

令和4年度 第2回静岡県地域職業能力開発促進協議会 次第

日時：令和5年3月16日(木)13:30～15:30
場所：静岡地方合同庁舎 4階 共用大会議室

1 開 会

2 静岡労働局長挨拶

3 委員紹介

4 議 題

(1) 第2回中央職業能力開発促進協議会について

(2) 令和4年度公的職業訓練の実施状況等について

(3) 令和5年度静岡県地域職業訓練実施計画（案）について

(4) 公的職業訓練効果検証ヒアリング実施方法（案）について

(5) リカレント教育の取組状況について

(6) 意見交換

5 その他

6 静岡県経済産業部参事挨拶

7 閉 会

令和4年度 静岡県地域職業能力開発促進協議会 委員名簿

機関名	役職	氏名
常葉大学	経営学部 特任教授	はた たかし 畑 隆
一般社団法人 静岡県経営者協会	事務局長	まつなが のりゆき 松永 憲之
静岡県中小企業団体中央会	人材支援課付参事	うめはら とみゆき 梅原 富之
一般社団法人 静岡県商工会議所連合会	専務理事・事務局長	なかむら やすまさ 中村 泰昌
静岡県商工会連合会	専務理事	くぼた けんいち 窪田 賢一
日本労働組合総連合会静岡県連合会	事務局長	かくやま まさのり 角山 雅典
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部静岡職業能力開発促進センター	所長	すみた なおや 炭田 直哉
静岡県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長	もちづき はじめ 望月 肇
公益社団法人静岡県職業教育振興会	事務局長	やまもと あきひろ 山本 晃弘
一般財団法人 日本医療教育財団 静岡支部	支部長	かわむら かおる 河村 薫
株式会社東海道シグマ	取締役	あおの ともはる 青野 智治
静岡産業大学	経営学部 教授	みやた ひろかず 宮田 弘一
聖隷クリストファー大学	教授・就職部長	ふくだ としこ 福田 俊子
静岡県経済産業部	参事	まえしま やすとし 前嶋 康寿
静岡労働局	労働局長	いしまる てつはる 石丸 哲治

令和4年度 第2回静岡県地域職業能力開発促進協議会 委員名簿 兼 出席者名簿

【委員】

機関名	役職	氏名	出欠
常葉大学	経営学部 特任教授	はた たかし 畑 隆	出席
一般社団法人 静岡県経営者協会	事務局長	まつなが のりゆき 松永 憲之	出席
静岡県中小企業団体中央会	人材支援課付参事	うめはら とみゆき 梅原 富之	出席
一般社団法人 静岡県商工会議所連合会	専務理事・事務局長	なかむら やすまさ 中村 泰昌	出席
静岡県商工会連合会	専務理事	くぼた けんいち 窪田 賢一	出席
日本労働組合総連合会静岡県連合会	事務局長	かくやま まさのり 角山 雅典	出席
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部静岡職業能力開発促進センター	所長	すみた なおや 炭田 直哉	出席
静岡県職業能力開発協会	専務理事兼事務局長	もちづき はじめ 望月 肇	出席
公益社団法人 静岡県職業教育振興会	事務局長	やまもと あきひろ 山本 晃弘	出席
一般財団法人 日本医療教育財団 静岡支部	支部長	かわむら かおる 河村 薫	出席
株式会社東海道シグマ	教育事業部 執行役員	は が かずは 羽下 和葉	代理 出席
静岡産業大学	経営学部 教授	みやた ひろかず 宮田 弘一	出席
聖隷クリストファー大学	社会福祉学部 教授・就職部長	ふくだ としこ 福田 俊子	出席
静岡県経済産業部	参事	まえしま やすとし 前嶋 康寿	出席
静岡労働局	局長	いしまる てつはる 石丸 哲治	出席

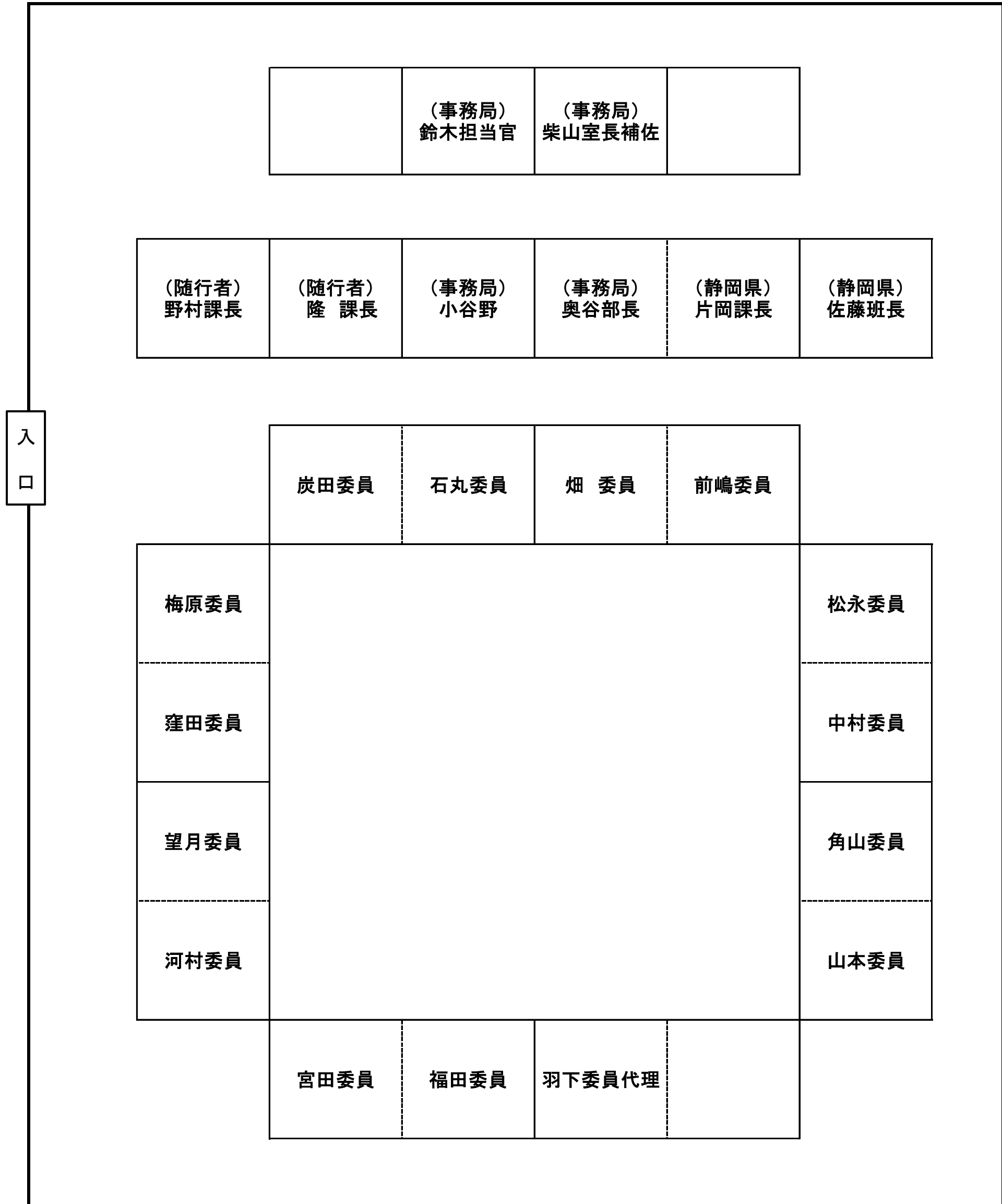
【随行者】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部静岡職業能力開発促進センター	訓練課長	のむら てつあき 野村 哲章	出席
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部静岡職業能力開発促進センター	求職者支援課長	たかし なおと 隆 直人	出席

【事務局】

静岡労働局 職業安定部	部長	おくたに けんご 奥谷 賢吾	出席
静岡労働局 職業安定部 訓練室	室長	こやの もりひろ 小谷野 守弘	出席
静岡労働局 職業安定部 訓練室	室長補佐	しばやま じゅんじ 柴山 純司	出席
静岡労働局 職業安定部 訓練室	地方人材育成対策担当官	すずき つねや 鈴木 常哉	出席
静岡県 経済産業部 就業支援局 職業能力開発課	課長	かたおか たつや 片岡 達也	出席
静岡県 経済産業部 就業支援局 職業能力開発課	職業能力開発班長	さとう ともみ 佐藤 友美	出席

令和4年度第2回静岡県地域職業能力開発促進協議会 座席表



令和4年度 第2回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

—資料—

令和5年3月16日（木）

静岡労働局 職業安定部 訓練室

静岡県 経済産業部 職業能力開発課

目次

- P 1 静岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
- P 3 地域職業能力開発促進協議会実施要領
- P 7 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

【議題（1）関係】第2回中央職業能力開発促進協議会について

- P 10 第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第
- P 11 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- P 16 令和5年度 全国職業訓練実施計画（案）
- P 23 ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績（確報値）
- P 26 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和5年度予算案
- P 28 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）
- P 29 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について（総務省資料）
- P 33 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について（文部科学省資料）
- P 38 デジタルスキル標準について（経済産業省資料）
- P 45 地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和5年度実施分）
- P 47 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設
- P 48 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

【議題（2）関係】令和4年度公的職業訓練の実施状況について

- P 49 令和4年度離職者向け公的職業訓練の分野別訓練の実施状況（令和5年1月末現在）
- P 52 令和3年度離職者向け公的職業訓練の分野別訓練の実施状況【確定値】
- P 55 公共職業訓練の実施状況（令和2年度～令和4年度）
- P 56 求職者支援訓練の実施状況（令和2年度～令和4年度）

【議題（3）関係】令和5年度職業訓練実施計画（案）について

- P 57 令和5年度静岡県職業訓練実施計画の策定に向けた方針
- P 58 公共職業訓練（委託訓練）と求職者支援訓練の重複コース設定を避けるためのスキーム
- P 59 令和5年度 静岡県地域職業訓練実施計画（案）
- P 71 令和5年度地域リスクリング推進事業一覧（県実施分）
- P 73 令和5年度地域リスクリング推進事業一覧（市町実施分）
- P 76 令和5年度離職者向け公的職業訓練の分野別（案）

【議題（4）関係】公的職業訓練効果検証ヒアリング実施方法（案）について

- P 77 検証対象となる訓練分野の選定について

- P 78 公的訓練職業訓練効果検証ヒアリング実施方法
- P 80 公的訓練職業訓練効果検証ヒアリングシート【訓練実施機関】
- P 81 公的訓練職業訓練効果検証ヒアリングシート【訓練修了者】
- P 82 公的訓練職業訓練効果検証ヒアリングシート【訓練修了者を採用した企業】

【議題（5）関係】リカレント教育の取組状況について

- P 83 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

【参考資料】

- P 1 令和4年度静岡県地域職業訓練実施計画
- P 15 静岡県内の最近の雇用情勢
- P 25 令和4年度職業別主要指標
- P 30 静岡労働局訓練室と「LINE アカウント」でつながりましょう！
- P 31 ハロートレーニング（公的職業訓練）制度 PR バス第2弾
- P 33 マイジョブ・カードの案内
- P 35 静岡県で初のeラーニングコースを実施します

静岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 名称

協議会の名称は、静岡県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）とする。

2 目的

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

3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 静岡労働局
- ② 静岡県
- ③ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部静岡職業能力開発促進センター、静岡県職業能力開発協会、公益社団法人静岡県職業教育振興会、一般社団法人日本医療教育財団静岡支部、リカレント教育を実施する大学等
- ④ 労働者団体
日本労働組合総連合会静岡県連合会
- ⑤ 事業主団体
一般社団法人静岡県経営者協会、静岡県中小企業団体中央会、一般社団法人静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会
- ⑥ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
管内に事業所のある者

- ⑦ 学識経験者
- ⑧ その他関係機関が必要と認める者
- 4 ワーキンググループ
 - 協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。
- 5 会長
 - ① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
 - ② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
 - ③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。
- 6 協議会の開催
 - 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に合わせて開催する。
- 7 協議事項
 - 次に掲げる事項について協議する。
 - ① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。
 - ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
 - 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こと。
 - 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こと。
 - ⑤ その他必要な事項に関すること。
- 8 事務局
 - 協議会の事務局は、静岡労働局職業安定部訓練室に置く。
- 9 その他
 - ① 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
 - ② 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - ③ この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。
- 10 附則
 - この要綱は、令和4年10月24日から施行する。

地域職業能力開発促進協議会実施要領

1 開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年2回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

2 構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）1（3）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

(1) 公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

(2) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

(3) 労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

(4) 事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に係る業界団体等の参画を求めることができる。

(5) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体（以下「職業紹介事業者等」という。）

管内に事業所のある者

(6) 学識経験者

職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
(7) その他関係機関が必要と認める者

協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。

① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者

効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。

(例)

- ・ 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やNPO等の支援団体
- ・ 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局

② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家

地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

3 具体的な進め方等

設置要綱策定要領1(7)の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

(1) 地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- ・ 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- ・ 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- ・ 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- ・ 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- ・ 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

(3) 訓練効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領1(4)のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」とおりとする。

(4) 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取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

- ・ 都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明
- ・ 都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

(6) 協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

4 協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のHPに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5 構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

(具体例)

- ・ 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- ・ 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6 その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（以下「WG」という。）は、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図ることとする。

2 WGの構成員

「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じのものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 検証手法

検証手法は、公的職業訓練の訓練修了者、訓練修了者の採用企業及び訓練実施機関に対するヒアリングにより行うものとする。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、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。

第2回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和5年2月14日(火) 10:30~12:30
中央合同庁舎第5号館 専用第14会議室(12階) 〕

1 開会

2 議題

- (1) 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議状況について
- (2) 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)について
- (3) 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (4) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方について
- (5) その他

3 閉会

【説明資料】

- 資料1 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【概要】
- 資料2-1 令和5年度全国職業訓練実施計画(案)
- 資料2-2 ハロートレーニング(離職者向け)の令和3年度実績(確報値)
- 資料2-3 ハロートレーニング(公的職業訓練)に係る令和5年度予算案
- 資料2-4 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)【第1回中央職業能力開発促進協議会資料】
- 資料3-1 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について(総務省資料)
- 資料3-2 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について(文部科学省資料)
- 資料3-3 デジタルスキル標準について(経済産業省資料)
- 資料4 地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方(令和5年度実施分)
- 資料5-1 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設
- 資料5-2 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業

【参考資料】

- 参考資料1 第2回中央職業能力開発促進協議会構成員名簿
- 参考資料2 令和4年度第1回地域職業能力開発促進協議会【詳細】
- 参考資料3 ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況(全体版)

地域の将来の産業展開を含めた人材ニーズ等を踏まえた訓練設定の方針を協議したほか、リカレント教育を実施中の大学等から取組を紹介するなど職業能力開発に関する取組を関係者間で共有した。

開催状況

国と都道府県の共催により、令和4年10月から11月にかけて全都道府県において開催。

【主な協議内容】 別添1～3

- ①職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針
- ②地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針
- ③その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【地域独自に招聘した参加者】 別添4

リカレント教育を実施する大学等の参画 計28地域
社会福祉協議会の参画 計11地域
その他

デジタル人材プラットフォーム関連（経産省）

（北海道）経済産業局から報告、（東京）経済産業省本省の担当者が出席し報告、
その他に計12地域において関係資料配付による周知

コンソーシアム、DXコミュニティ関連（経産省）

（大阪）経済産業局から蓄電池コンソーシアムを報告、（青森）経済産業局から
DXコミュニティ事業を報告、（三重）DX専門家（DXコミュニティ）が参画、
（熊本）熊本県から半導体コンソーシアムを報告



令和4年11月10日
第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会の風景

職業訓練の実施状況を踏まえた訓練コースの設定方針

【実施状況】

【方針・意見】

富山

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「製造分野」「建設関連分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
 - ・ ・ 「デザイン分野」



- ①受講しやすい訓練内容の検討や、ハローワークの受講勧奨の強化を図る。
- ②ハローワークにおける求人部門と紹介部門の連携を強化し就職支援を進める。

石川

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野
 - ・ ・ 「デジタル分野」
- ③実績が低調 ・ ・ 求職者支援訓練（基礎コース）



- ①人材ニーズが高いことから、引き続き同程度の規模で設定するとともに、訓練受講者を確保するための対策を講じる。
- ②訓練内容が企業の求める内容になっているのか検証するとともに訓練の出口である就職支援の強化が必要である。
- ③受講者確保の対策を講じる。

兵庫

求人ニーズもあり就職率も高いものの、定員充足に問題がある分野 ・ ・ 製造分野に係る職業訓練
(特に機械加工技術や金属加工技術)



兵庫県の主要産業の振興を支える人材育成として、ものづくり・製造分野の職業訓練を充実させていく。

奈良

応募倍率が高く、就職率が低い分野
・ ・ 「IT分野」「デザイン分野」



県内の受入れ企業が少ないと考えられることから、事業主への働きかけ、HWでの取り組みを強化していく。
また、IT分野の就職率が低いのは、人材の活用への理解不足であるならば、企業研修等により改善を図る必要があるのではないかと意見あり。

熊本

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野
 - ・ ・ 「介護・医療・福祉分野」
- 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」



- ①福祉・介護職は異業種からの参入を促す上で、職種に対する理解やイメージアップが必要であり、そのための説明会や面接会の開催や、定着支援としてのキャリアカウンセリングを実施していく。
- ②企業ニーズを調査確認する必要がある。また、新しいニーズの中で訓練実施機関の体制確立が伴うのか新技術に対応可能か等、様々なデータを収集しての検討が必要である。

地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定方針

【地域のニーズ】

【方針・意見】

宮城

○ 首都圏IT系企業が積極的に進出し、デジタル人材のニーズが高まっている。地元中小企業でも採用意欲が高く、人材確保に懸念。
○ 中小企業経営者の話では、デジタル化をどう進めていくかが分からないとの声が多く聞かれる。ITを使った業務のマネジメントができる人材が産業界のニーズになっている。

○ 県内企業のデジタル化に向け、離職者訓練、在職者訓練でもデジタル分野の充実化を図っていく。

静岡

○ 県内ではいずれの企業も人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様。期間や時間に制約のある現在の職業訓練ではIT技術者としての就職は難しく、適性を見極めてコミュニケーションのとれる人材を採用し、社内で育成しているのが実態である。
○ プログラマーやSEを育成するのか、基本的なITスキルのある人材を育成して、一般企業のIT化を進めるのか、目的を明確にする必要がある。

○ 地域ニーズを踏まえ、どのようなデジタル人材を育成すべきかを明確にし、コミュニケーションスキル向上も含め職業訓練実施計画を策定する必要がある。

大阪

○ 大阪万博もあり、建設・運輸などの人材不足がより言われるようになってきている。人材不足分野の業界ニーズも課題認識として盛り込んでいただきたい。

○ ものづくり分野の人材育成、デジタル人材の育成を柱に置きつつ、地域の訓練ニーズが高い介護分野等の充実を図る方針。
○ 人材不足業界の人材確保に資する訓練などの設定を推進。

山口

○ 国においてデジタル人材の育成が急務とされる中、山口県の主要産業である観光関連産業に必要とされる人材の育成・確保が必要。

○ DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業に協力して推進するとともに、「観光サービス分野」で活用できるデジタル、IT分野人材を育成するための職業訓練のコースの追加を検討する。

福岡

○ 介護・医療・福祉分野、製造分野、旅行・観光分野、建設関連分野の人手不足感が大きい状況。
○ 企業のDXにはデジタル推進人材の開発、育成が必要との認識で一致。

○ 人出不足感が大きい分野の訓練について、労働市場のミスマッチの解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化予定。
○ 「企業のデジタル化」に向け、デジタル分野の充実を図りつつ、積極的な周知を図る方針。

その他の職業能力開発及び向上の促進のための取組

【取組内容】

【意見、方針等】

福島

○ 委託訓練（知識等習得コース、日本版デュアルシステムコース）、求職者支援訓練について、「科」ごとに「応募倍率」と「就職率」の2軸マトリクスに表示。（※「分野」ごとよりも詳細に実態把握が可能。）

○ 求人倍率も分析に加えてはどうかとの意見があったことから、職種別求人倍率の視点も加えて分析することを検討することとなった。

栃木

○ 栃木労働局から、県内企業を対象とした「ハロートレーニングに関するアンケート調査」の結果を説明。

【結果】

79.5%の企業がハロートレーニングを何らかの形で「知っている」と回答。

「従業員を採用する時のポイント」に対しては「コミュニケーション能力」「協調性」「向上心」の順で多い（複数回答可）。

「従業員を採用するために必要と思う職業訓練科目」に対しては「パソコン」が最多（複数回答）。

○ （他の意見等も踏まえ、）県内企業が求める人材育成として、社会人としての基本とパソコン操作ができる人材の育成を基本に、基幹産業であるものづくり分野においてもデジタル化への対応の必要性について確認。

愛知

○ 愛知労働局から、県内企業を対象とした「DX人材育成に関するヒアリング分析結果」を説明。

【結果】

大企業ではDX推進に取り組む企業が多いが、小規模企業では推進していない企業割合が多い。

デジタル人材の育成が進んでいない理由は「指導者がいない」「育成方法がわからない」などが多い。

「今後新たにデジタル人材育成の訓練コースを設定する場合に期待する内容」については「ITリテラシーの基礎」が最多。

○ 現状の課題を共有するとともに、デジタル人材育成等への支援の重要性で認識が一致。

香川

○ 香川労働局から、ハローワーク窓口での求職者等へのアンケート結果を説明。

【結果】

求職者の希望する訓練種類は、①パソコン初級、②パソコン中級、③医療事務、④パソコン（WEBデザイン・ホームページ作成等）、⑤パソコン（データベース・プログラミング等）の順で多い。

○ （他の意見等も踏まえ、）デジタル分野訓練の拡充が最重要と確認。そのためには、実施機関の開拓が重要と認識が一致。

地域協議会独自の招聘事例・連携事例

リカレント教育を実施する大学等

福島

公立大学法人会津大学から、テレワークに必要なITスキルに加え、WEBデザイン又はプログラム言語を習得するコースを通して、県内就職・起業できる方の育成を目指す「女性のためのITキャリアアップ塾」の取組を説明し、情報共有。事業主団体から傘下企業に周知予定。

山口

公立大学法人下関市立大学から、今年度からリカレント教育として「旅館マネジメント専門家養成コース」（宿泊業に関する基礎だけでなく、これからの社会を見据えた組織マネジメント等に必要な知識や技能を習得するコース）を新設したなどの説明があり、情報共有。

デジタル人材プラットフォーム

東京

経済産業省から、ユーザー企業のリスキルのため、令和4年3月に開設した「デジタル人材育成プラットフォーム」の特徴、オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載されている講座等について説明、情報共有。

DXコミュニティ

三重

実際に企業向けDX支援を行う三重県産業支援センター（東海広域DXコミュニティ）から、県と共同で実施している「DX寺子屋」で開催中の「デジタルで物事を考えるセミナー」等の企業への支援内容について説明し、情報共有。

コンソーシアム

大阪

蓄電池関連産業が集積する関西エリアに設立された「関西蓄電池人材育成等コンソーシアム」の事務局の一つ近畿経済産業局から、蓄電池産業戦略を推進するため、2030年までに3万人の育成確保を目指し、本年8月末にコンソーシアムを発足。コンソーシアムでは、産官学が一体となって育成確保する人材像の具現化を図ることとし、高専等での蓄電池に係る教育カリキュラムの導入、研究開発拠点である産総研関西センターの機能強化等を実施。2023年に準備、2024年本格開始予定等の説明があり、大阪府及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構からも、当コンソーシアムへの参画について説明。

熊本

県内への半導体関連企業進出に伴い、今後、半導体産業及び関連産業の人材の質・量ともに不足が見込まれることが課題であり、企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練の機動的な設定推進が必要との認識を共有。また、県から半導体人材育成に向けた産官学一体の取組（半導体コンソーシアム）や、県立技術短期大学における新学科設置、構造改革特区法の活用した4年制大学への編入学について説明。

令和 5 年度 全国職業訓練実施計画（案）

令和 5 年●月

第 1 総則

1 計画のねらい

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

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

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

2 計画期間

計画期間は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までとする。

3 計画の改定

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

第 2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和 4 年 12 月現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年12月末現在で3,356,560人（前年同月比98.9%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和4年12月末現在で1,574,122人（前年同月比99.7%）であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和4年4月～12月>

離職者に対する公共職業訓練	85,967人（前年同期比95.7%）
求職者支援訓練	27,486人（前年同期比137.3%）
在職者訓練	54,810人（前年同期比116.2%）

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは令和3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割であること

- ④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること
 - ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること
- といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT 専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。

③については、社会人としての基礎的能力を付与する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を策定する。

④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	24,000 人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	121,074 人
目標	就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 49,591人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限70,844人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の40%程度

実践コース 訓練認定規模の60%程度

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

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

基礎コース 30%

実践コース 30%

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練(eラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コース設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	64,000人
生産性向上支援訓練	45,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数	5,800人（専門課程4,000人、応用課程1,700人、普通課程100人）
目標	就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

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

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の周知等に努める。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績（確報値）

資料2-2

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,521	24,451	18,644
	営業・販売・事務分野	2,804	45,778	33,342
	医療事務分野	608	9,700	7,105
	介護・医療・福祉分野	1,839	21,154	13,687
	農業分野	87	1,270	973
	旅行・観光分野	43	779	413
	デザイン分野	652	12,108	10,398
	製造分野	1,523	18,307	12,591
	建設関連分野	591	7,821	5,893
	理容・美容関連分野	278	3,426	2,347
	その他分野	877	10,292	8,735
（基礎者支援訓練）	基礎	582	9,061	5,217
合計		11,405	164,147	119,345
（参考） デジタル分野		1,248	21,269	17,454

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	1,287	20,459	15,877	111.0%	77.6%	69.0%	221	3,837	2,651	101.1%	69.1%	58.7%
	営業・販売・事務分野	1,922	32,130	25,393	108.3%	79.0%	71.3%	832	12,945	7,314	70.0%	56.5%	55.4%
	医療事務分野	486	7,825	6,000	99.2%	76.7%	77.3%	122	1,875	1,105	71.6%	58.9%	66.2%
	介護・医療・福祉分野	1,485	15,362	10,372	85.1%	67.5%	84.7%	292	4,742	2,449	63.1%	51.6%	70.3%
	農業分野	37	473	345	96.8%	72.9%	68.2%	7	105	45	50.5%	42.9%	73.7%
	旅行・観光分野	34	608	360	70.2%	59.2%	59.1%	5	91	19	26.4%	20.9%	41.2%
	デザイン分野	269	4,701	4,415	223.5%	93.9%	66.5%	374	7,277	5,863	133.5%	80.6%	60.7%
	製造分野	32	398	266	78.4%	66.8%	72.5%	9	123	67	61.8%	54.5%	68.3%
	建設関連分野	71	939	670	90.1%	71.4%	69.3%	75	1,017	643	85.6%	63.2%	57.0%
	理容・美容関連分野	83	331	279	128.1%	84.3%	82.9%	195	3,095	2,068	90.8%	66.8%	60.2%
その他分野	210	1,891	1,302	100.0%	68.9%	72.8%	77	1,236	819	94.0%	66.3%	59.1%	
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	582	9,061	5,217	71.8%	57.6%	53.9%
合計		5,916	85,117	65,279	109.5%	76.7%	73.1%	2,791	45,404	28,260	84.8%	62.2%	
(参考) デジタル分野		632	10,147	8,583	166.8%	84.6%	64.1%	516	9,718	7,530	125.8%	77.5%	60.0%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	13	155	116	113.5%	74.8%	79.8%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	22	339	285	129.8%	84.1%	85.1%	28	364	350	132.4%	96.2%	88.7%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	62	1,050	866	109.9%	82.5%	86.8%	0	0	0	-	-	-
農業分野	43	692	583	119.1%	84.2%	88.0%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	4	80	34	61.3%	42.5%	69.0%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	9	130	120	134.6%	92.3%	76.6%	0	0	0	-	-	-
製造分野	224	3,021	1,652	70.6%	54.7%	83.5%	1,258	14,765	10,606	89.5%	71.8%	87.4%
建設関連分野	118	1,747	1,130	84.5%	64.7%	80.6%	327	4,118	3,450	102.4%	83.8%	87.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	125	2,035	1,341	94.8%	65.9%	78.3%	465	5,130	5,273	143.5%	102.8%	86.4%
合計	620	9,249	6,127	90.4%	66.2%	82.5%	2,078	24,377	19,679	103.7%	80.7%	87.3%
(参考) デジタル分野	9	105	82	118.1%	78.1%	84.4%	91	1,299	1,259	170.2%	96.9%	86.1%

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度予算案

資料2-3

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

予算案 約998億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約653億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上支援訓練を含む）

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。

予算案

約1,162億円（約1,140億円）

訓練規模

約40.9万人（約40.9万人）

障害者訓練

予算案

約54億円（約55億円）

訓練規模

約0.6万人（約0.7万人）

予算案

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.5万人（約0.5万人）

施設内訓練 約39億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者

支援訓練

予算案

約109億円（約117億円）

訓練規模

約5.0万人（約5.2万人）

〔 求職者支援制度全体 約268億円（約278億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.5万人

（約20.7万人）

令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③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、在職者に対する④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ

デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（IT分野の訓練コースは、一部地域を対象に更に1万円上乗せ）

②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

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

③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

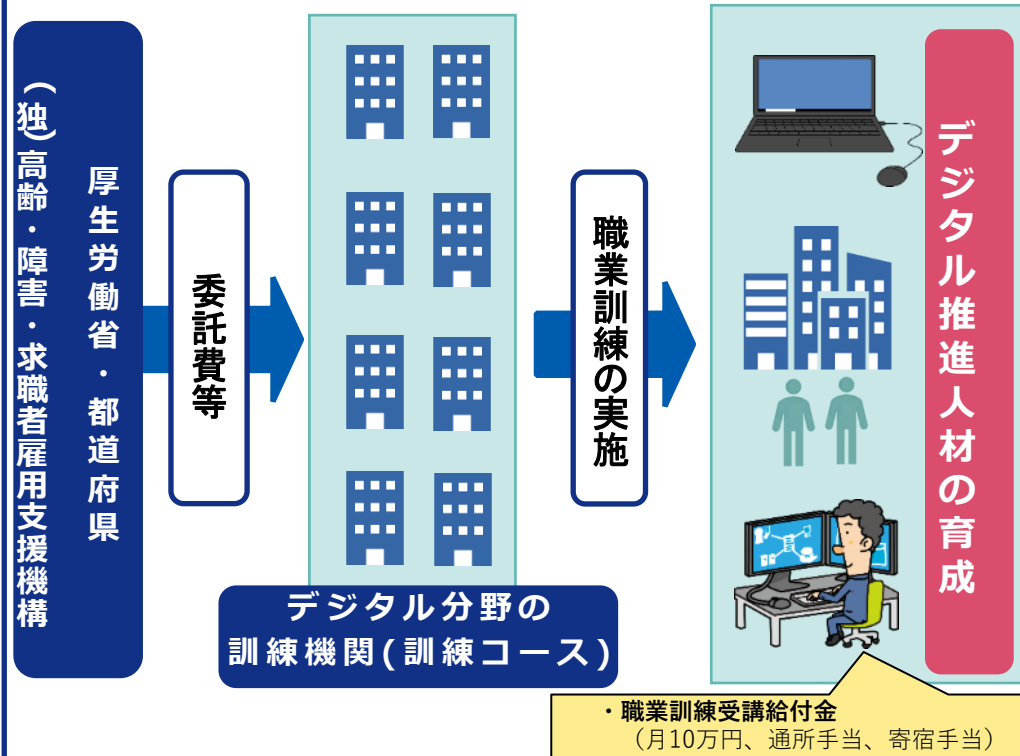
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、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）による訓練機会提供

※①～③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4年度計画と同程度の規模で人材を育成

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。

地域におけるリスクリングの推進に関する 地方財政措置について



総務省

令和5年2月14日
総務省自治財政局調整課

地域の人への投資（リスクリング）の推進

○ 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して地方財政措置を講ずるとともに、地方団体のデジタル化の推進に向け、都道府県等の市町村支援のためのデジタル人材確保等に要する経費に対して地方財政措置を講ずる

