

人材育成の実態と支援策について

～人材開発政策とリカレント教育～

報 告 書

令和4年2月15日

エス・ティー・アート

目次

第1章	はじめに	1
第2章	人材開発政策の現状と方向性	2
1.	人材開発政策を巡る現状の認識	2
2.	人材開発政策の課題	3
3.	今後の基本的な方向性	4
3-1.	第11次職業能力開発基本計画（令和3～7年度）の概要	4
(1)	第11次職業能力開発基本計画とは	4
(2)	職業能力開発の方向性と基本的施策	4
3-2.	第11次兵庫県職業能力開発計画の概要	15
(1)	職業能力開発の現状における環境の変化と課題	15
(2)	職業能力開発施策の基本的方向と主な取組	18
第3章	企業・事業所等における能力開発の実態	30
1.	調査方法	30
(1)	調査方法	30
(2)	調査時期	30
(3)	調査対象数	30
2.	「企業調査」結果	30
(1)	OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について	30
(2)	能力開発の実績・見込みについて	32
(3)	教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について	34
3.	「事業所調査」結果	35
(1)	教育訓練の実施に関する事項について	35
(2)	能力開発や人材育成について	39
(3)	労働者の職業能力評価について	39
4.	「個人調査」結果	42
(1)	自己啓発について	42
第4章	リカレント教育の現状	47
1.	「リカレント教育」とは	47
2.	リカレント教育に係る主な施策	48
(1)	労働者の主体的な学びへの支援	49
(2)	労働者が受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）	57
(3)	事業主による人材育成への支援	68
(4)	就職・転職支援	86
3.	リカレント教育の事例	95
3-1.	我が国のリカレント教育の事例	95

(1) 教育訓練給付金制度にかかる事例	95
(2) 高等職業訓練促進給付金制度にかかる事例	112
(3) キャリアコンサルティング制度にかかる事例	112
(4) 労働者が受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）に係る事例	118
(5) 人材開発支援助成金制度にかかる事例	126
(6) 生産性向上支援訓練にかかる事例	130
(7) 企業内のキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）にかか る事例	131
(8) 就職・転職支援の大学リカレント教育推進事業	135
(9) DX 等成長分野における就職・転職支援のためのリカレント教育推進事 業	140
3-2. 海外のリカレント教育の事例	141
(1) EUにおける労働施策	141
(2) デンマークの事例	143
(3) スウェーデンの事例	144
(4) シンガポールの事例	145
4. リカレント教育の問題点	149
(1) 労働者が感じている問題点	149
(2) 企業側の問題点	151
(3) 労働市場での問題点	152
(4) リカレント教育を進めるためには	152
第5章 神戸市におけるリカレント教育に係る施策の現状と課題	154
1. 現状	154
(1) 「KOBE JOB PORT」による情報提供	154
(2) ひとり親家庭のための資格取得WEB講座（資格取得支援事業） ..	158
2. 今後の方向性	163
(1) 産官学が連携した実践的な人材養成プログラムの実施のための支援	163
(2) リカレント教育に係る情報提供体制の構築	163
(3) リカレント教育を受ける機会の増大	163
(4) リカレント教育推進企業表彰制度の創設	164
(5) その他	164

第1章 はじめに

参考資料：「ファイナンス 2021 Aug.」財務省

生涯の途中で社会環境の大きな変化に直面する可能性が高まっている中で、長期にわたり社会で活躍し続けるためには、従来の初期に教育を受け、労働期、引退期を過ごすという直線的な人生の在り方ではなく、必要に応じて循環・反復的に学び直すことが重要となっている。

企業においても、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」や「特定の分野における専門的・技術的な能力」がこれまでよりも重視されており、今後、実務上で新たに必要となる知識・技術の習得や、キャリア形成に関わる教養を身につけることが、労働者には求められている。一方で、リカレントに学び直す人は少数で、時間・費用等の障壁に加え、自身で学ぶ必要性への認識が不足しているためと考えられている。

社会人の学び直しを実現する政策のひとつにリカレント教育がある。リカレント教育とは、人生の初期に集中していた教育を分散し、個人が生涯にわたり必要に応じて循環・反復的に学習することを指す。

昨今、企業内教育の限界が指摘され、人生100年時代を迎える日本において、リカレント教育の重要性は増しているにもかかわらず、高度な知識・技能の習得が期待される大学等において、社会人を対象としたプログラムは少ない。社会人向けプログラムを提供していない学校の多くは、受講者を集めることが困難であることや教員の確保が課題として挙げており、就職前の若年者を対象にした教育と研究活動を主軸としてきた中で、社会人向けプログラムを重視していない状況がある。また、社会人向けプログラムを実施している教育機関でも、教育機関・企業・就業者（社会人）のそれぞれが期待する教育カリキュラムの内容に乖離が見られることも課題となっている。

本調査は、企業・労働者・教育機関それぞれの立場を念頭に置きながら、神戸市において、今後リカレント教育を推進していくために何が必要かを検討するための基礎資料とすることを目的とするものである。

第2章 人材開発政策の現状と方向性

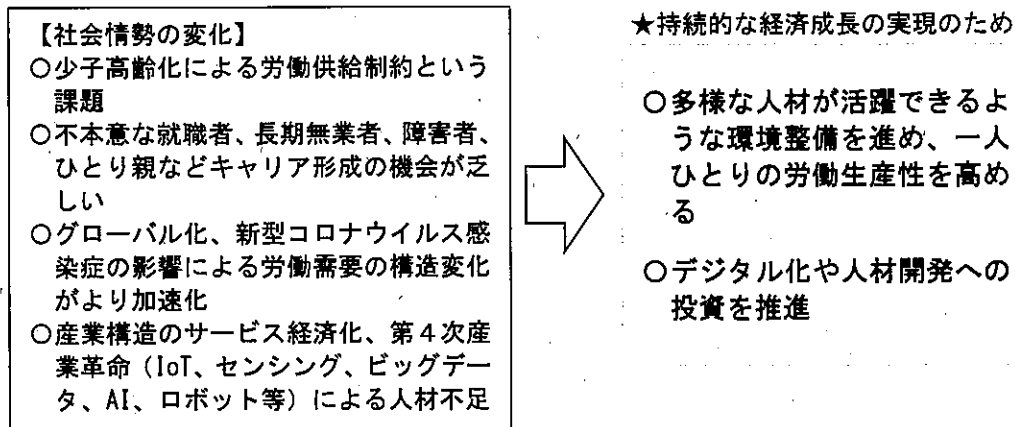
1. 人材開発政策を巡る現状の認識

参考資料：第21回労働政策審議会人材開発分科会（令和2年10月26日）資料

我が国は、中長期的にみると、少子高齢化による労働供給制約という課題を抱えている。一方で、就業率は高まっているが、全世代を通じて、不本意な就職を繰り返す方、長期無業者、障害者、ひとり親である方など従来からキャリア形成の機会に恵まれにくく特別な配慮が必要な方が存在しており、これらの方は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていると考えられる。

また、グローバル化による競争激化のほか、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で技術の社会実装が進み、労働需要の構造変化がより加速化していく可能性があるなど、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化していくことが見込まれる。

こうした中、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、資本への投資に加えて、デジタル化や人材開発への投資を推進していくことが重要である。



人材開発政策を巡る状況を見ると、産業構造のサービス経済化、第4次産業革命（IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等）に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつある。また、企業にとっても Society5.0 の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足しており、その確保・育成が課題となっている中、企業・個人が職業訓練にかかる費用・時間や企業を通じて職業訓練を受けた労働者の割合は低下傾向にある。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、社会全体の

デジタルトランスフォーメーション*の加速化が促進されるものとみられる。

さらに、人生 100 年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続け、職業能力開発・キャリア形成を行う必要性が高まっているほか、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。また、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明さを増す中で、キャリアプランの見直しを要する労働者の一層の増加に加え、テレワークの浸透に伴う働き方やキャリアに対する意識を巡る変化の動きが見込まれる。

こうした「新たな日常」の下で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用が十分になされているとは言えず、それらを引き続き進めていくとともに、デジタル化や人材開発への投資を更に進めていくべき状況にある。

※デジタルトランスフォーメーション (DX) : 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

2. 人材開発政策の課題

参考資料：第 21 回労働政策審議会人材開発分科会（令和 2 年 10 月 26 日）資料

今後の人材開発政策を展開していくに当たっては、以下の観点から取り組むことが必要である。

- ① Society5.0 の実現に向け、第 4 次産業革命 (IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等) に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル技術を利活用できる人材を育成していくため、職業訓練プログラムの開発や職業訓練の提供、職業訓練分野における ICT 活用を図ることにより、労働市場における人材のリスクリング (再教育) やスキルアップの支援を強化すること。また、労働者の解雇や雇止めが起きた場合に雇用のセーフティネットとして、さらには「新たな日常」の下での産業構造の転換も視野に入れた必要な訓練機会を確保し、地域の人材ニーズや求職者のニーズに即した職業訓練 (公共職業訓練及び求職者支援訓練) を機動的に実施していくこと。
- ② 人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化に向けた継続的な学びを推進するため、それぞれの労働者が在職中・離職中を問わず、時代のニーズに応じた自らのキャリアプランに即し、スキルアップやキャリアチェンジを図ること。また、労働者が日々の業務を通じて職業能力の向上を図り、企業任せにせず、若年のうちから主体的にキャリア形成を進めていくことができる環境を整備すること。なお、長

期化する職業人生においては、育児・介護や病気治療等によるキャリアの中断やキャリア形成の機会損失が誰にでも起こりうる問題であるという点に留意が必要である。

- ③ 中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していくプロセスが拡大することを視野に、労働者の職業能力の証明や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ること。
- ④ 就職やキャリアアップに特別な配慮や支援が必要な労働者等（不本意な就職を繰り返す方や長期にわたり無業の状態にある方、障害者、ひとり親である方など）に対する支援を推進すること。
- ⑤ 我が国に蓄積された優れた技能を世代間で継承し、高度な技能人材を育成・確保していくこと。

3. 今後の基本的な方向性

3-1. 第11次職業能力開発基本計画（令和3～7年度）の概要

参考資料：第11次職業能力開発基本計画（令和3～7年度）

(1) 第11次職業能力開発基本計画とは

厚生労働省は、令和3年3月29日、令和3年度から令和7年度までの5年間にわたる職業能力開発施策の基本方針を示した「第11次職業能力開発基本計画」を策定した。

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想されており、こうした中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略としてこの基本計画を位置付け、職業能力開発施策の方向性を定めた。

厚生労働省では、この基本計画に沿って、今後の職業能力開発施策を展開していくとしている。

(2) 職業能力開発の方向性と基本的施策

ア. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

① IT人材の育成強化

近年、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展している中で、IT等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした育成を推進していく必要がある。

また、社会全体の DX が加速化しており、あらゆる産業分野における IT の利活用ができる人材（IT 利活用人材）のニーズの高まりを見据えて、全ての働く方々に必要とされる IT リテラシーの付与を推進する必要がある。

これらの IT 人材の育成に当たっては、十分に裾野を広げる観点から、無料のコンテンツの活用やサブスクリプション（定額制）によるサービス提供など、IT に関する学びのハードルを低くする工夫が重要である。

なお、テレワークへの対応を含め、必要とされる能力の急速な変化に対応できる企業・個人と対応できない企業・個人に二極化する可能性がある点に留意しながら施策を検討していく必要がある。

【IT 人材の育成強化に対する基本的施策】

- 教育訓練給付制度における IT 分野の講座の充実
- 企業内において高度な IT 人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成
- 中小企業等の在職者に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、民間を活用し、IT の活用による生産性の向上に向けた訓練の提供
- 公的職業訓練において、離職者の IT 活用スキルや基礎的な IT リテラシー※等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定
- ものづくり分野における IoT やロボット等の第 4 次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施

※IT リテラシー：通信・ネットワーク・セキュリティなど、IT にひも付く要素を理解する能力、操作する能力

② IT や新たな技術を活用した職業訓練等の推進

近年、教育分野において EdTech（教育における AI、ビッグデータ等の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組）が進展しており、一人ひとりの能力や適性に応じて個別最適化された学びの実現に向けた取組が進められている。職業能力開発分野においても、受け手の利便性や職業能力開発の効果を高める観点から、国や企業等は、通信環境の変化も踏まえつつ、新しい技術を積極的に取り入れながら職業訓練や企業内研修を進めていく必要がある。

【IT や新たな技術を活用した職業訓練等の推進に対する基本的施策】

- オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用を推進する方策を検討

- 高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たな IT 技術（AR・VR 技術を活用した訓練、受講管理システム等）の導入に向けての訓練手法の開発・検証等
- オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進

③ 企業・業界における人材育成の強化

経済・社会環境の変化により、企業は大規模な事業構造又は事業形態の変革を迫られており、長期雇用システムの変容やその中での非正規雇用労働者の増加等の実態がある中で、人材育成の方向性を明確化し、その方向性に沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業による人材育成への投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては引き続き企業の役割が大きく、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で、計画的な OJT^{*}や OFF-JT^{*}を受けられる機会が確保されることが重要である。また、企業内で事業転換する場合や外部から人材を受け入れる場合等においては、企業や業界が、実習をはじめとしたニーズに即した実践的な教育訓練の機会の提供を行うことや実務経験を通じて労働者の職業能力を高めることが重要であり、国及び都道府県もその取組を支援することが必要である。

※ OJT：「On The Job Training」の略称で、職場内で実施される訓練
 OFF-JT：「Off The Job Training」の略称で、職場外で行われる訓練

【企業・業界における人材育成の強化に対する基本的施策】

- 人材開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内又は業界単位での職業訓練の実施を促進
- 認定職業訓練を行う事業主等を支援
- 中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案、ポリテクセンター^{*}等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施
- 中小企業等への職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出し、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施など、個々の実情に応じた支援を実施
- 企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援
- 中央職業能力開発協会において、職業能力開発推進者に対する研修等を実施

※ポリテクセンター：求職者の再就職を支援するための職業訓練、中小企業等で働く方々を対象とした職業訓練や人材育成等の支援施設。

ア. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

① キャリアコンサルティングの推進

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っていく必要がある。これを支援するため、国や企業においては、労働者がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。

【キャリアコンサルティングの推進に対する基本的施策】

- キャリア形成サポートセンターの整備、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日のオンラインで利用できる環境等のキャリアコンサルティング環境の整備
- キャリアコンサルティングの産業界・企業における理解を推進
- ジョブ・カードの普及を推進
- キャリアコンサルタントの実践力の向上に向けた取組を推進
- キャリアコンサルタントに必要な知識・技能を身に付ける機会を確保及び産業医や保健師等関連領域の専門家とのネットワーク作りを促進
- 企業のキャリアコンサルタントについては、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上
- オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進

② 自律的・主体的な学びの支援

労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けるためには、キャリアプランの明確化に加えて、学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、学びによる職業能力の向上を通じて主体的にキャリアを形成できるキャリアパスの整備など幅広い観点からの環境整備を国、都道府県、企業等が連携して進めていく必要がある。その際、労働者の主体的なキャリア形成と企業における職業能力評価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可欠であることに留意が必要である。また、経済・社会環境の変化に伴う労働者に求められる能力の変化について、企業や産業界が適切に把握し、それぞれにおける人材

育成の取組に反映するとともに、労働者に情報発信することが重要である。

【自律的・主体的な学びの支援に対する基本的施策】

- IT 利活用等の企業横断的に求められる基礎的な知識等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備
- 教育訓練給付の対象講座の充実、情報へのアクセスの改善
- 新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成
- 社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置並びに処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進

ウ. 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型の雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していく機会が増加することを視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練、労働者の職業能力の証明・評価のツール等の労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ることが求められる。

① 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

労働市場インフラの整備に当たっては、我が国の労働力人口が今後急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材ニーズを把握することが今後5年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていくために重要である。

② 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公的職業訓練については、国（実施主体は高障求機構）は、都道府県や民間教育訓練機関では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練を、スケールメリットを活かし実施すること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野、情報通信分野等の職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、デジタル化の進展等の産業構造の変化及び非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得られるようにするとともに、中小企業等による労働者の人材育成を支援するため、公的職業訓練を適切に実施する必要がある。

また、国はプレーヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけではなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業訓練との調整や連携を強化していくことが求められる。その際、情報通信分野をはじめ時代の変化にも対応した職

