職業訓練

○令和8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
	居住システム系 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、産業の基盤を支える高度な知識と技能・技術を兼ね備えた高度実践技能者を育成する。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

○令和8年度計画 対象者数(定員)33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)	13	
	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	12	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。

令和 8 年度滋賀県地域職業訓練実施計画（案）における令和 7 年度からの主な変更点

※[ ]内は昨年度計画の数字

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

- ・令和 8 年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループにて検証対象分野（案）となることから、効果検証結果を踏まえ、受講者数増加に向け受講勧奨の強化を追記。
- ・受講希望者のニーズに沿った適切な受講勧奨及び的確な就職支援の実施のため、ハローワーク窓口職員の知識向上や事前説明会・見学会の機会確保により一層取り組むことを追記。
- ・委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があることを追記。受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図ることを追記。滋賀県と連携した就職支援の強化を検討することを追記。

### 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 8 年度計画 対象者数（定員）541 [538] 人

- ・県立高等技術専門校において、令和 7 年度に訓練科の見直し・集約を実施し、令和 8 年度から再編した訓練を開始する。

##### アー 2 施設外委託訓練

○令和 8 年度計画 対象者数（定員）860 [1,264] 人（60 [87] コース）

- ・施設外委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があることから、受講者の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。

#### イ 求職者支援訓練の対象者数等

○令和 8 年度計画

- ・受講者の就職率については、基礎コース 60 [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。）
- ・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%

なお、申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（実績枠）に対する認定申請が当該実績枠の上限を下回る場合は、余剰分を新規参入枠に振替を可能とする。

- ・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 コースまでとし、かつ、「実践コース」を含む全体の申請は、2 コースまでとする。

ただし、eラーニングコースは、1 機関が行える申請数は 1 コースまでとする。

- ・実践コースで設定された訓練分野において、当該訓練分野の訓練コースが認定され

なかった場合の余剰定員は、実践コースの他分野に振替ができるものとする。

・第3四半期以降において、定員に満たなかった場合の繰り越し分及び中止となったコースの繰り越し分については、実践コース内における各分野間の振替や、基礎・実践コース間の振替ができるものとする。

求職者支援訓練の募集における要件等を見直し、改正する。

#### ウ 職業訓練の効果的な実践の取組

・全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。

ものづくり訓練に限らず、全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシー等のリテラシー向上を促進するよう修正。

#### (2) 在職者に対する公共職業訓練等

○令和8年度計画 対象者数（定員）3,012 [3,609] 人（276 [389] コース）

#### (3) 学卒者等に対する公共職業訓練

・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、産業の基礎を支える高度な知識と技能・技術を兼ね備えた高度実践技能者を育成する。

・学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

# ハロートレーニング（離職者向け）の8年度計画

資料3-3

## 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・求職者雇 用支援機構）	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	270	15	180		75
	営業・販売・事務分野	444		444		
	医療事務分野	45		45		
	介護・医療・福祉分野	162		117		45
	農業分野	0				
	旅行・観光分野	0				
	デザイン分野	20	20			
	製造分野	356	60		296	
	建設関連分野	60	60			
	理容・美容関連分野	24		24		
その他分野	272		50	90	132	
求職者支援訓練（基礎コース）		95				95
合計		1,748	155	860	386	347
(参考) デジタル分野		450	15	180	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。



令和 8 年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける  
訓練分野の選定について

1 検証対象分野（案）

介護・医療・福祉分野

2 選定理由

- ・ 少子高齢化に伴い、介護人材は慢性的な人材不足であり、人材確保において課題があるため。
- ・ 介護・医療・福祉分野の訓練修了者の就職率は高いものの、定員充足率は低く、受講者確保に向けた取組が求められるため。
- ・ ハローワークにおける重点課題として、介護人材や保育人材、医療人材の確保に向けた取組強化を実施していくため。

3 ワーキンググループ構成員

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

4 検証対象コースの選定

公共職業訓練及び求職者支援訓練のうち、選定された分野の中から訓練修了者が比較的多い訓練コースを 3 コース以上選定する。

5 具体的な検証方法等

訓練実施機関・訓練修了者・採用企業に対して、電話・アンケートによるヒアリングを実施して、訓練内容の効果や改善点・要望事項等を把握し、「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理する。

なお、検証結果（改善促進策（案））については、令和 8 年度第一回滋賀県地域職業能力開発促進協議会において報告することとする。



地域職業能力開発促進協議会に設置する  
 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ スケジュール

