

令和5年度第1回島根県地域職業能力開発促進協議会次第

日 時：令和5年11月21日（火）

10：00～12：00

場 所：松江地方合同庁舎2階
共用第1・第2会議室

（開会）

1 島根労働局長挨拶

2 議題

（1） ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について

（2） 公的職業訓練の実施状況

（3） 地域の人材ニーズの把握

（4） 令和6年度地域職業訓練実施計画策定に向けた方針案

（5） その他（意見交換など）

3 島根県商工労働部次長挨拶

（閉会）

令和5年度第1回島根県地域職業能力開発促進協議会資料

- 資料No. 1-1 地域職業能力開発協議会の概要
- 資料No. 1-2 島根県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（改訂案）
- 資料No. 1-3 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 資料No. 1-4 ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について
- 資料No. 1-5 公的職業訓練に関する求人者アンケート
- 資料No. 2-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）の全体像
- 資料No. 2-2 令和4年度島根県公的職業訓練実績（全体版）
- 資料No. 2-3 令和4年度委託訓練実績（島根県所掌分）
- 資料No. 2-4 令和4年度訓練実績（ポリテクセンター島根所掌分）
- 資料No. 3-1 島根の雇用情勢・バランスシート
- 資料No. 3-2 令和5年度島根県の人材育成施策について（島根県所掌）
- 資料No. 3-3 地域リスキリング推進事業一覧（島根県所掌）
- 資料No. 4-1 ハロートレーニングに係る令和6年度概算要求
- 資料No. 4-2 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 資料No. 4-3 令和6年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 参考資料 1-1 H24年度実施訓練に関する求人者アンケート（抜粋）
- 1-2 経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力」
- 2-1 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針
- 2-2 令和5年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針

令和5年度島根県地域職業能力開発促進協議会構成員

構成	所属団体等の名称	職名	氏名
有識者	国立大学法人島根大学	名誉教授	三宅孝之
労使団体 その他産業界	日本労働組合総連合会 島根県連合会	事務局長	景山誠
	一般社団法人島根県経営者協会	専務理事	森脇建二
	島根県中小企業団体中央会	専務理事	荒田裕司
	島根県商工会議所連合会	事務局長	金井寿彦
	島根県商工会連合会	専務理事	村川敏夫
教育訓練 機関等	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支部	支部長	藤井弘二
	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根職業能力開発短期大学校	校長	菅和雄
	島根県職業能力開発協会	専務理事	平谷伸吾
	一般社団法人島根県専修・各種学校連盟	事務局長	三上康則
	学校法人坪内学園 専門学校坪内総合ビジネスカレッジ	副校長	杉原隆史
	株式会社ニチイ学館 松江支店	医療関連事業支店長	小灘好樹
	社会福祉法人島根県社会福祉協議会	事務局長	石出高士
	国立大学法人島根大学	大学教育センター長 教授	三瓶良和
職業紹介 事業者	株式会社 パソナ (パソナ・松江)	支店長	内藤修治
地方公共 団体その他関係行 政機関	中国経済産業局	地域経済部長 地産業人材政策課長	宅見幸一
	島根県教育庁	教育指導課長 地域教育推進室長	岩田裕治
	島根県	商工労働部長	新田誠
		商工労働部長 雇用政策課長	細田智子
労働局	島根労働局	労働局長	宮口真二
		職業安定部長	杉森貴志

(敬称略)

令和5年度第1回島根県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

日時 令和5年11月21日(火) 10:00～12:00

場所 松江地方合同庁舎2階 共用第1・2会議室

所属団体等の名称	職名	氏名	備考
国立大学法人島根大学	名誉教授	三宅孝之	
日本労働組合総連合会 島根県連合会	事務局長	景山誠	
一般社団法人島根県経営者協会	専務理事	森脇建二	
島根県中小企業団体中央会	専務理事	荒田裕司	
島根県商工会議所連合会	事務局長	金井寿彦	
島根県商工会連合会	専務理事	村川敏夫	
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根支店	支部長	藤井弘二	(WG構成員) 求職者支援課長 安田政司 訓練課長 田熊克久
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 島根職業能力開発短期大学校	校長	菅和雄	
島根県職業能力開発協会	専務理事	平谷伸吾	
一般社団法人島根県専修・各種学校連盟	事務局長	三上康則	
国立大学法人島根大学	大学教育センター長 教授	三瓶良和	
株式会社 パソナ (パソナ・松江)	支店長	内藤修治	(オブザーバー) マネージャー 北村美幸
中国経済産業局	地域経済政策課長 地産業人材政策課長	宅見幸一	
島根県教育庁	教育指導課長 地域教育推進室長	岩田裕治	
島根県	商工労働部長	新田誠(欠席)	(代理出席) 商工労働部次長 大畑光延 (WG構成員)
	商工労働部 雇用政策課長	細田智子	雇用政策課長補佐 金森典子 雇用政策課係長 大串健太郎
島根労働局	労働局長	宮口真二	
	職業安定部長	杉森貴志	
島根労働局職業安定部	訓練課長	亀山誠也	
	訓練課長補佐	大國雅代	
	地方人材育成対策担当官	鈴木良平	
	就職支援ナビゲーター	和泉彩	

(敬称略)

令和5年度第1回 島根県地域職業能力開発促進協議会 席次表

日時：令和5年11月21日(火) 10:00～12:00
場所：松江地方合同庁舎2F 共用第1・2会議室

島根県中小企業 団体中央会	一般社団法人 島根県経営者協会	国立大学法人 島根大学	日本労働組合総連 合会島根県連合会
荒田委員	森脇委員	三宅委員	景山委員

島根県商工会議所 連合会
金井委員
島根県商工会 連合会
村川委員
一般社団法人 島根県 専修・各種学校連盟
三上委員
島根県教育庁
岩田委員
株式会社パソナ
内藤委員
株式会社パソナ (オブザーバー) 北村マネージャー

島根県職業能力 開発協会
平谷委員
国立大学法人 島根大学
三瓶委員
中国経済産業局
宅見委員
高齢・障害・求職者雇用支 援機構 島根職業能力開 発短期大学校
菅 委員
高齢・障害・求職者雇用支 援機構 島根支部
藤井委員

島根県	島根県	労働局	労働局
大畑	細田	宮口	杉森

島根県 (WG構成員)	島根県 (WG構成員)	高齢・障害・求職者雇用 支援機構 島根支部 (WG構成員)	高齢・障害・求職者雇用 支援機構 島根支部 (WG構成員)
金森	大串	安田課長	田熊課長

事務局	事務局	事務局	事務局
亀山	大國	鈴木	和泉

地域職業能力開発促進協議会の概要

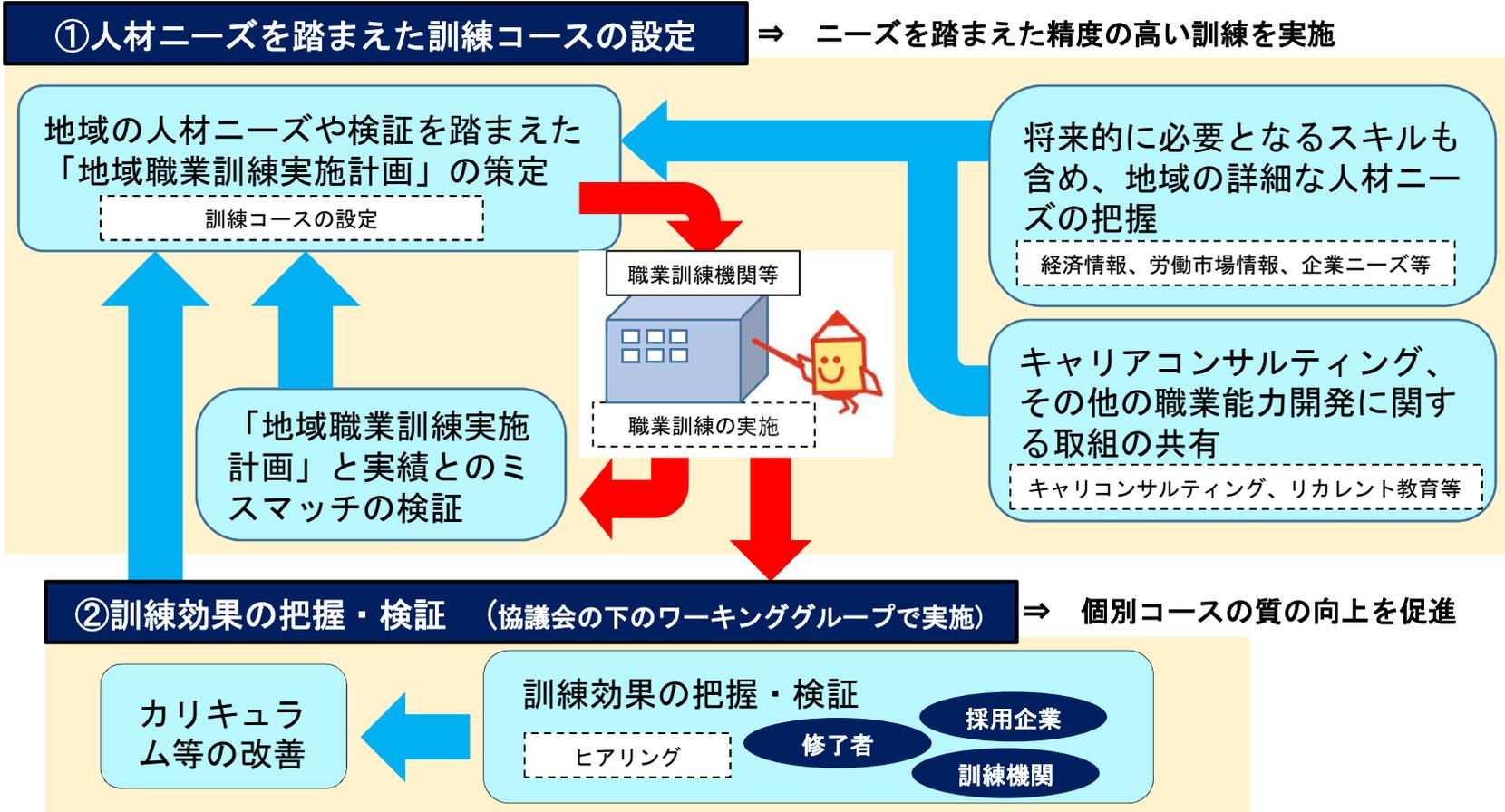
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

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

.....主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項



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課に置く。

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11月7日から施行する。

令和5年11月21日改訂。

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。

ワーキンググループのヒアリング結果および改善案について

島根県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

【目的】 ヒアリングによる訓練効果の把握・検証・改善を行う。

【構成員】 島根県、高齢・障害・求職者支援機構島根支部、島根労働局

【ヒアリング対象訓練分野】 「営業・販売・事務」

※令和4年度第2回協議会で承認
(訓練受講希望者が多く、就職率が低いため選定)

【ヒアリング先】 「訓練実施施設（4施設）」
「訓練修了者採用企業（6社）」
「訓練修了生（6名）」

※訓練コースとして4コース分実施
(就職から概ね1年以上経過しているコースを選定)

求人者に対する訓練アンケートについて

【求人者アンケート実施の経緯】

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

【求人者アンケート概要】

「対象企業数」 109社

「アンケート項目概要」

- ・採用時に求める資質・能力について（H24アンケートと同様の質問項目）
- ・職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力
- ・職業訓練のカリキュラムに求めるもの
- ・職業訓練修了生を採用したことがある、または不採用としたことがある場合のご意見

ヒアリング実施結果概要 (職業訓練実施機関)

【訓練実施にあたって工夫している点や力を入れている点】

- ・ 訓練修了1か月後に就職が決まっていない人を対象に同窓会セミナーを実施。
- ・ 講義や面談の中で仕事を意識させる働きかけをしている。
- ・ ジョブカードを訓練開始後すぐに作成し、早い段階で自己理解・仕事理解を深めるよう働きかける。

就職支援

- ・ 週に1度「人付き合いはどうしたらうまくいくか」をテーマにしたメルマガ配信。
- ・ 訓練初日に訓練生相互のコミュニケーションを促進するグループワークを実施。
- ・ 幅広い訓練生を受け入れ講義ができるよう講師の育成・成長を意識。

訓練の円滑な運営

- ・ ワードやエクセルだけでなく、実務で使用する可能性のあるZoomなどの講習をしている。
- ・ 企業からの聞き取り調査を基にした独自テキストを使用。
- ・ 基礎を学習させた後に実務的な能力が身につくよう応用課題を出している。

実務に直結するスキル

【キャリアコンサルティングの実施状況】

- ・ 手が空かないときは連携している地域若者サポートステーションで実施。
- ・ 月1回は面談するようにしているが、外部でのセミナー等がある場合はそちら優先。
- ・ キャリアコンサルティング2名が相互に実施し、情報共有しながら進めている。

人手不足により外部委託なども利用せざるを得ない

【訓練実施にあたっての課題、国への要望】

- ・ 委託料を引き上げてほしい（物価高などによる経費の上昇、講師の数や質を保つため）。
- ・ 職業訓練の暗いイメージを払拭するとともに、就労中の方にも届くような広報をしてほしい。

委託料、訓練生確保 = 経費の問題

ヒアリング実施結果概要 (訓練修了生)

【訓練内容のうち就職に役立ったもの】

- ・ PCや秘書検定の資格（採用要件を満たすことができた、自信をもって応募ができた）
- ・ 学んだことは業務に活用できており、資格取得ができたことで自信につながった。

【あまり役立たなかったもの】

- ・ 使っていないソフトもあるが、学んだことはすべて何かしらの役に立っている。

【就職後に、訓練で学んでおくべきだったと感じたスキル等】

- ・ 礼儀や作法など実技的な部分をもっと学びたかった。
- ・ Outlookのメールの使い方。一通り教えてもらったがもう少し詳しく聞きたかった。

スキルや資格

【訓練を受講して良かった点は】

- ・ 学ぶことの楽しさを久しぶりに体験した。学校に戻ったようで楽しかった。
- ・ 自己分析の時間。社会人になってからは貴重な機会でもっと受けたかった。
- ・ ビジネスマナーを改めて学習したり、学ぶ仲間との交流も充実していた。
- ・ 様々な年代の受講生と交流できたことは、就職後のコミュニケーションに役立っている。
- ・ 人生のターニングポイントになった

モチベーション

【訓練施設に望むこと】

- ・ 伝え方の工夫（「その職は向いていない」とストレートに言われショックを受けた人もいた）。
- ・ 在職中に職業訓練の存在を知らなかった。もっと早く若い時に知っていれば職業選択の幅が広がったと思う。
- ・ 実務の中で押さえておかなければいけないポイントを重点的に教えてほしい。

ヒアリング実施結果概要 (訓練修了生採用企業)

「採用後に役立っているスキル・技能」

- ・パソコンに慣れているので入力作業がスムーズ。
- ・お客や取引先との受け答え（秘書検定などビジネスマナーが役立っている）。
- ・ワード、エクセル、パワポのスキル。採用者の方がそれまで経験がなく、技術校で初めて習得したと聞いて、しっかり学べていることを実感した。

スキルが十分に
役立っている

「技能スキル以外に採用者に求めるものは」

- ・コミュニケーション能力や明るい雰囲気・笑顔。
- ・コミュニケーション能力（およびディスカッション能力）を最重要視している。
- ・一生懸命に取り組む姿勢、積極性および一般常識。
- ・応用力（基本的なことは業務に取り組む中で習熟すればよいと考えている）。

「訓練終了者と未受講者での違いはあるか」

- ・意欲が感じられる。対人対応が良い。
 - ・本人の人柄もよく3か月程度で業務にも慣れてもらった。
- 今後は訓練生に関してPCスキルについては心配しなくてもよいと判断できる。

社会人基礎力に関する
意見がほとんど

「訓練カリキュラムで力を入れてほしい点」

- ・PCスキルは高いほど良い。
- ・職場見学。実際の現場をしっかりと確認してほしい。
- ・スキルより人としての魅力の根底をつくるようなカリキュラムが良い。

「職業訓練全般に望むこと」

- ・人手不足を解消してほしい。
- ・即戦力になるような人材を養成してほしい。

優秀な人材の供給が
期待されている

求人者アンケート結果概要

詳細については資料No. 1 - 5 公的職業訓練に関する求人者アンケートのとおり。

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

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

前回アンケート（参考資料No. 1 - 1）の結果とも上位3項目が一致しており、事業主が労働者に求める資質は業種や年代問わず一定の普遍性があるものと考えられる（どのような仕事をするにしても通ずる、どんな会社にも必要とされる社会人としての土台・ベースが重要視されている）。

「訓練カリキュラムに求めるもの」については、

(1位)知識・実技講習 (2位)職場実習・見学 (3位)基本的なPCスキル講習

となっており、職業訓練には専門的・実務的なスキルの習得が求められている。採用する際に重視している能力とギャップがあるが、職業訓練とはスキルや知識を学ぶ場で、基礎的な部分や人間的な部分までは求められないと考えられている可能性が高い（求人者に限らず、訓練生となる求職者も含めて、職業訓練＝資格取得の場と一般的に考えられている）。

ヒアリングおよびアンケート結果の分析（問題点）

訓練で学んだスキルは就職や実務の面で十分に役立っているが、一方で求人者が採用時に期待する能力として、意欲・コミュニケーション力などの**社会人基礎力を最重視**していることがわかった。

（社会人基礎力については参考資料No.1-2を参照）

事務職の採用時に求められる能力の要素として、**①基本的なPCスキル+②社会人基礎力**となるが、現状の職業訓練は①の能力については十分なカリキュラムとなっているが、②の能力については個人差も大きく、また、一朝一夕に身につくものでもないため、**①と比べて効果的な取り組みが少ない**印象を受ける（これには委託料の兼ね合いにより、十分な人材を配置することができないといった訓練施設側の事情もある）。

すでに社会人基礎力が十分に備わっている求職者に関しては、①を中心に学ぶだけで問題ないが、職業訓練を受講する求職者は**不安定（または不本意）な就労をしてきた方も多く、②が不十分（それを培うための経験や知識を得る機会が少なかった）**であることも少なくない。

公的職業訓練というものが、単なるスキルや知識を学ぶ教養の場ではなく、就職し安定した職業生活を送っていただくためのものという趣旨であるならば、**②の能力が不十分な訓練生に対し、それらの能力が伸びるような工夫を仕掛ける必要がある**と考える。

スキルや資格だけでなく社会人としての基礎力まで伸びる職業訓練

具体的改善案

【具体的改善案】「職業訓練用キャリアコンサルティングマニュアル」を作成。

- ・「**職業訓練におけるキャリアコンサルティング**」のベースをマニュアル化することで、単に知識を教えるのみではなく、総合的な「**人材育成**」として職業訓練を運営していくことが可能となることを目的とする。
 - (1) 職業訓練が**就職を目的としたもの**であることを再認識してもらう
 - (2) 就職で終わりではなく、その先の**職場定着**も意識してもらう
 - (3) 職業訓練が訓練生にとっての**大きな転機**になり得ることを意識してもらう
 - (4) 各訓練生の違い（強味・弱み、生活スタイル、価値観など）を可能な範囲で把握し、**それぞれに合わせたアドバイスが必要**であることを理解してもらう
 - (5) 最終的には**訓練生が自分自身でキャリア**を考え構築していけるように導くことを意識してもらう

= 総じて、職業訓練によって訓練生が自身の職業人生に前向きになれることを目指し、また、そういった人材が社会で求められていることを意識してもらう。
- ・マニュアルを作成し提供することにより、各訓練施設のレベルの平準化が見込めること、訓練施設に費用負担が発生せず**コストパフォーマンスが良い**こと
- ・分野を問わず全訓練に適用できること。就職率だけでなく**定着率の向上も見込める**ため、就職率は高いが定着率は低い分野（介護など）でも効果的であること。

【マニュアル作成について】

- ・ワーキンググループを中心に作成。訓練施設に追加ヒアリングを行うことも検討。
- ・マニュアル完成後は訓練施設の使用感や改善意見を取り入れながら改訂していく予定。
- ・完成時期については令和5年度中に完成、令和6年度からの活用を目指している。

公的職業訓練に関する求人者アンケート

ハローワーク●●

このアンケート調査は、ハローワークをご利用いただいている求人者の方を対象に、公的職業訓練に対するニーズをお伺いし、今後の訓練カリキュラムの設定について役立てるものです。
より良いサービスを提供させていただくためにご協力をお願いいたします。

※設問へのご回答は、該当する欄にレ点をご記入ください。

問1 貴社の業種を次の中から選んでください。

- 農業・林業・漁業 建設業 製造業
情報通信業 運輸業 卸・小売業 医療・社会福祉業
サービス業 その他（具体的に_____）

問2 貴社の従業員数について次の中から選んでください。

- 10人未満 10人以上30人未満 30人以上50人未満
50人以上100人未満 100人以上200人未満 200人以上

問3 採用時に求める資質・能力について次の中から選んでください。（複数回答可）

- 免許・資格 経験 仕事への意欲 体力 コミュニケーション力
ビジネスマナー PCスキル その他（具体的に_____）

問4 職業訓練修了生を雇用する場合に期待する能力を次の中から選んでください。（複数回答可）

- 免許・資格 経験(実技訓練) 仕事への意欲 体力 コミュニケーション力
ビジネスマナー PCスキル その他（具体的に_____）

問5 職業訓練のカリキュラムに求めるものを次の中から選んでください。（複数回答可）

- 知識・実技講習 職場実習・見学 基本的なPCスキル講習 ビジネスマナー講習
業界人講話やキャリアコンサルティング（仕事への意欲向上を図るもの）
その他（具体的に_____）