業訓練機会の提供を進めていくため、民間企業等のノウハウ等も活用することが重要である。あわせて、地域の産業構造、資源等の地域特性は個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。

【産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施に対する基本的施策】

- 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進
- 雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施
- 中小企業等に対する人材育成の支援
- 職業訓練指導員の育成・確保
- 職業訓練サービスの質の確保・向上

③ 技能検定・職業能力評価や日本版 O-NET の推進

技能検定等の職業能力評価制度や職業情報提供サイト（日本版 O-NET）については、それぞれの職業に必要な能力の把握や能力の客観的な評価に活用できるものであり、労働者のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的な能力の向上にも資するものである。

これらの更なる整備を進めるとともに、労働者・企業において十分に活用されるよう、企業をはじめとした社会における認知度の向上に取り組み、有用性・利便性の向上に向けて関連サービスと連携するなど、普及・促進を図る必要がある。

【技能検定・職業能力評価や日本版 O-NET の推進に対する基本的施策】

- 技能検定の活用促進
- 認定社内検定の推進
- 職業能力評価基準の整備・活用促進

④ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードは、これまで求職者と求人企業のマッチング等の場面で活用されてきたが、これに加え、現在、個人の生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用が進んでいる。企業にとっても、個人の職業能力の見える化や人材育成、従業員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、また、企業内におけるキャリア面談時のコミュニケーションツールとして有用であることから、更に普及を進めていくことが必要である。

【ジョブ・カードの活用促進に対する基本的施策】

- 個人（学生・求職者・在職者等）及び企業、学校等に幅広く周知し、キャリ

アコンサルティング等の個人に対する相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発等の場面においてより一層積極的に活用を促進

- 長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進

⑤ 職業能力開発施策に関する情報発信の強化

本計画が目指す方向性や人材開発の重要性、さらには労働者の職業能力開発に向けた施策に関する情報が、それぞれの施策の対象となる在職者、離職者等や企業、業界等に的確に伝わるように、デジタル技術も活用しながら、情報発信を強化していく必要がある。

【職業能力開発施策に関する情報発信の強化に対する基本的施策】

- それぞれの施策の対象の特性等を踏まえた広報資料を作成するなど、必要な情報を分かりやすく発信
- キャリアコンサルティングや教育訓練給付制度等の在職者向けの施策に係る情報発信を強化
- 従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的に広報するなど、人材育成に関する好事例を周知

エ. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、全ての者が少しずつでもリスキリング（職業能力の再開発、再教育）やスキルアップをしていくことが重要であり、個々の特性やニーズに応じた支援策を講ずる必要がある。

① 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが必要である。また、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。

【非正規雇用労働者の職業能力開発に対する基本的施策】

- 非正規雇用労働者に対する企業内におけるキャリアコンサルティングの実施、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上
- 有期契約労働者等が正規雇用労働者等に転換等することを目的とした訓練

- の実施を人材開発支援助成金による訓練経費等の助成により支援
- 非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進
 - 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進

② 女性の職業能力開発

経済・社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必要がある。女性の就業率のM字カーブは改善してきているが、就業率という量的な面だけではなく、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を当てていくべきである。

【女性の職業能力開発に対する基本的施策】

- 子育て中の女性、母子家庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、一人ひとりの希望、状況等に応じて、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施
- 公的職業訓練において、介護分野、医療分野、IT 分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースを設定

③ 若者の職業能力開発

若者一人ひとりが主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、その能力を発揮し、次代を担うべき存在として社会で活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要である。

【若者の職業能力開発に対する基本的施策】

- 学校卒業見込者等の在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成
- キャリアコンサルティングの機会の確保等の若者の職業人生を通じたキャリア形成支援
- 公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進
 - ・ 実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練（雇用型訓練）等を実施することにより、若

者の人材育成を推進

- ・ 学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けた取組の充実
- ニート、高校中退者等の支援

④ 中高年齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、これまで様々な就業や社会参加の形態を含めた70歳までの就業機会を確保する制度の創設等に取り組んできており、中高年齢者の強みを発揮できるよう職業力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進することが必要である。

【中高年齢者の職業能力開発に対する基本的施策】

- 中高年齢者に対して、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供、職業能力診断ツールの活用を検討、セルフ・キャリアドックによる若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保
- 事業主等に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成
- 65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環としての訓練コースの提供、離職者訓練プログラムの研究開発

⑤ 障害者の職業能力開発

ハローワークにおける精神障害者等の求職者数が増加を続けている中で、就職の実現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要であるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は障害者についても雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。

【障害者の職業能力開発に対する基本的施策】

- 在職の障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等の把握・分析をした上で、訓練内容を含めた方向性等の検討
- 一般校においても、障害者が入校しやすい環境を整備
- 訓練の実施主体と、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等の関係機関との連携・協力体制の推進・強化
- 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施

⑥ 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面しており、一人ひとりの事情に

応じた長期的・継続的な支援を行うことが必要である。

また、外国人労働者等の就業に関して特別の支援を必要とする労働者について、その特性に応じた支援を行っていく必要があるとともに、これらの者においては、特に新型コロナウイルス感染症による影響を受けやすいことが懸念されるため、よりきめ細かな支援が必要である。

【就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援に対する基本的施策】

- 就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）等により支援
- 積極的な採用に取り組む企業、処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等
- 地域若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援
- 企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等
- 公共職業能力開発施設等に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の方向性を定める。

今後の方向性	基本的施策
産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育訓練給付における IT 分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練における IT 活用スキル・IT リテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進 ○ オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練における AR・VR 技術等の新たな技術の導入に向けた検討 ○ 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等
Society5.0 の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT 人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分	

今後の方向性	基本的施策
野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る。	<p>の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 教育訓練の効果的实施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進
<p>労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進</p> <p>労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上 ○ IT利用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善 ○ 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進
<p>労働市場のインフラの強化</p> <p>長期的な日本雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進 ○ 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携 ○ ジョブ・カードの活用促進 ○ デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化
<p>全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進</p> <p>希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援を講じる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保 ○ 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進 ○ 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化 ○ 高齢者を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供 ○ 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援 ○ 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

3-2. 第11次兵庫県職業能力開発計画の概要

参考資料：第11次兵庫県職業能力開発計画概要（計画期間：令和3～7年度）

兵庫県では、社会経済状況の変化を的確に捉え、産業界・地域の人材ニーズに対応した多様できめ細かな職業能力開発機会を提供し、県民それぞれが持てる能力を最大限に発揮することを通じて、ポストコロナ社会を先導する活力ある兵庫の実現を目指していくという観点から、県の職業能力開発行政を総合的かつ計画的に推進するため、「第11次兵庫県職業能力開発計画概要（計画期間：令和3～7年度）」を策定した。

計画の概要は、次のとおりである。

第11次兵庫県職業能力開発計画の5本柱

＜施策の基本方向＞	＜主な取組＞
1 ポストコロナ社会を支える求人・求職者ニーズへの対応	(1) 高度 ICT 人材の育成、5G 時代に対応した訓練の充実 (2) 次世代産業分野の基盤技術を有する人材の育成 (3) 介護・福祉、建築等人出不足分野における訓練の充実
2 長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援	(1) 人生 100 年時代を見据えたキャリア形成の支援 (2) 企業在職者向けの訓練（学び直し）の実施 (3) 大学や専門学校等と連携したリカレント教育の充実
3 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進	(1) 一人ひとりに応じた能力開発の支援（非正規雇用、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人） (2) 企業人材育成プログラムの実施、スタートアップの集積・育成 (3) 兼業・副業につながる技能の習得支援、多様な働き方支援
4 技能者の社会的地位の向上や技能継承への支援など技能振興の推進	(1) 技能者の技能水準の向上、技能競技大会の参加促進 (2) 技能尊重機運の醸成、優れた技能者の顕彰 (3) 小学生から高校生まで発達段階に応じたものづくり体験学習の機会提供、職業意識の醸成
5 公共職業能力開発施設における取組の充実	(1) ICT（オンライン、AR）や先端機器を活用した訓練の充実 (2) 子育て世代に配慮した短時間訓練の実施 (3) 発達障害者を対象とした実務訓練の本格実施 (4) 時代のニーズに則した委託訓練、在職者訓練の充実

(1) 職業能力開発の現状における環境の変化と課題

ア. 人材ニーズに関する環境の変化と課題

① 新技術に対応できる人材の育成

近年の IoT、ビッグデータ、AI などいわゆる第 4 次産業革命による新技術の発展、新型コロナウイルス感染症拡大後の非接触化・自動化などデジタル技術の浸透が加速化している。そのため、新技術に対応できる技術者の充実と熟練技能

の継承の両面から、人材の育成を図る必要がある。

大学等においては、文系・理系を問わず、データ・AI のリテラシーをさらにステップアップさせる取組が必要である。

② 成長産業を支える人材の育成

本県経済の持続と発展に向け、ものづくりをはじめとする産業の高度化を図るため、ロボット、環境・エネルギー、健康・医療、航空・宇宙など今後成長が見込まれる先端分野へ産業の基盤となる技術を支える人材の育成が必要である。

③ 人手不足分野の人材確保

産業構造のサービス産業化が進展する中、高齢化を背景として、介護・福祉分野等における求人ニーズが高まっている。一方、求職者ニーズとは乖離が生じており、中長期的な人材育成の取組が求められている。また、建設分野でも高い求人ニーズから有効求人倍率は高止まりしている。人材の高齢化などの問題も抱えているため、人材確保の取組が必要である。

産業のグローバル化に対応できる人材の不足感は質・量ともに高い。多言語の活用、多文化適応能力、交渉力等を兼ね備えた人材育成が必要である。

④ 企業在職者等への能力開発機会の提供

労働者の能力開発においては、OJTを含め、企業の果たす役割が大きい。企業が支出する教育訓練費は1990年代以降、減少傾向にある。中小零細企業等では自社で教育訓練を実施することが難しい企業も多いことから、企業在職者に対する訓練機会の充実が必要である。

⑤ 多様な働き方に適した職業能力開発

テレワーク等の急速な普及等により日本型雇用慣行も徐々に変化しつつあり、ジョブ型雇用※、あるいはメンバーシップ型※とジョブ型のハイブリッド型のような雇用形態を採用する企業も出てきている。また、これまでの正規・非正規といった雇用形態にとらわれることなく、フリーランスや兼業・副業など、専門能力・技能を持つ人材を活用する動きも活発になっており、これらの多様な働き方に適した職業能力開発方法の検討が必要になっている。

※ジョブ型雇用：人材を採用する際に職務、勤務地、時間などの条件を明確に決めて雇用契約を結び、雇用された側はその契約の範囲内のみで働く雇用システム。そのため別部署への異動や他拠点への移動、転勤はなく、昇進や降格も基本的にはない。

メンバーシップ型：年功序列、終身雇用、新卒一括採用など、配置転換しながら経験を積ませる日本型雇用スタイル

イ. 労働供給側に関する環境の変化と課題

① 生産年齢人口の減少

本県も全国的な傾向と同様、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少に直面している。今後も同様の趨勢が続く中、労働投入量に頼らない経済的發展を目指していくためには、労働者一人ひとりの生産性を高めるとともに、今以上に非正規雇用者、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人等多様な人材の活躍を支援する必要がある。

② 新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境・雇用形態の変化

新型コロナウイルス感染症は、テレワークやオンライン会議の普及を加速させ、人々の働き方を大きく変えた。多様なスタイルで就業できる環境が整うにつれ、正規雇用以外にも起業やフリーランス、兼業・副業等が増加し、雇用関係にとられない働き方も増加していくことが見込まれる。このような働き方においては自身の職業能力開発は自ら進めていくことが必要となり、兼業・副業自体もキャリア形成の機会との考え方も広がりつつある。

③ 多様な人材の活躍

一般的に非正規労働者は正規労働者と比べ、職業能力開発の機会が不足している。非正規雇用の労働者が増加する中、キャリアアップの機会に恵まれず、不本意ながら非正規雇用となっている者も存在しているため、引き続き支援が必要となっている。

企業在職者については、終身雇用を背景とした企業内の人材育成プログラムによって職業能力開発が行われてきた。加速化する技術革新に対応するため、引き続き企業内外での継続的な能力開発が必要である一方、人生100年時代を迎え、企業任せではない自主的なキャリア形成への支援も必要である。

女性に関しては、M字カーブが改善されつつあるものの、全国に比して有業率が低い水準となっており、十分な人材活用が進んでいない。女性は、結婚・出産等で離職した後に再度就業する際には非正規雇用を中心とした働き方になりがちで、職業能力開発の機会が不足してきた。今後は、女性のライフステージに応じた職業能力開発の機会が必要である。

若年者については、短期間の離転職が原因で、非正規雇用が固定化される者も見られるため、引き続き支援が必要である。また、終身雇用や年功序列が前提でなくなりつつある中、自主的なキャリア形成に関心が高まっていることから、これらに関する支援が必要となっている。

中高年齢者については就業意欲が高まる一方、再就職時において自ら希望する職と求人ニーズのミスマッチが起こることも多く、就職活動が長期化しがちであることが課題である。また、業務のデジタル化が進む中、ITスキルに課題のある高齢者については、基礎的な知識を身につけることも必要となる。

障害者においては、障害者法定雇用率の改正を受け、今後も雇用率の上昇が見込まれるが、就業後の定着率を高めるためにも、障害の特性等に応じたきめ細や

かな職業能力開発や、障害者雇用に対する社会の理解促進が重要となる。

外国人については、技能実習生のほか、定住外国人や留学後の就職者についてもその能力を最大限に発揮し、本県産業の担い手として定着できるよう人材育成への支援が必要である。

ウ. 技能の振興に関する環境の変化と課題

企業において培われてきた熟練技能や、地域の生活に根ざした伝統的な技能が本県のものづくりを支えてきた。しかしながら、高齢化と深刻化する人手不足から熟練技能や伝統技能の継承が課題となっており、技能を守り育てていく次世代の人材の育成が必要である。

エ. 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題

県が運営する5カ所の公共職業能力開発施設[※]では、地域ごとの求人・求職ニーズを適切に捉えた上で、官民の役割分担に留意し、効率的かつ効果的に訓練を実施する必要がある。

※公共職業能力開発施設：県立ものづくり大学校（姫路職業能力開発校）、県立但馬技術大学校（豊岡職業能力開発校）、県立神戸高等技術専門学院、県立障害者高等技術専門学院、国立県営兵庫障害者職業能力開発校

(2) 職業能力開発施策の基本的方向と主な取組

ア. ポストコロナ社会を支える求人・求職ニーズへの対応

① IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応

高度な技術を持つシステム開発者やICTプロジェクトマネージャー等の専門人材を育成するため、大学・大学院、専門学校等と連携した訓練を実施する。

また委託訓練により、アプリケーション、Webデザイン等のシステム開発を行える人材の育成を行う。公共職業能力開発施設内での訓練においても、次世代通信(5G)やIoT導入に関するカリキュラムを実施し、デジタル人材の裾野の拡大を図る。

② 次世代産業分野の人材育成

次世代産業分野の基盤を支える技術を持つ人材を育成するため、公共職業能力開発校において、高度な機械加工等に関する訓練を実施する。また、次世代産業分野への進出による事業の多角化等を目指す企業に対して、人材育成や体制整備等への支援を実施する。

③ 人手不足分野における人材の確保

介護・福祉分野については、多様なレベルの訓練メニューを設定するとともに、座学に加えて施設等における実習も行う訓練(デュアルシステム)等により実践的な訓練を実施する。また、施設・事業所に勤務する人材のキャリアアップ、能力向上を図るための研修支援を実施する。

建設分野については、三田建設技能研修センターと連携して建設関連業種に関する訓練を実施し、建設技能者の育成や計画的・段階的なスキルアップを図る。

イ. 長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援

① 労働者の職業生涯を通じたキャリア形成の支援

労働者自らのスキルの棚卸しや職業能力開発の目標設定等を促進するため、ジョブカードの活用を支援する。国のキャリア形成サポートセンターの活用を促進することにより、キャリアコンサルタントによる能力開発や職業人生に関する個人相談を実施するとともに、面談と研修等を組み合わせた「セルフ・キャリアドック」を実施し、企業の人材育成方針に沿った従業員の主体的なキャリア形成を支援する。

