

第1回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

〔 令和4年9月30日(金) 9:30～11:30
W e b 会 議 開 催 〕

1 開会

2 議題

- (1) 中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の設置
- (2) 令和3年度公的職業訓練の実績
- (3) 今後の人材ニーズ
 - 3-1 デジタル推進人材の育成にかかるハロートレーニングの取組
 - 3-2 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (4) 公共職業訓練の効果分析
- (5) 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定方針
 - 5-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和5年度概算要求
 - 5-2 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針について
- (6) 職業能力の開発及び促進の向上に資する取組
 - 6-1 職場における学び・学び直し促進ガイドライン等

3 閉会

【説明資料】

- 資料1-1 中央職業能力開発促進協議会開催要綱
- 資料1-2 第1回中央職業能力開発促進協議会出席者名簿
- 資料1-3 中央職業能力開発促進協議会の概要
- 資料1-4 地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について（通達）
- 資料1-5 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 資料2-1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績
- 資料2-2 ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）
- 資料3-1 「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組
- 資料3-2 経済産業省の取組（経済産業省資料）
- 資料3-3 リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について（文部科学省資料）
- 資料4 公共職業訓練の効果分析について
- 資料5-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和5年度概算要求
- 資料5-2 令和5年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 資料6-1 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)について
- 資料6-2 人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

【参考資料】

- 参考資料1 令和3年度地域訓練協議会(令和3年度第2回実施分)で出された主な意見
- 参考資料2 令和3年度における全国職業訓練実施計画
- 参考資料3 令和4年度における全国職業訓練実施計画

中央職業能力開発促進協議会開催要綱

1 趣旨

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に加え、人口減少に伴う労働力不足の課題がある中で、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要であり、年齢や性別、雇用形態等多様な方々に対し、適切な職業能力開発の機会を提供する必要がある。

このため、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係機関・関係者を参集し、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）等の全国計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有する中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）を開催する。

2 構成

- (1) 中央協議会の構成は、別紙のとおりとする。
- (2) 人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。
- (3) 中央協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 ワーキングチーム

中央協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

4 協議事項

- (1) 全国職業訓練実施計画の策定に関すること。
- (2) 人材ニーズに係る全国的な傾向、将来見込み等に関すること。
- (3) 地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）の協議状況に関すること
- (4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (5) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

5 庶務

中央協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において処理する。

6 その他

- (1) 中央協議会の議事については、別に中央協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 中央協議会は、各地域協議会の協議状況を把握し、集約した上で、全ての地域協議会に対し情報提供する。
- (3) この要綱に定めるもののほか、中央協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

中央職業能力開発促進協議会構成員

【労使団体】

全国中小企業団体中央会
日本労働組合総連合会
一般社団法人日本経済団体連合会
日本商工会議所

【教育訓練関係団体】

全国専修学校各種学校総連合会
一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【学識経験者】

【地方自治体】

【職業紹介事業者団体等】

一般社団法人日本人材紹介事業協会
公益社団法人全国求人情報協会
公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【政府】

厚生労働省
文部科学省
農林水産省
経済産業省
国土交通省

第1回中央職業能力開発促進協議会出席者名簿

【労使団体】

佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長
 富 高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 平 田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
 清 田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長

【教育訓練関係団体】

関 口 正雄 全国専修学校各種学校総連合会常任理事総務委員会委員長
 北 村 俊幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
 須 摩 英樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

○ 藤 村 博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
 堀 有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門副統括研究員

【地方自治体】

河 島 幸一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

日 暮 拓人 一般社団法人 日本人材紹介事業協会事務局長
 猪 尾 康成 公益社団法人 全国求人情報協会事務局長
 上 市 貞満 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会専務理事

【政府】

厚生労働省人材開発統括官

厚生労働省大臣官房審議官（人材開発、外国人雇用、都道府県労働局担当）

厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官

厚生労働省人材開発統括官付政策企画室長

厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室長

厚生労働省人材開発統括官付特別支援室長

厚生労働省職業安定局総務課訓練受講支援室長

厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室長

厚生労働省政策統括官付統計・情報総務室政策企画官

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課長

農林水産省経営局就農・女性課長

経済産業省経済産業政策局産業人材課長

国土交通省海事局船員政策課雇用対策室長

（オブザーバー）

公益社団法人全国老人保健施設協会

一般社団法人全国農業会議所

社会福祉法人全国社会福祉協議会

（敬称略）

※ ○は座長。構成員・オブザーバーについては、今後、追加もあり得る。

中央職業能力開発促進協議会の概要

資料 1 - 3

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所

【学識経験者】 藤村博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員

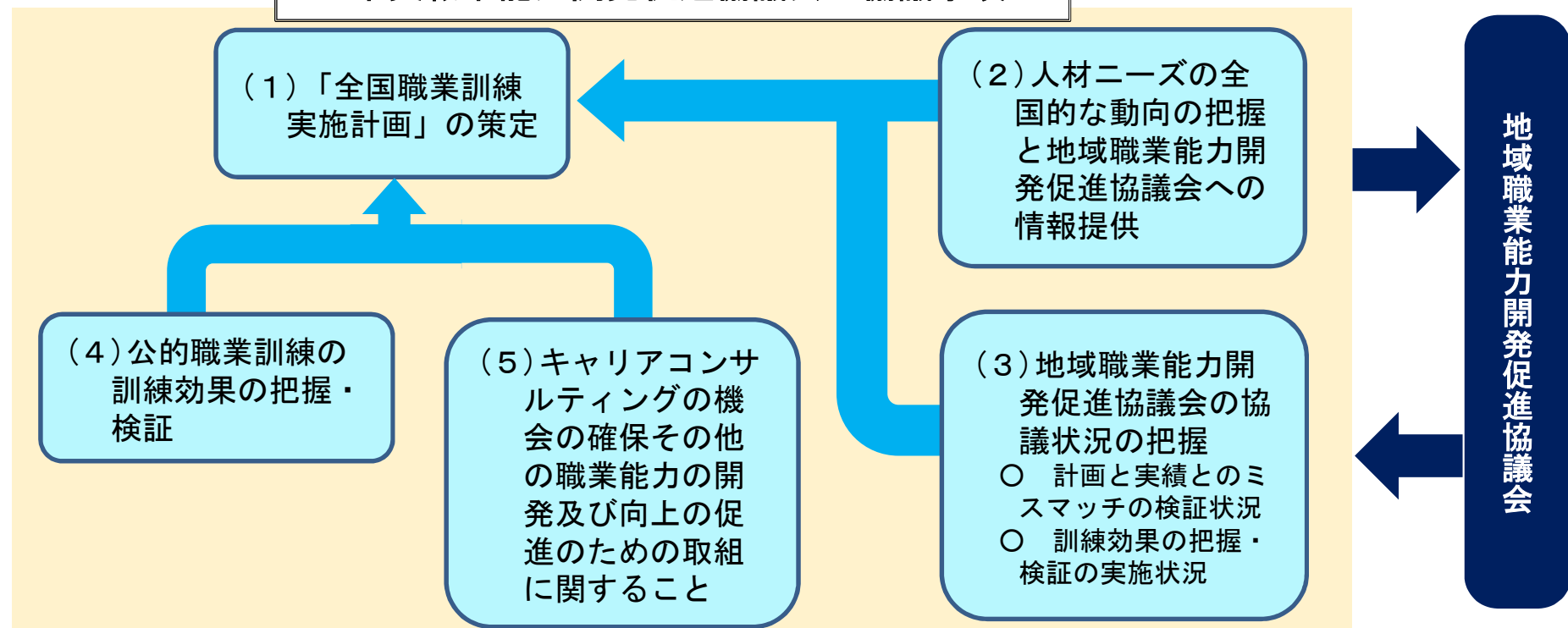
【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【地方自治体】 京都府

【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項



職 発 0825 第 1 号
開 発 0825 第 2 号
令和 4 年 8 月 25 日

各都道府県労働局長 殿

厚 生 労 働 省
職 業 安 定 局 長
(公 印 省 略)
人 材 開 発 統 括 官
(公 印 省 略)

地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について

本年 3 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 15 条において、国及び都道府県は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、地域の関係機関等を構成員とする協議会を設置することができると規定され、本年 10 月 1 日に施行することとなっている。

この協議会においては、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図りつつ、都道府県の区域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要及び実施の状況その他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練及び職業に関する教育訓練の実施並びにキャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組について協議を行うこととしている。

については、都道府県と調整の上、本年 10 月 1 日施行後速やかに協議会を開催し、別添 1「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」に基づき協議会の設置要綱を定めるとともに、別添 2「地域職業能力開発促進協議会実施要領」及び別添 3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」に基づき、各地域における関係機関の密接な連携・協力体制のもとに運営していただくようお願いする。

なお、平成 28 年 4 月 12 日付け職発 0412 第 1 号・能発 0412 第 2 号「「地域訓練協議会の設置・運営について」の一部を改正する件について」及び令和 3 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 30 号・開発 0331 第 20 号「「地域訓練協議会の設置・運営について」の一部を改正する件について」は廃止する。

地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領

1 設置要綱に定める事項

(1) 名称

協議会の名称は、「地域職業能力開発促進協議会」の前に当該都道府県名を付する。

設置要綱については、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の前に当該都道府県名を付する。

(2) 目的

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

なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(3) 構成員

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 都道府県労働局
- ② 都道府県
- ③ 公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体

⑦ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体

⑧ 学識経験者

⑨ その他関係機関が必要と認める者

(4) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

(5) 会長

① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。

② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

(6) 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

(7) 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関すること。

② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。

③ キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。

④ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。

⑤ その他必要な事項に関すること。

(8) 事務局

事務局については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(9) その他

① 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

② 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

③ この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

(10) 附則

附則として施行日を定めることとし、施行日は協議会の開催日とする。

2 策定にあつての留意事項

1 (3) に規定する構成員のうち①から⑧については、職業能力開発促進法第15条第1項の規定に基づき、協議会の成立に必要であることに留意すること。

地域職業能力開発促進協議会実施要領

1 開催

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

2 構成員

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

（1）公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

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

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

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

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

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

（3）労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

（4）事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

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

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

管内に事業所のある者

（6）学識経験者

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

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

① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者

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

(例)

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

② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家

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

3 具体的な進め方等

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

(1) 地域の人材ニーズの把握

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

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

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

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

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

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

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

(3) 訓練効果の把握・検証

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

(4) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組の共有

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

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

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

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

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

(6) 協議会が独自に定めるテーマ

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

4 協議内容の公表及び国への報告

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

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

5 構成員の守秘義務

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

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

(具体例)

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

6 その他

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

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

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

2 WGの構成員

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

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

3 検証手法

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

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

4 WGの具体的な進め方

（1）検証対象コースの選定

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

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

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

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

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

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

① 訓練実施機関へのヒアリング

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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

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

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

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

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

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

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

- ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加

○ 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

- ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
- ・ 申請・認定事務の際に周知
- ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

（５）協議会への報告

WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

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

【構成員】

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

・・・主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②訓練効果の把握・検証（協議会の下でワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

法定化される協議会について

職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。

構成員

都道府県労働局、都道府県、労働者団体、使用者団体、教育訓練実施機関、民間職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者、学識経験者 その他必要と認める者

現行の訓練協議会の問題点

① 人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

- 大まかな人材ニーズの把握にとどまっている
 - ・主にハローワークの求人・求職情報によりニーズを把握しているため、当面の人手不足分野や不足人数などの把握にとどまる。
- 訓練実施計画では訓練実施分野や人数の設定にとどまっている
 - ・具体的な訓練コースの内容は定めていない。
 - ・デジタル分野の訓練が設定されていない地域がある。

法定化を機に運用を改善

法定化による見直し

- 将来的に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズを把握
 - ・労使団体などから、地域の今後の産業展開も踏まえた必要スキルなどのニーズ情報を把握。
- 把握したニーズを踏まえた訓練コースを訓練実施計画に設定
- 訓練実施計画と実際に設定された訓練コースのミスマッチを検証

ニーズを踏まえた
精度の高い訓練を実施

② 訓練効果の把握・検証

- 個別の訓練コースの訓練効果の把握・検証が十分ではない

法定化

- 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、カリキュラムを改善（PDCA）。

個別コースの
質の向上を促進

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績

資料2-1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,513	24,460	18,635
	営業・販売・事務分野	2,786	45,507	33,173
	医療事務分野	611	9,738	7,101
	介護・医療・福祉分野	1,833	21,163	13,671
	農業分野	85	1,230	932
	旅行・観光分野	43	779	413
	デザイン分野	657	12,214	10,502
	製造分野	1,510	18,101	12,447
	建設関連分野	585	7,753	5,832
	理容・美容関連分野	285	3,516	2,434
	その他分野	874	10,389	8,779
（求職者支援訓練 基礎コース）	基礎	582	9,061	5,217
合計		11,364	163,911	119,136
（参考） デジタル分野		1,255	22,622	17,680

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、令和3年度中に開講したコース及び前年度から開始し令和3年度中に終了したコースの数。

求職者支援訓練については令和3年度中に開講したコースの数。

「定員」

令和3年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

令和3年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

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

「デジタル分野」

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

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率 (注)
公共職業訓練 + 求職者支援訓練 (離職者向け) (実践コース)	IT分野	1,276	20,418	15,833	110.0%	77.5%	69.0%	221	3,837	2,651	101.1%	69.1%	59.9%
	営業・販売・事務分野	1,907	31,909	25,259	108.5%	79.2%	71.3%	832	12,945	7,314	70.0%	56.5%	53.9%
	医療事務分野	489	7,863	5,996	98.7%	76.3%	77.2%	122	1,875	1,105	71.6%	58.9%	66.8%
	介護・医療・福祉分野	1,479	15,356	10,356	85.1%	67.4%	84.7%	292	4,742	2,449	63.1%	51.6%	71.1%
	農業分野	36	453	325	95.6%	71.7%	68.1%	7	105	45	50.5%	42.9%	86.4%
	旅行・観光分野	34	608	360	70.2%	59.2%	59.1%	5	91	19	26.4%	20.9%	41.2%
	デザイン分野	274	4,807	4,519	224.9%	94.0%	66.4%	374	7,277	5,863	133.5%	80.6%	61.8%
	製造分野	32	398	266	78.4%	66.8%	72.6%	9	123	67	61.8%	54.5%	74.3%
	建設関連分野	70	918	657	90.1%	71.6%	69.4%	75	1,017	643	85.6%	63.2%	56.3%
	理容・美容関連分野	90	421	366	126.8%	86.9%	80.9%	195	3,095	2,068	90.8%	66.8%	61.7%
	その他分野	207	1,943	1,306	97.6%	67.2%	72.6%	77	1,236	819	94.0%	66.3%	54.5%
(求職者支援訓練 基礎コース)	基礎	—	—	—	—	—	—	582	9,061	5,217	71.8%	57.6%	52.8%
合計		5,894	85,094	65,243	109.5%	76.7%	73.1%	2,791	45,404	28,260	84.8%	62.2%	—
(参考) デジタル分野		639	11,520	8,828	150.5%	76.6%	64.3%	516	9,718	7,530	125.8%	77.5%	60.7%

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

	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)					
分 野	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	16	205	151	110.7%	73.7%	81.3%	0	0	0	—	—	—
営業・販売・事務分野	19	289	250	134.6%	86.5%	85.2%	28	364	350	132.4%	96.2%	88.7%
医療事務分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
介護・医療・福祉分野	62	1,065	866	108.4%	81.3%	86.1%	0	0	0	—	—	—
農業分野	42	672	562	117.9%	83.6%	87.5%	0	0	0	—	—	—
旅行・観光分野	4	80	34	61.3%	42.5%	69.0%	0	0	0	—	—	—
デザイン分野	9	130	120	134.6%	92.3%	74.8%	0	0	0	—	—	—
製造分野	211	2,815	1,508	68.7%	53.6%	82.5%	1,258	14,765	10,606	89.5%	71.8%	87.4%
建設関連分野	113	1,700	1,082	83.6%	63.6%	80.0%	327	4,118	3,450	102.4%	83.8%	87.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
その他分野	125	2,080	1,381	95.9%	66.4%	77.8%	465	5,130	5,273	143.5%	102.8%	86.4%
合 計	601	9,036	5,954	90.1%	65.9%	81.8%	2,078	24,377	19,679	103.7%	80.7%	87.4%
(参考) デジタル分野	9	85	63	121.2%	74.1%	85.1%	91	1,299	1,259	170.2%	96.9%	86.1%

指標から分析した改善すべき方向性

就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

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

<考えられる改善の方向性>

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

応募倍率
低

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

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

応募倍率
高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

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

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

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

<考えられる改善の方向性>

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

就職率 低

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

※令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

目次

1. 令和3年度までの実施状況 P3

(1) 公的職業訓練全体 P3

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細・・P12

(3) 求職者支援訓練の詳細 P21

(4) その他 P31

2. 令和4年度の直近の状況 P35

1. 令和3年度までの実施状況

(1) 公的職業訓練全体

- ・ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像P4
- ・実施状況(平成29年度～令和3年度)
 - 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況P5
 - 公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況P6
 - 公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況P7
 - 公共職業訓練(障害者訓練)の実施状況P8
 - 求職者支援訓練の実施状況P9
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況P10
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度).....P11

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

公共職業訓練

離職者向け

対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間: 概ね3月～2年

実施機関

○国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)

○都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

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



在職者向け

対象: 在職労働者(有料)

訓練期間: 概ね2日～5日

実施機関: ○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象: 高等学校卒業者等(有料)

訓練期間: 1年又は2年

実施機関: ○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象: ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間: 概ね3月～1年

実施機関: ○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営

・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

求職者支援訓練

対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間: 2～6か月 (※1)

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

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

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

実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練

<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

介護系(介護福祉サービス科等)

情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)

医療事務系(医療・調剤事務科等)等



令和3年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	107,998	—	25,265	—	82,733	—
うち施設内	31,594	85.9%	25,217	87.4%	6,377	81.8%
うち委託	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%
在職者訓練	92,513	—	54,220	—	38,293	—
学卒者訓練	15,877	96.6%	5,554	99.2%	10,323	95.6%
合計	216,388	—	85,039	—	131,349	—

令和3年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,333	65.9%	360	77.3%	773	61.6%	200	68.5%

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

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	－
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	－
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	－
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,507	107,998	76.7%	－
	施設内訓練	33,363	31,594	76.7%	86.0%
	委託訓練	85,144	76,404	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

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

公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況

	合計	機構		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成29年度	116,938	93,391	65,309	69,037	51,629
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和2年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和3年度	92,513	85,824	54,220	51,173	38,293

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計								
					機構			都道府県		
		定員	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成29年度	合計	13,226	17,418	96.8%	2,868	5,687	99.6%	10,358	11,731	96.0%
	専門課程	3,423	5,955	99.4%	1,963	3,875	99.4%	1,460	2,080	99.3%
	応用課程	855	1,754	99.8%	845	1,751	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	8,563	9,297	95.3%	60	61	100.0%	8,503	9,236	95.2%
	普通課程(中卒)	385	412	99.4%	—	—	—	385	412	99.4%
平成30年度	合計	12,541	16,934	97.4%	2,868	5,723	99.7%	9,673	11,211	96.7%
	専門課程	3,253	5,975	99.5%	1,963	3,900	99.4%	1,290	2,075	99.6%
	応用課程	855	1,766	100.0%	845	1,762	100.0%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	96.1%	60	61	98.2%	8,023	8,767	96.1%
	普通課程(中卒)	350	365	96.9%	—	—	—	350	365	96.9%
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	—	—	—	485	337	96.4%
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	—	—	—	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,877	96.6%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,323	95.6%
	専門課程	3,272	5,723	99.1%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	98.8%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,626	8,008	95.1%	60	57	100.0%	7,566	7,951	95.0%
	普通課程(中卒)	365	362	95.9%	—	—	—	365	362	95.9%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

障害者訓練の実施状況

(単位:人)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校 における職業訓練	1,856	—	1,740	—	1,734	—	1,525	—	1,523	—
離職者訓練	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,333	65.9%
在職者訓練	257	—	284	—	349	—	198	—	190	—
一般校における 障害者職業訓練	651[322]	78.2%	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	690[214]	77.9%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,704	—	3,283	—	3,065	—	2,533	—	2,731	—
離職者訓練	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%
在職者訓練	201	—	210	—	202	—	194	—	160	—
合 計	6,211	—	5,676	—	5,432	—	4,748	—	4,944	—

(資料:定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

※ 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

※ 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。

※ 令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 定員充足率 (⑤／④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.2%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

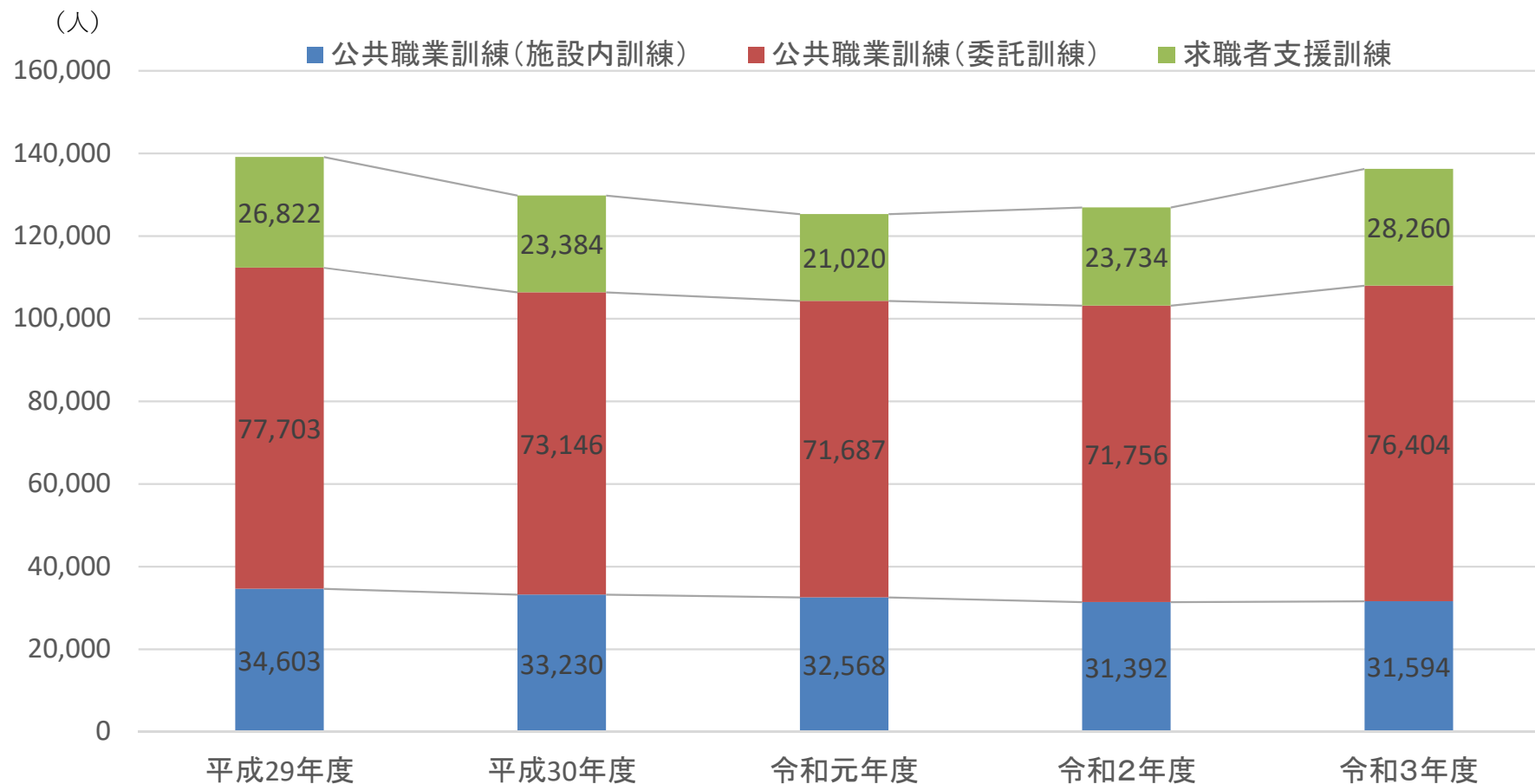
※ 求職者支援訓練においては前年度繰越者をカウントしていないため入校者を「受講者」として整理。以下本資料において同じ。

※ 令和3年度就職率については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)及び求職者支援訓練ともに、令和2年度に比べ、令和3年度の受講者数は増加。

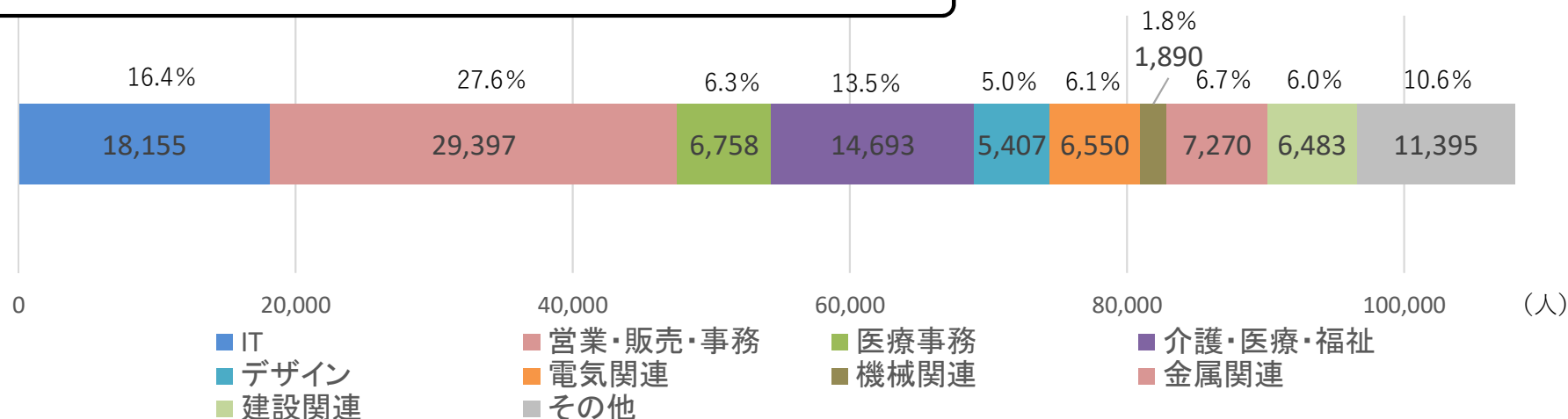


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度)



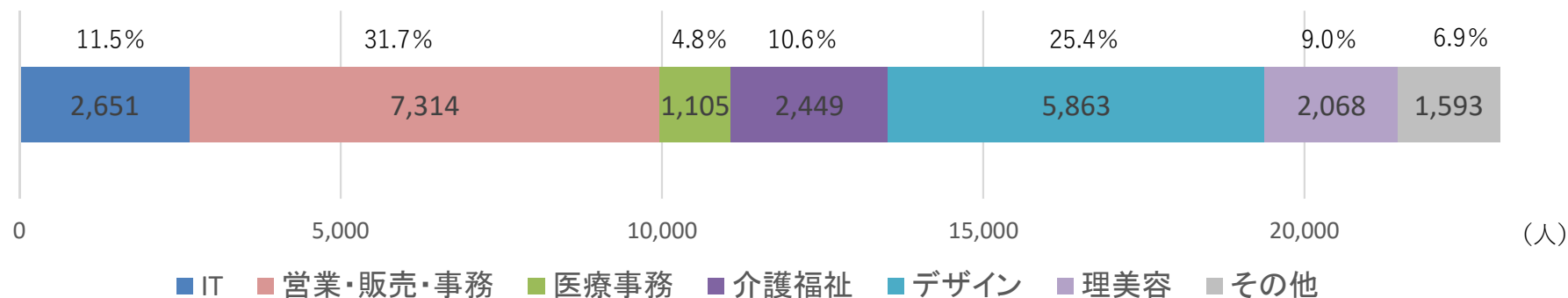
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



1. 令和3年度までの実施状況

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細

・公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況《再掲》	P13
・就職状況(平成29年度～令和3年度)	P14
・受講者数・就職率(令和3年度分野別)	P15
・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)	P16
・受講者数(令和3年度都道府県別実績)	P17
・就職率(令和3年度都道府県別実績)	P18
・長期高度人材育成コース実施状況(平成29年度～令和3年度)・・	P19
・長期高度人材育成コース実施状況(令和3年度分野別)	P20

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	－
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	－
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	－
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	－
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,507	107,998	76.7%	－
	施設内訓練	33,363	31,594	76.7%	86.0%
	委託訓練	85,144	76,404	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

