

(案)

島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

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

2 構成員

(1) 協議会は、次に掲げる者を参集者として構成する。

- ① 学識経験者
- ② 労使団体その他産業界の関係者
- ③ 教育訓練機関等関係者
- ④ 地方公共団体その他関係行政機関の関係者
- ⑤ 職業紹介事業者
- ⑥ 労働局

(2) 協議会には、必要に応じ、その他関係者の出席を求めることができる。

3 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。

4 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。

5 協議会の開催

協議会は、原則として年2回開催し、中央職業能力開発促進協議会の開催に合わせ、又は地域の状況等を踏まえ開催する。

6 協議事項

協議会は、次に掲げる事項について協議する。

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

7 事務局

協議会の事務局は、島根労働局職業安定部訓練室に置く。

8 その他

- (1) 協議会の議事については、別に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。

附 則

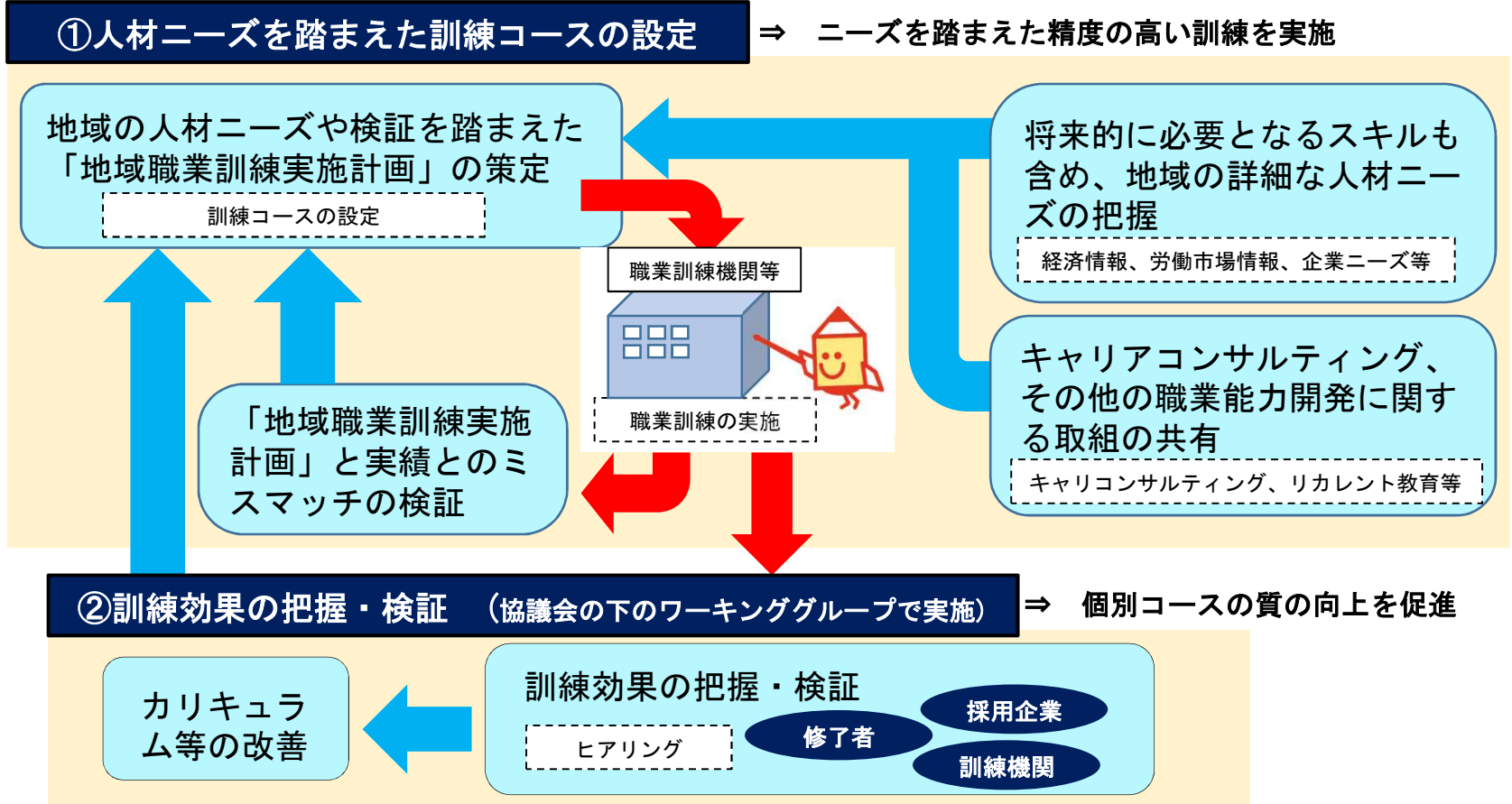
この要綱は、令和4年 月 日から施行する。

地域職業能力開発促進協議会の概要

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

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

地域職業能力開発促進協議会の協議事項



島根労働局発表

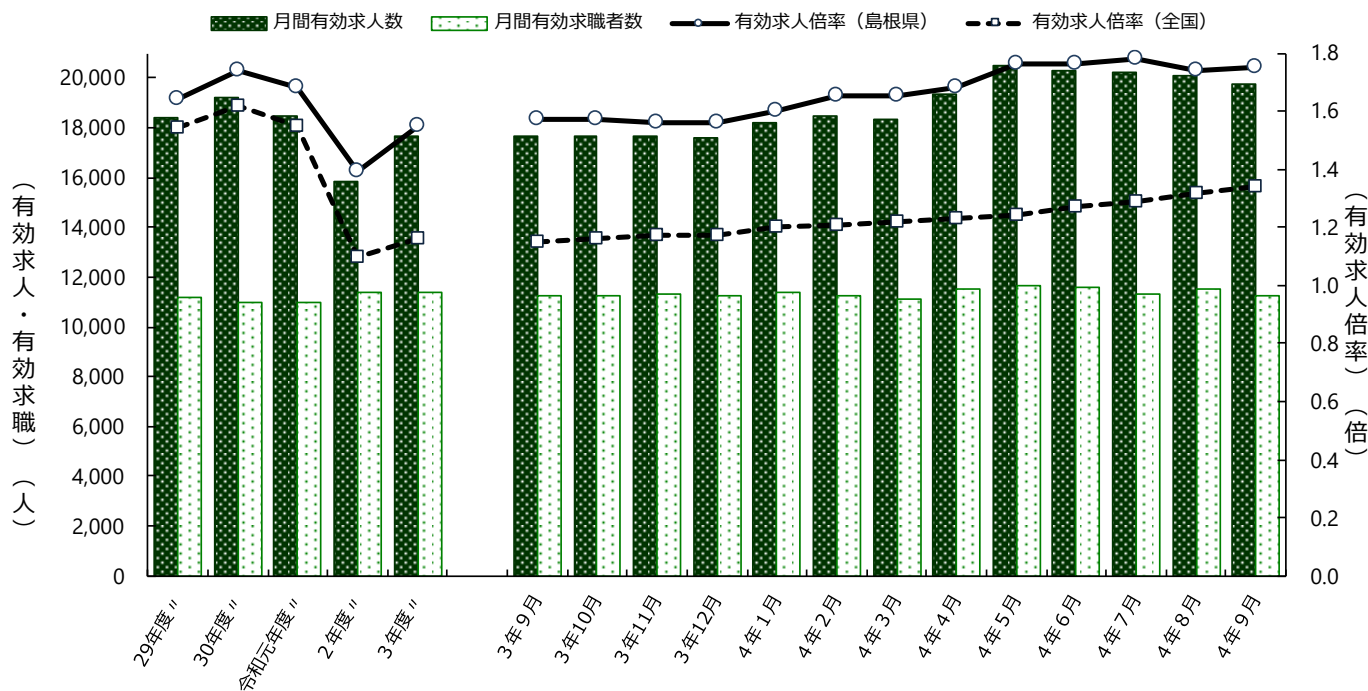
令和4年10月28日(金)

担当 職業安定部職業安定課 課長 門脇 登
 課長補佐 亀山 誠也
 地方労働市場情報官 坂本 秀和
 TEL 0852-20-7016

島根の雇用情勢（令和4年9月分）

- 9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.75倍となり、前月の1.74倍を0.01ポイント上回りました。
- 月間有効求人数（季節調整値）は19,775人で、前月比で342人（1.7%）減少しました。
- 月間有効求職者数（季節調整値）は11,274人で、前月比で263人（2.3%）減少しました。
- 就職件数は1,006件で、前年同月比で48件（5.0%）増加しました。
- 雇用保険被保険者数は202,922人で、前年同月比で1,296人（0.6%）減少しました。
- 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。

求人、求職及び求人倍率の推移



項目 \ 年月	29年度 平均	30年度 平均	元年度 平均	2年度 平均	3年度 平均	3年9月	3年10月	3年11月	3年12月
月間有効求人数	18,384	19,184	18,475	15,841	17,691	17,676	17,694	17,666	17,598
月間有効求職者数	11,195	11,002	10,973	11,368	11,402	11,282	11,270	11,297	11,282
有効求人倍率(島根県)	1.64	1.74	1.68	1.39	1.55	1.57	1.57	1.56	1.56
有効求人倍率(全国)	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.15	1.16	1.17	1.17
項目 \ 年月	4年1月	4年2月	4年3月	4年4月	4年5月	4年6月	4年7月	4年8月	4年9月
月間有効求人数	18,181	18,488	18,334	19,323	20,525	20,313	20,243	20,117	19,775
月間有効求職者数	11,384	11,227	11,141	11,506	11,674	11,562	11,351	11,537	11,274
有効求人倍率(島根県)	1.60	1.65	1.65	1.68	1.76	1.76	1.78	1.74	1.75
有効求人倍率(全国)	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34

(注)・月間有効求人数、月間有効求職者数は、新規学卒を除き、パートタイムを含む。
 ・月別の数値は季節調整値である。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。
 また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

〈参考1〉 月間有効求人数・月間有効求職者数（原数値）の推移

月間有効求人数（原数値）は19,328人で、前年同月に比べ1,907人（10.9%）増加した。

月間有効求職者数（原数値）は11,098人で、前年同月に比べ12人（0.1%）減少した。

有効求人倍率（原数値）は1.74倍で、前年同月に比べ0.17ポイント上昇した。

		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
月間有効求人数	2年9月～3年9月	15,079	16,066	16,237	16,355	16,560	16,971	17,462	16,681	16,290	16,614	16,350	16,687	17,421
	3年9月～4年9月	17,421	18,015	18,189	18,171	18,996	19,433	19,447	19,043	19,187	19,375	19,049	19,441	19,328
月間有効求職者数	2年9月～3年9月	11,356	11,521	11,299	10,823	11,032	11,527	12,292	12,831	12,479	12,213	11,222	11,055	11,110
	3年9月～4年9月	11,110	11,083	10,947	10,356	10,760	11,093	11,671	12,456	12,428	12,053	11,227	11,349	11,098
有効求人倍率	3年9月～4年9月	1.57	1.63	1.66	1.75	1.77	1.75	1.67	1.53	1.54	1.61	1.70	1.71	1.74

〈参考2〉 地域別有効求人倍率（原数値）の状況

地域別 (前年同月)	県東部 1.67 (1.51)				隠岐の島 2.25 (2.52)	県央 1.64 (1.41)		県西部 2.01 (1.77)	
安定所別	松江	安来	出雲	雲南	隠岐の島	石見大田	川本	浜田	益田
有効求人倍率 (前年同月)	1.77 (1.61)	1.16 (1.04)	1.67 (1.52)	1.54 (1.27)	2.25 (2.52)	1.63 (1.41)	1.68 (1.40)	2.15 (1.69)	1.85 (1.87)
うち正社員 (前年同月)	1.34 (1.24)	0.89 (0.80)	1.27 (1.11)	1.45 (1.22)	1.76 (2.07)	1.43 (1.27)	1.62 (1.32)	2.14 (1.73)	1.75 (1.91)

1 求人の動向

(1) 新規求人の動向

9月の新規求人数（原数値）は7,234人で、前年同月に比べ552人（8.3%）増加した。

新規求人（原数値）の動向

	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
2年9月～3年9月	5,598	6,609	5,614	5,690	6,352	6,333	6,520	6,188	5,545	6,373	5,936	5,961	6,682
3年9月～4年9月	6,682	6,647	6,421	6,638	7,221	7,043	7,191	6,849	6,834	7,245	6,546	6,903	7,234
前年同月比 (%)	19.4	0.6	14.4	16.7	13.7	11.2	10.3	10.7	23.2	13.7	10.3	15.8	8.3

(2) 産業別新規求人状況

産業別の新規求人数(原数値)を前年同月比で見ると、「E製造業」(19.5%増)、「H運輸業、郵便業」(3.6%増)、「I卸売業、小売業」(22.7%増)、「M宿泊業、飲食サービス業」(13.1%増)、「P医療、福祉」(7.4%増)、「Rサービス業」(35.1%増)などで増加し、「D建設業」(3.0%減)、「L学術研究、専門・技術サービス業」(57.2%減)、「N生活関連サービス業、娯楽業」(4.6%減)、「O教育、学習支援業」(24.4%減)などで減少した。

産業別新規求人状況

産 業		一 般	パート	合 計	対前年同月比
産 業 別	A, B 農, 林, 漁 業 (01~04)	63	22	85	▲ 6.6
	C 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (05)	9	0	9	125.0
	D 建設業 (06~08)	757	29	786	▲ 3.0
	E 製造業 (09~32)	500	161	661	19.5
	09 食料品製造業	82	72	154	▲ 4.9
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	10	11	21	▲ 8.7
	11 繊維工業	40	12	52	67.7
	12 木材・木製品製造業	33	1	34	▲ 5.6
	13 家具・装備品製造業	6	0	6	200.0
	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	7	15	22	83.3
	15 印刷・同関連業	10	5	15	50.0
	16 化学工業	31	4	35	20.7
	17 石油製品・石炭製品製造業	2	0	2	0.0
	18 プラスチック製品製造業	35	5	40	110.5
	19 ゴム製品製造業	10	6	16	14.3
	21 窯業・土石製品製造業	35	6	41	32.3
	22 鉄鋼業	31	0	31	10.7
	23 非鉄金属製造業	0	0	0	-
	24 金属製品製造業	28	1	29	▲ 12.1
	25 はん用機械器具製造業	11	1	12	▲ 29.4
	26 生産用機械器具製造業	23	3	26	▲ 16.1
	27 業務用機械器具製造業	5	0	5	▲ 28.6
	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	32	3	35	52.2
	29 電気機械器具製造業	25	12	37	94.7
	30 情報通信機械器具製造業	5	0	5	▲ 16.7
	31 輸送用機械器具製造業	36	0	36	111.8
	20・32 その他の製造業	3	4	7	600.0
	F 電気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	3	0	3	200.0
	G 情報通信業 (37~41)	66	56	122	4.3
	H 運輸業, 郵便業 (42~49)	214	73	287	3.6
	I 卸売業, 小売業 (50~61)	480	683	1,163	22.7
J 金融業, 保険業 (62~67)	38	4	42	▲ 27.6	
K 不動産業, 物品賃貸業 (68~70)	29	12	41	▲ 26.8	
L 学術研究, 専門・技術サービス業 (71~74)	116	21	137	▲ 57.2	
M 宿泊業, 飲食サービス業 (75~77)	130	301	431	13.1	
N 生活関連サービス業, 娯楽業 (78~80)	132	135	267	▲ 4.6	
O 教育, 学習支援業 (81・82)	41	95	136	▲ 24.4	
P 医療, 福祉 (83~85)	904	604	1,508	7.4	
Q 複合サービス事業 (86・87)	23	16	39	▲ 30.4	
R サービス業 (88~96)	1,074	309	1,383	35.1	
91 職業紹介・労働者派遣業	480	43	523	55.7	
92 その他の事業サービス業	334	239	573	19.4	
S, T 公務・その他 (97~99)	33	101	134	9.8	
合 計		4,612	2,622	7,234	8.3

(3) 正社員の求人動向

9月の正社員の有効求人倍率（原数値）は1.43倍で、前年同月に比べ0.14ポイント上昇した。

有効求人数（原数値）19,328人のうち正社員求人数は8,899人で、有効求人全数に占める割合は46.0%となった。

正社員の有効求人倍率等の状況

年月	全体の有効 求人倍率 (季節調整値)	正社員有効 求人倍率 (原数値)	有効求人数（原数値）			有効求職者数（原数値）		
			合計	正社員	構成比	合計	常用 フルタイム	構成比
3年9月	1.57	1.29	17,421	8,102	46.5	11,110	6,273	56.5
10月	1.57	1.29	18,015	8,224	45.7	11,083	6,394	57.7
11月	1.56	1.32	18,189	8,315	45.7	10,947	6,323	57.8
12月	1.56	1.39	18,171	8,276	45.5	10,356	5,934	57.3
4年1月	1.60	1.37	18,996	8,554	45.0	10,760	6,223	57.8
2月	1.65	1.37	19,433	8,726	44.9	11,093	6,383	57.5
3月	1.65	1.35	19,447	9,001	46.3	11,671	6,684	57.3
4月	1.68	1.31	19,043	8,886	46.7	12,456	6,773	54.4
5月	1.76	1.32	19,187	8,854	46.1	12,428	6,726	54.1
6月	1.76	1.36	19,375	8,923	46.1	12,053	6,575	54.6
7月	1.78	1.40	19,049	8,819	46.3	11,227	6,290	56.0
8月	1.74	1.39	19,441	8,889	45.7	11,349	6,374	56.2
9月	1.75	1.43	19,328	8,899	46.0	11,098	6,239	56.2

(注) 1. 正社員は、パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

2. 正社員有効求人倍率=正社員有効求人数/常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

2 求職の動向

(1) 新規求職者の動向

9月の新規求職者数（原数値）は2,264人で、前年同月に比べ89人(3.8%)減少した。

新規求職者（原数値）の動向

	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
2年9月～ 3年9月	2,366	2,432	2,068	1,881	2,499	2,570	2,990	3,674	2,386	2,422	2,063	2,128	2,353
3年9月～ 4年9月	2,353	2,254	2,111	1,929	2,653	2,405	2,808	3,632	2,473	2,396	2,042	2,287	2,264
前年同月比(%)	▲0.5	▲7.3	2.1	2.6	6.2	▲6.4	▲6.1	▲1.1	3.6	▲1.1	▲1.0	7.5	▲3.8

(2) 態様別新規求職者数の動向

9月のパートタイムを含む常用新規求職者を前年同月比で見ると、離職者(2.9%増)で増加し、在職者(12.4%減)、無業者(1.9%減)で減少した。

態様別常用新規求職者（パートタイムを含む）の推移

	3年9月	10月	11月	12月	4年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
新規求職者	2,315	2,209	2,083	1,872	2,597	2,373	2,771	3,556	2,442	2,367	2,011	2,265	2,244
前年同月比(%)	▲0.6	▲7.9	2.6	2.6	7.1	▲6.5	▲5.3	▲0.7	4.9	▲0.2	0.1	8.5	▲3.1
在職者	838	773	713	739	978	1,066	1,004	706	700	841	653	765	734
前年同月比(%)	5.8	5.7	3.3	14.9	9.3	▲5.2	▲9.7	▲4.2	▲0.1	7.3	10.5	7.0	▲12.4
離職者	1,262	1,231	1,148	955	1,417	1,135	1,491	2,530	1,449	1,281	1,168	1,300	1,299
前年同月比(%)	▲2.6	▲14.6	1.4	▲2.7	3.4	▲4.7	2.3	0.3	4.8	▲2.9	▲6.0	8.4	2.9
事業主都合	198	276	212	216	283	208	294	735	288	220	209	221	230
前年同月比(%)	▲25.3	▲14.6	▲9.0	▲3.6	▲16.3	▲4.1	▲6.1	▲8.9	▲12.5	▲21.7	▲13.3	0.9	16.2
自己都合	983	895	855	672	1,036	845	1,089	1,567	1,043	968	882	1,004	987
前年同月比(%)	3.5	▲14.0	2.3	▲5.0	8.5	▲4.8	4.9	7.8	8.0	1.3	▲3.3	12.7	0.4
自営	36	21	27	28	44	28	27	23	41	22	34	26	27
前年同月比(%)	50.0	23.5	50.0	33.3	51.7	▲20.0	▲15.6	▲36.1	32.3	▲26.7	3.0	▲18.8	▲25.0
無業者	215	205	222	178	202	172	276	320	293	245	190	200	211
前年同月比(%)	▲10.4	▲9.3	6.7	▲10.6	27.0	▲22.2	▲22.5	▲0.3	19.1	▲8.6	8.6	14.9	▲1.9

3 就職の状況

9月の就職件数は1,006件で、前年同月に比べ48件(5.0%)増加した。

就職率は44.4%で、前年同月に比べ3.7ポイント上昇した。

就職の状況

		就職件数(件)	前年同月比(%)	就職率(%)	前年同月差(P)	新規求職者数
2年	9月	1,007	▲ 11.4	42.6	▲ 2.1	2,366
	10月	1,027	▲ 9.7	42.2	▲ 2.3	2,432
	11月	975	0.7	47.1	5.1	2,068
	12月	840	▲ 6.4	44.7	1.6	1,881
3年	1月	749	▲ 12.8	30.0	0.4	2,499
	2月	1,024	▲ 0.6	39.8	▲ 1.3	2,570
	3月	1,593	13.4	53.3	3.6	2,990
	4月	1,173	9.6	31.9	0.6	3,674
	5月	996	10.8	41.7	1.1	2,386
	6月	1,173	15.6	48.4	8.2	2,422
	7月	925	▲ 5.4	44.8	3.9	2,063
	8月	861	▲ 3.4	40.5	▲ 2.5	2,128
	9月	958	▲ 4.9	40.7	▲ 1.9	2,353
	10月	1,012	▲ 1.5	44.9	2.7	2,254
	11月	1,000	2.6	47.4	0.3	2,111
	12月	874	4.0	45.3	0.6	1,929
4年	1月	811	8.3	30.6	0.6	2,653
	2月	1,012	▲ 1.2	42.1	2.3	2,405
	3月	1,382	▲ 13.2	49.2	▲ 4.1	2,808
	4月	1,076	▲ 8.3	29.6	▲ 2.3	3,632
	5月	1,082	8.6	43.8	2.1	2,473
	6月	1,130	▲ 3.7	47.2	▲ 1.2	2,396
	7月	886	▲ 4.2	43.4	▲ 1.4	2,042
	8月	927	7.7	40.5	0.0	2,287
	9月	1,006	5.0	44.4	3.7	2,264

(注) 就職率(%) = 就職件数/新規求職者数×100

4 雇用調整助成金休業等計画受理の状況

	令和 2年度	令和 3年度	4年													
			3年 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	
計画受理件数(件)	708	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
対前年同月比(%)	622.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
対象労働者数(人)	14,617	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
対前年同月比(%)	107.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注) 令和2年5月から、特例措置により休業等計画届の提出が不要になっている。

5 人員整理の状況

9月の人員整理実施事業所は27事業所で、前年同月に比べ2事業所(8.0%)増加した。

27事業所を産業別で見ると、「卸売業、小売業」が9事業所、「宿泊業、飲食サービス業」が7事業所、「製造業」が3事業所などとなった。

解雇者数は51人で、前年同月に比べ8人(13.6%)減少した。

解雇者数51人を産業別で見ると、「卸売業、小売業」が18人、「宿泊業、飲食サービス業」が10人、「農林漁業」が8人などとなった。

月別人員整理の状況

	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	3年		4年										
				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
事業所数	337	497	373	25	31	14	33	39	19	27	53	22	26	32	23	27
前年同月比(%)	▲8.2	47.5	▲24.9	▲39.0	▲16.2	▲41.7	3.1	▲15.2	▲40.6	▲35.7	▲25.4	▲40.5	▲16.1	10.3	35.3	8.0
解雇者数(人)	979	1,356	984	59	76	39	69	100	50	91	172	29	38	62	58	51
前年同月比(%)	▲13.0	38.5	▲27.4	▲33.7	▲10.6	▲38.1	▲12.7	▲36.3	▲10.7	16.7	▲35.6	▲65.9	▲33.3	10.7	65.7	▲13.6

産業別人員整理の状況

	合計	農林 漁業	鉱業	建設 業	製造 業	電気、 ガス、 熱供給	情報 通信	運輸 業	卸売、 小売	金融、 保険、 不動産	学術 研究	宿泊、 飲食	生活 関連、 娯楽	教育、 学習	医療、 福祉	複合 サービ ス	サー ビス	公務
事業所数	27	2			3		1	2	9		2	7			1			
構成比(%)	100	7.4			11.1		3.7	7.4	33.3		7.4	25.9			3.7			
解雇者(人)	51	8			4		1	2	18		2	10			6			
構成比(%)	100	15.7			7.8		2.0	3.9	35.3		3.9	19.6			11.8			

6 雇用保険の状況

雇用保険受給資格決定件数は613件で、前年同月と比べ11件(1.8%)増加した。

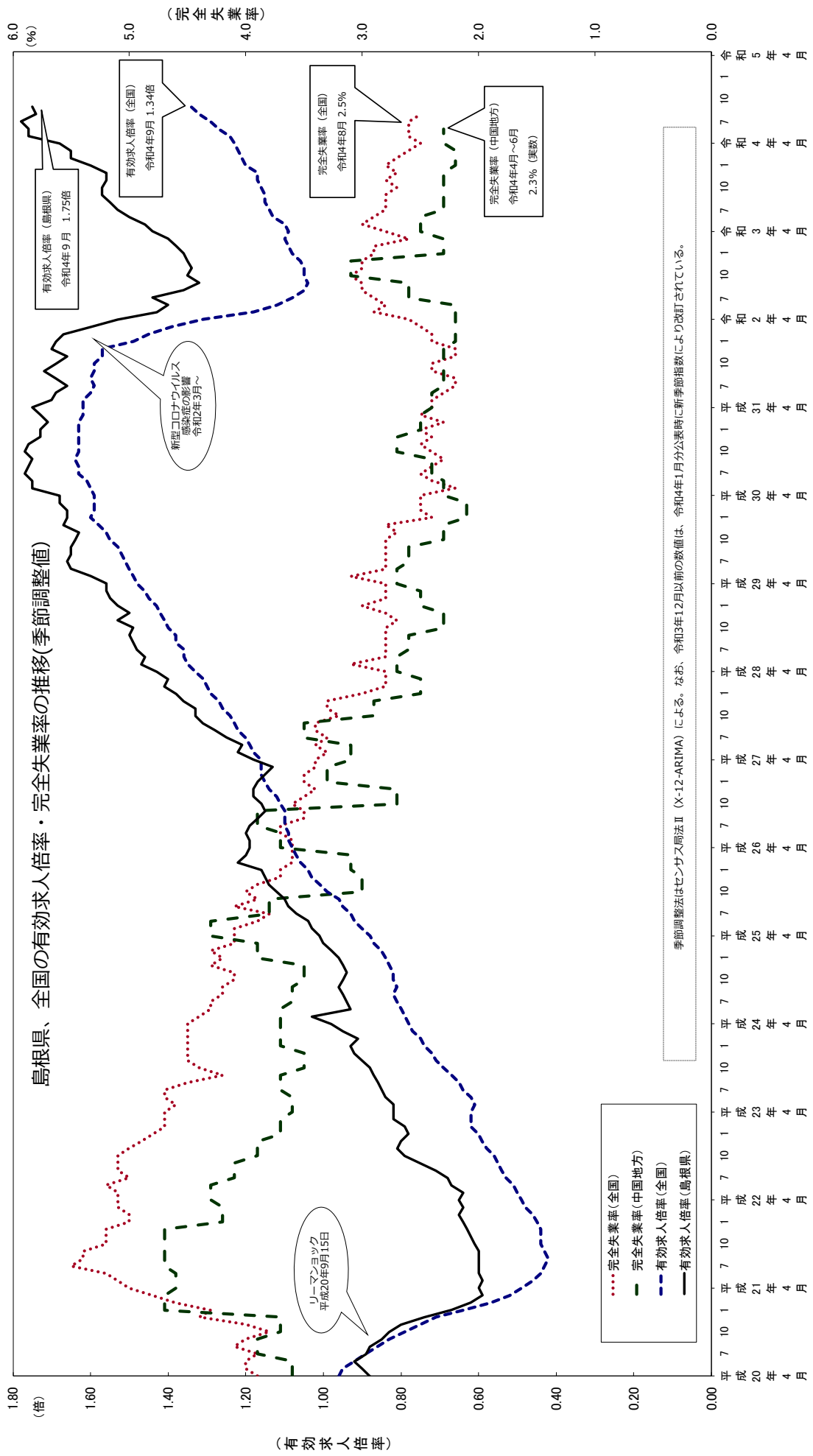
雇用保険受給者実人員2,323人で、前年同月と比べ242人(9.4%)減少した。

雇用保険被保険者数は202,922人で、前年同月と比べ1,296人(0.6%)減少した。

雇用保険の受給資格決定件数・受給者実人員・被保険者数の状況

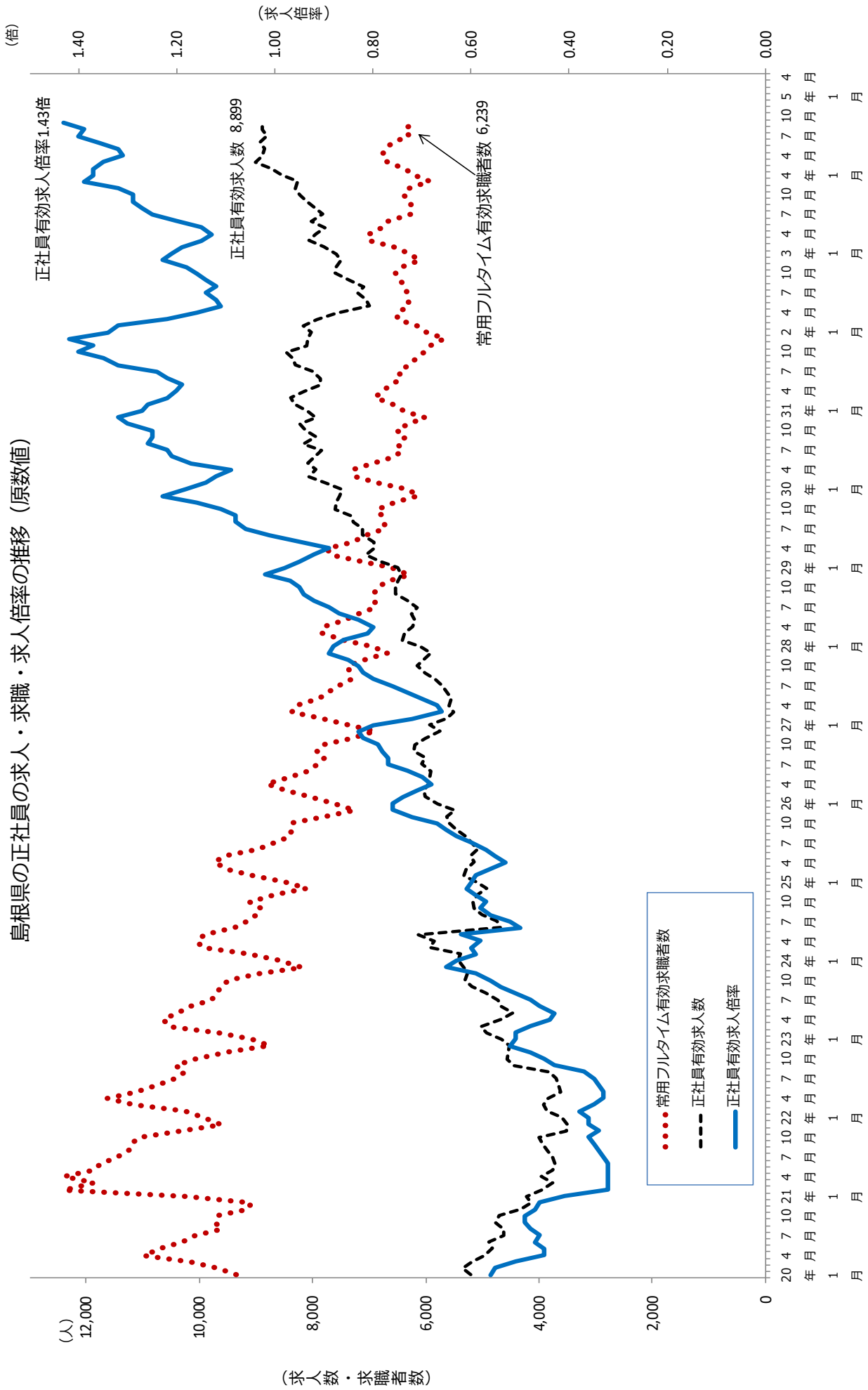
	3年		4年										
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
受給資格決定件数(件)	602	621	476	451	616	454	631	1,275	819	604	530	655	613
前年同月比(%)	▲8.4	▲14.9	▲13.0	▲1.1	▲3.9	▲15.3	▲8.9	▲2.5	3.5	▲6.4	▲15.7	16.3	1.8
受給者実人員(人)	2,565	2,278	2,257	2,080	2,014	1,868	1,904	1,972	2,051	2,373	2,390	2,533	2,323
前年同月比(%)	▲9.9	▲16.1	▲12.6	▲16.6	▲18.1	▲21.3	▲21.3	▲17.9	▲15.4	▲12.6	▲11.8	▲7.8	▲9.4
被保険者数(人)	204,218	203,755	204,038	203,768	202,941	202,843	202,217	201,231	202,911	203,287	203,315	203,012	202,922
前年同月比(%)	▲0.4	▲0.2	▲0.2	▲0.4	▲0.4	▲0.4	▲0.5	▲1.0	▲0.8	▲0.8	▲0.7	▲0.7	▲0.6

(注)9月分は速報値であり、修正があり得る。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

島根県の正社員の求人・求職・求人倍率の推移（原数値）



島根の雇用情勢判断について

島根県の雇用情勢判断は、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数、雇用保険被保険者数等の各種統計と他省庁等の景気判断を参考に島根労働局が決められています。

年 月	有効求人倍率	コ メ ン ト
令和3年 9月	1.57	○ 島根の雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが見られる。
令和3年10月	1.57	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和3年11月	1.56	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和3年12月	1.56	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和4年 1月	1.60	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和4年 2月	1.65	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和4年 3月	1.65	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和4年 4月	1.68	○ 島根の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつある。
令和4年 5月	1.76	○ 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。
令和4年 6月	1.76	○ 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。
令和4年 7月	1.78	○ 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。
令和4年 8月	1.74	○ 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。
令和4年 9月	1.75	○ 新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響を注視する必要があるが、県内の雇用情勢は持ち直している。

(注) 月別の数値は季節調整値である。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。また、季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。

用語の解説

○ 季節調整値

求人数や求職者数は経済状況だけでなく、季節的な理由により一定の規則性をもって変化するため、数字（原数値）をみるだけでは、その変化が経済状況によるものか、季節的な理由によるものかわからないことから、「季節的な変化を取り除いた数値」で比較する必要があり、これを「季節調整」といい、季節調整を行った数値を「季節調整値」という。

$$(\text{季節調整値} = \text{原数値} \div \text{季節指数} \times 100)$$

○ 常用

雇用契約において雇用期間の定めのないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く）をいう。

○ 正社員

パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

○ 新規求職申込件数

期間中に新たに受け付けた求職申込みの件数をいう。

○ 月間有効求職者数

「前月から繰越された有効求職者数」と当月の「新規求職申込件数」の合計数をいう。

○ 就職件数

有効求職者が安定所の紹介により就職したことを確認した件数をいう。

○ 新規求人数

期間中に新たに受け付けた求人数（採用予定人員）をいう。

○ 月間有効求人数

「前月から繰越された有効求人数」と「新規求人数」の合計数をいう。

○ 充足数

有効求人が、安定所の紹介により求職者と結合した件数をいう。

○ 求人倍率

求職者に対する求人数の割合をいい、「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得た「新規求人倍率」と、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た「有効求人倍率」の2種類がある。

○ 就職率

求職者に対する就職件数の割合をいい、「就職件数」を「新規求職申込件数」で除して算出したものをいう。

○ 受給資格決定件数

受け付けた離職票に基づき安定所が求職者給付を受ける資格があると決定した件数をいう。（基本手当及び高年齢求職者給付に係るものに限る。）

○ 受給者実人員

雇用保険の基本手当を実際に受けた受給資格者の実数をいう。

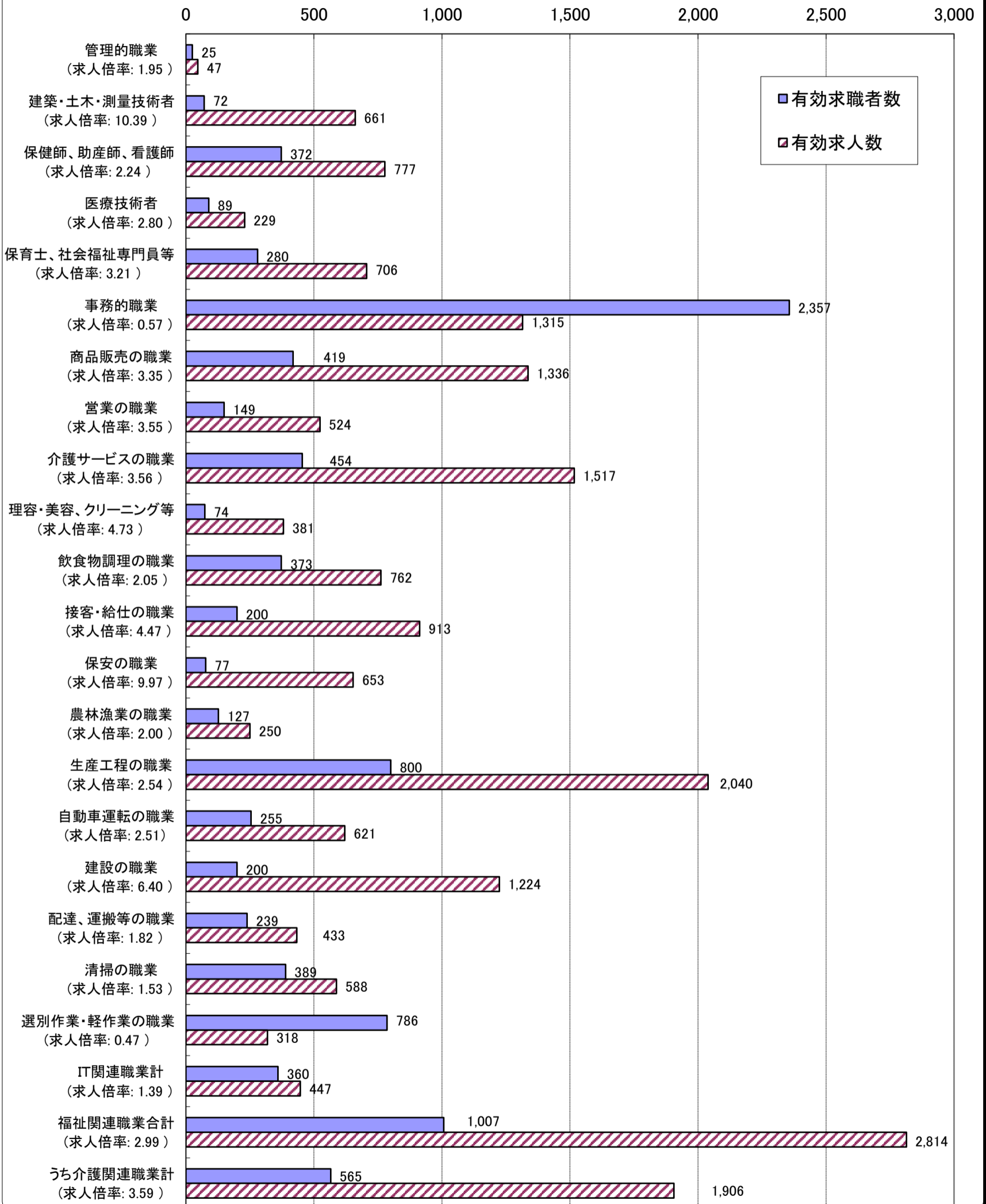
○ 被保険者数

適用事業所に雇用され、雇用保険の被保険者となっている者の数をいう。
(雇用期間が31日以上かつ週の労働時間が20時間以上)

求人数・求職者数の状況 一般（フルタイム+パート）

（R4年4～9月職業別常用有効求人・常用有効求職者数）【月平均】

島根労働局



令和4年度 島根県の人材育成施策について

令和4年11月7日
島根県商工労働部

しまねものづくり人財育成促進事業業

製造業の成長には人材育成が不可欠。県内のものづくり企業の人材育成の取組を支援

1. 中小企業中核技術者育成事業

中堅、若手技術者を対象に先進技術などを学ぶ集合研修を実施

- ・ 20回程度 / 年

2. ものづくり企業人材育成支援事業

県内に事業所を有する製造業を営む中小企業が熟練技能者などを若手社員の指導者として活用する際の経費を助成

- ・ 補助率 2 / 3 (上限額 10千円 / 時間 かつ 600千円 / 年 / 社)

3. ものづくり技術人材バンク運営事業

退職等した熟練技能者の情報を集約し、指導者を必要とする企業へ情報を提供

- ・ しまねものづくり技術人材バンク 登録者数 62名

4. ものづくり人材長期派遣研修支援事業

社員を大学、職業訓練機関、企業へ派遣して行う3ヶ月以上(上限2年)の長期研修を支援

- ・ 補助率 1 / 2 (上限額 2,000千円 / 年 / 社)

5. ものづくり新人育成研修事業

若手技術者の育成のため、製造の現場において必要となる実践的な基礎知識の習得、先進企業視察などを年間シリーズのセミナーとして開催

- ・ 年6回のセミナーをシリーズで開催

IT産業を担う人材の育成・確保を支援

1. 小学生Ruby教室

- ・小学生のプログラミング体験会
- ・夏休みに県内7会場で開催（奥出雲、雲南、江津、浜田、益田、大田、隠岐）

2. Ruby合宿

- ・IT企業への就職を考えている学生等を対象とした4泊5日のRuby合宿を開催（年2回）

3. 地域IT人材育成強化支援事業

IT企業との連携による実践的なIT授業の構築

[効 果]

- ・IT企業からプロの仕事を選びキャリア形成を動機付け
- ・実践的な授業による学習意欲向
- ・ITエンジニアと教員のコラボ・創意工夫

[実施教育機関]

- ・島根大学、松江高専
- ・専門高校（情報科学、松江商業、松江工業、出雲商業、仁摩、浜田商業、隠岐）
- ・出雲コアカレッジ

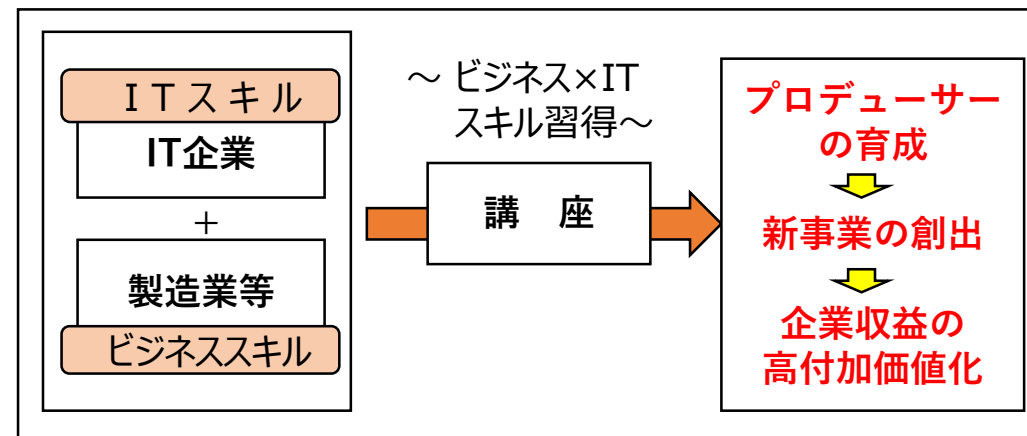
4. IT人材育成支援事業（IT技術者向け）

- ・IT技術者を対象にビジネスシーンで求められる基礎的なスキルや高度技術の習得を目的とした実践的な講座を開催

- オープンソースソフトウェア及び最新技術に関する講座
- その他、情報通信技術一般講座

5. 新規事業プロデューサー養成講座

- ・ITを活用したサービス創出に必要なビジネススキルを習得のための人材育成講座



宿泊・観光施設では人材の確保・スキルアップが喫緊の課題。観光業に必要とされる技能・知識の習得、宿泊・観光施設への就職促進、観光業の次世代を担う人材の育成を図る

(1) 対象

離職者やU I ターン希望者、観光業での就業者など

(2) 受講方法

e-ラーニングシステムを活用したオンデマンドセミナー

(3) 内容

150タイトル以上が無料で見放題

※ 令和3年度実績

登録企業 57社

受講登録者 703名

「しまねツーリズムゼミ」の主なカリキュラム

おもてなしマナー講座	サービス業向けインバウンド講座 (英語圏、中国圏)
観光業の徹底集客術 ～販売戦略～	SNS活用講座 (初級・中級・上級)
観光業の徹底集客術 ～成功事例から学ぶ戦術～	リサーチのDX化
観光業界のキーパーソンの心得	顧客サービスのDX化
サービス業向け会計講座	働き方改革につなげるRPA講座