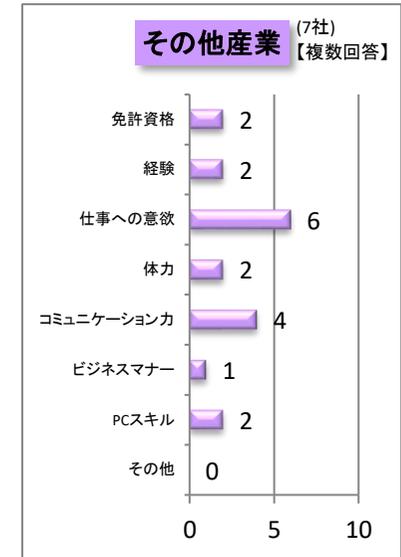
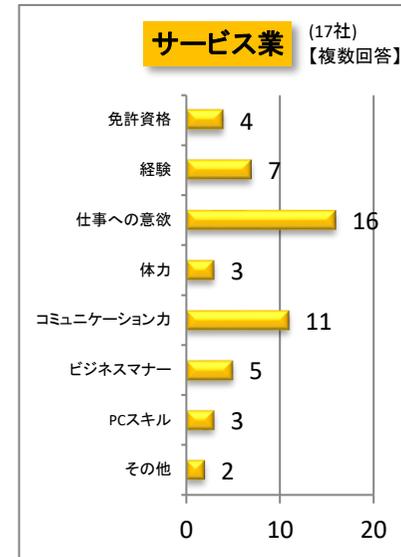
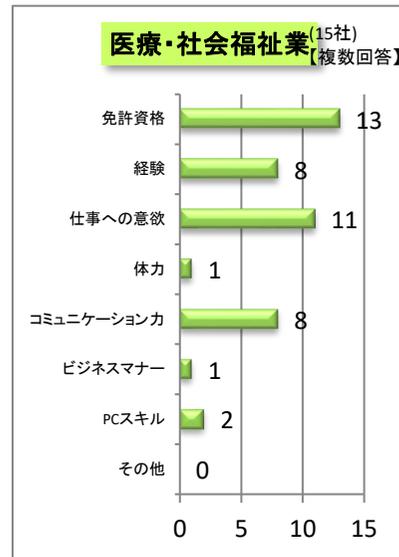
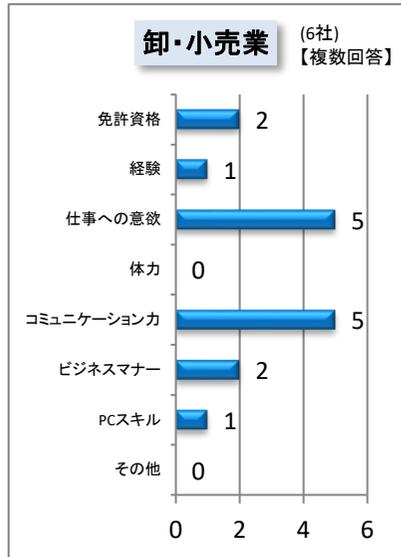
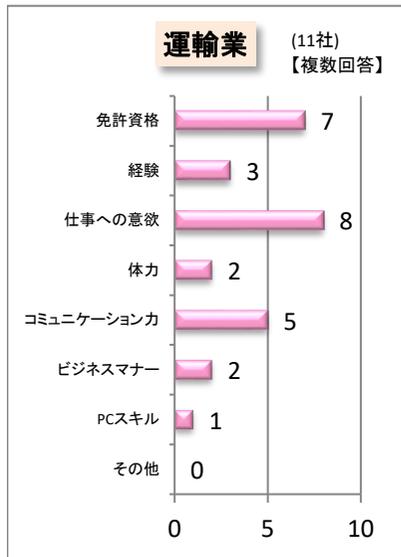
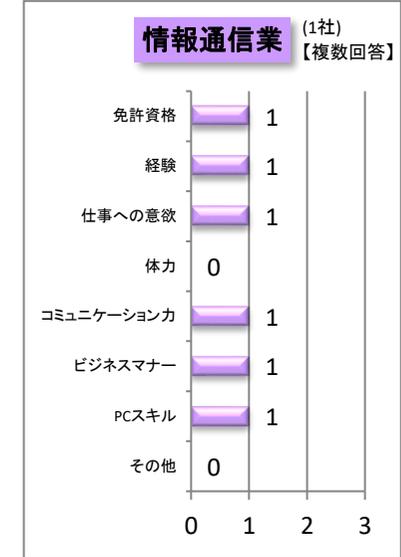
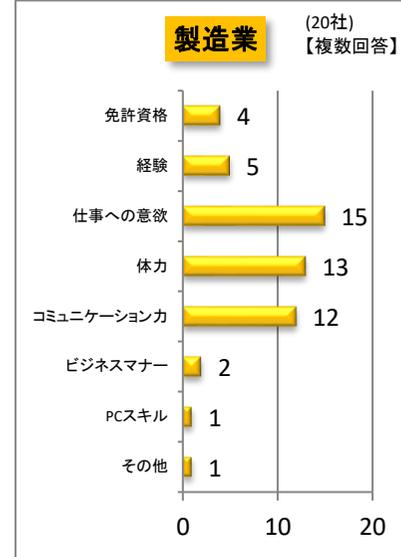
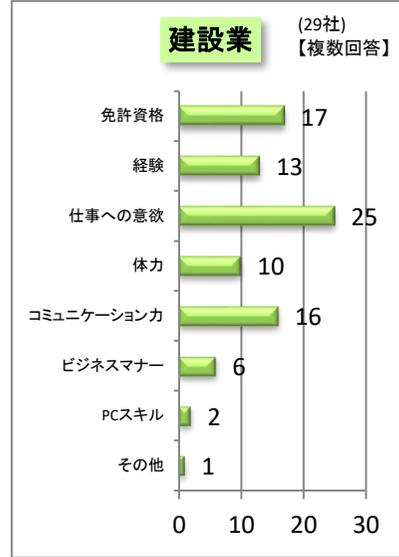
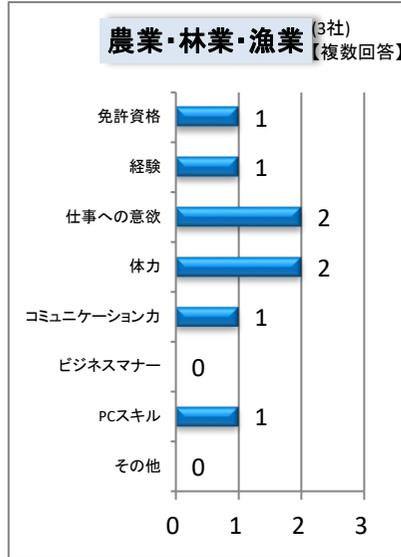
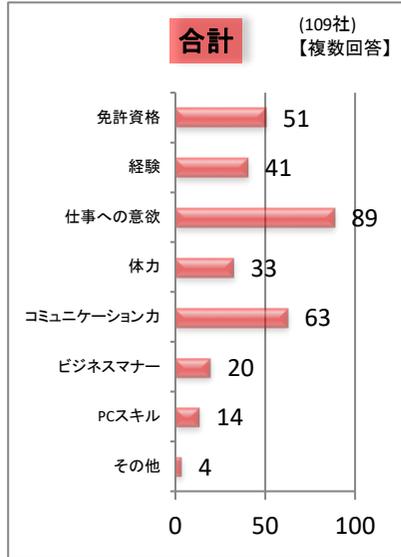
問6 職業訓練修了生を採用したことがある場合、良かった点（または悪かった点）をご記入ください。
職業訓練修了生を不採用としたことがある場合、（可能な範囲で）不採用理由をご記入ください。

[_____]

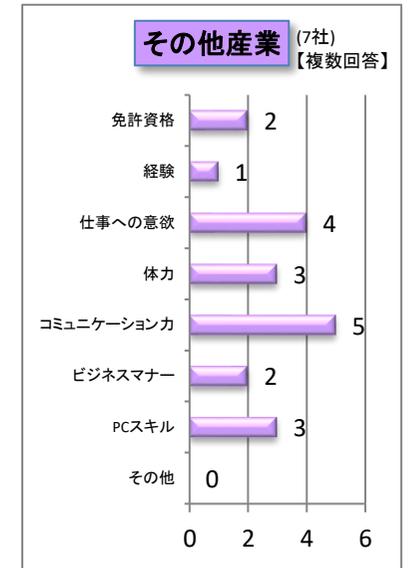
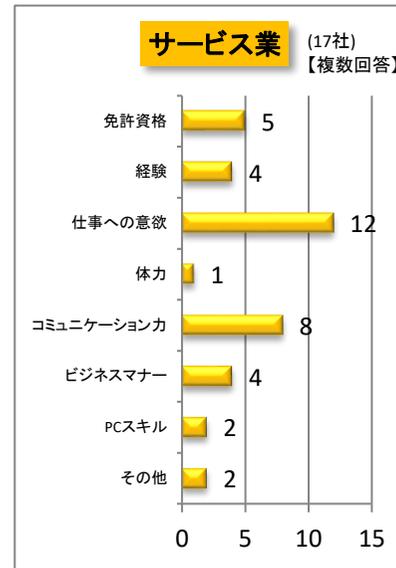
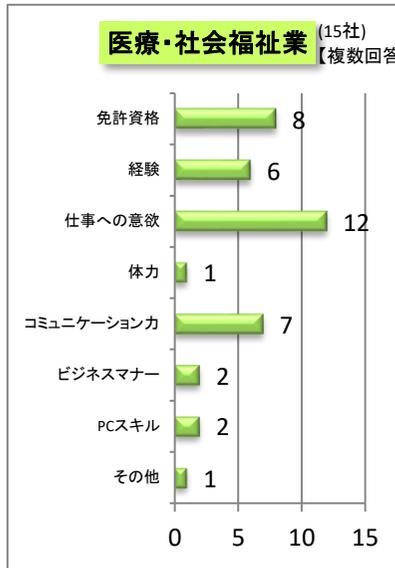
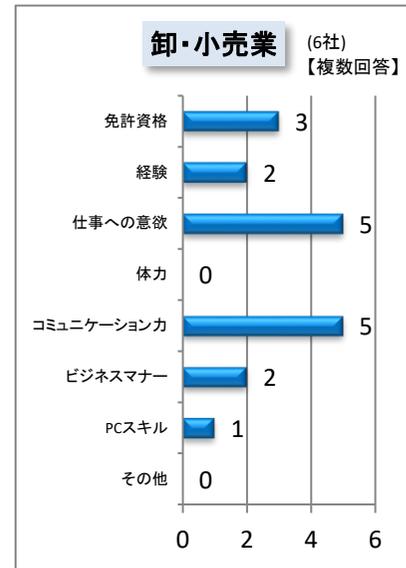
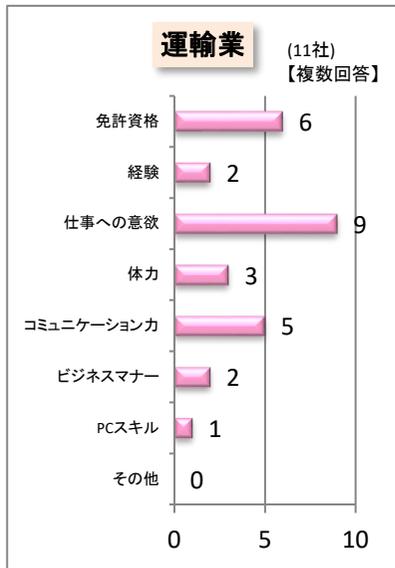
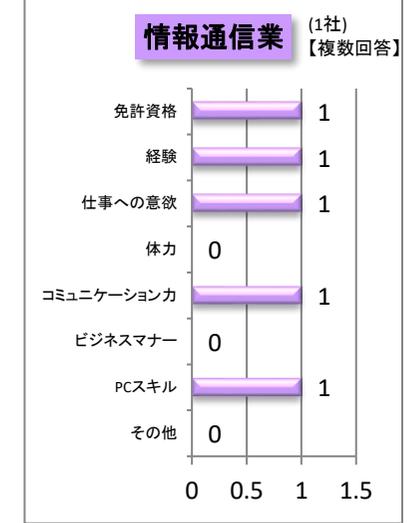
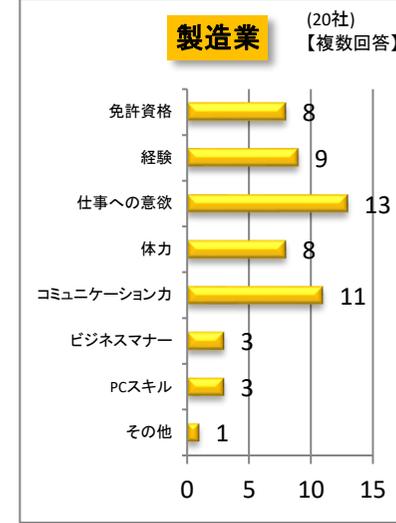
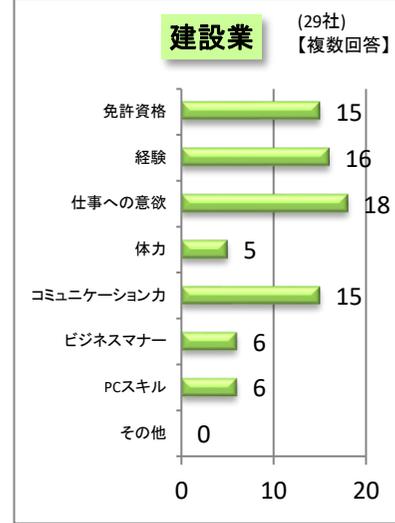
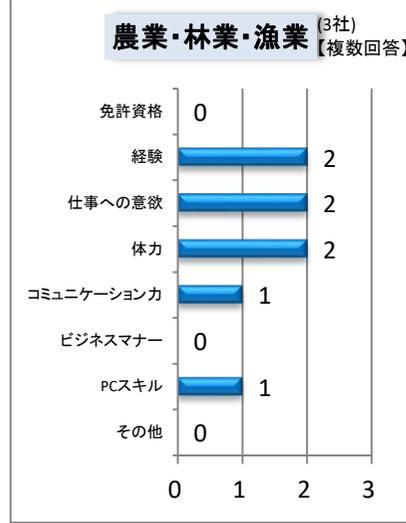
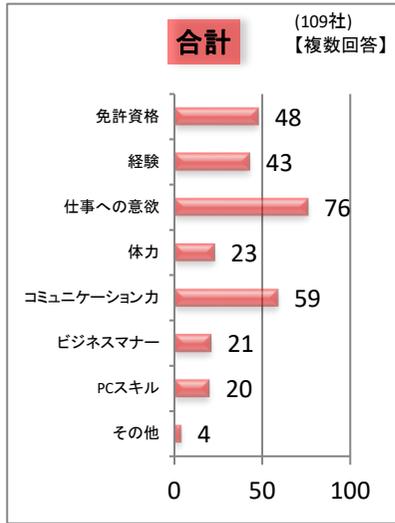
問7 その他ご意見・ご希望があればご記入ください。（些細なことでも結構です）

[_____]

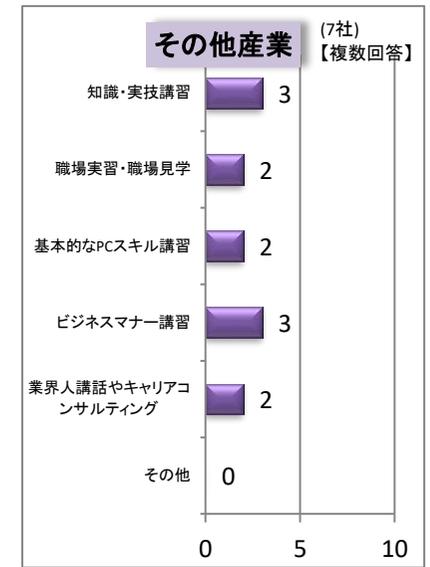
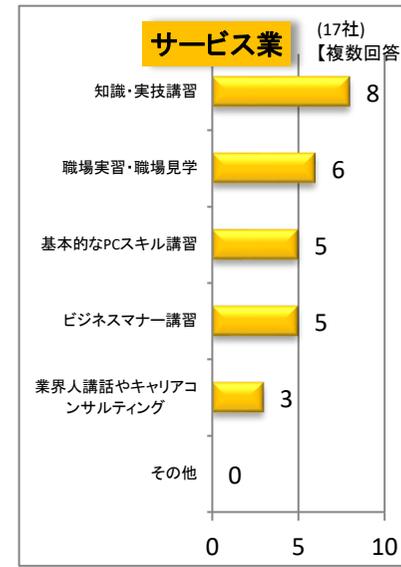
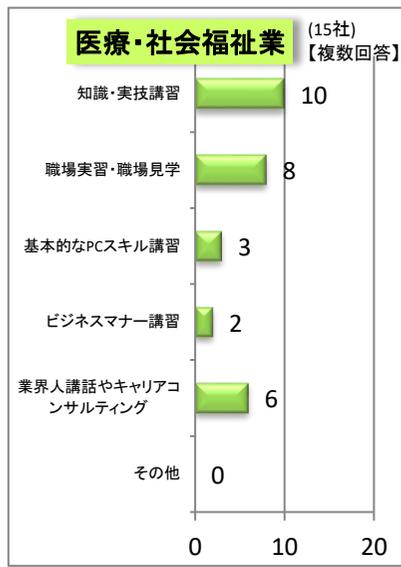
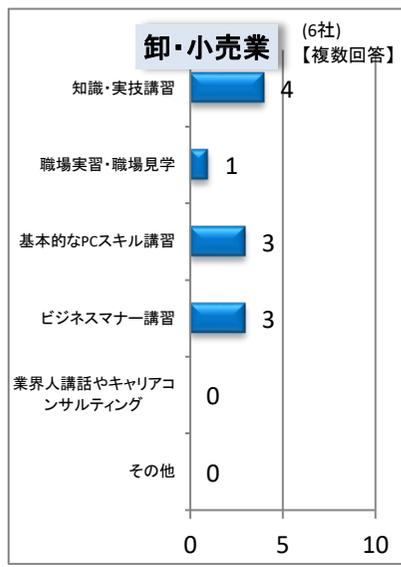
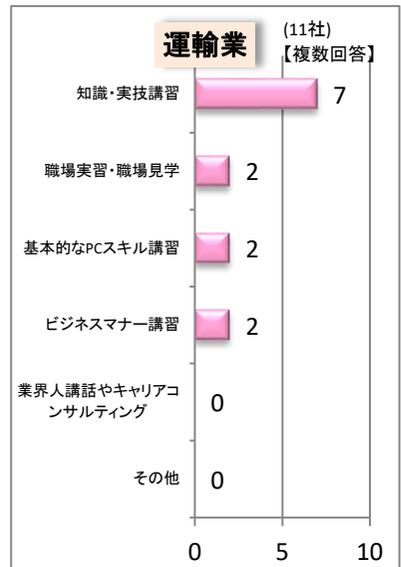
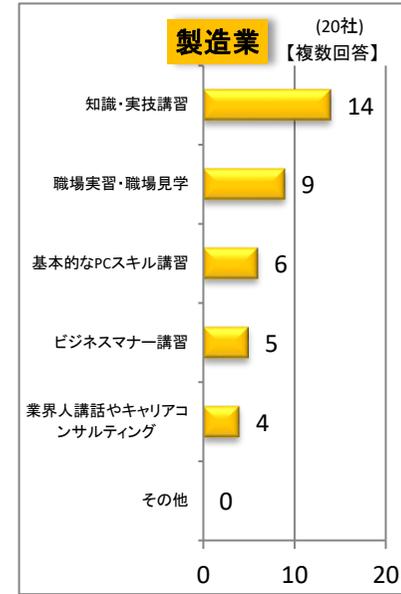
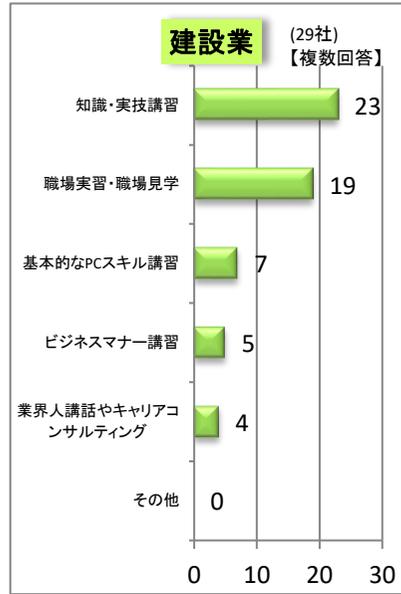
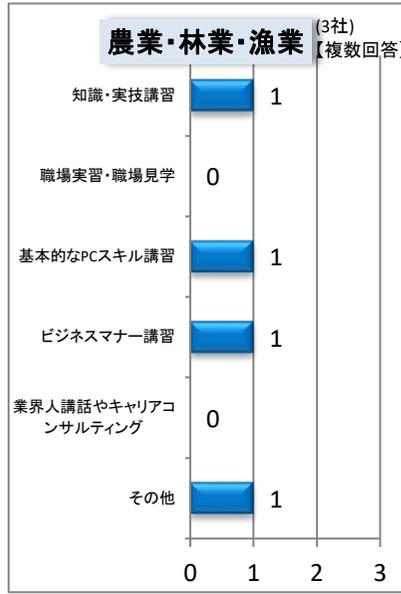
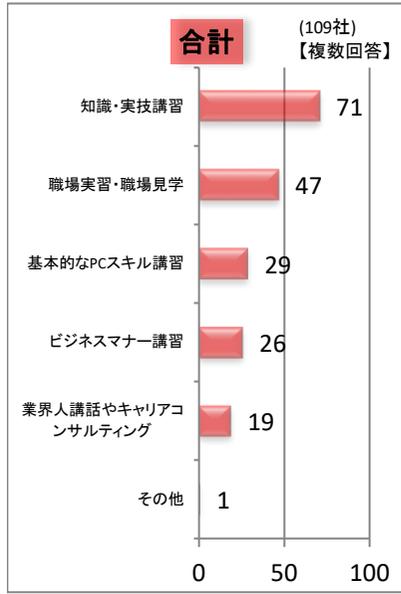
採用時に求める資質・能力



訓練修了生を雇用する場合に期待する能力



職業訓練のカリキュラムに求めるもの



ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

※令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

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

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

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

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



在職者向け

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

学卒者向け

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

障害者向け

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

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

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

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

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

実施機関

民間教育訓練機関等
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>
基礎的能力を習
得する訓練

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



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

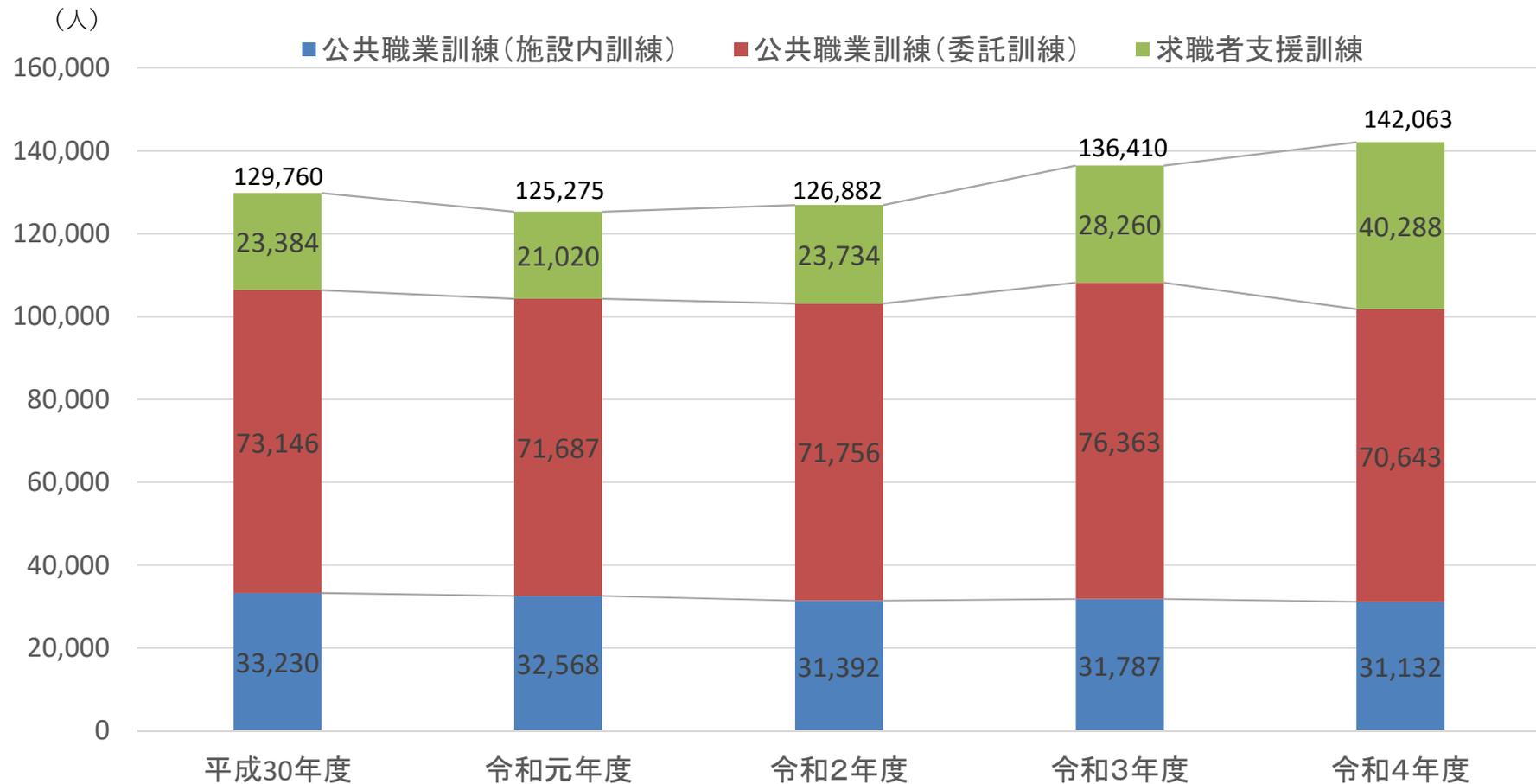
令和4年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,247	69.1%	329	81.6%	725	65.1%	193	69.4%

