

令和5年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会次第

日 時 令和5年10月26日(木)

午後2時00分～

場 所 サンフォルテ 307、308号室

1 富山労働局長あいさつ

2 委員紹介

3 会長の選任等について

4 議 題

(1) ハロートレーニング(公的職業訓練)の実施状況について 【資料 No. 1】

(2) 「令和5年度富山県地域職業訓練実施計画策定方針」に対する報告 【資料 No. 2】

(3) 地域におけるリスクリングの推進に関する事業実施報告について 【資料 No. 3】

(4) 地域における人材ニーズについて 【資料 No. 4】

(5) ワーキンググループ検証結果報告 【資料 No. 5】

(6) 「令和6年度富山県職業訓練実施計画」の策定に当たっての方針(案)について
【資料 No. 6】

(7) 職業能力開発に資する取組について 【資料 No. 7】

5 閉会

ハロートレーニング（公的職業訓練） の実施状況について

【目次】

[富山県労働政策課]

・ 県における公共職業訓練実施状況	・	1
・ 令和4、5年度 富山県技術専門学院（施設内訓練）訓練実施状況	・	2
・ 令和4、5年度 富山県（委託訓練）訓練実施状況	・	4
・ 令和4、5年度 能力開発セミナーの計画及び実績	・	6

[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部]

・ 令和4、5年度 離職者訓練（施設内訓練）実施状況	・	10
・ 令和4年度能力開発セミナー実施コース実績（分野別・充足別）	・	12
・ 令和5年度能力開発セミナーに係る進捗状況	・	13
・ 令和4、5年度 求職者支援訓練コース設定・開講状況	・	14

県における公共職業訓練（離職者訓練）実施状況

- ・施設内訓練では、前年度に引き続き、訓練科目及び定員数を確保する。
- ・委託訓練では、求人ニーズの高い介護、保育、建設分野の訓練科を継続実施するとともに、令和5年度新たにデジタル分野の訓練科を拡充した。
- ・施設内訓練及び委託訓練※において、女性の訓練機会拡大のため託児サービスを実施している。（※eラーニングコース・長期高度人材育成コースは除く）

【令和5年度開講実績】

※9月末日現在

区分	計画定員	実施定員	受講者 (当年度入校者)	定員充足率	修了者数 (中退就職者含む)	就職者数 (同左)	就職率 (同左)
施設内	380人	240人	161人	67.1%	未 確 定		
委託 (離職者)	471人	200人	133人	66.5%			
委託 (障害者)	50人	29人	24人	82.8%			
合計	901人	469人	318人	67.8%			

- ◇「施設内」「委託」の「定員充足率」は、開講前・中止のコースを除いて集計した。
- ◇「委託（離職者）」のうち、「長期高度人材育成コース」受講者（令和5年の入校者）
…介護福祉士養成科7名、保育士養成科5名、美容師養成科2名、精神保健福祉士養成科5名、自動車整備士養成科0名、調理師養成科1名
- ◇託児サービス利用者（施設内、委託（離職者）） 1名（児童1名）

【令和4年度開講実績】

区分	計画定員	実施定員	受講者 (当年度入校者)	定員充足率	修了者数 (中退就職者含む)	就職者数 (同左)	就職率 (同左)
施設内	380人	380人	236人	62.1%	196人	156人	79.6%
委託 (離職者)	496人	266人	187人	70.3%	274人	233人	85.0%
委託 (障害者)	50人	30人	23人	76.7%	23人	15人	65.2%
合計	926人	676人	446人	66.0%	493人	404人	81.9%

- ◇「委託（離職者）」の「実施定員」及び「受講者」は令和4年度内に就職が確定したコースのみを集計した。
- ◇「委託（離職者）」の「定員充足率」は、中止のコースを除いて集計した。
- ◇「委託（離職者）」のうち、「長期高度人材育成コース」受講者（令和4年の入校者）
…介護福祉士養成科4名、保育士養成科5名、美容師養成科1名、精神保健福祉士養成科5名、自動車整備士養成科1名、調理師養成科1名
- ◇託児サービス利用者（施設内、委託（離職者）） 6名（児童7名）

令和4年度 富山県技術専門学院(施設内訓練) 訓練実施状況

富山県労働政策課
令和5年6月末現在

普通課程 高卒者対象(2年)

()は女性数で内数

訓練科名 ○ 2年生 【1年次入校数】	訓練期間	定員	1年次応募者数	継続者数	入校時定員充足率	現年度		修了者数 a	修了3カ月後		備考
						中退者数	うち就職 f		就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
自動車整備科 【13(1)】	通年	20	19	12 (1)	65.0%	1		11 (1)	11 (1)	100.0%	
メカトロニクス科 【14(1)】	〃	20	17	12 (0)	70.0%			12 (0)	12 (0)	100.0%	
電子情報科 【11(1)】	〃	20	23	10 (1)	55.0%			10 (1)	10 (1)	100.0%	
A 合計		60	59	34 (2)	63.3%	1 (0)	0 (0)	33 (2)	33 (2)	100.0%	

訓練科名 ○ 1年生	訓練期間	定員	応募者数	入校者数	入校時定員充足率	現年度		備考
						中退者数	うち就職	
自動車整備科	通年	20	33	19 (0)	95.0%	3		
メカトロニクス科	〃	20	25	10 (0)	50.0%	1		
電子情報科	〃	20	24	16 (1)	80.0%	2		
B 合計		60	82	45 (1)	75.0%	6 (0)	0 (0)	

短期課程 離転職者等対象

年度またぎ訓練科名 【入校時入校数】	訓練期間	定員	応募者数	継続者数	入校時定員充足率	中退者数	うち就職 f	修了者数 a	修了3カ月後		備考
									就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
造園管理科 ② 【10(5)】	令和4年2/17 ~ 令和4年7/22	20	12	10 (5)	50.0%			10 (5)	8 (4)	80.0%	
環工ネ(企業付) 【5(0)】	令和4年3/17 ~ 令和5年2/27	10	5	5 (0)	50.0%			5 (0)	2 (0)	40.0%	
環工ネ(配管・電気) 【7(0)】	令和4年3/17 ~ 令和4年8/26	10	7	7 (0)	70.0%			7 (0)	7 (0)	100.0%	
木材加工科(企業付) 【1(0)】	令和3年7/1 ~ 令和4年5/31	10	2	1 (0)	10.0%			1 (0)	0 (0)	0.0%	
木材加工科 ② 【11(2)】	令和3年12/10 ~ 令和4年5/31	10	16	11 (2)	110.0%	1 (0)		10 (2)	6 (0)	60.0%	
C 合計		60	42	34 (7)	61.7%	1 (0)	0 (0)	33 (7)	23 (4)	69.7%	

訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	入校者数	定員充足率	現年度		修了者数 a	修了3カ月後		備考
						中退者数	うち就職 f		就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
金属加工科 (企業実習付)	4/6 ~ 3/15	10	4	3 (0)	30.0%	3 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	100.0%	
金属ものづくり基礎科 ①	4/6 ~ 9/20	10	2	2 (1)	20.0%			2 (1)	1 (0)	50.0%	
金属ものづくり基礎科 ②	10/5 ~ 3/15	10	4	3 (0)	30.0%			3 (0)	2 (0)	66.7%	
造園管理科 ①	8/19 ~ 1/27	20	17	15 (3)	75.0%			14 (3)	11 (2)	78.6%	
造園管理科 ②	令和5年2月 ~ 令和5年7月	20	17	15 (1)	75.0%			※年度またぎ訓練のため、次年度に計上			
環境エネルギー設備科 (配管・制御)	9/16 ~ 2/27	10	6	5 (0)	50.0%	1 (0)		4 (0)	2 (0)	50.0%	
環境エネルギー設備科 (企業実習付)	令和5年3月 ~ 令和6年2月	10	4	4 (0)	40.0%			※年度またぎ訓練のため、次年度に計上			
環境エネルギー設備科 (配管・電気)	令和5年3月 ~ 令和5年8月	10	2	2 (0)	20.0%			※年度またぎ訓練のため、次年度に計上			
木材加工科 (企業実習付)	6/10 ~ 令和5年5/25	10	3	3 (2)	30.0%			※年度またぎ訓練のため、次年度に計上			
木材加工科 (一般①)	6/10 ~ 11/25	10	5	5 (1)	50.0%			5 (1)	4 (1)	80.0%	
木材加工科 (一般②)	12/7 ~ 令和5年5/25	10	3	3 (1)	30.0%			※年度またぎ訓練のため、次年度に計上			
OA事務科 (販売事務)	4/7 ~ 7/13	20	30	20 (18)	100.0%			20 (18)	17 (17)	85.0%	
OA事務科 (経理実践)	8/2 ~ 11/22	20	26	20 (19)	100.0%	1 (1)	1 (1)	19 (18)	15 (14)	80.0%	
OA事務科 (生産事務)	12/7 ~ 3/17	20	21	18 (16)	90.0%			18 (16)	18 (16)	100.0%	
小計(あ)		190	144	118 (62)	62.1%	5 (1)	4 (1)	85 (57)	70 (50)	83.1%	
エコ住宅リフォーム科 (企業実習付)	4/14 ~ 3/17	10	3	3 (0)	30.0%			1 (0)	1 (0)	100.0%	
エコ住宅リフォーム科 (一般①)	4/14 ~ 9/22	10	6	5 (1)	50.0%	1 (0)		4 (1)	2 (1)	50.0%	
エコ住宅リフォーム科 (一般②)	10/12 ~ 3/17	10	9	9 (5)	90.0%			7 (5)	3 (1)	42.9%	
ビジネス実務科 (パソコン・経理①)	4/15 ~ 7/20	20	14	11 (10)	55.0%			10 (9)	4 (4)	40.0%	
ビジネス実務科 (パソコン・経理②)	12/8 ~ 3/22	20	16	13 (9)	65.0%			11 (8)	8 (7)	72.7%	
ビジネス実務科 (会計実務)	8/2 ~ 11/24	10	16	10 (9)	100.0%	1 (1)	1 (1)	9 (8)	8 (8)	90.0%	
介護サービス科 ①	5/24 ~ 7/15	20	12	12 (7)	60.0%			12 (7)	9 (5)	75.0%	
介護サービス科 ②	10/6 ~ 12/2	20	6	6 (2)	30.0%			6 (2)	2 (1)	33.3%	
小計(い)		120	82	69 (43)	57.5%	2 (1)	1 (1)	60 (40)	37 (27)	62.3%	
パソコン事務科 ①	4/6 ~ 7/7	10	21	10 (8)	100.0%	1 (1)	1 (1)	9 (7)	9 (7)	100.0%	
パソコン事務科 ②	12/6 ~ 3/13	10	10	8 (6)	80.0%			7 (6)	7 (6)	100.0%	
簿記・会計科	7/29 ~ 11/18	10	6	6 (5)	60.0%	1 (1)	1 (1)	5 (4)	5 (4)	100.0%	
介護サービス科 ①	4/26 ~ 6/24	20	16	15 (13)	75.0%	2 (2)		13 (11)	12 (10)	92.3%	
介護サービス科 ②	9/21 ~ 11/18	20	14	10 (6)	50.0%			10 (6)	9 (5)	90.0%	
小計(う)		70	67	49 (38)	70.0%	4 (4)	2 (2)	44 (34)	42 (32)	95.7%	
D=(あ)+(い)+(う) 合計		380	293	236 (143)	62.1%	11 (6)	7 (4)	189 (131)	149 (109)	79.6%	

令和4年4月～令和5年6月末現在の入校者数等 380 293 236 (143) 62.1%

E=C+D 令和4年4月～令和5年6月末現在の就職確定数等 320 -- -- -- 12 (6) 7 (4) 222 (138) 172 (113) 78.2%

F=A+B+C+D 総合計 560 476 349 (153) 62.3% 19 (6) 7 (4) 255 (140)

※就職率=(就職者数+中退者数のうち就職)/(修了者数+中退者数のうち就職)

令和5年度 富山県技術専門学院(施設内訓練) 訓練実施状況

富山県労働政策課
令和5年9月末現在

普通課程 高卒者対象(2年)

()は女性数で内数

訓練科名 ○ 2年生 【1年次入校数】	訓練期間	定員	1年次 応募 者数	継続者数	入校時 定員 充足率	現年度		修了者数 a	修了3ヵ月後		備考
						中退者数	うち就職 f		就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
自動車整備科 【19 (0)】	通年	20	33	16 (0)	95.0%						
メカトロニクス科 【10 (0)】	"	20	25	9 (0)	50.0%						
電子情報科 【16 (1)】	"	20	24	13 (1)	80.0%						
A 合計		60	82	38 (1)	75.0%	0 (0)	0 (0)	0 (0)			

訓練科名 ○ 1年生	訓練期間	定員	応募 者数	入校者数	入校時 定員 充足率	現年度		備考
						中退者数	うち就職 f	
自動車整備科	通年	20	29	19 (2)	95.0%	2 (2)	1 (1)	
メカトロニクス科	"	20	19	11 (0)	55.0%			
電子情報科	"	20	13	7 (0)	35.0%			
B 合計		60	61	37 (2)	61.7%	2 (2)	1 (1)	

短期課程 離転職者等対象

年度またぎ訓練科名 【入校時入校数】	訓練期間	定員	応募 者数	継続者数	入校時 定員 充足率	中退者数	うち就職 f	修了者数 a	修了3ヵ月後		備考
									就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
造園管理科 ② 【15(1)】	令和5年 2/17 ~ 令和5年 7/21	20	18	14 (1)	75.0%	1 (0)	1 (0)	14 (1)			
環エネ(企業付) 【4 (0)】	令和5年 3/10 ~ 令和6年 2/9	10	4	4 (0)	40.0%						
環エネ(配管・電気) 【2 (0)】	令和5年 3/10 ~ 令和5年 8/18	10	2	2 (0)	20.0%			2 (0)			
木材加工科(企業付) 【3 (2)】	令和4年 6/10 ~ 令和5年 5/25	10	3	2 (1)	30.0%	1 (1)	1 (1)	2 (1)	1 (0)	66.7%	
木材加工科 ② 【3 (1)】	令和4年 12/7 ~ 令和5年 5/25	10	3	3 (1)	30.0%			3 (1)	1 (1)	33.3%	
C 合計		60	30	25 (3)	45.0%	2 (1)	2 (1)	21 (3)	2 (1)	50.0%	

訓練科名	訓練期間	定員	応募 者数	入校者数	定員 充足率	現年度		修了者数 a	修了3ヵ月後		備考
						中退者数	うち就職 f		就職者数 d	就職率 (d+f)/(a+f)	
金属加工科 (企業実習付)	4/6 ~ 令和6年 3/13	10	1	1 (0)	10.0%						
金属ものづくり基礎科 ①	4/6 ~ 9/20	10	1	1 (0)	10.0%			1 (0)			
金属ものづくり基礎科 ②	10/3 ~ 令和6年 3/13	10									
造園管理科 ①	8/18 ~ 令和6年 1/26	20	19	14 (2)	70.0%						
造園管理科 ②	令和6年 2月 ~ 令和6年 7月	20				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
環境エネルギー設備科 (配管・制御)	9/1 ~ 令和6年 2/9	10	8	6 (0)	60.0%						
環境エネルギー設備科 (企業実習付)	令和6年 3月 ~ 令和7年 2月	10				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
環境エネルギー設備科 (配管・電気)	令和6年 3月 ~ 令和6年 8月	10				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
木材加工科 (企業実習付)	6/8 ~ 令和6年 5/24	10	3	3 (1)	30.0%	※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
木材加工科 (一般 ①)	6/8 ~ 11/17	10	11	9 (1)	90.0%						
木材加工科 (一般 ②)	12/5 ~ 令和6年 5/24	10				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
OA事務科 (販売事務)	4/7 ~ 7/12	20	24	20 (19)	100.0%		1	20 (19)			
OA事務科 (経理実践)	8/4 ~ 11/28	20	27	20 (14)	100.0%						
OA事務科 (生産事務)	12/12 ~ 令和6年 3/22	20				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
小計(あ)		190	94	74 (37)	38.9%	0 (0)	1 (0)	21 (19)	0 (0)		
エコ住宅リフォーム科 (企業実習付)	4/19 ~ 令和6年 3/21	10	4	4 (1)	40.0%						
エコ住宅リフォーム科 (一般 ①)	4/19 ~ 9/26	10	8	8 (1)	80.0%			8 (1)			
エコ住宅リフォーム科 (一般 ②)	10/13 ~ 令和6年 3/21	10				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
ビジネス実務科 (パソコン・経理①)	4/7 ~ 7/10	20	18	14 (11)	70.0%	2 (1)	0 (0)	12 (10)			
ビジネス実務科 (パソコン・経理②)	12/7 ~ 令和6年 3/22	20				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
ビジネス実務科 (会計実務)	8/1 ~ 11/21	10	11	9 (6)	90.0%	1 (0)	0 (0)				
介護サービス科 ①	5/25 ~ 7/21	20	8	8 (6)	40.0%			8 (6)			
介護サービス科 ②	10/11 ~ 12/8	20				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
小計(い)		120	49	43 (25)	35.8%	3 (1)	0 (0)	28 (17)	0 (0)		
パソコン事務科 ①	4/6 ~ 7/6	10	18	10 (9)	100.0%	1 (1)	0 (0)	9 (8)			
パソコン事務科 ②	12/7 ~ 令和6年 3/15	10				※年度またぎ訓練のため、次年度に計上					
簿記・会計科	7/28 ~ 11/17	10	11	10 (6)	100.0%						
介護サービス科 ①	4/26 ~ 6/23	20	11	10 (6)	50.0%	0 (0)	0 (0)	10 (6)	4 (2)	40.0%	
介護サービス科 ②	9/26 ~ 11/22	20	18	14 (10)	70.0%						
小計(う)		70	58	44 (31)	62.9%	1 (1)	0 (0)	19 (14)	4 (2)	40.0%	
D=(あ)+(い)+(う) 合計		380	201	161 (93)	42.4%	4 (2)	1 (0)	68 (50)	4 (2)	40.0%	

就職率=(就職者数+中退者数のうち就職)÷(修了者数+中退者数のうち就職)
※年度途中は、就職者数の確定したコースのみで算定

短期課程 入校者数 【当年度】	240	201	161 (93)	67.1%
E=C+D 就職確定数等 【またぎ訓練+当年度】				
	6 (3)	3 (1)	89 (53)	43.8%

F=A+B+C+D 総合計	420	374	261 (99)	62.1%	8 (5)	4 (2)	89 (53)
----------------------	------------	------------	-----------------	--------------	--------------	--------------	----------------

令和4年度 富山県(委託訓練)訓練実施状況

富山県労働政策課

◎離職者コース

訓練コース・訓練分野	計画定員	繰越定員	実施コース数	実施定員	応募	入校	女性	充足率	就職中退	修了	女性	就職	就職率
長期高度人材育成コース（普通課程）	32	22	9	26	26	17	11	65.4%		19	14	14	73.7%
（長）介護福祉士	10	8	3	6	5	4	3	66.7%		6	4	6	100.0%
（長）保育士	10	10	2	10	5	5	3	50.0%		4	4	4	100.0%
（長）その他	12	4	4	10	16	8	5	80.0%		9	6	4	44.4%
知識等習得コース等（短期課程）	464	64	20	240	190	170	139	70.8%	12	243	203	207	85.9%
情報通信分野	55	19	1	20	22	20	7	100.0%	3	36	12	27	76.9%
事務分野	195	30	10	110	73	66	66	60.0%	3	104	101	89	86.0%
会計事務	25	10	1	15	7	5	5	33.3%	4	21	19	16	80.0%
医療事務	70	8	4	45	36	33	33	73.3%	1	52	52	47	90.6%
（両）OA活用	10		1	10	11	10	10	100.0%		10	10	8	80.0%
（両）医療事務	10		1	10	4	4	4	40.0%		4	4	3	75.0%
（企）ビジネス事務	40	3	2	20	13	12	12	60.0%		15	14	12	80.0%
（企）医療事務	20	9								8	7	7	87.5%
（e）パソコン	20		1	10	2	2	2	20.0%		2	2	2	100.0%
介護福祉分野	90	15	3	30	17	16	8	53.3%		39	27	32	82.1%
介護初任者	30	15	2	20	11	10	5	50.0%		33	24	28	84.8%
（企）介護初任者	20		1	10	6	6	3	60.0%		6	3	4	66.7%
介護実務者	40												
サービス分野	110		6	80	78	68	58	85.0%	6	64	63	59	92.9%
OA・販売事務	45		1	15	19	15	14	100.0%	2	13	12	10	80.0%
流通・生産事務	10		1	10	6	5	2	50.0%		5	2	4	80.0%
ファイナンシャル・プランナー	15		1	15	15	15	11	100.0%	2	13	11	11	86.7%
調理スタッフ	30		2	30	31	28	26	93.3%		28	26	23	82.1%
（両）調理スタッフ	10		1	10	7	5	5	50.0%		5	5	5	100.0%
建築・建設分野	10												
その他（企業立地支援）	4												
（再掲）IT活用コース	35	10							2	18	16	14	80.0%
（再掲）両立支援コース	30		3	30	22	19	19	63.3%		19	19	16	84.2%
（再掲）企業実習付コース	80	12	3	30	19	18	15	60.0%		29	24	23	79.3%
合計	496	64	29	266	216	187	150	70.3%	12	262	217	221	85.0%

（長）長期高度人材育成コース、（両）育児等との両立支援（短時間訓練）コース、（企）企業実習付コース
（e）eラーニングコース

◎障害者コース

訓練コース	計画定員	繰越定員	実施コース数	実施定員	応募	入校	女性	充足率	就職中退	修了	女性	就職	就職率
知識・技能習得訓練コース（集合訓練）	20		2	20	14	13	5	65.0%		13	5	5	38.5%
実践能力習得訓練コース	19		9	9	9	9	4	100.0%		9	4	9	100.0%
特別支援学校早期訓練コース	10		1	1	1	1	1	100.0%		1	1	1	100.0%
在職者訓練コース	1												
合計	50	0	12	30	24	23	10	76.7%	0	23	10	15	65.2%