1. 地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置の創設

- 【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、
①経営者等の意識改革・理解促進、②リスクリングの推進サポート等、③従業員の理解促進・リスクリング支援
※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象
- 【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.5)

2. 地方団体と地方大学の連携によるリスクリングの推進に関する地方財政措置の拡充

- 【対象事業】 地方団体と地方大学が協定を締結して実施する、社会人等を対象としたリスクリング講座の実施等
- 【事業期間】 期限の定めなし
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.8 ※ 財政力補正あり)

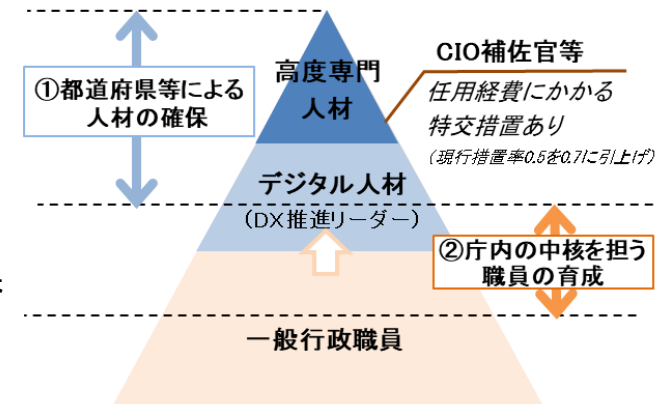
3. 地方団体におけるデジタル人材の確保・育成に関する地方財政措置の創設

- 【対象事業】 ①都道府県、連携中枢都市等による市町村支援のためのデジタル人材の確保
②地方団体におけるデジタル化の取組の中核を担う職員の育成
- 【事業期間】 令和7年度まで(自治体DX推進計画の計画期間と同様)
- 【地方財政措置】 特別交付税措置(措置率0.7)

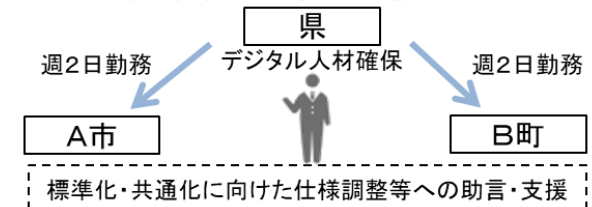
4. 地方団体におけるDX実現のための専門アドバイザーの派遣

地方団体におけるDXの取組を推進するため、新たに、専門アドバイザーを派遣するとともに、都道府県単位で行う「首長・管理者向けトップセミナー」の開催等を支援(総務省と地方公共団体金融機構の共同事業。地方公共団体金融機構が経費を負担)

<地方団体におけるデジタル人材の確保・育成の全体像(イメージ)>



<都道府県による市町村支援(イメージ)>



地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について

令和5年1月23日付け総務省自治財政局財政課事務連絡(各都道府県・指定都市財政担当課等宛)

○令和5年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について(抄)

(別紙)

第3 予算編成上の留意事項

第1、第2を踏まえ、ご留意いただきたい点は、以下のとおりである。

10 地域の人への投資(リスクリング)の推進のため、次のとおり特別交付税措置を講ずることとしている。

- (1) 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進、リスクリングの推進サポート等及び従業員の理解促進・リスクリング支援に要する経費について、地方公共団体が「地域職業訓練実施計画」(「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)第15条第1項の協議会で策定する計画)に基づき地方単独事業として実施する場合に、新たに特別交付税措置を講ずることとしていること。

地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置について

令和5年1月25日付け開訓発0125第13号「地域職業能力開発促進協議会を活用した地域におけるリスクリングの推進に関する事業の取扱いについて」参照

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスクリングの推進サポート等
- ③従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援

※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象(地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります)

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置(措置率0.5)

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

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

②リスクリングの推進サポート等

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

③従業員(在職者)の理解促進・リスクリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

(参考) 地域職業能力開発促進協議会

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

【構成員】

①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村

④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等)

⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(団体) ⑧学識経験者

⑨その他協議会が必要と認める者(例:デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等)

.....主催



文部科学省

リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和5年2月

総合教育政策局生涯学習推進課

目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一體的に実施する体制整備を支援する。

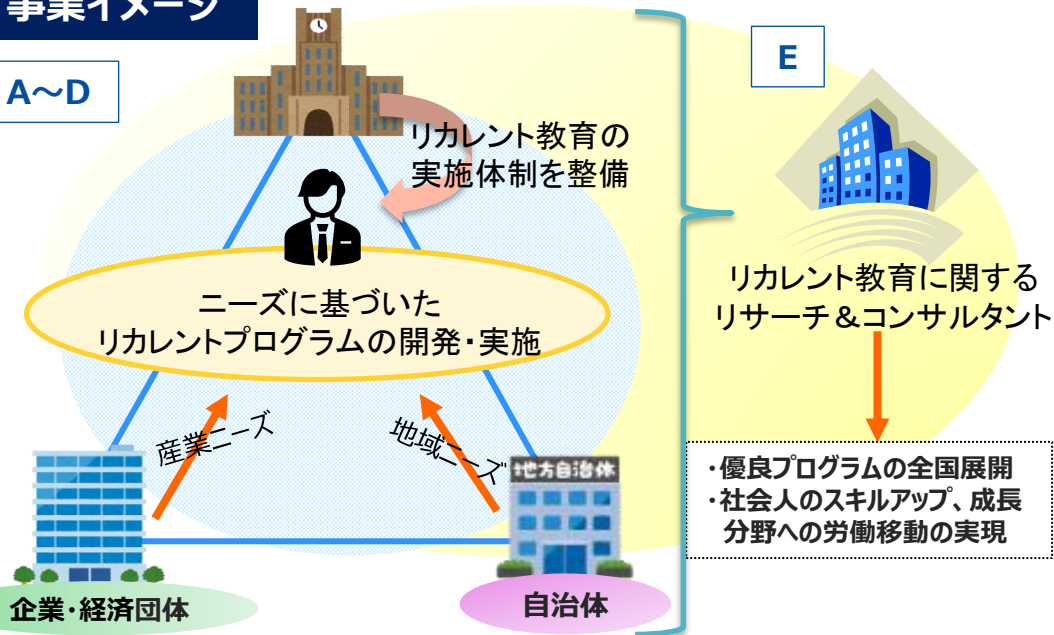
大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

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

事業イメージ

A~D

E



実施内容

※補助率：2/3（A~D）

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

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

B. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスキル）

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

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

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

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

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

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

E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

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

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

令和4年度第2次補正予算額 3.0億円

事業を実施する背景・概要

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

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

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

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

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

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

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

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

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

事業を通じて得られる成果（インパクト）

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

事業を実施する背景

人生100年時代やデジタル社会が進む中、リカレント教育の重要性は一層高まっている。

- **大学・民間企業等が提供するプログラムや学修を通じて得られる成果**に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。
* 経産省の企業向け調査で、リカレント教育推進に向けた一番の課題として情報収集が挙げられた
- 働き方が変化する中で、**個人の学習歴を可視化して、就職・転職活動や、企業内の処遇や評価を行う際に活用**できることが、政府会議や産業界等からも強く求められている。また、「マナパス」の機能の拡充や情報発信の強化について政府文書等で明記されているところ。
- 上記の背景を踏まえ、**産官学リソースの活用や、関係省庁との連携**を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

過去3年間の取組

- 【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報
- 【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催
- 【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携

令和5年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×3,000万円】

- **企業向けページの充実**：講座や事例、支援制度等の情報充実、マッチング機能の充実等
- **マイページ機能の充実**：UI等利便性向上、学習記録の信頼性向上の仕組み構築（オープンバッジなど）、学習記録を就職等に活用するためのジョブカード連携準備
- **講座検索機能の充実**：民間講座・受講生の声の充実、就職状況等の成果発信
- **ユーザーや企業が活用できるオンラインコミュニティ機能の開発**
- 厚労省の教育訓練給付金システム、ハローワークインターネットサービス、jobtag、経産省のマナビDX等との**システム連携に向けた準備**
- サイトの認知度向上及び、効果的な情報発信に向けた**webプロモーション等の実施**
- 上昇するアクセスに耐えうる**サーバー強化**、システム連携、サイバー攻撃を防止する**セキュリティ強化**

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和3年6月閣議決定）

- オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の**検索機能や情報発信を充実**する。

「骨太の方針」（令和4年6月閣議決定）

- **学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備**、（略）企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

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

- 「マナパス」の機能を拡充し、関係省庁が連携して、**大学等や民間企業が提供するプログラムや学びの成果をはじめとした情報発信の充実**に取り組む。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- **個人の学修歴や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデータ基盤を整備**する。
- 「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の**機能拡充による、プログラムや学びの成果をはじめとした情報発信を充実**する。

経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」

社員の受講を促すため、（略）**受講成果の可視化**を図る。

- * 令和4年4月の経団連提言においては、プログラムの企業における活用事例等を載せてほしい旨、述べられた。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化し、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化し、就職・転職等につなげることで、学び直しに対する国民の意識の向上や、労働移動の円滑化にも寄与。



マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**（令和2年12月時点）。
- ・Yahoo! バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

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

<講座検索>

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

<特集ページ>

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



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

<マイページ機能>

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



<学びのガイド機能>

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

<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



<動画紹介>

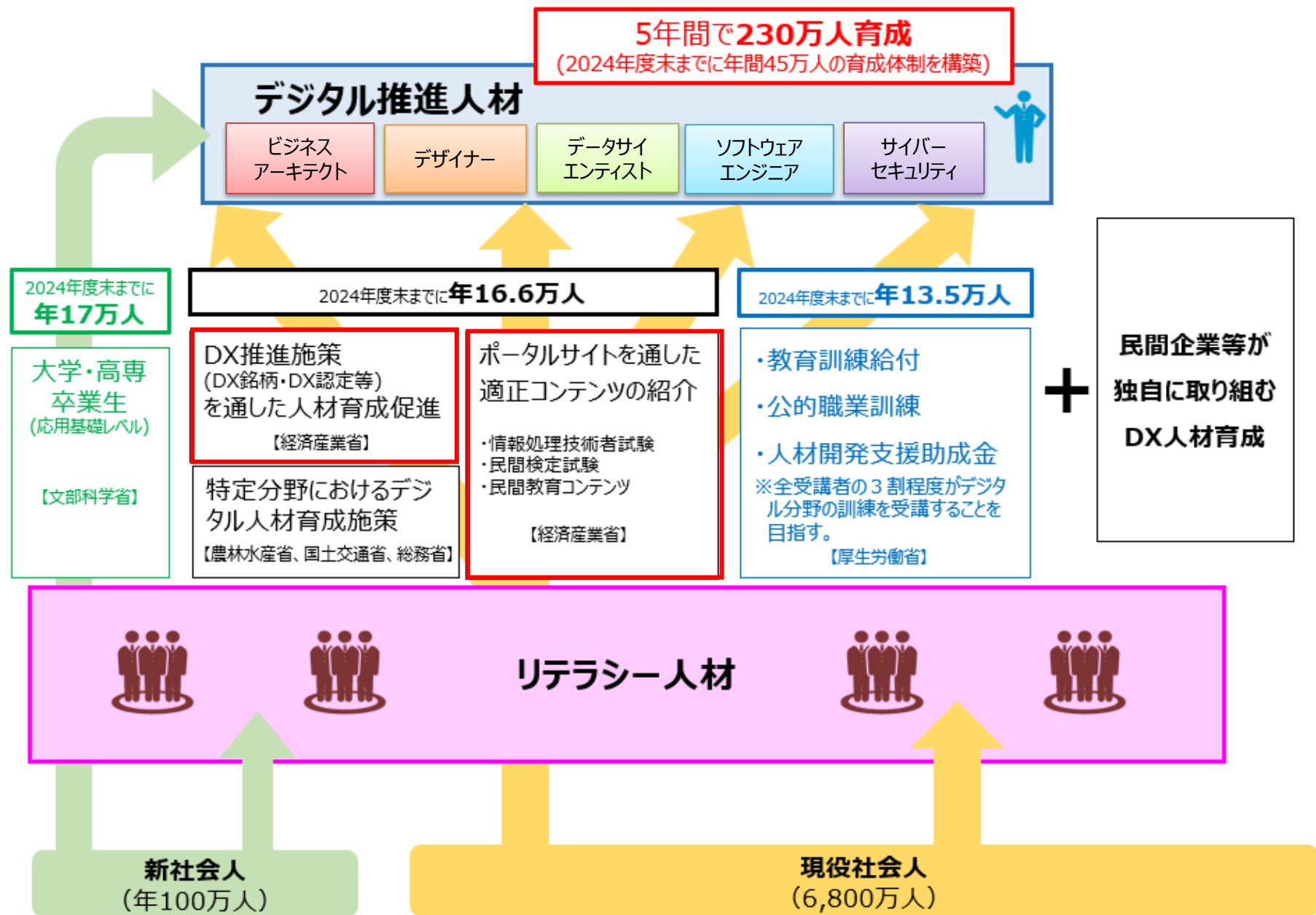
社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



デジタルスキル標準について

経済産業省 商務情報政策局
情報技術利用促進課

デジタル田園都市国家構想基本方針：デジタル人材の育成目標の実現に向けて



デジタルスキル標準 (DSS)

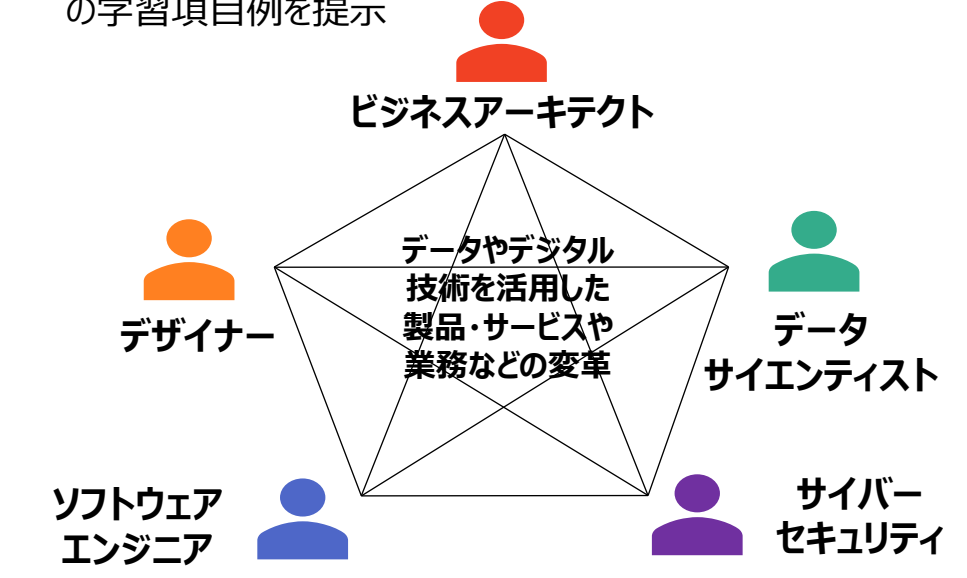
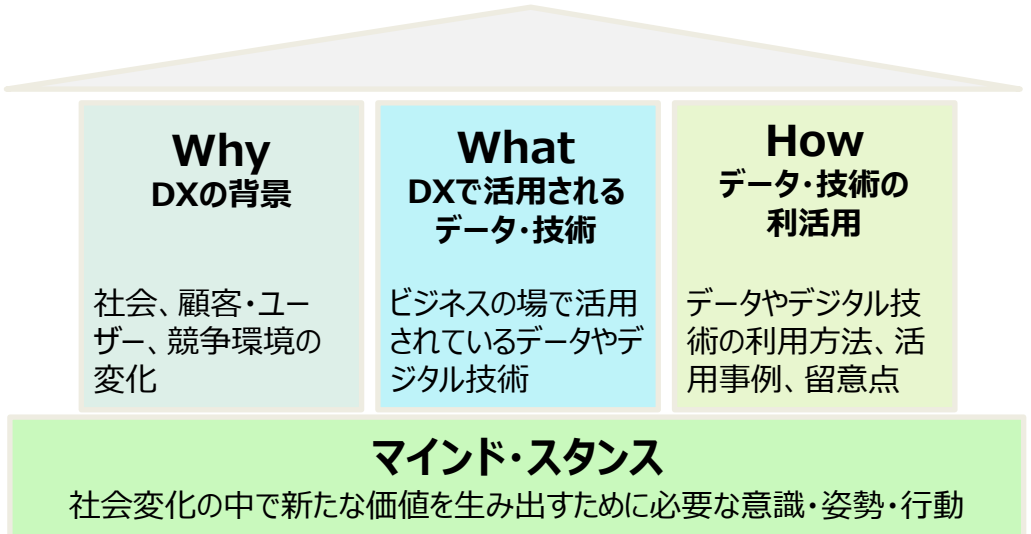
- 企業のデジタル化の担い手は、IT人材からDX人材へと変化していることを踏まえ、**DX時代の人材像をデジタルスキル標準 (DSS) として整理。個人の学習や企業の人材確保・育成の指針に。**
- デジタルスキル標準の活用を通じて、**全員がDX推進を自分事にとらえ、企業全体として変革への受容性を高めていくことが重要。**

全てのビジネスパーソン (経営層含む)
<DXリテラシー標準>
 全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

DXを推進する人材
<DX推進スキル標準>
 DXを推進する人材タイプの役割や習得すべきスキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル (Why, What, How) を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割 (ロール)、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示



(参考) DX推進スキル標準の各類型のロール及び担務

人材類型	ロール	DX推進において担う責任
ビジネス アーキテクト	ビジネスアーキテクト (新規事業開発)	新しい事業、製品・サービスの目的を見出し、新しく定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (既存事業の高度化)	既存の事業、製品・サービスの目的を見直し、再定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)	社内業務の課題解決の目的を定義し、その目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協働関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
デザイナー	サービスデザイナー	社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針（コンセプト）を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う
	UX/UIデザイナー	バリュープロポジション ^{脚注} に基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う
	グラフィックデザイナー	ブランドのイメージを具現化し、ブランドとして統一感のあるデジタルグラフィック、マーケティング媒体等のデザインを行う
データ サイエンティスト	データビジネスストラテジスト	事業戦略に沿ったデータの活用戦略を考えるとともに、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
	データサイエンスプロフェッショナル	データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する
	データエンジニア	効果的なデータ分析環境の設計・実装・運用を通じて、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
ソフトウェア エンジニア	フロントエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース（クライアントサイド）の機能の実現に主たる責任を持つ
	バックエンドエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ
	クラウドエンジニア/SRE	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ
	フィジカルコンピューティングエンジニア	デジタル技術を活用したサービスを提供するためのソフトウェアの実現において、現実世界（物理領域）のデジタル化を担い、デバイスを含めたソフトウェア機能の実現に責任を持つ
サイバー セキュリティ	サイバーセキュリティマネージャー	顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する
	サイバーセキュリティエンジニア	事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティリスクを抑制するための対策の導入・保守・運用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する

脚注 バリュープロポジション：顧客が求める価値を把握した上で、ビジネスのケイパビリティを踏まえて決定される、企業が製品・サービスを購入する顧客に提供する利益や、顧客がその製品・サービスを買うべき理由

(参考) 共通スキル項目

カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目
ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行
		プロダクトマネジメント
		変革マネジメント
		システムズエンジニアリング
		エンタープライズアーキテクチャ
		プロジェクトマネジメント
	ビジネスモデル・プロセス	ビジネス調査
		ビジネスモデル設計
		ビジネスアナリシス
		検証（ビジネス視点）
		マーケティング
		ブランディング
	デザイン	顧客・ユーザー理解
		価値発見・定義
		設計
検証（顧客・ユーザー視点）		
その他デザイン技術		
データ活用	データ・AIの戦略的活用	データ理解・活用
		データ・AI活用戦略
		データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価
	AI・データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化
		機械学習・深層学習
	データエンジニアリング	データ活用基盤設計
		データ活用基盤実装・運用

カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	
テクノロジー	ソフトウェア開発	コンピュータサイエンス	
		チーム開発	
		ソフトウェア設計手法	
		ソフトウェア開発プロセス	
		Webアプリケーション基本技術	
		フロントエンドシステム開発	
		バックエンドシステム開発	
		クラウドインフラ活用	
	デジタルテクノロジー	SREプロセス	
		サービス活用	
セキュリティ	セキュリティマネジメント	フィジカルコンピューティング	
		その他先端技術	
	セキュリティ技術	テクノロジートレンド	
		セキュリティ体制構築・運営	
パーソナルスキル	セキュリティマネジメント	セキュリティマネジメント	
		インシデント対応と事業継続	
	セキュリティ技術	プライバシー保護	
		セキュア設計・開発・構築	
	ヒューマンスキル	セキュリティ運用・保守・監視	リーダーシップ
			コラボレーション
コンセプトualスキル		ゴール設定	
		創造的な問題解決	
	批判的思考		
	適応力		




(参考) DX推進スキル標準 (一例) データサイエンティストのロール | 担う責任・主な業務・スキル

人材類型	データサイエンティスト												
ロール	データサイエンスプロフェッショナル												
DXの推進において担う責任	データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する												
主な業務	<ul style="list-style-type: none"> AI・データサイエンス領域の専門知識に基づくデータの処理・解析を行い、その結果を適切に評価・分析する データの処理・解析結果から、新規事業の創出や現場業務の変革・改善につながる知見を生み出し、適切に可視化を行う 現場部門でのデータ活用の仕組みづくりやエンドユーザーに対する教育・サポートを行う データ活用の仕組みの運用状況や新たなビジネス要求を踏まえて、分析モデルの改善を行う AI・データサイエンス領域の新技术を把握し、その可能性を検証する 												
必要なスキル	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	
	ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行	d	データ活用	データ・AIの戦略的活用	データ理解・活用	b	テクノロジー	デジタルテクノロジー	フィジカルコンピューティング	c	
			プロダクトマネジメント	c			データ・AI活用戦略	c			その他先端技術	c	
			変革マネジメント	c			データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価	b			テクノロジートレンド	c	
			システムズエンジニアリング	c		AI・データサイエンス	数理統計・多変量解析・データ可視化	a		セキュリティ	セキュリティマネジメント	d	
			エンタープライズアーキテクチャ	d			機械学習・深層学習	a			セキュリティマネジメント	c	
			プロジェクトマネジメント	c		データエンジニアリング	データ活用基盤設計	c			インシデント対応と事業継続	c	
			ビジネス調査	d			データ活用基盤実装・運用	c			プライバシー保護	b	
		ビジネスモデル・プロセス	ビジネスモデル設計	c			コンピュータサイエンス	b			セキュア設計・開発・構築	d	
			ビジネスアナリシス	c			チーム開発	b			セキュリティ運用・保守・監視	d	
			検証 (ビジネス視点)	c			ソフトウェア設計手法	c		パーソナルスキル	リーダーシップ	z	
			マーケティング	d			ソフトウェア開発プロセス	c			コラボレーション	z	
			ブランディング	d			Webアプリケーション基本技術	d			ゴール設定	z	
			顧客・ユーザー理解	c		テクノロジー	フロントエンドシステム開発	d			創造的な問題解決	z	
		デザイン	価値発見・定義	c			バックエンドシステム開発	d			批判的思考	z	
			設計	d			クラウドインフラ活用	d			適応力	z	
			検証 (顧客・ユーザー視点)	b			SREプロセス	c					
			その他デザイン技術	d			サービス活用	c					

【重要度凡例】
a 高い実践力と専門性が必要
b 一定の実践力と専門性が必要
c 説明可能なレベルで理解が必要
d 位置づけや関連性の理解が必要
z 役割や状況に応じた実践力が必要

DX推進スキル標準：活用イメージ

- 活用主体として3者（組織・企業/推進人材（個人）/研修事業者）を想定した場合、主体別に活用するイメージと具体例は以下の通り。

	活用主体例	活用イメージ	活用の具体例
組織・企業 	<ul style="list-style-type: none">・ 経営者・ デジタル人材の育成・採用の担当部門（人事部門）	<ul style="list-style-type: none">・ DXの推進戦略の策定・ デジタル人材の育成・採用施策の検討や実行	<ul style="list-style-type: none">・ 従業員のスキルと、スキル標準を照らし合わせて、DX推進に必要な知識やスキルが自社でどれくらい足りていないかを可視化・ 人材を育成・採用するために、スキル項目や学習項目例を参考に、自社の研修ラインナップの作成・見直しや職務記述書の作成等を実施
推進人材（個人） 	<ul style="list-style-type: none">・ 社内のDX推進プロジェクトにアサインされた人・ DXを推進する人材としてのキャリアを志向する人	<ul style="list-style-type: none">・ 自分の知識やスキルを見える化する指針として活用・ 知識やスキルが明確化された研修コンテンツの受講	<ul style="list-style-type: none">・ 自身に必要な知識やスキルについて、スキル標準で定義されている知識やスキルと照らし合わせて、自身に何が足りていないかを見える化・ 学習項目例を参考に、研修コンテンツに関する情報を収集し必要な知識やスキルに関するコンテンツを選択、受講
研修事業者 	<ul style="list-style-type: none">・ 学習コンテンツを提供する会社	<ul style="list-style-type: none">・ スキル習得のために必要な学習項目が明確化された研修コンテンツの提供	<ul style="list-style-type: none">・ 知識やスキルの習得のためにスキル標準に照らし必要な学習項目を示し、学習効果を高めることを重視した研修コンテンツの提供（例：定着度確認のための確認テストの実施、ワークショップや実践機会などの多様な形式での提供 等）

デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。
- 教育コンテンツの集約・提示（270講座）に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。
- オンライン教育サイト「マナビDX」に掲載の講座について、今後、デジタルスキル標準と紐づけていく。

<デジタル人材育成プラットフォーム>

（3層）地域企業と協働したオンライン研修プログラム

- 地域企業と協働し、実際の企業の課題解決にチームで取り組むオンライン研修プログラム。

マナビDXクエスト
MANABI-DELUXE-GUEST

（2層）ケーススタディ教育プログラム

- データ付きのケーススタディ教材を用い、受講生同士の学び合いを通じて、課題解決のプロセスを疑似体験するオンライン教育プログラム。

（1層）オンライン教育サイト

- デジタル人材に求められるスキルを自ら学べるよう、スキル標準に対応した教育コンテンツを提示。
- 厚労省の助成対象コンテンツを多数掲載。

マナビDX
MANABI-DELUXE

協力・支援

地域・企業・大学



デジタル人材

スキル標準

ビジネス
アーキテクト

デザイナー

データサイ
エンティスト

ソフトウェア
エンジニア

サイバー
セキュリティ

デジタル人材育成プラットフォーム オンライン教育サイト「マナビDX」

マナビDX
MANABI-DELUXE

ホーム

マナビDXで何ができるの？

デジタル人材育成に向けた政策

コンテンツ掲載希望の事業者の方へ

あなたの学びに変革を！

学んで身につくデジタルスキル

市場で提供されている学習コンテンツ（約270講座）をデジタルスキル標準（DXリテラシー標準・DX推進スキル標準）に基づいて整理し掲載予定。

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



社会人・学生



目的

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

構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

具体的な進め方

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

スケジュール

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

1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

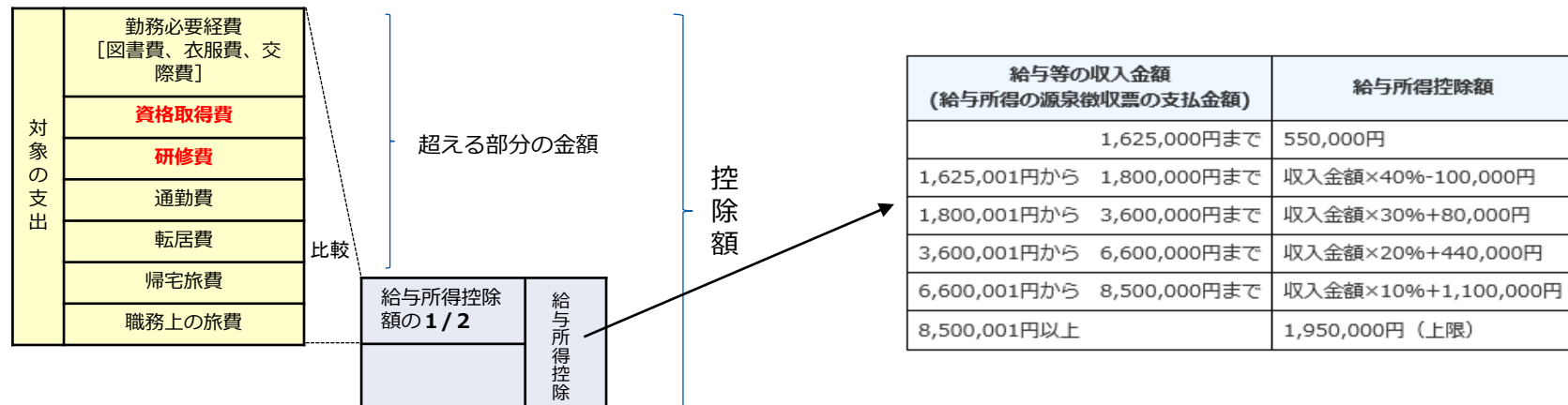
2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



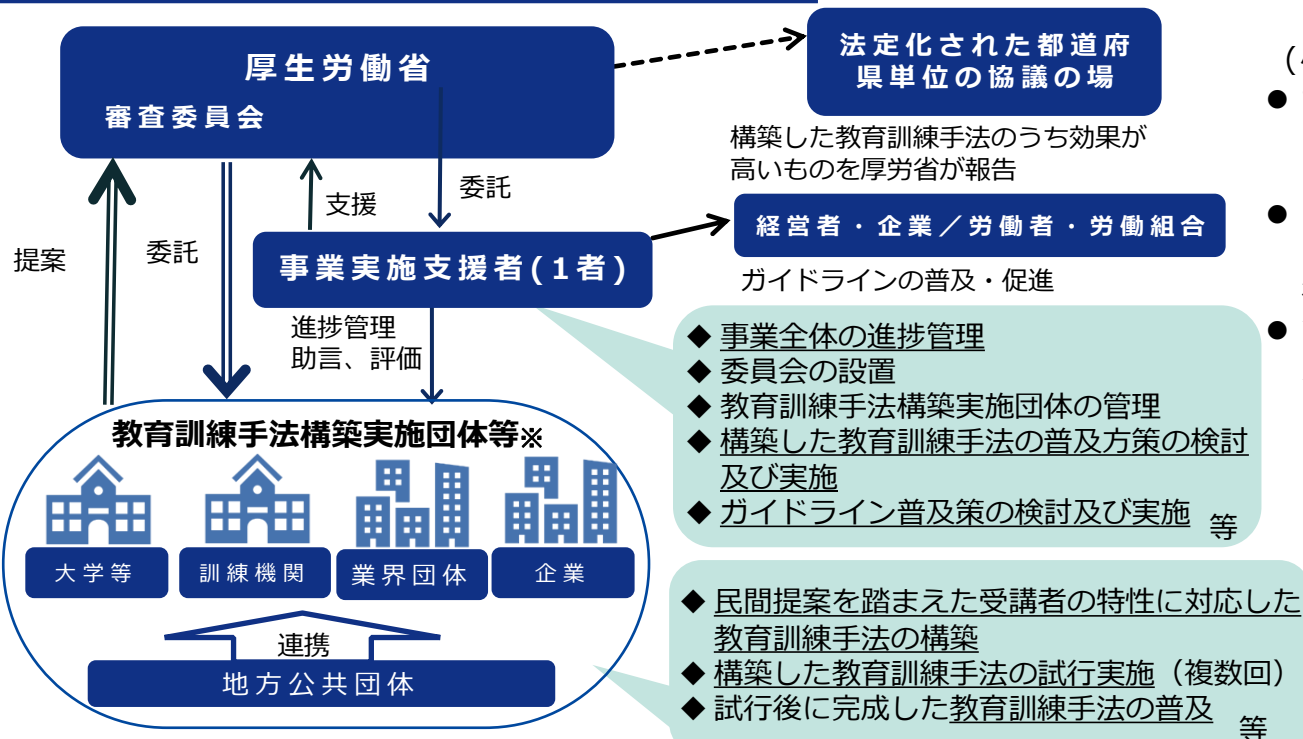
令和5年度当初予算案 6.1億円 (一億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