県内中小企業のデジタル化の推進

1. 現状・課題と今後の検討の方向性

(1) 県内中小企業におけるデジタル化の現状と課題（帝国データバンク調査より）

- **取り組んでいる企業が少ない（13.7%）**（全国平均15.7%）
 - ・取り組み内容も、「オンライン会議設備導入」「ペーパーレス化」、「SNSを活用した情報発信」など初期段階にとどまる
 - ・「既存製品サービスの高付加価値化」「新規製品・サービスの創出」など本格的な取り組みは少数。
- 【方向性】
 - ① デジタル化の必要性を理解し、具体的（業務効率化など）に取り組む経営者を増やす
 - ② 本業の生産性向上や新ビジネスを生み出すような取り組みの促進
- **「必要なスキルやノウハウがない」「対応できる人材がない」が多い**
 - ・課題に、専門知識・人材の不足を挙げる企業が約半数
 - ・既存システムの改修を含め、必要となる一定規模の投資に対する効果や収益が見込めないと言った声
- 【方向性】
 - ① 教育委員会や他部局との連携により、デジタル技術に関する知識を備えた人材輩出の強化
 - ② 社内でのデジタル人材育成の促進

(2) デジタル化推進施策の整理

- 推進施策は業種・分野・進度ごとに多く存在しているものの、事業者から「わかりにくい／使いにくい」という声がある
- 【方向性】
 - ① 新規施策策定の要否を含め、国・県の既存施策を整理

2. 推進チームの設置（R4.4月）

参事をリーダー、中小企業課調整監をサブリーダーとし、部内各課および産業技術センターから1名程度を選出してチームを構成
県内中小企業のデジタル化の状況や支援施策の現状・課題の分析と、今後の施策について検討

令和4年度デジタル関連人材育成施策マップ

育成・確保したい人材像

デジタル利活用人材

I T 技術者

在職者向け

高専との連携による企業のデジタル化技術高度化推進事業

・リカレント教育実施のための設備導入費等（～R8年度まで）

[R3.9補 35,980千円]

デジタル技術導入促進事業～ものづくり産業総合支援事業～
 ・経営者向け啓発セミナーなど [当初 3,300千円]

I T 人材育成支援事業～しまね I T 産業振興事業～
 ・「業界が求める」 I T 人材育成 [当初 6,500千円]

観光産業人材育成事業 [当初 10,000千円]

しまねソフト研究開発センター(ITOC)の運営 [当初 29,418千円]
 ～高度IT技術者の集積を目指しエンジニアの研鑽の場を提供
 ・ITエンジニア向け研修、事業アイデア創出の機会提供 等

中小企業中核技術者育成事業 [当初 500千円]
 ・鋳造関連産業向け I o T 基礎

高等技術校による職業訓練・セミナー

専門人材確保事業～産業人材確保対策事業～ [当初 23,728千円]
 ・プロフェッショナル人材戦略拠点

在職者の職業訓練事業 [当初 1,000千円]

求職者向け

学卒者等の職業訓練事業 [当初 10,989千円]
 ・Webデザイン科

I T 人材確保促進支援事業～しまね I T 産業振興事業～
 ・IT WORKS@島根（転職支援サービス） [当初 36,350千円]
 ・登録者のフォロー、新規登録者の拡大 [9補 20,000千円]

離職者等の職業訓練事業 [当初 12,375千円]
 ・I T ビジネスコース、I T 資格コース

離職者等の職業訓練事業 [当初 19,008千円]
 ・I T 学科、システムエンジニアコース

若年者県内就職促進事業 [当初 421,529千円]
 ・（高校生、県内・県外大学生等向け）セミナー・相談会、インターンシップ支援、合同企業説明会など

文系IT人材確保支援事業 [9補 10,000千円]
 ・文系学生にプログラミング等を学ぶ機会を提供

（参考）国の取組～デジタル田園都市国家構想関連施策の全体像抜粋 (2) デジタル人材の育成・確保～

地域で活躍するデジタル推進人材を2022年度からの5年間で、政府の各種施策を通じて230万人を確保する。その際、政府において2022年度末までに年間25万人、2024年度末までに年間45万人のデジタル推進人材を育成できる体制を段階的に構築する。(中略)これを実現するため、デジタル人材育成プラットフォーム、職業訓練及び大学等における教育(リカレント教育を含む)を中心に、各種施策を連携させながらデジタル人材の育成に取り組む。

中小企業デジタル人材育成支援事業 ~R4.9補正予算~

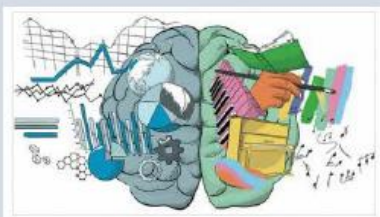
中心的役割を担って社内のデジタル化を推進できる人材を育成するために、オンラインでのデジタル関連講座の受講を支援（県が認定した講座を受講、上限3ライセンス/社、一部企業負担あり）

必修講座 (全員共通)

DXに関する共通言語と、
これからの時代に必要な
思考法を身につけます



今日から始めるデジタル
トランスフォーメーション



あなたのチームの創造力を
強くする 10のフレームワ
ークと思考法



ミニアニメで解説！やさしい
『DX・IT用語』入門

選択必修講座

DXで解決したい経営課題にあわせて
学ぶことができます

業務効率化



集客・売上向上

新商品・ 新サービス開発



自由選択

- ・インボイス
- ・ITサポート
- ・情報セキュリティ
- ・ITを活用した
新規ビジネス創出
- ・DXを活用した経営戦略
- ・Officeツール活用術
- ・変化に対応できる
チーム作り
- ・海外進出に向けて
英語力アップ など

企業立地の促進

島根県企業立地促進条例（制定：平成4年島根県条例第23号）

本県の産業の高度化及び雇用機会の増大を図り、
もって広く **定住の促進** に寄与する（第1条 目的）

【対象業種】

製造業



ソフト産業

県内企業の再投資の推進

【取組の方向】

島根創生計画

（R2～R6年度）

- 地元企業や県外から立地した企業の再投資について、県内産業の競争力の強化に向けて支援
- 特に長年にわたって県内の産業や雇用を支えている地元企業に対しては、要件の緩和等を行い、更に支援を強化

県外企業の新規立地の推進

- 県外からの新規立地は、地域経済を牽引する業を生み出す重要な取組であり、地域特性や資源を活用した誘致活動、立地環境の整備等により、今後も重点的に推進

中山間地域等への企業立地の推進

- 企業立地による経済効果や雇用創出効果が県全体に波及するよう、中山間地域等に特化した優遇制度等により、中山間地域等への企業立地を推進
- 関係市町村と連携し、需要が高いIT関連などの事務系業種を誘致

- 株出雲村田製作所【積層セラミックコンデンサ】
- 株グローバル【機械工具】
- 株ジェイ・エム・エス【医療器具】
- 株ジェイ・オー・ファーマ【医薬用品】
- 株島根富士通【ノートパソコン】
- 株スター精機【自動取り出し機】
- 株ダイハツメタル【自動車・工作機械用鋳造部品】
- NTN鋳造株【鋳鉄鋳物】
- 加茂精工株【動力伝達装置】
- KBツヅキ株【綿糸綿織物】
- 神戸天然物化学株【医薬品原料】
- 島根島津株【医療用機器】
- 島根ナカバヤシ株【ポケットアルバム、ノート】
- 大和紡績株【製紙用ワイヤほか産業資材】
- 寺西化学工業株【水性・油性ペン】
- ヒカワ精工株【ミシン・車両部品】
- ヒラタ精機株【自動車ミッション部品】
- 株りそな銀行島根カスタマーセンター【コールセンター業】

- 株出雲村田製作所イワミ工場【積層セラミックコンデンサ】
- 島根電機株【電気機械器具】
- 帝人コードレ株【人工皮革】
- 広島アルミニウム工業株【自動車アルミニウム製部品】
- 株日本ワイドコミュニケーションズ【ソフトウェア業】

山興緑化(有)【バーク堆肥】

株三協【健康食品】

ヨシワ工業株【自動車鋳物部品】

バルトソフトウェア株【ソフトウェア業】

- 株キューサイファーム【青汁】
- 株トーイツ【オイルシール・工業用ゴム製品】
- 大見工業株【汎用切削工具】
- カツデンアーキテック株【住宅用階段】
- サン電子工業株【アルミ電解コンデンサ】
- 島根中井工業株【プラスチックフィルム加工】
- シマネ益田電子株【半導体製品】
- 西南セラミックス株【半導体部品加工】
- 大和紡績株【繊維製衛生材料】
- 都吹株【冷凍厚揚げ・豆腐】



- 株大田鋳造所【大型船舶用軸受部品】
- 株ツチヨシ産業【鋳造用中子】
- 株ワイテック【自動車金属部品】

- 株デルタ・シー・アンド・エス【自動車用シート生地】
- 株ハイレックス島根【自動車用部品】
- キーパー株【オイルシール・工業用ゴム製品】
- ケービー株【金属プレス加工】
- 島根合板株【針葉樹構造用合板】
- 平和金属工業株【金属プレス部品】
- 株e-Front【ソフトウェア業】

- 株コダマ【プラント設計・製造・鋳造、溶射】
- 三宝化成工業株【プラスチックトレイ】
- JUKI松江株【工業用ミシン】
- パナソニック株【フィルムコンデンサ】
- I-PEX島根株【電子部品】
- 松江山本金属株【工作機械精密部品】
- ヤンマーキャステクノ株【ディーゼルエンジン部品】
- 株イーウェル【ソフトウェア業】
- 株オネスト【ソフトウェア業】
- 株CMC Solutions【ソフトウェア業】
- 株テクノプロジェクト【情報処理サービス業】
- 株ヒューマンシステム【ソフトウェア業】
- セコム山陰株【データセンター業】
- 株ベルシステム24【コールセンター業】
- SCSKサービスウェア株【コールセンター業】

- 株キグチテクニクス【材料試験】
- 株日立メタルプレジジョン【金属製品】
- 城東化成株【樹脂部品】
- 日立金属株【金属製品】

- 株ガット【医療用品等切削加工】
- 株ニッポー【温湿度制御機器】
- 株ベッセル島根【作業用工具】

- 株アルブロン【スポーツサプリメント】
- 株丸八ポンプ製作所【各種ポンプ】
- 島根イーグル株【自動車用部品】
- 日本コルマー株【化粧品】
- パナソニックソーラーシステム製造株【太陽光発電パワコン】
- ホンザキ株【業務用冷凍冷蔵庫】
- 三刀屋金属株【自動車金属部品】
- メトロ電気工業株【カーボンヒーター管】
- 有本田商店【出雲そば・パスタ】

- オージェイケー株【プラスチックシート】
- 頃原精機株【自動車・一般産業用機械部品】

- 株シティブラスチック【製造装置用樹脂部品】
- 株日本バーカーライジング広島工場【アルミニウム表面処理加工】
- イーグルハイキャスト株【船舶用部品】
- 第一稀元素化学工業株【排ガス浄化触媒材料】
- ドクターリセラ株【コールセンター業】
- トップ金属株【自動車プレス金型】
- 日本光研島根株【パール顔料】
- 日本製紙株【溶解バルブ等】
- 双葉工業株【自動車プレス部品】
- 株久保田鐵工所【自動車部品】

※ 左記は認定企業の一部。
赤枠はIT系企業

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



ハロートレーニング
急がば学べ

公共職業訓練

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月~2年

実施機関

○国(ポリテクセンター)

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)

○都道府県(職業能力開発校)

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)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

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

※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



離職者向け

在職者向け

学卒者向け

障害者向け

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)

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)

対象: ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間: 概ね3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))

訓練期間: 2~6か月(※1)

※1 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働く方などを対象とする場合、より短期間(2週間~)で設定可

実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練

<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

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



※受講期間中 受講手当(月10万円)
+通所手当+寄宿手当を支給(本人
収入が月8万円以下(※2)、世帯収入
が月40万円以下(※3)等、一定の要
件を満たす場合)

※2 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働く方などは月12万円以下

※3 令和5年3月末までの時限措置

令和3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	107,998	-	25,265	-	82,733	-
うち施設内	31,594	85.9%	25,217	87.4%	6,377	81.8%
うち委託	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%
在職者訓練	92,513	-	54,220	-	38,293	-
学卒者訓練	15,877	96.6%	5,554	99.2%	10,323	95.6%
合計	216,388	-	85,039	-	131,349	-

令和3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
	1,333	65.9%	360	77.3%	773	61.6%	200	68.5%

令和3年度求職者支援訓練 実績 受講者数: 28,260人
(基礎コース)5,217人 就職率: 52.8% (実践コース)23,043人 就職率: 60.2%

ハロートレーニング(離職者向け)の令和3年度実績

※令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性もある

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

32_島根		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	34	25
	営業・販売・事務分野	45	584	448
	医療事務分野	8	65	50
	介護・医療・福祉分野	30	249	151
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	0	0	0
	製造分野	21	226	151
	建設関連分野	5	60	52
	理容・美容関連分野	3	3	3
その他分野	13	128	120	
（基礎者支援訓練）	基礎	4	54	31
合計		136	1,393	1,025
（参考） デジタル分野		10	82	72

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	6	19	17	142.1%	89.5%	84.6%	1	15	8	53.3%	53.3%	-
	営業・販売・事務分野	28	353	296	103.4%	83.9%	75.7%	14	191	112	61.3%	58.6%	53.6%
	医療事務分野	7	50	40	96.0%	80.0%	94.6%	1	15	10	66.7%	66.7%	-
	介護・医療・福祉分野	24	165	110	74.5%	66.7%	82.5%	6	84	41	48.8%	48.8%	84.6%
	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	0	0	0	-	-	-	0	0	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	3	3	3	100.0%	100.0%	50.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	2	8	8	112.5%	100.0%	66.7%	0	0	0	-	-	-
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	4	54	31	57.4%	57.4%	52.0%
	合計	70	598	474	96.2%	79.3%	78.7%	26	359	202	57.7%	56.3%	
	(参考) デジタル分野	6	19	17	142.1%	89.5%	84.6%	1	15	8	53.3%	53.3%	-

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	3	40	40	192.5%	100.0%	100.0%
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	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	1	10	4	40.0%	40.0%	75.0%	20	216	147	83.8%	68.1%	92.5%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	60	52	113.3%	86.7%	96.0%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	3	20	15	85.0%	75.0%	100.0%	8	90	91	148.9%	101.1%	81.3%
合計	4	30	19	70.0%	63.3%	94.7%	36	406	330	113.3%	81.3%	92.2%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	3	48	47	139.6%	97.9%	93.3%

Table with columns: 分野, 校区, 開始年度, 分類名, 訓練科名, 繰越人数, 募集者数, 応募者数, 入校者数, 入校率, 中退者数, 就職者数, 修了者数, 就職率, 訓練開始年月日, 訓練終了年月日, 訓練機関. The table lists various training courses such as 'パソコン資格取得コース', '介護福祉学科', and '長期高度人材'. It includes summary rows for 'ビジネス・PC系' and '介護系' with overall statistics like 'R3年度全実施訓練31コース' and 'R3年度全実施訓練11コース'.

XXXXXXは実施中止訓練科。合計数値に含めず。

令和3年度 求職者支援訓練実施状況

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部

訓練種別	訓練科名	実施地域	訓練期間			定員	応募者数	入所者数	入所率	中途退所			修了者			就職率	雇用保険就職率	実施機関
			開始	終了	月数					うち就職	うち就職	うち雇保	うち就職	うち雇保	うち雇保			
基礎コース	ビジネスパソコン基礎科	松江	R3.6.14	R3.9.13	3	12	6	6	50.0%	1	1	5	2	1	50.0%	25.0%	(株)松江パソコン教室	
	初歩から学ぶビジネスパソコン基礎科	益田	R3.4.20	R3.7.19	3	15	10	10	66.7%	0	0	10	7	5	70.0%	50.0%	(株)ソコロシステムズ	
	ビジネスパソコン基礎科	松江	R3.10.1	R3.12.28	3	12	6	6	50.0%	0	0	6	5	3	83.0%	50.0%	(株)松江パソコン教室	
	初歩から学ぶビジネスパソコン基礎科	益田	R3.11.24	R4.2.22 (延長2.28)	3	15	9	9	60.0%	3	2						(株)ソコロシステムズ	
訓練認定規模 基礎コース 計176人						54	31	31	57.4%	4	3	21	14	9	70.0%	40.0%		
実践コース	介護福祉人材育成科	松江	R3.5.20	R3.8.19	3	15	10	10	66.7%	1	0	9	8	8	88.0%	88.0%	(株)グローバル	
	介護福祉人材育成科	松江	R3.9.6	R3.12.3	3	15	0										(株)グローバル	
	介護福祉人材育成科	松江	R3.12.9	R4.3.8	3	15	10	10	66.7%	0	0						(株)グローバル	
	はじめての介護科(短期間)	松江	R3.11.19	R4.1.15	2	12	3	3	25.0%	0	0						(株)おはつ	
	介護福祉人材育成科	松江	R4.3.22	R4.6.21	3	15	7	7	46.7%	0	0						(株)グローバル	
	パソコンの基礎も学べるはじめての介護科	松江	R4.2.24	R4.5.24	3	12	4	4	33.3%	1	0						(株)おはつ	
	パソコンも身に付くはじめての介護科	出雲	R4.1.19	R4.4.18	3	15	7	7	46.7%	0	0						(株)おはつ	
	訓練認定規模 介護系 90人						99	41	41	41.4%	2	0	9	8	8	88.0%	88.0%	
	アプリケーション開発実践科(短期間・短時間)	出雲	R4.2.4	R4.3.22	1	15	8	8	53.3%	2	0							(学)斐川コア学園
	訓練認定規模 IT分野 60人						15	8	8	53.3%	2	0						
	即戦力になるための表計算実践科(短期間・短時間)	松江	R3.7.1	R3.8.31	2	15	7	7	46.7%	0	0	7	5	4	71.0%	57.0%	(有)くりっく	
	即戦力になるための表計算実践科(短期間・短時間)	松江	R3.9.1	R3.10.29	2	15	2	2	13.3%	0	0	2	1	1	50.0%	50.0%	(有)くりっく	
	IT活用も学べる表計算速習科(短期間・短時間)	松江	R3.9.1	R3.9.30	1	8	7	7	87.5%	0	0	7	5	1	71.0%	14.0%	(有)Willさんいん	
	即戦力になるための表計算実践科(短期間・短時間)	松江	R3.11.1	R3.12.28	2	15	4	4	26.7%	0	0	4	3	1	75.0%	25.0%	(有)くりっく	
	即戦力になるための表計算実践科(短期間・短時間)	松江	R4.1.5	R4.3.4	2	15	4	4	26.7%	0	0						(有)くりっく	
	即戦力になるためのオフィス実践科(短時間)	松江	R4.3.8	R4.6.7	3	15	13	12	80.0%	2	1						(有)くりっく	
	訓練認定規模 就職氷河期対策/短期間・短時間特別訓練 44人						83	37	36	43.4%	2	1	20	14	7	71.0%	33.0%	
	パソコンも学べる医療事務科	益田	R4.1.26	R4.4.25	3	15	10	10	66.7%	0	0							(株)ソコロシステムズ
	訓練認定規模 医療事務系 30人						15	10	10	66.7%	0	0						
	即戦力になるためのオフィス実践科	松江	R3.5.12	R3.9.10	4	15	11	11	73.3%	1	0	10	8	6	80.0%	75.0%	(有)くりっく	
	ビジネスパソコンOA事務科	松江	R3.4.15	R3.7.14 (延長7.15)	3	10	6	6	60.0%	0	0	6	4	4	66.0%	66.0%	(有)Willさんいん	
ビジネスサポート科	出雲	R3.6.18	R3.10.15	4	15	13	13	86.7%	1	0	12	12	7	100.0%	58.0%	(学)斐川コア学園		
即戦力になるためのオフィス実践科	松江	R3.9.15	R4.1.14	4	15	12	11	73.3%	2	0						(有)くりっく		
パソコン事務実践科	松江	R3.10.1	R3.12.28	3	15	1										(株)建築資料研究社		
ビジネスサポート事務科	出雲	R3.11.16	R4.3.15 (延長3.17)	4	8	9	8	100.0%	0	0						(学)斐川コア学園		
即戦力になるためのオフィス実践科	松江	R4.1.18	R4.5.17	4	15	9	9	60.0%	3	2						(有)くりっく		
FP・パソコン事務実践科	松江	R4.3.1	R4.5.31	3	15	10	9	60.0%	2	1						(株)建築資料研究社		
できる事務スタッフ養成科	出雲	R4.3.1	R4.6.30	4	15	10	9	60.0%	1	0						(株)島根人材育成		
訓練認定規模 その他109人						123	81	76	61.8%	10	3	28	24	17	87.0%	58.0%		
訓練認定規模 実践コース 計333人						335	177	171	51.0%	16	4	57	46	32	81.0%	54.0%		
訓練認定規模 合計509人						389	208	202	51.9%	20	7	78	60	41	78.0%	50.0%		

令和3年度離職者訓練実施状況(ポリテクセンター島根)(労働局報告用)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部 島根職業能力開発促進センター

①アビリティ訓練(橋渡し、デュアルを除く)

Main table for Part 1: Training implementation status for Ability Training (excluding bridge and dual). Columns include course name, training period, start month, completion month, previous year's graduates, enrollment, applicants, enrollees, enrollment rate, status (middle, employment), and employment rate (current, by month, cumulative). Includes sub-totals for Mechanical, Metalworking, Home Renovation, and ICT courses.

②短期課程活用型デュアルシステム

Table for Part 2: Short-term course活用型デュアルシステム. Similar structure to Part 1, showing enrollment and employment data for specific short-term dual system courses.

③橋渡し訓練

Table for Part 3: Bridge training. Shows enrollment and employment data for bridge training courses, including ICT production support and Business Network courses.

入所・修了・就職状況

Summary table for enrollment, completion, and employment status. Columns include overall figures, dual system, bridge training, and employment rate (current and cumulative).

(注) 1 訓練科ごとに記載。
2 前年度から繰り越した訓練コースの「入所状況」欄は、記載しない。

③ 入所率は短期課程活用型デュアルシステムと橋渡し訓練を含む。
就職率は短期課程活用型デュアルシステムを含むが橋渡し訓練は除く。
就職状況には、4か月目以降に就職した者を含めていない。

ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況

※令和3年度、4年度実績については、速報値であり、今後変動の可能性もある

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	999	-	-
	施設内訓練	479	76.2%	89.8%
	委託訓練	520	75.7%	80.7%
平成30年度	合計	933	-	-
	施設内訓練	497	80.2%	88.6%
	委託訓練	436	63.3%	82.1%
令和元年度	合計	940	-	-
	施設内訓練	454	77.4%	81.7%
	委託訓練	486	68.0%	74.9%
平成2年度	合計	906	-	-
	施設内訓練	458	75.6%	85.7%
	委託訓練	448	69.1%	75.8%
平成3年度	合計	1019	-	-
	施設内訓練	460	79.6%	92.6%
	委託訓練	559	79.3%	78.7%
平成4年度	合計	398	-	-
	施設内訓練	102	71.8%	-
	委託訓練	296	94.3%	-

※令和4年7月末までに開始したコースの実績

公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況

	合計	機構		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成29年度	934	1152	726	272	208
平成30年度	819	1295	590	313	229
令和元年度	689	1348	528	236	161
令和2年度	908	1569	798	153	110
令和3年度	868	1227	679	657	189
令和4年度	579	691	426	432	153

※機構の実績は令和4年8月末までに開始したコースの実績

※県の実績は令和4年9月末までに開始したコースの実績

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計			機構			都道府県		
		定員	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成29年度	合計	165	194	—	55	94	100.0%	110	100	91.9%
	専門課程	55	94	100.0%	55	94	100.0%	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	75	89	92.3%	—	—	—	75	89	92.3%
	普通課程(中卒)	35	11	86.4%	—	—	—	35	11	90.0%
平成30年度	合計	165	229	—	55	106	100.0%	110	123	98.7%
	専門課程	55	106	100.0%	55	106	100.0%	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	75	101	98.3%	—	—	—	75	101	98.3%
	普通課程(中卒)	35	22	87.0%	—	—	—	35	22	100.0%
令和元年度	合計	165	229	—	55	109	100.0%	110	120	94.1%
	専門課程	55	109	100.0%	55	109	100.0%	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	75	101	94.3%	—	—	—	75	101	94.3%
	普通課程(中卒)	35	19	65.7%	—	—	—	35	19	93.3%
令和2年度	合計	170	228	—	55	107	100.0%	115	121	94.6%
	専門課程	55	107	100.0%	55	107	100.0%	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	80	105	93.2%	—	—	—	80	105	93.2%
	普通課程(中卒)	35	16	91.7%	—	—	—	35	16	100.0%
令和3年度	合計	170	227	—	55	100	100.0%	115	127	96.2%
	専門課程	55	100	100.0%	55	100	100.0%	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	80	103	96.6%	—	—	—	80	103	96.6%
	普通課程(中卒)	35	24	77.5%	—	—	—	35	24	95.5%
令和4年度	合計	170	216	—	55	99	—	115	117	—
	専門課程	55	99	—	55	99	—	—	—	—
	応用課程	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	普通課程(高卒)	80	97	—	—	—	—	80	97	—
	普通課程(中卒)	35	20	—	—	—	—	35	20	—

・在学者数については、前年度繰越者も含む。

障害者訓練の実施状況

(単位:人)

区 分	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
一般校における障害者職業訓練	7	100.0	4	75.0	6	100.0	6	80.0	3	100.0	2	—
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練	75	76.1	74	69.0	61	66.1	65	69.5	61	67.9	29	—

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③/①)	開講コースの 定員の充足率 (⑤/④)	雇用保険適用 就職率
平成29年度	25	387	20	310	221	80.0%	71.3%	基礎コース 49.4% 実践コース 67.2%
平成30年度	27	422	22	350	185	81.5%	52.9%	基礎コース 62.0% 実践コース 66.1%
令和元年度	23	350	19	290	154	82.6%	53.1%	基礎コース 66.6% 実践コース 69.4%
令和2年度	22	324	15	219	112	68.2%	51.1%	基礎コース 53.8% 実践コース 62.1%
令和3年度	28	389	26	359	202	92.9%	56.3%	基礎コース 52.6% 実践コース 60.3%
令和4年度	11	153	10	141	88	90.9%	62.4%	-

※令和3年度就職率については、令和3年11月末までに終了したコースについて集計

※令和4年度実績については、令和4年10月3日までに開始したコースについて集計

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数 (令和3年度都道府県別実績)

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託		計	施設内	委託	計	施設内	委託
北海道	4,270	1,350	2,920	1,350	1,350	0	2,920	0	2,920
青森県	1,550	339	1,211	304	304	0	1,246	35	1,211
岩手県	1,612	368	1,244	368	368	0	1,244	0	1,244
宮城県	1,873	688	1,185	665	665	0	1,208	23	1,185
秋田県	1,229	444	785	420	420	0	809	24	785
山形県	804	216	588	205	205	0	599	11	588
福島県	2,093	703	1,390	703	703	0	1,390	0	1,390
茨城県	1,656	540	1,116	500	500	0	1,156	40	1,116
栃木県	1,766	759	1,007	680	680	0	1,086	79	1,007
群馬県	1,296	466	830	466	466	0	830	0	830
埼玉県	5,782	858	4,924	671	671	0	5,111	187	4,924
千葉県	4,561	1,276	3,285	1,199	1,184	15	3,362	92	3,270
東京都	11,356	2,075	9,281	0	0	0	11,356	2,075	9,281
神奈川県	3,804	1,464	2,340	834	834	0	2,970	630	2,340
新潟県	2,434	480	1,954	318	318	0	2,116	162	1,954
富山県	1,051	680	371	380	380	0	671	300	371
石川県	1,811	378	1,433	270	270	0	1,541	108	1,433
福井県	707	303	404	238	238	0	469	65	404
山梨県	837	385	452	340	340	0	497	45	452
長野県	1,703	575	1,128	545	545	0	1,158	30	1,128
岐阜県	1,243	230	1,013	199	199	0	1,044	31	1,013
静岡県	1,911	681	1,230	598	580	18	1,313	101	1,212
愛知県	5,578	1,114	4,464	777	777	0	4,801	337	4,464
三重県	1,428	769	659	642	642	0	786	127	659
滋賀県	1,697	594	1,103	446	446	0	1,251	148	1,103

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託		計	施設内	委託	計	施設内	委託
京都府	2,458	845	1,613	809	809	0	1,649	36	1,613
大阪府	5,223	821	4,402	646	646	0	4,577	175	4,402
兵庫県	4,130	1,374	2,756	1,166	1,166	0	2,964	208	2,756
奈良県	1,416	540	876	451	451	0	965	89	876
和歌山県	977	353	624	353	353	0	624	0	624
鳥取県	1,096	518	578	510	510	0	586	8	578
島根県	1,019	460	559	429	429	0	590	31	559
岡山県	1,443	570	873	495	495	0	948	75	873
広島県	2,026	766	1,260	700	685	15	1,326	81	1,245
山口県	1,422	489	933	322	322	0	1,100	167	933
徳島県	880	332	548	319	319	0	561	13	548
香川県	998	574	424	363	363	0	635	211	424
愛媛県	1,195	505	690	444	444	0	751	61	690
高知県	991	346	645	329	329	0	662	17	645
福岡県	5,976	1,414	4,562	1,007	1,007	0	4,969	407	4,562
佐賀県	1,115	389	726	389	389	0	726	0	726
長崎県	2,102	552	1,550	544	544	0	1,558	8	1,550
熊本県	2,395	916	1,479	916	916	0	1,479	0	1,479
大分県	1,599	433	1,166	391	391	0	1,208	42	1,166
宮崎県	1,513	644	869	631	631	0	882	13	869
鹿児島県	2,249	415	1,834	415	415	0	1,834	0	1,834
沖縄県	1,723	603	1,120	518	518	0	1,205	85	1,120
合計	107,998	31,594	76,404	25,265	25,217	48	82,733	6,377	76,356

R1年度合計	104,255	32,568	71,687	25,933	25,933	0	78,322	6,635	71,687
R2年度合計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

公共職業訓練
(離職者訓練)

就職率 (令和3年度都道府県別実績)

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.1%	87.1%	—	67.8%	—	67.8%
青森県	92.8%	92.1%	97.0%	76.6%	—	76.6%
岩手県	88.6%	88.6%	—	74.5%	—	74.5%
宮城県	85.5%	87.0%	60.9%	79.4%	—	79.4%
秋田県	84.9%	85.1%	83.3%	76.7%	—	76.7%
山形県	83.1%	81.8%	100.0%	65.5%	—	65.5%
福島県	87.7%	87.7%	—	76.3%	—	76.3%
茨城県	90.6%	89.9%	97.0%	66.2%	—	66.2%
栃木県	83.9%	86.8%	63.5%	70.2%	—	70.2%
群馬県	92.6%	92.6%	—	83.4%	—	83.4%
埼玉県	79.7%	84.5%	66.7%	73.7%	—	73.7%
千葉県	84.7%	85.5%	77.0%	72.5%	66.7%	72.6%
東京都	79.6%	—	79.6%	52.6%	—	52.6%
神奈川県	85.4%	85.0%	85.7%	72.8%	—	72.8%
新潟県	79.8%	79.3%	80.6%	75.2%	—	75.2%
富山県	86.0%	85.8%	86.2%	80.6%	—	80.6%
石川県	75.9%	82.1%	64.6%	75.1%	—	75.1%
福井県	83.5%	83.9%	82.5%	79.9%	—	79.9%
山梨県	83.6%	88.6%	54.5%	78.3%	—	78.3%
長野県	88.6%	88.8%	85.7%	75.2%	—	75.2%
岐阜県	90.4%	88.9%	96.7%	76.3%	—	76.3%
静岡県	86.6%	85.4%	91.2%	70.2%	44.4%	70.7%
愛知県	86.2%	87.4%	84.3%	75.9%	—	75.9%
三重県	86.7%	89.9%	72.5%	80.2%	—	80.2%
滋賀県	81.9%	84.5%	75.2%	71.3%	—	71.3%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	83.8%	83.5%	88.6%	77.8%	—	77.8%
大阪府	89.8%	87.8%	94.5%	82.8%	—	82.8%
兵庫県	88.6%	89.3%	86.2%	78.5%	—	78.5%
奈良県	82.9%	82.3%	84.9%	86.1%	—	86.1%
和歌山県	88.2%	88.2%	—	69.8%	—	69.8%
鳥取県	92.3%	92.8%	71.4%	78.5%	—	78.5%
島根県	92.6%	92.2%	96.0%	78.7%	—	78.7%
岡山県	91.1%	90.4%	94.2%	69.0%	—	69.0%
広島県	85.9%	87.3%	79.2%	73.3%	33.3%	73.9%
山口県	85.2%	83.8%	87.0%	75.5%	—	75.5%
徳島県	81.1%	83.8%	36.4%	82.4%	—	82.4%
香川県	81.8%	83.0%	80.3%	73.9%	—	73.9%
愛媛県	89.4%	91.6%	79.7%	79.2%	—	79.2%
高知県	83.2%	84.5%	64.7%	81.3%	—	81.3%
福岡県	86.3%	87.5%	84.1%	74.0%	—	74.0%
佐賀県	86.9%	86.9%	—	79.5%	—	79.5%
長崎県	93.7%	93.6%	100.0%	80.7%	—	80.7%
熊本県	91.3%	91.3%	—	75.6%	—	75.6%
大分県	89.5%	88.6%	95.1%	82.9%	—	82.9%
宮崎県	86.7%	87.4%	60.0%	81.5%	—	81.5%
鹿児島県	89.9%	89.9%	—	78.9%	—	78.9%
沖縄県	87.3%	85.5%	95.9%	84.0%	—	84.0%
合計	86.0%	87.4%	81.8%	73.0%	47.9%	73.1%

R1年度合計	84.2%	85.5%	80.5%	72.3%	—	72.3%
R2年度合計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	—	71.3%

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

受講者数（令和3年度都道府県別実績）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	1,382	308	1,074
青森県	260	120	140
岩手県	381	70	311
宮城県	477	88	389
秋田県	222	0	222
山形県	376	105	271
福島県	583	131	452
茨城県	562	150	412
栃木県	358	66	292
群馬県	610	148	462
埼玉県	450	30	420
千葉県	1,076	211	865
東京都	3,999	265	3,734
神奈川県	1,112	339	773
新潟県	319	10	309
富山県	215	40	175
石川県	48	0	48
福井県	241	27	214
山梨県	199	0	199
長野県	624	220	404
岐阜県	434	104	330
静岡県	440	61	379
愛知県	817	141	676
三重県	222	0	222
滋賀県	209	70	139

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	543	155	388
大阪府	4,413	621	3,792
兵庫県	576	87	489
奈良県	386	80	306
和歌山県	313	90	223
鳥取県	229	19	210
島根県	202	31	171
岡山県	219	12	207
広島県	395	117	278
山口県	181	35	146
徳島県	297	64	233
香川県	314	141	173
愛媛県	346	115	231
高知県	138	6	132
福岡県	1,477	236	1,241
佐賀県	173	78	95
長崎県	288	83	205
熊本県	392	58	334
大分県	155	47	108
宮崎県	730	175	555
鹿児島県	411	74	337
沖縄県	466	189	277
合計	28,260	5,217	23,043

R1年度合計	21,020	5,753	15,267
R2年度合計	23,734	5,838	17,896

就職率（令和3年度都道府県別実績）

	基礎コース	実践コース
北海道	54.0%	64.2%
青森	58.2%	61.7%
岩手	47.6%	58.8%
宮城	61.1%	59.3%
秋田	52.6%	58.3%
山形	44.2%	47.0%
福島	60.0%	62.1%
茨城	61.1%	56.3%
栃木	54.4%	58.1%
群馬	44.6%	63.4%
埼玉	48.1%	51.9%
千葉	41.3%	49.8%
東京	47.0%	59.7%
神奈川	48.5%	54.3%
新潟	61.9%	58.2%
富山	38.9%	62.2%
石川	-	44.4%
福井	69.2%	74.3%
山梨	66.7%	56.1%
長野	52.2%	61.4%
岐阜	48.1%	58.3%
静岡	57.5%	58.8%
愛知	56.5%	55.4%
三重	-	63.7%
滋賀	57.8%	47.4%

	基礎コース	実践コース
京都	45.7%	51.2%
大阪	52.7%	66.7%
兵庫	59.7%	58.7%
奈良	37.3%	55.9%
和歌山	47.0%	60.0%
鳥取	47.6%	53.4%
島根	52.0%	58.5%
岡山	40.0%	70.3%
広島	65.2%	48.8%
山口	45.0%	59.2%
徳島	61.2%	62.1%
香川	47.3%	60.5%
愛媛	47.6%	60.1%
高知	40.0%	36.0%
福岡	54.9%	64.9%
佐賀	55.8%	48.9%
長崎	55.6%	63.4%
熊本	64.7%	53.9%
大分	62.0%	67.9%
宮崎	57.4%	72.5%
鹿児島	58.1%	58.4%
沖縄	70.3%	48.5%
合計	52.8%	60.2%

R1年度合計	56.5%	62.4%
R2年度合計	52.5%	60.0%

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

申請・認定状況（令和3年度都道府県別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
北海道	1,100	694	657	2,535	2,616	2,587	20%
青森	467	301	301	503	477	477	39%
岩手	371	125	125	557	611	596	17%
宮城	360	150	150	582	594	584	20%
秋田	300	30	30	321	375	377	7%
山形	157	205	205	680	824	814	20%
福島	600	238	238	705	712	712	25%
茨城	435	296	297	751	1,028	1,007	23%
栃木	405	190	190	481	778	749	20%
群馬	583	218	203	596	775	805	20%
埼玉	514	145	132	770	1,193	1,181	10%
千葉	1,000	355	346	2,328	1,638	1,633	17%
東京	1,994	558	528	7,976	6,772	6,422	8%
神奈川	947	560	550	1,760	1,122	1,095	33%
新潟	202	45	45	810	909	907	5%
富山	137	100	100	240	434	426	19%
石川	110	15	15	190	138	138	10%
福井	195	51	53	301	352	352	13%
山梨	164	15	15	380	433	433	3%
長野	760	607	562	921	1,224	1,142	33%
岐阜	300	160	160	460	622	637	20%
静岡	190	107	107	738	934	934	10%
愛知	425	418	418	1,191	1,249	1,219	26%
三重	95	0	0	262	391	391	0%
滋賀	120	149	137	339	350	350	28%

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
京都	696	360	325	875	930	930	26%
大阪	2,284	1,426	1,358	9,130	6,382	6,148	18%
兵庫	407	255	255	980	1,587	1,437	15%
奈良	330	159	144	493	705	679	17%
和歌山	429	193	193	429	530	530	27%
鳥取	144	60	60	263	428	431	12%
島根	176	54	54	333	335	335	14%
岡山	143	84	84	345	450	449	16%
広島	375	290	265	455	403	403	40%
山口	207	105	105	400	257	230	31%
徳島	278	105	105	482	502	481	18%
香川	435	255	225	444	335	305	42%
愛媛	280	160	167	418	420	420	28%
高知	110	30	30	246	343	343	8%
福岡	1,168	318	331	2,725	2,325	2,306	13%
佐賀	240	120	123	270	260	250	33%
長崎	365	257	242	382	490	478	34%
熊本	224	115	115	524	711	711	14%
大分	270	150	150	316	421	436	26%
宮崎	726	370	325	1,088	1,237	1,177	22%
鹿児島	485	170	170	729	794	796	18%
沖縄	565	282	282	565	724	694	29%
合計	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	19%

R1年度	16,468	14,766	13,670	28,836	36,049	31,819	30%
R2年度	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28%

※ 基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

※ ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

申請・認定状況

(令和3年度都道府県別・コース別／重点3分野)

(単位:人)

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
北海道	694	657	81	2,616	2,587	415	442	428	30	175	175	0	192	192	87
青森	301	301	30	477	477	250	30	30	30	60	60	60	30	30	30
岩手	125	125	26	611	596	74	105	90	30	75	75	0	0	0	0
宮城	150	150	0	594	584	57	135	135	0	42	42	42	15	15	15
秋田	30	30	0	375	377	150	135	135	60	0	0	0	30	30	0
山形	205	205	22	824	814	550	80	80	65	75	75	0	71	71	71
福島	238	238	23	712	712	54	0	0	0	115	115	0	15	15	15
茨城	296	297	57	1,028	1,007	364	110	110	10	0	0	0	40	40	40
栃木	190	190	30	778	749	164	159	159	69	35	35	50	54	54	15
群馬	218	203	0	775	805	222	241	241	106	137	137	15	30	30	30
埼玉	145	132	27	1,193	1,181	626	15	15	15	15	15	15	60	60	15
千葉	355	346	78	1,638	1,633	582	152	152	36	0	0	0	97	97	0
東京	558	528	175	6,772	6,422	1,884	336	324	156	60	60	0	1,486	1,426	577
神奈川	560	550	132	1,122	1,095	419	76	76	24	28	28	0	90	90	15
新潟	45	45	0	909	907	467	24	12	0	108	108	0	16	16	0
富山	100	100	55	434	426	155	75	71	71	0	0	0	25	25	0
石川	15	15	0	138	138	52	0	0	0	30	30	0	0	0	0
福井	51	53	53	352	352	139	30	30	30	25	25	25	30	30	30
山梨	15	15	15	433	433	159	12	12	12	0	0	0	45	45	45
長野	607	562	60	1,224	1,142	226	276	276	59	0	0	0	79	79	43
岐阜	160	160	60	622	637	265	86	86	57	80	80	0	41	41	41
静岡	107	107	0	934	934	202	123	123	0	194	194	70	92	92	44
愛知	418	418	165	1,249	1,219	452	259	229	149	46	46	46	68	68	56
三重	0	0	0	391	391	205	136	136	79	15	15	15	0	0	0
滋賀	149	137	92	350	350	275	42	42	12	30	30	30	39	39	39

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
京都	360	325	35	930	930	312	288	288	168	0	0	0	145	145	15
大阪	1,426	1,358	231	6,382	6,148	1,277	1,165	1,150	60	235	221	36	952	877	175
兵庫	255	255	105	1,587	1,437	628	285	265	120	212	187	58	155	155	55
奈良	159	144	117	705	679	195	105	105	45	75	60	0	15	15	15
和歌山	193	193	24	530	530	171	135	135	75	40	40	0	54	54	54
鳥取	60	60	12	428	431	142	48	48	0	84	84	0	12	12	12
島根	54	54	0	335	335	70	99	99	0	15	15	15	15	15	15
岡山	84	84	26	450	449	90	60	60	15	15	15	15	45	45	0
広島	290	265	45	403	403	165	10	10	10	65	65	0	20	20	20
山口	105	105	0	257	230	78	72	57	45	30	33	18	15	15	15
徳島	105	105	30	502	481	137	74	74	16	0	0	0	50	50	0
香川	255	225	0	335	305	140	70	70	70	75	60	0	0	0	0
愛媛	160	167	15	420	420	90	90	90	15	60	60	0	15	15	15
高知	30	30	0	343	343	43	136	136	0	0	0	0	15	15	15
福岡	318	331	15	2,325	2,306	794	267	237	84	105	105	15	276	281	85
佐賀	120	123	45	260	250	67	30	20	0	0	0	0	30	30	30
長崎	257	242	60	490	478	174	30	30	15	15	15	0	75	75	0
熊本	115	115	40	711	711	282	30	30	30	75	75	30	60	60	60
大分	150	150	30	421	436	191	205	205	45	85	85	15	0	0	0
宮崎	370	325	72	1,237	1,177	324	196	196	35	220	220	0	45	30	0
鹿児島	170	170	27	794	796	210	151	151	99	91	91	0	24	24	24
沖縄	282	282	0	724	694	379	0	0	0	30	30	30	15	15	15
合計	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828

R1年度	14,766	13,670	2,059	36,049	31,819	5,885	5,547	5,092	856	2,982	2,717	281	3,192	2,774	497
R2年度	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506

令和4年度 職業訓練スケジュール
(ハローワーク管内別)

(令和4年10月)