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

就職状況（平成29年度～令和3年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 (①+③) ／ (①+②)
平成29年度	施設内訓練	2,776	34,603	1,614	3,890	20,643	17,488	87.1%
	委託訓練	5,329	77,703	3,276	4,220	60,461	44,216	74.9%
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
平成元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和2年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和3年度	施設内訓練	2,676	31,594	1,367	3,108	18,199	15,206	86.0%
	委託訓練	5,898	76,404	3,409	3,726	56,890	40,543	73.0%

※ 当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

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

（参考）平成29年度以降の事業目標：就職率 〔施設内訓練〕80% 〔委託訓練〕75%

受講者数・就職率（令和3年度分野別）

分野		受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県	
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
IT分野		18,155	162	81.3%	0	—	162	81.3%	17,993	69.0%	0	—	17,993	69.0%
営業・販売・事務分野		29,397	696	87.2%	434	88.7%	262	85.2%	28,701	71.3%	0	—	28,701	71.3%
医療事務分野		6,758	0	—	0	—	0	—	6,758	77.2%	0	—	6,758	77.2%
介護・医療・福祉分野		14,693	931	86.1%	0	—	931	86.1%	13,762	84.7%	0	—	13,762	84.7%
農業分野		980	619	87.5%	0	—	619	87.5%	361	68.1%	0	—	361	68.1%
旅行・観光分野		429	34	69.0%	0	—	34	69.0%	395	59.1%	0	—	395	59.1%
デザイン分野		5,407	120	74.8%	0	—	120	74.8%	5,287	66.4%	0	—	5,287	66.4%
製造分野	電気関連分野	6,550	6,520	86.1%	6,197	86.3%	323	83.1%	30	81.3%	0	—	30	81.3%
	機械関連分野	1,890	1,670	82.6%	1,329	84.4%	341	75.8%	220	74.2%	0	—	220	74.2%
	金属関連分野	7,270	7,269	88.9%	6,682	89.0%	587	88.1%	1	100.0%	0	—	1	100.0%
	その他の製造関連分野	404	339	80.0%	0	—	339	80.0%	65	62.5%	0	—	65	62.5%
建設関連分野		6,483	5,758	85.7%	4,589	87.5%	1,169	80.0%	725	69.4%	0	—	725	69.4%
理容・美容関連分野		483	0	—	0	—	0	—	483	80.9%	0	—	483	80.9%
その他分野	林業分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	警備・保安分野	5	0	—	0	—	0	—	5	80.0%	0	—	5	80.0%
	クリエート (企画・創作)分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	輸送サービス分野	265	76	92.5%	60	92.1%	16	93.3%	189	62.6%	0	—	189	62.6%
	調理分野	674	215	83.6%	0	—	215	83.6%	459	77.3%	0	—	459	77.3%
	その他の分野	8,155	7,185	83.5%	5,926	87.1%	1,259	76.5%	970	71.6%	48	47.9%	922	73.1%
総計		107,998	31,594	86.0%	25,217	87.4%	6,377	81.8%	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する施設内訓練のうち、「その他」分野に含まれる橋渡し訓練については、他の職業訓練を連続して受講するため、受講者数のみ計上。

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

年齢階層及び男女比率
(令和３年度コース別／分野別)

※本資料においては、年度繰越者をカウントして
いないため、入校者を「受講者」として整理

		年齢階層	20歳未満	20歳 ～24歳	25歳 ～29歳	30歳 ～34歳	35歳 ～39歳	40歳 ～44歳	45歳 ～49歳	50歳 ～54歳	55歳 ～59歳	60歳 ～64歳	65歳以上	合計	うち女性
合計		受講者数	1,203	7,714	11,923	10,721	10,928	11,218	12,146	10,510	6,950	6,013	1,550	90,876	56,680
		割合	1.3%	8.5%	13.1%	11.8%	12.0%	12.3%	13.4%	11.6%	7.6%	6.6%	1.7%	100.0%	62.4%
IT分野		受講者数	120	1,378	2,241	1,839	1,868	1,933	2,182	1,905	1,304	963	251	15,984	11,370
		割合	0.8%	8.6%	14.0%	11.5%	11.7%	12.1%	13.7%	11.9%	8.2%	6.0%	1.6%	100.0%	71.1%
営業・販売・事務分野		受講者数	163	2,100	3,391	3,060	3,338	3,380	3,636	3,022	1,872	1,553	344	25,859	20,583
		割合	0.6%	8.1%	13.1%	11.8%	12.9%	13.1%	14.1%	11.7%	7.2%	6.0%	1.3%	100.0%	79.6%
医療事務分野		受講者数	74	726	920	760	772	850	839	655	275	102	23	5,996	5,790
		割合	1.2%	12.1%	15.3%	12.7%	12.9%	14.2%	14.0%	10.9%	4.6%	1.7%	0.4%	100.0%	96.6%
介護・医療・福祉分野		受講者数	144	649	746	844	1,067	1,416	1,720	1,824	1,382	1,137	293	11,222	7,458
		割合	1.3%	5.8%	6.6%	7.5%	9.5%	12.6%	15.3%	16.3%	12.3%	10.1%	2.6%	100.0%	66.5%
農業分野		受講者数	17	15	38	53	57	52	87	111	132	233	92	887	211
		割合	1.9%	1.7%	4.3%	6.0%	6.4%	5.9%	9.8%	12.5%	14.9%	26.3%	10.4%	100.0%	23.8%
旅行・観光分野		受講者数	0	16	29	30	32	44	58	60	51	54	20	394	274
		割合	0.0%	4.1%	7.4%	7.6%	8.1%	11.2%	14.7%	15.2%	12.9%	13.7%	5.1%	100.0%	69.5%
デザイン分野		受講者数	29	576	1,271	914	602	461	361	238	112	61	14	4,639	3,437
		割合	0.6%	12.4%	27.4%	19.7%	13.0%	9.9%	7.8%	5.1%	2.4%	1.3%	0.3%	100.0%	74.1%
製造分野	電気関連分野	受講者数	74	581	924	796	698	622	556	427	280	309	70	5,337	678
		割合	1.4%	10.9%	17.3%	14.9%	13.1%	11.7%	10.4%	8.0%	5.2%	5.8%	1.3%	100.0%	12.7%
	機械関連分野	受講者数	31	99	135	150	162	168	172	110	61	49	6	1,143	338
		割合	2.7%	8.7%	11.8%	13.1%	14.2%	14.7%	15.0%	9.6%	5.3%	4.3%	0.5%	100.0%	29.6%
	金属関連分野	受講者数	169	524	738	782	757	734	706	468	281	268	74	5,501	1,642
		割合	3.1%	9.5%	13.4%	14.2%	13.8%	13.3%	12.8%	8.5%	5.1%	4.9%	1.3%	100.0%	29.8%
	その他の製造関連分野	受講者数	38	24	44	49	46	54	48	46	19	27	4	399	224
		割合	9.5%	6.0%	11.0%	12.3%	11.5%	13.5%	12.0%	11.5%	4.8%	6.8%	1.0%	100.0%	56.1%
建設関連分野		受講者数	160	341	487	501	568	628	746	656	443	512	147	5,189	2,392
		割合	3.1%	6.6%	9.4%	9.7%	10.9%	12.1%	14.4%	12.6%	8.5%	9.9%	2.8%	100.0%	46.1%
理容・美容関連分野		受講者数	15	82	81	60	47	29	24	21	3	3	1	366	337
		割合	4.1%	22.4%	22.1%	16.4%	12.8%	7.9%	6.6%	5.7%	0.8%	0.8%	0.3%	100.0%	92.1%
その他分野	林業分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		割合													
	警備・保安分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	5	1
		割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%
	クリエイト (企画・創作)分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		割合													
	輸送サービス分野	受講者数	4	13	8	24	15	27	42	41	29	25	8	236	30
		割合	1.7%	5.5%	3.4%	10.2%	6.4%	11.4%	17.8%	17.4%	12.3%	10.6%	3.4%	100.0%	12.7%
	調理分野	受講者数	26	41	38	47	60	61	82	79	45	44	17	540	362
		割合	4.8%	7.6%	7.0%	8.7%	11.1%	11.3%	15.2%	14.6%	8.3%	8.1%	3.1%	100.0%	67.0%
	その他の分野	受講者数	139	549	832	812	839	759	886	845	659	673	186	7,179	1,553
		割合	1.9%	7.6%	11.6%	11.3%	11.7%	10.6%	12.3%	11.8%	9.2%	9.4%	2.6%	100.0%	21.6%

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数（令和３年度都道府県別実績）

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

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

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

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

就職率（令和3年度都道府県別実績）

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

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

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

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

長期高度人材育成コース 実施状況（平成29年度～令和 3 年度）

	コース数	受講者数	就職率
平成29年度	583	4,123	90.7%
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和 2 年度	1,026	5,269	88.9%
令和 3 年度	1,027	5,336	88.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和3年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	9	24	100%
建設系	9	14	87.5%
事務系	39	139	76.2%
介護系	323	1,428	92.4%
保育系	284	1941	91.8%
その他社会福祉系	75	497	92.5%
サービス系	94	295	76.5%
調理系	64	323	79.4%
保健医療系	12	74	96.6%
情報系	88	484	77.6%
その他	30	117	80.8%
合計	1,027	5,336	88.4%

令和2年度合計	1,026	5,269	88.9%
---------	-------	-------	-------

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

1. 令和3年度までの実施状況

(3) 求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》	P22
・就職状況(平成29年度～令和3年度)	P23
・認定・開講状況(令和3年度コース別／分野別)	P24
・就職状況(令和3年4月～12月コース別／分野別)	P25
・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)	P26
・受講者数(令和3年度都道府県別実績)	P27
・就職率(令和3年度都道府県別実績)	P28
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別)	P29
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別・コース別／重点3分野)	..P30

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 定員充足率 (⑤／④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.2%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況（平成29年度～令和3年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成29年度	基礎コース	1,034	8,626	678	587	7,361	429	7,519 (7,311)	4,308 (4,244)	58.0%
	実践コース	2,031	20,146	2,338	1,800	16,008	—	17,808 (17,549)	11,511 (11,418)	65.0%
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	—	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和2年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和3年度	基礎コース	505	4,362	364	250	3,748	194	3,804 (3,657)	1,974 (1,931)	52.8%
	実践コース	1,527	16,233	1,681	1,133	13,419	—	14,552 (14,249)	8,665 (8,572)	60.2%

※ 当年度中に終了したコース(令和3年度については令和3年12月末までに終了したコース)について集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))
(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

(参考) 平成29年度から令和元年度の事業目標：雇用保険適用就職率 [基礎コース] 55% [実践コース] 60%
令和2年度及び令和3年度の事業目標：雇用保険適用就職率 [基礎コース] 58% [実践コース] 63%

認定・開講状況 (令和3年度コース別／分野別)

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業・販売・事務	医療事務
認定コース数	3,508	689	2,819	261	1,131	184
認定定員	56,609	10,672	45,937	4,533	17,594	2,806
開講コース数	2,791	582	2,209	221	832	122
中止率	20.4%	15.5%	21.6%	15.3%	26.4%	33.7%
開講定員	45,404	9,061	36,343	3,837	12,945	1,875
受講申込者数	38,497	6,510	31,987	3,878	9,067	1,343
応募倍率	0.85	0.72	0.88	1.01	0.70	0.72
受講者数	28,260	5,217	23,043	2,651	7,314	1,105
定員充足率	62.2%	57.6%	63.4%	69.1%	56.5%	58.9%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	402	9	8	388	227	209
認定定員	6,448	135	156	7,552	3,596	3,117
開講コース数	292	7	5	374	195	161
中止率	27.4%	22.2%	37.5%	3.6%	14.1%	23.0%
開講定員	4,742	105	91	7,277	3,095	2,376
受講申込者数	2,990	53	24	9,712	2,811	2,109
応募倍率	0.63	0.50	0.26	1.33	0.91	0.89
受講者数	2,449	45	19	5,863	2,068	1,529
定員充足率	51.6%	42.9%	20.9%	80.6%	66.8%	64.4%

就職状況

(令和3年4月～12月コース別／分野別)

	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	①就職理由 中退者数	②修了者数	③訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤就職者数	就職率 (⑤／④)	(参考) 従前の 就職率	令和2年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	505	4,362	364	250	3,748	194	3,804 (3,657)	1,974 (1,931)	52.8%	71.0%	52.5%	70.2%
実践コース	1,527	16,233	1,681	1,133	13,419	－	14,552 (14,249)	8,665 (8,572)	60.2%	75.8%	60.0%	75.5%
IT	130	1,764	289	165	1,310	－	1,475 (1,468)	879 (879)	59.9%	71.7%	57.5%	70.8%
営業・販売 ・事務	580	5,231	440	399	4,392	－	4,791 (4,651)	2,542 (2,506)	53.9%	70.6%	56.7%	70.9%
医療事務	107	956	61	45	850	－	895 (891)	596 (595)	66.8%	77.5%	66.5%	78.9%
介護福祉	216	1,974	129	14	1,831	－	1,845 (1,748)	1,281 (1,242)	71.1%	84.8%	72.6%	85.0%
デザイン	237	3,705	444	362	2,899	－	3,261 (3,247)	2,010 (2,008)	61.8%	77.6%	56.9%	75.1%
理容・美容	127	1,345	194	52	1,099	－	1,151 (1,146)	708 (707)	61.7%	83.0%	61.2%	82.5%
その他	130	1,258	124	96	1,038	－	1,134 (1,098)	649 (635)	57.8%	74.6%	59.5%	75.7%

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))

(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

※ 「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

年齢階層及び男女比率 (令和3年度コース別／分野別)

	年齢階層	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計	うち女性
合計	受講者数	518人	3,724人	4,292人	3,385人	3,102人	3,009人	3,141人	2,907人	2,023人	1,433人	726人	28,260人	20,262人
	割合	1.8%	13.2%	15.2%	12.0%	11.0%	10.6%	11.1%	10.3%	7.2%	5.1%	2.6%	100.0%	71.7%
基礎コース	受講者数	142人	606人	468人	421人	510人	561人	652人	679人	527人	428人	223人	5,217人	3,888人
	割合	2.7%	11.6%	9.0%	8.1%	9.8%	10.8%	12.5%	13.0%	10.1%	8.2%	4.3%	100.0%	74.5%
実践コース	受講者数	376人	3,118人	3,824人	2,964人	2,592人	2,448人	2,489人	2,228人	1,496人	1,005人	503人	23,043人	16,374人
	割合	1.6%	13.5%	16.6%	12.9%	11.2%	10.6%	10.8%	9.7%	6.5%	4.4%	2.2%	100.0%	71.1%
IT	受講者数	45人	503人	656人	454人	310人	241人	172人	132人	71人	47人	20人	2,651人	995人
	割合	1.7%	19.0%	24.7%	17.1%	11.7%	9.1%	6.5%	5.0%	2.7%	1.8%	0.8%	100.0%	37.5%
営業・販売・事務	受講者数	87人	646人	771人	725人	784人	892人	1,037人	967人	695人	479人	231人	7,314人	5,626人
	割合	1.2%	8.8%	10.5%	9.9%	10.7%	12.2%	14.2%	13.2%	9.5%	6.5%	3.2%	100.0%	76.9%
医療事務	受講者数	27人	179人	172人	133人	142人	144人	140人	105人	41人	17人	5人	1,105人	1,078人
	割合	2.4%	16.2%	15.6%	12.0%	12.9%	13.0%	12.7%	9.5%	3.7%	1.5%	0.5%	100.0%	97.6%
介護福祉	受講者数	52人	145人	137人	159人	187人	276人	363人	394人	327人	253人	156人	2,449人	1,473人
	割合	2.1%	5.9%	5.6%	6.5%	7.6%	11.3%	14.8%	16.1%	13.4%	10.3%	6.4%	100.0%	60.1%
デザイン	受講者数	57人	1,050人	1,450人	1,000人	708人	514人	446人	333人	182人	84人	39人	5,863人	4,101人
	割合	1.0%	17.9%	24.7%	17.1%	12.1%	8.8%	7.6%	5.7%	3.1%	1.4%	0.7%	100.0%	69.9%
理美容	受講者数	87人	446人	429人	324人	261人	185人	134人	101人	65人	29人	7人	2,068人	2,047人
	割合	4.2%	21.6%	20.7%	15.7%	12.6%	8.9%	6.5%	4.9%	3.1%	1.4%	0.3%	100.0%	99.0%
その他	受講者数	21人	149人	209人	169人	200人	196人	197人	196人	115人	96人	45人	1,593人	1,054人
	割合	1.3%	9.4%	13.1%	10.6%	12.6%	12.3%	12.4%	12.3%	7.2%	6.0%	2.8%	100.0%	66.2%

受講者数（令和3年度都道府県別実績）

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

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

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

就職率（令和3年度都道府県別実績）

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

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

R1年度合計	56.5%	62.4%
R2年度合計	52.5%	60.0%

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

申請・認定状況（令和3年度都道府県別）

（単位：人）

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

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

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

※ 基礎コース比率・・・認定数に占める基礎コースの割合

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

申請・認定状況

(令和３年度都道府県別・コース別／重点３分野)

(単位:人)

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

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

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

1. 令和3年度までの実施状況

(4) その他

- ・デジタル分野の受講者数P32
- ・特例措置の実施状況(令和3年度)P33
- ・オンライン訓練の実施状況P34

デジタル分野の受講者数

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和 2 年度	5, 833	9, 224	9, 091	1, 130	25, 278
令和 3 年度	7, 530	10, 150	12, 269	877	30, 826

- ※ デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
- ※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、機構は当該年度修了者数。
- ※ 在職者は生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和3年度）

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	842	100.0%	15,521	100.0%	8,190	100.0%	65.6%
	短期間・短時間	212	25.2%	3,681	23.7%	1,136	13.9%	57.9%
	短期間	305	36.2%	5,291	34.1%	2,974	36.3%	69.8%
	短時間	325	38.6%	6,549	42.2%	4,080	49.8%	64.7%
	短期間コース内訳	517	100.0%	8,972	100.0%	4,110	100.0%	66.4%
	2週間以上1か月未満	13	2.5%	229	2.5%	59	1.4%	69.5%
	1か月以上2か月未満	154	29.8%	2,939	32.8%	1,022	24.9%	56.1%
	2か月以上3か月未満	350	67.7%	5,804	64.7%	3,029	73.7%	69.4%
	短時間コース内訳	537	100.0%	10,230	100.0%	5,215	100.0%	63.2%
	60時間以上80時間未満	286	53.3%	5,481	53.6%	1,910	36.6%	64.3%
	80時間以上100時間未満	251	46.7%	4,749	46.4%	3,305	63.4%	62.6%
	eラーニングコース	56	-	729	-	317	-	51.1%
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	1,033	100.0%	16,323	100.0%	5,948	100.0%	51.7%
	短期間・短時間	437	42.3%	6,417	39.3%	1,741	29.3%	50.7%
	短期間	178	17.2%	2,676	16.4%	892	15.0%	52.7%
	短時間	418	40.5%	7,230	44.3%	3,315	55.7%	52.9%
	短期間コース内訳	615	100.0%	9,093	100.0%	2,633	100.0%	51.4%
	2週間以上1か月未満	109	17.7%	1,552	17.1%	452	17.2%	42.6%
	1か月以上2か月未満	180	29.3%	2,586	28.4%	633	24.0%	46.9%
	2か月以上3か月未満	326	53.0%	4,955	54.5%	1,548	58.8%	56.9%
	短時間コース内訳	855	100.0%	13,647	100.0%	5,056	100.0%	51.3%
	60時間以上80時間未満	627	73.3%	10,281	75.3%	3,764	74.4%	46.7%
	80時間以上100時間未満	228	26.7%	3,366	24.7%	1,292	25.6%	62.8%
	eラーニングコース	1	-	30	-	29	-	-

※ 求職者支援訓練の就職率については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和2年度	同時双方向型	668	4,582	—
		施設内訓練	29	356	—
		委託訓練	639	4,226	—
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	51.1%
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	—
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.6%
		eラーニングコース	1	29	—

＜公共職業訓練＞

- ※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
令和2年度は、当該年度中にオンライン訓練を実施した訓練コースの実績。
令和3年度は、当該年度中に終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。
(参考)令和3年4月に開始した長期人材育成コースにおけるオンライン訓練の実績(見込み含む)は、348コース、1,749人。
- ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
令和2年度及び令和3年度は、当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。
(コース例)

Webクラウドエンジニア科、Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等

＜求職者支援訓練＞

- ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
- ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
- ※ 設定コース数及び受講者数については、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。
- ※ 就職率については、当該年度に終了した訓練コースについて集計。
令和3年度の就職率は、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。
(コース例)

Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科 等

2. 令和4年度の直近の状況

・令和4年度(7月末現在)における実績	P36
・令和4年度(7月末現在)の受講状況	P37
・デジタル分野の受講者数(令和4年度(7月末現在))	P38
・特例措置の実施状況(令和4年度(7月末現在))	P39
・オンライン訓練の実施状況(令和4年度(7月末現在))	P40
・長期高度人材育成コース 実施状況(令和4年度(7月末現在))	P41

※現時点でとりまとめたものであり、今後変動の可能性はある。

令和４年度（７月末現在）における実績

			入校者数(人)	受講者数(人) ^{注1}
公共職業訓練	離職者訓練 ^{注2}	計	34,138	50,197
		施設内訓練	10,465	16,408
		委託訓練	23,673	33,789
	在職者訓練		45,648	45,648
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	1,483	1,677
		施設内訓練	855	1,033
		委託訓練	628	644
	在職者訓練	計	22	22
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	22	22
求職者支援訓練	基礎コース		2,074 ^{注3}	
	実践コース		8,970 ^{注3}	

※ 公共職業訓練及び求職者支援訓練は令和4年7月末までに開始したコース、障害者訓練は令和4年6月末までに開始したコースの実績。

注1 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

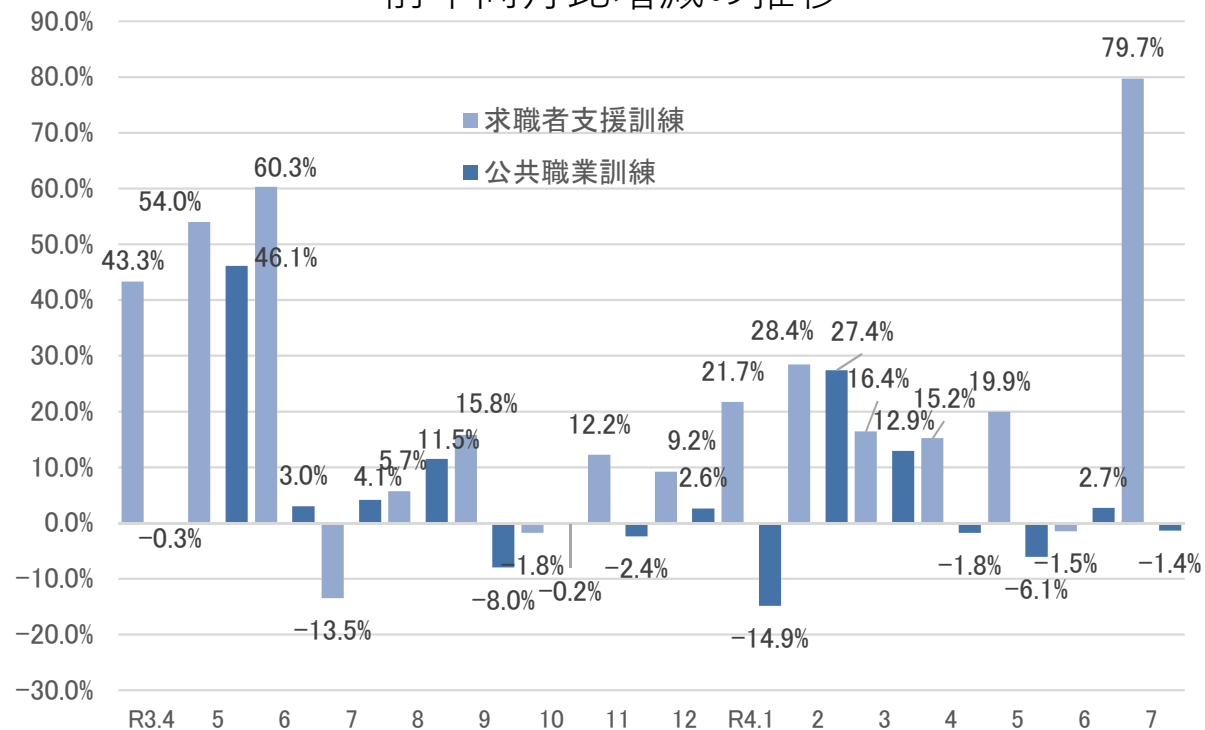
注2 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

注3 求職者支援訓練においては前年度繰越者をカウントしていないため入校者を「受講者」として整理。以下本資料において同じ。

令和4年度(7月末現在)の受講状況

	令和4年度 目標	令和3年度 実績		4月	5月	6月	7月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	150,000	90,650	受講者数	10,082	6,587	8,500	8,969	34,138
			前年同期比	-1.8%	-6.1%	2.7%	-1.4%	-1.5%
求職者支援訓練	52,400	28,260	受講者数	2,816	2,626	2,597	3,005	11,044
			前年同期比	15.2%	19.9%	-1.5%	79.7%	123.5%

前年同月比増減の推移



デジタル分野の受講者数（令和４年度（７月末現在））

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和４年度	3, 142	6, 148	10, 608	—	—

- ※ デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。） 、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
- ※ 令和４年度は、４～７月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。
- ※ 在職者は生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和4年度（7月末現在））

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	240	100.0%	4,367	100.0%	2,785	100.0%
	短期間・短時間	27	11.3%	431	9.9%	199	7.1%
	短期間	80	33.3%	1,266	29.0%	722	25.9%
	短時間	133	55.4%	2,670	61.1%	1,864	66.9%
	短期間コース内訳	107	100.0%	1,697	100.0%	921	100.0%
	2週間以上1か月未満	0	0%	0	0%	0	0%
	1か月以上2か月未満	11	10.3%	225	13.3%	87	9.4%
	2か月以上3か月未満	96	89.7%	1,472	86.7%	834	90.6%
	短時間コース内訳	160	100.0%	3,101	100.0%	2,063	100.0%
	60時間以上80時間未満	66	41.3%	1,195	38.5%	638	30.9%
	80時間以上100時間未満	94	58.7%	1,906	61.5%	1,425	69.1%
	eラーニングコース	16	－	186	－	89	－
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	88	100.0%	1,357	100.0%	688	100.0%
	短期間・短時間	31	35.2%	459	33.8%	198	28.8%
	短期間	18	20.5%	256	18.9%	108	15.7%
	短時間	39	44.3%	642	47.3%	382	55.5%
	短期間コース内訳	49	100.0%	715	100.0%	306	100.0%
	2週間以上1か月未満	8	16.3%	119	16.6%	43	14.1%
	1か月以上2か月未満	9	18.4%	150	21.0%	60	19.6%
	2か月以上3か月未満	32	65.3%	446	62.4%	203	66.3%
	短時間コース内訳	70	100.0%	1,101	100.0%	580	100.0%
	60時間以上80時間未満	49	70.0%	747	67.8%	456	78.6%
	80時間以上100時間未満	21	30.0%	354	32.2%	124	21.4%
	eラーニングコース	17	－	498	－	391	－

※ 令和4年7月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和４年度（７月末現在））

	令和４年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	553	6,118	－
	施設内訓練	412	4,404	－
	委託訓練	141	1,714	－
	eラーニングコース	16	89	－
求職者支援訓練	同時双方向型	56	747	－
	eラーニングコース	17	391	－

<公共職業訓練>

※ 令和２年５月から同時双方向型の実施を可能とした

令和４年度は、令和４年４月から７月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

（参考）令和３年４月に開始した長期人材育成コースにおけるオンライン訓練の実績（見込み含む）は、348コース、1,749人。

※ オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和３年４月から対象者にシフト制労働者等を追加した。

令和４年度は、令和４年４月から７月末までに開始したeラーニングコースの実績。

<求職者支援訓練>

※ 令和４年７月末までに開始したコースの実績。

※ 令和３年２月から同時双方向型の実施を可能とした。

※ 令和３年１０月からeラーニングコースの実施を可能とした。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和４年度（７月末現在））

