

令和6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6年10月31日(木)
午後2時00分～4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) 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. 2】
- (3) 地域における人材ニーズについて 【資料No. 3】
- (4) ワーキンググループ検証結果報告 【資料No. 4-1、4-2、4-3】
- (5) 「令和7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. 5-1、5-2】
- (6) 職業能力開発に資する取組について 【資料No. 6-1、6-2】

5 閉会

〈配付資料〉

- 参考資料1：令和6年度富山県地域職業能力開発促進協議会委員名簿
- 参考資料2：令和6年度第1回富山県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿
- 参考資料3：富山県地域職業能力開発促進協議会設置要綱等
- 資料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2：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)
- 資料3：図表で見る労働市場(令和6年9月)
- 資料4-1：「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
- 資料4-2：公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 資料4-3：公的職業訓練効果検証ワーキンググループ令和6年度検証対象分野
- 資料5-1：「令和7年度富山県職業訓練実施計画」策定までの流れ
- 資料5-2：令和7年度富山県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)
- 資料6-1：職場における学び・学び直し促進ガイドライン
- 資料6-2：「人材開発支援策」のご案内

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（離職者訓練）実施状況	1
・ 令和5、6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5、6年度 富山県（委託訓練）訓練実施状況	4
・ 令和5、6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5、6年度離職者訓練（施設内訓練）実施状況	9
・ 令和6年度能力開発セミナーに係る進捗状況	11
・ 令和6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、6年度 求職者支援訓練コース認定・開講状況一覧	13

[富山労働局 訓練課]

・ ハローワークとしての受講勧奨等の取組について	15
--------------------------	-------	----

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、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6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	290人	170人	99人	58.2%	未 確 定		
委託 (離職者)	444人	200人	143人	71.5%			
委託 (障害者)	50人	25人	16人	64.0%			
合 計	784人	395人	258人	65.3%			

- ◇「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6年の入校者）
…介護福祉士養成科7名、保育士養成科8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2名、調理師養成科0名
- ◇託児サービス利用者（施設内、委託（離職者）） 0名（児童0名）

【令和5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	370人	232人	62.7%	207人	153人	73.9%
委託 (離職者)	471人	355人	223人	62.8%	329人	262人	79.6%
委託 (障害者)	50人	38人	33人	86.8%	32人	18人	56.3%
合 計	901人	763人	488人	63.9%	568人	433人	76.2%

- ◇「委託（離職者）」の「修了者数」及び「就職者数」は令和6年9月末までに就職が確定したコースのみを集計した。
- ◇「施設内」「委託」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）） 4名（児童5名）

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6年6月末【確定】

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	入校時 入校者 女性率	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	31	16 (0)	95.0%	0.0%			16 (0)			
メカトロニクス科 【10(0)】	〃	20	16	9 (0)	50.0%	0.0%			9 (0)			
電子情報科 【16(1)】	〃	20	18	13 (1)	80.0%	6.3%			13 (1)			
A 合計		60	65	38 (1)	75.0%	2.2%	0 (0)	0 (0)	38 (1)			

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	入校時 入校者 女性率	現年度		備考
							中退者数	うち就職	
自動車整備科	通年	20	28	19 (2)	95.0%	10.5%	8 (2)	2 (1)	
メカトロニクス科	〃	20	19	11 (0)	55.0%	0.0%	3 (0)	1 (0)	
電子情報科	〃	20	14	7 (0)	35.0%	0.0%			
B 合計		60	61	37 (2)	61.7%	5.4%	11 (2)	3 (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	入校時 入校者 女性率	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6年 2/17 ~ 令和6年 7/21	20	18	14 (1)	75.0%	6.7%	1 (0)	1 (0)	14 (1)	10 (1)	73.3%	
環エネ(企業実付) 【4(0)】	令和6年 3/10 ~ 令和6年 2/9	10	4	4 (0)	40.0%	0.0%	0 (0)	0 (0)	4 (0)	4 (0)	100.0%	
環エネ(配管・電気) 【2(0)】	令和6年 3/10 ~ 令和6年 8/18	10	2	2 (0)	20.0%	0.0%			2 (0)	2 (0)	100.0%	
木材加工科(企業実付) 【3(2)】	令和4年 6/10 ~ 令和6年 5/25	10	3	2 (1)	30.0%	66.7%	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6年 5/25	10	3	3 (1)	30.0%	33.3%			3 (1)	1 (1)	33.3%	
C 合計		60	30	25 (3)	45.0%	14.8%	2 (1)	2 (1)	25 (3)	18 (2)	74.1%	

訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	入校者数	定員 充足率	入校者 女性率	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%	0.0%	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	100.0%	
金属ものづくり基礎科 ①	4/6 ~ 9/20	10	1	1 (0)	10.0%	0.0%	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0.0%	
金属ものづくり基礎科 ②	10/3 ~ 令和6年 3/13	10	3	3 (1)	30.0%	33.3%	0 (0)	0 (0)	3 (1)	1 (1)	33.3%	
造園管理科 ①	8/18 ~ 令和6年 1/25	20	19	14 (2)	70.0%	14.3%	0 (0)	0 (0)	14 (2)	11 (2)	78.6%	
造園管理科 ②	令和6年 2月 ~ 令和6年 7月	20	9	9 (1)	45.0%	11.1%	※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%	0.0%	0 (0)	0 (0)	6 (0)	5 (0)	83.3%	
環境エネルギー設備科 (企業実習付)	令和6年 2月 ~ 令和6年 12月	10	5	5 (0)	50.0%	0.0%	※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6年 2月 ~ 令和6年 7月	10	1	1 (0)	10.0%	0.0%	※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)	6/8 ~ 令和6年 5/24	10	3	3 (1)	30.0%	33.3%	※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%	11.1%	0 (0)	0 (0)	9 (1)	6 (0)	66.7%	
木材加工科 (一般②)	12/5 ~ 令和6年 5/24	10					※建物改修工事のため、コース中止					
OA事務科 (販売事務)	4/7 ~ 7/12	20	24	20 (19)	100.0%	95.0%	0 (0)	0 (0)	20 (19)	13 (12)	65.0%	
OA事務科 (経理実践)	8/4 ~ 11/28	20	27	20 (14)	100.0%	70.0%	0 (0)	0 (0)	20 (14)	16 (11)	80.0%	
OA事務科 (生産事務)	12/12 ~ 令和6年 3/22	20	20	18 (15)	90.0%	83.3%	2 (2)	0 (0)	18 (13)	11 (10)	88.8%	
小計(あ)		190	132	110 (54)	57.9%	49.1%	3 (2)	1 (0)	89 (50)	63 (36)	71.1%	
エコ住宅リフォーム科 (企業実習付)	4/19 ~ 令和6年 2/21	10	4	4 (1)	40.0%	25.0%			4 (1)	4 (1)	100.0%	
エコ住宅リフォーム科 (一般①)	4/19 ~ 9/26	10	8	8 (1)	80.0%	12.5%	0 (0)	0 (0)	8 (1)	4 (1)	50.0%	
エコ住宅リフォーム科 (一般②)	10/13 ~ 令和6年 3/21	10	4	4 (0)	40.0%	0.0%	0 (0)	0 (0)	4 (0)	3 (0)	75.0%	
ビジネス実務科 (パソコン・経理①)	4/7 ~ 7/10	20	18	14 (11)	70.0%	78.8%	2 (1)	0 (0)	12 (10)	7 (6)	58.3%	
ビジネス実務科 (パソコン・経理②)	12/7 ~ 令和6年 3/22	20	15	14 (13)	70.0%	92.9%	1 (1)	1 (1)	13 (12)	11 (11)	85.7%	
ビジネス実務科 (会計実務)	8/1 ~ 11/21	10	11	9 (6)	90.0%	66.7%	1 (0)	0 (0)	8 (6)	3 (2)	37.5%	
介護サービス科 ①	5/25 ~ 7/21	20	8	8 (6)	40.0%	75.0%	0 (0)	0 (0)	8 (6)	4 (3)	50.0%	
介護サービス科 ②	10/11 ~ 12/8	20	9	7 (5)	35.0%	71.4%	0 (0)	0 (0)	7 (5)	6 (4)	85.7%	
小計(い)		120	77	68 (43)	56.7%	63.2%	4 (2)	1 (1)	64 (41)	42 (28)	66.2%	
パソコン事務科 ①	4/6 ~ 7/6	10	18	10 (9)	100.0%	90.0%	1 (1)	0 (0)	9 (8)	8 (8)	88.9%	
パソコン事務科 ②	12/7 ~ 令和6年 3/15	10	16	10 (10)	100.0%	100.0%	0 (0)	0 (0)	10 (10)	9 (9)	90.0%	
簿記・会計科	7/28 ~ 11/17	10	11	10 (6)	100.0%	60.0%	1 (0)	0 (0)	9 (6)	9 (6)	100.0%	
介護サービス科 ①	4/26 ~ 6/23	20	11	10 (6)	50.0%	60.0%	0 (0)	0 (0)	10 (6)	7 (4)	70.0%	
介護サービス科 ②	8/26 ~ 11/22	20	18	14 (10)	70.0%	71.4%	0 (0)	0 (0)	14 (10)	13 (9)	92.9%	
小計(う)		70	74	54 (41)	77.1%	75.9%	2 (1)	0 (0)	52 (40)	46 (36)	88.5%	
D=(あ)+(い)+(う) 合計		380	283	232 (138)	61.1%	59.5%	9 (5)	2 (1)	205 (131)	151 (100)	73.9%	

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】	370	283	232 (138)	62.7%	59.5%							
E=C+D 就職確定数等 【またぎ訓練+当年度】						11 (6)	4 (2)	230 (134)	169 (102)	73.9%		

F=A+B+C+D 総合計	550	439	332 (144)	60.4%	43.4%	22 (8)	7 (3)	268 (135)				
---------------	-----	-----	-----------	-------	-------	--------	-------	-----------	--	--	--	--

令和6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6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	入校時 入校者 女性率	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 (2)	4月 ~ 3月	20	28	11 (0)	95.0%	10.5%						
メカトロニクス科	11 (0)	4月 ~ 3月	20	19	8 (0)	55.0%	0.0%						
電子情報科	7 (0)	4月 ~ 3月	20	14	7 (0)	35.0%	0.0%	1 (0)	0 (0)				
A 合計	37 (2)		60	61	26 (0)	61.7%	5.4%	1 (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	入校時 入校者 女性率	現年度		備考
							中退者数	うち就職	
自動車整備科	4月 ~ 3月	20	28	20 (1)	100.0%	5.0%	4 (0)	0 (0)	
機械・制御エンジニア科	4月 ~ 3月	20	19	5 (0)	25.0%	0.0%			
電子情報/IoT科	4月 ~ 3月	20	14	10 (2)	50.0%	20.0%	2 (0)	0 (0)	
B 合計		60	61	35 (3)	58.3%	8.6%	6 (0)	0 (0)	

短期課程 離職者等対象

年度またぎ訓練科名 入校者はR5年度に計上し、 修了者はR6年度に計上するもの。	入校者数	訓練期間	定員	応募者数	継続者数	入校時 定員 充足率	入校時 入校者 女性率	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	9 (1)	R6.2/20 ~ R6.7/23	20	9	8 (1)	45.0%	11.1%	1 (0)	1 (0)	8 (1)			
環境エネルギー設備科 (企業実習付)	5 (0)	R6.2/22 ~ R6.12/20	10	5	4 (0)	50.0%	0.0%	3 (0)	1 (0)				
環境エネルギー設備科 (配管・電気)	1 (0)	R6.2/22 ~ R6.7/30	10	1	1 (0)	10.0%	0.0%	0 (0)	0 (0)	1 (0)			
木材加工科(企業実習付)	3 (1)	R5.6/8 ~ R6.5/24	10	3	2 (0)	30.0%	33.3%	1 (1)	1 (1)	2 (0)			
木材加工科(一般) ②		R5.12/5 ~ R6.5/24											産物改修工事のため、 コース中止
C 合計	18 (2)		50	18	15 (1)	36.0%	11.1%	5 (1)	3 (1)	11 (1)	0 (0)		

訓練科名	訓練期間	定員	応募者数	入校者数	定員 充足率	入校者 女性率	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)	4/5 ~ R7.3/13	10	1	1 (0)	10.0%	0.0%						
金属ものづくり基礎科 ①	4/5 ~ 9/20	10	2	2 (1)	20.0%	50.0%	0 (0)	0 (0)	2 (1)			
金属ものづくり基礎科 ②	10/3 ~ R7.3/13	10										
造園土木科 ①	8/20 ~ R7.1/24	20	13	8 (2)	40.0%	25.0%						
造園土木科 ②	R7.2月 ~ R7.7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)	8/22 ~ 12/20	10	4	3 (0)	30.0%	0.0%						
木材加工科(一般)	6/18 ~ 11/29	10	9	9 (3)	90.0%	33.3%						
IT・ビジネス事務科 ①	4/16 ~ 9/20	20	33	20 (15)	100.0%	75.0%	0 (0)	0 (0)	20 (15)			
IT・ビジネス事務科 ②	10/11 ~ R7.3/19	20										
小計(あ)		130	62	43 (21)	33.1%	48.8%	0 (0)	0 (0)	22 (16)	0 (0)		
エコ住宅リフォーム科(企業実習付)	4/5 ~ R7.2/4	10	1	1 (1)	10.0%	100.0%						
エコ住宅リフォーム科(一般コース)	4/5 ~ 9/5	10	9	9 (1)	90.0%	11.1%	1 (0)	1 (0)	8 (1)			
IT・ビジネス事務科 ①	4/23 ~ 9/27	20	16	12 (10)	60.0%	83.3%	1 (1)	0 (0)	11 (9)			
IT・ビジネス事務科 ②	10/17 ~ R7.3/25	20										
介護サービス科 ①	5/24 ~ 7/25	20	11	10 (6)	50.0%	60.0%	0 (0)	0 (0)	10 (6)			
介護サービス科 ②	10/10 ~ 12/12	20										
小計(い)		100	37	32 (18)	32.0%	56.3%	2 (1)	1 (0)	29 (16)	0 (0)		
IT・ビジネス事務科 ①	4/9 ~ 9/11	10	19	10 (8)	100.0%	80.0%	2 (2)	2 (2)	8 (6)			
IT・ビジネス事務科 ②	10/8 ~ R7.3/17	10										
介護サービス科 ①	4/9 ~ 6/11	20	16	14 (9)	70.0%	64.3%	0 (0)	0 (0)	14 (9)	10 (8)	71.4%	受託生2名
介護サービス科 ②	10/3 ~ 12/4	20										
小計(う)		60	35	24 (17)	40.0%	70.8%	2 (2)	2 (2)	22 (15)	10 (8)	71.4%	
D=(あ)+(い)+(う) 合計		290	134	99 (56)	34.1%	56.6%	4 (3)	3 (2)	73 (47)	10 (8)	71.4%	