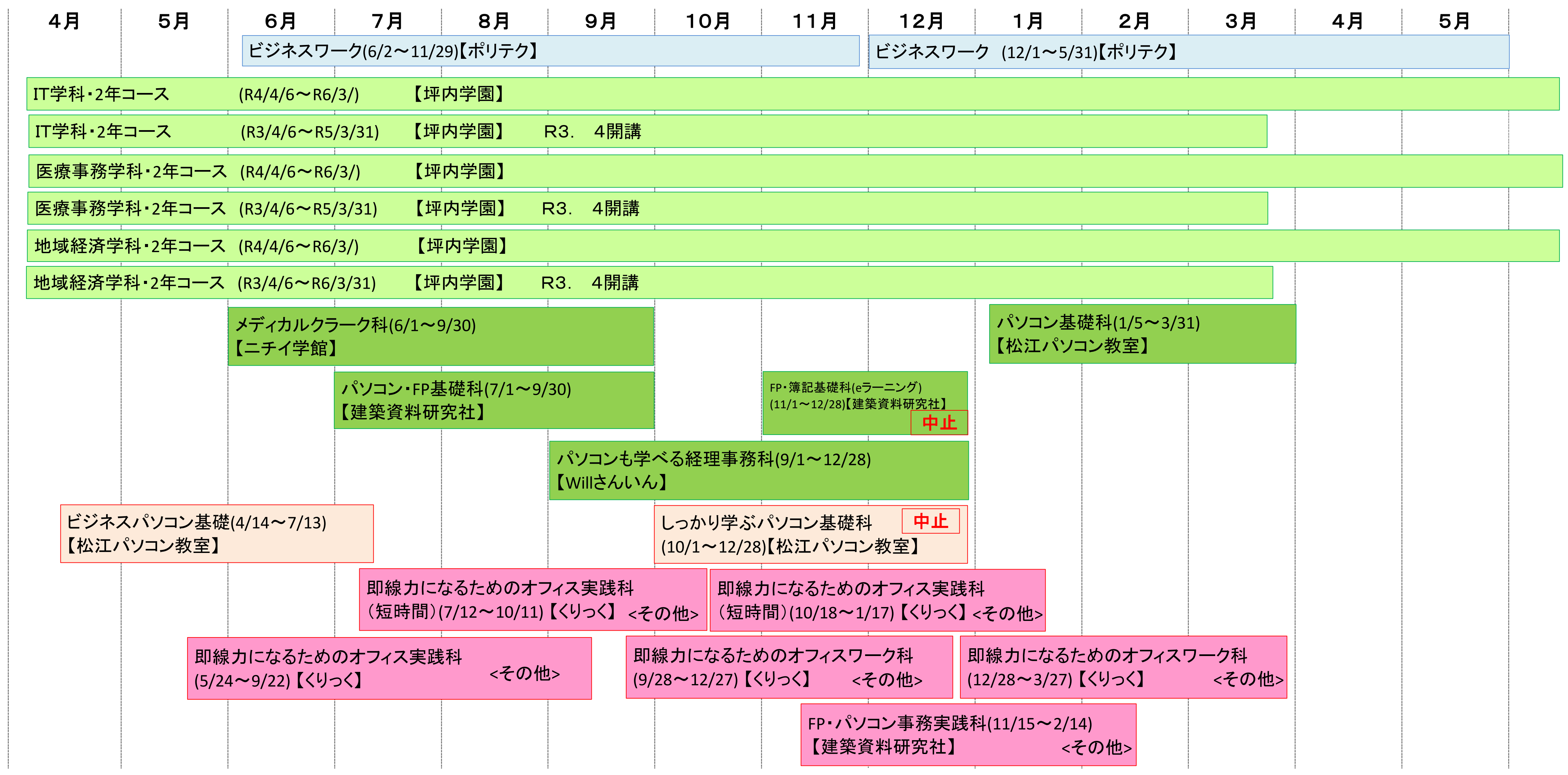
島根労働局職業安定部訓練室

【松江】

(松江市)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

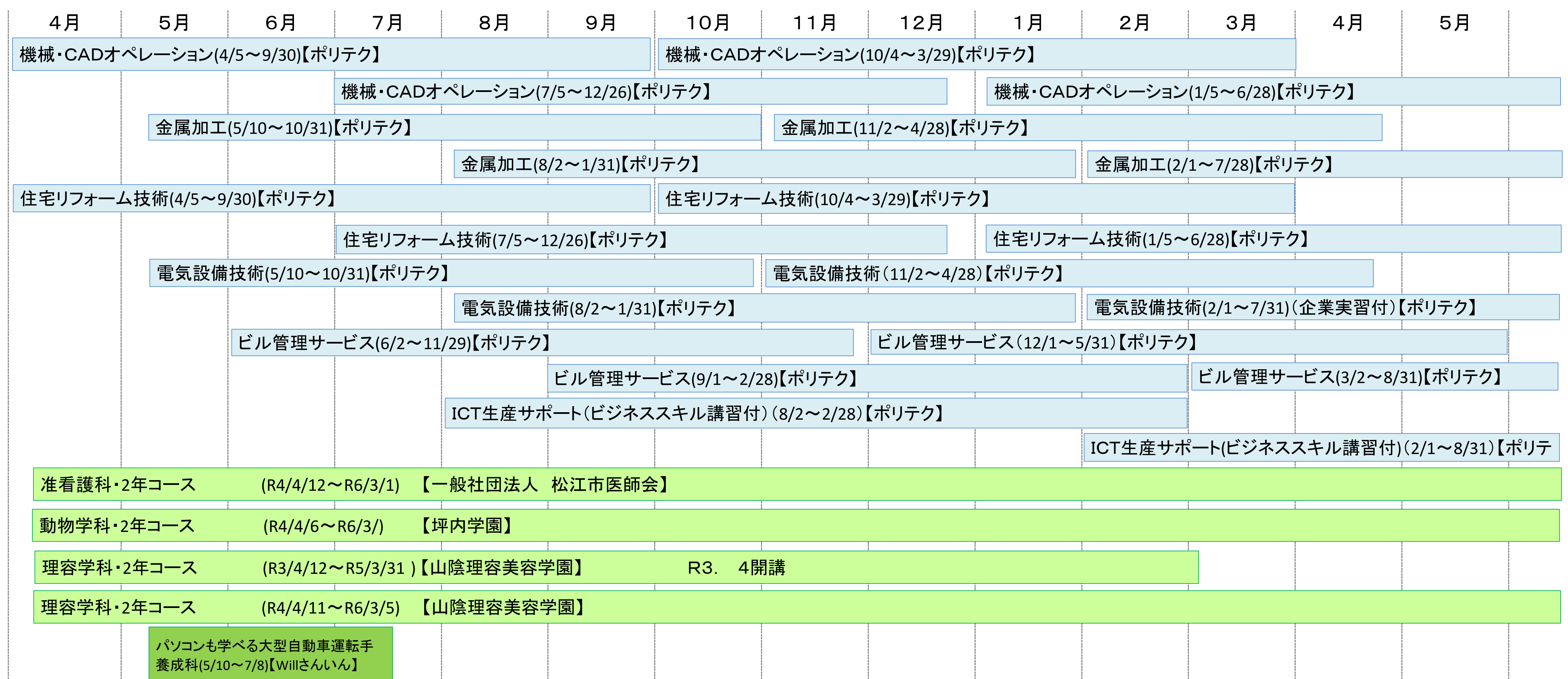
事務系訓練



介護・保育系訓練



その他訓練



令和4年度の公共職業訓練の目標
 公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率
 施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標
 求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率
 基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【隠岐】

(隠岐の島町、海士町、西ノ島町、知夫村)

公共職業訓練(機構・施設内訓練)

公共職業訓練(委託訓練)

公共職業訓練(委託訓練)長期高度～

公共職業訓練(県・施設内訓練)

求職者支援訓練(基礎コース)

求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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

介護・保育系訓練

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

その他訓練

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

令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上

委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上

実践コース…………… 63%以上

【安来】

(安来市)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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	
		情報ビジネス科(6/1～8/29) 【安来地域能力開発振興協会】							情報ビジネス科(12/1～2/28) 【安来地域能力開発振興協会】					

介護・保育系訓練

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
介護福祉学科・2年コース (R4/4/4～R6/3/31) 【みどり学園】													
介護福祉学科・2年コース (R3/4/2～R5/3/31) 【みどり学園】 R3. 4開講													
					介護PC実践科(9/1～11/28) 中止 【安来地域能力開発振興協会】								

その他訓練

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

令和4年度の公共職業訓練の目標
 公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率
 施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標
 求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率
 基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【浜田】

(浜田市、江津市(桜江町を除く))

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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
	パソコン資格取得コース(5/20～8/19) 【ソコロシステムズ】				パソコン資格取得コース(実習付)(8/3～12/2) 【ソコロシステムズ】 デュアル			パソコン経理資格取得コース(11/17～3/16) 【邑智地域能力開発協会】 ※江津					
							パソコン資格取得コース(11/25～3/24) 【ソコロシステムズ】						

介護・保育系訓練

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
				福祉サービス資格取得コース(介護・子育て)(8/25～11/24)【ホームケア島根】				福祉サービス資格取得コース(介護・子育て)(12/9～3/8)【ホームケア島根】					

その他訓練

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			
美容科・2年コース		(R4/4/9～R6/3/9)		【白蓮学園】												
美容科・2年コース		(R3/4/10～R5/3/10)		【白蓮学園】		R3. 4開講										
准看護師養成科・2年コース		(R4/4/7～R6/3/)		【浜田市医師会】												
准看護師養成科・2年コース		(R3/4/8～R5/3/2)		【浜田市医師会】		R3. 4開講										

令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【川本】

(川本町、美郷町、邑南町、江津市桜江町)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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
		パソコン・経理資格取得コース(5/24～9/22) 【邑智地域能力開発協会】			パソコン資格取得コース(9/28～12/27) 【邑智地域能力開発協会】								

介護・保育系訓練

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

その他訓練

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

令和4年度の公共職業訓練の目標
 公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率
 施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

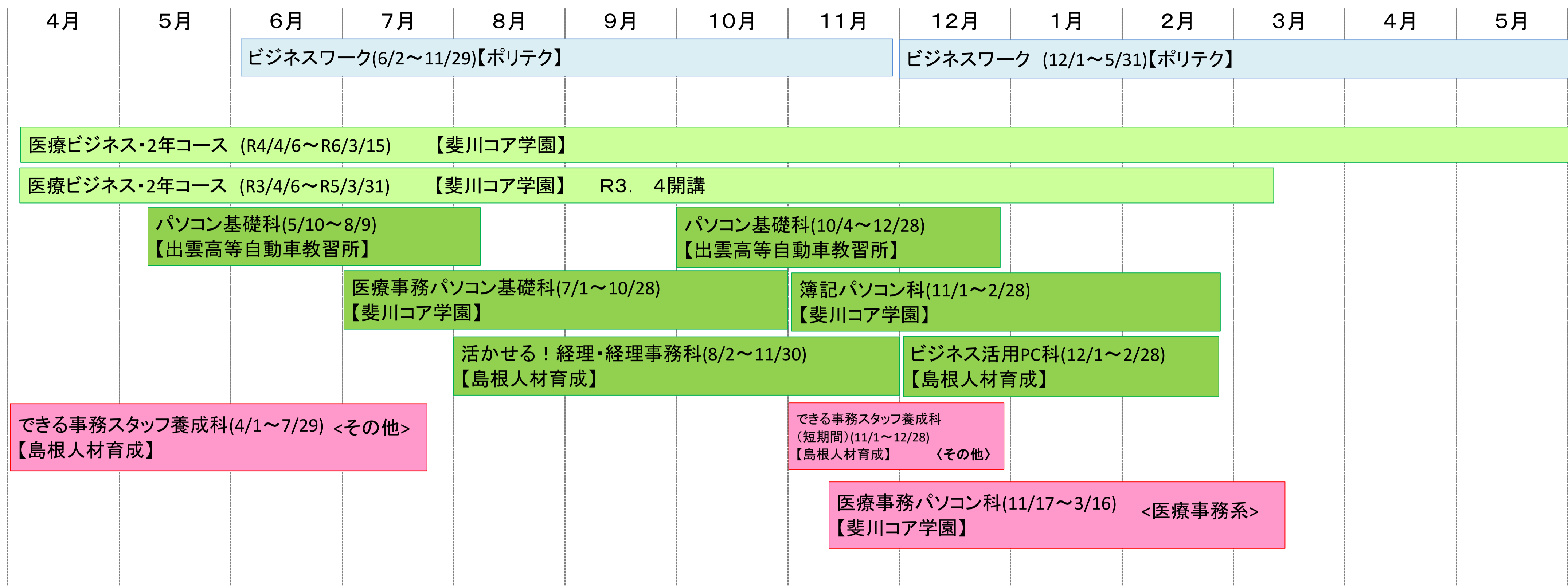
令和4年度の求職者支援訓練の目標
 求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率
 基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【出雲】

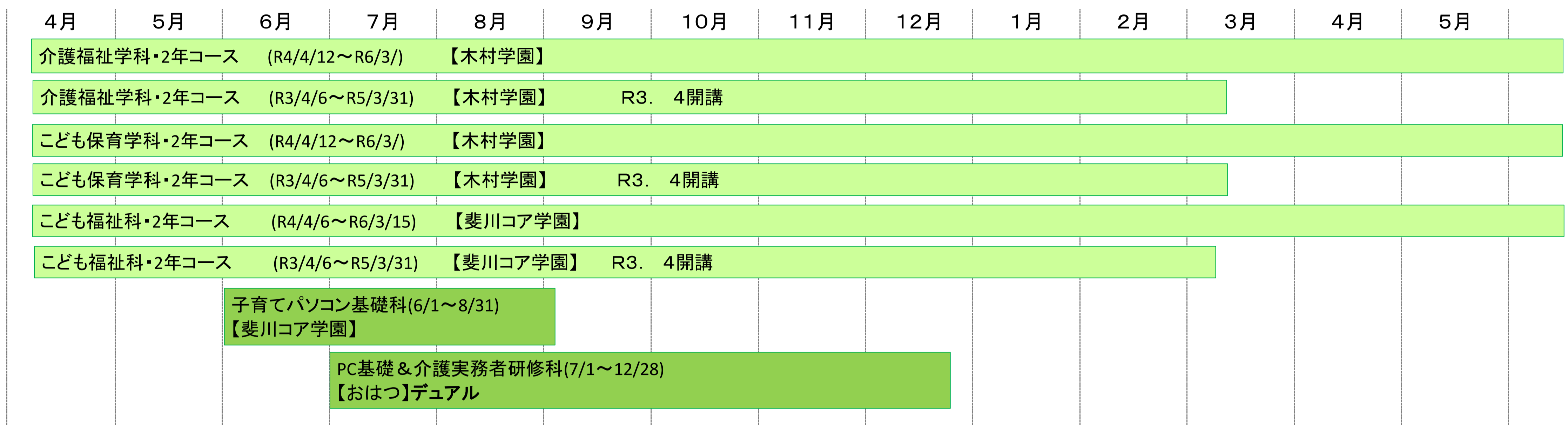
(出雲市)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

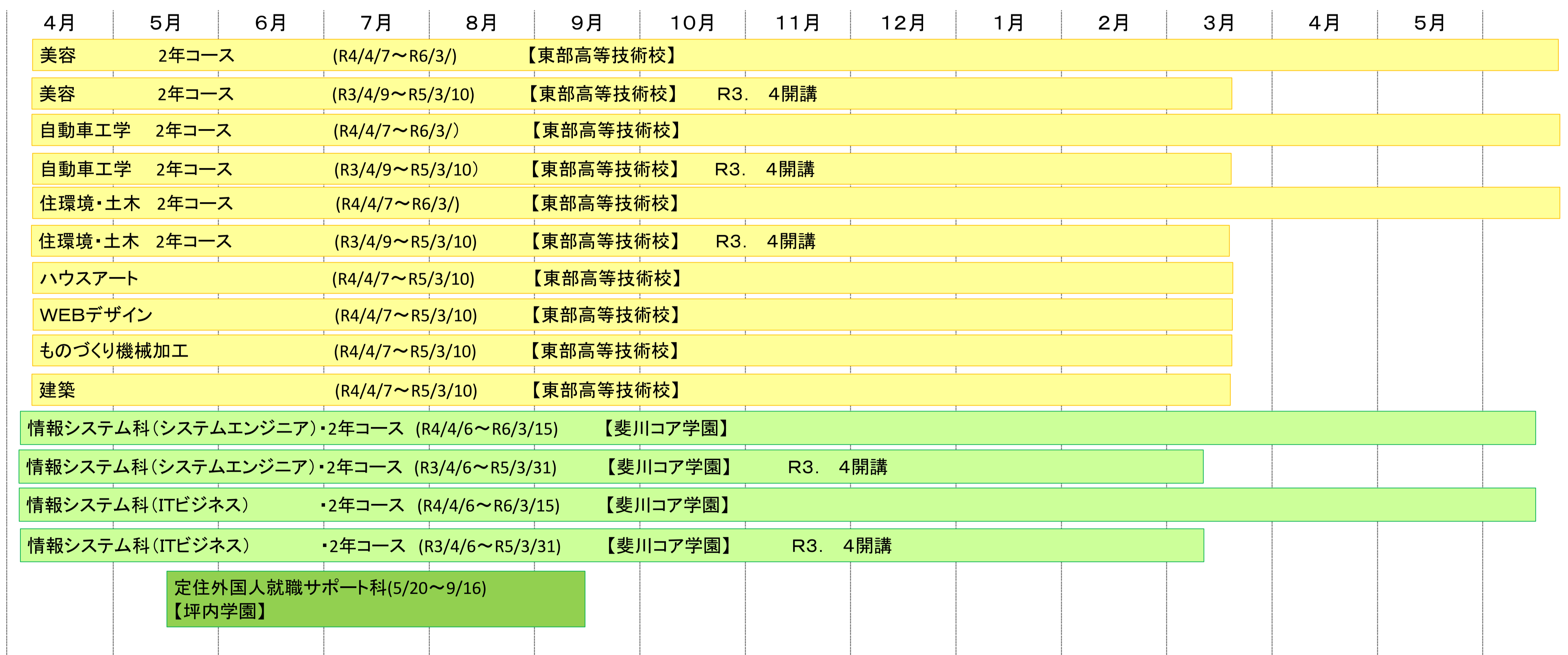
事務系訓練



介護・保育系訓練



その他訓練



令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【益田】

(益田市、津和野町、吉賀町)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練



介護・保育系訓練



その他訓練



令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【雲南】

(雲南市、奥出雲町、飯南町)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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
						就職に役立つパソコン基礎科 (10/4～12/28)【島根オーエー】							

介護・保育系訓練

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
				即戦力介護科(8/2～10/31) 【ホームケアー島根】									

その他訓練

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

令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

【石見大田】

(大田市)

- 公共職業訓練(機構・施設内訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)
- 公共職業訓練(委託訓練)長期高度～
- 公共職業訓練(県・施設内訓練)
- 求職者支援訓練(基礎コース)
- 求職者支援訓練(実践コース)

事務系訓練

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
		PC基礎・簿記初級科(6/1～8/30) 【島根中央能力開発振興協会】						PC基礎・経理事務科(12/1～3/31) 【島根中央能力開発振興協会】					

介護・保育系訓練

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
					PC・介護初任者(9/1～11/29) 【島根中央能力開発振興協会】								

その他訓練

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

令和4年度の公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の終了3ヶ月後の就職率

施設内訓練…………… 80%以上 委託訓練…………… 75%以上

令和4年度の求職者支援訓練の目標

求職者支援訓練による職業訓練の終了3ヶ月後の雇用保険が適用される就職率

基礎コース…………… 58%以上 実践コース…………… 63%以上

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

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の1（3）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、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一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、都道府県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、本省に協議すること。

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

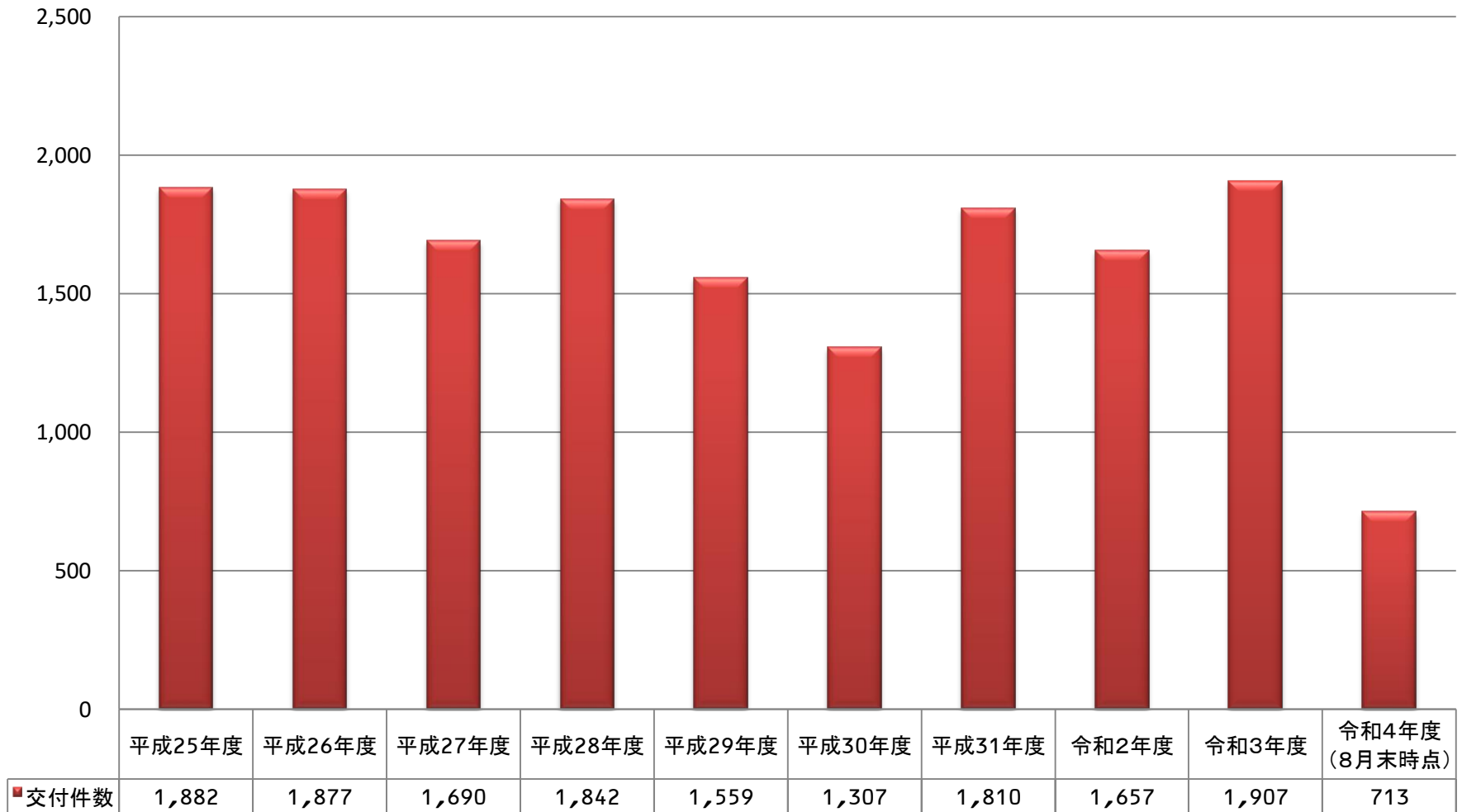
- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
 - 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、
 - ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
 - ・ 申請・認定事務の際に周知
 - ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知
- (5) 協議会への報告
- WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

ジョブ・カード取得者数

資料No. 8

島根労働局職業安定部訓練室

ジョブ・カード取得者数(平成25年度～令和4年度)



令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野
(R3実績で該当する分野) 「介護・医療・福祉」

◎応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
(R3実績で該当する分野) 「営業・販売・事務」

◎求人ニーズに即した訓練内容になっているか検討が必要

計画と実績 の比較

③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の35%程度としていたが、実績は15%程度。

◎就労経験が少ない者、過去の職場で研修等の機会に恵まれなかった者等には社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースは有効。

デジタル 化に向けた取組

④デジタル化に取り組む企業がまだ少なく、取り組み内容も初期段階の企業が多い。本格的なデジタル化の取り組みは少数にとどまっている。

◎デジタル化初期段階に対応可能なパソコン基本操作が可能な人材を増やしつつ、本格的なデジタル化に対応可能な人材を育成するコース設定も必要。

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度概算要求

資料 9-2

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,000億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約655億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

要求額

約1,170億円（約1,140億円）

訓練規模

約41.2万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.6万人（約0.7万人）

施設内訓練 約40億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者

支援訓練

要求額 約116億円（約117億円）

訓練規模 約5.3万人（約5.2万人）

〔 求職者支援制度全体 約282億円（約278億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.8万人
（約20.7万人）

公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成 (内線5926、5600)

令和5年度概算要求額 5.4億円 (4.6億円) ※()内は前年度当初予算額

※公的職業訓練全体1,116億円 (1,085億円)

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」(令和4年6月閣議決定)において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和4年度から実施している①IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、令和5年度からは、新たに、②WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。

また、③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ 【継続】

ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ(未実施地域は更に1万円上乗せ)

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ 【新規】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ 【新規】

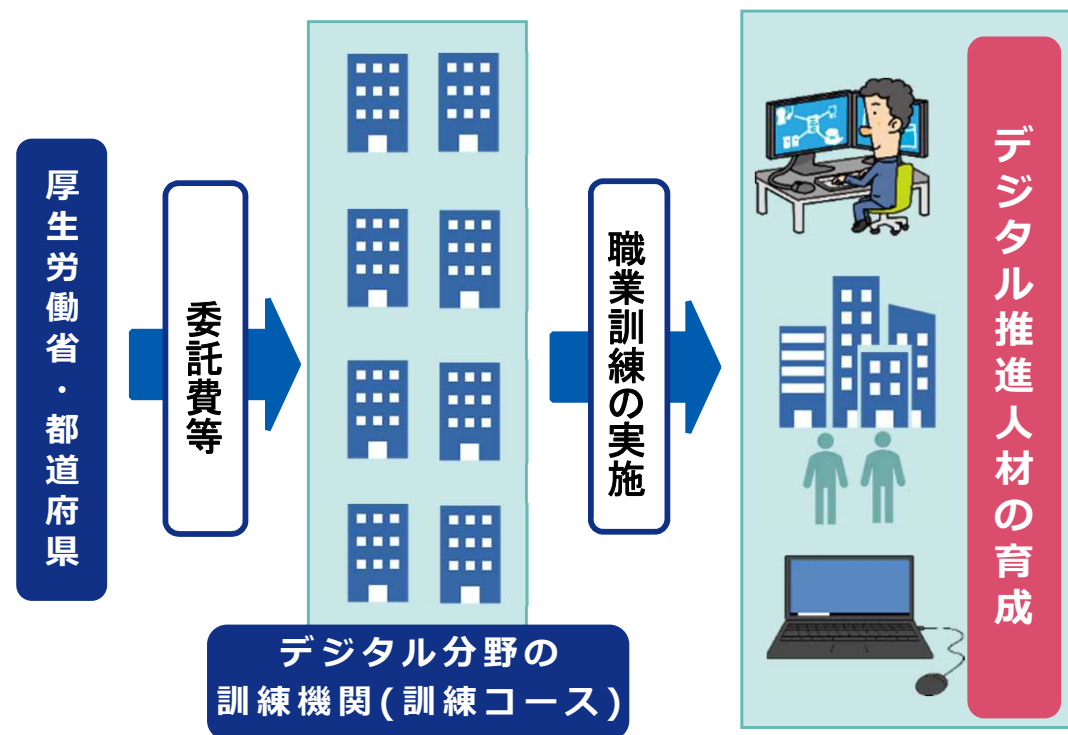
就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与 【新規】

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

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能
※④はデジタル分野以外の訓練も対象
※いずれも令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和3年度島根県職業訓練実施計画

(公共職業訓練と求職者支援訓練に係る総合的な計画)

令和3年4月1日

1 総説

(1) 計画のねらい

この計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業能力開発施設で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する支援法第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、国及び島根県が一体となって特定求職者を含む求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、職業訓練の実施に関し、重要な事項を定めたものである。

(2) 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定する。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

本県における令和3年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.35倍で、全国の有効求人倍率1.10倍を0.25ポイント上回り、95か月連続で1倍を超える水準で推移しているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響から、雇用情勢は注意を要する状況にある。

今後、さらに高齢化等に伴う人口減少が進んでいく中、地域経済を維持していくためには、雇用環境の整備や生産性の向上に取り組んでいくことが課題となる。

このため、公的職業訓練を通じて、人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等に向けた人材の育成を図るとともに、企業の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上を進めていく等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要となる。

また、労働力人口が減少していくことが予測される中、フリーター、女性、高齢者、障害者、就職氷河期世代等のそれぞれの課題に応じた能力開発を行い、円滑な再就職に努めていくことが必要である。

(2) 令和2年度における公的職業訓練をめぐる状況

		施設内 離職者	委託訓練 離職者	在職者	施設内 学卒者	施設内 障害者	委託訓練 障害者
県立高等技術校	計画	30人 (3)	716人 (56)	286人 (26)	115人 (9)	10人 (1)	86人 (53)
	実績	19人 (3)	406人 (46)	295人 (35)	83人 (9)	6人 (1)	63人 (37)
	就職率 (H31)	89.4%	74.9%		96.7%	100.0%	66.1%
島根職業能力 開発促進センター	計画	388人 (26)		600人 (53)			
	実績	259人 (20)		486人 (74)			
	就職率 (H31)	87.8%					
島根職業能力 開発短期大学校	計画			496人 (48)	55人 (3)		
	実績			295人 (36)	59人 (3)		
	就職率 (H31)				100.0%		
求職支援訓練	計画	基礎コース 195人 ・ 実践コース 320人					
	実績	基礎コース 20人 ・ 実践コース 69人					
	就職率 (H31)	基礎コース 76.2% ・ 実践コース 81.5%					

※実施済みなど実績が判明しているものについて計上。令和3年1月末現在の入校者/受講者数（2年次のものを除く）。（）はコース数。

※就職率については、平成31年度修了生の数値。

3 計画期間中の公的職業訓練の対象者等

(1) 実施方針

島根県内で行われる公的職業訓練（公共職業訓練と求職者支援訓練）を計画的かつ効果的に行うため、一体的に計画を策定し、島根県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び島根労働局が連携を密にし、公的職業訓練を機動的・弾力的に展開する。

また、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施が可能とされたことから、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、オンラインによる訓練を推進していくこととする。

さらに、新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる者やシフト制が減少した者等の職業能力を向上させ、今後のステップアップに結びつけられるよう、職業訓練期間及び時間の設定が柔軟化されたことから、島根県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は多様な訓練コースの設定に努め、ハローワーク等と連携協力の上、対象者に向けた的確な情報提供、受講あっせんに取り組んでいく。

それぞれの訓練は、次の方針により実施する。

(離職者訓練)

令和2年4月以降、有効求人倍率は低下基調にあるも依然として、人材不足の業種もあることから、業界団体や関係機関と連携し、求人の動向を踏まえた訓練科目を設定する。特に新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進していくこととする。

なお、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、これまで能力開発の機会に恵まれなかった方を対象として、国家資格等の取得を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことが出来る訓練を実施する。

おって、各訓練の実施機関及び島根労働局が常に調整を図り、離転職者に対し職業訓練の機会を提供することにより、再就職を支援する。

(在職者訓練)

業界団体や商工団体等と連携し、企業のニーズを反映した訓練科目を設定することにより最新技術の習得や熟練技能の伝承を図る。

また、高等技術校とポリテクセンター島根及び業界団体が協力して訓練を実施するなど、効果的な職業訓練により在職者のスキルアップを支援する。

なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、ポリテクセンター島根及びポリテクカレッジ島根に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネートや生産性向上のための支援、IT理解・活用力リテラシーを習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。

(学卒者訓練)

高等学校卒業者等の若年者を対象に、業界のニーズに対応した、地域のものづくり産業等で活躍できる実践技術者の育成をめざした訓練を実施する。

(障がい者訓練)

一般校を活用して施設内で行う障がい者訓練については、東部高等技術校において「介護サービス科」を継続して実施する。

委託訓練については、社会福祉法人、民間教育機関、企業等を活用し、障がい者が住む身近な地域で障がい者の多様なニーズに対応した訓練を実施する。

(求職者支援訓練)

令和3年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用情勢の悪化に伴い、特定求職者の増加を見込んでいる。そのような中で引き続き、非正規労働者や自営廃業者、新規学卒未就職者など雇用保険の基本手当を受けることができない求職者に対して、雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう必要な職業訓練の機会を提供し、早期の就職を目指す。

基礎的能力のみを習得する職業訓練コース（基礎コース）と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練（実践コース）を同程度とし、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人を踏まえたものとする。

また、独自の訓練分野、特定の地域を念頭に置いた地域ニーズ枠を設定する。

さらに、育児中の女性等で再就職を目指すもの、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就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。

なお、訓練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四半期ごとに求職者支援訓練を認定し、認定単位ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、島根労働局のホームページ及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部のホームページにより周知する。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等（令和3年度計画）

実施主体	内訳	対象者数	訓練の実施分野	目標就職率
県	施設内訓練	30人 (3)	機械加工・溶接科 事務ワーク科	100%
	委託訓練	657人 (58)		85%
	離職者等再就職訓練事業	657人 (58)		
	長期高度人材育成コース	71人 (18)	介護、保育系等	
	知識取得コース	556人 (38)	事務・介護系	
	デュアルシステム	30人 (2)	農業・事務・介護系	
島根職業能力開発促進センター	施設内訓練	406人 (26)	テクニカルオペレーション科「機械・CADオペレーション科」 金属加工科 住宅リフォーム技術科 建物管理サービス科「ビル管理サービス科」 電気設備技術科 電気設備技術科（短期DS）「電気設備技術科（企業実習付）」 スマート生産サポート科「ICT生産サポート科」 ビジネスネットワーク科	80%

※（ ）内はコース数

(3) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等（令和3年度計画）

実施主体	訓練科名	対象者数
県	住環境・土木科、建築科、Webデザイン科、機械加工・溶接科、ハウスマーク科	314人 (30)
島根職業能力開発促進センター	(分野・職務) 設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全	740人 (59)
島根職業能力開発短期大学校	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科	769人 (60)

※（ ）内はコース数

(4) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等（令和3年度計画）

実施主体	訓練科名	対象者数	目標就職率
県	美容科、自動車工学科、住環境・土木科、ものづくり機械加工科、Webデザイン科、OAシステム科、建築科、ハウスマーク科	115人 (9)	100%
島根職業能力開発短期大学校	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科	55人 (3)	100%

※（ ）内はコース数

(5) 障がい者等に対する公共職業訓練の対象者数等（令和3年度計画）

実施主体	訓練科名	対象者数	目標就職率
県（施設内訓練）	介護サービス科	10人 (1)	74%
県（委託訓練） 西部高等技術校 総合実務科を含む	知識・技能習得訓練コース	45人 (9)	
	実践能力習得訓練コース	36人 (36)	
	特別支援学校早期訓練コース	25人 (25)	

※（ ）内はコース数

(6) 求職者支援訓練の対象者数等（令和3年度計画）

区分	地域及び分野	対象者数	目標就職率
合 計		509 人	
基礎コース		176 人	58%
	地域ニーズ枠 (ハローワーク浜田・益田管内)	30 人	—
実践コース		333 人	63%
	介護系	90 人	—
	医療事務系	30 人	—
	情報系	60 人	—
	就職氷河期対策	44 人	—
	その他	109 人	—

※新規参入枠は、基礎コース 30%、実践コース 30%であるが、新規枠が 20 人未満の場合は 20 人まで可能とする。ただし実績枠が 20 人を下回らない範囲とする。また、同一の認定単位期間での実績枠に余剰人員が発生した場合は、枠の活用のため、新規採用枠への振替を可能とする。

※地域ニーズ枠については全て新規参入枠とすることができる。

※中止となった訓練コース分の認定数については、次期以降の認定単位期間の同一分野の認定に活用できる。

※厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室に報告の上、第 3 四半期、第 4 四半期においては、余剰人員について、基礎・実践コース間の振替及び実践コースの他分野への振替を可能とする。

※1 認定単位期間（四半期）における各地域（ハローワーク管轄内）で申請できるコースの上限を 1 分野 1 コースまでとする。

※新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされている方等を対象に設定する短期・短時間特例訓練については、随時、申請できることとする。

4 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

(1) 公的職業訓練の計画的、効果的な設定

島根県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び島根労働局が一体となり公的職業訓練の訓練規模、訓練分野、開講時期等の調整を行うことで、訓練希望者に対する受講機会を適切に提供する。

公的職業訓練を効果的に実施していく上で、地域の経済団体や労使団体等から人材ニーズ、訓練ニーズをくみ取り、公的職業訓練のコース設定に反映させることが必要となる。このため、島根県地域訓練

協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的で実効性のある公的職業訓練の推進に資することとする。

(2) 訓練受講希望者等の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

訓練受講希望者や職業相談を通じて職業訓練の受講が必要であると判断される者が必要な公的職業訓練を受講できるよう、労働局、ハローワーク及び職業能力開発施設が連携して、訓練説明会や施設見学の開催、訓練風景の動画配信サイトの案内等、訓練情報の提供に取り組み、ハローワークの訓練相談窓口積極的に誘導する。

公的職業訓練の受講指示等に当たっては、訓練受講の必要性をより明確にするために、ハローワークにおいて、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、的確な受講あっせんに取り組む。

(3) 訓練受講者に対する就職支援

求職者支援訓練受講者及び職業訓練受講給付金受給者については、毎月1回の指定来所日において職業相談を実施する。一方、公共職業訓練受講者についても活動指定日を設定し、訓練受講中の早い時期からハローワークによる職業相談の機会を提供する。

また、訓練修了1ヶ月前時点で就職未内定者については、職業能力開発施設と調整の上、ハローワークへ積極的に誘導する等、担当者制による就職支援を強化し、訓練修了後概ね3ヶ月後までを目処に一貫した個別支援に取り組む。

なお、全てのハローワークの職業訓練相談を行う窓口、当面の間「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、シフト制で働く者や休業中の者で働きながらステップアップしたい者等を対象として職業訓練の情報提供、受講あっせん、就職支援等に重点的に取り組んでいく。

令和4年度島根県職業訓練実施計画

(公共職業訓練と求職者支援訓練に係る総合的な計画)

令和4年4月1日

1 総説

(1) 計画のねらい

この計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業能力開発施設で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する支援法第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、国及び島根県が一体となって特定求職者を含む求職者等に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、職業訓練の実施に関し、重要な事項を定めたものである。

(2) 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況を踏まえ、改定する。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

本県における令和4年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.60倍で、全国の有効求人倍率1.20倍を0.4ポイント上回り、平成25年3月から（8年11ヶ月）連続で1倍を超える水準で推移している。引き続き新型コロナウイルス感染症の拡大状況により流動的であるものの、製造業を中心に需要が回復基調にあるなど、雇用情勢は持ち直しの動きが広がりつつある状況にある。

今後、さらに高齢化等に伴う人口減少が進んでいく中、地域経済を維持していくためには、雇用環境の整備や生産性の向上に取り組んでいくことが課題となる。

このため、公的職業訓練を通じて、人手不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等に向けた人材の育成を図るとともに、企業の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上を進めていく等、多様な職業能力開発の機会を確保

・提供することが重要となる。

また、労働力人口が減少していくことが予測される中、フリーター、女性、高齢者、障害者、就職氷河期世代等のそれぞれの課題に応じた能力開発を行い、円滑な再就職に努めていくことが必要である。

(2) 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

		施設内 離職者	委託訓練 離職者	在職者	施設内 学卒者	施設内 障害者	委託訓練 障害者
県立高等技術校	計画	30人 (3)	657人 (57)	296人 (28)	116人 (9)	10人 (1)	74人 (39)
	実績	21人 (3)	570人 (58)	112人 (12)	90人 (9)	3人 (1)	57人 (29)
	就職率 (R2)	85.7%	78.6%		94.7%	80.0%	69.5%
島根職業能力 開発促進センター	計画	406人 (26)		740人 (59)			
	実績	282人 (26)		426人 (49)			
	就職率 (R2)	83.9%					
島根職業能力 開発短期大学校	計画			784人 (65)	55人 (3)		
	実績			253人 (33)	50人 (3)		
	就職率 (R2)				100.0%		
求職者支援訓練	計画	基礎コース 176人 ・ 実践コース 333人					
	実績	基礎コース 31人 ・ 実践コース 96人					
	就職率 (R2)	基礎コース 51.0% ・ 実践コース 65.0%					

※実施済みなど実績が判明しているものについて計上。令和4年1月末現在の入校者/受講者数(2年次のものを除く)。()はコース数。

※就職率については、令和2年度修了生の数値(求職者支援訓練については、雇用保険適用就職率を用いている)。

3 計画期間中の公的職業訓練の対象者等

(1) 実施方針

島根県内で行われる公的職業訓練（公共職業訓練と求職者支援訓練）を計画的かつ効果的に行うため、一体的に計画を策定し、島根県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び島根労働局が連携を密にし、公共職業訓練を機動的・弾力的に展開する。

また、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和3年2月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施が可能とされ、令和3年10月からは求職者支援訓練について e ラーニングコースの実施が可能とされたことから、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、オンライン訓練、e ラーニングコースなどの実施を推進する。

それぞれの訓練は、次の方針により実施する。

(離職者訓練)

令和3年2月以降、有効求人倍率は上昇傾向で推移しており依然として、人材不足の業種もあることから、業界団体や関係機関と連携し、求人の動向を踏まえた訓練科目を設定する。

人手不足分野のうち介護・福祉分野で、高齢化率が全国的に高い当県においては介護関係の人材の確保・育成が求められている。また、島根県の合計特殊出生率は全国的に高く産休明けや育休明けに伴う年度中途の保育所入所希望者も多く年度中途での待機児童の増加も予想されることから、これらの分野の訓練を推進する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジタル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練の設定促進を図る。

さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった者を対象として、国家資格等の取得を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことが出来る訓練を実施する。

おって、各訓練の実施機関及び島根労働局が常に調整を図り、離転職者に対し、職業訓練の機会を提供することにより、再就職を支援する。

(在職者訓練)

業界団体や商工団体等と連携し、企業のニーズを反映した訓練科目を設定することにより最新技術の習得や熟練技能の伝承を図る。

また、高等技術校とポリテクセンター島根及び業界団体が協力して訓練を実施するなど、効果的な職業訓練により在職者のスキルアップを支援する。

なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、ポリテクセンター島根及びポリテクカレッジ島根に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネートや生産性向上のための支援、IT理解・活用力リテラシーを習得するための事業主支援等を行い、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。

(学卒者訓練)

高等学校卒業生等の若年者を対象に、業界のニーズに対応した、地域のものづくり産業等で活躍できる実践技術者の育成をめざした訓練を実施する。

(障がい者訓練)

一般校を活用して施設内で行う障がい者訓練については、東部高等技術校において「介護サービス科」を継続して実施する。

委託訓練については、社会福祉法人、民間教育機関、企業等を活用し、障がい者が住む身近な地域で障がい者の多様なニーズに対応した訓練を実施する。

(求職者支援訓練)

令和4年度においても、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規労働者や自営廃業者、新規学卒未就職者など雇用保険の基本手当を受けることができない求職者に対して、雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう必要な職業訓練の機会を提供し、早期の就職を目指す。

基礎的能力のみを習得する職業訓練コース（基礎コース）を20%程度、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コース（実践コース）を80%程度とし、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保が困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人を踏まえたものとする。

また、独自の訓練分野、特定の地域を念頭に置いた地域ニーズ枠を設定する。

さらに、育児中の女性等で再就職を目指すもの、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、

さらには短時間労働者等不安定な就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就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。

なお、訓練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四半期ごとに求職者支援訓練を認定し、認定単位ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、島根労働局のホームページ及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部のホームページにより周知する。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等（令和4年度計画）

実施主体	内訳	対象者数	訓練の実施分野	目標就職率
県	施設内訓練	30人 (3)	機械加工・溶接科 事務ワーク科	100%
	委託訓練	682人 (62)		85%
	離職者等再就職訓練事業	682人 (62)		
	長期高度人材育成コース	66人 (19)	介護、保育系等	
	知識等習得コース	601人 (43)	事務・介護系	
	デュアルシステム	15人 (1)	農業・事務・介護系	
島根職業能力開発促進センター	施設内訓練	406人 (26)	テクニカルオペレーション科「機械・CADオペレーション科」 金属加工科 住宅リフォーム技術科 建物管理サービス科「ビル管理サービス科」 電気設備技術科 電気設備技術科（短期DS）「電気設備技術科（企業実習付）」 スマート生産サポート科「ICT生産サポート科」 ビジネスワーク科	80%

※（ ）内はコース数

(3) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等（令和4年度計画）

実施主体	訓練科名	対象者数
県	住環境・土木科、建築科、Webデザイン科、ものづくり機械加工科、美容科、ハウスアート科、機械加工・溶接科	279人 (30)
島根職業能力開発促進センター	(分野・職務) 設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全	820人 (59)
島根職業能力開発短期大学校	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科	699人 (60)

※（ ）内はコース数

(4) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等(令和4年度計画)

実施主体	訓練科名	対象者数	目標就職率
県	美容科、自動車工学科、住環境・土木科、ものづくり機械加工科、Webデザイン科、OAシステム科、建築科、ハウスアート科	115人 (9)	100%
島根職業能力開発短期大学校	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科	55人 (3)	100%

※（ ）内はコース数

(5) 障がい者等に対する公共職業訓練の対象者数等(令和4年度計画)