また、在職者の自発的な学びによる資格取得や能力開発を促進するため、(公財)兵庫県勤労福祉協会が実施する専門学校等の教育訓練機関利用に対する資金の貸付を支援する。

さらに、教育訓練講座の受講費用の20%~50%が支給される国の教育訓練給付金の活用を促進し、個人の主体的な能力開発の取り組みや中長期的なキャリア形成を支援する。

② 労働者一人ひとりの生産性向上に向けた職業能力開発支援

今後も職場におけるOJTやOff-JTの機会を通じて、在職者の能力開発を実施していくことが重要である。県が認定した民間事業主が実施する職業訓練に対して、運営費の助成を実施し支援することで、企業等が実施する人材育成の質を担保する。

在職者の人材育成の取組が難しい中小企業・零細企業のニーズを踏まえ、IoTや最先端工作機器等に対応できる人材を育成するとともに、管理・監督職等に対しても、労務管理、部下の人材育成やリーダーシップ等マネジメントスキルの育成を行う研修等の実施を(一財)兵庫県雇用開発協会と協力して実施する。

また、資格がなければ業務に従事できない分野については、資格取得や資格試験対策に繋がる訓練を実施する。

中小企業のDX人材育成に向けたリカレント教育として、大学と連携したオンラインプログラムをモデル的に実施する。

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識・技能を習得するための職業訓練の実施や、教育訓練休暇制度を適用した事業主に対して助成する国の人材開発支援助成金の活用を促進する。

国の職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)が実施する中小企業の在職者に対する短期間の訓練や、(公社)兵庫工業会の兵庫技術研修大学校が実施する技術研修と連携を図るとともに、広報における協力等を行う。

③ 教育機関等と連携したキャリア教育

県立ものづくり大学校に設置する「ものづくり体験館」において、小学校から高校に至るまでの発達段階に応じた体験学習の機会を設け、一流の技能者による実演と体験指導を実施し、職業としてのものづくりに対する理解を深める。

また中学生には「トライやるウィーク」、高校生には「高校生就業体験事業」、大学生には「大学生インターンシップ事業」等のそれぞれのステージに合わせた職業体験の機会を設け、切れ目ないキャリア教育を実施する。

さらに専修学校等と連携し、中高生を対象とした体験型の職業教育を実施し、実践的な職業教育の機会を提供する。

ウ. 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進

① 特性に応じた多様な働き方の支援

・非正規雇用労働者

能力開発においては非正規雇用労働者が受講しやすいような短期間・短時間の訓練の提供や実習と座学とを組み合わせた実践的な訓練(デュアルシステム)、e-ラーニングを活用した訓練を実施し、雇用保険を受給できない求職者を支援する国の求職者支援制度の活用を促進することで、安定雇用につながる技能の習得を支援する。

また、非正規雇用を望んでいない不本意非正規雇用者を正規雇用につなげるため、派遣労働者等の正社員転換や「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う国のキャリアアップ助成金の活用促進を図る。

・女性

女性の求職ニーズに対応した訓練コースを設置するとともに、育児中の女性でも参加しやすい短時間の訓練や託児所付きの訓練を実施する。

シングルマザーや女性の起業など、多様な女性の就業を支援するため、男女共同参画センターにおいてきめ細かなニーズに対応したセミナーや再就職・就業継続支援に関する相談を実施する。

また、児童館、まちの子育て広場等と連携しながら、出産・育児中でも目にとまる場所での情報発信に取り組む。

さらに女子学生を対象に、就職活動前から企業研究に取り組む機会の提供やキャリア相談などを実施し、ライフイベントを考慮したキャリア形成を考える機会を提供する。

・若者

次代を担う若者にとっては、一人ひとりの社会的、職業的自立に向けて、修学段階から働く意義や職業観を学ぶ機会が重要であることから、発達段階に応じた職業体験の機会を提供する。

自律的なキャリア形成を支援するため、自らのキャリアについて考える機会の提供や自主的な学びを支援する。

また、中卒者の早期の進路決定と定着を支援するため、ものづくりにおける基本的な技能が一通り学べる訓練コースを設置する。

・中高年齢者

中高年齢者が多く就業している分野や、中高年齢者の求人が多い分野のコース、ITの基礎スキルを身につけるコース等を設定し、早期の就職に向けた訓練を実施する。

・障害者

公的な精神保健福祉機関、社会福祉法人、NPO法人、企業等と連携しながら、それぞれの特性に配慮したきめ細やかな訓練を実施する。

・外国人

外国人、事業者双方のニーズを踏まえつつ、外国人の技能検定受検を円滑に実施していく。また、日本語能力や就業力の向上を図る訓練など、定住外国人向けに職業訓練コースを設定し、日本での就業に向けてのスキル獲得を支援する。

外国人が本県の産業の担い手として定着していくためには、労働者としてだけでなく生活者としての支援も重要となってくるため、日本語教育の支援や地域課題を共有できる体制を構築する等、共生のための取組も実施する。

② 新たなワークスタイルを選択する人材への支援

起業家人材の育成や県内へのスタートアップの集積・育成を図る。県内で起業を目指す女性・若者・ミドル・シニア等に対して、事業の立ち上げ等に要する経費支援するほか、県内大学等と連携したプログラムを実施し、イノベーションを自ら創出できる力を持った起業人材を育成する。

③ 多様な働き方への支援

非正規雇用労働者等を対象に、未経験分野の職業訓練を実施することで、兼業・副業に繋がる技能習得を支援する。また、テレワーク等多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境を創出するため、「ひょうご仕事と生活センター」において、普及啓発・情報発信、企業等からの相談、研修の企画・実施等に取り組む。

また、ジョブ型雇用においては、専門的な能力を求められることが多いため、高度ITスキルの獲得や税務、宅建等資格取得に向けた委託訓練を実施する。さらに、より高度で専門的な能力開発に取り組む個人を支援するため、国の教育訓練給付金の活用を促進する。

エ. 技能者の社会的地位の向上や技能継承への支援など技能振興の推進

① 技能者の技能水準の向上

国が評価・認定する技能検定制度は、技能に対する社会一般の評価を高めると同時に、若手技能者のモチベーションとなる。兵庫県職業能力開発協会と連携し、

制度のさらなる普及や活用の促進などに取り組む。特に、若者を対象に受検手数料の減免措置を行い、受検を促進することで、ものづくりを支える人材育成を図るとともに、一定の技能を早期に身につけることを支援する。

また、技能グランプリや技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会への派遣や参加への支援を実施し、技能者が切磋琢磨する場を通じて、技能向上の意欲を高める。

② 技能尊重気運の醸成

熟練技能・伝統技能の継承や次世代の技能に対する関心を高めるため、技能者の社会的評価や地位を確立し、技能を尊重する機運を醸成していく。

③ 次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成

将来の職業としてのものづくりの魅力を伝えるため、ものづくり体験館において、小・中・高校生のそれぞれ発達段階に合わせたものづくり体験学習を実施するとともに、県内の優秀な技能者である「ひょうごの匠」による一流の技能を体験し、技能を身近に感じる機会を設ける。

また、様々な職種の技能者が一堂に会し、匠の技の実演や子どもが参加できるものづくり体験の場を提供する「技能グランプリ&フェスタ」を兵庫県技能士会連合会等と連携して開催する。

オ. 公共職業能力開発施設における取組の充実

県が直接管理運営を行う 5 つの職業能力開発施設においては、雇用のセーフティネットとしての役割を担うとともに、それぞれの地域における求人・求職者ニーズに合わせた職業能力の開発を推進している。

訓練校名	種別	所在地	設置コース	定員	期間
ものづくり大学 校	一般校	姫路市	溶接コース	15人	1年
			金属塗装コース	15人	1年
			ものづくり複合コース	10人	1年
			住宅設備コース	15人	1年
			木造建築コース	15人	1年
			機械加工コース	15人	1年
			機械製図・工作コース	10人	1年
			CADコース	20人	6ヶ月
但馬技大 学校	一般校	豊岡市	建築工学科	20人	2年
			機械工学科	20人	2年
			自動車工学科	20人	2年
			総合ビジネス学科	20人	2年
神戸高等技術専 門学院	一般校	神戸市 西区	インテリアリフォームコース	15人	1年
			CAD/CAM加工コース	15人	1年
			総合ビジネスコース	20人	1年
			電気制御コース	15人	1年
			印刷総合技術コース	15人	1年
			福祉調理コース	20人	6ヶ月

訓練校名	種別	所在地	設置コース	定員	期間
障害者高等技術 専門学校	障害者校	神戸市 西区	ものづくり科（身体障害者等）	10人	1年
			ビジネス事務科（身体障害者等）	10人	1年
			情報サービス科（身体障害者等）	10人	1年
			総合事務科（知的障害者）	15人	1年
兵庫障害者職業 能力開発校 ※国立県営	障害者校	伊丹市	OA事務科（身体障害者等）	20人	1年
			インテリアCAD科（身体障害者等）	15人	1年
			ビジネス実務科（精神障害者）	5人	1年
			キャリア実務科（発達障害者）	15人	1年
			総合実務科（知的障害者）	15人	1年

① 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施

県内産業の構造変化や求職者ニーズも踏まえながら本県産業に必要とされる人材育成を行う。また、雇用におけるセーフティネットとなることを基本的な役割とし、離職者等の早期就職に向けて最大限の支援を行うとともに、各地域の職業能力開発を巡る課題解決に向けた取組を推進していく。

重要性が高まる介護福祉分野、社会インフラ等の維持管理に欠かせない建設業分野等、慢性的に人手不足にある分野と雇用のミスマッチに対応した訓練や、靴・鞆など地場産業を支える人材を育成する訓練を実施する。

② 産業構造の変化に対応できる人材の育成

第4次産業革命とも呼ばれる社会全体のDXの進展に的確に対応できるデジタル人材の育成も公共職業能力開発施設の重要な役割である。委託訓練で実施する先端的なデジタル技術を獲得する訓練だけではなく、テレワークや業務のオンライン化へ対応するスキル等を獲得する訓練を実施する。

また産業の高度化が進展する中、5軸マシニングセンタ等の最先端の工作機器を活用し、ものづくり分野における高度な機械加工等、成長産業の生産性向上に寄与する人材の育成も実施する。

さらに多様で専門的な知見を有する大学、専門職大学、専修学校等の民間教育訓練機関等との連携により、より幅広い、実践的な職業能力開発を実施する。

③ 多様な人材の活躍を支援する職業訓練の実施

能力と適性に応じたきめ細やかな対応を必要とする障害者に対する訓練を実施するとともに、障害者の職業能力開発に強みを持つ事業者、社会福祉法人等と連携し、就職・職場定着を支援する。

また、セカンドキャリアに向けて新たな技能を習得しようとする中高年齢者や、時間に制約のある子育て世代の女性など、配慮が必要な人を対象に、人手不足分野等人材ニーズに応じた訓練を実施する。

④ ICT技術（オンライン訓練・AR・VR）を活用した職業訓練の充実

令和2年度から、対面訓練に加えて、同時双方向のオンライン訓練の実施が認

められることとなったため、公共職業能力開発校においても、感染症や災害時にも安定して受講できる訓練として活用を進める。

また溶接系の訓練において、AR の活用によって熟練の技能が安全に身につけられるようにするなど、最新の ICT 技術を活用した訓練を実施する。

⑥ 民間教育訓練機関と連携した委託訓練の実施

専門性が高い分野や、社会のニーズに速やかに対応する必要がある訓練について、民間教育訓練機関を活用した委託訓練において実施する。

具体的には、専門性の高い税理士や保育士、介護士等の養成訓練、デジタル化の進展に対応するための Web デザインやプログラミング、高度 IoT 技術を習得する訓練、地場産業の担い手となる靴縫製者や靴製作の訓練など、民間教育訓練機関の特色や専門性を活かし、幅広い訓練機会を提供する。

また実習・座学を組み合わせたデュアルシステムによる実践的な訓練や通所の難しい訓練生を対象とした e-ラーニングなど多様な方法を活用した訓練も実施する。

⑥ 在職者訓練の効果的な実施

県内の中小企業では、指導者不足や施設面から単独では人材育成が困難な企業も多いため、公共職業能力開発施設による支援が必要である。

入社 1～2 年目の新入社員を対象に、若手技能者の基礎的技能の習得と定着を目指した基礎技能習得講座を実施するとともに、中堅若手技能者を対象に、民間企業とも連携しながら、企業の中核的技術者の育成と熟練技能の継承を目指した訓練を実施する。

また地域の中小企業ニーズを踏まえ、業界団体等と連携し、資格がなければ業務に従事できない分野の資格取得を支援する訓練を行うとともに、企業の個別ニーズに対応したオーダーメイド訓練を推進する。

第 11 次兵庫県職業能力開発計画概要（計画期間：令和 3～7 年度）
～ポストコロナ社会のひょうごを担う人材育成

総論

【策定の趣旨】

労働者を取り巻く環境の変化を踏まえ、県民が多様な働き方を選択できる社会の実現、熟練訓練の維持継承などに取り組むため、産業界・地域の人材ニーズに対応した多様な職業能力開発機会を提供し、県民が持てる能力を最大限に発揮することを通じて、ポストコロナ社会を先導する兵庫の実現を目指さなければならない。

こうした観点から、本県の職業能力開発行政を総合的かつ計画的に推進するため、本計画を策定する。

【本計画の位置づけ】

『兵庫 2030 年の展望』（平成 30 年策定）、『第二期兵庫県地域創生戦略』（令和 2 年策定）及び『ひょうご経済・雇用活性化プラン』（平成 31 年策定）を踏まえた職業能力開発に関する中期計画 計画期間：令和 3～7 年度（5 年間）

職業能力開発を取り巻く環境と課題

1 雇用・経済をめぐる状況

(1) 本県の人口等状況

- ①約 544 万人（R3.9 推計）で、H22 年から減少局面入り。対策を講じない場合、2060 年の推計人口は 366 万人。H15 年以降から転出超過。東京圏及び大阪府への転出超過が多い。特に 20 代の流出が拡大傾向。R2 は地方回帰の動きから、東京圏への転出は改善
- ②県内の生産年齢人口（15～64 歳）の割合は、20 年間で大きく低下（H7：69.5%→H27：60.0%）。2045 年には約 50%となる予想
- ③有業率は 56.6%（H29）で全国（59.7%）より低い

(2) 雇用の動向

- ①有効求人倍率は近年高い水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響で、R2 年度は 0.97 倍（前年度比△0.41 ポイント）
- ②有効求人倍率は、建設や医療福祉職で高い
- ③非正規雇用は全雇用者の約 4 割。女性で高い。雇用者数はコロナの影響大
- ④女性の有業率の M 字カーブは改善傾向だが、全国に比して低水準
- ⑤高齢者の有業率は上昇。今後もさらに高まる見込み
- ⑥企業に雇用される障害者数は過去最高。今後も雇用が進む見込み
- ⑦外国人雇用事業所、外国人労働者数は一貫して増加。今後も増加見込み

(3) 経済の状況

- ①全国に比して製造業の割合が高いが、サービス産業化が進行

- ②次世代産業分野の集積が進み、県内企業の参入も進んでいる
- ③新型コロナウイルス感染症の影響で GDP はマイナス

2 第10次計画の取組と検証

職業能力開発施策や事業の実効性を確認するため、具体的な成果指標〔KPI〕を設定。成果指標のうち、25指標中21指標（約84%）が目標達成率90%以上

〔参考〕新型コロナの影響への県の対応（能力開発関係）
 離職を余儀なくされた労働者の就職促進のため、求職者ニーズが高く、就職に有利なスキルに繋がる職業訓練を追加実施
 ○訓練内容：IT、医療事務、介護職員初任者研修、簿記、宅建士、フィナンシャルプランナー等
 ○訓練定員：800人

【主な成果指標】

指標名	目標	実績	評価
育児(小学校入学前)をしている女性(25~44歳)の有業率	47.0%	62.8%	A
仕事と生活の調和推進企業認定(累計)	110社	244社	A
次世代商業におけるしごと創出数	1,559人	2,260人	A
育成中核的技術者数	100人	100人	A
職業能力開発校における在職者訓練実施人数	1,150人	1,147人	B
IT分野委託訓練(IT応用)による就職者数	250人	269人	A
介護・福祉、建設分野の委託訓練による就職者数	600人	311人	D
全国技能グランプリ入賞者数	17人	22人	A
ものづくり体験学習実施数	13,129人	13,093人	B
職業能力開発校における就職率	79.8%	86.3%	A
委託訓練による就職者数	2,300人	1,685人	D
職業者職業能力開発校における就職率	70.0%	80.4%	A