注1： 応募・入校実績は当年度開始コースのみの実績数。（中止コースは除く）
注2： 就職実績は前年度からの年度またぎ訓練分を含む。

令和5年度 富山県(委託訓練)訓練実施状況

富山県労働政策課

◎離職者コース

※R5.9月末までの状況

訓練コース・訓練分野	繰越者数	計画定員	実施コース数	実施定員	応募	入校	充足率		就職中退	修了	就職		就職率
							女性	女性			女性	女性	
長期高度人材育成コース（普通課程）	10	30	8	25	26	20	15	80.0%					
（長）介護福祉士	4	10	2	7	7	7	3	100.0%					
（長）保育士	4	10	2	10	7	5	4	50.0%					
（長）その他	2	10	4	8	12	8	8	100.0%					
知識等習得コース等（短期課程）	55	441	14	175	143	113	97	64.6%	3	29	25	24	84.4%
IT分野	19	65	2	30	39	24	16	80.0%					
IT実践	19	55	1	20	14	14	7	70.0%					
IT・Web		10	1	10	25	10	9	100.0%					
営業・販売・事務分野	9	130	4	55	43	38	34	69.1%	2	8	7	6	80.0%
会計事務		15	1	15	14	10	9	66.7%					
会計事務（IT活用）	9	10							2	8	7	6	80.0%
OA・販売事務		30	1	15	11	10	9	66.7%					
ファイナンシャル・プランナー		15	1	15	12	12	11	80.0%					
（両）OA活用		10											
（企）ビジネス事務		30	1	10	6	6	5	60.0%					
e-ラーニングコース		20											
医療事務分野	18	110	4	45	31	28	28	62.2%	1	12	12	11	92.3%
医療・調剤事務	5	40	2	20	13	12	12	60.0%		4	4	3	75.0%
医療事務+メディカルD	9	40	2	25	18	16	16	64.0%	1	8	8	8	100.0%
医療・調剤事務&MH		10											
（両）医療事務		10											
（企）医療事務	4	10											
介護福祉分野	9	70	2	20	13	8	6	40.0%		9	6	7	77.8%
介護初任者	9	40	1	10	4	3	2	30.0%		9	6	7	77.8%
（企）介護初任者		10	1	10	9	5	4	50.0%					
介護実務者		20											
建設関連分野		10											
総合オペレーター		10											
その他分野		56	2	25	17	15	13	60.0%					
流通・生産事務		10											
調理スタッフ		30	1	15	13	12	10	80.0%					
（両）調理スタッフ		10	1	10	4	3	3	30.0%					
企業立地支援		6											
（再掲）IT活用コース	9	10							2	8	7	6	80.0%
（再掲）両立支援コース		30	1	10	4	3	3	30.0%					
（再掲）企業実習付コース	4	50	2	20	15	11	9	55.0%					
合計	65	471	22	200	169	133	112	66.5%	3	29	25	24	84.4%

（長）長期高度人材育成コース、（両）育児等との両立支援（短時間訓練）コース、（企）企業実習付コース

◎障害者コース

訓練コース	繰越者数	計画定員	実施コース数	実施定員	応募	入校	充足率		就職中退	修了	就職		就職率
							女性	女性			女性	女性	
知識・技能習得訓練コース（集合訓練）		20	2	20	15	15	9	75.0%					
実践能力習得訓練コース		19	9	9	9	9	4	100.0%		3	3	3	100.0%
特別支援学校早期訓練コース		10											
在職者訓練コース		1											
合計	0	50	11	29	24	24	13	82.8%	0	3	3	3	100.0%

注1： 応募・入校実績は当年度開始コースのみの実績数。（中止コースは除く）

注2： 就職実績は前年度からの年度またぎ訓練分を含む。

令和4年度能力開発セミナー(レディメイド)計画及び実績

令和5年3月末現在

番号	訓練科名	コース名(内容)	定員	1回当たり										日程			昼夜	備考				
				実績		a	b	c	d	e	f	時間	延時間人	日数	開始	～			終了			
				受講 うち女性	修了 うち女性	～29	～99	～299	～499	～999	1000～											
1	電気工学科	第二種電気工事士(学科)	10	20	1	15	1	10	7	0	0	2	1	36	720	12	R4.4.20	～	R4.5.25	夜		
2	機械製図科	AutoCAD基礎	10	10	5	8	3	6	1	3	0	0	0	12	120	4	R4.6.28	～	R4.7.7	夜		
3	電気工学科	第二種電気工事士(技能)	10	18	1	14	1	12	2	0	0	2	2	36	648	6	R4.6.4	～	R4.7.9	昼		
4	メカトロニクス科	有接点シーケンス基礎	10	6	1	6	1	3	1	2	0	0	0	12	72	2	R4.8.27	～	R4.9.3	昼		
5	経理事務科	建設業経理士2級	10	10	7	8	6	9	1	0	0	0	0	45	450	15	R4.7.8	～	R4.9.7	夜		
6	溶接科	溶接技能クリニック	10	5	0	3	0	2	3	0	0	0	0	15	75	5	R4.9.5	～	R4.9.12	夜		
7	電気工学科	第一種電気工事士(学科)	10	10	0	5	0	6	4	0	0	0	0	36	360	12	R4.8.2	～	R4.9.15	夜		
8	電気工学科	第二種電気工事士(学科能)下期対策	10	12	5	11	5	11	1	0	0	0	0	24	288	4	R4.9.10	～	R4.10.8	昼		
9	メカトロニクス科	PLC基礎	10	7	1	6	1	3	1	2	1	0	0	12	84	2	R4.10.1	～	R4.10.15	昼		
10	建築製図科	Jw_cad基礎(建築)	10	11	4	11	4	8	0	2	0	1	0	12	132	4	R4.10.18	～	R4.10.28	夜		
11	電気工学科	第一種電気工事士(技能)	10	7	0	5	0	6	0	0	0	1	0	36	252	6	R4.10.15	～	R4.11.19	昼		
12	電気工学科	第二種電気工事士(技能)下期対策	10	16	5	13	4	14	2	0	0	0	0	24	384	4	R4.11.26	～	R4.12.17	昼		
13	配管科	建築配管【技能検定】(実技)	10	6	0	6	0	4	0	2	0	0	0	18	108	3	R4.12.3	～	R4.12.17	昼		
14	情報処理科	IoT入門(簡易センサーとスマホの連携)	10	10	2	8	2	8	0	1	1	0	0	12	120	4	R4.12.6	～	R5.2.2	夜		
小計			140	148	32	119	28	102	23	12	2	6	3	330	3,813	83						
グローバル人材育成講座																						
小計			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
高度技能人材育成講習																						
小計			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
新川センター																						
1	情報ビジネス科	ゆっくりマスターワード・エクセル基礎	10	14	9	11	7	12	0	0	1	0	1	30	420	10	R4.5.31	～	R4.6.30	夜		
2	造園科	草木を楽しむ小さな庭づくり基礎	10	7	2	6	2	6	0	1	0	0	0	12	84	2	R4.5.25	～	R4.7.2	昼		
3	無線通信科	ドローン安全操縦	10	12	2	12	2	11	0	0	0	0	1	12	144	2	R4.9.17	～	R4.9.24	昼		
4	造園科	庭園管理基礎	10	17	3	17	3	16	1	0	0	0	0	18	306	3	R4.10.8	～	R4.10.22	昼		
5	介護サービス科	介護のAI・ICT化 介護現場の働き方改革	10	10	5	9	4	1	3	6	0	0	0	12	120	2	R4.7.8	～	R4.11.25	昼		
6	写真科	デジカメ撮影・画像編集(GIMP)	10	6	0	6	0	6	0	0	0	0	0	24	144	6	R4.11.19	～	R4.12.8	昼・夜		
小計			60	66	21	61	18	52	4	7	1	0	2	108	1,218	25						
砺波センター																						
1	一般事務科	エクセル基礎	10	10	6	9	6	10	0	0	0	0	0	12	120	4	R4.5.19	～	R4.5.31	夜		
2	一般事務科	エクセル応用	10	7	1	7	1	7	0	0	0	0	0	15	105	5	R4.6.16	～	R4.6.30	夜		
3	一般事務科	ワード基礎	10	10	8	7	6	10	0	0	0	0	0	12	120	4	R4.7.19	～	R4.7.28	夜		
4	その他	心が繋がるコミュニケーション能力強化	10	5	4	2	2	5	0	0	0	0	0	12	60	4	R4.7.13	～	R4.8.3	夜		
5	一般事務科	画像編集基礎	10	7	4	5	3	7	0	0	0	0	0	12	84	4	R4.8.18	～	R4.8.30	夜		
6	一般事務科	ワード・エクセル連係で仕事力アップ	10	10	6	9	5	9	0	1	0	0	0	15	150	5	R4.9.15	～	R4.9.29	夜		
7	一般事務科	エクセル応用	10	7	5	7	5	6	1	0	0	0	0	15	105	5	R4.10.13	～	R4.10.27	夜		
8	一般事務科	パワーポイント基礎	10	10	8	10	8	10	0	0	0	0	0	12	120	4	R4.11.17	～	R4.11.29	夜		
小計			80	66	42	56	36	64	1	1	0	0	0	105	864	35						
合計 28 コース 実施			280	280	95	236	82	218	28	20	3	6	5	543	5,895	143						

	コース数	定員	受講者数	充足率
オーダー	11 コース	275	127	46%
レディ	28 コース	280	280	100%
合計	39 コース	555	407	73%

令和5年度能力開発セミナー(オーダーメイド)計画及び実績

令和5年9月末現在

番号	訓練科名	コース名(内容)	定員	1回当たり										時間	延時間人	日数	日程		昼夜	備考	
				実績		a	b	c	d	e	f	開始	～				終了				
				受講 うち女性	修了 うち女性	～29	～99	～299	～499	～999	1000～										
技能向上																					
1	一般事務科	エクセル基礎	25	7	0	7	0	0	7	0	0	0	0	12	84	4	R5.4.18	～	R5.4.27	夜	
2	建築製図科	Jw_cad基礎講習	25	10	4	10	4	0	0	10	0	0	0	18	180	3	R5.4.17	～	R5.4.28	昼	
3	とび科	とび技能検定予備講習(実技)	25	16	0	16	0	16	0	0	0	0	0	16	256	2	R5.6.3	～	R5.6.4	昼	
4	造園科	造園技能検定予備講習	25	21	2	21	2	21	0	0	0	0	0	16	336	2	R5.7.2	～	R5.8.6	昼	
5	とび科	とび技能検定予備講習(学科)	25	21	0	19	0	21	0	0	0	0	0	16	336	2	R5.8.5	～	R5.8.6	昼	
6	塗装科	建築塗装技能検定予備講習	25	18	2	9	2	18	0	0	0	0	0	12	216	3	R5.7.23	～	R5.8.18	昼	
7	構造物鉄工科	構造物鉄工社内検定準備講習	25	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	28	28	9	R5.6.7	～	R5.8.31	昼	
				9	0	9	0	0	0	9	0	0	0	19	171	6	R5.6.27	～	R5.8.24	昼	
				28	0	25	0	0	0	28	0	0	0	20	560	7	R5.6.6	～	R5.8.30	昼	
				1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	14	14	5	R5.6.8	～	R5.8.22	昼	
														0			～				
														0			～				
														0			～				
														0			～				
小計			175	132	8	118	8	76	7	49	0	0	0	171	2,181	43					
グローバル人材育成講座																					
															0						
小計			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
高度技能人材育成講習																					
															0						
小計			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
合計 7コース 実施			175	132	8	118	8	76	7	49	0	0	0	171	2,181	43					

離職者訓練(施設内訓練)実施状況

令和4年度

区分	定員	入所者	入所率	修了者	就職者	就職率
離職者訓練 ※()導入講習除く	379人 (319)	260人 (186)	68.6% (58.3)	236人 (163)	137人	85.9%
標準コース	283人	178人	62.9%	146人	142人	85.5%
CAD/CAM技術科	80人	71人	88.8%	57人	57人	87.7%
CAD/NC技術科	30人	10人	33.3%	9人	10人	83.3%
テクニカルメタルワーク科	48人	25人	52.1%	19人	21人	95.5%
電気設備技術科	45人	23人	51.1%	16人	18人	90.0%
組込みソフトウェア科	40人	15人	37.5%	9人	8人	80.0%
IoT生産システム科	40人	34人	85.0%	36人	28人	75.7%
企業実習付コース (短期デュアルコース)	36人	8人	22.2%	17人	17人	89.5%
ものづくり機械加工科	24人	3人	12.5%	6人	10人	100%
電気設備技術科	12人	5人	41.7%	11人	7人	83.3%
導入講習(橋渡し訓練)	60人	74人	123.3%	73人	-	-

※1 修了者は、令和5年2月末までに修了した者の実績であり、前年度繰越者を含み、導入講習の修了者を含まない。(令和5年3月末終了コースなし。)

※2 就職者及び就職率は、訓練終了後3か月以内に就職した者の実績(前年度繰越者の就職実績を含み、当該年度内に終了するコースの中退者の就職実績も含む。)

※3 導入講習(橋渡し訓練)は、標準コースにおける「CAD/CAM技術科」「IoT生産システム科」と組み合わせて実施(導入講習の訓練期間は1か月)

離職者訓練(施設内訓練)実施状況

令和5年度

区分	計画 定員	実施 定員	入所者	入所率	修了者	就職者	就職率
離職者訓練 ※()導入講習除く	375人 (315)	186人 (156)	158人 (111)	84.9% (71.2)	123人 (77)	38人	86.4%
標準コース	279人	132人	103人	78.0%	76人	38人	86.4%
CAD/CAM技術科	80人	40人	36人	90.0%	28人	12人	100%
テクニカルオペレーション科	30人	15人	5人	33.3%	4人	3人	75.0%
テクニカルメタルワーク科	48人	24人	19人	79.2%	15人	6人	85.7%
電気設備技術科	45人	15人	13人	86.7%	9人	6人	100%
組込みソフトウェア科	36人	18人	10人	55.6%	7人	-	-
IoT生産システム科	40人	20人	20人	100%	13人	11人	73.3%
企業実習付コース (短期デュアルコース)	36人	24人	8人	33.3%	1人	-	-
機械加工技術科	24人	12人	4人	33.3%	1人	-	-
電気設備技術科	12人	12人	4人	33.3%	-	-	-
導入講習(橋渡し訓練)	60人	30人	47人	156.7%	46人	-	-

※1 令和5年9月末時点の実績

※2 修了者は、令和5年9月末までに修了した者の実績であり、前年度繰越者を含み、導入講習の修了者を含まない。

※3 就職者及び就職率は、令和5年6月末までに修了した者のうち、訓練終了後3か月以内に就職した者の実績（前年度繰越者の就職実績を含み、6月末までに終了するコースの中退者の就職実績も含む。）

※4 導入講習（橋渡し訓練）は、標準コースにおける「CAD/CAM技術科」「組込みソフトウェア科」「IoT生産システム科」と組み合わせて実施（導入講習の訓練期間は1か月）

令和4年度能力開発セミナー実施コース実績（分野別・充足別）

富山職業能力開発促進センター

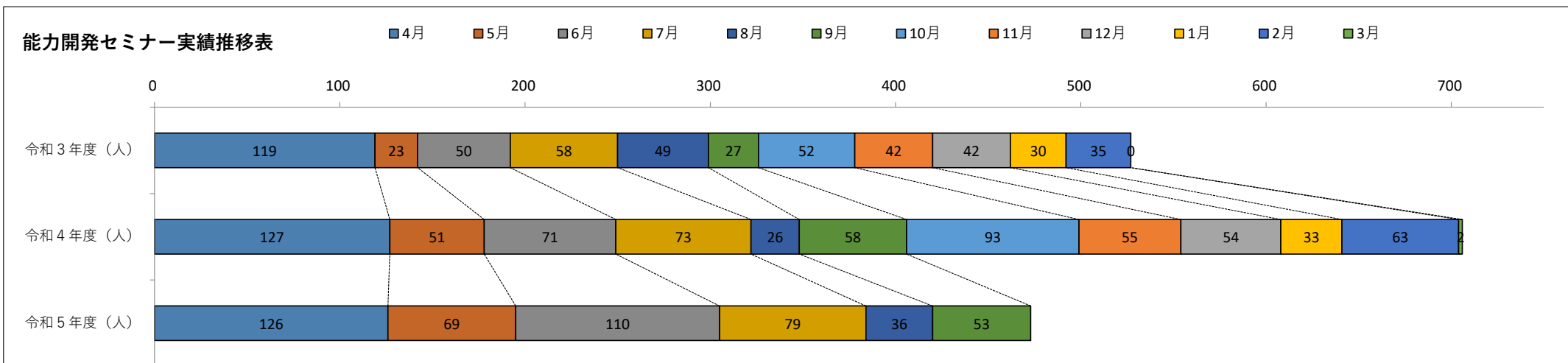
（1）分野別実績

分類	実施コース	定員（人）	受講者数（人）
設計・開発	53	562	359
加工・組立	32	312	207
工事・施工	1	10	2
検査	9	90	66
保全・管理	10	100	72
計	105	1,074	706

（2）定員充足率の高い主なコース

分類	コース名	定員（人）	受講者数（人）
設計・開発	①有接点シーケンス制御の実践技術	10	19
	②3次元CADを活用したソリッドモデリング技術	10	14
	③PLC制御の応用技術	10	11
加工・組立	①各種の溶接施工技術	10	13
	②プラスチック射出成形技術	10	12
	③NC旋盤プログラミング技術	10	9
工事・施工	①一般用電気工作物の施工技術	10	2
検査	①精密測定技術	10	11
	②三次元測定技術	10	10
	③精密形状測定技術	10	4
保全・管理	①低圧電気設備の保守点検技術	10	14
	②電気系保全実践技術	10	11
	③高圧電気設備の保守点検技術	10	8

令和5年度能力開発セミナーに係る進捗状況



令和3～令和5年度の実績の推移

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	施設行動計画	見込達成率 (施設間連携 含まず)	達成率	施設間連携 による 受講者数	施設間連携 調整後の 受講者数	施設間連携 調整後の 達成率
令和3年度(人)	119	23	50	58	49	27	52	42	42	30	35	0	527	660		79.8%			
令和4年度(人)	127	51	71	73	26	58	93	55	54	33	63	2	706	660		107.0%	0.0	706.0	107.0%
令和5年度(人)	126	69	110	79	36	53							473	630	75.1%	75.1%	3.5	476.5	75.6%

令和5年度計画・実績

1. レディメイド

70% : 目標とするレディメイドの定員充足率 69% : (参考)R4のレディメイドの定員充足率実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
訓練コース数	12	11	12	9	6	10	9	3	5	1	5	2	85
計画定員(人)	124	107	123	88	60	98	95	30	52	10	50	20	857
定員*目標定員充足率	87	75	86	62	42	69	67	21	36	7	35	14	600
実績(人)	88	69	100	75	25	53							410

【参考】達成率(上半期)

R3	R4	R5
49.4%	61.5%	75.6%

2. オーダーメイド

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
計画数(人)	40	0	10	10	10	0	30	10	10	0	10	0	130
実績(人)	38	0	10	4	11	0							63

【参考】レディ・オーダー比率(R4)

レディ	オーダー	合計
562	144	706
79.6%	20.4%	100.0%

令和5年度の計画(①+④)、受講者見込(②+④)、受講者実績(③+⑤)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
計画数(人)	164	107	133	98	70	98	125	40	62	10	60	20	987
見込(人)	127	75	96	72	52	69	97	31	46	7	45	14	730
実績(人)	126	69	110	79	36	53							473

作成日 : 令和5年9月30日現在
 施設名 : 富山職業能力開発促進センター

令和4年度 求職者支援訓練コース設定・開講状況（令和5年3月31日時点）

コース名	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	定員	応募者	受講者	応募率	充足率
基礎コース	ゼロから身につくオフィスワーク基礎科	株式会社マーフィシステムズ	04-0010	2022/4/11 ~ 2022/8/10	15	4	4	26.7%	26.7%
	ビジネス/パソコン・簿記経理科	株式会社エーピーエス	04-0003	2022/4/20 ~ 2022/7/19	15	5	4	33.3%	26.7%
	OA・簿記・Web事務科	株式会社エーピーエス	04-0017	2022/9/28 ~ 2023/1/27	19	19	17	100.0%	89.5%
	ビジネス/パソコン・簿記経理科	株式会社エーピーエス	04-0052	2022/11/25 ~ 2023/2/24	15	11	9	73.3%	60.0%
	OA・簿記・Web事務科	株式会社エーピーエス	04-0085	2023/2/22 ~ 2023/6/21	15	8	8	53.3%	53.3%
合計	5				79	47	42	59.5%	53.2%