実施主体	訓練科名	対象者数	目標就職率
県（施設内訓練）	介護サービス科	10人 (1)	75%
県（委託訓練）	知識・技能習得訓練コース (デュアルコースを含む)	43人 (9)	
	実践能力習得訓練コース	28人 (28)	
	特別支援学校早期訓練コース	10人 (10)	

※（ ）内はコース数

(6) 求職者支援訓練の対象者数等(令和4年度計画)

区分	地域及び分野	対象者数	目標就職率	
合 計		338 人		
基礎コース		70 人	58%	
	地域ニーズ枠 (ハローワーク浜田・益田管内)	30 人	—	
実践コース		268 人	63%	
	介護系	60 人	—	
	医療事務系	15 人	—	
	デジタル系		45 人	—
		I T分野	30 人	—
		デザイン(WE B系)	15 人	—
その他	148 人	—		

※新規参入枠は、基礎コース 30%、実践コース 30%であるが、新規枠が 15 人未満の場合には 15 人まで可能とする。ただし実績枠が 15 人を下回らない範囲とする。また、同一の認定単位期間での実績枠に余剰人員が発生した場合は、枠の活用のため、新規採用枠への振替を可能とする。

※地域ニーズ枠については全て新規参入枠とすることができる。

※中止となった訓練コース分の認定数については、次期以降の認定単位期間の同一分野の認定に活用できる。

※厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室に報告の上、第 3 四半期、第 4 四半期においては、余剰人員について、基礎・実践コース間の振替及び実践コースの他分野への振替を可能とする。

※1 認定単位期間(四半期)における各地域(ハローワーク管轄内)で申請できるコースの上限を各分野毎に 1 コースまでとする。

※シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期・短時間訓練については、随時、申請できることとする。

※目標就職率については、雇用保険適用就職率を用いている。

4 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

(1) 関係機関の連携

島根県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び島根労働局の関係機関はもとより、地域の訓練実施機関、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組を行うことが必要であり、令和4年度においても、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進及び地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を行うこととする。

(2) 訓練受講希望者等の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

訓練受講希望者や職業相談を通じて職業訓練の受講が必要であると判断される者が必要な公的職業訓練を受講できるよう、労働局、ハローワーク及び職業能力開発施設が連携して、訓練説明会や施設見学の開催、訓練風景の動画配信サイトの案内等、訓練情報の提供に取り組み、ハローワークの訓練相談窓口積極的に誘導する。

公的職業訓練の受講指示等に当たっては、訓練受講の必要性をより明確にするために、ハローワークにおいて、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、的確な受講あっせんに取り組む。

(3) 訓練受講者に対する就職支援

求職者支援訓練受講者および職業訓練受講給付金受給者については、毎月1回の指定来所日において職業相談を実施する。一方、公共職業訓練受講者についても活動指定日を設定し、訓練受講中の早い時期からハローワークによる職業相談等の機会を提供する。

また、訓練修了1ヶ月前時点で就職未内定者については、職業能力開発施設と調整の上、ハローワークへ積極的に誘導する等、担当者制による就職支援を強化し、訓練修了後概ね3ヶ月後までを目処に一貫した個別支援に取り組む。

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

令和4年6月策定

厚生労働省

目次

【Ⅰ 基本的な考え方】	2
【Ⅱ 労使が取り組むべき事項】	8
1 学び・学び直しに関する基本認識の共有	
① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有	9
2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有	
② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化	9
③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し	10
④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有	11
3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保	
⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保	12
⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備	14
4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援	
⑦ 学び・学び直しのための時間の確保	15
⑧ 学び・学び直しのための費用の支援	15
⑨ 学びが継続できるような伴走支援	16
5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価	
⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供	16
⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価	17
6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援	
⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組	18
⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援	19
【Ⅲ 公的な支援策】	21

【I 基本的な考え方】

1 はじめに

- デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など、企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するとともに、労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、労働者の学び・学び直し（リスキリング、リカレント学習）の必要性が益々高まっている。
- 変化の時代にあっては、労働者一人ひとりが新たな付加価値を生み出す「主体」であり、企業・労働者双方の持続的成長に向けて、企業主導型の職業訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することが重要となる。
- 企業は、新たな成長に向けた人材戦略とりわけ人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性を十分認識し、すべての労働者が、やりがいや働きがいを持ってその能力を十分に発揮できるよう、学び・学び直しを強力かつ継続的に支援することが求められる。
- 労働者個々人も、主体的なキャリア形成の「軸」となるのが自らの専門能力や経験を通じて培われる能力であることを踏まえ、その軸をより確かなものにするためにも、自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しに積極的に取り組むことが求められる。
- 学び・学び直しを効果的に進め、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、労使双方が、こうした学び・学び直しの意義や方向性についての共通認識に立って、一体となって主体的に「学び・学び直し」に取り組むこと＝「協働」が重要である。以下に示すような学びの効果的なプロセス等を踏まえつつ、「学びの好循環」の実現に向けて、協働した取組を果敢に実行していくことが期待される。

2 「人への投資」、「自律的・主体的な学び・学び直し」の重要性

<OJT をとりまく環境の変化>

- これまでの日本の企業内の人材開発は、「業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて社内外で実施する教育訓練（OFF-JT）」よりも「日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）」を重視してきた。OJT を重視した人材開発は、上司や先輩による指導を通じた実際の業務に即した実践的な学びを期待することができ、これまでの日本の「現場力の高さ」を生み出し、日本企業の高い競争力を支えてきたといえる。
- 一方、近年の企業における働き方をみると、組織・人員構成の変化や、リモートワークの急速な浸透による働く時間・場所を始めとした働き方の自由度

の高まりといった働き方の個別化がみられる。このような職場環境の変化は、上司や先輩の仕事を見て新しい能力・スキルを身に付ける機会の減少につながり、OJTによる人材開発機能の低下をもたらしている可能性がある。

- また、企業を取り巻く経済・社会環境をみると、生産、販売、営業、管理などビジネスに関わるあらゆる場面でデジタル技術の活用が求められるといった技術革新の進展や、経済活動のグローバル化による企業間競争の激化など、急速かつ広範な変化に直面している。このような経済・社会環境の変化は、これまでの企業内における上司や先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えるものである。

<OFF-JT や自己啓発支援の強化の必要性>

- OJT は、実際の業務に即した実践的な学びという観点から重要性は変わらないが、今後の急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応し人材開発を強化していくためには、OFF-JT や自己啓発支援が重要となる。しかしながら、日本企業の人的投資の状況をみると、OJTを除くOFF-JTや自己啓発支援の費用は、2010-2014年において対GDP比で0.1%となっており、米国(2.08%)やフランス(1.78%)など諸外国に比べて低水準にとどまっており、また、近年低下傾向にある(新しい資本主義実現会議「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」(令和3年11月8日新しい資本主義実現会議決定))。
- 世界各国において、持続可能性や「人」を重視し、新たな投資や成長につなげる、新しい資本主義の構築を目指す動きが進んでいる(同「緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」)。世界的にDX時代が到来しようとしているなかで、OJTの強化だけでなく、企業におけるOFF-JTや自己啓発支援を大幅に充実・強化する必要がある。

<「自律的・主体的な学び・学び直し」の重要性>

- 経済・社会環境の変化が進む中で、労働者には、新しい成長分野の体系的な専門知識・スキルに加え、正解が見通せない仕事を処理する上で必要な問題発見・解決能力が期待されてくる。変化の時代にあっては、顧客に直に接する労働者の役割は大きい。
- また、経営戦略・人材戦略としても、女性活躍をはじめ多様な人材の活躍(ダイバーシティ)が求められ、労働者のキャリアの多様化も進んでくる。能力・スキルを身に付けるために必要な学び・学び直しの内容も個々に異なるものとなりうることから、労働者の学び・学び直しにおいては、自律的・主体的な取組が益々重要となる。
- こうした視点を踏まえ、OJT、OFF-JT、自己啓発の役割を再定義し、OJTや

OFF-JT にも自律的・主体的な取組を促す要素を取り込むとともに、自律的・主体的な学び・学び直しに対する意欲を喚起し、取組を継続させるような伴走的な支援に努めることが重要である。

3 学び・学び直しにおける「協働」の必要性

- 労働者の自律性・主体性を尊重した学び・学び直しを、企業全体の力に高め、労働者本人と企業の双方の持続的な成長につなげていくためには、企業が目指すビジョン・経営戦略といった基本認識を労使が共有することが重要である。

企業のビジョン・経営戦略やこれらを踏まえた人材開発方針などにより、学び・学び直しの必要性を労使が共有し、協働して取り組むことは、労働者の学びに対する内発的動機付け（個々の労働者が自律的・主体的に学び・学び直しに取り組もうと思うこと）につながる。

- また、必要となる能力・スキルの方向性と個々の労働者の学び・学び直しの方向性・目標に関する労使の「擦り合わせ」が必要となる。

擦り合わせた学び・学び直しの方向性・目標に基づいた自律的・主体的な取組が継続されるためには、労働者に対する企業による伴走的支援が重要となる。

- 民間の調査によれば、学びの態度として、「企業（の指示）」と「（労働者が）自ら（進んで学ぶ）」の両方がそろう場合は、いずれかのみの場合やいずれでもない場合よりも、学びの効果や仕事上の成果にプラスに働く（「企業と個人の相乗効果で学びが完成する」とされている。（リクルートワークス研究所 2018 『どうすれば人は学ぶのかー「社会人の学び」を解析するー』）
- 学び・学び直しを促進する上では、労働者相互の学び合いや学びの成果の共有など、労働者間の協働も重要となる。
- 個々の労働者の自律性・主体性を強調することは、学び・学び直しを労働者任せにすることではない。労使の「協働」した取組が必要であり、自律性・主体性を強調することが、学び全体の後退や個々人の学びへの取組の差へとつながることのないようにしていくことが重要である。

4 自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進するための「学びのプロセス」

<「学びのプロセス」>

- 現場で自律的・主体的な学び・学び直しが円滑に行われるためには、以下のプロセスを踏まえて進められることが望ましい。

- ① 職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、学びの目標を関係者で共有すること
 - ② 職務に必要な能力・スキルを習得するための効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
 - ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための伴走的な支援策の展開
- この「学びのプロセス」を踏まえた具体的な内容については、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」及び「Ⅲ 公的な支援策」に記載する。

<①について>

- 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しが効果的に行われるためには、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を可能な限り明確化し、労働者と企業が学び・学び直しの方向性・目標を擦り合わせ、共有することが重要となる。
- 学びの目標の明確化は、個々の労働者の自律的・主体的な学び・学び直しのモチベーションの維持にもつながるものであり、経済・社会環境の変化や労働者のライフステージ等の変化に応じて目標を不断に見直すことが求められる。
- 適切な学びの目標を設定するとともに、今後の更なる学びやキャリア形成につなげるという観点から、ジョブ・カードの活用も含め、個々の労働者が、「節目」ごとにこれまでのキャリアを振り返り、自身のキャリア・意向・適性を把握することが重要である。

<②及び③について>

- 労働者が学び・学び直しに取り組むことができるよう、雇用形態等にかかわらず、これまで以上に、企業が教育訓練プログラムの提供・情報提供をはじめとした機会の提供や、時間の確保、費用の支援などの学び・学び直しのための環境整備や支援を行うことが重要となる。自律的・主体的な学び・学び直しを促進するためには、これまで以上に外部の教育訓練プログラムの活用も重要となる。
- 労働者が学び・学び直しに取り組み、それを継続できるよう後押しする観点から、労働者がキャリアコンサルタントによる伴走支援を受けることができる機会を確保することが望ましい。
- 個々の労働者の学び・学び直しのモチベーションを高め、その効果を確実なものとし、次の学びを呼び込むためには、学び・学び直し後に身に付けた能力・スキルを発揮することができる場の提供や適切な評価を行うことが重要である。

- 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促し、持続的なキャリア形成を支援する観点から、キャリアについて、考え、話し合う機会を積極的に設けるとともに、労働者の学び・学び直しの意欲や成果が活かされるような多様な「選択肢」（例：社内公募制や副業・兼業等の機会）を確保することが望ましい。

5 現場のリーダーの役割

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化が進む中では、「現場」の主導的・機動的な役割がこれまで以上に増してくる。企業が目指すビジョン・経営戦略の浸透を図り、個々の労働者の学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」と伴走的支援を的確に行うためには、その間に立つ管理職等の現場のリーダーの役割は極めて重要となる。
管理職等の現場のリーダーは、個々の労働者の身近な存在として、キャリアに寄り添い、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成をサポートする役割も担っている。
- 管理職等の現場のリーダーが、「擦り合わせ」や伴走的支援の場面で、その役割を果たせるようにするためには、企業が管理職等の現場のリーダーに対して、企業のビジョン・経営戦略や人材開発方針の理解、学び・学び直しの重要性の理解を促すことが必要である。また、管理職等の現場のリーダーが人材開発の視点に立って、個々の労働者との双方向のコミュニケーションを強化することも必要である。
- 管理職等の現場のリーダーは、部下を育成する時間的余裕がない場合や、マネジメント能力を強化する余裕がない場合が考えられることから、企業が、管理職等の現場のリーダー自身の人材開発の能力を含めたマネジメント能力の向上を支援することや、部下の人材開発に充てる時間確保のための配慮等を行うことは、極めて重要となる。
- キャリアコンサルタントは、労働者個人の支援と組織としての人材開発支援の両面からアプローチすることができ、両者をつなぐ役割が期待されることから、管理職等の現場のリーダーへのサポート役や、管理職等の現場のリーダーと労働者との仲介役としての役割も期待される。

6 「学びの好循環」の実現を

<「学びの好循環」の重要性>

- 労使の「協働」により、多くの職場において、多くの労働者によって、学び・学び直しが実践され、労働者の能力・スキル、キャリアの向上を実現し、新た

な価値の創造につながるより高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

- 労働者が自律的・主体的な学び・学び直しを継続的に行うための協働した取組には、時間と労力はかかるが、これにより学びの気運や企業文化・企業風土が醸成・形成されれば、その後の変化に対しても、学びが、自走的に進むことが期待される。これは、労働者のエンゲージメント（※）や職場満足度の維持向上、企業の持続的成長にもつながる。

※エンゲージメント：働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

<中小企業の強みを活かした人材開発>

- 新たな成長のために人材開発が重要であることは理解しつつも、目の前に山積する経営課題に対応することで精一杯、という中小企業もあると考えられるが、そうした経営課題の克服のためにも、人材開発が重要であることを再認識する必要がある。
- 中小企業は、時間面、体制面、資金面等での制約はある一方、規模が小さいからこそ、経営者の考えが浸透しやすく機動力を持って改革を実行していける強みがある。中小企業において学びの気運や企業文化・企業風土を醸成するための鍵は、「経営者」のリーダーシップと継続的な発信力であり、労働者へ学び・学び直しの重要性の理解を直接的に浸透させていくことが重要である。
- 学び・学び直しの促進は、労働者のエンゲージメントや職場満足度の維持向上の他、求職者・顧客を含む人から選ばれる会社へとつながる可能性を切り拓く。この機をチャンスと捉え、中小企業の強みを最大限に活かして学び・学び直しを促進し人材力を高めることが期待される。

【Ⅱ 労使が取り組むべき事項】

本章においては、「Ⅰ 基本的な考え方」の4に掲げた「学びのプロセス」や5に掲げた「現場のリーダーの役割」を踏まえて、労使が取り組むべきと考えられる事項の内容を以下の分類に基づき詳細に記載する。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

- ② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
- ③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

- ⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
- ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

- ⑦ 学び・学び直しのための時間の確保
- ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
- ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

- ⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供
- ⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

- ⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組
- ⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

【取組の考え方・留意点】

- 企業が、自社の存在意義に立ち返り、事業目的(Mission)やビジョン(Vision)、重視する価値観(Value)を明らかにし、それを踏まえ、今後進もうとする経営戦略・ビジョンとそれに対応した人材開発の方向性を提示することは、企業と労働者の学び・学び直しに関する基本認識の共有を図る観点から重要である。
- こうしたことにより、労働者の学びに対する内発的動機付け（個々の労働者が自律的・主体的に学び・学び直しに取り組もうと思うこと）の促進や、学びの風土の形成、企業内への浸透などの効果が期待される。
- 正規雇用か非正規雇用かといった雇用形態等にかかわらずすべての労働者に発信することが求められる。

【推奨される取組例】

- 経営者自ら、人材開発の方向性の提示、共有を行い、労働者に対して、学び・学び直しの重要性を伝える。
- 経営者と現場に近い中小企業の強みを活かし、経営者が直接労働者に学び・学び直しの重要性を伝える。
- 自社が学び・学び直しを重要視し、それを支援していることを、1回だけの発信にとどまらず、十分に浸透するよう粘り強く発信する。
- 経営者に加え、現場のリーダーからも発信する。
- 経営戦略・ビジョンを文書で策定し、社内報やイントラネット、社内メール、ポスターなどにより周知する。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

【取組の考え方・留意点】

- 学び・学び直しの内容や習得レベル、目指すべき目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要である。
- 役割の明確化や職務に必要な能力・スキル等の明確化は、労働者の学び・学び直しの起点となるものであることから、企業の実情や職務の性格に応じつつ、できる限り積極的に行うことが望ましい。

【推奨される取組例】

- 職業人生の各段階に必要な能力・スキル等を整理したロードマップを示す。
- 職務に必要な能力・スキル等の明確化に当たっては、必要な資格や、知識・技能レベルを明らかにする。
- 明確化しやすいところから着手するという観点から、まずは管理職以上から、求められる能力・スキル等を明確化する。
- 新事業部門を立ち上げるにあたり、その部門のポストから能力・スキル等を明確化する。
- 国が策定した職業能力評価基準(※)や同基準を基に作成したキャリアマップを参考にしつつ、自社におけるレベル別・職種別の役割を明確化し、職務に必要とされる能力・スキル等を整理する。
※ 仕事をこなすために必要な「知識」「技術・技能」「職務遂行能力」を業種別、職種・職務別に示した基準（56業種、事務系9職種）
- 他部署や社外からの人材確保に役立てるため、明確化した職務に必要な能力・スキル等を社内外に公開する。

③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

【取組の考え方・留意点】

- キャリアの棚卸しを行い、自社における自身のあるべき姿・ありたい姿をイメージして今までのキャリアを振り返り、経験から得たことや活かせる能力・強みなどを整理し、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で何を学ぶべきかを考えることが必要である。
- 労働者本人のやりたいこと・ありたい姿（WILL）、できること・得意なこと（CAN）、やるべきこと・周囲からの期待（MUST）の三者が重なり合う状態が、理想的な状態とされる。この3点がどのような状態にあるのか、そのバランス等を確認・改善するために、キャリアの棚卸しを行うことが望ましい。（参考：厚生労働省委託事業「セルフ・キャリアドック導入支援事業（平成28年度・29年度）最終報告書」）
- キャリアコンサルティングやジョブ・カードも活用しつつ、キャリアの棚卸しのプロセスを踏むことにより、労働者の学び・学び直しの内発的動機付けにつながるという効果や、自律的・主体的なキャリア形成につながるという効果が期待できる。
- 職業キャリアが長い労働者であればあるほど、これまでのキャリアをどう活かすかという観点がより重要になってくるため、キャリアの棚卸しの

効果が一層期待できる。

- キャリアの棚卸しは節目ごとに行われることが望ましい。令和4年4月に改正された職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第10条の3の規定の趣旨を踏まえ、節目ごとのキャリアの棚卸しを行う仕組みを社内に整備することが望ましい。

【推奨される取組例】

- 労働者に対し、ジョブ・カードを活用しつつ定期的なキャリアの棚卸しを行うことを推奨する。
- キャリアコンサルティングを、
 - ・ 5年ごと10年ごとなど定期的
 - ・ 初めて部下をもったとき
 - ・ 昇進・昇格したとき
 - ・ 仕事以外で状況変化があったとき（出産、育児、介護、自身や家族の病気等）
 - ・ 定年前などの「節目」に行う。
- 40代以降は5年に1回、キャリアコンサルタントへの相談の機会を設ける。
- 外部のキャリアコンサルタントを活用し、キャリアコンサルティングが受けられる環境を提供する。
- 労働者がキャリアコンサルティングを受けられる環境を整備するため、社内でキャリアコンサルタントの資格を取得しようとする者について、時間面での配慮や経済的支援を行う。

④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

【取組の考え方・留意点】

- 学び・学び直しを、企業・労働者双方にとって効果的なものとする観点から、企業が求める学び・学び直しの方向性・目標と、労働者が求める学び・学び直しの方向性・目標との擦り合わせを行うことが必要である。
- 具体的には、学ぶべき分野やレベル等の擦り合わせを行い、必要に応じて、より詳細に取得すべき資格や期間等を定めることも考えられる。両者の方向性・目標が乖離している場合には、企業がその必要性を労働者に丁寧に説明し、両者の間で十分なコミュニケーションを取った上で学び・学び直しを行うことが重要である。

- 擦り合わせた結果の方向性・目標は、経済・社会環境や労働者のライフステージ等の変化、学びの進捗状況を踏まえて、必要に応じて見直すことが必要である。
- 擦り合わせを行う主体は、現場の課題やニーズに精通した管理職等の現場のリーダーであることが望ましい。管理職等の現場のリーダー自身が学び・学び直しに取り組む場合には、さらにその上の職階の者が、擦り合わせの主体となることが望ましい。
- 学び・学び直しを促すための擦り合わせは、雇用形態等にかかわらずあらゆる労働者を対象とすべきである。

【推奨される取組例】

- 学び・学び直しの方向性・目標は、労働者と管理職等の現場のリーダーとで話し合い、学ぶ分野やレベルを擦り合わせた上で、設定する。
- 擦り合わせにおいては、管理職等の現場のリーダーは、「労働者の学びたいと思っている内容」が企業の人材戦略等の方向性と合っているかを確認する。
- 短期の目標があると着手しやすく、また、一つ一つ達成することで大きな目標へと近づくため、長期の目標に加え、短期の目標も設定する。
- 節目ごとに行うキャリアコンサルティングの実施に合わせて擦り合わせを行う。
- 擦り合わせの実施時期は、労働者の希望に応じて柔軟に決定する。
- テレワーク勤務の労働者については、オンラインでも擦り合わせをできるようにする。

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

【取組の考え方・留意点】

- 教育訓練プログラムや教育訓練機会の提供に当たっては、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、多様な形態で行うことが必要である。
- 企業が教育訓練プログラムを提供する場合には、大学や教育訓練機関など外部機関の活用も検討することが望ましい。
- 労働者が自ら選択した教育訓練プログラムについては、企業が業務に資すると判断する場合には、それを受講できるような環境整備を行うことが望ましい。

- 企業が外部の教育訓練プログラムの情報リストや検索サイトを労働者に情報提供することも望ましい。
- 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

【推奨される取組例】

- 民間企業が運営するオンラインの定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）を労働者が受講できるようにする。
- 商工会議所・企業組合等の経済団体が提供する教育訓練プログラムを労働者が受講できるようにする。
- ポリテクセンターが行う在職者向け職業訓練を労働者が受講できるようにする。
- 自社に合った教育訓練プログラムの開発を、社会人向けのオーダーメイド型訓練の開発・提供を行っている大学に依頼して、開発したプログラムを労働者が受講できるようにする。
- 生産性向上人材育成支援センターに対して、自社の人材育成の課題に対応したオーダーメイド型の教育訓練プログラムの開発を依頼して、開発したプログラムを労働者が受講できるようにする。
- DXが必要だが何を学ばせて良いか分からない場合に、生産性向上人材育成支援センターに相談し、自社に合った教育訓練プログラムをコーディネートしてもらう。
- 同業他社と共同で教育訓練プログラムを開発し、それぞれの労働者に提供する。
- テレワーク勤務の労働者も教育訓練プログラムを受講できるようにするために、オンラインやオンデマンドの教育訓練プログラムを提供する。
- 外部の教育訓練プログラムの検索サイトとして、企業が労働者に対し、教育訓練給付講座検索システムや、大学や専門学校での社会人向け講座を検索できる「マナパス」を紹介する。
- OJTの中にシステム化されたOFF-JTを組み込むなど、従来のOJTの枠組みにとられない取組を実施する。
- 新規事業の立上げに向けた議論の場は、新たな知識・視点の取得や、社内のつながりの強化が期待されることから、これを学びの場として有効に活用する。
- 副業・兼業を行うことができることを、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省、平成30年1月策定、令和2年9月改定）を踏まえ、就業規則等に明記する。実際に副業・兼業を進めるに当たっては、長

時間労働を招かないよう留意しつつ、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとる。

- 在籍型出向を公募制とする。
- 非正規雇用労働者や、障害者、外国人、育児・介護中等の多様な事情・背景を持つ労働者が、教育訓練プログラムの提供や学び・学び直しを促進するための各種の支援の対象から漏れることのないようにするなど、学び・学び直しの促進に関して労働組合がある企業においては労働組合から、労働組合がない企業においては労働者から、意見を聞く機会を確保する。

⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

【取組の考え方・留意点】

- 学び・学び直しを促進するためには、労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要であり、企業が労働者同士の学び合いの場を整備したり、労働者が自主的に勉強会等の学びの場を設けたりすることが考えられる。こうした場において企業内部の労働者が講師となるなど他者に教えることには、それ自体が学びとなるという効果が期待される。
- 個々の労働者が急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学びを行うことには限界があることから、個々人が受講したプログラムを通じて得た知識や経験について共有することが望ましい。
- なお、勉強会の参加等が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価される場合、当該時間は労働時間に当たすることに留意する。

【推奨される取組例】

- 社内の先輩を講師として招き、自主的な勉強会を開催する。
- 労働者が有識者を招いて自主的に開く勉強会に対し、場所の提供や費用の助成などの便宜を図る。
- 労働者が集う自主的な勉強会の開催にあたり、企業も社内への周知に協力し、開催案内について社内の掲示板へ掲載することを可能とする。
- 自主的な勉強会をオンラインで実況中継する。
- 講習会・勉強会の概要を作成し、後日共有する。
- 読んだ本の内容、ポイントを企業内の掲示板に掲載する。
- 社外から専門家を招いた講習会・勉強会の様子を動画撮影し、後日社内のイントラネットで共有する。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦ 学び・学び直しのための時間の確保

【取組の考え方・留意点】

- 労働者が自律的・主体的な学び・学び直しを効果的に行うためには、学び・学び直しのための時間の確保が必要である。
- 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進する観点からは、労働者が学ぶ内容を自ら選択する「自己啓発」のうち、仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。
- なお、研修の一環で OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて社内外で実施する教育訓練）として学び・学び直しを行う時間は労働時間となることに留意すべき。

【推奨される取組例】

- 労働者が OFF-JT のために業務を一時的に離れても業務に支障が生じないうよう、マネジメントの工夫や人員配置の見直しを行う。
- 社内や部門ごとの方針として、週のうち特定の曜日の特定の時間は労働者が一斉に学び・学び直しを行う時間とする。
- 社内や部門ごとの方針として、所定労働時間の一定割合を学び・学び直しに充ててよいこととする。
- 仕事や業務に資する自己啓発を促すため、時間外労働の免除制度、短時間勤務制度、短期の教育訓練休暇制度、長期の教育訓練休暇制度を整備するなど、学び・学び直しのための時間の確保を図る。

⑧ 学び・学び直しのための費用の支援

【取組の考え方・留意点】

- OFF-JT として学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。
- 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進する観点からは、労働者が学ぶ内容を自ら選択する「自己啓発」のうち、仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

【推奨される取組例】

- 労働者が、自己啓発として民間教育訓練機関等の仕事や業務に資する講座を受講する場合には、その受講費用を補助する。

- 労働者が、自己啓発として仕事や業務に資する大学等の講座を受講するために休暇を取得する場合には、有給の教育訓練休暇とする。

⑨ 学びが継続できるような伴走支援

【取組の考え方・留意点】

- 労働者の中には必ずしも自主的に学びを継続できる者ばかりではない。雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しを促し、最後まで教育訓練プログラム等を修了できるためには、定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う「伴走支援」の仕組みを企業内に設けることが望ましい。
- 「伴走支援」の仕組み構築に当たっては、学び・学び直しのサポートという役割を担うキャリアコンサルタントをはじめとした支援人材の活用を検討することが望ましい。

【推奨される取組例】

- 管理職等の現場のリーダーが、1on1 ミーティングなどの機会を捉え、労働者への定期的な声かけ等を行う。
- キャリアコンサルタントが、学び・学び直しを行う労働者に対して、定期的な声かけや相談支援等による学びの進捗確認を行う仕組みを導入する。
- 学び・学び直しの継続に支障を来している者に対しては、より重点的にキャリアコンサルタントによる相談支援を行う。
- 労働者が仕事の捉え方や意味づけなどを主体的に見直して仕事の充実感や満足度を高める手法である、いわゆる「ジョブクラフティング」の手法を学びの分野にも援用し、労働者が学び・学び直しを前向きに捉え直すような機会を設ける。
- 企業は、キャリアコンサルタントが必要に応じて会社に対し支援策等の制度の改善を提案することができるよう、意見を述べることができる機会を提供する。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

【取組の考え方・留意点】

- 学び・学び直しは、単に「学んだ」だけで終わるのではなく、学んだ後に業務に活かしてこそ意義がある。また、学んだことを業務で実践するこ

とで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待される。学び・学び直しを行う上で、事前に企業と労働者が方向性・目標を擦り合わせ、共有することに加え、企業は、労働者が学んで身に付けた能力・スキルを、業務として活かすことができる実践の場を提供することが重要である。

- 企業と労働者の双方がキャリアについて考え、話し合う機会を設けつつ、本人の意欲・意思を尊重した多様な実践の場を提供することにより、より自律的・主体的な学び・学び直しを促し、持続的なキャリアの形成につながることを期待される。

【推奨される取組例】

- 学んだ内容を配置転換の際に考慮することをあらかじめ明らかにした上で、実際に本人の希望に基づき、学んだ内容に関連する部署への異動を実現する。
- 本人の意欲・意思・学んだ内容を尊重した多様な実践の場として、社内公募制度、社内副業制度、社内ベンチャー制度、社内フリーエージェント制度などを導入する。
- 新規のプロジェクトチームの人選に学びの内容を考慮する。
- 退職して学び・学び直しを行った者が、身に付けた能力・スキルを発揮するためその会社に復帰することができる制度を設ける。

⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

【取組の考え方・留意点】

- 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行い、学び・学び直しを行った労働者に成功体験や振り返りの機会を与えることにより、新たな目標の設定と、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。
- 労働者が得た能力・スキルが、社内でどのように活かされたか、あるいは活かされなかった場合にはその課題などについて、労働者も含めた関係者内で評価を行うことが重要である。
- 学び・学び直しを職場においてスタートさせ普及させていく局面においては、学び・学び直しを行ったこと自体を評価することも考えられる。

【推奨される取組例】

- 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルに関する評価を、人事評価の評価項目に加え、人事評価の項目について社内で共有する。

- 上司と部下との面談でコミュニケーションを取り、学び・学び直しに関する目標の達成レベルを評価する。
- 学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを仕事上で実践した場合に、仕事上の成果にどの程度寄与したかについて、評価を行う。
- 学び・学び直しを行った者を評価する社内表彰制度を導入する。
- 学び・学び直しを行い資格を取得した者に対して、手当を支給する。
- 学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを仕事上で実践して成果が得られた場合に、昇進や希望する部署への配置転換、処遇への反映を行う。
- 労働者が学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを社内で把握・管理し、新しいプロジェクトチームを立ち上げる際の人選等に活用する。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

【取組の考え方・留意点】

- 職場における学び・学び直しを推進し、学びの気運・企業風土を醸成するためには、上記①～⑪における企業の役割が重要であり、中でも、顧客と直に接する等により現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている、管理職等の現場のリーダーの役割が鍵となる。
- 管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。
- 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせについては、現場で必要となる能力・スキルや顧客等から得た課題を把握したうえで、それらと労働者の学び・学び直しの意向とを調整していくことが期待される。
- キャリア形成のサポートについては、学ぼうという気持ちを持続させるため、現場のリーダーから労働者に対する声かけや励まし、学んだことを現場において実践することへの支援を行うことが期待される。

【推奨される取組例】

- 定期的な 1 on 1 ミーティングの実施などにより、個々の労働者との双方向のコミュニケーションを行う。
- 面談に当たっては、労働者の話に耳を傾け、労働者の気持ちに寄り添い、受け止めることで、労働者が現状を自ら振り返ることができる環境を整える。
- キャリア形成に悩んでいる労働者に対して、キャリアコンサルタントへ

の相談を促す。

- 学び・学び直しが促進されるよう、労働者に対して時間面での配慮を行う。
- 労働者との間の学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせやキャリア形成のサポートの中で把握した課題を踏まえ、必要に応じて経営層にその改善について提案する。

⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

【取組の考え方・留意点】

- 個々の労働者と直に接している管理職等の現場のリーダーが、上記⑫に記載した役割を果たすためには、部下の人材開発や、部下が学び・学び直しに取り組める環境の整備に力を発揮することが大切であり、管理職等の現場のリーダー自身が、そのマネジメント能力を向上させていくことが必要である。
- 企業は、管理職等の現場のリーダーのマネジメント能力向上を図りその求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが経営者と現場の労働者との間で板挟みになり孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行うことが必要である。
- 企業は、管理職等の現場のリーダーが労働者の学び・学び直しのサポートに注力できているか、その状況を確認し、過度な業務負担となっている場合には、その負担を軽減する等の措置を講ずる必要がある。

【推奨される取組例】

- 企業が管理職等の現場のリーダーに求められる能力・スキル等を明確化し、それを身に付けるためのロードマップを示し、その習得を支援する。
- 現場のリーダーに、カウンセリングやコーチングの技法を学ぶ機会を提供する。
- 現場のリーダー自身の学びに対する包括的な支援として、単発の研修にとどまることなく、1 on 1 ミーティングの実施に関する研修などマネジメント能力向上に役立つ研修の定期的な実施、現場のリーダーからの相談への対応、現場のリーダー同士がコミュニケーションを取り経験を共有することができる場の提供を行う。
- 現場のリーダーが、部下の人材開発を促すための手法や部下とのコミュニケーションのための時間を生み出すための工夫等を学ぶ研修を行う。
- 現場のリーダーのサポート役や、現場のリーダーと労働者との仲介役と

して、キャリアコンサルタントを活用できる環境を整備する。

- 現場のリーダーが労働者への学び・学び直しのサポートを積極的に行うようにする観点から、現場のリーダーの人事評価基準に、学び・学び直しのサポートに関する内容を盛り込む。

【Ⅲ 公的な支援策】

多くの職場において労使が協働して、「学び・学び直し」に取り組むことを促進する観点から、国などにおいて各種の支援策を講じている。こうした公的な支援策の内容とその利用方法について、別冊において紹介する。

支援策の紹介に当たっては、学び・学び直しを実施する過程で、必要な支援が講じられるよう、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で整理している。

「人への投資」の重要性を踏まえ、公的な支援策の充実が図られつつある。こうした支援策を効果的に活用することで、あらゆる職場において、労働者の能力・スキル、キャリアの向上を実現することが期待される。

※ 令和4年6月現在。今後の支援策の充実に応じて更新予定。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準
- 社内検定認定制度
- 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じょぶたぐ））
- DX リテラシー標準

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

- キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）
- キャリア形成サポートセンター事業
- ジョブ・カード
- ポータブルスキル見える化ツール

<④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲
- ジョブ・カード ※再掲

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保>

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等における在職者訓練
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練
- リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）
- 職業実践力育成プログラム
- キャリア形成促進プログラム

(ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム)

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の実産性向上支援訓練
- 生産性向上人材育成支援センターによる訓練プログラムのコーディネート
- 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、人への投資促進コース）によるオーダーメイド型訓練の開発費用支援
- ものづくりマイスターによる指導

(教育訓練プログラムの検索サイト)

- 教育訓練給付講座検索システム
- 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」
- デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」

(在籍型出向)

- 産業雇用安定センターによる在籍型出向のマッチング支援
- 産業雇用安定助成金

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

- 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、人への投資促進コース）
- 教育訓練給付制度

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲

<⑩ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>

- 職業能力評価基準 ※再掲
- 社内検定認定制度 ※再掲

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

- 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

別冊

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」本体の「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」において定められた事項は以下のとおり。

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」別冊においては、本項目に係る公的な支援策（P 2～34）と学び・学び直しに取り組む企業事例（P 35～42）を紹介する。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

- ② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
- ③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

- ⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
- ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

- ⑦ 学び・学び直しのための時間の確保
- ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
- ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

- ⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供
- ⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

- ⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組
- ⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

多くの職場における、多くの労働者による、学び・学び直しの実践に向けて、国などが講じている公的な支援策の内容とその利用方法は以下のとおり。

支援策の紹介に当たっては、学び・学び直しを実施する過程で、必要な支援が講じられるよう、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で整理している。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準 4
- 社内検定認定制度 5
- 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じよぶたぐ）） 7
- DX リテラシー標準 8

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

- キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム） 9
- キャリア形成サポートセンター事業 10
- ジョブ・カード 11
- ポータブルスキル見える化ツール 12

<④ 学び・学び直しの方向性目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- ジョブ・カード ※再掲 11

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保>

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等における在職者訓練 13
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練 15
- リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座） 18
- 職業実践力育成プログラム 19
- キャリア形成促進プログラム 20

（ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練 14
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の生産性向上支援訓練 16

- 生産性向上人材育成支援センターによる訓練プログラムのコーディネート 17
- 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、人への投資促進コース）によるオーダーメイド型訓練の開発費用支援 21
- ものづくりマイスターによる指導 25

（教育訓練プログラムの検索サイト）

- 教育訓練給付講座検索システム 27
- 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」 28
- デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」 29

（在籍型出向）

- 産業雇用安定センターによる在籍型出向のマッチング支援 30
- 産業雇用安定助成金 31

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース） 23

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

- 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、人への投資促進コース） 21
- 教育訓練給付制度 26

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲 10

<⑩ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>


- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- 社内検定認定制度 ※再掲 5

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

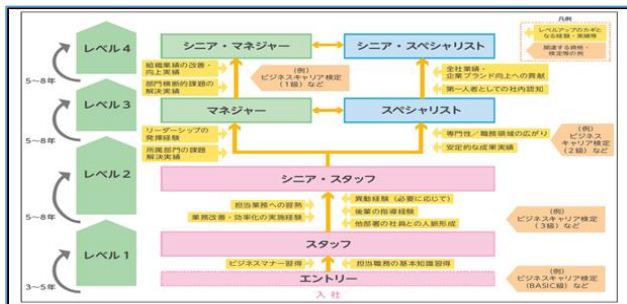
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修 33
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口 34

仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」や「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したものであり、各社ごとにカスタマイズして活用することが可能。合わせて、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮するツールを提供。

支援内容

- 「職業能力評価基準」を策定している業種、職種・職務別の一覧を以下のリンク先に掲載。これを参考に、各企業において、独自の能力評価基準を作成することが可能。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

- また、様々な場面で利用することができる、以下のツールも提供。上記のリンク先から業種、職種・職務を選択することにより、ダウンロードが可能。※一部、ツールのない業種があります。
 - ・ 能力開発の標準的な道筋を示し、社員の成長意欲を高めることができる「キャリアマップ」
 - ・ 社員の職業能力レベルを把握、評価するための「職業能力評価シート」
 - ・ 職業能力評価シートをもとに、社員育成面談における目標の擦り合わせや、フィードバックに活用できる「OJT コミュニケーションシート」

<キャリアマップ>



<OJT コミュニケーションシート>

スキルユニット名	自己評価	上司評価	育成評価
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客満足(顧客対応)	2.0	1.5	1.5
業務連携(コミュニケーション)	2.0	1.5	1.7
問題解決(問題解決能力)	1.0	1.5	2.0
業務効率(業務の効率)	2.0	2.0	1.7
安全管理(安全)	2.0	1.8	2.0
情報知識	1.0	1.0	1.5
業務上意の熟練	1.0	2.0	1.7
空想力	2.0	1.8	2.0
品質管理	1.0	1.5	1.5
規律と設備	1.0	2.0	1.7

- 以下のリンク先において、職業能力評価基準や、上記ツールの使い方を解説。
 「導入・活用マニュアル」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000093584.html>
 「動画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25070.html

導入・活用マニュアル



動画



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111 (内線 5859)

(URL) 職業能力評価基準 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/ji_nzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html



個々の企業や団体に働く労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定の基準を満たしたものを厚生労働大臣が認定する制度。社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上に役立つ。

支援内容

- 「社内検定認定制度」とは、社内で実施している検定が、学科及び実技試験により行われること、複数の等級区分を設定すること、客観的かつ公正な基準に基づくものであること等の要件を満たす場合に、厚生労働大臣が認定する制度。

※ 検定の枠組みについて認定する制度。個々の企業・団体や検定合格者本人を厚生労働省が認定するものではなく、国家資格ではありません。

- 認定を受けた社内検定は「厚生労働省認定」と表示することが可能。また、ロゴマークをパンフレットや名刺、社内検定の広報活動などに活用可能。

【社内検定認定制度ロゴマークと認定社内検定の表示例】



- 認定を受けた社内検定は、検定の名称、対象職種、企業又は団体の名称等が厚生労働省のホームページで公表される。

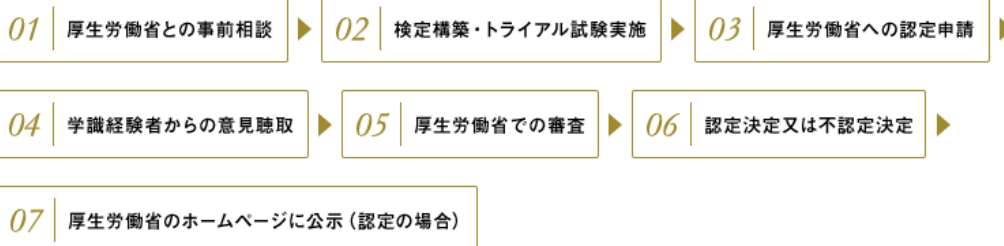
- 社内検定構築のためのマニュアルや、社内検定の活用事例は、以下のリンク先に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html



申請手続

- 認定申請手続の流れは、以下のとおり。認定申請を検討する場合や、社内検定認定制度に関するご質問・ご相談は、専用の問い合わせ窓口（shanaikentei@mhlw.go.jp）で受付。



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室
03-5253-1111（内線 5945）

(URL)社内検定認定制度 HP
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和4年6月9日現在 41 事業主等 111 職種)

株式会社デンソー	アメニティネットワーク技能検定協会
セキスイハウス協力会	社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会
イオン株式会社	一般社団法人日本窯業外装材協会
キャタピラー・ジャパン合同会社	日本ロックセキュリティ協同組合
大和ハウス工業協力会連合会	シチズン時計マニュファクチャリング株式会社
兼房株式会社	UDトラック株式会社
株式会社互省製作所	田島ルーフィング株式会社
日立Astemo株式会社	ビケ足場仮設事業協同組合
ダイハツ工業株式会社	今治タオル工業組合
内浜化成株式会社	ジヤトコ株式会社
三菱自動車工業株式会社	スプレーウレタン・ウレア工業会
ヤンマーアグリ株式会社	株式会社コーセー
マツダ株式会社	管清工業株式会社
トヨタ自動車販売店協会	公益社団法人日本看護家政紹介事業協会
小島プレス工業株式会社	株式会社伊藤園
全日本美容業生活衛生同業組合連合会	株式会社デンソートリム
資生堂ジャパン株式会社	磨き屋シンジケート
いすゞ自動車株式会社	株式会社トーエネック
日本きもの着付士協会	西川株式会社
日野自動車株式会社	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
一般財団法人全日本和装コンサルタント協会	

職業に関する情報やキャリア分析・職業能力チェックのためのツールなど、労働者や企業が活用できる様々な機能を提供するサイト。

支援内容

○ job tag では、労働者や企業が、従事する職業や自社の職業に必要なスキルなどが見える化できるよう、次のような機能を提供。

➤ キャリア分析（労働者向け）

約 500 の職業に求められる一般的なスキルと、自分のスキルなどを比較することが可能。これにより、自分の強みの発見や、更なるスキルアップのためのヒントが得られる。

これに加え、訓練検索サイトにもリンクしており、スキルアップのための訓練を探すことも可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Career/Step1>



➤ 職業能力チェック（労働者向け）※ホワイトカラー系職種

職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめている。今自分ができていること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。チェックシートでチェックすることが可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>



➤ 人材活用シミュレーション（企業向け）

約 500 の職業から、自社の職業に求められる一般的なスキルと、社員のスキルなどを比較することが可能。自社の社員の強みや、不足しているスキルが見える化することで、より効果的な人材活用の戦略を立てることができる。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Simulation/Step1>



照会先

厚生労働省 職業安定局首席職業指導官室 03-5253-1111（内線 5692）

（URL）職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じょぶたぐ））
<https://shigoto.mhlw.go.jp>



働き手一人ひとりがDXに参画しその成果を仕事や生活で役立てるうえで必要となる、マインド・スタンスや知識・スキルを示した学びの指針。

支援内容

<支援の詳細>

- 「DXリテラシー標準」(令和4年3月策定)では、DXの背景、DXで活用されるデータ・技術、その活用や、社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動を示している。詳細は以下のリンク先に記載。