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】	170	134	99 (56)	58.2%	56.6%							
E=C+D 就職確定数等 【またぎ訓練+当年度】						9 (4)	6 (3)	84 (48)	10 (8)	71.4%		

F=A+B+C+D 総合計	340	274	175 (60)	51.5%	34.3%	16 (4)	6 (3)	84 (48)				
----------------------	------------	------------	-----------------	--------------	--------------	---------------	--------------	----------------	--	--	--	--

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

※R6.9月末までの状況

◎離職者コース

訓練コース・訓練分野	またぎ 繰越 者数	当年度 計画定員・開講実績							訓練修了3ヶ月後、就職確定コース							
		計画 定員	実施 コース数	実施 定員	応募	入校	女性	充足率	中退	女性	就職	修了	女性	就職	女性	就職率
長期高度人材育成コース（普通課程）	10	30	8	25	26	20	15	80.0%	2	1		42	32	42	32	100.0%
（長）介護福祉士	4	10	2	7	7	7	3	100.0%				12	8	12	8	100.0%
（長）保育士	4	10	2	10	7	5	4	50.0%	1	1		14	12	14	12	100.0%
（長）その他	2	10	4	8	12	8	8	100.0%	1			16	12	16	12	100.0%
知識等習得コース等（短期課程）	55	441	27	330	255	203	171	61.5%	19	16	9	278	218	211	174	76.7%
IT分野	19	65	4	65	59	40	23	61.5%	10	8	6	60	24	40	16	69.7%
IT実践	19	55	3	55	34	30	14	54.5%	9	7	6	51	16	34	11	70.2%
IT・Web		10	1	10	25	10	9	100.0%	1	1		9	8	6	5	66.7%
営業・販売・事務分野	9	130	7	85	67	56	51	65.9%	3	3	2	65	59	51	48	79.1%
会計事務		15	1	15	14	10	9	66.7%				10	9	8	7	80.0%
会計事務（IT活用）	9	10	1	10	15	10	9	100.0%	2	2	2	18	16	15	13	85.0%
OA・販売事務		30	1	15	11	10	9	66.7%				10	9	7	7	70.0%
ファイナンシャル・プランナー		15	1	15	12	12	11	80.0%				12	11	10	10	83.3%
（両）OA活用		10														
（企）ビジネス事務		30	1	10	6	6	5	60.0%	1	1		5	4	3	3	60.0%
e-ラーニングコース		20	2	20	9	8	8	40.0%				10	10	8	8	80.0%
医療事務分野	18	110	9	100	73	64	63	64.0%	4	4	1	73	73	59	59	81.1%
医療・調剤事務	5	40	4	40	30	25	25	62.5%	2	2		33	33	25	25	75.8%
医療事務＋メディカルD	9	40	3	40	25	22	22	55.0%	2	2	1	29	29	24	24	83.3%
医療・調剤事務&MH		10	1	10	7	7	7	70.0%				7	7	6	6	85.7%
（両）医療事務		10														
（企）医療事務	4	10	1	10	11	10	9	100.0%				4	4	4	4	100.0%
介護福祉分野	9	70	4	40	25	19	14	47.5%	1	1		42	28	28	21	66.7%
介護初任者	9	40	3	30	16	14	10	46.7%	1	1		31	21	20	16	64.5%
（企）介護初任者		10	1	10	9	5	4	50.0%				11	7	8	5	72.7%
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	3	40	31	24	20	60.0%	1			38	34	33	30	86.8%
流通・生産事務		10														
調理スタッフ		30	2	30	27	21	17	70.0%	1			35	31	31	28	88.6%
（両）調理スタッフ		10	1	10	4	3	3	30.0%				3	3	2	2	66.7%
企業立地支援		6														
（再掲）IT活用コース	9	10	1	10	15	10	9	100.0%	2	2	2	18	16	15	13	85.0%
（再掲）両立支援コース		30	1	10	4	3	3	30.0%				3	3	2	2	66.7%
（再掲）企業実習付コース	4	50	3	30	26	21	18	70.0%	1	1		20	15	15	12	75.0%
合計	65	471	35	355	281	223	186	62.8%	21	17	9	320	250	253	206	79.6%

（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・訓練分野	またぎ 繰越 者数	当年度 計画定員・開講実績							訓練修了3ヶ月後、就職確定コース							
		計画 定員	実施 コース数	実施 定員	応募	入校	女性	充足率	中退	女性	就職	修了	女性	就職	女性	就職率
知識・技能習得訓練コース（集合訓練）		20	2	20	15	15	9	75.0%	1			14	9	3	1	21.4%
実践能力習得訓練コース		19	14	14	14	14	6	100.0%				14	6	11	6	78.6%
特別支援学校早期訓練コース		10	3	4	4	4		100.0%				4		4		100.0%
在職者訓練コース		1														
合計	0	50	19	38	33	33	15	86.8%	1	0	0	32	15	18	7	56.3%

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： 中退・修了・就職実績は前年度訓練終了分（1～3月終了。翌年度4月以降に就職者数が確定するもの）、及び前年度からの年度またぎ訓練分を含む。

注3： 就職率は就職者確定分のコースで算定。

令和6年度 富山県(委託訓練)訓練実施状況

富山県労働政策課

※R6.9月末までの状況

◎離職者コース

訓練コース・訓練分野	またぎ 繰越 者数	当年度 計画定員・開講実績							中退、修了、就職							
		計画 定員	実施 コース数	実施 定員	応募	入校	女性	充足率	中退	女性	就職	修了	女性	就職	女性	就職率
長期高度人材育成コース（普通課程）	14	29	8	25	28	24	16	96.0%	3	2		15	10	15	10	100.0%
（長）介護福祉士	7	9	2	7	7	7	2	100.0%				4	3	4	3	100.0%
（長）保育士	5	9	2	9	8	8	7	88.9%	1	1		4	2	4	2	100.0%
（長）その他	2	11	4	9	13	9	7	100.0%	2	1		7	5	7	5	100.0%
知識等習得コース等（短期課程）	44	415	14	175	146	119	103	68.0%	5	3	1	126	102	60	49	69.3%
IT分野	16	75	2	30	30	18	11	60.0%	3	2	1	27	12	11	5	60.0%
IT実践	16	55	1	20	10	8	2	40.0%	3	2	1	27	12	11	5	60.0%
IT・Web		20	1	10	20	10	9	100.0%								
営業・販売・事務分野	10	115	5	65	48	42	36	64.6%				36	33	15	14	83.3%
会計事務		15	1	15	10	10	7	66.7%								
会計事務（IT活用）	10	10										10	9	9	8	90.0%
OA・販売事務		15	1	15	9	7	7	46.7%				7	7			
ファイナンシャル・プランナー		15	1	15	14	11	9	73.3%				11	9			
（両）OA活用		10														
（企）ビジネス事務		30	2	20	15	14	13	70.0%								
e-ラーニングコース		20										8	8	6	6	75.0%
医療事務分野	14	110	4	45	38	31	31	68.9%	1	1		39	38	15	15	57.7%
医療・調剤事務	4	40	2	20	20	18	18	90.0%				13	13	8	8	61.5%
医療事務＋メディカルD		25	1	10	14	9	9	90.0%				6	6	1	1	16.7%
医療・医師事務		15	1	15	4	4	4	26.7%				4	4			
医療・調剤事務＆MH		10										7	7	6	6	85.7%
（両）医療事務		10														
（企）医療事務	10	10							1	1		9	8			
介護福祉分野	4	60	1	10	7	7	6	70.0%				16	12	12	9	75.0%
介護初任者	4	30	1	10	7	7	6	70.0%				11	8	8	6	72.7%
（企）介護初任者		10										5	4	4	3	80.0%
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		45	2	25	23	21	19	84.0%	1			8	7	7	6	87.5%
調理スタッフ		30	1	15	17	15	14	100.0%	1			8	7	7	6	87.5%
（両）調理スタッフ		10	1	10	6	6	5	60.0%								
企業立地支援		5														
（再掲）IT活用コース	10	10										10	9	9	8	90.0%
（再掲）両立支援コース		30	1	10	6	6	5	60.0%								
（再掲）企業実習付コース	10	50	2	20	15	14	13	70.0%	1	1		14	12	4	3	80.0%
合計	58	444	22	200	174	143	119	71.5%	8	5	1	141	112	75	59	73.8%

（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・訓練分野	またぎ 繰越 者数	当年度 計画定員・開講実績							中退、修了、就職							
		計画 定員	実施 コース数	実施 定員	応募	入校	女性	充足率	中退	女性	就職	修了	女性	就職	女性	就職率
知識・技能習得訓練コース（集合訓練）		20	2	20	12	11	6	55.0%		1		5	2			
実践能力習得訓練コース		19	5	5	5	5	2	100.0%				5	2	4	2	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		50	7	25	17	16	8	64.0%		1		10	4	4	2	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： 中退・修了・就職実績は前年度訓練終了分（1～3月終了。翌年度4月以降に就職者数が確定するもの）、及び前年度からの年度またぎ訓練分を含む。

注3： 就職率は就職者確定分のコースで算定。

令和5年度能力開発セミナー計画及び実績

富山県労働政策課
令和6年3月末現在

1. レディメイドコース

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~										
1	電気工事科	第二種電気工事士(学科)	10	12	2	11	2	10	2	0	0	0	0	36	432	12	R5.4.19	~	R5.5.22	夜	
2	建築設計科	Jw_cad初級	10	9	6	9	6	3	6	0	0	0	0	15	135	5	R5.6.1	~	R5.6.15	夜	
3	機械製図科	AutoCAD基礎	10	7	2	7	2	1	2	1	3	0	0	12	84	4	R5.6.27	~	R5.7.6	夜	
4	電気工事科	第二種電気工事士(技能)	10	19	1	18	1	13	5	0	0	0	1	36	684	6	R5.6.3	~	R5.7.8	昼	
5	電気工事科	第一種電気工事士(学科)	10	3	0	3	0	2	1	0	0	0	0	36	108	12	R5.8.1	~	R5.9.14	夜	
6	溶接科	溶接技能クリニック	10	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	15	60	5	R5.9.8	~	R5.9.15	夜	
7	電気工事科	第二種電気工事士(学科) 下期対策	10	10	1	9	1	5	3	2	0	0	0	24	240	4	R5.9.9	~	R5.9.30	昼	
8	建築設計科	Jw_cad中級	10	4	3	3	2	4	0	0	0	0	18	72	3	R5.10.14	~	R5.10.28	昼		
9	電気工事科	第一種電気工事士(技能)	10	4	0	3	0	2	2	0	0	0	0	36	144	6	R5.10.7	~	R5.11.18	昼	
10	電気工事科	第二種電気工事士(技能) 下期対策	10	13	1	11	1	8	2	1	1	1	0	24	312	4	R5.11.25	~	R5.12.16	昼	
11	配管科	建築配管【技能検定】(実技)	10	9	0	9	0	6	2	1	0	0	0	18	162	3	R5.12.2	~	R5.12.16	昼	
小計			110	94	16	87	15	54	25	9	4	1	1	270	2,433	64					
グローバル人材育成講座																					
1	国際ビジネス科	海外現地法人の経営自己診断	10	5	1	5	1	0	2	2	0	1	0	12	60	2	R5.9.8	~	R5.9.9	昼	
小計			10	5	1	5	1	0	2	2	0	1	0	12	60	2					
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	造園科	庭園管理技能クリニック(春・夏期)	10	17	7	13	6	12	2	0	0	1	2	18	306	3	R5.5.13	~	R5.5.27	昼	
2	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	5	2	5	2	3	2	0	0	0	0	30	150	10	R5.6.6	~	R5.7.7	夜	
3	無線通信科	ドローン安全操縦	10	11	5	11	5	6	1	0	0	2	2	12	132	2	R5.9.16	~	R5.9.23	昼	
4	造園科	草花を楽しむ 小さな庭づくり基礎	10	17	6	17	6	12	2	2	0	1	0	12	204	2	R5.10.7	~	R5.10.14	昼	
5	情報ビジネス科	じゅっくりマスター ワード・エクセル応用	10	9	6	8	5	7	1	0	1	0	0	30	270	10	R5.9.26	~	R5.10.27	夜	
6	介護サービス科	介護現場の接遇のあり方	10	10	7	10	7	1	2	7	0	0	0	12	120	2	R5.11.28	~	R5.11.30	昼	
7	経営実務科	新しいビジネスモデル ネットビジネス活用法	10	5	2	4	1	2	2	0	0	0	1	12	60	2	R5.12.2	~	R5.12.9	昼	
小計			70	74	35	68	32	43	12	9	1	4	5	126	1,242	31					
砺波センター																					
1	一般事務科	エクセル基礎	10	9	6	9	6	9	0	0	0	0	0	12	108	4	R5.5.18	~	R5.5.30	夜	
2	一般事務科	エクセル活用	10	5	3	5	3	4	1	0	0	0	0	15	75	5	R5.6.15	~	R5.6.29	夜	
3	一般事務科	ワード基礎	10	7	3	7	3	6	0	1	0	0	0	12	84	4	R5.7.18	~	R5.7.27	夜	
4	一般事務科	画像編集基礎	10	5	3	5	3	5	0	0	0	0	0	12	60	4	R5.8.22	~	R5.8.31	夜	
5	一般事務科	ワード・エクセル連携	10	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	15	75	5	R5.9.14	~	R5.9.28	夜	
小計			50	31	20	31	20	29	1	1	0	0	0	66	402	22					
合計 24 コース 実施			240	204	72	191	68	126	40	21	5	6	6	474	4,137	119					