コース名	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	定員	応募者	受講者	応募率	充足率	
介護系	介護職員初任者養成(2か月)科	株式会社ニナイ学館	04-0011	2022/4/18 ~ 2022/6/17	10	6	5	60.0%	50.0%	
	介護職員初任者養成科(短期間)	株式会社建築資料研究社	04-0013	2022/7/13 ~ 2022/9/12	10	6	6	60.0%	60.0%	
	介護職員初任者養成科(短期間)	株式会社ニナイ学館	04-0022	2022/8/17 ~ 2022/10/14	10	6	4	60.0%	40.0%	
	介護職員初任者養成科(短期間)	株式会社建築資料研究社	04-0045	2022/10/24 ~ 2022/12/23	10	3	0	30.0%	0.0%	
	介護職員初任者養成科(短期間)	株式会社建築資料研究社	04-0079	2023/3/1 ~ 2023/4/28	10	8	7	80.0%	70.0%	
小計	5				50	29	22	58.0%	44.0%	
医療事務系				~						
小計	0				0	0	0			
情報系	初歩から学べるITエンジニア養成科	株式会社マーフィーシステムズ	04-0016	2022/8/1 ~ 2022/11/30	10	1	0	10.0%	0.0%	
	ゼロから学ぶPythonプログラミング科	クレセント株式会社	04-0020	2022/9/26 ~ 2023/1/25	15	16	15	106.7%	100.0%	
	初歩から学べるITエンジニア養成科	株式会社マーフィーシステムズ	04-0050	2022/10/3 ~ 2023/2/2	10	1	0	10.0%	0.0%	
	初歩から学べるweb/ITエンジニア養成科	株式会社マーフィーシステムズ	04-0076	2023/2/14 ~ 2023/7/13	10	7	7	70.0%	70.0%	
小計	4				45	25	22	55.6%	48.9%	
実践コース	営業・販売・事務	OA会計科(託児)	バスタシステム株式会社	04-0002	2022/5/20 ~ 2022/8/19	15	5	5	33.3%	33.3%
		ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	04-0008	2022/4/26 ~ 2022/8/25	9	6	6	66.7%	66.7%
		不動産ビジネススキル養成科	株式会社建築資料研究社	04-0009	2022/6/21 ~ 2022/10/20	15	6	5	40.0%	33.3%
		パソコン・電子会計科	有限会社ステップアップ	04-0014	2022/7/7 ~ 2022/10/6	13	10	9	76.9%	69.2%
		ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	04-0021	2022/8/26 ~ 2022/12/23	9	16	9	177.8%	100.0%
		簿記・OA事務科	株式会社アップロード	04-0023	2022/9/21 ~ 2023/1/20	15	18	15	120.0%	100.0%
		パソコン・電子会計科	有限会社ステップアップ	04-0049	2022/10/7 ~ 2023/1/6	13	8	8	61.5%	61.5%
		OA会計科(託児)	バスタシステム株式会社	04-0046	2022/11/7 ~ 2023/2/6	10	5	4	50.0%	40.0%
		ビジネス/パソコン・Web科	クレセント株式会社	04-0051	2022/12/26 ~ 2023/3/25	9	9	9	100.0%	100.0%
		パソコン・電子会計科	有限会社ステップアップ 富山校	04-0083	2023/1/13 ~ 2023/4/12	13	6	6	46.2%	46.2%
		ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	04-0084	2023/2/2 ~ 2023/6/1	15	10	9	66.7%	60.0%
		簿記・OA事務科	株式会社アップロード	04-0086	2023/2/7 ~ 2023/6/5	15	6	6	40.0%	40.0%
	計	12				151	105	91	69.5%	60.3%
その他系	デザイン	WEBクリエイター科	株式会社スキル	04-0006	2022/6/1 ~ 2022/10/28	24	32	24	133.3%	100.0%
		WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	04-0007	2022/4/18 ~ 2022/9/16	15	12	11	80.0%	73.3%
		WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	04-0015	2022/7/27 ~ 2022/12/26	15	30	15	200.0%	100.0%
		WEBクリエイター科	株式会社スキル	04-0018	2022/9/30 ~ 2023/2/27	30	38	26	126.7%	86.7%
		WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	04-0047	2022/11/28 ~ 2023/4/27	15	19	15	126.7%	100.0%
		WEBクリエイター科	株式会社スキル	04-0044	2022/12/1 ~ 2023/4/28	24	23	19	95.8%	79.2%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	04-0075	2023/3/31 ~ 2023/8/28	30	39	27	130.0%	90.0%	
計	7				153	193	137	126.1%	89.5%	
美容・理容	総合美容養成科	有限会社グラディー	04-0019	2022/7/1 ~ 2022/10/28	10	5	0	50.0%	0.0%	
計	1				10	5	0	50.0%	0.0%	
その他	オフィストレーナー科	有限会社ITシンプレックス	04-0004	2022/5/9 ~ 2022/10/7	10	10	10	100.0%	100.0%	
	オフィストレーナー科	有限会社ITシンプレックス	04-0043	2022/10/31 ~ 2023/3/30	10	5	5	50.0%	50.0%	
計	2				20	15	15	75.0%	75.0%	
小計	22				334	318	243	95.2%	72.8%	
合計	31				429	372	287	86.7%	66.9%	

	コース数	定員	応募者	受講者	応募率	充足率	
TOTAL（基礎コース+実践コース）	36	全体（中止含む）	508	419	329	82.5%	64.8%
		開講ベース	468	409	329	87.4%	70.3%

	コース数	開講数	中止数	開講率	年間開講率
第1四半期	9	9	0	100.0%	100.0%
第2四半期	11	9	2	81.8%	90.0%
第3四半期	9	7	2	77.8%	86.2%
第4四半期	7	7	0	100.0%	88.9%

コース名	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	定員	応募者	受講者	応募率	充足率
基礎コース	ゼロから身につくビジネス/パソコン基礎科	株式会社マーフィーシステムズ	05-0006	2023/4/11 ~ 2023/7/10	10	0	0	0.0%	0.0%
	OA・簿記・Web事務科	株式会社エーピーエス	05-0009	2023/4/25 ~ 2023/8/24	15	11	11	73.3%	73.3%
	ゼロから身につくビジネス/パソコン基礎科	株式会社マーフィーシステムズ	05-0012	2023/7/25 ~ 2023/10/24	10	5	4	50.0%	40.0%
	OA・簿記・Web科	株式会社エーピーエス	05-0015	2023/9/28 ~ 2024/1/26	20	19	19	95.0%	95.0%
	OA・簿記・Web科	株式会社 エーピーエス	05-0040	2023/11/9 ~ 2024/3/8	15			0.0%	0.0%
	基礎から学んでスキルアップ！初級ビジネス/パソコン基礎科	株式会社マーフィーシステムズ	05-0037	2023/12/1 ~ 2024/2/29	10			0.0%	0.0%
合計	6				80	35	34	43.8%	42.5%

コース名	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	定員	応募者	受講者	応募率	充足率
介護系	企業実習付介護職員初任者養成科	株式会社建築資料研究社	05-0019	2023/7/14 ~ 2023/10/13	10	1	0	10.0%	0.0%
	介護職員初任者養成科【短時間】	株式会社建築資料研究社	05-0034	2023/10/27 ~ 2023/12/26	10	3	0	30.0%	0.0%
小計	2				20	4	0	20.0%	0.0%
医療事務系	医療事務養成科（短時間）	株式会社医療サポート	05-0021	2023/7/28 ~ 2023/10/27	10	7	7	70.0%	70.0%
小計	1				10	7	7	70.0%	70.0%
情報系									
小計	0				0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
実践コース	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0002	2023/4/20 ~ 2023/7/19	13	4	0	30.8%	0.0%
	ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	05-0008	2023/5/10 ~ 2023/9/8	15	20	15	133.3%	100.0%
	OA会計科（託児）	バスタシステム有限会社	05-0003	2023/5/23 ~ 2023/8/22	12	6	6	50.0%	50.0%
	不動産ビジネススキル養成科	株式会社建築資料研究社	05-0004	2023/6/20 ~ 2023/10/19	10	9	9	90.0%	90.0%
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0020	2023/7/7 ~ 2023/10/6	13	4	0	30.8%	0.0%
	ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	05-0018	2023/9/20 ~ 2024/1/19	15	16	15	106.7%	100.0%
	簿記・WEB・OA事務科	株式会社アップロード	05-0038	2023/10/12 ~ 2024/3/11	15	25		166.7%	0.0%
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0035	2023/10/13 ~ 2024/1/12	13	5		38.5%	0.0%
	ビジネス/パソコン・簿記・Web科	クレセント株式会社	05-0039	2023/11/7 ~ 2024/3/5	15			0.0%	0.0%
	計	9				121	89	45	73.6%
その他系	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	05-0007	2023/5/9 ~ 2023/10/6	20	18	17	90.0%	85.0%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0005	2023/6/1 ~ 2023/10/30	30	25	17	83.3%	56.7%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0014	2023/9/1 ~ 2024/1/29	30	17	15	56.7%	50.0%
	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	05-0017	2023/9/12 ~ 2024/3/11	15	25	15	166.7%	100.0%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0036	2023/12/1 ~ 2024/4/30	26			0.0%	0.0%
計	5				121	85	64	70.2%	52.9%
美容・理容									
小計	0				0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
その他	オフィストレーナー科	有限会社ITシンプレックス	05-0001	2023/5/9 ~ 2023/10/6	10	2	1	20.0%	10.0%
	オフィストレーナー科	有限会社ITシンプレックス	05-0033	2023/10/31 ~ 2024/3/29	10			0.0%	0.0%
計	2				20	2	1	10.0%	5.0%
小計	16				262	176	110	67.2%	42.0%
合計	19				292	180	110	61.6%	37.7%

	コース数	定員	応募者	受講者	応募率	充足率
TOTAL（基礎コース+実践コース）	25	372	215	144	57.8%	38.7%
			316	203	64.2%	45.6%

	コース数	開講数	中止数	開講率	年間開講率
第1四半期	9	7	2	77.8%	28.0%
第2四半期	8	6	2	75.0%	76.5%
第3四半期	8	0	8	0.0%	52.0%
第4四半期	0	0	0	#DIV/0!	52.0%

「令和5年度富山県地域職業訓練実施計画策定方針」に対する報告

富山労働局職業安定部
訓練課

1 ハローワークにおける重点訓練施策

「令和5年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針」では、以下のとおり「実況状況の分析」を行い、ハローワークの施策についてお示ししました。

- 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」）への対策
 - ・ハローワークにおける周知、受講勧奨を強化する。
 - ・ハローワーク未登録層への周知を強化する。
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「デザイン分野」）への対策
 - ・ハローワークにおける求人部門・職業紹介部門間の連携を強化する。
 - ・訓練修了生に対する就職支援を強化する。

これらの施策を着実に実施するため、富山労働局訓練課では、ハローワークの今年度・重点訓練施策として、以下の4点を掲げました。

- (1) 製造分野職業訓練の周知、受講勧奨の強化
- (2) 職業訓練全般について、ハローワーク未登録層への周知を強化
- (3) ハローワークにおける求人部門・職業紹介部門間の連携を強化
- (4) 「デザイン分野」に「IT分野」を加えた「デジタル分野」職業訓練修了生への就職支援の強化

富山労働局訓練課では、今年度当初にこれら重点施策を各ハローワークに指示し、6月19日～29日にかけて県内全ハローワークを訪問のうえ、進捗状況をヒアリングしました。

また、7月7日に開催した「職業訓練担当者連絡会議」において、各訓練機関も出席のもと、各ハローワークの取組を共有しました。

2 ハローワークにおける取組内容

(1) 製造分野職業訓練の周知、受講勧奨の強化

- ① ハロートレーニング説明会（職業訓練説明会）へのポリテクセンター富山、富山県

技術専門学院の参加

…各ハローワークでは、毎月1回、ハロートレーニング説明会を開催しています。この説明会に、製造分野の訓練実施機関であるポリテクセンター富山、富山県技術専門学院が参加し、製造分野職業訓練を周知しました。

ハローワーク富山では、ハロートレーニング説明会を富山県技術専門学院で開催し、施設見学会を併せて実施しました（富山県技術専門学院での説明会を年3回開催予定）。また、ハローワーク高岡では、ハロートレーニング説明会の会場をポリテクセンター富山に固定し、施設見学会を併せて実施しています。

大規模ハローワークと近隣の職業訓練機関が連携することにより、製造分野職業訓練の周知に努めています。

② 雇用保険説明会へのポリテクセンター富山の参加

…各ハローワークでは、失業給付の受給手続きをした方に対して、制度を説明するための雇用保険説明会を開催しています。ポリテクセンター富山では、地理的に近いハローワーク高岡、砺波、氷見の3所において雇用保険説明会に参加し、製造分野職業訓練を周知しています。

今年度8月からは、ハローワーク富山の雇用保険説明会にも参加することとし、製造分野職業訓練を幅広く周知しています。

雇用保険説明会には、職業訓練に興味のある方ばかりが参加しているわけではありませんが、製造分野職業訓練を幅広く知るきっかけとして、その効果を期待しています。

③ 製造分野職業訓練に特化したセミナーの開催

…ハロートレーニング説明会（職業訓練説明会）では、全分野の職業訓練について周知・説明をしていますが、製造分野職業訓練の周知を強化するため、製造分野職業訓練に特化した説明会を今年度から開催することとしました。

この取組は「職業訓練担当者連絡会議」（7月7日開催）で出席ハローワークから提案されたものであり、ハローワーク砺波小矢部出張所にて、8月28日に第1回セミナー（参加者4名）を、9月22日に第2回セミナー（参加者4名）を開催しました。セミナーでは、ポリテクセンター富山が、募集中の訓練コースについて周知・説明を行いました。

また、ハローワーク魚津では、管内求人にも製造職が多いという特徴があり、平成27年度以降「製造と電気の仕事はじめてセミナー」を毎年1回開催しています。このセミナーには、ポリテクセンター富山が参加し、製造分野職業訓練の周知・説明を行っています。今年度は、令和6年5月開講コースの周知に合わせて、令和6年2月に開催を予定しています。

④ インターネット、所内掲示、求人情報誌、DMでの周知

…製造分野職業訓練に限定した取組ではありませんが、富山労働局ホームページ、ハローワーク内での職業訓練リーフレットの掲示、ハローワーク発行求人情報誌に職業訓練情報を掲載し、幅広く職業訓練を周知しています。

ポリテクセンター富山の近隣のハローワーク高岡では、今年度、希望職種の決まっていない求職者に対しても、当センターの訓練案内を送付しました。さらに電話勧奨を重ねた結果、令和5年度5月ポリテクセンター富山・開講コースのうち、IoT生産システム科（7名→12名）やテクニカルメタルワーク科（2名→8名）において、前年度の申込者を大幅に上回ることができました（いずれもハローワーク高岡のあっせん数）。

このことから、インターネットが主流になった現代においても、対面・DM・電話といった周知に、効果があるように思われます。インターネットで幅広く周知を行い、ハローワーク職員が直接周知を行うといった、双方の強みを活かした取組に今後も努めたいと考えます。

(2) 職業訓練全般について、ハローワーク未登録層への周知を強化

① インターネットによる発信

…前項の富山労働局ホームページ以外にも、厚生労働省ホームページ、富山県ホームページ、富山県技術専門学院ホームページ、ポリテクセンター富山ホームページ等により、職業訓練情報を発信し、ハローワーク未登録層への周知に努めています。

また、富山県ホームページでは、スキルアップを検討する方向けの案内ページ「働く方のスキルアップを応援します!」を7月から開設し、富山県内で実施している職業訓練のコースと各種支援制度（個人向け／事業主向け）のリンク先を紹介しています。

(3) ハローワークにおける求人部門・職業紹介部門間の連携を強化

① 求人充足会議の開催

…各ハローワークでは、求人充足会議を開催しており、求人部門と職業紹介部門職員が参加しています。この会議で職業訓練生の情報を共有し、訓練生の就職相談時に求人情報を提供できる体制作りにも努めています。

ハローワークでは、求人開拓や求人受理時に「訓練修了者歓迎求人」について確認し、この旨求人票に表記することで、就職支援を強化しています。この取組は、訓練を検討している求職者にとっても、訓練終了後の就職先をイメージすることができるため、訓練受講のミスマッチを防ぐ効果もあります。「訓練修了者歓迎求人」は、求人全体に占める割合はまだまだ少ないですが、増加に向けた取

組を進めます。

(4) 「デザイン分野」に「IT分野」を加えた「デジタル分野」職業訓練修了生への就職支援の強化

① 労働市場圏に着目したハローワーク間の連携

…富山労働局訓練課では、6月19日～29日にかけて、ハローワークヒアリングを実施しました。この中で、「デジタル分野」求人が富山市に偏在するため（（表1）参照）、各ハローワークが「デジタル分野」職業訓練生への就職支援に単独で取り組むのではなく、同一の労働市場圏でハローワーク間が連携する必要を感じました。

これを受け、ハローワーク富山及び滑川では、9月から合同の求人充足会議を開始しました。会議への選定求人について、訓練生が対象となる求人には「訓練修了者歓迎求人」と求人票に表記することや、求人条件緩和の依頼に取り組むことを通し、「デジタル分野」職業訓練修了生の就職を支援します。

(表1) 富山県内ハローワークの求人状況（10月13日現在。パートを含む。）

	IT求人 （「情報処理・通信技術者」の求人）	デザイン求人 （「デザイン」の求人）
求人数	224	76
うち就業地が富山市	151	56

② 求人動向の分析

…一方で、高岡市を中心とする県西部地域では、「デジタル分野」求人が少ない状況にあります。そのため、ハローワーク高岡では、求人数の確保を優先課題としました。

ハローワーク高岡管内の求人を令和2年1月に遡り分析したところ、これまで8社からデザイン関連の求人がありました。このうち、WEB系企業は2社にとどまり、他種の業界から、デジタル人材へのニーズがあることを確認しました。このことは、富山県地域協議会ワーキンググループのヒアリング内容と一致するところです。

ハローワーク求人窓口では、他業種（デジタル業界以外の業種）の求人についてもデジタル人材へのニーズを確認し、人材確保に向けて取り組みたいと考えます。（ワーキンググループの改善促進策と共通した取組。）

③ デジタル分野職業訓練に対する求人部門の理解促進

…デジタル分野の求人には「経験者」を求めるものが多く、未経験訓練修了者の就職支援にあたって、各所では対応に苦慮している面があります。その対応策として、求人部門職員が職業訓練内容を把握し、求人条件の緩和を働きかけることが重要であると考えます。

従来から、職業紹介部門職員が訓練施設を見学し、求職者支援に活かす取組を実施してきました。今後は、求人部門職員もデジタル分野訓練施設を見学し、求人条件の緩和を一層働きかけたいと考えます。（訓練課から8月7日付け文書により、各ハローワークに積極的に見学を実施するよう指示。）

令和5年度 富山県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針

令和5年度計画数

- ・公共職業訓練（委託訓練）：471人程度（うち、デジタル分野の目安数60人。また、長期高度人材育成コース分として、介護福祉士分10人、保育士分10人、その他分10人）
- ・求職者支援訓練：R5認定上限値422人（実践コースのうちデジタル系コース目安数140人。なお、R4実績をもとに、R5認定上限値を480人程度要望し、厚生労働省と折衝予定。）

実施状況の分析

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」



- ・製造分野：就職率90.4%、応募倍率0.79倍
 - ・建設関連分野：就職率93.4%、応募倍率0.53倍
- 対策①応募・受講しやすい訓練カリキュラムの検討
②ハローワークにおける周知、受講勧奨の強化
③ハローワーク未登録層への周知の強化

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
「デザイン分野」



- ・デザイン分野：就職率60.0%、応募倍率1.05倍
- 対策①ハローワークにおける求人部門・職業紹介部門間の連携強化
②訓練修了生に対する就職支援の強化

計画と実績の乖離

③求職者支援訓練のうち基礎コースの実績が低調



- ・求職者支援訓練（基礎コース）：定員80人、受講者数40人、定員充足率50%
- 対策：実態を踏まえた計画の策定

④委託訓練の計画数と実績の乖離



- ・定員397人、受講者303人、定員充足率76.3%、就職率80.6%
- 対策：訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域人材ニーズを踏まえた設定

⑤デジタル人材が質・量ともに不足



訓練内容、ハローワークとの連携した就職支援策を強化しつつ、職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

令和5年度富山県地域職業訓練実施計画

1 総説

(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変化に対する労働者の適応性を増大させ、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、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、国及び富山県が一体となって、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15条の8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「支援法」という。）第3条に基づき、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号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。）及び支援法第4条1項に規定する認定職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）について、労働者に対する十分な職業能力開発の機会を確保し、公的職業訓練全体として地域全体の人づくりの視点で、総合的かつ効果的に実施するための重要な事項を定めるものである。

(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

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

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

富山県における令和4年12月の有効求人倍率は1.59倍で、求人が求職を大幅に上回って推移し、改善の動きがみられるが、感染症や物価上昇が雇用に与える影響については、引き続き注意が必要な状況である。

こうした中、職業能力のミスマッチの解消を図り、離職者の着実な就職促進を図ることが重要であり、そのためには、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、社会全体でデジタル技術の活用が加速するなど大きな改革の中で、IT・デジタル分野の技能を習得する職業訓練の重点化に取り組むなど、地域の人材ニーズに対応した人材が活躍できるよう、多様な職業能力開発機会を確保・提供することが必要である。

(2) 令和4年度における公的職業訓練をめぐる状況

① 令和4年度の職業訓練の受講者数

- ・ 公共職業訓練 2,366人（令和4年12月末現在）
（離職者訓練 605人、在職者訓練 1,356人、学卒者訓練 405人）
- ・ 求職者支援訓練 258人（令和4年12月末現在）

② 令和4年度の職業訓練受講修了者の就職率

- | | | | |
|-----------------|-------|----|-------|
| ・ 公共職業訓練（離職者訓練） | 施設内訓練 | 県 | 82.0% |
| | | 機構 | 88.3% |
| | 委託訓練 | | 89.1% |
| ・ 求職者支援訓練 | 基礎コース | | 44.1% |
| | 実践コース | | 64.8% |

注) 就職率は、令和3年10月から令和4年6月末までに受講修了した者の訓練終了後3か月までの状況

3 令和5年度における職業訓練の実施方針

令和5年度の労働行政においては、働き方改革の着実な実行や人材育成の強化等を通じた労働環境の整備、生産性の向上が求められている。

こうした中、公的職業訓練においては、地域の産業動向、人材ニーズを踏まえ、人手不足分野及び成長分野等における人材育成に重点を置いたコースや、社会全体のデジタル化に対応するためのIT関連の資格取得を目指すコースなどデジタル分野にかかる訓練コースを実施する。

また、能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者、就職氷河期世代等を対象とした、国家資格等を取得して正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を、引き続き実施する。

加えて、子育て中の女性等の育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間訓練コースを設定するとともに、託児希望がある場合は訓練時間中の「託児サービス」を提供することとしている。