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf



- 本指針について、想定される活用場面は以下のとおり。

(企業による活用場面)

- ・ 社員がDXに関するリテラシーを身に付けるための育成体系を検討する場合
- ・ 自社としてのDXの方向性を検討する場合

(労働者による活用場面)

- ・ 数多く存在するDXに関する講座、教材、学習コンテンツ等から自ら学ぶ内容を選択し、学びを体系的に設計しようとする場合

<留意事項>

- DXを推進する立場の人材は、変革のためのマインドセットを理解・体得した上で、さらに専門的なデジタル知識・能力が必要であることから、今後、デジタル推進人材向けのスキル標準を整備予定。最新情報は以下に掲載。

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html



照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646


(URL) DXリテラシー標準

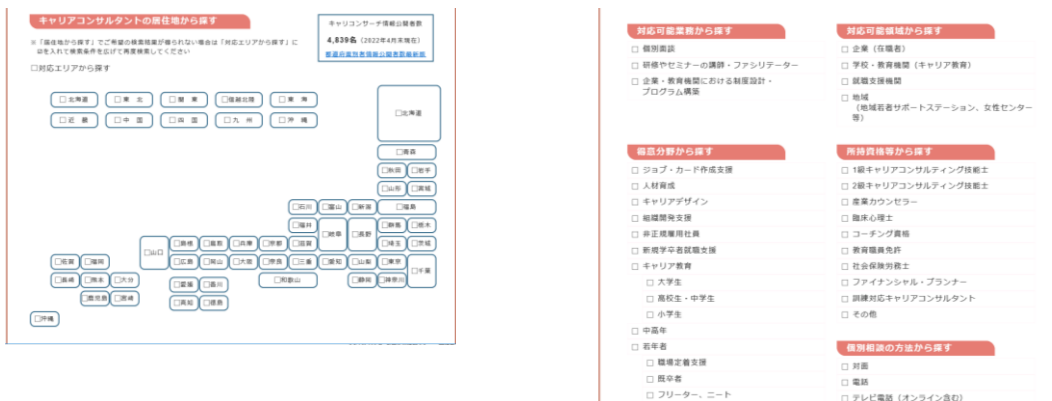
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html



キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の利用者が、全国にいるキャリアコンサルタントを検索することができるシステム。

支援内容

- 「キャリアコンサーチ」とは、キャリアコンサルタント名簿に登録している「キャリアコンサルタント」と、キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の「ご利用者」とのマッチングを支援する、キャリアコンサルタント検索システム。
- 以下のリンク先において、「対応エリア」、「対応可能業務」、「所持資格」、「得意分野」「相談方法」等の検索条件をかけ、利用目的に合うキャリアコンサルタントを探すことが可能。
<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>

- 検索結果画面では、各キャリアコンサルタントの自己PRを確認できる。また、個別のキャリアコンサルタントのページにて詳細情報を確認できる。



利用方法

- キャリアコンサルタントへ相談等を依頼したい場合には、個別のキャリアコンサルタントのページ最下部にある「このキャリアコンサルタントに依頼する」を選択し、必要事項を入力して送信。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111
(内線 5975)

(URL) キャリコンサーチ

<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>



労働者一人ひとりのキャリア形成支援・能力開発を通じ、人と組織の活性化を促すさまざまな支援を実施。

「ジョブ・カード」を活用したキャリアコンサルティングや、「セルフ・キャリアドック」(※)の導入支援などのサポートを、無料で受けることが可能。

※ セルフ・キャリアドック

企業が、定期的なキャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援する総合的な仕組み。具体的には、若手社員へのキャリアプラン作り、育児・介護など勤務に制約がある社員への家庭と仕事の両立を意識したキャリア形成支援、シニア社員への高齢期を見据えたキャリアの棚卸しと目標再設定支援などが挙げられる。企業にとっても人材の定着や従業員の意識向上を通じた組織活性化が期待される。

支援内容

<支援メニュー>

○ 「ジョブ・カード」(P11)を活用した、以下の支援を実施。

(企業に対して)

- ・ 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 (相談、助言等)
- ・ 雇用型訓練の実施企業への支援 (相談、助言等)
- ・ セルフ・キャリアドックを導入しようとする企業への支援 (相談、助言、労働者との個別相談、セミナー・研修等)

(労働者に対して)

- ・ 労働者への専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

<相談窓口>

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間(20時まで)や土日の相談を実施(オンライン相談も可)。
- 在職労働者へのキャリアコンサルティングは、原則として事前予約制。

<実施体制>

- 以下の拠点により、全国的にサービスを提供(令和4年度)
 - ・ 中央キャリア形成サポートセンター：東京都に1か所設置
 - ・ 地域キャリア形成サポートセンター：全国19か所に設置(東京は中央と同一拠点)

利用方法

○ 申込みを希望する場合は、オンラインで申し込むか、お近くのキャリア形成サポートセンターに電話で申し込み。

オンライン申込 <https://carisapo.mhlw.go.jp/>

電話申込 <https://carisapo.mhlw.go.jp/center.html>

オンライン



電話



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111 (内線 5378)

(URL) キャリア形成サポートセンターHP <https://carisapo.mhlw.go.jp/>



ジョブ・カード

個人のキャリアアップや、多様な人材の活躍等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツール。

支援内容

- 労働者一人ひとりが、ジョブ・カードと呼ばれる様式に
 - ・ 自身の価値観や関心事項、強み、将来取り組みたい仕事内容や希望する働き方
 - ・ これまで取り組んだ職務・活動の内容や、それにより学んだこと、得られた知識・技能等を書き入れることで、これまでの経験から得たことや活かせる能力・強み等を整理して、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で学びに取り組むべきか考えることが可能となる。
- ※ ジョブ・カードを継続的に作成し、自身のキャリアの履歴を蓄積・整理しておく、ジョブ・カードから必要な情報を抽出して職務経歴書を作成することも可能となる。
- 企業においても、以下の場面で活用が期待される。
 - ・ 効果的な人材育成・評価
(従業員の実務経験の評価や、キャリア形成上の課題の把握ができ、効果的な能力開発の推進が可能となる。労働者の学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせの場面においても活用可能。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、講座が労働者の職務に関連したものであること等の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P21-22)を受給できる。)
 - ・ 採用活動
(応募書類として活用すると、書面や面接だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができる。)
- ジョブ・カードには、主に「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」の3種類があり、キャリア・プランシートについては、就業経験の有無によって様式が異なっている。以下のリンク先の「ジョブ・カードの様式と記入例」において、入手（ダウンロード）可能。

https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html#jobSample



- 以下のリンク先において、ジョブ・カードをパソコンで作成できる作成支援WEB・ソフトウェアを提供。<https://jobcard.mhlw.go.jp/katuyo/download/electronizedsoft.php>



- また、ジョブ・カードの活用ガイドは以下のリンク先に掲載。作成するだけでなく、それを活用して定期的にキャリアコンサルティングを受けることにより、更なる効果が期待できる。

<https://jobcard.mhlw.go.jp/advertisement/download.html>



キャリア・プランシート
(様式1)

職務経歴シート
(様式2)

職業能力証明シート
(様式3)

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111 (内線 5378)

(URL) ジョブ・カード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/>



ホワイトカラー職種の特にミドルシニア層の方がキャリア形成を検討する際に活用することができる、一人ひとりのポータブルスキルを測定するツール。キャリアコンサルタント等が本ツールを活用するための教材も掲載。

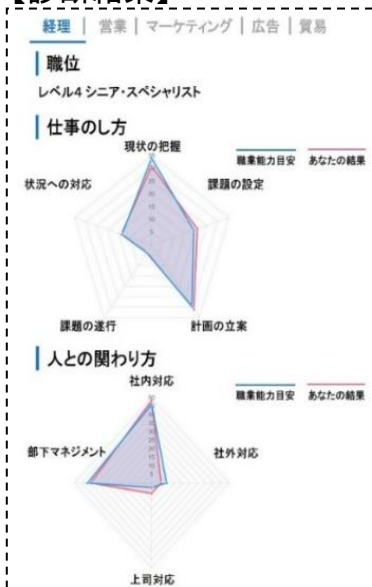
支援内容

- 「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じょぶたぐ））」（P7）に掲載している診断ツールに、質問事項への回答を入力することで、利用者のポータブルスキル（※）と近接する5つの職務・職位と各職務の説明を表示。
（※）業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力
- 能力の見える化による自己理解の促進や、キャリア形成への気づきを得ることが期待できる。

【9つのポータブルスキル】

仕事のし方	①現状の把握	取り組むべき課題やテーマを設定するために行う情報収集やその分析のし方
	②課題の設定	事業、商品、組織、仕事の進め方などの取り組むべき課題の設定のし方
	③計画の立案	担当業務や課題を遂行するための具体的な計画の立て方
	④課題の遂行	スケジュール管理や各種調整、業務を進めるうえでの障害の排除や高いプレッシャーの乗り越え方
	⑤状況への対応	予期せぬ状況への対応や責任の取り方
人との関わり方	⑥社内対応	経営層・上司・関係部署に対する納得感の高いコミュニケーションや支持の獲得のし方
	⑦社外対応	顧客・社外パートナー等に対する納得感の高いコミュニケーションや利害調整・合意形成のし方
	⑧上司対応	上司への報告や課題に対する改善に関する意見の延べ方
	⑨部下マネジメント	メンバーの動機付けや育成、持ち味を活かした業務の割り当てのし方

【診断結果】



- キャリアコンサルタント等の支援者がホワイトカラー職種の方へ相談支援を行う際に、本ツールを活用する場合のマニュアル・映像教材は、以下のリンク先に掲載。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html



利用方法

- 下記 URL から診断ツールにアクセス。
診断は無料（※）で、15分程度で入力可能。（※）通信料は利用者の方のご負担
<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線 5859）

（URL）ポータブルスキル見える化ツール

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する職業訓練を実施。

支援内容

- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 短期間（2～5日間）の日程で、平日の昼間を中心に土曜、日曜、夜間など幅広い訓練時間帯を設定し、実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は労働者の方が、申込可能。

＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、「在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施するポリテクセンター又はポリテクカレッジにメール又はFAXで送付。

照会先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ

＜ポリテクセンター＞ <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

＜ポリテクカレッジ＞ <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

(ポリテクセンター)

(ポリテクカレッジ)



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



ポリテクセンター等における オーダーメイド型の在職者訓練

企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

支援内容

- 「最寄りのポリテクセンター等で実施している訓練コースでは日程の都合が合わない」、「自社の課題や目的に合った研修を実施したい」といった悩みを持つ企業に対し、個別の要望などに応じた訓練コースを提案・実施。
- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。

<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全など実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。



申込手続・照会先

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



生産性向上人材育成支援センターにおいて、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する職業訓練を実施。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを設定し、座学と演習を組み合わせた訓練を実施。
- 4時間～30時間の訓練を実施しており、訓練の会場は、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>
- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は企業から受講指示を受けた労働者の方が申込可能。



< 訓練風景 >



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するための「DX 対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。
- 以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターやポリテクカレッジを選択し、「生産性向上人材育成支援センター」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。（東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」。）

(ポリテクセンター)

(ポリテクカレッジ)

(東京支部)



<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施する生産性向上人材育成支援センター

照会先

最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>



(URL) 生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



生産性向上人材育成支援センター（※）において、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

（※）生産性向上人材育成支援センター：全国のポリテクセンターやポリテクカレッジなどに設置した、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを用意し、座学と演習を組み合わせる訓練を実施。個別企業の人材育成に関する課題ニーズに合わせて、カリキュラムのカスタマイズ（発注）が可能。自社会議室等を訓練会場として実施。
- 4時間～30時間で、平日昼間を中心に土日、夜間など要望に応じ実施。オンラインでの訓練も可能。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>
- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。



＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するため「DX 対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。

申込手続・照会先

- オーダーメイド型訓練の実施を希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

＜ポリテクセンター＞ <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

＜ポリテクカレッジ＞ <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

＜東京支部の生産性向上人材育成支援センター＞ <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>



（URL）生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



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、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、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施。

支援内容

- 生産性向上人材育成支援センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方針を整理し、企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案することが可能。
- 企業にて個別に設定した人材育成プランをもとに、オーダーメイド型の職業訓練等の実施やポリテクセンター等の施設設備の貸出しを実施。職業訓練等については、コース内容、日程など対象者の要望に対応した提案が可能。
- 訓練プログラムのコーディネートは無料。各種訓練及び指導員の派遣・施設設備の貸出しは有料。

<対象者>

- 中小企業等の事業主及び人事担当者等

<コーディネート可能なメニュー>

- (1) 在職者訓練（高度な技能・技術の習得を支援）
- (2) 生産性向上支援訓練（生産性向上に必要な知識等の習得を支援）
- (3) 職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出



申込手続・照会先

- 訓練プログラムのコーディネートを希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



(東京支部)



(URL) 生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/seisansei.html>



IT・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けてキャリアアップを図る専門的・実践的な教育訓練講座として、経済産業大臣が認定した講座。

支援内容

<支援の詳細>

- 「リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）認定制度」とは、IT・データを中心とした分野に関する講座のうち、実践的な講座がカリキュラムの半分以上を占めていること、eラーニング等の社会人が受けやすい工夫をしていることなどの要件を満たしているものを、経済産業大臣が専門的・実践的な教育訓練講座として認定する制度。
- 認定している教育訓練講座は、以下のリンク先に掲載。
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/pdf/kouzaichiran.pdf>
- リスキル講座のうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」（P26）の対象となる。
- リスキル講座のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象となる。



<留意事項>

- リスキル講座の認定は、年に2回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記の教育訓練講座一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

経済産業省 経済産業政策局産業人材課 03-3501-2259

(URL) 第四次産業革命スキル習得講座認定制度

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html>



大学・大学院・短期大学・高等専門学校における、主に社会人を対象としたニーズに応じた実践的・専門的なプログラムとして、文部科学大臣が認定したもの。

支援内容

<支援の詳細>

- 「職業実践力育成プログラム認定制度」とは、大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規の課程や 60 時間以上の体系的な教育で構成される履修証明プログラムのうち、修得可能な能力を具体的かつ明確に設定しているなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、社会人向けの実践的・専門的なプログラムとして認定する制度。

プログラムの内容は、主に実務家教員や関連企業等と連携した授業やグループ討論、フィールドワーク等の科目で構成。

※ 履修証明プログラムの修了者には、学長名で履修証明書を交付。

※ 週末・夜間開講や集中開講、IT 活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。

- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。

https://www.mext.go.jp/content/20220530-mxt_syogai03-000151401_2.pdf



- 職業実践力育成プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」(P26)の対象となる。
- 職業実践力育成プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」(P21-22)の対象となる。

<留意事項>

- 職業実践力育成プログラムの認定は、年に 1 回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座実施機関の HP を確認の上、指定された方法により申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線 3672)

(URL) 職業実践力育成プログラム認定制度
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm



キャリア形成促進プログラム


専修学校の専門課程や履修証明プログラムにおける、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして、文部科学大臣が認定したもの。

支援内容

<支援の詳細>

- 「キャリア形成促進プログラム認定制度」とは、専門学校が提供する専門課程や履修証明プログラム（2年未満）のうち、対象職種や修得可能な能力を具体的かつ明確に設定していること、企業等と連携する授業数が総授業時数の5割以上であることなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして認定する制度。
 - ※ 履修証明プログラムの修了者には、校長名で履修証明書を交付。
 - ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。
- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。

https://www.mext.go.jp/content/20220328-mxt_syogai01-100003290_1.pdf


- キャリア形成促進プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは「教育訓練給付制度」（P26）の対象となる。
- キャリア形成促進プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象となる。

<留意事項>

- キャリア形成促進プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座実施機関のHPを確認の上、指定された方法により受講を申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 03-5253-4111（内線 2915）

（URL）キャリア形成促進プログラム

https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1408442.htm



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。

令和4年度からは、一般の方から募集したアイデアを踏まえ、支援メニューを追加するとともに、全ての訓練コースで、eラーニングや通信制による訓練も助成対象としたほか、一部の訓練コース（支援内容の①、②及び④の高度デジタル人材訓練）で、オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象としている。

支援内容

① 特定訓練コース

雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）に対して、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い10時間以上の訓練を行った事業主に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

② 一般訓練コース

雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練を行った事業主等に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

③ 特別育成訓練コース

正社員経験の少ない有期契約労働者等（※）に対して、正社員転換等を目的として、OFF-JTによる訓練を実施した場合や、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。

※ 助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある。

④ 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○ 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。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 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。

【助成額・助成率】()内は中小企業以外の助成

支給対象となる訓練等		資金助成 (1人1時間当たり)		経費助成		OJT実施助成 (1人1コース当たり)		
			生産性要件を 満たす場合※5		生産性要件を 満たす場合※5		生産性要件を 満たす場合※5	
① 特定訓練コース	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	-	-	
	OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	
② 一般訓練コース	OFF-JT	380円	480円	30%	45%	-	-	
③ 特別育成訓練コース	OFF-JT	760円 (475円)	960円 (600円)	70%※1 60%※2	100%※1 75%※2	-	-	
	OJT	-	-	-	-	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	
④ 人への投資促進コース 【新設】	高度デジタル人材訓練	960円 (480円)	-※4	75% (60%)	-※4	-	-	
	成長分野等人材訓練	960円※3	-※4	75%	-※4	-	-	
	情報技術分野認定実習併 用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	-	-
		OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	-	-	45% (30%)	60% (45%)	-	-
自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	-	-	30%	45%	-	-	

※1 正社員化した場合の助成率。 ※2 非正規雇用を維持した場合の助成率。 ※3 国内の大学院を利用した場合に助成。

※4 高度人材の育成を目的とする「高度デジタル人材訓練」及び「成長分野等人材訓練」については、生産性要件は設定せず、予め高額・高率に設定。

※5 生産性要件とは、労働関係助成金を受給した企業が生産性を向上させた場合、その助成額又は助成率の割増分を追加支給する制度のこと。

申請手続

【特定訓練コース・一般訓練コース・人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度は除く）】

- 事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、年間職業能力開発計画と併せて訓練実施計画届や訓練カリキュラム等を、訓練開始日から起算して1か月前までに管轄の都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。以下リンク先）に提出。
- 提出した年間職業能力開発計画等に沿った職業訓練を実施した後、必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

【特別育成訓練コース】

- 訓練計画届や訓練カリキュラム等を、訓練開始日から起算して1か月前までに都道府県労働局に提出。
- 提出した訓練計画届に沿った職業訓練が実施した後、必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

※ 上記手続に必要な書類については、ページ最下部の「(URL) 人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンフレットに記載。また、申請書類の様式についても同URLに掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiwase.html>



(URL) 人材開発支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)

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。

令和4年度に国民の皆さまからのアイデアをもとに創設した人への投資促進コース等では、労働者の自発的な職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進するため、次の助成メニューを用意。

支援内容

① 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日以上を取得が可能な有給の教育訓練休暇(※)を導入し、実際に適用した事業主に助成(制度導入に対して30万円を支給)。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

② 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○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(制度導入に対して20万円を支給、有給の休暇に対しては、1人につき1日6,000円最大150日分の賃金助成を支給)。令和4年度から、すでに長期教育訓練休暇制度を導入している場合であっても、一定の要件を満たせば、賃金助成の対象としている。

○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(制度導入に対して20万円を支給)。

支給対象となる訓練等	賃金助成 (1人1時間当たり)		経費助成	
		生産性要件を 満たす場合 ^{※2}		生産性要件を 満たす場合 ^{※2}
教育訓練休暇制度	—	—	30万円	36万円
長期教育訓練休暇制度	6,000円 ^{※1}	7,200円 ^{※1}	20万円	24万円
教育訓練短時間勤務等制度	—	—	20万円	24万円

※1 1人1日当たりの助成額。

※2 生産性要件とは、労働関係助成金を受給した企業が生産性を向上させた場合、その助成額又は助成率の割増分を追加支給する制度のこと。

申請手続

【教育訓練休暇等付与コース（教育訓練休暇制度）・
人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度）】

申請を希望する場合は、以下（１）～（４）の順に手続が必要。

- (1) 職業能力開発推進者の選任及び事業内職業能力開発計画の策定。
- (2) 制度導入・適用計画届及び必要な添付書類を、計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに、都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。）へ提出。
- (3) 計画届に基づき、制度を導入し、実際に制度を適用した後、下記のとおり各制度別に定められた期間内に、支給申請書及び必要な書類を添えて都道府県労働局に支給申請。
 - ・ 教育訓練休暇制度：制度導入・適用計画期間終了日の翌日から起算して2か月以内
 - ・ 長期教育訓練休暇制度：休暇の最終取得日（150日を超えて休暇を取得する場合は150日目）の翌日から2か月以内
 - ・ 教育訓練短時間勤務等制度：制度の最終適用日の翌日から2か月以内
- (4) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

※ 上記手続に必要な書類については、ページ最下部の「（URL）人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンレットに記載。また、申請書類の様式についても同URLに掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



（URL）人材開発支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーが各企業へ熟練技能者「ものづくりマイスター」を派遣し、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とした実践的な実技指導を実施。若年技能者の人材育成に係る相談・援助にも対応。

支援内容

- 優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」について、企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーから各企業へ派遣することが可能。
- 各都道府県地域技能振興コーナーでは、若年技能者の人材育成に係る相談・援助等も実施。

【ものづくりマイスターによる技能指導】

<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）

<活用方法>

- 以下のデータベースにおいて、ものづくりマイスターの検索が可能。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/search/TorokushaSearchInitAction.do>



- 活用事例集は以下のとおり。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/haken/>



<受講者の声>

- ・ 普通旋盤に初めて触れて、自分で作ることを実感した。
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、程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。

申請手続

- ものづくりマイスターの派遣や、若年技能者の人材育成に係る相談・援助を希望する場合は、以下のリンク先に掲載されている、各都道府県地域技能振興コーナーへ依頼。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/corner/>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線 5968）

（URL）ものづくりマイスターによる技能指導

<https://monozukurimeister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/shokai/syokai/index.html>



労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度。

給付制度は、そのレベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なる。

支援内容

<給付内容>

- ① 一般教育訓練給付 ……教育訓練経費の20%（上限10万円）
- ② 特定一般教育訓練給付 ……教育訓練経費の40%（上限20万円）
- ③ 専門実践教育訓練給付 ……教育訓練経費の最大70%（年間上限56万円）

<支給要件>

支給要件期間（注）が3年以上あること

（初めて受給する方は、①・②の場合は1年以上、③の場合は2年以上）

（注）支給要件期間とは：

教育訓練の受講を開始した日時点の、雇用保険被保険者（一般被保険者、高年齢被保険者又は短期雇用特例被保険者）として雇用された期間をいう。

（注1）離職者の方の場合は、受講開始日が直近の離職日の翌日から1年以内（出産、育児等の場合は最大20年以内）にあることが必要。

（注2）途中で転職等した場合は、被保険者期間の空白期間が1年以内であれば通算できる。ただし、過去に教育訓練給付を受給した場合は、過去の受講開始日以降の被保険者期間に限る。

※ 本制度の対象となる講座については、「教育訓練給付講座検索システム」（P27）において条件を入力して検索が可能。



<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>

申請手続

① について

必要書類を揃え、訓練修了日の翌日から1か月以内に管轄のハローワーク（申請者の住居所を管轄するハローワーク。所在地一覧は下記のURLに掲載。）に支給申請。

②、③について

訓練に先立ちキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受けた上で、必要書類を揃え、受講開始日の1か月前までにジョブ・カードを添えて、管轄のハローワークに受給資格確認申請（支給を受けるための申請は、訓練受講中及び受講修了後に別途必要。）

※ 訓練前キャリアコンサルティングは、ハローワークでの実施も可能であることから、まずは管轄のハローワークへ相談。
 ※ 必要書類は給付の種類ごとに異なるため、下記リンク先に掲載されている「給付金の支給申請手続」を要確認。

照会先

最寄りのハローワーク <https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

（URL）教育訓練給付制度
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaika/ihatsu/kyouiku.html



教育訓練給付制度の対象となる講座及び教育訓練施設の情報について、受講希望者がインターネットを活用して迅速かつ的確に検索・選択することができる。

支援内容

- 「教育訓練給付講座検索システム」では、資格・検定の取得を目指す講座や専門知識・能力の向上に役立つ講座など、「教育訓練給付制度」(P26)の対象となる厚生労働大臣が指定した講座を検索できる。
- 具体的には、以下のリンク先において、分野・資格名や資格キーワード、スクール名等を入力して、「教育訓練給付制度」(P26)の対象講座や教育訓練施設の情報を検索することが可能。「専門実践教育訓練」「一般教育訓練」「特定一般教育訓練」という制度別や、通学・通信等の実施方法別、地域別に検索することも可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>



申請手続

- システムに掲載されている講座の受講を希望する場合には、上記システムで講座の詳細情報を確認後、各講座実施機関のHPや電話で確認の上、申請。
- 教育訓練給付の申請を行う場合は、「教育訓練給付制度」(P26)を参照。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111 (内線 5390)

(URL) 教育訓練給付講座検索システム
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>



「いつでも・どこでも・誰でも」学べる社会に向けて、社会人の学びの情報を掲載するポータルサイト。社会人が大学等で学べる講座の検索が可能であるほか、在学生・修了生へのインタビューやコラム、学習者・企業への支援制度を掲載。

支援内容

- 社会人が大学等で学べる講座について、以下の URL において、学ぶ分野や取得したい資格、課程区分、学ぶ場所、方法、費用などの条件を指定した上で検索可能。講座ごとに、対象とする職業の種類や身に付けられる知識・技術・技能、成績評価の方法、修了要件などが記載されている。

<https://manapass.jp/>



- ※ 「教育訓練給付制度」(P26) の対象講座の有無、奨学金制度の有無についても記載あり。

- 在学生・修了生へのインタビュー、コラムは、以下に掲載。

<インタビュー> <https://manapass.jp/experience/>

<コラム> <https://manapass.jp/sp/>

<インタビュー>



<コラム>



- 経済的理由により修学に困難がある学生等については、優秀な学生であると認められるなどの一定の要件を満たした場合、日本学生支援機構の奨学金制度（貸与型）を利用することができる。

日本学生支援機構「奨学金制度（貸与型）」

<https://manapass.jp/support/>



申請手続

- 受講を希望する場合は、上記 URL にて検索の上、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111（内線 3253）

（URL）社会人の大学等での学びを支援するサイト「マナパス」

<https://manapass.jp/>



デジタルスキルが学べるポータルサイト。すべての社会人が身に付けるべきデジタルスキルを示した「DX リテラシー標準」（P8）を掲載するとともに、デジタルスキルを学ぶことのできる学習コンテンツを基礎的なものから実践的なものまで掲載。条件を入力し、関心のある講座を検索することが可能。

支援内容

- まずは DX について知りたい方、理解を深めたい方、キャリアアップに役立つスキルを身に付けたい方や、企業の研修に活用したい方を対象として、幅広いコンテンツを提供。
- デジタルスキルが学べる講座について、以下のリンク先において、クラウド、セキュリティ、経営戦略等のカテゴリで絞り込んで検索することが可能。講座ごとに、習得できるスキルや必要とされる前提知識、受講期間、費用の有無などが記載されている。

<デジタル入門／基礎講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/01/>



<デジタル実践講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/02/>



<受講料の支援のある講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/03/>



<多様な働き方に活かせる講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/04/>



申請手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先から受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

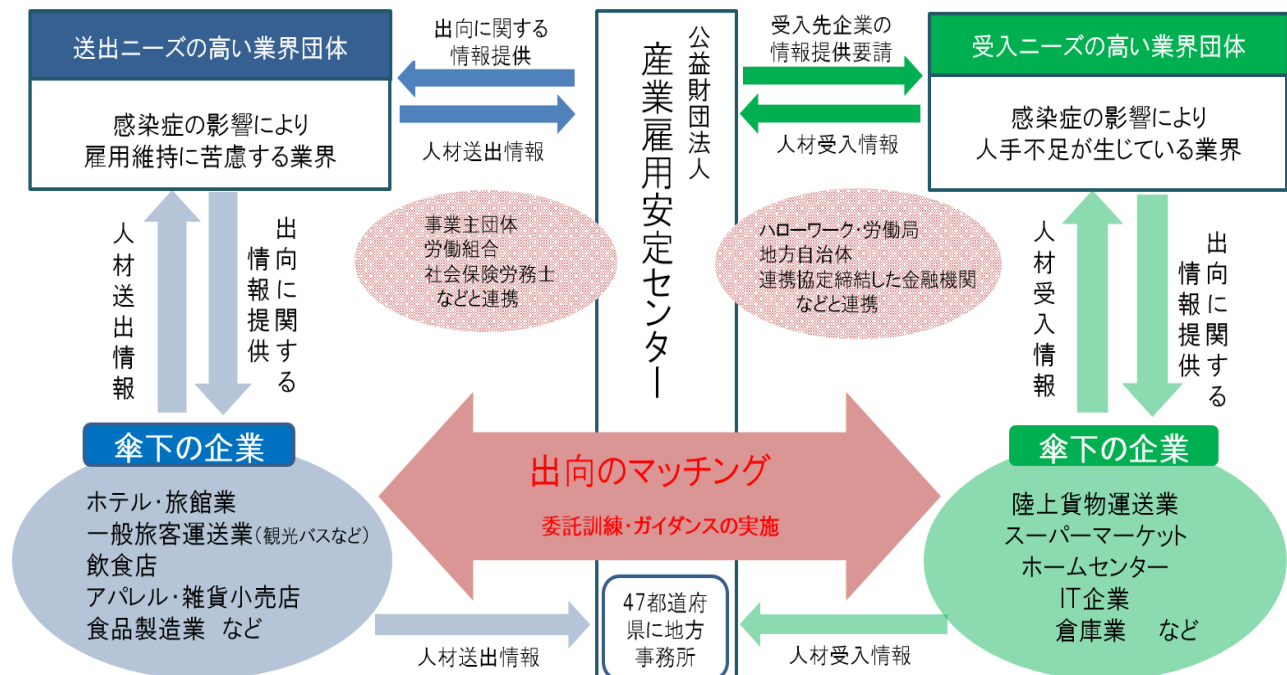
経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

(URL) デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」
<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>



(公財) 産業雇用安定センターにおいて、企業間の出向や移籍を支援する観点から、人材の「送り出しを希望している企業」と「受け入れを希望している企業」のマッチングを行っている。

支援内容



○ 新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用するいわゆる雇用調整型の出向のほか、人材育成や企業間交流等を目的とした出向を活用する場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っている。

○ 全国 47 都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からの相談に対応。「産業雇用安定センター所在地一覧」は以下リンク先のとおり。
<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>



申請手続・照会先

○ 相談やマッチングを希望する場合には、上記リンク先の「産業雇用安定センター所在地一覧」から、事業所が所在する都道府県の産業雇用安定センターに連絡。

(URL) 産業雇用安定センターHP
<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、経費の一部を助成する制度。

支援内容

<助成の対象となる出向>

- 対象：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）であること
- 前提：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと

<助成の対象となる事業主>

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（出向元事業主）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）

<助成額・助成率>

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000 円/日	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成（※2）。

	出向元	出向先
助成額	各 10 万円/1 人当たり（定額）	
加算額（※3）	各 5 万円/1 人当たり（定額）	

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行う。

※ 支給要件の詳細は、以下に掲載の「産業雇用安定助成金ガイドブック」を確認。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



申請手続

- 申請を希望する場合は、出向元事業主及び出向先事業主が以下の（１）及び（２）の手続を実施。
 - （１）出向の具体的な計画を出向元事業主と出向先事業主とで検討し、出向元事業主・出向先事業主それぞれが必要事項を記載の上、計画届に必要な書類（※）を添付し、以下の申請方法で、出向を開始する前日まで（可能であれば２週間前までを目処）に、出向元事業主が管轄の都道府県労働局またはハローワークへ提出。
 - （２）計画届に基づいて実施した出向の実績に基づいて支給申請書に必要な書類（※）を添付して、以下の申請方法で、出向元事業主が管轄する都道府県労働局またはハローワークへ申請。申請期限は、計画届提出時に定めた期間の終了日から２か月以内。
- 上記の事業主の申請を受けて、都道府県労働局において厳正な審査を行った上で、支給・不支給を決定。

<申請方法・申請先（以下３つの選択肢から選ぶことが可能。）>

- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークの窓口へ直接持参
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、以下リンク先のとおり。
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>
- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークへ郵送
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、上記リンク先のとおり。
- ・以下リンク先の受付システムにおいて、オンラインで申請
https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/app/default/vP37Zj9yAGFjNpLi4oac7Q*/!STANDARD



<計画届・支給申請書等の様式>

以下リンク先の「計画届・支給申請書ダウンロード」の項目から、入手可能。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



<必要書類>

以下リンク先の「産業雇用安定助成金ガイドブック」に掲載。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



（※） 計画届・支給申請書の記載にあたっては、以下リンク先の「計画届・支給申請書記入マニュアル」の項目を参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



※ 不明点等ある場合には、以下リンク先に掲載の産業雇用安定助成金 FAQ を参照。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000795693.pdf>

照会先

最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（一覧は以下リンク先のとおり）まで相談

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

助成金の
お問い合わせ先・申請先



（URL）産業雇用安定助成金 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html

産業雇用安定助成金 HP



中小企業大学校等において、中小企業の経営幹部や管理者等に対し、「自身のステップアップを目指したい」「部下の成長を後押ししたい」などの人材育成に関する様々な希望に応えた、実践的な知識やスキルを習得できる研修を実施。

支援内容

<対象者>

- 中小企業の経営者、経営幹部、管理者等

<研修内容>

- ① 中小企業大学校において、階層別研修、組織マネジメント研修、営業・マーケティング研修、生産管理研修など多様な研修を実施。研修期間は、研修の種類に応じて1日～10か月。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、実施場所やカテゴリ、開講時期などの条件を指定した上で、検索可能。

<https://inst.smrj.go.jp/search/init/kigyo>



- ② 中小企業大学校 web 校「WEBee Campus」において、ウェブ活用型研修を実施。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、カテゴリや対象者、キーワードなどの条件を指定した上で、検索可能。

<https://webeecampus.smrj.go.jp/course/>



- ③ 独立行政法人中小企業基盤整備機構において、各企業の現状や人材育成ニーズを踏まえ、企業毎にオーダーメイド型で研修を実施。

申請手続

- 上記①、②の受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する講座を選択し、申込み。受講者の募集は、各研修開講の約2～3か月前から実施。
- 上記③の実施を希望する場合は、「独立行政法人中小企業基盤整備機構各地域本部人材支援部または中小企業大学校」に電話等により申込み。

・独立行政法人中小企業基盤整備機構 各地域本部人材支援部人材支援企画課

https://www.smrj.go.jp/institute/frr94k0000005r5k-att/200489_chuusyokikou.pdf

・中小企業大学校 <https://www.smrj.go.jp/institute/index.html>



照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人材支援企画課 03-5470-1560

(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修
<https://www.smrj.go.jp/institute/index.html>



中小企業者・小規模事業者が抱える人材育成に関する悩みについて、人材育成の専門家に対し、無料・オンラインで相談できるサービス。

支援内容

<対象者>

- 中小企業者・小規模事業者（対象エリアは全国）

<相談方法・費用>

- 相談方法はオンラインのみ（パソコンやスマートフォンを利用）
- 2時間以内、計3回までの相談が無料
- ※ 中小企業診断士や社会保険労務士が相談に対応。

<相談内容>

- 以下をはじめとした様々な相談に対応。
 - ・ どのような人材育成の方法があるのか
 - ・ OJT、OFF-JT、eラーニングなど色々と聞くけれど、どれが自社にふさわしいのか
 - ・ テレワーク中でも可能な人材育成方法があるのか
 - ・ どんなテーマの研修があるのか
 - ・ 研修受講料への公的な補助制度はあるのか
 - ・ 自社の人材育成計画をどのように作成し、どのように進めていけばよいのか

申請手続

- 相談を希望する場合、以下のリンク先から相談申込書をダウンロードして、各項目を入力し、当該申込書をメールに添付して受付窓口 (jinzai-kikaku@smrj.go.jp) 宛に送信。
<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>
- 当該申込書受領後、中小機構から、相談日程について電話かメールにてご連絡予定。日程予約後に中小機構からオンライン相談のための招待 URL が送付されるので、予約日当日、同 URL にアクセスすることで相談可能。



<ご相談の流れ>

申込書入手

お申込

日程予約

相談開始

照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人材支援企画課 03-5470-1560

(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修
<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>



学び・学び直しに取り組む企業事例を、次ページより紹介する。

学び・学び直しに取り組む企業事例の紹介に当たっては、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」との関係も整理して記載している。

学び・学び直しに取り組む企業事例

- 「社長自ら学び・学び直しの重要性を発信」
A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱）……………36
- 「能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、
専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備」
B社（東京都、通信業、従業員規模数千人）……………37
- 「キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備」
C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超）……………38
- 「技術伝承や技能習得の方法を工夫」
D社（京都府、建設業、従業員規模100人超）……………39
- 「学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保」
E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超）……………40
- 「労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施」
F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超）……………41
- 「学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入」
G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人）……………42

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

A 社（愛知県、運輸業、従業員規模 100 人弱）

第 II 章との対応関係：①、⑤、⑥、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、運輸業界において価格競争が激しくなる中でどのように人材を確保するか考え、10 年ほど前に採用を経営課題の上位に位置づけた。ビジネスモデルをより付加価値が高いものとなるよう見直し、業務の効率化を図ることで社員満足度を高め、お金や時間を捻出して教育に力を入れ、人手不足の中でも、楽しく、社会に役立ち、かつ成長できる職場を目指してきた。

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

①

同社では、社長自らが社員との対話を重視し、継続的に情報発信を続けて社員の学びに対する意識を変えていく努力を続けており、それにより、学ぼうという企業風土・企業文化を形成しようと努めている。

学び・学び直しの機会を提供し、金銭的に支援

⑤、⑥、⑧

時間を捻出し、社内研修の他、外部研修や外部の異業種交流会などへ社員を派遣している。例えば、行政機関が行っている女性リーダー育成研修へ、勤務時間内に社員を派遣したり、地域の運輸会社同士で情報交換や勉強会を行ったりしており、土日に学んだ場合でも、費用を会社側が払うような制度的なバックアップを行っている。

また、図書の購入に係る費用を会社が全額負担しており、社員からの希望により購入することもあれば、会社側でそれぞれの社員に勧めたい本を購入して提供するなどの取組も行っている。フォークリフトや大型免許、遺品整理士、危険物取扱者乙種 4 類、運行管理者、衛生管理者などの業務に必要な国家資格・民間資格を取得するための研修・受験費用も、会社が負担している。

学びの実践と新しい挑戦への評価

⑩、⑪

学んだことを活かすという観点からは、例えば、大型自動車免許を取った場合に大型自動車を扱う部署への異動希望などを叶えるなど、基本的には本人の希望で異動できるよう配慮している。

チャレンジを評価する社風を意識しており、社長自らが、パート従業員も含む全社員に課題を与え、学び・学び直し等を経てその課題を達成できた人については、社内表彰を行うなどの取組を行っている。

国家資格・民間資格の保有者には手当を付与しており、資格を所有しているだけでなく業務上その資格を使用する場合には、さらに上乘せの手当を付与している。

能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備

B 社（東京都、通信業、従業員規模数千人）

第 II 章との対応関係：①、②、③、④、⑤、⑥、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬

人材開発の基本的な考え方、人材開発方針の明示 ①

同社では、人材開発は会社としての目標を達成するための一要素と捉えている。毎年作成している事業計画に、人材開発に関する内容も盛り込み、目標達成のためにどのような人材が必要か、現状どの程度不足しているかを考慮し、人材開発方針を決定している。また、社内ポータル等に掲載される動画を通じて、経営幹部が学び・学び直しの重要性を社員に発信している。

必要な能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示 ②、⑤

人材タイプを 40 種類以上（デザイン、セキュリティ、データ利活用等）に分け、人材タイプごとに必要な能力・スキル等の明確化、それぞれの到達度合いの可視化（4段階でのレベル分け）、会社として取得を推奨する社外資格の明確化を行っている。また、これらの内容や、能力・スキル等及びレベルに紐付いた教育訓練プログラムを、社内ポータル等を通じて社員に公開している。

社員が保有する資格やスキルの見える化と活用 ③、⑩、⑪

社員は、自身の得意分野や、現職に関わる能力・スキル等のレベルについて、上司と相談の上、独自のタレントマネジメントシステム上や公開データマート（蓄積されたデータを、組織や社員が目的に応じて必要なデータを抽出、集計し、利用しやすい形に加工し格納したデータベース）・ダッシュボード（蓄積されたデータを、グラフや表などを用いて可視化したレポート）などの様々な形で公開している。この情報は、部門を越えた他の社員が有する能力・スキル等の確認、社員自身が目標とする先輩社員の発見、社員の目標設定の参照、部下の育成計画検討、他部門からのスカウト、社内での人材マッチングなどに活用されている。

社員のキャリア形成支援と学びの環境整備 ③、④、⑥、⑨、⑫

同社では、上司との定期的な 1on1 ミーティングやキャリア面談を実施し、目指すべき能力・スキルのレベルと現在のギャップとを社員自身に理解してもらい、スキルアップのための目標設定や教育訓練プログラムの提供という、スキルアップ計画の PDCA サイクルをまわすことにつなげている。

また、キャリアコンサルタント資格を有した社員がキャリア形成に関する相談を行う専門の部署（キャリアデザイン室）を設置し、キャリア形成に関する研修の実施や、若手から中堅・シニア社員までキャリアコンサルティングを受けられる環境を整えている。

社内に学びの風土を醸成する観点から、社員同士が学びに関して刺激やきっかけを与え合える環境整備の第一歩として、上記プラットフォームにおいて、社員同士が読んだ本の内容を共有し合うという取組を行っている。

社内公募制による学びの実践 ⑩、⑪

社内公募制を導入し、条件必要な能力・スキル等を満たしている者がそのポストに手を挙げるができる仕組みを整えており、合格した場合には、そのポストに異動・配置され、そのポストの処遇が反映される。

管理職のマネジメント能力向上のための取組 ⑬

新任管理職は 1on1 ミーティングの実施に必要な能力・スキルやマインドセットを習得する社内研修を必ず受講することとしている。また、1on1 ミーティングに関する社内の特設サイトを通じたノウハウ・事例の共有や、管理職同士でのコミュニケーション、ノウハウ共有が可能となるイベントを開催するなどの支援を行っている。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模 100人超）

第II章との対応関係：①、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩

人材開発の基本的な考え方 ①、③

社員に自身のキャリアプランを考える機会を提供し、社員個人のキャリア形成を考慮して、企業が学び・学び直しを支援していくことが重要と考えているという。

毎年理事会で人材開発の方針を定めている。方針の策定にあたっては、取引先企業のニーズの反映に努めている。人材開発の方針については、社内報や社長からの働きかけなどあらゆる手段を使って積極的・継続的に発信することにより、社員への浸透を図っている。学び・学び直しを重要視した取組により個々の社員の能力・スキルが向上しており、結果的に売上げも伸びている（令和3年度：対前年度比13%増）。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境整備 ③、⑨

入社3年目までや異動時などに、希望する社員全員がキャリアコンサルティングを受けることができる。将来を考えるきっかけ作りとしてキャリアコンサルティングの良さを実感していると答える社員は多い。

全社員の1割がキャリアコンサルタント資格を所有している。上記のキャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタントである社員が行っている。キャリアコンサルタントである社員は、学び・学び直しに悩む社員の相談にも随時対応している。

社会・経済環境の変化に対応した教育訓練プログラムの提供や学びの気運の醸成 ⑤、⑥、⑦

教育訓練プログラムの提供にあたっては、時代の変化を踏まえて今後必要と考えられるプログラムを選定し、労働者に対してプログラムの受講案内を頻繁に行っている。

組織全体での学び・学び直しの雰囲気作りのため、事例検討会や意見交換会など、社員が参加することができる定期的なグループ学習を労働時間内で実施している。

社員の学び・学び直しを促進するための支援策や適切な評価 ⑧、⑩

自己申告に基づき、資格試験の受験料等について金銭的な支援を行っている。

講師である社員が、指導している専門分野と異なる分野を勉強して能力・スキルを習得した場合には、人事評価において高く評価している。また、取得した資格やスキルに対して500～2500円程度の職能に見合った手当を支給する仕組みを設けている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

D 社（京都府、建設業、従業員規模 100 人超）

第 II 章との対応関係：③、⑤、⑨、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

同社では、建設業全体の深刻な人手不足や社員の高齢化を踏まえ、技能伝承の観点からも、今こそが人材開発のチャンスと考えている。社長自ら大学院に通い塗装ロボット開発について研究し、自律的・主体的な学びを実践している。以下の取組により、人材が定着して企業規模が拡大しており、売上げも伸びている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