<想定される教育訓練手法の内容>

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

- ◆ 事業全体の進捗管理
- ◆ 委員会の設置
- ◆ 教育訓練手法構築実施団体の管理
- ◆ 構築した教育訓練手法の普及方策の検討及び実施
- ◆ ガイドライン普及策の検討及び実施 等

- ◆ 民間提案を踏まえた受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築
- ◆ 構築した教育訓練手法の試行実施(複数回)
- ◆ 試行後に完成した教育訓練手法の普及 等

4年度離職者向け公的職業訓練の分野別訓練の実施状況（令和5年1月末現在）

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

分野		総計		
		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	7	93	75
	営業・販売・事務分野	55	927	717
	医療事務分野	17	272	150
	介護・医療・福祉分野	15	214	154
	農業分野	1	12	9
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	7	105	104
	製造分野	31	310	193
	建設関連分野	11	136	100
	理容・美容関連分野	0	0	0
その他分野	9	106	126	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	8	101	73
合計		161	2,276	1,701
（参考） デジタル分野		23	372	295

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」

当該訓練の定員に対する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10月末までに終了したコース、求職者支援訓練については、終了後6ヶ月経過したコースについて雇用保険資格取得手続きをした就職について集計するため、令和4年度は集計ができていない。

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練 + 求職者支援訓練(離職者向け) (実践コース)	IT分野	2	33	20	63.6%	60.6%	-	5	60	55	125.0%	91.7%	-
	営業・販売・事務分野	45	746	570	95.6%	76.4%	-	10	181	147	92.3%	81.2%	-
	医療事務分野	8	144	77	62.5%	53.5%	-	9	128	73	60.2%	57.0%	-
	介護・医療・福祉分野	8	103	93	112.6%	90.3%	-	7	111	61	58.6%	55.0%	-
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	1	15	15	240.0%	100.0%	-	6	90	89	237.8%	98.9%	-
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	1	10	9	210.0%	90.0%	-	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練 基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	8	101	73	100.0%	72.3%	-
合計		65	1,051	784	94.9%	74.6%	-	45	671	498	104.2%	74.2%	-
(参考) デジタル分野		3	48	35	118.8%	72.9%	-	9	130	125	193.8%	96.2%	-

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	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	1	12	9	91.7%	75.0%	-	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	7	55	35	76.4%	63.6%	-	24	255	158	69.0%	62.0%	91.2%
建設関連分野	1	10	6	70.0%	60.0%	-	10	126	94	82.0%	74.6%	86.4%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野		0	0	-	-	-	8	96	117	154.0%	121.9%	80.0%
合計	9	77	50	77.9%	64.9%	-	42	477	369	77.0%	77.4%	87.9%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	11	194	135	77.0%	69.6%	87.2%

令和3年度離職者向け公的職業訓練の分野別訓練の実施状況

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

分野		総計		
		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	12	195	151
	営業・販売・事務分野	68	1,075	762
	医療事務分野	18	288	193
	介護・医療・福祉分野	22	357	179
	農業分野	1	12	10
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	12	165	150
	製造分野	38	402	246
	建設関連分野	13	164	152
	理容・美容関連分野	1	15	13
その他分野	12	106	114	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	9	107	61
合計		206	2,886	2,031
（参考） デジタル分野		15	210	189

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」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

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

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練 + 求職者支援訓練(離職者向け) (実践コース)	IT分野	7	135	111	103.0%	82.2%	62.6%	5	60	40	75.0%	66.7%	52.4%
	営業・販売・事務分野	52	806	622	92.4%	77.2%	71.3%	16	269	140	57.6%	52.0%	50.7%
	医療事務分野	12	203	150	81.8%	73.9%	66.9%	6	85	43	56.5%	50.6%	57.7%
	介護・医療・福祉分野	17	267	156	65.9%	58.4%	77.9%	5	90	23	30.0%	25.6%	63.6%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	3	30	30	293.3%	100.0%	65.5%	9	135	120	174.8%	88.9%	67.5%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	1	15	13	93.3%	86.7%	-
その他分野	3	2	1	50.0%	50.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練 基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	9	107	61	82.2%	57.0%	57.5%
合計		94	1,443	1,070	91.1%	74.2%	69.8%	51	761	440	80.6%	57.8%	
(参考) デジタル分野		4	45	44	237.8%	97.8%	64.3%	11	165	145	155.2%	87.9%	65.9%

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	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	1	12	10	91.7%	83.3%	100.0%	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	11	90	38	63.3%	42.2%	97.1%	27	312	208	69.6%	66.7%	89.1%
建設関連分野	2	20	15	95.0%	75.0%	64.3%	11	144	137	103.5%	95.1%	83.3%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	104	113	126.0%	108.7%	78.2%
合計	14	122	63	71.3%	51.6%	89.8%	47	560	458	89.0%	81.8%	85.4%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-

公共職業訓練の実施状況

○離職者訓練

		訓練計画数（予算上）	訓練定員	受講者数	充足率	（※2 就職率）	
令和2年度	施設内訓練	静岡県	132	140	79	56.4%	83.8%
		機構	512	512	445	86.9%	87.7%
		小計	644	652	524	80.4%	—
	委託訓練	1,553	1,352	952	70.4%	71.8%	
	合計	2,197	2,004	1,476	73.7%	—	
令和3年度	施設内訓練	静岡県	122	122	63	51.6%	89.8%
		機構	560	560	458	81.8%	85.4%
		小計	682	682	521	76.4%	—
	委託訓練	1,589	1,443	1,070	74.2%	69.8%	
	合計	2,271	2,125	1,591	74.9%	—	
令和4年度 （※1 速報値）	施設内訓練	静岡県	107	77	50	64.9%	—
		機構	560	477	369	77.4%	—
		小計	667	554	419	75.6%	—
	委託訓練	1,407	1,051	784	74.6%	—	
	合計	2,074	1,605	1,203	75.0%	—	

機構：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部（ポリテクセンター静岡）

※1 令和4年度の速報値は、令和5年1月末時点

※2 就職率は訓練修了3か月後の実績で、静岡県は令和●年●月末、機構は令和5年1月時点の数値

（注）各年度入校者の状況（年度繰越者を含んでいない。）

（参考）就職率の目標値（令和3年度）【求職者支援訓練】訓練修了3か月後の雇用保険適用就職率 基礎コース58%以上、実践コース63%以上

【公共職業訓練（離職者訓練）】訓練終了後3か月後の就職率 施設内訓練80%以上、委託訓練75%以上

○在職者訓練

令和4年度	合計	機構	静岡県
	受講者数	受講者数	受講者数
在職者訓練	3,002	1,342	1,660

機構：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部（ポリテクセンター静岡）

※受講者数は令和4年4月～令和5年1月末

求職者支援訓練の実施状況

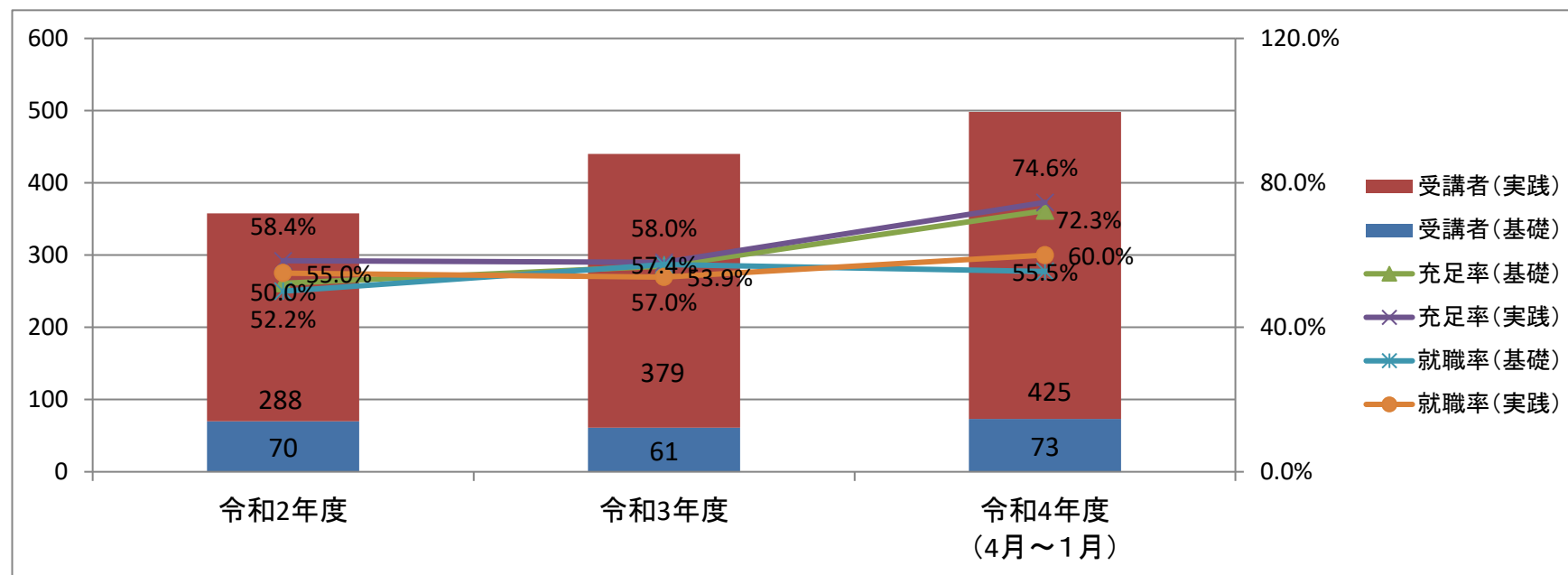
静岡労働局 職業安定部 訓練室

- 令和3年度の中止率は27.1%と高かったが、令和4年度では4.3%となり、大幅に改善している。
- 就職率については、令和3年度は54.4%となり、前年度を0.4P上回ったが、分野別就職率は事業目標を下回っている。

	認定定員		開講定員		受講者数		開講率		中止率		開講コースの定員充足率		就職率	
	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践	基礎	実践
令和2年度	765	134	627	134	358	70	82.0%	100.0%	17.6%	0.0%	57.1%	52.2%	54.0%	50.0%
		631		493		288		78.1%		22.5%		58.4%		55.0%
令和3年度	1,041	107	761	107	440	61	73.1%	100.0%	27.1%	0.0%	57.8%	57.0%	54.4%	57.4%
				934		654		379		70.0%		31.1%		58.0%
令和4年度 (4月～1月)	706	121	671	101	498	73	95.0%	83.5%	4.3%	11.1%	74.2%	72.3%	58.6%	55.5%
				585		570		425		97.4%		2.6%		74.6%

- ※ 令和4年度就職率は令和4年7月に終了したコースの訓練修了3か月までの就職状況(令和5年1月31日時点の数値)。
- ※ 上段が基礎コース、下段が実践コースの数値。
- ※ 開講率は認定定員に対する開講定員の割合。
- ※ 開講コースの定員充足率は開講定員に対する受講者数の割合。

(参考) 平成26年度から令和元年度までの事業目標: 就職率[基礎コース]55% [実践コース]60%
 令和2年度から令和3年度までの事業目標: 雇用保険適用就職率[基礎コース]58% [実践コース]63%



令和5年度静岡県職業訓練実施計画の策定に向けた方針

- ・ 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 応募倍率が低く、就職率が**高い**分野

(R3実績に該当する訓練分野)

「介護・医療・福祉分野」 「製造分野」

- ・ 応募・受講しやすい募集・訓練**日程**
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた**受講勧奨**

→ 検討
→ 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
- ・ ハローワークと連携した就職支援

→ 検討
→ 強化

③ 求職者支援訓練の**中止率**が高い

(R3年度)

「認定コース数70に対して中止コース数19 **中止率27.1%**」

- ・ R3.10に情報共有のスキームを策定し、支援訓練の中止率は**低下**
- ・ R4.7からは受講指示の相互乗り入れにより委託訓練の応募者が減少

→ 調整

④ 委託訓練における**デジタル分野**やeラーニングによる訓練コースの**拡充**

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化
- ・ 新たな実施機関の開拓

→ 推進

乖離 計画と実績の

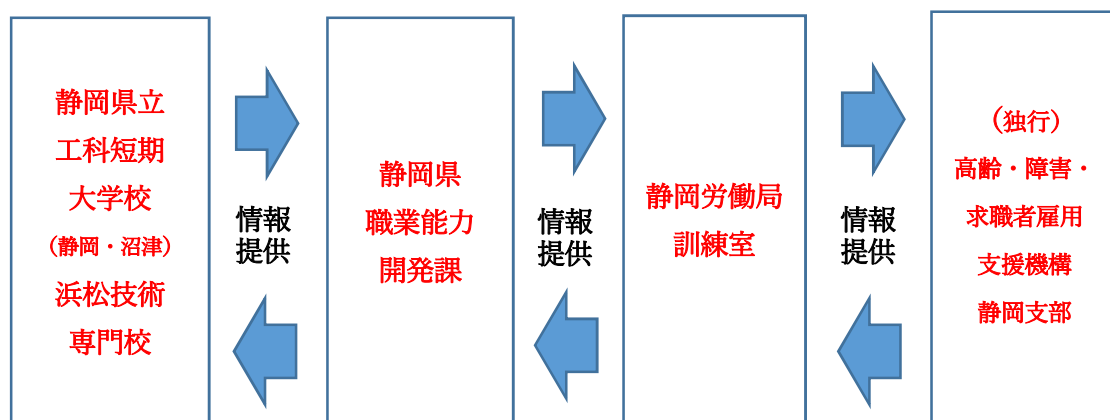
踏まえた設定 人材ニーズを

公共職業訓練（委託訓練）と求職者支援訓練の
重複コース設定を避けるためのスキーム

- 1 県立各校は委託訓練の実施計画及び公募情報を策定した時点で県能開課へ通知する。（1～3月及び年4回）
また、コースの追加、変更等があればその都度同課へ通知する。（随時）
- 2 県能開課は労働局訓練室へ1の実施計画及び公募情報を通知する。
- 3 労働局訓練室は機構支部へ2の実施計画及び公募情報を通知する。
- 4 機構支部は3の情報を基に地域・時期に配慮した訓練コースの公募を行い、可能な限り訓練コースの重複を避けるよう努めることとする。
- 5 機構支部からも同様に支援訓練の実施計画及び公募情報を局訓練室⇒県能開課⇒県立各校へ通知し、情報を共有する。
- 6 県立各校及び機構支部は、同一の訓練実施機関（委託先機関）が委託訓練及び支援訓練それぞれで重複するコースを申請しないよう、訓練実施機関に申し入れることとする。

※ 開始年月日 令和3年10月1日

※ このスキームについて、変更等が必要なときは訓練カリキュラム等検証・改善会議（ワーキングチーム会議）で協議するものとする。



(案)

令和5年度 静岡県地域職業訓練実施計画

令和5年4月1日

静岡県
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部
静岡県労働局

第1 総則

1 計画のねらい

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

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

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、静岡労働局、公共職業安定所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び静岡県等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

(2) 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

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

第2 労働市場の動向と課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和4年12月現在では静岡県内の有効求人倍率（季節調整値）は23ヶ月連続で1倍台となり、求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、少子化による労働供給制約の中で持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

県内ではいずれの企業も人手不足で人材確保に苦慮しているが、IT関連企業も同様である。期間や時間に制約のある現在の職業訓練を修了してもIT技術者としての就職は難しく、IT関連企業では、IT技術者としての適性を見極め、コミュニケーションのとれる人材を採用して社内で教育しているのが実態である。また、IT関連以外の中小企業ではIT技術者の採用は困難であり、IT能力を使ってマーケティングや事務を行う人材を求めている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障

害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年4月から令和5年1月末現在で、新規求職者数103,862人（前年同月比100.6%）のうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は48,280人（前年同月比100.2%）であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和4年4月～1月＞

離職者に対する公共職業訓練	1,203人（前年同期比88.6%）
県実施分	834人（前年同期956人 前年同期比87.2%）
機構実施分	369人（前年同期402人 前年同期比91.8%）
求職者支援訓練	498人（前年同期比169.4%）
在職者訓練	3219人（前年同期比111.5%）
県実施分	1,877人（前年同期1,693人 前年同期比110.9%）
機構実施分	1,342人（前年同期1,194人 前年同期比112.4%）

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」「製造分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 求職者支援訓練の中止率が高いこと
- ④ 委託訓練におけるデジタル分野やeラーニングによる訓練コースの拡充が必要であること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

- ① については、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討をした上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。
- ② については、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について検討した上で運用を見直す。また、ハローワークと連携した就職支援を強化する。
- ③ については、令和3年10月に情報共有のスキームを策定し、支援訓練の中止率は低下している。一方、令和4年7月からの受講指示の相互乗り入

れにより委託訓練の応募者が減少しており、引き続き調整を行う。

- ④ については、職業訓練のデジタル分野への重点化や、新たな実施機関の開拓を推進する。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数・内容等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 施設内訓練に係る実施規模と分野

(ア) 県立施設

- ・ものづくり系を中心とした職業訓練を設定、新たな職業に必要な基礎的知識と技能を付与し、再就職を促進するための訓練を実施する。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
工科短期大学校 （沼津キャンパス）	44人	溶接科、電気工事科、住宅リフォーム科	離職者訓練全体 （施設内訓練＋委託訓練）で 80%
浜松技術専門校	62人	機械加工科（3か月）、溶接加工科（3か月）、機械・溶接加工科（6か月）、電気工事科、造園科	
合計	106人	8科目（20コース）	

(イ) 支援機構立施設

- ・地域の事業主団体や事業主等業界の人材ニーズを基に、主にもものづくり分野であって、委託訓練等民間では実施が難しいコースを設定する。

i 普通職業訓練短期課程（訓練期間：6か月）

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	454人	【機械系】CAD・NC加工科、機械設計製図科、ものづくり溶接科 【電気系】電気設備技術科、IoTシステムエンジニア科 【居住系】ビル設備サービス科、リノベーションデザイン科、住環境コーディネーター科	82.5%

ii 日本版デュアルシステム（短期課程活用型）（訓練期間：6か月）

- ・概ね55歳未満の求職者の方を対象に、静岡職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせる。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	50人	【機械系】ものづくり機械加工科 【電気系】電気設備施工科	82.5%

iii 橋渡し訓練（訓練期間：1か月）

- ・ 専門基礎力の習得及び就職へ結びつけるための導入訓練を実施する。

施設名称	定員	訓練科目	目標（就職率）
静岡職業能力開発促進センター	32人	橋渡し訓練	—

イ 委託訓練に係る実施規模と分野

- ・ 専修学校、NPO 法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施している。
- ・ 訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、医療などの分野や IT、会計経理、ビジネス実務等企業の即戦力となる人材を養成する訓練を充実する。
- ・ 一旦離職した女性や母子家庭の母等が安心して職業訓練を受講できる環境を整備するため、長期の資格取得コースを除き、全ての訓練に託児サービスを設定する。
- ・ 座学と企業実習を組合せた実践的な訓練の実施（委託訓練活用型デュアルシステム）、切れ目のない再就職支援のため年度を跨いだ訓練、定住外国人を対象とした訓練、母子家庭の母等や新規学卒未内定者を優先した訓練等、求人求職ニーズを踏まえた多様な職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格取得等を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことが出来る訓練を実施する。
- ・ 短期間・短時間のコース設定など、受講者の多様なニーズに対応できる受講環境の整備を図っていく。

	県立工科短期大学校・技術専門校				目標（就職率）
	計	静岡	沼津	浜松	
事務系	972人	316人	318人	338人	離職者訓練 全体（施設 内訓練＋委 託訓練）で 80%
情報系	153人	30人	63人	60人	
サービス系	46人	1人	0人	45人	
介護系	186人	45人	97人	44人	
その他	40人	15人	25人	0人	
合計	1,397人	407人	503人	487人	

(2) 求職者支援訓練

ア 実施規模と分野

- ・ 668 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模については 668 人以上とし、1,144 人を上限として実施する。
- ・ 訓練内容としては、基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定する。
- ・ その際、成長分野、人手不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。
- ・ 基礎コースにおいて、受講中に希望職種やキャリアプランを明確化した上で、修了後、本人の希望や訓練受講中に作成したジョブ・カードの内容等を踏まえ、希望職種に就くために必要な専門的スキルを習得し安定した就職の実現のために更に職業訓練の受講の必要がある場合は、関連する訓練情報を提供し、実践コースや公共職業訓練の連続受講を勧奨するものとする。
- ・ 実践コースでは、就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるようなコースの設定を行う。

		訓練認定規模	割合	目標（就職率）
基礎コース		233 人	20.4%	58%
実践コース		911 人	79.6%	63%
訓練分野	介護福祉分野【全国共通分野】	85 人	実践コース中の割合	9.3%
	医療事務分野【全国共通分野】	172 人		18.9%
	デジタル系【IT分野】	80 人		36.2%
	【WEBデザイン系】	250 人		
	営業・販売・事務分野 建設関連分野 その他の分野	181 人		19.9%
分野共有枠（全ての分野）	143 人	15.7%		
		1,144 人	100%	

- ・ 以下の i ~ iii の対象者の特性・訓練ニーズに対応した訓練を地域ニーズ枠とする。
地域ニーズ枠の申請があった場合は、各認定単位期間において各地域毎（東部・中部・西部）に定員数 15 名まで優先的に選定する。

- i 安定就労を目指す就職氷河期世代（就職氷河期世代活躍支援プランに基づく特定分野に限る）
- ii 子育てや介護等により長期の職業ブランクを経た女性
- iii 生涯現役で働きたい高齢者

イ 認定単位期間

支援機構においては、四半期毎に求職者支援訓練を認定することとする。（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。）

なお、各四半期の認定において一定の余剰定員が生じた場合は、追加して認定を行うことができる。

コース別の訓練認定規模を超えては認定しない。ただし、実践コースの訓練分野毎の訓練認定規模を超えた認定申請があった場合には、全ての分野に適用可能な「分野共有枠」を用いた認定を行う。（実践コースの訓練実施計画規模以内での運用となる。）

なお、設定数を超える認定申請がある場合は、

- i 新規参入枠については、職業訓練の内容等が良好なものから認定する。
- ii i 以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

認定単位期間毎の具体的な定員及び認定申請受付期間等については、静岡労働局及び支援機構のホームページで周知する。

ウ 新規参入枠（上限値）

新規参入枠（上限値）は基礎コース 30%、実践コース 30%とする。

ただし、15人に満たない場合は15人に切り上げるものとする。

地域ニーズ枠として設定した訓練分野については、全て新規枠とすることを可能とし、前記「新規参入枠（上限値）」の制約を受けない。

エ 繰り越した余剰定員についての取扱い

認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コースの繰り越し分について、第3四半期及び第4四半期においては、基礎・実践間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

2 在職者に対する公共職業訓練の対象者数・内容等

- ・在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に

対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。

- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

(1) 県立施設

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校 (静岡キャンパス)	666 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、その他(新入若手社員講座、食品加工)
工科短期大学校 (沼津キャンパス)	1,067 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、プラスチック製品成形科、建築設計科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、データベース設計科、その他(工場管理科)
浜松技術専門校	1,565 人	造園科、塑性加工科、溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、木工科、プラスチック製品成形科、建築設計科、配管科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、その他(監督者訓練一科、監督者訓練二科、監督者訓練三科、工場管理、食品加工)
合 計	3,298 人	43 科目

(2) 支援機構立施設

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	1,846人 (目標値1,260人)	建築科、建築設備科、住居環境科、制御技術科、メカトロニクス技術科、生産技術科、電気技術科、電子技術科
浜松職業能力開発短期大学校	1,277人 (目標値890人)	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス科、電気技術科、電子技術科、建築設備科、電子情報技術科
合計	3,123人	16科目

・また、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成について、生産性向上支援訓練を実施・支援する。

施設名称	定員	訓練名称
生産性向上人材育成支援センター	1,480人	生産性向上支援訓練

3 学卒者等に対する公共職業訓練の対象者数・内容等

(1) 県立施設

ア 若年者コース訓練（訓練期間：1年若しくは2年間）

・概ね30歳以下の若者を入校の対象とし、ものづくりに必要な基礎的技術から、生産現場での即戦力となる実践的技術までを身に付け、将来を担う技術者・技能者の育成を目指す職業訓練を実施する。

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
工科短期大学校 (静岡キャンパス)	高度 専門	140人	機械・制御技術科、電気技術科、建築設備科	100%
工科短期大学校 (沼津キャンパス)		120人	機械・生産技術科、電子情報技術科、情報技術科	100%
浜松技術専門校	普通 普通	40人	機械技術科、建築科、設備技術科	100%
合計		300人	9科目	

(2) 支援機構立施設

ア 高度職業訓練専門課程（訓練期間：2年間）

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
浜松職業能力開発短期大学校	高度専門	130人	生産機械技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科	95.0%

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 県立施設

ア 施設内訓練

施設名称	課程	定員	訓練科目	目標（就職率）
あしたか職業訓練校	普通普通	10人	コンピュータ科、	100%
	普通短期	40人	生産・サービス科	100%
合計		50人	2科目	100%

イ 委託訓練

- ・ 障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。

区分	対象	県立工科短期大学校・技術専門学校					目標（就職率）
		計	静岡	沼津	浜松	あしたか	
デュアル訓練	身体的精神等	90人	30人	40人	20人	0人	80%
事業主委託訓練		180人	50人	30人	75人	25人	
在職者訓練	在職障害者	120人	40人	0人	20人	60人	—
合計		390人	120人	70人	115人	85人	80%

第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

1 職業訓練の効果的な実施のための取組

地域職業能力開発促進協議会等を活用し、労働局と県立施設、支援機構立施設が訓練ニーズや設定コース等の情報共有を行い、同一地域内で訓練実施時期や分野が重複しないよう調整を行う。

2 公的職業訓練受講者等に対する就職支援等の充実

(1) 公的職業訓練受講希望者に対する支援

公的職業訓練受講希望者には、生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、公共職業安定所におけるキャリアコンサルティングや、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業におけるジョブ・カード作成支援等を通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

(2) 公的職業訓練受講者に対する支援

求職者支援訓練の受講者には、長期失業者や正社員経験が少ない者もみられることから、職業訓練により知識や技能を高めることはもとより、訓練修了者の就職に向けてもきめ細かい支援が必要である。

また、公共職業訓練の受講者においても、訓練修了後の就職に向けたきめ細かい支援を行う必要がある。

このため、各訓練受講者の訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所とが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実する。

また、訓練受講者のうち訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練期間中に漏れなく公共職業安定所へ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を実施する。

訓練修了後は、訓練実施機関による独自の就職支援のほか、公共職業安定所においても、訓練実施機関が訓練修了時に作成支援したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

(3) 「ハロートレーニングのワンストップ情報提供サービス」を活用した訓練コース情報の提供

※「ハロートレーニング」：（公共職業訓練と求職者支援訓練の総称）

全国の公的職業訓練情報をワンストップで提供し、訓練種別や実施都道府県に関わりなく、希望する就職の実現に向けて必要となる知識・技能を習得できる訓練コース情報を的確に得られるよう、求職者支援訓練の訓練コース情報と合わせ、各職業能力開発施設が実施する公共職業訓練（離職者訓練）のコース情報の登録及び周知・活用を図っていく。

3 推進体制

(1) 関係機関の連携

静岡労働局・静岡県・支援機関が一体的に公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会や受講者を確保する。

静岡労働局・静岡県・支援機構の三者で締結している「静岡県ものづくり人材育成協定」に基づき、ものづくり人材の育成に取り組むとともに、相互に緊密に連携・協力しながら、職業訓練に関する次の事業を推進する。

- (ア) 職業訓練指導員のスキルアップ
- (イ) 講師の派遣や会場の提供
- (ウ) 訓練カリキュラムの研究
- (エ) 企業の人材育成ニーズに係る情報の収集・共有
- (オ) 企業や県民への広報

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、静岡労働局・静岡県・支援機構の他関係機関と連携のうえ、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国・県の関係機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和4年度においても、関係者の連携・協力の下に、求人ニーズをはじめとした訓練ニーズを的確に把握し、本県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討等を行う。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進

公的職業訓練受講希望者に対し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、キャリア形成に資する情報提供及び相談援助を実施するものとする。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して周知を図る。

4 リスキリングの推進について

地域におけるリスキリングの推進のため、県と市町は、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する「経営者等の意識改革・理解促進」、「リスキリングの推進サポート」及び「従業員の理解促進・リスキリング支援」等に積極的に取り組む。労働者のリスキリングを促進し、地域で必要な人材の確保につなげる。

(別紙「令和5年度地域リスキリング推進事業一覧(県実施分・市町実施分)」)

令和5年度地域リスキリング推進事業一覧（県実施分）

別紙

NO	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	R5当初予算(千円)	
							総事業費	対象事業費
1	中小企業デジタル技術導入促進事業費	中小製造業の労働生産性向上のため、IoT・ロボット等のデジタル技術の普及啓発、導入促進を図る。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業 従業員	28,500	15,703
2	ふじのくにICT人材育成事業費	AI・ICT人材の圧倒的な不足に対応するため、「ふじのくにICT人材確保・育成戦略」で掲げた4つの階層毎に人材確保・育成施策を展開する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業 従業員	145,700	26,200
3	スタートアップ支援事業費	トップレベルのICT人材を県内に呼び込み、県内企業が抱える課題の解決や新ビジネスを創出するため、首都圏等のスタートアップ企業と県内企業の協業を促す商談会やセミナー、講演会等を実施する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	TECH BEAT Shizuoka実 行委員会	民間企業 従業員	85,600	35,000
4	ふじのくにCNFプロジェクト推進事業費	県内事業所に勤めているCNFを活用した製品開発担当者、一般社員等を対象にCNFを活用するためのセミナー等を開催し、CNFの社会実装を推進できる人材を育成する。	②グリーン	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業 従業員	72,500	18,100
5	地域ものづくり企業技術革新支援事業費助成	浜松地域イノベーション推進機構が中小企業に対して実施する、各種研修会・講座等の人材育成事業と、最新情報の提供等の参入促進事業の実施に対して助成する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	浜松イノ ベーション 推進機構	民間企業 従業員	9,000	6,081
6	多様な働き方導入推進事業費	現場を抱え、テレワーク導入が困難と考えられている業種の経営者を対象として、業種別の導入事例を紹介するセミナーを開催し、県内中小企業等経営者の意識改革を促進する。 また、企業内担当者を対象として、テレワーク導入に必要な知識、ツールを学ぶ人材養成講座を開催し、テレワーク導入を推進することができる人材を育成する。	①デジタル	①経営者等の意識改革 ③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	民間企業 従業員	36,800	17,692
7	店舗のデジタル化サポート事業費	中小・小規模事業者を対象に、デジタル活用の理解と導入を促すセミナーを開催し、ポストコロナ時代の店舗づくりを支援する。	①デジタル	①経営者等の意識改革	県	中小・小 規模事業 者	600	600
8	水産業デジタル技術実装促進事業費	水産資源の減少等により厳しい現況にある水産業者の所得向上や業務効率化等を図るため、本事業では短期間で取組の効果が出る対策として、デジタル技術の実装を促進する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキリング支援	県	漁業者	10,000	3,000

NO	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	R5当初予算(千円)	
							総事業費	対象事業費
9	環境ビジネス・ESG 金融普及拡大事業	脱炭素社会・循環型社会の実現を見据え、企業等における環境対応を促進するため、E S G・環境ビジネスの普及啓発を行うセミナーの開催や、環境ビジネスプランの発掘・育成を行うコンテストを開催する。	②グリーン	①経営者等の意識改革	県	中小企業等	8,500	8,500
10	県民参加の森づくり・緑化推進事業費	森林空間の活用に向け、HPやセミナー開催を通して活用事例を発信し、県民の関心を喚起するとともに、森林所有者や事業者の意識醸成を図る。	②グリーン	①経営者等の意識改革	県	県民・森林所有者・事業者等	10,000	616
合 計							407,200	131,492