さらに、富山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、公共職業訓練と求職者支援訓練について一体的な「富山県地域職業訓練実施計画」を策定し、富山労働局、富山県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部（以下「機構富山支部」という。）の連携により、公的職業訓練の周知・広報に努め、更なる活用促進を図る。

(1) 公共職業訓練（離職者訓練）

①施設内訓練

- 令和5年度の施設内訓練においては、19科755人の訓練定員を確保する。
- 富山県技術専門学院では、ものづくり分野の基本となる技能を習得する訓練コースを引き続き実施するとともに、ものづくり経験のない女性を対象とした訓練コース(金属ものづくり基礎科)やものづくり系訓練科への女性入校枠の設定及び全訓練科を対象とした託児サービスも併せて実施する。また、就業経験の少ない若者等を対象とした企業実習付デュアルシステム訓練について、金属加工科、木材加工科、環境エネルギー設備科及びエコ住宅リフォーム科で実施する。
- 機構富山支部では、地域の訓練ニーズを的確に把握し、訓練内容の充実を図り、再就職に結びつくものづくり系の訓練科を7科実施するとともに、令和5年度についても、ICTを利用したロボットや画像処理など、生産合理化の新技术導入に対応するため、工場内ネットワークの保守・管理、タブレット端末を用いた生産設備制御システムの開発に関する技術を習得する「IoT生産システム科」を引き続き実施し、情報処理技術やネットワーク技術を有し、PLCプログラミングやPLCネットワーク構築などの技術を併せ持つ人材の育成を目指す。また、県内の有効求人倍率を考慮した定員を設定しつつ、各訓練コースの入所時期を分散するなど、セーフティネットとしての機能強化にも努める。

○令和5年度計画 定員 755人

施設名	定員	訓練科	
富山県技術専門学院	380人	12科	
本校	190人	6科	金属加工科、金属ものづくり基礎科、木材加工科、造園管理科、環境エネルギー設備科、OA事務科
新川センター	120人	3科	エコ住宅リフォーム科、ビジネス実務科、介護サービス科
砺波センター	70人	3科	簿記・会計科、パソコン事務科、介護サービス科
機構富山支部 ポリテクセンター富山	375人	7科	CAD/CAM技術科、機械加工技術科、テクニカルオペレーション科、テクニカルメタルワーク科 電気設備技術科、IoT生産システム科、組込みソフトウェア科
合計	755人	19科	

※就職率の目標 富山県技術専門学院 85%以上
ポリテクセンター富山 85%以上 とする。

② 委託訓練

- 令和5年度の委託訓練においては、597人（障害者委託訓練を除く）の訓練定員を確保する。
- 成長分野（情報）、人手不足分野（保育、介護、建設）における人材を育成するコースを設定する。また、IT・Web科を新設する。
- 職業能力開発機会に恵まれなかった就職氷河期世代、非正規雇用労働者、長期離職女性等を対象として、国家資格等の高い知識及び技能の取得促進による正社員就職を目指す「長期高度人材育成コース」を設定する。
- 全てのビジネスパーソンが今後標準的に習得しておくことが期待される「IT理解・活用力」を習得するカリキュラムを盛り込んだ訓練コースを、引き続き設定する。
- 子育て中の女性等の育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間訓練コースを設定するとともに、託児希望がある場合は訓練時間中の「託児サービス」を提供することとしている。
- 就職につながるより実践的な知識や技能の習得を目指し、座学と企業での実習を組み合わせた企業実習付きコースを設定する。

○令和5年度計画 定員 471人（ほか前年度からの繰越者等 126人）

種別	定員	（ほか前年度からの繰越）	訓練科
長期高度人材育成コース	30人	21人	
介護福祉士養成科	10人	6人	
保育士養成科	10人	10人	
その他	10人	5人	精神保健福祉士養成科、美容師養成科、自動車整備士養成科、調理師養成科
IT分野	65人	20人	IT実践科、IT・Web科
営業・販売・事務分野	130人	20人	会計事務科、OA活用科、ビジネス事務科、e-ラーニングコース 他
医療事務分野	110人	35人	医療・調剤事務科、医療事務+メディカルD科、医療事務科 他
介護・医療・福祉分野	70人	30人	介護職員（初任者）養成科、介護職員（実務者）養成科
建設関連分野	10人		総合オペレーター科
その他分野	56人		流通・生産事務科、調理スタッフ科 他
合計	471人	126人	
（再掲）IT活用コース	10人	10人	会計事務科（IT活用）
（再掲）両立支援コース	30人		OA活用科（短時間）、調理スタッフ科（短時間）、医療事務科（短時間）
（再掲）企業実習付コース	50人	20人	【事務系】ビジネス事務科、医療事務科 【介護系】介護職員（初任者）養成科

※就職率の目標 80%以上とする。

(2) 公共職業訓練（在職者訓練）

- 令和5年度においては、4,067人の訓練定員を確保する。
- 富山県技術専門学院では、企業と在職者のニーズを踏まえたレディメイド型コースを実施するとともに、地域における中小企業の個々のニーズに応じたオーダーメイド型コースを実施する。
- 機構富山支部では、在職者に対する職務の高度化・多様化に対応した職業能力開発を推進するため、能力開発セミナー（ものづくり分野）及び事業主が自ら実施する教育訓練に対する職業訓練指導員の派遣・施設設備の開放等を実施することにより、高度で多様な人材育成の機会を提供し、在職者に対する積極的な支援を行う。

○令和5年度計画 定員 4,067人

施設名	定員	訓練科
富山県技術専門学院	870人	48回
本校	500人	26回
新川センター	185人	11回
砺波センター	185人	11回
機構富山支部	3,197人	289回
ポリテクセンター富山	1,117人	111回
北陸職業能力開発大学校	2,080人	178回
合計	4,067人	337回

(3) 公共職業訓練（学卒者訓練）

- 富山県技術専門学院は、普通職業訓練（普通課程）を、機構富山支部北陸職業能力開発大学校は高度職業訓練（専門課程・応用課程）を実施する。
- 富山県技術専門学院では、本県のものづくり産業の将来を支える人材を養成するため、高等学校卒業者等30歳以下の若年者を対象として、職業に必要な基礎的な技能及び知識を習得させる2年間の職業訓練を実施する。
- 機構富山支部北陸職業能力開発大学校では、地域の産業・企業との連携をより一層深め、専門課程では即戦力となる高度な人材を養成する。また、応用課程においては、グループワークを中心に「ものづくり」における高度な技能・技術等を習得し、生産現場のリーダーを養成する。

施設名	訓練科	定員
富山県技術専門学院		
普通課程	自動車整備科	20人(40人)
	メカトロニクス科	20人(40人)
	電子情報科	20人(40人)
北陸職業能力開発大学校		
専門課程	生産技術科	30人(60人)
	電気エネルギー制御科	30人(60人)
	電子情報技術科	30人(60人)
応用課程 (※)	生産機械システム技術科	25人(50人)
	生産電気システム技術科	25人(45人)
	生産電子情報システム技術科	30人(55人)

()内は年間延定員

※応用課程の各科に生産ロボットシステムコースがあり、定員5名程度(内数)

(4) 公共職業訓練(障害者等)

富山県技術専門学院に、障害者職業訓練コーディネーター、障害者職業訓練支援員(コーチ)を配置し、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等と連携しながら、障害者の態様に応じた委託訓練を実施する。

○令和5年度計画 定員50人

種別	定員	訓練期間
知識・技能習得訓練コース	20人	
ビジネスワーク科	20人	3か月
実践能力習得訓練コース	19人	3か月
特別支援学校早期訓練コース	10人	1か月
在職者訓練コース	1人	60時間
合計	50人	

※就職率の目標 現況以上とする。(R3就職率 77.8%)

(5) 求職者支援訓練

- 令和5年度においては、訓練認定規模480人を上限とし、基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)と、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練(実践コース)を設定し、求職者支援訓練全体に占める割合を基礎コース40%程度、実践コース60%程度とする。
- 基礎コース、実践コースの設定については、地域における産業の動向や求人・求職者のニーズを踏まえ設定する。

- ・ 就職氷河期世代にあって不安定就労・無業状態にある求職者が、実践的な技能等を習得のうえ就職に直結する資格等を習得できる訓練コースを設定する。
- ・ 子育て中の女性等の育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間訓練コースを設定するとともに、託児希望がある場合は訓練時間中の「託児サービス」を提供することとしている。
- ・ 訓練認定規模の割合は、以下のとおりとする。

種 別	定 員
基 礎 コ ー ス	190 人
実 践 コ ー ス	290 人
I T分野	40 人
営業・販売・事務系	70 人
医療事務系	15 人
介護系	55 人
WEBデザイン系	90 人
理美容系	10 人
その他（調理 等）	10 人

上記のうち、新規参入枠は次のとおりとする。

	県下全域
基 礎 コ ー ス	30%
実 践 コ ー ス	30%

- ・ 求職者支援訓練に係る認定単位期間は四半期ごととし、認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間について、富山労働局のホームページ及び機構富山支部のホームページで周知する。
- ・ 第3及び第4四半期において、基礎コース並びに実践コースにて定員調整を行った後に余剰定員が生じた場合は、余剰定員を基礎コース、実践コース間で振替を可能とする。
- ・ 就職率の目標は、基礎コースで58%、実践コースで63%以上を目標とする。

4 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

(1) 関係機関との連携

- ・ 富山労働局、富山県、機構富山支部が公的職業訓練の訓練規模、分野、時期について一体的に調整を行うことで、職業訓練の機会や受講者の確保に努める。

- ・ 富山県と機構富山支部は「富山県のものづくり人材の育成に関する連携事項についての確認書」を締結しているところであり、これに従い連携していく。
- ・ 職業訓練を効果的に実施するため、国・県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関や労使団体等の幅広い理解・協力が求められることから、令和5年度においても富山県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。富山県地域職業能力開発促進協議会においては、地域の人材ニーズを踏まえ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。
- ・ 公的職業訓練の実施にあたっては、富山労働局、富山県、機構富山支部と連携して人材開発支援助成金等の一層の活用を促進していく。

(2) 公的職業訓練希望者の能力及び適性に応じた受講あっせんの実施

- ・ ハローワークにおいて、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の受講あっせんに努めるものとする。
- ・ 富山労働局においては、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関と連携し周知を図る。
- ・ ハローワークの就職氷河期世代専門窓口やマザーズコーナー、地域若者サポートステーションにおいては、職業知識・経験の不足やブランクにより公的職業訓練の受講が有効と思われる者への職業訓練情報の積極的な周知、訓練コーナーへの誘導に努める。

(3) 公的職業訓練の周知、訓練情報の提供

- ・ 富山労働局が、富山県、機構富山支部と連携し、「ハロートレーニング説明会」や「職業訓練施設見学会」、雇用保険受給者説明会等の開催時における公的職業訓練の周知、職業訓練情報の積極的な情報提供を行う。
- ・ 富山労働局、ハローワークにおいては、社会福祉協議会、自立支援相談機関等と連携し、生活困窮者に対して求職者支援制度の周知、訓練受講の働きかけを行う。
- ・ ハローワークインターネットサービスにおける訓練コース情報の検索機能を効果的に活用できるよう、常に最新の訓練コース情報を提供するとともに、求職者に対して積極的な周知を行う。

(4) 公的職業訓練（離職者訓練）受講者に対する就職支援の実施

- ・ 公的職業訓練（離職者訓練）の受講者に対しては、訓練受講中は公共職業能力開発施設が中心となり、ハローワークと連携して早期から就職支援に取り組むとともに、訓練修了後はハローワークにおいて未就職修了者に対する就職支援を実施する。
- ・ 公共職業能力開発施設は、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を行うとともに、ハローワークと連携して、訓練効果を生かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を行う。
- ・ ハローワークにおいては、職業紹介部門と求人部門と連携し、訓練修了生の求職ニーズに応じたマッチング支援を求職者担当制により行うほか、応募書類の作成指導や模擬面接の実施など、訓練修了後の早期再就職支援を積極的に行う。

5 地域におけるリスクリングの推進に関する事業（地域リスクリング推進事業）

(1) 県及び県内市町村が実施する事業の全体方針

- ・ デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など、企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するとともに、労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、労働者の学び直し（リスクリング）の必要性がますます高まっている。
- ・ 県及び県内市町村は、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事業の実施に努める。

(2) 県が実施する主要事業

- ・ 企業が生産性向上や成長分野へのチャレンジ等を目的として行う従業員のリスクリングの取組みに対し経費を補助する、『とやま人材リスクリング補助金』を令和4年度11月補正予算で創設した。令和5年度も引き続き支援していく。

事業費：33,000千円

実施主体：県

対象者：県内に主たる事業所を置く事業主

(3) 県及び県内市町村が実施する今後の事業

- ・ 今後、県及び県内市町村で実施する地域リスクリング推進事業については、事業一覧を富山県地域職業能力開発促進協議会に報告する。

(添付書類) 別紙 令和5年度富山県における公的職業訓練実施計画

令和5年度 富山県地域職業訓練実施計画

対象者	分野	公共職業訓練				求職者支援訓練(※4)	合計
		富山県		(独)高齢・障害・求職者 雇用支援機構富山支部	施設内訓練(※3)		
		施設内訓練(※1)	委託訓練(※2)				
離職者	基礎分野	-	-	-	-	基礎コース	190
	実践分野	380	471 ¹²⁸	375	290	実践コース	1,642
	IT分野		IT実践 55 ²⁰ IT・Web 10 IT活用(各コースに盛り込み) 10 ¹⁰		40	IT分野	105
	営業・販売・事務分野	OA事務 60 ビジネス実務 50 パソコン事務 20 簿記・会計 10	会計事務 15 会計事務(IT活用) 10 ¹⁰ OA・販売事務 30 ファイナンシャル・プランナー 15 (両)OA活用 10 (企)ビジネス事務 30 ¹⁰ eラーニングコース 20		70	営業・販売・事務系	340
	医療事務分野		医療・調剤事務 40 ¹⁰ 医療事務+メディカルD 40 ¹⁵ 医療・調剤事務&MH 10 (両)医療事務 10 (企)医療事務 10 ¹⁰		15	医療事務系	160
	介護・医療・福祉分野	介護サービス 80	(長)介護福祉士 10 ⁶ (長)保育士 10 ¹⁰ (長)精神保健福祉士 5 介護初任者 40 ¹⁰ (企)介護初任者 10 介護実務者 20 ²⁰		55	介護系	276
	農業分野	造園管理 40			-		40
	旅行・観光分野				-		0
	デザイン分野				-	WEBデザイン系	90
	製造分野	(企)金属加工 10 金属ものづくり基礎 20 木材加工 20 (企)木材加工 10		CAD/CAM技術 80 (企)機械加工技術 24 テクニカルオペレーション 30 テクニカルメタルワーク 48 電気設備技術 45 (企)電気設備技術 12 IoT生産システム 40 組込みソフトウェア 36 橋渡し訓練 60		-	375
	建設関連分野	環境エネルギー設備 20 (企)環境エネルギー設備 10 エコ住宅リフォーム 20 (企)エコ住宅リフォーム 10	総合オペレーター 10				70
	理容・美容関連分野		(長)美容師 2 ²			理美容系	14
	その他分野 (・輸送サービス分野) (・調理分野) (・その他の分野)		(長)自動車整備士 2 ² (長)調理師 1 ¹ 流通・生産事務 10 調理スタッフ 30 (両)調理スタッフ 10 立地企業支援 6			調理 他	72
	小計	380	471 ¹²⁸	375	480	1,832	
	在職者	電気工事 20 溶接 20 配管 20 機械加工 30 建設設計 10 OA事務 70 機械検査 10 電気・電子・機械 30 コンピュータ制御 20 その他(オーダーメイド) 640			ボリテクセンター富山 1,117 設計・開発 589 加工・組立 292 工事・施工 30 検査 100 保全・管理 106 北陸職業能力開発大学校 2,080 設計・開発 1,370 加工・組立 300 工事・施工 70 検査 70 保全・管理 210 教育・安全 60		4,067
		小計	870	-	3,197	-	4,067
	学卒者	普通課程 120 自動車整備 40 メカトロニクス 40 電子情報 40			専門課程 180 生産技術 60 電気エネルギー制御 60 電子情報技術 60 応用課程 150 生産機械システム技術 50 生産電気システム技術 45 生産電子情報システム技術 55		450
		小計	120	-	330	-	450
	障害者		知識・技能習得訓練 20 実践能力習得訓練 19 特別支援学校早期訓練 10 在職者訓練 1				50
		小計	-	50	-	-	50

※1 富山県技術専門学院において実施
 ※2 富山県が委託する民間教育訓練機関等において実施 (右側の斜体の数字は前年度からの繰越)
 ※3 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山職業能力開発促進センター(ボリテクセンター富山)、北陸職業能力開発大学校において実施
 ※4 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部が認定する民間教育訓練機関等において実施
 (長)は、「長期高度人材育成コース」(能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象に、国家資格の取得等を目指す長期的訓練コース)
 (両)は、「両立支援コース」(子育て等により離職した女性等を対象とした短時間訓練コース)
 (企)は、「企業実習付コース」(就職に繋がる実践的な知識や技能の習得を目指し、産学と企業での実習を組み合わせた訓練コース)

地域におけるリスクリングの推進に関する事業（地域リスクリング推進事業）

1. 県が実施する事業

事業名：とやま人材リスクリング補助金【令和4年度11月補正】

（国の「人材開発支援助成金」と歩調を合わせ、県独自で、県内企業が生産性向上のために行う従業員のリスクリングに対し、経費の一部を補助）

事業費：30,924千円（令和5年度繰越明許費）

対象訓練：社外の教育訓練機関が提供する教育訓練

対象経費：教育訓練経費、賃金

補助率等：教育訓練経費の75%、賃金（1人1時間当たり960円）

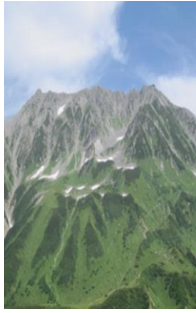
補助限度額：1社1年度当たり100万円

2. 県内市町村が実施する事業

なし

図表でみる
労働市場

令和5年8月



富山労働局

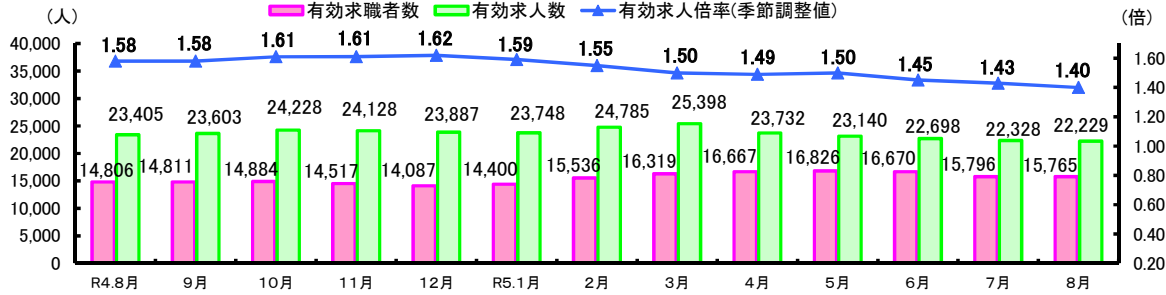
◎今月の特徴

- ・有効求人倍率(季節調整値)は1.40倍となり、前月より0.03ポイント低下しました。また、正社員の有効求人倍率は1.37倍となり、前年同月より0.05ポイント低下しました。新規求職申込件数は前年同月比で増加し、有効求職者数は増加しました。新規求人数は前年同月比で減少し、有効求人数は減少しました。
- ・雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きに足踏み感があり、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇が雇用には与える影響に引き続き注意する必要がある。
- ・新規求人数は、前年同月比で3.7%減少し、5ヶ月連続、月間有効求人数は5.0%減少し、3ヶ月連続となりました。
- ・新規求職申込件数は、前年同月比で5.5%増加し、5ヶ月連続、月間有効求職者数は6.5%増加し、7ヶ月連続となりました。

*全国の失業率は季節調整値。(資料出所:総務省統計局「労働力調査」)

年月	完全失業率		有効求人倍率(季節調整値)		正社員の有効求人倍率(原数値)		就職率		富山県の完全失業率(モデル推計値)	
	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	富山県	全国	4年4~6月	1.9%
4年 8月	2.5%	1.58倍	1.31倍	1.42倍	1.00倍	35.1%	25.2%	4年4~6月	1.9%	
5年 6月	2.5%	1.45倍	1.30倍	1.32倍	0.99倍	38.9%	29.1%	4年10~12月	1.4%	
5年 7月	2.7%	1.43倍	1.29倍	1.36倍	1.01倍	35.7%	27.1%	5年1~3月	2.0%	
5年 8月	2.7%	1.40倍	1.29倍	1.37倍	1.01倍	31.5%	25.2%	5年4~6月	2.1%	

月間有効求人・有効求職・有効求人倍率の動き(パートを含む)



職業紹介業務統計

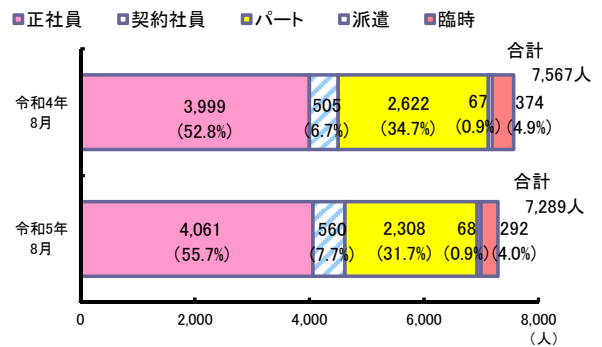
(パートを含む、求人倍率は原数値)