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

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



ハロートレーニング(離職者向け)の受講者数は、3年連続で増加。

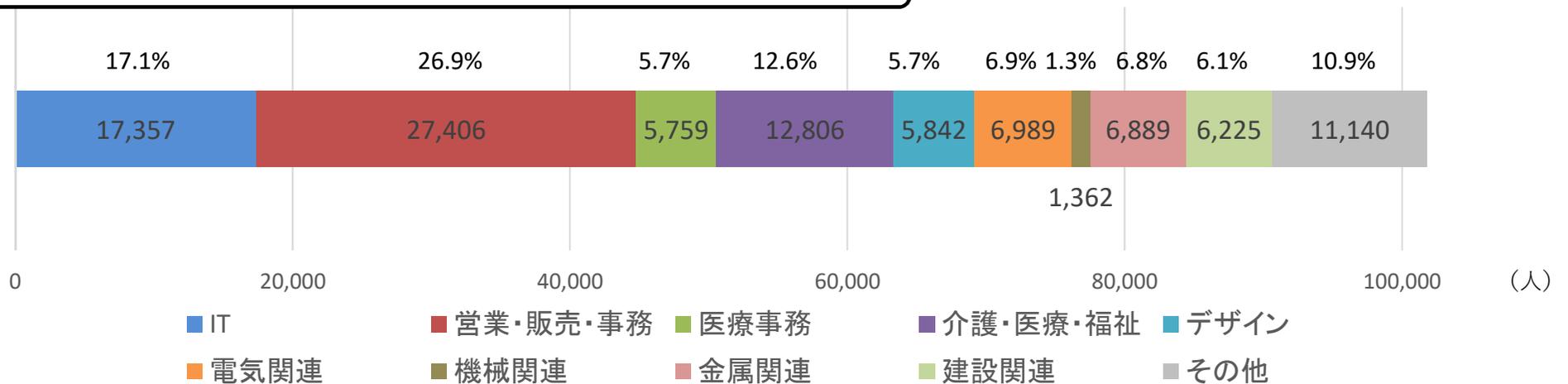


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和4年度)



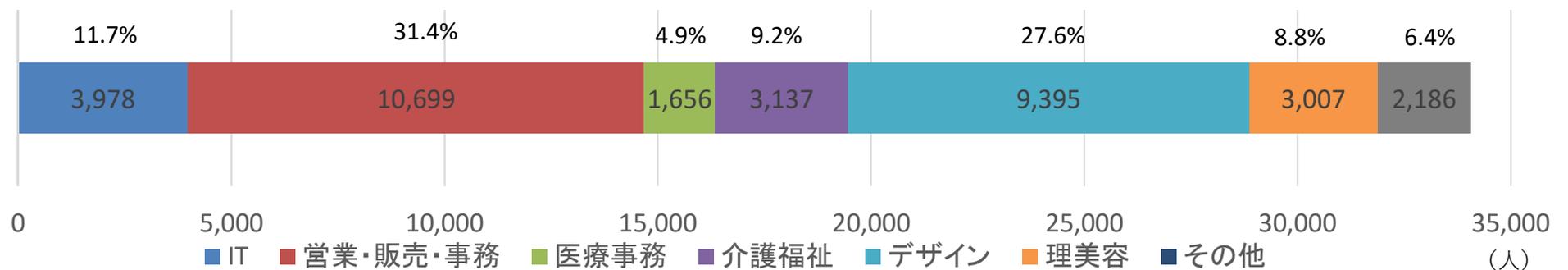
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



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	8	48	42
	営業・販売・事務分野	41	562	443
	医療事務分野	7	59	51
	介護・医療・福祉分野	26	198	123
	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	125
	建設関連分野	8	95	68
	理容・美容関連分野	4	2	5
	その他分野	15	148	125
（基礎者支援訓練）	基礎	4	51	33
合計		134	1,389	1,015
（参考）デジタル分野		18	206	153

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

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

「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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	8	48	42	108.3%	87.5%	82.5%	0	0	0	-	-	-
	営業・販売・事務分野	24	315	254	105.7%	80.6%	77.5%	14	207	149	88.9%	72.0%	57.1%
	医療事務分野	5	29	26	124.1%	89.7%	88.9%	2	30	25	96.7%	83.3%	90.0%
	介護・医療・福祉分野	21	126	89	90.5%	70.6%	84.1%	5	72	34	47.2%	47.2%	71.9%
	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	4	2	5	250.0%	250.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	3	18	9	66.7%	50.0%	85.7%	0	0	0	-	-	-
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	4	51	33	68.6%	64.7%	36.4%
合計		65	538	425	102.6%	79.0%	80.2%	25	360	241	78.3%	66.9%	
(参考) デジタル分野		6	18	17	138.9%	94.4%	93.3%	0	0	0	-	-	-

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	3	40	40	170.0%	100.0%	95.0%
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	5	50.0%	50.0%	100.0%	20	216	120	66.2%	55.6%	93.8%
建設関連分野	3	35	20	60.0%	57.1%	100.0%	5	60	48	83.3%	80.0%	93.8%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	3	20	16	90.0%	80.0%	93.8%	9	110	100	107.3%	90.9%	81.8%
合計	7	65	41	67.7%	63.1%	97.5%	37	426	308	89.0%	72.3%	91.6%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	12	188	136	84.6%	72.3%	90.7%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

分野	校区	開始年度	分類名	訓練科名	繰越人数	(内)女性	募集定員	応募者数	入校者数	(内)女性	入校率	中退者数	就職者数	修了者数	就職	就職率	訓練開始年月日	訓練終了年月日	
ビジネス・PC系	東部校	R4年度	パソコンも学べる大型自動車運転手養成科		-	-	8	3	2	1	25.0%	0	0	2	1	50.0%	R4.5.10	R4.7.8	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン基礎科(出雲)①	-	-	15	19	14	13	93.3%	1	0	13	11	84.6%	R4.5.10	R4.8.9	
	東部校	R4年度	定住外国人向け職業訓練コース	定住外国人就職サポート科	-	-	15	17	13	11	86.7%	1	0	12	5	41.7%	R4.5.20	R4.9.16	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン資格取得コース	-	-	15	21	14	11	93.3%	2	1	12	10	84.6%	R4.5.20	R4.8.19	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン・経理資格取得コース	-	-	15	12	10	7	66.7%	1	1	9	9	100.0%	R4.5.24	R4.9.22	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	情報ビジネス科①	-	-	15	15	13	11	86.7%	2	1	11	7	66.7%	R4.6.1	R4.8.29	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	メディカルクラーク科	-	-	12	9	9	9	75.0%	1	0	8	7	87.5%	R4.6.1	R4.9.30	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	子育てパソコン基礎科	-	-	15	21	15	14	100.0%	1	0	14	13	92.9%	R4.6.1	R4.8.31	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	PC基礎・簿記初級科	-	-	14	20	14	12	100.0%	0	0	14	8	57.1%	R4.6.1	R4.8.30	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン・FP基礎科	-	-	15	15	14	12	93.3%	0	0	14	7	50.0%	R4.7.1	R4.9.30	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	医療事務パソコン基礎科	-	-	15	25	15	15	100.0%	0	0	15	13	86.7%	R4.7.1	R4.10.28	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン資格取得コース	-	-	15	13	13	10	86.7%	2	0	11	8	72.7%	R4.7.20	R4.10.19	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	活かせる!経理・経理事務科	-	-	15	28	15	14	100.0%	0	0	15	13	86.7%	R4.8.2	R4.11.30	
	西部校	R4年度	デュアルシステム	パソコン資格取得(実習付)コース	-	-	15	15	13	9	86.7%	1	1	12	12	100.0%	R4.8.3	R4.12.2	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	パソコンも学べる経理事務科	-	-	15	10	10	9	66.7%	1	0	9	8	88.9%	R4.9.1	R4.12.28	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン資格取得コース	-	-	15	12	10	9	66.7%	3	0	7	6	85.7%	R4.9.27	R4.12.26	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン資格取得コース	-	-	15	7	6	4	40.0%	1	1	5	4	83.3%	R4.9.28	R4.12.27	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	就職に役立つパソコン基礎科	-	-	15	14	10	7	66.7%	0	0	10	5	50.0%	R4.10.4	R4.12.28	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン基礎科(出雲)②	-	-	15	22	15	14	100.0%	1	0	14	10	71.4%	R4.10.4	R4.12.28	
	東部校	R4年度	eラーニング	FP・簿記基礎科	中止	-	15				0.0%					#DIV/0!	R4.11.1	R4.12.28	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	簿記パソコン科	-	-	15	18	15	14	100.0%	1	0	14	14	100.0%	R4.11.1	R5.2.28	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン・経理資格取得コース	-	-	15	15	15	10	100.0%	0	0	15	9	60.0%	R4.11.17	R5.3.16	
	西部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン資格取得コース	-	-	15	13	8	7	53.3%	0	0	8	7	87.5%	R4.11.25	R5.3.24	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	情報ビジネス科②	-	-	15	7	7	6	46.7%	0	0	7	7	100.0%	R4.12.1	R5.2.28	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	ビジネス活用PC科	-	-	15	20	15	12	100.0%	0	0	15	13	86.7%	R4.12.1	R5.2.28	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	PC基礎・経理事務科	-	-	14	8	6	4	42.9%	1	0	5	3	60.0%	R4.12.1	R5.3.31	
	東部校	R4年度	知識等習得コース	パソコン基礎科(松江)	-	-	15	10	9	5	60.0%	0	0	9	7	77.8%	R5.1.5	R5.3.31	
	西部校	R4年度	大型自動車一種免許運転業務従事者育成コース		-	-	8	6	5	0	62.5%	0	0	5	0	0.0%	R4.10.12	R4.12.9	
	東部校	R3年度	知識等習得コース	IT基礎科	15	-	15	18	15	10	100.0%	0	0	15	11	73.3%	R4.2.1	R4.4.28	
	ビジネス・PC系計					15	0	401	395	305	250	76.1%	20	5	300	228	76.4%		
	R4年度全実施訓練29コース (内R4開始28コース)									320人									
	介護系	西部校	R4年度	知識等習得コース	福祉サービス資格取得コース(介護・子育て)	-	-	12	11	10	5	83.3%	4	0	6	5	83.3%	R4.5.25	R4.8.24
東部校		R4年度	知識等習得コース	PC基礎&介護実務者研修科	-	-	15	14	12	8	80.0%	0	0	12	8	66.7%	R4.7.1	R4.12.28	
東部校		R4年度	知識等習得コース	即戦力介護科(雲南)	-	-	15	10	6	1	40.0%	0	0	6	3	50.0%	R4.8.2	R4.10.31	
西部校		R4年度	知識等習得コース	福祉サービス資格取得コース(介護・子育て)	-	-	12	14	8	3	66.7%	0	0	8	8	100.0%	R4.8.25	R4.11.24	
東部校		R4年度	知識等習得コース	介護PC実践科	中止	-	15				0.0%					#DIV/0!	R4.9.1	R4.11.28	
東部校		R4年度	知識等習得コース	PC・介護初任者科	-	-	14	7	7	5	50.0%	0	0	7	4	57.1%	R4.9.1	R4.11.29	
東部校		R4年度	知識等習得コース	介護実務者研修科(松江)	-	-	15	6	6	4	40.0%	0	0	6	5	83.3%	R4.11.1	R5.4.28	
西部校		R4年度	知識等習得コース	福祉サービス資格取得コース(介護・障がい者支援)	-	-	12	9	8	3	66.7%	3	0	5	5	100.0%	R4.11.1	R5.1.31	
西部校		R4年度	知識等習得コース	福祉サービス資格取得コース(介護・子育て)	中止	-	12				0.0%					#DIV/0!	R4.12.9	R5.3.8	
介護系計					0	0	122	71	57	29	46.7%	7	0	50	38	76.0%			
R4年度全実施訓練9コース (内R4開始9コース)									57人										
長期高度人材育成コース	東部校	R4年度	長期高度人材	地域総合介護福祉学科(介護福祉士養成コース)(安来/1年)	中止	-	2				0.0%					#DIV/0!	R4.4.4	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	介護福祉学科(出雲/1年)	-	-	4	4	4	1	100.0%					#DIV/0!	R4.4.12	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	国際介護福祉学科(松江/1年)	中止	-	1				0.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	保育・幼児教育学科(保育士養成コース)(松江/1年)	-	-	4	8	6	4	150.0%					#DIV/0!	R4.4.4	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	こども保育学科(出雲/1年)	-	-	1	4	4	3	400.0%					#DIV/0!	R4.4.12	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	こども総合学科(松江/1年)	-	-	5	5	2	2	40.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	こども福祉科(出雲/1年)	-	-	2	4	3	3	150.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	IT学科(松江/1年)	-	-	5	6	3	0	60.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	地域経済学科(松江/1年)	-	-	2	5	5	2	250.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	医療事務学科(松江/1年)	中止	-	1				0.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	動物学科(松江/1年)	-	-	1	3	2	1	200.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	国際自動車整備士学科(松江/1年)	中止	-	1				0.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	理容学科(松江/1年)	-	-	1	1	1	1	100.0%					#DIV/0!	R4.4.11	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	情報システム科ITビジネスコース(出雲/1年)	-	-	5	8	5	3	100.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	情報システム科システムエンジニアコース(出雲/1年)	-	-	7	11	9	2	128.6%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	医療ビジネス科(出雲/1年)	-	-	2	2	2	2	100.0%					#DIV/0!	R4.4.6	R6.3.31	
	東部校	R4年度	長期高度人材	准看護科(松江/1年)	-	-	1	4	3	3	300.0%					#DIV/0!	R4.4.12	R6.3.31	
	西部校	R4年度	長期高度人材	美容科(浜田/1年)	-	-	1	4	4	3	400.0%					#DIV/0!	R4.4.9	R6.3.10	
	西部校	R4年度	長期高度人材	准看護師養成科(浜田/1年)	-	-	7	14	10	9	142.9%					#DIV/0!	R4.4.7	R6.3.7	
	東部校	R3年度	長期高度人材	介護福祉学科(介護福祉士養成コース)(2年)	1	-	1	1	1	0	100.0%	0	0	1	1	100.0%	R3.4.2	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	介護福祉学科(出雲/2年)	1	-	6	2	2	1	33.3%	1	0	1	1	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	保育・幼児教育学科(保育士養成コース)(2年)	5	-	2	6	5	5	250.0%	0	0	5	5	100.0%	R3.4.2	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	こども総合学科(2年)	2	-	6	7	2	2	33.3%	0	0	2	2	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	こども保育学科(出雲/2年)	1	-	8	2	1	0	12.5%	0	0	1	1	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	こども福祉科(出雲/2年)	3	-	4	3	3	3	75.0%	0	0	3	3	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	IT学科(松江/2年)	6	-	2	8	6	3	300.0%	1	0	5	4	80.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	地域経済医療事務学科(地域経済コース)(松江/2年)	3	-	2	3	3	1	150.0%	0	0	3	3	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	地域経済医療事務学科(医療事務コース)(松江/2年)	1	-	2	1	1	1	50.0%	0	0	1	1	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	動物学科(松江/2年)	中止	-	3				0.0%					#DIV/0!	R3.4.12	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	理容学科(松江/2年)	2	-	2	2	2	2	100.0%	0	0	2	2	100.0%	R3.4.12	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	医療ビジネス科(出雲/2年)	3	-	1	3	3	3	300.0%	1	1	2	2	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	情報システム科(ITビジネスコース)(出雲/2年)	0	-	3	6	1	0	33.3%	1	0	0	0	#DIV/0!	R3.4.6	R5.3.31	
	東部校	R3年度	長期高度人材	情報システム科(SEコース)(出雲/2年)	10	-	6	13	10	1	166.7%	1	1	9	9	100.0%	R3.4.6	R5.3.31	
	西部校	R3年度	長期高度人材	美容科(浜田/2年)	1	-	1	1	1	1	100.0%	0	0	1	1	100.0%	R3.4.10	R5.3.10	
西部校	R3年度	長期高度人材	准看護師養成科(浜田/2年)	8	-	10	9	8											

令和4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)高年齢・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)

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況	就職状況			就職率				未就職者数	次年度繰越者	
					定員	応募者	入所者	入所率		うち就職者	修了者	就職者	現状	修了時	1か月	2か月			3か月
1 機械・CADオペレーション科	6か月	R4.1	R4.6	13	/	/	/	/	5	5	8	8	100.0%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
2 機械・CADオペレーション科	6か月	R4.4	R4.9		15	11	11	73.3%	1	0	10	8	80.0%	50.0%	70.0%	80.0%	80.0%	2	
3 機械・CADオペレーション科	6か月	R4.7	R4.12		15	9	9	60.0%	1	0	8	8	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
4 機械・CADオペレーション科	6か月	R4.10	R5.3		15	6	6	40.0%	1	1	5	5	100.0%	66.7%	83.3%	100.0%	100.0%	0	
4 機械・CADオペレーション科	6か月	R5.1	R5.6		15	5	4	26.7%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	13	60	31	30	50.0%	8	6	31	29	94.6%					2	0
5 金属加工科	6か月	R3.11	R4.4	7	/	/	/	/	2	1	5	5	100.0%	83.3%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
6 金属加工科	6か月	R4.2	R4.7	5	/	/	/	/	0	0	5	5	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
7 金属加工科	6か月	R4.5	R4.10		12	5	4	33.3%	0	0	4	4	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
8 金属加工科	6か月	R4.8	R5.1		12	6	6	50.0%	2	1	4	4	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
9 金属加工科	6か月	R4.11	R5.4		12	4	3	25.0%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
10 金属加工科	6か月	R4.11	R5.7		12	1	1	8.3%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	12	48	16	14	29.2%	4	2	18	18	100.0%					0	0
11 住宅リフォーム技術科	6か月	R4.1	R4.6	11	/	/	/	/	1	1	10	9	90.9%	72.7%	90.9%	90.9%	90.9%	1	
12 住宅リフォーム技術科	6か月	R4.4	R4.9		15	13	12	80.0%	1	0	11	10	90.9%	54.5%	72.7%	90.9%	90.9%	1	
13 住宅リフォーム技術科	6か月	R4.7	R4.12		15	13	13	86.7%	4	3	9	9	100.0%	50.0%	66.7%	91.7%	100.0%	0	
14 住宅リフォーム技術科	6か月	R4.10	R5.3		15	13	13	86.7%	1	1	12	11	92.3%	69.2%	76.9%	84.6%	92.3%	1	
15 住宅リフォーム技術科	6か月	R5.1	R5.6		15	11	10	66.7%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	11	60	50	48	80.0%	7	5	42	39	93.6%					3	0
16 ビル管理サービス科	6か月	R3.12	R4.5	11	/	/	/	/	1	0	10	10	100.0%	40.0%	90.0%	100.0%	100.0%	0	
17 ビル管理サービス科	6か月	R4.3	R4.8	11	/	/	/	/	0	0	11	10	90.9%	45.5%	63.6%	81.8%	90.9%	1	
18 ビル管理サービス科	6か月	R4.6	R4.11		15	11	11	73.3%	3	2	8	7	90.0%	50.0%	60.0%	60.0%	90.0%	1	
19 ビル管理サービス科	6か月	R4.9	R5.2		15	15	14	93.3%	3	3	11	8	78.6%	64.3%	78.6%	78.6%	78.6%	3	
20 ビル管理サービス科	6か月	R4.12	R5.5		15	15	14	93.3%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
21 ビル管理サービス科	6か月	R5.3	R5.8		15	10	9	60.0%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	22	60	51	48	80.0%	7	5	40	35	88.9%					5	0
22 電気設備技術科	6か月	R3.11	R4.4	12	/	/	/	/	0	0	12	9	75.0%	50.0%	75.0%	75.0%	75.0%	3	
23 電気設備技術科	6か月	R4.5	R4.10		15	9	9	60.0%	0	0	9	8	88.9%	55.6%	77.8%	88.9%	88.9%	1	
24 電気設備技術科	6か月	R4.8	R5.1		15	12	12	80.0%	0	0	12	12	100.0%	41.7%	66.7%	75.0%	100.0%	0	
25 電気設備技術科	6か月	R4.11	R5.4		15	3	3	20.0%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	12	45	24	24	53.3%	0	0	33	29	87.9%					4	0
26 ICT生産サポート科	6か月	R4.3	R4.8	24	/	/	/	/	2	1	22	21	95.7%	65.2%	82.6%	91.3%	95.7%	1	
27 ICT生産サポート科	6か月	R4.9	R5.2		24	33	24	100.0%	1	1	23	22	95.8%	79.2%	95.8%	95.8%	95.8%	1	
28 ICT生産サポート科	6か月	R5.3	R5.8		24	26	24	100.0%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	24	48	59	48	100.0%	3	2	45	43	95.7%					2	0
29 ビジネスワーク科	6か月	R3.12	R4.5	20	/	/	/	/	3	3	17	15	90.0%	70.0%	85.0%	90.0%	90.0%	2	
30 ビジネスワーク科	6か月	R4.6	R4.11		20	40	20	100.0%	1	1	19	19	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0	
31 ビジネスワーク科	6か月	R4.12	R5.5		20	28	20	100.0%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
小計	—	—	—	20	40	68	40	100.0%	4	4	36	34	95.0%					2	0
合計	—	—	—	94	361	299	252	69.8%	33	24	245	227	93.3%					18	0