2. オーダーメイドコース

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		
			25	9	0	9	0	0	0	9	0	0	0	0	19	171	6	R5.6.27	~	R5.8.24	昼	
			25	28	0	25	0	0	0	28	0	0	0	0	20	560	7	R5.6.6	~	R5.8.30	昼	
			25	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	14	14	5	R5.6.8	~	R5.8.22	昼	
			25	[4]	0	0	0	0	0	[4]	0	0	0	[2]	[8]	[1]	R5.8.31	~	R5.8.31	昼		
8	情報ビジネス科	File Maker Training入門	25	10	7	9	6	0	0	10	0	0	0	12	120	4	R5.9.14	~	R5.10.26	昼		
9	情報ビジネス科	File Maker Training入門	25	6	4	6	4	0	0	6	0	0	0	12	72	4	R5.11.9	~	R5.12.22	昼		
10	農業機械整備科	農業機械整備1・2級技能検定実技準備講習	25	24	0	17	0	3	0	1	20	0	0	12	288	3	R6.1.16	~	R6.2.6	昼		
11	屋根施工科	瓦ガイドライン工法施工講習	25	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0	14	70	2	R5.11.19	~	R6.2.3	昼		
12	工場管理科	QC検定3級受検対策講習	25	8	4	8	4	0	0	0	8	0	0	12	96	3	R6.3.1	~	R6.3.8	昼		
13	機械製図科	AutoCAD基礎演習	25	9	0	9	0	2	7	0	0	0	0	12	108	2	R6.3.13	~	R6.3.14	昼		
小計														0								
合計 13 コース 実施			325	194	23	172	22	86	14	66	28	0	0	245	2,935	61						

	コース数	定員	受講者数	充足率
レディ	24 コース	240	204	85%
オーダー	13 コース	325	194	60%
合計	37 コース	565	398	70%

令和6年度能力開発セミナー計画及び実績

富山県労働政策課
令和6年9月末現在

1. レディメイドコース

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 ~29	b ~99	c ~299	d ~499	e ~999	f 1000~	開始	終了							
				受講: うち女性	修了: うち女性															
1	電気工事科	第二種電気工事士(学科)	10	12	0	8	0	7	2	3	0	0	0	36	432	12	R6.4.19 ~	R6.5.24	夜	
2	メカトロニクス科	有接点シーケンス基礎	10	4	1	4	1	3	0	1	0	0	0	12	48	2	R6.5.18 ~	R6.5.25	昼	
3	機械製図科	AutoCAD基礎	10	6	4	6	4	3	2	1	0	0	0	12	72	2	R6.6.15 ~	R6.6.22	昼	
4	建築製図科	Jw_cad初級	10	12	5	12	5	3	5	1	3	0	0	15	180	5	R6.6.13 ~	R6.6.27	夜	
5	電気工事科	第二種電気工事士(技能)	10	13	0	10	0	7	4	1	1	0	0	36	468	6	R6.6.1 ~	R6.7.6	昼	
6	電気工事科	第一種電気工事士(学科)	10	5	0	2	0	4	1	0	0	0	0	36	180	12	R6.7.30 ~	R6.9.12	夜	
7	溶接科	溶接技能クリニック	10	4	0	2	0	0	4	0	0	0	0	15	60	5	R6.9.6 ~	R6.9.17	夜	
8	メカトロニクス科	PLC基礎	10	7	1	7	1	2	5	0	0	0	0	12	84	2	R6.9.14 ~	R6.9.21	昼	
9	電気工事科	第二種電気工事士(学科能)下期対策	10	11	2	11	2	4	4	0	1	2	0	30	330	5	R6.8.24 ~	R6.9.21	昼	
小計			90	74	13	62	13	33	27	7	5	2	0	204	1,854	51				
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	造園科	庭園管理技能クリニック(春・夏)	10	8	2	8	2	6	1	1	0	0	0	18	144	3	R6.5.18 ~	R6.6.1	昼	
2	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	9	6	8	6	8	0	0	0	0	1	30	270	10	R6.6.4 ~	R6.7.5	夜	
3	経営実務科	SNSを駆使したDX活用	10	5	5	5	5	1	1	3	0	0	0	12	60	2	R6.7.24 ~	R6.7.31	昼	
4	無線通信科	ドローン安全操縦	10	8	0	8	0	6	0	1	0	0	0	12	96	2	R6.9.14 ~	R6.9.21	昼	
小計			40	30	13	29	13	21	2	5	0	0	1	72	570	17				
砺波センター																				
1	一般事務科	エクセル基礎	10	8	6	6	6	5	2	1	0	0	0	12	96	4	R6.5.21 ~	R6.5.30	夜	
2	一般事務科	エクセル活用	10	5	4	5	4	2	1	1	1	0	0	15	75	5	R6.6.13 ~	R6.6.27	夜	
3	一般事務科	パワーポイント基礎	10	5	3	4	2	5	0	0	0	0	0	12	60	4	R6.7.18 ~	R6.7.30	夜	
小計			30	18	13	15	12	12	3	2	1	0	0	39	231	13				
合計 16 コース 実施			160	122	39	106	38	66	32	14	6	2	1	315	2,655	81				

2. オーダーメイドコース

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 ~29	b ~99	c ~299	d ~499	e ~999	f 1000~	開始	終了							
				受講: うち女性	修了: うち女性															
技能向上																				
1	とび科	とび技能検定予備講習(実技)	25	15	1	15	1	15	0	0	0	0	0	16	240	2	R6.6.8 ~	R6.6.9	昼	
2	とび科	とび技能検定予備講習(学科)	25	10	1	10	1	10	0	0	0	0	0	16	160	2	R6.8.3 ~	R6.8.4	昼	
3	塗装科	建築塗装技能検定予備講習	25	20	1	13	0	20	0	0	0	0	0	12	240	3	R6.7.14 ~	R6.8.9	昼	
4	造園科	造園技能検定予備講習	25	13	2	13	2	13	0	0	0	0	0	16	208	2	R6.8.4 ~	R6.8.11	昼	
小計			100	58	5	51	4	58	0	0	0	0	0	60	848	9				
合計 4 コース 実施			100	58	5	51	4	58	0	0	0	0	0	60	848	9				

	コース数	定員	受講者数	充足率
オーダー	4 コース	100	58	58%
レディ	16 コース	160	122	76%
合計	20 コース	260	180	69%

令和5年度離職者訓練（施設内訓練）実施状況

令和6年6月末確定
 〈〉内は女性の人数で内数

区分/科名	年間 定員 (人)	入所者 (人)	入所率 (%)		就職率 (%)		正社員就職率 (%)	
			R5	R4	R5	R4	R5	R4
離職者訓練	375	293 〈78〉	78.1	68.6	86.8	85.9	77.6	75.5
標準コース	279	196 〈51〉	70.3	62.9	86.7	85.5	77.1	72.5
CAD/CAM技術科	80	63 〈33〉	78.8	88.8	96.9	87.7	83.9	75.4
テクニカルオペレーション科	30	10 〈3〉	33.3	33.3	88.9	83.3	62.5	70.0
テクニカルメタルワーク科	48	33 〈6〉	68.8	52.1	85.7	95.5	70.0	66.7
電気設備技術科	45	33 〈2〉	73.3	51.1	81.0	90.0	70.6	66.7
組み込みソフトウェア科	36	17 〈0〉	47.2	37.5	64.7	80.0	90.9	62.5
I o T 生産システム科	40	40 〈7〉	100	85.0	82.9	75.7	72.4	78.6
短期デュアルコース（企業実習付コース）	36	15 〈2〉	41.7	22.2	88.9	89.5	87.5	100
機械加工技術科	24	11 〈2〉	45.8	12.5	100	100	80.0	100
電気設備技術科	12	4 〈0〉	33.3	41.7	75.0	83.3	100	100
導入講習（橋渡し訓練）	60	82 〈25〉	136.7	123.3	-	-	-	-
CAD/CAM技術科	30	39 〈20〉	130.0	112.5	-	-	-	-
組み込みソフトウェア科	10	7 〈0〉	70.0	-	-	-	-	-
I o T 生産システム科	20	36 〈5〉	180.0	145.0	-	-	-	-

※1 企業実習付コースとは、概ね55歳未満の求職者を対象とした、約1か月間の企業実習を取り入れた実践的なコースです。

※2 導入講習とは、パソコンの基礎やIT倫理、ものづくりにかかせないチーム力を身につける、1か月程度の訓練です。

※3 就職率及び正社員就職率は、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。）

令和6年度離職者訓練（施設内訓練）実施状況

令和6年9月末現在
 〈〉内は女性の人数で内数

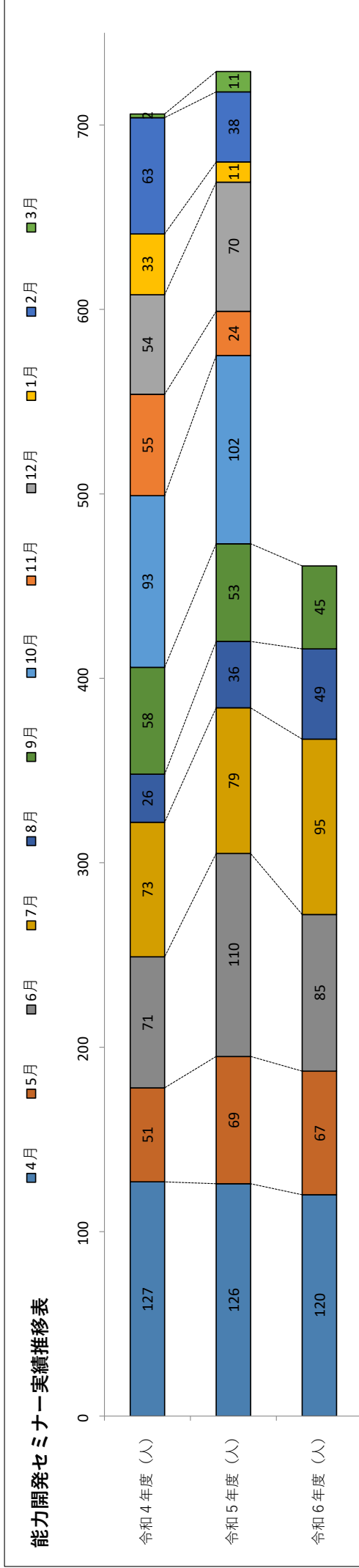
区分/科名	年間定員 (人)	実施定員 (人)	入所者 (人)	入所率 (%)		就職率 (%)		正社員就職率 (%)	
				R6	R5	R6	R5	R6	R5
離職者訓練	352	170	133〈43〉	78.2	84.9	81.7	86.4	65.3	68.4
標準コース	264	120	97〈29〉	80.8	78.0	81.7	86.4	65.3	68.4
CAD/CAM技術科	80	40	34〈20〉	85.0	90.0	100	100	83.3	75.0
テクニカルオペレーション科	24	12	8〈1〉	66.7	33.3	80.0	75.0	50.0	33.3
テクニカルメタルワーク科	48	24	18〈0〉	75.0	79.2	75.0	85.7	55.6	66.7
電気設備技術科	36	12	10〈0〉	83.3	86.7	81.8	100	44.4	83.3
生産システム技術科 ※R6新設	36	12	7〈3〉	58.3	-	-	-	-	-
組込みソフトウェア科 ※R6廃止	-	-	-	-	55.6	-	-	-	-
I o T生産システム科	40	20	20〈5〉	100	100	75.0	73.3	73.3	63.6
短期デュアルコース（企業実習付コース）	36	24	8〈0〉	33.3	33.3	-	-	-	-
機械加工技術科	24	12	2〈0〉	16.7	33.3	-	-	-	-
電気設備技術科	12	12	6〈0〉	50.0	33.3	-	-	-	-
導入講習（橋渡し訓練）	52	26	28〈14〉	107.7	156.7	-	-	-	-
CAD/CAM技術科	32	16	14〈9〉	87.5	166.7	-	-	-	-
I o T生産システム科	20	10	14〈5〉	140.0	200	-	-	-	-

※1 企業実習付コースとは、概ね55歳未満の求職者を対象とした、約1か月間の企業実習を取り入れた実践的なコースです。

※2 導入講習とは、パソコンの基礎やIT倫理、ものづくりにかかせないチーム力を身につける、1か月程度の訓練です。

※3 就職率及び正社員就職率は、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。）

令和6年度能力開発セミナーに係る進捗状況



令和4～令和6年度の実績の推移

年度	70% : 目標とするレディメイドの定員充足率												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 調整後の 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
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月							
令和4年度(人)	127	51	71	73	26	58	93	55	54	63	2	706	660	107.0%	728.5	115.6%			
令和5年度(人)	126	69	110	79	36	53	102	24	70	38	11	729	630	115.7%	-0.5	115.6%			
令和6年度(人)	120	67	85	95	49	45	95	45	85	49	45	461	680	67.8%	-3.5	67.3%			

令和6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

	70% : 目標とするレディメイドの定員充足率												合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
訓練コース数	12	15	14	12	8	11	10	7	4	5	2	0	100
計画定員(人)	119	147	139	117	82	107	100	67	40	50	20	0	988
定員*目標定員充足率	83	103	97	82	57	75	70	47	28	35	14	0	692
実績(人)	61	63	82	89	21	35	35	28	28	35	14	0	351

2. オートゲーマイト

	70% : 目標とするレディメイドの定員充足率												合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
計画数(人)	60	10	10	10	30	20	30	0	10	0	10	0	190
実績(人)	59	4	3	6	28	10	10	0	10	0	10	0	110

令和6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)	179	157	149	127	112	127	130	67	50	50	30	0	1,178
見込(人)	143	113	107	92	87	95	100	47	38	35	24	0	882
実績(人)	120	67	85	95	49	45	45	47	38	35	24	0	461

【参考】達成率

年度	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
R4	37.7%	61.5%	92.1%	107.0%
R5	48.4%	75.6%	107.0%	—
R6	40.0%	67.8%	—	—

【参考】レディ・オードー比率

年度	レディ	オードー	合計
R5	599人	130人	729人
R6	351人	110人	461人
	82.2%	17.8%	100.0%
	76.1%	23.9%	100.0%

作成日：令和6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6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	41	407	190
加工・組立	25	244	171
工事・施工	1	10	6
検査	4	40	32
保全・管理	9	92	62
計	80	793	461

（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 2次元CADによる機械製図技術	10	11
	②シーケンス制御による電動機制御技術	10	11
	③有接点シーケンス制御の実践技術	10	9
加工・組立	①各種の溶接施工技術	10	19
	②NC旋盤プログラミング技術	10	13
	③マシニングセンタプログラミング技術	10	11
工事・施工	①LAN構築施工・評価技術	10	6
検査	①精密測定技術	10	12
	②三次元測定技術	10	4
保全・管理	①電気系保全実践技術	10	10
	②生産現場に活かす品質管理技法	10	10
	③測定の高精度化における品質管理の活用	10	8