	コース数	受講者数	就職率
令和４年度	978	5,354	—

※ 令和４年７月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

資料3-1

①現状と課題

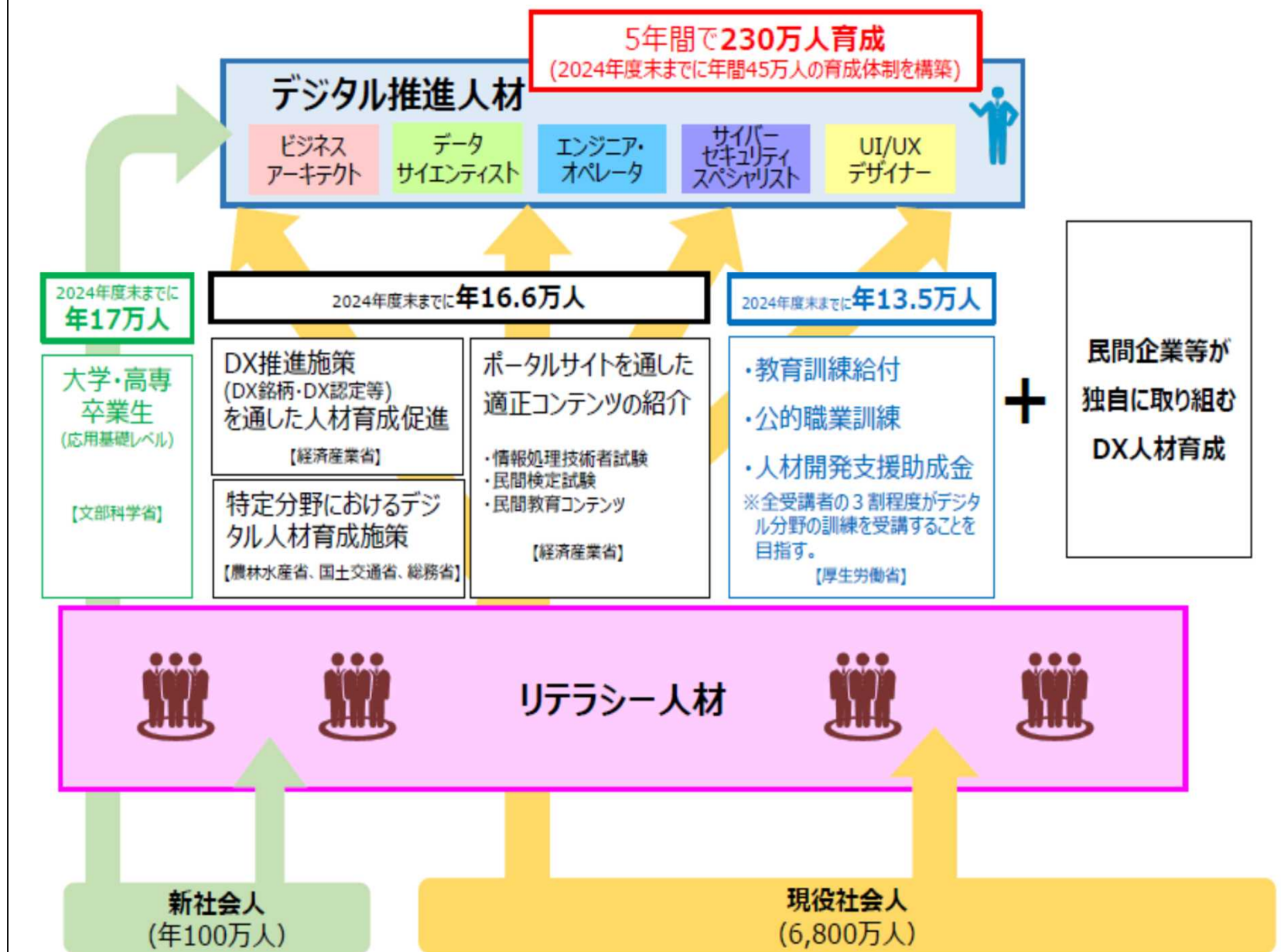
- いずれの取組においても、デジタル分野の受講者数が少ない（デジタル分野の訓練・講座の拡充、制度の一層の周知・広報が必要）
- 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在も課題（IT分野の資格取得を目指す訓練コース未設定地域：13県（令和2年度実績））

②対応の方針

- 以下の工程表に沿って、デジタル分野の訓練・講座の拡充と制度の一層の周知・広報の強化に取り組み、受講者数増を図る。

		現状	2022年度	2023年度	2024年度以降
離職者等向けの支援	公共職業訓練 求職者支援訓練	デジタル分野の訓練受講者数 約2.5万人（2020年度）	IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せなどによりデジタル分野の重点化を実施		デジタル分野の訓練受講者数 70,000人（2024年度）
			地域の訓練ニーズを反映する協議会の法定化		
	教育訓練給付	デジタル分野の受講者数 約0.4万人（2019年度）	デジタル分野の講座の充実		
			民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化		
企業のデジタル人材育成・確保支援	人材開発支援助成金	デジタル分野の受講者数 約1万人（2020年度）	ITSSレベル2以上の訓練を高率助成に位置づけ		デジタル分野の受講者数 65,000人（2024年度）
			民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化		

【参考】デジタル人材の育成目標の実現に向けて



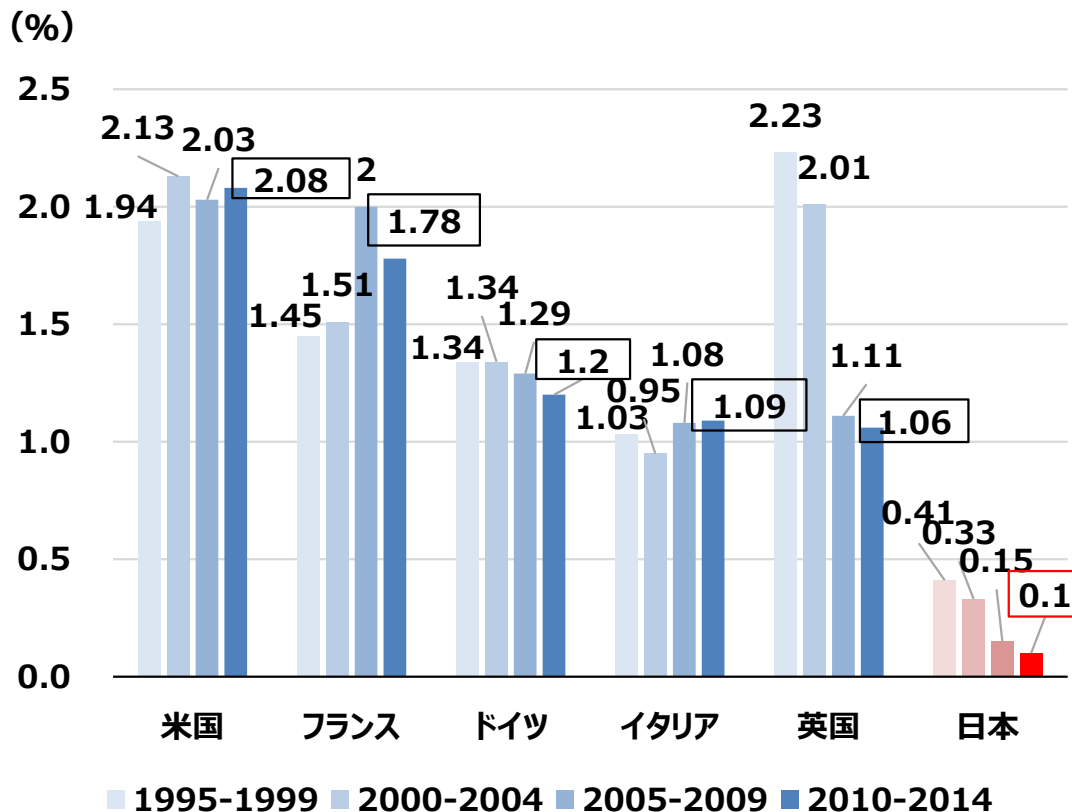
経済産業省の取組

令和4年9月
経済産業省

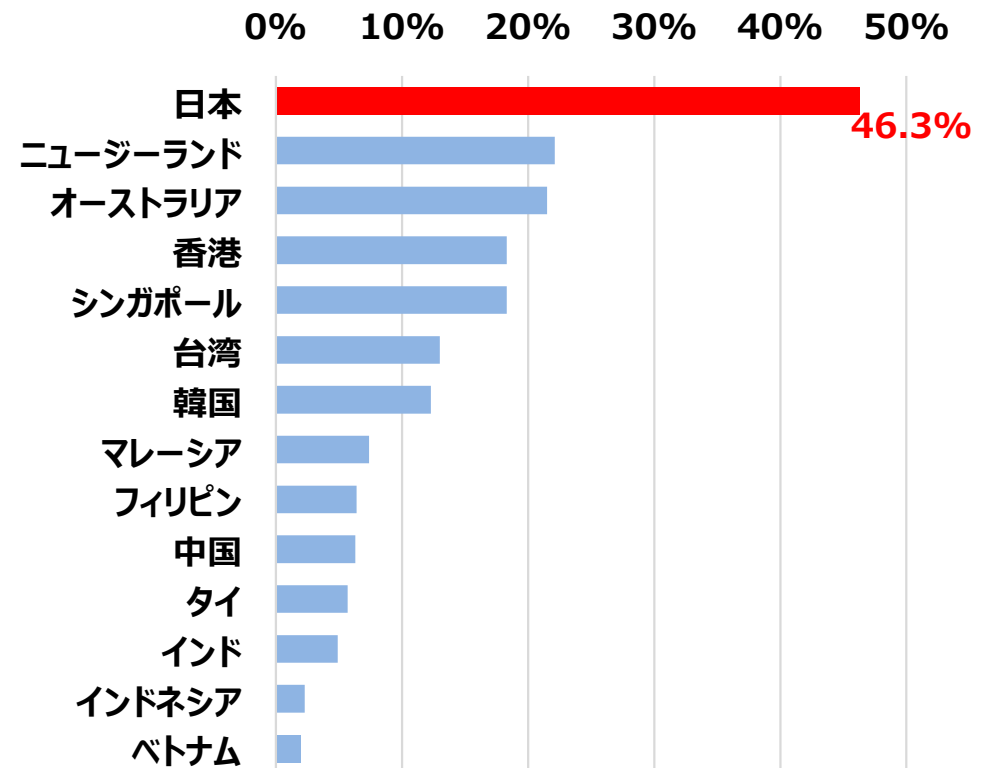
企業の人材投資や個人の社外学習等の国際比較

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



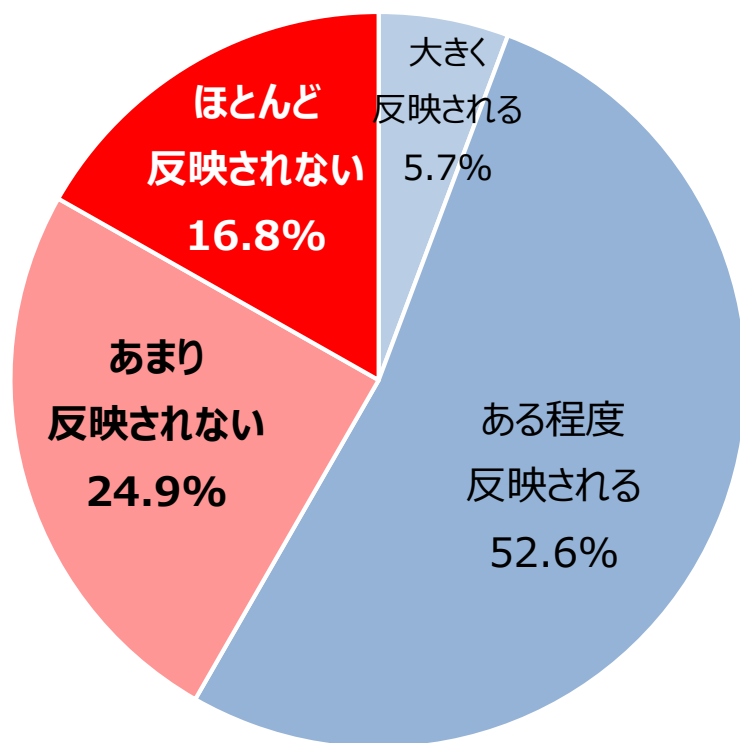
社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



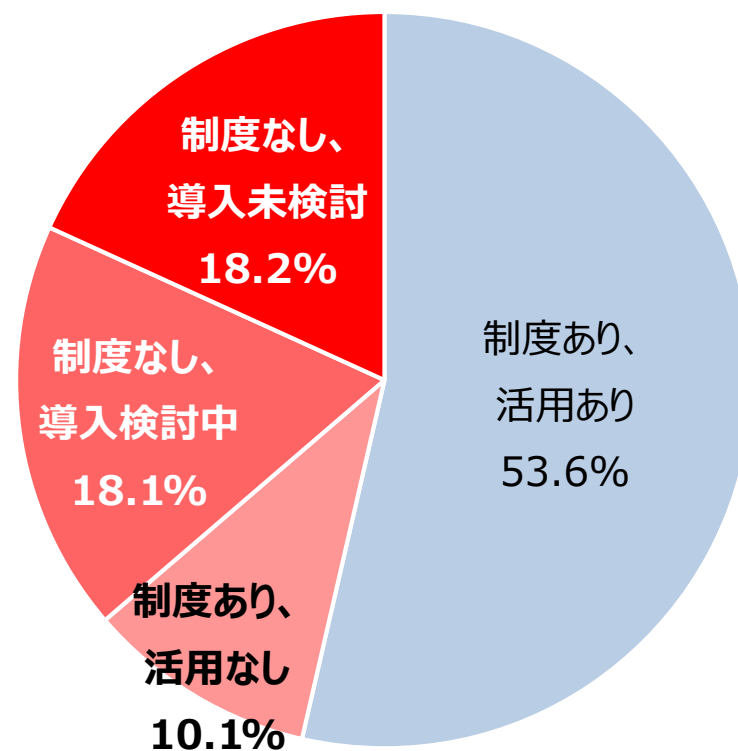
自己啓発のサポート状況

- 内閣府の調査によると、4割強の企業が、自己啓発の処遇への反映が十分でない。
- また、自己啓発を支援する制度がない企業、またはあっても活用されていない企業が、半分近くとなっている。

自己啓発に対する処遇変化



自己啓発を支援する制度の有無と活用の度合い



DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像

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

デジタルリテラシー

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

専門的なデジタル知識・能力

DX推進のための組織変革に関するマインドセットの理解・体得が必要。

ビジネス
アーキテクト

デザイナー

データサイエン
ティスト

ソフトウェア
エンジニア

サイバーセキュリ
ティスペシャリスト

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



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



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



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



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



リスキル講座認定制度（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）の概要

- I T・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キャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。令和4年9月1日時点で112講座を認定。

■ 講座の要件

- ✓ 育成する職業、能力・スキル、訓練の内容を公表
- ✓ 必要な実務知識、技術、技能を公表
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（e-ラーニング等）
- ✓ 事後評価の仕組みを構築 等

■ 実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できること（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと 等

■ 認定の期間

- ✓ 適用の日から3年間

■ 厚生労働省の教育訓練支援制度との連携

- ✓ リスキル講座のうち、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、「専門実践教育訓練給付金」が支給される。
- ✓ リ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」の助成対象となる。

受講者

専門実践教育訓練給付金の支給

給付の内容

- **受講費用の50%**（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。
- さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**。

企業

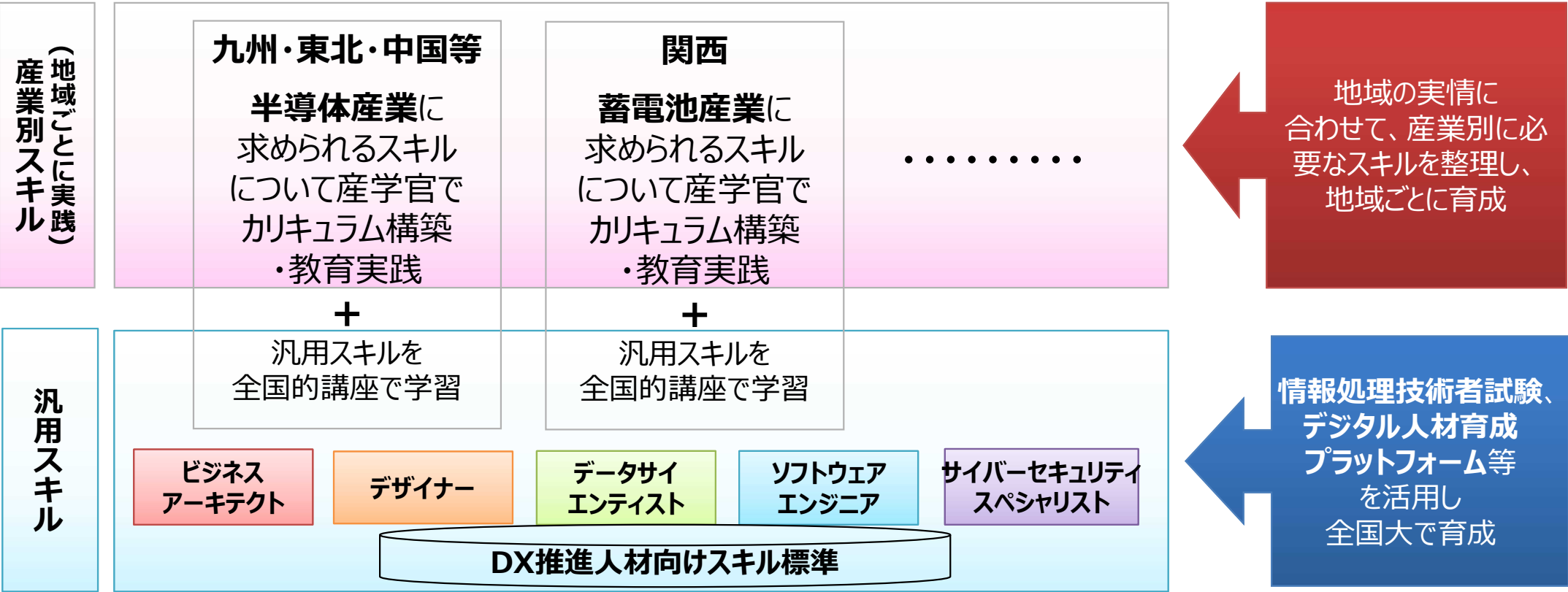
人材開発支援助成金の支給

助成額／助成率

- 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
経費助成：75%（60%）
賃金助成：960円（480円）／1人1時間あたり
※括弧内は、中小企業以外の助成額・助成率

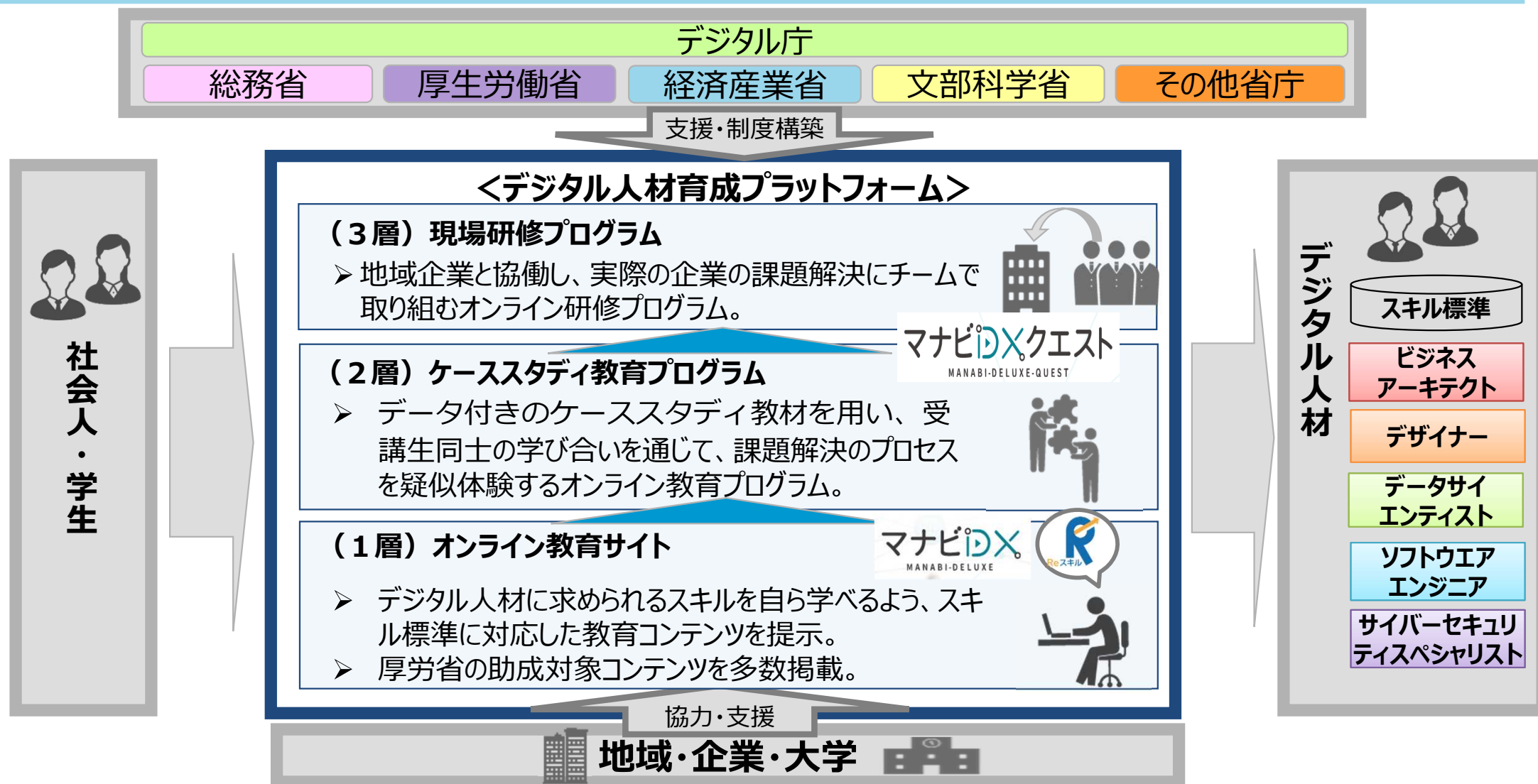
実践的なデジタル推進人材育成の考え方

- 産業や地域の企業のDXに必要なデジタル推進人材の育成にあたっては、デジタル人材が身に着けるべき汎用的なデジタルスキルについてスキル標準を定義し、高等教育機関等と連携しながら、情報処理技術者試験やデジタル人材育成プラットフォームを活用し、全国大で人材育成を進めていくことが重要。
- 加えて、各地域の産業集積の特性等を踏まえて、産業別（半導体・蓄電池等）に必要な人材像、スキルを整理し、産学官連携による人材育成を地域ごとに進めていくことも必要である。
(半導体：九州・東北・中国等、蓄電池：関西)



デジタル人材育成プラットフォーム

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



(参考) DX推進人材向けスキル標準 (仮称) イメージ

- DX推進人材が備えるべきデジタルスキル・レベルを整理したデジタルスキル標準を「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」「ソフトウェアエンジニア」「サイバーセキュリティスペシャリスト」の5つの人材類型ごとに検討中。2022年末に策定予定。

人材類型			ビジネスアーキテクト			デザイナー			データサイエンティスト			ソフトウェアエンジニア			サイバーセキュリティスペシャリスト		
役割			⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
共通スキルディクショナリー	ビジネスイノベーション	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	データ活用	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮				全人材類型に共通の 「共通スキルディクショナリー」から 各人材類型／役割のスキルを定義											
	テクノロジー	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	セキュリティ	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	パーソナルスキル	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															

半導体人材の育成・確保

- JASMの投資を契機に、我が国半導体産業基盤の強化のため、設備投資支援のみに留まらず、人材育成・確保に向けた取り組みも推進。まずは、九州において、産官学一体の人材育成コンソーシアムを組成。
JASM : Japan Advanced Semiconductor Manufacturing
- 続いて、東北ではキオクシア岩手や東北大を中心とし、中国ではマイクロンや広島大を中心として、各地域で人材育成等の検討を行う半導体組織を設立。今後も、同様の取り組みを全国に展開し、全国大で人材育成強化に取り組んでいく。

九州における人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
- 設備・装置保全のエンジニア
- オペレーター

⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州・沖縄の9高専でエンジニア・プログラマ等を育成
・今年度から、モデルカリキュラムの策定に着手
- 半導体研究教育センターの立上げ（熊本大学）
・企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括。
- 技術大学セミコン人材トレーニングセンターの整備
・実習棟を改修し、技術者の人材育成プログラムを実施。

当面の進め方

- 九州、東北、中国における**人材育成の取組**を開始。
- 今後も、横展開し、また全国大のネットワークを立ちあげて、**半導体人材育成の基盤を構築。**
- また、蓄電池等の他分野やデジタル人材においても、地域のニーズに合った人材育成を行う。



関西蓄電池人材育成等コンソーシアム

- 蓄電池関連産業が集積する関西エリアにおいて、近畿経済産業局、電池工業会、電池サプライチェーン協議会を事務局に、人材育成等のためのコンソーシアム（32の組織・機関）を設立。
- コンソーシアムでは、目指すべき人材像の具現化を図るとともに、蓄電池に係る人材育成・確保の取組について検討・議論していく。
- 具体的には、工業高校や高専等での教育カリキュラムの導入や産総研などの支援機関における教育プログラム等を実施するべく、2022年度末をめどに、産学官の各々が講じるべき取組の方向性等をとりまとめる予定。

関西蓄電池人材育成等コンソーシアムメンバー（8月31日現在）

■産業界（7）

Panasonic ENERGY

prime planet
energy & solutions

GSYUASA

Energy Next
LITHIUM ENERGY JAPAN

Blue Energy

BASC
Battery Association
for Supply Chain

一般電池工業会
社団法人 BATTERY ASSOCIATION OF JAPAN

LIBTEC

公益社団法人
関西経済連合会

■教育機関（8）

京都大学
KYOTO UNIVERSITY

大阪大学
OSAKA UNIVERSITY

大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

兵庫県立大学
UNIVERSITY OF HYOGO

近畿大学
KINDAI UNIVERSITY

KOSEN
国立高等専門学校機構

大阪公立大学工業高等専門学校

神戸高専
Kobe City College of Technology

■自治体・支援機関（17）

府県（福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）

政令市（京都市、大阪市、堺市、神戸市）

産総研

NEDO

nite

文部科学省

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

※メンバーについては今後追加の可能性あり。9



リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和4年9月

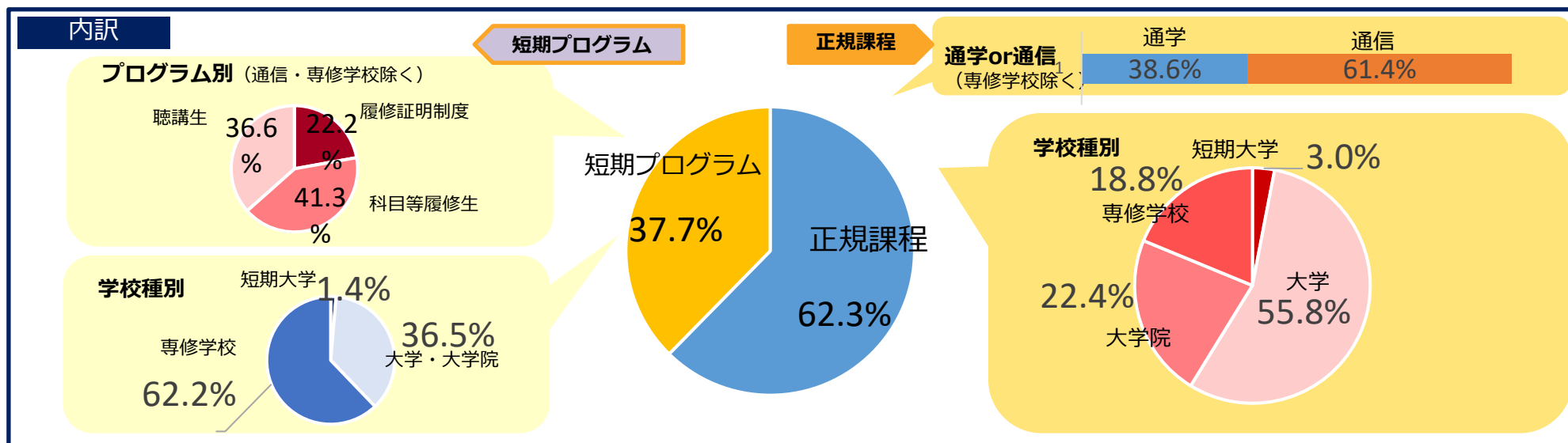
総合教育政策局生涯学習推進課

社会人の学び直しの現状(大学・専門学校等)