⑤

社員の人材開発のため、

- 一流の人から技能を学ぶと社員の納得感が格段に得やすいことから、全国の一流技能者を招いた教育訓練プログラムを実施し、職人の「10 年で 1 人前」という建設業の常識を打破して、未経験者でも入社 3 年以内に業務に必要な技能を習得可能な環境の整備
- 業界他社と共同で、オンライン上で技能を学ぶことができるアプリを立ち上げ、オンデマンドも活用しながら、社員がスマホなどでも一流の技能を学ぶことができる環境の整備

を行っている。

また、業界全体での人手不足解消のため、他社と共同で教育訓練施設及びプログラムを立ち上げ、自社だけでなく他社の社員や、同業界内の企業への就職を検討する者に対して、教育訓練を行っている。

外部のキャリアコンサルタントの活用と身に付けた能力・スキルの処遇への反映

③、⑨、⑪

外部のキャリアコンサルタントと契約し、セルフキャリアドッグを実施している。キャリアコンサルタントには、社員が働いている現場に足を運んでもらい、会社の一員として課題やその改善と一緒に取り組んでいる。

スキルアップした社員に対して金銭面で報いていくことが重要と考え、社員がスキルアップした場合には、タイムラグがあるケースもあるが、手当を支給し給料に反映している。

給料への反映前であっても、上司がスキルアップを評価していることを可視化して、社員のモチベーションの維持や喚起を図る観点から、半年に 1 回社員と人事面談を実施し、25 の評価項目について、数値化した点数をもとに、自己評価と上司からの評価の両方をレーダーチャートにして見せている。

業務を切り分けて現場のリーダーの時間を確保

⑬

現場リーダーの長い残業時間が業界全体の課題となっていることから、現場監督の業務のうち、設計図の CAD での修正業務や官公庁への届出業務を切り分けて、駅近のオフィスに集約した。同オフィスに勤務する社員は CAD や IT に関する教育訓練を集中的に実施することで専門の人材として育成し、2～3 人を一つのセクションとして 5～8 の現場を担当している。現場監督の業務負担を軽減することで、部下への指導も含めた現場業務の質の向上、現場監督の人材確保に寄与している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

E 社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模 50 人超）

第 II 章との対応関係：①、②、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

製造業の中でも比較的規模の小さいメッキ加工業を営む同社は、長らく人材確保を課題としてきた。採用された若者が如何にして自分の仕事に誇りを持つことができるか、社員満足度を高めることができるかを検討した結果、教育や人材投資が重要であるとの考えに至ったという。会社への社員の定着のためには、自分が成長していることを社員に感じてもらえる環境を整備することが大切と捉えている。学び・学び直しを重要視した取組等により、メッキ加工を行う工場の数を、会社設立時から 6 年間で 3 倍に増やし、売上げも伸びている（令和元年度の売上げは、会社設立時（平成 23 年度）と比べて約 4 倍）。

学び・学び直しに関する基本認識の共有

①

年に数回、経営ビジョンや中期計画などの会社の方針を社長から社員に伝える機会を設けるとともに、常日頃から、「会社のために社員がいるのではなく、社員のために会社がある」ことを伝え、社員の人材開発を後押ししている。

職務に必要な能力・スキル等の明確化

②、⑧

職務に必要な能力・スキル等を明らかにする観点から、メッキ加工の技能検定や品質管理検定、秘書検定など、入社何年目でどのような資格を取得して欲しいかという目安を定め、執務室内に掲示して社員に公開し、資格の取得を奨励している。例えば、課長への昇進の条件としては、働きながら職業能力開発校のメッキ加工に関する訓練科（1 年間）を卒業することを求めている（費用等は会社負担）。また、5 年後の組織図を作成して社内報により社内に公開しており、各社員が将来的にこのポストに行きたいという希望を持ちやすいよう取り組んでいる。メッキ加工は、以前は職人の仕事であったが、技術革新とともに現在はほとんど自動化され、機械作業と検品などが中心となり、学ぶべき内容も変わってきている。そのため、部署ごとに事業状況の分析を行ってもらい、自分の部署の強み・弱みを考えながら、何を学ぶかを主体的に考えるよう促している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

⑤、⑥、⑦

人手が少ないため、研修等の時間を捻出することが課題であるが、社員が勤務時間内に学ぶことができるよう、様々な工夫を行っている。具体的には、毎週木曜日の夕方 30 分（勤務時間内）は、座学を中心としたメッキ加工等の技術を学ぶ時間に充てることとしており、その様子を動画で撮影して社内のイントラネットに保存し、オンデマンド型で後から勉強し直すこともできるようにしている。また、毎週第 3 土曜日は、出勤日だが作業はせず、普段できない研修や教育訓練等に充てる日（勤務時間内）としている。社内で行わない研修や自己啓発に充てる時間についても、会社として工夫をして捻出している。

学び・学び直しを促進する環境整備や金銭的支援の実施

⑤、⑧、⑬

新人研修や管理職直前の研修の実施、企業組合が実施する研修の積極的な活用、本を読むことの奨励などを行っている。現場作業に必要なフォークリフトや玉掛けなどの免許取得に係る費用や資格取得、研修受講にかかる費用は、すべて会社が支出している。

学び・学び直しに関する実践の場の提供や適切な評価

⑩、⑪

人事配置や処遇面では、学び・学び直しを行った結果、昇格や新たなポストへの着任が可能となるよう配慮を行っている。また、国家資格や技能検定の取得者、訓練校の修了者に対して手当を支給しているほか、学び・学び直しに取り組んだ優秀者については、社内表彰を行い、お祝いの食事会等を開催することで、学びを励行している。

労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模 100 人超）

第 II 章との対応関係：①、②、③、⑤、⑥、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方 ①、⑥

経営者層は、若手・中堅社員の定着や人材開発が重要な課題であることを認識し、社員へのきめ細かいキャリア支援や人材開発を推進している。

同社は、2015 年に、若手社員の意見も取り入れながら、「人を大切にし、育てる企業」を経営の柱とする中期経営計画を策定した。2021 年 4 月には、人材開発やデジタル化の重要性を踏まえ、従来の管理本部・総務課等をコーポレート部門・人財 DX 室等に再編した。また、毎年策定する経営計画方針書の中で、社員が職務に必要な資格を取得した場合にインセンティブを付与することを明記している。

人材開発に力を入れたことで、学び・学び直しに前向きな社員が増え、資格取得に向けて同じ目的の社員同士で勉強会を開催する例が増えているという。資格手当の支給総額も従前と比べ増加するなど、社員が学び・学び直しに積極的に取り組み、「新しいものを取り入れてチャレンジする」といった雰囲気や共通認識が社員全体に醸成されてきている。

資格を取得した場合の手当の支給 ②、⑧、⑪

社内規則において、資格手当（恒久）や資格取得祝金（一時金）の支給と、その対象となる資格について規定している。

資格手当については、技術系のみならず事務系も取り組むことができるよう、電気主任技術者、電気工事・管工事施工管理技士、電気工事士といった技術系に加え、建設業経理士や税理士、労働安全・労働衛生コンサルタント等合計 71 種の資格について、難易度等に応じて金額を設定し、給与の一環として支給している。また、資格取得祝金については、資格取得に要した費用の一部を補助するという観点から、これらの資格を取得した際に一時金として支給している。

施工管理技士等の資格の保有は入札時の加点につながる。

資格取得者については、取得資格や氏名を、四半期ごとの社内報に掲載しているほか、本社・支社の玄関に設置している掲示板にも掲示することで顕彰している。

キャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸しと伴走的支援 ③、⑨

キャリアコンサルタントの資格を有する同社の社員が、各社員に対して、どのような資格を取得したらよいか、何を学んだらよいかといった点などキャリア形成や学びの視点も含めた個別の相談に対応している。以前は年 2 回程度定期的に行っていたが、最近は必要に応じて随時実施している。

教育訓練プログラムの提供 ⑤

社員研修は、役職ごとに設定し、全体、部門、階層ごとにプログラムを組んでいる。現業部門職員に対しても、人材開発や技能継承をテーマとしたプログラムを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入

G 社（千葉県、小売業、従業員規模約 57 万人）

第 II 章との対応関係：①、②、⑤、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、社員教育による現場担当者のスキル向上により、顧客満足度が高まることで売上げが伸び、結果として、社員の所得の引上げにつながるという考え方のもと、非正規雇用労働者等も含めた人材開発に労使共同で取り組んでいる。

人材開発方針の提示と社員への浸透

①

毎年、グループ全体の政策方針発表会を開催して人材開発を含む全体の人事方針を決定し、これをもとに、各グループ内の事業会社において、それぞれの人事担当と部門が議論の上、より詳細な人事方針・施策等を決定している。

各事業会社で決定した人事方針等は、様々な会議体や社内 LAN を活用した発信、職制（現場のリーダーからの発信）を通じて社員に浸透するよう工夫している。

学ばべき知識やスキルの一覧化と教育訓練プログラムの提供

②、⑤

店舗や担当部門ごとに学ばなければならない専門知識やスキルを一覧化し、提供している教育訓練プログラムや金銭的支援策を合わせて掲載した社員向けの「教育冊子」を、社員に示している。

教育訓練は、OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれも重要と考えており、OJT と OFF-JT を組み合わせたプログラムや、担当職務と異なる分野の知識を社内のイントラネットで習得できるプログラムなどを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度の導入

⑤、⑩

社員が現在の業務と異なる分野について学び直しを行った場合に、学んだ分野で働くことが可能な制度があり、レジ担当社員が、学び直した社内の別の分野へ異動して活躍している例がある。

入社 3 年目以上の希望する社員が、現職に関係なく将来的に自分が進みたい分野に関連する教育訓練を社内のビジネススクールで受けることができる。ビジネススクール修了後、原則として 3 年以内に学んだ分野に関係する部署への配置を認めている。

社員の学び・学び直しを促進するための金銭的な支援策や適切な評価

⑧、⑪

会社として推奨している社外の教育訓練プログラム・資格を受講・取得した場合には、講習受講料や受験料の一部を会社が負担している。

時給制の社員に対して社内試験制度を導入し、合格した場合には、時給単価の引上げや手当の支給により処遇に反映している。

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされた。
- 12/27～1/26の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について[国民の方からのアイデア](#)を募集。
- 「[企業の従業員教育、学び直しへの支援](#)」や「[デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援](#)」などを内容とする提案が寄せられた。
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、[令和4年度から令和6年度までの間](#)、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「[人への投資促進コース](#)」を設ける。

※ 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、[訓練経費](#)や訓練期間中の[賃金の一部等を助成](#)する制度

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

※ [令和4年度から](#)、すべての訓練コースにおいて、[オンライン研修（eラーニング）による訓練を対象化](#)

1. デジタル人材・高度人材の育成

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う事業主に対する高率助成
※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

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訓練※を実施する事業主に対する助成
※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（長期休暇制度の賃金助成の人数制限の撤廃等）

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する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

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「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

助成率（額）

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額		備考
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
人への投資促進コース	正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-		・オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象（高度デジタル人材訓練のみ） ・資格試験（受験料）も助成対象
	非正規	海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-		
	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% （+15%）	45% （+15%）	760円 （+200円）	380円 （+100円）	20万円 （+5万円）	11万円 （+3万円）	訓練期間6ヶ月～2年（大臣認定必要） 資格試験（受験料）も助成対象
	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費20万円 （+4万円）		1日当たり 6,000円 （+1,200円）		-		・長期教育訓練休暇制度を導入済みの企業も賃金助成の対象 ・賃金助成の人数制限を撤廃
		所定労働時間の短縮及び所定外労働免除制度	制度導入経費20万円 （+4万円）		-		-		
	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費用を事業主が負担した訓練	30% （+15%）		-		-		
正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% （+15%）	30% （+15%）	-		-			

現行コース	特定訓練コース	正規	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練等 認定実習併用職業訓練（OFF-JT+OJT）	45% （+15%）	30% （+15%）	760円 （+200円）	380円 （+100円）	-	20万円 （+5万円）	11万円 （+3万円）	・オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象 訓練期間6ヶ月～2年（大臣認定必要）
	一般訓練コース	正規	上記以外の訓練	30% （+15%）		380円 （+100円）		-		オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象	
	特別育成訓練コース	非正規	一般職業訓練 有期実習型訓練（OFF-JT+OJT）	70% （+30%）		760円 （+200円）	475円 （+125円）	-	10万円 （+3万円）	9万円 （+3万円）	非正規雇用維持の場合の経費助成率は60%（+15%）
	教育訓練休暇付与コース	正規 非正規	教育訓練休暇制度（1人5日以上取得）	制度導入経費30万円 （+6万円）		-		-			
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）			制度導入経費20万円 （+4万円）		1日当たり6,000円 （+1,200円）		-		賃金助成は、長期教育訓練休暇制度の場合のみ（1企業2人まで）		
			教育訓練短時間勤務制度	制度導入経費20万円 （+4万円）		-		-			

※（）内の助成率（額）は、生産性要件を満たした場合の率（額）。

※ 現行コース「教育訓練休暇等付与コース」のうち「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は、令和4年度から令和6年度までの間は適用しない。

※ 人への投資促進コースの修了後に正社員化した場合は、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の加算対象（情報技術分野認定実習併用職業訓練は除く。）

教育訓練給付 学び直し応援キャンペーン

「デジタル等成長分野の講座」「土日・夜間・オンラインの講座」
の特別申請期間を設けて 労働者の学び直しを応援します

労働者の学び直しを支援するため、教育訓練給付講座指定の「特別申請期間」を設けました。
対象は「デジタル等成長分野の講座」、「土日・夜間・オンラインの講座」です。
教育訓練実施者の皆さま、この機会に講座指定申請をお願いいたします！

※通常の申請期間は、10月3日～11月7日です。

特別申請期間

2022年12月1日（木）～2023年1月10日（火）

対象講座

- デジタル講座
- 土日講座、平日（夜間）講座 ※通学制
- オンライン講座（eラーニング講座、一部eラーニング講座）

- ・新規指定申請に限ります（再指定申請講座は対象外です）。
- ・専門実践、特定一般、一般教育訓練のいずれも対象です。
- ・一般教育訓練は通常申請期間の新規申請を3講座までとしていますが、この期間中の対象の講座であれば申請数に上限はありません。
- ・2023年4月から対象講座として指定されます。

教育訓練給付制度とは

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、訓練費用の一部が支給される制度です。
対象となる教育訓練は、レベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なります。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 70% [年間上限56万円・最長4年] を受講者に支給	受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給

お問い合わせ

講座指定の申請手続き

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 教育訓練支援課
03-6758-2828/2825/2824

講座指定の基準

厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111（内線5398）

教育訓練給付制度について（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html

デジタル人材育成プラットフォームの紹介

DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像

- DXのためには、まず全てのビジネスパーソンがデジタルリテラシーを習得することが重要。
- その中で、特にユーザー企業（製造業等）でDXを推進する立場の人材は、変革のためのマインドセットの理解・体得した上で、更に専門的なデジタル知識・能力が必要。

デジタルリテラシー

小・中・高等学校における情報教育の内容に加え、ビジネスの現場で使われるデジタル技術の基礎を学んだ人材

専門的なデジタル知識・能力

DX推進のための組織変革に関するマインドセットの理解・体得が必要。

ビジネス
アーキテクト

デザイナー

データサイエン
ティスト

ソフトウェア
エンジニア

サイバーセキュリ
ティスペシャリスト

デジタル技術を理解して、ビジネスの現場においてデジタル技術の導入を行う全体設計ができる人材



顧客との接点に必要な機能とデザインを検討し、システムのユーザー向け設計を担う人材



統計等の知識を元に、AIを活用してビッグデータから新たな知見を引き出し、価値を創造する人材



クラウド等のデジタル技術を理解し、業務ニーズに合わせて必要なITシステムの実装やそれを支える基盤の安定稼働を実現できる人材

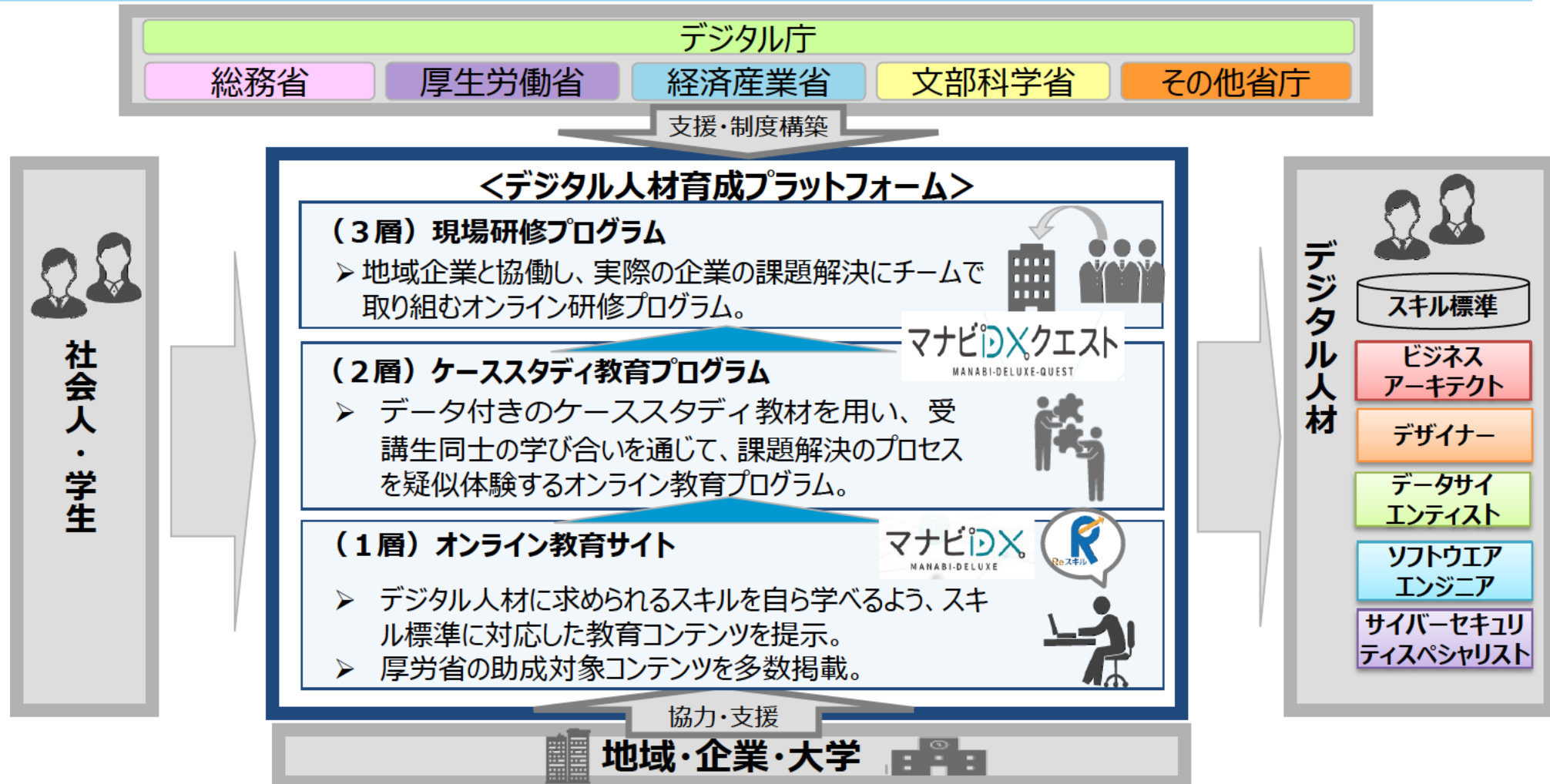


業務プロセスを支えるITシステムをサイバー攻撃の脅威から守るセキュリティ専門人材



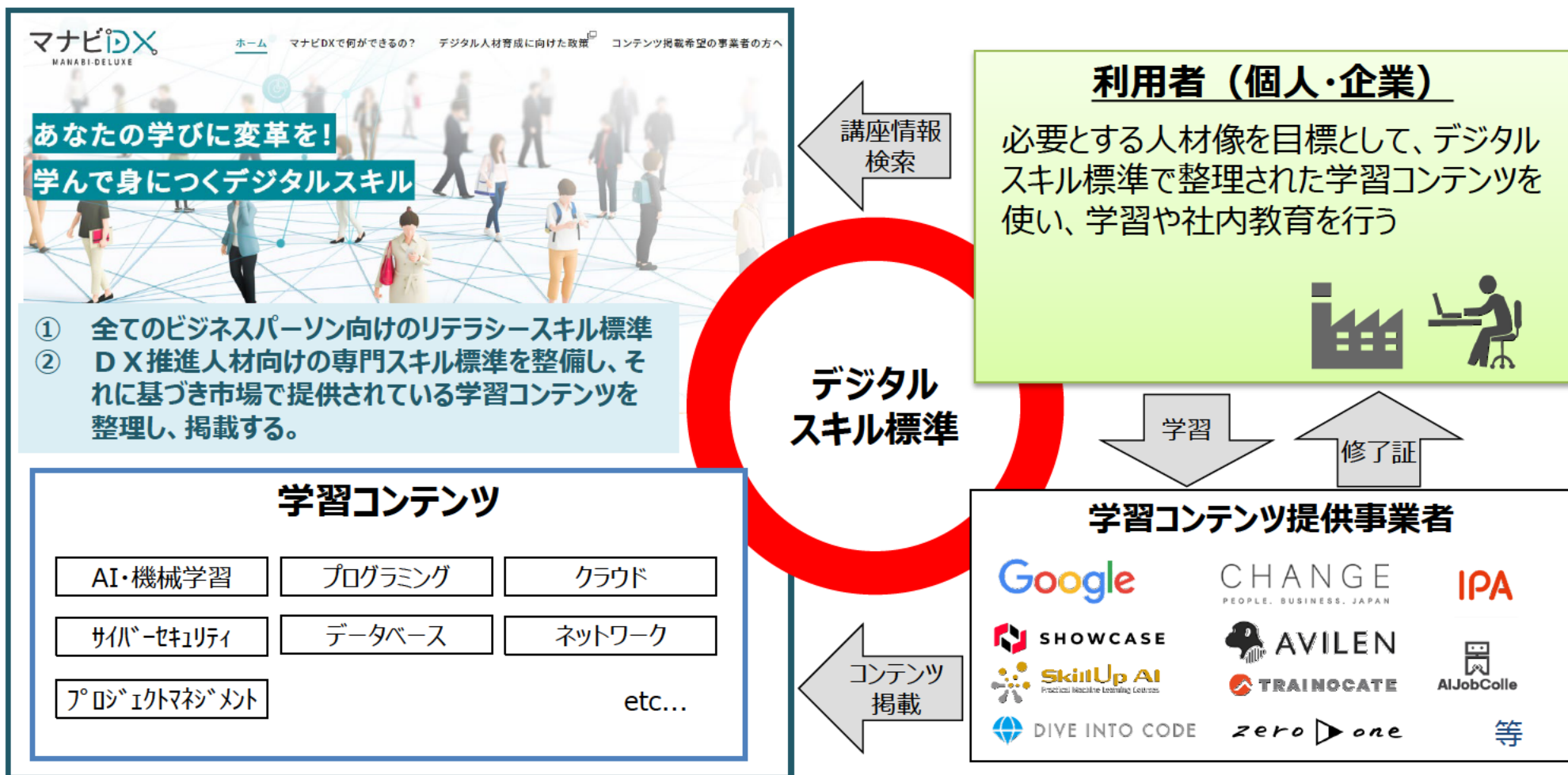
【全国的な取組】デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。
- 最大の特徴は、教育コンテンツの集約・提示に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや現場研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。



(参考) デジタル人材育成プラットフォーム (1層: オンライン教育サイト整備)

- デジタル人材に求められるスキルを自ら学べるよう、民間・大学等が提供する様々な学習コンテンツや講座をスキル標準 (分野・レベル) に紐付け、ポータルサイトに提示 (現在、約250講座)。

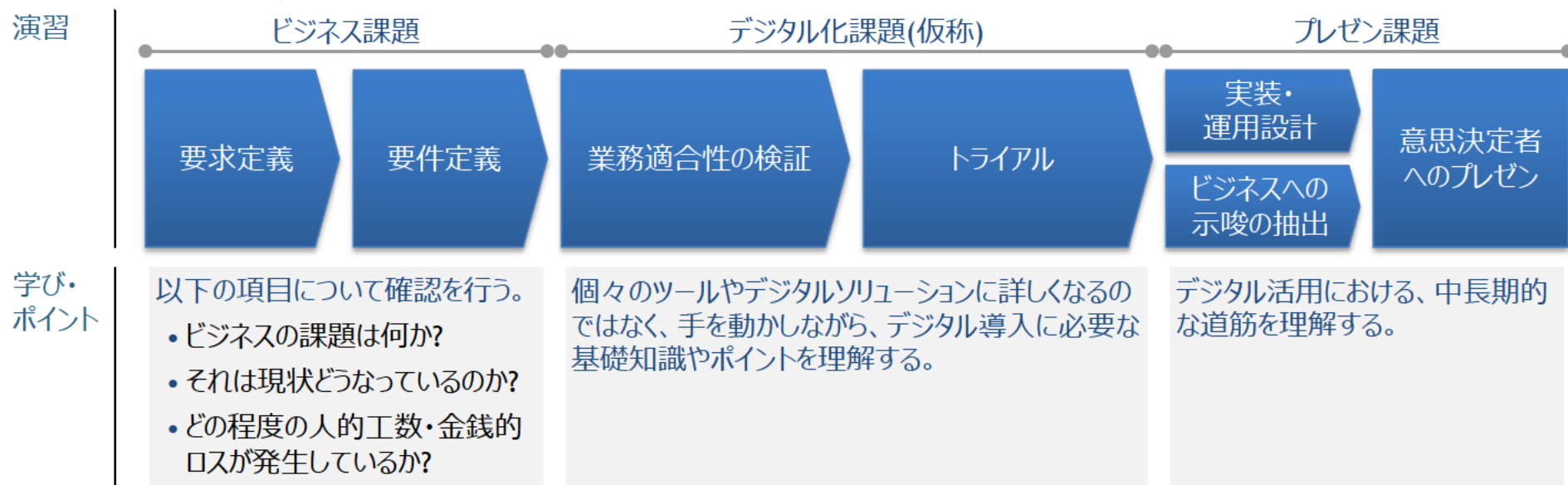


(参考) デジタル人材育成プラットフォーム (2層: 実践的な疑似経験学習)

- データ付きのケーススタディ教材を用いて、受講生が2カ月程度、架空の企業へのデジタル技術導入を一気通貫で疑似体験するオンライン学習プログラム。
- 講師を置かず、人材コミュニティ内で、受講生同士が互いに教え合い・学び合い※ながら、企業における以下の2種類の課題解決手法を身に付けることができる。年1,800人の受講者数を旨す。

※講師を置かずに、受講生同士で学び合いをさせることにより、技術進歩の発展が著しいデジタル技術を活用した課題解決手法の育成について、拡大生産性のある人材育成が可能となる。フランスの42では、同様の手法で優秀なプログラマーを年間1000人育成している。

■ ケーススタディの流れ



■ 教材タイプ1 : AIの実装を通じたDXプロジェクトの疑似体験

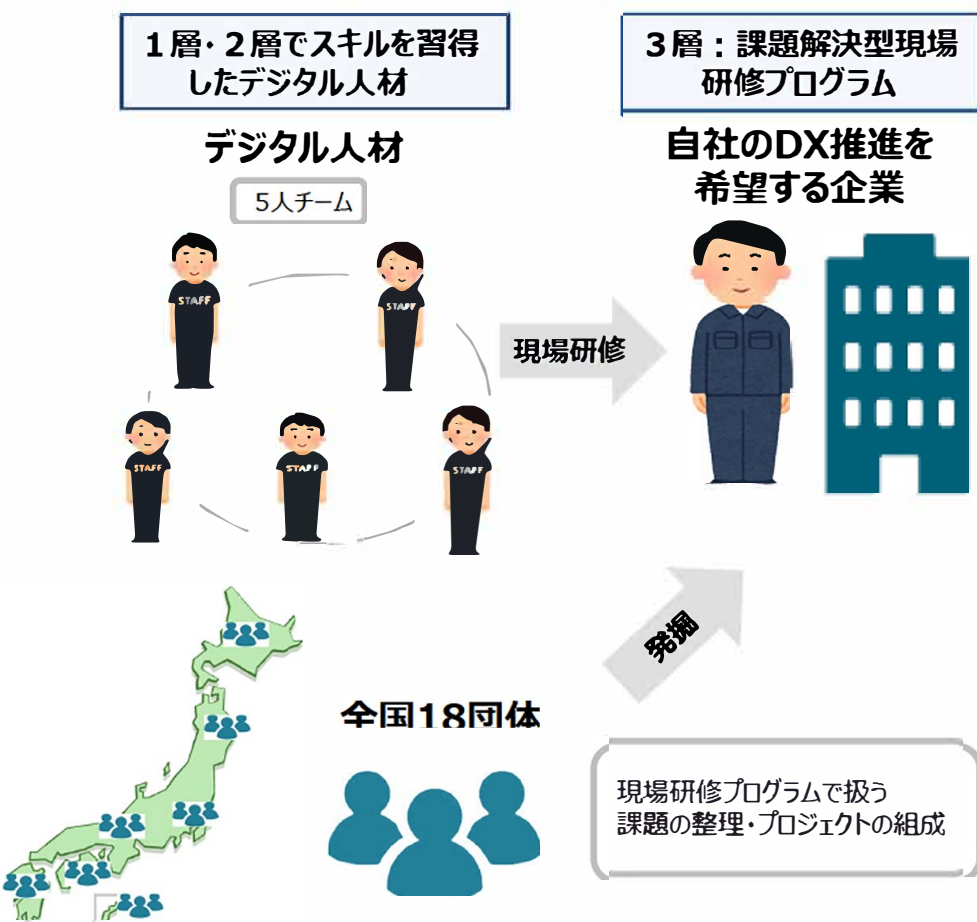
(需要予測・在庫最適化、加工内容の図面解析による自動見積り、不良箇所自動検出、工数予測)

■ 教材タイプ2 : データ駆動型の変革推進の疑似体験

(店舗運営型企業の収益改善、製造運輸業の業務最適化)

(参考) デジタル人材育成プラットフォーム (3層：課題解決型現場研修プログラム)

- DX推進に課題を有する実際の中小企業等の参加を得て、受講生がチームとなって2カ月程度、企業と協働し、デジタル技術の構想・設計・検証に取り組むオンライン研修プログラム。
- プロジェクト設計やデジタル技術の能力のみならず、当該企業社員との交渉や経営陣への提案等の経験を通じて、より実践的なDX推進能力を身に付ける。令和8年度までに1,300人程度（年260名程度）のプログラム修了者数をめざす。



(参考) 課題解決プロジェクトイメージ

	取組内容の概要	成果
事例① 小売業での 需要予測	スーパーマーケット運営事業者が、過去の売上データや気温等のデータも用い、特定の食料品の売上金額を予測	従来、各店舗ごとに人力で実施していた需要予測作業を本部のAIに集約することによる工数削減を実現。
事例② 製造業での 需要予測	部品製造事業者が、取引先から受ける内示(数カ月後の発注数の概算通知)について、過去データから内示のズレを予測し、将来の受注量を精緻に予測	対象とした製品の多くで、需要予測の精度が向上。AIによる予測と実際の発注数の誤差が、内示と実際の発注数の誤差の半分以下となったケースも存在

リカレント教育の状況について

島根大学

(R4.9時点取りまとめ)

全学実施分

○山陰ツーリズム人材育成塾（山陰インバウンド機構との連携事業：令和3年度から）

・受講状況

R3：修了者17名に履修証明を交付

R4：19名から応募があり，選考に合格した15名で講座を開始

・概要，募集要項，チラシ －資料①

https://www.shimane-u.ac.jp/education/school_info/edu_programs/edu_program09.html

学部・研究科実施分

【教育学部】

○現職教員研修

・島根県・鳥取県教育委員会との連携による、学校をマネジメントするミドルリーダー教員研修プログラム －資料②

・受講者数 R元：23名 R2：中止 R3：20名 R4：20名

・60時間の履修証明プログラム

○社会教育主事講習

・社会教育主事の職務を遂行するために必要な専門的知識、技能を修得させ、社会教育主事となりうる資格を付与することを目的とし、社会教育士と地域教育魅力化コーディネーターを育成するプログラム －資料③－1・③－2

・受講者数 R2：36名 R3：50名 R4：59名

・社会教育主事講習等規程第3条に定める単位（8単位）を修得した者に修了証書を授与。また、所定の6単位を修得した者に対し、「地域教育魅力化コーディネーター」の履修証明書を併せて交付

・関連 URL <https://www.edu.shimane-u.ac.jp/docs/2022042500018/>

【生物資源科学部】

○R3就農支援リカレント教育プログラム

・島根県で就農を希望する方を支援する教育プログラム －資料④

・受講者数 R3：54名

○R4 農林業就業支援リカレント教育プログラム

- ・ 島根県で農林業への就業を希望する方を支援する教育プログラム ー資料⑤
- ・ 受講者数 R4 募集中
- ・ 関連 URL https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/reccurent1.html
<https://manapass.jp/portal/course/detail/8/1562248>
- ・ 1科目から受講可能。所定の選択必修科目を履修すると履修証明書を発行

【自然科学研究科】

○社会人キャリアアップノンディグリープログラム（社会人の学び直しプログラム）

- ・ 新たな知識・技術の修得または自学では理解のむずかしい理論・技術の学び直しに意欲をもち、地域産業や地域社会で活動する社会人で、本プログラムに興味を持ってスキルアップを目指す人
- ・ 受講者数 R2：6名（前期課程6名）
R3：8名（前期課程6名、後期課程2名）
R4：8名（前期課程8名）
- ・ 60時間以上の履修証明プログラム
- ・ 募集要項 ー資料⑥

【山陰法実務教育研究センター】

○地域社会や職場等における法実務スキルアップのための“特別教育プログラム”

- ・ 地域社会や職場等の中で法実務に従事または係わっておられる社会人向けのスキルアップ教育プログラム ー資料⑦
- ・ 受講者数 R2：6名（オンライン） R3：6名（オンライン）
R4：5名（オンライン）
- ・ 関連 URL <https://www.houjitsumu.shimane-u.ac.jp/docs/2022040800011/>
- ・ 60時間以上の場合は履修証明書、60時間未満の場合は受講証明書を発行



インターネット
出願

資料請求

受験生・保護者 学生・保護者 卒業生 企業・研究者 一般・地域

JP ▼

アクセス キャンパスマップ サイトマップ お問い合わせ

大学紹介

学部・大
学院

国際交流

地域貢献

研究
産学官連
携

学生生活

就職・進
路

各種手続
き
相談窓口

入試情報

教育（学部・大学院）

[法文学部・人文社会科学
研究科](#)

[教育学部・教育学研究科](#)

[人間科学部](#)

[医学部・医学系研究科](#)

[総合理工学部・総合理工
学研究科](#)

[生物資源科学部](#)

[材料エネルギー学部（仮
称）](#)

[人間社会科学研究科](#)

[自然科学研究科](#)

[修学インフォメーション](#)

[学部・研究科の3つの方
針、カリキュラムツリ
二、カリキュラムマップ](#)

[各種教育プログラム](#)

[休講情報](#)

[シラバス](#)

[大学院連携科目（他研究
科開放科目）](#)

[授業評価\(学内限定\)](#)

[授業に関するお知らせ](#)

[取得可能な学位](#)

[教室担当表](#)

[しまだいパワフルプロ
ラム](#)

[TOP](#) > [教育\[学部・大学院\]](#) > [修学インフォメーション](#) > [各種教育プログラム](#) > [山陰ツーリズム人材育成塾](#)

山陰ツーリズム人材育成塾



●山陰ツーリズム人材育成塾の趣旨・目的

今後の地方創生の重要な鍵となるのが地方による「観光」の取組であり、また観光産業は、幅広く他産業ともつながって地域経済を支える大きな柱となっています。山陰地域の活性化においても、「観光」は非常に大きな役割を担っています。

その「観光」とは、地域資源（伝統、生活文化、自然、産物等）を価値化し有効に活用すること、地域資源を活用しながら後世に残していくこと、観光地域づくり、観光ビジネスの展開等であり、そういった「観光」を実践できる人材が求められています。

本塾は、上述のような課題に答えるため、観光に関わる主体をつなぐ資質・能力を持つ人材を育成・輩出し、人材間のつながりを形成・発展することで、地域全体を活性化させることを目的とし、島根大学の主催で開催します。地域社会に貢献する人材を育成・輩出する大学の使命において、本塾は今後を見据えた重要な取組です。また、「観光」のノウハウを持った一般社団法人山陰インバウンド機構と連携し、「観光」の現状把握や今後の取組や実践に必要な知識の習得、また自らの事業を企画・試行実践することができる教育プログラムを提供していきます。本塾の教育プログラムを通じて、①山陰地域を観光によって活性化させようという意志、②自らの観光ビジネス・活動を展開できる資質・能力、③地域の多様な主体をつなぐ・巻き込むスキルを持つ山陰の観光事業者＝「山陰ツーリズム・リーダー」を育成します。

学びのセルフプロデュースMAP
教員検索システム
附属図書館
各授業科目における到達目標の達成状況
博士後期課程・博士課程 学生支援事業：S-SPRING

カリキュラムの一部は大学生も参加受講



人材育成塾での学び

- ① 観光事業に関する専門的で幅広い知識を得る場
- ② 事業を企画し、実践するための試行の場
- ③ 同じ志を持つ仲間との切磋琢磨・関係構築の場
(前年度・1期生との関係構築も実施)

専門家による伴走支援

※事業化、商品造成・観光街づくり等を伴走支援



募集する人物像

- ① 地域に根差した観光事業の再構築を検討している事業者
- ② 観光で起業（新規事業の展開等）を企画検討している社会人や学生
- ③ 「主体性・リーダーシップ・挑戦意欲」を持つ社会人や学生等



育成すべき人物像

- ① 山陰地域を観光によって活性化させようという意志
- ② 自力で観光ビジネス・活動を展開できる遂行力(行程管理)
- ③ 地域の多様な主体をつなぐ(チームビルディング)

観光中核人材

観光マネジメント人材



●履修期間：令和4年9月20日～令和5年2月19日

●応募締切：令和4年8月19日（金）17:00 ※締め切りました

●教育プログラムの特徴

山陰ツーリズム人材育成塾のカリキュラム

知識習得講座

「観光 × 地域」の専門家による講義

育成塾ゼミ

教員・受講生同士の学び合い、事業企画

視察・モニターツアー

先進事例の視察調査、観光プランのモニタリング

事業化支援 2枠限定

受講生等企画の事業化・商品造成等の伴走支援

山陰ツーリズム人材育成塾の教育プログラムは、山陰地域に求められる観光人材を育成するプログラムとして新たに開発したもので、履修内容に示す講義・実習を受講すると共に、これらの知識を基に観光事業の開発に取り組みます。全体として、約5カ月間にわたって授業を受講します。

さらに、カリキュラム枠外で、受講者の観光事業化や商品造成を伴走支援し、受講者個々のニーズに対応した教育・支援を受けることができます。

また、平日夜間（19時～）や休日等、オンライン中心のカリキュラムで仕事を続けながらも無理なく受講できます。

内容の詳細は[募集要項を参照下さい](#)。

●募集要項・応募書類

※今年度の応募は締め切りました

●チラシ

[山陰ツーリズム人材育成塾受講生募集チラシ\[PDF: 6.44MB\]](#)

●知識習得講座（申込者限定YoutubeLive配信）

「観光の取組」「求められる人材」「日本、山陰の現状とこれから」「必要とされる考え方・手法、事例」等、各専門家、実践者に講義いただき、塾生の課題解決に向けて知識習得していくもので、下記のとおり全8回を予定しています。ぜひご聴講ください。

第1回講座 申込URL <https://forms.office.com/r/1dXMfcTYN9> ※ 締切 9月15日 23:59までにお申し込みください。

※ 一度お申込みいただければ、今後の講座のご案内は、都度自動的にお案内をさせていただきます。

※ 下記に講座一覧がございますが、現在予定であり、日程、内容は変更となる可能性がありますので、ご了承ください。

※ 公開講座は当日のみの視聴となります。資料配布も行いませんのであらかじめご了承ください。

.....

【今後の日程、内容のご紹介】

第一回 9/20 18:50~20:20

テーマ：「観光」とは何か？～地方を豊かにする「観光」と求められる観光人材について～

講師：一般社団法人山陰インバウンド機構 マネジメント部長 米村 康幸氏

第二回 10/3 19:00~20:40

テーマ：日本の現状と観光政策、山陰の現状、調査事業より明らかになった山陰の魅力、地方の目指すべき姿等を知る

講師：公益財団法人中国地域創造研究センター 調査・研究部みらい創造グループグループ長／主席研究員 吉原 俊朗氏

第三回 10/17 15:00~16:40

テーマ：地域に根差した観光事業の立上げと展開

講師：「湯るり・HiSOM・燈Tomoru・WATOWA」宿泊飲食事業経営者 近江 雅子氏

合同会社 現象舎 代表社員 西田 優花氏



第四回 10/31 19:00~20:40

テーマ：観光商品開発と実践

講師：株式会社 Feel Japan 代表取締役 藤田 勝光氏

第五回 11/14 19:00~20:40

テーマ：観光地域づくりと観光商品の必要性を知る

講師：株式会社インアウトバウンド仙台・松島 代表取締役 西谷 雷佐氏

第六回 11/21 19:00~20:40

テーマ：インバウンド事業者が語る山陰の取組の現状と地域活性化への取組

講師：株式会社 プリムローズガーデン 執行役員COO 仁連 一星氏

第七回 12/7 19:00~20:40

テーマ：日本初（アジア初）のアルベルゴディフーズの取組より

講師：株式会社シャンテ 代表取締役 安達 精治 氏

第八回 12/19 19:00～20:40

テーマ：持続可能な「観光」の実践と、そのために山陰に求められる人材や必要な考え方とは

講師：株式会社美ら地球 代表取締役 山田 拓 氏

●問合せ先：

〒690-8504 島根県松江市西川津町1060

島根大学 教育・学生支援部教育企画課

(山陰ツーリズム人材育成塾担当)

TEL (0852) 32-6052

E-mail epd-kyoiku@office.shimane-u.ac.jp

※この事業は、令和4年度訪日外国人旅行者周遊促進事業を活用する
一般社団法人山陰インバウンド機構の委託を受けて実施するものです。



一般社団法人

山陰インバウンド機構

[教職員向けサイト](#)[教員検索システム](#)[学務情報システム](#)[島根大学Moodle](#)[学年暦](#)[財務・調達情報](#)[教育情報の公表](#)[教育学部附属学校園](#)[医学部附属病院](#)[図書館・本部・全学施設等](#)

国立大学法人

島根大学

松江キャンパス

〒690-8504 島根県松江市西川
津町1060

TEL：0852-32-6100（代表）

出雲キャンパス

〒693-8501 島根県出雲市塩冶
町89-1

TEL：0853-23-2111（代表）



LINE



公式アカウント一覧

[PC表示](#)[スマホ表示](#)[TOP](#)[サイトポリシー](#) | [プライバシーポリシー](#)

Copyright(c)2016 Shimane University. All Rights Reserved.