②短期課程活用型デュアルシステム

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況	就職状況			就職率				未就職者数	次年度繰越者	
					定員	応募者	入所者	入所率		うち就職者	修了者	就職者	現状	修了時	1か月	2か月			3か月
24 電気設備技術科	6か月	R4.2	R4.7	8	/	/	/	/	2	1	6	5	85.7%	28.6%	71.4%	71.4%	85.7%	1	
24 電気設備技術科	6か月	R5.2	R5.7		15	4	4	26.7%	0	0	/	/	/	/	/	/	/	/	/
合計	—	—	—	8	15	4	4	26.7%	2	1	6	5	85.7%					1	0

③橋渡し訓練

訓練科名	訓練期間	入所月	修了月	前年度繰越者	入所状況				中退状況	就職状況			
					定員	応募者	入所者	入所率		うち就職者	修了者	就職者	
25 IICT生産サポート科	1か月	R4.8	R4.8	/	15	33	24	160.0%					
26 IICT生産サポート科	1か月	R5.2	R5.2	/	15	24	18	120.0%					
合計	—	—	—	/	30	57	42	140.0%	0	0			

入所・修了・就職状況

	定員	入所者数	入所率	就職状況(修了後3か月)
				就職率
全体	406	298	73.4%	93.1%
アビリティ訓練	361	252	69.8%	93.3%
①デュアルシステム	15	4	26.7%	85.7%
②橋渡し訓練	30	42	140.0%	

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。

(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。

令和4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		就職者		就職率	雇用保険就職率	実施機関	
			開始	終了	月数					就職	就職	うち65超	うち雇保						
基礎コース	初歩から学ぶビジネスパソコン基礎科	益田	R4.4.13	R4.7.12	3	15	9	8	53.3%	2	1	6	3	0	1	57.0%	14.0%	(株)ソコロシステムズ	
	しっかり学ぶパソコン基礎科	松江	R4.4.14	R4.7.13	3	12	9	9	75.0%	1	0	8	4	0	4	50.0%	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	R4.9.13	R4.12.12	3	12	9	8	66.7%	2	1	6	5	0	3	85.0%	42.0%	(株)ソコロシステムズ	
	しっかり学ぶパソコン基礎科	松江	R4.10.1	R4.12.28	3	12	4											(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	R5.3.23	R5.6.22	3	12	8	8	66.7%	0	0	8	4			50.0%		(株)ソコロシステムズ	
訓練認定規模 基礎コース 計70人(地域ニーズ枠を含む)						63	39	33	64.7%	5	2	28	16	0	8	60.0%	36.0%		
実践コース	介護福祉人材育成科	松江	R4.6.30	R4.9.29	3	15	8	8	53.3%	0	0	8	7	2	3	87.0%	50.0%	(株)グローバル	
	介護福祉人材育成科	松江	R4.10.3	R4.12.28	3	15	5	5	33.3%	0	0	5	4	0	4	80.0%	80.0%	(株)グローバル	
	介護福祉人材育成科	松江	R5.1.17	R5.4.14	3	15	7	7	46.7%	0	0	7	6	1	5	85.0%	83.0%	(株)グローバル	
	はじめての介護科	出雲	R5.1.19	R5.4.17	3	15	9	9	60.0%	0	0	9	8	0	6	88.0%	66.0%	(株)おはつ	
	訓練認定規模 介護系 60人						60	29	29	48.3%	0	0	29	25	3	18	89.0%	69.0%	
	訓練認定規模 デジタル系 45人(IT30人、WEBデザイン15人)						0	0	0		0	0	0	0	0	0			
	即戦力になるためのオフィス実践科(短時間)	松江	R4.7.12	R4.10.11	3	15	6	5	33.3%	0	0	5	2	0	1	40.0%	20.0%	(有)くりっく	
	はじめての介護科(短時間)	松江	R4.8.4	R4.9.30	1	12	5	5	41.7%	1	0	4	3	0	2	75.0%	50.0%	(株)おはつ	
	即戦力になるためのオフィス実践科(短時間)	松江	R4.10.18	R5.1.17	3	15	5	5	33.3%	0	0	5	2	0	2	40.0%	40.0%	(有)くりっく	
	できる事務スタッフ養成科(短時間)	出雲	R4.11.1	R4.12.28	2	15	15	14	93.3%	1	1	13	8	0	7	64.0%	50.0%	(株)島根人材育成	
	即戦力になるためのオフィス実践科(短時間)	松江	R5.1.24	R5.4.22	3	15	4	4	26.7%	0	0	4	3	0	3	75.0%	75.0%	(有)くりっく	
	訓練認定規模 就職氷河期対策/短時間・短時間特例訓練 58人						72	35	33	45.8%	2	1	31	18	0	15	59.0%	46.0%	
	医療事務パソコン科	出雲	R4.11.17	R5.3.16	4	15	19	15	100%	0	0	15	14	0	13	93.0%	86.0%	(学)斐川コア学園	
	パソコンも学べる医療事務科	益田	R4.12.20	R5.3.17	3	15	10	10	66.7%	2	1	8	8	0	8	100%	88.0%	(株)ソコロシステムズ	
	訓練認定規模 医療事務系 15人						30	29	25	83.3%	2	1	23	22	0	21	95.0%	87.0%	
	できる事務スタッフ養成科	出雲	R4.4.1	R4.7.29	4	15	16	14	93.3%	1	0	13	13	0	12	100%	92.0%	(株)島根人材育成	
	即戦力になるためのオフィス実践科	松江	R4.5.24	R4.9.22	4	15	13	12	80.0%	0	0	12	8	3	7	88.0%	77.0%	(有)くりっく	
	即戦力になるためのオフィスワーク科	松江	R4.9.28	R4.12.27	3	15	16	14	93.3%	2	1	12	6	0	3	53.0%	23.0%	(有)くりっく	
	FP・パソコン事務実践科	松江	R4.11.15	R5.2.14	3	15	14	12	80.0%	1	0	11	9	0	7	81.0%	63.0%	(株)建築資料研究社	
	即戦力になるためのオフィスワーク科	松江	R4.12.28	R5.3.27	3	15	13	12	80.0%	1	0	11	8	1	8	80.0%	80.0%	(有)くりっく	
FP・パソコン事務実践科	松江	R5.3.1	R5.5.31	3	15	5	5	33.3%	0	0	5	3			60.0%		(株)建築資料研究社		
できる事務スタッフ養成科	出雲	R5.3.1	R5.6.30	4	15	33	15	100%	0	0	15	13			86.0%		(株)島根人材育成		
ビジネスパソコンOA事務科	松江	R5.3.8	R5.6.7	3	12	7	7	58.3%	0	0	7	7			100%		(有)Willさんいん		
即戦力になるためのオフィスワーク科	松江	R5.3.31	R5.6.29	3	15	18	15	100%	0	0	15						(有)くりっく		
ビジネスサポート科	出雲	R5.3.31	R5.7.28	4	15	19	15	100%	0	0	15						(学)斐川コア学園		
訓練認定規模 その他 90人						147	154	121	82.3%	5	1	116	67	4	37	81.0%	66.0%		
訓練認定規模 実践コース 計268人(新規枠を含む)						309	247	208	67.3%	9	3	199	132	7	91				
訓練認定規模 合計338人						372	286	241	66.9%	12	4	196	130	7	84				

※入所率は開講コースのみ計上

※就職率は確定分のみ計上

島根労働局発表

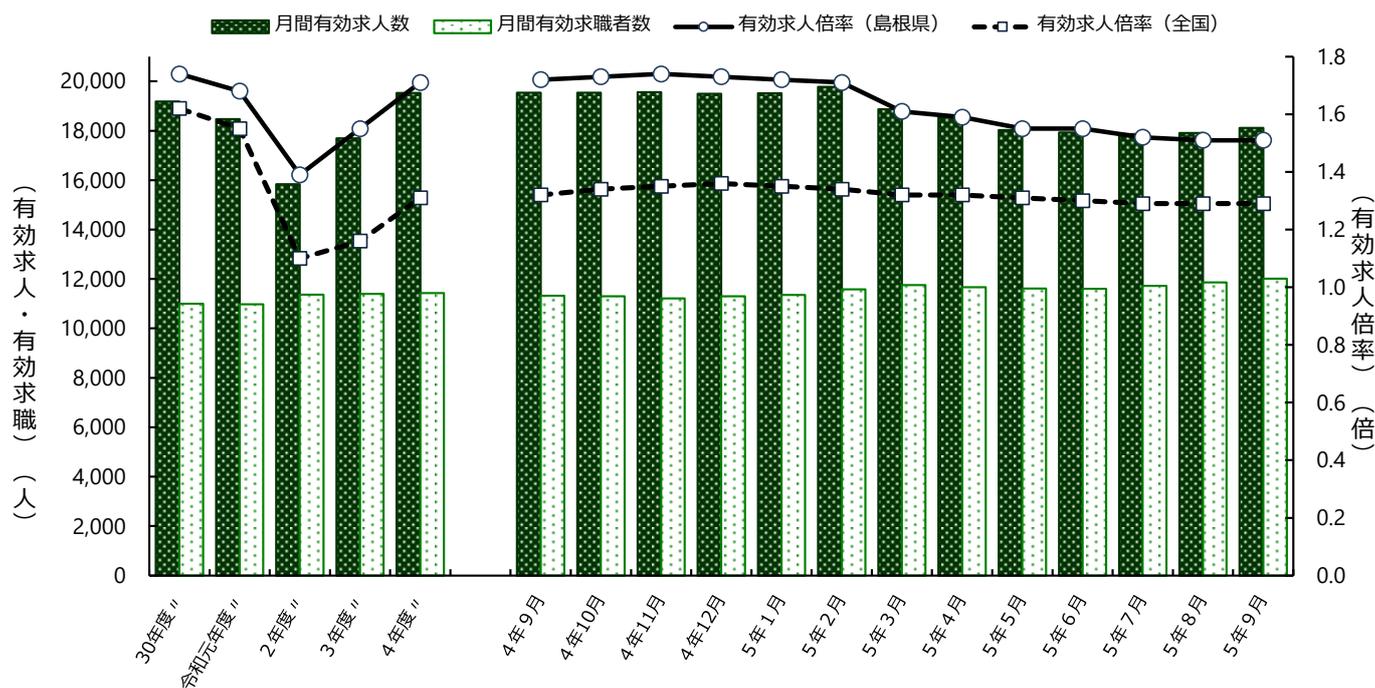
令和5年10月31日(火)

担 職業安定部職業安定課 長 後藤 宏光
 課長補佐 藤村 純
 当 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5年9月分）

- 9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.51倍となり、前月の1.51倍と同水準でした。
- 月間有効求人数（季節調整値）は18,119人で、前月比で211人（1.2%）増加しました。
- 月間有効求職者数（季節調整値）は12,017人で、前月比で151人（1.3%）増加しました。
- 就職件数は955件で、前年同月比で51件（5.1%）減少しました。
- 雇用保険被保険者数は200,460人で、前年同月比で2,462人（1.2%）減少しました。
- 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。

求人、求職及び求人倍率の推移



項目	年月	30年度 平均	元年度 平均	2年度 平均	3年度 平均	4年度 平均	4年9月	4年10月	4年11月	4年12月
月間有効求人数		19,184	18,475	15,841	17,691	19,526	19,538	19,540	19,561	19,501
月間有効求職者数		11,002	10,973	11,368	11,402	11,431	11,327	11,303	11,219	11,301
有効求人倍率(島根県)		1.74	1.68	1.39	1.55	1.71	1.72	1.73	1.74	1.73
有効求人倍率(全国)		1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36
項目	年月	5年1月	5年2月	5年3月	5年4月	5年5月	5年6月	5年7月	5年8月	5年9月
月間有効求人数		19,521	19,778	18,872	18,549	18,023	17,932	17,865	17,908	18,119
月間有効求職者数		11,358	11,584	11,751	11,663	11,616	11,599	11,725	11,866	12,017
有効求人倍率(島根県)		1.72	1.71	1.61	1.59	1.55	1.55	1.52	1.51	1.51
有効求人倍率(全国)		1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.29

(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4年12月以前の数値は、令和5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17,854人で、前年同月に比べ1,474人（7.6%）減少した。

月間有効求職者数（原数値）は11,810人で、前年同月に比べ712人（6.4%）増加した。

有効求人倍率（原数値）は1.51倍で、前年同月に比べ0.23ポイント低下した。

		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	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
	4年9月～5年9月	19,328	19,676	19,698	19,441	19,870	20,482	19,717	18,376	17,855	17,672	17,336	17,715	17,854
月間有効求職者数	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
	4年9月～5年9月	11,098	11,027	10,801	10,337	10,754	11,490	12,156	12,740	12,618	12,229	11,548	11,701	11,810
有効求人倍率	4年9月～5年9月	1.74	1.78	1.82	1.88	1.85	1.78	1.62	1.44	1.42	1.45	1.50	1.51	1.51

〈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 1.47 (1.67)				隠岐の島 1.72 (2.25)	県央 1.38 (1.64)		県西部 1.71 (2.01)	
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）	1.48 (1.77)	1.25 (1.16)	1.51 (1.67)	1.47 (1.54)	1.72 (2.25)	1.28 (1.63)	1.61 (1.68)	1.46 (2.15)	2.05 (1.85)
うち正社員 （前年同月）	1.26 (1.34)	0.94 (0.89)	1.19 (1.27)	1.36 (1.45)	1.47 (1.76)	1.11 (1.43)	1.95 (1.62)	1.48 (2.14)	1.85 (1.75)

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6,240人で、前年同月に比べ994人（13.7%）減少した。

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
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
4年9月～5年9月	7,234	7,001	7,030	6,968	7,073	7,892	6,624	6,280	6,516	6,298	5,889	6,610	6,240
前年同月比 （%）	8.3	5.3	9.5	5.0	▲2.0	12.1	▲7.9	▲8.3	▲4.7	▲13.1	▲10.0	▲4.2	▲13.7

(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、「J金融業、保険業」（88.1%増）、「M宿泊業、飲食サービス業」（30.4%増）などで増加し、「D建設業」（17.7%減）、「E製造業」（24.1%減）、「H運輸業、郵便業」（24.0%減）、「I卸売業、小売業」（24.4%減）、「N生活関連サービス業、娯楽業」（19.1%減）、「P医療、福祉」（13.3%減）、「Rサービス業」（19.0%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)	64	23	87	2.4
	C 鉱 業, 採石業, 砂利採取業 (05)	6	0	6	▲ 33.3
	D 建 設 業 (06~08)	617	30	647	▲ 17.7
	E 製 造 業 (09~32)	382	120	502	▲ 24.1
	09 食 料 品 製 造 業	89	57	146	▲ 5.2
	10 飲 料・たばこ・飼料製造業	12	6	18	▲ 14.3
	11 織 維 工 業	21	8	29	▲ 44.2
	12 木 材・木製品製造業	35	4	39	14.7
	13 家 具・装 備 品 製 造 業	8	1	9	50.0
	14 パ ル プ・紙・紙加工品製造業	10	4	14	▲ 36.4
	15 印 刷・同 関 連 業	5	0	5	▲ 66.7
	16 化 学 工 業	6	0	6	▲ 82.9
	17 石 油 製 品・石炭製品製造業	0	0	0	▲ 100.0
	18 プ ラ ス チ ッ ク 製 品 製 造 業	15	4	19	▲ 52.5
	19 ゴ ム 製 品 製 造 業	5	5	10	▲ 37.5
	21 窯 業・土石製品製造業	16	5	21	▲ 48.8
	22 鉄 鋼 業	21	0	21	▲ 32.3
	23 非 鉄 金 属 製 造 業	0	0	0	-
	24 金 属 製 品 製 造 業	25	1	26	▲ 10.3
	25 は ん 用 機 械 器 具 製 造 業	24	5	29	141.7
	26 生 産 用 機 械 器 具 製 造 業	11	1	12	▲ 53.8
	27 業 務 用 機 械 器 具 製 造 業	4	0	4	▲ 20.0
	28 電 子 部 品・デバイス・電子回路製造業	33	9	42	20.0
	29 電 気 機 械 器 具 製 造 業	16	5	21	▲ 43.2
	30 情 報 通 信 機 械 器 具 製 造 業	2	1	3	▲ 40.0
	31 輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業	20	2	22	▲ 38.9
	20・32 そ の 他 の 製 造 業	4	2	6	▲ 14.3
	F 電 気・ガス・熱供給・水道業 (33~36)	4	0	4	33.3
	G 情 報 通 信 業 (37~41)	55	59	114	▲ 6.6
	H 運 輸 業, 郵 便 業 (42~49)	173	45	218	▲ 24.0
	I 卸 売 業, 小 売 業 (50~61)	452	427	879	▲ 24.4
	J 金 融 業, 保 険 業 (62~67)	65	14	79	88.1
K 不 動 産 業, 物 品 賃 貸 業 (68~70)	34	12	46	12.2	
L 学 術 研 究, 専 門・技 術 サ ー ビ ス 業 (71~74)	116	41	157	14.6	
M 宿 泊 業, 飲 食 サ ー ビ ス 業 (75~77)	134	428	562	30.4	
N 生 活 関 連 サ ー ビ ス 業, 娯 楽 業 (78~80)	112	104	216	▲ 19.1	
O 教 育, 学 習 支 援 業 (81・82)	50	103	153	12.5	
P 医 療, 福 祉 (83~85)	730	577	1,307	▲ 13.3	
Q 複 合 サ ー ビ ス 事 業 (86・87)	28	19	47	20.5	
R サ ー ビ ス 業 (88~96)	804	316	1,120	▲ 19.0	
91 職 業 紹 介・労 働 者 派 遣 業	226	40	266	▲ 49.1	
92 そ の 他 の 事 業 サ ー ビ ス 業	315	255	570	▲ 0.5	
S, T 公 務・そ の 他 (97~99)	38	58	96	▲ 28.4	
合 計		3,864	2,376	6,240	▲ 13.7

(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1.30倍で、前年同月に比べ0.13ポイント低下した。

有効求人数（原数値）17,854人のうち正社員求人数は8,820人で、有効求人全数に占める割合は49.4%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
4年9月	1.72	1.43	19,328	8,899	46.0	11,098	6,239	56.2
10月	1.73	1.44	19,676	8,998	45.7	11,027	6,262	56.8
11月	1.74	1.48	19,698	9,054	46.0	10,801	6,118	56.6
12月	1.73	1.50	19,441	8,735	44.9	10,337	5,828	56.4
5年1月	1.72	1.44	19,870	8,882	44.7	10,754	6,164	57.3
2月	1.71	1.37	20,482	9,069	44.3	11,490	6,619	57.6
3月	1.61	1.29	19,717	9,059	45.9	12,156	6,996	57.6
4月	1.59	1.22	18,376	8,634	47.0	12,740	7,055	55.4
5月	1.55	1.23	17,855	8,508	47.7	12,618	6,920	54.8
6月	1.55	1.26	17,672	8,444	47.8	12,229	6,725	55.0
7月	1.52	1.28	17,336	8,380	48.3	11,548	6,553	56.7
8月	1.51	1.29	17,715	8,657	48.9	11,701	6,726	57.5
9月	1.51	1.30	17,854	8,820	49.4	11,810	6,775	57.4

(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2,447人で、前年同月に比べ183人(8.1%)増加した。

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
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
4年9月～ 5年9月	2,264	2,301	2,114	1,887	2,794	2,840	2,913	3,661	2,534	2,414	2,242	2,327	2,447
前年同月比(%)	▲ 3.8	2.1	0.1	▲ 2.2	5.3	18.1	3.7	0.8	2.5	0.8	9.8	1.7	8.1

(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、在職者（18.7%増）、離職者（1.2%増）、無業者（9.5%増）とも増加した。

態様別常用新規求職者（パートタイムを含む）の推移

	9月	10月	11月	12月	5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
新規求職者	2,244	2,284	2,093	1,831	2,736	2,813	2,894	3,623	2,502	2,388	2,217	2,308	2,417
前年同月比(%)	▲ 3.1	3.4	0.5	▲ 2.2	5.4	18.5	4.4	1.9	2.5	0.9	10.2	1.9	7.7
在職者	734	727	756	732	996	1,181	1,045	682	738	763	739	814	871
前年同月比(%)	▲ 12.4	▲ 6.0	6.0	▲ 0.9	1.8	10.8	4.1	▲ 3.4	5.4	▲ 9.3	13.2	6.4	18.7
離職者	1,299	1,361	1,125	957	1,522	1,399	1,531	2,586	1,498	1,394	1,262	1,293	1,315
前年同月比(%)	2.9	10.6	▲ 2.0	0.2	7.4	23.3	2.7	2.2	3.4	8.8	8.0	▲ 0.5	1.2
事業主都合	230	305	206	212	298	321	335	817	310	275	244	205	244
前年同月比(%)	16.2	10.5	▲ 2.8	▲ 1.9	5.3	54.3	13.9	11.2	7.6	25.0	16.7	▲ 7.2	6.1
自己都合	987	970	852	688	1,131	993	1,101	1,562	1,083	1,036	950	1,000	992
前年同月比(%)	0.4	8.4	▲ 0.4	2.4	9.2	17.5	1.1	▲ 0.3	3.8	7.0	7.7	▲ 0.4	0.5
自営	27	24	28	21	38	33	28	25	38	22	25	30	30
前年同月比(%)	▲ 25.0	14.3	3.7	▲ 25.0	▲ 13.6	17.9	3.7	8.7	▲ 7.3	0.0	▲ 26.5	15.4	11.1
無業者	211	196	212	142	218	233	318	355	266	231	216	201	231
前年同月比(%)	▲ 1.9	▲ 4.4	▲ 4.5	▲ 20.2	7.9	35.5	15.2	10.9	▲ 9.2	▲ 5.7	13.7	0.5	9.5

3 就職の状況

9月の就職件数は955件で、前年同月に比べ51件（5.1%）減少した。

就職率は39.0%で、前年同月に比べ5.4ポイント低下した。

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
年	月					
3年	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
5年	9月	1,006	5.0	44.4	3.7	2,264
	10月	940	▲ 7.1	40.9	▲ 4.0	2,301
	11月	931	▲ 6.9	44.0	▲ 3.4	2,114
	12月	783	▲ 10.4	41.5	▲ 3.8	1,887
	1月	769	▲ 5.2	27.5	▲ 3.1	2,794
	2月	1,111	9.8	39.1	▲ 3.0	2,840
	3月	1,519	9.9	52.1	2.9	2,913
	4月	1,051	▲ 2.3	28.7	▲ 0.9	3,661
	5月	1,136	5.0	44.8	1.0	2,534
	6月	1,079	▲ 4.5	44.7	▲ 2.5	2,414
	7月	889	0.3	39.7	▲ 3.7	2,242
	8月	845	▲ 8.8	36.3	▲ 4.2	2,327
9月	955	▲ 5.1	39.0	▲ 5.4	2,447	

(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

9月の計画受理件数は6件、対象労働者数は395人だった。

	令和3年度	令和4年度	4年				5年					7月	8月	9月	
			9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月				6月
計画受理件数(件)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8	9	6
対前年同月比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
対象労働者数(人)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	141	2141	462	395
対前年同月比(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注1) 同じ事業所で休業と教育訓練を実施した場合、休業と教育訓練ごとにそれぞれ計画数1件としてカウントしている。