3 職業能力開発の現状における環境の変化と課題

(1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題

- ①産業の高度化・ICT化等新技術に対応できる技術者の充実と熟練技能の継承の両面からの人材育成
- ②今後成長が見込まれる次世代産業分野（ロボット、環境・エネルギー、健康・医療、航空・宇宙など）の基盤となる技術を支える人材の育成
- ③求人ニーズが高い分野（介護福祉分野・建設分野等）の人材確保、グローバル人材の育成
- ④企業の支出する教育訓練費は低下傾向。自社での教育訓練が困難な中小企業在职者

等への能力開発機会提供

⑤ジョブ型雇用、フリーランス化、兼業・副業の動きなど、専門能力・技術を持つ人材活用の活発化による多様な働き方に適した職業能力開発

(2)労働供給側に関する環境の変化と課題

①生産年齢人口の減少

②新型コロナウイルス感染症の影響

労働環境面：テレワーク、オンライン会議の進展
雇用形態：正規以外の働き方（フリーランス、兼業・副業等）の増加

⇒労働投入量に頼らない経済発展には、労働者一人ひとりの生産性の向上、多様な人材の活躍支援が必要

非正規雇用：能力開発機会の不足。不本意非正規への正規化支援

企業在職者：企業内外での継続的・自主的な能力開発の必要性

女性：全国比で低い有業率。離職後再就職時の正規雇用低調。職業能力開発機会の不足

若年者：非正規雇用の固定化。自主的なキャリア形成支援

中高年齢者：求人・求職者ニーズのミスマッチ。ITスキル不足

障害者：特性に応じたきめ細やかな職業能力開発。社会の理解

外国人：本県産業の担い手としての定着。育成支援

(3)技能の振興に関する環境の変化と課題

①熟練技能や伝統技能の継承。次世代の人材育成

②技能者の技能水準の向上

③技能者の社会的認知・地位の向上

④技能を尊重する機運の醸成

⑤青少年の発達段階に応じたものづくり分野に対する職業意識の醸成

(4)公共職業能力施設の取組に関する環境の変化と課題

①官民の役割分担

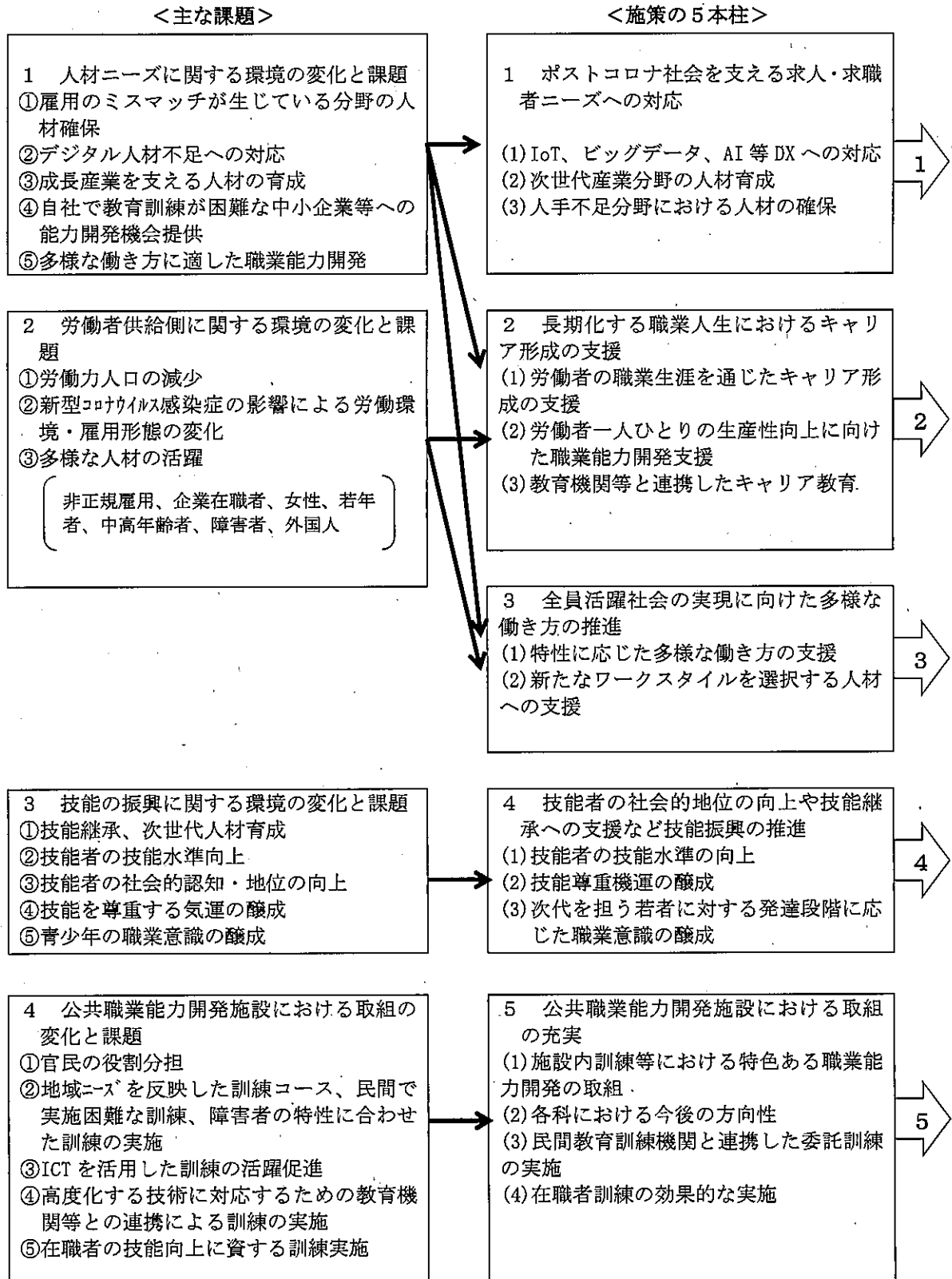
②地域のニーズを反映した訓練コース、民間では実施困難なものづくり分野の訓練、障害者の特性に合わせた訓練の実施

③ICTを利用した訓練の活用推進

④高度化する技能に対応するため、教育機関等と連携した訓練の実施

⑤企業ニーズに応じた在職者の技能向上訓練の実施

職業能力開発施策の基本的方向と主な取組



＜主な取組内容＞

1	<p>(1) ①高度 ICT 人材やアプリ・Web デザイナーの育成。次世代通信（5G）や IoT 導入に関する訓練の充実 ②IT 等先端産業の動向把握や意見交換の機会提供。企業内 DX 人材の育成支援の人材養成。スーパーコンピュータを中心とした先端技術人材の集積・育成促進。 (2) 高度機械加工等次世代分野の基盤技術を有する人材育成。航空機産業における高品質を確保するための人材養成。スーパーコンピュータを中心とした先端技術人材の集積・育成促進 (3) 多様なレベルの訓練やデュアル訓練による介護人材育成。三田建設研修センターと連携した建設人材の育成。建設業育成魅力アップ協議会の設置による若者建設人材育成。建設現場での ICT 活用を担う人材の育成。ひょうご産学官連携協議会でのグローバル人材育成。</p>
2	<p>(1) ①キャリアコンサルティング等の活用促進。労働者の教育資金の貸付支援。教育訓練給付金の活用促進 ②新長田地区への社会人教育（大学）誘致、関係機関と連携したリカレント教育としての職業訓練の実施 (2) ①民間事業主が実施する訓練の認定・女性、事業所内訓練の質の確保 ②企業在職者向けに IoT や先端工作機器に対応する訓練機会提供。管理監護者へのマネジメントスキル育成 ③資格取得を促進する訓練の実施 ④大学と連携した DX 人材育成オンラインプログラムのモデル実施 ⑤人材開発支援助成金の活用促進 ⑥ポテレンジャーの生産性向上訓練、（公社）兵庫工業会兵庫技術研修大学校との連携 (3) ものづくり体験館における体験及びものづくりへの理解促進。発達段階に応じた職業体験の機会提供</p>
3	<p>(1) 【非正規雇用労働者】非正規雇用者が受講しやすい短期間・短時間の訓練実施。デュアル訓練・e-ラーニング、求職者支援訓練の活用等安定雇用につながる技能習得支援。キャリアアップ助成金の活用促進 【女性】女性の求職ニーズに応じたコースや短時間・託児所付訓練の実施。就業支援センターや就業相談の実施。児童館・まちの子育て広場等を活用した情報発信。女子学生へのキャリア形成を考える機会の提供 【若者】発達段階に応じた職業体験。キャリアを考える機会・自立的な学びの支援。中卒者向け訓練の実施。若者サポートステーションと連携したニートに対する職場定着支援。短期職場体験による就労体験実施。 【中高年齢者】中高年齢者の求人ニーズの高い分野の訓練設定による速やかな再就職支援。ミドルやシニア向け就職相談窓口での就職支援。高齢者はシルバー人材センター、有償ボランティア等の就業支援 【障害者】関係機関と連携した障害特性に配慮した訓練の実施。E-ラーニングの活用拡大。技能競技大会への参加など社会的理解や評価の向上。国・県のジョブコーチの活用。雇用事業所等への障害者雇用の相談実施。社会的能力の育成支援。 【外国人】技能実習生の技能検定受験の適正な実行。定住外国人向け訓練の実施。外国人留学生の県内就職支援。生活者として定着するための共生支援 (2) ①企業プラザひょうごの運営・UNOPS との連携によるスタートアップの集積・育成。企業を目指す者への助成。大学等と連携した企業人材育成プログラムの実施 ②非正規雇用労働者等に対する未経験分野の商業訓練の実施。兼業・副業に繋がる技能の習得支援。 ③専門的能力を高める委託訓練の実施。教育訓練給付金制度の活用促進</p>
4	<p>(1) ①技能検定の普及促進と、若者の受検料減免による早期の技能習得の支援 ②技能グランプリや技能五輪全国大会等の参加支援 (2) 優れた技能者の顕彰 (3) ①成長に応じたものづくり技術の体験学習の機会や多彩な技能や匠の技に触れる機会提供 ②技能の職務やキャリアパスなどの情報発信</p>
5	<p>(1) (2) ①地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施 人手不足分野への対応（建築内装系、設備施工系、福祉調整系）2級建築士資格取得に向けた訓練の充実（建築系） ②産業構造の変化に対応できる人材の育成 先端高度機器の活用（機械系）、通信や IoT カリキュラムの充実（電気制御系）、デジタル分野のカリキュラム追加（印刷、製体系）、ハイブリッド・電気自動車の知識取得訓練の実施（自動車系） ③多様な人材の活躍を支援する訓練の実施 子育て世代に配慮した短時間訓練の実施（オフィスビジネス系）、試行期間を踏まえた発達障害者対象訓練の本格実施、求人・求職者ニーズを踏まえた訓練内容の見直し（全科） ④ICT 技術（オンライン訓練、AR・VR）を活用した訓練の充実 AR を活用した訓練や体験会の実施（金属系）、オンライン訓練の活用（全科） (3) ①専門性の高い税理士、保育士等の訓練の実施 ②高度 IT や Web デザイン訓練等デジタル化への対応 ③地場産業の担い手を育成する訓練の実施 ④デュアル訓練・e-ラーニングの実施 (4) ①新入社員を対象とした基礎技能習得訓練 ②中堅若手技者を対象とした中核的技術者の育成訓練 ③業界団体と連携した資格取得訓練 ④企業ニーズに応じたオーダーメイド訓練</p>

第3章 企業・事業所等における能力開発の実態

参考資料：令和2年度「能力開発基本調査」

能力開発基本調査は、国内の企業・事業所と労働者の能力開発の実態を明らかにし、今後の人材育成施策の在り方を検討するための基礎資料とすることを目的に、平成13年度から毎年実施されている。

1. 調査方法

(1) 調査方法

厚生労働省から、調査対象企業や事業所には郵送で配布。個人に対しては、事業所票の配布後に事業所へ架電し、調査対象労働者数を算出の上、調査対象事業所を通じて郵送で配布。回答は、郵送またはオンライン。

(2) 調査時期

令和2年12月1日時点の状況について、企業と事業所は令和2年12月1日から令和2年12月31日までの間に、個人は令和2年12月15日から令和3年1月16日までの間に調査を実施。

(3) 調査対象数

この調査の構成は以下のとおり。

調査対象	調査対象数	有効回答率	調査内容
企業調査	7,392 企業	56.1%	企業の教育訓練費用など
事業所調査	7,138 事業所	50.6%	事業所の教育訓練状況など
個人調査	29,516 人	25.2%	労働者の能力開発状況など

※「企業調査」と「事業所調査」は、常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所、「個人調査」は、調査対象事業所に属している労働者を対象に実施。

2. 「企業調査」結果

(1) OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

① OFF-JT(職場外で行われるセミナーや研修)または自己啓発支援への費用支出状況
企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は49.7%であった。

OFF-JTに費用を支出した企業については45.3%と、令和元年度調査(以

下「前回」という。)と比べて減少している。3年移動平均についても、近年、同程度の水準で推移していたが、直近では低下している。

さらに、自己啓発支援に費用を支出した企業割合も24.6%と、前回28.2%と比べて減少しており、3年移動平均の推移についても低下している。

図1 OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の状況

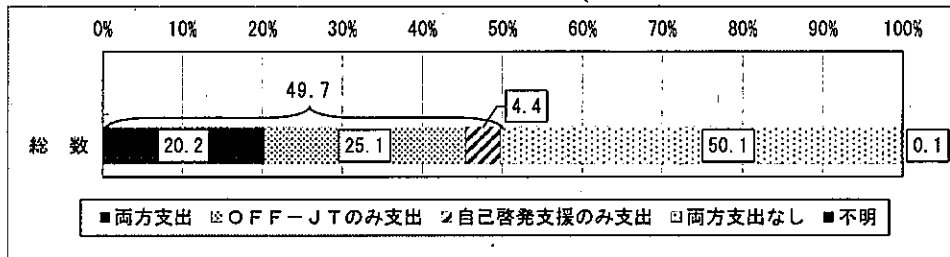


図2 OFF-JTに費用支出した企業割合の推移

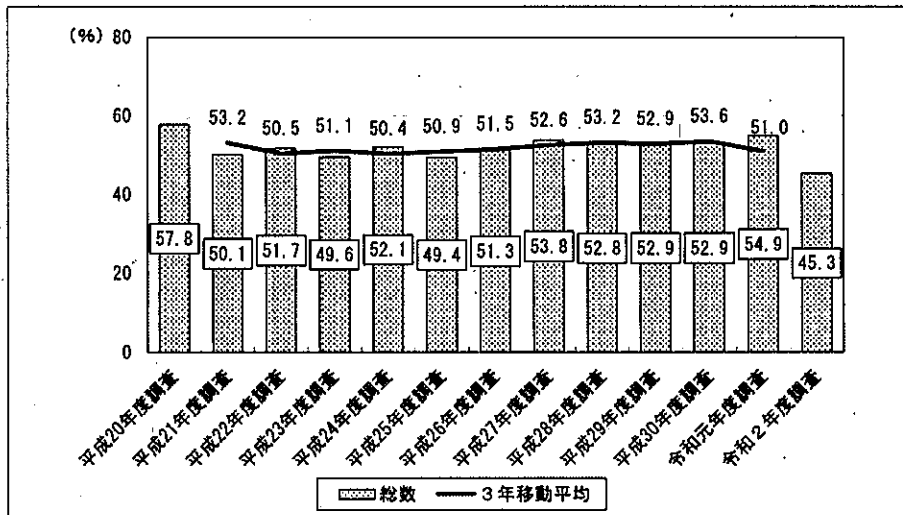
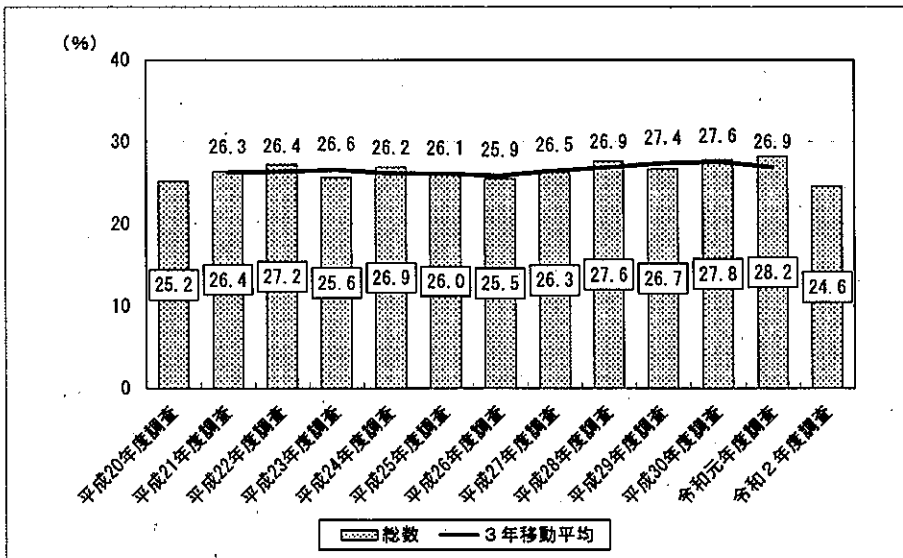