令和5年度 求職者支援訓練コース設定・開講状況一覧

年間認定上限値 480 人

認定率 111.5%

種別	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	認定定員	応募者	受講者	応募倍率	定員充足率
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	R5.4.11 ~ R5.7.10	10	0	0	0.0%	0.0%
	OA・簿記・Web事務科	株式会社イーピーエス	05-0009	R5.4.25 ~ R5.8.24	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	R5.7.25 ~ R5.10.24	10	5	4	50.0%	40.0%
	OA・簿記・Web科	株式会社イーピーエス	05-0015	R5.9.28 ~ R6.1.26	20	19	19	95.0%	95.0%
	OA・簿記・Web科	株式会社イーピーエス	05-0040	R5.11.9 ~ R6.3.8	15	7	7	46.7%	46.7%
	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	R5.12.1 ~ R6.2.29	10	5	5	50.0%	50.0%
	ビジネスパソコン・簿記科	株式会社イーピーエス	05-0073	R6.2.29 ~ R6.6.28	15	7	7	46.7%	46.7%
	しっかり学ぶパソコン・Web基礎科	クレッセント株式会社	05-0068	R6.3.6 ~ R6.6.5	15	13	13	86.7%	86.7%
	仕事に活かせるパソコン基礎科	株式会社マーフィーシステムズ	05-0072	R6.3.12 ~ R6.6.11	10	9	9	90.0%	90.0%
9					120	76	75	63.3%	62.5%

種別・分野	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練期間	認定定員	応募者	受講者	応募倍率	定員充足率
IT分野			0	~	0	0	0		
営業・販売・事務系	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0002	R5.4.20 ~ R5.7.19	13	4	0	0.31	0.0%
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	05-0008	R5.5.10 ~ R5.9.8	15	20	15	1.33	100.0%
	OA会計科(託児)	パスシステム株式会社	05-0003	R5.5.23 ~ R5.8.22	12	6	6	0.50	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	R5.6.20 ~ R5.10.19	10	9	9	0.90	90.0%
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0020	R5.7.7 ~ R5.10.6	13	4	0	0.31	0.0%
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	05-0018	R5.9.20 ~ R6.1.19	15	16	15	1.07	100.0%
	簿記・WEB・OA事務科	株式会社アップロード	05-0038	R5.10.12 ~ R6.3.11	15	25	15	1.67	100.0%
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0035	R5.10.13 ~ R6.1.12	13	5	5	0.38	38.5%
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	05-0039	R5.11.7 ~ R6.3.5	15	12	11	0.80	73.3%
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	05-0069	R6.1.24 ~ R6.5.23	15	7	7	0.47	46.7%
	OA会計科(託児)	パスシステム株式会社	05-0063	R6.2.1 ~ R6.4.30	12	1	0	0.08	0.0%
	簿記・WEB・OA事務科	株式会社アップロード	05-0071	R6.2.6 ~ R6.7.5	14	10	10	0.71	71.4%
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	05-0067	R6.2.21 ~ R6.5.20	13	4	0	0.31	0.0%
	13					175	123	93	0.70
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	R5.7.28 ~ R5.10.27	10	7	7	0.70	70.0%
	医療事務養成科(短時間)	株式会社医療サポート	05-0064	R6.2.27 ~ R6.5.24	10	4	3	0.40	30.0%
2					20	11	10	0.55	50.0%
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	R5.7.14 ~ R5.10.13	10	1	0	0.10	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	R5.10.27 ~ R5.12.26	10	3	0	0.30	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	05-0062	R6.2.27 ~ R6.4.26	10	5	5	0.50	50.0%
3					30	9	5	0.30	16.7%
WEBデザイン系	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	05-0007	R5.5.9 ~ R5.10.6	20	18	17	0.90	85.0%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0005	R5.6.1 ~ R5.10.30	30	25	17	0.83	56.7%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0014	R5.9.1 ~ R6.1.29	30	17	15	0.57	50.0%
	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	05-0017	R5.9.12 ~ R6.3.11	15	25	15	1.67	100.0%
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0036	R5.12.1 ~ R6.4.30	30	34	30	1.13	100.0%
	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	05-0070	R6.3.15 ~ R6.9.13	15	18	15	1.20	100.0%
WEBクリエイター科	株式会社スキル	05-0060	R6.3.29 ~ R6.8.28	30	20	19	0.67	63.3%	
7					170	157	128	0.92	75.3%
美容・理容			0	~	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	05-0001	R5.5.9 ~ R5.10.6	10	2	1	0.20	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	R5.10.31 ~ R6.3.29	10	5	4	0.50	40.0%
2					20	7	5	0.35	25.0%
27					415	307	241	0.74	58.1%

コース数	認定定員	応募者	受講者	応募倍率	定員充足率
	36	535	383	316	0.72
	454	366	316	0.81	69.6%

7 中止コース 81 17
残り認定枠 26

認定単位期間	認定数	開講数	中止数	開講率	年間開講率
第1四半期	9	7	2	77.8%	77.8%
第2四半期	8	6	2	75.0%	76.5%
第3四半期	8	7	1	87.5%	80.0%
第4四半期	11	9	2	81.8%	80.6%
合計	36	29	7	80.6%	

訓練種別	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練開始日	訓練終了日	認定定員	応募者	受講者	応募倍率	定員充足率	
基礎コース	OA・簿記・Web科	株式会社エーピーエス	06-16-001-03-0008	R6.4.23	R6.8.22	15	14	14	0.93	93.3%	
	OA・簿記・Web科	株式会社エーピーエス	06-16-001-03-0016	R6.9.27	R7.1.24	15	4		0.27		
	OA・簿記・Web科	株式会社エーピーエス	06-16-001-03-0044	R6.11.28	R7.3.27	15					
						3	45	18	14		
訓練種別/分野	訓練科名	実施機関名	訓練番号	訓練開始日	訓練終了日	認定定員	応募者	受講者	応募倍率	定員充足率	
IT分野	初歩から学べるシステムエンジニア養成科	株式会社マーフィーシステムズ	06-16-002-02-0004	R6.4.16	R6.9.13	10	4	0	0.40	0.0%	
	初歩から学べるプログラマー養成科	株式会社マーフィーシステムズ	06-16-002-02-0013	R6.7.26	R6.12.24	10	6	4	0.60	40.0%	
						2	20	10	4	0.50	20.0%
営業・販売・事務系	簿記・WEB・OA事務科	株式会社アップロード	06-16-002-03-0007	R6.5.16	R6.10.15	8	14	8	1.75	100.0%	
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	06-16-002-03-0009	R6.5.24	R6.9.20	15	24	14	1.60	93.3%	
	OA会計科(託児)	パスタシステム有限会社	06-16-002-03-0002	R6.6.4	R6.9.3	12	7	7	0.58	58.3%	
	パソコン・簿記科	有限会社ステップアップ	06-16-002-03-0006	R6.6.7	R6.9.6	13	11	10	0.85	76.9%	
	不動産ビジネススキル養成科	株式会社建築資料研究社	06-16-002-03-0010	R6.6.25	R6.10.24	15	9	8	0.60	53.3%	
	簿記・WEB・OA事務科	株式会社アップロード	06-16-002-03-0020	R6.8.21	R7.1.20	12	14	12	1.17	100.0%	
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	06-16-002-03-0018	R6.9.26	R7.1.24	15	15	15	1.00	100.0%	
	パソコン・簿記科(短時間)	有限会社ステップアップ	06-16-002-03-0038	R6.10.17	R7.1.16	13	0	0	0.00	0.0%	
	ビジネスパソコン・簿記・Web科	クレッセント株式会社	06-16-002-03-0043	R6.10.23	R7.2.21	15					
	基礎から学べるデジタルマーケティング/デザイン/サイト制作科(eラーニングA)	株式会社Wonderlabo	06-16-002-03-0041	R6.11.15	R7.5.14	30					
経理スタッフ養成科	株式会社エーピーエス	06-16-002-03-0045	R6.12.12	R7.3.11	15						
OA会計科(託児)	パスタシステム有限会社	06-16-002-03-0036	R6.12.18	R7.3.17	12						
						12	175	94	74		
医療事務系	医療事務養成科(短時間)	ブラウズ株式会社	06-16-002-04-0003	R6.6.28	R6.9.27	10	13	9	1.30	90.0%	
							1	10	13	9	1.30
介護系	介護職員初任者養成科(短時間)	株式会社建築資料研究社	06-16-002-05-0015	R6.7.23	R6.9.20	10	3	0	0.30	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	06-16-002-05-0037	R6.10.25	R6.12.24	10					
						2	20	3	0		
WEBデザイン系	WEBクリエイター科	株式会社スキル	06-16-002-11-0005	R6.5.31	R6.10.28	30	20	19	0.67	63.3%	
	WEBクリエイター科	株式会社スキル	06-16-002-11-0014	R6.9.3	R7.1.31	30	21	21	0.70	70.0%	
	WEBクリエイター科(eラーニングA)	株式会社スキル	06-16-002-11-0019	R6.9.3	R6.11.30	10	11	7	1.10	70.0%	
	WEB制作・デザイン科	株式会社アップロード	06-16-002-11-0017	R6.9.20	R7.3.19	15	24	15	1.60	100.0%	
	基礎から学べるWEBデザイン/マーケティング/サイト制作科(eラーニングA)	株式会社Wonderlabo	06-16-002-11-0040	R6.11.15	R7.5.14	18					
WEBクリエイター科	株式会社スキル	06-16-002-11-0033	R6.12.3	R7.4.30	30						
						6	133	76	62		
理美容系							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	06-16-002-20-0001	R6.5.8	R6.10.7	10	1	1	0.10	10.0%	
	オフィストレーナー科	有限会社ITシンプレックス	06-16-002-20-0027	R6.11.1	R7.3.31	10					
						2	20	1	1		
						25	378	197	150		
合計(基礎コース+実践コース)				中止コース含む		423	215	164			
				中止コース除く		403	208	164			
				中止コース		20	7				

残り認定枠

39

	認定数	開講数	中止数	開講率	年間開講率
第1四半期	10	9	1	90.0%	90.0%
第2四半期	8	7	1	87.5%	87.5%
第3四半期	10				
第4四半期					
合計	28	16	2		

ハローワークとしての受講勧奨等の取組について

富山労働局職業安定部
訓練課

ハローワークにおける取組の実施状況

1. 周知・受講勧奨における取組の実施状況について

① ハロートレーニング説明会での周知について

ハローワークにおいて、職業訓練に特化した説明会であるハロートレーニング説明会を、原則月に1回実施しています。

ハロートレーニング説明会においては、ポリテクセンター、富山県技術専門学院の職員が参加してコース内容の説明を行うほか、委託訓練や求職者支援訓練を実施している民間訓練機関も3～5社参加し、訓練内容の説明を実施し、個別相談ができるブースを設置して訓練情報の説明を行っています。

② 製造分野職業訓練説明会について

製造分野への受講勧奨の強化策として、各ハローワークにおいて、製造分野の訓練を説明する説明会を実施することが昨年度の第2回協議会において決定されていました。

本年度は、全てのハローワークにおいて、説明会形式での製造分野の職業訓練の周知を実施しています。具体的な実施方法として、①通常の説明会以外に製造分野訓練説明会を実施、②製造職を希望する求職者向けのセミナーにおいて製造関連の職業訓練の説明を実施、③通常の説明会のうち、製造分野の訓練内容を重点的に説明する回を設けることなどの方法により、製造分野への受講勧奨の強化を行っています。

③ 雇用保険説明会の訓練機関の参加について

ハローワークでは、雇用保険の受給手続きをした求職者に対し、雇用保険制度と就職活動方法の説明を行う雇用保険説明会を毎月開催しています。

雇用保険説明会では、ハローワーク職員により、職業訓練制度や早期受講のメリット等についての説明を必ず行い、また、訓練内容の周知強化策として、ポリテクセンターの職員が雇用保険説明会に参加し、ポリテクセンターの訓練内容の説明を行っています。

これらの取組により、ハローワーク利用開始時点では職業訓練を希望していない求職者が職業訓練のメリットを知り、職業訓練を受講するきっかけとなり、潜在的に職業訓練の受講を必要とする求職者の掘り起こしとなっています。

④ 民間訓練施設の見学について

訓練の受講を検討している求職者に対し訓練施設の見学を勧奨しています。また、見学を希望する求職者に対し、ハローワークにおいて訓練機関との日程調整を実施しています。

⑤ 窓口来所者以外への訓練情報の周知について

ハローワークに来所しない方へ向けて、訓練情報の周知を実施しており、労働局ホームページやハローワークのLINEアカウントを利用して、ハロートレーニング説明会の開催情報や募集中の訓練コースの情報などの訓練情報を発信しています。

また、求職登録済みであるが、窓口の利用がしばらくない方へ、個別に郵送やメールによる訓練情報の提供などをしており、窓口の積極的利用を促しています。

2. デジタル分野（IT分野とデザイン分野）訓練修了者の就職支援について

各ハローワークにデジタル分野訓練の修了者の就職支援の状況を確認したところ、デジタル分野の求人があっても、経験要件を中心に応募要件を満たしていない求人が多く、修了者が応募できる求人が少ないという状況が続いています。

応募可能な求人の拡大策として、ハローワークの求人窓口や相談窓口で、デジタル分野の求人者に個別に要件緩和の依頼を実施していますが、応募や採用に結びつき難い状況となっています。

一方、訓練修了者に対し、柔軟な職業選択ができるよう、デジタルに関連するキーワ

ード検索による幅広い業界の求人情報提供を行い、修了者に提供するとともに、求人者の検索方法の助言をすることにより、自ら幅広い求人情報を得るための支援をしています。デジタル業界への就職指向が強い修了者に対しても、求人者の現状を説明した上で、他業界への応募についての助言を行っています。

また、ハローワークの訓練窓口と求人窓口の間で、訓練で習得できるスキルの情報を共有し、求人窓口では求人者にデジタル関連のスキルを持つ修了者の受入が可能か確認し、訓練窓口にフィードバックして就職支援につなげています。

さらに、デジタル分野では技術進歩のスピードが速いことから、就職後も継続的なスキリング（自律的・主体的な学び）が必要であることについて説明をしています。

3. 職業相談担当職員の知識向上について

ハローワークでは、職業訓練業務担当者だけでなく、職業相談部門職員に対しても、職業訓練に関する知識の向上及び訓練コースの内容の理解促進を強めるため以下の取り組みを行っています。

- ・ 訓練施設の見学
- ・ 訓練機関による職員向け説明会の実施
- ・ 職員のハロートレーニング説明会への参加
- ・ 訓練修了者が就職した事業所を見学することによる、訓練内容と業務の関連の確認

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5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：10,943千円（令和6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