(注2) 令和2年5月から令和5年6月(判定基礎期間初日があるもの)までは休業等計画届の提出が不要になっていた。

5 人員整理の状況

9月の人員整理実施事業所は22事業所で、前年同月に比べ5事業所(18.5%)減少した。

22事業所を産業別で見ると、「製造業」、「卸売業、小売業」が6事業所、「医療、福祉」が3事業所などとなった。

解雇者数は77人で、前年同月に比べ26人(51.0%)増加した。

解雇者数77人を産業別で見ると、「卸売業、小売業」が40人、「製造業」が20人、「建設業」が5人などとなった。

月別人員整理の状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	4年				5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	497	373	366	27	31	25	30	32	28	37	64	39	28	26	26	22
前年同月比(%)	47.5	▲24.9	▲1.9	8.0	0.0	78.6	▲9.1	▲17.9	47.4	37.0	20.8	77.3	7.7	▲18.8	13.0	▲18.5
解雇者数(人)	1,356	984	908	51	76	48	63	126	59	126	227	91	74	63	63	77
前年同月比(%)	38.5	▲27.4	▲7.7	▲13.6	0.0	23.1	▲8.7	26.0	18.0	38.5	32.0	213.8	94.7	1.6	8.6	51.0

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	22			2	6				6	1	2		2		3			
構成比(%)	100			9.1	27.3				27.3	4.5	9.1		9.1		13.6			
解雇者(人)	77			5	20				40	2	4		3		3			
構成比(%)	100			6.5	26.0				51.9	2.6	5.2		3.9		3.9			

6 雇用保険の状況

雇用保険受給資格決定件数は616件で、前年同月と比べ3件(0.5%)増加した。

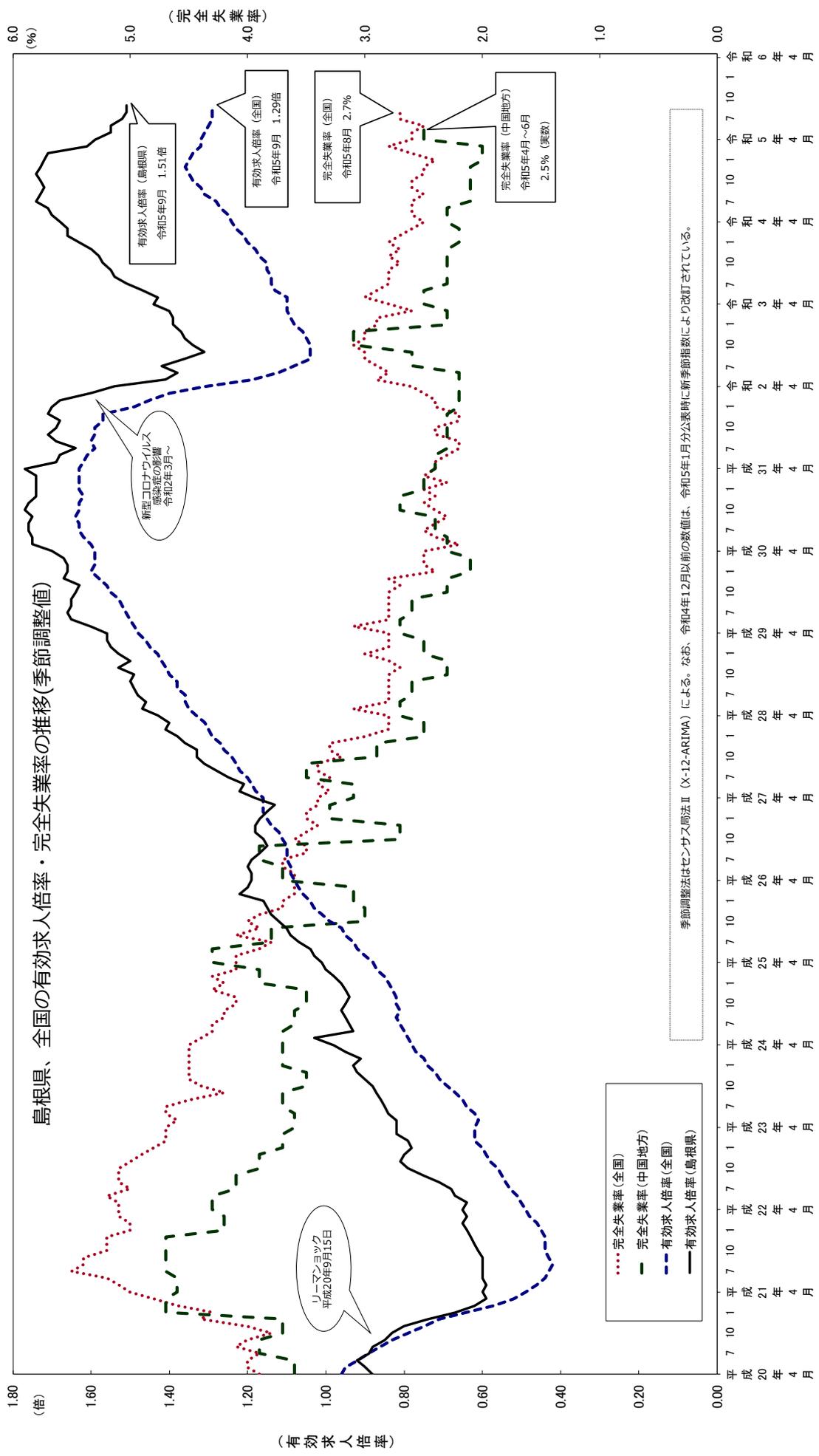
雇用保険受給者実人員2,440人で、前年同月と比べ117人(5.0%)増加した。

雇用保険被保険者数は200,460人で、前年同月と比べ2,462人(1.2%)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

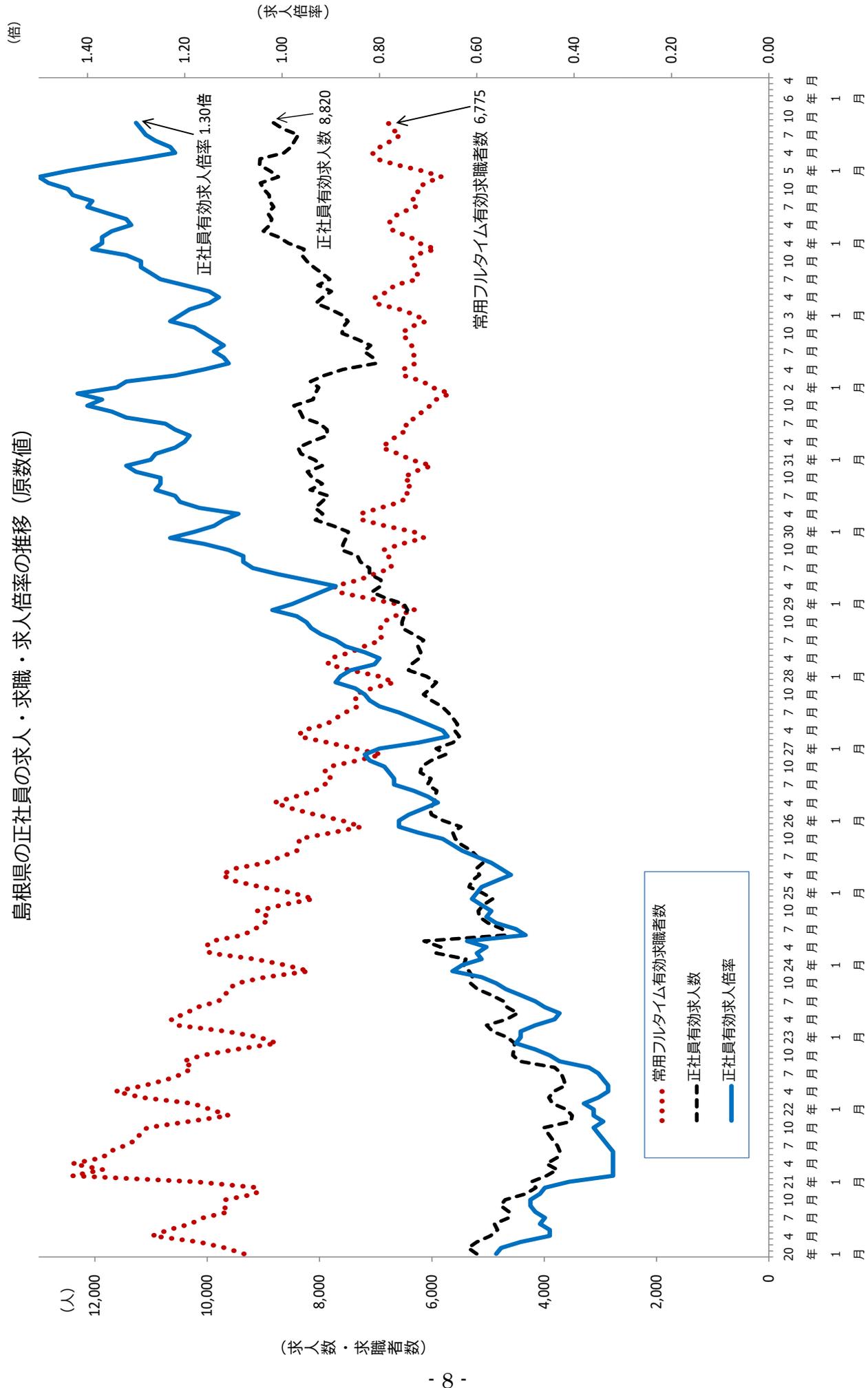
	4年				5年								
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
受給資格決定件数(件)	613	676	532	479	677	625	750	1,265	877	728	562	638	616
前年同月比(%)	1.8	8.9	11.8	6.2	9.9	37.7	18.9	▲0.8	7.1	20.5	6.0	▲2.6	0.5
受給者実人員(人)	2,323	2,140	2,073	1,949	2,059	2,007	2,098	2,139	2,372	2,504	2,619	2,595	2,440
前年同月比(%)	▲9.4	▲6.1	▲8.2	▲6.3	2.2	7.4	10.2	8.5	15.7	5.5	9.6	2.4	5.0
被保険者数(人)	202,922	202,205	202,419	202,137	201,143	200,821	200,145	199,187	200,643	200,763	200,894	200,588	200,460
前年同月比(%)	▲0.6	▲0.8	▲0.8	▲0.8	▲0.9	▲1.0	▲1.0	▲1.0	▲1.1	▲1.2	▲1.2	▲1.2	▲1.2

(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)



季節調整済新規求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年計	年度計
1967年	42年	0.83	0.83	0.95	0.72	0.76	0.73	0.84	0.81	0.92	0.76	0.85	0.80	0.83	0.82
1968年	43年	0.87	0.79	0.84	0.93	0.90	0.92	0.83	0.66	0.86	0.94	0.82	0.84	0.85	0.87
1969年	44年	0.92	0.88	0.95	0.84	0.75	0.85	0.92	0.88	0.95	0.88	0.81	1.03	0.88	0.88
1970年	45年	0.85	0.94	0.99	0.92	0.91	0.85	0.91	0.92	0.84	0.81	0.83	0.98	0.87	0.85
1971年	46年	0.82	0.77	0.82	0.96	0.99	1.00	1.02	0.86	0.78	0.87	0.94	0.88	0.88	0.92
1972年	47年	0.94	1.00	0.94	0.98	0.95	1.04	0.98	1.18	1.33	1.33	1.30	1.51	1.11	1.22
1973年	48年	1.54	1.42	1.33	1.53	1.42	1.53	1.49	1.47	1.44	1.61	1.55	1.45	1.47	1.45
1974年	49年	1.33	1.36	1.28	1.13	1.10	1.04	1.08	0.92	1.05	0.97	0.95	0.93	1.08	0.99
1975年	50年	1.02	0.93	0.82	0.94	0.94	0.94	0.88	0.98	1.05	1.08	0.99	0.98	0.96	1.02
1976年	51年	1.15	1.09	1.11	1.08	1.21	1.13	1.17	1.16	1.11	0.95	1.13	1.07	1.11	1.07
1977年	52年	0.86	0.87	0.98	1.01	0.89	0.83	0.92	1.04	0.85	0.85	0.84	0.77	0.91	0.89
1978年	53年	0.86	0.81	0.95	0.92	0.93	0.89	1.02	0.95	0.96	0.99	1.02	1.07	0.95	0.99
1979年	54年	0.91	1.01	1.08	1.08	1.07	1.04	0.92	1.06	1.42	1.08	1.07	1.32	1.12	1.13
1980年	55年	1.16	1.07	1.20	1.12	1.02	1.14	1.27	1.03	1.08	1.09	1.06	0.91	1.10	1.10
1981年	56年	1.17	1.19	1.03	1.13	1.09	1.15	1.26	1.05	1.04	1.06	1.05	1.09	1.11	1.09
1982年	57年	0.94	1.07	1.09	0.95	1.15	1.05	1.08	1.14	0.93	1.15	0.95	0.93	1.04	1.03
1983年	58年	1.00	1.07	0.93	0.93	1.00	0.96	1.00	1.22	1.16	1.23	1.15	1.34	1.08	1.13
1984年	59年	1.24	1.00	1.45	1.36	1.33	1.40	1.32	1.34	1.34	1.24	1.25	1.36	1.29	1.30
1985年	60年	1.31	1.25	1.21	1.31	1.19	1.18	1.16	1.16	1.20	1.14	1.15	1.27	1.21	1.21
1986年	61年	1.19	1.41	1.26	1.20	1.24	1.26	1.16	1.23	1.21	1.28	1.23	1.19	1.22	1.21
1987年	62年	1.23	1.25	1.15	1.16	1.18	1.11	1.40	1.37	1.33	1.44	1.52	1.41	1.27	1.32
1988年	63年	1.39	1.38	1.44	1.50	1.45	1.48	1.67	1.61	1.67	1.64	1.86	1.70	1.55	1.65
1989年	元年	1.76	1.61	1.92	1.95	2.08	2.12	2.11	2.06	2.25	2.16	2.13	2.30	2.02	2.19
1990年	2年	2.97	1.87	2.29	2.53	2.38	2.43	2.26	2.24	2.31	2.32	2.33	2.33	2.35	2.38
1991年	3年	2.55	2.37	2.24	2.40	2.55	2.36	2.32	2.39	2.41	2.24	2.36	2.49	2.41	2.32
1992年	4年	2.18	2.11	2.33	2.33	2.32	2.22	1.99	2.10	2.05	2.18	1.98	1.95	2.08	2.00
1993年	5年	1.85	1.86	1.77	1.75	1.77	1.78	1.86	1.79	1.73	1.76	1.86	1.81	1.78	1.77
1994年	6年	1.80	1.84	1.66	1.74	1.71	1.70	2.02	1.76	1.70	2.17	1.77	1.75	1.79	1.77
1995年	7年	1.61	1.72	1.79	1.67	1.67	1.77	1.56	1.59	1.52	1.43	1.49	1.45	1.60	1.58
1996年	8年	1.74	1.46	1.74	1.70	1.77	1.83	1.82	1.64	1.80	1.69	1.78	1.86	1.74	1.75
1997年	9年	1.84	1.76	1.65	1.66	1.74	1.68	1.65	1.65	1.79	1.66	1.64	1.66	1.69	1.63
1998年	10年	1.50	1.54	1.54	1.52	1.43	1.44	1.36	1.48	1.30	1.30	1.35	1.34	1.41	1.37
1999年	11年	1.42	1.43	1.23	1.48	1.23	1.28	1.38	1.37	1.30	1.42	1.44	1.43	1.35	1.37
2000年	12年	1.40	1.41	1.43	1.46	1.40	1.39	1.51	1.44	1.43	1.41	1.37	1.47	1.43	1.41
2001年	13年	1.49	1.36	1.32	1.28	1.33	1.25	1.20	1.17	1.27	1.07	1.12	1.04	1.24	1.16
2002年	14年	0.96	1.16	1.07	1.05	1.09	1.25	1.08	1.14	1.05	1.14	1.01	1.07	1.09	1.09
2003年	15年	1.15	1.05	1.02	1.14	1.03	1.09	1.19	1.10	1.16	1.23	1.15	1.13	1.12	1.13
2004年	16年	1.07	1.15	1.08	1.11	1.15	1.12	1.11	1.13	1.13	1.13	1.30	1.22	1.13	1.17
2005年	17年	1.19	1.34	1.26	1.27	1.21	1.23	1.25	1.23	1.27	1.33	1.40	1.35	1.28	1.30
2006年	18年	1.38	1.40	1.37	1.31	1.45	1.31	1.36	1.30	1.39	1.33	1.29	1.45	1.35	1.36
2007年	19年	1.42	1.30	1.49	1.44	1.44	1.44	1.48	1.40	1.34	1.36	1.28	1.38	1.40	1.39
2008年	20年	1.40	1.39	1.36	1.38	1.41	1.39	1.34	1.38	1.33	1.28	1.25	0.99	1.33	1.21
2009年	21年	0.94	1.02	1.02	1.15	1.05	1.09	1.24	1.00	1.11	1.14	1.19	1.09	1.09	1.13
2010年	22年	1.19	1.17	1.09	1.13	1.11	1.16	1.12	1.23	1.33	1.30	1.27	1.32	1.19	1.24
2011年	23年	1.30	1.26	1.29	1.24	1.35	1.36	1.39	1.34	1.48	1.41	1.39	1.66	1.36	1.41
2012年	24年	1.48	1.36	1.58	1.55	1.56	1.49	1.57	1.54	1.46	1.50	1.54	1.55	1.51	1.55
2013年	25年	1.54	1.59	1.71	1.66	1.62	1.67	1.69	1.70	1.76	1.73	1.77	1.79	1.68	1.75
2014年	26年	1.85	1.96	1.81	1.77	1.83	1.86	1.70	1.80	1.78	1.76	1.85	1.80	1.82	1.78
2015年	27年	1.72	1.67	1.85	1.89	1.68	1.81	2.06	1.86	2.00	2.11	1.97	2.02	1.88	1.97
2016年	28年	2.25	2.01	2.04	2.25	2.12	2.01	2.23	2.37	2.15	2.26	2.34	2.16	2.17	2.21
2017年	29年	2.20	2.36	2.23	2.18	2.47	2.45	2.34	2.42	2.30	2.38	2.45	2.43	2.34	2.39
2018年	30年	2.33	2.43	2.50	2.38	2.56	2.70	2.45	2.59	2.60	2.55	2.57	2.59	2.51	2.56
2019年	31年、元年	2.53	2.64	2.62	2.64	2.52	2.50	2.40	2.66	2.58	2.56	2.35	2.77	2.54	2.52
2020年	2年	2.50	2.56	2.50	2.21	2.40	2.29	2.52	2.28	2.22	2.45	2.39	2.45	2.40	2.39
2021年	3年	2.53	2.45	2.50	2.50	2.32	2.63	2.73	2.67	2.65	2.69	2.71	2.79	2.57	2.67
2022年	4年	2.71	2.91	2.82	2.65	2.96	2.97	2.96	2.85	3.00	2.84	2.95	2.91	2.87	2.81
2023年	5年	2.59	2.84	2.52	2.49	2.69	2.60	2.40	2.60	2.37					

(注) 1 月別の数値は季節調整値である。なお、令和4年12月以前の数値は、令和5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。