図3 自己啓発支援に費用支出した企業割合の推移



② OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用

OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額。以下同じ。)は0.7万円であり、前回に比べ減少している。また、3年移動平均についても、直近では低下している。

一方、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円であり、平成30年度調査以降、横ばいで推移している。

図4 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

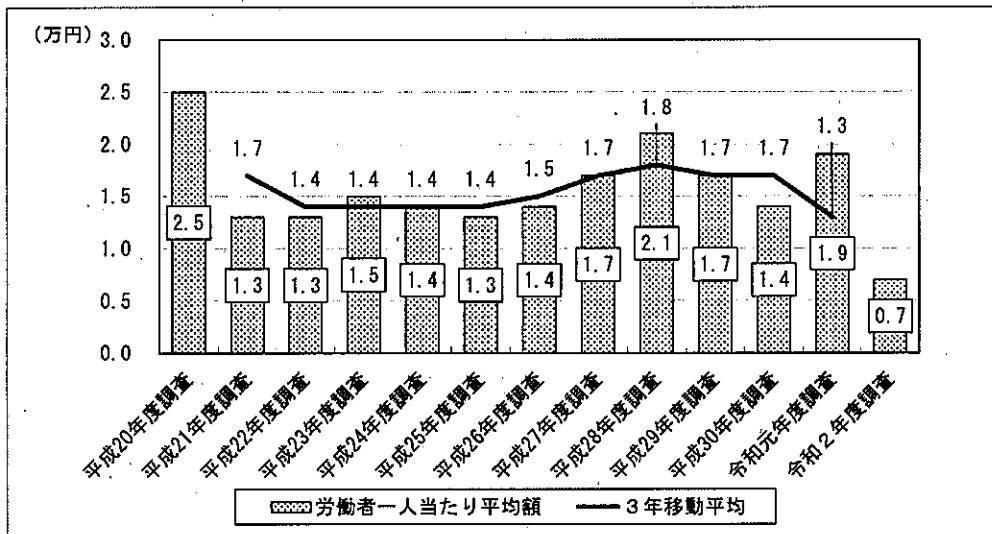
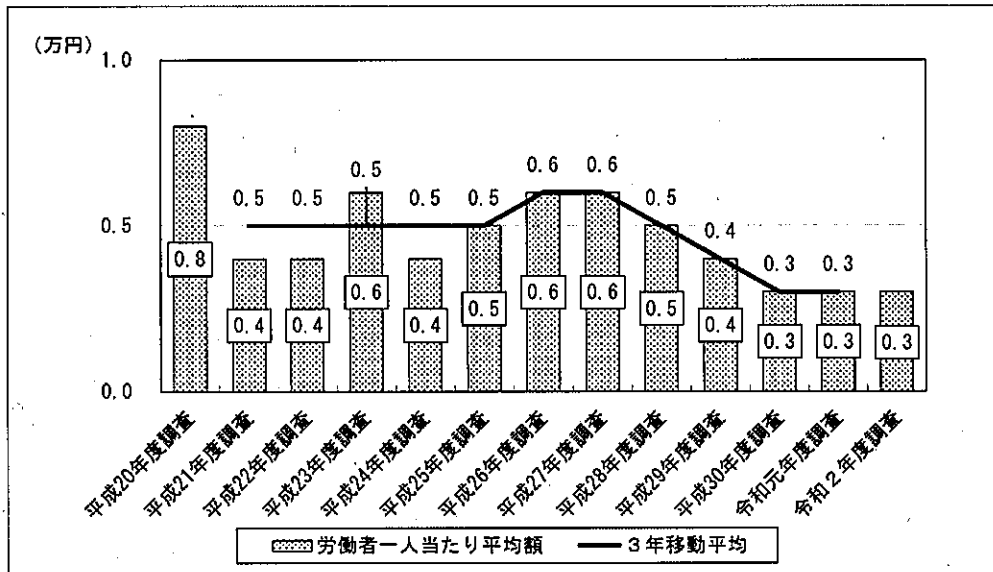


図5 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額



(2) 能力開発の実績・見込みについて

正社員に対する過去3年間(平成29年度~令和元年度)のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」(19.0%)が「減少した」(9.1%)を9.9ポイント上

回っており、「実績なし」は46.7%であった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」18.7%）が「減少させる予定」（3.7%）を15.0ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が52.5%と多かった。

正社員に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（20.2%）が「減少した」（4.3%）を15.9ポイント上回っているものの、「実績なし」も53.0%と多く、今後3年間の支出見込みについては、「実施しない予定」が54.3%と、半数以上となった。

正社員以外に対する過去3年間のOFF-JTに支出した費用の実績では、「増加した」（6.7%）が「減少した」（3.9%）を2.8ポイント上回っているものの、「実績なし」が71.7%で最多となった。今後3年間の支出見込みでは、「増加させる予定」（8.8%）が「減少させる予定」（1.6%）を7.2ポイント上回っているものの、「実施しない予定」が72.6%で最多となった。

正社員以外に対する過去3年間の自己啓発支援に支出した費用の実績では、「増加した」（10.1%）が「減少した」（1.6%）を8.5ポイント上回っているものの、「実績なし」が71.7%で最多となった。今後3年間の支出見込みについても、「実施しない予定」が70.8%で最多となった。

図6 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員）

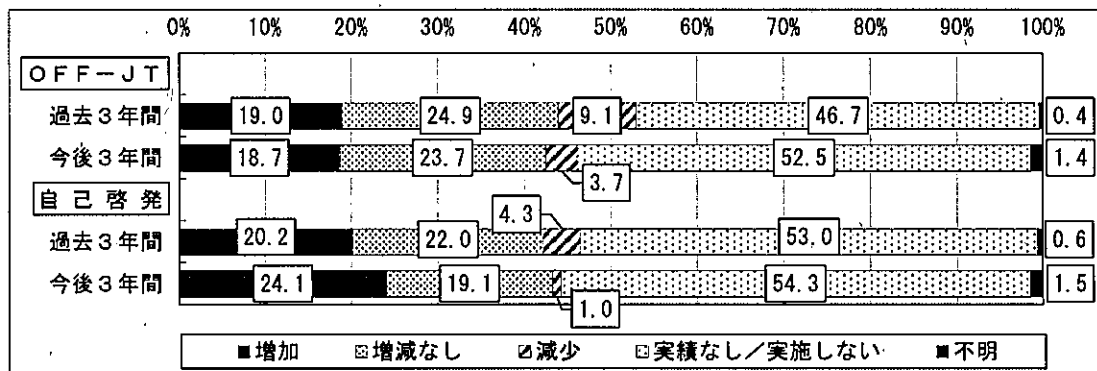
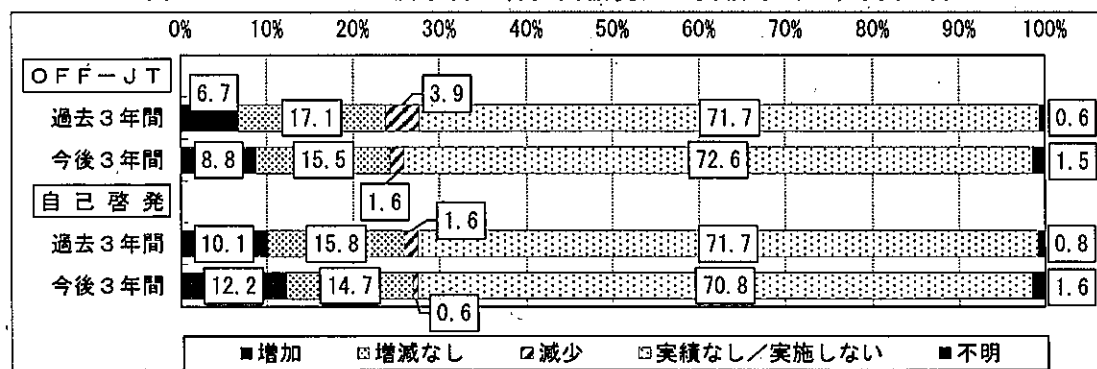


図7 OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等（正社員以外）



(3) 教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務制度の導入状況について

教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は8.8%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は8.3%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.3%で最多となった。

教育訓練短時間勤務制度の導入状況も、同様に「導入している」とする企業は6.7%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は9.3%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.4%で最多となった。

教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入を予定していない企業のうち、導入予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」(47.4%) が最も多く、「制度自体を知らなかったため」(38.8%)、「労働者からの制度導入の要望がないため」(35.5%) が続いている。

図14 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

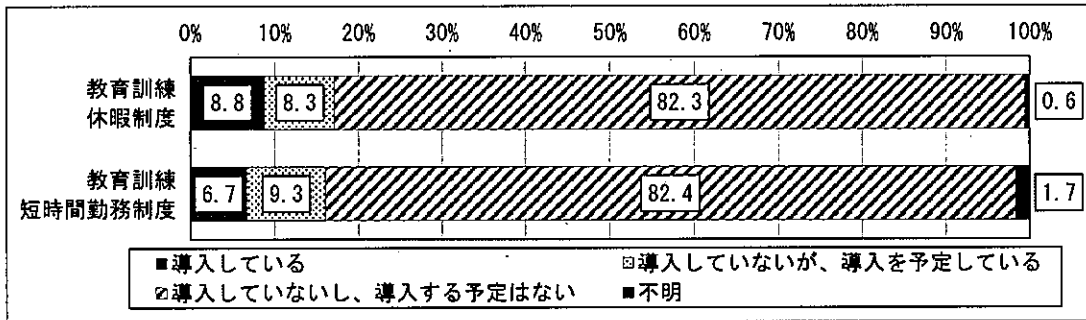
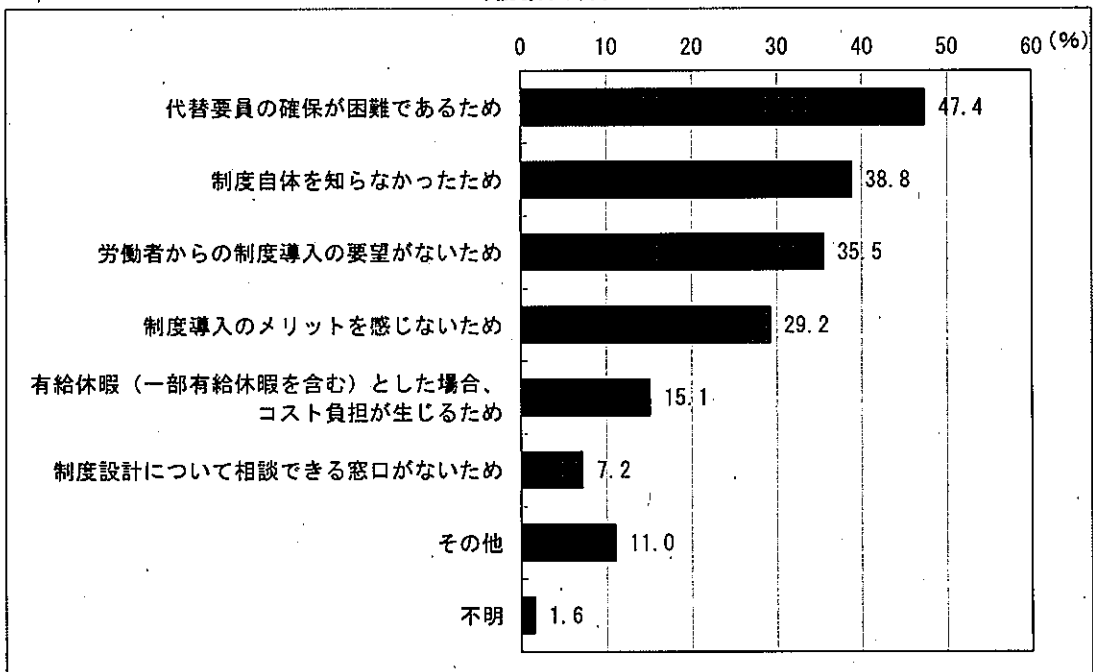


図15 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入予定がない理由 (複数回答)



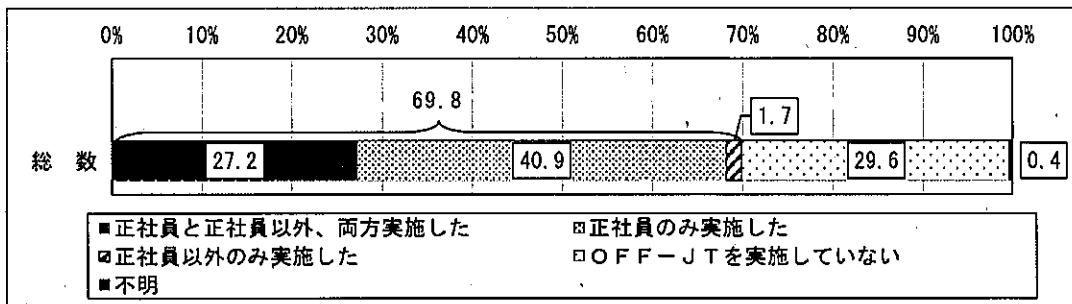
3. 「事業所調査」結果

(1) 教育訓練の実施に関する事項について

① OFF-JTの実施状況

正社員または正社員以外に対してOFF-JTを実施したと回答した事業所は、69.8%であり、その内訳をみると、「正社員と正社員以外、両方実施した」は27.2%、「正社員のみ実施した」は40.9%、「正社員以外のみ実施した」は1.7%であった。一方、「OFF-JTを実施していない」とする事業所は29.6%であった。