- 社会人学習者は、大学学部（通信制）、大学院、専修学校で学んでいる層が多い。
- 大学等の正規課程の受講者数は、ここ数年横ばい傾向。

大学・専門学校等における社会人受講者数 約47万人（2018年）

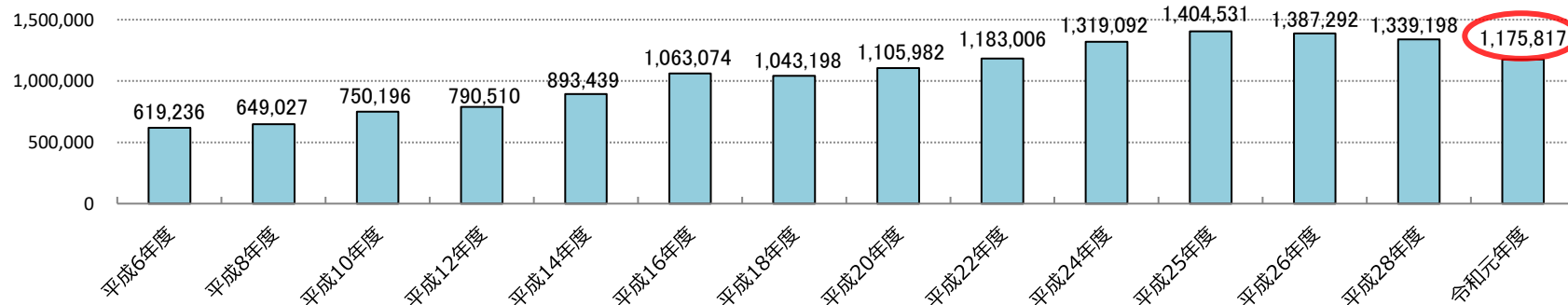
※大学公開講座は除く



大学公開講座の受講者数

出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査（令和元年度）」（令和4年6月）
※平成28年度は一部前回調査結果との比較による推測値も含まれている

約117万人
（2019年）



**◆ DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のための
リカレント教育推進事業** ※令和3年度補正予算で措置

DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

令和3年度補正予算額 15.5億円

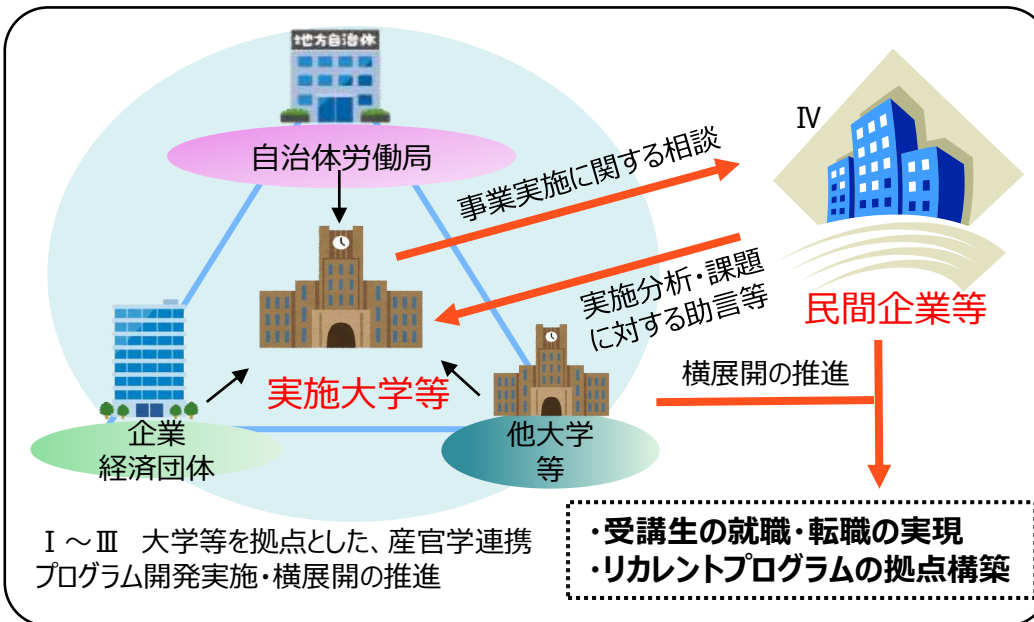


文部科学省

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



実施内容

I.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

II.DX分野等リスキングプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキングの推進、キャリアアップに繋げる。
・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

III.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等） （グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

IV.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）

- ・開発したプログラム数・受講者数
- ・事業における実施大学・専修学校数

アウトカム（成果目標）

- ・失業者の受講後の就職者数
- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合
- ・受講者の就職・就業率

インパクト（国民・社会への影響）

- ・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現
- ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装
- ・大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成

◆ 採択機関数は24都道府県・48教育機関・57プログラム

* 102のプログラムの内、審査を経て57プログラムに選別された。

<教育機関別内訳>

➤ 大学39機関、高等専門学校3機関、専修学校6機関

* (申請実績) 大学58機関、高等専門学校6機関、専修学校10機関

<コース別内訳>

➤ コースⅠ (DXリテラシー) は16 *うち職業訓練受講給付金対象講座は11

➤ コースⅡ (DXリスキル) は21

➤ コースⅢ (重要分野リカレント) は20 (リテラシーは8、リスキルは12)

*うち職業訓練受講給付金対象講座は2

◆ 想定される総受講定員数は1,800名 (定員を足し合わせた数)

* 総受講定員数の10倍～20倍程度のプログラムの横展開を想定。



◆ 職業実践力育成プログラム（B P）認定制度について

平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から **社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム** を
「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校 の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
 - ① 実務家教員や実務家による授業
(専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
 - ② 双方向若しくは多方向に行われる討論
(課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③ 実地での体験活動
(インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④ 企業等と連携した授業
(企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施
- 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数(令和4年5月現在) : **339課程**
(うち教育訓練給付金指定講座の数は168講座)

BPの新たなテーマについて

現在のテーマ（平成27年度認定～）

平成27年度にBPの認定制度が始まってから5年間は以下の4テーマを設定。

一方で、新型コロナウイルス感染症による社会変化や、AI戦略にも記載されているデジタル人材のニーズの高まり等への対応が必要となっている。

このような状況を踏まえ、令和3年度の公募からはこれまでの4テーマに新たなテーマを追加した。

	テーマ	件数（※1）
1	女性活躍	70
2	非正規労働者のキャリアアップ	22
3	中小企業活性化	62
4	地方創生（地域活性化）	75

4テーマから10テーマに！

※1 1課程で複数のテーマを設定している場合有。

新たなテーマ（令和3年度認定～）

	テーマ	件数（※2）	備考
1	女性活躍	77	現在のテーマから引き続き
2	地方創生（地域活性化）	77	現在のテーマから引き続き
3	中小企業活性化	60	現在のテーマから引き続き
4	DX（AI・IoT等）	44	
5	環境保全（カーボンニュートラル等）	12	
6	就労支援	58	現在のテーマ「非正規労働者のキャリアアップ」から変更
7	医療・介護	143	
8	ビジネス等（経済・政治等）	61	
9	起業（アントレプレナーシップ）	34	
10	防災・危機管理	22	

※2 令和4年5月時点。1課程で複数のテーマを設定している場合有。
令和2年度までの認定課程については該当テーマを各大学等に確認した。

◆ 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

- ## ＜講座検索＞

＜特集ページ＞

<ランキング機能>

特集

就職氷河期世代
支援と学び



＜動画紹介＞

<学びのガイド機能>

<いいね機能>

学び直し・BP講座紹介動画

<学びのガイド機能>

講座・課程詳細


いいね！ 3

日本女子大学

リカレント教育課程

詳細はこちらから

※外部サイトへリンクします。

検索結果一覧に戻る

団体名	日本女子大学
課程名	リカレント教育課程
課程区分	履修証明プログラム

その他、初学者から既習者までマナパスの使い方がわかる「**目的別マナパス利用ガイド**」や就職氷河期支援ポータルサイト「**ゆきどけ荘**」、職業検索サイト「**jobtag**」、「**巣ごもりDXステップ講座情報ナビ**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

「マナパス」マイページ機能について

マイページ機能構築の趣旨・概要

- ・学習者に関する情報を蓄積し、**性別・年代・職種等のユーザーの属性に応じたコンテンツ作成・情報発信への活用**。
- ・学習履歴の可視化を行い、**社会人の学修意欲の喚起を行うとともに、将来的な雇用、処遇等への繋がりも検討**する。
- ・今後、他の政府機能との連携や民間講座の記録、プロモーションの仕方についても改良を図る。

<会員登録>

会員登録では、マナパス上の効果的な情報発信や、おすすめ講座の提供のために性別・年代・分野・学習条件・職業等に関する情報を取得。

<コンテンツ>

- ①**お知らせ機能**：大学等の社会人の学びに関するイベント情報や、講座のメーカ情報等を通知。
- ②**学習記録機能**：教育機関、コース、取得資格、受講開始・修了日を記録可能。
- ③**レコメンド機能**：ユーザーの登録内容に基づいて、おすすめの講座や、イベントに関する学習情報を提供する。
- ④**講座閲覧履歴機能**：マナパス上の講座（約5,000講座）の内、どの講座情報を閲覧したかを把握することが可能。
- ⑤**お気に入り機能**：関心を持った講座をチェックして事後確認できる。
- ⑥**通知機能**：⑤でお気に入りにした講座の募集期間が始まった場合にユーザーに通知される機能（①と連動）。
- ⑦**コメント機能**：プログラムに対してユーザーがコメントを、他のユーザーとの情報共有を図ることが出来る。

<マイページ画面>

マイページ

お気に入り講座

学校・機関名	講座・コース名	募集時期	開講日時
放送大学	データサイエンス基礎から応用（「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）講座」）	随時	2022年4月～2023年3月
事業推進大学院大学（東京校）	事業推進プロジェクト研究	2019/04/01～2020/03/31	2020/04/01～2021/3/31
放送大学	データサイエンス基礎から応用（「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）講座」）	随時	2022年4月～2023年3月
お茶の水女子大学	お茶大女性リーダー養成塾：第10期 2021年度講座	随時	2021/4/1～2022/3/31

表示ページ: 1

プロフィール

かわさん [編集する](#)
[メールアドレスを変更する](#)

講座閲覧履歴

- > 看護福祉学研究所看護学専攻高度実践コース（ナースプラクティショナー養成課程）
北海道医療大学大学院
- > [心理学研究科臨床心理学専攻](#)
信州大学大学院
- > 理工情報生命学術院システム情報工学研究科社会学学位プログラム地域未来創生教育コース
筑波大学
- > 工学系研究科 原子力専攻（専門修士課程）
東京大学
- > 商学研究科 アントレプレナーシップ専攻
小樽医科大学大学院

<マイページにおける令和4年度の取組>

- ① マイページにおける教育訓練給付金等の費用支援に関する情報との連動
- ② 学習記録機能における、民間講座の登録やオープンバッジの試行導入
- ③ マイページのプロモーションやコメント数の増加

「マナパス」マイページにおける学習歴の可視化イメージ

趣旨（問題意識）

- ジョブ型雇用など、雇用の在り方が変化する中で、就職・転職といった採用プロセスや、企業内におけるジョブディスクリプションの活用といった評価や処遇の判断の際に、**個人の学び直した成果や、有しているスキルについては可視化**が求められている。
- 政府会議等においても、**学習歴のデータ化を行うとともに、その成果を就職・転職活動に活用できるデジタル基盤の整備**が求められている。
- 以上の背景を踏まえ、既存の「マナパス」マイページにおける学習記録機能に加え、マイページ上にオープンバッジの貼付けを可能とするとともに、ジョブ・カード等、他の制度等との連携を図る手段を検討する。

（参考）教育未来創造会議提言

キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する際に、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備する。また、マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化を進める。

概要

- 学習記録欄に「**その他民間教育機関等のプログラム**」と「**資格・検定**」項目を追加。また、各プログラムにオープンバッジの貼り付け欄を追加。
- 本ページを活用して**スキル診断、就職可能性・適正の高い職業、適切な講座の提案**、就職・転職支援等に活用。
- 令和4年度に**オープンバッジの貼付け機能を「マナパス」マイページ上に試行導入**し、継続した運用改善を図る。

可視化イメージ <「マナパス」マイページ上のオープンバッジの貼付け>

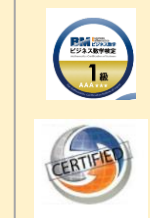
大学・専門学校や民間機養育機関等で提供されるプログラム

学習記録					
登録したい学習履歴を入力する・検索する					
学校・機関名	講座・コース名	受講開始日	受講終了日	資格	学習メモ
早稲田大学	スマートエスイー：スマートシステム&サービス技術の産学連携イノベーション人材育成	2021年10月01日	2022年02月02日		ITSSレベル4～5

資格・検定

学習記録					
登録したい学習履歴を入力する・検索する					
学校・機関名	講座・コース名	受講開始日	受講終了日	資格	学習メモ
早稲田大学	スマートエスイー：スマートシステム&サービス技術の産学連携イノベーション人材育成	2021年10月01日	2022年02月02日		フルスタックの能力がみについた

バッジ



バッジ



「マナパス」での企業向けページのイメージ（案）

趣旨（問題意識）

- ①企業が大学等のプログラムを活用する課題として「適切な教育プログラムが見つからない」という回答が最も多い（36.7%）＊文科省調査
- ②プログラムを企業人が受講するための政府に対する要望では「ポータルサイトでの情報発信」を求める声が最も多い（61.3%）＊経団連調査
- ③企業は教授の研究内容や身に付けられるスキルを個別に情報収集しているが、整理されたものがほしいとの声（ヒアリングより）

➡ **企業（特に人事・研修担当者向け）に対し大学等のプログラムに関する情報提供を行うとともに、企業における人材育成の事例や活用できる国の政策の紹介、企業と大学がマッチングして大学を活用したリカレント教育の推進に繋げることが重要。**

企業向けページの概要

- ・企業の派遣受け入れを行っているプログラム・企業の個別ニーズに応えたオーダーメイド型プログラムを希望の条件で検索可能に。
- ・実際に活用している企業の好事例や企業の声、企業向け支援制度（人材開発支援助成金）等をを紹介する「特集ページ」も実装。
- ・プログラムに関心を持った場合、**企業側が大学等に対してアプローチできる仕組みも構築（マッチングの場の提供）。**

<企業側が検索する要素（案）>

- ・地域
- ・プログラムの分野（デジタル、経営等）
- ・企業受け入れ実績有無（〇〇株式会社）
- ・想定する対象者（営業職、役員など）
- ・受講費用
- ・受講期間
- ・受講しやすい工夫（オンライン等）
- ・オーダーメイド型への対応可否
- ・プログラムの共同開発の有無意向

＊既存の検索画面の企業版を想定

<検索画面イメージ（案）>

講座を検索する

検索するキーワードを入力

学点単位 ☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 北関東・甲信越 ☐ 首都圏 ☐ 東海 ☐ 北陸 ☐ 近畿 ☐ 中国・四国

学点単位 ☐ 九州・沖縄

学校種別 ☐ 大学 ☐ 大学院 ☐ 短期大学 ☐ 専門学校 ☐ その他

課程 ☐ 正課課程 ☐ 科目等履修生 ☐ 履修証明プログラム ☐ 公開講座 ☐ その他

講義/単位 ☐ 講義 ☐ 単位

金額 ☐ 無料 ☐ ～5万円 ☐ ～10万円 ☐ ～20万円 ☐ ～30万円 ☐ 30万円超

その他条件 ☐ 土日・平日両方 ☐ 教育訓練給付制度対象講座 ☐ 奨学金制度有り ☐ 職業実践力育成プログラム (BP) 認定講座

☐ 女性の活躍・就職支援 ☐ オンライン等オンライン講座の活用 ☐ 職業実践専門課程認定講座

☐ キャリア形成促進プログラム認定講座 ☐ MOOC講座 ☐ 履修水開講 ☐ 履修転履支援

分野を選択する >

取得する資格を選択する >

講座詳細ページへ

<マッチングイメージ（案）>

講座詳細ページから大学等への連絡を可能にする(問い合わせフォームの開発)

必要事項（企業名、課題意識、希望する分野・内容等）を記入して送信

企業と大学等が互いにやり取りできればマッチングの成立

今後の取組

主に①検索ページの開発と②「マナパス」の企業向けプロモーションを推進する。

①は、7月に要件を固め、9月中に企業向けページの公開を目標とする。登録講座数は年度内に500以上を目標とする。

②は、企業における「マナパス」の低い認知度の解消を目的とし、経済団体等とも連携して広報・周知を実施。

（「マナパス」を活用してプログラム情報を集める企業は2.4%＊経団連調査）

**◆ リカレント教育の推進に係る
令和5年度概算要求事項（文部科学省）**

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

<社会人を主なターゲットとしている予算事業>

①成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業 ：1,422百万円（新規）

・就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に大学等において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業 ：404百万円（新規）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供

③成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業 ：660百万円（新規）

・成長分野における大学院の教育プログラムの機能高度化や、リカレントに係る組織改革を進めながら行う企業等との連携による一気通貫したオーダーメイド型学位プログラムの構築を支援

④放送大学学園補助金：7,614百万円（7,389百万円）

・数理・データサイエンス・AI関連分野の講座の体系化及び個別最適な学びの推進等

⑤持続的な産学共同人材育成システム構築事業 ：107百万円（202百万円）

・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成する研修プログラムの開発・実施

⑥大学等における価値創造人材育成拠点の形成：120百万円（87百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

⑦女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業 ：24百万円（24百万円）

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援

<社会人をターゲットの一部としている予算事業>

⑧大学による地方創生人材教育プログラム構築事業 ：169百万円（220百万円）

・地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施。社会人向け短期プログラムの提供も想定。

⑨地域活性化人材育成事業：1,750百万円の内数（1,450百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」

⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。

職業実践力育成プログラム：161大学等、339課程（令和4年5月時点）

キャリア形成促進プログラム：13校、17学科（令和4年3月時点）

※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助等を実施。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

①地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業：296百万円（新規）

・自治体や大学コンソーシアムへの支援を通じたニーズ調査や、コンテンツの集約、広報周知等を通じて継続的にリカレント教育を実施する環境を構築

②リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業 ：77百万円（新規）

・リカレント教育のもたらす効果の調査研究や、指標の開発、普及啓発を一気通貫で実施

③社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究事業 ：35百万円（14百万円）

・「マナパス」の機能強化を行い、講座情報や学習成果の発信、学習歴の可視化等の促進

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和5年度要望額 14.2億円（新規）



文部科学省

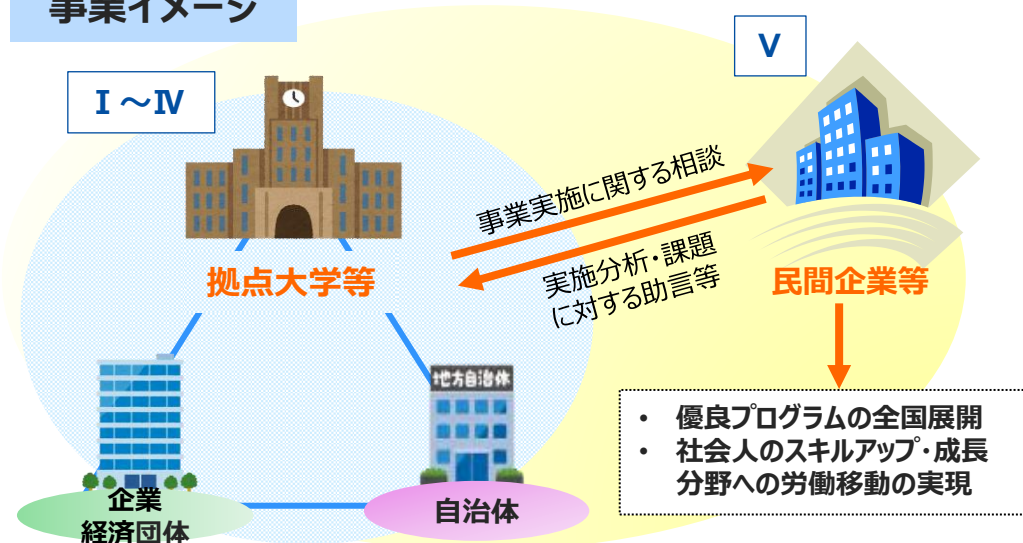
目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**デジタル・グリーン等成長分野**に関する能力を身につけ、社会に即戦力人材を輩出するため、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 本事業は、**企業、自治体、教育機関等と連携して行う**ことに加え、様々な対象者を想定し、**基礎、応用、エキスパートまでの多様なレベル**に対応できるものとし、**社会人のキャリアアップや成長分野への労働移動を後押し**する。

* 令和4年度DXリカレント事業における各コースに対応する申請数は以下の通り

I・・・20プログラム、II・・・41プログラム、III・・・41プログラム（IVは新規）

事業イメージ



実施内容

*（ ）内は昨年度実績

I. デジタル・グリーン分野リテラシープログラムの開発・実施

【2,500万円×10（25）拠点＝2.5億円（6.3億円）】

- 主に**失業者・非正規雇用労働者**を対象とし、就職・転職に必要な基礎的な能力を育成し、**労働局、産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

II. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【5,000万円×15（10）拠点＝7.5億円（5.0億円）】

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

III. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー・リスキル双方）

【2,000万円（1,500万円）×12（25）拠点＝2.4億円（3.8億円）】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的・応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげるとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

IV. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【5,000万円×2拠点＝1億円（新規）】

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

V. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【0.8億円（0.5億円）×1拠点（民間企業等）＝0.8億円（0.5億円）】

- プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して**助言等を行う機能**を果たす。併せて、**開発したプログラムの横展開に関する支援**も併せて行う。

アウトプット（活動目標）

- ・ プログラムを開発した大学、高専等の数
- ・ プログラムの社会人受講者数

アウトカム（成果目標）

- ・ 就業者等の就職・就業割合
- ・ 成長分野に関する知識・スキル取得

インパクト（国民・社会への影響）

- ・ リカレント教育を受講できる環境整備の実現
- ・ 成長分野における労働移動

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業

令和5年度要望額(案)
(新 規)

404百万円



文部科学省

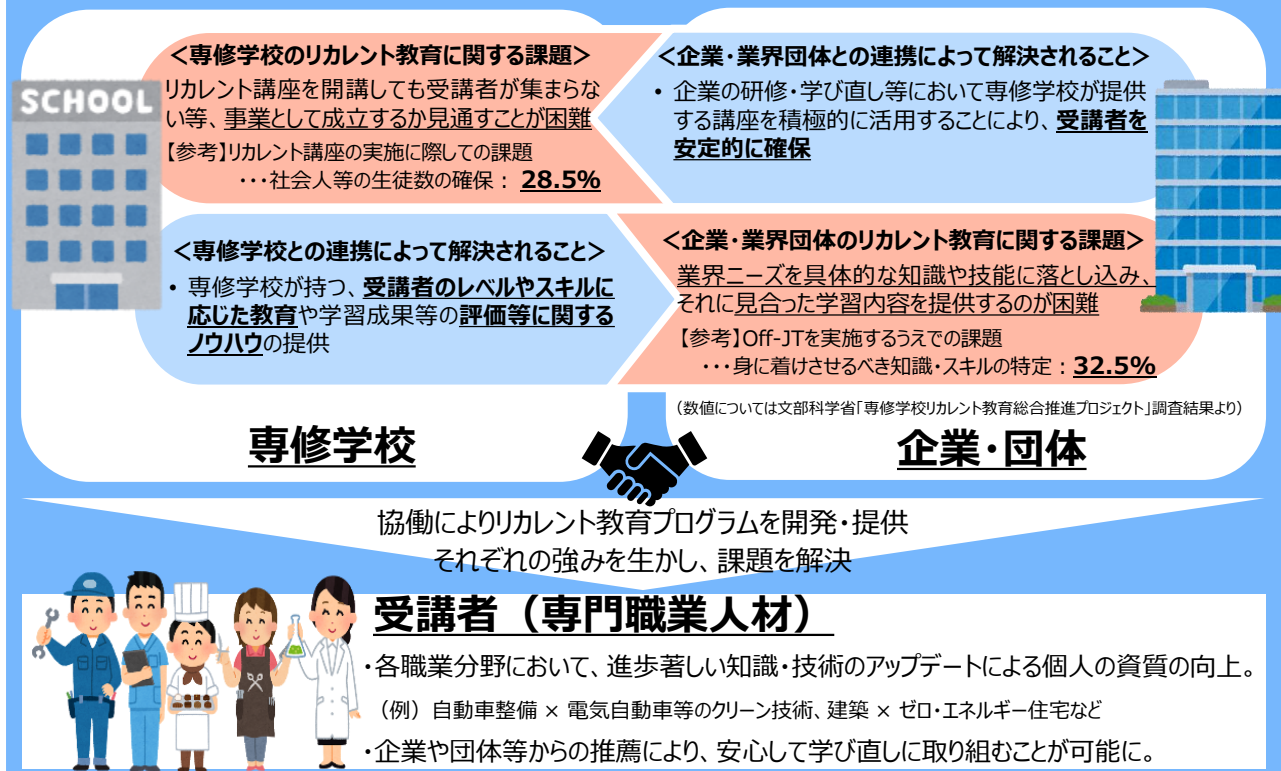
背景・課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築し、その成果の普及を図る。

事業イメージ



事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう体制を構築。
- 上記取組をモデルとし、その効果の検証・成果について普及・展開。
- 件数・単価: 16分野×23百万円（予定）
- 事業期間: 令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価: 1か所×28百万円（予定）
- 事業期間: 令和5年度～令和7年度

アウトプット（活動目標）

- ・ 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に付けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所=16か所

アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業

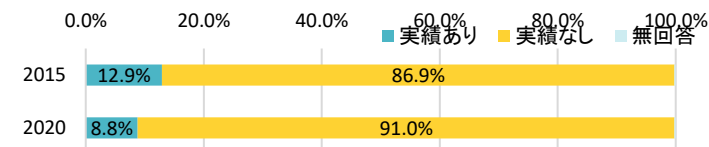
令和5年度要求・要望額

6.6億円
(新規)



背景・課題

- 従来の日本型雇用システムが転換期を迎えつつある中で、社会人に対する高度なリスキング・リカレント教育を産学官が連携して実施することが期待されており、教育実施主体として大学院の役割が重要。
- 大学院・企業ともに人材育成や新しい教育機会の確保等のためリカレント教育の重要性は認識しているものの、大学院におけるリカレント教育を推進する構造モデルは確立しておらず、学び直しによる成果や取組への評価も大学院・企業ともになされてない。



過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績

(出所) 株式会社野村総合研究所 2015:「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 報告書 V 資料編」
2020:「大学等における社会人の学びの実態把握に関するアンケート調査(企業等向け)」

事業内容

- 「大学院」と「産業界」が一体となって、高度な人材育成を目的とするリカレント教育モデルを、入口(養成する人材像やスキルセットの明確化など)から出口(大学院の恒常的な教育実施体制の構築、企業側の修了後のキャリアパス拡充など)まで一気通貫で構築することが重要
- 成長分野(DX、GX、先端科学技術【量子・AI・バイオ】、スタートアップ)におけるリカレントに焦点を当てた大学院の構造改革を促し、産業界と一体で教育モデルの構築による仕事と学びの好循環を起こす。これにより、新しい価値を創造する大学院の創出や「人への投資」の拡大を押し進め、「新しい資本主義」の実現に資する

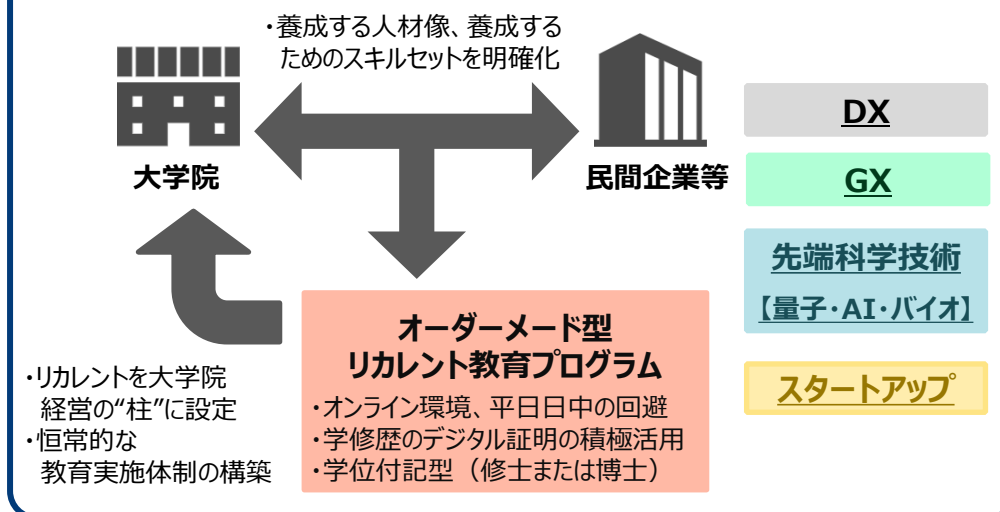
① 成長分野向けリカレント教育高度化支援 1.8億円(新規)