2022年度「島根大学教育学部現職教員研修」事業実施要項

島根大学教育学部附属山陰教員研修センター

1. 研修の目的

本研修は、島根大学教育学部が企画する講義・演習及び実習等から大学院レベルの特別プログラムに基づく現職教員研修であり、島根県・鳥取県教育委員会との連携・協働のもと、両県の教員育成指標に基づき、構成されている。

変化の激しい現代社会において、学校現場は複雑かつ多様な教育課題に直面しており、教員は、教職生活全体を通じて、実践的指導力を高めるとともに、知識・技能の絶えざる刷新に取り組むよう求められている。現在、学校においてこの中核的な役割を果たすミドルリーダー教員の育成が喫緊の課題となっているとともに、学校現場の多忙化や大量退職に伴う教員の年齢構成の変化に伴い、学校内の研修機能の低下が全国的に指摘されている。特に学校種を問わず規模の小さな学校が多い山陰地域では、新たに教職に就いた若手が学校現場に定着し、確実に指導力・教育力を身に付けられるよう「若手が育つ学校づくり」が課題となっている。

このような観点から、学校でミドルリーダーとして中核的な役割を果たすことが期待されている教員を対象として、若手教員の育成、特別なニーズのある児童・生徒への対応、新学習指導要領への対応などの学校における諸課題に対して、PBLを自ら経験することで問題発見・解決力を高めることができる主体的に学び続ける教師の資質・能力の育成を目的に、研修プログラムを実施し、ミドルリーダーとしての教員の資質向上を図る。

※PBLは問題解決学習や課題設定・達成学習などプロジェクト学習を意味する。

2. 受講対象者（募集人数）

受講対象者は、次の要件を満たす現職教員で、任命権者の推薦を受けた者とする。

- (1) 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の主幹教諭（候補者を含む）など今後ミドルリーダー（おおよそ30～49歳）としての役割を期待される教員（20名程度）
- (2) 教育委員会の指導主事（若干名）
- (3) 島根大学教職大学院の学生及び附属学校の教員（若干名）
- (4) 高校魅力化コーディネーター等の山陰地域の学校教育に携わる者で、山陰教員研修センター長が認めた者（若干名）

3. 研修内容等

(1) 研修の名称及び内容

○研修名

学校をマネジメントするミドルリーダー教員研修プログラム

○研修の内容

本研修は、島根大学教育学部が企画する講義・演習及び実習等から構成される大学院レベルの特別プログラムに基づき実施する。

本研修の内容は、①誰もが働きやすく成長できる学校づくり、②教育活動の改善のための理論と方法、③カリキュラム・マネジメントの方法と私たちが描くべき教育ビジョンの探究、④上記の①～③を実践に繋げるPBLの4つから構成される。集合、遠

隔での研修と並行して、勤務校等で自ら課題解決に取り組むことで研修内容の理解をより深めるほか、PBLの方法を活かし、ミドルリーダーとして各学校の教育活動の改善を牽引する力を育成する。

また、島根県及び鳥取県教育関係者並びに島根大学教職大学院の学生、教育学部の学生の聴講を認めることで、現職教員を中心とする当該関係者間の交流を通じた学修を実現する。

○研修時間数

本研修は計 60 時間のプログラムとする。

(2) 研修の期間及び場所

研修期間は計 9 日間とし、次の表のとおり 3 期に分けて実施する。

集合実施時の研修場所は島根大学教育学部附属山陰教員研修センター（島根県松江市大輪町 416-4）とする。

期	研修期間
前期	2022年 7月28日(木)～2022年 8月 3日(水) ※28日・29日は遠隔実施、1日～3日は集合実施
中期	2022年10月 6日(木)・2022年10月27日(木) ※共に遠隔実施
後期	2022年12月 8日(木)～2022年12月9日(金) ※共に集合実施

※1コマは100分間とする。

※12月8日(木)、12月9日(金)については、遠隔受講も認める。

4. 講師

島根大学教員、県教育委員会職員、学外講師(国の機関、他大学教員、教育関係者等)とする。

5. 修了証・資格の授与

2022年度プログラムにおいては、所定の課程を修了した者に、修了証を授与する。

6. 履修証明書の交付

本研修プログラムの所定の課程を修了した者に、本学の履修証明プログラムである「島根大学ミドルリーダー教員養成コース」履修証明書を交付する。

7. 受講料

受講料は徴収しない。ただし、実習教材費等の実費を徴収することがある。

8. 事業の主催等

本研修事業は、島根県教育委員会及び鳥取県教育委員会の共催により島根大学教育学部及び島根大学教職大学院が主催する。

9. その他

(1) 本研修事業の事務は、教育学部附属教師教育研究センターにおいて行う。

(2) その他研修の実施に関し、必要な事項は別に定める。

2022年度 島根大学教育学部現職教員研修

(前期)									
7/28(木)		7/29(金)		8/1(月)		8/2(火)		8/3(水)	
遠隔				集合					
1 08:40 ~ 11:00	【08:40~09:10】 接続テスト 【09:10~09:40】 開講式・オリエンテーション(研修の趣旨説明) 【09:40~11:00】 「オンライン学習システムの活用方法」 島根大学 教育学部 講師 津多 成輔	1 8:40 ~ 10:20	【選択①】 ★教育改善のための理論と方法 「『教育×テクノロジー』で培う『自ら学ぶ力』~自己調整学習を促進するために~」 東京都立大学 大学教育センター 教授 松田 岳士	1 09:30 ~ 10:20	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「若手を育てるための コーチングとフィードバック」 (財)地域・教育魅力化プラットフォーム 理事・会長 水谷 智之	★課題設定演習 「現状の問題整理」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)		★課題設定演習 【09:30~10:50】 「学び続ける教師となる方法~本を読むということ~」 【11:00~12:10】 (大学図書館案内) 島根大学 教育学部 講師 津多 成輔	
	オンライン実施	オンライン実施	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター	山陰教員研修センター及び島根大学			
2 11:10 ~ 12:10	【11:10~12:10】 ★山陰の教育ビジョンを描く 「これからの山陰の教育と ミドルリーダーに期待すること」 島根県教育委員会・鳥取県教育委員会	2 10:30 ~ 12:10	【選択①】 ★教育改善のための理論と方法 「『教育×テクノロジー』で培う『自ら学ぶ力』~自己調整学習を促進するために~」 東京都立大学 大学教育センター 教授 松田 岳士	2 10:30 ~ 12:10	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「若手を育てるための コーチングとフィードバック」 (財)地域・教育魅力化プラットフォーム 理事・会長 水谷 智之	★課題設定演習 「課題の設定」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)		山陰教員研修センター	
	オンライン実施	オンライン実施	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター				
昼休憩(12:10~13:00)									
3 13:00 ~ 14:40	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「教師の多様性を活かすための 学校の改革とリーダーの役割」 大分大学 教職大学院 准教授 熊丸 真太郎	3 13:00 ~ 14:40	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「働く人と組織が元気になる マネジメントの方法と働き方改革」 株式会社 ソフィアクロスリンク 代表取締役社長 廣田 拓也	3 13:00 ~ 14:40	★課題設定演習 「課題設定の意義・方法」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)	★課題設定演習 「課題の設定」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)		★山陰の教育ビジョンを描く 「キャリア教育と地域連携~ポートフォリオと対話的 指導が培う『子ども達の将来の在り方・生き方』~」 日本大学 文理学部教育学科 教授 望月 由起	
	オンライン実施	オンライン実施	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター	山陰教員研修センター(講師のみオンライン)			
4 14:50 ~ 16:30	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「教師の多様性を活かすための 学校の改革とリーダーの役割」 大分大学 教職大学院 准教授 熊丸 真太郎	4 14:50 ~ 16:30	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「働く人と組織が元気になる マネジメントの方法と働き方改革」 株式会社 ソフィアクロスリンク 代表取締役社長 廣田 拓也	4 14:50 ~ 16:30	★課題設定演習 「VISION作り」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)	★課題設定演習 「課題の設定」 海士町役場人づくり特命担当 ひと・学び・還流づくりジェネレーター 豊田庄吾 島根大学 教職大学院 准教授 中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)		★山陰の教育ビジョンを描く 「キャリア教育と地域連携~ポートフォリオと対話的 指導が培う『子ども達の将来の在り方・生き方』~」 日本大学 文理学部教育学科 教授 望月 由起	
	オンライン実施	オンライン実施	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター	山陰教員研修センター(講師のみオンライン)			
5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習)	5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習)	5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習)	自己研修 (復習・意見交換・予習)		自己研修 (復習・意見交換・予習)	
	オンライン実施	オンライン実施	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター	山陰教員研修センター			

(中期)			
10/6(木)		10/27(木)	
遠隔			
1 8:40 ~ 10:20	【選択②】 ★山陰の教育ビジョンを描く 「学校の組織改革と地域連携のプロセス ~『学校の良さ理解者』を増やすために~」 島根県立隠岐島前高等学校 学校経営補佐官 大野 佳祐 (大野先生よりもう一名の講師の推薦予定)	2 10:30 ~ 12:10	【選択④】 ★山陰の教育ビジョンを描く 「コミュニティデザインからみた『学校』 ~学校と地域の創造性を高めるために~」 岡崎 エミ
	オンライン実施		オンライン実施
2 10:30 ~ 12:10	【選択②】 ★山陰の教育ビジョンを描く 「学校の組織改革と地域連携のプロセス ~『学校の良さ理解者』を増やすために~」 島根県立隠岐島前高等学校 学校経営補佐官 大野 佳祐	2 10:30 ~ 12:10	【選択④】 ★山陰の教育ビジョンを描く 「コミュニティデザインからみた『学校』 ~学校と地域の創造性を高めるために~」 岡崎 エミ
	オンライン実施		オンライン実施
昼休憩(12:10~13:00)			
3 13:00 ~ 14:40	【選択③】 ★教育改善のための理論と方法 「『障害児』を包摂する教室空間」 常葉大学 健康プロデュース学部 講師 羽田野 真帆	3 13:00 ~ 14:40	★課題設定演習 「PBL中間発表」 島根大学 教職大学院 講師 松尾 奈美(司会) 学内教員(ファシリテーター)
	オンライン実施		オンライン実施
4 14:50 ~ 16:30	【選択③】 ★教育改善のための理論と方法 「『障害児』を包摂する教室空間」 常葉大学 健康プロデュース学部 講師 羽田野 真帆	4 14:50 ~ 16:30	★課題設定演習 「PBL中間発表」 島根大学 教職大学院 講師 松尾 奈美(司会) 学内教員(ファシリテーター)
	オンライン実施		オンライン実施
5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習)	5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習) PBL相談会
	オンライン実施		オンライン実施

(後期)			
12/8(木)		12/9(金)	
集合			
1 09:30 ~ 10:20	最終発表準備	2 10:30 ~ 12:10	★校内体制づくり/働き方改革の推進 「教師の成長とリフレクション(省察) ~現状を評価し次の課題解決につなぐ~」 (調整中) 島根大学 教職大学院 准教授 久保 研二
	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター
2 10:30 ~ 12:10	最終発表準備	2 10:30 ~ 12:10	★課題設定演習 「実践報告と課題の再設定」 島根大学 教職大学院 准教授 久保 研二、中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)
	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター
昼休憩(12:10~13:00)			
3 13:00 ~ 14:40	★校内体制づくり/働き方改革の推進 ★教育改善のための理論と方法 「教師が学び合う授業研究・授業づくり」 島根大学 教職大学院 講師 松尾 奈美	3 13:00 ~ 14:40	★課題設定演習 「実践報告と課題の再設定」 島根大学 教職大学院 准教授 久保 研二、中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)
	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター
4 14:50 ~ 16:30	★校内体制づくり/働き方改革の推進 ★教育改善のための理論と方法 「教師が学び合う授業研究・授業づくり」 島根大学 教職大学院 講師 松尾 奈美	4 14:50 ~ 16:30	★課題設定演習 「実践報告と課題の再設定」 島根大学 教職大学院 准教授 久保 研二、中村 伶詞 学内教員(ファシリテーター)
	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター
5 16:40 ~ 17:10	自己研修 (復習・意見交換・予習)	5 16:40 ~ 17:10	閉講式
	山陰教員研修センター		山陰教員研修センター

人とともに 地域とともに
国立大学法人

島根大学 教育学部

Faculty of Education, Shimane University

[English](#)[教職員用](#)[Twitter](#)[Facebook](#)[Instagram](#)

サイト内検索

[島根大学マスク着用ルール](#)[学部紹介](#)[大学院紹介](#)[専攻・センター](#)[教育学部の活
動](#)[在学生・卒業
生](#)[入試情報](#)

令和4年度島根大学社会教育主事講習について

公開日 2022年05月13日

令和4年度も島根大学は社会教育主事講習（地域教育魅力化コーディネーター育成コース）を開講

1. 概要（予定）

【期間】令和4年7月16日～令和5年1月22日

【実施方法】ICTを活用した遠隔講義と集中講義の併用

【定員】50名







2. 事前調査について

本講習の特徴と受講生のニーズとのマッチングを図り、受講生にとって充実した学びの場となるようにするため実施します。
（提出必須）


受講を検討される場合には、必ず以下の応募要項サイトをご覧ください。

[応募要項サイト](#)

3. 島根大学社会教育主事講習について

- ・パンフレット[PDF : 848KB] 
- ・令和4年度 社会教育主事講習実施要項[PDF : 333KB] 
- ・令和4年度 島根大学社会教育主事講習 日程表等[PDF : 490KB] 
- ・受講申込関係書類一式（様式1～様式3） [DOCX : 27.9KB]  【6月8日（水）締切】

※【重要】注意事項

受講申込みには、これとは別に、**5月31日（火）締切の事前調査票の提出が必要です**。詳しくは、上記「2. 事前調査について」掲載の**応募要項サイト**  をご覧ください。

4. 問合せ先

〒690-8504

島根県松江市西川津町1060番地

島根大学教育学部社会教育主事講習事務担当 

※お問い合わせは、メールのみにて受け付けています。

※都道府県教育委員会担当者の方へ

受講希望者のとりまとめにあたっては、以下のファイルをご使用ください。

- ・受講希望者一覧[XLSX : 18.1KB] 



島根大学教育学部
Faculty of Education, Shimane University

〒690-8504 島根県松江市西川津町1060

© 2011 国立大学法人島根大学教育学部 Faculty of Education, Shimane University



社会教育士

社会教育主事講習

地域教育魅力化コーディネーター育成コース

主催：島根大学教育学部

— 地域づくり・人づくりに活躍する

学びの専門人材を養成—

LOCAL COMMUNITIES

SCHOOLS

COORDINATORS



人とともに 地域とともに
国立大学法人
島根大学

SHIMANE
University

社会教育士と地域教育魅力化コーディネーターを育成

本学の社会教育主事講習は、主体的、対話的、協働的、探究的な学びを通じて、学校や地域における「人づくり」「つながりづくり」「地域づくり」に生かせるマネジメント能力、コーディネート能力、ファシリテート能力を身につけた「学びの専門人材＝社会教育士」を育成します。また、島根大学履修証明プログラム「地域教育魅力化コーディネーター育成コース」を併設し、社会に開かれた教育課程、学校と地域の多様な主体とのつながりや仕組みづくりに取り組む地域教育魅力化コーディネーターを育成します。

コースの特徴

- ◆学校と地域の協働に重点化したカリキュラム！
- ◆オンラインを活用した対話的、協働的、探究的な学び！
- ◆現役実践者と大学教員による実践知と学術知の融合！
- ◆現場での実践に伴走する演習ゼミ！

履修内容

詳細はウェブシラバスをご参照ください。

- ◆生涯学習概論
(地域教育概論) ⇒ 地域学校協働活動や学びを通じた人づくり等を進めるために必要な社会教育・生涯学習の基盤となる知識を学びます。
- ◆生涯学習支援論
(地域学習支援論) ⇒ 地域資源を活かした探究的な学びや地域学習に関する教育理論、学習プログラムの編成、ファシリテーション技法等を学びます。
- ◆社会教育経営論
(地域教育経営論) ⇒ 多様な主体と連携しながらプロジェクトや課題発見解決等を進めるためのマネジメント能力を磨きます。
- ◆社会教育演習
(地域教育演習) ⇒ 地域教育に関する課題を設定し解決に取り組むプロジェクト学習を通して、総合的な実践力及び探究的に学び続ける力を磨きます。



修了者には、「社会教育主事講習」修了証書と「地域教育魅力化コーディネーター育成コース」履修証明書が交付されます。



人とともに 地域とともに
国立大学法人

島根大学

こんな皆さんにおすすめです！

コーディネーター

学校と地域の多様な主体とのつながりづくりに必要なコーディネート能力や社会に開かれた教育課程、探究学習などの設計やファシリテートのスキルが身に付きます。



NPOに所属する人

地域づくりや地域の課題解決に取り組む方には欠かせない、行政や住民等との連携・協働をスムーズにする「学び」のスキル・ノウハウが体系的に身につきます。



企業

企業が地域とともに持続的に発展していけるよう、地域の課題解決やSDGsの推進にも積極的に関わっていきたいという方、特に企業のCSR担当の方におすすめです。



学校の教職員

子供の主体的・対話的で、探究的な学びの場や、社会に開かれた学校づくりを進めていくために、地域の人と連携したいと思っている方におすすめです。



エントリー（応募）フロー

検索エンジンで「島根大学教育学部 社会教育主事講習」と検索。本学教育学部HPの講習情報記載ページ掲載されている「応募要項サイト」のリンクを選択して応募要項サイトをご確認ください。

右のQRコードを読み込むことでも「応募要項サイト」を確認できます。



応募要項サイト

受講資格の確認

日程表の確認

ガイダンス動画

ガイダンス動画の視聴申込み後、視聴URLをお知らせします。

必要書類の作成と提出

事前調査票

申込書

選考と受講決定

募集定員を超えた場合、選考

受講決定通知(7月上旬発送予定)

島根大学社会教育主事講習(事務担当)
〒690-8504 島根県松江市西川津町1060

お問い合わせは、メールのみにて受け付けています。
Mail: kosyu@edu.shimane-u.ac.jp

島根大学、島根県、各農業支援団体のコンソーシアムで 島根県内就農までをしっかりと支援!

●公益財団法人 ふるさと島根定住財団

しまねUターン産業体験助成

島根県にUターン・Iターンし、農業・林業・漁業・伝統工芸・介護分野の産業を体験する場合に滞在に要する経費の一部を助成する制度です。

- 対象: 県外在住のUターン・Iターン希望者
- 対象業種: 農業・林業・漁業・伝統工芸・介護等
- 助成期間: 3か月以上1年以内 ※伝統工芸は2年以内
- 体験者助成額: 12万円/月 ※ただし、以下の場合6万円/月
 - ① 県内に居住する父母または祖父母と同居の場合
 - ② 二親等以内の親族が受入先となり体験を行う場合
 - ③ 伝統工芸の2年目
- 親子連れ助成額: 3万円/月(中学生以下・1世帯につき)
 - ※助成額は3か月ごとの支給となります。



「しまねUターンポータルサイト」にて産業体験の制度概要をはじめ、支援の流れ等をわかりやすく解説しています。

お問合せ・相談窓口 公益財団法人ふるさと島根定住財団
出雲・隠岐地方 TEL0852-28-0690
石見地方 TEL0855-25-1600

●公益財団法人しまね農業振興公社

しまね農業振興公社では、島根県で農業を始めたい方が相談から体験、研修、就農へとスムーズに進めるように様々な支援を行っています。また、就農希望者の皆さんへ様々な情報をお届けするサイトとして、「しまね就農支援サイト」を運営しています。

- 〈サイトの主な内容〉**
- AIコンシェルジュ「就農しまね」
 - 農業体験プログラム
 - 就農相談会の開催(参加)計画
 - 就農へのロードマップ
 - オンライン産地ツアー
 - 農業法人等の求人情報
 - オンライン就農相談
 - 動画紹介:しまねの就農支援のしくみ
 - 就農パッケージ



まずは、「AIコンシェルジュ就農しまね」に相談してみてください!

お問合せ 公益財団法人しまね農業振興公社
島根県松江市黒田町432-1
TEL0852-20-2870

●島根県立農林大学校

農業科 短期就農コース

「卒業後に島根県内で就農見込みの方」向けの自営就農を目標とした研修・技術習得を行います。就農のための準備も関係期間と連携しサポートします。

- 〈特徴〉**
- 農業経営者に必要な知識・技術が短期間で身につく
 - 農業初心者でも安心の分かりやすい講義を提供。
 - 卒業後の就農ビジョンをもって入学するので、移住～研修～就農までのプランが明確!
 - 県内各市町村が作成している研修内容・農地・住居・販路・経営モデル等をひとまとめにした「就農パッケージ」を参考に、就農予定地を決定することができる。
 - 入学生に応じたカスタム型のカリキュラム
 - 一人一人にあったオリジナルカリキュラムで就農に必要な知識・技術を習得できます。



お問合せ 島根県立農林大学校
島根県大田市波根町970-1
TEL0854-85-7012

お問い合わせ先

島根大学 生物資源科学部本庄総合農場

島根県松江市上本庄町2059
TEL:0852-34-0311
FAX:0852-34-1823
E-mail: lif-honjo@office.shimane-u.ac.jp

松江市からバスで
一畑バス「美保関ターミナル」行き 旭の森(ひのもり)停留所下車。農場入口まで徒歩5分、主会場まで約15分。

松江市内から車で
●川津ICから農場入口まで約3.5km、約10分。
●島根大学から農場入口まで約6km、約15分。

文部科学省 令和2年度「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」採択事業

島根大学

就農支援リカレント教育による 若者の就農希望実現プログラム

講座開講期間 / 2021年9月1日～2022年2月28日

受講生募集

受講料 **無料**

定員 **60名 (予定)**

申込メ切 **随時受付**



島根県内で就農を希望するあなたを応援します。

対象者

- 島根県内において自営就農および雇用就農(農業法人等)を目指す方(高校卒業以上で非正規雇用者、失業者、転職希望者の方)
- 農業に関する事前の知識・学歴は問いません。

プログラム概要

全国各地からUターンして島根県で就農を夢見る若者は年間90人近くに上っていますが、農業の専門知識不足により挫折するケースも少なくありません。そこで、島根大学では島根県で就農を夢見る若者のために、農業の専門知識を獲得するための「就農支援リカレントプログラム」を実施いたします。

ふるさと島根定住財団・しまね農業振興公社が主催する「Uターンしまね産業体験」に参加する島根県内での就農希望者へ、島根大学の本プログラム基礎教育を提供することにより、農業の専門的基礎知識の習得を促します。さらに、本格的な就農を目指す希望者へは、島根県立農林大学校の就農準備コース・

短期養成コースに進み、本プログラム発展教育を受講することで、県内就農へと繋げてまいります。

島根大学を中心にしまね労働局、島根県農林水産部、ふるさと島根定住財団、しまね農業振興公社および島根県立農林大学校とがしっかりと連携したプログラム形成で、県内就農希望の受講者へしっかりとした支援を行ってまいります。



授業科目一覧

■基礎コース

ふるさと島根定住財団・しまね農業振興公社が主催する「Uターンしまね産業体験」に参加する島根県内就農希望者が対象となります。

分類	科目名	内容	受講方法	担当教員・実務家名	所属
必須	土壌肥料の基礎	農耕地土壌の特徴と肥培管理の留意点を解説します。また、様々な肥料の特性と施肥に関する基礎知識を解説します。	遠隔	松本 真悟 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
必須	病害防除の基礎	作物栽培における病害防除の注意点と対策を紹介するとともに適切な農薬の使用方法についても解説します。	遠隔	上野 誠	島根大学生物資源科学部
必須	虫害防除の基礎	害虫による農作物の障害を紹介するとともに、その防除技術について解説します。	遠隔	泉 洋平 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
必須	農業経営の基礎	農業経営を行う上において知っておきたい基礎的な知識を解説するとともに、集落営農や営農法人の在り方について紹介します。	遠隔	井上 憲一	島根大学生物資源科学部
選択	野菜花卉栽培の基礎	基本的な野菜・花卉栽培技術を解説します。	遠隔・対面	浅尾 俊樹 田中 秀幸	島根大学生物資源科学部 島根大学生物資源科学部
選択	果樹栽培の基礎	果樹栽培を行うための様々な果樹の生理生態について解説するとともに、栽培技術を紹介します。	遠隔・対面	松本 敏一 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	水稻栽培の基礎	水稻栽培を行う上での基本的な栽培技術を紹介し、さらにコメの品質を高めるための肥培管理について解説します。	遠隔・対面	氏家 和広 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	マメ・イモ類栽培の基礎	ダイズやアズキなどの豆類およびサツマイモを中心としたイモ類の基本的な栽培技術を解説します。	遠隔・対面	門脇 正行 城 惣吉	島根大学生物資源科学部 島根大学生物資源科学部

■発展コース

島根県立農林大学校の就農準備コース・短期養成コースへ入学及び在学する島根県内就農希望者が対象となります。

分類	科目名	内容	受講方法	担当教員・実務家名	所属
必須	施肥設計の実践	水稲、野菜、果樹などの農作物を生産する上で重要な施肥の理論を解説し、収量や品質を向上させるための実践的な施肥技術を紹介します。	遠隔	松本 真悟 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
必須	農業の科学	様々な農業の環境中の動態を学ぶとともに、法律に基づく農業の適切な管理を修得する。	遠隔	栗山 弘介 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
必須	集落営農の現場	農業経営と地域における営農組織の役割を解説します。	遠隔	井上 憲一	島根大学生物資源科学部
必須	GAPの実践	農産物の安全性を担保する上で重要な生産工程管理について解説します。特に島根県独自の認証制度である「美味しまね認証」について詳しく紹介します。	遠隔	松本 真悟 (実務家教員) 鶴永 陽子 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部 島根大学人間科学部
選択	有機農業の理論	間違った理解や曲解されがちな有機農業について科学的な見地から客観的な評価を行い、実践可能な方法について解説します。	遠隔	松本 真悟 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	六次産業化の実践	農産物の収益性を高める六次産業化の実践例を紹介するとともに、六次産業化の成功のカギを解説します。	遠隔・対面	松本 敏一 (実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	農産物の品質管理	農産物の栄養成分について解説します。	遠隔	鶴永 陽子 (実務家教員)	島根大学人間科学部
選択	スマート農業	特徴的な水耕栽培や様々な計測機器を用いた環境管理を通じた栽培方法を紹介します。	遠隔・対面	浅尾 俊樹 門脇 正行	島根大学生物資源科学部 島根大学生物資源科学部

必修、選択科目(必修4科目、選択2科目以上)の修了で履修証明書を島根大学より発行いたします。なお、1科目のみの受講も可能です。また、途中での追加受講も可能です。

スケジュール

講座開講期間:2021年9月1日~2022年2月28日

- 1 受講申込(9月1日より)・授業科目選択申込
受講申し込みはこちらから
随時受け付け中
- 2 許可通知
(オンデマンド用ID・パスワード発行)
- 3 受講
(対面以外は自由な時間に)
併せて就農体験等
- 4 授業科目
レポート等提出
- 5 履修承認
- 6 指定時間数修了後に
履修証明書を発行

受講方法

「対面形式」とある科目は、年に1、2回農場での実地授業があります。それ以外は基本的にオンデマンド(遠隔)形式による受講となります。

オンデマンド(遠隔)形式

島根大学学習管理システム(Moodle)により、インターネットから遠隔での受講が可能です。質問等も受けることが可能な双方向のシステムです。



対面形式

島根大学生物資源科学部附属本庄総合農場で、農業機械操作等教員と共に実際の農業に触れていただきます。



※写真・イラストはイメージです。

島根大学、島根県、各種農林業支援団体のコンソーシアムで 島根県内での農林業就業までをしっかりと支援!

●公益財団法人しまね農業振興公社

島根県で農業を始めたい方の相談窓口として、就農情報の提供から、現地での体験、研修、就農へとスムーズに進めるようにさまざまな支援を行っています。就農情報は「しまね就農支援サイト」からも配信しています。

〈しまね就農支援サイト〉

- 就農へのロードマップ
- 就農パッケージ
- オンライン産地ツアー
- 就農相談会の開催(参加)計画
- オンライン就農相談
- 農業体験プログラム
- 農業法人等の求人情報 ほか

お問合せ 公益財団法人しまね農業振興公社
島根県松江市黒田町432-1
TEL0852-20-2872



●公益財団法人ふるさと島根定住財団

Uターンしまね産業体験助成

島根県にUターン・Iターンし、農業・林業・漁業・介護・伝統工芸等の産業を体験する場合に滞在に要する経費の一部を助成する制度です。

- 対象:県外在住のUターン・Iターン希望者
- 対象業種:農業・林業・漁業・介護・伝統工芸等
- 助成期間:3か月以上1年以内 ※伝統工芸は2年以内
- 体験者助成額:12万円/月 ※ただし、以下の場合は6万円/月
 - ①県内に居住する父母または祖父母と同居の場合
 - ②二親等以内の親族が受入先となり体験を行う場合
 - ③伝統工芸の2年目
- 親子連れ助成額:3万円/月(中学生以下・1世帯につき)
※助成金は3か月ごとの支給となります。

「しまね移住情報ポータルサイト」にて産業体験の制度概要をはじめ、支援の流れ等をわかりやすく解説しています。



お問合せ・相談窓口 公益財団法人ふるさと島根定住財団
出雲・隠岐地方 TEL0852-28-0690
石見地方 TEL0855-25-1600



●島根県立農林大学校

農業科 短期養成コース

「卒業後に島根県内で就農見込みの方」向けの自営就農を目標とした研修・技術習得を行います。就農のための準備も関係機関と連携しサポートします。

〈特徴〉

- 農業経営者に必要な知識・技術が短期間で身につく
- 卒業後の就農ビジョンをもって入学するので、研修～就農までのプランが明確!
- 入学生に応じたカスタム型のカリキュラム

お問合せ 島根県立農林大学校
島根県大田市波根町970-1 TEL0854-85-7012

林業科 早期養成コース

実践を想定した実習やフィールドワーク主体のカリキュラムにより、林業現場において即戦力となる人材を養成します。

〈特徴〉

- 林業の現場に必要な知識・技術を集中的に身につける。
- 林業現場に必要な免許・資格が取得できる。
- 林業事業者でのインターンシップ(約3ヶ月)

お問合せ 島根県立農林大学校林業科
島根県飯石郡飯南町上来島1207 TEL0854-76-2100

●公益社団法人 島根県林業公社

島根県林業公社内に林業労働力確保支援センターを設置し、県内林業事業者への就業をトータル的に支援しています。林業への就業を希望される方を対象とした、就業相談、各種情報提供、研修会の実施、資格取得の支援等を行っています。詳しくは、同センターのホームページをご覧ください。

〈主な支援活動〉

- オンライン相談(随時対応)
- 森林の仕事ガイド(東京・名古屋・大阪・福岡・出雲)
- 林業体験研修(10日間)【資格取得:チェーンソー・刈払機・小型車両系機械】
- 林業体験研修(5日間)【資格取得:チェーンソー・刈払機】
- 林業就業促進資金の貸し付け(無利子、償還免除制度あり)

お問合せ 島根県林業公社
林業労働力確保支援センター
島根県松江市黒田町432-1
TEL0852-32-0253



お問い合わせ先

島根大学 生物資源科学部本庄総合農場

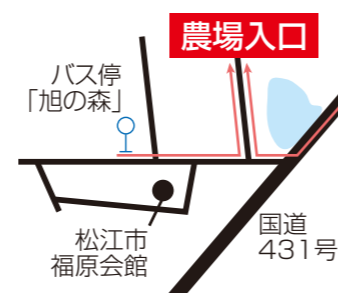
島根県松江市上本庄町2059
TEL:0852-34-0311
FAX:0852-34-1823
E-mail:lif-honjo@office.shimane-u.ac.jp

松江市からバスで

一畑バス「美保関ターミナル」行き旭の森(ひのもり)停留所下車。農場入口まで徒歩5分、主会場まで約15分。

松江市内から車で

- 川津ICから農場入口まで約3.5km、約10分。
- 島根大学から農場入口まで約6km、約15分。



文部科学省
令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」採択事業

島根大学

農林業就業希望者支援 リカレント教育プログラム

講座開講期間 / 2022年9月1日～2023年2月28日

受講生
募集

受講料
無料

定員
50名

申込み切
随時
受付

対象者



島根県内での就業を希望するあなたを応援します。

- 島根県において農林業の自営就業および農業法人や各林業事業者の雇用就業を目指す方(高校卒業以上で非正規雇用者、失業者、転職希望者の方)
- 農林業に関する事前の知識・学歴は問いません

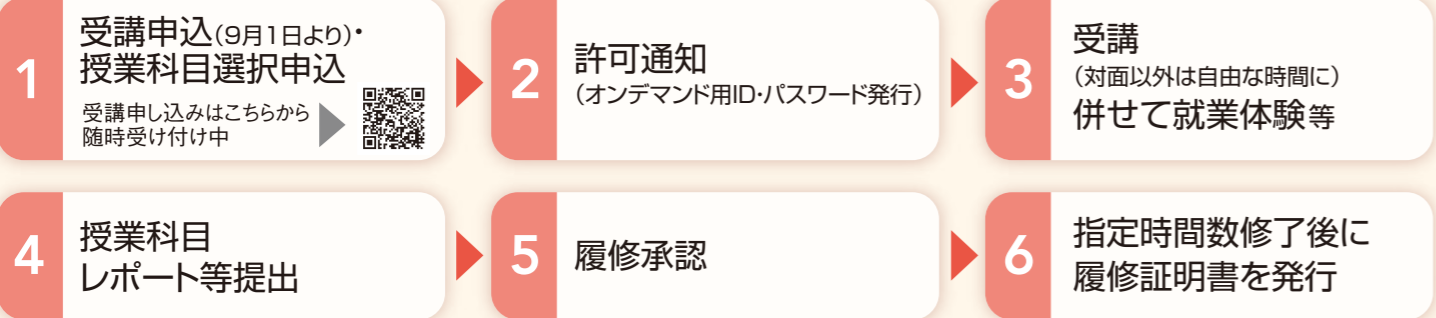
プログラム概要

島根県、農林大学校、JAしまね、しまね農業振興公社、島根県林業公社、ふるさと島根定住財団等を通じて本プログラムの受講生を募り、就業支援基礎教育コースでは土壌肥料、病虫害防除、農業経営および森林学などに関する講義をオンデマンド中心に実施します。さらに、作物、野菜および果樹の栽培系と林業の講義を中心として各2か月に1回程度、大学農場と演習林を活用した実習または対面講義(双方向同期化オンラインを含む)を行います。



スケジュール

講座開講期間:2022年9月1日~2023年2月28日



受講方法

「対面形式」とある科目は、年に1、2回農場及び演習林で実地授業があります。それ以外は基本的にオンデマンド(遠隔)形式による受講となります。

オンデマンド(遠隔)形式

島根大学学習管理システム(Moodle)により、インターネットから遠隔での受講が可能です。質問等も受けることが可能な双方向のシステムです。



対面形式

島根大学生物資源科学部附属本庄総合農場及び三瓶演習林で、専門的な実習を行います。



※写真・イラストはイメージです。

授業科目一覧

■基礎コース

1科目から、どなたでも受講可能です。

分類	科目名	内容	授業時数	受講方法	担当教員・実務家名	所属
選択必修1	土壌肥料の基礎	農耕地土壌の特徴と肥培管理の留意点を解説します。また様々な肥料の特性と施肥に関する基礎知識を解説します。	6	遠隔	松本 真悟(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修1	病虫害防除の基礎	作物栽培における病虫害防除の注意点と対策を紹介するとともに適切な農業の使用方法についても解説します。	6	遠隔	上野 誠	島根大学生物資源科学部
選択必修1	虫害防除の基礎	害虫による農作物の障害を紹介するとともに、その防除技術について解説します。	6	遠隔	泉 洋平(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修1	農業経営の基礎	農業経営を行う上において知っておきたい基礎的な知識を解説するとともに、集落営農や営農法人の在り方について紹介します。	6	遠隔	井上 憲一(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修2	野菜花卉栽培の基礎	基本的な野菜・花丹栽培技術を解説します。	10	対面・遠隔	浅尾 俊樹 田中 秀幸	島根大学生物資源科学部
選択必修2	果樹栽培の基礎	果樹栽培を行うための様々な果樹の生理生態について解説するとともに、栽培技術を紹介します。	10	対面・遠隔	松本 敏一(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修2	水稻栽培の基礎	水稻栽培を行う上での基本的な栽培技術を紹介します。さらにコメの品質を高めるための肥培管理について解説します。	10	対面・遠隔	氏家 和広(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修2	畑作物栽培の基礎	ダイズやアズキなどの豆類およびサツマイモを中心としたイモ類の基本的な栽培技術を解説します。	10	対面・遠隔	門脇 正行 城 惣吉	島根大学生物資源科学部
選択必修2	森林学の基礎	森林管理の基本となる森林の立地環境に関する基礎的知識を習得します。	10	遠隔	山下 多間 橋本 哲	島根大学生物資源科学部
選択	実習:果樹	果樹栽培に必要な作業と方法について実習を通じて学習します。	6	対面・遠隔	松本 敏一(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	実習:野菜	野菜栽培に必要な作業と方法について実習を通じて学習します。	6	対面・遠隔	田中 秀幸	島根大学生物資源科学部
選択	実習:畑作物	芋や豆等の畑作物栽培に必要な作業と方法について実習を通じて学習します。	6	対面・遠隔	門脇 正行 城 惣吉	島根大学生物資源科学部
選択	実習:育林作業	森林管理に必要な作業について基本的な事項を実習を通じて学習します。	6	対面	山下 多間 森林科学部門技術室	島根大学生物資源科学部

■発展コース

正規履修の方が対象となります。

分類	科目名	内容	授業時数	受講方法	担当教員・実務家名	所属
選択必修3	施肥設計の実践	水稻、野菜、果樹などの農作物を生産する上で重要な施肥の理論を解説し、収量や品質を向上させるための実践的な施肥技術を紹介します。	6	対面・遠隔	松本 真悟(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修3	農業の科学	様々な農業の環境中の動態を学ぶとともに法律に基づく農業の適切な管理を修得する。	6	遠隔	巢山 弘介(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修3	集落営農の現場	営農組織の役割を解説します。	6	遠隔	井上 憲一(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修3	GAPの実践	農産物の安全性を担保する上で重要な生産工程管理について解説します。特に島根県独自の認証制度である「美味しまね認証」について詳しく紹介します。	6	遠隔	松本 真悟(実務家教員) 鶴永 陽子(実務家教員)	島根大学生物資源科学部 島根大学人間科学部
選択必修4	有機農業の理論	間違った理解や曲解されがちな有機農業について科学的な見地から客観的な評価を行い、実践可能な方法について解説。	10	遠隔	松本 真悟(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択必修4	六次産業化の実践	農産物の収益性を高める六次産業化の実践例を紹介するとともに、六次産業化の成功のカギを解説します。	10	対面・遠隔	松本 敏一(実務家教員) 外部講師(実務家教員)	島根大学生物資源科学部 学外
選択必修4	農産物の品質管理	農産物の栄養成分について解説します。	10	遠隔	鶴永 陽子(実務家教員)	島根大学人間科学部
選択	機能性食品開発	植物の機能性と加工食品開発について学びます。	10	遠隔	室田 佳恵子・池浦 博美 吉清 恵介	島根大学生物資源科学部
選択	スマート農林業・地域農林業DX	特徴的な水耕栽培や様々な計測機器を用いた環境管理を通じた栽培方法を紹介します。	10	対面・遠隔	浅尾 俊樹・門脇 正行 松本 真悟・米 康充 (実務家教員)(実務家教員)	島根大学生物資源科学部 島根大学総合理工学部
選択	森林資源管理学	人工林の資源管理方法を習得します。	10	遠隔	高橋 絵里奈	島根大学生物資源科学部
選択	実習:DX農林業	ITやDX農林業について実習を通じて学習します。	6	対面・遠隔	松本 真悟(実務家教員) 米 康充(実務家教員)	島根大学生物資源科学部
選択	現場見学・体験	実際の現場を訪問し、話を聞いたり体験する機会を持ちます。	6	対面	松本 敏一(実務家教員) 山下 多間・門脇 正行	島根大学生物資源科学部

※基本コースの選択必修1と2のうち各2科目を含む50時間以上の科目を履修すると発展コースに進むことができ、さらに発展コースの選択必修3と4のうち各2科目を含む40時間以上の科目を履修すると本コース修了となります。
※部分受講生及び履修証明書の発行を希望されない場合、科目の選択は自由です。また、科目は後からでも追加受講可能です。

令和4年度（秋季入学）

島根大学大学院自然科学研究科

社会人キャリアアップノンディグリープログラム
（社会人の学び直しプログラム）

受講生募集要項

島 根 大 学
大学院自然科学研究科
（博士前期課程・後期課程）

制度概要

平成 19 年の学校教育法の改正により、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校(以下「大学等」という。)における「履修証明制度」が創設され、12 月 26 日より施行されました。

大学等においては、これまでも科目等履修生制度や公開講座等を活用して、その教育研究成果を社会へ提供する取組が行われてきたところですが、より積極的な社会貢献を促進するため、学生を対象とする学位プログラムの他に、社会人等の学生以外の者を対象とした一定のまとまりのある学習プログラム(履修証明プログラム)を開設し、その修了者に対して法に基づく履修証明書(Certificate)を交付できることとしました(法第 105 条等)。

制度の詳細は学校教育法施行規則(第 164 条等)や施行通知など、関係資料をご覧ください。

文部科学省としては、各大学等においてこの制度を活用し、社会人等の多様なニーズに応じた様々な分野の学習機会が積極的に提供されることを期待しています。

また、履修証明プログラムを各種資格の取得と結び付けるなど、目的・内容に応じて職能団体や地方公共団体、企業等と連携した取組も期待しており、この履修証明制度は、教育機関等における学習成果を職業キャリア形成に活かす観点から、現在政府全体で検討・推進している「ジョブ・カード制度」においても、「職業能力証明書(ジョブ・カード・コア)(※ジョブ・カード制度総合サイト

<https://jobcard.mhlw.go.jp/index.html>)」として位置付けられています。

プログラムの趣旨・目的

近年の自然科学系分野における知識・技術の進展はめざましく、社会の発展は先端科学技術に牽引されています。地域産業や地域社会で活躍する社会人にとって、先端的科学技術の知識修得は以前にも増して重要となってきました。このため本研究科は、社会人を対象として、最新の知識・技術や最先端のトピックスなど、先端的な科学技術内容を修得していただき、社会人キャリアステップアップの基礎としていただくため、比較的容易に参加していただける社会人の学び直しプログラムを開設いたします。本プログラムは、経費負担の少ない短期のノンディグリーコース（学位取得を目的としないコース）です。新たな知識・技術の修得または理解のむずかしい理論・技術の学び直しに意欲のある社会人を募集します。

プログラムの内容

本研究科の学術分野は、理学系、工学系、農生命系、環境系が総合・融合・一体化した10領域（数理科学、知能情報デザイン学、物理・応用物理学、機械・電気電子工学、地球科学、環境共生科学、物質化学、建築デザイン学、生命科学、農林生産学）からなっています。

自然科学研究科博士前期課程

本プログラムは、研究科の10領域を基礎とした次の2つのコースを開設します。

- ① 「先端自然科学基礎コース」 先端的自然科学の基礎を修得する。1つの分野を基礎として関連する基礎的知識と応用的知識を修得したい社会人を対象とする。
- ② 「先端自然科学発展・課題探究コース」 特定の専門領域を選択し、先端的な知識・技術を深く修得する。特別研究等の一部またはPBL (Problem/Project-Based Learning : 実践教育プロジェクト) 授業等に参加して、研究現場・企業現場等の課題探求・問題解決方法を学ぶ。研究課題と密接に関わり、研究能力・課題解決能力の向上を図りたい社会人を対象とする。

自然科学研究科博士後期課程

本プログラムは、農林生産学を除く9領域を基礎とした次の1つのコースを開設します。

「先端自然科学高度発展・課題探究コース」 特定の専門領域を選択し、先端的な知識・技術をさらに深く修得する。実践教育科目、専門科目、論文研究、特別セミナーの授業等に参加して、課題探求・問題解決方法を学ぶ。研究課題と密接に関わり、研究能力・課題解決能力の向上をさらに図りたい社会人を対象とする。

本プログラム修了者には履修証明書を授与します。

コースの選択及び受講科目の選定にあたっては、応募に際して提出された志望理由書及びインタビュー（メール及び面接等による）をもとに、履修生の要望にマッチした指導教員を島根大学大学院自然科学研究科所属の教員から選任し、履修生の希望を考慮しながらコース内のメニューの選定を指導します（希望する指導教員がいる場合にはその旨を志望理由書にお書きください）。受講可能な曜日・時間帯が限られている方については、インタビューの中で受講可能な科目の相談をさせていただきます。

プログラムの基礎となる各領域の特徴は以下のとおりです。

○数理科学

数理基幹分野に関する代数学・幾何学・位相数学・常微分方程式論・関数微分方程式論・複素解析学、及び数理展開分野に関する偏微分方程式論・最適化理論・数理統計学・エルゴ

ード理論・現象数理学・数理生物学・関数方程式論・力学系理論などの教育・研究を行っています。

○知能情報デザイン学

コンピュータサイエンス、情報システム開発技術、情報数学を基盤とし、データサイエンス・知能コンピューティングといった知識発見や知能情報処理、及びソフトウェア・ハードウェア・ネットワーク技術を含む情報システムの構築・運用のための手法や技術を教育・研究しています。

○物理・応用物理学

物理学及びその学際領域の基礎知識を基に、新しい材料やデバイスの開発、物質のミクロ構造解析、物質機能のメカニズムの解明、粒子多体系としての物質の理論的解明、物質の根源である素粒子の研究などの教育・研究を行っています。

○機械・電気電子工学

機械工学、電気電子工学にかかわる高度な専門教育と、先進材料や柔軟構造の力学解析と設計、機械系の制振・搬送制御や非線形制御、音響振動計測、産業ロボット用歯車装置の設計・解析、移動ロボットや搬送台車の制振搬送制御、乗り物やエンジンの流体設計、共振現象の解析と振動の低減、電磁波によるリモートセンシング、光ファイバ通信、光センシング技術、光応用計測、生体信号処理、ヒューマンインタフェース、福祉情報システムの開発などの研究を行っています。

○地球科学

地質学を基礎としつつ、工学的分野を含めた学際的見地から、地球を構成する岩石・鉱物の理解と地球資源の成因の探求、人類・生物・地球の密接な相互作用の解明、地球史と地球環境の理解、そして自然災害の発生メカニズムの解明と防災・減災手法の構築に関する教育・研究を行っています。

○環境共生科学

自然と人間が真に共生する豊かな21世紀型社会の実現に向けて、生活環境、生産環境及び自然環境を構成する様々な資源（水、大気、土壌、エネルギー、施設、情報、動物、植物、微生物等）に関する教育・研究を行っています。