図16 OFF-JTの実施状況

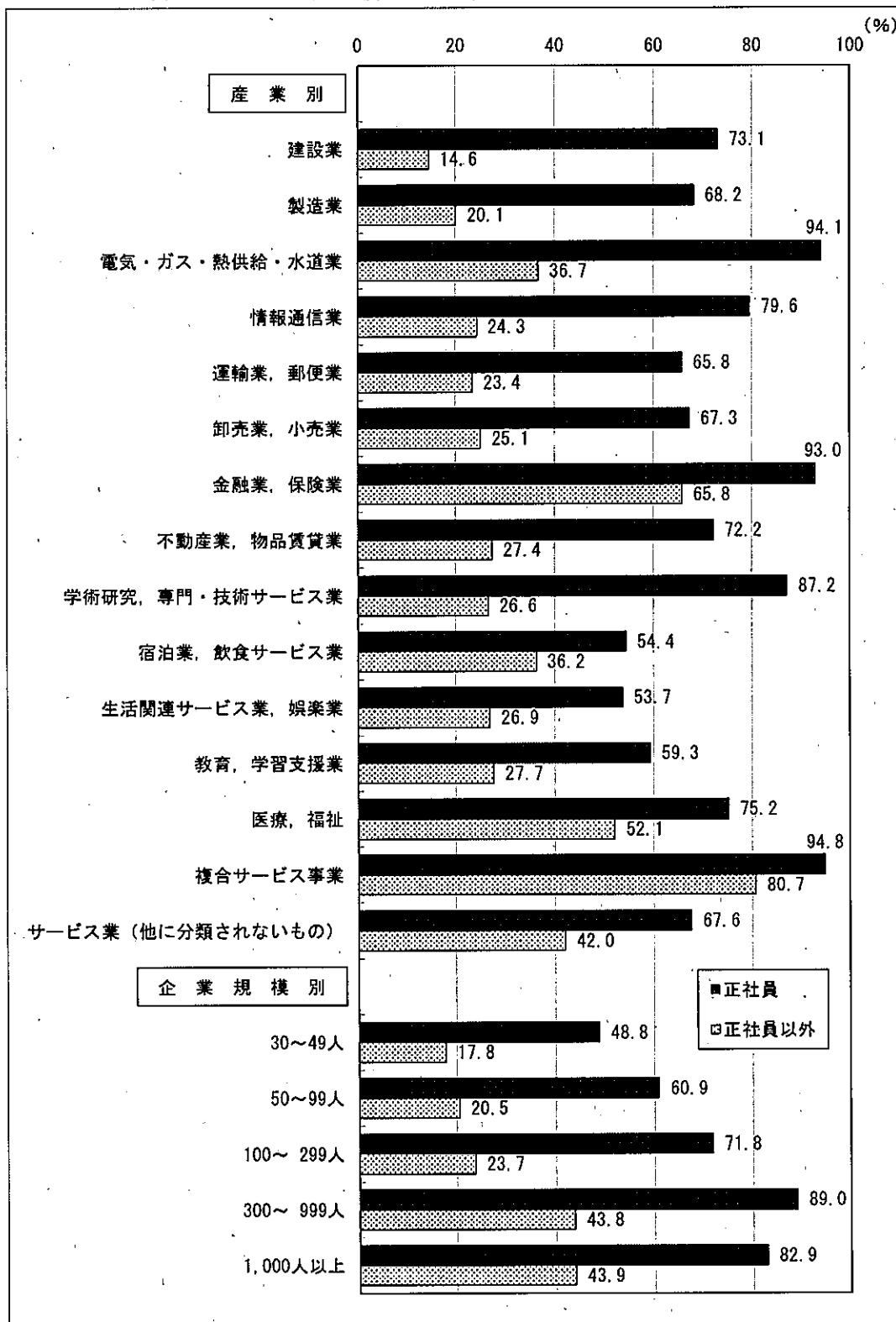


② 産業別・企業規模別OFF-JTの実施状況

OFF-JTを実施した事業所の割合を産業別にみると、正社員については「複合サービス事業」(94.8%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.1%)、「金融業、保険業」(93.0%で高く、「生活関連サービス業、娯楽業」(53.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(54.4%)で低くなっている。正社員以外については「複合サービス事業」(80.7%)、「金融業、保険業」(65.8%)で高く、「建設業」(14.6%)、「製造業」20.1%で低くなっている。

企業規模別では、正社員については「30~49人」で48.8%、「50~99人」で60.9%、「100~299人」で71.8%、「300~999人」で89%、「1,000人以上」で82.9%と、企業全体の常用労働者数が300人以上の事業所では、実施率が8割以上と高くなっている。正社員以外については、正社員の企業規模別の結果と同様に、「300~999人」で43.8%、「1,000人以上」で43.9%と、企業全体の常用労働者数が300人未満の事業所と比較すると、300人以上の事業所における実施率が高くなっている。

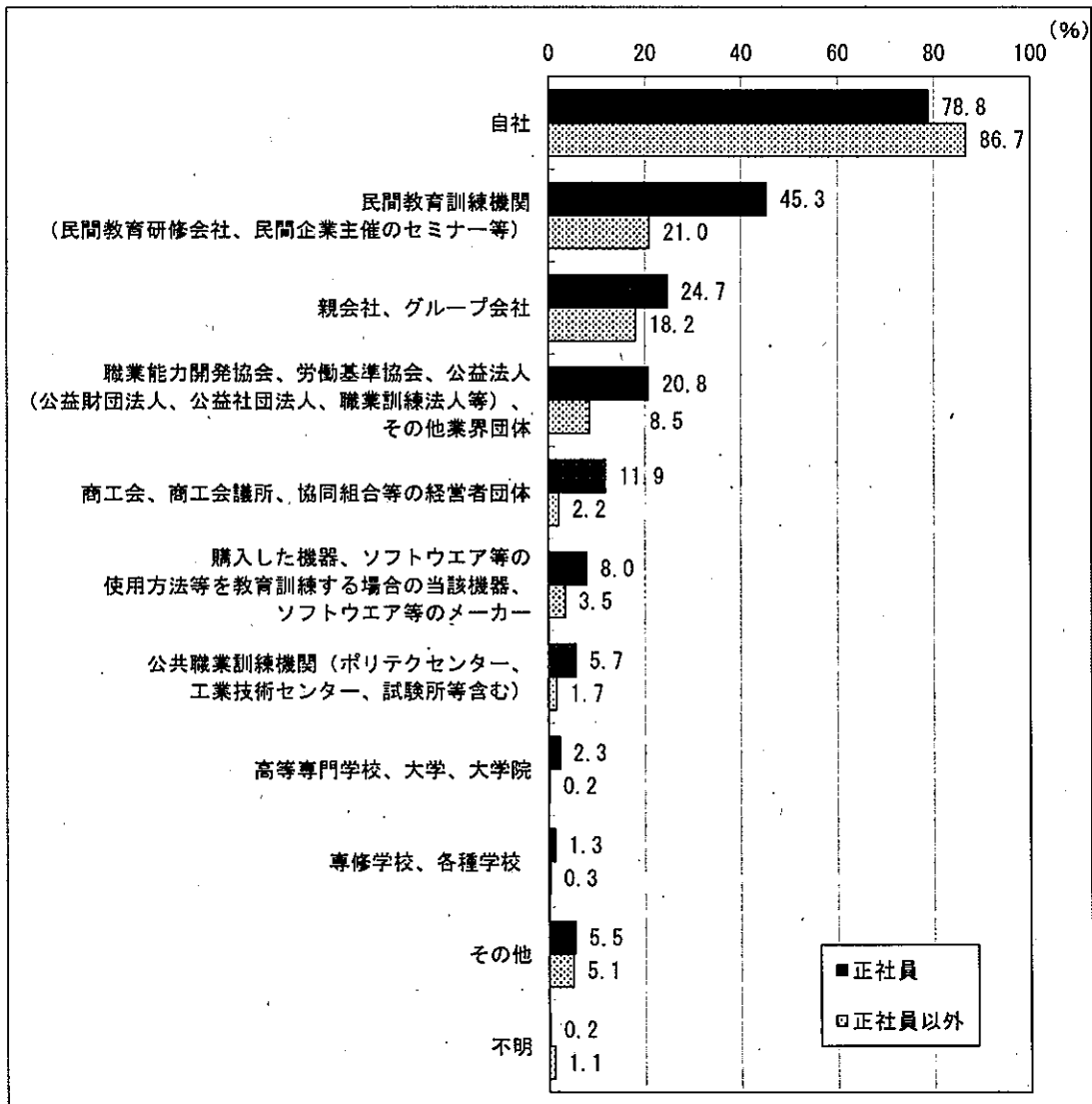
図20 OFF-JTを実施した事業所（産業、企業規模別）



③ 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類については、正社員、正社員以外ともに「自社」が最も高く、正社員では78.8%、正社員以外では86.7%となっている。次いで、正社員、正社員以外ともに、「民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）」が続き、正社員では45.3%、正社員以外では21.0%となっている。

図21 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類（複数回答）

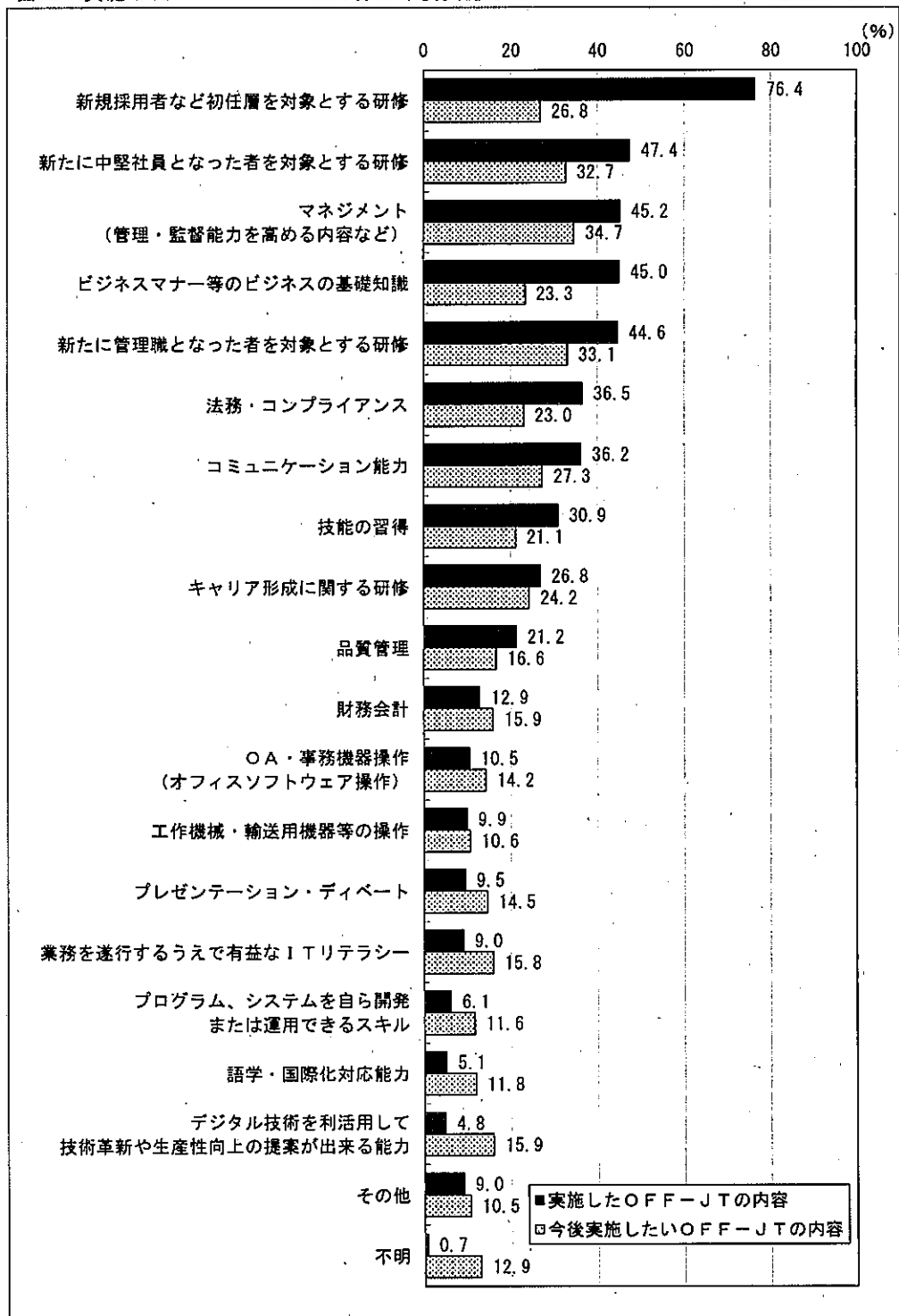


④ 実施したOFF-JTの内容

実施したOFF-JTの内容は、「新規採用者など初任層を対象とする研修」が76.4%と最も高く、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(47.4%、「マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）」(45.2%)と続いている。

今後実施したいOFF-JTの内容については、「マネジメント（管理・監督能力を高める基礎知識）」（34.7%）、「新たに管理職となった者を対象とする研修」33.1%）、「新たに中堅社員となった者を対象とする研修」（32.7%）の順に高くなっている。

図22 実施したOFF-JTの内容と今後実施したいOFF-JTの内容（複数回答）

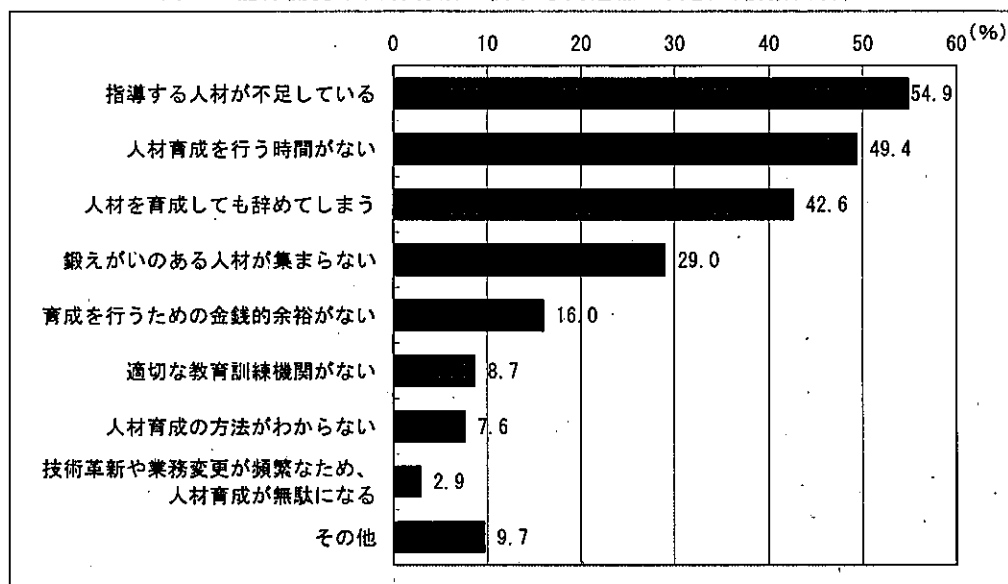


(2) 能力開発や人材育成について

能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所は、74.9%と4分の3以上の事業所で、能力開発や人材育成に関する問題があることがうかがえる。

能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所のうち、問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」(54.9%)が最も高く、「人材育成を行う時間がない」(49.4%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(42.6%)と続いている。

図29 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



(3) 労働者の職業能力評価について

① 職業能力評価の実施状況

職業能力評価を行っている事業所は51.7%であり、「正社員、正社員以外両方行っている」は31.6%、「正社員のみ行っている」は19.8%、「正社員以外のみ行っている」は0.3%であった。一方、「職業能力評価を行っていない」とした事業所は43.1%であった。

正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は51.7%であり、平成22年度調査から平成25年度調査までは60%台、平成26年度調査以降は50%台で推移し、3年移動平均については、平成27年度調査以降では大きな変動はうかがえない。正社員以外を雇用する事業所のうち、正社員以外に対して職業能力評価を行っている事業所は34.7%であり、平成22年度調査から平成25年度調査までは40%台、平成26年度調査以降は平成30年度調査を除いて30%台となり、3年移動平均については、平成27年度以降では大きな変動はうかがえない。