- 既存リカレント教育プログラムの成長分野への教育内容転換及び機能の高度化(オンライン環境構築、平日日中の回避等)に向けた補助
※履修証明プログラムの単位認定化スキームや、学修歴のデジタル証明を積極的に活用
- 件数・単価: 12箇所×1,500万円
- 交付先: 修士または博士課程を設置する国公立大学
- 事業実施期間: 令和5年度(予定)

② リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援 4.8億円(新規)

- 民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレントに係る組織内改革(大学院における経営の「柱」に設定、恒常的な教育実施体制の構築等)を進めながら、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築への補助
- 件数・単価: 12箇所×4,000万円
- 交付先: 修士または博士課程を設置する国公立大学
- 事業実施期間: 令和5年度～令和8年度(予定)

②の事業イメージ



アウトプット(活動目標)

- 整備したリカレントプログラム数(総数(予定)24件)

令和5年	令和6年	令和7年
12	24	24

アウトカム(成果目標)

- 初期(令和5年頃)
事業①により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。(達成度50%)
- 長期(令和8年頃)
事業①②により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。(達成度100%)

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

- ・各セクターでの輩出人材の活躍による、各成長分野における課題解決・発展
- ・リカレントに係る大学院教育改革による、大学院の「新しい価値」創出

事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要。
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、新規事業の創出ができる、スタートアップに貢献できる人材が強く求められている。
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、AIでは代替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要。
- 令和4年度は2拠点でプログラムを実施しているが、社会の変化やニーズを踏まえると、更なる拠点構築支援を行い、付加価値を創出できる人材育成を加速させることが必要。
- ついては、大学に対する支援を通じて、企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築する。

事業実施計画

- 【令和3年度】プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
- 【令和4年度】2大学でのプログラムの実施、企業における活用開始
- 【令和5年度】実施大学の地域的な拡大（2大学→3大学）、2大学の自走化の準備
- 【令和6・7年度】拠点構築準備・拠点の完成、令和7年度に事業終了

令和5年度に実施する内容

- 実施したプログラムを企業（計50程度が目標）と連携して活用促進。企業から社員を送り出して受講してもらうことを想定。
- 内容が高度なため、全国的に価値創造プログラムを単純に提供することが難しい一方、企業や大学からのニーズが一定程度あることを踏まえ、本事業の成果も活用し、支援大学を1大学増加し、3年間で3拠点の構築を目指す。
* 追加する1拠点は、事業期間を踏まえ、同趣旨の取組を行っていた大学を想定。
- プログラムの自走に向け、有識者も交えた受講料設定や体制、拠点構築に向けた検討。

政府文書等における提言

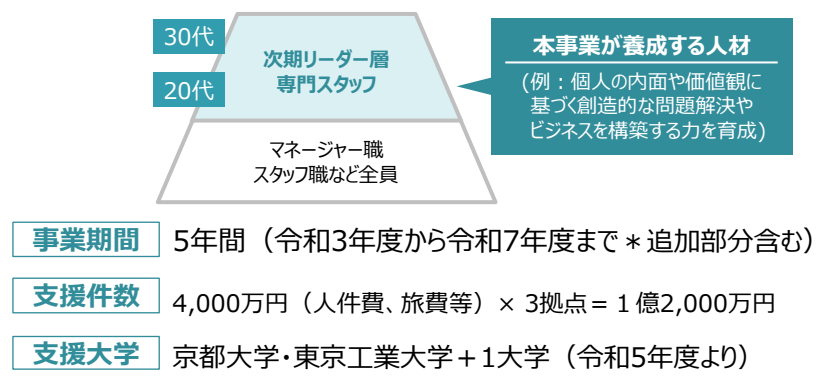
「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月閣議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- 個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐため、2021年度に開発した教育プログラムを、2022年度から実際に運用し、プログラムの改良及びこれを実践する大学等の拠点構築を早急に進める。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。

価値創造人材育成事業の体系図



アウトプット（活動目標）

- 事業における連携企業数
- プログラムの社会人受講者・修了者数
- プログラムと連携した企業数: 計50以上

アウトカム（成果目標）

- 連携企業の事業満足度 100%
- 価値創造プログラムを実施する大学数の増加
- 創造力を重視する企業の増加
- 修了生の新規事業立ち上げの貢献など

インパクト（国民・社会への影響）

- 既存の価値観や枠組みに捕らわれない創造力のある人材育成の強化
- 付加価値を高めた商品開発や新しい社会の在り方の創出
- 生産性の向上、国際競争力の確保

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

令和5年度要望額3.0億円(新規)



文部科学省

事業を実施する背景・概要

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

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等(10か所×3,000万円程度)



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

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

政府文書等における提言

「骨太の方針」(令和4年6月7日閣議決定)

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

「教育未来創造会議提言」(令和4年5月政府会議決定)

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

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

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

事業を通じて得られる成果(インパクト)

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

事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙げられているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにしていないのが現状である。**
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

令和5年度の取組

- ＜調査分析＞ **リカレント教育を実施した社会人や人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。
(成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等)
- ＜指標開発＞ 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析し、リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。
- ＜普及啓発＞ 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

政府文書等における提言

「成長戦略フォローアップ」(令和4年6月7日閣議決定)

- ・ **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「教育未来創造会議提言」(令和4年5月政府会議決定)

- ・ **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「科学技術・イノベーション基本計画」(令和3年3月26日閣議決定)

- ・ **2023年度までに、リカレント教育の社会人受講者数のほか、その教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発する。**

事業スキーム



文部科学省



民間企業等

- * 民間企業等に委託費を支出し、調査研究や指標開発、普及啓発等を行う。

- * 実施主体：民間企業等（1箇所）
- * 数・単価：1箇所（民間企業等）×約7,600万円
- * 事業背景等踏まえ、単年度のみでの事業実施を想定

アウトプット（活動目標）

- ・ 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- ・ 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- ・ リカレント教育の指標開発
- ・ 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）

- ・ 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- ・ 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- ・ 社会人学習者数の増加

インパクト（国民・社会への影響）

- ・ 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- ・ 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

事業を実施する背景

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

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

過去3年間の取組

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

令和5年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×3,500万円】

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

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和3年6月閣議決定）

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

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

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

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）

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

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

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

経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」

社員の受講を促すため、（略）受講成果の可視化を図る。

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

事業を通じて得られる成果（インパクト）

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

公共職業訓練の効果分析について

厚生労働省説明資料

2022年5月30日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

分析の目的・主な分析結果（１）

- 政府全体でEBPM（証拠に基づく政策立案）を進めている中で、離職者に対して実施される公共職業訓練（離職者訓練）において、再就職や他の産業への労働移動に寄与する等の効果が見られるか、行政記録情報を用いて分析を行って現状を把握し、今後の施策への反映にむけての検討を行った。
- 傾向スコアマッチング法などを用いて訓練による再就職の効果を検証したところ、公共職業訓練を受講することにより、新職に再就職しやすくなる傾向が見られ（→４ページ）、訓練の種別に関わらず同様に再就職しやすい傾向がある（→５ページ）ため、期待される効果が認められた。労働市場整備が求められている中で、職業訓練施策を推進していくことは、安定的な雇用の実現のためには不可欠であるといえる。
- その中でも、今後労働需要が高まると考えられる介護・福祉分野やIT等の分野に関しては、次頁のような考察が得られた。

分析の目的・主な分析結果（２）

【介護・福祉分野】

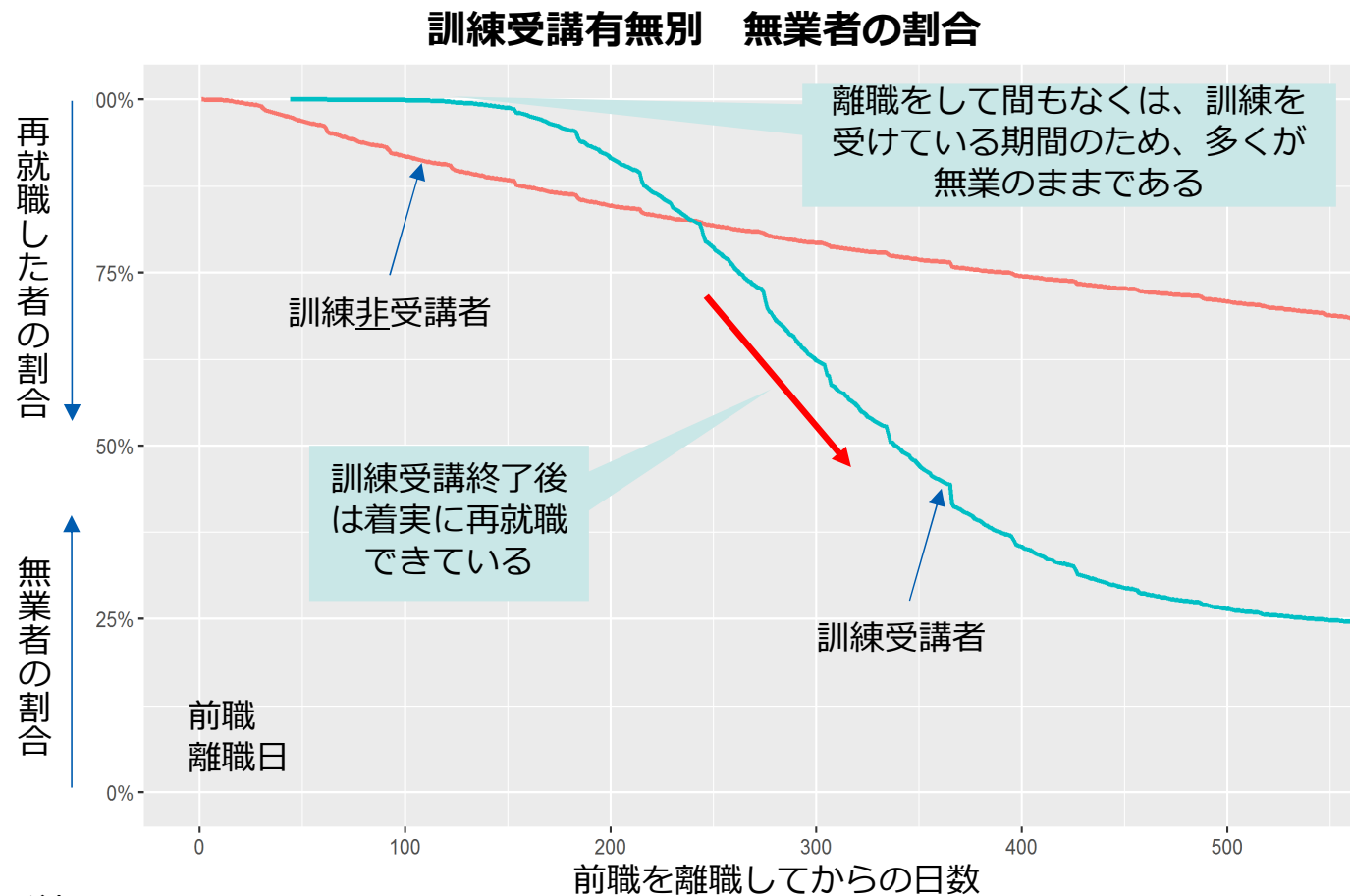
- 介護・福祉分野については、「医療，福祉」以外の産業の離職者が訓練を受講することで、「医療，福祉」への移動に及ぼす効果が見られ、他産業からの労働移動を促進する効果が見られた（→６ページ）。人手不足の介護業界を支える人材確保のために、介護分野における職業訓練の量的拡充が選択肢としてありうる一方、介護・福祉分野の訓練の定員の充足率が相対的に低い現状（→７ページ）を鑑みれば、受講者を如何に確保していくかが重要な課題であると考えられる。
- 介護・福祉職とのタスクの距離に着目した分析によれば、幅広い求職者が潜在的に介護・福祉分野の訓練対象者となり得ると考えられる（→７ページ）。介護職以外の職種出身者もより簡便に訓練を受けられるようにするため、例えば、現在講じている短期間・短時間訓練の特例措置の効果を見極めた上で、感染収束後も継続するなど、受講者の裾野を広げる取組も有効ではないか。
- また、介護・福祉職と前職とのタスクの距離が近い者では訓練効果もより高い可能性がある（介護・福祉職により適性がある可能性がある）一方で、必ずしもタスク距離が近い職種の経験者は介護・福祉の訓練を受講していない傾向がみられた（→８ページ）。このため、タスク距離が近い職種の求職者に対して、介護の魅力に加え、タスクの類似性も伝えるなどして、紹介する工夫も必要ではないか。

【ＩＴ分野】

- ＩＴ分野については、他の職業から情報技術者への移動を促進しているエビデンスは確認できなかった（→６ページ）。ＩＴ分野の受講者は事務職での就職割合が高く、事務職における関連就職をしている（ＩＴ分野の訓練が就職に役立っている）者が一定割合みられる（→９，１０ページ）。
- また、ＩＴ分野の訓練を受けた女性が情報技術者に就職しにくい状況にある（→１０ページ）。女性がＩＴの専門訓練を受けた場合は男性と同様、情報技術者になる確率は高まる（→１２ページ）。しかし、女性はＩＴの専門訓練を受講しても事務職への就職割合が高い（→１３ページ）。
- 企業のDXやデジタル化が進む中で、今後デジタル人材の育成が求められることに鑑み、情報技術者になりやすいＩＴ専門訓練を受講する機会を増やす工夫とともに、特に女性はＩＴ専門訓練を受講しても情報技術者として就職していないことから、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（ＩＴ専門訓練受講後に応募可能な求人の情報提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成など）が必要ではないか。

訓練受講による再就職への影響

前職離職日からの再就職までの期間をみると、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、再就職した者の割合は高い。また、傾向スコアマッチングによる回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して再就職する確率が高くなっている。



注)

1. Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
2. 分析の対象サンプルはP14で示しているが、再就職への影響を見るために、訓練受講後の日数をある程度確保する観点から、訓練期間が1年以上、訓練開始が2021年以降の者は対象外とする。
3. 未就職者（右側打ち切り）については離職日から観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数である。

再就職への回帰分析結果

被説明変数: 1 = 再就職した、0 = それ以外

最小二乗法 マッチング法

訓練受講	0.436***	0.285***
ダミー	(0.002)	(0.004)
Constant	0.283***	0.433***
	(0.0004)	(0.003)

Observations 1,196,434 68,537
Adjusted R2 0.026 0.084

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

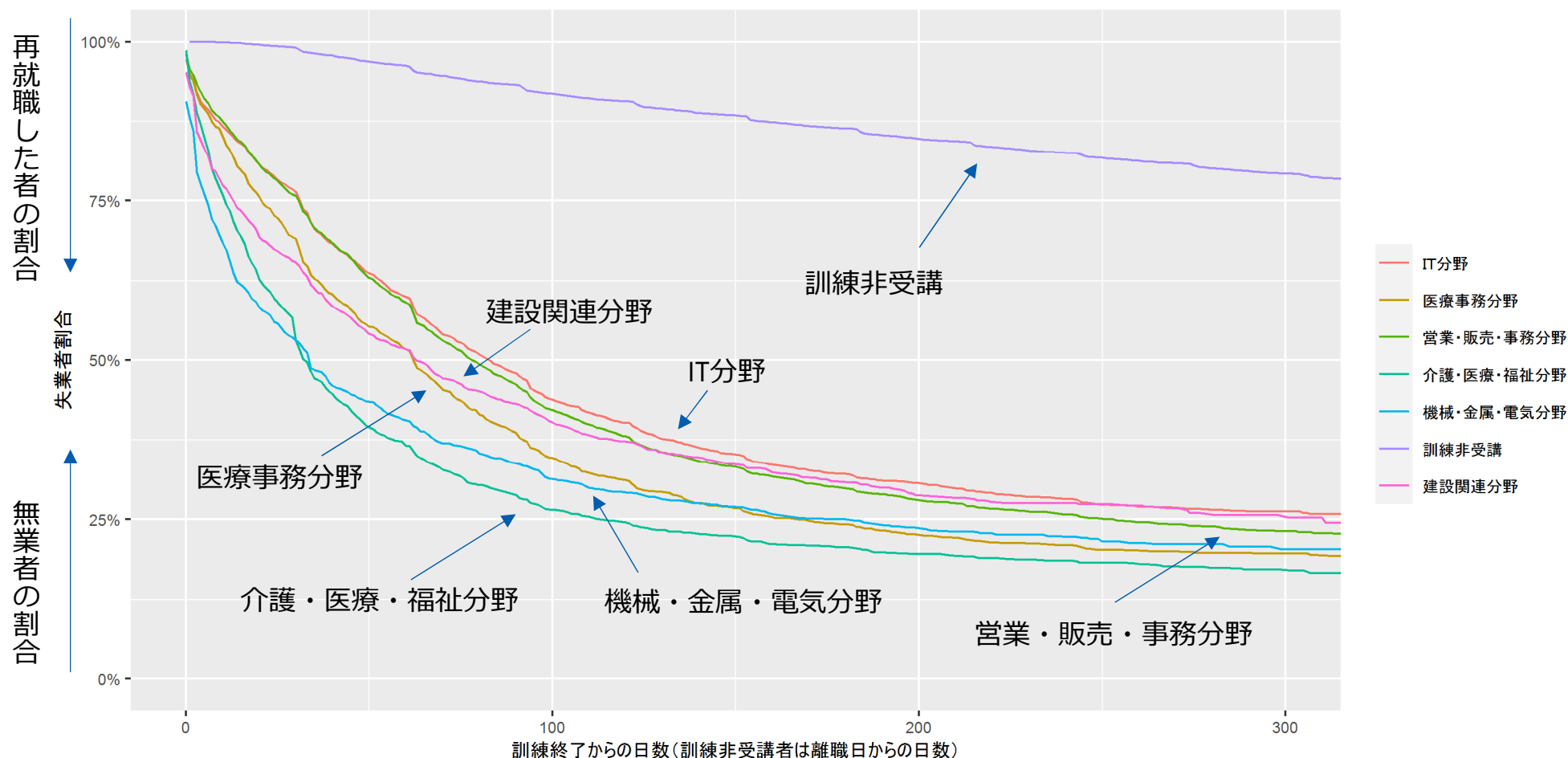
注)

1. () 内の値は標準誤差、***は1%有意水準で有意であることを示す。
2. マッチング法は、最近傍法 (Nearest Neighborhood) を用いて、訓練非受講者の中から訓練受講者のデータに類似するといえるサンプルのみに限定した分析となっている。

訓練種別再就職への影響

代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移を見ると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに減少しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。

訓練種別 無業者の割合の推移



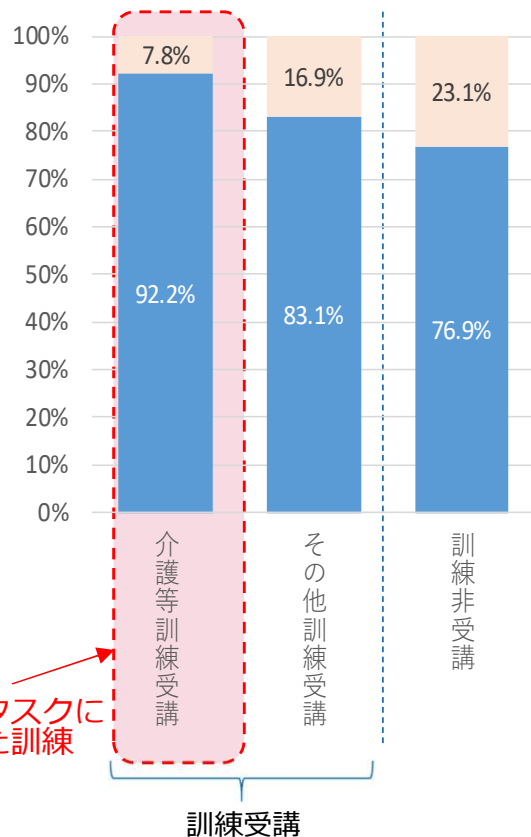
注)
前ページ「訓練受講有無別 無業者の割合の推移」の注1～3と同じ

新職の産業・職業と主要な訓練種別 他産業・職業からの移動者割合

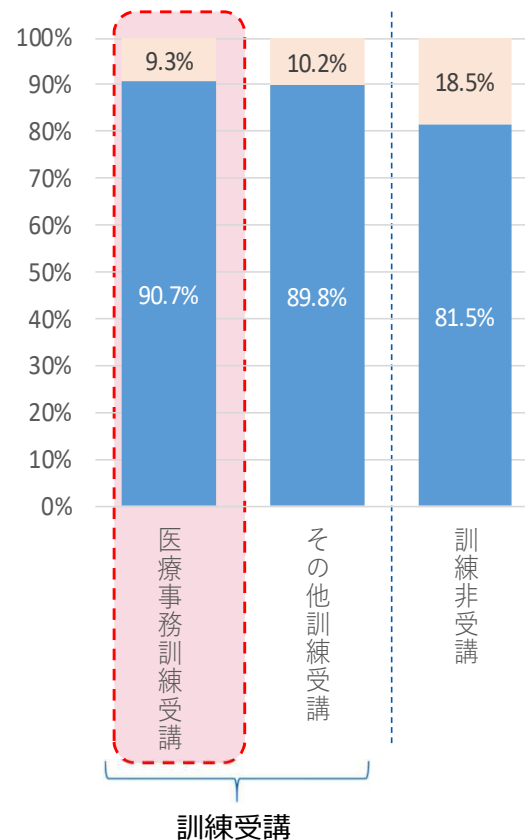
訓練を受講することで他の産業・職業からの労働移動が促進されているかを把握するため、主な訓練種別において、新職の就職者のうち他の産業・職業からの移動者割合をみた。新職が医療・福祉のサービス職（介護・福祉職員を想定）である者の移動者割合は、新職に関連した介護等の訓練を受けた者において、他の訓練受講者や訓練非受講者よりも高い傾向が見られる。一方、新職が情報通信業・技術職の移動者割合は、新職のタスクに関連する訓練を受講したかにかかわらず、顕著な差が見られない。

新職の産業・職業、訓練受講の有無別 他産業・職業からの移動者割合

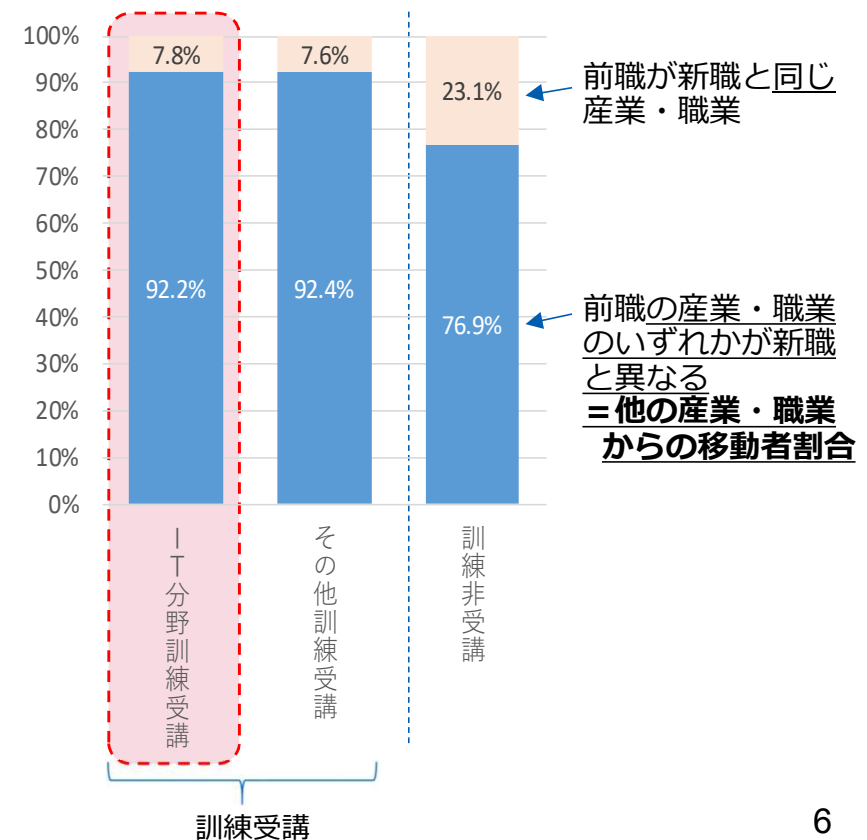
新職：医療・福祉のサービス職



新職：医療・福祉の事務職



新職：情報通信業の技術職

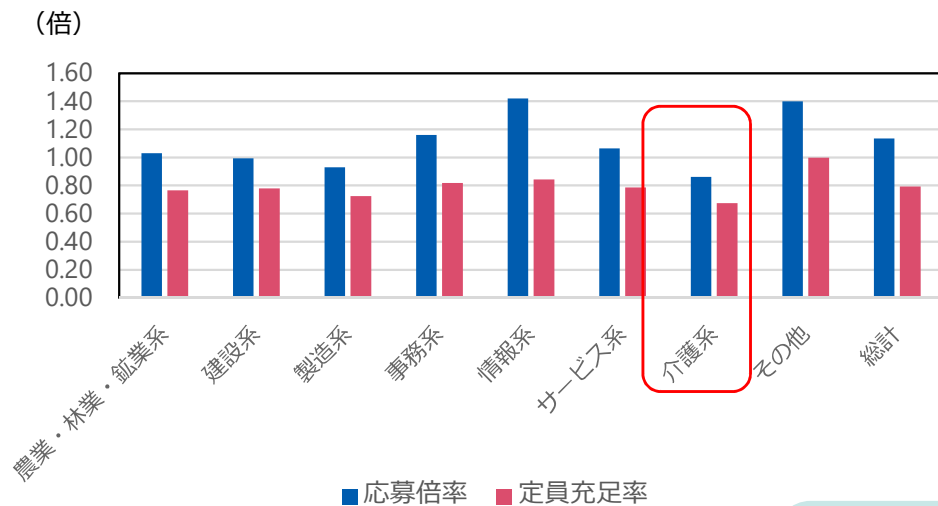


注) 「新職」とは、離職者で再就職した者の再就職先を指す。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（１）