令和5年度地域リスキング推進事業一覧（市町実施分）

別紙

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費 (円)
1	静岡市	Reまなびプロジェクト推進事業	・大人の学び直しに資するテーマを設けたシンポジウムの開催（Reまなびシンポジウム） ・市内の大学講師陣による、旬な社会的テーマを取り上げた講座の開催（Reまなび大学リレー講座） ・生涯学習施設において、ビジネスパーソンを対象にした大人の学び直しに関する講座を開催（Reまなび講座）等	③その他成長分野	②リスキングの推進サポート	市	市内の経営者、在職者及び求職者	1,466,000
2		脱炭素ビジネスプラットフォーム構築事業	脱炭素経営計画の策定に向けた、経営者向けセミナー、企業担当者向けセミナー、担当者WSの開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市・大学	市内企業	4,000,000
3		ヘルシー食deブランディング 飲食関係者向け専門講座	飲食の提供を行うお店の経営者やシェフが、食と健康をテーマにヘルシーメニューの「型」づくりの手法やマーケティング、ブランディング等を学び、食に新たな付加価値を加える支援を実施	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内の飲食店経営者もしくはシェフ	1,060,000
4		介護従事者のためのスキルアップ研修	市内介護従事者向けに基礎的な介護スキルを身に付けさせる研修を開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	市内介護従事者	175,000
5	浜松市	介護職員キャリアアップ支援事業	介護職員の確保及び定着支援のため、介護職員等の資格取得にかかる費用を一部助成	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	市内介護事業所に勤務する職員	14,815,000
6		農業経営塾	市内の意欲ある農業者を対象に農業経営に関する講座を開催し、次代の浜松の農業をけん引する経営者やコンサルティングする人材を育成	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内農業経営者等	2,052,000
7		ヒューマンスキル向上セミナー	DX化を円滑にすすめるための部門横断的に社内全体を動かすヒューマンスキルを学ぶセミナーを実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・従業員	100,000
8		DX体験講座	小型のIoTデバイス開発ツールを用いてセンサーからのデータ収集とクラウドを活用した見える化を体験する講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・従業員	200,000
9		セキュリティ講座	サイバー攻撃及びその対策について理解を深める講座を実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキング支援	浜松地域中小ものづくり企業IoT化推進協議会	市内中小企業の経営者・担当者	100,000
10		生産性向上セミナー	経営課題と現場の課題を繋ぐ考え方や管理会計と改善活動の繋がり等を学ぶセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	464,000
11		産業用ロボット教示スクール	産業用ロボットの教示等の業務に係る特別教育を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	技能者・技術者	2,552,000
12		PLC講習会	ロボットシステム制御に関するPLC講習会を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	技能者・技術者	397,000
13		ロボットプログラミング講習会	ロボットプログラミングの概要・基礎を学ぶ講習会を実施	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	技能者・技術者	181,000
14		製造業向けIoT実践講習会	IoTの基礎、ラズパイを使った実技を実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスキング支援	市	技能者・技術者	787,000
15		カーボンニュートラル対策推進セミナー	中小企業のCo2削減に向けた現状把握や実施計画、先進事例を学ぶセミナーを開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000
16		サイバーセキュリティ対策向上セミナー	中小企業におけるサイバーセキュリティ対策を学ぶセミナーを開催	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費 (円)
17		製造業のWEBマーケティングセミナー	製造業向けに、引き合いのくるウェブサイト構築ポイントを学ぶセミナーを実施	①デジタル	③従業員の理解促進・リスクリング支援	市	市内中小企業の経営者・担当者	400,000
18		海外オンラインマーケティングセミナー	海外ビジネス展開におけるマーケティングの活用方法や有効性を学ぶセミナーを実施	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者・担当者	195,000
19	浜松市	製造中核人材育成講座	基板製造技術の基礎知識を習得するための講座を開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	(公財)浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者・技術者	2,623,000
20		現場目線のDXセミナー	実際の現場で必要かつ実践可能なDXに係るセミナーを実施	①デジタル	①経営者等の意識改革	(公財)浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者・担当者	343,000
21		3Dデータ活用推進講座	3D-CAMの操作実習を学ぶ講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスクリング支援	(公財)浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の設計担当者	383,000
22		リスクリングの始め方講座	リスクリングの実例やそのためのツールを紹介しながらリスクリングの始め方を学ぶ講座を開催	③その他成長分野	②リスクリングの推進サポート	(公財)浜松地域イノベーション推進機構	中小企業の経営者、人材育成担当	177,000
23		デジタルを活用した業務効率化セミナー	間接部門のデジタル化やデジタル化を進めるうえで必要な知識やツールを学ぶ講座を開催	①デジタル	③従業員の理解促進・リスクリング支援	(公財)浜松地域イノベーション推進機構	中小企業担当者	115,000
24		組込みソフトウェア技術コンソーシアム負担金	各種製品に用いられている組み込みシステムの技術者養成を行う講座等を開催(事業費は左記対象事業費の一部)	①デジタル	③従業員の理解促進・リスクリング支援	組込みソフトウェア技術コンソーシアム(静岡大学情報学部)	市内中小企業の従業員等	3,000,000
25		レーザー中核人材育成事業費負担金	高付加価値のものづくり技術の実用化や普及を図るための人材育成講座を開催(事業費は左記対象事業費の一部)	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	光産業創成大学院大学	市内中小企業の従業員等	1,000,000
26		海外ビジネスセミナー	海外ビジネスに関するWEBセミナーを開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	浜松市海外経済交流推進協議会	市内企業従業員	2,310,000
27		海外現地セミナー	市内から海外展開している企業の現地法人を対象に現地法人運営のためのセミナーを海外で開催	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	浜松市海外経済交流推進協議会	海外現地法人の従業員	1,045,000
28		創業セミナー	創業に興味・関心を持つ人に向け、創業への意識を醸成するセミナーを開催	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	はままつ起業家カフェ運営協議会	市内の創業希望者	265,000
29	熱海市	中小企業事業者支援相談	組織による相談体制と各種の高い専門性を兼ね備えたビジネスアドバイザー派遣により熱海市チャレンジ応援センター「A-supu」として、地域産業を担う事業者の経営・創業等の事業者相談に応え、地域経済全体の生産性(売上・利益など)向上や企業間連携を行い地域課題解決へつなげる。	③その他成長分野	②リスクリングの推進サポート	市	市内事業者及び起業・創業希望者※市内企業との取引に係る市外事業者の場合も可	24,478,000
30	三島市	介護職員初任者研修費等補助金	市内の介護施設等における介護人材の確保・充実を図るため、介護職員初任者研修または介護福祉士実務者研修を修了し、現在も継続して介護施設等で働いている者を対象に研修に要した対象経費の一部を補助する。	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	市	介護職員	200,000
31	島田市	キャリア支援事業補助金	市内在住の勤労者がキャリアアップやセカンドキャリアに向けて資格を取得する際に要した経費の一部を補助する事業	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	市	市内在住の勤労者	1,000,000

NO	市町名	事業名	事業概要	分野	対象事業	実施主体	対象者	対象事業費 (円)
32		島田ビジネススクール運営事業	経営手法を学ぶ場を官民協働で常設し、企業経営者等を育成する	③その他成長分野	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者、起業希望者等	3,494,730
33	磐田市	地域雇用創造事業	企業体質の転換に繋がる経営者向けセミナーやモノづくりに必要な知識、技術習得のための就業者向けセミナーを複数回開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	磐田商工会議所 (委託事業)	市内中小企業の経営者及び従業員	3,000,000
34	磐田市	人材育成事業費補助金	人材育成のために市内で新たに実施する研修等に係る経費を補助する。 対象経費 講師謝金、講師旅費、会場・設備借上費、テキスト代等 補助額 上限10万円 補助率 対象費の1/2	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	市	市内に事業所を有する中小事業者 ※2社以上や中小事業者が組織する団体も対象	2,000,000
35	御前崎市	経営者向け省エネ推進セミナー	市内企業の省エネ・新エネを促進するため、導入セミナーを開催	②グリーン	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者及び従業員	120,000
36	牧之原市	まきサポ中小企業支援セミナー	市内中小企業のDXを促進するため、DX導入のためのセミナーを開催	①デジタル	①経営者等の意識改革	市	市内中小企業の経営者	33,000
37	函南町	かなみ創業セミナー	創業者への専門知識習得をセミナーにより支援。DX促進（人材育成）についても言及。	①デジタル	①経営者等の意識改革	町商工会 (町の補助金を使用)	町内の経営者、創業希望者	350,000
38		ECサイト開設事業	SNSを利用した販路開拓の講習会等を開催し、ECサイトを活用できる人材を育成する。	①デジタル	③従業員の理解促進・リスクリング支援	町商工会 (町の補助金を使用)	町内の事業者	200,000
39	清水町	資格取得促進事業	自社事業に係る資格取得を促進するため、中小企業が負担する受験料等の経費の補助	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	町	町内の中小企業者・個人事業主・従業員	250,000
40		清水町職業訓練校入校支援補助金	県知事が認定した職業訓練を実施する職業訓練校の入学金及び授業料の助成	③その他成長分野	③従業員の理解促進・リスクリング支援	町	町内に住所を有する者	60,000

令和5年度離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画（案）

静岡県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	143	0	63	0	80
	営業・販売・事務分野	1,030	0	849	0	181
	医療事務分野	325	0	153	0	172
	介護・医療・福祉分野	271	0	186	0	85
	農業分野	12	12	0	0	0
	旅行・観光分野	15	0	15	0	0
	デザイン分野	310	0	60	0	250
	製造分野	353	64	1	288	0
	建設関連分野	154	10	0	144	0
	理容・美容関連分野	0	0	0	0	0
	その他分野	337	20	70	104	143
求職者支援訓練（基礎コース）		233	0	0	0	233
合計		3,183	106	1,397	536	1,144
(参考) デジタル分野		483	0	153	0	330

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

検証対象となる訓練分野の選定について

分 野	コース数	定員	受講者数	実施法人		訓練コース学校内訳		検証分野
				1	2	1	2	
IT分野	12	195	151	1	大原学園	1	名古屋大原学園 静岡校	
				2	日建学院	2	日建学院静岡校	
				3	サスネット	3	サスネット本部校	
				4	富士テクノロジーサービス	4	富士テクノロジーサービス(株)	
営業・販売・事務分野	68	1,075	762	1	大原簿記情報医療	1	大原簿記情報医療専門学校静岡校	○
				2	大原学園	2	名古屋大原学園 静岡校	
				3	静岡ビジネス学院	3	静岡ビジネス学院(株)沼津校	
				4	エキスパートパワー静岡	4	(株)エキスパートパワーシズオカ	
				5	日建学院	5	日建学院沼津校	
				6	シグマカレッジ	6	日建学院富士校	
				7	サスネット	7	シグマカレッジ浜松校	
				8	(株)建築資材研究所	8	サスネット本部校	
				9	特定非営利活動法人フィリピノナガイサ	9	名古屋大原学園浜松本部	
				10	(株)静岡キャリアステーション	10	(株)建築資材研究所浜松支店	
				11	アシストパソコンスクール	11	特定非営利活動法人フィリピノナガイサ	
						12	日建学院浜松校	
						13	(株)静岡キャリアステーション	
						14	(株)静岡キャリアステーション静岡研修センター	
						15	サスネット本部校	
						16	日建学院静岡校	
						17	アシストパソコンスクール	
医療事務分野	18	288	193	1	ニチイ学館	1	(株)ニチイ学館静岡支店	
				2	東海道シグマ	2	(株)ニチイ学館沼津校	
						3	(株)東海道シグマ シグマカレッジ沼津校	
						4	(株)東海道シグマ シグマカレッジ浜松校	
						5	(株)ニチイ学館浜松教室	
介護・医療・福祉分野	22	357	179	1	静岡福祉医療専門学校	1	静岡福祉医療専門学校	
				2	三幸福祉カレッジ	2	三幸福祉カレッジ静岡教室	
				3	ジョブアシストカレッジ	3	ジョブアシストカレッジ	
				4	ニチイ学館	4	ニチイ学館三島教室	
				5	労協御殿場地域福祉事業所 つばさ	5	ニチイ学館沼津校	
						6	ニチイ学館富士中島ラピタ教室	
						7	労協御殿場地域福祉事業所 つばさ	
						8	ジョブアシストカレッジ 沼津校	
デザイン分野	12	165	150	1	日建学院	1	日建学院沼津校	
				2	システムプラザソフィア	2	(株)システムプラザソフィア	
				3	サスネット	3	サスネット本部校	
				4	H Y R S パソコン教室	4	H Y R S パソコン教室	

(案)

公的職業訓練効果検証ヒアリング実施方法

静岡県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

1. 検証対象となる訓練分野の選定

静岡県地域職業能力開発促進協議会(以下、「協議会」という。)において選定する。

2. 検証対象訓練コースの選定

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コース以上選定する。
選定したコースの訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、訓練修了者を採用した企業(以下、「採用企業」という。)3社以上をワーキンググループ(以下、「WG」という。)で選定する。

※異なる訓練実施機関が実施する訓練コースとし、訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層等に偏らないよう配慮する。

【訓練コースの選定方法】

- ①県で1コース、機構で1コースを選定し、もう1コースは県と機構が交代で選定する。(令和5年度は件数が多い県が2コース選定)
- ②複数の選定候補を持ち寄り、WGで偏りがどうか調整する。

3. ヒアリングの実施

ヒアリングは対面又はweb会議のいずれかで、以下の方法により実施する。

※訓練修了者は就労中のため対面又はweb形式でのヒアリングは難しい場合は、電話又は郵送により実施する。

訓練実施機関、訓練修了者、採用企業それぞれ担当を決めて実施する。

- 静岡県：2. で選定した1コースの訓練実施機関
機 構：2. で選定した1コースの訓練実施機関
労働局：2. で選定したもう1コースの訓練実施機関
2. で選定した3コースの訓練修了者
2. で選定した3コースの採用企業

4. ヒアリングの内容

ヒアリングの必須項目以外の独自質問項目はWGで検討し、協議会での協議により決定する。ヒアリング結果のとりまとめは労働局が行う。

5. ヒアリングを踏まえた効果検証等

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WGを開催して整理する。

(案)

6. 効果検証結果を踏まえた検討

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。

7. 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）等について協議会に報告する。

令和5年3月16日（案）

(案)

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練実施機関】

令和●年●月●日

1. 訓練実施機関名
()
2. 検証対象コース名
()
3. ヒアリング実施方法
(対面 ・ Web会議)
4. 質問項目
 - ①訓練実施にあたって工夫している点
 - ②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
 - ③訓練受講者の募集や選考の際に留意した点、苦勞した点
 - ④訓練受講者の就職支援で留意した点、苦勞した点
 - ⑤企業ニーズがあり、今後実施したほうがよいと考える訓練
 - ⑥訓練実施にあたっての国への要望、改善してほしい点
5. その他

(案)

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練修了者】

令和●年●月●日

1. 訓練修了者氏名、年齢、性別、属性
() 歳 男 女

属性 (就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親、
離職期間が長い (概ね1年以上)、離転職を繰り返している (概ね3回以上))
2. 検証対象コース名
()
3. ヒアリング実施方法
(対面 ・ Web 会議)
4. 質問項目 ※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。
 - ①現在の企業に就職を決めた理由
 - ②訓練の内容と現在の業務との関連性
 - ③訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
 - ④訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
 - ⑤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
 - ⑥就職するために訓練内容に取り入れた方が良かったと感じたこと
 - ⑦訓練のレベルは実際の業務に役立つレベルであったか。
 - ⑧訓練を受け、自己の意識に変化はあったか。
5. その他

(案)

公的職業訓練効果検証ヒアリング
【訓練修了者を採用した企業】

令和●年●月●日

1. 企業名
()
2. 検証対象コース名
()
3. ヒアリング実施方法
(対面 ・ Web 会議)
4. 質問項目
 - ①採用にあたり、受講者が職業訓練を受講していることや訓練で習得したスキルを考慮したか。
 - ②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
 - ③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
 - ④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)
 - ⑤今回、訓練修了者の採用を決めたポイント
 - ⑥今後、採用の際に、職業訓練の受講の有無を考慮するか。
 - ⑦中途採用の際に重視していること
5. その他



静岡産業大学における リカレント教育の現状と課題

静岡産業大学経営学部

宮田弘一

自己紹介

■ **名前**: 宮田 弘一 (ミヤタ ヒロカズ) ■ **所属**: 経営学部

■ **専門**: キャリア論、高等教育論、インターンシップ、就職支援

■ **資格等**: 博士(教育学)(広島大学)、国家資格キャリアコンサルタント、
CIAC認定インターンシップコーディネーター

■ **連絡先**: 054-646-5410 (研究室ダイヤルイン) h-miyata@ssu.ac.jp

* 詳しい経歴、論文等は以下のURLをご参照ください。

<<https://researchmap.jp/kobe1989>>

ストーリーライン

1. 政策レベルにおけるリカレント教育への移行
2. 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

1. 政策レベルにおけるリカレント教育への移行

語句の定義

生涯学習: 一般には人々が生涯に行うあらゆる学習、すなわち、学校教育、家庭教育、社会教育、文化活動、スポーツ活動、レクリエーション活動、ボランティア活動、企業内教育、趣味など様々な場や機会において行う学習（文部科学省，2019）。

リカレント教育: 職業人を中心とした社会人に対して、学校教育の終了後、いったん社会に出た後に行われる教育であり、職場から離れて行われるフルタイムの再教育のみならず、職業に就きながら行われるパートタイム教育も含む（生涯学習審議会，1992）。

1. 政策レベルにおけるリカレント教育への移行

語句の定義

リスキリング: 新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で求められるスキル的大幅な変化に適応するために必要なスキルを獲得する/させること (リクルートワークス, 2022)。

前述の生涯学習審議会答申(1992)に従えば、リカレント教育は何を学ぶかよりは、学校卒業後の学び直しと捉えることができる。一方、リスキリングは**仕事に必要なスキル習得が目的**であり、各個人が自発的意思にもとづいて行うとされる生涯学習(中央教育審議会, 2008)とも異なると思われる。

1. 政策レベルにおけるリカレント教育への移行

政策の流れ

臨時教育審議会答申「生涯学習体系への移行」→1988年 生涯学習局設置(現総合教育政策局)

1990年 生涯学習振興法→全国的な体制整備

2006年 教育基本法改正→「生涯学習の理念」追加

→教育の自由化・多様化、学習者(消費者)による自由選択(岩崎, 2020)

2013年5月 教育再生実会議『これからの大学教育等の在り方について(第三次提言)』

2013年6月 第2期教育振興基本計画「社会人学び直しの機会の充実」

2018年6月 人生100年時代構想会議『人づくり革命 基本構想』

2022年5月 教育未来創造会議『我が国の未来をけん引する大学等と社会との在り方について(第一次回提言)』

→教養主義的教育からDX、GX等の社会変革を受けてリスキリングへ
企業等が学ぶ機会を提供することもあり、学習者の視点が後退か。

2. 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

現状

社会人受入(学部生)

期間: 4年間

分野: 教養、経営、心理、スポーツ

方針: 授業の履修やゼミナールでの研究

備考: 条件付きで入学金や授業料の減免

社会人受入(科目等履修生)

期間: 前期(4~7月)、後期(9~1月)

分野: 教養、経営、心理、スポーツ

方針: 授業は全14回

備考: 1科目から。合格時に単位を付与

静岡産業大学 入学・履修のご案内 〈社会人対象〉

静岡産業大学は、藤枝市と磐田市にキャンパスを置き、経営学部とスポーツ科学部の2学部3学科を有する大学です。地域社会の発展に貢献できる人材の育成をミッションとして掲げ、豊かな教養、高潔な倫理観、社会に対する広い貢献意識をもった職業人、社会のリーダーを育成することを目的としています。

学部について

経営学部

経営学科 | 心理経営学科

経営に関する幅広い専門知識を基に分析力、洞察力を磨き、社会の持続的発展に貢献できる知識や技術を身に付け、組織の課題解決とマネジメントができる人材を育成します。



スポーツ科学部

スポーツ科学科

スポーツを「する」「みる」「支える」「知る」という視点から自然科学・人文科学・社会科学に関連付けて学び、スポーツ科学の知見を幅広い分野で生かせる人材を育成します。



ルネサンス入学制度 (経営学部)

本学に在籍する満55歳以上の社会人学生に対して適用される種々の制度、及び入学試験の総称です。若い学生にこれまでの知識、経験を伝えながら、共に学び、再就職をめざすあなた自身の「ルネサンス(再生)」を実現します。

ルネサンス奨学金について

支給要件

一定の学業成績をあげ、学生として模範となる学事活動を行った者

- ①授業のチューター活動 ②就職のボランティア活動
- ③クラブ・サークルの指導 ④外国人留学生との国際交流活動等

給付金額 ※1年次入学生は最長4年間、学内審査のうえ給付します。

種類	給付額
奨励生A	年額40万円給付
奨励生B	年額30万円給付
奨励生C	年額20万円給付

ポイント

- ①入学金10万円を限度とし減免します。また、ルネサンス奨学金(修学・学事奨励金)を給付します。
- ②本学他学部で修得した単位(30単位以内)も、卒業要件単位として認定します。

学費について

区分	経営学部	スポーツ科学部
初年度納入金計	1,276,660円	1,276,660円
2~4年次納入金	1,060,000円 (4年次前期:4,456,660円)	1,185,000円 (4年次前期:4,931,660円)

4月入学または春入学 | 出願期間: ~3/15(水)必経 | 試験日: 3/20(月) | 合格発表日: 3/23(水) | 入学手續締切日: 3/28(火)
 総合型選抜入試 | 入学検定料: 30,000円 | 選考方法: 面接試験・書類審査

科目等履修生

科目等履修生とは、本学で開講する授業科目の中から、学びたい科目を科目単位で履修することができる制度です。授業に参加し、定期試験に合格することで単位を得ることができます。

選考料 9,800円

履修を継続する者、履修期間終了後から1期後に履修する者、本学を卒業した者、高等学校・高等専門学校等及び高等専門学校等に在学中の者については、免除します。

履修登録料 28,200円

藤枝市、磐田市に在住・在勤の方は、10,000円になります。履修を継続する者、履修期間終了後から1期後に履修する者、本学を卒業した者は免除します。

履修料

科目	金額
講義・演習科目	3単位 14,800円(1科目2単位:29,600円)
実習・実技科目	1単位 25,000円

※科目によっては、ノートパソコンが必要となる場合があります。
 ※教職課程科目等履修生については、別途お問い合わせください。

2023年度出願期間 前期: 2月21日(火)~3月3日(金) 後期: 8月16日(水)~8月25日(金)

2. 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

資格取得支援講座

分野: 宅建、簿記・会計、情報処理

方針: 資格取得や習得後の活動等の支援

備考: 「藤枝市民大学」の一環として開講

SSUスポーツ・健康科学セミナー

開催: 定期開催。1回1.5時間

分野: スポーツ医科学・スポーツビジネス

方針: スポーツ活動を科学的側面から支援

公開講座

開催: 年に一度、全3～5回、1回1.5時間

分野: 環境問題、国際情勢、県経済等

方針: 専門家が動向を分かりやすく解説

社会人リカレント講座(磐田市との連携事業)

開催: 年に一度、全5回、1回3時間

分野: ビジネス向けのデータ解析法

方針: 基本～経営への活用

磐田市 静岡産業大学 連携事業
2022年度 社会人リカレント講座

磐田ここから学ぶ
Iwata Kokoro Labo

ここからはじまる! 経営のDX

～ビジネスに必要な不可欠なデータ解析手法の基本と活用～

本講座では、静岡産業大学の教員が、
データ解析の基本的な考え方や経営への活用、
留意点について事例を用いて、
やさしく解説いたします。

日程	11月18日(金)	11月25日(金)	12月2日(金)	12月9日(金)	12月16日(金)	
令和4年	11月14日(月)	11月21日(月)	11月28日(月)	12月5日(月)	12月12日(月)	
時間	各回共通 13:30～16:40				定員	30名
会場	静岡産業大学 磐田キャンパス				受講料	参加無料
お申込	●大学ホームページまたは 右記QRコードより申し込み ●受講希望講座(複数可)、お名前、住所、電話番号、メールアドレスを FAX、メール、郵送、または磐田キャンパス窓口へ				お問合せ	静岡産業大学 総合研究所(磐田キャンパス内) 〒438-0043 磐田市大原1572-1 TEL0538-36-8864 FAX0538-36-8800 E-mail sird@ssu.ac.jp

主催 磐田市 運営 静岡産業大学 後援 磐田商工会議所 / 磐田市商工会
浜松商工会議所 / 袋井商工会議所

2. 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

藤枝市民大学(藤枝市との連携事業)

期間:年間を通して、様々な講座を開講

分野:一般教養コース、リカレント教育(学び直し)、
資格取得コース

方針:学び直しを総合的・多角的に支援

備考:チラシを配布。詳細はチラシを参照

藤枝市民大学

| 2023年度 入学案内 |

今、再び
チャレンジの
一歩を。

2. 静岡産業大学におけるリカレント教育の現状と課題

課題

・本学のリカレント教育は、教育の自由化・多様化が契機となり、実施。

→大学の18歳主義、自己負担、潜在ニーズがつかめない。

→結果、公開講座、資格取得講座がメインを占めてきた。

・藤枝市、磐田市との連携事業によるリスキリングへ拡大。

→DX、GX等の社会的背景もあり、人気講座へ。

* 受講生のレベルの違いにどのように対応するのか。

* 地域の人材ニーズに対応した教育訓練コースの設定、教育訓練の効果検証等の推進

* 学んだスキルをどのように可視化するのか。

文献

岩崎久美子(2020)「『学び直し』に至る施策の変遷」日本労働研究雑誌, 721, 4-14.

生涯学習審議会(1992)「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について(答申)」

<https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/hakusho_nenjihokokusho/archive/pdf/93790601_03.pdf> (2023.3.7)

中央教育審議会(2008)「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について(答申)」<https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/18/080219_01.pdf> (2023.3.7)

文部科学省(2019)『平成30年度 文部科学省白書』<https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab201901/detail/1421865.htm> (2023.3.7)

リクルートワークス(2022)「リスキリングとは？」

<<https://www.works-i.com/research/works-report/2022/reskilling.html>> (2023.3.7)

**ご清聴ありがとうございました。
引き続きよろしくお願いいたします。**

令和4年度 第2回

静岡県地域職業能力開発促進協議会

— 参 考 資 料 —

令和5年3月16日（木）

静岡労働局 職業安定部 訓練室

静岡県 経済産業部 職業能力開発課

令和4年度 静岡県地域職業訓練実施計画

令和4年4月1日

静岡県
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部
静岡県労働局

1 総則

(1) 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るため、静岡県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、静岡労働局、公共職業安定所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び静岡県等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

(2) 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

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

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

静岡県内の有効求人倍率（季節調整値）は、令和2年6月に0.99倍となり7か月連続で1.0倍を下回っていたが、令和3年2月に1.0倍に回復後は、11か月連続（令和3年12月末）で1.0倍を上回っている状況で、雇用情勢は改善が進んでいるものの、今後も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的にみると、少子化による労働供給制約という課題を抱えており、こうした中で、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により女性や定住外国人等の非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するため、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル人材については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費の上乗せ措置などを活用し、デジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、フリーターやニートである者もいまだに多いことから、今後の社会を支えていくための職業能力を高めることができるよう、良好な雇用機会の創出やその育成のための支援が必要であり、また、就職氷河期世代は、その世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

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

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能や知識が若年者に円滑に継承さ

れるよう、現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、IT分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図り、中小企業の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

(2) 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年4月から令和3年12月末現在で、新規求職者数92,195人のうち、雇用保険受給者数は25,023人、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は43,166人となっている。

令和3年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- ・ 公共職業訓練（離職者訓練）1,499人（令和3年12月末現在）
- ・ 求職者支援訓練 264人（令和3年12月末現在）

令和3年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・ 公共職業訓練（離職者訓練）

施設内訓練	県	91.7%	機構	85.6%
委託訓練	県	62.4%		
- ・ 求職者支援訓練

基礎コース	50.0%
実践コース	59.6%

- (注)・公共職業訓練の施設内訓練は、令和3年9月末までに修了したコースの訓練修了3か月後の就職率。
- ・公共職業訓練の委託訓練は、令和3年8月末までに修了したコースの訓練修了後3か月後の就職率。
- ・求職者支援訓練については、令和3年度中に修了したコースのうち、令和3年5月迄に修了したコースの求職者支援訓練修了者等の雇用保険適用就職率就職状況（訓練修了3ヵ月後）。
- ・求職者支援訓練については、平成26年4月1日以降に開講した訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

(1) 実施方針

離職者、若年者・女性・定住外国人を中心とした非正規雇用労働者、就職氷河期世代及び再就職を目指す子育て女性等を対象とする公的職業訓練については、本県において人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等の人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、県内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練等について一体的・総合的に計画を策定する。

さらに、静岡労働局、静岡県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機

構静岡支部（以下「支援機構」という。）静岡職業能力開発促進センターをはじめとする国・地方公共団体、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にして、本県の人材育成に取り組むこととする。

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

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施機関や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、オンライン訓練、eラーニングコースなどの実施を推進していく。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースを設定する。

（2）公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

① 施設内訓練に係る実施規模と分野

ア 県立施設

- ・離職者訓練では、ものづくり系を中心とした職業訓練を設定、新たな職業に必要な基礎的知識と技能を付与し、再就職を促進するための訓練を実施する。
- ・令和 4 年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校 (沼津キャンパス)	45 人	溶接科、電気工事科、住宅リフォーム科
浜松技術専門校	62 人	機械加工科（3 か月）、機械加工科（6 か月）、電気工事科、造園科
合 計	107 人	7 科目（13 コース）

イ 支援機構立施設

- ・支援機構立施設（静岡職業能力開発促進センター）では、地域の事業主団体や事業主等業界の人材ニーズを基に、主にもものづくり分野であって、委託訓練等民間では実施が難しいコースを設定する。

（ア）普通職業訓練短期課程

- ・静岡職業能力開発促進センターでは、普通職業訓練短期課程を実施する。（訓練期間：6か月）
- ・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	478人	【機械系】CAD・NC加工科、機械設計製図科、ものづくり溶接科 【電気系】電気設備技術科、組込みマイコン技術科、IoTシステムエンジニア科 【居住系】ビル設備サービス科、リノベーションデザイン科、住環境コーディネーター科

(イ) 日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

- ・日本版デュアルシステム（短期課程活用型）では、概ね55歳未満の求職者の方を対象に、静岡職業能力開発促進センターで実施する職業訓練と企業等での実習を組み合わせる。（訓練期間：6か月）
- ・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	50人	【機械系】ものづくり機械加工科 【電気系】電気設備施工科

(ウ) 橋渡し訓練

- ・橋渡し訓練では、静岡職業能力開発促進センターで実施する専門基礎力の習得及び就職へ結びつけるための導入訓練を実施する。（訓練期間：1か月）
- ・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発促進センター	32人	橋渡し訓練

② 委託訓練に係る実施規模と分野

ア 県立施設

- ・委託訓練では、専修学校、NPO法人等民間教育訓練機関の様々な教育資源を活用しながら、地域の雇用情勢や産業界のニーズに的確に対応し、雇用が見込まれる分野の職業訓練を、機動的かつ弾力的に実施している。

(ア) 離職者訓練

- ・令和4年度に開始する訓練の訓練定員を1,407人として実施する。

・訓練分野は、雇用の受け皿として期待される介護、医療などの分野やIT、会計経理、ビジネス実務等企業の即戦力となる人材を養成する訓練を充実する。

・一旦離職した女性や母子家庭の母等が安心して職業訓練を受講できる環境を整備するため、長期の資格取得コースを除き、全ての訓練に託児サービスを設定する。

・座学と企業実習を組合せた実践的な訓練の実施（委託訓練活用型デュアルシステム）、切れ目のない再就職支援のため年度を跨いだ訓練、定住外国人を対象とした訓練、母子家庭の母等や新規学卒未内定者を優先した訓練等、求人求職ニーズを踏まえた多様な職業訓練を実施する。

・これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格取得等を目指す長期の訓練コースを推進し、正社員就職に導くことが出来る訓練を実施する。

・短期間・短時間のコース設定など、受講者の多様なニーズに対応できる受講環境の整備を図っていく。

・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

	県立工科短期大学校・技術専門学校			
	計	静岡	沼津	浜松
事務系	1,035人	334人	334人	367人
サービス系	45人	0人	0人	45人
介護系	179人	45人	93人	41人
その他（保育補助養成科ほか）	103人	45人	43人	15人
情報系	45人	0人	30人	15人
合計	1,407人	424人	500人	483人