〔 R6 拡充内容
・従業員個人が自発的に受講する教育訓練
・eラーニング、通信制の教育訓練 〕

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

◎今月の特徴

図表でみる
労働市場

令和6年9月

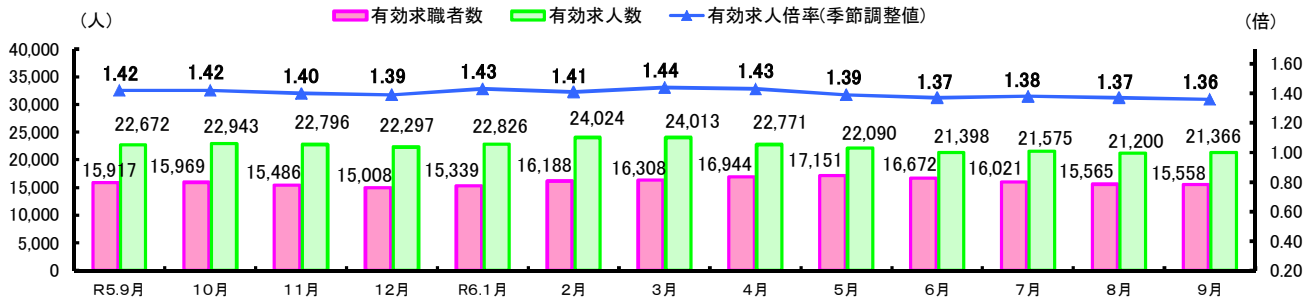


富山労働局

- ・有効求人倍率(季節調整値)は1.36倍となり、前月より0.01ポイント低下しました。また、正社員の有効求人倍率は1.38倍となり、前年同月と同率でした。
- ・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、改善の動きに弱さがみられる。物価上昇が雇用と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13.8%減少し、2ヶ月連続の減少、月間有効求人数は5.8%減少し、16ヶ月連続減少となりました。
- ・新規求職申込件数は、前年同月比で4.6%減少し、4ヶ月連続の減少、月間有効求職者数は2.3%減少し、2ヶ月連続の減少となりました。

	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	全国	富山県の順位	富山県	全国	富山県	全国
5年9月	1.42倍	1.29倍	10位	1.38倍	1.02倍	35.2%	27.3%
6年7月	1.38倍	1.24倍	11位	1.36倍	0.99倍	37.3%	26.4%
6年8月	1.37倍	1.23倍	11位	1.36倍	1.00倍	31.9%	25.1%
6年9月	1.36倍	1.24倍	12位	1.38倍	1.01倍	32.1%	25.7%

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

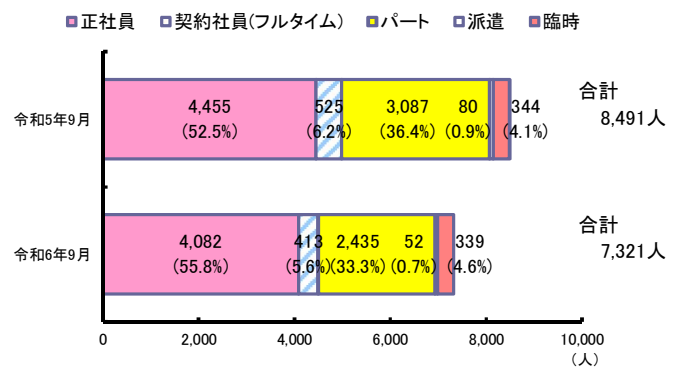
項目	安定所別	富山							県計		前年同月比[%]
		富山	高岡	魚津	砺波	水見	滑川	富山	高岡		
① 新規求職申込件数[件]		1,354	786	316	390	122	227	3,195	3,349	▲4.6	
② 月間有効求職者数[人]		6,836	3,626	1,505	1,778	612	1,201	15,558	15,917	▲2.3	
③ 新規求人数[人]		3,362	1,915	669	710	290	375	7,321	8,491	▲13.8	
④ 月間有効求人数[人]		9,587	5,495	2,023	2,118	768	1,375	21,366	22,672	▲5.8	
⑤ 紹介件数[件]		1,193	785	300	372	107	233	2,990	3,187	▲6.2	
⑥ 就職件数[件]		354	252	135	146	65	72	1,024	1,179	▲13.1	
就職率⑥/①×100[%]		26.1	32.1	42.7	37.4	53.3	31.7	32.1	35.2	▲3.1	
求人倍率(原数値)	新規求人倍率③/①[倍]	2.48	2.44	2.12	1.82	2.38	1.65	2.29	2.54	▲0.25	
	有効求人倍率④/②[倍]	1.40	1.52	1.34	1.19	1.25	1.14	1.37	1.42	▲0.05	

産業別新規求人状況(パートを含む)

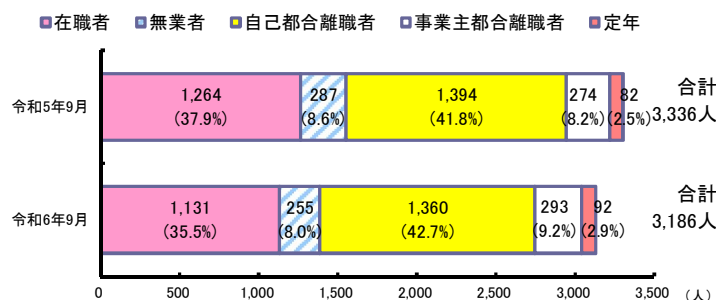
産業分類	年月	6年9月	6年8月	5年9月	前年同月比[%]
合計		7,321	6,948	8,491	▲13.8
建設業		946	741	935	▲1.2
製造業		1,242	1,212	1,643	▲24.4
食料品		171	150	267	▲36.0
繊維工業		66	57	82	▲19.5
化学工業		123	114	180	▲31.7
プラスチック製品		93	98	154	▲39.6
金属製品		242	234	236	▲2.5
はん用・生産用・業務用機械器具		159	113	196	▲18.9
電子部品・デバイス・電気機械器具		93	88	127	▲26.8
運輸・郵便業、情報通信業		445	474	472	▲5.7
卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス		1,180	1,467	1,632	▲27.7
医療福祉学術研究専門・技術生活関連サービス業		2,955	2,496	3,145	▲6.0
その他		553	558	664	▲16.7

令和6年4月以降の増減率(対前年同月比)については、産業分類改定の影響のある産業について()で示している。

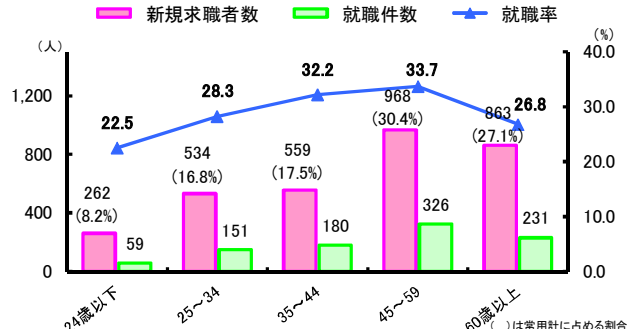
新規求人数の雇用形態別状況



新規求職者(常用)の態様別状況



年齢階層別求職・就職状況



※ 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。

「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する。

(別添資料No. 4-2「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 効果検証の方法及び対象訓練コース

(1) 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た。ヒアリングは、すべて面談(対面式)により実施した。

(2) 対象とする訓練コース、訓練修了者及び採用企業

令和5年度第2回富山県地域協議会において、令和6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(IT分野とデザイン分野。以下同じ。)」とし、デジタル業界以外の就職について検証することが承認された。

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る。そこで、ヒアリング実施時点(令和6年7月～8月)において訓練修了後半年程度を経過しており、かつ、令和5年度の開講コースの中から、デジタル分野の訓練コースを抽出した。

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た。

(訓練修了者の選定基準)

- ・デジタル業界以外の業界へ就職している
- ・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、同意を得ている。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た。)

結果、以下の3コースを検証対象とした。

○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	WEBクリエイター科	IT・Web科
訓練期間	令和5年5月～10月 (5ヶ月間)	令和5年6月～10月 (5ヶ月間)	令和5年7月～12月 (5ヶ月間)
訓練施設名	施設A	施設B	施設C
訓練修了者名	修了者A (60代・男性)	修了者B (30代・女性)	修了者C (50代・女性)
採用企業名	採用企業A	採用企業B	採用企業C
業種	食品製造・販売業	飲食店	建物管理業
採用職種	社内SE	WEBデザイン・事務	受付事務・施設管理人

3 効果検証のポイント

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る。

こうした応募倍率が高く、就職率が低い分野の職業訓練については、令和5年度中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）において、以下のとおり改善すべき方向性が示されている。

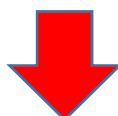
（令和5年度中央協議会資料より）

【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、この方向性を参考に、

- ① 求人ニーズを着実にとらえ、求人ニーズに即した訓練内容になっているか
- ② 受講勧奨や就職支援にあたって、受講者に必要な情報が伝えられていたかを効果検証のポイントとした。

4 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、以下のとおり報告する。

(1) 求人ニーズについて

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

① 汎用性のあるデジタル関係スキル

デジタル業界以外の企業がデジタル関係スキルを所持する人材を活用する場合、多くは製造や接客などの現場勤務でなく事務や管理部門といった間接部門での勤務となっている。

近年の人材不足や経費削減により、間接部門を担う人材は必要最小限の人員で運用されており、1人が担当する業務の種類が多く、特定の分野に特化したスキルを持つ人材でなく、幅広いスキルを持つ人材が求められている。

特に、デジタル関係スキルに目を向けると、ほとんどの企業で使用されるワープロソフト、表計算ソフトの基本ソフトについては、使用できることを前提とした上で、各企業で使用している様々なソフトを使用できることが求められている。

② 複数の新たなソフトへ対応可能なデジタル関係スキル

上記の①とおり、一般企業では様々なソフトを使用しており、デジタル関係スキルを期待して採用する人材は、今後導入を予定する新たなソフトへいち早く習熟が可能で、他のデジタル関係スキルが低い従業員へ伝達・指導する役割を担っていく、対応能力が重視されていると思われる。

③ 職業人としてのデジタル関係以外のスキル

デジタル業界以外では、デジタル関係スキルのみで採用に至ることはなく、基礎的なデジタル関係スキルを所持していることが前提で、その業界において必要とされる知識・能力（例として会計関係ではインボイス制度の知識）を所持していることも採用時に重視されていると思われる。

(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">・ Word や Excel 等の汎用的なオフィスソフトやフリーソフトの活用 (企業 A・B・C)・ 現場におけるソフトウェア操作の他従業員への指導 (企業 A)・ 製造業におけるデータベースソフトの活用 (企業 A)・ プログラミングの基礎的な理解 (企業 A)・ デジタル画像編集 (企業 B)・ SNS 上でソフトを利用した発信能力 (企業 B)・ 社内独自ソフトへの対応力 (企業 C)・ 対人コミュニケーション能力 (企業 C)・ デジタル関係スキル以外のインボイス制度等の知識 (企業 C)
訓練施設	<ul style="list-style-type: none">・ 基本的なデジタル分野のソフトウェアの操作方法及びその関連資格 (施設 A・C)・ プログラミング基礎 (A・B・C)・ デジタル画像編集技術 (A・B・C)

(2) 現行の訓練カリキュラムで身につけられる技能及び資格について

現行のデジタル分野の訓練で、どのような訓練カリキュラムが実施され、どのような技能や資格が習得できるかについて整理する。

デジタル分野の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する。

また、IT分野、デザイン分野それぞれのカリキュラムで身につけられる技能及び資格は以下のとおりとなっている。

① IT分野職業訓練

○ 身につけられる技能

- ・ 基本的なデジタル分野についての理論 (IT 基礎概論、ストラテジ系 (IT 経営全般)、マネジメント系 (IT 管理)、テクノロジー系 (IT 技術)、Web システム概論、データベース概論)
- ・ ソフトウェアの操作方法 (ビジネス基本ソフト演習、HTML/CSS プログラミング、JavaScript プログラミング、グラフィックデザイン、デジタル画像編集、Web 制作演習)

○ 目標資格

- ・ IT パスポート (情報処理技術者試験)
- ・ Web クリエイター能力認定試験エキスパート

② デザイン分野職業訓練

○ 身につけられる技能

- ・ WEB 関連のソフトの使用方法（ホームページ作成ソフト、アプリデザイン用ソフト、画像編集ソフト、JavaScript プログラミング等）

10

○ 目標資格

- ・ Web クリエイター能力検定試験
- ・ Illustrator クリエイター能力検定試験
- ・ Photoshop クリエイター能力検定試験 など

(表 2) 訓練により習得したスキルについてのヒアリング内容 (抜粋)

訓練 修了者	<ul style="list-style-type: none"> ・ プログラミングの基礎的な理解 ・ デジタル画像編集技術 ・ 基礎的な PC スキル ・ 上記によるデジタルソフトの対応力
採用企業	<ul style="list-style-type: none"> ・ プログラミングの基礎的な理解 ・ デジタル画像編集技術 ・ 基礎的な PC スキル ・ PC スキルを取得することによる一部研修の省略 ・ 上記によるデジタルソフトの対応力
訓練施設	<ul style="list-style-type: none"> ・ WEB ソフトを使用した HP の更新、修正 ・ 基本的な PC スキル ・ 企業における、専門家とエンドユーザーをつなぐ役割を担う、PC 関連トラブルの初期対応スキル

(3) 求人ニーズに即した訓練内容になっているかの検証 (訓練効果を上げるために改善すべき内容) について

(1) 求人ニーズと (2) 現行の訓練カリキュラムの比較及び、3 者 (訓練修了者、採用企業、訓練施設) からのヒアリング内容も踏まえ、訓練内容が求人ニーズに即しているか、及び、訓練効果を上げるために改善が必要な部分はないかなどについて、以下のとおり検証した。(ヒアリング内容は (表 3) を参照。)

① 汎用性のあるデジタル関係スキル

デジタル業界以外で採用される、デジタル分野の訓練の修了者は主に管理部門などの現場以外の間接部門に配属され、多種多様な業務を担うことになる。

求人ニーズである幅広い I T 関連知識や技能の習得は、デジタル分野の訓練の中心カ

リキュラムとなっている。採用企業からは、訓練修了者がこれらを習得しているため、OJTによる研修が一部省略可能となっているとの報告があった。

また、訓練修了者から、ソフトウェアの使用方法以外にも、訓練で習得したIT関連の基礎理論が、就職先のシステムを利用した業務を行う時に、業務内容の理解に間接的に役立っていると報告があった。