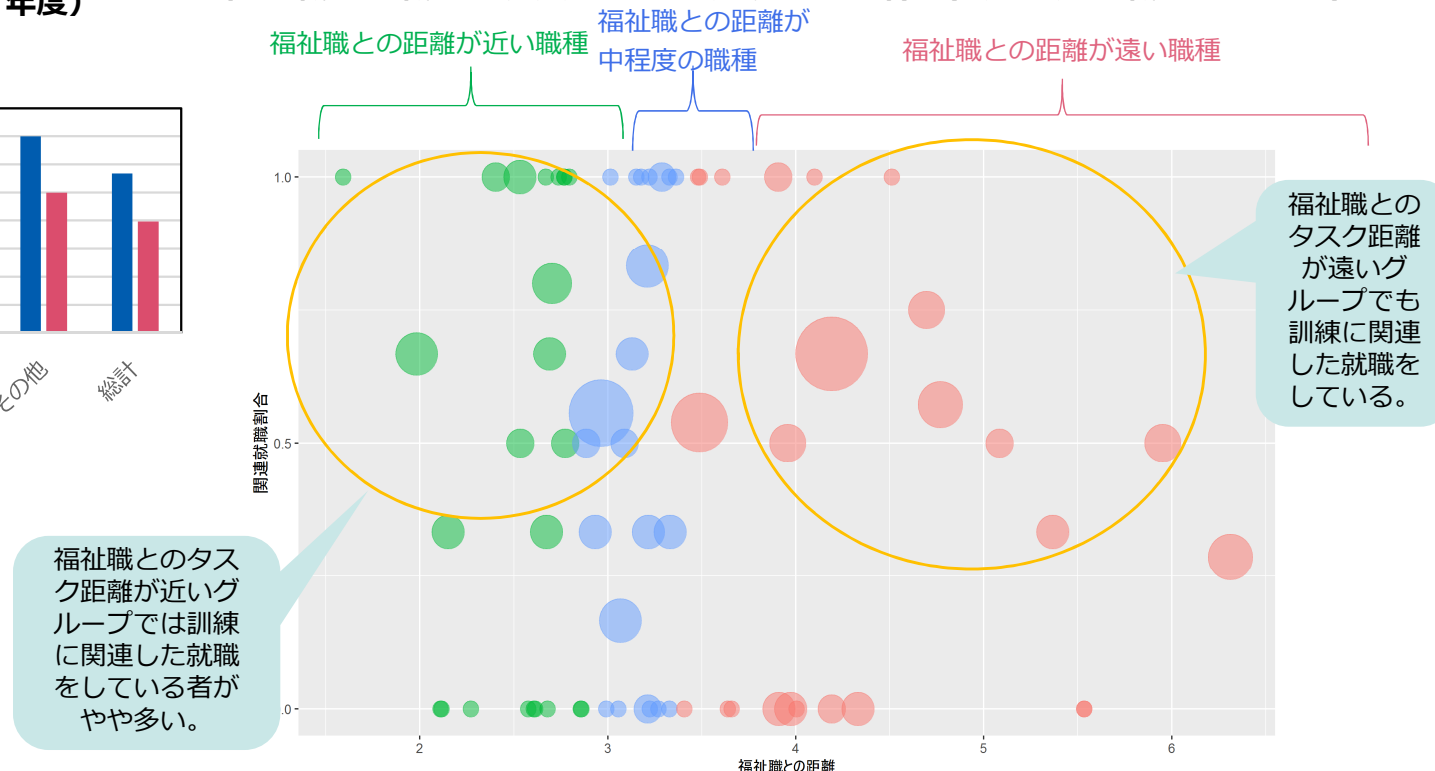
- 講座別の公共職業訓練の応募倍率・定員充足率をみると、介護系訓練の応募倍率・定員充足率は比較的低い。
- 介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者がやや多い一方、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、一定程度訓練に関連した就職をしている。

公共職業訓練の応募倍率・定員充足率（R 2 年度）



資料出所：厚生労働省資料

福祉職と前職とのタスク距離と介護等の訓練に関連した就職者割合との関係



- 注） 1. 前職の職業と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。
2. 福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職業別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

$$D_j = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \dots + (W_{41} - J_{41})^2} \quad D_j: \text{職業}j \text{と福祉職}W \text{とのタスク距離} \quad W_i, J_i: \text{福祉職}W, \text{職業}j \text{の活動項目}i \text{のスコア (1~5)} \quad 7$$

3. 前職が介護・福祉職に含まれる3職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である者は除いている。
4. 介護・福祉職との距離に応じて（33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル）3つのグループに区別している。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（２）

○介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職職種をみると、タスクの距離に近い医療・福祉系の職種が上位に多くなっている。

○他方、必ずしも介護・福祉職とのタスク距離が近くない前職職種（ビル・建物清掃員や事務職など）の者も上位に含まれている。

介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位

離職前職業小分類	職業訓練受講者数	訓練受講者に占める割合	福祉職との距離
1 看護助手	13	6.6%	3.488
2 ビル・建物清掃員	7	4.8%	6.313
3 福祉施設指導専門員	6	2.1%	1.983
4 他に分類されないサービスの職業	5	1.8%	2.703
5 施設介護員	16	1.6%	1.322
6 保育士	6	0.9%	1.227
7 医療・介護事務員	7	0.8%	4.771
8 小売店販売員	18	0.8%	2.965
9 総合事務員	24	0.8%	4.190
10 調理人	6	0.8%	3.209
11 営業・販売事務員	6	0.6%	3.067

（参考）介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種上位20

厚労省職業	福祉職との距離
1 ビル・建物清掃員	6.313
2 選別作業員	5.953
3 データ入力係員	5.535
4 荷造作業員	5.534
5 家政婦（夫）、家事手伝	5.485
6 製品包装作業員	5.427
7 会社の管理職員	5.366
8 著述家	5.249
9 倉庫作業員	5.084
10 輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	4.998
11 公認会計士	4.9
12 マンション・アパート・下宿管理人	4.896
13 駐車場・駐輪場管理人	4.773
14 医療・介護事務員	4.771
15 軽作業員	4.696
16 その他の外勤事務の職業	4.526
17 情報処理プロジェクトマネージャ	4.511
18 弁護士	4.428
19 画家、書家、漫画家	4.377
20 電車運転士	4.342

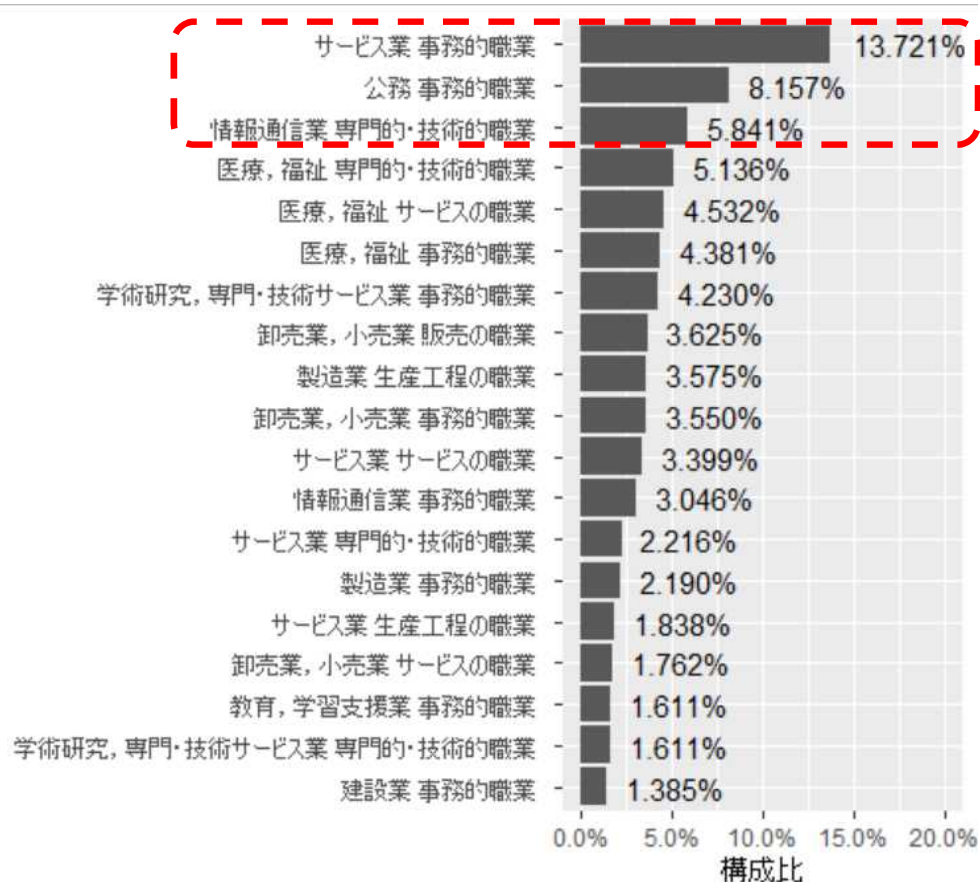
注)

- 「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、前職職種別の訓練受講者のうち、介護・福祉分野の訓練を受講している者の割合が高い職種を上位から並べたもの。
- 「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、介護・福祉分野の訓練受講者数が5人以上の職種について集計している。

I T 分野の訓練に関する分析（1）

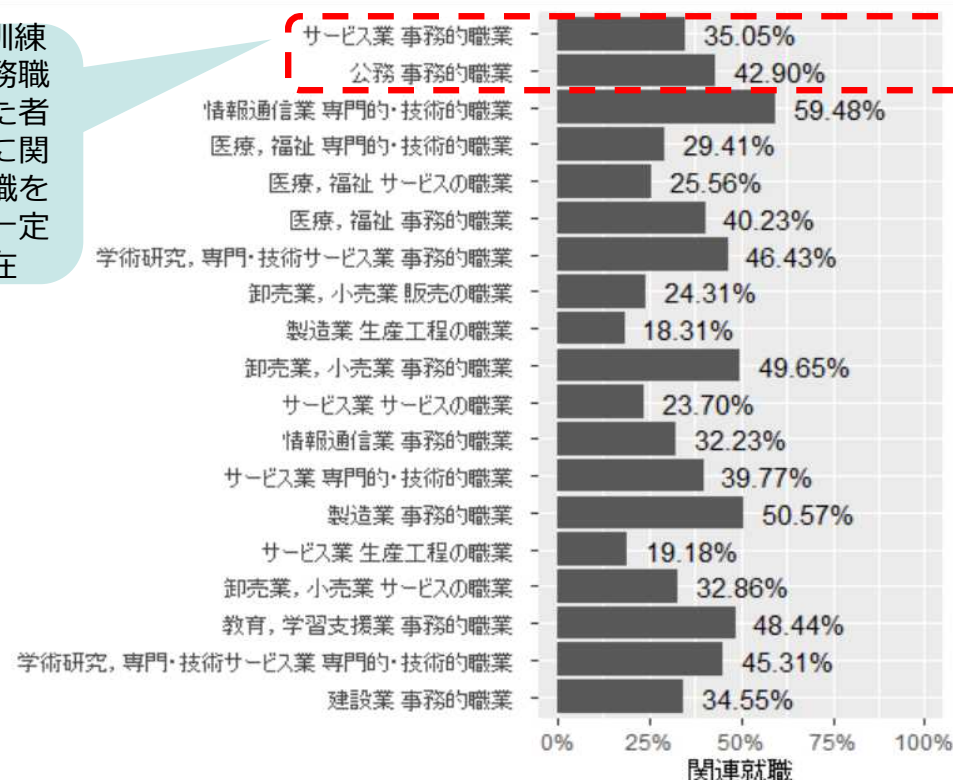
- I T 分野の訓練受講者が就職した産業・職業を見ると、情報通信業の専門的・技術的職業（以下「情報技術者」という。）は5.8%だが、新職産業・職業の上位であるサービス業や公務等の事務職においても、関連就職をしている者が一定割合みられる。

I T 分野訓練受講者の新職産業・職業（主なもの抜粋）



I T 分野訓練受講者の新職産業・職業別 訓練に関連した就職割合

IT分野の訓練を経て事務職に就職した者でも訓練に関連した就職をした者が一定割合存在

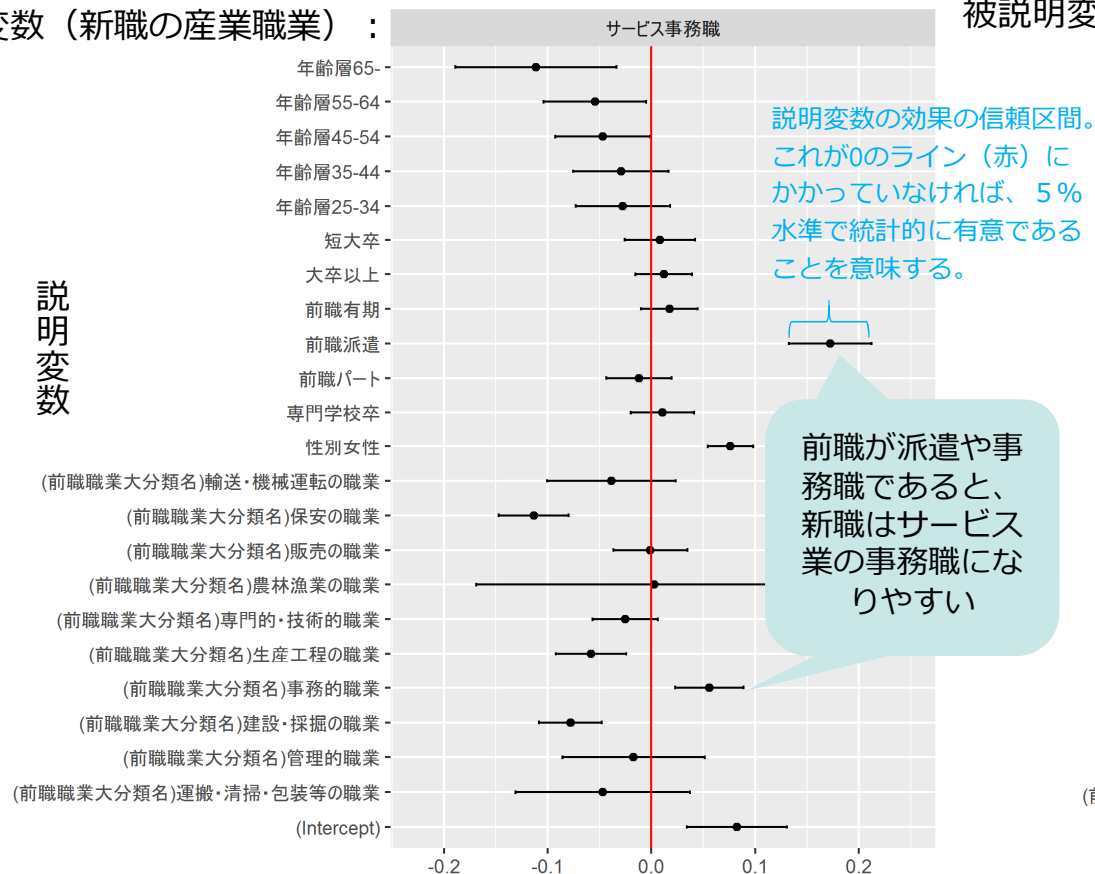


I T 分野の訓練に関する分析（２）

- I T 分野の訓練受講者について、前職が派遣労働者や事務職であると、新職はサービス業の事務職になりやすい傾向がある。
- 新職の産業・職業に関する回帰分析を行ったところ、女性は情報技術職になりにくい傾向がうかがえる。また、年齢が高くなるにつれて情報技術職になりにくい傾向もみられる。

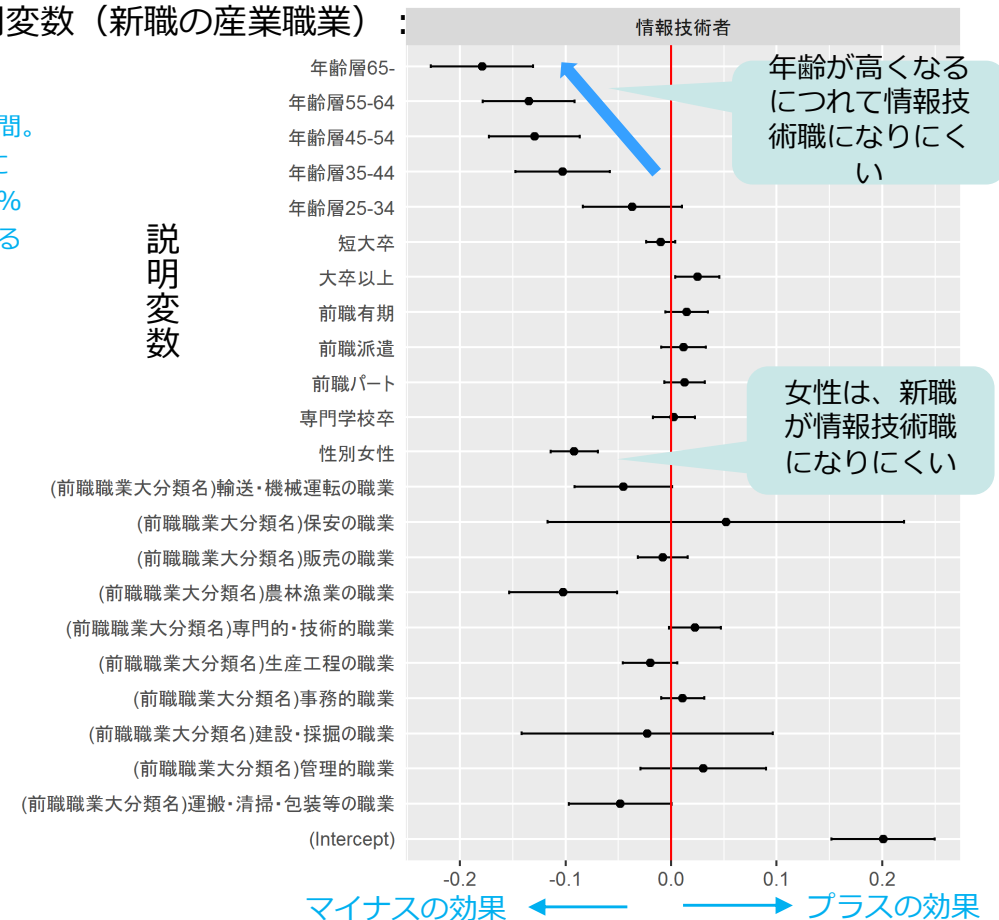
I T 分野の訓練受講者のうち、新職が「サービス業・事務系職業」になる確率の線形回帰分析

被説明変数（新職の産業職業）：



I T 分野の訓練受講者のうち、新職が「情報技術者」になる確率の線形回帰分析

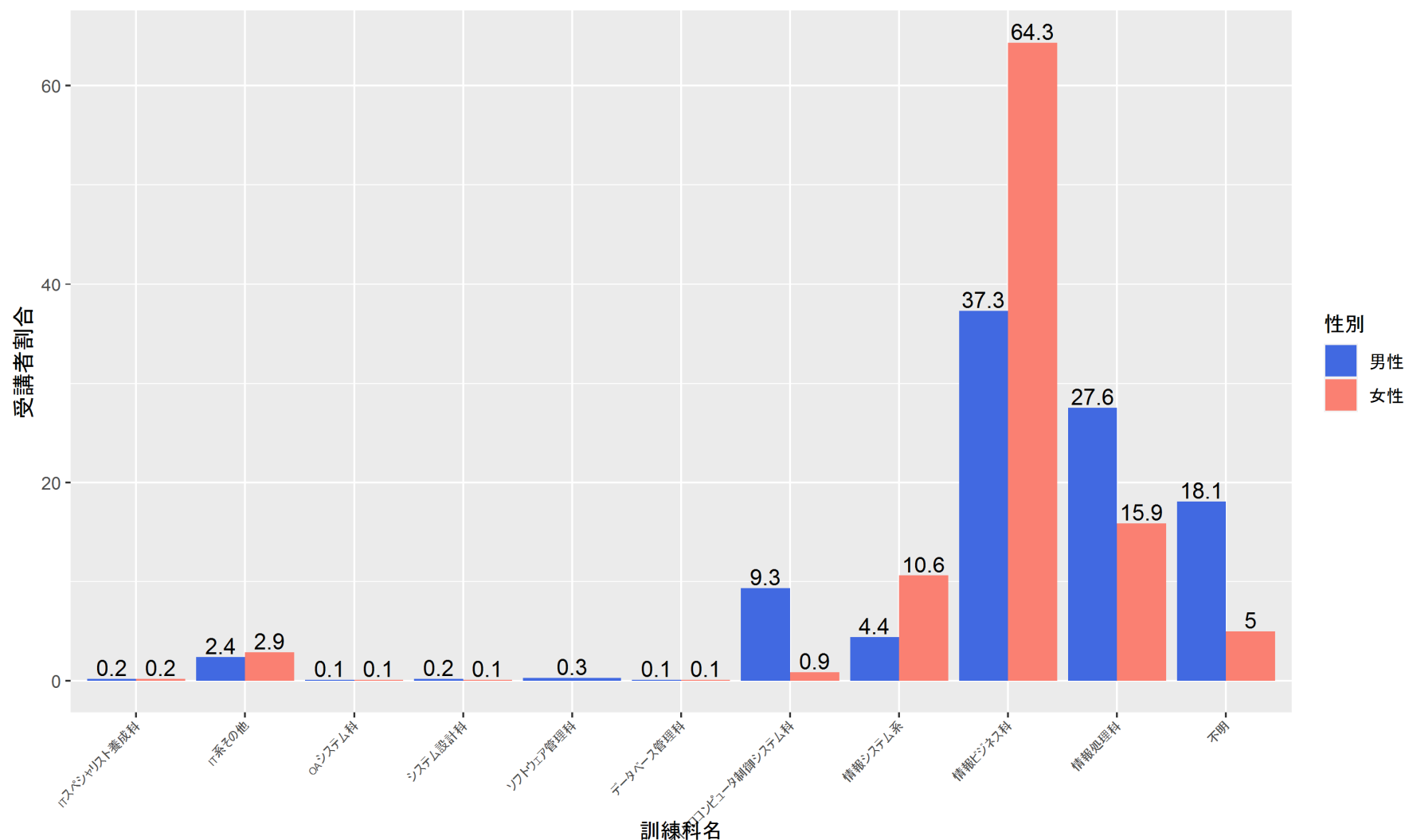
被説明変数（新職の産業職業）：



注）上記グラフの横幅は信頼区間、標準誤差は分散不均一に頑健なものを使用

IT分野の訓練に関する分析（3）

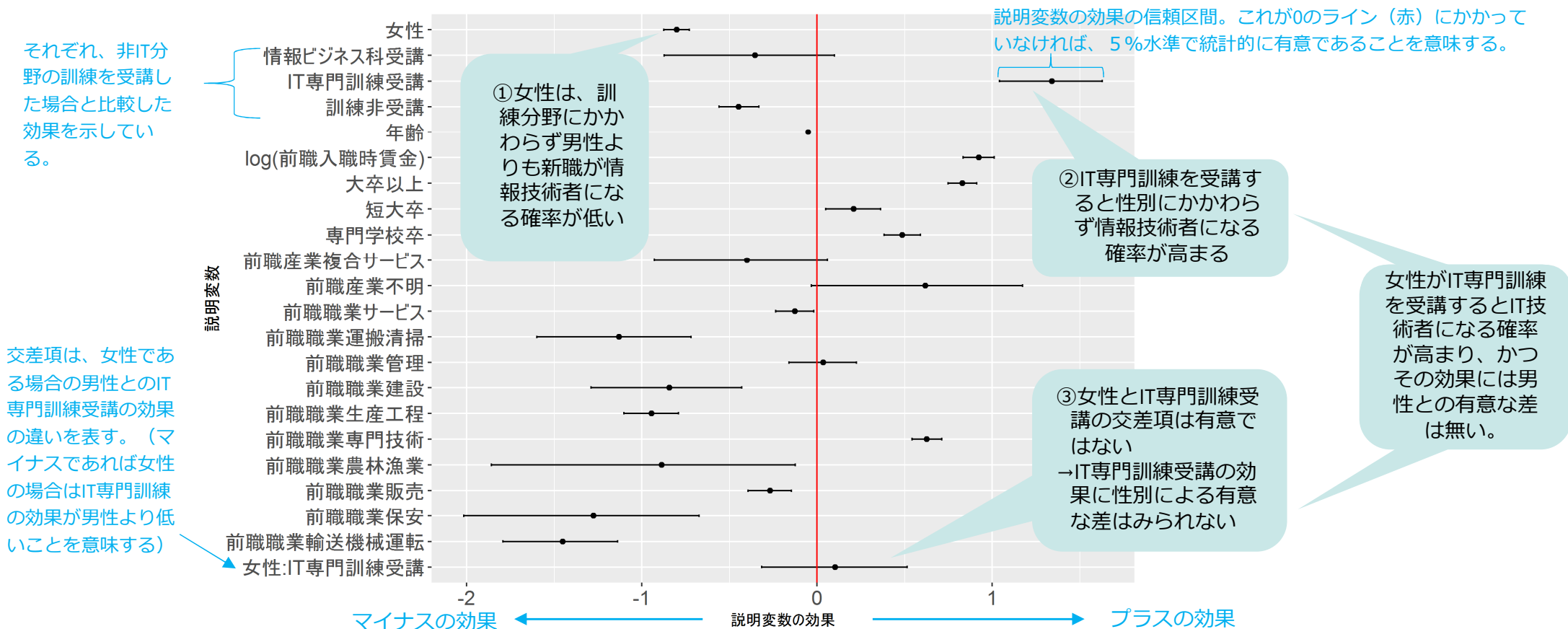
- IT分野の訓練の中には様々な内容・レベルのものがあることから、訓練科を細分化して内訳をみると、男女ともにITのユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」（※）の受講者の割合が最も高く、特に女性で高くなっている。
- ※「情報ビジネス科」はカリキュラムにPCやソフトウェアの操作が含まれる訓練。



IT分野の訓練に関する分析（４）

- 再就職した者が情報技術者になる確率について、ロジスティック回帰分析を行ったところ、①女性は男性と比較して訓練分野にかかわらず情報技術者に就職する確率が低い傾向があるものの、②ITの専門訓練を受講した場合は、非IT分野の訓練を受講した場合と比較して情報技術者への就職確率は有意に高まっており、かつ③女性ダミーとIT専門訓練受講の交差項が有意ではないことから、その効果には性別による有意な差は無い。

被説明変数：情報技術者（情報通信業の専門的・技術的職業従事者）への就職の有無

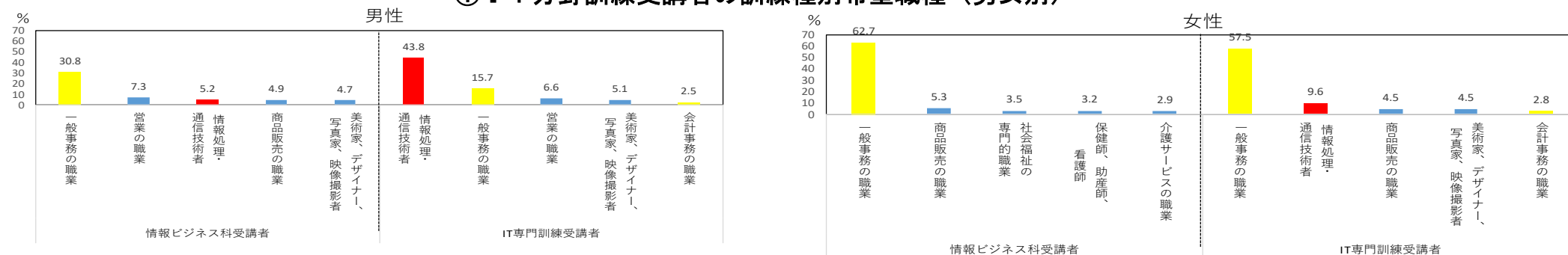


- (注) 1) 訓練受講ダミーについては、非IT分野訓練受講者を基準としている。
2) 図に示しているもののほか、前職の産業等も説明変数として用いている。

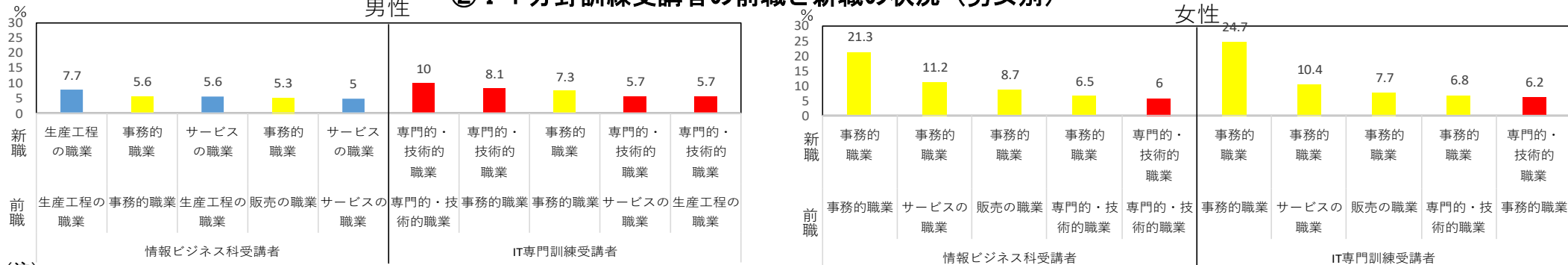
IT分野の訓練に関する分析（５）

- IT分野の訓練を「情報ビジネス科」とより専門的な知識を学ぶ「IT専門訓練」に分けて、IT訓練受講者のハローワークにおける求職申込時の希望職種をみると、情報ビジネス科の受講者は男女ともに「一般事務の職業」を希望する割合が高い。IT専門訓練の受講者については、男性は「情報処理・通信技術者」を希望する割合が高いが、女性では「一般事務」の希望者の割合が高く「情報処理・通信技術者」の割合が低い。
- IT訓練を受講して再就職した者の前職と新職の状況をみると、情報ビジネス科の受講者は男性では「生産工程の職業」、「サービスの職業」など幅広いが、女性は事務職への就職が半数近くを占める。IT専門訓練の受講者については、男性は「専門的・技術的職業」への就職割合が高いが、女性では事務職への就職の割合が高く、ハローワークでの働きかけ等によりIT専門訓練を受講したにも関わらず情報技術者として就職することが少ない。