項目	安定所別	富山	高岡	魚津	砺波	氷見	滑川	県計	4年8月	前年同月比[%]
① 新規求職申込件数(件)		1,334	864	312	398	154	275	3,337	3,164	5.5
② 月間有効求職者数(人)		6,894	3,697	1,528	1,723	681	1,242	15,765	14,806	6.5
③ 新規求人数(人)		3,231	1,845	605	793	304	511	7,289	7,567	▲3.7
④ 月間有効求人数(人)		10,159	5,439	2,078	2,231	851	1,471	22,229	23,405	▲5.0
⑤ 紹介件数(件)		1,160	791	276	384	102	246	2,959	3,279	▲9.8
⑥ 就職件数(人)		382	267	105	147	47	103	1,051	1,112	▲5.5
就職率⑥/①×100[%]		28.6	30.9	33.7	36.9	30.5	37.5	31.5	35.1	▲3.6
求人倍率(原数値)	新規求人倍率③/①[倍]	2.42	2.14	1.94	1.99	1.97	1.86	2.18	2.39	▲0.21
	有効求人倍率④/②[倍]	1.47	1.47	1.36	1.29	1.25	1.18	1.41	1.58	▲0.17

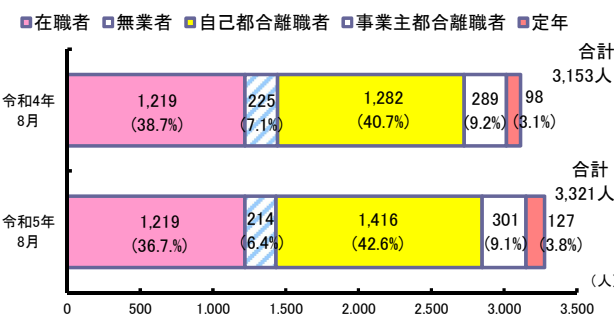
産業別新規求人状況(パートを含む) [単位:人]

産業分類	年月	5年8月	5年7月	4年8月	前年同月比[%]
合計		7,289	7,882	7,567	▲3.7
建設業		795	930	769	3.4
製造業		1,336	1,478	1,469	▲9.1
食料品		153	170	171	▲10.5
繊維工業		82	69	72	▲13.9
化学工業		137	163	177	▲22.6
プラスチック製品		97	124	97	0.0
金属製品		260	251	318	▲18.2
はん用・生産用・業務用機械器具		154	252	140	▲10.0
電子部品・デバイス・電気機械器具		79	84	115	▲31.3
運輸・郵便業、情報通信業		555	513	439	▲26.4
卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業		1,332	1,410	1,367	▲2.6
医療福祉、学術研究専門・技術、生活関連、サービス業		2,672	2,949	2,959	▲9.7
その他		599	602	564	6.2

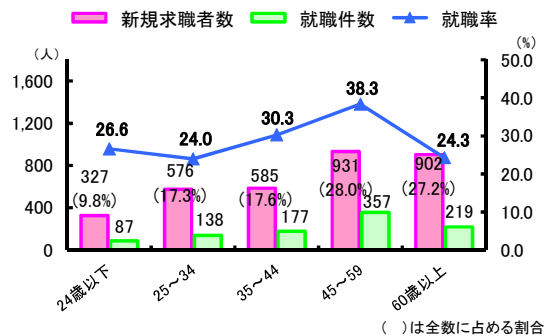
新規求人数の雇用形態別状況



新規求職者(常用)の態様別状況



年齢階層別求職・就職状況 (常用・パートを含む)



※ 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。

令和5年度「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」

結果報告について

富山県地域職業能力開発促進協議会
ワーキンググループ

1 ワーキンググループの目的

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を目的とします。

(別添資料No.5-2「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」(以下「実施要領」という。))のうち、「1 目的」を参照。)

2 ワーキンググループの構成員

令和4年度第2回富山県地域職業能力開発促進協議会(以下「富山県地域協議会」という。)において、富山県地域協議会事務局をワーキンググループ構成員とすることが承認されています。

富山県地域協議会においては、事務局がワーキンググループを実施のうえ、その結果を協議会に報告することとします。

3 ワーキンググループの対象訓練コース

(1) 訓練効果の把握・検証方法

「実施要領」に則り、訓練修了者、採用企業、訓練施設にヒアリングを実施しました。

ヒアリングは、すべて面談(対面式)により実施しました。

(2) 検証対象とする訓練コース、訓練修了者及び採用企業

令和4年度第2回富山県地域協議会において、令和5年度のワーキンググループ検証

対象訓練分野について、「デジタル分野」とすることが承認されました。

なお、「実施要領」で規定されているヒアリング項目には、就職後一定期間を経過していなければ、答えにくい内容があります。そこで、ヒアリング実施時点（令和5年7月～8月）において訓練修了後半年程度以上を経過しており、かつ、令和4年度の開講コースのなかから、デジタル分野の訓練コースを抽出しました。

また、ヒアリングの対象とする訓練修了者については、以下の基準から選定しました。

（訓練修了者の選定基準）

- ・訓練に関連した就職をしている
- ・ヒアリング時点で離職していない
- ・県内に就職している
- ・アルバイト就職ではない
- ・紹介就職（訓練受講者には、「就職支援を目的に」関係機関と個人情報を共有することについて、同意をいただいています。紹介就職後の職場定着支援と併せてヒアリングを実施することにより、関係機関の個人情報の共有に配慮しました。）

結果、以下の3コースを検証対象としました。

○検証対象とした訓練コース、訓練修了者及び採用企業

	検証コース A	検証コース B	検証コース C
訓練種類	求職者支援訓練	求職者支援訓練	委託訓練
訓練科名	WEB制作・デザイン科	ゼロから学ぶPythonプログラミング科	I T実践科（R4）
訓練期間	R4.7.27～R4.12.26	R4.9.26～R5.1.25	R4.7.14～R5.1.13
訓練施設名	施設A	施設B	施設C
訓練修了者名	修了者A (20代・女性)	修了者B (30代・男性)	修了者C (30代・男性)
採用企業名	採用企業A (上記修了者を採用。デザイン系企業。)	採用企業B (上記修了者を採用。I T系企業。)	採用企業C (上記修了者を採用。I T系企業。)

4 ワーキンググループのねらい

富山県地域協議会の検証対象である「デジタル分野」には、訓練コースへの応募倍率が高い一方で、就職率が低いという特徴があります。

また、令和4年度第1回中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）では、職業訓練の改善すべき方向性について、別添資料No.5-3のとおり整理し、この特徴のある訓練分野について、以下のとおり方向性を示しています。

（第1回中央協議会資料より）

指標から分析した改善すべき方向性

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。



当ワーキンググループでは、この指標を参考に、

- ① 求人ニーズを着実にとらえること
 - ② 求人ニーズに即した訓練内容になっているか
 - ③ 受講者に必要な情報が伝えられていたか
- を効果検証の柱としました。

5 検証結果報告

訓練修了者3名、訓練修了者の採用企業3社、訓練施設3校に各々ヒアリングを実施した結果について、以下のとおり報告いたします。

（1）求人のニーズ

求人ニーズを着実にとらえるため、訓練をすることにより身につけておいてほしい技能・資格等について、採用企業及び訓練施設（就職支援にあたり企業ニーズを把握してい

る)に聴取のうえ、以下のとおり分析しました。(ヒアリング内容(抜粋)については、(表1)のとおりに)

① 専門用語・基礎知識

IT系企業とデザイン系企業とでは、求められる知識に相違があるものの、専門用語・基礎知識があることにより、採用後のOJTを効果的に行えることを聴取。企業は、採用後研修を実施するにあたり、職業訓練修了生に基本知識を期待しているものと思われる。

② リスキリング能力

「自ら学ぶ姿勢」、「問題解決能力」(わからないときに自分で解決できる能力)等企業により表現は異なるが、IT業界では使用言語が変わることも前提に、リスキリングをする姿勢(以下「リスキリング能力」と呼称します。)がより求められているものと思われる。

③ コミュニケーション能力

チームとしてプロジェクトを進めるにあたり、意思表示、気配りをできるコミュニケーション能力が求められているものと思われる。

(表1) 求人ニーズに関するヒアリング内容(抜粋)

採用企業	<ul style="list-style-type: none"> ・専門用語を知っていること。理解している必要はない。専門用語の知識があるだけで、OJT等の進捗に違いが出る。(採用企業A) ・装飾や配色のデザインの基礎、ルール、感性ではないデザイン知識。(採用企業A) ・プログラムは会社によって異なる。企業独自のルールを覚えて、早く馴染むことができるように自ら学ぶ姿勢が大切。(採用企業A) ・コンピュータの基礎知識。用語を知っていると、OJTを効果的に行える。(採用企業B) ・プログラム言語に加えて、SQLを活用できるとなお良い。(採用企業B) ・ITは言語が変わると、一から覚えなおさなければならない。他の業種より覚えることが多く、自分で学んでいく必要がある。(採用企業B) ・MicrosoftSQLServer他で構築しており、DBをクリエイトできること。(採用企業C) ・SQLの操作。SQL文を発行してデータ抽出、削除等行っている。(採用企業C) ・社会人基礎力、コミュニケーション能力。(採用企業C)
------	--

採用企業	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練で培う技能とは異なるかもしれないが、「問題解決能力」(わからないときに自分で解決できる能力)が必要であることを意識してほしい。(採用企業C) ・言われたこと以上に気を配るなど、ロジカルシンキング(思考に係る部分)が大きい。(採用企業C)
訓練施設	<ul style="list-style-type: none"> ・Webデザイナーには、コミュニケーション能力(意思表示、気遣い)が必要。技術は最低限で可。(施設A) ・言語がずっと使われるとは限らない。言語の前提となる、プログラムの考え方・思考力も重要。(施設B)

(2) 現行の訓練カリキュラムで身につけられる技能、資格

求人ニーズに対して、どのような訓練カリキュラムが実施されているかについて、整理します。

デジタル分野(IT分野及びデザイン分野)職業訓練カリキュラムでは、共通項として、専門用語の知識習得を中心に、表計算ソフト・プレゼンテーションソフト等の使用方法を学習します。

また、IT分野及びデザイン分野職業訓練カリキュラムには、各々以下の特徴があります。

・IT分野職業訓練

企業実務で必要なWebプログラミング技術(ホームページ作成、JAVAプログラミング、SQL・データベース、HTML5、JavaScript)、サーバー運用技術(サーバーレット、JSP)を習得します。また、国家資格「基本情報技術者試験」や、関連する資格の取得を目指します。そのほか、社会人基礎力を養成し早期就職を目指します。

(カリキュラム概要について、(表2)を参照。)

(表2) IT分野職業訓練カリキュラムの概要

学 科	プログラミング技術	【目標資格】 <ul style="list-style-type: none"> ・国家資格「基本情報技術者」 ・ORACLE 認定 Java SE Bronze ・Webクリエイター能力認定試験エキスパート
	サーバー運用技術	
	基本情報処理技術	
	社会人基礎力	
実 技	プログラミング演習	
	Webプログラミング演習	
	サーバー構築演習	

・デザイン分野職業訓練

Webデザイン、アプリデザイン用ソフトウェアの使用方法を学習します。

(3) 求人のニーズに対して、訓練効果が期待できる内容

(1) 求人のニーズ及び(2) 現行の訓練カリキュラムをもとに、3者(訓練修了者、採用企業、訓練施設)からのヒアリングも踏まえ、求人ニーズに訓練内容がマッチしているのか、以下のとおり検証しました。(ヒアリング内容は(表3)を参照。)

① 専門用語・基礎知識

求人ニーズである専門用語・基礎知識の習得は、デジタル分野職業訓練の中心カリキュラムとなっている。訓練修了者がこれらを習得することにより、採用企業から、OJTを効果的に実施できたと報告があった。また、訓練修了者から、訓練で習得した基礎知識が、就職先で役立っていると報告があった。現行の訓練カリキュラムは、専門用語・基礎知識の求人ニーズを概ね満たしていると思われる。

② リスキリング能力

訓練修了者へのヒアリングでは、訓練修了者から、訓練を終えてもなお専門知識を習得したいという姿勢を感じた。訓練施設では、デジタル業界での必要な姿勢・考え方について、講義・キャリアコンサルティング等を通して受講者に繰り返し教示している。リスキリングの意識を高めるにあたって、訓練施設(訓練カリキュラム)の果たしている役割は、大きいものと思われる。

③ コミュニケーション能力

デジタル分野の職業訓練では、コミュニケーション能力を向上させるためのカリキュラムはない状況。

【まとめ】

今回設けた選定基準によりヒアリングを実施した限りにおいて、現行の訓練カリキュラムは、求人の基本ニーズを概ね満たしているものと思われる。

なお、リスキリングの奨励にあたり、国では様々な支援策を実施している。訓練施設の取組と相まって、リスキリング能力を養成できるような取組について、改善促進策(後述)として提案。

(表3) 期待される訓練効果のヒアリング内容 (抜粋)

<p>訓練 修了者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先企業のブログ更新を担当しており、基礎のタグ名の知識、Excel 計算の知識が就職後に役立っている。(修了者A) ・訓練で学んだプログラミングのコードは、正しく記述しないと、想定している動作にならない。就職先はプログラミングコードを書く職場ではないが、文書を作成するうえで、プログラミングコードの考え方(曖昧な表現ではなく正しく伝えること)が活かされている。(修了者B) ・データベースの知識。また、訓練の延長線上に仕事があり、訓練でやってきたことは無駄ではないと感じている。(修了者C)
<p>採用企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワード、エクセル、パワーポイントの知識。また、専門用語の知識。専門用語の知識があるだけで、OJT等の進捗に違いが出る。(採企業A) ・コンピュータの基礎知識。用語を知っていると、OJTを効果的に行える。(採用企業B) ・(採用した訓練修了者は)プログラム開発にあたって、どのようなことをすればよいかを理解していた。また、調べ方を教えたら自分で調べる術を身につけていた。(採用企業C)
<p>訓練施設</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・サンプルをいかに正確に作成できるか。サンプルと作成物との1ピクセルの違いにまで気づけるか。こうした意識を訓練中に持ってもらうように努めている。(施設A) ・ITの考え方を理解することを目的に、エクセルの授業をカリキュラムに取り入れている。また、数学(微分積分、ベクトル、行列)の授業を8時間設け、これらがIT業界にどう使われているのか講義している。(施設B) ・フロントサイド(目に見える部分の開発)側のカリキュラムを充実させることが必要。バックサイドと比べ、フロントサイドの割合を高めている。フロントサイドは中小零細の企業自身でも取り組んでおり、求人数も多い。(施設C)

(4) 求人のニーズと訓練内容について、ミスマッチはあるか？(訓練効果を上げるために改善すべき内容)

前項(3)では「現行の訓練カリキュラムは、求人の基本ニーズを概ね満たしている」と検証したものの、より訓練効果を上げるために改善すべき内容について、訓練修了者及び採用企業へのヒアリングにより、以下のとおり検証した。(ヒアリング内容は(表4)を参照。)

・一分野に特化した訓練カリキュラム

訓練修了者からのヒアリングでは、幅広い知識・技能より、一分野に特化したカリキュラムを希望する意見を聴取した。新規就職者にとって、仕事に早く慣れるためには、専門知識が有効であると思われる。その一方で、採用企業からは、中小企業では一人でも何役もこなさなければならず、(知識を専門化することではなく)幅広に知識を持つことに理解できると意見があった。

職業訓練の受講生は、未経験者が大半であり、訓練受講前の経験・技能にも差があるところ。受講当初には、職業訓練に関わる再就職を希望しているものの、訓練途中で希望職種を変更する場合もある。また、事項で後述するが、デジタル人材へのニーズはデジタル業界に限らず、多くの業界にある。一分野に訓練カリキュラムを特化した場合に、就職先が狭まる可能性もある。

・チーム演習

訓練修了者からチーム演習を希望する意見があり、また、採用企業からもチームワークを重視する意見を聴取した。チームで作業をする際には、コミュニケーション能力が求められると思われるが、前項(3)では、コミュニケーション能力を向上させるための訓練カリキュラムがないことを検証した。対策が必要と思われる。

【まとめ】

コミュニケーション能力の養成については、専門コースとして「求職者支援訓練基礎コース」があるところ、デジタル分野職業訓練においても、コミュニケーション能力を向上させるためのカリキュラムが必要と思われる。改善促進策(後述)として提案。

(表4) 訓練効果を上げるためのヒアリング内容

訓練 修了者	<ul style="list-style-type: none">・訓練で使用していた Dreamweaver を就職先では使用していない。(修了者A)・幅広い知識、技能より何かに特化したカリキュラムの方が良いのではないか。(修了者A)・就職先現場を想定したチームでの開発演習があると良かった。(修了者B)・テキストを使い基本的な知識を学ぶ点は良かったが、実際に就職して感じたことは、プログラミングの言語を絞り、一つの言語にもう少し時間をかけ、より実践的な内容(プログラミングをするときの考え方や課題の作成)にした方がいい。(修了者C)・習った内容で今使わないのは「タブレット」だが、いずれ使うだろう。今の段階で何が不要だったかは答えられない。(修了者C)
-----------	---

採用企業	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の経営ニーズとしては、一分野に特化した人がよく、一つの技術に特化した訓練カリキュラムを希望。しかし、中小企業では一人で何役もこなさなければならず、職業訓練で幅広く知識を持つことにも理解できる。(訓練カリキュラムをお見せしたところ) こうした構成でやむを得ないのではないか。(採用企業A) ・ネットワーク関連の知識があればなお良い。また、就職後のイメージを持ってほしい。プログラマーの場合、就職後3年間は上司の指示通りの作業をできるようになってもらい(チームワークを重視)、その後に自分のアイデアを活用できるようになる。(採用企業B) ・データマネジメントスキルを理解しておくといよい。(採用企業C)
------	--

(5) 訓練受講にあたって、受講者に必要な情報が伝えられていたか

ハローワークでの受講あつせん時には、訓練内容、訓練後の就職状況、求職活動の進め方等を説明・教示している。

訓練修了者及び訓練施設へのヒアリングにより、ハローワークでは、適切な情報を概ね伝えられているものと思われる。(ヒアリング内容は(表5)を参照。)

また、訓練施設においても、訓練カリキュラム内容はもとより、デジタル分野業界のキャリアプランを説明し、訓練受講のミスマッチを防いでいる。

しかし、訓練施設からは以下の課題も指摘されており、より丁寧な説明が必要であると思われる。

- ・受講者の希望する就業形態(フリーランス、テレワーク)と採用事業所が想定している就業形態が、乖離していないか確認が必要。

- ・全職種がITの対象といえる時代になりつつあり、デジタル業界に限らず、多くの業界でデジタル人材に需要がある。多業種からの人材需要に応えるために、応募職種を柔軟に選択できるような就職支援が必要。

- ・デジタル業界では、職種により年齢制限の厳しいものもある。求人ニーズの把握が必要。

【まとめ】

デジタル分野業界のキャリアプランを含め、採用事業所が求めている人材像について、訓練受講希望者への明確な提示が必要であると思われる。また、デジタル業界に限らず、多業種からの人材需要に応えるために、応募職種の柔軟な検討を促す等の職

業相談が必要。改善促進策（後述）として提案。

（表5）受講者に必要な情報が伝えられていたか ヒアリング内容（抜粋）

<p>訓練 修了者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練の前後において、事前に説明を受けていた訓練内容と実際の訓練内容に、ギャップはなかった。（修了者A） ・就職活動時、ハローワークから求人票が届くことが大変助かった。その案内から就職に結びついた。（修了者C）
<p>訓練施設</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の希望する就業形態（フリーランス、テレワーク）と採用事業所が想定している就業形態が、乖離しているところがある。（施設A） ・デザイナーの場合、30歳までの人材をニーズとしている企業もある。デジタル人材は、デジタル業界に限らず、多くの業界からニーズがある。受講生には、応募職種を柔軟に考え、イラスト作成やWebデザインができる事務職での就職を勧めることもある。（施設A） ・IT業界には、できないできない以前の問題がある。複数の企業から、30歳を過ぎると未経験者の採用が困難であると聞いている。（施設B） ・希望職種を広く見るように助言している。求人数が多くない場合があり、ひとつの求人に複数の訓練生が応募することがある。また、サーバー管理、サポートセンター関係の業務であれば、年齢はあまり関係がないことを伝えている。（施設B） ・ITに関する過度なあこがれや万能感、将来性を誤解している求職者とのミスマッチを防ぐことは重要。そのためには訓練前の選考時にデジタル関係の業種や技術についてできるだけ丁寧に説明している。（施設C） ・デジタル分野職業訓練の難易度は、他分野より高く、プログラミング適性がない者には特に難しい。求職者が難易度の高い高度プログラミングを勉強した先に、「どのような就職先、業種」があり、個々の年齢や過去の職種から初心者でもその職種、業種につくことが可能なのか、その場合どのような資格をとる必要があるのか、を訓練開始前の選考試験・面接時に特に時間をかけて説明している。（施設C） ・選考時に丁寧に説明することで、入校後「こんなはずではなかった」とやめる人はいない。企業には「前職（すでに持っている技能）+ITに明るい人（抵抗がない人）」を採用したいというニーズがあり、これを理解して入校される方が多い。これは職安での説明が丁寧になされていることだと思う。（施設C） ・あらゆる職種・場面でITは活用されており、全職種がITの対象と言える時代となりつつある。（例えば、各企業でのホームページはもとより、商品の受発注等がインターネットになっている。）（施設C）

6 改善促進策

検証結果報告を踏まえ、改善促進策について、下記(1)から(3)のとおり提案します。

(1) コミュニケーション能力の養成

求人ニーズのコミュニケーション能力を養成するため、以下取組のうち、いずれかを単独または複数を組み合わせて実施する。

- ・実際の作業を想定したグループによる開発演習を訓練カリキュラムに導入。
- ・訓練施設のキャリアコンサルティングで、コミュニケーションの重要性を教示。
- ・コミュニケーション能力をテーマとした職業講話の実施。

なお、実施時期について、以下のとおり反映する。

求職者支援訓練 … 令和6年度第1四半期分カリキュラムから反映

委託訓練 … 令和6年度上期カリキュラムから反映

(2) 訓練受講希望者に対する柔軟な職種選択への支援

ハローワークでは、積極的に訓練施設を訪問するとともに、訓練施設との連携を深め、デジタル業界の求人ニーズを共有する。そのうえで、訓練受講希望者に求人ニーズを明確に提示し、就職へのミスマッチを防ぐ。