以上のことから、現行の訓練カリキュラムは、汎用性のあるデジタル関係スキルの習得について求人ニーズを概ね満たしていると思われる。

② 複数の新たなソフトへ対応可能なデジタル関係スキル

採用企業によると、新たに採用する従業員に対し、入社後のOJTにより、幅広い業務に必要なスキルを習得させることを想定しており、特にデジタル分野の訓練修了者には、複数のソフトへの対応力や、現在自社で習得者がいないソフトウェアにいち早く習熟し、他の従業員への指導的役割を担うことが求められている。

現行のデジタル分野の訓練では、複数のソフトウェアについての使用方法の習得がカリキュラムに含まれており、採用企業と訓練修了者の双方から、訓練修了者はプログラムの基礎理論を含めたデジタル関係の技術を習得していることから、新たなソフトウェアへの対応が容易であったとの意見があり、対応力がより高くなっていると考えられる。

以上のことから、新たなソフトへ対応可能なデジタルスキルという点で、求人ニーズを概ね満たしていると思われる。

一方、訓練修了者から演習が不足していたとの意見もあったことから、目的とする機能を自分でマニュアル等を調べて実施するような、自ら課題を解決していく形式の演習をカリキュラムに加えることにより、新たなソフトへの対応力を一層強化することが必要と考える。

③ 職業人としてのデジタル関係以外のスキル

現行の求職者支援訓練で必須カリキュラムとなっている職業人講話は、現状デジタル業界の講師が大半であり、訓練修了者からは、デジタル業界以外の講師による職業人講話を聞いたかったとの意見があった。

デジタル業界以外の講師が実施する職業人講話をカリキュラムに加えることにより、職業人として求められるデジタル関係以外のスキルや、訓練で習得できるデジタル関係スキルのデジタル業界以外での活用状況を知ることができ、訓練修了者の柔軟な職業選択を支援する効果が期待できる。

(表3) 訓練効果を上げるためのヒアリング内容 (抜粋)

訓練修了者	<ul style="list-style-type: none">・ デジタル業界以外の業界の人の職業人講話も聞いたかった。・ 演習を充実してほしかった。
-------	---

採用企業	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的にソフトウェアの操作方法を調べて活用できる応用力（デジタル画像編集に関連して：フォトレタッチの習得）（就職先が製造業であれば：データベースソフトの操作方法）
------	--

(4) 受講勧奨や就職支援にあたって、受講者に必要な情報が伝えられていたかについて

- ① デジタル業界以外への柔軟な職業選択への支援について、訓練施設やハローワークでは、訓練受講中から幅広い業界の求人情報の提供を中心に支援しているが、訓練で習得が予定されるデジタル関係スキルや資格がどのような場面で活用されているかを、より一層細やかに受講希望者に伝えていく必要がある。
- ② デジタル業界以外でデジタル関連スキルを使用する職種は、間接部門である事務などの業務を兼任するため、実際に応募する業界や業務内容についてデジタル関連以外のスキルや知識を所持していることが望まれていることが多い。
よって、デジタル分野以外の就職を希望するデジタル分野の訓練希望者が、受講前にデジタル関係スキル以外に必要なとされるスキルや知識をあらかじめ知るにより、ミスマッチを防ぐ工夫が必要である。

(表4) 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)

訓練 修了者	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな求人が訓練中から提供されており参考になった。 ・ジョブカード等を使用した相談で、企業へPRするスキルの助言を受け、応募活動に役立った。 ・就職後に「ITパスポート」の資格を所持していれば査定上有利となることを知った。訓練中に知っていれば積極的に受検したので残念。 ・求人情報はインターネットでも入手可能であるが、WEBからの応募でなく、ハローワーク窓口で実際に企業へ電話してもらった方が、面接に至る率が高かった。 ・資格取得のメリット情報を提供してほしかった。
訓練施設	<ul style="list-style-type: none"> ・求人の提供はデジタル業界以外についても幅広く提供している ・就職相談時に、デジタル業界以外へ応募する場合、求人票に記載がなくても習得したWEBスキルのPRをするよう助言している。 ・IT業界への就職を目指す受講者に対してもIT業界の応募がいくつか不調になった段階で他業界への就職に目を向けるよう助言している。

5 改善促進策

検証結果報告を踏まえ、改善促進策について、下記のとおり提案します。

(1) 訓練カリキュラムに対する改善案

① 多様な IT 人材ニーズへの対応力を培う演習の強化

今回のヒアリングにおいて、ヒアリングを実施した企業3社それぞれが、入社後に必要とするデジタル関係スキルが異なっており、各企業が求める IT 人材としてのスキルにばらつきがあることが見て取れる。

いずれの企業も、入社後の OJT を中心とした人材育成において、自社で使用するソフトに關係するスキルを習得させている。

採用企業によると、デジタル分野の訓練修了者は、基礎的なデジタル関係スキルと多様なソフトへの対応力により企業の人材育成の負担軽減に資することが期待されている。

また、高いデジタル関係スキルを期待して採用する者については、企業が導入する新たなソフトについて他の従業員への指導役となることも期待されている。

多様化している IT 人材へのニーズに対応する力を強化する目的として、デジタル分野の訓練のカリキュラムにおいて、課題に対する解決策を自ら探して実行する形式の演習を実施し、訓練修了者の対応力を一層強化していくことを提案したい。

② 柔軟な職種選択に向けた職業人講話の拡充

訓練カリキュラム内で実施される職業人講話を通じて、職業人として求められるデジタル関係以外のスキルや、デジタル業界以外でのデジタル関係スキルの活用状況を具体的に知ることは、受講者の幅広い業界への就職に向けて、意欲喚起やスキル習得のモチベーション向上に資すると考えられるため、デジタル業界にこだわらない多様な業界による職業人講話を実施することを提案したい。

(2) 受講勸奨時や就職支援時の効果的な情報伝達

① デジタル関係スキルや資格のデジタル業界以外での活用状況の伝達

ハローワークや訓練施設では、デジタル分野の訓練で習得する デジタル関係のスキルや資格の、デジタル業界以外での活用状況を確認し、その活用状況を訓練希望者や修了者へ伝えることにより、修了者が柔軟な職業選択を行い、幅広い業界で就職できるように支援をしていくことを提案したい。

② 就職に必要なデジタル関連スキル以外の伝達

ハローワークでは、デジタル分野の訓練の受講者に対し、希望する業界や職種において必要とされる デジタル関係スキル以外についても、より細やかに情報提供を行うこととし、必要に応じ自ら学びを行うリスキング支援策の周知・勸奨を引き続き実施していくことを提案したい。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

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

2 WGの構成員

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

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

3 検証手法

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

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

4 WGの具体的な進め方

(1) 検証対象コースの選定

ア 予め協議会にて検証対象となる訓練分野を選定しておき、WGでは当該訓練分野の中で訓練修了者が比較的多い訓練コースを3コース（ただし、異なる訓練実施機関が実施するものとする。）以上選定する。

イ 検証対象は、アで選定したコースの訓練実施機関と、各訓練コースにつき訓練修了者1人以上、当該訓練修了者を採用した採用企業1社以上とする。具体的には、3コースを選定すると、訓練実施機関3者、訓練修了者3人以上及び採用企業3社以上が対象となる。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

① 訓練実施機関へのヒアリング

- ・ 訓練実施にあたって工夫している点
- ・ 訓練実施機関が行っているキャリアコンサルティングの状況
- ・ 訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

- ・ 訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
- ・ 訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
- ・ 就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

- ・ 訓練により得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているもの
- ・ 訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等
- ・ 訓練修了者の採用について、未受講者（未経験者）の採用の場合と比較して期待していること（同程度の経験等を有する者同士を比較。採用事例がない場合は想定）

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

(2)のヒアリングを踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体において、訓練効果が期待できる内容及び訓練効果を上げるために改善すべき内容について整理する。

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

(3)の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

- ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

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

(参考：令和5年度第2回富山県地域協議会 資料)

富山県地域職業能力開発促進協議会

「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」

- 令和6年度検証対象分野

デジタル分野

{ IT分野

{ デザイン分野

なお、第1回富山県地域協議会において、デジタル分野人材については、IT系企業に限らず多くの業界で需要があることを議論いただいたところです。

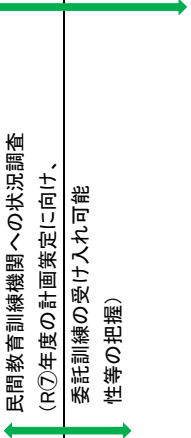
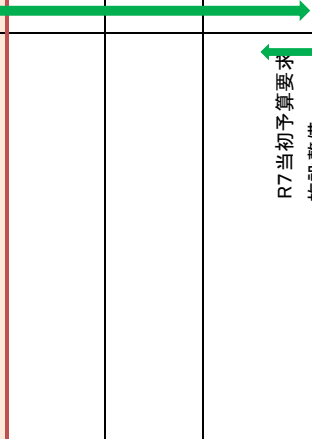
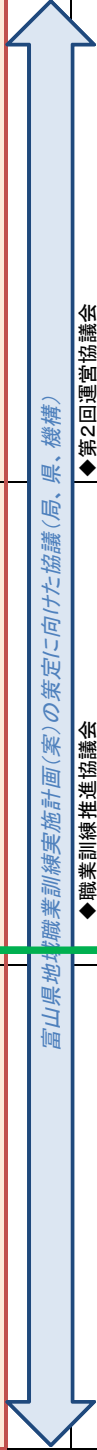
ついでには、ヒアリング対象者を次のとおりとし、令和5年度とは異なる視点で、デジタル分野職業訓練の効果把握・検証いたします。

令和5年度 … 職業訓練コースに関連した業界に就職した訓練修了者、企業にヒアリング。

令和6年度 … 職業訓練コースに関連していない業界に就職した訓練修了者、企業にヒアリング。

「令和7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月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(R6) ・施設・機械器具整備の検討(R7) ・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17日開催) (訓練ニーズの把握)		◆第1回運営協議会 (R5年度の実施状況、R6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(10月2日開催) (R7年度全国職業訓練実施計画の策定方針の決定)		
10月		◆委託訓練担当者会議(県庁、技術専門学院) (R7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 (R7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)	
12月			◆訓練計画専門部会 (R7年度事業計画の確認)
1月	◆第2回職業訓練担当者連絡会議 (R7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 (R7年度全国職業訓練実施計画の決定)	◆第2回富山県職業訓練促進協議会 (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 (R7年度の事業計画について議論)



R7当初予算要求
・施設整備
・機械器具整備等

訓練規格、分野、時期等に係る次年度に向けた協議(局、県、機構)

富山県地域職業訓練実施計画(案)の策定に向けた協議(局、県、機構)

令和7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7年度 計画数（案）

公共職業訓練（委託訓練）： R7定員414人程度。 R6定員（444人）から30人の減。
（うち、デジタル分野の目安数92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10人。）

求職者支援訓練： R7認定上限値529人。 R6上限値（442人）より87人の増。



ハロートレニング（離職者向け）の令和5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	応募倍率	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	4	55	30	61.8%	73.0%
	営業・販売・事務分野	26	349	274	96.6%	74.3%
	医療事務分野	14	120	74	70.0%	93.0%
	介護・医療・福祉分野	20	149	80	66.4%	79.5%
	農業分野	3	40	23	70.0%	72.4%
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-
	デザイン分野	8	180	138	102.2%	50.5%
	製造分野	37	365	228	70.1%	84.3%
	建設関連分野	8	60	28	50.0%	71.4%
	理容・美容関連分野	3	2	2	100.0%	100.0%
	その他分野	14	121	112	103.3%	80.0%
	基礎	8	110	75	69.1%	50.0%
	合計	145	1,551	1,064	80.9%	75.2%
	(参考) デジタル分野	27	421	298	87.2%	71.5%

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。

「就職率」

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

「デジタル分野」

各分野に分類されているコースのうち、デジタル関係としてIT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）、製造分野の一部、その他分野の一部のコースを合算した数値となっている。

参考

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	就職率		コース数	定員	受講者数	応募倍率	就職率	
IT分野	4	55	30	61.8%	71.0%		0	0	0	-	83.3%	
営業・販売・事務分野	8	85	56	78.8%	80.0%		9	124	93	88.7%	63.3%	
医療事務分野	12	100	64	73.0%	96.0%		2	20	10	55.0%	71.4%	
介護・医療・福祉分野	15	59	36	81.4%	86.5%		1	10	5	50.0%	42.9%	
農業分野	0	0	0	-	-		0	0	0	-	-	
旅行・観光分野	0	0	0	-	-		0	0	0	-	-	
デザイン分野	1	10	10	250.0%	77.8%		7	170	128	93.5%	47.8%	
製造分野	0	0	0	-	-		0	0	0	-	-	
建設関連分野	0	0	0	-	-		0	0	0	-	-	
理容・美容関連分野	3	2	2	100.0%	100.0%		0	0	0	-	-	
その他分野	6	41	25	78.0%	83.3%		2	20	5	35.0%	-	
基礎	-	-	-	-	-		8	110	75	69.1%	50.0%	
合計	49	352	223	79.8%	84.1%		29	454	316	81.1%		
(参考) デジタル分野	5	65	40	90.8%	72.5%		7	170	128	93.5%	50.0%	

公共職業訓練(離職者向け)
+ 求職者支援訓練(実践コース)

求職者支援訓練(基礎コース)

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和5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	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	就職率		
IT分野	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
営業・販売・事務分野	9	140	125	114.3%	76.3%	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	39	57.5%	79.5%	0	0	0	-	-		
農業分野	3	40	23	70.0%	72.4%	0	0	0	-	-		
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
デザイン分野	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
製造分野	7	50	17	38.0%	60.0%	30	315	211	75.2%	86.8%		
建設関連分野	8	60	28	50.0%	71.4%	0	0	0	-	-		
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-		
その他分野	0	0	0	-	-	6	60	82	143.3%	-		
合計	31	370	232	76.5%	74.4%	36	375	293	86.1%	86.8%		
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	15	186	130	80.1%	88.0%		