2 年計及び年度計は原数値。

季節調整済有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

西暦	和暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年計	年度計
1967年	42年	0.66	0.67	0.68	0.68	0.71	0.72	0.75	0.70	0.75	0.79	0.79	0.80	0.72	0.75
1968年	43年	0.79	0.77	0.75	0.82	0.85	0.87	0.85	0.79	0.85	0.90	0.85	0.85	0.82	0.85
1969年	44年	0.86	0.87	0.88	0.90	0.88	0.87	0.88	0.94	0.98	0.94	1.01	1.08	0.92	0.96
1970年	45年	1.01	1.05	1.04	1.01	1.00	1.00	0.99	0.97	0.94	0.91	0.95	0.97	0.98	0.98
1971年	46年	1.02	1.01	0.95	0.96	0.98	1.00	1.04	1.03	0.98	0.96	0.94	0.96	0.98	0.98
1972年	47年	0.96	0.96	0.98	0.95	1.09	1.06	1.09	1.13	1.23	1.28	1.33	1.49	1.12	1.27
1973年	48年	1.56	1.60	1.61	1.75	1.69	1.67	1.64	1.64	1.59	1.61	1.70	1.56	1.63	1.59
1974年	49年	1.55	1.40	1.34	1.24	1.16	1.14	1.03	0.97	0.94	0.92	0.91	0.80	1.11	0.94
1975年	50年	0.79	0.76	0.70	0.72	0.73	0.73	0.71	0.65	0.68	0.68	0.68	0.67	0.71	0.70
1976年	51年	0.70	0.73	0.78	0.76	0.83	0.84	0.84	0.88	0.85	0.81	0.80	0.78	0.81	0.79
1977年	52年	0.73	0.66	0.70	0.70	0.64	0.63	0.60	0.61	0.62	0.61	0.59	0.56	0.65	0.62
1978年	53年	0.57	0.58	0.64	0.64	0.65	0.65	0.67	0.68	0.69	0.71	0.72	0.75	0.67	0.71
1979年	54年	0.75	0.75	0.81	0.79	0.81	0.80	0.76	0.78	0.84	0.84	0.89	0.90	0.82	0.85
1980年	55年	0.92	0.90	0.90	0.89	0.90	0.91	0.92	0.92	0.88	0.88	0.84	0.80	0.89	0.87
1981年	56年	0.81	0.83	0.84	0.80	0.81	0.85	0.92	0.88	0.86	0.85	0.84	0.83	0.85	0.84
1982年	57年	0.81	0.78	0.77	0.75	0.75	0.76	0.73	0.73	0.71	0.74	0.71	0.69	0.74	0.72
1983年	58年	0.70	0.69	0.67	0.64	0.64	0.61	0.62	0.67	0.70	0.76	0.76	0.80	0.69	0.72
1984年	59年	0.82	0.79	0.86	0.91	0.94	0.97	0.97	0.98	0.98	0.98	0.95	0.95	0.92	0.96
1985年	60年	0.97	0.96	0.97	0.97	0.97	0.94	0.93	0.89	0.89	0.90	0.89	0.89	0.93	0.91
1986年	61年	0.88	0.91	0.92	0.89	0.94	0.90	0.90	0.91	0.90	0.90	0.91	0.89	0.90	0.90
1987年	62年	0.92	0.90	0.91	0.89	0.86	0.84	0.89	0.91	0.94	0.96	1.00	1.00	0.92	0.95
1988年	63年	1.05	1.07	1.09	1.12	1.10	1.06	1.14	1.19	1.23	1.29	1.37	1.36	1.17	1.25
1989年	元年	1.37	1.36	1.42	1.50	1.57	1.64	1.73	1.76	1.85	1.84	1.88	1.93	1.64	1.81
1990年	2年	2.08	1.98	2.03	2.05	2.09	2.10	2.04	2.01	1.99	1.99	2.04	1.97	2.03	2.04
1991年	3年	2.01	2.04	2.08	2.08	2.16	2.09	2.05	2.07	2.00	2.02	2.00	2.02	2.05	2.01
1992年	4年	1.87	1.89	1.87	1.84	1.84	1.82	1.77	1.72	1.67	1.64	1.59	1.56	1.75	1.65
1993年	5年	1.50	1.46	1.43	1.41	1.37	1.34	1.34	1.36	1.33	1.29	1.30	1.29	1.36	1.33
1994年	6年	1.32	1.31	1.30	1.29	1.27	1.24	1.26	1.30	1.31	1.36	1.32	1.28	1.29	1.28
1995年	7年	1.27	1.27	1.25	1.23	1.19	1.16	1.13	1.09	1.06	1.02	0.97	0.95	1.13	1.08
1996年	8年	1.04	1.07	1.10	1.12	1.16	1.19	1.20	1.19	1.19	1.17	1.20	1.20	1.15	1.18
1997年	9年	1.21	1.21	1.15	1.15	1.18	1.16	1.15	1.14	1.15	1.14	1.13	1.11	1.16	1.12
1998年	10年	1.06	1.02	0.99	0.98	0.96	0.93	0.89	0.88	0.86	0.83	0.81	0.78	0.91	0.85
1999年	11年	0.80	0.78	0.75	0.73	0.72	0.74	0.74	0.75	0.76	0.77	0.79	0.79	0.76	0.77
2000年	12年	0.79	0.79	0.82	0.84	0.84	0.83	0.84	0.85	0.84	0.83	0.82	0.82	0.83	0.83
2001年	13年	0.82	0.82	0.79	0.76	0.75	0.73	0.71	0.69	0.69	0.67	0.65	0.61	0.72	0.67
2002年	14年	0.59	0.60	0.60	0.60	0.60	0.63	0.63	0.64	0.63	0.62	0.61	0.61	0.61	0.62
2003年	15年	0.63	0.63	0.63	0.64	0.63	0.63	0.64	0.63	0.66	0.70	0.70	0.72	0.65	0.67
2004年	16年	0.70	0.70	0.70	0.69	0.69	0.69	0.69	0.70	0.70	0.70	0.72	0.75	0.70	0.71
2005年	17年	0.75	0.74	0.76	0.77	0.78	0.77	0.76	0.80	0.79	0.83	0.85	0.85	0.79	0.82
2006年	18年	0.87	0.88	0.89	0.91	0.89	0.89	0.88	0.86	0.88	0.88	0.87	0.91	0.89	0.90
2007年	19年	0.92	0.92	0.95	0.93	0.94	0.93	0.93	0.94	0.92	0.89	0.87	0.87	0.92	0.91
2008年	20年	0.87	0.88	0.90	0.88	0.90	0.92	0.89	0.88	0.85	0.83	0.80	0.74	0.86	0.79
2009年	21年	0.67	0.62	0.59	0.60	0.59	0.60	0.60	0.60	0.60	0.61	0.62	0.63	0.61	0.61
2010年	22年	0.64	0.65	0.64	0.65	0.64	0.67	0.68	0.71	0.75	0.79	0.81	0.80	0.70	0.74
2011年	23年	0.78	0.79	0.82	0.82	0.82	0.84	0.85	0.86	0.87	0.88	0.90	0.92	0.85	0.88
2012年	24年	0.93	0.91	0.95	0.98	1.03	0.93	0.94	0.95	0.96	0.95	0.94	0.95	0.95	0.96
2013年	25年	0.96	0.98	1.00	1.01	1.03	1.04	1.07	1.09	1.10	1.12	1.14	1.15	1.05	1.11
2014年	26年	1.16	1.22	1.20	1.19	1.19	1.20	1.19	1.17	1.15	1.16	1.18	1.18	1.18	1.17
2015年	27年	1.17	1.15	1.13	1.18	1.22	1.21	1.25	1.28	1.31	1.33	1.33	1.36	1.24	1.30
2016年	28年	1.38	1.41	1.40	1.43	1.47	1.46	1.48	1.49	1.50	1.49	1.53	1.50	1.46	1.50
2017年	29年	1.53	1.55	1.56	1.56	1.60	1.67	1.66	1.65	1.65	1.64	1.63	1.67	1.61	1.64
2018年	30年	1.66	1.66	1.67	1.70	1.75	1.75	1.76	1.76	1.75	1.77	1.76	1.74	1.72	1.74
2019年	31年、元年	1.74	1.74	1.74	1.77	1.69	1.68	1.64	1.69	1.71	1.69	1.68	1.71	1.70	1.68
2020年	2年	1.70	1.68	1.60	1.54	1.41	1.38	1.42	1.36	1.31	1.34	1.36	1.37	1.46	1.39
2021年	3年	1.39	1.39	1.40	1.44	1.43	1.47	1.51	1.54	1.55	1.57	1.58	1.60	1.49	1.55
2022年	4年	1.63	1.66	1.66	1.68	1.70	1.71	1.74	1.73	1.72	1.73	1.74	1.73	1.70	1.71
2023年	5年	1.72	1.71	1.61	1.59	1.55	1.55	1.52	1.51	1.51					

(注) 1 月別の数値は季節調整値である。なお、令和4年12月以前の数値は、令和5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。

2 年計及び年度計は原数値。

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4年 9月	1.72	○ 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10月	1.73	○ 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11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12月	1.73	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 1月	1.72	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 2月	1.71	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 3月	1.61	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 4月	1.59	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 5月	1.55	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 6月	1.55	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 7月	1.52	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 8月	1.51	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。
令和5年 9月	1.51	○ 島根の雇用情勢は、改善の動きが弱まっている。

(注) 月別の数値は季節調整値である。なお、令和4年12月以前の数値は、令和5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。

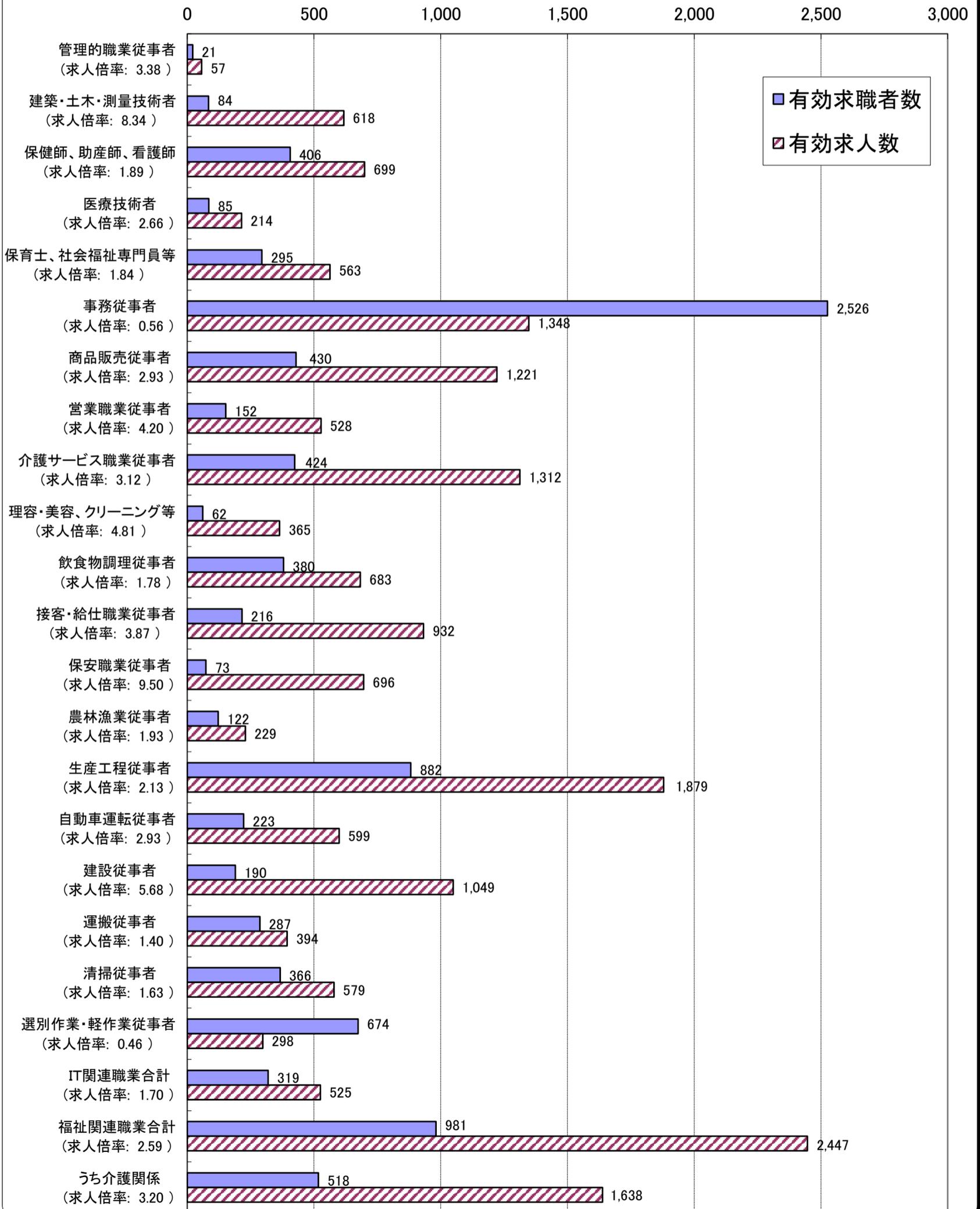
○ 被保険者数

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）

（R5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5年度 島根県の人材育成施策について

令和5年11月21日
島根県商工労働部

1. しまねものづくり人財育成促進事業

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

厚生労働省 地域活性化雇用創造プロジェクト事業費補助金を活用

製造業の
社員の育成に
しまねものづくり
技術人材バンクを活用ませんか!

県の補助制度あり

(※1) 社員の育成
 ■新入社員に基礎技能を身につけさせたい
 ■技能検定にチャレンジさせたい
 ■多能工を養成したい
 ■安全衛生教育(特別教育や職長教育など)をしたい

(※2) しまねものづくり技術人材バンク
 ■自社工場内の若手社員育成に必要な技術・技能指導者を登録し、情報提供・派遣しています。
 ■登録技術者は主に企業の退職者で、熟練技能を有し、若年技能者等の習得に貢献できる方です。
 ■特級・1級技能士、指導員免許などの資格保有者が多数在籍しています。

(※3) 活用
 ■ご希望日程を基本に調整して派遣します。

バンクに登録、活躍して頂ける方の募集もしています。

登録技能者活用の流れ

- 1 技術人材バンクへ問い合わせ
若年技能者の育成をお考えなら先ず電訴ください!
- 2 登録技能者紹介
相談内容をお聞きし、登録技能者を紹介します。
- 3 登録技能者現地協働
自社工場内で、指導計画や謝金の額について打ち合わせします。
- 4 指導開始
自社工場内で計画に基づいて指導を行います。

「しまねものづくり技術バンク」と県補助金を利用した場合のフロー

島根県 補助金 申請 → 製造中小企業の 相談・依頼 紹介 → 技術人材バンク しまねものづくり → 登録 → 熟練技能者

島根県「ものづくり企業人材育成支援補助金」

製造業の中小企業がしまねものづくり技術人材バンク登録技能者を活用して若手社員(45歳以下)を指導する際に企業が支払う謝金(交通費含む)の一部を補助します。

- 3時間以上/日かつ「5日以上/年または15時間以上/年」の受入が対象となります。
- 令和5年4月～翌年2月末までの受入
- 謝金6千円/時間(上限:1万円/時間かつ60万円/年)に対し補助率2/3
- 事前申請書(登記事項全部証明書、異籍納税証明書(添付票)、実績報告書が必要)
- 業務日報により指導の内容を記録します。
- 指導者が役員3名以内の親族の場合は対象外など、条件があります。

【補助金に関する問合せ先】 島根県商工労働部雇用政策課 TEL(0852)22-5299

(1) 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)

(2) 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 65名
 (R5.11現在)

1. しまねものづくり人財育成促進事業

◎ 人材育成に力を入れたい方
◎ 新入社員を職業訓練機関で研修させたい方
◎ 新分野へ挑戦するため、社員に高度な技術を身につけさせたい方

ぜひご利用ください



＼ 製造業の人材育成を応援 ＼

ものづくり 人財 長期派遣研修 支援補助金

**対象
県内
製造業**

内容 派遣研修に要する経費の **1/2** を支援

上限 **2,000千円/年/社** (上限2年)

対象事業者	対象事業	対象経費
<p>中小企業事業主で次の要件を満たす方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内に事業所を有する ・ 島根県税の未納がない ・ 製造業を主たる業とする他 <p>▶ 中小企業事業主とは主またはその方</p> <p>① 資本金の額又は出資の総額が3億円を超えない事業主 ② 常時雇用する労働者数が300人を常態として超えない事業主</p>	<p>人材育成を目的として、社員を県内外の企業、大学、職業訓練機関等へ3ヶ月以上2年以下の期間継続して派遣する経費を助成します。 (研修カリキュラムが3ヶ月以上にわたり断続的に開催される研修等も対象となります。)</p> <p>※本社・支社間等の同一社内の研修とみなされるものは対象外です。</p>	<p>賃金 社会保険料事業主負担分 教材費 研修研究材料費 入学金 授業料 旅費 引越代</p> <p>※消費税は対象となりません。</p>

担当 島根県商工労働部雇用政策課産業人材育成グループ

TEL 0852-22-6556 (直通)

URL <https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/kunren/ordermade/>
上記雇用政策課ホームページの「補助金・助成金等支援施策のお知らせ」から補助金交付要綱・申請書類をダウンロードできます。

(3) 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)

1. しまねものづくり人財育成促進事業

県内製造業の新社員向け

先着 **30名** 受講料 **無料**

ものづくり 新人育成塾

2023. 5.30(火) ▶▶ 11.8(水) の全10回

「製造業経営」や「ものづくり」に関する基礎（製造業の仕組み、5S、デジタル活用等）

県内ものづくり企業の入社・卒目の新入社員を対象に、早期に同職人材と成り得ることを目的に「ものづくり新人育成塾」を開催します。添字およびワークショップで他社の社員との交流を通じてコミュニケーション能力の向上や横のつながりを深めます。「ものづくりの基礎を学んでほしい」「社内の新入社員向け研修が難しい」「社会人として基礎能力を高めたい」等の思いをお持ちの企業様は是非ご参加ご検討ください。

対象者	・県内中小製造業に就職された新入社員の方（2023年4月入社もしくは入社1年以内の方） ・全カリキュラムに参加できる方
会場	パルメイト出雲 大ホール（出雲市今市町2065番地） 第6セッションのみ、ビッグハート出雲 茶のスタジオ（出雲市駅南町1丁目5番地） ※詳細は事前にご案内いたします。
募集定員	30名程度 ※先着順（より多くの企業にご参加いただくため、原則1社2名までといたします。）
申込方法 募集締切	当財団HPのお申込みフォームまたは裏面の申込書に必要事項を記載の上お送りください。 https://www.joho-shimane.or.jp/org/startup_human/human-g/8416 2023年4月10日（月）17：00締切 （定員に達し次第締切させていただきます。）

※ 普段経験できないことが学べる、チャンスだと思う。

※ ものづくりの仕事だけでなく、仕事全体の考え方が学べることが印象に残った。

※ 1つのテーマに対して他社の方ほどのように考えているのを知ることができる。

※ 他社の社員と交流することで、他の職種を知ったり自分の仕事の意識向上にもつながると思う。

過去の参加者の声



財団HPはこちら



【下記の点について予めご了承ください。】
 ・主催者都合により、カリキュラム内容や会場が変更になる場合がございます。
 ・本講座では、広報および掲載に使用する写真を撮影させていただきます。
 ・感染症等が発生した場合は、遅や棄の対応に準じて実施します。

主催：(公財)しまね産業振興財団

(4) 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

(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

2. 産業人スキルアップセミナー

令和5年度産業人スキルアップセミナー
3Dプリンティング導入活用セミナー

業界ではどれが選んでいる？設計・製造にどう利用されている？
 仲間に教えておきたい！3Dデジタルものづくり基礎知識・活用事例など、誰も教えてくれなかった
 「3Dプリンターの性能を活かした設計・3Dデータづくり」が分かるセミナー

日時
 9月7日(木)・8日(金)
 9:00 - 16:00 ※全2日間のセミナーです。

会場
 県立東部高等技術校 パソコン実習室小

対象
 島根県内企業関係者の方

定員：20名(先着順) **受講料**：1,200円

内容

3Dプリンターについて
 ・3Dプリンターの概要説明
 ・3Dプリンターの造形方式の種類と特徴
 ・スライサーソフトの使い方とデモンストレーション
 ・機種選定のポイント
 ・最新情報と活用事例の紹介
 ・金属3Dプリンターについて

DIAM
 ・Design
 ・3Dプ
 ・ジェネ
 ・他3D
 ・最新情

申込締切は**8月31日(木)**

◆令和5年度 デジタル人材育成セミナー◆
 ～デジタル技術を活用した業務改善に関心をもっている企業のみなさまへ～

Q. 日々のパソコン業務でこのような悩みはありませんか？
 ✓ パソコン上で行われている地味で手間の繰り返し作業(定型業務)を自動化したい！
 ✓ DXを推進しているが、何から始めて良いかわからない！
 ✓ 日々の業務でデジタル技術を活用したいが、初期投資を抑えたい！
 または、コストを抑えつつ運用したい！

今話題の マイクロソフト パワーオートメートで学ぶ
RPA開発入門 編

先着 10名

深刻化する人手不足 激しく変化するビジネス環境 DXに待ったなし！
 windows10,11ユーザーなら
“無料”のRPAツールを使って定型業務を自動化

全6回 対面開催決定！講師4名による手厚いサポート！
 講師：株式会社ソコロシステムズ 深田 雅之、山田 紀江、和崎 優子、平岡 麻希

第1回	2024年1月10日(水) 13:30~15:30	第2回	1月17日(水) 13:30~15:30	第3回	1月24日(水) 13:30~15:30
第4回	1月31日(水) 13:30~15:30	第5回	2月7日(水) 13:30~15:30	第6回	2月14日(水) 13:30~15:30

■ 対象者 県内企業にお勤めの方で、パソコン上の繰り返し操作(バックオフィス業務)で自動化を始めたい方、そのヒントを知りたい方
 ■ 参加費 合計 1,200円(一人につき)
 ■ 申込期限 令和5年12月15日(金) ※キャンセルは3日前までにお知らせ下さい。返金出来ない場合があります。
 ■ 開催方法 (開催場所) 対面開催 (ソコロシステムズ) (ソコロ三軒敷支店：松田町三宅町1-19)
 ■ 申込方法 要項をご参照ください

主催：島根県立西部高等技術校
 共催：パルサーシステムズ(株) / 日本ワーク組
 後援：島根県産業振興課、島田、江津地区産業振興協会、お針町、さくらえり地区産業振興協会
 問合せ：【お問い合わせ】 島根県立西部高等技術校 ☎ 0856-22-2450 業務、用中
 【セミナーの開催に関するお問い合わせ】 株式会社ソコロシステムズ ☎ 0856-22-9172

技能検定等を通じた技能者の育成、伝統技能の継承（特定分野の技能者の育成）、その他地域の産業の発展につながる人材育成を目的に実施。

- ・当該地域や産業界のニーズを考慮した上で企画
- ・機械加工、建築、IT人材育成など約30コースを予定

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」「対応できる人材がいない」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 新規施策策定の可否を含め、国・県の既存施策を整理

2. デジタル推進員の設置（R5.4月）

参事をリーダーとし、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、県内中小企業のデジタル化推進に向けて情報共有や検討を行う。

県内中小企業のデジタル化の推進

業務効率化に向け具体的に取り組む事業者を増やし、生産性向上や新ビジネスを生み出すような取組を促進する

経営者への啓発 業務効率化支援

講演会、セミナー
デジタルツールの紹介
相談対応の充実

業務効率化、生産性 向上への取組支援

デジタル技術導入補助金
専門家派遣
人材育成支援
マッチング支援

DXへの取組支援

伴走支援
専門人材確保・育成支援
各種補助金

- ・ 支援機関のデジタル支援機能の強化
- ・ 専門家（ITコーディネーター）の充実
- ・ 支援施策の情報共有など連携強化
- ・ 事業承継の推進

令和5年度デジタル関連人材育成・確保施策マップ

育成・確保したい人材像

デジタル利活用人材

IT技術者

在職者向け

求職者向け

次世代産業推進技術イノベーション事業 生産性向上・高度化支援事業 ・IoT・AI人材育成事業等 [当初 48,000千円]

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年度までカリキュラムを実施） [R3.9補 35,980千円]

中小企業デジタル人材育成支援事業 ・e-ラーニングによるデジタル関連技術等の習得を支援 [当初 4,260千円]

専門人材確保事業 [当初 43,112千円]
 ・プロフェッショナル人材戦略拠点による相談対応・情報発信、人材確保に要する経費の一部補助 等

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]

観光産業人材育成事業 [当初 8,000千円]

いきいき職場づくり支援補助金 [R4.11補48,000千円 当初9,600千円]

ものづくり新人育成研修事業 [当初 400千円]

高等技術校による職業訓練・セミナー

在職者の職業訓練事業 [当初 2,000千円]

新入社員研修 [当初 2,474千円]

IT人材育成支援事業～しまねIT産業振興事業～ [当初 5,500千円]
 ・「業界が求める」IT人材育成

しまねソフト研究開発センター(ITOC) [当初 17,658千円]
 ～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

学卒者等の職業訓練事業 [当初 20,049千円]
 ・Webデザイン科、OAシステム科

離職者等の職業訓練事業 [当初 18,299千円]
 ・ITビジネスコース、IT資格コース

IT人材確保促進支援事業～しまねIT産業振興事業～ [当初 38,150千円]
 ・IT WORKS@島根（転職支援サービス）

離職者等の職業訓練事業 [当初 24,635千円]
 ・IT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 443,946千円]
 ・（高校生、県内・県外大学生等向け）セミナー・相談会、インターンシップ等支援、合同企業説明会など

3. 中小企業デジタル人材育成支援事業

受講生募集

島根*創生 SHIMANE SOUSEI

Udemy business™
※提供：Udemy社。ベネッセコーポレーションはUdemy社の日本における独占的事業パートナーです。

最先端で実践的な9,500を超える

オンラインビジネス講座が学び放題!