	令和7年度	令和8年度 上半期	令和8年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月30日 協議会開催		9月中旬～下旬 協議会開催
滋賀県地域職業能力開発促進協議会	3月12日 協議会開催 ① 検証対象 介護・医療・福祉 分野を検証		地域協議会から 検討結果を報告 1月下旬 協議会開催
ワーキンググループ (WG)		② ヒアリング内容、 作業分担の決定 5月下旬	10月下旬～ 11月上旬 協議会開催 ⑤ WGから報告→次年度の計画の策定に反映
		③ ヒアリング 6～8月中旬	2月下旬～ 3月上旬 協議会開催
		④ 結果整理 8月下旬	
		④ 改善促進策(案)検討 9月下旬	
		選定分野のうち3コース以上×3者 (修了者、採用企業、実施機関)	

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定
- ② ワーキンググループ (WG) は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、ヒアリング内容を決定する。ヒアリングに関して作業分担を決定する。
- ③ WGは、各コースの対象の3者にヒアリング。(ヒアリング対象：訓練修了者、訓練終了者の採用企業、訓練実施機関)
- ④ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理→改善促進策(案)を検討。
- ⑤ WGは、令和8年度第1回地域協議会に改善促進策(案)を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

## 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した上で、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7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。

人材開発に取り組む事業主を支援します！

# 「人材開発支援策」のご案内

令和7年9月改訂版

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

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 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>職業能力検定認定制度</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・リスクリング推進事業</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
		→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
		→	<b>教育訓練休暇給付金</b>	P.7
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.7	
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.8 ~9	

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

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

## 主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

ハロトレくん



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

### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

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

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



### お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

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

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

## ものづくりマイスター

講師派遣

### ニーズにあわせて最適な「ものづくりマイスター」を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」（ものづくり分野等で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）が実践的な実技指導を行います。

対象職種	製造・建設・IT系等129職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装、Webデザインなど）
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作など



#### 受講者の声

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

お問い合わせ

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



## 職業能力検定認定制度 （団体等検定制度・社内検定認定制度）

キャリア形成

### 「能力検定認定制度」で技能の見える化・標準化を実現！

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

【ロゴマーク】



団体等検定



認定社内検定

#### 認定の効果

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



お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制度

検索

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

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

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**

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○

職種・地位 機械設備 レベル レベル2 評価者氏名 ●●●●

評価時期 年 月 日 ~ 年 月 日

**スキルレベルチェックグラフ**

スキルアップ上の課題

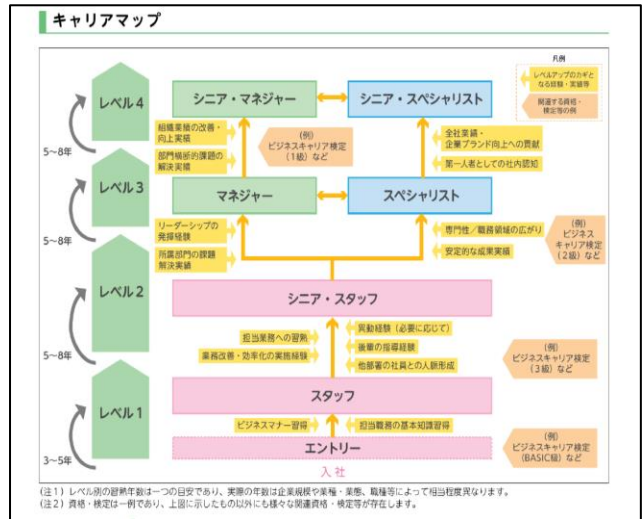
スキルアップ目標

スキルアップのための活動計画

実績

能力ユニット点数一覧

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
顧客視点に立った業務	1.7	1.7	1.8
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・条件の把握	2.0	2.0	1.7
安全衛生業務	2.0	1.5	2.0
環境意識	1.0	1.0	1.5
異業・工場の取組	1.0	2.0	1.7
空想評価	2.0	1.5	2.0
空想評価測定	1.2	1.5	1.5
総得点	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

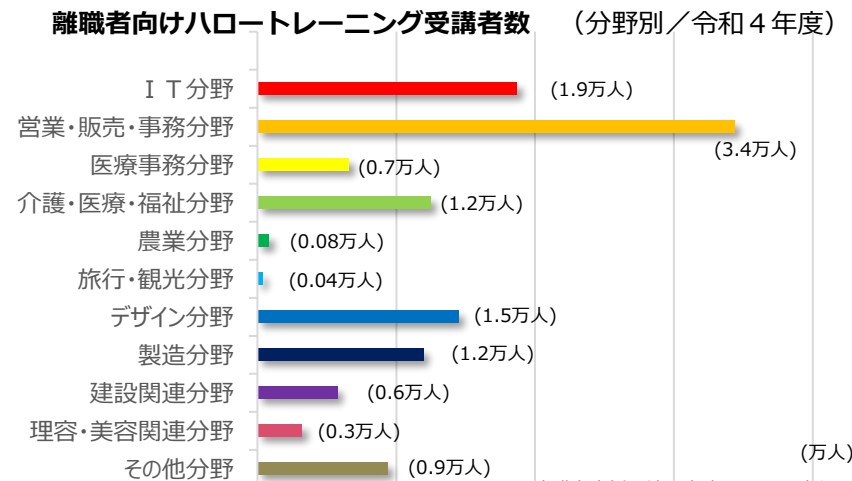


求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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、訓練分野也多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニングを受講した方の採用をご検討ください。