なお、デジタル業界に限らず、多くの業界でデジタル人材に需要があることから、ハローワーク相談窓口では応募職種を柔軟に選択できるような支援を行い、多業種への就職あっせんに配慮する。また、ハローワーク求人窓口では、デジタル分野の求人に限らず、他業種の求人についてもデジタル人材へのニーズを確認する。

(3) リスキリング能力の養成

デジタル分野業界において、リスキリング能力が問われるところ、ハローワーク相談窓口で訓練受講希望者に対し、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をもとに、自立的・主体的な学びを周知、勧奨する。

また、リスキリング支援制度(※)について、労働局訓練課と県労働政策課では各業界団体に対して、ハローワークでは個別企業に対して周知・勧奨しているところ、本取組を継続する。

(※) 人材開発支援助成金…事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

とやまリスキリング補助金…人材開発支援助成金の対象とならない短期間(10時間未満)の教育訓練に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を補助する制度。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

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

2 WGの構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の1（3）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任した者と同一のものとする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

3 検証手法

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

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、都道府県労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らかな上で、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。

指標から分析した改善すべき方向性

資料No.5-3

就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

応募倍率
低

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率
高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

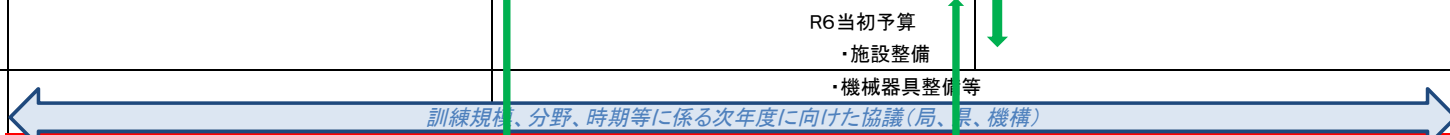
<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低

「令和6年度富山県職業訓練実施計画」策定までの流れ

	厚生労働本省	富山労働局	富山県	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部
5 6 月		◆職業訓練関係業務に係るヒアリング(各ハローワーク) (地域における求人・求職者ニーズ等の把握)	◆技術専門学院リニューアル事業 ・施設・機械器具整備(R⑤) ・施設・機械器具整備の検討(R⑥) ・カリキュラム等詳細検討	県下企業へのヒアリング調査 6月初旬～ (産業界及び地域の人材ニーズの把握)
7 月		◆第1回職業訓練担当者連絡会議(7月7日開催) (訓練ニーズの把握)		◆第1回運営協議会 (R4年度の実施状況、R5年度の事業計画、 実施状況の報告)
8 月				
9 月	◆第1回中央職業能力開発促進協議会(9月29日開催) (R6年度全国職業訓練実施計画の策定方針の決定)			
10 月		◆第1回富山県地域職業能力開発促進協議会(10月26日) (R6年度富山県職業訓練実施計画策定方針の決定)	◆委託訓練担当者会議(県庁、技術専門学院) (R6年度に向けての検討)	
11 月			民間教育訓練機関への状況調査 (R6年度の計画策定に向け、 委託訓練の受け入れ可能 性等の把握)	◆訓練計画専門部会 (R6年度事業計画の確認)
12 月				
1 月		◆第2回職業訓練担当者連絡会議 (R6年度富山県職業訓練実施に係る検討)		
2 月	◆第2回中央職業能力開発促進協議会 (R6年度全国職業訓練実施計画の決定)	◆第2回富山県地域職業能力開発促進協議会 (R6年度富山県職業訓練実施計画の決定)	◆職業訓練推進協議会 (職業訓練の現状と今後の取組みについて議論)	◆第2回運営協議会 (R6年度の事業計画について議論)



R6当初予算
・施設整備
・機械器具整備等

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

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

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

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

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

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

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

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

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

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

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

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

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

人材ニーズを踏まえた設定

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

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和6年度 富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画数 (案)	<ul style="list-style-type: none"> 公共職業訓練（委託訓練）：444人程度（うち、デジタル分野の目安数75人。また、長期高度人材育成コース分として、介護福祉士分9人、保育士分9人、その他分11人）。R5定員・471人から27人の減。 求職者支援訓練：R6認定上限値480人。R5上限値と同数。 	
実施状況の分析	<p>応募倍率が低く、就職率が高い分野 (R4実績に該当する分野) 「製造分野」</p>	<ul style="list-style-type: none"> 県施設内訓練：就職率75.0%、応募倍率35.0% ポリテクセンター：就職率85.9%、応募倍率66.5% <p>対策①ハローワークにおける受講勧奨の強化</p> <ol style="list-style-type: none"> ②雇用保険説明会への訓練機関の参加 ③製造分野職業訓練説明会の開催
	<p>応募倍率が高く、就職率が低い分野 (R4実績に該当する分野) 「デジタル分野」</p>	<ul style="list-style-type: none"> 県委託訓練：就職率79.5%、応募倍率110.0% 求職者支援訓練：就職率52.4%、応募倍率121.3% <p>※ワーキンググループで検討した改善促進策を対策として実施</p> <p>対策①コミュニケーション能力を養成するための訓練カリキュラムを導入</p> <ol style="list-style-type: none"> ②訓練生に対する柔軟な職種選択の支援 ③訓練生に対するリスキリング（自立的・主体的な学び）の周知
計画と実績の乖離	<p>委託訓練（離職者）の計画数と実績は乖離。令和4年度は就職率が上がる一方で、受講者は減少。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度実績 計法定員496人、実施定員266人、入校者187人 定員充足率70.3% 就職率85.0% 令和3年度実績 計法定員450人、実施定員397人、入校者303人 定員充足76.3% 就職率80.6% <p>対策：募集から開講までの日程の見直し、効果的な周知方法の検討、訓練説明会への参加、個別訓練説明会の開催</p>
人材ニーズを踏まえた 計画数の設定	<p>デジタル人材が質・量ともに不足</p>	<p>対策①引き続き職業訓練のデジタル分野への重点化を進める</p> <p>②デジタル分野職業訓練修了者のマッチング</p> <p>ハローワークにおいて、デジタル業界からの求人に対して、年齢や経験等の応募条件を緩和するよう依頼する。また、デジタル業界に限らず、他の業界からもデジタル人材に需要があることから、デジタル人材への求人ニーズを業界間わす的確に把握し、マッチングを推進する。</p>

ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

16_富山		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	10	135	107
	営業・販売・事務分野	26	316	229
	医療事務分野	10	90	55
	介護・医療・福祉分野	26	181	105
	農業分野	3	40	30
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	7	153	137
	製造分野	38	379	205
	建設関連分野	8	60	28
	理容・美容関連分野	2	2	1
	その他分野	15	133	129
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	5	79	42
合計		150	1,568	1,068
（参考） デジタル分野		23	408	328

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

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

「デジタル分野」

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

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)					求職者支援訓練						
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	5	60	51	95.0%	85.0%	80.4%	2	25	22	92.0%	88.0%	16.7%
	営業・販売・事務分野	8	75	57	86.7%	76.0%	85.0%	12	151	90	68.2%	59.6%	78.1%
	医療事務分野	10	90	55	67.8%	61.1%	88.5%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	18	61	40	82.0%	65.6%	86.8%	4	40	22	65.0%	55.0%	77.8%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	0	0	0	-	-	-	7	153	137	126.1%	89.5%	57.1%
	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	2	2	1	50.0%	50.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-
	その他分野	7	53	40	90.6%	75.5%	85.0%	2	20	15	75.0%	75.0%	44.4%
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	5	79	42	59.5%	53.2%	31.3%
合計		50	341	244	82.7%	71.6%	85.3%	32	468	328	87.0%	70.1%	
(参考) デジタル分野		3	40	39	110.0%	97.5%	79.5%	9	178	159	121.3%	89.3%	52.4%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	3	50	34	92.0%	68.0%	75.8%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	6	90	82	126.7%	91.1%	93.8%	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	4	80	43	60.0%	53.8%	82.9%	0	0	0	-	-	-
農業分野	3	40	30	85.0%	75.0%	79.2%	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	8	60	19	35.0%	31.7%	75.0%	30	319	186	66.5%	58.3%	85.9%
建設関連分野	8	60	28	50.0%	46.7%	82.8%	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	6	60	74	140.0%	123.3%	-
合計	32	380	236	77.1%	62.1%	84.5%	36	379	260	78.1%	68.6%	85.9%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	11	190	130	77.9%	68.4%	81.7%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

【現在】

【見直し後】

		訓練科			訓練科	見直し概要	
本校	学卒者	自動車整備科	DX、ものづくり現場のデジタル化	再編統合	自動車整備科	自動運転技術やEV化に対応した訓練の充実	
		メカトロニクス科			機械・制御エンジニア科	拡充	FA化を踏まえロボットを活用した訓練の充実
		電子情報科			電子情報／IoT科	拡充	IoT技術を活用した訓練の充実
	離職者	金属加工科【企業実習付コース】			金属加工科【企業実習付】	拡充	機械板金とCADを組み合わせた訓練の充実
		金属ものづくり基礎科			金属ものづくり基礎科	拡充	
		環境エネルギー設備科【企業実習付コース】			住宅設備科	拡充	ビルの保守管理技能を習得する訓練の実施
		【配管・電気コース】			ビルメンテナンス科	新規	
		【配管・制御コース】			総合建築科【企業実習付】	新規	木造建築全般に対応し、2級建築士等の資格取得に必要な訓練の実施
		木材加工科【企業実習付コース】			建築デザイン科	新規	木造建築の設計に特化した訓練の実施
		【一般コース】			造園土木科	拡充	造園土木工事で必要な建設機器等の訓練の実施
		造園管理科			IT・ビジネス事務科	拡充	ITパスポート等の資格取得の強化
		OA事務科【販売事務コース】					
		【経理実践コース】					
		【生産事務コース】					
新川	離職者	エコ住宅リフォーム科【企業実習付コース】	建設土木等、人手不足分野への人材供給	CADクラフト科	新規	アルミ、プラスチック等の加工技術の訓練実施	
		【一般コース】		IT・ビジネス事務科	拡充	ITパスポート等の資格取得の強化	
	ビジネス実務科【パソコン・経理コース】	介護サービス科			介護記録に必要なOAの基礎的訓練を追加		
	【会計実務コース】						
	介護サービス科						
砺波	離職者	パソコン事務科		CADクラフト科	新規	アルミ、プラスチック等の加工技術の訓練実施	
		簿記・会計科		IT・ビジネス事務科	拡充	ITパスポート等の資格取得の強化	
		介護サービス科		介護サービス科		介護記録に必要なOAの基礎的訓練を追加	

見直し後の訓練科のスタートは令和6年4月

一部訓練科（施設整備を伴うなど準備期間が必要な総合建築科、ビルメンテナンス科、CADクラフト科等）は令和7年4月

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

令和4年6月策定

厚生労働省

目次

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

【I 基本的な考え方】

1 はじめに

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

2 「人への投資」、「自律的・主体的な学び・学び直し」の重要性

<OJT をとりまく環境の変化>

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

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

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

<OFF-JT や自己啓発支援の強化の必要性>

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

<「自律的・主体的な学び・学び直し」の重要性>

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

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

3 学び・学び直しにおける「協働」の必要性

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

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

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

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

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

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

<「学びのプロセス」>

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

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

<①について>

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

<②及び③について>

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

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

5 現場のリーダーの役割

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

6 「学びの好循環」の実現を

<「学びの好循環」の重要性>

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

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

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

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

<中小企業の強みを活かした人材開発>

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

【Ⅱ 労使が取り組むべき事項】

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

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

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

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

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

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

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

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

【取組の考え方・留意点】

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

効果が一層期待できる。

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

【推奨される取組例】

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

④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

【取組の考え方・留意点】

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

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

【推奨される取組例】

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

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

【取組の考え方・留意点】

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

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

【推奨される取組例】

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

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

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

⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦ 学び・学び直しのための時間の確保

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

⑧ 学び・学び直しのための費用の支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

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

⑨ 学びが継続できるような伴走支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

【取組の考え方・留意点】

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

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

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

【推奨される取組例】

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

⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

の相談を促す。

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

⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

して、キャリアコンサルタントを活用できる環境を整備する。

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

【Ⅲ 公的な支援策】

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

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

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

※ 令和5年3月現在。今後の支援策の充実に応じて更新予定。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準
- 社内検定認定制度
- 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じょぶたぐ））
- デジタルスキル標準（DSS）
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

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

<④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲
- ジョブ・カード ※再掲

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保> (あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム)

- ポリテクセンター等における在職者訓練
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練
- リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）

- 職業実践力育成プログラム
- キャリア形成促進プログラム

(ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム)

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の実業性向上支援訓練
- 生産性向上人材育成支援センターによる訓練プログラムのコーディネート
- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）によるオーダーメイド型訓練の開発費用支援
- 高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金
- ものづくりマイスターによる指導

(教育訓練プログラムの検索サイト)

- 教育訓練給付講座検索システム
- 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」
- デジタル人材育成プラットフォーム「マナビ DX」「マナビ DX Quest」

(在籍型出向)

- 産業雇用安定センターによる在籍型出向のマッチング支援
- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース）※再掲
- 教育訓練給付制度

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成・学び直し支援センター事業 ※再掲

<⑩ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>

- 職業能力評価基準 ※再掲
- 社内検定認定制度 ※再掲
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 ※再掲

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

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

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

別冊

(令和5年3月改訂版)

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

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」別冊においては、本項目に係る公的な支援策（P 2～36と学び・学び直しに取り組む企業事例（P 37～44））を紹介する。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

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

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

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

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

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

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

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

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準 4
- 社内検定認定制度 5
- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（job tag（じょぶたぐ）） 7
- デジタルスキル標準（DSS） 8
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 9

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

- キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム） 10
- キャリア形成・学び直し支援センター事業 11
- ジョブ・カード 12
- ポータブルスキル見える化ツール 13

<④ 学び・学び直しの方向性目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- ジョブ・カード ※再掲 12

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保>

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等における在職者訓練 14
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練 16
- リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座） 19
- 職業実践力育成プログラム 20
- キャリア形成促進プログラム 21

（ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練 15
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の生産性向上支援訓練 17

- 生産性向上人材育成支援センターによる訓練プログラムのコーディネート 18
- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リス
キリング支援コース）によるオーダーメイド型訓練の開発費用支援 22
- 高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金 26
- ものづくりマイスターによる指導 27

（教育訓練プログラムの検索サイト）

- 教育訓練給付講座検索システム 29
- 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」 30
- デジタル人材育成プラットフォーム「マナビDX」「マナビDX Quest」 31

（在籍型出向）

- 産業雇用安定センターによる在籍型出向のマッチング支援 32
- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 33

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース） 24

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リス
キリング支援コース）※再掲 22
- 教育訓練給付制度 28

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成・学び直し支援センター事業 ※再掲 11

<⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>


- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- 社内検定認定制度 ※再掲 5
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 ※再掲 9

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

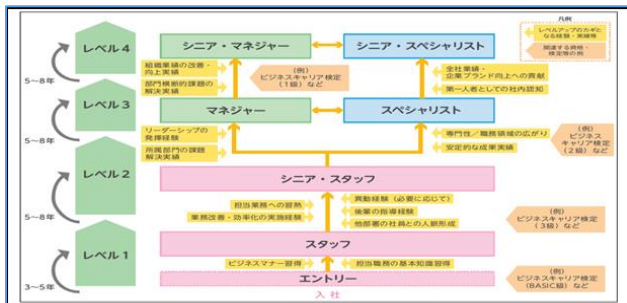
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修 35
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口 36

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

支援内容

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

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

<キャリアマップ>



<OJTコミュニケーションシート>

The OJT Communication Sheet form includes a 'Skill Level Check Graph' (スキルレベルチェックグラフ) which is a radar chart showing skill levels across different units. Below the graph is a table of 'Skill Units' (スキルユニット) with columns for 'Skill Unit Name', 'Self-assessment', 'Superior Assessment', and 'Target Assessment'.

スキルユニット名	自己評価	上司評価	目標評価
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客対応(カスタマーサービス)	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
新業務/新規業務の推進	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全管理	2.0	1.5	2.0
労務管理	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
安全管理	2.0	1.5	2.0
安全管理	1.2	1.5	1.5
管理業務	1.0	2.0	1.7

The form also contains sections for 'Skill Up on the Job' (スキルアップ上の留意点) and 'Skill Up Plan' (スキルアップのための育成計画).

- 以下のリンク先において、職業能力評価基準や、上記ツールの使い方を解説。「導入・活用マニュアル等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai

[hatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai/hatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html)

「動画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25070.html

導入・活用マニュアル



動画



照会先

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

(URL) 職業能力評価基準HP
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai/hatsu/ability_skill/syokunou/index.html



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

支援内容

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

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

【社内検定認定制度ロゴマークと認定社内検定の表示例】

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



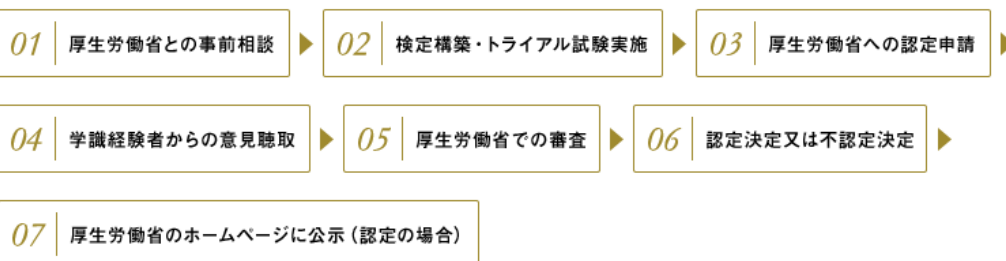
- 認定を受けた社内検定は、検定の名称、対象職種、企業又は団体の名称等が厚生労働省のホームページで公表される。
- 社内検定構築のためのマニュアルや、社内検定の活用事例は、以下のリンク先に掲載。

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



申請手続

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



照会先

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

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



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和4年8月8日現在 42事業主等112職種)

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

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

支援内容

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

○キャリア分析（労働者向け）

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

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

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



○職業能力チェック（労働者向け）※ホワイトカラー系職種

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

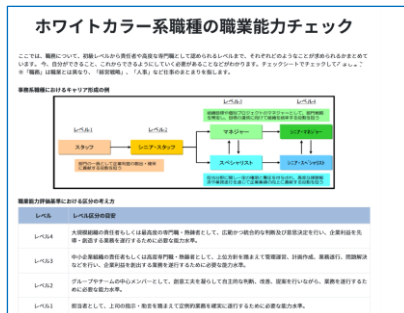
<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>



○人材活用シミュレーション（企業向け）

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

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



照会先

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

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



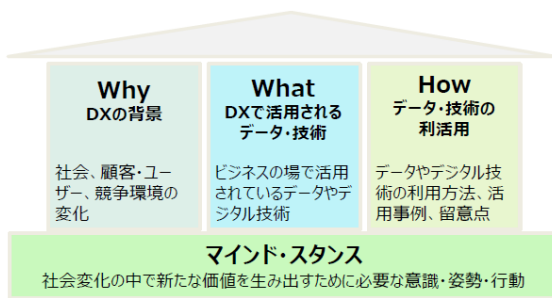
DX時代において、「全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキル」と「企業のDX推進に主に必要な5つの人材類型（ビジネスアーキテクト・デザイナー・ソフトウェアエンジニア・サイバーセキュリティ・データサイエンティスト）」を定義し、それぞれの学習項目例等をまとめた一冊。

支援内容

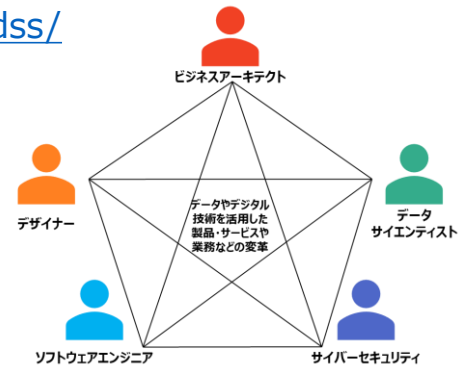
<支援の詳細>

- 「デジタルスキル標準」（令和4年12月策定）は、全てのビジネスパーソンが身につけるべきDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドと学習項目例をまとめた「DXリテラシー標準」と、企業のDXを推進する人材の役割や習得すべきスキルと学習項目例をまとめた「DX推進スキル標準」の2つの標準で構成されている。詳細は以下のリンク先に記載。

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>



（DXリテラシー標準の全体像）



（DX推進スキル標準における人材類型）

- デジタルスキル標準について、想定される活用場面は以下のとおり。
（企業による活用場面）
 - ・ 自社として、DXを通じて実現したい経営ビジョンを策定したい場合
 - ・ DXを推進する人材の要件の明確化や、人材の確保・育成施策を検討したい場合
 （労働者による活用場面）
 - ・ 数多く存在するDXに関する講座、教材、学習コンテンツ等から、必要な知識やスキルの習得に向け、自ら学ぶ内容を選択し、学びを体系的に設計しようとする場合
- 学習にあたっては、デジタルスキル標準に関連した学習コンテンツを掲載している「マナビDX」（P.31）を活用し、関心のある分野の、自身のレベルにあった学習コンテンツを検索して受講するとよい。

照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

（URL）デジタルスキル標準

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>



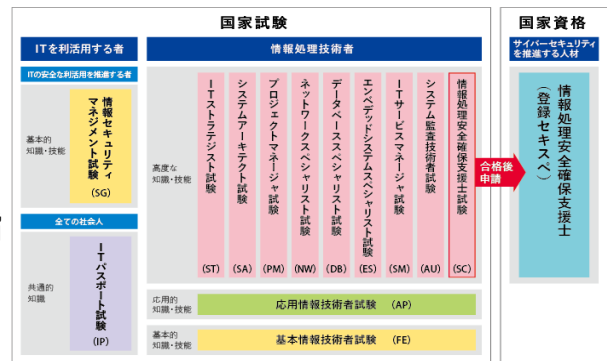
情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験は、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、ITに関する「知識・技能」が一定以上の水準であることを認定することを通じ、知識・技能の向上、デジタル人材の育成・確保のために、国家試験として実施。

支援内容

○ 試験概要

情報システムを構築・運用する「技術者」から情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人に活用いただける試験として実施している。また、近年の技術動向や環境変化などを反映することで、現代社会で必要とされる知識・技能を問う試験問題を提供している。

対象者別（IT利活用者・ITエンジニア）、レベル別（エントリ・基本・応用・高度）、専門別（9区分）に試験体系を構築しており、下位の試験区分の合格を足掛かりに、より上位の試験区分を目指すことで、自身のスキルを一步步向上させることが可能。



情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験（IPA）

<https://www.jitec.ipa.go.jp/>

○ 実施時期

ITパスポート試験：毎月

ITパスポート試験以外：春期（毎年4月）、秋期（毎年10月）

※令和5年4月以降、ITパスポート試験、情報セキュリティマネジメント試験及び基本情報技術者試験についてはCBT方式による通年の受験が可能。

○ 以下のリンクにおいて、情報処理技術者試験が積極的に活用されている事例を公開。

活用事例のご紹介（情報処理技術者試験、ITパスポート試験、情報セキュリティマネジメント試験）

https://www.jitec.ipa.go.jp/1_08gaiyou/merit.html

照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

（URL）情報処理技術者試験

https://www.meti.go.jp/information/license/c_text20.html

（URL）情報処理安全確保支援士

https://www.meti.go.jp/information/license/c_text21.html



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

支援内容

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

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



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

The screenshot displays the search interface with several filter categories:

- キャリアコンサルタントの居住地从ら探す** (Search by residence): Includes a note about search conditions and a count of 4,839 consultants as of April 2022. It lists regions like Hokkaido, Tohoku, Kanto, etc.
- 対応可能業務から探す** (Search by available services): Lists services like individual counseling, training, and program development.
- 対応可能領域から探す** (Search by available fields): Lists fields like companies, schools, and community centers.
- 得意分野から探す** (Search by specialty): Lists specialties like job creation, career design, and support for students.
- 所持資格等から探す** (Search by qualifications): Lists qualifications like 1st and 2nd level career counseling technicians, and various certificates.
- 個別相談の方法から探す** (Search by consultation method): Lists methods like face-to-face, phone, and video chat.