税込8,800円/ライセンス
※1事業者・最大5ライセンスまで

中小企業デジタル人材育成支援事業
DXに向けた従業員の教育やリスキリングを推進する県内企業、個人事業主を支援することを目的とし、「学び続ける人材」＝「自律型学習人材」の育成のためのオンライン学習講座を提供するものです。

対象者
県内に事業所等を有する事業者

募集期間
令和5年3/15(水)～(随時募集)

受講期間
前期 令和5年4/1(土)▶9/30(土)
後期 令和5年10/1(日)▶令和6年3/31(日)

受講申請はこちら▼

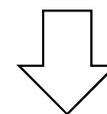


島根県デジタル人材育成 募集

島根県商工労働部 雇用政策課 TEL:0852-22-5304/FAX:0852-22-6150

島根県の課題

1. 県内のすべての業種を支援したい
2. 企業は時間的余裕がなく、講演や研修では受講が困難
3. コスト面の理由で人材育成の優先順位が低い



1. 9,500以上ある講座を定額制で学べるUdemyを活用
※「何から学べば良いか分からない」をなくすため、島根県独自のパッケージを用意（後述）
2. オンライン講座のため、いつでも受講でき、カリキュラム内のセクションが5分程度に区切られているため、仕事の合間や休憩時間などの「すき間時間」を活用できる（スマホでも受講可）
3. 受講料の半分を県が負担

3. 中小企業デジタル人材育成支援事業

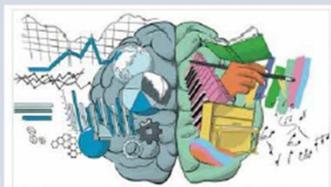
- 講座数が9,500以上あり、「何から学ばよいか分からない」をなくすため、三層構造のラーニングパスを用意。
- 企業がDXを通じて解決したい課題に取り組めるよう支援。

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



【初心者から上級者まで】1日で学べ
るエクセルの教科書 マスターコース



チームの生産性が2倍！！最高品質の会
議術～生産性の向上は会議で9割決ま
る～

集客・売上向上

新商品・ 新サービス開発



【これでOK！】あらゆるビジネス
に役立つ！はじめての実践マーケティ
ング講座



【ファン心を掴む】実例から学ぶ最
先端のソーシャル・マーケティング戦
略

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

地域リスクリテラシー推進事業一覧

No.	地方公共団体	担当部署	対象事業区分	事業名	目的	内容	R5事業費 (千円)
1	島根県	商工労働部 雇用政策課	③-1_従業員向けセミナー開催	中小企業デジタル人材育成支援事業	DXに向けた教育やリスクリテラシーを推進する県内企業、個人事業主に対して、急速に進展するデジタル技術関連その他の学習がe-ラーニングにより行える環境を提供することで、県内企業の経営基盤の強化を図り、もって地域社会・経済の活性化に寄与する。	企業のデジタル人材の育成を促進するため、企業が従業員にe-ラーニングでデジタル関連講座を受講させる場合の経費の半分を助成	4,260
2	島根県	商工労働部 雇用政策課	③-1_従業員向けセミナー開催	産業人スキルアップセミナー	在職者を対象に新たな技能の習得やデジタル技術に関する研修を行い、地域産業の発展に資する人材育成を行う。	在職者を対象にデジタル人材育成を目的としたセミナーを開催	2,000
3	島根県	商工労働部 産業振興課	①-1_経営者向けセミナー開催	しまね次世代産業創出オープンイノベーション推進事業	グリーンビジネスチャンスの普及啓発を図るセミナーや具体的なテーマを設定した研修会等の一連のプログラムを実施する。	グリーンビジネスの推進を図るためフォーラムを開設し、県内企業への普及啓発から市場調査、戦略構築までの取組を支援する。	12,111
4	島根県	商工労働部 産業振興課	③-1_従業員向けセミナー開催	次世代産業推進技術イノベーション事業	先端技術や最新のデジタル技術等の県内企業への普及・導入を推進し、ものづくり産業の技術基盤となる高度技術人材の育成、生産性の向上を図る。	県内企業のIoTやAI人材育成を支援し、企業の生産性向上、技術基盤強化を実現する。また、セミナーや技術研修により、工場内へのIoT機器の設置ができる人材育成をおこない、工場のデジタル化を支援する。	11,000
5	島根県	商工労働部 産業振興課	③-1_従業員向けセミナー開催	デジタル化支援スキル向上促進事業	県内商工団体の経営指導員等のデジタル技術に関する知識・知見を深めることで、県内企業へのデジタル化に関する相談等に対応できる体制を強化し、県内中小企業のデジタル化を促進する。	県内商工団体の経営指導員等で県内企業のデジタル化支援に特に意欲のある職員に対して、デジタル技術に関する知識・支援のノウハウの習得を支援する。	352
6	島根県	商工労働部 産業振興課	①-1_経営者向けセミナー開催	デジタル化推進事業	県内産業の生産性向上を図るため、県内中小企業に対して、デジタル技術の活用や導入の必要性について理解を促すことで、県内企業のデジタル導入を促進する。	経営者等に対してデジタル技術の活用や社内人材の育成を目的としたセミナーや勉強会を開催する。	8,750
7	島根県	環境生活部 廃棄物対策課	③-1_従業員向けセミナー開催	優良認定産業廃棄物処理業者育成事業	産業廃棄物処理業者が優良認定業者としての認定を受けるための基準の一つとなる電子マニフェストへの加入について、県内産業廃棄物処理業者等向けに電子マニフェストの操作研修を実施することで、電子マニフェスト加入率増加に寄与する。	産業廃棄物処理業者等の健全化を進め、優良認定産業廃棄物処理業者の育成を図るため、優良認定制度の普及啓発資料の作成及び説明会等の開催に係る業務を委託する	2,550
8	島根県	土木部 土木総務課	①-1_経営者向けセミナー開催	しまねの建設担い手確保・育成事業 (ICT活用工事導入研修事業)	建設業においては、就業者の減少や高齢化の進行による担い手不足が大きな課題となっている。こういった状況に対して、ICT機器等の導入やICT対応人材の育成等による生産性向上が急務となっている。特に普及が進んでいない中小企業では経営者層の意識改革が重要であることから、身近なところから始められるICT活用方法の最新情報やその効果を体感する機会を提供することで、ICT機器等の導入への理解促進を図る。	○県内各地にてセミナーを開催 (R5は3回:東部・西部・隠岐) ○セミナーの内容 ICT活用の導入メリット等についての座学研修、県内先行企業の事例紹介、最新ICT機材やソフトウェアの体験 ○県が主催し、実施運営については建設技術センターへ委託	4,000
9	島根県	農林水産部 林業課	③-1_従業員向けセミナー開催	原木生産・造林コスト削減技術高度化研修業務	経験年数の浅い林業事業者の技術向上や、造林事業者との連携作業の効率化により、木材生産及び再造林の低コスト化を図る。	・木材生産等現場におけるコスト検証及び研修実務業務 ・アドバイザー(講師)派遣による研修業務	10,489
10	島根県	農林水産部 林業課	③-3_資格試験経費助成等	意欲と能力のある林業経営者育成・強化対策事業	新規就業者を雇用する林業事業者が、早期に技術を習得させるため、林業に必要な資格の取得及び機械操作の技術習得を支援	①資格取得支援 新規就業者が取得する資格取得を助成 ②技術習得支援 資格取得後1年以内の新規就業者の機械操作訓練のためのリース支援(バックホウ、フォワーダ等)	15,420

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度概算要求

資料No.4-1

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,021億円（約998億円）

訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.1万人（約15.5万人）

施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）

委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約18.2万人（約17.8万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

要求額

約1,186億円（約1,162億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約54億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.6万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者 支援訓練

要求額 約110億円（約109億円）

訓練規模 約4.9万人（約5.0万人）

〔 求職者支援制度全体 約269億円（約268億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.0万人
（約20.5万人）

令和6年度概算要求額 551億円（546億円） ※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

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

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

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

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

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

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

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

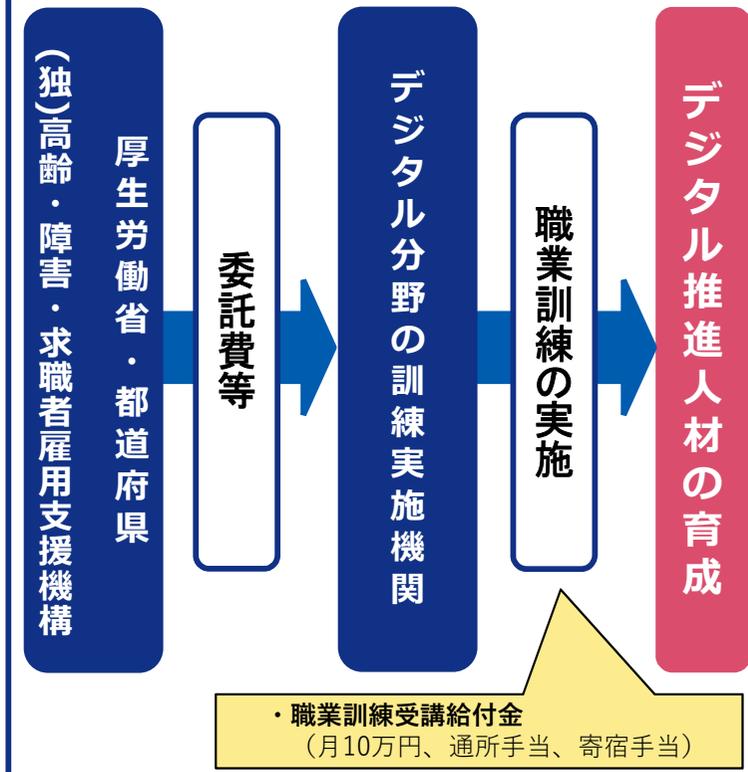
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【拡充】

④基礎的なデジタルリテラシーの向上促進

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

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和6年度概算要求額 3.3億円（-）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム

（1）試行事業の実施

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

（2）試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名（80人×9コース）

イ 実施方法等

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

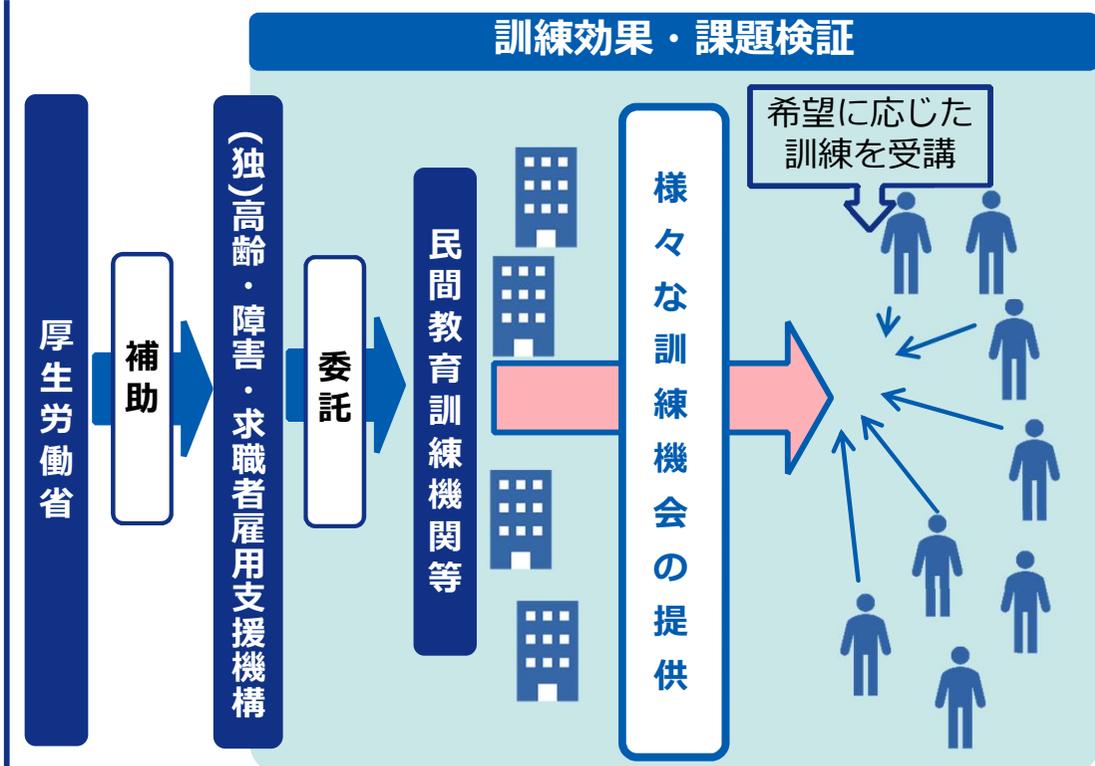
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大9か月

エ 受講継続等の支援策

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

3 実施主体等



令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
（令和4年度実績に該当する訓練分野）
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
（令和4年度実績に該当する訓練分野）
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

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

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

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

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

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

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

人材ニーズを踏まえた設定

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

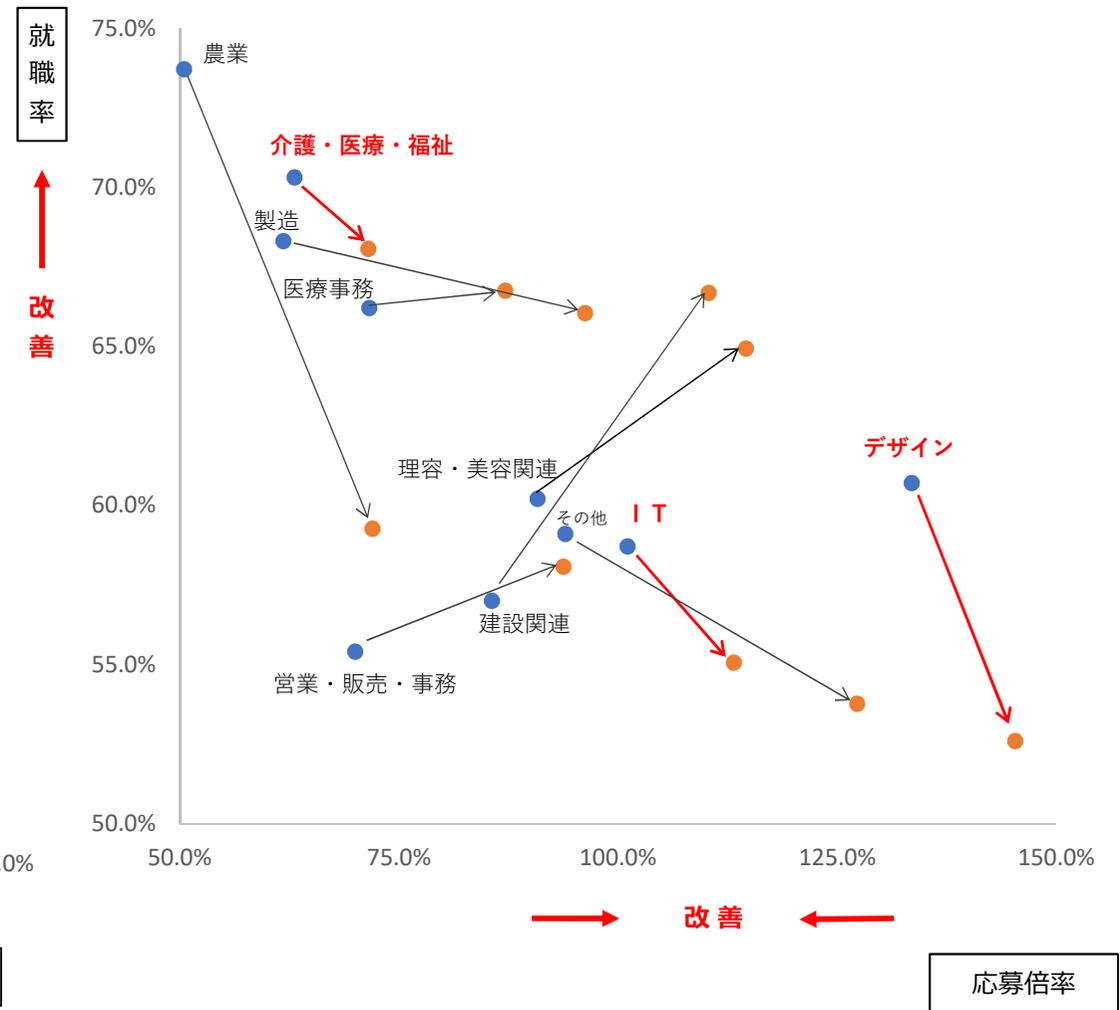
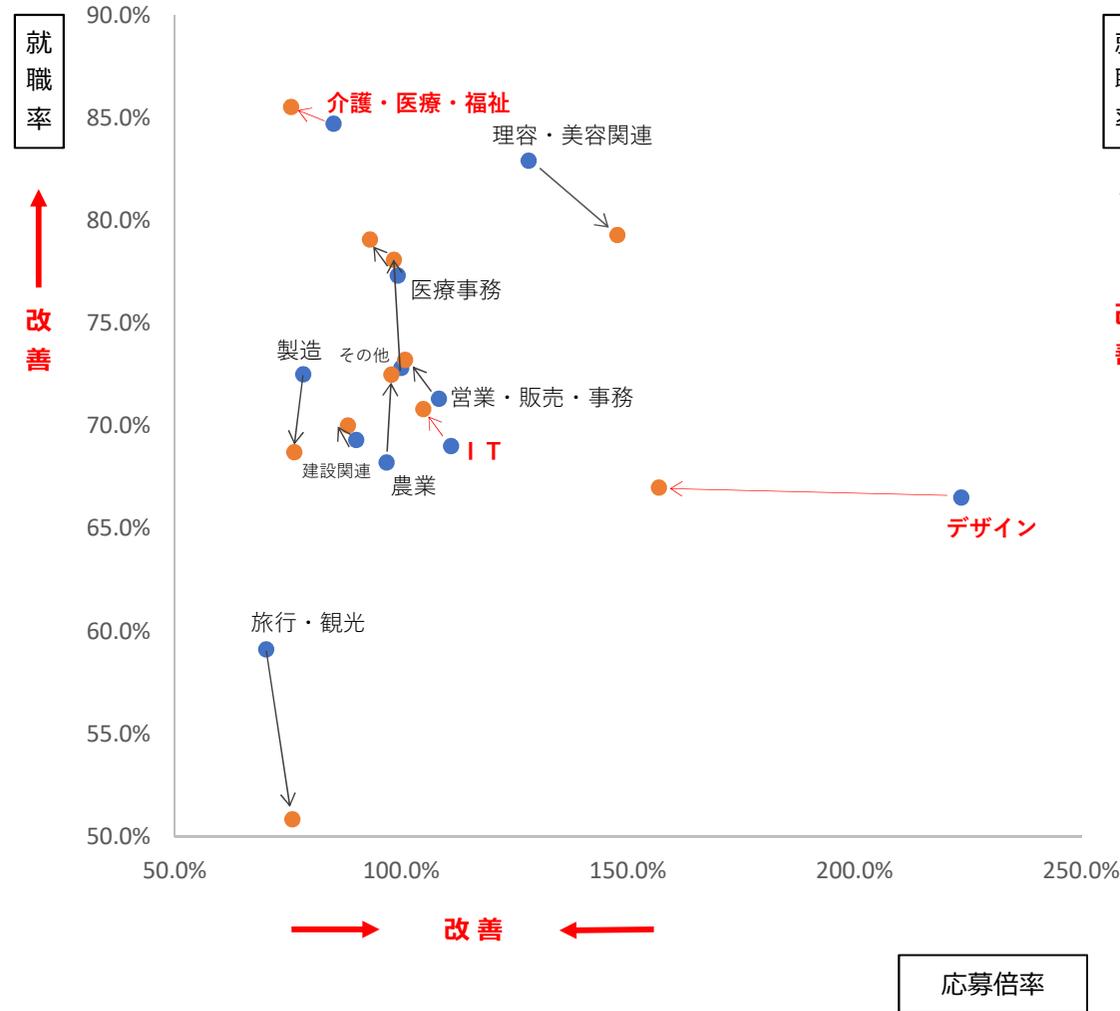
F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

● 令和3年度 ● 令和4年度

【委託訓練】

【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料3-1と同様。

【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理

令和5年度実施計画

取組状況

今後の課題

課題	実施方針	取組状況	今後の課題
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。</p>	
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「IT分野」「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。 ・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。 	<p>地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるデジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。</p>	PDCAの継続的な推進
③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割	<ul style="list-style-type: none"> ・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。 	<p>ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。</p>	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
④委託訓練の計画数と実績の乖離	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。 	<p>受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和4年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和3年度は4県未開講）。</p>	委託訓練の受講者が減少傾向
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題 (デジタル田園都市国家構想基本方針)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。 	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】</p>	2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計
		<p>デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。</p>	

令和6年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

資料
No. 4 - 3

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野
(R4実績で該当する分野) 「介護・医療・福祉」

◎業界に興味を持ってもらえるような仕掛けが必要。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
(R4実績で該当する分野) 「営業・販売・事務」

◎ワーキンググループの提唱した改善案を実施し、その取り組み状況を分析。

計画と実績 の比較

③介護分野の訓練が応募者不足により2コース開講できず。製造分野の訓練も充足率が低調。

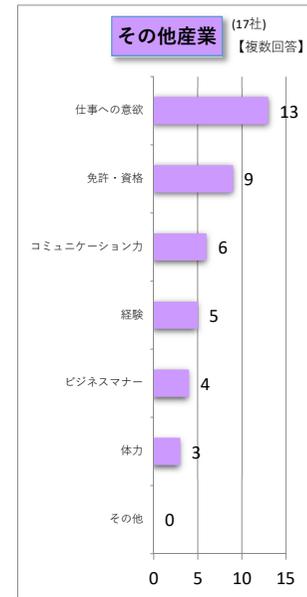
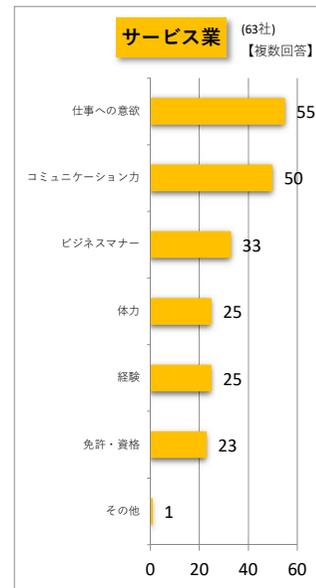
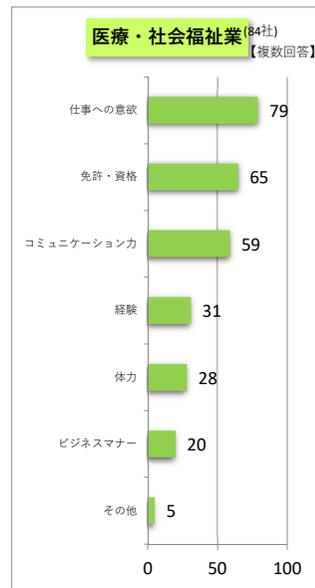
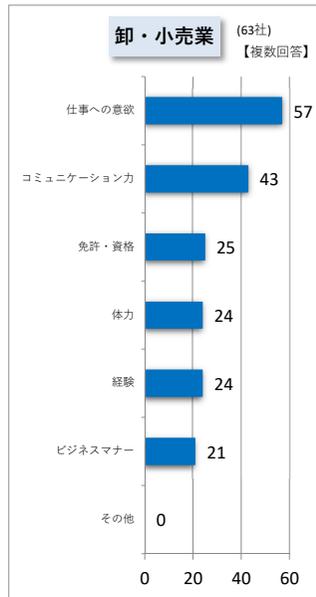
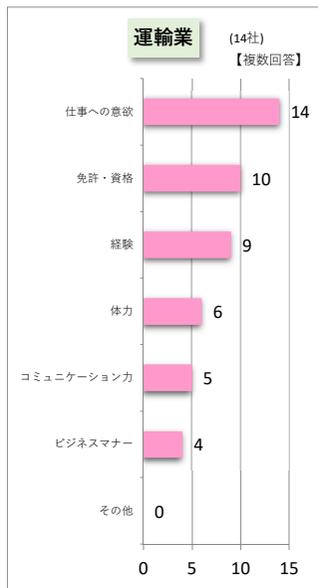
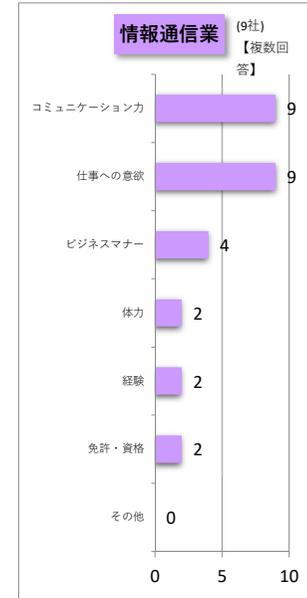
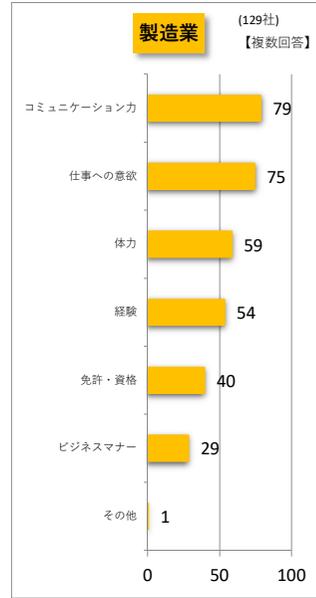
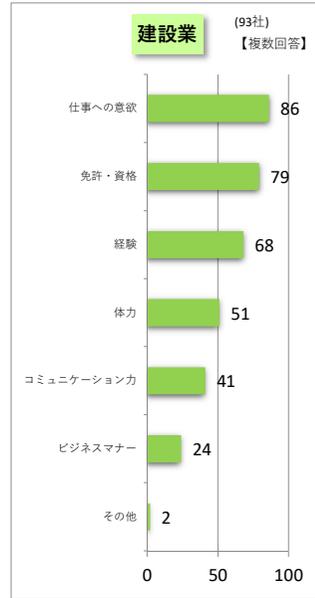
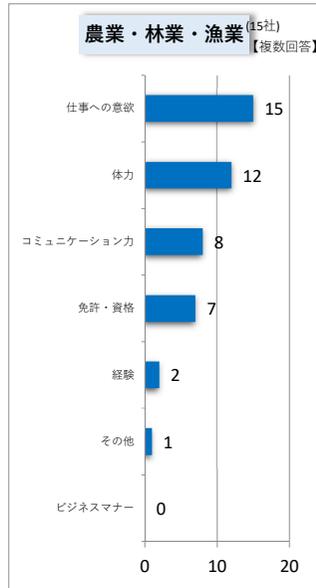
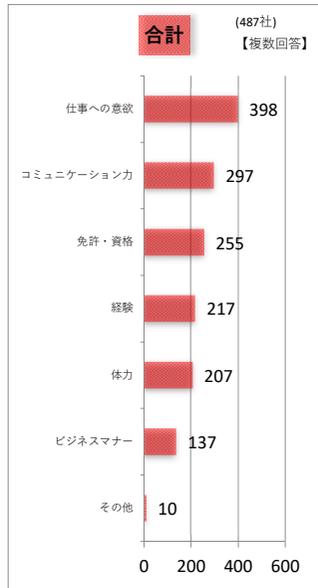
◎充足率が低調な分野は業界イメージが先行して避けられる傾向にある。反面、就職率は高く需要はあるため、周知・広報を工夫する必要がある。