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(※1)	委託訓練(※2)	施設内訓練(※3)					
離職者	基礎分野	-	-	-	-	基礎コース	190	190	
	実践分野	380	471	128	375	実践コース	290	1,642	
	IT分野		IT実践 55	20		IT分野	40	105	
			IT・Web 10						
			IT活用(各コースに盛り込み) 10	10					
	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 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 eラーニングコース 20	10		営業・販売・事務系	70	340	
	医療事務分野		医療・調剤事務 40 医療事務+メディカルD 40 医療・調剤事務&MH 10 (両)医療事務 10 (企)医療事務 10	10		医療事務系	15	160	
	介護・医療・福祉分野	介護サービス 80	(長)介護福祉士 10 (長)保育士 10 (長)精神保健福祉士 5 介護初任者 40 (企)介護初任者 10 介護実務者 20	6		介護系	55	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	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 (長)自動車整備士 2 (長)調理師 1	2		理美容系	10	14	
	その他分野 (・輸送サービス分野) (・調理分野) (・その他の分野)		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	2		調理 他	10	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				ポ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
	卒業者	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(ポ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の訓練コース)
 (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」(就職に繋がるより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)

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】
応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。
【求職者支援訓練】
応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】
・IT分野：応募倍率、就職率ともに低下。
・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。
就職率は横ばい。
【求職者支援訓練】
・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き**改善の余地**がある。【A】

比較的高水準で推移。

応募倍率

就職率

特に委託訓練におけるデザイン分野について、高応募倍率が**大幅に解消・改善傾向**。

両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き**改善の余地**がある。【B】【C】

応募倍率

就職率

A 令和6年度計画に引き続き、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Dの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、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。
また、**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などの取組推進が必要。

D 令和6年度計画に引き続き、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、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

F 引き続き、**デジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進**が必要。

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・学び直しに取り組む、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ること留意する。

【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1on1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
- 職業能力検定認定制度
- 職業情報提供サイト（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・リスキリング推進事業
- 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
- Re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・リスキリング推進事業 ※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
- 職業能力検定認定制度 ※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6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
- 職業能力検定認定制度 5
- 職業情報提供サイト（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・リスキリング推進事業 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
- Re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・リスキリング推進事業 ※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
- 職業能力検定認定制度 ※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>

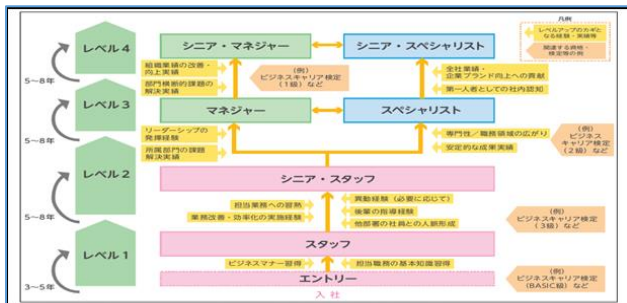
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修 35
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口 36

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>

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
品質管理/品質保証業務	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
設備点検	1.2	1.5	1.5
法律事務	1.0	2.0	1.7

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

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



企業や団体が自主的に行っている検定制度のうち、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。労働者の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、「ブランド化」による社会的価値向上に役立つ。

支援内容

- 「職業能力検定認定制度」とは、企業や団体が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。雇用する労働者が対象の社内検定と、雇用する労働者以外も対象とできる団体検定(又は事業主検定)に区分されます。

※ 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。

【ロゴマークの表示例】



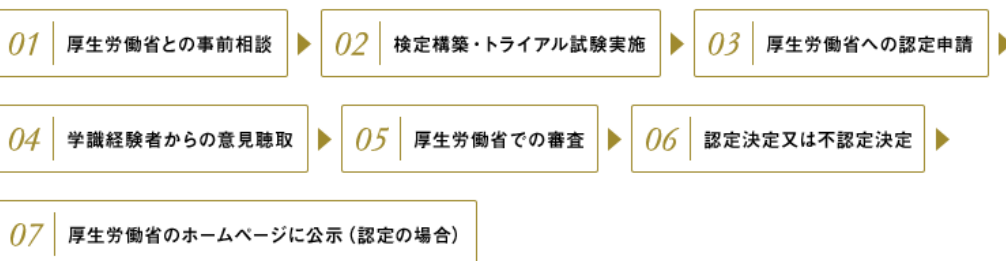
厚生労働省認定
〇〇〇〇団体検定

- 認定を受けた職業能力検定は「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、職業能力検定の広報活動などに活用可能。
- 認定を受けた職業能力検定は、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。
- 職業能力検定構築のためのマニュアルや活用事例は、以下のリンク先に掲載。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/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、職業能力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)職業能力検定認定制度HP
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/index.html



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和6年3月19日現在 46事業主等115職種)

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

企業向け

労働者向け

職業情報提供サイト (job tag (じょぶたぐ))

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)

500を超える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)

500を超える職業から、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>



キャリア分析結果

あなたの「しごと能力」プロフィールと関連する職業の「しごと能力」プロフィールの分析結果です。

分析する職業
ファイナンシャル・プランナー

あなたと職業に似ている職業は、

強みとなるスキル・知識

これから習得・向上するとよいスキル・知識

ホワイトカラー系職種の職業能力チェック

ここでは、職について、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。

職業能力チェックシート

職業能力チェックシート

職業能力チェックシート

人材活用シミュレーション分析結果

職業の人数の「しごと能力」プロフィールと形態あるベテランの「しごと能力」プロフィールとの分析結果です。

分析結果詳細

スキル	1	2	3	4	5
10001	10001	10001	10001	10001	10001
10002	10002	10002	10002	10002	10002
10003	10003	10003	10003	10003	10003
10004	10004	10004	10004	10004	10004
10005	10005	10005	10005	10005	10005
10006	10006	10006	10006	10006	10006
10007	10007	10007	10007	10007	10007
10008	10008	10008	10008	10008	10008
10009	10009	10009	10009	10009	10009
10010	10010	10010	10010	10010	10010

照会先

厚生労働省 職業安定局労働市場情報整備推進企画室 03-5253-1111 (内線5185)

(URL) 職業情報提供サイト (job tag (じょぶたぐ))

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

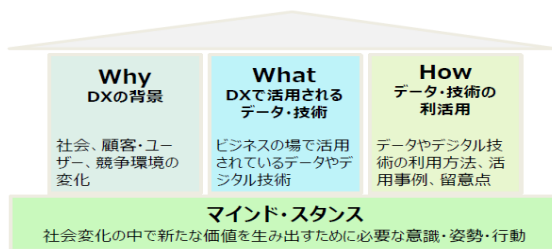


DX時代において、「全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキル」と「企業のDX推進に主に必要な5つの人材類型（ビジネスアーキテクト・デザイナー・ソフトウェアエンジニア・サイバーセキュリティ・データサイエンティスト）」を定義し、それぞれの学習項目例等をまとめたもの。

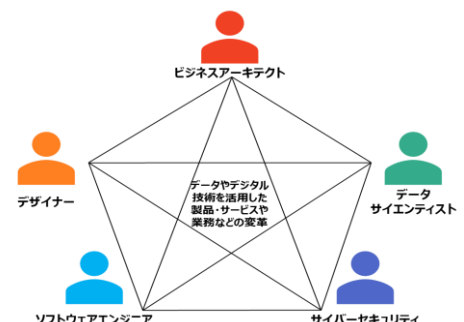
支援内容

○「デジタルスキル標準」（令和4年12月策定、令和5年8月改訂）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。生成AIの登場を踏まえて、プロンプトの習熟の必要性や生成AI利用において求められるマインド・スタンスなどを反映する改訂を実施。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（スキル・レベル）に紐づけた学習コンテンツを掲載している「マナビDX」（P31）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（内線3971）



（URL）デジタルスキル標準

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

「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の認定を通じ、デジタル人材の育成・確保を行うことを目的として実施される国家試験。

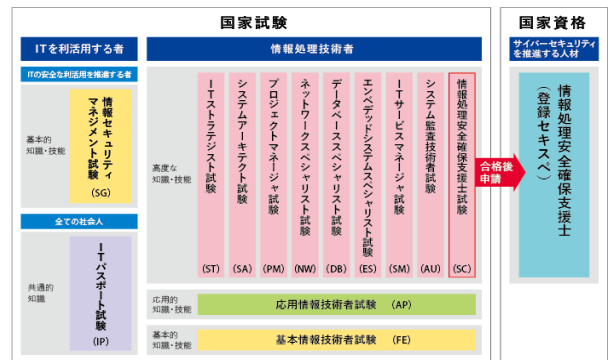
支援内容

○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、自身のスキルを一步ずつ向上させることが可能。

特に、「ITパスポート試験」は全ての社会人が共通に備えておくべきITに関する基礎的知識を測る試験として、非IT系企業における活用が広がっている。



○実施時期

ITパスポート試験、情報セキュリティマネジメント試験、基本情報技術者試験：毎月
 上記試験以外：春期（毎年4月）、秋期（毎年10月）

○活用事例のご紹介

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

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（内線3971）



（URL）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.ipa.go.jp/shiken/index.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 consultant's residence): Includes a note about search conditions and a count of 4,839 consultants as of April 2022. It features a map of Japan and buttons for each region (北海道, 東北, 関東, 中部, 近畿, 中国, 四国, 九州).
- 対応可能業務から探す** (Search by available services): Lists services like individual counseling, training/seminar planning, and program design.
- 対応可能領域から探す** (Search by available fields): Lists fields such as companies, education, and local support centers.
- 得意分野から探す** (Search by specialty): Lists specialties like job/care card creation, human resources, and career design.
- 所持資格等から探す** (Search by qualifications): Lists various professional qualifications and 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>



労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

「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。

支援内容

<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6年度）

【企業・学校支援】

- ・ キャリア形成・リスキリング支援センター：全国47都道府県に設置

【個人支援】

- ・ キャリア形成・リスキリング相談コーナー：
全国のハローワーク及びキャリア形成・リスキリング支援センターに設置

<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。

【キャリア形成・リスキリング支援センター】

- ・ 学生に就職指導等を行う学校への支援
- ・ セルフ・キャリアドックなど従業員のキャリア形成支援制度を導入しようとする企業への支援

【キャリア形成・リスキリング相談コーナー】

- ・ 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

<想定される利用者>

【キャリア形成・リスキリング支援センター】

- 従業員の人材育成に関心を持っている企業
- 学生のキャリア形成支援に関心を持っている学校

【キャリア形成・リスキリング相談コーナー】

- 訓練受講希望者等
- 直ちに求職活動を行わない在職者等

<相談窓口>

- 在職労働者であってもキャリアコンサルティングを受ける機会を確保するため、ハローワークが閉庁する平日夜間（20時まで）や土日においては、キャリア形成・リスキリング支援センターに設置する相談コーナーにて相談を実施（オンライン相談も可）。

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・リスキリング支援センターに電話で申し込み。申込先 <https://carigaku.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 5953）

（URL）キャリア形成・リスキリング支援センターHP <https://carigaku.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（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。

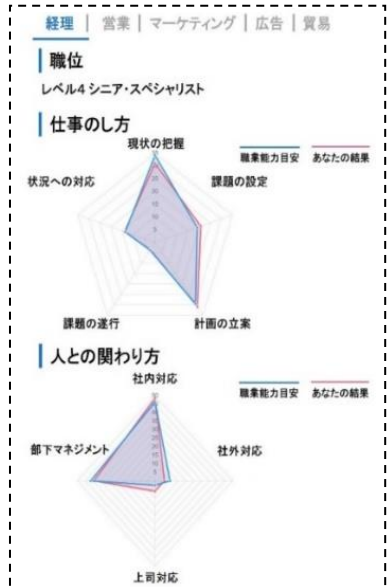
（※）業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力

- 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。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）につながるデジタル技術に対応した訓練や、GX（グリーントランスフォーメーション）につながる環境・エネルギー分野に関連する技術に対応した訓練も実施。



- 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。
- DX(デジタルトランスフォーメーション)につながるデジタル技術に対応した訓練や、GX(グリーントランスフォーメーション)につながる環境・エネルギー分野に関連する技術に対応した訓練も実施。

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>



Reスキル講座 (第四次産業革命スキル習得講座)

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

○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>



○Reスキル講座のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「教育訓練給付」(P28)の対象となる。

○Reスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P22-23)の助成対象となる。

○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、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 産業政策局 産業人材課
03-3501-1511 (内線2671)



(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/20231221-mxt_syogai03-100000982_5.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



(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)

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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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1時間あたり960円 最大1,600時間分(大企業の場合、1人1時間あたり760円 最大1,200時間分)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※3	制度導入助成※2	賃金助成※3	
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	960(760)円/ 時・人	24万円	-(960)円/ 時・人
	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、助成額を加算。

※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（最終取得日が制度導入・適用計画期間を超える場合には、制度導入・適用計画の最終日を最終取得日とみなす。）の翌日から2か月以内
 - ・ 教育訓練短時間勤務等制度：制度の最初の適用日の翌日から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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiwase2.html



(URL) 人材開発支援助成金

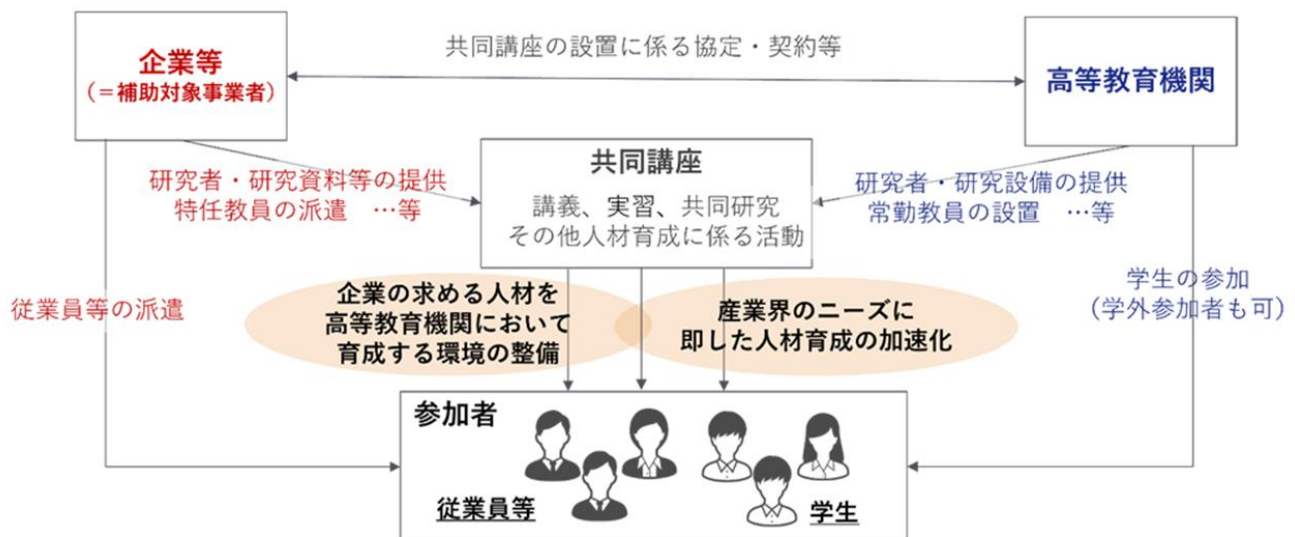
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