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.8参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

## キャリアコンサルティングとは

### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを受けることができます。

## セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるとい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.8参照）。

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



お問い合わせ

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

キャリア形成・リスキリング支援センター

検索



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

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

- 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.8参照）。
- 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

教育訓練給付金 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム  
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

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

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

キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

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

お問い合わせ

ハローワーク  
教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は

教育訓練休暇給付金

検索



## 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！



認定マーク

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

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

## <人への投資促進コース>

### ○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

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

### ○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

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

### ○ 定額制訓練

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

### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

### ○ 長期教育訓練休暇制度

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

### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

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

## <事業展開等リスキリング支援コース>

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

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額を増額しています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 70%	800(400) 円/時・人	-	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 85%	1,000 (500) 円/時・人	-	
	認定実習併用職業訓練	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※2	70%		10(9) 万円/人	100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※3	-	-	36万円※3	-	-	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000 (500) 円/時・人	-	-	-	-
		成長分野	75%	1,000円 /時・人※4	-	-	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	800(400) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	1,000 (500) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	-	-	75(60)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-	60%	-	-	
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務 等制度	長期休暇	20万円※3	1,000 (800) 円/時・人※5	-	24万円※3	- (1,000) 円/時・人※5	-
		短時間勤務等	20万円※3	-	-	24万円※3	-	-
事業展開等リスティング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	1,000 (500)円/ 時・人	-	-	-	-	

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

※2 正社員化した場合に助成。

※3 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※4 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※5 有給による休暇を取得した場合に対象。



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





# 滋賀のものづくり 職人図鑑



滋賀県のものづくり現場で活躍する職人たちが、ものづくりの楽しさ、やりがい、そして仕事の面白さを熱く語ります。  
多彩な職種の職人たちのリアルな声から、君の「やりたい仕事」が見つかる。  
さあ、「滋賀のものづくり職人図鑑」で君の未来を探そう。



滋賀のものづくり  
職人図鑑



## 未来を担う 若き技能者たち

滋賀で活躍する若手の職人が、仕事のやりがいや面白さを紹介。現場での働き方やものづくりの魅力を伝える動画です。

### ● おうみ若者マイスター(アーク溶接工)

ブルドーザーの運転席の溶接作業をしています。製品の強度に関わる重要な工程なので、使命感を持って取り組んでいます。



取材先：コマツ

### ● おうみ若者マイスター(金属手仕上げ)

冷蔵庫の金型の制作に関わる仕事をしています。自分で作った金型が工場で生産され、完成品を見ると大きなやりがいを感じます。



取材先：パナソニック株式会社

### ● 技能五輪全国大会 出場選手(フライス盤)

技能五輪全国大会にむけて訓練しています。結果が出ずに苦しい時期もありますが、挑戦するなかで得た経験や能力を仕事に活かしていきたいです。



取材先：兵神装備株式会社

### ● 技能五輪全国大会 出場選手(建築大工)

先輩のもとで作業の流れや道具の使い方を学んでいます。家一軒を最初から最後まで任せてもらえる大工を目標にしています。



取材先：株式会社安土建築工房

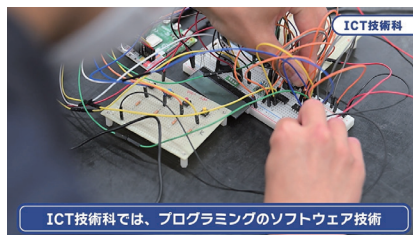
高等技術専門校では就職に必要なスキルや知識を習得でき、ものづくりへの第一歩を応援します。高校生・求職者のみなさん、未来をつくる仕事に挑戦しませんか？



## 滋賀県立高等技術専門校(テクノカレッジ)

未来を支える技術を身につけよう！

テクノカレッジ米原、テクノカレッジ草津では、短期課程(求職者対象)と普通課程(高卒以上の方対象)の公的職業訓練を実施しています。新規学卒者や離転職者、障害者を対象として就職に必要な知識や技能の習得のための職業訓練を実施するなど、労働者の職業生活の設計に即した職業能力開発の促進に取り組んでいます。



ICT技術科では、プログラミングのソフトウェア技術



テクノカレッジ  
についてはこちら

お問合せ

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課 能力開発支援係  
〒520-8577 滋賀県大津市京町4丁目1番1号  
TEL: 077-528-3755 FAX: 077-528-4873

動画視聴後はアンケートに  
ご協力お願いします



滋賀県