図46 職業能力評価を実施している事業所

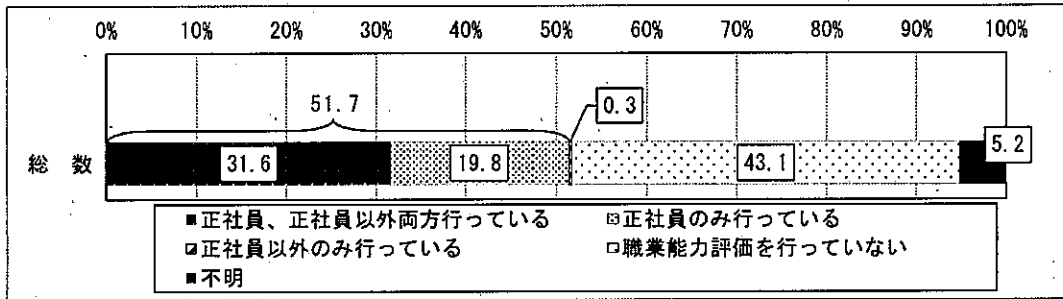
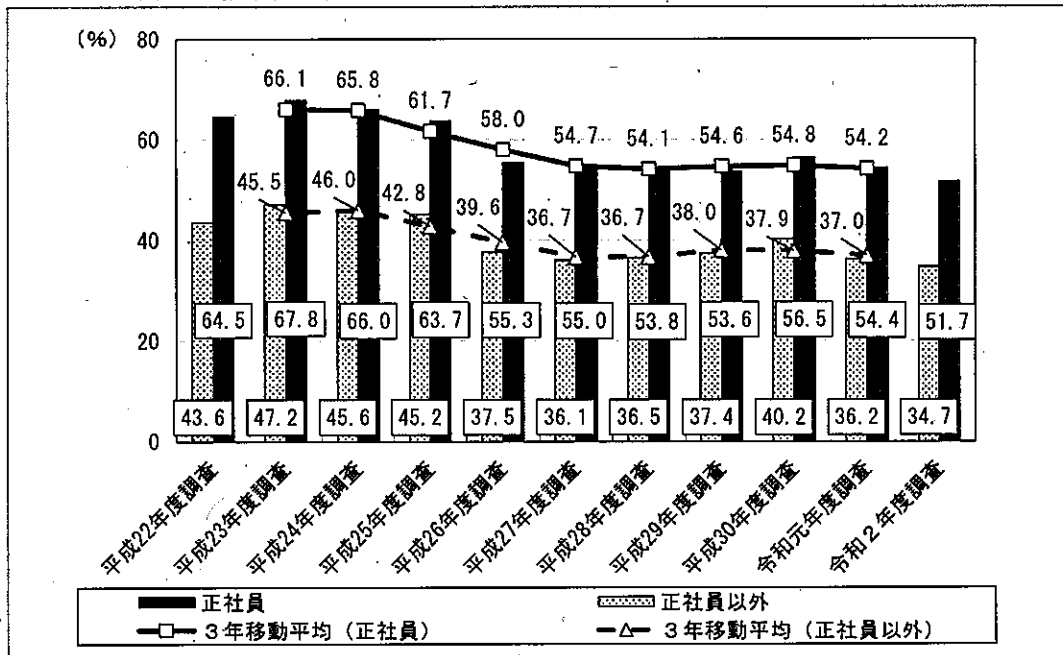


図47 職業能力評価を実施している事業所（正社員・正社員以外）

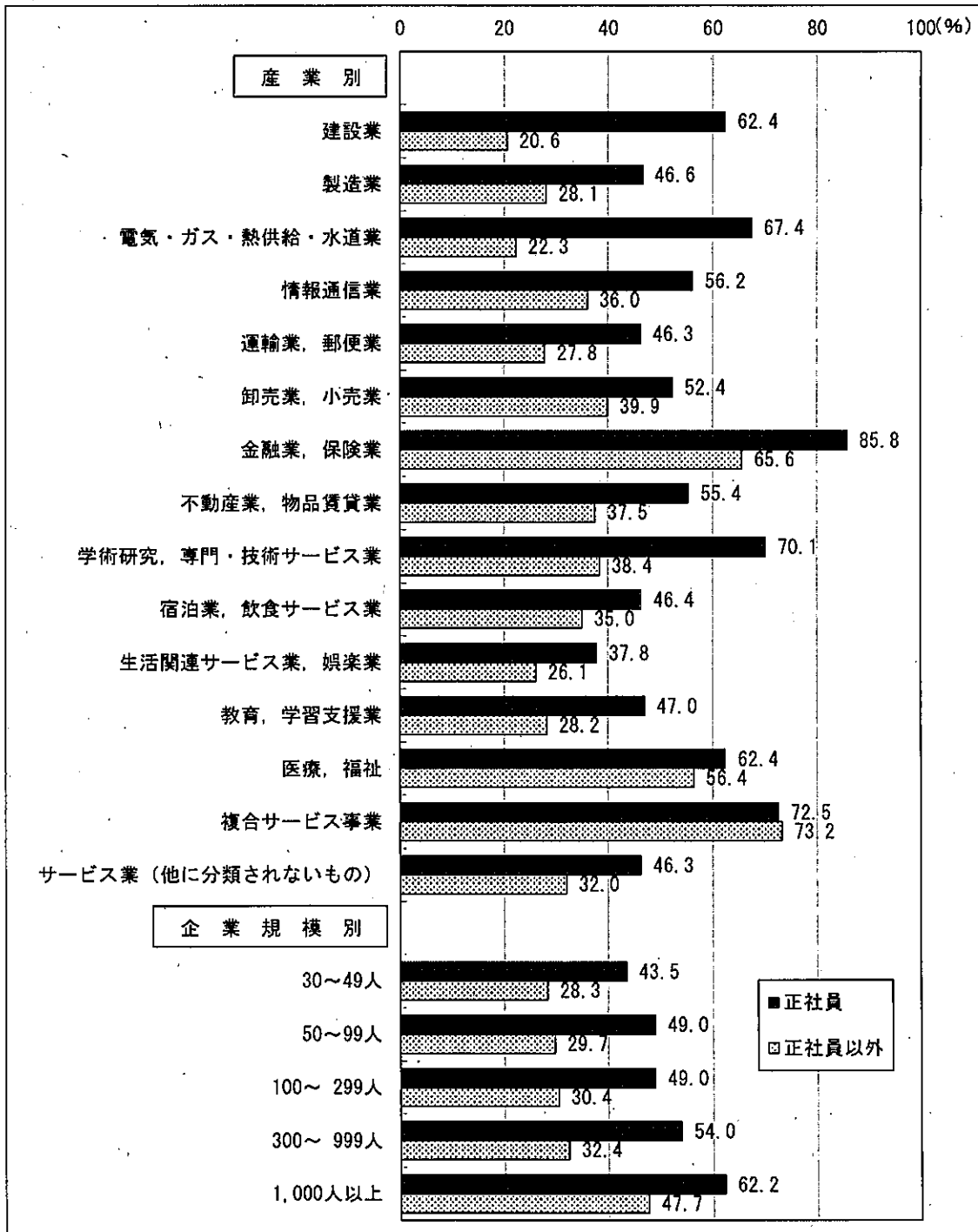


② 産業別・企業規模別の職業能力評価の実施状況

産業別にみると、正社員では「金融業、保険業」(85.8%)、「複合サービス事業」(72.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(70.1%)が高く、正社員以外でも「複合サービス事業」(73.2%)、「金融業、保険業」(65.6%)が高くなっている。

企業規模別では、「1,000人以上」における実施率が、正社員で62.2%、正社員以外で47.7%と、最も高くなっている。

図48 職業能力評価を実施している事業所（産業、企業規模別）



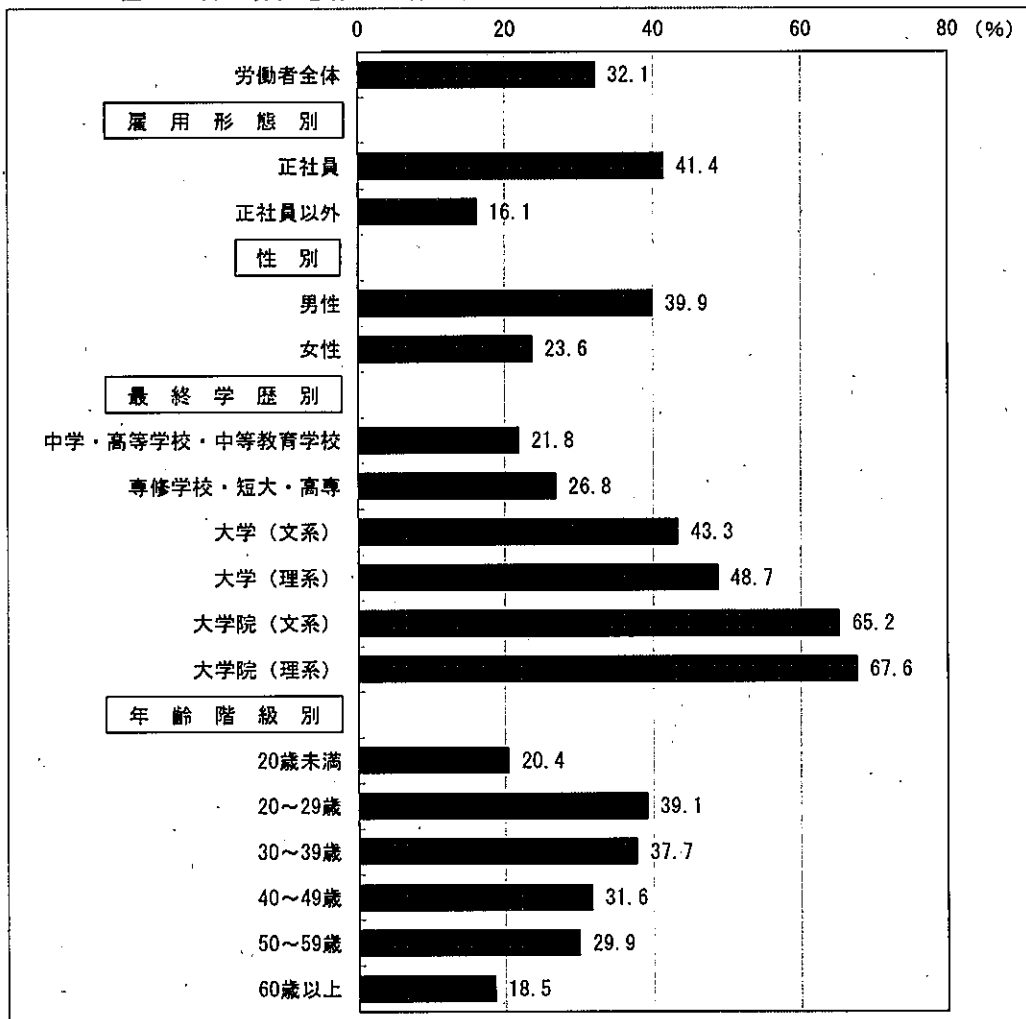
4. 「個人調査」結果

(1) 自己啓発について

① 自己啓発の実施状況

令和元年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では 32.1%であり、「正社員」で 41.4%、「正社員以外」で 16.1%と、正社員以外の実施率が低くなっている。

図65 自己啓発を行った者（雇用形態、性、最終学歴、年齢階級別）



男女別にみると、「男性」は 39.9%、「女性」は 23.6%と、女性の実施率が低くなっている。

最終学歴別では、「中学・高等学校・中等教育学校」(21.8%)、「専修学校・短大・高専」(26.8%)、「大学（文系）」(43.3%)、「大学（理系）」(48.7%)、「大学院（文系）」(65.2%)、「大学院（理系）」(67.6%)と、大学院卒での実施率が高く、

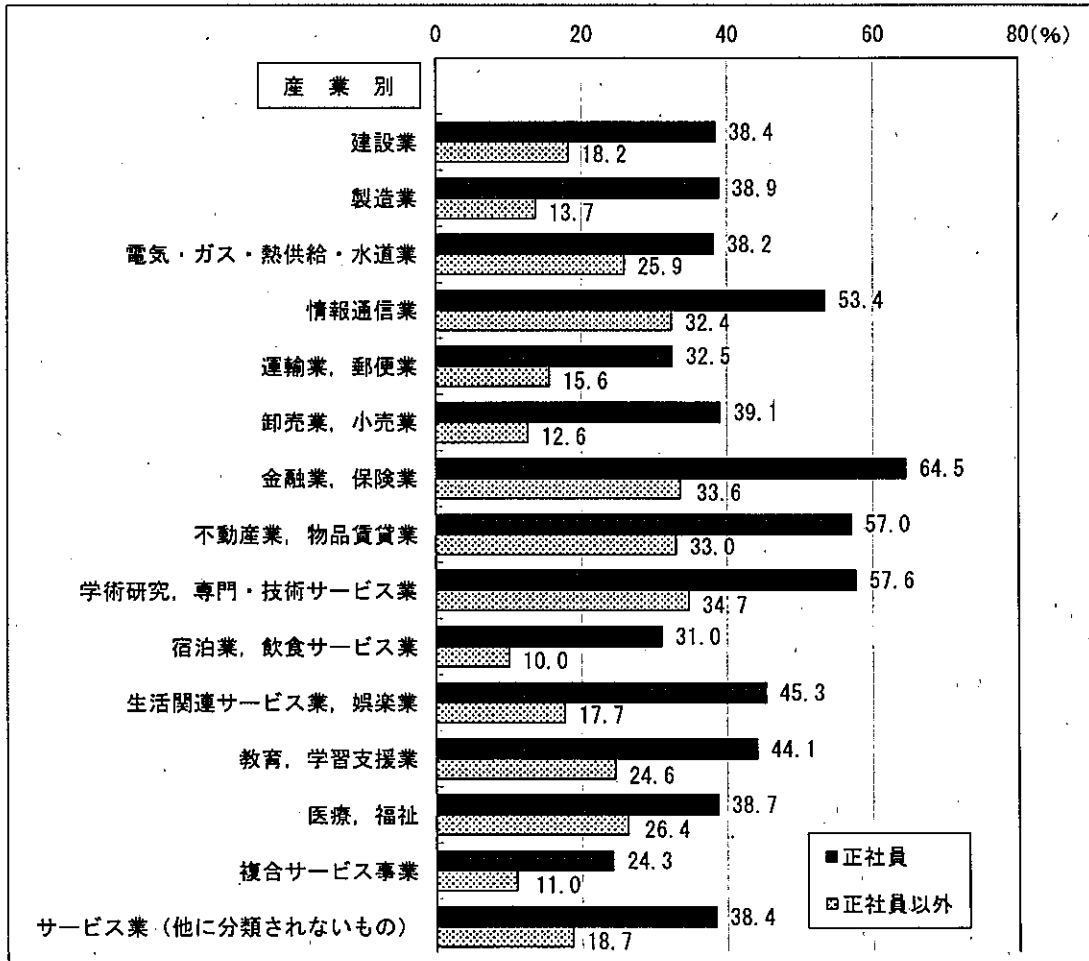
文系よりも理系の方が高くなっている。

年齢別にみると、20歳以上では、「20～29歳」39.1%、「30～39歳」37.7%、「40～49歳」31.6%、「50～59歳」29.9%、「60歳以上」18.5%と、年齢階級が高くなるほど受講率が低くなっている。

② 産業別の自己啓発の実施状況

産業別にみると、正社員では、「金融業，保険業」（64.5%）が最も高く、「複合サービス事業」（24.3%）が30%未満と最も低くなっている。正社員以外では、最も高い「学術研究，専門・技術サービス業」（34.7%）でも30%台であり、最も低い「宿泊業，飲食サービス業」では10.0%となった。

図66 自己啓発を行った者（産業、企業規模別）

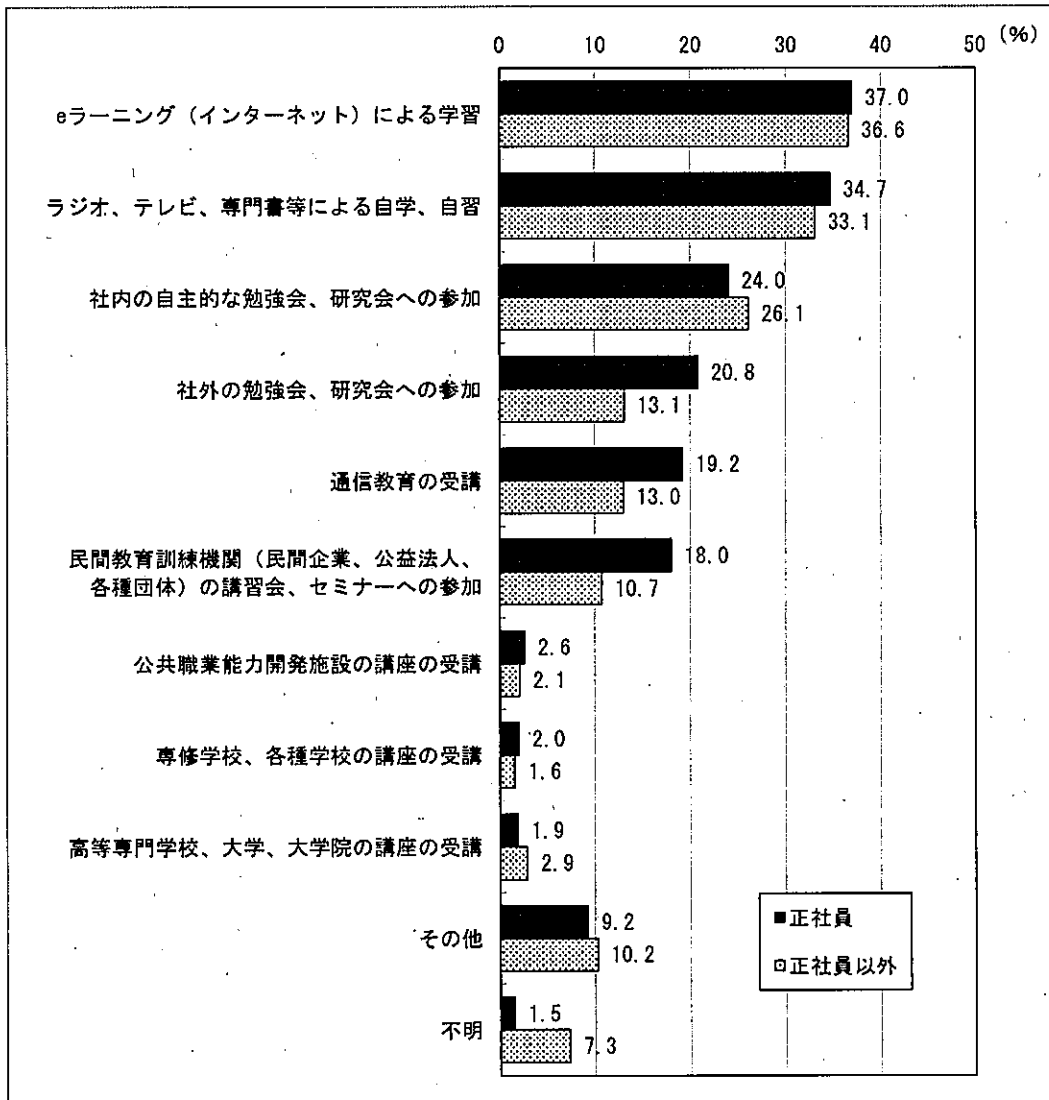


③ 自己啓発の実施方法

正社員では「eラーニング（インターネット）による学習」を挙げる者の割合が37.0%で最も高く、次いで、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」34.7%、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」24.0%、「社外の勉強会、