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、特定の分野に係る高度専門人材を育成するための講座やコース、学科等の設置・運営をする事業に必要な経費を支出する際に、その経費の一部を補助。

支援内容

- 補助額：上限3000万円
- 補助率：補助率：1/3 以内
(ただし、共同講座によるリスキングの成果を処遇に反映する場合には 1/2 以内)
- 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



申請手続

- 詳細は、事務局のホームページにて公開予定。(事務局は2月下旬以降決定予定。)事務局において審査を行った上で、採択・不採択を決定。

照会先

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課
03-3501-1511 (内線2671)
産業技術環境局 大学連携推進室
03-3501-1511 (内線3371)



(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・援助等にも対応。

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112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14日前までにジョブ・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、学ぶ分野や取得したい資格、課程区分、学ぶ場所、方法、費用、教育訓練給付制度の指定有無などの条件で絞り込んだ上で検索可能。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。また、令和5年9月には、学びに関するエピソード共有や情報交換を図るオンラインコミュニティを開設。

<検索ページ>



<オンラインコミュニティ>



- 在学生・修了生へのインタビュー、特集ページは、以下に掲載。

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

<特集ページ> <https://manapass.jp/sp/>

※大学等において令和5年度に開発された最新プログラムの特集も掲載！

<インタビュー>



<コラム>



- 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。令和5年3月に、大学等のリカレント教育実施状況を企業担当者向けにまとめた特集ページを併せて作成・公表。

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

<企業担当者向け特集ページ> https://manapass.jp/sp/015_recurrent_college.html



- 経済的理由により修学に困難がある学生等については、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。

<学習者・企業等への支援制度> <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



デジタルスキルが学べる教育コンテンツを集約・提示するポータルサイト「マナビDX（デラックス）」、架空の企業データを用いた実践的な課題解決手法が学べるケーススタディ教育プログラムや、実際の中小企業等との協働によりデジタル技術の実装に取り組む地域企業協働プログラムを提供する「マナビDX Quest」から成るデジタル人材育成プラットフォームを運営。

支援内容

○マナビDX

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、企業の研修に活用したい方を対象として、デジタルスキル標準に紐づけた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、費用の有無などを記載。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多数掲載。

○マナビDX Quest

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。ケーススタディ教育プログラムでは、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。地域企業協働プログラムでは、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DX
MANABI-DELUXE

マナビDXクエスト
MANABI-DELUXE-QUEST

申請手続

- マナビDXは、下記リンク先から利用可能。掲載講座の受講方法については、各講座の詳細ページを要確認。

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

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

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

照会先

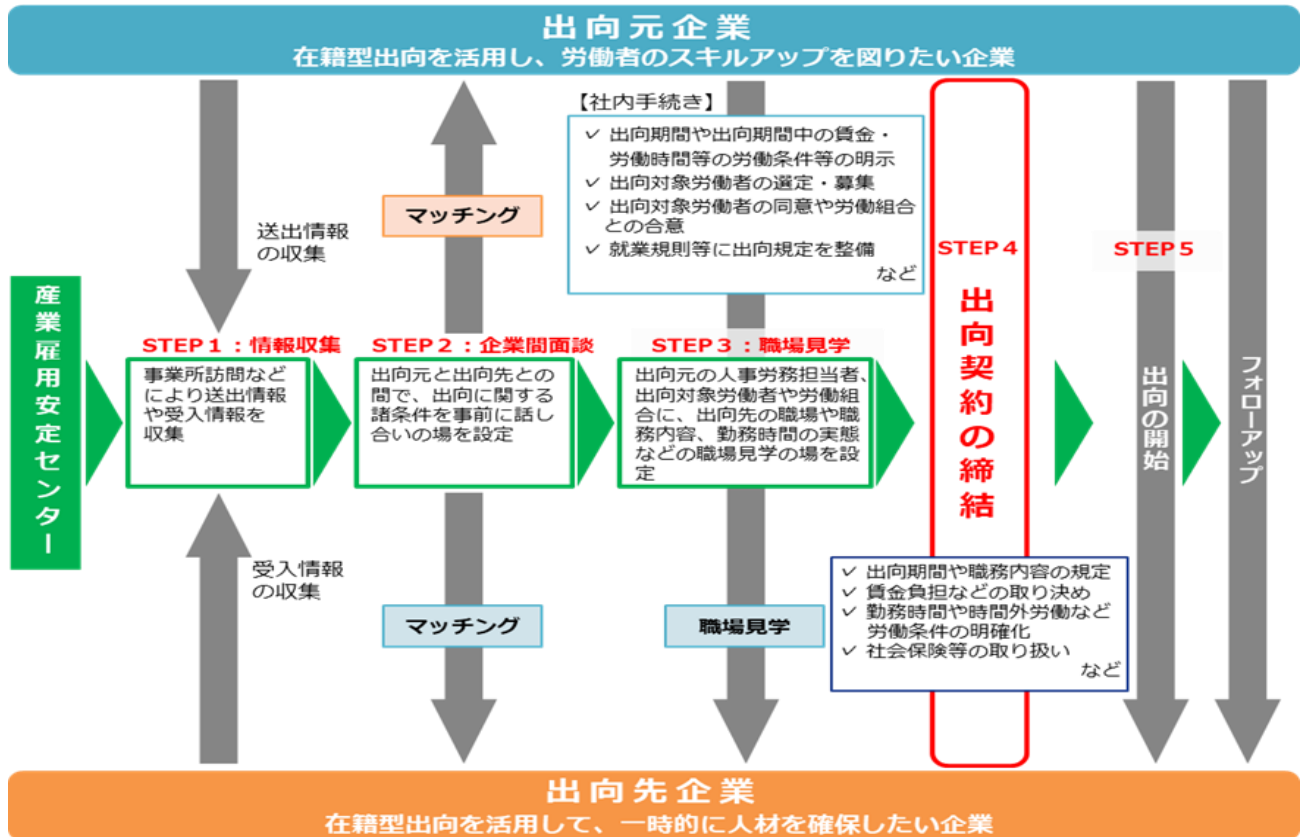
経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課
03-3501-2646（内線3971）

マナビDX マナビDXクエスト
MANABI-DELUXE MANABI-DELUXE-QUEST



(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	8,490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5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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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。

- ・以下リンク先の電子申請システムにおいて、オンラインで申請

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>

<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/frr94k0000005r5katt/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

- 中小機構のサイトから「人材育成オンライン相談窓口申込ページ」をクリック。申込ページへログイン後、申込フォームへ必要事項を記入のうえ申込み。（中小機構のサービスを初めてご利用される方は「お客様情報」をご登録ください。）
<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>
- 当該申込受付後、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>

申込ページへログイン

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6年9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	→	職業能力検定認定制度	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・リスキリング推進事業 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 とやま人材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

ハロトレくん



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

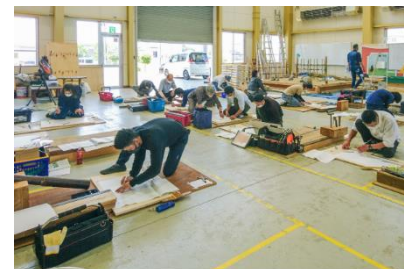
ものづくりマイスター

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



職業能力検定認定制度 （団体等検定制度・社内検定認定制度）

キャリア形成

新たに「団体等検定制度」を創設しました！

従来の社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。一方、団体等検定制度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。
本制度を人材開発のためにご活用ください。

【ロゴマーク】



団体等検定

認定社内検定

認定の効果

- ・ロゴマークを使って対外的にアピールもできます。
- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。



お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制度

検索

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

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

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

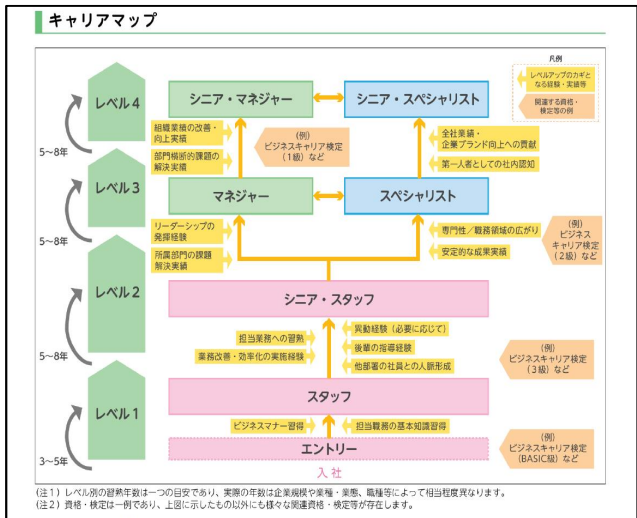
スキルレベルチェックグラフ

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
「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、期程
・全社の環境方針マニュアルを読み込み、○月に全社で行なう社内勉強会に参加する。

実績
「環境問題に関する社内勉強会」に○月に参加し、環境に関する知見を収集・蓄積した。・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・育成を行っている姿も見られた。



2. キャリアパスを明確化

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

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準 検索



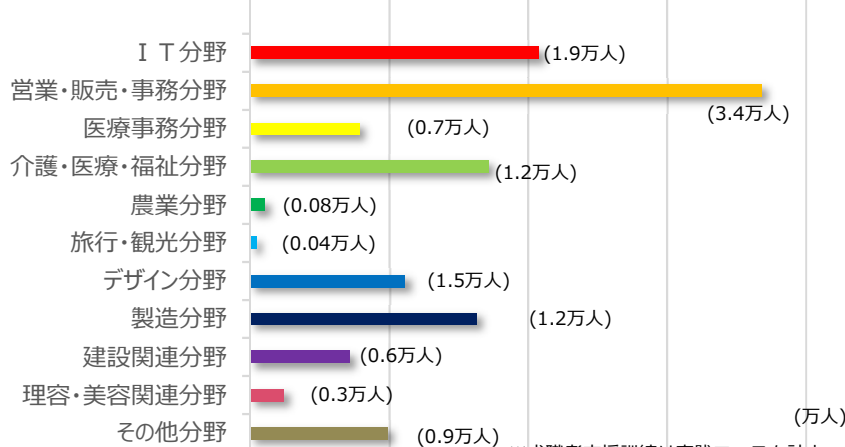
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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



このうち、離職者向けの訓練について、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、訓練分野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を受講者した方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4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及びリスキリング支援を行います。

このような従業員の自律的なキャリア形成及びリスキリングの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.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・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、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組（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・リスキリング推進事業のウェブサイトをご覧ください
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキリング支援センター

検索



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

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

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

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

10時間以上のOFF-JTによる訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得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。

<事業展開等リスキリング支援コース>

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

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員転換した場合に、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、正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外					
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 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	-	-	-
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	-	-	-
	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等制度	長期休暇	20万円※4	960 (760)円/ 時・人※6	-	24万円※4	-(960)円 /時・人※6
短時間勤務等		20万円※4	-	-	24万円※4	-	-
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	-	-	-	-

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

※2 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※3 有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※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 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

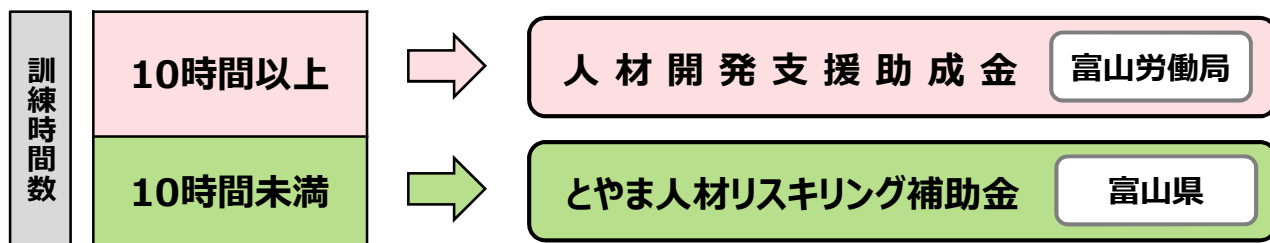
人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



人への投資の強化に向け、県内中小企業のリスキリングの取組みを支援します。

「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、「とやま人材リスキリング補助金」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>

○ 補助対象者

県内に主たる事業所を置く事業主 ※本店登記が富山県内

○ 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、民間スクール等）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キリング

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		
受講料等	賃金	補助限度額
75%	1人1時間あたり 960円	1社1年度あたり 100万円



令和6年1月、制度拡充。以下のケースも、補助の対象になります！

（注1）R6.1.25以降に受講する教育訓練が対象

（注2）これらのケースでは、賃金は補助対象となりません。（受講料等の経費を補助。）

○ 従業員個人の自発的リスキリングを推進する取組み

・事業主が定める資格取得支援制度等に基づき、従業員個人が自発的に教育訓練を受講する場合の費用を事業主が負担するケース

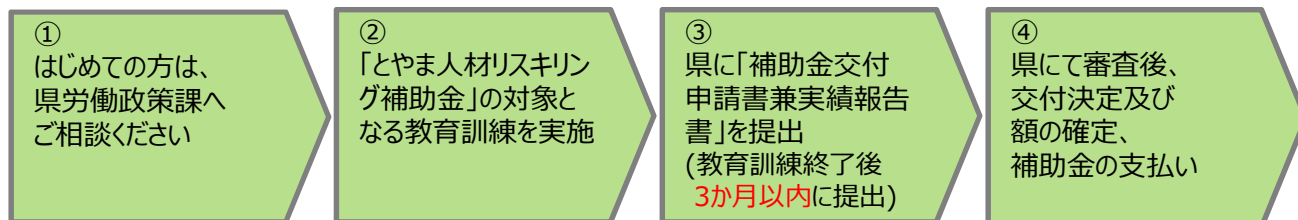
<要件>事業主が受講料等の75%以上を負担していること

○ eラーニング・通信制によるリスキリング

※ 教育訓練の時間数は、標準学習時間10時間未満または標準学習期間1か月未満

※ 補助対象者は中小企業事業主に限る（自発的リスキリングとして行われるものを除く）

<補助金交付までの流れ>



お問い合わせ

富山商工労働部労働政策課 076-444-3259

とやまリスキリング補助金

検索



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	とやま人材リスキリング補助金
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	×	○
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	○	×

(※) 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。