（イ）離職者訓練（障害者）

・令和4年度に開始する訓練の訓練定員を390人として実施する。

・障害のある方の職業的自立を支援するため、各人の能力や適性に応じた職業的基礎と技能を身に付ける職業訓練を実施する。

・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

区分	対象	県立工科短期大学校・技術専門学校				
		計	静岡	沼津	浜松	あしたか
デュアル訓練	身体知的精神等	90人	30人	40人	20人	0人
事業主委託訓練		180人	50人	30人	75人	25人
在職者訓練	在職障害者	120人	40人	0人	20人	60人

合 計	390 人	120 人	70 人	115 人	85 人
-----	-------	-------	------	-------	------

(3) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

① 施設内訓練に係る実施規模と分野

ア 県立施設

・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
工科短期大学校 (静岡キャンパス)	670 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、その他（新入若手社員講座、食品衛生学講座）、オーダーメイド
工科短期大学校 (沼津キャンパス)	1,150 人	溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、電気工事科、プラスチック製品成形科、建築設計科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、その他（人事・労務管理）、オーダーメイド
浜松技術専門校	1,580 人	造園科、塑性加工科、溶接科、機械加工科、機械製図科、コンピュータ制御科、木工科、建築設計科、配管科、広告美術科、電気通信科、OA事務科、メカトロニクス科、監督者訓練一科、監督者訓練二科、監督者訓練三科、その他（工場管理、食品衛生管理）、オーダーメイド
合 計	3,400 人	44 科目

イ 支援機構立施設

・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
静岡職業能力開発 促進センター	1,611 人 (目標値 1,260 人)	建築科、建築設備科、住居環境科、制御技術科 生産技術科、電気技術科、電子技術科、電子情報技術科
浜松職業能力開発 短期大学校	1,130 人 (目標値 890 人)	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス科、電気技術科、電子技術科、建築設備科、電子情報技術科

合 計	2,741 人	16 科目
-----	---------	-------

・また、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成について、生産性向上支援訓練を実施・支援する。

・令和4年度の定員は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練名称
生産性向上人材育成支援センター	1,370 人	生産性向上支援訓練

(4) 公共職業訓練（若年者コース訓練・学卒者訓練）の対象者数等

① 施設内訓練に係る実施規模と分野

ア 県立施設

(ア) 若年者コース訓練

・若年者コース訓練では、概ね30歳以下の若者を入校の対象とし、ものづくりに必要な基礎的技術から、生産現場での即戦力となる実践的技術までを身に付け、将来を担う技術者・技能者の育成を目指す職業訓練を実施する。（訓練期間：1年もしくは2年間）

・清水技術専門校と沼津技術専門校を統合し、県立工科短期大学校（静岡キャンパス、沼津キャンパス）を令和3年4月に開校した。

・浜松技術専門校に「設備技術科」を新設した。（令和3年4月）

・令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	課程	定員	訓練科目
工科短期大学校 （静岡キャンパス）	高度 専門	140 人	機械・制御技術科、電気技術科、建築設備科
工科短期大学校 （沼津キャンパス）		120 人	機械・生産技術科、電子情報技術科、情報技術科
浜松技術専門校	普通 普通	40 人	機械技術科、建築科、設備技術科
あしたか職業訓練校 ※	普通 普通	10 人	コンピュータ科、
	普通 短期	40 人	生産・サービス科
合 計		350 人	11 科目

※障害者職業能力開発施設であるあしたか職業訓練校では、障害のある方を対象とした職業

訓練を実施している。

イ 支援機構立施設

(ア) 高度職業訓練専門課程

- ・ 支援機構立施設（浜松職業能力開発短期大学校）では、高度職業訓練専門課程を実施する。（訓練期間：2年間）
- ・ 令和4年度の定員・訓練科目は、以下のとおりである。

施設名称	定員	訓練科目
浜松職業能力開発短期大学校	130人	生産技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科

(5) 求職者支援訓練の対象者数等

①実施規模と分野

- ・ 令和4年度においては、非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう668人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模については668人以上とし、1,114人を上限として実施する。
- ・ 訓練内容としては、基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定する。
- ・ その際、成長分野、人手不足分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。
- ・ 令和4年度の訓練認定規模・割合は、以下のとおりである。

		訓練認定規模	割合
基礎コース		364人	32.7%
実践コース		750人	67.3%
訓練分野	介護福祉分野【全国共通分野】	85人	11.3%
	医療事務分野【全国共通分野】	137人	18.3%
	デジタル系【IT分野】	36人	20.0%
	【WEBデザイン系】	114人	
	営業・販売・事務分野 建設関連分野 その他の分野	252人	33.6%
分野共有枠（全ての分野）	126人	16.8%	
		1,114人	100%

・基礎コースにおいて、受講中に希望職種やキャリアプランを明確化した上で、修了後、本人の希望や訓練受講中に作成したジョブ・カードの内容等を踏まえ、希望職種に就くために必要な専門的スキルを習得し安定した就職の実現のために更に職業訓練の受講の必要がある場合は、実践コースや公共職業訓練の連続受講を勧奨するものとする。

・以下のア～ウの対象者の特性・訓練ニーズに対応した訓練を地域ニーズ枠とする。

地域ニーズ枠の申請があった場合は、各認定単位期間において各地域毎（東部・中部・西部）に定員数15名まで優先的に選定する。

ア 安定就労を目指す就職氷河期世代（就職氷河期世代活躍支援プランに基づく特定分野に限る）

イ 子育てや介護等により長期の職業ブランクを経た女性

ウ 生涯現役で働きたい高齢者

②認定単位期間

支援機構においては、四半期毎に求職者支援訓練を認定することとする。（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。）

なお、第4四半期の認定において一定の余剰定員が生じた場合は、追加して認定を行う。

コース別の訓練認定規模を超えては認定しない。ただし、実践コースの訓練分野毎の訓練認定規模を超えた認定申請があった場合には、全ての分野に適用可能な「分野共有枠」を用いた認定を行う。（実践コースの訓練実施計画規模以内での運用となる。）

なお、設定数を超える認定申請がある場合は、

ア 新規参入枠については、職業訓練の内容等が良好なものから認定する。

イ ア以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。

認定単位期間毎の具体的な定員及び認定申請受付期間等については、静岡労働局及び支援機構のホームページで周知する。

③新規参入枠（上限値）

新規参入枠（上限値）は基礎コース30%、実践コース30%とする。

ただし、15人に満たない場合は15人に切り上げるものとする。

地域ニーズ枠として設定した訓練分野については、全て新規枠とすること

を可能とし、前記「新規参入枠（上限値）」の制約を受けない。

④繰り越した余剰定員についての取扱い

認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コースの繰り越し分について、第3四半期及び第4四半期においては、基礎・実践間の振替や、実践コースの他分野への振替を可とする。

4 公的職業訓練受講者等に対する就職支援等の充実

(1) 公的職業訓練受講希望者に対する支援

公的職業訓練受講希望者には、生涯を通じたキャリア・プランニングを促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を行うため、公共職業安定所におけるキャリアコンサルティングや、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業におけるジョブ・カード作成支援等を通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

(2) 公的職業訓練受講者に対する支援

求職者支援訓練の受講者には、長期失業者や正社員経験が少ない者もみられることから、職業訓練により知識や技能を高めることはもとより、訓練修了者の就職に向けてもきめ細かい支援が必要である。

また、公共職業訓練の受講者においても、訓練修了後の就職に向けたきめ細かい支援を行う必要がある。

このため、各訓練受講者の訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所とが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実する。

また、訓練受講者のうち訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練期間中に漏れなく公共職業安定所へ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を実施する。

訓練修了後は、訓練実施機関による独自の就職支援のほか、公共職業安定所においても、訓練実施機関が訓練修了時に作成支援したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

(3) 求職者支援訓練受講者に対する支援

①基礎コース受講者

求職者支援訓練基礎コース受講者にあっては、訓練修了後、引き続き技能向上のため、実践コース又は公共職業訓練の受講を希望する者に対しては、関連する訓練情報を提供し、円滑な受講に向けた支援を行う。

②実践コース受講者

就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるようなコースの設定を行う。

(4)「ハロートレーニングのワンストップ情報提供サービス」を活用した訓練コース情報の提供 ※「ハロートレーニング」:(公共職業訓練と求職者支援訓練の総称)

全国の公的職業訓練情報をワンストップで提供し、訓練種別や実施都道府県に関わりなく、希望する就職の実現に向けて必要となる知識・技能を習得できる訓練コース情報を的確に得られるよう、求職者支援訓練の訓練コース情報と合わせ、各職業能力開発施設が実施する公共職業訓練(離職者訓練)のコース情報の登録及び周知・活用を図っていく。

5 推進体制

(1) 関係機関の連携

静岡労働局・静岡県・支援機構が一体的に公共職業訓練(離職者訓練)と求職者支援訓練の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期、地域において適切に職業訓練の機会や受講者を確保する。

静岡労働局・静岡県・支援機構の三者で締結している「静岡県ものづくり人材育成協定」に基づき、ものづくり人材の育成に取り組むとともに、相互に緊密に連携・協力しながら、職業訓練に関する次の事業を推進する。

- ① 職業訓練指導員のスキルアップ
- ② 講師の派遣や会場の提供
- ③ 訓練カリキュラムの研究
- ④ 企業の人材育成ニーズに係る情報の収集・共有
- ⑤ 企業や県民への広報

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク(愛称「ハロトレくん」)を活用し、静岡労働局・静岡県・支援機構の他関係機関と連携のうえ、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国・県の関係機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和4年度においても、関係者の連携・協力の下に、求人ニーズをはじめとした訓練ニーズを的確に把握し、本県の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討等を行う。

(2) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進

公的職業訓練受講希望者に対し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、キャリア形成に資する情報提供及び相談援助を実施するものとする。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して周知を図る。

6 就職率の目標値

求職者支援訓練受講者の訓練修了3か月後の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%以上、実践コース 63%以上を目指す。

公共職業訓練（離職者訓練）の訓練修了3か月後における就職率は、施設内訓練 80%以上、委託訓練 75%以上を目指す。

7 静岡県立工科短期大学の開校

(1) 概要

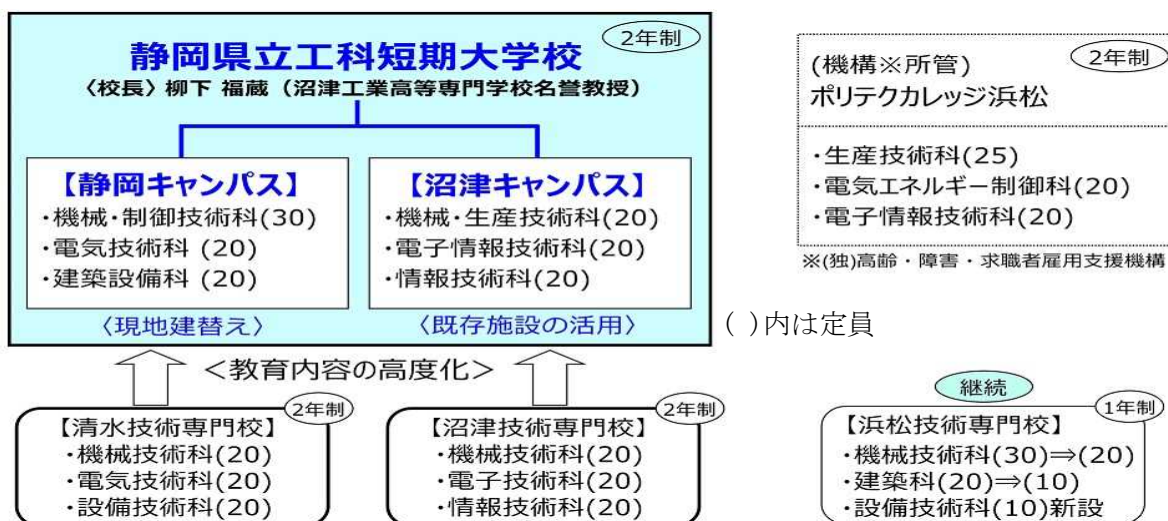
グローバル化や科学技術の進展に対応できる人材を育成するため、清水技術専門校及び沼津技術専門校の教育内容を高度化し、令和3年4月に、静岡県立工科短期大学校（静岡キャンパス、沼津キャンパス）が開校した。

(2) 基本理念 ～日本一の実学の府を目指して～

『現場に立って、自ら考え、行動できる人材を育成』

(3) 新たな人材育成体制

○沼津・清水技術専門校を短期大学校化、浜松技術専門校に設備技術科を新設



(4) 短期大学校概要

名 称	静岡県立工科短期大学校 [Shizuoka College of Technology]		
設置場所	静岡キャンパス：静岡市清水区楠（現地建替え） 沼津キャンパス：沼津市大岡（既存施設の活用）		
開校時期	令和3年4月		
修業年限	2年		
設置科 (定員)	静岡キャンパス	沼津キャンパス	
	機械・制御技術科 (30人) 電気技術科 (20人) 建築設備科 (20人)	機械・生産技術科 (20人) 電子情報技術科 (20人) 情報技術科 (20人)	
授業料等	入校料	県内	84,600円
		県外	219,900円
	授業料(年額)		234,600円
	入校検定料		18,000円

(5) 整備スケジュール

年度 区分	H30 (2018)	R元 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)
設 計	→ 基本・実施設計			◎開校	
建 築		→ 本館・実習棟		→ 講堂・多目的実習棟	



厚生労働省静岡労働局発表	
公表日 令和5年3月3日(金)	
日解時禁	令和5年3月3日(金) 午前8時30分以降

担当	静岡労働局 職業安定課
	課長 河原崎 佐敏
	地方労働市場情報官 石橋 利宣
	電話 054-271-9950

静岡県内の最近の雇用情勢 (令和5年1月分)

<雇用情勢の概況>

県内の雇用情勢は、改善の動きに一部の産業で停滞している状況がみられ、原材料やエネルギー価格の高騰が雇用に与える影響に注意する必要がある。

静岡労働局では、公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況をとりまとめ、求人倍率などの指標を作成し、「静岡県内の最近の雇用情勢」として毎月公表しています。

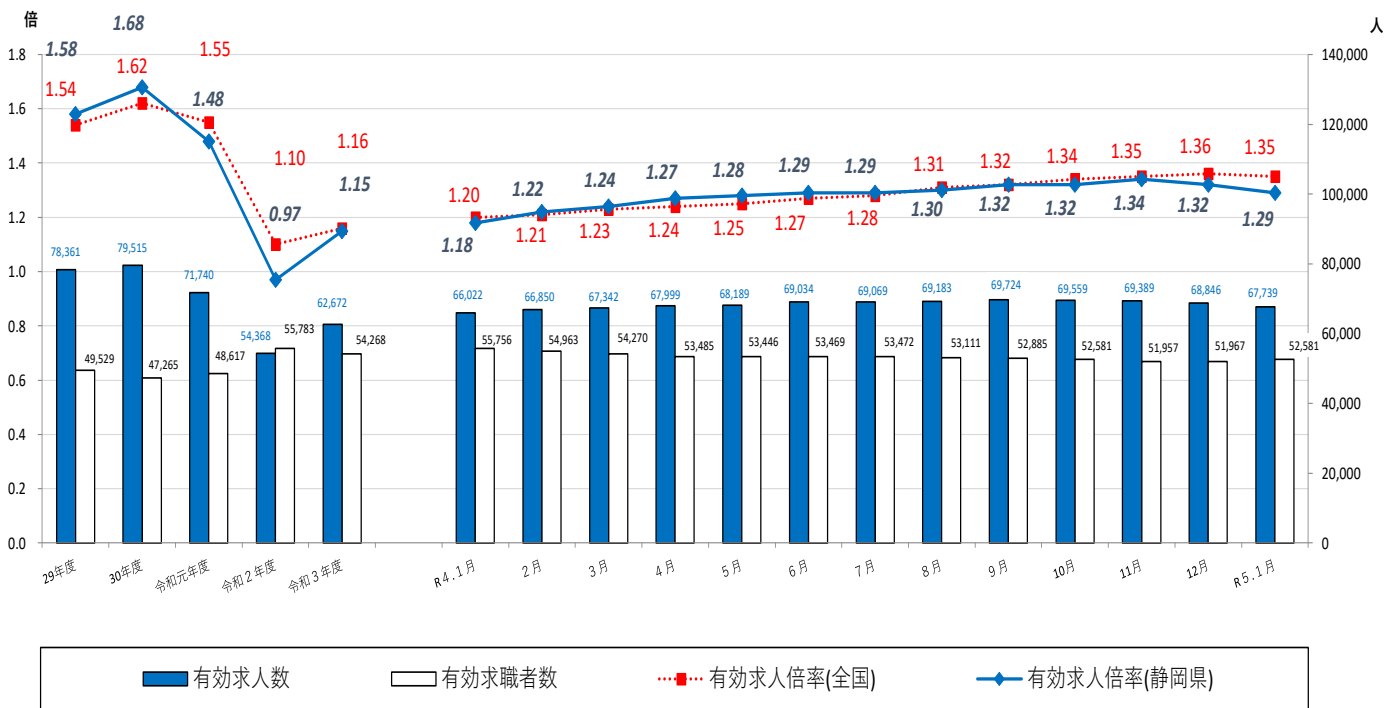
1. 有効求人・有効求職・有効求人倍率の推移

◎有効求人倍率（季節調整値）は1.29倍となり、前月を0.03ポイント下回った。

24か月連続で1倍台となり、全国値（1.35倍）を0.06ポイント下回った。

・有効求人数（季節調整値）は67,739人（前月比1.6%減）となり、4か月連続の減少となった。

・有効求職者数（季節調整値）は52,581人（前月比1.2%増）となり、2か月連続の増加となった。

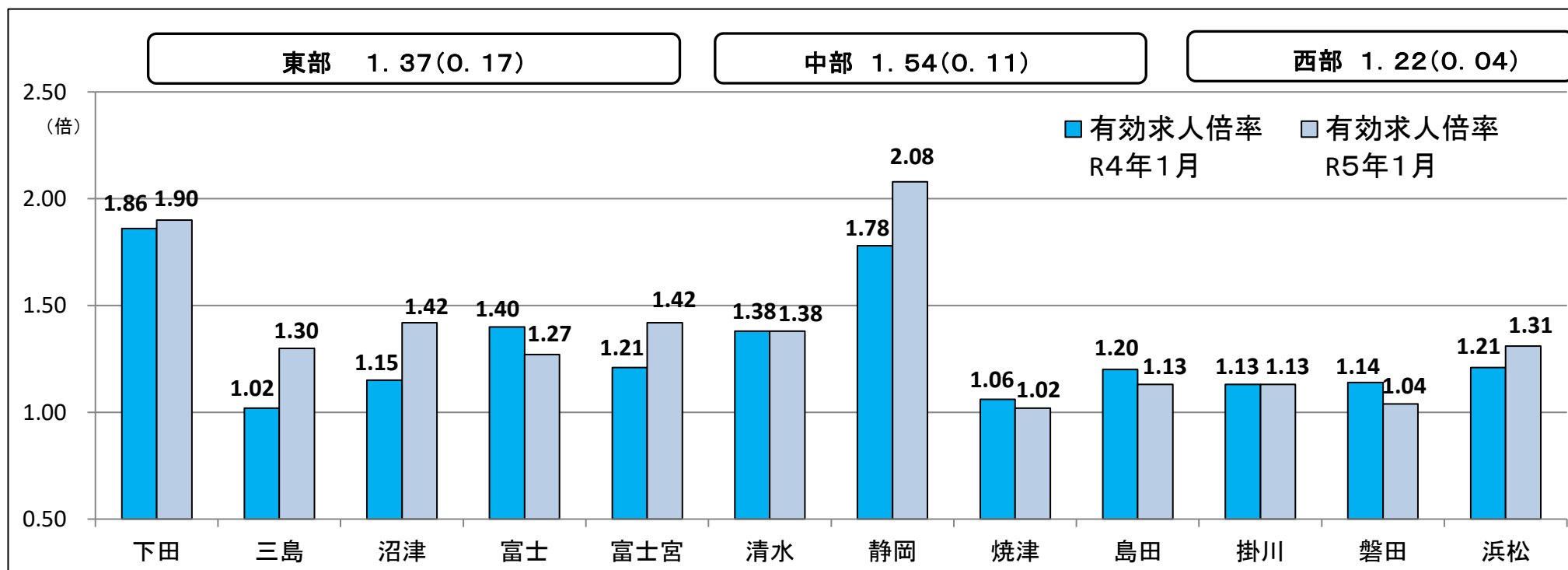


	29年度	30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	R4.1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	R5.1月
全国	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.20	1.21	1.23	1.24	1.25	1.27	1.28	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35
静岡県	1.58	1.68	1.48	0.97	1.15	1.18	1.22	1.24	1.27	1.28	1.29	1.29	1.30	1.32	1.32	1.34	1.32	1.29

※1 月別の数値は季節調整済みの数値である。
 ※2 季節調整については、年に1度季節調整替えを行っている。なお、令和4年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。
 ※3 ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

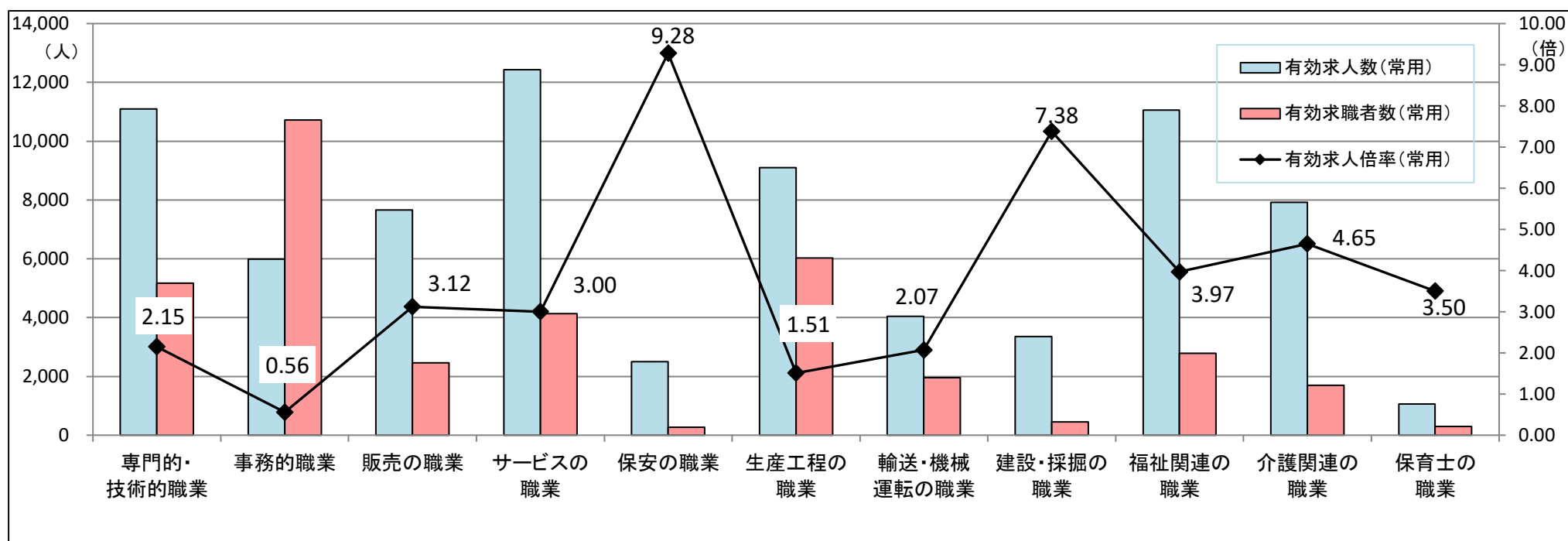
2. 地域別有効求人倍率の状況

◎地域別有効求人倍率は、東部1.37倍、中部1.54倍、西部1.22倍となり、全ての地域で前年同月上回った。



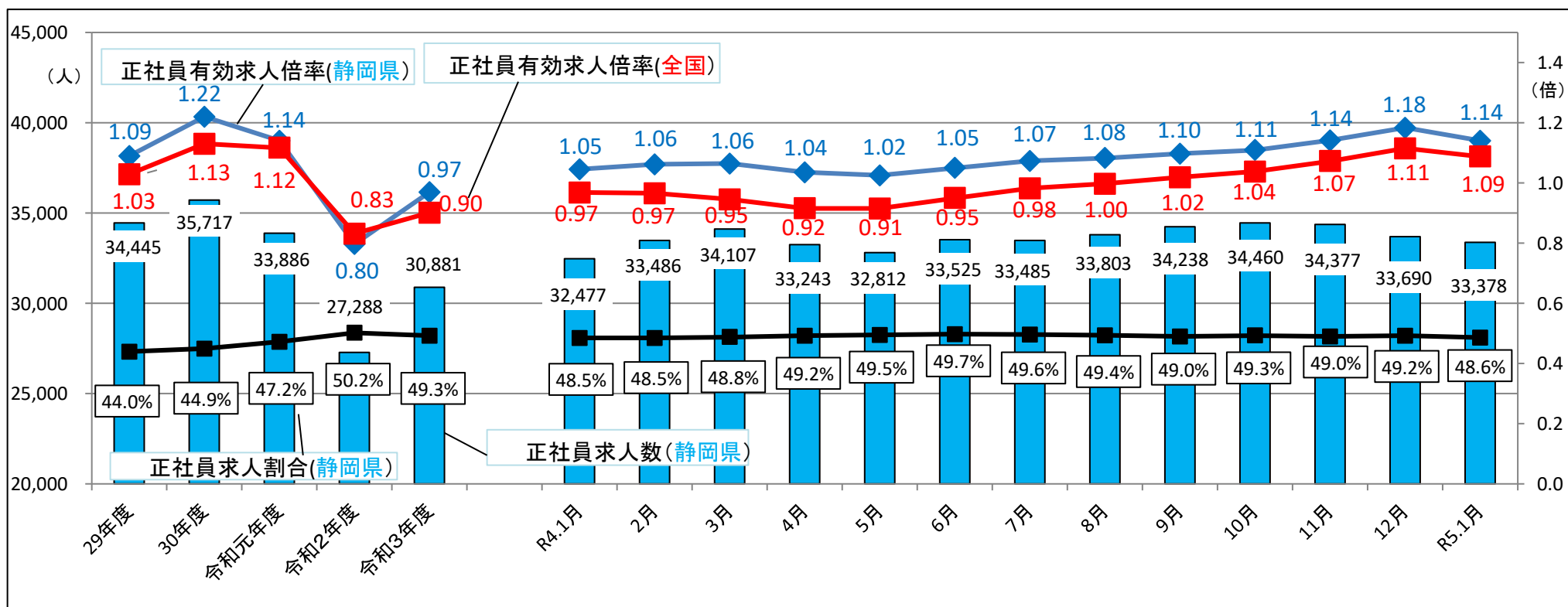
3. 職業別有効求人倍率(常用)の状況

◎職種別有効求人倍率は、保安の職業が9.28倍、建設・採掘の職業が7.38倍、介護関連の職業が4.65倍と高くなっており、事務的職業は0.56倍と低くなっている。



4. 正社員の有効求人倍率・有効求人数・求人割合の状況

◎正社員の有効求人倍率は1.14倍となり、前年同月を0.09P上回り、全国値(1.09倍)を23か月連続で上回った。正社員の有効求人数は、33,378人となり、前年同月を21か月連続で上回った。

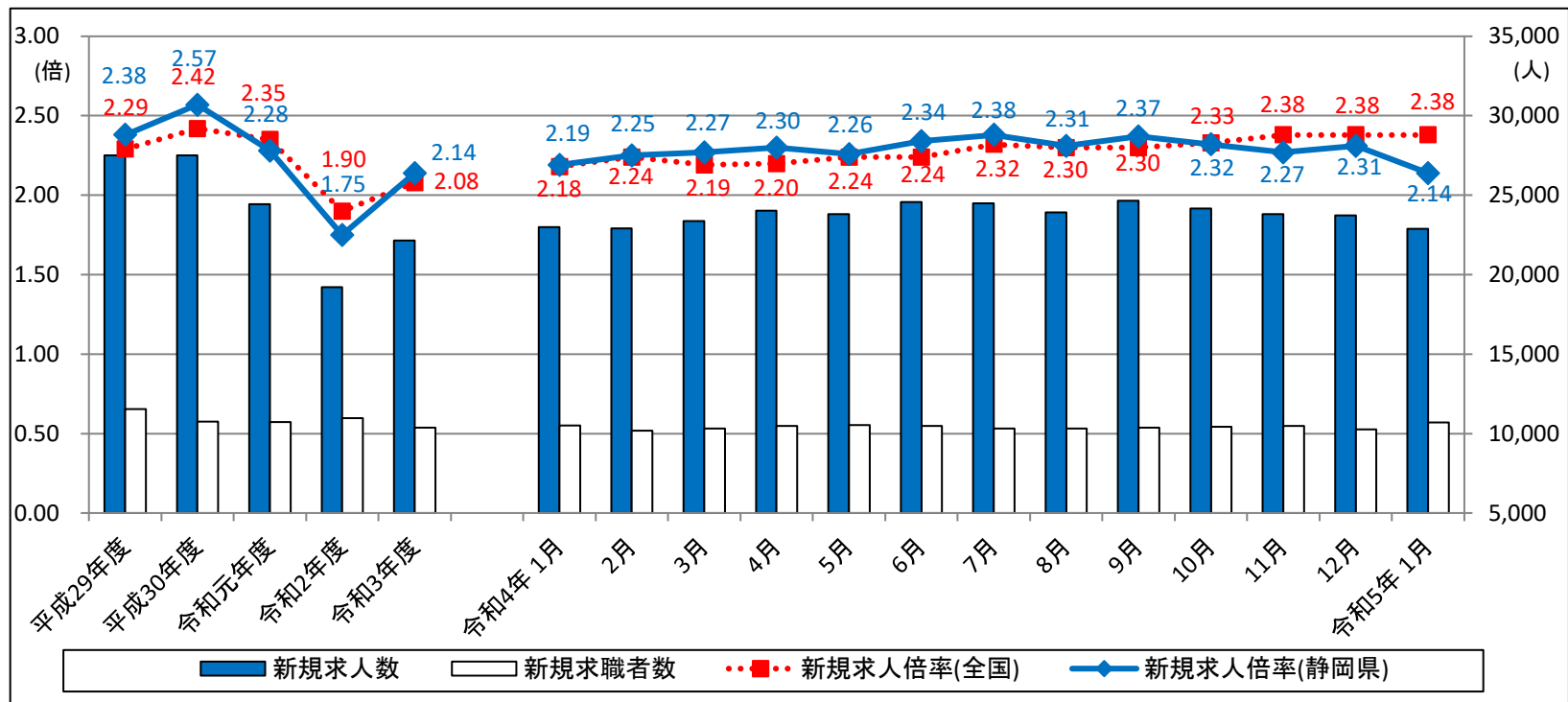


※1 正社員の有効求人倍率は、正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の月間有効求職者派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