利用方法

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

照会先

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

(URL) キャリコンサーチ

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



働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

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

※ セルフ・キャリアドック

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

支援内容

<支援メニュー>

○ 「ジョブ・カード」(P12)を活用した、学び・学び直し等を含む以下の支援を実施。

(企業に対して)

- ・ 採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援(相談、助言等)
- ・ 雇用型訓練の実施企業への支援(相談、助言等)
- ・ セルフ・キャリアドックを導入しようとする企業への支援(相談、助言、労働者との個別相談、セミナー・研修等)

(労働者に対して)

- ・ 労働者への専門的なキャリアコンサルティング及び訓練情報の提供等

<相談窓口>

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

<実施体制>

- 以下の拠点により、全国的にサービスを提供(令和5年度)
 - ・ 中央キャリア形成・学び直し支援センター：東京都に1か所設置
 - ・ 地域キャリア形成・学び直し支援センター：全国47都道府県に設置

利用方法

- 申込みを希望する場合は、オンラインで申し込むか、お近くのキャリア形成・学び直し支援センターに電話で申し込み。

申込先 <https://carisapo.mhlw.go.jp/>



照会先

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

(URL) キャリア形成・学び直し支援センターHP <https://carisapo.mhlw.go.jp/>



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

支援内容

- 労働者一人ひとりが、ジョブ・カードと呼ばれる様式に
 - ・ 自身の価値観や関心事項、強み、将来取り組みたい仕事内容や希望する働き方
 - ・ これまで取り組んだ職務・活動の内容や、それにより学んだこと、得られた知識・技能等を書き入れることで、これまでの経験から得たことや活かせる能力・強み等を整理して、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で学びに取り組むべきか考えることが可能となる。
- ※ ジョブ・カードを継続的に作成し、自身のキャリアの履歴を蓄積・整理しておく、ジョブ・カードから必要な情報を抽出して職務経歴書を作成することも可能となる。
- 企業においても、以下の場面で活用が期待される。
 - ・ 効果的な人材育成・評価
(従業員の実務経験の評価や、キャリア形成上の課題の把握ができ、効果的な能力開発の推進が可能となる。労働者の学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせの場面においても活用可能。自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成(雇用型訓練)を実施する事業主は、講座が労働者の職務に関連したものであること等の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P22-23)を受給できる。)
 - ・ 採用活動
(応募書類として活用すると、書面や面接だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができる。)
- ジョブ・カードには、主に「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」の3種類があり、キャリア・プランシートについては、就業経験の有無によって様式が異なっている。以下のリンク先の「ジョブ・カード様式のダウンロード」において、入手(ダウンロード)可能。

https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance/download_blank



- ジョブ・カードをオンライン(PC、スマホ、タブレット)で作成・管理できるサイト「マイジョブ・カード」を提供。

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



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

https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance/leaflet#leaflet_2



キャリア・プランシート
(様式1)

職務経歴シート
(様式2)

職業能力証明シート
(様式3)

照会先

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

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



ホワイトカラー職種の特にミドルシニア層の方がキャリア形成を検討する際に活用することができる、一人ひとりのポータブルスキルを測定するツール。また、事業主が本ツールの測定結果を労働者との人事面談等に活用できるほか、キャリアコンサルタント等が本ツールを活用するための教材も掲載。

支援内容

- 「職業情報提供サイト（日本版O-NET）（job tag（じょぶたぐ））」（P7）に掲載している診断ツールに、質問事項への回答を入力することで、利用者のポータブルスキル（※）と近接する5つの職務・職位と各職務の説明を表示。

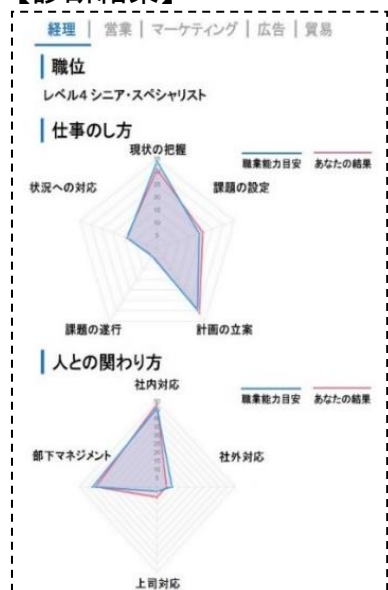
（※）業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力

- 能力の見える化による自己理解の促進や、キャリア形成への気づきを得ることが期待できる。

【9つのポータブルスキル】

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

【診断結果】



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

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html



利用方法

- 下記URLから診断ツールにアクセス。
診断は無料（※）で、15分程度で入力可能。（※）通信料は利用者の方のご負担

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



照会先

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

（URL）ポータブルスキル見える化ツール

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



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

支援内容

- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 短期間（2～5日間）の日程で、平日の昼間を中心に土曜、日曜、夜間など幅広い訓練時間帯を設定し、実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- 企業の方又は労働者の方が、申込可能。

＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。
- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、「在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。
<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>
- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、実施されている訓練を確認することが可能。
<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



申込手続

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

照会先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ

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

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

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



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



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

支援内容

- 「最寄りのポリテクセンター等で実施している訓練コースでは日程の都合が合わない」、「自社の課題や目的に合った研修を実施したい」といった悩みを持つ企業に対し、個別の要望などに応じた訓練コースを提案・実施。
- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。



＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

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

申込手続・照会先

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、問い合わせ。
<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、問い合わせ。
<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



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



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

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを設定し、座学と演習を組み合わせた訓練を実施。
- 4時間～30時間の訓練を実施しており、訓練の会場は、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- 企業の方又は企業から受講指示を受けた労働者の方が申込可能。

< 訓練風景 >



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

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

(ポリテクセンター)

(ポリテクカレッジ)

(東京支部)



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

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

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

申込手続

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

照会先

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

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

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

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



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



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

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

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを用意し、座学と演習を組み合わせる訓練を実施。個別企業の人材育成に関する課題ニーズに合わせて、カリキュラムのカスタマイズ（発注）が可能。自社会議室等を訓練会場として実施。
- 4時間～30時間で、平日昼間を中心に土日、夜間など要望に応じ実施。オンラインでの訓練も可能。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>

- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。

<受講対象者> 在職者



～ 訓練活用事例集 ～

<訓練内容>

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

申込手続・照会先

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

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ) (東京支部)

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

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

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



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



生産性向上人材育成支援センターにおいて、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施。

支援内容

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

<対象者>

- 中小企業等の事業主及び人事担当者等



<コーディネート可能なメニュー>

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

申込手続・照会先

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

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

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

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

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



(東京支部)



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

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



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

支援内容

<支援の詳細>

- 「リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）認定制度」とは、IT・データを中心とした分野に関する講座のうち、実践的な講座がカリキュラムの半分以上を占めていること、eラーニング等の社会人が受けやすい工夫をしていることなどの要件を満たしているものを、経済産業大臣が専門的・実践的な教育訓練講座として認定する制度。
- 認定している教育訓練講座は、以下のリンク先に掲載。
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/pdf/kouzaichiran.pdf>
- リスキル講座のうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」（P28）の対象となる。
- リスキル講座のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象となる。



<留意事項>

- リスキル講座の認定は、年に2回実施。



申請手続

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

照会先

経済産業省 経済産業政策局産業人材課 03-3501-2259

（URL）第四次産業革命スキル習得講座認定制度

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



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

支援内容

<支援の詳細>

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

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

※ 履修証明プログラムの修了者には、学長名で履修証明書を交付。

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

- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。

https://www.mext.go.jp/content/20230124-mxt_syogai03-100000982_1.pdf



- 職業実践力育成プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」(P28)の対象となる。
- 職業実践力育成プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」(P22-23)の対象となる。



Brush up Program
for professional

<留意事項>

- 職業実践力育成プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

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

照会先

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




(URL) 職業実践力育成プログラム認定制度

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm

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

支援内容

<支援の詳細>

- 「キャリア形成促進プログラム認定制度」とは、専門学校が提供する専門課程や履修証明プログラム（2年未満）のうち、対象職種や修得可能な能力を具体的かつ明確に設定していること、企業等と連携する授業数が総授業時数の5割以上であることなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして認定する制度。
 - ※ 履修証明プログラムの修了者には、校長名で履修証明書を交付。
 - ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。
- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。
https://www.mext.go.jp/content/20230113-mxt_syogai01-100003290_6.pdf

- キャリア形成促進プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは「教育訓練給付制度」（P28）の対象となる。
- キャリア形成促進プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象となる。

<留意事項>

- キャリア形成促進プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

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

照会先

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

（URL）キャリア形成促進プログラム

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



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

支援内容

① 人材育成支援コース

○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるための訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のために訓練を行った事業主に対して助成。

② 人への投資促進コース

○ 高度デジタル人材訓練（※）／成長分野等人材訓練

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

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

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

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

③ 事業展開等リスキリング支援コース

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

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

【助成額・助成率】()内は中小企業以外の助成

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化:70%	760(380)円 /時・人	—	正規雇用:60(45)% 非正規雇用:75% 正社員化:100%	960(480)円 /時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	45(30)%		20(11)万円 /人	60(45)%		25(14)万円 /人	
	有期実習型訓練※3 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60% 正社員化:70%	10(9)万円 /人	75% 正社員化:100%	13(12)万円 /人			
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 /成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円 /時・人	—	—※5	—※5	—※5
		成長分野	75%	960円 /時・人※4	—	—※5	—※5	—※5
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円 /時・人	20(11)万円 /人	75(60)%	960(480)円 /時・人	25(14)万円 /人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
事業展開等リスティング支援コース		75(60)%	960(480)円 /時・人	—	—※5	—※5	—※5	

- ※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。
 ※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。
 ※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。
 ※4 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。
 ※5 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

申請手続

【人材育成支援コース・

人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度は除く）・事業展開等リスティング支援コース】

- (1) 訓練開始日から起算して1か月前までに職業訓練実施計画及び訓練カリキュラム等と併せて管轄の都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。以下リンク先）に提出。
- (2) 提出した職業訓練実施計画等に沿った職業訓練を実施した後、支給申請書及び必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- (3) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。



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

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



(URL) 人材開発支援助成金

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



（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）

事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

支援内容

① 教育訓練休暇等付与コース

○教育訓練休暇制度

3年間に5日以上を取得が可能な有給の教育訓練休暇（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して30万円を支給）。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

② 人への投資促進コース

○長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して20万円を支給、有給の休暇に対しては、1人につき1日6,000円最大150日分の賃金助成を支給）。令和4年度から、すでに長期教育訓練休暇制度を導入している場合であっても、一定の要件を満たせば、賃金助成の対象としている。

○教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して20万円を支給）。

【助成額】

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外			
			通常分		訓練修了後に賃金を増額した場合※1	
			制度導入助成※2	賃金助成	制度導入助成※2	賃金助成
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円	-	36万円	-
人への投資促進コース	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇	20万円	6,000円/日・人※3	24万円	7,200円/日・人※3
		短時間勤務等	20万円	-	24万円	-

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。
 ※2 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。
 ※3 有給による休暇を取得した場合に対象。

申請手続

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

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



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

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



（URL）人材開発支援助成金

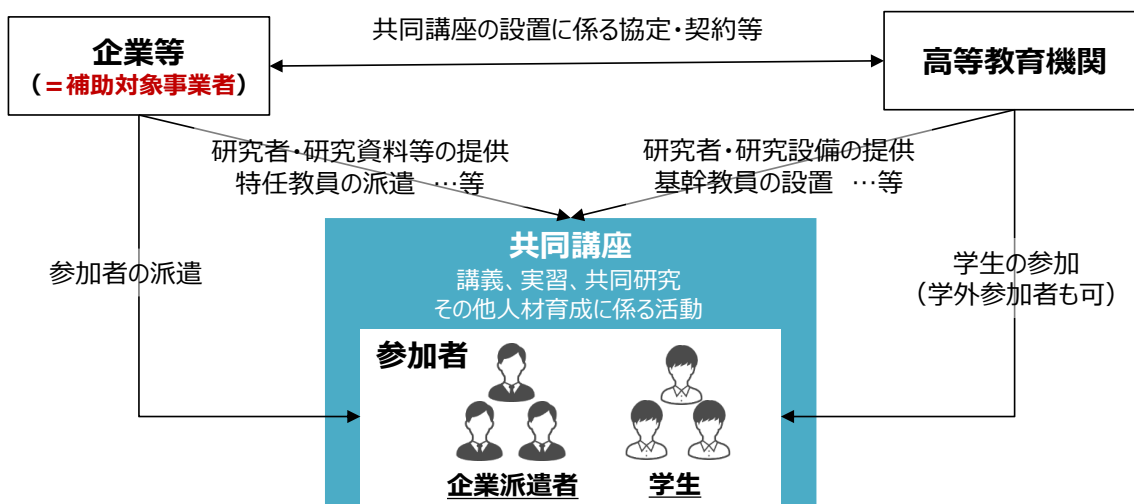
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



企業等が、大学や高等専門学校等の高等教育機関において、自社が必要とする専門性を有する高度人材の育成を目的とした講座やコース、学科等の共同講座を設置するために費用を支出する場合、その一部を補助。

支援内容

- 補助額 : 上限3000万円
- 補助率 : 【一般枠】1/3 以内
【処遇反映枠】1/2 以内
※処遇反映枠は、一般枠の要件に加え、共同講座によるリスキリングの成果を処遇に反映する場合に申請可能
- 補助対象経費 : 共同講座運営費、人件費、委託・外注費、備品・機材導入費等



事業要件・申請方法

詳細は、事務局のホームページ参照。

事務局において審査を行った上で、採択・不採択を決定する。

<https://jissui.or.jp/project/project011/> (一般社団法人社会実装推進センター)



照会先

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 03-3501-2259
産業技術環境局 大学連携推進室 03-3501-0075

(URL) 高等教育機関における共同講座創造支援事業
https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/koutou_kyouiku_kikan_niokeru_kyoudoukouzasousyutu.html



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

支援内容

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

【ものづくりマイスターによる技能指導】

<対象職種>

- 製造系職種・・・製造・建設技能111職種（機械加工、建築大工、造園など）
- IT系職種・・・Webデザイン等IT系11職種



<講習例>

技能検定1,2級レベルの技能習得（普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など）

<活用方法>

- 以下のデータベースにおいて、ものづくりマイスターの検索が可能。

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



- 活用事例集は以下のとおり。

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



<受講者の声>

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

申請手続

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

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



照会先

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

(URL) ものづくりマイスターによる技能指導

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



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

給付制度は、そのレベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なる。

支援内容

<給付内容>

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

<支給要件>

支給要件期間（注）が3年以上あること

（初めて受給する方は、①・②の場合は1年以上、③の場合は2年以上）

（注）支給要件期間とは：

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

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

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

※ 本制度の対象となる講座については、「教育訓練給付講座検索システム」（P29）において条件を入力して検索が可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



申請手続

①について

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

②、③について

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

※ 訓練前キャリアコンサルティングは、ハローワークでの実施も可能であることから、まずは管轄のハローワークへ相談。

※ 必要書類は給付の種類ごとに異なるため、下記リンク先に掲載されている「給付金の支給申請手続」を要確認。

照会先

最寄りのハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



（URL）教育訓練給付制度

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



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

支援内容

- 「教育訓練給付講座検索システム」では、資格・検定の取得を目指す講座や専門知識・能力の向上に役立つ講座など、「教育訓練給付制度」(P28)の対象となる厚生労働大臣が指定した講座を検索できる。
- 具体的には、以下のリンク先において、分野・資格名や資格キーワード、スクール名等を入力して、「教育訓練給付制度」(P28)の対象講座や教育訓練施設の情報を検索することが可能。「専門実践教育訓練」「一般教育訓練」「特定一般教育訓練」という制度別や、通学・通信等の実施方法別、地域別に検索することも可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



申請手続

- システムに掲載されている講座の受講を希望する場合には、上記システムで講座の詳細情報を確認後、各講座実施機関のHPや電話で確認の上、申請。
- 教育訓練給付の申請を行う場合は、「教育訓練給付制度」(P28)を参照。

照会先

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

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



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

支援内容

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

<https://manapass.jp/>



※「教育訓練給付制度」(P28)の対象講座の有無、奨学金制度の有無についても記載あり。

- 在学生・修了生へのインタビュー、コラムは、以下に掲載。
 - <インタビュー> <https://manapass.jp/experience/>
 - <コラム> <https://manapass.jp/sp/>
- 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。
- 経済的理由により修学に困難がある学生等については、優秀な学生であると認められるなどの一定の要件を満たした場合、日本学生支援機構の奨学金制度（貸与型）を利用することができる。

<インタビュー>

<コラム>



<企業向け講座検索ページ> https://manapass.jp/company_course.html

日本学生支援機構「奨学金制度（貸与型）」

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



申請手続

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

照会先

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

（URL）社会人の大学等での学びを支援するサイト「マナパス」

<https://manapass.jp/>

マナパス
社会人の学び応援サイト



経産省では、デジタルスキルが学べる教育コンテンツを集約・提示する1層「マナビDX（デラックス）」、企業データに基づく実践的なケーススタディ教育プログラムを提供する2層、地域企業と協働したオンライン研修プログラムを提供する3層、の計3層構造から成るデジタル人材育成プラットフォームを運営。2・3層は「マナビDX Quest（デラックスクエスト）」として提供。

支援内容

- 「マナビDX」は、すべての社会人にとって必須スキルであるデジタルスキルに関するポータルサイト。まずはDXについて知りたい方、理解を深めたい方、キャリアアップに役立つスキルを身に付けたい方や、企業の研修に活用したい方を対象として、幅広いコンテンツを提供。講座ごとに、習得できるスキルや必要とされる前提知識、受講期間、費用の有無などが記載。

有料講座の中には、厚生労働省の専門実践教育訓練給付金や人材開発支援助成金等を活用することが出来る講座も掲載。

- 「マナビDX Quest」は、実際に手を動かしながらDX推進プロジェクトを体験することで、デジタル素養の有無に関係なく、DX推進の担い手として持つべきスキルを習得できるデジタル推進人材育成プログラム。受講費用は無料。

2層では、データ付きのケーススタディ教材を用いて、講師による座学ではなく、受講生同士で互いに教え合い・学び合いながら、2か月間かけて与えられた課題を解決していくPBL

（Project-based Learning:プロジェクト型学習）を中心に据えたプログラムを提供。

3層では、実際に地域の中小企業等の参加を得て、受講生がチームとなって2か月程度、企業と協働し、経営陣・担当者への提案等の実体験を通じて、より実践的なDX推進能力を身につけるプログラムを提供。