① IT分野訓練受講者の訓練種別希望職種（男女別）



② IT分野訓練受講者の前職と新職の状況（男女別）

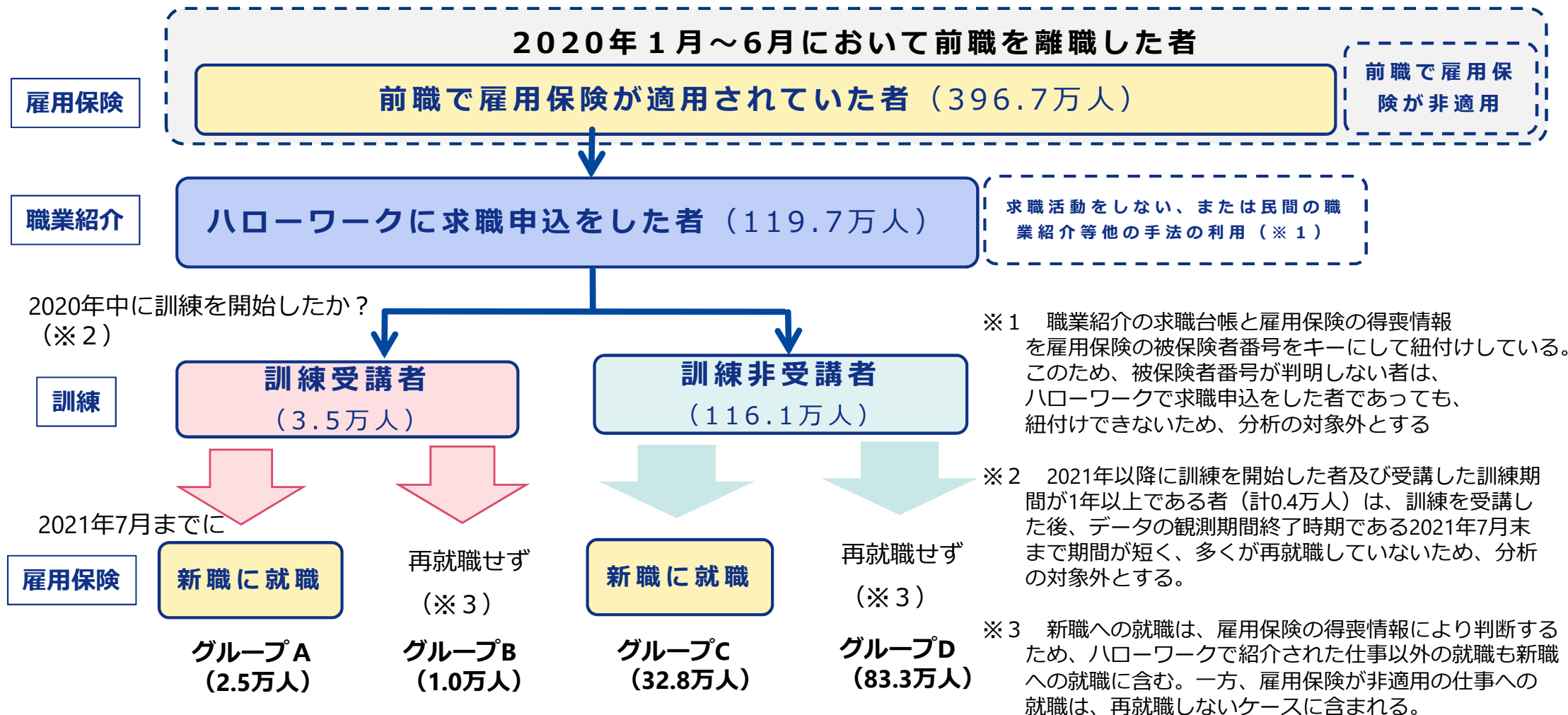


(注)

- 「IT専門訓練受講者」はIT分野の訓練のうち「情報ビジネス科」以外の訓練科目（「情報処理科」「マイクロコンピュータ制御システム科」「OAシステム科」「ソフトウェア管理科」「データベース管理科」「システム設計科」「ITスペシャリスト養成科」「IT系その他」「情報システム系」）の受講者。
- 希望職種は、求職台帳データにおける「希望する仕事」をみたものであり、ハローワークにおける求職申込時の希望職種である。
- それぞれの訓練種別ごとに①は希望者割合が高い上位5職種を、②は前職と新職の組み合わせの割合が高い上位5区分を列挙している。

【参考】公共職業訓練の効果分析において活用するデータ

公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループA～グループDのパターンが考えられる。**前職が雇用保険の適用者で、2020年1月～6月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限った**分析を行う。



【参考】傾向スコアマッチングに用いた共変量

説明変数	内容
性別ダミー	女性(=1)を表すダミー
年齢	年齢（訓練受講者は訓練終了時、訓練非受講者は求職受理時）
60歳以上ダミー	年齢が60歳以上の場合(=1)を表すダミー
配偶者有無ダミー	配偶者が有る場合(=1)を表すダミー
学歴ダミー	最終学歴について、大学・大学院卒、高校卒、高専卒、専門学校卒のそれぞれの区分について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
前職雇用形態ダミー	前職の雇用形態について、正規雇用又は常用、派遣、パート、有期雇用の各形態について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
就職緊要度ダミー	就職緊要度から、就職を急いでいるかどうか、安定所の支援を期待するかどうかのそれぞれに当てはまる場合(=1)を表すダミー
事業主都合離職ダミー	前職の雇用保険資格の喪失原因が3（事業主都合離職）の場合(=1)を表すダミー
前職在職月数	前職の雇用保険資格取得日から離職日までの期間（月数）
失業期間	前職の離職日から、再就職者は新職の資格取得日まで、未就職者は観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数
前職入職時賃金	前職の入職時の賃金（対数値）
正社員希望ダミー	正社員就職を希望している場合(=1)を表すダミー
居住都道府県の2020年失業率	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率
居住都道府県の失業率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率の前年差（%ポイント）
居住都道府県の2020年有効求人倍率	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率
居住都道府県の求人倍率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率の前年差（ポイント）
前職産業ダミー	前職の産業（大分類）ダミー
前職職業ダミー	前職の職業（大分類）ダミー

【参考】傾向スコアマッチングにおけるロジスティック回帰の結果

被説明変数：1 = 訓練受講、0 = それ以外

女性	0.533*** (0.014)
年齢	0.004*** (0.001)
60歳以上	-1.294*** (0.024)
配偶者有	-0.276*** (0.012)
大卒以上	0.699*** (0.030)
高卒	0.466*** (0.029)
専門学校卒	0.517*** (0.032)
短大卒	0.726*** (0.032)
就職を急ぐ	-0.373*** (0.012)
安定所支援期待	0.170*** (0.015)
前職在職月数	0.001*** (0.0001)
失業期間	-0.002*** (0.00003)
事業主都合離職	0.025 (0.015)
前職正規_常用	-0.057** (0.027)
前職派遣	0.112*** (0.034)
前職パート	0.017 (0.032)
前職有期	0.106*** (0.029)
正社員希望	0.558*** (0.014)
log(前職入職時賃金)	-0.038** (0.016)
都道府県失業率20	-0.066*** (0.015)
都道府県失業率前年差	-0.353*** (0.029)
都道府県求人倍率20	0.232*** (0.041)
都道府県求人倍率前年差	0.765*** (0.051)

前職産業サービス	-0.043* (0.023)
前職産業医療 福祉	-0.313*** (0.024)
前職産業卸小売	-0.037* (0.022)
前職産業学術専門技術	-0.079*** (0.029)
前職産業教育	-0.250*** (0.038)
前職産業金融保険	0.006 (0.038)
前職産業建設	-0.223*** (0.038)
前職産業公務	-0.206*** (0.035)
前職産業鉱業	-0.478 (0.338)
前職産業宿泊飲食	-0.190*** (0.032)
前職産業情報通信	0.016 (0.033)
前職産業生活娯楽	-0.012 (0.034)
前職産業電熱水	-0.037 (0.124)
前職産業農林	-0.163 (0.120)
前職産業不動産	-0.150*** (0.043)
前職産業複合サービス	0.026 (0.051)
前職産業不明	-0.006 (0.139)
前職職業サービス	0.164*** (0.023)
前職職業運搬清掃	-0.123** (0.048)
前職職業管理	0.018 (0.042)
前職職業建設	-0.187*** (0.067)
前職職業事務	0.236*** (0.021)
前職職業専門技術	0.055** (0.024)
前職職業農林漁業	-0.330*** (0.104)
前職職業販売	0.238*** (0.025)
前職職業保安	0.109 (0.073)
前職職業輸送機械運転	-0.259*** (0.037)
Constant	-3.238*** (0.205)

Observations 1,196,434

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度概算要求

資料5-1

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,000億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約655億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

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

要求額

約1,170億円（約1,140億円）

訓練規模

約41.2万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.6万人（約0.7万人）

施設内訓練 約40億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※

約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※

約0.03万人（約0.03万人）

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

求職者

支援訓練

要求額 約116億円（約117億円）

訓練規模 約5.3万人（約5.2万人）

（求職者支援制度全体 約282億円（約278億円））

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.8万人
（約20.7万人）

公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

(内線5926、5600)

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

※公的職業訓練全体1,116億円 (1,085億円)

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

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

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

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

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ

【継続】

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

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ

【新規】

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

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

【新規】

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

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与

【新規】

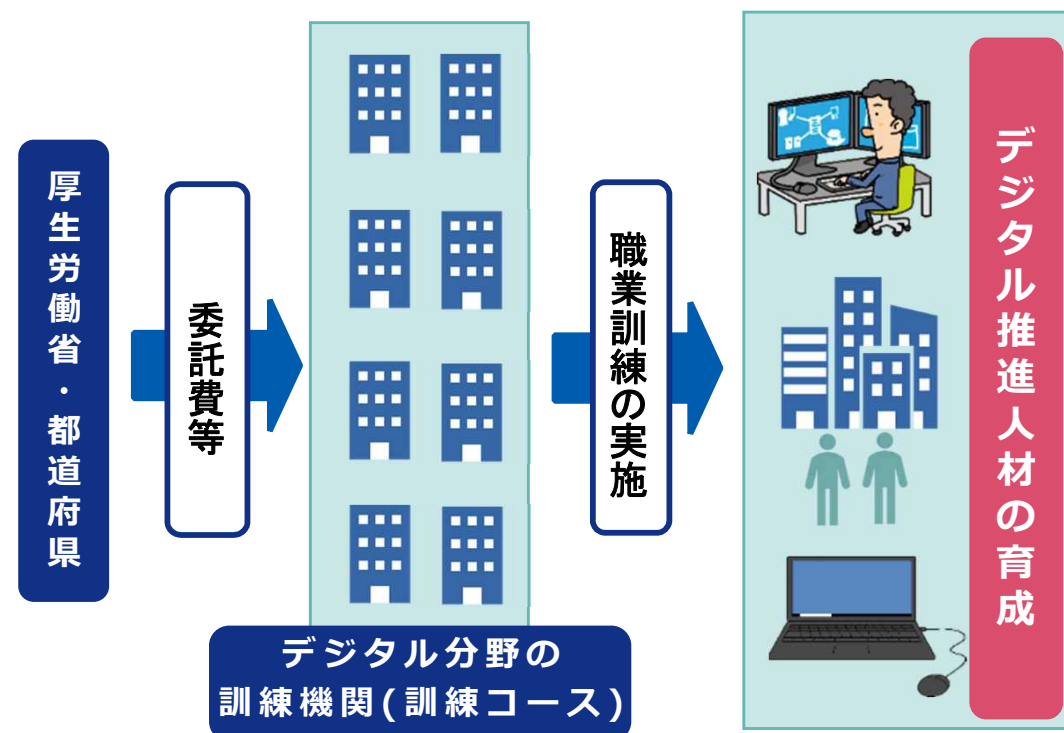
オンライン訓練(eラーニングコース)において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能

※④はデジタル分野以外の訓練も対象

※いずれも令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- ・ 応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）

「IT分野」「デザイン分野」

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

計画と実績 の乖離

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

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

④委託訓練の計画数と実績の乖離

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

人材ニーズを踏まえた設定

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

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）**に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

I 基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育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、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組むことが必要**となる。特に、以下の①～④が重要である。
 - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**
 - ② **管理職等の現場のリーダーによる、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」や労働者のキャリア形成のサポート**。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**
 - ③ **キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援**
 - ④ **「労働者相互」の学び合い**
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、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。

II 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

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

- ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながることから重要。

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

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

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

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、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。

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

- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

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

- ・ 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、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。
- ・ 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。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・ 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。

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

- ・ 時間の確保が必要であり、「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。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

- ・ 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。「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。

⑨学びが継続できるような伴走支援

- ・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

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

- ・ 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ことから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

- ・ 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うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。

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

- ・ 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。

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

- ・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「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、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

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进行处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、顧客に直接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おいては、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の枠組みにとらわれない取組を実施する。
- 新規事業の立上げに向けた議論の場は、新たな知識・視点の取得や、社内のつながりの強化が期待されることから、これを学びの場として有効に活用する。
- 副業・兼業を行うことができることを、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省、平成30年1月策定、令和2年9月改定）を踏まえ、就業規則等に明記する。実際に副業・兼業を進めるに当たっては、長

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

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

⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦ 学び・学び直しのための時間の確保

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

⑧ 学び・学び直しのための費用の支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

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

⑨ 学びが継続できるような伴走支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

【取組の考え方・留意点】

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

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

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

【推奨される取組例】

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

⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

の相談を促す。

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

⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

【取組の考え方・留意点】

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

【推奨される取組例】

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

して、キャリアコンサルタントを活用できる環境を整備する。

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

【Ⅲ 公的な支援策】

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

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

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

※ 令和4年6月現在。今後の支援策の充実に応じて更新予定。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

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

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

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

<④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲
- ジョブ・カード ※再掲

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保>

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

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

(ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム)

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

(教育訓練プログラムの検索サイト)

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

(在籍型出向)

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

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

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

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲

<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
- 社内検定認定制度 ※再掲

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

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

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

別冊

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

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

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

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

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

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

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

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

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

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

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

＜② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化＞

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

＜③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し＞

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

＜④ 学び・学び直しの方向性目標の擦り合わせ、共有＞

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- ジョブ・カード ※再掲 11

＜⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保＞

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

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

（ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム）

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

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

（教育訓練プログラムの検索サイト）

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

（在籍型出向）

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

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

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

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

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

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲 10

<⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- 社内検定認定制度 ※再掲 5

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

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

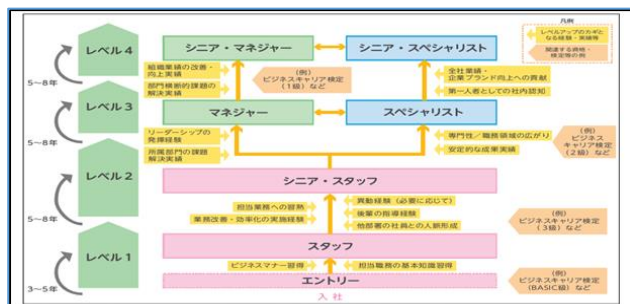
仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」や「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したものであり、各社ごとにカスタマイズして活用することが可能。合わせて、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮するツールを提供。

支援内容

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

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

<キャリアマップ>



<OJT コミュニケーションシート>

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法を遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客対応(コンプライアンス)	2.0	1.5	1.7
業務遂行(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
安全衛生管理	2.0	2.0	1.7
環境配慮	1.0	1.0	1.5
設備・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空機整備	2.0	1.0	2.0
空機整備	1.0	1.5	1.5
機体整備	1.0	2.0	1.7

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

導入・活用マニュアル



動画



照会先

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

（URL）職業能力評価基準 HP

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



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

支援内容

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

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

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

【社内検定認定制度ロゴマークと認定社内検定の表示例】



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

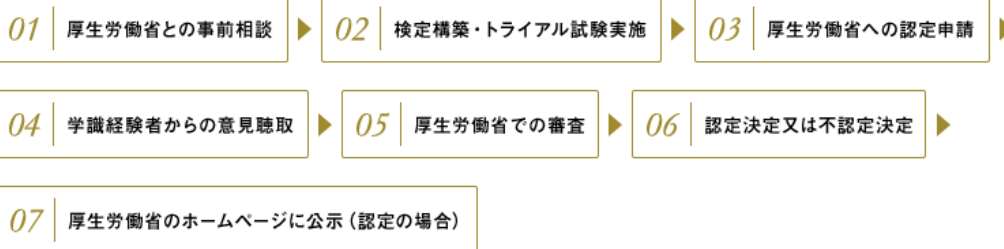
- 社内検定構築のためのマニュアルや、社内検定の活用事例は、以下のリンク先に掲載。

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



申請手続

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



照会先

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

（URL）社内検定認定制度 HP

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



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和4年6月9日現在 41 事業主等 111 職種)

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

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

支援内容

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

➤ キャリア分析（労働者向け）

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

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

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



➤ 職業能力チェック（労働者向け）※ホワイトカラー系職種

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

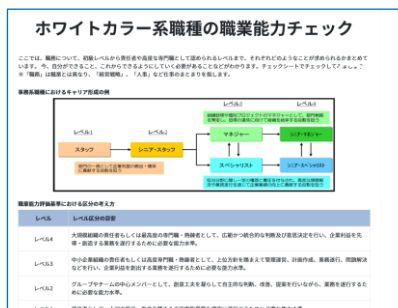
<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>



➤ 人材活用シミュレーション（企業向け）

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

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



照会先

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

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



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

支援内容

<支援の詳細>

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

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



- 本指針について、想定される活用場面は以下のとおり。

（企業による活用場面）

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

（労働者による活用場面）

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

<留意事項>

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

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



照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

（URL）DXリテラシー標準

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

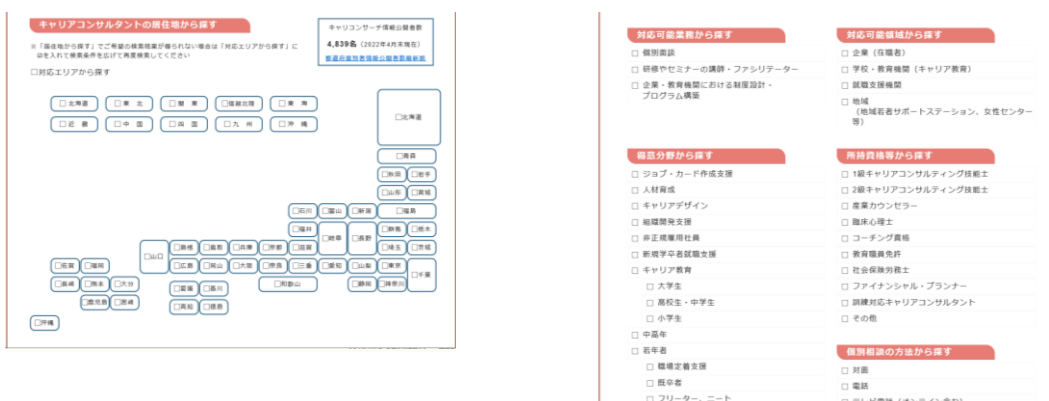


キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の利用者が、全国にいるキャリアコンサルタントを検索することができるシステム。

支援内容

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

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



The screenshot displays the Career Search Page with the following sections:

- キャリアコンサルタントの居住地域から探す** (Search by Career Consultant's Residence): Includes a map of Japan and a list of prefectures (北海道, 東北, 関東, 中部, 関西, 中国, 四国, 九州) with checkboxes.
- キャリアコンサーチ掲載数** (Number of Career Consultants Listed): 4,839名 (2022年4月現在) (As of April 2022).
- 対応可能業務から探す** (Search by Possible Business): Includes checkboxes for 個別面談 (Individual Interview), 研修やセミナーの講師・ファシリテーター (Instructor/Facilitator for training/seminars), 企業・教育機関における制度設計・プログラム構築 (System design/program construction in companies/educational institutions).
- 対応可能職種から探す** (Search by Possible Job): Includes checkboxes for 企業 (在職者) (Company (Employed)), 学校・教育機関 (キャリア教育) (School/Educational Institution (Career Education)), 就職支援機関 (Job support organization), 地域若者サポートステーション・女性センター等 (Regional Youth Support Station/Women's Center, etc.).
- 得意分野から探す** (Search by Specialty): Includes checkboxes for ジョブ・カード作成支援 (Job Card creation support), 人材育成 (Human resource development), キャリアデザイン (Career design), 組織開発支援 (Organizational development support), 非正規雇用社員 (Non-regular employees), 新卒若手若手職支援 (New graduate/young professional support), キャリア教育 (Career education).
- 所持資格から探す** (Search by Qualification): Includes checkboxes for 1級キャリアコンサルティング技能士 (1st Grade Career Consulting Skill Specialist), 2級キャリアコンサルティング技能士 (2nd Grade Career Consulting Skill Specialist), 企業カウンセラー (Company Counselor), 臨床心理士 (Clinical Psychologist), コーaching資格 (Coaching qualification), 教育関係免許 (Education-related license), 社会保険労務士 (Social Insurance Labor Consultant), ファイナンシャル・プランナー (Financial Planner), 訓練対応キャリアコンサルタント (Training Corresponding Career Consultant), その他 (Others).
- 相談方法から探す** (Search by Consultation Method): Includes checkboxes for 対面 (In-person), 電話 (Phone), テレビ電話 (オンライン含む) (Television phone (including online)).

利用方法

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

照会先

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

(URL) キャリコンサーチ

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



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

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

※ セルフ・キャリアドック

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

支援内容

<支援メニュー>

○ 「ジョブ・カード」(P11)を活用した、以下の支援を実施。

(企業に対して)

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

(労働者に対して)

- ・ 労働者への専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

<相談窓口>

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

<実施体制>

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

利用方法

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

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

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

オンライン



電話



照会先

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

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



ジョブ・カード

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

支援内容

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

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



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



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

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



キャリア・プランシート
(様式1)

職務経歴シート
(様式2)

職業能力証明シート
(様式3)

照会先

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

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



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

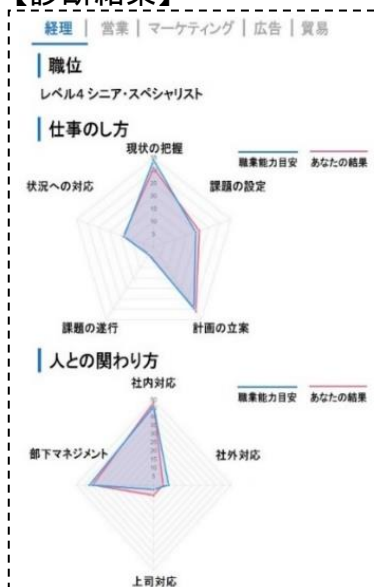
支援内容

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

【9つのポータブルスキル】

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

【診断結果】



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



利用方法

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



照会先

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

（URL）ポータブルスキル見える化ツール

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



ポリテクセンター等における 在職者訓練

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

支援内容

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

＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

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

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：

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

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



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：

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

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



申込手続

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

照会先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ

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

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

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ)



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



ポリテクセンター等における オーダーメイド型の在職者訓練

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

支援内容

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



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

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

申込手続・照会先

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

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



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

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



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



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

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを設定し、座学と演習を組み合わせた訓練を実施。
- 4時間～30時間の訓練を実施しており、訓練の会場は、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>

- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は企業から受講指示を受けた労働者の方が申込可能。

< 訓練風景 >



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

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

（ポリテクセンター）

（ポリテクカレッジ）

（東京支部）



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

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

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

申込手続

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

照会先

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

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

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

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



（URL）生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

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



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

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

支援内容

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



＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

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

申込手続・照会先

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

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

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

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



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



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

支援内容

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

<対象者>

- 中小企業等の事業主及び人事担当者等

<コーディネート可能なメニュー>

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



申込手続・照会先

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

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

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

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

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



(東京支部)



(URL) 生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/seisansei.html>



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

支援内容

<支援の詳細>

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



<留意事項>

- リスキル講座の認定は、年に2回実施。

申請手続

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

照会先

経済産業省 経済産業政策局産業人材課 03-3501-2259

(URL) 第四次産業革命スキル習得講座認定制度

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



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

支援内容

<支援の詳細>

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

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

※ 履修証明プログラムの修了者には、学長名で履修証明書を交付。

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

- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。

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



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

<留意事項>

- 職業実践力育成プログラムの認定は、年に 1 回実施。

申請手続

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

照会先

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

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



キャリア形成促進プログラム

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

支援内容

<支援の詳細>

- 「キャリア形成促進プログラム認定制度」とは、専門学校が提供する専門課程や履修証明プログラム（2年未満）のうち、対象職種や修得可能な能力を具体的かつ明確に設定していること、企業等と連携する授業数が総授業時数の5割以上であることなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして認定する制度。
 ※ 履修証明プログラムの修了者には、校長名で履修証明書を交付。
 ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。
- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。
https://www.mext.go.jp/content/20220328-mxt_syogai01-100003290_1.pdf

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

<留意事項>

- キャリア形成促進プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

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

照会先

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

（URL）キャリア形成促進プログラム

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



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

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

支援内容

① 特定訓練コース

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

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

② 一般訓練コース

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

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

③ 特別育成訓練コース

正社員経験の少ない有期契約労働者等（※）に対して、正社員転換等を目的として、OFF-JTによる訓練を実施した場合や、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

※ 助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある。

④ 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○ 高度デジタル人材訓練（※）／成長分野等人材訓練

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

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

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

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

【助成額・助成率】()内は中小企業以外の助成

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

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

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

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

申請手続

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

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

【特別育成訓練コース】

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

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

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



(URL) 人材開発支援助成金

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



(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)

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

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

支援内容

① 教育訓練休暇等付与コース

○教育訓練休暇制度

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

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

② 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○長期教育訓練休暇制度

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

○教育訓練短時間勤務等制度

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

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

※1 1人1日当たりの助成額。

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

申請手続

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

申請を希望する場合は、以下（１）～（４）の順に手続が必要。

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

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

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



（URL）人材開発支援助成金

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



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

支援内容

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

【ものづくりマイスターによる技能指導】

<対象職種>

- 製造系職種・・・製造・建設技能 111 職種（機械加工、建築大工、造園など）
- IT 系職種・・・Web デザイン等 IT 系 5 職種

<講習例>

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

<活用方法>

- 以下のデータベースにおいて、ものづくりマイスターの検索が可能。

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



- 活用事例集は以下のとおり。

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



<受講者の声>

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

申請手続

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

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



照会先

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

（URL）ものづくりマイスターによる技能指導

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



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

給付制度は、そのレベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なる。

支援内容

<給付内容>

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

<支給要件>

支給要件期間（注）が3年以上あること

（初めて受給する方は、①・②の場合は1年以上、③の場合は2年以上）

（注）支給要件期間とは：

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

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

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

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



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

申請手続

① について

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

②、③について

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

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

照会先

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

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



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

支援内容

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

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



申請手続

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

照会先

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

(URL) 教育訓練給付講座検索システム

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



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

支援内容

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

<https://manapass.jp/>



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

- 在学生・修了生へのインタビュー、コラムは、以下に掲載。

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

<コラム> <https://manapass.jp/sp/>

<インタビュー>



<コラム>



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

日本学生支援機構「奨学金制度（貸与型）」

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



申請手続

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

照会先

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

（URL）社会人の大学等での学びを支援するサイト「マナパス」

<https://manapass.jp/>



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

支援内容

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

＜デジタル入門／基礎講座＞

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

＜デジタル実践講座＞

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

＜受講料の支援のある講座＞

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

＜多様な働き方に活かせる講座＞

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



申請手続

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

照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

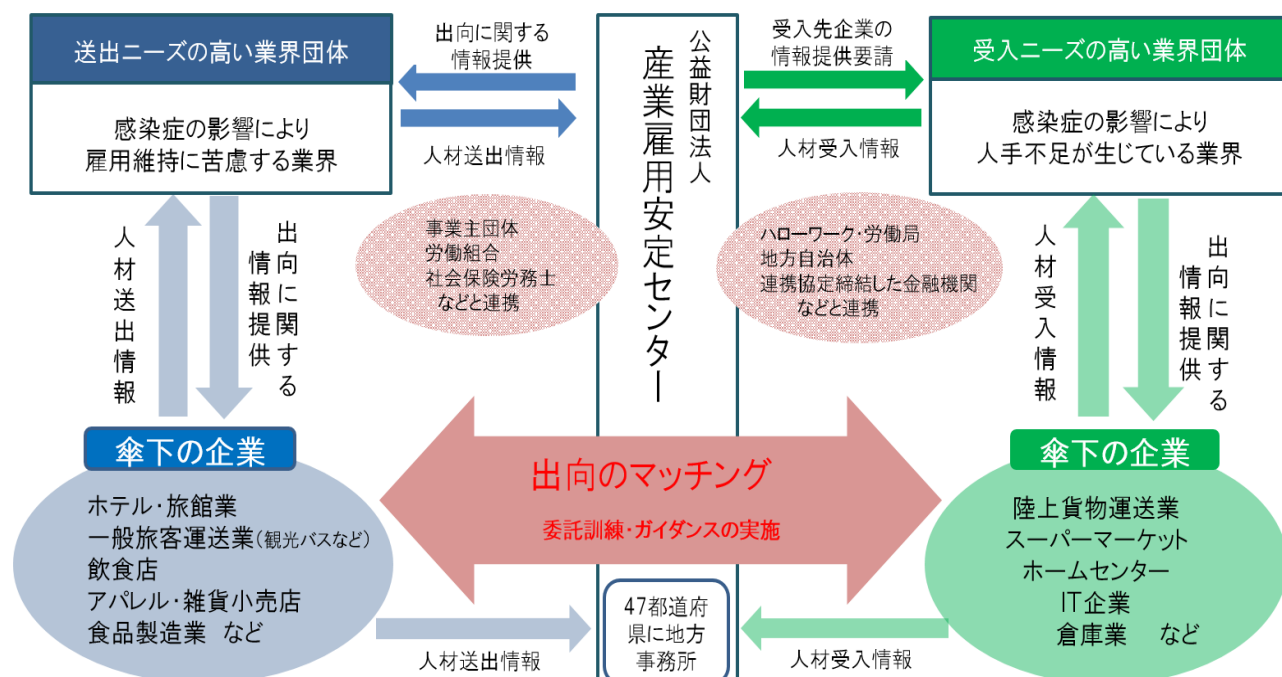
（URL）デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」