※2 正社員の求人割合は、正社員の月間有効求人数を月間有効求人数(全数)で除して算出している。

5. 新規求人・新規求職・新規求人倍率(季節調整値)の推移

◎新規求人倍率(同)は2.14倍となり、前月を0.17ポイント下回った。21か月連続で2倍台となり、全国値(2.38倍)を0.24ポイント下回った。

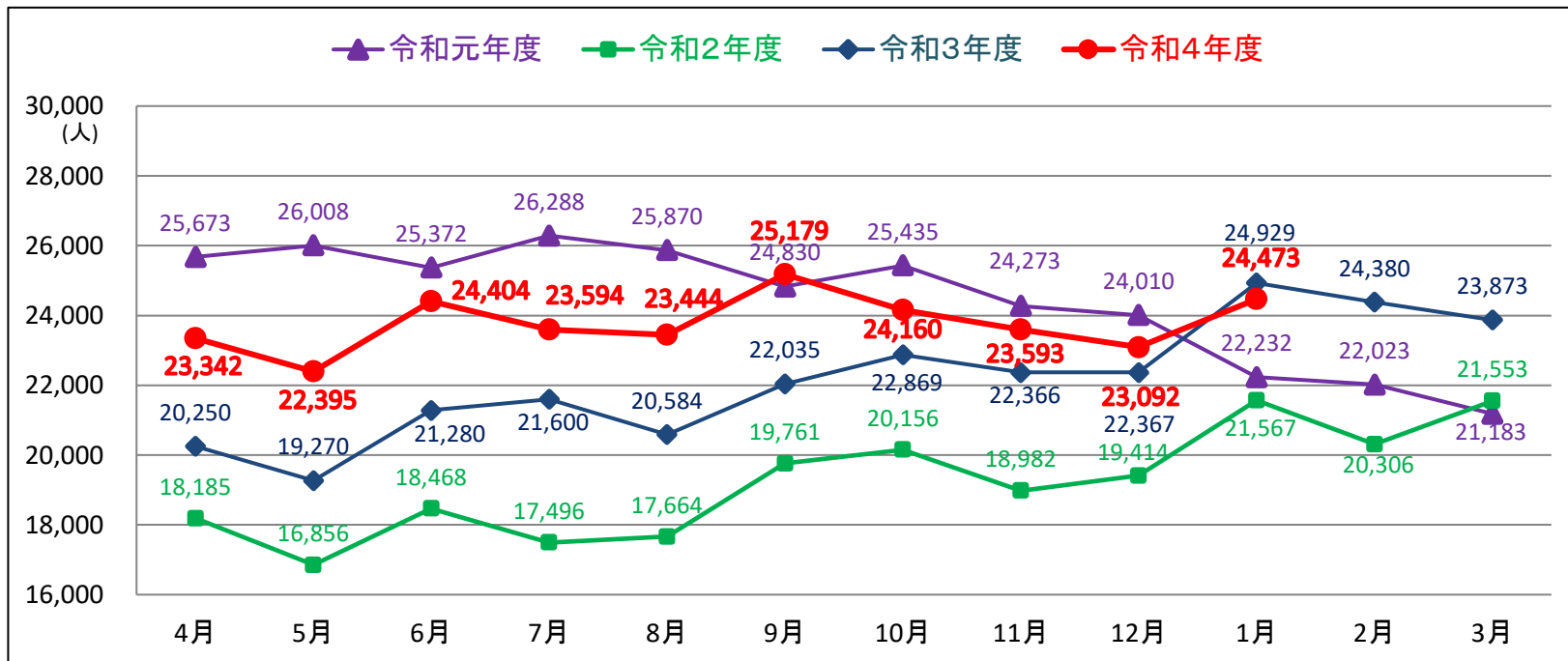


※1 月別の数値は季節調整済みの数値である。

※2 季節調整については、年に1度季節調整替えを行っている。なお、令和4年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。

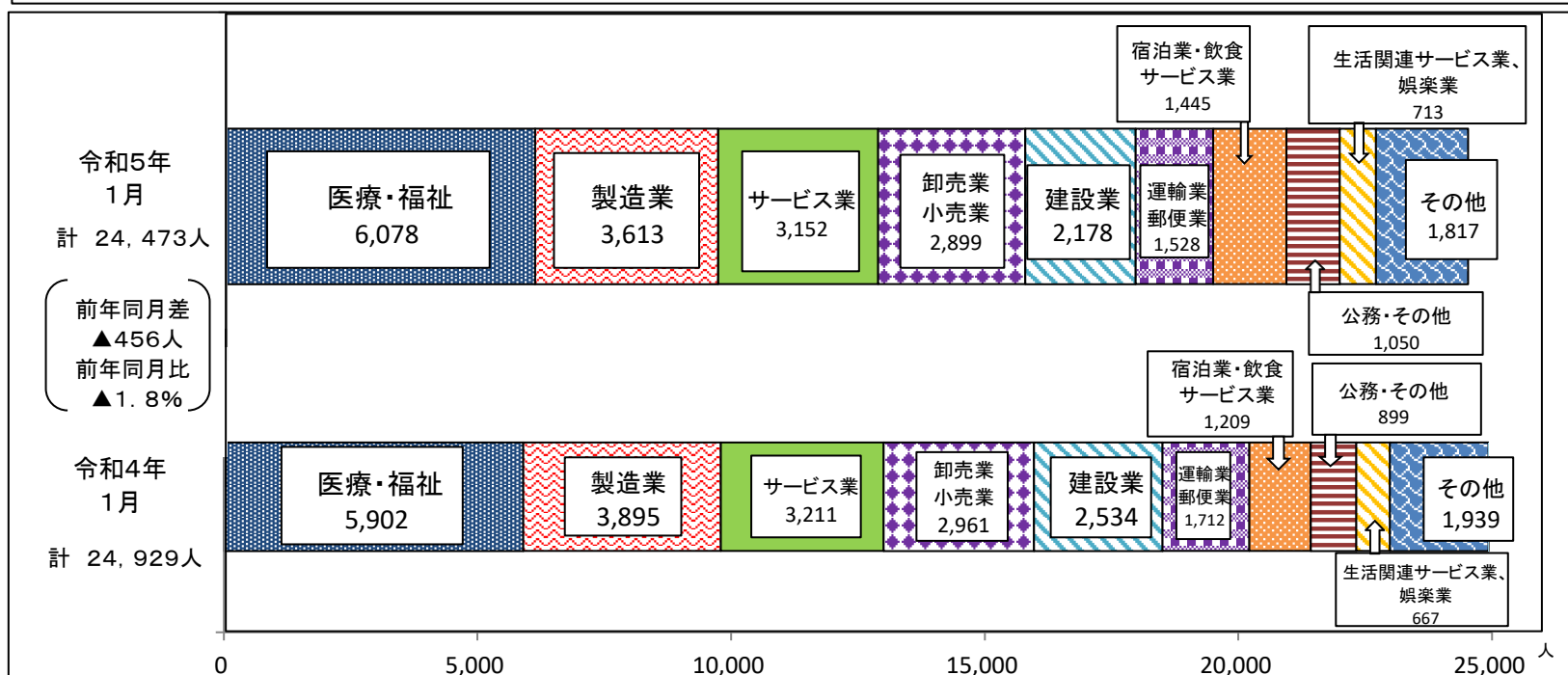
6. 新規求人数の推移

◎新規求人数は、24,473人となり、前年同月比で1.8%減少した。うち一般求人数は14,699人となり、3.7%減少、パート求人数は9,774人となり、1.2%増加した。



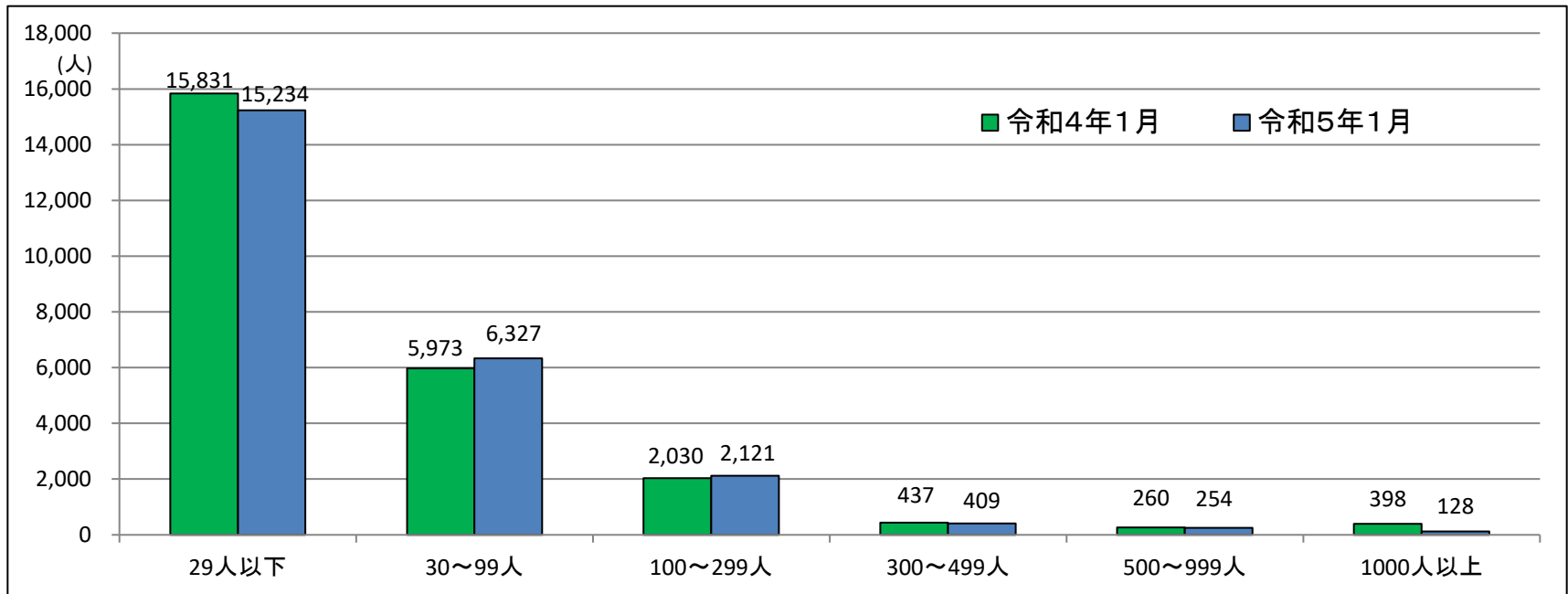
7. 産業別新規求人の状況

◎産業別の新規求人数は、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉で増加し、建設業、製造業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、サービス業で減少した。



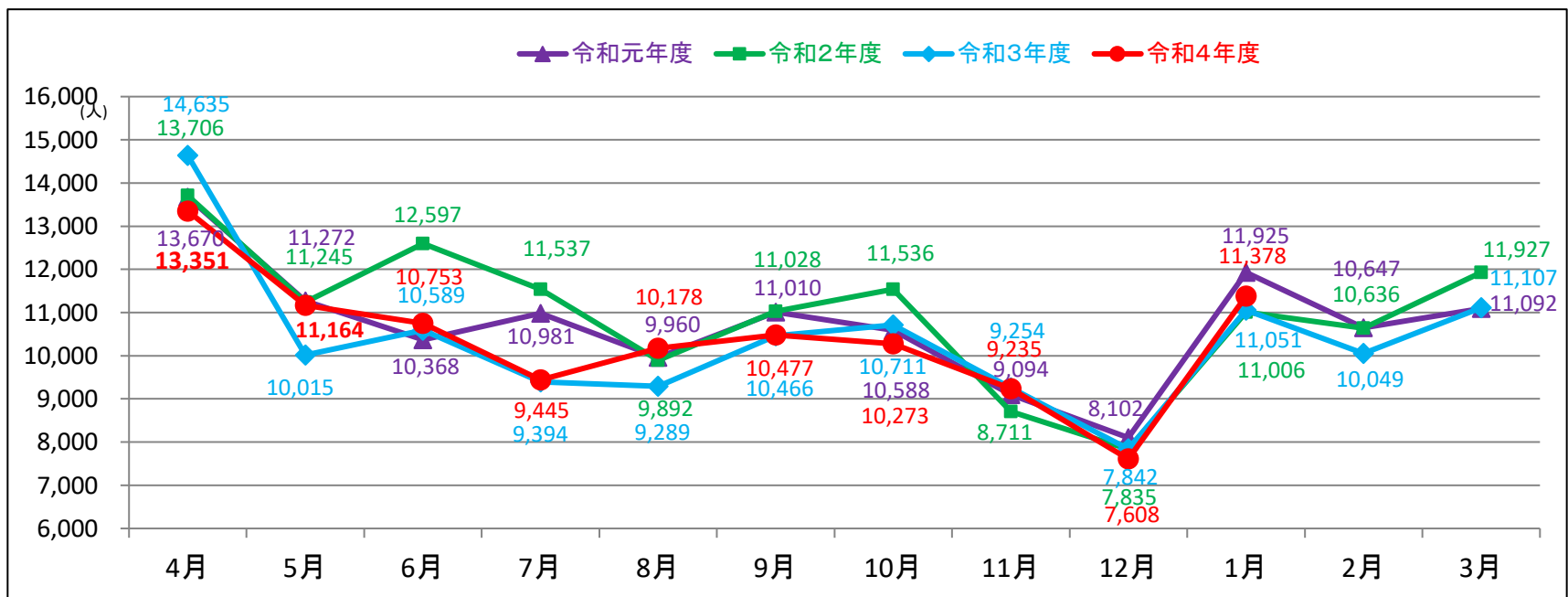
8. 事業所規模別新規求人の状況

◎事業所規模別新規求人数は、30～99人、100人～299人の規模で前年同月を上回った。



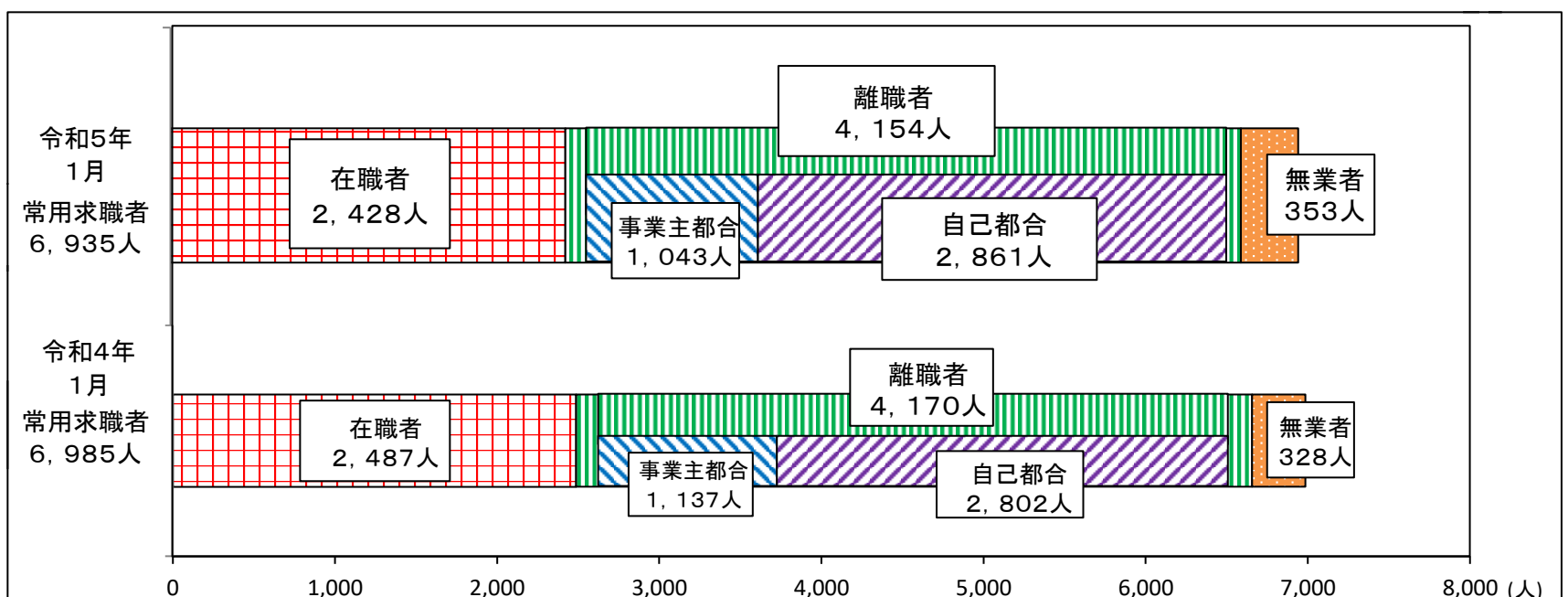
9. 新規求職者数の推移

◎新規求職者数は、11,378人となり、前年同月比で3.0%増加した。前年同月を4か月ぶりに上回った。



10. 新規求職者(常用フルタイム)の求職申込時の状態別状況の推移

◎新規常用求職者の求職申込時の状態は、前年同月比で在職者は2.4%の減少、離職者は0.4%の減少、事業主都合は8.3%の減少となった。

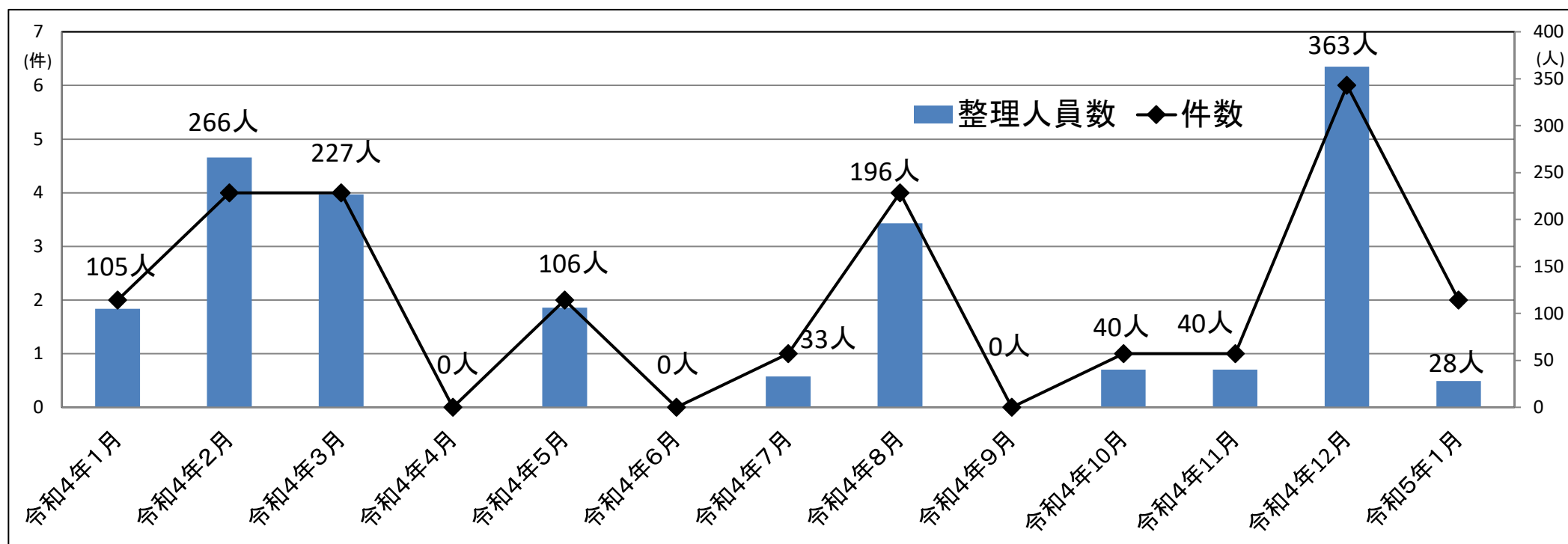


※1 離職者は、「前職雇用者」と「前職自営、その他」(表中では省略)に分けられる。「前職雇用者」は、離職理由別に「事業主都合」、「自己都合」、「定年」・「不明」(表中では省略)に区分される。このため離職者数は内訳と一致しない。
 ※2 無業者とは、家事・育児等従業者及び離職後1年を超えて求職活動をしていない者をいう。

11. 人員整理の状況

(1) 人員整理の状況の推移

◎人員整理は、2件28人であった。

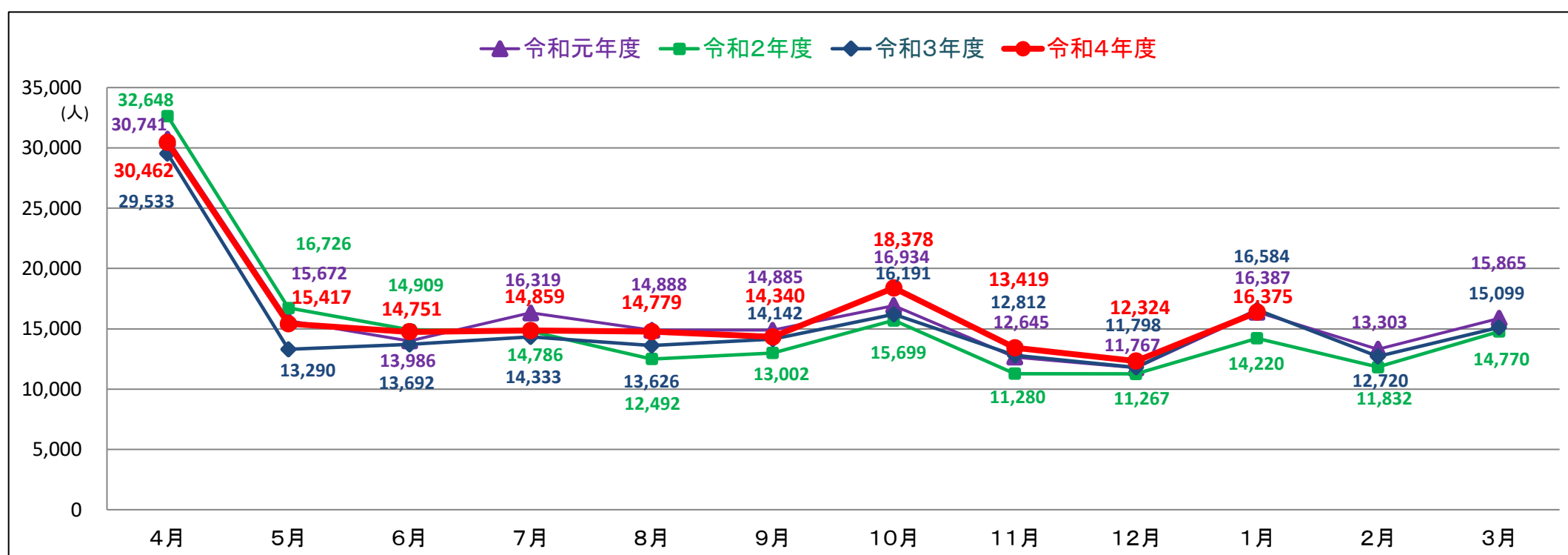


※再就職援助計画・大量離職変動届受理等状況報告より(1事業所10名以上のみを計上)。

12. 雇用保険関係

(1) 雇用保険資格喪失者数の推移

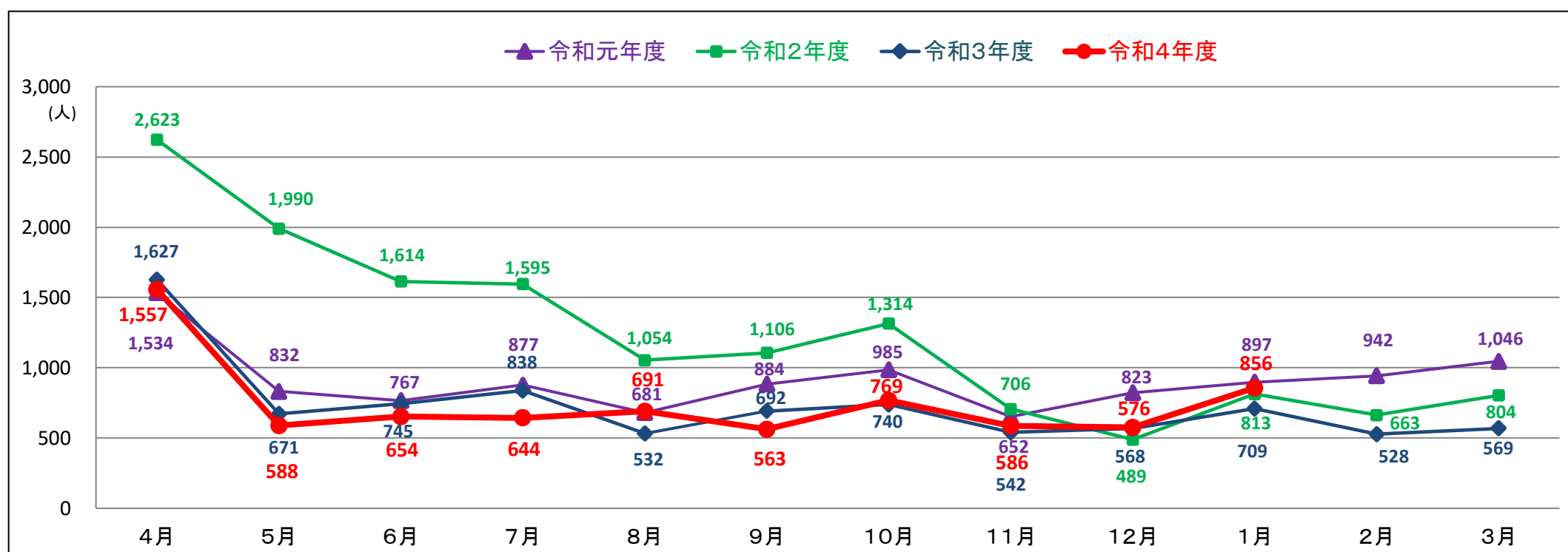
◎雇用保険資格喪失者数は16,375人で、前年同月を1.3%下回った。



※雇用保険の被保険者資格喪失データより。

(2) 雇用保険資格喪失者の内、事業主都合離職者数の推移

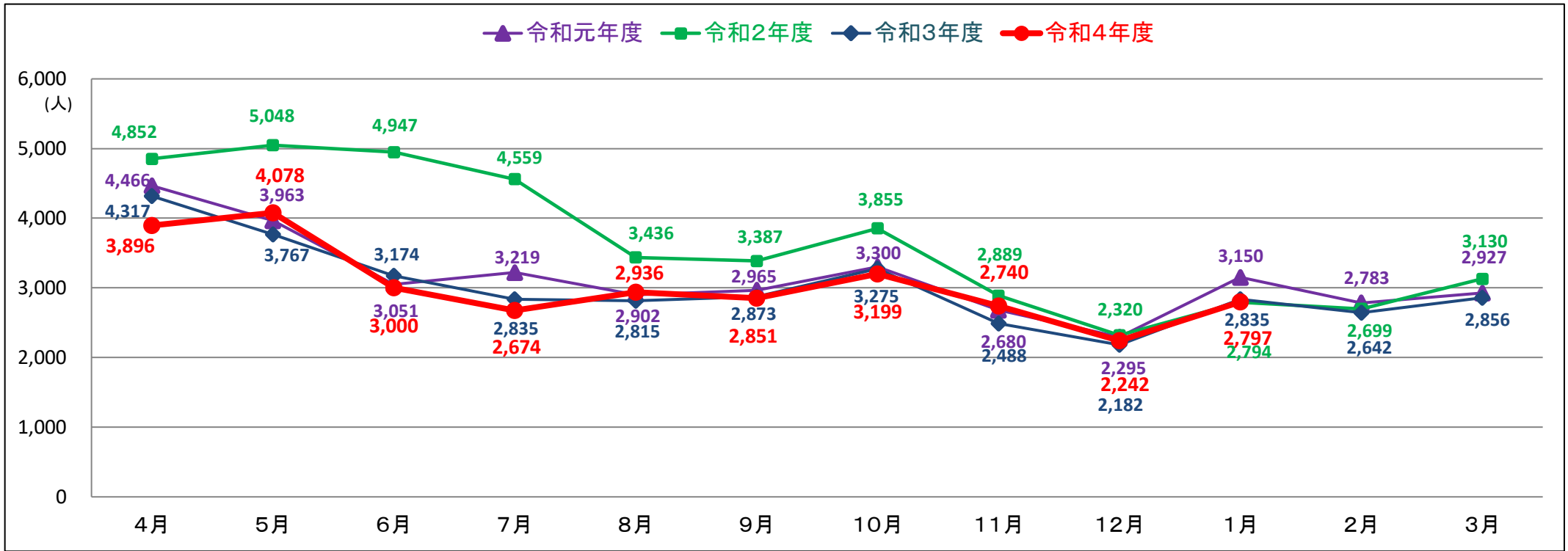
◎事業主都合による離職者数は856人で、前年同月を20.7%上回った。



※雇用保険の被保険者資格喪失データより。

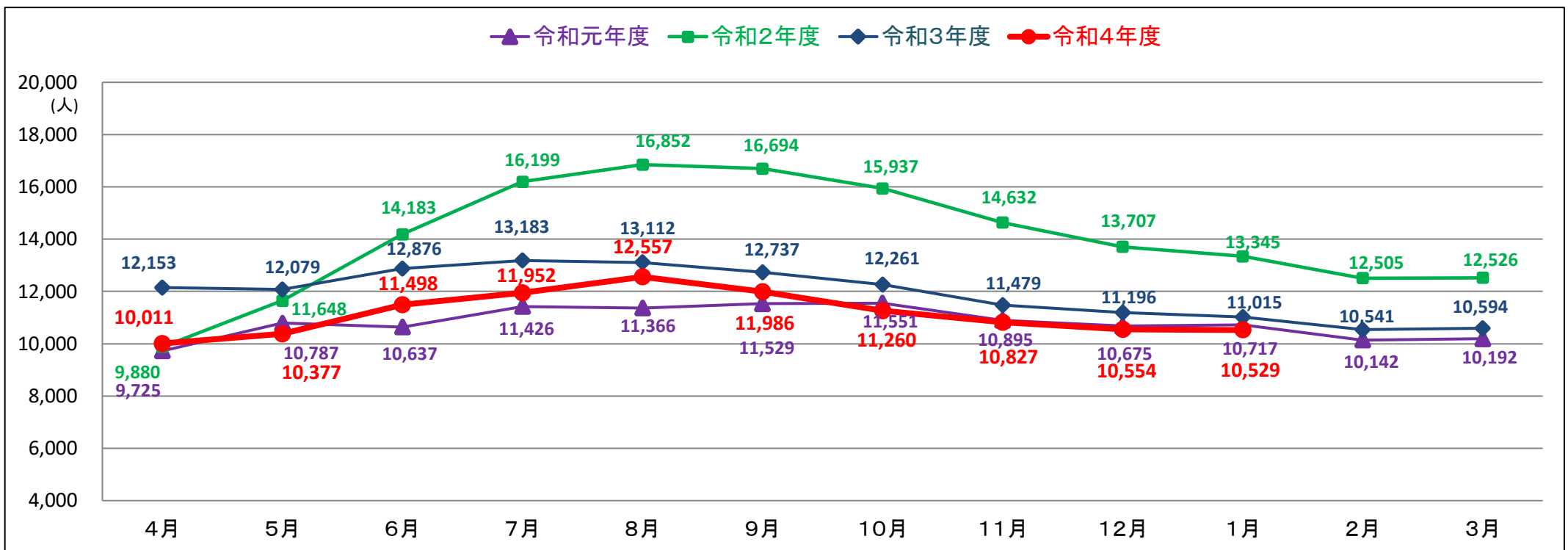
(3) 雇用保険受給資格決定件数の推移

◎雇用保険受給資格決定件数は2,797人で、前年同月を1.3%下回った。



(4) 雇用保険受給者実人員数の推移

◎雇用保険受給者実人員数は10,529人で、前年同月を4.4%下回った。



13. ハローワーク別主要指標の状況(令和4年4月～令和5年1月)

項目	所別	東 部					中 部				西 部			局 計
		下田	三島	沼津	富士	富士宮	清水	静岡	焼津	島田	掛川	磐田	浜松	
就職件数(一般)	実績	647	2,458	2,853	1,790	1,067	1,349	2,927	1,868	1,629	1,512	1,979	5,161	25,240
充足件数(一般)	実績	597	1,945	2,916	1,726	925	1,309	3,592	1,757	1,346	1,366	1,730	5,206	24,415
雇用保険受給者の早期再就職件数※ 【令和4年4月分～令和4年12月分】	実績	154	893	1,048	694	324	561	1,092	892	571	611	882	2,132	9,854

※1 雇用保険の基本手当の所定給付日数の3分の2以上残して早期に就職する件数。実績が確定するのは就職件数、充足件数より1～2か月程度遅れる。
 ※2 就職件数はハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職は含まれない。

ハローワーク利用登録者の指標

令和5年1月	月間有効求職者数			新規求職者数			就職件数		
	全数	一般	パート	全数	一般	パート	全数	一般	パート
ハローワーク利用登録者	49,219	28,806	20,413	11,045	6,731	4,314	2,058	1,092	966

※ 「ハローワーク利用登録者」とは、ハローワークに来所し、求職申込みをした者。

職業紹介関係主要指標

静岡労働局計

(令和5年1月分)