○物質化学

化学系の理学及び工学分野から構成されており、人類に有用な物質の創製、高効率で環境負荷の少ない物質・エネルギー変換技術の開発、物質の機能の合理的理解、原子・分子レベルでの物質のしくみの解明などの教育・研究を行っています。

○建築デザイン学

建築は居住者にとって安全で美しく快適な空間を提供することが求められています。さらに近年では、自然環境を取り込んだ文化・環境の持続可能性に寄与する取り組みも欠かせません。ここ松江は松江城を中心とした歴史的な町並み、県庁などのモダンイズム建築群、宍道湖や島根半島の自然景観が調和した国際文化観光都市です。建築デザイン学では、伝統的な木造建築から現代建築まで、理論・計画デザイン・環境・構法・構造を幅広く学ぶと共に、その知識を高め応用する研究を行っています。

○生命科学

生物学に基礎をおく生物科学分野と生物学及び化学に基礎をおく生命工学分野から構成

されており、生命分子の構造や性質を解き明かし、また生命現象における遺伝子発現や細胞・個体レベルでの様々な協調作用や階層構造を明らかにすることで、生命現象の原理を追究するとともに、明らかになった分子機能や生命原理を社会の健全な発展に向けて応用することを旨とし、教育・研究を行っています。

○農林生産学

資源作物・畜産学，園芸植物科学，農業経済学，森林学の4分野からなり，農学，林学及び学際領域の知識と技術をもとに，農業生産，農業経済，林業生産，森林資源管理，六次産業化，地域振興など，農林業・食料・環境・農山村の課題解決に関する教育・研究を行っています。

1. 募集人員

自然科学研究科博士前期課程 若干名

自然科学研究科博士後期課程 若干名

2. 履修資格

新たな知識・技術の修得または自学では理解のむずかしい理論・技術の学び直しに意欲をもち、地域産業や地域社会で活動する社会人で、本プログラムに興味を持ってスキルアップを目指す人。

(下記履修資格表のとおり 別紙1：博士前期課程，別紙2：博士後期課程)

ただし、希望する教育内容によっては、指導体制の関係から受け入れられない場合があります。

3. 履修内容

自然科学研究科博士前期課程

①「先端自然科学基礎コース」(1科目+講演等：実時間60時間以上)

自然科学研究科で開講する科目から1科目以上を選択し、さらに、必要があれば指定された講演会等に出席する。

②「先端自然科学発展・課題探究コース」(2科目+講演等：実時間60時間以上)

自然科学研究科で開講する研究科共通科目，セミナー，特別研究から1科目以上，専門科目から1科目以上を選択し、さらに、必要があれば指定された講演会等に出席する。

自然科学研究科博士後期課程

「先端自然科学高度発展・課題探求コース」(2科目+講演等：実時間60時間以上)

研究的課題を探究する実践教育科目，専門科目，論文研究，特別セミナーから2科目を選択し、さらに必要があれば、指定された講演会・セミナー等に出席する。

履修時間は合計で60時間を超えるように履修指導が行われる。この時間数は、学校教育法施行規則第164条第2項に定める総時間数60時間以上を満たすものである。

4. 履修期間

令和4年10月1日から令和5年9月30日まで (1年間)

5. 受講料 60,000円

合格者には、後日、受講料納付手続きに関する文書をお送りします。

6. 申請手続

(1) 申請方法

志願者は、(3)の申請書類等を取りそろえて(4)に提出してください。郵送する場合は、「簡易書留」郵便とし、封筒に「自然科学研究科社会人キャリアアップノンディグリープログラム申請書類在中」と朱書きしてください。

(2) 申請期間

令和4年6月20日(月)から7月1日(金)までの土曜日・日曜日及び祝日を除く毎日午前9時から午後5時まで(郵送の場合も7月1日(金)午後5時までに必着)。

(3) 申請書類等

提出書類等	摘 要
① 志願書	本研究科所定の用紙を使用し作成したもの
② 履歴書	本研究科所定の用紙を使用し、写真1枚を貼付したもの
③ 志望理由書	本研究科所定の用紙を使用し、志望動機及び理由を記入してください。別紙の担当教員一覧を参考に、希望する指導教員があればお書きください。
④ 推薦書(任意)	企業等の推薦により、受講希望する場合には、任意様式で推薦書を提出してください。(個人で申請する場合は、必要ありません。)
⑤ 卒業証明書	最終出身校の卒業証明書または修了証明書
⑥ 返信用封筒	履修の許可、不許可の通知のため、申請者の郵便番号、住所、氏名を記入し、郵便切手84円分を貼った長形3号(12cm×23.5cm)のもの
⑦ その他	その他研究科が必要と認める書類

(4) 申請書類提出先

〒690-8504 松江市西川津町1060

島根大学松江地区学部等事務部学務課自然科学研究科担当(学生センター)

7. 選考方法

志願者の提出書類(志願書・推薦書、履歴書、志望理由書及び卒業証明書)及びインタビュー(メール及び面接等による)をもとに、専門性または実務経験から判断して選考します。

コースの選択及び履修科目の選定にあたっては、応募に際して提出された志望理由書をもとに、履修生の要望にマッチした指導教員を島根大学大学院自然科学研究科から選任し、履修生の希望を考慮しながらコース内のメニューの選定を指導します。

ただし、履修資格表博士前期課程(別紙1)の9又は10に該当する者又は履修資格表博士後期課程(別紙2)の6～8に該当する者については、書類選考の前に個別の履修資格審査を行いますので、あらかじめご了承ください。

(個別の履修資格審査に関する問い合わせ期間：令和4年6月6日(月)～令和4年6月17日(金)までの土曜日・日曜日・祝日を除く毎日午前9時から午後5時まで)

8. 選考結果の通知

本人に文書により通知します。(※7月下旬に発送予定)

9. 履修証明書の交付

本コースを修了した者には、履修証明書を交付します。
(学校教育法第105条の規定に基づく証明書)

10. 問合せ先

島根大学松江地区学部等事務部学務課自然科学研究科担当 (学生センター)

Tel (0852) 32-6255 Fax (0852) 32-6059 ; E-mail ns-gakumu@office.shimane-u.ac.jp

個人情報の取扱い

提出された書類の氏名、住所等の個人情報については、履修者の選考、申請者への連絡のほか、教務修学事務関係、教育・研究活動関係等の業務を行うためにのみ利用します。他の目的に利用し、又は提供することはありません。

○履修資格表

博士前期課程（別紙１）

履修できる者は、次の１から10のいずれかに該当する者としてします。

No.	要件
1	大学を卒業した者
2	学校教育法（昭和22年法律第26号）第104条第7項の規定により学士の学位を授与された者【独立行政法人大学改革支援・学位授与機構から学位を授与された者】
3	外国において、学校教育における16年の課程を修了した者
4	外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における16年の課程を修了した者
5	我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における16年の課程を修了したとされるものに限る。）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者
6	外国の大学その他の外国の学校（その教育研究活動等の総合的な状況について、当該外国の政府又は関係機関の認証を受けた者による評価を受けたもの又はこれに準ずるものとして文部科学大臣が別に指定するものに限る。）において、修業年限が3年以上である課程を修了すること（当該外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該課程を修了すること及び当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって前号の指定を受けたものにおいて課程を修了することを含む。）により、学士の学位に相当する学位を授与された者
7	専修学校の専門課程（修業年限が4年以上であることその他の文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）で文部科学大臣が別に指定するものを文部科学大臣が定める日以後に修了した者
8	文部科学大臣が指定した者（昭和28年文部省告示第5号） 【文部科学大臣の指定による、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者とは次の者をいいます。旧大学令による大学、旧高等師範学校・学校専攻科、高等師範学校・女子高等師範学校、防衛大学校、防衛医科大学校、水産大学校、海上保安大学校、職業訓練大学校、気象大学校などの卒業（修了）者】
9	学校教育法（昭和22年法律第26号）第102条第2項の規定により大学院に入学した者であって、本学において認定試験を行い、本学大学院における教育を受けるにふさわしい学力があると認めたもの
10	本学の大学院において、個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で、22歳に達した者

注）履修資格9又は10により志願をしようとする者については、令和4年6月6日（月）～令和4年6月17日（金）までの土曜日・日曜日・祝日を除く毎日午前9時から午後5時まで、下記に問い合わせてください。

島根大学松江地区学部等事務部学務課自然科学研究科担当（学生センター）

TEL (0852) 32-6255 Fax (0852) 32-6059 ; E-mail ns-gakumu@office.shimane-u.ac.jp

博士後期課程（別紙2）

履修できる者は、次の1から8のいずれかに該当する者とします。

No.	要件
1	修士の学位を有する者
2	外国において修士の学位に相当する学位を授与された者
3	外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修し、修士の学位に相当する学位を授与された者
4	我が国において、外国の大学院の課程を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するもの当該課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者
5	国際連合大学本部に関する国際連合と日本国との間の協定の実施に伴う特別措置法（昭和51年法律第72号）第1条第2項に規定する1972年12月11日の国際連合総会決議に基づき設立された国際連合大学の課程を修了し、修士の学位に相当する学位を授与された者
6	外国の学校、第4号の指定を受けた教育施設又は国際連合大学の教育課程を履修し、大学院設置基準（昭和49年文部省令第28号）第16条の2に規定する試験及び審査に相当するものに合格し、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認められた者
7	文部科学大臣が指定した者 【大学を卒業し、大学、研究所等において、2年以上研究に従事した者で、本研究科において、当該研究の成果等により、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者 外国において学校教育において16年の課程を修了した後、又は外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における16年の課程を修了した後、大学、研究所等において、2年以上研究に従事した者で、本研究科において、当該研究の成果等により、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者】
8	本研究科において、個別の入学資格審査により、修士の学位を有する者と同等以上の学力があると認めた者で、24歳に達した者

注) 履修資格6～8により志願をしようとする者については、令和4年6月6日（月）～令和4年6月17日（金）までの土曜日・日曜日・祝日を除く毎日午前9時から午後5時まで、下記に問い合わせてください。

島根大学松江地区学部等事務部学務課自然科学研究科担当（学生センター）

TEL (0852) 32-6255 Fax (0852) 32-6059 ; E-mail ns-gakumu@office.shimane-u.ac.jp

(別紙3)

○担当教員一覧

数理科学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	中西 敏浩	複素解析学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
2	教授	植田 玲	環論 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
3	教授	黒岩 大史	最適化理論 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
4	教授	和田 健志	偏微分方程式論 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
5	教授	山田 拓身	微分幾何学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
6	教授	青木 美穂	数論 https://www.math.shimane-u.ac.jp/~aoki/index.html
7	准教授	齋藤 保久	関数方程式論, 数理生物学, 現象数理学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
8	准教授	松橋 英市	位相数学及び幾何学的位相数学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
9	准教授	山田 隆行	数理統計学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
10	講師	Szollosi Ferenc	組合せ論 https://www.math.shimane-u.ac.jp/~szollosi
11	講師	Gavrilyuk Alexander	組合せ論及び離散数学 https://www.math.shimane-u.ac.jp/
12	助教	鈴木 聡	非線形解析学及び数理最適化 https://www.math.shimane-u.ac.jp/~suzuki/
13	助教	山田 大貴	離散幾何学, グラフ理論 https://sites.google.com/view/taikiyamada

知能情報デザイン学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	坂野 鋭	データ工学, 統計科学 http://www.cis.shimane-u.ac.jp
2	教授	神谷 年洋	ソフトウェア工学, プログラム解析 http://toshihirokamiya.com
3	教授	神崎 映光	センサーネットワーク, モバイルネットワーク http://www.cis.shimane-u.ac.jp
4	教授	廣富 哲也	福祉情報工学 http://www.cis.shimane-u.ac.jp
5	准教授	岩見 宗弘	項書換えシステム, 定理自動証明 http://www.cis.shimane-u.ac.jp
6	助教	山田 泰寛	情報検索 http://www.cis.shimane-u.ac.jp
7	助教	白井 匡人	データ工学, 機械学習 http://www.cis.shimane-u.ac.jp
8	助教	酒井 達弘	データ工学, Webマイニング http://www.cis.shimane-u.ac.jp
9	助教	MIAN RIAZ UL HAQUE	コンピュータ演習, VLSI設計 http://www.cis.shimane-u.ac.jp

物理・応用物理学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	藤原 賢二	重い電子系・強相関電子系物質について, 強磁場, 極低温, 高圧下での核磁気共鳴法(NMR)を主とした電子物性研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_fujiwara.html

2	教授	田中 宏志	第一原理電子構造計算に基づく理論物性, 新しい計算物理的手法の開発, ならびに数理論理学 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_tanaka.html
3	教授	藤田 恭久	酸化亜鉛等の化合物半導体薄膜, ナノ粒子の生成と光デバイス・ナノ医療への応用 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_fujita.html
4	教授	山田 容士	機能性材料, 特に, 超伝導体の単結晶と導電性薄膜の結晶成長制御と機構解明, および, 材料特性との関連に関する研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_yamada.html
5	教授	影島 博之	先進的な電子材料の物性発現機構と機能制御理論の研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~kageshima/saito/Kageshima_laboratory.html
6	教授	三好 清貴	強相関電子系化合物における新規物性探索・圧力誘起物性の探索 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_miyoshi.html
7	准教授	望月 真祐	素粒子論・統計基礎論(場の量子論の非摂動的な手法, ランダム行列と準位統計, 格子ゲージ場等の理論的研究) http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_mochizuki.html
8	准教授	葉 文昌	マイクロレーザーを用いたガラス上半導体薄膜の単結晶成長とそのデバイス応用 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~yeh/
9	准教授	武藤 哲也	強相関電子系・量子スピン系における特異な量子状態の数値的研究, 多体問題の統計力学的研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_mutou.html
10	准教授	北川 裕之	金属間化合物, セラミックス材料の合成と熱電物性, およびこれらの応用に関する研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_kitagawa.html
11	准教授	本山 岳	強相関電子系化合物における物質探索および超低温環境下物性測定を主とした物性研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_motoyama.html
12	准教授	宮本 光貴	核融合炉におけるプラズマ対向材料の表面変質に関する研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_miyamoto.html
13	講師	吉田 俊幸	酸化半導体微粒子層のキャリア伝導機構解明とトランジスタ応用 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_yoshida.html
14	助教	Pham Hoang Anh	電子顕微鏡と量子線回折法を用いた材料組織の解析及び材料製造プロセスにおける材料組織形成に関する研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_pham.html
15	助教	船木 修平	超伝導体や透明導電体などの導電材料の新規作製手法の開発, および応用に関する研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_funaki.html
16	助教	臼井 秀知	第一原理計算とモデル計算による特異な量子輸送現象の理論的研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_usui.html
17	助教	真砂 全宏	核磁気共鳴法による強相関電子系, 特に超伝導や磁性, 量子臨界現象の研究 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_manago.html
18	助教	曲 勇作	酸化半導体の低温固相成長とフレキシブルデバイス応用 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_magari.html

機械・電気電子工学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	縄手 雅彦	ヒューマン情報処理とインタフェース計測, およびその福祉応用 http://www.mag.shimane-u.ac.jp/
2	教授	増田 浩次	光エレクトロニクス通信技術を駆使した将来の大容量光ファイバ通信やユビキタスネットワークの研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~masuda/
3	教授	伊藤 文彦	レーザ, 光ファイバを用いた光センシング技術, 光デバイスの評価のための高度な計測技術の研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~ito/
4	教授	横田 正幸	光応用計測法について, 特にデジタルホログラフィ等の干渉計測や画像解析を中心とした研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~yokota/
5	教授	新城 淳史	エンジンの熱流体流れや航空機・自動車の空気力学等に関する研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~jshinjo/

6	准教授	李 樹庭	航空機, 産業ロボット及び宇宙探査機用歯車装置の機械設計及び性能(強度と寿命, 振動と騒音, 潤滑と効率)解析 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~shutingli/
7	准教授	濱口 雅史	移動ロボットや搬送台車を用いた制振搬送制御, 制振アクチュエーターの開発や福祉・介護ロボットに関する研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~hamaguchi/robotics/
8	准教授	下舞 豊志	電磁波を用いた地球環境, 特に大気および水域のリモートセンシング技術に関する研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~rsl/
9	准教授	森本 卓也	やわらかい材料・しなやかな構造の力学と設計に関する研究 http://ecs.riko.shimane-u.ac.jp/~morimoto/
10	准教授	荒川 弘之	少数計測による逆問題解析手法の開発および物理・医療・環境分野への応用に関する研究 https://sites.google.com/ecshimane-u.ac.jp/arakawa/
11	講師	田村 晋司	機械構造物の非線形動力学特性の解明および振動抑制理論に関する研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~stamura/
12	助教	伊藤 史人	重度障害者のためのコミュニケーション支援機器およびソフトウェアの研究 http://www.poran.net/ito/
13	助教	北村 心	光エレクトロニクス通信技術を駆使した将来の大容量光ファイバ通信やユビキタスネットワークの研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~masuda/
14	助教	張 超	レーザを用いた三次元計測技術や通信技術の研究 http://www.ecs.shimane-u.ac.jp/~ito/

地球科学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	三瓶 良和	石油地質学, 有機地球化学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
2	教授	入月 俊明	古生物学, 層序学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
3	教授	酒井 哲弥	堆積学, 地層学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
4	教授	亀井 淳志	火成岩岩石学, 地球ダイナミクス, 地球化学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
5	教授	齋藤 文紀	沿岸域における堆積利用と環境変遷に関する研究 https://www.esrec.shimane-u.ac.jp/summary/staff/saitou.html
6	准教授	瀬戸 浩二	汽水域 (エスチュアリー) の地質学・堆積学・古生物学的研究 ー地球環境変動の視点からー https://www.esrec.shimane-u.ac.jp/summary/staff/seto.html
7	准教授	大平 寛人	資源地質学, 地質年代学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
8	准教授	増本 清	水文地質学, 地質工学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
9	准教授	林 広樹	古生物学, 生層序学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/hayashi/
10	准教授	遠藤 俊祐	変成岩岩石学, 構造地質学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
11	准教授	向吉 秀樹	構造地質学, テクトニクス https://www.geo.shimane-u.ac.jp/mukoyoshi/
12	准教授	小暮 哲也	地形学, 応用地質学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/nat/kogure.html
13	講師	香月 興太	湖底に眠る植物微化石 ーその分布と特性を活かした環境・生態系システムの解明ー https://www.esrec.shimane-u.ac.jp/summary/staff/katsuki.html
14	講師	アンドレアス アウアー	火山学, 岩石学, 自然災害 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/e/staff.html
15	助教	志比 利秀	地盤工学, 連続体力学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/

16	助教	ラクシュマナン スリハリ	構造地質学, テクトニクス https://www.geo.shimane-u.ac.jp/
17	助教	シルバアンミ ニ サシダラン	鉱物学・岩石学, 地球科学 https://www.geo.shimane-u.ac.jp/

環境共生科学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	上野 誠	植物-病原菌の相互作用における抵抗性発現に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ueno.html
2	教授	喜多 威知郎	数値計画法による水利システムの解析・雨水の水資源としての有効利用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kita.html
3	教授	木原 淳一	植物病原糸状菌の光形態形成 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kiharaj.html
4	教授	武田 育郎	集水域における水質水文環境 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/takeda.html
5	教授	増永 二之	土壌生態系の植物生産・環境浄化機能の強化と制御, 土-水-緑系における栄養生態学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/masunaga.html
6	教授	宮永 龍一	ハナバチ類に関する生態学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/miyanaga.html
7	教授	矢島 啓	湖沼およびダム貯水池における生態系モデリングと水環境改善および豪雨災害に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/yajima.html
8	教授	谷野 章	植物環境フォトニクス https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yano.html
9	教授	山口 啓子	水生生物を利用した水域環境の解析および修復 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yamaguchi.html
10	教授	桑原 智之	水域環境の保全および排水・環境水の浄化に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kuwabara.html
11	准教授	石井 将幸	水利施設の性能設計と多面的性能評価 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ishii.html
12	准教授	泉 洋平	昆虫の季節適応に関する生理・生化学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/izumi.html
13	准教授	久保 満佐子	溪畔林の動態, 半自然草原の管理 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kubo.html
14	准教授	倉田 健悟	汽水域生態系と沿岸潟湖環境の生態学 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/kurata.html
15	准教授	佐藤 邦明	土壌圏の生態工学的手法による, 環境修復・資源循環技術の開発 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/satok.html
16	准教授	巢山 弘介	微生物生態系に及ぼす農薬の影響評価, 農薬に関する教材の開発 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/suyama.html
17	准教授	堀之内 正博	海草藻場やヨシ帯, マングローブ域などに生息する魚類群集の生態に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/horinouchi.html
18	准教授	山下 多聞	森林土壌の物質動態, 東南アジア熱帯多雨林の土壌環境 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yamashita.html
19	助教	上野 和広	農業水利施設の継承と安全な農村地域の構築に向けた, 施設の維持管理手法および防災・減災手法に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/uenokazuhiro.html
20	助教	川井田 俊	河口域の水産無脊椎動物(ベントス)の群集構造の解明 河口域のベントスがもつセルロース分解酵素の生態学的意義の解明 河口域生態系における低次生産構造および食物網構造の解明 https://www.esrec.shimane-u.ac.jp/summary/staff/kawaida.html
21	助教	金 相暉	数値モデルを用いた汽水域における水環境の保全対策の検討 https://researchmap.jp/water
22	助教	佐藤 裕和	流域の一体的管理による超過洪水を前提とした治水のあり方 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/satoh.html
23	助教	佐藤 真理	土構造物の老朽化とメンテナンスについて https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/satom.html
24	助教	清水 加耶	東南アジア熱帯雨林の節足動物群集, アリが関与する生物間相互作用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/shimizukaya.html

25	助教	長門 豪	多環芳香族炭化水素同族体の形成と環境動態 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/nagato.html
26	助教	林 昌平	湖やダムにおけるカビ臭生産細菌の調査, 南極の微生物の生態・生理学的研究, 微生物-微生物間・微生物-植物間の相互作用に関する研究, 細菌の農薬分解能に関する遺伝学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/hayashis.html
27	助教	深田 耕太郎	音響測定法を利用した土壌の通気メカニズムに関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/fukada.html
28	助教	藤巻 玲路	森林生態系の物質生産, 物質循環 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/fujimaki.html
29	助教	吉岡 秀和	環境数理 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yoshiokah.html
30	助教	吉岡 有美	流域スケールでの地下水環境評価 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yoshiokayumi.html
31	助教	李 治	太陽光発電・電気技術を活用した農業施設の環境制御システムの開発 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/li.html
32	助教	橋口 亜由未	UV-LEDによる微生物制御, 新しい排水水処理技術の開発 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/hashiguchi.html

物質化学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	小俣 光司	数理的なモデルを用いた有機資源創製および環境浄化のための触媒設計 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
2	教授	半田 真	新規フタロシアン及び金属結合を含むポリマー錯体の合成 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
3	教授	西垣内 寛	光を用いた有機合成・選択的有機金属反応 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
4	教授	吉原 浩	木材および木質材料の力学特性の実験的評価 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
5	教授	山口 勲	機能性高分子の合成と物性評価および応用 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
6	教授	宮崎 英敏	環境調和型セラミックス・コンポジットの合成と評価 http://miya743.wixsite.com/miyazaki
7	教授	田中 秀和	機能性無機酸化物粒子の合成及び表面・粒子設計による高機能化 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/imchem/
8	教授	笹井 亮	層状無機化合物の2次元ナノ空間を用いた機能性材料創製と環境・エネルギー・資源分野への応用 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_sasai.html
9	准教授	吉延 匡弘	木質系バイオマス残廃材の再資源化。リグノセルロースの化学修飾による機能化。和紙の特性評価および製造技術伝承。 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
10	准教授	辻 剛志	新規光化学・レーザープロセスを用いたナノ材料の作製と生成メカニズムの解明 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/physchem-ii/
11	准教授	加藤 定信	未利用木質資源を用いた次世代持続型農法の開発 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
12	准教授	久保田 岳志	触媒表面化学 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
13	准教授	池上 崇久	特異な電子状態を有するポルフィリノイド金属錯体の合成と解明 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/ikeue/index.html
14	准教授	中田 健也	触媒的不斉合成の開発および生理活性物質への応用 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/yuuki_lab/
15	准教授	飯田 拡基	機能性有機及び高分子化合物の創製と環境調和型物質変換プロセスへの応用 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/fmchem/index.html
16	准教授	新 大軌	社会環境材料, 低炭素・資源循環型社会構築のための無機環境材料の材料設計・開発 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
17	講師	鈴木 優章	新奇な芳香族化合物の構造有機化学と機能解明 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html#orgchem1

18	講師	管原 庄吾	汽水域における硫化水素の生成挙動に関する研究 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/environmental-anal-chem/
19	助教	片岡 祐介	水素生成を目的とする人工光合成システム及び特殊な磁気特性を有する多核金属錯体の開発 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
20	助教	藤村 卓也	二次元空間を利用した分子集合体の合成と光機能性材料の開発 http://www.phys.shimane-u.ac.jp/staff/staff_fujimura.html
21	助教	牧之瀬 佑旗	溶液プロセスを用いたナノサイズセラミックスの作製と評価 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
22	助教	王 傲寒	自然由来物質を利用した新しい高分子および複合材料の開発 http://www.chem.shimane-u.ac.jp/research.html
23	助教	朴 紫暎	環境水中での溶存ケイ酸の地球化学的動態 http://www.ipc.shimane-u.ac.jp/environmental-anal-chem/

建築デザイン学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	中村 豊	免震・制振構造, 地震工学 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
2	教授	千代 章一郎	建築美学, 歴史都市空間論 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
3	教授	澤田 樹一郎	最小重量設計, 最適設計, 地震応答, 腐食 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
4	教授	細田 智久	建築計画, 建築デザイン http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
5	准教授	小林 久高	木造構法, 古民家再生 http://kobayashi-lab.info/
6	准教授	清水 貴史	建築・住環境デザイン, 音響学, 環境心理・生理, 信号処理 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
7	助教	NGUYEN THU LAN	騒音制御, 環境政策 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
8	助教	三島 幸子	建築計画 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
9	助教	井上 亮	景観, 都市計画, 建築・都市デザイン http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
10	助教	小松 真吾	耐震構造, 建物振動, 非構造材 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/
11	助教	NGUYEN TRAN Y. Khang	都市環境, パッシブデザイン, 風環境, 視環境 http://kenchiku-seisan.jp/publics/index/33/

生命科学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	赤間 一仁	植物における tRNA の発現制御機構と γ -アミノ酪酸 (GABA) の生理機能の解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/akama.html
2	教授	荒西 太士	水圏生物資源の進化、生態および保全に関する分子遺伝学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/aranishi.html
3	教授	石川 孝博	植物および微細藻類におけるアスコルビン酸の代謝調節機構と生理機能に関する研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ishikawa.html
4	教授	川向 誠	酵母の分子遺伝学と応用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kawamukai.html
5	教授	塩月 孝博	昆虫を主な対象とする生物制御の分子機構解明と化学生物学的応用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/shiotsuki.html
6	教授	清水 英寿	食品由来腸内細菌代謝産物や藍藻類由来毒素による病態発症メカニズムの解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/shimizu.html

7	教授	中川 強	植物の成長と発達を制御する遺伝子の機能解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/nakagawa.html
8	教授	西川 彰男	両生類の筋形成および指間細胞死機構 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/nishikawa.html
9	教授	広橋 教貴	海産無脊椎動物の繁殖生理学 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/hirohashi.html
10	教授	松崎 貴	毛の形成および毛周期の調節機構 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/matsuzaki.html
11	教授	山本 達之	ラマン分光法の医生物応用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yamamoto.html
13	教授	丸田 隆典	植物のレドックス制御とストレス応答 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/maruta.html
14	教授	室田 佳恵子	脂溶性機能性食品成分の生体利用性の解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/murota.html
15	准教授	池田 泉	生理活性物質の分子設計と合成 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ikeda.html
16	准教授	石田 秀樹	原生動物の細胞運動機構 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ishiida.html
17	准教授	小川 貴央	植物における補酵素の代謝と調節機構 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ogawa.html
18	准教授	戒能 智宏	コエンザイム Q (ユビキノン) の生合成、代謝制御と機能の解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kaino.html
19	准教授	児玉 有紀	繊毛虫ミドリゾウリムシと共生クロレラを用いた細胞内共生成立機構の解明 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kodama.html
20	准教授	地阪 光生	脂質過酸化系関連酵素の構造と機能 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/jisaka.html
21	准教授	舞木 昭彦	生物多様性の維持機構の理論的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/mougi.html
22	准教授	吉田 真明	海産無脊椎動物の進化的新奇性を対象とした進化発生生物学 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yoshida.html
23	准教授	西村 浩二	植物の細胞内タンパク質膜輸送機構 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/kenkyu_shozoku/nishimura.html
24	准教授	吉清 恵介	シクロデキストリンをモデルとした分子認識の研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yoshikiyo.html
25	准教授	高原 輝彦	水生動物を対象とした行動生態学的研究と環境 DNA を用いた生物モニタリング https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/takahara.html
26	准教授	松尾 安浩	分裂酵母におけるシグナル伝達経路 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/matsuo.html
27	助教	秋廣 高志	植物の新規膜輸送タンパク質の単離と解析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/akihiro.html
28	助教	小野 廣記	海産無脊椎動物を用いた比較発生学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ono.html
29	助教	蜂谷 卓士	植物の窒素栄養感知メカニズムの解析 http://shimane-u.org/staffs.htm
30	助教	須貝 杏子	島嶼における木本植物の生態遺伝学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/sugai.html
31	助教	山口 陽子	脊椎動物の体液調節機構の比較生理・内分泌学的研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yamaguchiyo.html
32	助教	石垣 美歌	分子分光法を用いた生体分子構造、機能の非破壊分析 https://nrid.nii.ac.jp/ja/nrid/1000060610871/
33	助教	ヘマンズ ヌータラパティ	ラマン分光法を用いた生命分析化学研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/HemanthNagNoothalapatVenka

農林生産学領域

担当教員			主な研究内容
1	教授	浅尾 俊樹	養液栽培, 自家中毒 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/asao.html
2	教授	一戸 俊義	反芻家畜の飼養体系 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ichinohe.html

3	教授	井上 憲一	農業経営における資源の管理 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/inoue.html
4	教授	太田 勝巳	園芸植物の形態形成とその調節 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ohata.html
5	教授	小林 伸雄	植物遺伝資源評価・活用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kobayashin.html
6	教授	松本 敏一	果樹栽培・利用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/matsumotot.html
7	教授	松本 真悟	可給態養分, 有害重金属解析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/matsumotos.html
8	教授	吉村 哲彦	森林利用学 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yoshimura.html
9	准教授	赤沢 克洋	地域資源管理 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/akazawa.html
10	准教授	池浦 博美	園芸植物の香気成分解析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ikeura.html
11	准教授	江角 智也	果樹の生殖生理研究 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/esumi.html
12	准教授	氏家 和広	作物生理, 栽培技術の開発 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/ujjie.html
13	准教授	門脇 正行	光合成, 物質生産 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kadowaki.html
14	准教授	小林 和広	作物における機能的形態学・非生物ストレス https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/kobayashik.html
15	准教授	田中 秀幸	園芸植物における効率的栄養繁殖 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/tanaka.html
16	准教授	中務 明	園芸植物の有用遺伝子解析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/nakatsuka.html
17	准教授	森 佳子	農業経営の金融活動と農村地域の農業金融のあり方 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/moriyo.html
18	准教授	米 康充	森林リモートセンシング https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yone.html
19	准教授	高橋 絵里奈	森林資源管理 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/takahashi.html
20	准教授	保永 展利	中山間地域農業の社会経済分析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/yasunaga.html
21	助教	足立 文彦	イネ・ダイズ・サツマイモの生産・品質と栽培環境 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/adachi.html
22	助教	城 惣吉	微生物機能利用 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/shiro.html
23	助教	宋 相憲	動物体組織発達の生理的制御 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/song.html
24	助教	中間 由紀子	農業政策の史的分析 https://www.life.shimane-u.ac.jp/gakubu_annai/kyoin_ichiran/gakubu_shozoku/nakama.html

2022 年度 島根大学山陰法実務教育研究センター
地域社会や職場等における法実務スキルアップのための“特別教育プログラム”
受講生募集要項（7月入学）

第一線で働く社会人が必要とする法律の高度な専門的知識と実践的な技能とは何か…。これらをわかり易く解説しながら修得していただく特別教育プログラムを皆様にご提供いたします。

1. 対象者：現職の社会人

地域社会や職場等の中で法実務に従事または係わっておられる社会人の方で、ご自身の法律に関するスキルアップを目指す方を対象にしています（別紙履修資格表のとおり）。

2. 特別教育プログラムの特徴

履修証明書の交付

履修期間は基礎の学び直しの期間である前半半年間と応用実践的な学習期間である後半半年間の約1年間を基本としますが、お忙しい方のために、前半だけまたは後半だけ、さらには短期履修型の期間だけと、受講者の学習目的に合わせて履修できるキャリアアップのための教育プログラムです。同一コース内での短期履修型については複数パッケージを受講できます。

なお、修了時に履修時間が60時間以上の場合は、学校教育法に基づき履修証明書を授与いたします。履修時間には各授業単元の課題学習時間（2時間以上）を含むものとします。

また、受講者の学習目的や都合等により短期履修型の受講で履修時間が60時間未満である場合には、受講した授業の受講証明書を発行いたします。

3. 特別教育プログラムの内容

◎ 企業法実務コース

経済のグローバル化が進み、経済環境が一段と複雑化するに伴い、大企業のみならず中小企業の事業活動をめぐるトラブルも多発する傾向にあります。そして、その相手も、取引先・消費者・行政・住民など多岐にわたっていることから、今日、ビジネスパーソンには多くの法的知識の理解とそれに基づく実践的処理能力が求められています。

このコースでは、下記に示す授業内容を通して、中小企業の社員が担当する業務に関して必要な法知識と実践的な法運用能力を修得することを目的としています。

東商ビジネス実務法務検定試験1級ないしは2級レベルを想定します。

なお、内容について変更する場合があります。

(1) 前半半年間：社会人のための学び直し教育プログラム（20コマ）

このコースでの学び直しの基礎となる民法をはじめ、会社法と民事手続法について、これらの法分野に係るスキルアップをはかっていきます。

- ① 民法スキルアップ教育プログラム (12 コマ)
- ② 会社法スキルアップ教育プログラム (3 コマ)
- ③ 民事手続法スキルアップ教育プログラム (5 コマ)
- ④ 各授業単元課題学習 (注)

(前半半年分)

	授 業 内 容	担当教員(予定)	短期履修型 (授業パッケージ)
第 1 回 7/6 (水)	民法 (1) 民法の通則① ～民法序論, 権利の主体と権利の客体～	島根大学名誉教授 【朝田 良作】	民法に限定した 短期履修 1,426 円 (税込) ×12 コマ =17,112 円
第 2 回 7/13 (水)	民法 (2) 民法の通則② ～意思表示・法律行為の無効と取り消し～		
第 3 回 7/20 (水)	民法 (3) 民法の通則③ ～代理, 条件および期限・期間, 時効～		
第 4 回 7/27 (水)	民法 (4) 物権の働きと種類, 物権的請求権, 物権変動のルール		
第 5 回 8/3 (水)	民法 (5) 担保物権① ～留置権, 先取特権, 質権～		
第 6 回 8/9 (火)	民法 (6) 担保物権② ～抵当権, 譲渡担保～		
第 7 回 8/17 (水)	民法 (7) 契約の通則 ～契約序説, 債務不履行責任等～		
第 8 回 8/24 (水)	民法 (8) 財産権移転型契約 ～売買を中心に～		
第 9 回 8/31 (水)	民法 (9) 財産権利用型契約 ～消費貸借, 賃貸借を中心に～		
第 10 回 9/7 (水)	民法 (10) 労務提供契約とその他の契約 ～委任, 請負を中心に～		
第 11 回 9/14 (水)	民法 (11) 法定債権契約 ～事務管理, 不当利得, 不法行為～		
第 12 回 9/21 (水)	民法 (12) 責任財産の保全と民法 ～債権者代位権, 詐害行為取消権～		
第 13 回 9/28 (水)	会社法 (1)	なかがわ 法律事務所 弁護士 【中川 修一】	会社法に限定し た短期履修 1,426 円 (税込) ×3 コマ =4,278 円
第 14 回 10/5 (水)	会社法 (2)		
第 15 回 10/12 (水)	会社法 (3)		

第 16 回 10/19 (水)	民事手続法 (1) 貸金の返済請求と売掛金の回収事案に即して	山陰法実務教育 研究センター 特任教授 【熱田 雅夫】	民事手続に限定 した短期履修 1,426 円 (税込) ×5 コマ =7,130 円
第 17 回 10/26 (水)	民事手続法 (2) 労働契約に関する事案に即して		
第 18 回 11/2 (水)	民事手続法 (3) 交通事故の事案に即して (刑事手続きおよび免許取消等の行政処分も含む)		
第 19 回 11/9 (水)	民事手続法 (4) 給料の差押え等の手続きと家庭裁判所の手続き		
第 20 回 11/16 (水)	民事手続法 (5) 民事手続法のまとめ		

(2) 後半半年間：企業法務に係る事例研究による実践的な学習 (15 コマ)

前半半年間の基礎的な学び直しを踏まえ、会社法務など企業法務に係る事例を取り上げ、実践的な学習を行います。

- ① 労働法実務演習 (5 コマ)
- ② 民事手続実務演習 (5 コマ)
- ③ 企業法特殊講義 (5 コマ)
- ④ 各授業単元課題学習 (注)

(注) 各授業単元課題学習とは、各回の授業ごとに事前に課題を出し、その課題につき予習をしていただく学習のことです。各回の授業の予習は2時間行っていただきます。もちろん、2時間以上行っていただいても結構です。

(後半半年)

	授 業 内 容	担当教員(予定)	短期履修型 (授業パッケージ)
第 1 回 11/24 (木)	労働・労務管理に関する法実務 (1) 労働基準法・労働安全衛生法の概要	アリシア社会 保険労務士法人 社会保険労務士 【加本 るい】	労働・労務管理 の法実務を対象 とする短期履修 1,426 円 (税込) ×5 コマ =7,130 円
第 2 回 11/30 (水)	労働・労務管理に関する法実務 (2) 労働時間管理に関する留意点		
第 3 回 12/7 (水)	労働・労務管理に関する法実務 (3) 労働契約に関する留意点		
第 4 回 12/14 (水)	労働・労務管理に関する法実務 (4) パートタイム・有期雇用労働法 (同一労働同一賃金)		
第 5 回 12/21 (水)	労働・労務管理に関する法実務 (5) 育児介護休業法、パワハラ防止、高齢者雇用等		

第6回 1/4 (水)	企業法務において重要な民事手続法 (1) 貸金請求における領収書	山陰法実務教育 研究センター 特任教授 【熱田 雅夫】	企業法務で重要な民事手続法を対象とする短期履修 1,426円 (税込) ×5 コマ =7,130円
第7回 1/11 (水)	企業法務において重要な民事手続法 (2) 土地取引事例において80%をめざすとは		
第8回 1/18 (水)	企業法務において重要な民事手続法 (3) 売買事例における証人尋問への対応		
第9回 1/25 (水)	企業法務において重要な民事手続法 (4) 破産等民事手続と取引関係の影響		
第10回 2/1 (水)	企業法務において重要な民事手続法 (5) 弁護士業務の紹介：法令 (特に民事手続法) の説明を軸に		
第11回 2/8 (水)	企業法実務特講 (1)	熱田・廣澤 法律事務所弁護士 【廣澤 努】 【労働局職員】	短期履修型と組み合わせ受講 1,426円 (税込) ×5 コマ =7,130円
第12回 2/15 (水)	企業法実務特講 (2)		
第13回 2/21 (火)	企業法実務特講 (3)		
第14回 3/1 (水)	企業法実務特講 (4) 島根県における中小企業の実情と施策	双湖事業化計画 合同会社 代表 【松本 協一】	
第15回 3/8 (水)	企業法実務特講 (5) 起業家精神 (アントレプレナーシップ) と法 / ビジネスプランの実際		

- 前半半年間 *民法 (講義・課題学習) (100分+120分) ×12回 ≒44時間
*会社法 (講義・課題学習) (100分+120分) ×3回 ≒11時間
*民事手続法 (講義・課題学習) (100分+120分) ×5回 ≒18.3時間
- 後半半年間 *労働・労務管理に関する法実務 (演習・課題学習)
(100分+120分) ×5回 ≒18.3時間
*企業法務において重要な民事手続法 (演習・課題学習)
(100分+120分) ×5回 ≒18.3時間
*企業法実務特講 (演習・課題学習)
(100分+120分) ×5回 ≒18.3時間

上記授業パッケージのうち、合計 60 時間以上受講するよう選択し受講すると、履修証明書が交付される。

4. 募集人員 12名程度

5. 履修期間及び授業時間帯

履修期間：2022年7月1日（金）から2023年3月31日（金）まで

授業時間帯：定期の授業は、原則、平日の18時45分から20時25分までの時間帯に行います。

6. 受講料

受講料は、合計35回の授業を受講した場合の48,889円（税込）を基本としますが、短期履修型の受講料については、1授業単元の受講料を1,426円（税込）として履修された授業パッケージの合計授業単元数に乗じた額とします。

7. 受講会場

新型コロナウイルス感染症防止策をとるため、オンライン講義を行います。

そのため、自宅等にインターネット環境（Wifi等）が必要となります。自宅等にインターネット環境のない方は別途ご相談ください。

8. 申請手続

(1) 申請方法

志願者は、(3)の申請書類等を取りそろえて(4)に提出してください。

郵送する場合は、「簡易書留」郵便とし、封筒に「法実務スキルアップ特別教育プログラム申請書類在中」と朱書きしてください。

(2) 申請期間

2022年4月11日（月）から2022年5月31日（火）までの土曜日・日曜日及び祝日を除く毎日午前9時から午後5時まで（郵送の場合も5月31日（火）午後5時までに必着。）

(3) 申請書類等

提出書類等	摘 要
①志願書	本センター所定の用紙を使用し作成したもの
②履歴書	本センターの用紙を使用し、写真1枚を貼付したもの
③志望理由書	本センターの用紙を使用し、志望動機及び理由を記入してください。
④返信用封筒	履修者決定通知のため、申請者の郵便番号、住所、氏名を記入し、郵便切手84円分を貼った長形3号（12cm×23.5cm）のもの
⑤その他	その他センターが必要と認める書類

(4) 申請書類提出先

〒690-8504 松江市西川津町1060
島根大学松江地区学部等事務部総務課

9. 選考方法

志願者の提出書類（志願書、履歴書及び志望理由書）をもとに、専門性又は実務経験から判断して選考します。

10. 受講者決定の通知

本人に文書により通知します。

11. 履修証明書の交付

本コースで60時間以上履修し修了した者には、履修証明書を交付します。

（学校教育法第105条の規定に基づく証明書）

なお、60時間未満の履修者であっても希望される方には、受講した授業の受講証明書を発行します。

12. 問合せ先

【申請書類・プログラムに関する問い合わせ先】

島根大学松江地区学部等事務部総務課

TEL (0852) 32-9835 Fax (0852) 32-6125

個人情報の取扱い

提出された書類の氏名、住所等の個人情報については、履修者の選考、申請者への連絡のほか、教務修学事務関係、教育・研究活動関係等の業務を行うためにのみ利用します。他の目的に利用し、又は提供することはありません。

別 紙

○履修資格表

履修できる者は、次の1から9のいずれかに該当する者としてします。

No.	要 件
1	大学を卒業した者
2	学校教育法（昭和22年法律第26号）第104条第4項の規定により学士の学位を授与された者【大学評価・学位授与機構から学位を授与された者】
3	外国において、学校教育における16年の課程を修了した者
4	外国の学校が行う通信教育における授業科目を我が国において履修することにより当該外国の学校教育における16年の課程を修了した者
5	我が国において、外国の大学の課程（その修了者が当該外国の学校教育における16年の課程を修了したとされるものに限る。）を有するものとして当該外国の学校教育制度において位置付けられた教育施設であって、文部科学大臣が別に指定するものの当該課程を修了した者
6	専修学校の専門課程（修業年限が4年以上であることその他の文部科学大臣が定める基準を満たすものに限る。）で文部科学大臣が別に指定するものを文部科学大臣が定める日以後に修了した者
7	文部科学大臣が指定した者（昭和28年文部省告示第5号） 【文部科学大臣の指定による、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者とは次の者をいいます。旧大学令のよる大学、旧高等師範学校・学校専攻科、高等師範学校・女子高等師範学校、防衛大学校、防衛医科大学校、水産大学校、海上保安大学校、職業訓練大学校、気象大学校などの卒業（修了）者】
8	学校教育法（昭和22年法律第26号）第102条第2項の規定により大学院に入学した者であって、本学において認定試験を行い、本学山陰法実務教育研究センターにおける教育を受けるにふさわしい学力があると認めたもの
9	本学の山陰法実務教育研究センターにおいて、個別の入学資格審査により、大学を卒業した者と同等以上の学力があると認められた者で、22歳に達した者

島根大学松江地区学部等事務部総務課

TEL (0852) 32-9835 FAX (0852) 32-6125