デジタル 化に向けた取組

④デジタル化に取り組む企業およびIT企業が少なく、急な推進は難しい。基礎的なデジタルリテラシーは求職者・求人者双方に需要がある。

◎デジタル分野のコース設定拡大に取り組みつつ、その他の訓練分野に基礎的なデジタルリテラシーが身につくカリキュラムを積極的に盛り込む。

採用時に求める資質・能力



参考資料
1 1

職業訓練修了生を採用したことがある場合、良かった点

農業・林業・漁業	
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・おおむね仕事熱心である ・真面目である ・多少知識がある、資格等を持っている ・建設大工を採用したところ、現在、棟梁となるぐらいにまで成長する ・新卒と違い、社会経験をつんでおり、職場への順応が早かった ・現場作業に早く就けた ・若い人は新しい仕事でも意欲が感じとれ、色々な資格の取得に挑戦される ・事前に学習しているので、早い段階で作業手順を覚えることができる ・事務職で採用した者がパソコン操作が早く、十分使えたこと ・基礎、基本などを学んでいるので、指導・育成が易しい
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、訓練を生かし、それを会社で伸ばしている ・意欲がある ・基礎技術及び知識がある ・パソコンを使いこなせていたので良かった ・他の社員に比べ、社会景気の危機感、仕事に対するハングリー精神が強い ・事務員の採用時、文書作成・表計算の能力が水準以上だった ・ポリテクで溶接を学んでいたため、採用後の研修期間が短く、早めに実務に従事できた ・訓練を実施した機関から本人の能力等について、ある程度の情報が得られ採用の参考となった ・勤労意欲も高く、他の資格修得が早く、今では中心的な良い作業員となった ・CADを修得されており、習熟も早く即戦力になった やる気は素晴らしく、今は中心的スタッフになっていただいている ・資格取得後まもなくの採用だったが、真面目でとても意欲的に仕事をしていただいている
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力が高い人が多い
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> ・PCの基礎的知識があること
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・全く異なった分野に居た者が、パソコン事務基礎科を修了しており、丁度、当社の事務員補充採用に応募。事務の流れを説明するのに理解しやすく、教育が楽だった ・パソコンスキル習得済であった為に、その分野での業務にとても役に立った ・パソコンなどの技能を発揮する場面は少ないが、とてもまじめに働いてもらっている

職業訓練修了生を採用したことがある場合、悪かった点

農業・林業・漁業	
建設業	
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・金属加工科卒の人材を採用したが、社内での教育が不安である ・訓練実施機関は、生徒に対してお客様扱いをしていませんか 仕事の厳しさをもっと体験させるべき
情報通信業	
運輸業	
卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・以前、パソコン職業訓練を修了され、「パソコンの基本的な事は大丈夫です！」という方を採用したが、その方の能力なのか実践がないからなのか、内容は散々だった メールは一度も送ったことがなく、集計表もめちゃくちゃになっていくような状態 職業訓練の内容とはどういった内容なのか？

医療・社会福祉業	<ul style="list-style-type: none"> ・パソコン入力など、短時間で事務処理が可能 ・人材の確保につながった ・現在勤務している修了生については、勤務態度が真面目である ・職業意識が高い ・自施設で実習した生徒が応募され、採用した 実習期間中にお互いの関係が構築でき、入社後の人間関係作りもスムーズになった ・社会人としての良識がある程度確立されている ・社会の情勢（経済状況や雇用情勢など）について理解があるので、大変まじめに働いてもらっている ・実習期間中にいろいろなサービスを経験されており、自身が納得の上で（仕事内容や職場環境等）求人に応募され、採用となっているので、スムーズに採用できる ・基礎はある程度できているので、専門用語で会話ができる ・即戦力として働いてもらえる ・採用時における、就業意欲の向上には貢献している様子 ・パソコンの技能にすぐれ、帳票や表計算の業務が効率アップした ・ホームヘルパーの訓練を受講された方は未経験の方よりも基礎的な知識がある分、覚えが早いので良かった ・社会経験が豊富であった ・訓練中にヘルパーの資格を取得しておられ、マナー面もきちんとしていたので即戦力になった ・業種の概略を理解している点 ・基礎の理解があるため、現場で応用力のある方は仕事の習熟が早いと思われる ・仕事に対する意欲があり、パソコン技術も習得しておられ、職場でもなくてはならない存在となっている
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ・文書作成のスキルが高かった点 ・P C能力が高い ・自社で訓練をしているので、特徴がわかっていてよい ・職場環境への順応性が身につけている点 ・（介護職員の採用で）基礎的な介護技術を取得しており、マナー技術も良好であった 介護に対して適正がある人は長く続いている ・主にパソコンによる文書作成に関して、当社の平均レベル以上のスキルを持っている方が入社している ・繁忙期に非常に助かった 新しい視点での意見は参考になった
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の経験を活かし、現在でも第一線で活躍中である（電気機器販売・修理） ・習得されたことについては自信を持っておられるので、安心して仕事をお願いできた（建設コンサルタント） ・パソコン2級を合格した方は、新たにCADを始められても仕事の能率が早くて良かった 個人にもよるが、電話対応や人当たりがよく、ビジネスマナーなども好感がもてた

医療・社会福祉業	
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練修了生の方を事務職候補として、選考したことが何度かあるが、パソコン技能に関して、お世辞にも技能を修得しているとは言い難い方もおられた そのあたりのご指導・強化を徹底していただきたい
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・実技能力不足 訓練期間を考えてほしい

その他意見

農業・林業・漁業	
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・免許所持の方でも実務経験不足な方の紹介が多いため、即実践出来る方を希望する ・即戦力を求める事が多い ・採用後、会社の戦力になるよう努力してほしい ・現在建設現場で働く若い労働力が減少している中、業界としても賃金アップ、待遇改善等努力しているので、建設業界等で実施している技能講習を求職者に支援していただくとより賃金や待遇面で考慮できると考える ・即戦力となる修了生を必要とすることはまずない 資格や経験は業務の中で身につけていけるので、なによりもコミュニケーション力を必要とする ・早期に求職希望の方の情報が知りたい ・「資格」に関してはあればよりよい ・仕事の経験と意欲を重視している ・職業訓練と共に働くことの意義等も含めて訓練カリキュラムを検討することも必要ではないか
製造業	<ul style="list-style-type: none"> ・若い方の仕事への意欲が低くなっている ・何よりも意欲、やる気が一番だと思う 最近はやったことと休んだり、退職する方が多いように感じる ・職業訓練夜間の部、又は土日の部等の計画はあるか ・技能・資格よりも仕事の意欲が大事である 技能はOJTにより習得可能である ・製造技術は数年かかるわけだが、一番は仕事への意欲である ・具体的に訓練生が採用されたケースをご紹介いただくと検討の余地ありと考える ・公共職業訓練の幅を広げてほしい ・仕事に対するやる気、十分な体力があればよい ・採用する際、意欲をあまり感じられず、仕事を通じて何をしたいか、何を目標としているかわからない 自分が会社へどういう貢献ができるのかアピールしてほしい ・人間性、人生の目的意識、仕事観（健全な）を重視している ・工具検査、測定具等の基礎知識、経験が積めるような訓練を希望する ・小規模企業では人数も少なく、現場での指導に十分な時間とれない弱みがあるので、訓練施設での実践的な教育に力を注いでいただきたく、自分の目的と、意欲を持った人材を育ててほしい ・技能修得は本人の適性に合っていること大切かと思う 又、本人がその技能を活かしたい強い意志、希望も必要である 過去に免許があっても全く習熟が上がらず、むいていない人もいた ・今の時代、パソコンは当たり前ものとなっているので、さわるのも怖いという人は機械もさわれない時代となっている どの訓練でもパソコンのカリキュラムをいれてみてはどうか
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の資質を重視している ・あいさつや気配りが出来る人、根気があり仕事を大切に人、公私の区別ができる人を求める
運輸業	<ul style="list-style-type: none"> ・何も連絡なしで休んだり、すぐ辞めたり辛抱がない若者が多い ・仕事があっても人が集まらない ・運輸業向けに、中型免許・大型免許・二種免許取得を職業訓練として入れられないだろうか

卸・小売業	<ul style="list-style-type: none"> ・応募してくる方の志望動機（なぜ当社か？これまでの経験を仕事にどう活かそうと思っているか？等）が弱いように思う 技能やスキルより先ず「人間性」だと思う ・対人関係が良好とみられると可 ・年齢が若い場合は、基本的なビジネスマナーを学んだ経験があると、面接時は有効なポイントとしてカウントする ・職業訓練コースで習得して技能をそのまま使えない場合もあると思うが、多様な職場で必要とされるコミュニケーション力は是非とも身につけてもらいたい ・技能・資格だけでは採用できない 仕事への意欲が最優先である ・最近の若い人は意欲が少ないように感じる
医療・社会福祉業	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職が人材難のため、思うように採用できない 介護職はまだ人材を必要とする分野である ・訓練実施機関によっては、実習時間が短いので、期間による能力の差異があるように思われる ・福祉事業において人材の確保は大変に困難をきしている 1ターン・Uターンなど、人材を確保するための広報をお願いする ・ワークライフバランスの意識がほしい ・介護事業は資格がないと出来ない事業であるので、資格をとりやすいようにしてほしい ・医療・福祉業界は非常に不足しているのが、准・正看護師である 制度の改正も求めるが、当面厳しい状況である ・訓練期間に制限があるせいか、もしくは訓練希望者の意志を尊重しすぎて、本人の本来持っている資質の選別がなされていないままに訓練生として訓練されているせいなのかは図れないが、訓練修了生に期待されるべき成果が備わっていないケースが顕著にみられる ・福祉の職場は人員が不足気味であるので、人材を送り出してもらおう機関として大きな期待をしている
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ・技能や資格よりも意欲、体力、常識を重視する ・今、ゆとり教育時代の子が多いので大変である ・資格の取得も大事であるが、素直に前向きに取り組む人材を求めている ・特に資格等無くても、意欲があれば使えるようになる ・形だけの資格や技術ではなく、自信を持って資格等を前面に出せる「物」にして欲しい 資格=責任だと思う ・資格もだが、まず新しい職場に溶け込もうという人柄が大切だと思う 会社にはそれぞれの気風があるので、素直な方が一番である ・公的職業訓練制度は、求職者に対する必要な技能・知識を習得させることを目的とし、求職者の就職及び職業の安定を目的とした制度だと思うが、一番必要な事は、現代社会の中で人のコミュニケーション力を重要視した訓練を求める ・技能や資格も大事であるが、心（社会人としての倫理）の教育も大事で、豊かな心を持った人の育成を求める ・旅館業という職種柄、経験のない方の離職率がどうしても高い 職業訓練において専門ではなかなか難しいと思うが、類似した部分で雇用ができれば幸いである
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦力としての人材育成に引き続き期待する ・経験が大切なので、訓練修了後に何らかのサポートがあれば良いと思う（経験を積める）

Essential competencies
for the
100-year life

人生100年 時代の 社会人基礎力

なぜ今「人生100年時代の社会人基礎力」が必要？

「人生100年時代」の到来で、人生における時間の使い方が大きく変わろうとしています。

今までの人生80年として考えられていた時代から、人生を過ごす時間が20年増えたことで、

教育→仕事→老後という従来型の人生モデルが機能しづらくなりました。

そのような環境では1人ひとりが、人生をどう過ごしていきたいかを見つめ直し、キャリアを再設計することが必要になってきます。

社会に出た後でも時代の変化に対して対応しながら、働くことや学ぶことについて考え直す機会を持ち、

仕事と学びを循環させていくキャリア設計を作っていく、社会人としての新しい基礎力を身につけることが重要になってきます。

経済産業省では、この度10年ぶりに「社会人基礎力」を見直し、これからの人生を生き抜くための「人生100年時代の社会人基礎力」として改訂し、その普及啓発を推進していくことを目指していきます。

詳しくは

社会人基礎力

検索

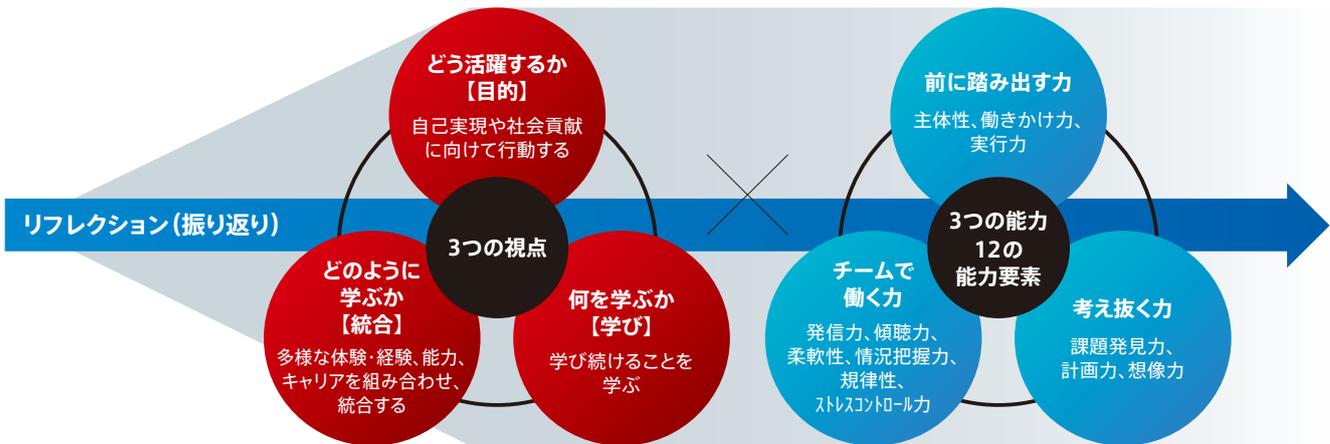


人材室
Facebook



「人生100年時代の社会人基礎力」の概念

「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力/12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション(振り返り)しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。



「社会人基礎力」の定義 (3つの能力・12の能力要素)

平成18年1月に経済産業省が主催した産学の有識者による委員会(座長:諏訪康雄法政大学大学院教授(当時))により、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(=3つの能力・12の能力要素)」として定義。

前に踏み出す力(アクション)

一步前に踏み出し、
失敗しても粘り強く取り組む力

- [主体性]** 物事に進んで取り組む力
- [実行力]** 目的を設定し確実に行動する力
- [働きかけ力]** 他人に働きかけ巻き込む力

考え抜く力(シンキング)

疑問を持ち、考え抜く力

- [課題発見力]** 現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- [計画力]** 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
- [創造力]** 新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)

多様な人々とともに、目標に向けて協力する力

- [発信力]** 自分の意見をわかりやすく伝える力
- [傾聴力]** 相手の意見を丁寧に聴く力
- [柔軟性]** 意見の違いや立場の違いを理解する力
- [状況把握力]** 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- [規律性]** 社会のルールや人との約束を守る力
- [ストレスコントロール力]** ストレスの発生源に対応する力

「人生100年時代の社会人基礎力」の「気づき」の設定

個々人がキャリアオーナーシップにもとづき、自らが持つ・持たざる能力や体験をリフレクション(振り返り)するため、ライフステージの各段階で意識することが求められる「問い」を示すことが有用。

	就学前教育 幼稚園教育要領 保育所保育指針	初等中等教育 学習指導要領	高等教育 大学設置基準等	教育と社会との関係の接続(これまでの重点)	新人 社会人 社会人基礎力 (2006)	中堅 社会人	中高年 社会人
何を学ぶか【学び】	・学びに向かう力がついているか	・主体的に自己を発揮しながら学びに向かう態度はついているか	・どんな専門分野を修めて社会で活躍するための礎とするか		・自らが付加価値を生み出すための学びはなにか ・学びの広さや深さを得られるか	・強みを伸ばし、弱みを克服する学びはなにか ・社会や技術の変化に対応するための学びはなにか	・持続的に活躍し続けるために必要な学びはなにか ・経験等を引き継ぐための学びはなにか
どのように学ぶか【統合】	・大人との触れ合いは十分か ・他者との関わりは十分か	・学校種間の連携や交流は十分か ・共に尊重し合いながら協働して生活していく態度はついているか	・年代、地域、文化などを超えた多様な人と関わっているか		・多様な人と出会い、視野を広く持ち、多様な機会を得ているか	・多様な人との関係性を構築し、価値の創出に向けて組み合わせられているか	・多様な人との関係性を活用し、活躍の場や活動の領域をこれまでより広げているか
どう活躍するか【目的】	・よりよい生活を営もうとしているか	・自分のよさや可能性を認識しているか	・得手不得手を踏まえ、企業・社会とどのように関わりたいか		・組織や家庭との関係でどんな自分でありたいか	・自己実現するためにどのような行動が必要か	・これまでの経験を踏まえ自らが社会に提供できる価値はなにか
3つの能力 12の能力要素	リフレクション(振り返り)				リフレクション(振り返り)		
	<ul style="list-style-type: none"> ・主体的・対話的で深い学び ・キャリア教育の充実 				<ul style="list-style-type: none"> ・多様な経験の積み重ね ・リフレクションと多様なフィードバックの積み重ね 		
	教育や体験活動を通じた育成/育成の支援				仕事や地域での実践を通じた深化/研鑽環境の整備		

令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

参考資料
No.2-1

令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

令和4年度第1回中央職業能力開発促進協議会
資料

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「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。
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）
「IT分野」「デザイン分野」

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

計画と実績 の乖離

③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割

- ・ 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

④委託訓練の計画数と実績の乖離

- ・ 訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

令和5年度島根県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

参考資料
No.2-2

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。

島根大学リカレント教育の状況について

報告者： 大学教育センター長 三瓶良和

(R5.11 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）
 - ・山陰地域の「観光」に関する課題解決に因應するため、「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て開講している。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ある。

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
 - ・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
 - ・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

【生物資源科学部】

- 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
 - ・島根大学を中心に島根労働局・島根県・島根県立農林大学校・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と連携したプログラム形成で、県内就業希望の受講者へ支援を行っている。
 - ・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
- ・60時間以上の履修証明プログラム

人材開発支援助成金のご案内（令和5年度）

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

1 助成メニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース（R5年度創設）		
10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース		
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 ※令和4年度から令和8年度までは、本コースで「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は適用せず、 ③の人への投資促進コースで実施	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース		
・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練について助成	事業主	雇用保険被保険者
・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成		
・定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練について助成		
・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主に対して助成		
・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成		
④ 事業展開等リスキリング支援コース		
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	事業主	雇用保険被保険者

2 助成額・助成率（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等	賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)			
	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}	賃金要件等を 満たす場合 ^{※6}		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT 760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) ^{※1} 60% ^{※2} 70% ^{※3}	60% (45%) ^{※1} 75% ^{※2} 100% ^{※3}	-	-	
	認定実習併用職業訓練	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)
	有期実習型訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% ^{※2} 70% ^{※3}	75% ^{※2} 100% ^{※3}	-	-
		OJT	-	-	-	-	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		-	-	30万円	36万円	-	-	
③ 人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960円 ^{※4}	-	75%	-	-	
	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	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	-	-	45%	60%	-	-
	長期教育訓練休暇制度		6,000円 ^{※5}	7,200円 ^{※5}	20万円	24万円	-	-
教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-	
④ 事業展開等リスキリング支援コース		OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用を維持した場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。

※4 国内の大学院を利用した場合に助成。 ※5 有給休暇の場合のみ助成。1人1日当たりの助成額。

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

詳しくは、厚生労働省HP（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html）
をご覧ください。島根労働局 職業安定部 訓練課（TEL0852-20-7028）にお問い合わせください。



年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

- 労働者にとって、
- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
 - ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入時期	★														
社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
手当の支給等(6か月分)															
支給申請期間(2か月間)															
キャリアアップ計画書															

- 第1期支給対象期
- 第2期支給対象期
- ★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※³等の支給後の取扱いについて、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となった日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

本助成金の
支給要件には
該当しません。

※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 10月30日以降は、「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）でもお問い合わせを受け付ける予定です。詳細は後日ご案内します。