項目		年月	令和5年1月	令和4年12月	令和4年1月	対前月 増減率(差)	対前年同月 増減率(差)
I 全 数	1 新規求職申込件数		11,378	7,608	11,051	49.6%	3.0%
		うち常用	11,336	7,568	11,006	49.8%	3.0%
	2 月間有効求職者数		49,999	48,749	52,823	2.6%	▲5.3%
		うち常用	49,783	48,517	52,643	2.6%	▲5.4%
	3 新規求人数		24,473	23,092	24,929	6.0%	▲1.8%
		うち常用	21,973	21,055	22,641	4.4%	▲3.0%
	4 月間有効求人数		68,640	68,508	66,980	0.2%	2.5%
		うち常用	62,957	63,111	61,195	▲0.2%	2.9%
	5 紹介件数		9,603	6,883	10,261	39.5%	▲6.4%
	6 就職件数		2,064	2,287	2,274	▲9.8%	▲9.2%
	7 充足数		1,958	2,186	2,215	▲10.4%	▲11.6%
8 新規求人倍率(3/1)		※2.14倍	※2.31倍	※2.19倍	▲0.17p	▲0.05p	
		2.15倍	3.04倍	2.26倍	▲0.89p	▲0.11p	
9 有効求人倍率(4/2)		※1.29倍	※1.32倍	※1.18倍	▲0.03p	0.11p	
		1.37倍	1.41倍	1.27倍	▲0.04p	0.10p	
地域別	東部(原数値)		1.37倍	1.39倍	1.20倍	▲0.02p	0.17p
	中部(原数値)		1.54倍	1.60倍	1.43倍	▲0.06p	0.11p
	西部(原数値)		1.22倍	1.24倍	1.18倍	▲0.02p	0.04p
10 就職率(6/1 × 100)		18.1%	30.1%	20.6%	▲12.0p	▲2.5p	
11 充足率(7/3 × 100)		8.0%	9.5%	8.9%	▲1.5p	▲0.9p	
II 一 般	12 新規求職申込件数		6,952	4,888	7,005	42.2%	▲0.8%
		うち常用	6,935	4,871	6,985	42.4%	▲0.7%
	13 月間有効求職者数		29,355	28,561	31,146	2.8%	▲5.8%
		うち常用	29,267	28,467	31,067	2.8%	▲5.8%
	14 新規求人数		14,699	14,806	15,269	▲0.7%	▲3.7%
		うち常用	13,525	13,857	14,185	▲2.4%	▲4.7%
	15 月間有効求人数		42,990	43,530	42,154	▲1.2%	2.0%
		うち常用	40,235	40,827	39,353	▲1.5%	2.2%
	16 紹介件数		5,405	4,449	6,218	21.5%	▲13.1%
	17 就職件数		1,095	1,250	1,243	▲12.4%	▲11.9%
18 充足数		1,062	1,204	1,237	▲11.8%	▲14.1%	
19 就職率(17/12 × 100)		15.8%	25.6%	17.7%	▲9.8p	▲1.9p	
20 充足率(18/14 × 100)		7.2%	8.1%	8.1%	▲0.9p	▲0.9p	
III パート タイム	21 新規求職申込件数		4,426	2,720	4,046	62.7%	9.4%
		うち常用	4,401	2,697	4,021	63.2%	9.5%
	22 月間有効求職者数		20,644	20,188	21,677	2.3%	▲4.8%
		うち常用	20,516	20,050	21,576	2.3%	▲4.9%
	23 新規求人数		9,774	8,286	9,660	18.0%	1.2%
		うち常用	8,448	7,198	8,456	17.4%	▲0.1%
	24 月間有効求人数		25,650	24,978	24,826	2.7%	3.3%
		うち常用	22,722	22,284	21,842	2.0%	4.0%
	25 紹介件数		4,198	2,434	4,043	72.5%	3.8%
26 就職件数		969	1,037	1,031	▲6.6%	▲6.0%	
27 充足数		896	982	978	▲8.8%	▲8.4%	
28 就職率(26/21 × 100)		21.9%	38.1%	25.5%	▲16.2p	▲3.6p	
29 充足率(27/23 × 100)		9.2%	11.9%	10.1%	▲2.7p	▲0.9p	

※1 (全数) = (一般:パートタイム以外の常用及び臨時・季節) + (パートタイム:常用的及び臨時的パート)である。

※2 ※印欄は季節調整値である。(季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。)

※3 ▲は減少率(差)、pはポイントである。

産業別新規求人、事業所規模別新規求人の状況

(令和5年1月分)

		新規求人数 (人)				(%)	
		令和5年1月		令和4年1月		前年同月比	
		全数(一般+パート)	常用計	全数(一般+パート)	常用計	全数(一般+パート)	常用計
産業別	A,B 農,林,漁業(01~04)	164	141	156	145	5.1	▲ 2.8
	D 建設業(06~08)	2,178	2,137	2,534	2,491	▲ 14.0	▲ 14.2
	E 製造業(09~32)	3,613	3,345	3,895	3,630	▲ 7.2	▲ 7.9
	09 食料品製造業	603	555	592	536	1.9	3.5
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	71	70	91	88	▲ 22.0	▲ 20.5
	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	184	183	180	179	2.2	2.2
	15 印刷・同関連業	73	70	70	66	4.3	6.1
	16 化学工業	189	143	192	179	▲ 1.6	▲ 20.1
	18 プラスチック製品製造業(別掲を除く)	308	298	251	235	22.7	26.8
	23 非鉄金属製造業	38	38	52	52	▲ 26.9	▲ 26.9
	24 金属製品製造業	311	275	366	354	▲ 15.0	▲ 22.3
	25 はん用機械器具製造業	222	204	288	248	▲ 22.9	▲ 17.7
	26 生産用機械器具製造業	214	210	279	274	▲ 23.3	▲ 23.4
	27 業務用機械器具製造業	64	64	64	60	0.0	6.7
	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	79	59	70	70	12.9	▲ 15.7
	29 電気機械器具製造業	221	187	256	227	▲ 13.7	▲ 17.6
	31 輸送用機械器具製造業	621	600	650	596	▲ 4.5	0.7
	G 情報通信業(37~41)	261	221	298	236	▲ 12.4	▲ 6.4
	H 運輸業,郵便業(42~49)	1,528	1,383	1,712	1,563	▲ 10.7	▲ 11.5
	I 卸売業,小売業(50~61)	2,899	2,717	2,961	2,763	▲ 2.1	▲ 1.7
	50~55 卸売業	540	526	687	663	▲ 21.4	▲ 20.7
	56~61 小売業	2,359	2,191	2,274	2,100	3.7	4.3
	J 金融業,保険業(62~67)	184	158	193	164	▲ 4.7	▲ 3.7
	K 不動産業,物品賃貸業(68~70)	218	206	249	244	▲ 12.4	▲ 15.6
	L 学術研究,専門・技術サービス業(71~74)	455	402	516	452	▲ 11.8	▲ 11.1
	M 宿泊業,飲食サービス業(75~77)	1,445	1,333	1,209	1,107	19.5	20.4
	75 宿泊業	808	722	601	559	34.4	29.2
	76 飲食店	556	545	536	491	3.7	11.0
	N 生活関連サービス業,娯楽業(78~80)	713	652	667	628	6.9	3.8
O 教育,学習支援業(81,82)	419	388	402	364	4.2	6.6	
P 医療,福祉(83~85)	6,078	5,609	5,902	5,575	3.0	0.6	
83 医療業	1,817	1,714	1,856	1,767	▲ 2.1	▲ 3.0	
85 社会保険・社会福祉・介護事業	4,244	3,880	4,044	3,806	4.9	1.9	
R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	3,152	2,244	3,211	2,402	▲ 1.8	▲ 6.6	
91 職業紹介・労働者派遣業	1,179	437	1,104	448	6.8	▲ 2.5	
S,T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97,98,99)	1,050	944	899	765	16.8	23.4	
合計	24,473	21,973	24,929	22,641	▲ 1.8	▲ 3.0	
事業所規模別	29人以下	15,234	13,699	15,831	14,502	▲ 3.8	▲ 5.5
	30~99人	6,327	5,754	5,973	5,402	5.9	6.5
	100~299人	2,121	1,874	2,030	1,797	4.5	4.3
	300~499人	409	360	437	362	▲ 6.4	▲ 0.6
	500~999人	254	194	260	233	▲ 2.3	▲ 16.7
	1000人以上	128	92	398	345	▲ 67.8	▲ 73.3

※求人数の多い主要な産業を表記しているため、合計と内訳の数値は一致しない。

有効求人倍率の推移

有効求人倍率（全国）

年月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年計	年度計
平成17年	0.91	0.91	0.93	0.94	0.94	0.95	0.96	0.96	0.96	0.98	0.99	1.01	0.95	0.98
平成18年	1.03	1.04	1.05	1.05	1.07	1.07	1.08	1.07	1.07	1.06	1.06	1.06	1.06	1.06
平成19年	1.06	1.05	1.05	1.07	1.07	1.07	1.06	1.05	1.03	1.01	0.98	0.98	1.04	1.02
平成20年	0.97	0.96	0.96	0.96	0.95	0.92	0.89	0.86	0.83	0.79	0.75	0.71	0.88	0.77
平成21年	0.64	0.57	0.52	0.49	0.46	0.44	0.43	0.42	0.43	0.44	0.44	0.44	0.47	0.45
平成22年	0.45	0.46	0.48	0.49	0.50	0.51	0.53	0.54	0.55	0.56	0.58	0.59	0.52	0.56
平成23年	0.60	0.62	0.62	0.62	0.61	0.62	0.64	0.65	0.67	0.69	0.71	0.72	0.65	0.68
平成24年	0.74	0.75	0.77	0.78	0.79	0.80	0.81	0.82	0.81	0.82	0.82	0.83	0.80	0.82
平成25年	0.84	0.85	0.87	0.88	0.90	0.92	0.93	0.95	0.96	0.99	1.01	1.03	0.93	0.97
平成26年	1.04	1.06	1.07	1.08	1.09	1.09	1.10	1.10	1.10	1.11	1.12	1.14	1.09	1.11
平成27年	1.15	1.16	1.16	1.16	1.18	1.19	1.20	1.22	1.23	1.24	1.26	1.27	1.20	1.23
平成28年	1.29	1.30	1.31	1.33	1.35	1.36	1.36	1.38	1.38	1.40	1.41	1.42	1.36	1.39
平成29年	1.43	1.45	1.45	1.48	1.49	1.50	1.51	1.52	1.53	1.55	1.56	1.58	1.50	1.54
平成30年	1.60	1.59	1.59	1.59	1.60	1.62	1.63	1.63	1.64	1.63	1.63	1.62	1.61	1.62
令和元年	1.63	1.63	1.63	1.63	1.62	1.61	1.59	1.60	1.59	1.59	1.57	1.57	1.60	1.55
令和2年	1.49	1.45	1.40	1.31	1.19	1.12	1.08	1.04	1.04	1.04	1.05	1.06	1.18	1.10
令和3年	1.08	1.09	1.10	1.10	1.10	1.13	1.14	1.14	1.15	1.15	1.17	1.18	1.13	1.16
令和4年	1.20	1.21	1.23	1.24	1.25	1.27	1.28	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.28	
令和5年	1.35													

有効求人倍率（静岡県）

年月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	年計	年度計
平成17年	1.12	1.15	1.16	1.16	1.14	1.13	1.12	1.13	1.13	1.13	1.14	1.17	1.14	1.17
平成18年	1.22	1.25	1.26	1.27	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25	1.25	1.24	1.23	1.25	1.24
平成19年	1.20	1.20	1.21	1.26	1.25	1.25	1.25	1.22	1.22	1.17	1.15	1.16	1.21	1.20
平成20年	1.17	1.15	1.16	1.16	1.16	1.12	1.08	1.04	0.99	0.92	0.87	0.82	1.05	0.87
平成21年	0.67	0.55	0.45	0.43	0.41	0.40	0.39	0.38	0.39	0.40	0.40	0.40	0.43	0.40
平成22年	0.41	0.42	0.43	0.45	0.46	0.48	0.50	0.51	0.52	0.54	0.55	0.56	0.48	0.52
平成23年	0.57	0.58	0.58	0.55	0.53	0.56	0.59	0.62	0.65	0.67	0.69	0.70	0.61	0.65
平成24年	0.72	0.75	0.78	0.79	0.80	0.80	0.80	0.79	0.78	0.78	0.76	0.77	0.78	0.79
平成25年	0.77	0.79	0.79	0.81	0.82	0.83	0.85	0.86	0.87	0.88	0.91	0.95	0.84	0.90
平成26年	0.99	1.01	1.04	1.05	1.06	1.09	1.08	1.09	1.09	1.10	1.12	1.14	1.07	1.10
平成27年	1.13	1.14	1.14	1.13	1.15	1.16	1.17	1.18	1.21	1.23	1.24	1.26	1.17	1.21
平成28年	1.26	1.26	1.28	1.32	1.33	1.34	1.35	1.35	1.37	1.39	1.42	1.43	1.34	1.39
平成29年	1.44	1.45	1.47	1.51	1.52	1.54	1.54	1.55	1.57	1.60	1.61	1.63	1.53	1.58
平成30年	1.63	1.65	1.64	1.68	1.70	1.72	1.71	1.70	1.69	1.66	1.67	1.67	1.67	1.68
令和元年	1.69	1.68	1.65	1.62	1.59	1.59	1.57	1.56	1.53	1.51	1.47	1.46	1.57	1.48
令和2年	1.38	1.28	1.21	1.17	1.05	0.98	0.90	0.88	0.90	0.92	0.94	0.96	1.04	0.97
令和3年	0.99	1.01	1.03	1.04	1.07	1.11	1.15	1.17	1.19	1.16	1.16	1.16	1.10	1.15
令和4年	1.18	1.22	1.24	1.27	1.28	1.29	1.29	1.30	1.32	1.32	1.34	1.32	1.28	
令和5年	1.29													

※1 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和4年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。

※2 年計・年度計は原数。



POINT1 (有効求人倍率)

有効求人倍率(1.29倍)は、24か月連続で1倍台となり、全国値(1.35倍)を0.06ポイント下回った

POINT2 (地域別有効求人倍率)

東部1.37倍、中部1.54倍、西部1.22倍

東部、西部は19か月連続、中部は29か月連続で1倍を上回った

全ての地域で19か月連続で1倍を上回った

POINT3 (新規求人倍率)

新規求人倍率(2.14倍)は、前月を0.17ポイント下回った

新規求人数(24,473人)は、前年同月23か月ぶりの減少

産業別新規求人数は、

「宿泊業、飲食サービス業」(1,445人)で前年同月比19.5%の増加

「建設業」(2,178人)で前年同月比14.0%の減少

「運輸業、郵便業」(1,528人)で前年同月比10.7%減少

新規求職者数(11,378人)は、前年同月4か月ぶりの増加

POINT4 (正社員有効求人倍率)

正社員有効求人倍率(1.14倍)は、全国値(1.09倍)を23か月連続で上回った
14か月連続で1倍を上回った

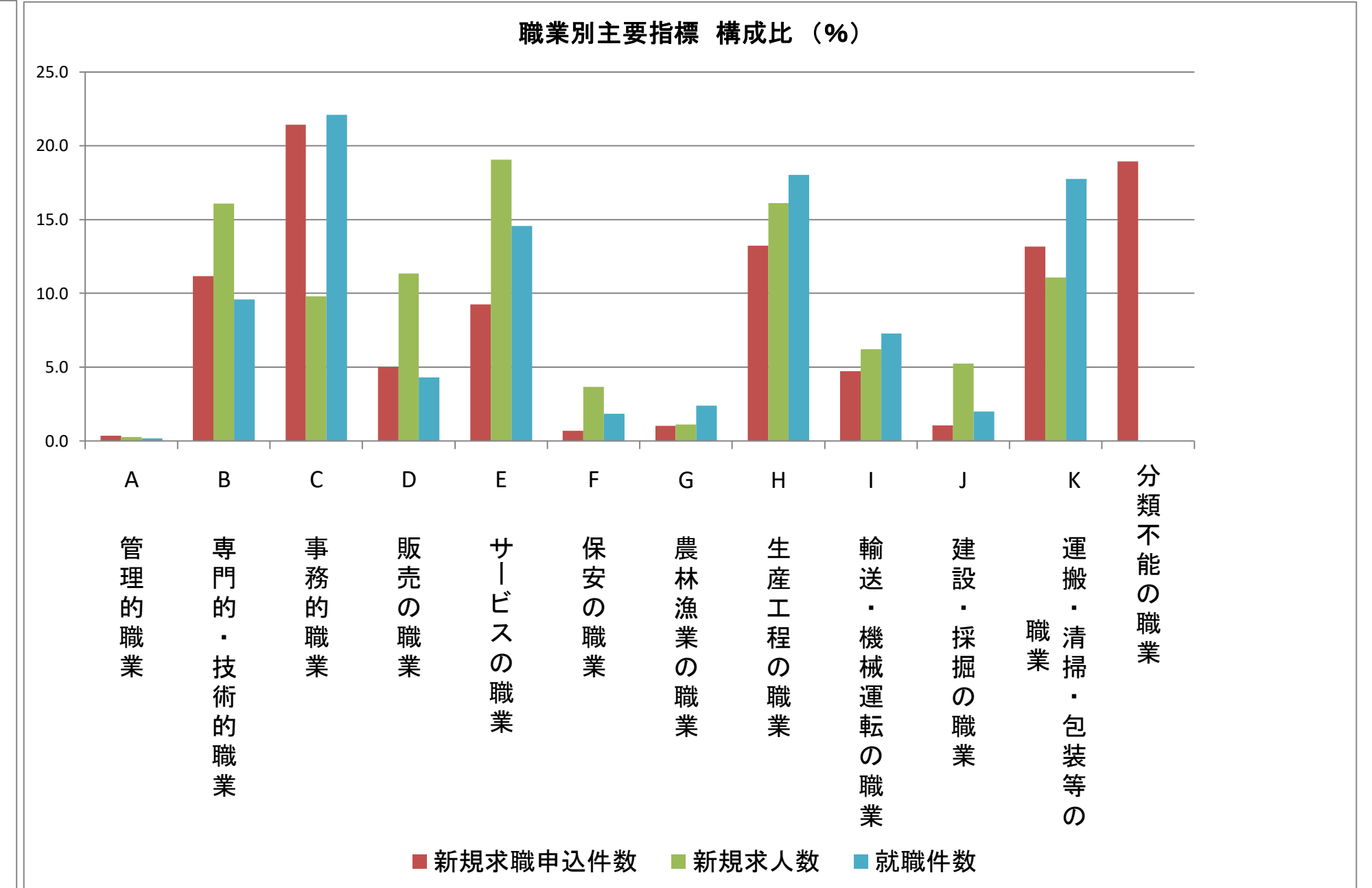
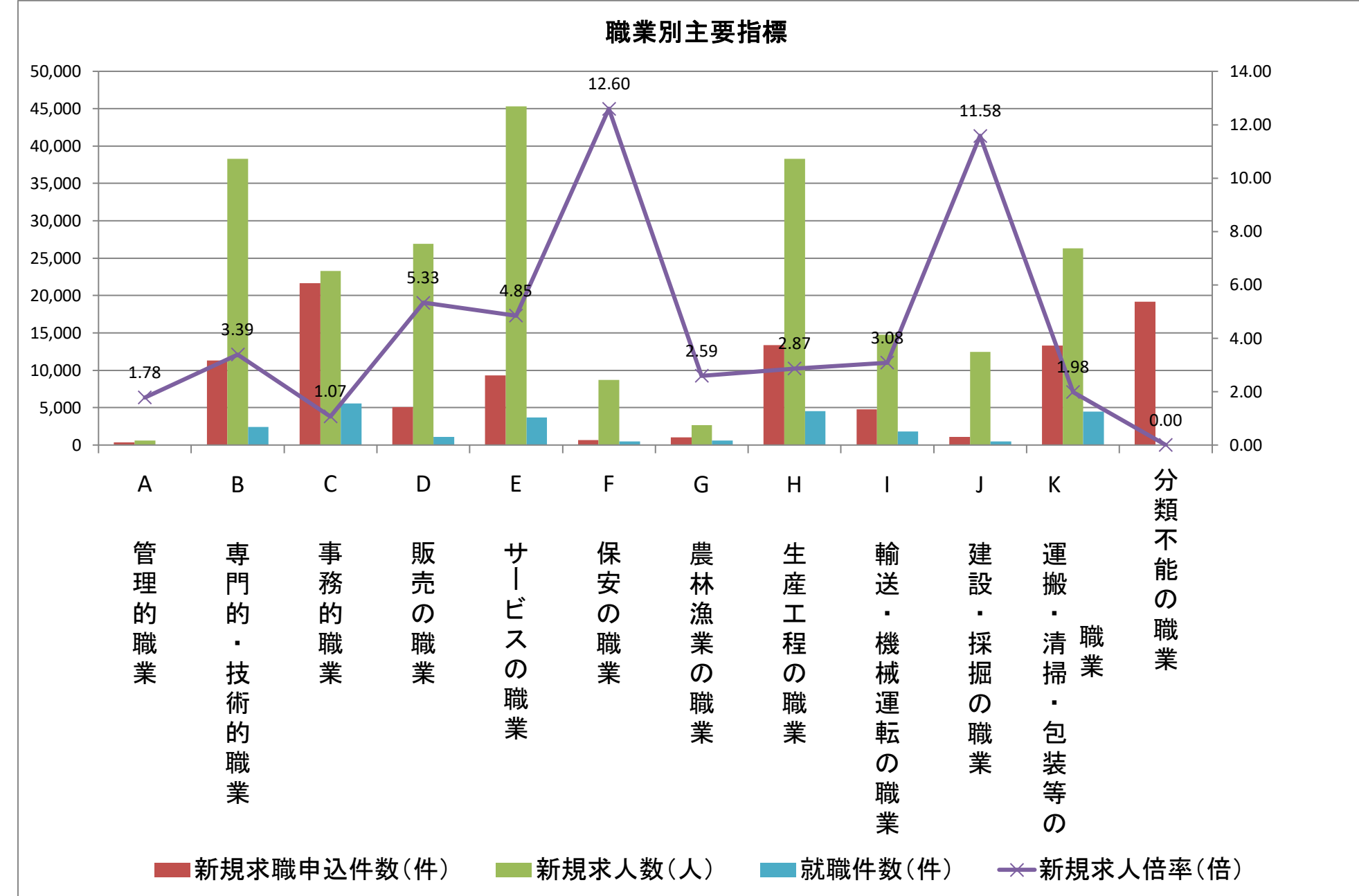
令和4年度 職業別主要指標(全体版)

(令和4年4月～令和5年1月)

静岡労働局 職業安定部 訓練室

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数		新規求人数		新規求人倍率(倍)	就職件数	
		(件)	構成比(%)	(人)	構成比(%)		(件)	構成比(%)
A 管理的職業	管理的公務員、法人・団体の役員、法人・団体の管理職員、その他の管理的職業	350	0.4	624	0.3	1.78	43	0.2
B 専門的・技術的職業	開発・製造・建築・土木・測量・情報処理技術者等、医師、薬剤師、看護師、栄養士、保育士、介護専門員、記者、デザイナー等	11,295	11.2	38,267	16.1	3.39	2,419	9.6
C 事務的職業	一般事務、会計事務、生産関連事務、営業・販売関連事務、外勤事務、運輸・郵便事務、事務用機器操作等	21,662	21.4	23,274	9.8	1.07	5,573	22.1
D 販売の職業	商品販売・販売類似の職業、営業	5,054	5.0	26,944	11.3	5.33	1,089	4.3
E サービスの職業	家庭生活支援・介護・保健医療・生活衛生サービス、飲食物調理、接客・給仕、居住施設・ビル等の管理、その他サービス等	9,344	9.2	45,336	19.1	4.85	3,674	14.6
F 保安の職業	自衛官、司法警察職員、その他の保安の職業(警備員、道路交通誘導員等)	690	0.7	8,696	3.7	12.60	464	1.8
G 農林漁業の職業	農業・林業・業業の職業	1,030	1.0	2,663	1.1	2.59	604	2.4
H 生産工程の職業	製造関係全般	13,367	13.2	38,315	16.1	2.87	4,550	18.0
I 輸送・機械運転の職業	鉄道・自動車・船舶・航空機運転、その他の輸送、定置・建設機械運転等	4,791	4.7	14,766	6.2	3.08	1,840	7.3
J 建設・採掘の職業	建設躯体工事、電気工事、土木、採掘等	1,075	1.1	12,450	5.2	11.58	504	2.0
K 運搬・清掃・包装等の職業	運搬、清掃、包装等	13,303	13.2	26,341	11.1	1.98	4,480	17.8
分類不能の職業	-	19,150	18.9	-	0.0	0.00	-	0
職業計		101,111	100.0	237,676	100.0	2.35	25,240	100.0

・平成23年改定厚生労働省編職業分類区分 *新規学卒を除きパートタイムを含む
資料出所:職業別主要指標(全数)



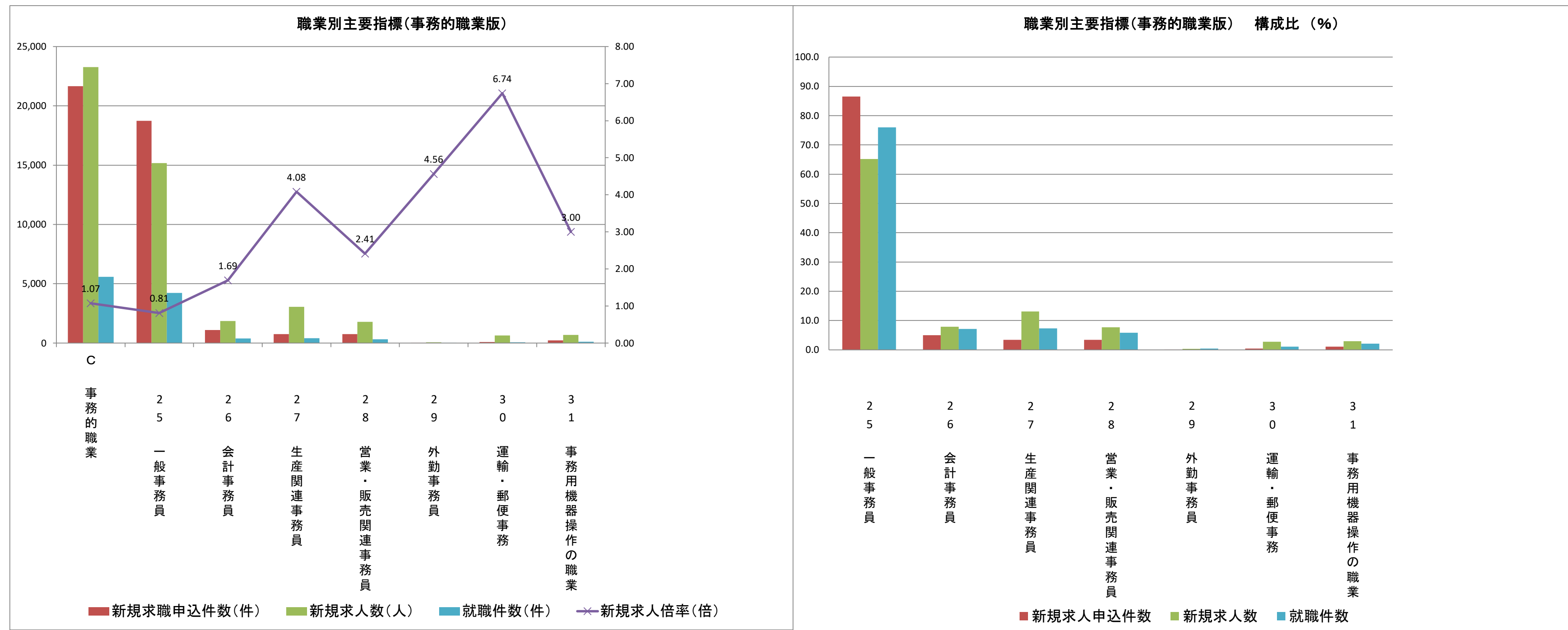
令和4年度 職業別主要指標 (C事務的職業版) (令和4年4月～令和5年1月)

静岡労働局 職業安定部 訓練室

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数		新規求人人数		新規求人倍率 (倍)	就職件数	
		(件)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)		(件)	構成比 (%)
C 事務的職業		21,662	100.0	23,274	100.0	1.07	5,573	100.0
25 一般事務員	総務事務、人事事務、企画・調査事務、受付・案内事務、秘書、電話応接事務、総合事務、医療・介護事務	18,736	86.5	15,174	65.2	0.81	4,235	76.0
26 会計事務員	現金出納事務、銀行等窓口事務、経理事務、その他の会計事務	1,093	5.1	1,849	7.9	1.69	396	7.1
27 生産関連事務員	生産現場事務、出荷・受荷係事務	747	3.5	3,051	13.1	4.08	411	7.4
28 営業・販売関連事務員	営業・販売事務(仕入・販売・営業・貿易・金融・保険事務)、その他営業・販売関連事務	744	3.4	1,790	7.7	2.41	326	5.9
29 外勤事務員	集金人、訪問調査員、その他の外勤事務	16	0.1	73	0.3	4.56	23	0.4
30 運輸・郵便事務	旅客・貨物係事務、運行管理事務、郵便事務	96	0.4	647	2.8	6.74	62	1.1
31 事務用機器操作の職業	パーソナルコンピューター操作員、データ入力係員、コンピューター操作員、その他の事務用機器操作	230	1.1	690	3.0	3.00	120	2.2

※平成23年改定厚生労働省編職業分類区分

資料出所：職業別主要指標(全数)



令和4年度 職業別主要指標 (Eサービスの職業版)

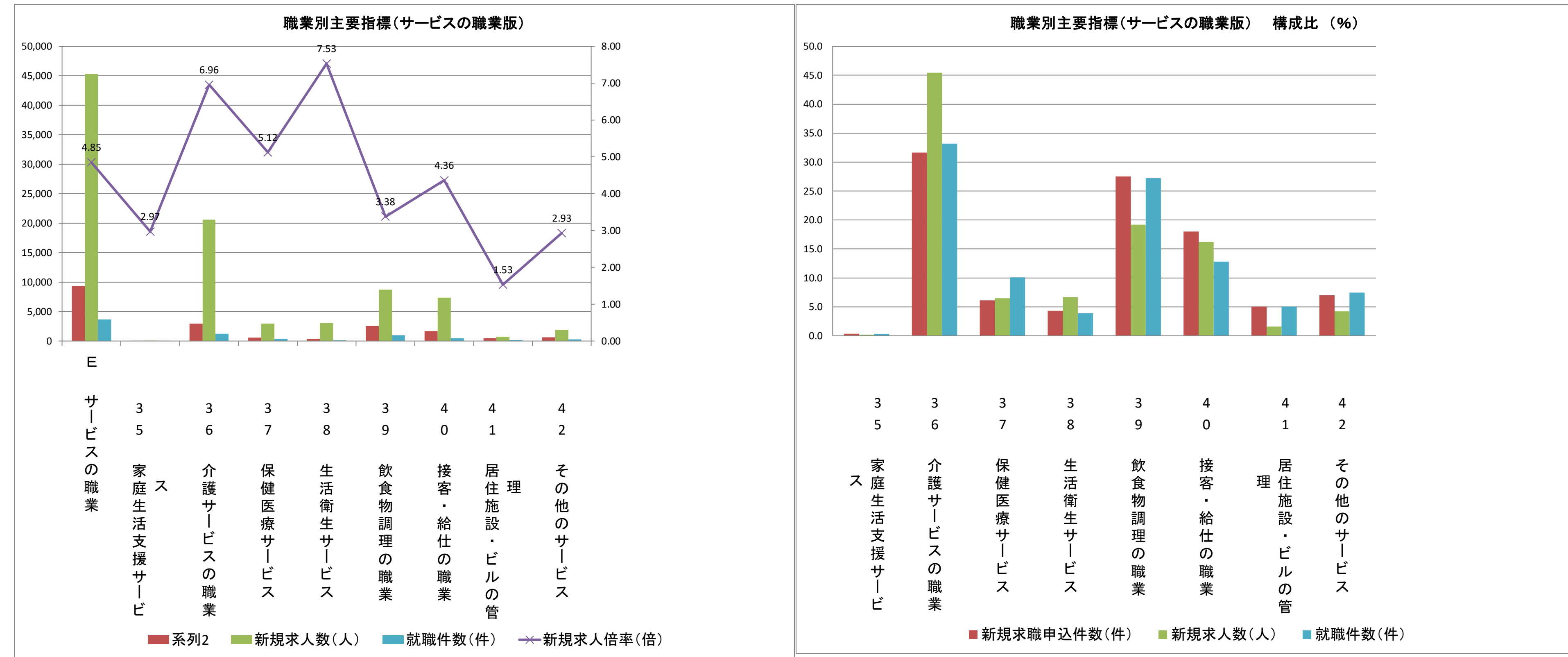
(令和4年4月～令和5年1月)