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



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

支援内容



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

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



申請手続・照会先

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

（URL）産業雇用安定センターHP

<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



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

支援内容

<助成の対象となる出向>

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

<助成の対象となる事業主>

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

<助成額・助成率>

○出向運営経費

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

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

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

○出向初期経費

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

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

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

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

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

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



申請手続

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

<申請方法・申請先（以下３つの選択肢から選ぶことが可能。）>

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



<計画届・支給申請書等の様式>

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



<必要書類>

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



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

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



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

照会先

最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（一覧は以下リンク先のとおり）まで相談

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

助成金の
お問い合わせ先・申請先



（URL）産業雇用安定助成金 HP

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

産業雇用安定助成金 HP



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

支援内容

<対象者>

- 中小企業の経営者、経営幹部、管理者等

<研修内容>

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

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



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

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



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

申請手続

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

・独立行政法人中小企業基盤整備機構 各地域本部人材支援部人材支援企画課

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

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



照会先

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

(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修

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



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

支援内容

<対象者>

- 中小企業者・小規模事業者（対象エリアは全国）

<相談方法・費用>

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

<相談内容>

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

申請手続

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



<ご相談の流れ>

申込書入手

お申込

日程予約

相談開始

照会先

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

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



学び・学び直しに取り組む企業事例を、次ページより紹介する。

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

学び・学び直しに取り組む企業事例

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

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

A 社（愛知県、運輸業、従業員規模 100 人弱）

第 II 章との対応関係：①、⑤、⑥、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

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

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

①

同社では、社長自らが社員との対話を重視し、継続的に情報発信を続けて社員の学びに対する意識を変えていく努力をし続けており、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、さらに上乗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ことができる仕組みを整えており、合格した場合には、そのポストに異動・配置され、そのポストの処遇が反映される。

管理職のマネジメント能力向上のための取組 ⑬

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

キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模 100 人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、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、常日頃から、「会社のために社員がいるのではなくて、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。

学べるべき知識やスキルの一覧化と教育訓練プログラムの提供

②、⑤

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

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

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度の導入

⑤、⑩

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

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

社員の学び・学び直しを促進するための金銭的な支援策や適切な評価

⑧、⑪

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

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

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

資料6-2

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

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

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

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

1. デジタル人材・高度人材の育成

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材※の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成

※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施する事業主に対する助成

※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

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

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「[定額制訓練](#)」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

助成率（額）

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

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

※（）内の助成率（額）は、生産性要件を満たした場合の率（額）。

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

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

令和 3 年度地域訓練協議会（令和 3 年度第 2 回実施分）で出された主な意見

○地域の特性・人材ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。
- ・ 働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているので、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いしたい。
- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。
- ・ デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要だが、いずれAIが投入されるとそういった職種は減り、もっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指せる入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではないか。
- ・ 県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しい。
- ・ 中小企業は特にデジタル化に困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけサービス商品を使えるか、何が良いのかを考えられるスキルが必要。

○ 地域の実情と訓練設定のミスマッチについて

- ・ 雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。
- ・ DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。
- ・ IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。
- ・ 求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。
- ・ IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。

○ 訓練設定に対する検証について

- ・ 具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやる必要がある。
- ・ 現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。

○ その他(周知等)

- ・ 求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。
- ・ 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。
- ・ 求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。
- ・ HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と考える。
- ・ マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしてほしい。
- ・ 介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	県庁記者クラブを活用してマスコミに対する勉強会を行い、制度周知等を行ってみたいかどうか。（秋田）	雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。ニーズは高いことから周知等工夫をお願いしたい。（長野）	新型コロナウイルス感染症の影響により、離職者の増加が懸念されるので、これまで以上に、求職者支援訓練制度について周知していく必要がある。（茨城）	アンケート調査結果から、ハロートレーニングを知らない企業が1／5占めており、個人認知度も低いものと類推され、効果的な認知度向上を図ることが喫緊の課題。これまでの広報の強化に加え、ハローワーク等での訓練施設による出張相談窓口の開設や各種団体の会報・市報等への共同掲載等検討してはどうか。（栃木）
	次年度に開講する講座は、時代のニーズに合ったものが用意され、メディアリテラシーに関するものは期待されている。民間のICT講座は人気があり、ほぼ満員である。年齢やICTの習熟度に合った講座の開設も求められる。 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。（千葉）	訓練制度自体を知らなければ訓練を受ける方もいっしょに知らないと思いますので、是非周知の更なる強化をいただきたいと思います。（静岡）	介護・福祉分野の訓練が拡充されるということであるが、この分野は人手不足であるにも関わらず応募倍率が低い。一方で就職率は高いことから、訓練価値の高いことを積極的にアピール出来ればと考える。まずは、人材につながる訓練受講者の確保に向けてのハローワーク等の取組に期待したい。（千葉）	webデザイナーの訓練は人気が高く応募者が非常に多い。しかし訓練施設が不足しているため、愛知県の訓練を斡旋せざるを得ない状況である。訓練施設の開拓をお願いしたい。（岐阜）
	令和4年度における職業訓練の実施方針に掲載されているように、デジタル分野に強い人材の育成に力を入れて欲しい。特にこの分野のビジネス分野における活用範囲の広がりや深化は急速に進むと考えられるので、一方では、デジタル分野に造詣の深い指導者のレベルアップも同時に進めて頂けることを要望する。（富山）	求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて「おしごと広場みえ」などの就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。（三重）	労働局からの要望があり、県東部に限らず、県西部や三浦方面の学校を紹介した経緯があります。求職者支援訓練の開始当初の認識が随分薄まっており、訓練機関の方で訓練制度を知らないというケースもかなりある。どのような訓練を実施しているかを再度、訓練機関のほうに広報する必要がある。（神奈川）	大阪府においても、令和4年度のIT系のコースを令和3年度に比べて大幅に増やした。定員が充足していないコースについては、引き続き充足できるように重点的に取り組んでいきたい。（大阪）
	IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。（福岡）	HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と感じている。（滋賀）	介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。（滋賀）	高知県では距離的に移動等でハンディをなくすためにも、デジタル化の推進は必要不可欠との考えからも、企業のデジタル化を担う企業内の人材育成を行っている。また、商工会連合会に巡回アドバイザーを配置し、中小企業のデジタル化を進めていくような取り組みも行う。（高知）
	ハローワークで求人開拓するにあたって、一般事務で求人を出してくる企業にDX人材を薦めるなど訓練修了者をピンポイントで売り込む仕掛けはどうか。（秋田）	訓練周知用動画の作成や周知方法において、より多くの訓練を必要とする方に届けるため、専門業者に依頼する等のお金をかけることも検討してみはどうか。最近はほとんどの人がパソコンではなく、スマホやタブレット等でSNS、ホームページ等を見ている割合が高い。組織の大半のホームページはスマホ版表示に対応しているが、大阪労働局のリンクバナーからとんだ先がスマホ版に対応していないため、見やすさ」の部分について改善していただきたい。（大阪）	地域の人材ニーズと就業ニーズをマッチングさせていくことが不可欠だと思います。特にデジタル人材については、在職者訓練であれば明確な目標設定が可能と思われますが、求職者についてはどのレベルの人材を育成していくのか、関係機関と十分に連携していく必要があるものと考えます。（山形）	ワーキングチームの開催を早めの時期に設定をして重複しないようにすり合わせをしていただきたい。（沖縄）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	求人者にどのようなニーズがあるのか把握する必要がある。（兵庫）	母子家庭の母等や障害者等社会的弱者、また「就職氷河期」での引きこもり対策等重要な役割を担っている「若者サポートステーション」等の支援機関への情報提供にも力を入れていただきたい。（和歌山）	初めて求職者支援訓練を開講する場合、条件が厳しく、かなりハードルが高い。例えば、最初の初期投資、講師などの人材確保、管理面など、ハードルが下がれば、いろいろな地域で実施できると思料する。（山口）	パソコンの訓練は3ヶ月に1度はあるものの、介護の訓練は不定期でコース数も少ないことから、定期的かつコース数の増加をお願いしたい。（岐阜）
	求職者のニーズ把握については、実施後の検証が重要。（兵庫）	障害者団体に職業訓練の情報が流れていないことから、今後、連携強化が必要。（山口）	県の施設においても、溶接 機械加工の入校率が非常に低い。関係機関、産業界とも連携しもの作りのイメージアップを図り、充足率を高めたい。（滋賀）	ポリテク福岡でも令和3年度からIoT関係の、プログラミングだけでなくネットワークによる製造現場での機械制御等も含めた幅広い内容の訓練を実施している。先行実施した他の施設では、訓練内容を事業主に理解してもらい、採用に結びついている例もあるため、アプローチの仕方によって就職先も増えると思う。（福岡）
		アンケート結果を反映した訓練の設定、IT人材の推進については、在職者訓練等を含めたDXの推進に期待をしている。周知をしっかりと行ってほしい。（高知）	IoTでは、特にネットワーク人材の育成が必要。IT企業では、既卒の場合、経験者か特化した技術を持っている人でないと難しい。 企業が求める人材と訓練内容に、ミスマッチが生じないようにする必要があるが、ITは、上流から下流まで幅広い業種・職種があるので、下流域に近い求人開拓ができれば、初級者でもマッチングしやすいと思う。（福岡）	福岡県でも令和4年度からITスキル標準1レベル以上のコースを9コース予定しているが、この高度な訓練を実施可能な訓練施設が少ない。 また、訓練実施地域での就職のためには、求人開拓が必要と考えている。福岡）
		マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしてください。（栃木）	社会から求められている職種の人材育成や資格取得の分野を増やしてほしい。特に介護・福祉系は、充足率及び就職率も高いことからコース回数等を検討していただきたい。（山梨）	
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているの、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いします。（山形）	計画期間中に自動車産業等の中小企業において、脱炭素化（GX）に伴う、雇用維持や失業なき労働移動（公正な移行）のためのリスクリング、職業訓練などが必要となると考えられます。まずは、業界 事業者 労働団体等とともに、それらの対象労働者数を予測しながら、必要なスキル、訓練内容を検討していただきたい。（東京）	介護系は充足率が低く、コロナの影響で求職者も大幅に減少している状態であるが、属性ごとに情報を伝えることが必要。事業の周知、理解促進について連携して取り組んで頂きたい（熊本）	IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。専修学校各種学校協会、情報サービス産業協会、ソフトウェア協会に対して広報している。令和4年度のIT分野の計画数を達するために、今から開拓を勧めています。引き続き、情報提供などご協力をお願いしたい。（神奈川）
	人材開発分科会報告でもリスクリング・リカレント教育について指摘されているが、三重県の場合、DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。（三重）	生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。ポリテクセンターでは、IoT生産システム科を開講しているところ、RPA、AIなどの技術も活用する訓練についても検討いただきたい。各企業が最も必要としていることではなかろうか。（富山）	コロナ禍の為、実習を取り入れる事ができなかったが教室での演習の他に、現場実習があれば受講生は更に就職に対して自信が付き、意欲的になるのではないかと感じる。（山形）	デジタル人材育成について、デジタル技術に関するノウハウが不足しており、体制、人材に関する課題が浮き彫りである。DXを主導するハイスキルな人材だけではなく、中間層や低スキル層、若手も含めた幅広い層に対してのリスクリングが必要。（愛知）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	今後のデジタル教育は基本的にオンラインで良いと考える。我々も基本的なコース設計はオンライン、オンデマンドになっている。検討し次年度の計画に反映いただきたい。（宮城）	溶接に関しては基礎的な技術として要望会社も多く、高校生あたりから溶接を学ぶような土壌も必要と感じている。（滋賀）	職業訓練の充足率が低調であった分野においても需要が少ないとは限らないし、訓練内容が問題ありというのではないのではと思います。知られていないことが多いのかも。広報分野の工夫改善を図ることも一考ではないかと考えます。（山形）	県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しいことが課題。（愛知）
	労働局が独自に実施した「IT事業者に対する職業訓練についてのアンケートの集計結果」について、訓練認定機関に対し、今後の訓練メニューの参考とする事を促す意見があった。（北海道）	企業ニーズにあった訓練内容の設定をお願いしたい。 有効求人倍率は依然として1倍を超えており、特に中小 零細企業は人材確保に苦労している状況であるが、現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。 訓練内容、期間、時間（夜間）、金額など（徳島）	訓練修了後の就職については、ハローワークと連携して行っているが、ハローワークでの職業紹介時に、意識付けと一緒に図っていただけるとありがたい。（静岡）	ネイリスト養成科は人気が高く、応募者も多い。しかし就職に繋がるかという点では、いささか疑問もある。（岐阜）
	情報（パソコン）系訓練について、どういう会社なら就職できるのか、どういうレベルであれば就職できるのかを調べたうえで、訓練レベルを上げた方がよいのか、求人開拓の対象を変えた方がよいのか、別の訓練を目指した方がよいのか、細かい分析をしていただくと就職率も上がるのではない。（秋田）	デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要ですがいずれAIが投入されるとそういった職種は減る。そうするともっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指せる入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではない。（岩手）	コロナの感染が収束する気配も感じられず、いろんな事に支障をきたしています。デジタル技術の活用は推進していく必要があると感じています。求職者だけではなく、在職者についても身につけていくといいと思います。（福井）	就職未内定のまま卒業する生徒や早期に離職する若者にとっては、一般常識やマナー講座といった社会性の醸成や働く意義の理解、職業観の育成につながる講座が必要であると思われるが、令和3年度は求職者支援訓練の基礎コースの認定がなく、次年度は可能な限り開講していただきたい。（三重）
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	企業側と労働者側とのミスマッチが明らかに起きていると思う。このミスマッチを解消するのは労働局の力がかなり大きい、事業主団体も機構支部も県庁もマッチングの部分、「いない人間を求めてもそれはないですよ」、「ない求人を求めてもそれはないですよ」と、是非勉強会などで互いに意見交換をできたらいいと思っている。（秋田）	引き続き、就労者不足が大きな課題である中小企業に対し人材を供給していただきたい。特に、金属加工系や建築施工系の訓練科は、定員に対して入校率は低い人材供給のために必要な訓練科なので存続するよう配慮をお願いする。（広島）	経済産業省資料にデジタル社会における人材像がありまして、子供・高齢者・その他の市民、プログラマー、DX推進人材などの棲み分けがされており、今後小学校からプログラミングなど技術レベルをこれから押し上げていく時代になる中で、その他プログラマーというところが、専門学校の立ち位置なのかなと感じています。（静岡）	雇用セーフティネット訓練では3,198名/5,253名の方をデジタル系にしようと検討中在職者訓練の846名をデジタル系で開設予定。施設内訓練で岡崎高等技術専門校に、3次元CADや3Dプリンターの操作技術を習得する訓練を行う新規メニューを3Dモデリング科を開設する予定（愛知）
		講師の充実も重要である。ITやデジタルも幅広く、WEBやYouTubeのデータをどのように確立するのとか、セキュリティの話まで、ネットワーク系なのか、パソコン系なのか、それを効率的にどのようにするのかなど、ニーズに合った形で教えていただけるように講師の充実をお願いする。（神奈川）	医療事務の講座では、診療報酬を中心に進めていたが、医師の働き方改革に合わせる中で、電子カルテの代行入力を行うために、電子カルテ等のIT化の流れに応じた講座を進めている。（福岡）	求職者支援訓練において、当県では認定基準を満たす実施機関が少なく、分野等限られることから、基礎・実践コース間の振替可能時期を早めに可能とするを検討してはどうか。（栃木）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。（和歌山）	充足率と就職率との乖離が大きいとのことだが、結局企業の方で実際にどういうスキルをもった人が欲しいかという具体的な提示があまりされてなく、訓練を受ける方も、とにかくパソコンが出来ればなんとかなるのではないかなというようにことでやっていて、マッチングという観点から見ると合っていないのではないかな。（秋田）	eラーニングによる求職者支援訓練を実施しているようだが、WIFIがない家庭やスマホしかない受講生もいる。WIFIの貸し出し等の支援は行うのか。（福岡）	愛知県様が行われる知識等習得コースの中に愛知県経営者協会様と愛知県様が共同開発した「デジタル人材育成コース」ということで、120名定員で設定（愛知）
				実践訓練の就職率が高いため、今後も充実させて欲しい。（栃木）
3 人材不足分野について		具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやらないと無駄な訓練をやっているというようなことになりかねないと思う。（秋田）		中小企業等の在職者訓練は、産業分野の生産性向上に大変意義のある訓練であります。特に令和4年度においては、DX（デジタルトランスフォーメーション）対応コースが新設され、デジタル関連の知識 スキル等の習得により今後の産業会で必要とされる人材育成に大きく貢献するものと思います。（山形）
		中小企業的には特にデジタル化で困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけ、サービス商品を使えるか、何がいいのかを一緒に考えられるスキルが必要。総合計画の在職者訓練に、その辺の知識とスキル習得が盛り込まれており期待する。（神奈川）		県の指導員は、研修計画を定めており、来年度の研修計画の中には、DXあるいはIT人材育成のためのカリキュラムの作り方、指導の仕方に関する研修の受講希望者が増えている。方向性を確認しながら訓練の指導を進めていきます。（神奈川）
		技能だけでなく、「安全衛生」について確実に教育を実施することを求める。特に民間委託訓練において注意をお願いしたい。職種に関係なく、労働災害の危険は点在している。労災の被災者にならない教育だけでなく、労災の芽を摘み取れるような安全教育の実施を要望する。（長野）		ポリテクセンターについて、令和4年度は子育て中の女性などをターゲットにした新しい訓練科の設置を予定しており、女性受講者の拡大を期待している。（愛知）
		企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。令和4年度はDX人材育成推進員を設置されて、DX訓練コースを拡充される計画が示されていることに大きな期待がある。訓練時間帯として例ば、夜間コースが拡充されれば、企業にとってメリットがある。（鳥取）		パソコン関連の訓練コースは訓練期間が重なることがあるため、求職者から「どのコースを選択したらよいか？」との問い合わせがある。開講時期を少しずらすことにより、いつの時期でも受講が可能としていただきたい。（岐阜）
		アンケート結果によると、PC等のスキル以外に「意欲」「積極性」「協調性」等を求める声も多い。職業訓練でも訓練生へのアプローチを検討してほしい。（高知）		ポリテクでもコロナ禍で一部の座学をオンラインによる訓練で行っているが、通信機能を有したパソコンを貸し出している。（福岡）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
3 人材不足分野について		Word、Excelなどについては資格取得につなげ履歴書に書けるような支援をお願いするとともに、Outlookなどメールソフトについての知識なども非常に重宝され使いこなせることで業務の効率化、改善につながるので状況を把握し教育に生かしてほしい。（岩手）		求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。（福岡）
		小零細企業は、DX化に向けた人材育成の前に経営者がDXに抵抗を示している。このような経営者にDXの基礎的なことを案内すること。地域全体でデジタルに対する意識を高めるような環境作りが必要ではないか。（埼玉）		社会人が受けやすい工夫としてeラーニングのコースも約40講座設定しています（愛知）
		高齢の経営者はITに否定的な者も存在する。企業が気軽にDXに対し相談できる窓口が必要ではないか。（埼玉）		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		「生産性向上支援訓練」について、DXの導入を図る上で、非常に良い取り組みだと思う。内部の人材を活用しDXに向けた対応がまず必要ではないか。（埼玉）		
	f	中小企業ではまさにエクセルであるとかそういったところの基本的なことを教育することと仕事を結び付けてということのほうが非常に役に立つという話も聞いている。そのことも酌み取る形でコース編成してもらいたい。（神奈川）		
		デジタル系、IT等ができる方を、必ずしも中小企業を中心に一人欲しいわけではなく、そこで働いている方がそういう能力を少しでも持ってもらうことが職場の活性化、生産性の向上も繋がると思う。（神奈川）		
		求職者アンケートを行っているが、求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。（石川）		
		生産性向上人材育成支援センターの取組やデジタル化人材の支援メニューなど、まずは、企業支援を担当する団体担当者が支援メニューをしっかりと把握したうえで、中小企業の関係組合、企業へ提案できるような準備をして取り組んで行きたい。（静岡）		

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		在職者に係るリカレント教育のための訓練情報を一元化し、提供されたい。 産業経済界にとってIT技術やSDGs、DX、GXなど目を見張るスピードで進捗しており、これに応える人材の確保は必須である。 在職者訓練の中で、多様なメニューで紹介（出前授業方式）されているが、他機関(農水省、経産省、文科省、各経済団体等)の実施分も情報提供されたい。 また、協議会にも参加していただいてはどうか。（委員又はオブザーバーとして）」（徳島）		
		DX、デジタル分野の訓練では、具体的にどういうものを実施するのか明確でないと、募集する専門家の側もどういう人を充てれば良いか分からないし、受ける人たちもどういうのを受けられるのか分からないと思われる。デジタル分野の訓練はどういうことを実施するかを、具体的に想定されるわかりやすい形で教えていただきたい。（鹿児島）		

令和3年度における全国職業訓練実施計画

令和3年4月1日

第一 総則

一 計画のねらい

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

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までとする。

三 計画の改定

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

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢は、着実に改善していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年第1四半期の国内総生産

において戦後最大の落ち込みが生じるなど、今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

他方で、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、働き方改革の推進等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

こうした中、いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行っていけるよう、公的職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。とりわけ、Society5.0に向けた経済・社会の構造変化が進む中で、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応する人材の育成が求められている。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、IT理解・活用力を習得する訓練をはじめとする離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和元年で138万人と6年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

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

人生 100 年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。高齢者については、現に 60 歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、70 歳までの就業機会の確保に向けて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年 法律第 68 号）の改正により、高年齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要であるとともに、産業界や地域の人材ニーズに合わせて在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

さらに、我が国の産業構造や資源には地域特性があることから、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を実施することが必要である。

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

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）の規定により保護を受けている世帯や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）第 3 条第 1 項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携により、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第 6 条第 1 項に規定する被保護者や生活困窮者に対する職業能力開発を含めた就労支援を推進することが必要である。

二 令和２年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和２年度の新規求職者は令和２年１１月末現在で３,０８０,７６０人であり、そのうち、求職者支援法第２条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和２年１１月末現在で１,４１７,１８３人であった。

そうした中、令和２年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和２年１１月末現在で７３,１０５人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で１４,８１９人であった。

また、令和２年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が８２.５パーセント、委託訓練が６６.１パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが４６.８パーセント、実践コースが５７.２パーセントであった。

注 施設内訓練は令和２年８月末までの、委託訓練は同年７月末までの訓練修了後３箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年４月末までの訓練修了者等の訓練修了後３箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和２年１１月末現在で３１,４７６人であり、学卒者訓練については、同年１０月末現在で５,７５８人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、令和２年５月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和３年２月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きオンラインによる訓練の実施を推進していくこととする。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、１５９,２８７人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、２４,０００人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、２,０００人については、企業実習と座

学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、135,287人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、4,000人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で80パーセント、委託訓練で75パーセントを目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。なお、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施するものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を一層推進する。

また、第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。さらに、新型コロナウイルス感染

症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースの設定を推進する。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第2条第5項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、64,000人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については39,500人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上に必要な生産管理、ネットワ

ークやデータ処理等の IT 利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。併せて、70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、5,800 人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000 人については専門課程による公共職業訓練として、1,700 人については応用課程による公共職業訓練として、100 人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、200 人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、6,730 人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、2,930人については、施設内訓練として、3,800人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で70パーセント、委託訓練で55パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

また、都道府県が能開法第16条第1項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースに重点を置き、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成28年7月に取りまとめた「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響も懸念されることから、非正規雇用労働者や自営

廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、50,582 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,210 人を上限とする。認定定員のうち、5,000 人については、デジタル分野において設定するものとする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定する。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースの設定を推進する。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の 50 パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 50 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及び情報系の 3 分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及び情報系 10 パーセント程度として設定するものとする。

より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等を設定する地域ニーズ枠を全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離

職者訓練)の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 30パーセント

ロ 実践コース 30パーセント

注 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1箇月ごと又は4半期ごとに認定する(ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。)ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定するものとする。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

注 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ロ) 新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とすること。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了

者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。また、その際、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組が必要である。

このため、令和3年度においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとするほか、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図る。

令和 4 年度における全国職業訓練実施計画

令和 4 年 4 月 1 日

第一 総則

一 計画のねらい

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

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

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

三 計画の改定

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

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが

、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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

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

特に、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和3年12月28日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣（デジタル田園都市国家構想担当）から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024年度の受講者7万人を確保することが示されたことから、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和2年で136万人と7年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った

世代であり、現在、30代半ばから50代前半に至っている。その中には、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

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

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。60歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働きたいという者も多い状況にある中で、70歳までの就業機会の確保に向けて、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援し、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

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

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者（生活保護法（昭和25年法律第144号）の規定により保護を受けている者をいう。）や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第3条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支援を推進する必要がある。

二 令和 3 年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和 3 年度の新規求職者は令和 3 年 11 月末現在で 3,085,309 人であり、そのうち、求職者支援法第 2 条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和 3 年 11 月末現在で 1,434,931 人であった。

そうした中、令和 3 年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和 3 年 11 月末現在で 76,388 人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で 17,714 人であった。

また、令和 3 年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が 86.8 パーセント、委託訓練が 67.5 パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが 56.5 パーセント、実践コースが 63.7 パーセントであった。

注 施設内訓練は令和 3 年 8 月末までの、委託訓練は同年 7 月末までの訓練修

了後 3 箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年 4

月末までの訓練修了者等の訓練修了後 3 箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和 3 年 11 月末現在で 42,764 人であり、学卒者訓練については、同年 10 月末現在で 5,552 人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

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

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

イン訓練などの実施を推進していくこととする。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、145,169 人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、24,000 人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、2,000 人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、121,169 人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、4,000 人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で 80 パーセント、委託訓練で 75 パーセントを目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項又は第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施しつつ、IoT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施するものとする。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を一層推進

する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（D X）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジタル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められる I T 理解・活用力を習得する訓練、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第 2 条第 5 項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、64,000 人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については 42,500 人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業

訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行う。特に、令和4年度においては、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を新たに配置するとともに、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、5,800人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000人については専門課程による公共職業訓練として、1,700人については応用課程による公共職業訓練として、100人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、200人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、6,730人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、2,930人については、施設内訓練として、3,800人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で70パーセント、委託訓練で55パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

また、都道府県が能開法第16条第1項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成 28 年 7 月に取りまとめた「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、52,400 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,333 人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定する。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の 40 パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 60 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の 3 分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及びデジタル系 20 パーセント程度として設定するものとする。

より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等を

設定する地域ニーズ枠を全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20 パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 30 パーセント

ロ 実践コース 30 パーセント

注 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1 箇月ごと又は 4 半期ごとに認定する（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定するものとする。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

注 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ロ) 新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とすること。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関の連携

デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

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

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。