マナビiDX
MANABI-DELUXE

マナビiDXクエスト
MANABI-DELUXE-QUEST

申請手続

- 受講を希望する場合は、下記リンク先から申請。
※マナビDX Questは令和5年6月頃に受講生募集開始予定。

照会先

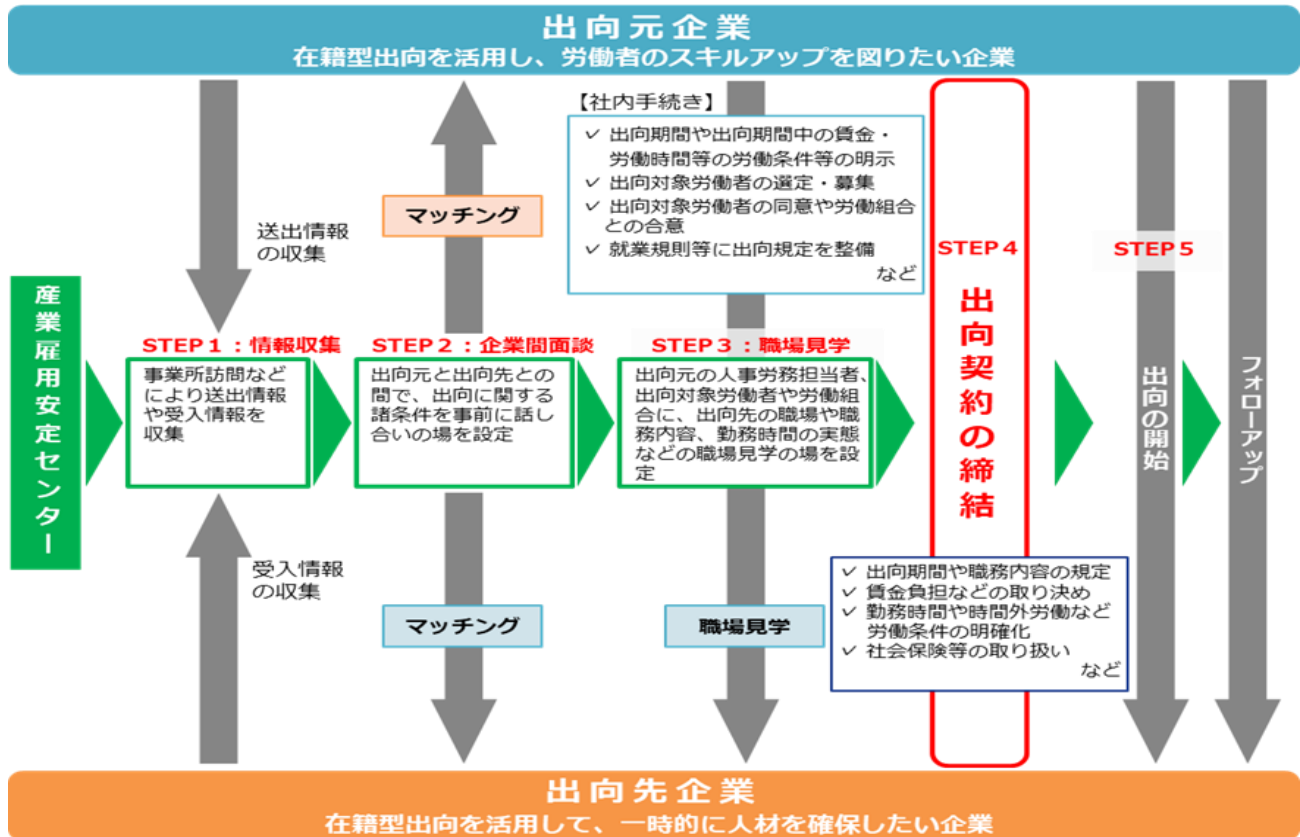
経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

(URL) デジタル人材育成プラットフォーム「マナビDX」・「マナビDX Quest」
<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>



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

支援内容



- 人材育成や企業間交流等を目的とした出向を活用する場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っている。
- 全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からの相談に対応。「産業雇用安定センター所在地一覧」は以下リンク先のとおり。
<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>



申請手続・照会先

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

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



「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できる。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、出向元事業主に対して助成金が支給。

支援内容

<助成の対象となる出向>

- 労働者のスキルアップを目的とすること
- 出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 出向者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること

<助成の対象となる事業主>

- 出向元事業主（企業グループ内出向の場合は不支給。）

<助成額・助成率・支給までの流れ>

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金（※1）のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円（※2） / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

（※1）出向中の労働者に対する賃金は出向前に払っていた賃金以上の額を支払う必要がある。

（※2）雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるため注意。

※ 支給要件の詳細は、以下に掲載の「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）ガイドブック」を確認。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html



1	出向元事業主と出向先事業主との契約※1 労働組合などの協定 出向予定者の同意
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む）提出・要件の確認
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請（※4）、 助成金支給（※5）（最長1年分）

※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決め。

※2 出向元事業主が出向計画届を作成し、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークに提出。

※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要がある。

※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出。

※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給。

申請手続

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

<申請方法・申請先（以下３つの選択肢から選ぶことが可能。）>

- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークの窓口へ直接持参
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、以下リンク先のとおり。

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



- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークへ郵送

都道府県労働局・ハローワークの一覧は、上記リンク先のとおり。

- ・以下リンク先の受付システムにおいて、オンラインで申請

https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/app/default/vP37Zj9yAGFjNpLi4oac7Q*/!STANDARD



<計画届・支給申請書等の様式>

以下リンク先の「計画届・支給申請書ダウンロード」の項目から、入手可能。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html



<必要書類>

以下リンク先の「産業雇用安定助成金ガイドブック」に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html



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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html



照会先

最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（一覧は以下リンク先のとおり）まで相談

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

助成金の
お問い合わせ先・申請先



産業雇用安定助成金HP



（URL）産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

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

支援内容

<対象者>

- 中小企業の経営者、経営幹部、管理者等

<研修内容>

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

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



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

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



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

申請手続

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

・独立行政法人中小企業基盤整備機構 各地域本部人材支援部人材支援企画課

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



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



照会先

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

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



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

支援内容

<対象者>

- 中小企業者・小規模事業者（対象エリアは全国）

<相談方法・費用>

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

<相談内容>

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

申請手続

- 相談を希望する場合、以下のリンク先から相談申込書をダウンロードして、各項目を入力し、当該申込書をメールに添付して受付窓口（jinzai-kikaku@smrj.go.jp）宛に送信。

<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>



- 当該申込書受領後、中小機構から、相談日程について電話かメールにてご連絡予定。日程予約後に中小機構からオンライン相談のための招待URLが送付されるので、予約日当日、同URLにアクセスすることで相談可能。

<ご相談の流れ>

申込書入手

お申込

日程予約

相談開始

照会先

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

(URL) 人材育成オンライン相談窓口

<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>



学び・学び直しに取り組む企業事例

学び・学び直しに取り組む企業事例を、次ページより紹介する。

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

学び・学び直しに取り組む企業事例

○ 「社長自ら学び・学び直しの重要性を発信」

A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱） 38

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

B社（東京都、通信業、従業員規模数千人） 39

○ 「キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備」

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超） 40

○ 「技術伝承や技能習得の方法を工夫」

D社（京都府、建設業、従業員規模100人超） 41

○ 「学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保」

E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超） 42

○ 「労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施」

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超） 43

○ 「学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入」

G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人） 44

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱）

第Ⅱ章との対応関係：①、⑤、⑥、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

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

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

①

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

学び・学び直しの機会を提供し、金銭的に支援

⑤、⑥、⑧

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

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

学びの実践と新しい挑戦への評価

⑩、⑪

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

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

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

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

B社（東京都、通信業、従業員規模数千人）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、③、④、⑤、⑥、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬

人材開発の基本的な考え方、人材開発方針の明示 ①

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

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

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

社員が保有する資格やスキルの見える化と活用 ③、⑩、⑪

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

社員のキャリア形成支援と学びの環境整備 ③、④、⑥、⑨、⑫

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

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

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

社内公募制による学びの実践 ⑩、⑪

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

管理職のマネジメント能力向上のための取組 ⑬

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

キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方

①、③

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

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

キャリアコンサルティングを受けることができる環境整備

③、⑨

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

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

社会・経済環境の変化に対応した教育訓練プログラムの提供や学びの気運の醸成

⑤、⑥、⑦

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

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

社員の学び・学び直しを促進するための支援策や適切な評価

⑧、⑪

自己申告に基づき、資格試験の受験料等について金銭的な支援を行っている。

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

技術伝承や技能習得の方法を工夫

D社（京都府、建設業、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：③、⑤、⑨、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

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

技術伝承や技能習得の方法を工夫

⑤

社員の人材開発のため、

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

を行っている。

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

外部のキャリアコンサルタントの活用と身に付けた能力・スキルの処遇への反映

③、⑨、⑪

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

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

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

業務を切り分けて現場のリーダーの時間を確保

⑬

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

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

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

学び・学び直しに関する基本認識の共有

①

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

職務に必要な能力・スキル等の明確化

②、⑧

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

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

⑤、⑥、⑦

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

学び・学び直しを促進する環境整備や金銭的支援の実施

⑤、⑧、⑬

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

学び・学び直しに関する実践の場の提供や適切な評価

⑩、⑪

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

労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、③、⑤、⑥、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方 ①、⑥

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

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

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

資格を取得した場合の手当の支給 ②、⑧、⑪

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

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

施工管理技士等の資格の保有は入札時の加点につながる。

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

キャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸しと伴走的支援 ③、⑨

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

教育訓練プログラムの提供 ⑤

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

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入

G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、⑤、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

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

人材開発方針の提示と社員への浸透

①

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

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

学ぶべき知識やスキルの一覧化と教育訓練プログラムの提供

②、⑤

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

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

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度の導入

⑤、⑩

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

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

社員の学び・学び直しを促進するための金銭的な支援策や適切な評価

⑧、⑪

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

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

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP2～3へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円	11万円		
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	20万円	1人1日当たり 6,000円 (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+4万円)	

・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。

・賃金助成額は、**1人1時間当たり**の額です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たり**の額（定額）です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスキングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年度あたり)	
	※実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	-		-		-	-	
高度デジタル人材訓練	30~50万円	20~30万円	150万円	100万円	-	原則 1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	
成長分野等人材訓練	-		-		国内150万円 <海外500万円>	3回まで	
自発的職業能力開発訓練	7~20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	3回まで	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15~50万円	10~30万円	-	-	-	1,200時間 1回まで	
長期教育訓練休暇等制度	-				最大 150日 ※有給の長期休暇のみ	-	

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

※ 実訓練時間数が100時間未満/100~200時間未満/200時間以上によって変動。

※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**職業訓練実施計画を作成する**
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前まで**(※)に管轄労働局に**提出する**
※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して1か月前まで

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 職業訓練実施計画届・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 訓練内容を確認できるカリキュラム・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの (雇用契約書の写しなど)

Step 2 訓練実施

- 「**職業訓練実施計画**」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 法令違反等がないか確認する書類・ 支給申請書・ 助成額を算定した書類・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など・ 訓練に使用した教材の目次等の写し・ 受講を修了したことを証明する書類(修了証など)

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



■ (URL) 人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

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



新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～ 「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者

事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細
はこちら →



訓練

- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練**で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- i. 企業において**事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである**必要があります。

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在は対応できる人材が足りない。

実施訓練

- 訓練コース
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容
AIの基礎知識、機械学習等の訓練
訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）
訓練経費：25万円/1人
4人受講する場合：100万円/4人

助成内容・成果

[助成率・額]

- 経費助成：75%（中小企業）
- 賃金助成：1時間あたり960円（中小企業）

[左記の訓練内容の場合の例]

- 経費
経費助成：75万円（25万円×75%×4人）
賃金助成：115,200円（30時間×960円×4人）
- 成果
無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

Step1
計画提出
(最寄りの
労働局へ)

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業訓練実施計画届 ● 事業展開等実施計画 ● 訓練別の対象者一覧 など
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ● 訓練内容を確認できるカリキュラム ● 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） など

Step2
訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

Step3
支給申請
(最寄りの
労働局へ)

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ● 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ● OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 ● 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和5年4月1日改訂版

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

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	生産性向上人材育成支援センター 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	都道府県が実施する訓練 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
	講師派遣	→	ものづくりマイスターなど	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	社内検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
	従業員 自ら活用	→	キャリア形成・学び直し支援センター キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
		→	教育訓練給付金	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	→	ユースエール認定制度	P.6	
助成金・補助金を活用して 人材開発に取り組みたい	→	人材開発支援助成金 とやまリスキリング補助金	P.7 ～10	

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

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

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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



生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部
ポリテクセンター富山 0766-28-6903

生産性向上人材育成支援センター

検索



都道府県が実施する訓練

社外訓練

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

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260

都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260

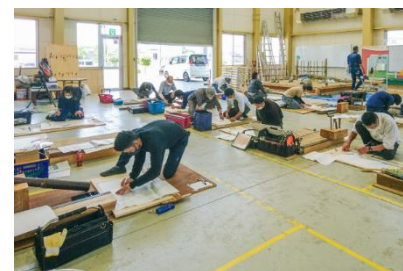
ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

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

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



受講者の声

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

お問い合わせ

富山県地域技能振興コーナー 076-432-8870
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



社内検定認定制度

キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーテイスター、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	--

お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



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

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

1. 実践的な人材育成

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

OJTコミュニケーションシート

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○

職種・機務 機械設備 レベル1 レベル2 評価者氏名 ●●●●

評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

スキルアップ上の課題
 「環境に配慮した業務の遂行」において、特に「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自社の環境方針を理解しておらず、また自身の業務が環境に与える影響などの理解が十分ではない。

スキルアップ目標
 能力ユニット「能力項目」(得意) 達成基準「(どこまで)」
 「空気環境測定」のうち「環境問題に関する知識・技術の習得」について

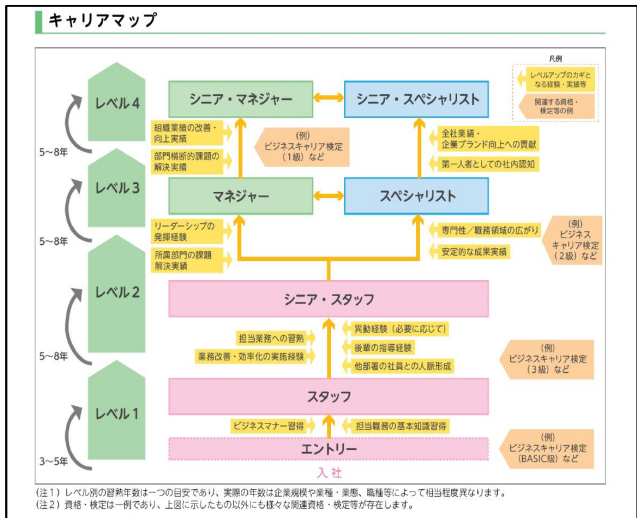
スキルアップのための活動計画
 活動計画 スケジュール、範囲
 ・全社の環境方針マニュアルを読み込み、○20XX年X月を目標に実施
 ・月に全社で行なう社内勉強会に参加する。

実績
 得意コメント 上司コメント
 ・「環境問題に関する社内勉強会に○月に参加し、勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成を行なっている姿も見られた。」

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット点数一覧

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客視点に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境意識	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空調設備	2.0	1.8	2.0
空気環境測定	1.2	1.5	1.5
給排水設備	1.0	2.0	1.7



2. キャリアパスを明確化

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

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



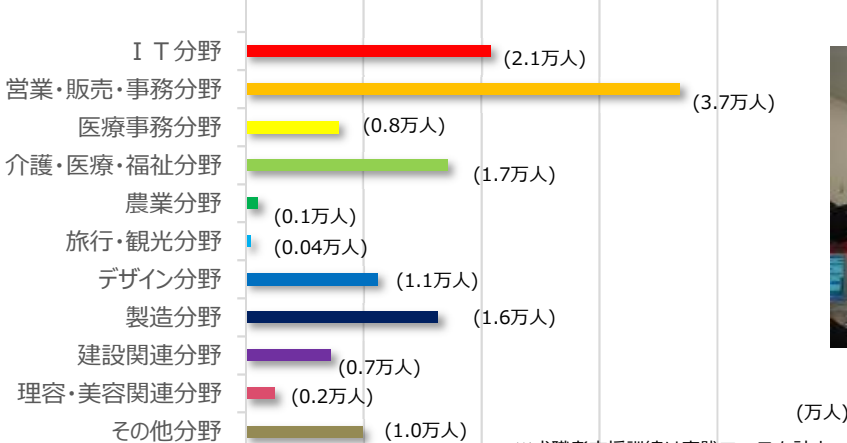
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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



このうち、離職者向けの訓練については、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数 (分野別/令和3年度)



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

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

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



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

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

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

対象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	特定一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	専門実践教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

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

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

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ
申請書類提出先

富山労働局職業安定課（076-432-2782）・ハローワーク
認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

<人材育成支援コース>

○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

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

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

<人への投資促進コース>

○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

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

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

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

○ 定額制訓練

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

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

○ 長期教育訓練休暇制度

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

○ 教育訓練短時間勤務等制度

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

<事業展開等リスクリング支援コース>

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

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—※6	—※6	—※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	—	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスティング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6	

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

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

富山労働局助成金センター 076-432-9172

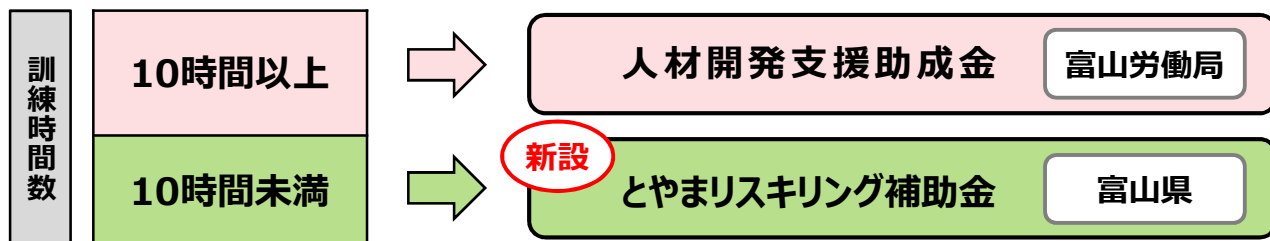
人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



富山県では、独自のリスクリング支援制度として、中小企業も受講させやすい短期間の教育訓練を対象とする「とやまリスクリング補助金」を新設しました。

「人材開発支援助成金」の支援対象が、**訓練時間数10時間以上**の教育訓練に限られるのに対して、「とやまリスクリング補助金」は、**短期間の教育訓練（訓練時間数10時間未満）**をカバーします。



<補助金の概要>

事業主が生産性の向上や事業拡大等を目的として行う従業員のリスクリングの取組みに対し、経費を補助するもの

○ 補助対象者

県内に主たる事業所を置く事業主

○ 補助対象事業

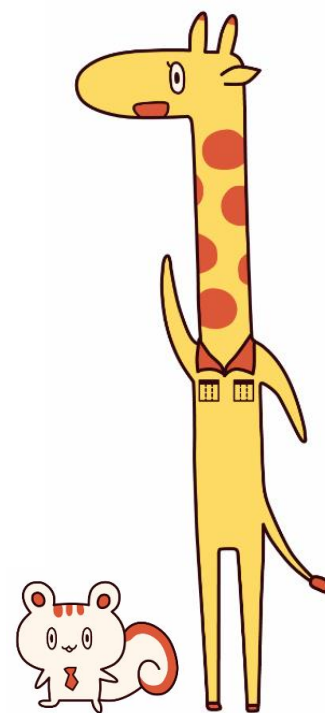
教育訓練機関（公共職業能力開発施設、企業、大学、民間の学校等）が提供する教育訓練（教育訓練機関等から講師を招いて社内で実施する教育訓練も含む）を活用して行う従業員のリスクリング

要件

10時間未満の教育訓練（人材開発支援助成金の対象となる訓練を除く）

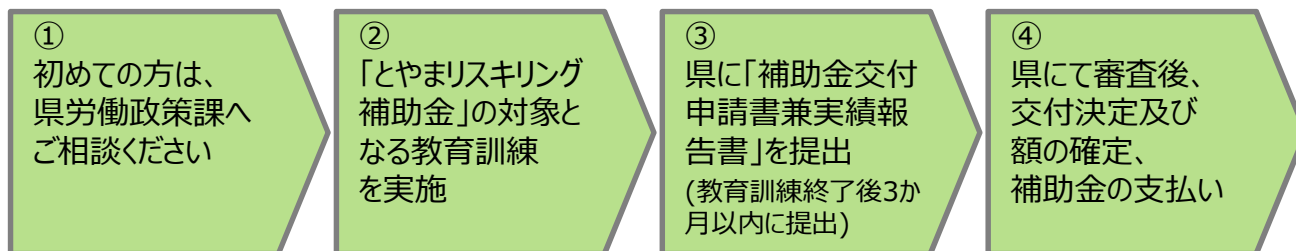
○ 補助内容

補助率・補助額		
経費助成	賃金助成	補助限度額
75%	960円/時・人	1社あたり1年度 100万円



リスさん キリンさん

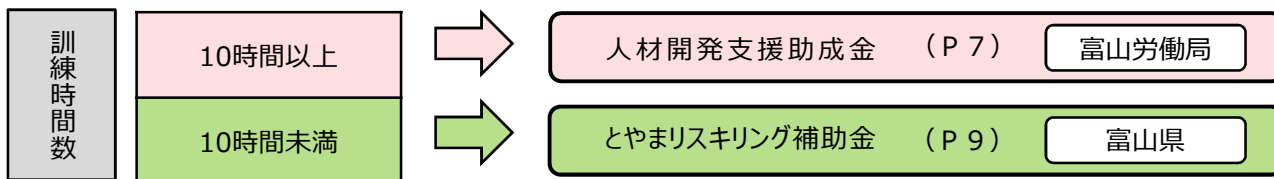
<補助金交付までの流れ>



富山県内のリスキリング支援策

事業主の皆様が、従業員のリスキリングに取り組むに当たり、活用できる富山県内の支援策です。

<富山県内のリスキリング支援制度>



<富山県内のリスキリングに活用できる教育訓練・実施機関>

教育訓練実施機関	教育訓練	訓練時間数	活用可能な支援制度	
			人材開発支援助成金	とやまリスキリング補助金
富山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター富山)	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
	生産性向上支援訓練	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○
北陸職業能力開発大学校	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
富山県技術専門学院	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
認定職業訓練校	短期訓練 (※)	10時間以上	○	×
民間教育訓練機関 事業主団体 等	各種講座・研修等	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○

(※) 能力開発セミナー及び短期訓練には訓練時間数が10時間未満のものは存在しない。