静岡労働局 職業安定部 訓練室

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数		新規求人数		新規求人倍率 (倍)	就職件数	
		(件)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)		(件)	構成比 (%)
E サービスの職業		9,344	100.0	45,336	100.0	4.85	3,674	100.0
35 家庭生活支援サービス	家政婦(夫)、家事手伝、その他の家庭生活支援サービスの職業	33	0.4	98	0.2	2.97	11	0.3
36 介護サービスの職業	施設介護員、訪問介護職(ホームヘルパー)等	2,958	31.7	20,600	45.4	6.96	1,219	33.2
37 保健医療サービス	看護助手、歯科助手、その他の保健医療サービスの職業	572	6.1	2,931	6.5	5.12	370	10.1
38 生活衛生サービス	理容師、美容師、美容サービス職、浴場従事人、クリーニング職、その他の生活衛生サービスの職業	403	4.3	3,033	6.7	7.53	144	3.9
39 飲食物調理の職業	調理人、バーテンダー	2,573	27.5	8,697	19.2	3.38	1,000	27.2
40 接客・給仕の職業	飲食店主・店長、旅館・ホテル支配人、飲食物給仕係、接客社交係、娯楽場等接客員等	1,685	18.0	7,350	16.2	4.36	471	12.8
41 居住施設・ビルの管理	マンション・アパート・下宿管理人、寄宿舎・寮管理人、ビル管理人、駐車場・駐輪場管理人等	469	5.0	719	1.6	1.53	186	5.1
42 その他のサービス	添乗員、観光案内人、物品賃貸人、広告宣伝人、葬儀師、火葬係、トリマー等	651	7.0	1,908	4.2	2.93	273	7.4

※平成23年改定厚生労働省編職業分類区分

資料出所：職業別主要指標(全数)



令和4年度 職業別主要指標 (H生産工程の職業版)

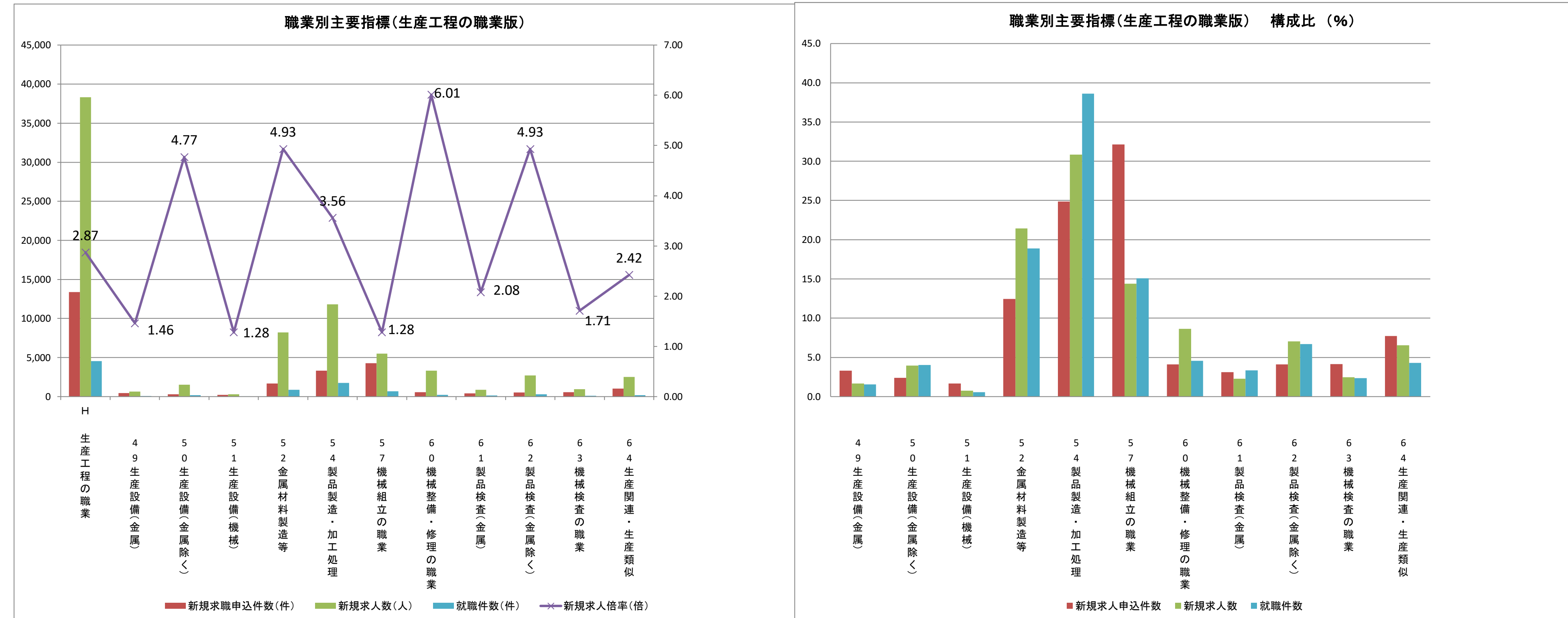
(令和4年4月～令和5年1月)

静岡労働局 職業安定部 訓練室

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数		新規求人数		新規求人倍率 (倍)	就職件数	
		(件)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)		(件)	構成比 (%)
H 生産工程の職業		13,367	100.0	38,315	100.0	2.87	4,550	100.0
49生産設備(金属)	鉄鋼・製鋼・非鉄金属製錬設備制御、鑄造・金属工作設備制御、金属プレス設備制御	440	3.3	643	1.7	1.46	71	1.6
50生産設備(金属除く)	化学製品生産設備制御、窯業製品生産設備制御、食料生産設備制御、飲料・木製製品	318	2.4	1,518	4.0	4.77	183	4.0
51生産設備(機械)	一般機械器具組立設備制御、電気機械器具組立設備制御、自動車組立設備制御	221	1.7	282	0.7	1.28	26	0.6
52金属材料製造等	製鉄工、非鉄金属製錬工、鑄物製造工、鍛造工、金属熱処理工、圧延工、金属プレス工	1,665	12.5	8,214	21.4	4.93	859	18.9
54製品製造・加工処理	化学製品製造工、めん類製造工、レトルト食品製造工、食肉加工品製造工、紡織工	3,324	24.9	11,823	30.9	3.56	1,757	38.6
57機械組立の職業	一般機械器具組立工、電気機械組立工、電気通信機械器具組立工、時計組立工	4,296	32.1	5,508	14.4	1.28	686	15.1
60機械整備・修理の職業	一般機械器具修理工、電気機械器具修理工、自動車整備工	551	4.1	3,314	8.7	6.01	208	4.6
61製品検査(金属)	金属材料検査工、金属加工、溶接検査工	419	3.1	871	2.3	2.08	152	3.3
62製品検査(金属除く)	化学製品検査工、窯業製品検査工、食料品検査工、飲料・たばこ検査工	547	4.1	2,696	7.0	4.93	305	6.7
63機械検査の職業	一般機械器具検査工、電気機械検査工、自動車検査工	554	4.1	945	2.5	1.71	108	2.4
64生産関連・生産類似	塗装工、画工・看板制作工、製図工、パタンナー、その他の生産関連、生産類似の職業	1,032	7.7	2,501	6.5	2.42	195	4.3

※平成23年改定厚生労働省編職業分類区分

資料出所: 職業別主要指標(全数)



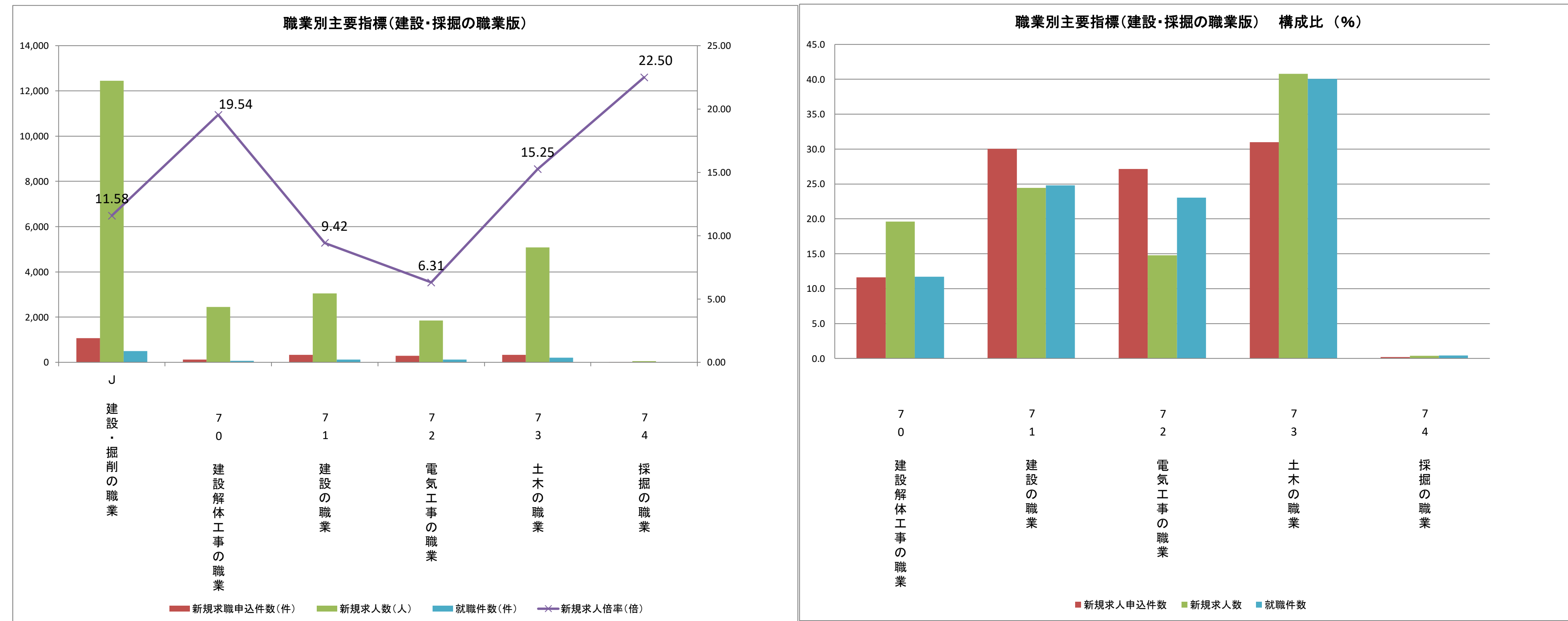
令和4年度 職業別主要指標 (J建設・採掘の職業版)
 (令和4年4月～令和5年1月)

静岡労働局 職業安定部 訓練室

職業	具体的な職業の例	新規求職申込件数		新規求人数		新規求人倍率 (倍)	就職件数	
		(件)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)		(件)	構成比 (%)
J 建設・掘削の職業		1,075	100.0	12,450	100.0	11.58	504	100.0
70 建設解体工事の職業	型枠大工、とび工、鉄筋工	125	11.6	2,443	19.6	19.54	59	11.7
71 建設の職業	大工、ブロック積工、タイル張工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、内装工、防水工	323	30.1	3,043	24.4	9.42	125	24.8
72 電気工事の職業	送電線架線・敷設作業員、配電線架線・敷設作業員、通信線架線・敷設作業員	292	27.2	1,842	14.8	6.31	116	23.0
73 土木の職業	土木作業員、鉄道線路工事作業員、ダム・トンネル掘削作業員	333	31.0	5,077	40.8	15.25	202	40.1
74 採掘の職業	採鉱員・石切出作業員、じゃり・砂・粘度搾取作業員、その他の採掘の職業	2	0.2	45	0.4	22.50	2	0.4

※平成23年改定厚生労働省編職業分類区分

資料出所:職業別主要指標(全数)



静岡労働局訓練室と 「LINE公式アカウント」 でつながりましょう！

訓練室では、LINE 公式アカウントを利用して、職業訓練の募集案内や訓練を受講した方の声、面接会等のイベントなど、いろいろな情報を発信しています。

ぜひ、静岡労働局訓練室を「友だち登録」して、一緒に就職活動しませんか？

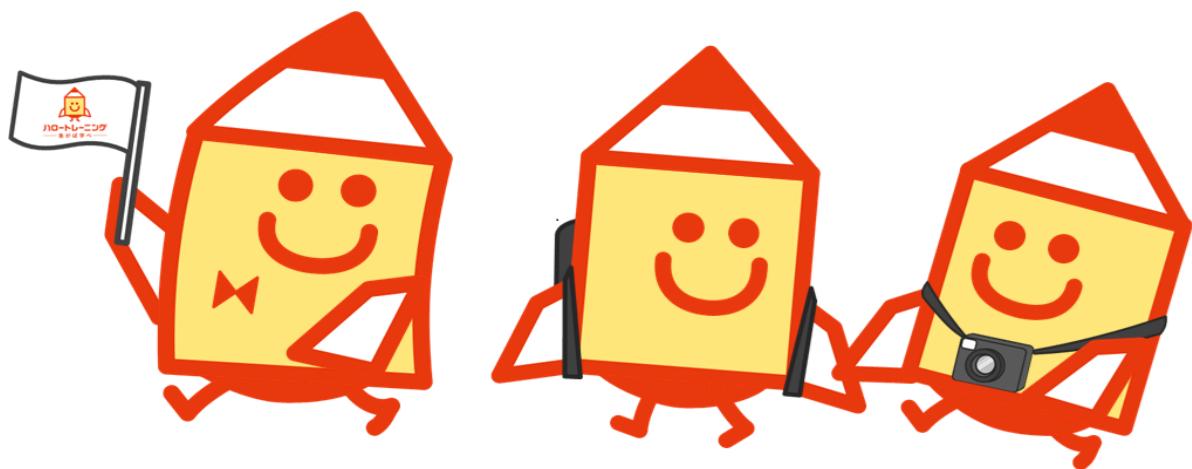
★「友だち登録」するには、LINEにログインして、以下のいずれかの方法で登録してください。

(1)スマートフォンなどで、メニューの「友だち追加」で「QRコード」を選択し、↓のQRコードを読み取りしてください。



@732uxook

(2)スマートフォンなどで、メニューの「その他」⇒「公式アカウント」を選択して、「静岡労働局訓練室」と入力して検索してください。



厚生労働省 静岡労働局
投込資料
令和5年2月1日（水）



静岡労働局 職業安定部 訓練室
室長 小谷野 守弘
地方人材育成対策担当官 鈴木 常哉
電話：054-271-9956

ハロートレーニング(公的職業訓練)制度 PR バス第2弾！

静岡労働局・ハローワークでは「ハロートレーニング」(就職に役立つ知識やスキルなどを習得することができる公的職業訓練制度です。)」を広く皆様に知っていただくために、静岡地区に続き、浜松地区でラッピングバス等による周知・広報を開始しました。

※ハロートレーニングでは、デジタル分野のコース設定を増やし、デジタル人材の育成を図っています。

【広報概要】

交通機関を利用した周知・広報

① ラッピングバスの運行

運行区間：遠州鉄道株式会社 浜松東営業所管内 1台

運行期間：令和5年1月1日（日）～令和5年3月31日（金）

② バス車内広告の掲載

運行区間：遠州鉄道株式会社 全営業所管内

掲載期間：令和5年1月19日（木）～令和5年2月15日（水）

③ トレインステッカーの掲載

掲載期間：令和5年1月19日（木）～令和5年2月15日（水）

④ 電車中吊り広告の掲載

掲載期間：令和5年1月19日（木）～令和5年2月15日（水）

【広告内容】

未経験は資格で補おう!

急がば学べ

例えば...
事務系 製造系 介護系
Webデザイン IT系

ハロートレ

なら無料で学べる!

コース詳細や申込みは近くのハローワークでご相談下さい 検索  厚生労働省・静岡労働局・ハローワーク

コース詳細や申込みはお近くのハローワークでご相談下さい。

【バス広告】



【トレインステッカー】



【中吊広告】

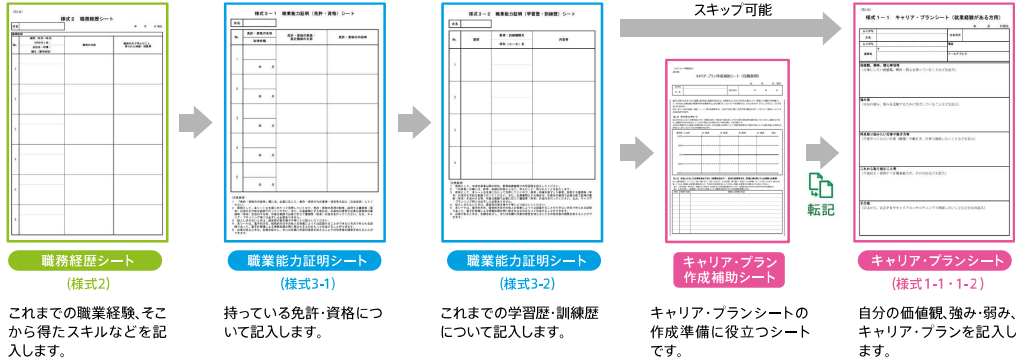


【参考】

静岡地区では、第1弾として令和4年3月1日から静岡鉄道株式会社 静岡小鹿営業所管内でラッピングバスを運行しています。



おすすめの作成の流れ

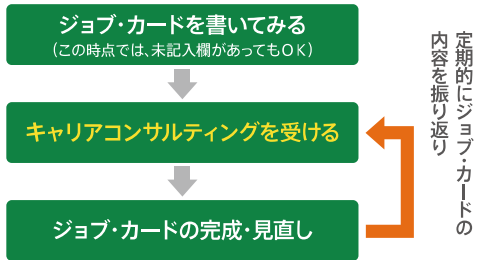


※学生の方など、書ける内容がない場合は、様式2、様式3-1、様式3-2は、作成しなくても構いません。 ※キャリア・プラン作成補助シートを作成すると、そのまま様式1キャリア・プランシートに転記できます。
※キャリア・プラン作成補助シートは学生用/在職者用/求職者用、キャリア・プランシートは様式1-1(就業経験がある方用)/様式1-2(就業経験のない方・学卒者等用)が存在します。ご自分に合ったものをお使いください。

ジョブ・カードがうまく作れないときは… キャリアコンサルタントに相談してみよう!



キャリアコンサルティングとは、①これまでのキャリアや職業能力等を整理し、②これからのキャリアプランを描いていくための相談をすることです。キャリアコンサルティングを受けると、ジョブ・カードの内容が深まり、充実したものとなっていきます。ジョブ・カードを書いてみたら、是非、キャリアコンサルティングを受けましょう。



デジタル化で使いやすさUP!

ジョブ・カードが作れる、わかる マイジョブ・カード オンラインで、いつでもアクセス!

ジョブ・カードの
作成・保存・更新が、

いつでも、
どこでも可能に!



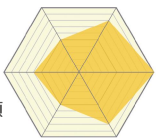
WEBサイト「マイジョブ・カード」には他にも便利な情報が満載!

自己診断

自己分析、仕事理解に役立つ自己診断ツールを使って自分自身を振り返ってみましょう。3種類の診断をご用意しています。自分では気が付かない発見があるかもしれません。

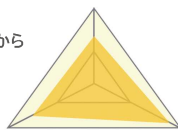
1.興味診断

理論に基づいて
職業と
パーソナリティを
6つのタイプに分類



2.スキルチェック

3つの観点から
スキルを
チェック



3.価値観診断

あなたが働く上で
大切にしたい
価値観はどんな
ものでしょうか?



お役立ちコラム

学生、在職者、求職者の方から、学校や企業などでキャリア支援をされる一方で、キャリアを考えるうえで役立つ情報を掲載しています。



いいヒントが見つかるので、
困った時に活用しよう!



ジョブ・カードとは?

求職活動だけでなくキャリア形成に使える便利なツールです。

ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして広く普及を進めています。キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面でも用いられ、学生、在職者、求職者など幅広い方の求職活動やキャリア形成にジョブ・カードが役立ちます。

ジョブ・カードで、今の自分を知る。
自分の強みや価値観、そして将来の『キャリアプラン』が見えてきます。

▶今すぐアクセス!

マイジョブ・カード 検索



<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

WEBサイト「マイジョブ・カード」ならジョブ・カードの作成・保存・更新が簡単!

マイジョブ・カードの使い方

1 「マイジョブ・カード」にアクセス

PC・スマホ・タブレットから「マイジョブ・カード」にアクセスしてください。



または

マイジョブ・カード 検索

2 アカウントを登録しよう!

ジョブ・カードを作成する前に、アカウント登録をしませんか? 登録すると3つの便利な機能が使えるようになります! アカウント登録をしなくてもジョブ・カードの作成はできます!



アカウント登録は簡単3ステップ

メールアドレス登録と携帯電話番号のSMS認証、氏名や住所を入力するとアカウント登録が完了です。



アカウント登録するとこんなに便利!

あなたに必要なジョブ・カードと作成状況が一目でわかる!

必要なジョブ・カードと作成状況がいつでも確認できるから、簡単に管理ができます。

ジョブ・カードの下書き・登録ができる!

アカウント登録をするとジョブ・カードの下書き・登録ができ、じっくり見直すことができます。

履歴書・職務経歴書が自動で作成できる!

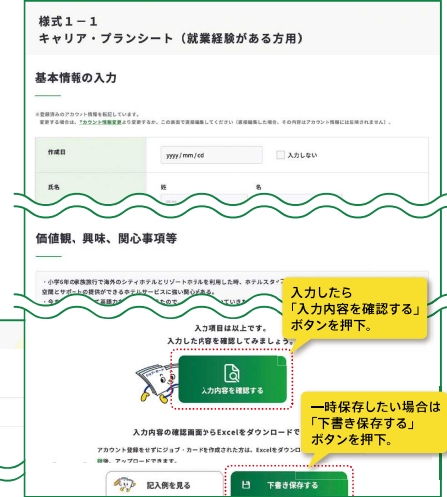
登録したジョブ・カードのデータを抽出して、履歴書・職務経歴書を自動作成できます。

3 ジョブ・カードを作成しよう

① 作成したいジョブ・カードを選択しよう。



② あとは項目に従って入力していくだけ!



③ 間違いがないか確認しよう。



ポイント!

アカウント未登録の方はExcelでダウンロード。登録後にマイページからアップロードができます。



便利な機能

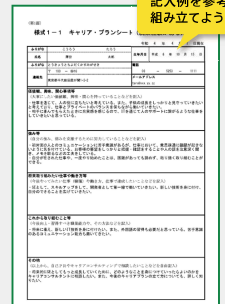
ジョブ・カードの記入例が検索できます!

検索条件にチェックを入れる



記入例

記入例を参考に組み立てよう!



静岡県で初の e ラーニングコースを実施します！

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部は、お住まいの地域に訓練を受講できるコースがない方や育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方の職業訓練の受講が可能となるよう、受講者の方の希望に応じた日時に自宅から受講が可能な「e ラーニングコース」を3コース実施します。（受講料無料）

全国では令和5年1月現在で東京、大阪など13都道府県で認定されておりますが、静岡県内では初めての認定・実施となります。

【訓練の概要】

○訓練科名 Web デザイナー養成科 (e ラーニング)

○受講対象者 ハローワークに求職申込をしている方
(訓練対象者の条件)

①育児・介護中の方、②住居地域に訓練実施機関がない方、③在職中の方等、
訓練の受講に当たり特に配慮を必要とする方のいずれかであり、
パソコンによるインターネット通信環境 (Web カメラ、マイク必須) を備え、
キーボード操作、ファイル操作ができる方

○訓練期間

①令和5年4月24日 (月) ~令和5年6月23日 (金) (2か月) 募集締切日: 3月30日 (木)

②令和5年5月26日 (金) ~令和5年7月25日 (火) (2か月) 募集締切日: 4月28日 (金)

③令和5年6月23日 (金) ~令和5年8月22日 (火) (2か月) 募集締切日: 5月31日 (水)

○受講料 無料

○申込先 住所を管轄するハローワーク

【特徴】

○お住まいの場所を問わず自宅からの受講が可能です。

○ご都合の良い時間にログインしての受講が可能です。

【問い合わせ先】

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部
求職者支援課長 隆 直人

電話 054-285-7152

4月24日開講

求職者支援訓練 <受講生募集案内>

広報/事務で活躍できる！Webデザイナー養成科（eラーニング）

訓練実施機関	株式会社ワークキャリア	訓練実施施設	ジョブトレ静岡校
訓練番号	5-05-22-002-11-0019	コース	実践コース
募集期間	令和5年2月28日～令和5年3月30日	事前説明	随時実施。電話番号：050-8886-0493 もしくは公式LINE(裏面)へお問い合わせください。
選考日	令和5年4月5日 9時00分～18時00分	選考方法及び 先行予約先	方法：オンライン面接
選考結果通知日	令和5年4月13日 郵送またはメール		予約先：電話番号：050-8886-0493 もしくは公式LINE(裏面)からご予約ください。
訓練実施方法	eラーニング及びオンライン (通所による訓練なし)		面接の際には、裏面に記載している パソコンのスペックを 答えられるようにしておいてください。

科目		科目の内容	訓練時間
学科	安全衛生	心身の健康管理、整理整頓の原則、安全衛生の事例	4時間
	Webツール 基礎	事務業務/広報の基本、事務におけるWebデザインスキルの活用、インターネット検索 Google Chromeの基本的な機能、Googleドキュメントの基本的な機能 Googleスプレッドシートの基本的な機能、Googleスライドの基本的な機能、オフィスソフトの使い方	4時間
	工程管理・ 目標管理	タスク管理の基礎、工数計算の基礎、PDCAサイクルの基礎、業務効率化ツールの基本	4時間
	ディレクション	サイト制作における役割分担、ディレクターの仕事、サイト制作における工数計算、見積りの作り方	4時間
	就職支援	自分に合ったキャリアの考え方、Webデザインスキルの活用、面接対策指導、履歴書・職務経歴書の書き方	5時間
訓練内容 実技	ノーコードによる サイト制作実習	ノーコードでのサイト制作、WordPressの基本操作と活用、テーマ選定の基本 ブログ/ホームページの開設実践、プラグインの導入による機能の拡張 ペライチ/Wix/STUDIOによるサイト制作	23時間
	Web素材 制作実習	Adobe Illustrator/Adobe Photoshop/Canvaの基本操作と活用 画像編集の基礎と実践、バナー作成実践、デザインの基礎	18時間
	サイトデザイン 基礎実習	Figmaの基本操作と活用、LPデザインの基礎 ページの基本構造の基礎、LP模写実践	15時間
	サイトデザイン 応用実習	サイトデザインの基礎、ディレトリマップの作成、サイトデザインの事例 サイトの種類に合わせたデザイン実践（コーポレートサイト/ECサイト/採用サイト）	14時間
	コーディング 基礎実習	HTML/CSSの基本的な考え方、コーディング基礎演習、HTML/CSSを活用したサイト制作実践 (ヘッダー、メインコンテンツ、サイドバー、フッター、TOPページ、バグチェック) FTPツールの導入、コードの保守と運用の考え方	25時間
	コーディング 応用実習	Sass/jQueryおよびレスポンシブデザインの基本的な考え方 コーディング基礎演習、Sass/jQueryを活用したサイト制作実践	21時間
	Webサイト 運用実習	サイトの更新作業、サイトのSEO対策、Googleアナリティクス、サイトの文章の書き方の基本	15時間
	定期考査	中間考査、修了考査	2時間
その他	職業人講話 「Webデザイナーの仕事」「サイト制作者の仕事」「コーダーの仕事」 (株)ワークキャリア各2時間	6時間	

PRポイント

本コースの特徴

Webデザイナー	
グラフィックデザイン	Webサイトデザイン
ノーコードサイト制作	プログラミングHTML/CSS
ディレクション(進行管理)	Webサイト運用

本コースでは、Webデザイナーの仕事「グラフィックデザイン」「Webサイトデザイン」「ノーコードサイト制作」「プログラミング（HTML/CSSを用いたサイト制作）」「ディレクション」「Webサイト運用」の6ジャンルに分け、それぞれについて座学と実践を交えて学習を進めます。

本コースには現役で活躍するプロが作成した動画教材/経験豊富な講師との毎週の対面指導(オンライン)/コミュニケーションツールを用いた日々の疑問解消の機会/の用意がございます。

業界知識がなく未経験の方でも安心して受講頂ける環境がありますので、コース修了後すぐにご活躍頂くためのスキルと素地を、楽しみながら身につけて頂けます。



ワークキャリアならではの講師陣と職業人講話

ワークキャリアには現役のプロとして業界で活躍中のデザイナー、コーダー、マーケター、ディレクター等、多種多様な講師陣が在籍しています。本コースでは今回、身につけたスキルをどのように活かし職業に結び付けていくか等を知る良い機会である職業人講話の時間を多く設けました。すでに第一線で活躍する先輩たちの講話に触れながら、みなさんもご自身の理想とするキャリアを思い描いてみましょう。

就職支援について

専門家による集団授業(オンライン)やキャリアアコンサルタントによる個人面談(オンライン)の他、希望者には履歴書の添削や面接指導なども個別に行っております。また、ジョブ・カード(職業能力証明シート)の作成支援も実施しております。



ワークキャリア
公式LINE

訓練対象者の条件	①育児・介護中の者、②住居地域に訓練実施機関がない方、③在職中の方等、訓練の受講に当たり特に配慮を必要とする方」のいずれかであり、パソコンによるインターネット通信環境（Webカメラ、マイク必須）を備え、キーボード操作・ファイル操作ができる方		
訓練目標	Webコンテンツ提供事業所においてWebのデザイン・サイト制作の基本作業を行うことができる。Webデザインのスキルを広報/事務職に活かすことができる。		
訓練修了後に取得できる資格	ウェブデザイン技能検定 3級 【受験料 学科：6,000円 / 実技：8,000円】 (特定非営利活動法人インターネットスキル認定普及協会) ※任意受験です(受験料別途自己負担)		
訓練期間	令和5年4月24日～令和5年6月23日（2カ月）	定員	30名 ※受講申込者が定員の半数に満たない場合は訓練を中止することがあります。
受講期間	160時間（総訓練時間）		

自己負担額	受講料 無料 / テキスト代 なし / パソコン・モバイルルーター等の貸与 なし / 通信費 実費		
訓練実施施設名	ジョブトレ静岡校	担当者名	今村 瞳
訓練実施施設の住所	〒437-1421 静岡県掛川市大坂7824	電話番号	050-8886-0493
		申込書の提出方法	ハローワークで申し込み後、ジョブトレ静岡校宛に申込書をご郵送ください。

オンラインによる面接、個人指導、キャリアコンサルティングに係る留意事項

【必須】必要機材	パソコン (Webカメラ、マイク)	使用ソフト	Zoom
必要スペック	CPUがデュアルコア2Ghz 以上 (Core i3 やRyzen 3 等) メモリが8GB 以上あること Windows 10以上、MacOS 10.15以上		
インターネット接続環境	オンラインによるビデオ通話を支障なく行える速度が必要です (目安としては、上りと下りの双方で実測値が1.5Mbps 以上)。通信障害が多く発生する際、受講者が新しい機器を整備できなければ受講継続ができなくなる場合があります。		

eラーニングコースに係る留意事項

訓練カリキュラムについて、1週間程度の期間を要する分量で内容に関連性が認められるものを「ユニット」として設定し、各「ユニット」の受講修了ごとに確認テストを実施します。1週間に1度、オンラインによる対面指導を行います。

職業訓練受講給付金について

【雇用保険受給資格者以外の方】

ハローワークの支援指示を受けて受講する方で、一定の要件を満たす場合は、職業訓練給付金が支給されます。

・ 職業訓練受講手当...月額10万円

【雇用保険受給資格者の方】

訓練受講開始日において、雇用保険の受給資格のある方又は受給中の方で、ハローワークの受講指示を受けて受講される方は、訓練期間中、雇用保険の失業給付（基本手当、受講手当及び通所手当）が支給されます。

※詳しくは住所管轄のハローワークまでお問い合わせ下さい。