研究会への参加」(20.8%)となっている。正社員以外においても、「eラーニング(インターネット)による学習」(36.6%を挙げる割合が最も高く、以下、正社員と同様に、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」33.1%、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(26.1%)が続いている。また、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」(正社員24.0%、正社員以外26.1%)、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」(正社員1.9%、正社員以外2.9%)では、正社員以外が正社員を上回っている。

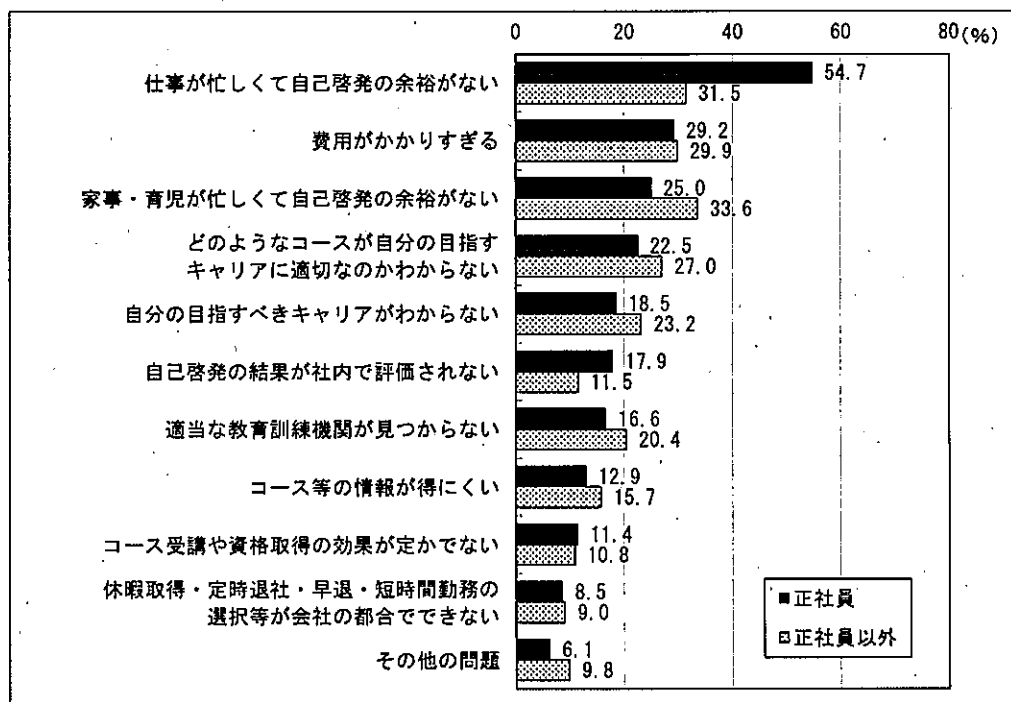
図67 自己啓発の実施方法(複数回答)



④ 自己啓発を行う上での問題点

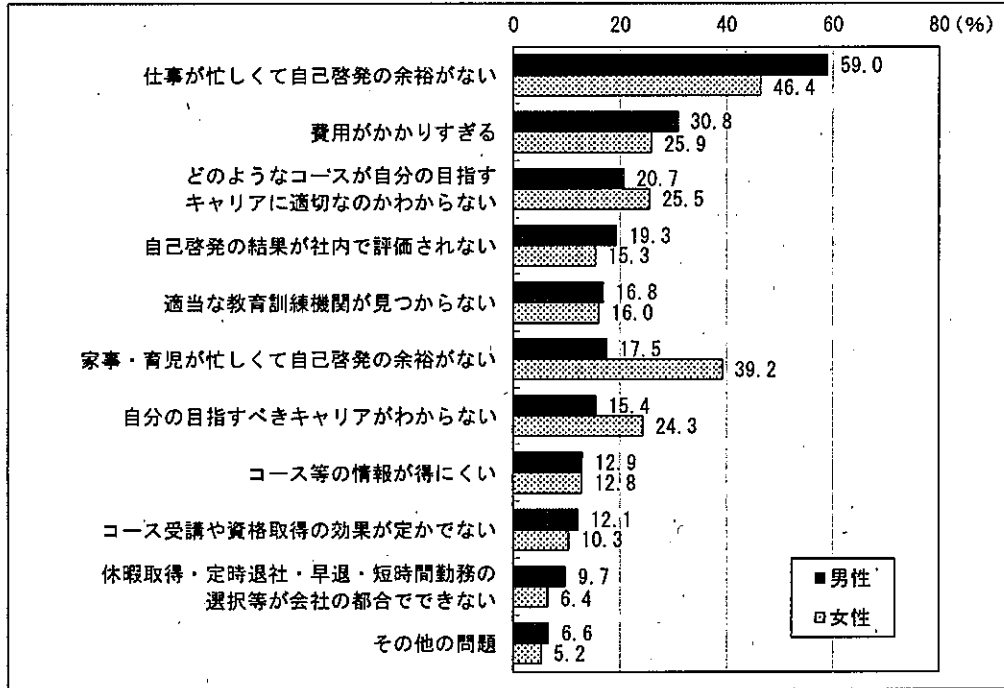
自己啓発における問題点の内訳をみると、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」54.7%、「費用がかかりすぎる」29.2%、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(25.0%)の順に高く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(33.6%)、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」31.5%、「費用がかかりすぎる」29.9%の順に高くなっている。一方、「休暇取得・定時退社・早退・短時間勤務の選択等が会社の都合でできない」(正社員8.5%、正社員以外9.0%)では、正社員、正社員以外ともに、1割を下回っている。

図77 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員、正社員以外）（複数回答）



さらに、正社員の自己啓発における問題点の内訳を男女別でみると、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」(男性59.0%、女性46.4%)では男性の方が高いが、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」(男性17.5%、女性39.2%)では、女性の方が男性の2倍以上高くなっている。

図78 自己啓発を行う上での問題点の内訳（正社員のうち、性別）（複数回答）



第4章 リカレント教育の現状

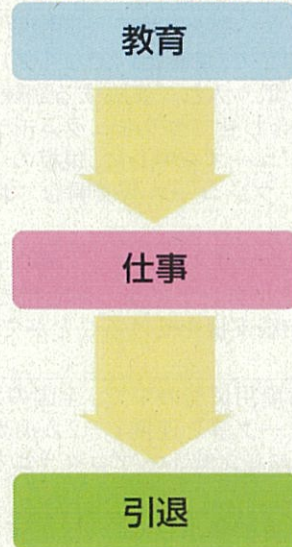
1. 「リカレント教育」とは

参考資料：内閣府HP

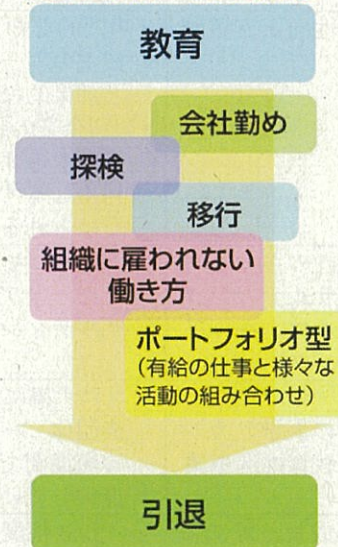
「リカレント (recurrent)」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことである。日本では、仕事を休まず学び直すスタイル (リスキリング) もリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。

近年、リカレント教育が注目される背景には、日本人の平均寿命の延びと技術革新の急速な進展が大きくかかわっている。これまで、学校で勉強した後、就職し、ある程度の年齢になったら退職し、リタイア後の生活を送るというスタイルであった。しかし、現在は、平均寿命が延びたことや情報技術の進展、働き方改革などにより、社会に出た後も、会社をいったん辞めて留学する、転職や起業で新たな仕事を始める、子育てをしながら働く、定年後も新たな仕事に挑戦するなど、キャリアアップ、キャリアチェンジしていくスタイルに変わりつつある。これからの時代は、多様なライフスタイルやライフステージの変化に応じた生き方や働き方がいっそう求められる。

3ステージのモデル



マルチステージの人生



2. リカレント教育に係る主な施策

参考資料：厚生労働省HP

【主な施策】

種別	施策	概要
労働者の主体的な学びへの支援	教育訓練給付金	・対象講座を修了した場合に、自ら負担した受講費用の20%～70%の支給が受けられる。
	高等職業訓練促進給付金	・ひとり親の方が看護師等の国家資格やデジタル分野等の民間資格の取得のために修学する場合に、月10万円の支給が受けられる。 ※住民税課税世帯は月7万5千円、修学の最終年限1年間に限り4万円加算
	キャリアコンサルティング	・在職中の方を対象に、今後のキャリアなどについて、キャリア形成サポートセンターでキャリアコンサルタントに無料で相談することができる（オンライン相談も可）。
労働者が受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）	<ul style="list-style-type: none"> ・希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを無料で習得することができる（公共職業訓練、求職者支援訓練）。 ・雇用保険の対象となっていない人でも、一定の条件のもとで、月額10万円の支給を受けながら訓練を受けることができる（求職者支援訓練）。 ・新型コロナウイルスの影響で、休業やシフト減となった人も、働きながら訓練を受けることができる（求職者支援訓練）。 	
事業主による人材育成への支援	人材開発支援助成金	・事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度導入経費等の助成が受けられる。
	生産性向上支援訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託し、事業主のニーズに応じて、講義だけでなくグループワークなど効果的な演習を取り入れて実施する訓練。 ・個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開しており低コストで受けられる。
	企業内のキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）	・企業内のキャリアコンサルティングの導入に向けて、無料でキャリアコンサルタントによる試行的なキャリアコンサルティングや相談支援を受けることができる。
就職・転職支援	就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業	・コロナ禍における雇用情勢の中で、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月から6か月程度の短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講費無料で提供しているもの。
	DX等成長分野における就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業	・令和3年度補正予算で要求しており、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、イノベーション喚起等の成長分野を中心に就職・転職といったキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施するもの。

(1) 労働者の主体的な学びへの支援

ア. 教育訓練給付金

① 概要

教育訓練給付制度とは、働く人の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものである。

② 教育訓練の種類

給付金の対象となる教育訓練は、そのレベル等に応じて、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練の3種類がある。

・ 専門実践教育訓練

特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練が対象となる。受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給される。また、資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）が追加で支給される。

なお、失業状態にある人が初めて専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講する場合、受講開始時に45歳未満であるなど一定の要件を満たせば、別途、教育訓練支援給付金が支給される。

・ 特定一般教育訓練

特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象となる。受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給される。

・ 一般教育訓練

その他の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練が対象となる。受講費用の20%（上限10万円）が訓練修了後に支給される。

キャリアアップ・キャリアチェンジを目指す労働者の皆さまへ 教育訓練給付制度のご案内

教育訓練給付とは？

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です。
対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類があり、それぞれ給付率が異なります。

対象講座

対象の教育訓練は、**約14,000講座**。

具体的な講座は、**教育訓練給付制度【検索システム】**で検索できます。

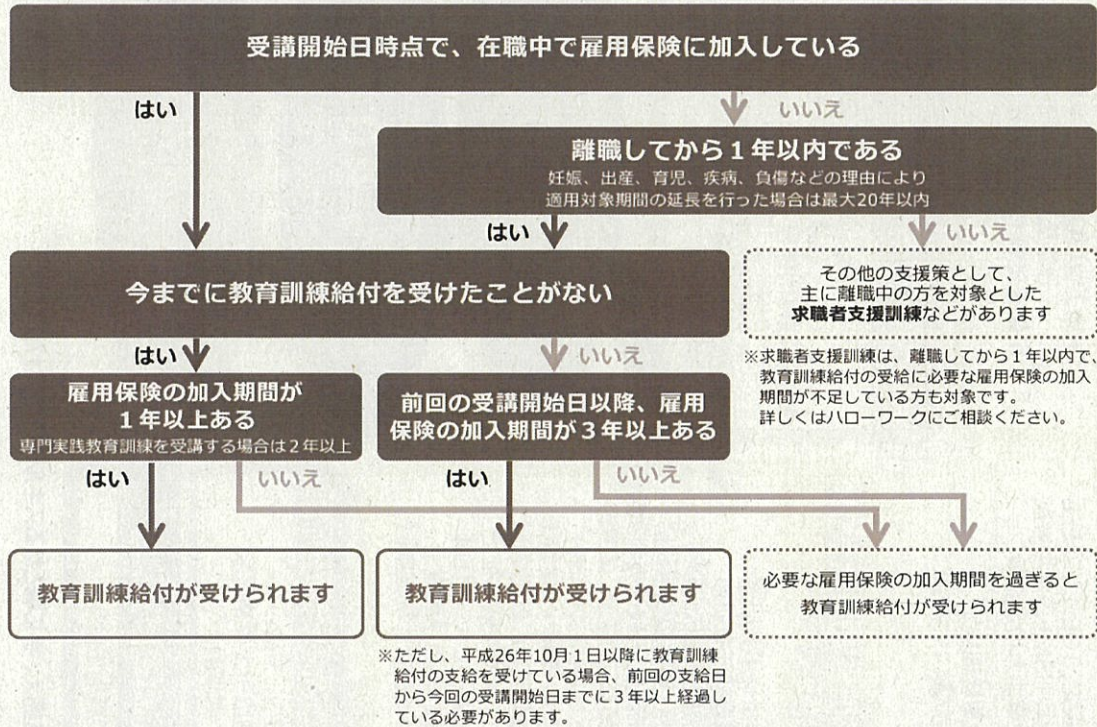
オンラインで受講できる講座や、夜間・土日に受講できる講座もあり、
働きながら受講することができます。

教育訓練 検索 検索

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
専門実践教育訓練 最大で受講費用の 70% [年間上限56万円・最長4年] を受講者に支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・介護福祉士、社会福祉士、看護師、美容師、歯科衛生士、保育士、調理師 など デジタル関係の講座 ・ITSSレベル3以上のIT関係資格取得講座 ・第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定） 大学院・大学などの課程 ・専門職大学院の課程（MBA、法科大学院、教職大学院 など） ・職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） など 専門学校の課程 ・職業実践専門課程（文部科学大臣認定） ・キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
特定一般教育訓練 受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・介護職員初任者研修、大型自動車第一種・第二種免許、税理士 など デジタル関係の講座 ・ITSSレベル2以上のIT関係資格取得講座 など
一般教育訓練 受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給	資格の取得を目標とする講座 ・英語検定、簿記検定、ITパスポート など 大学院などの課程 ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

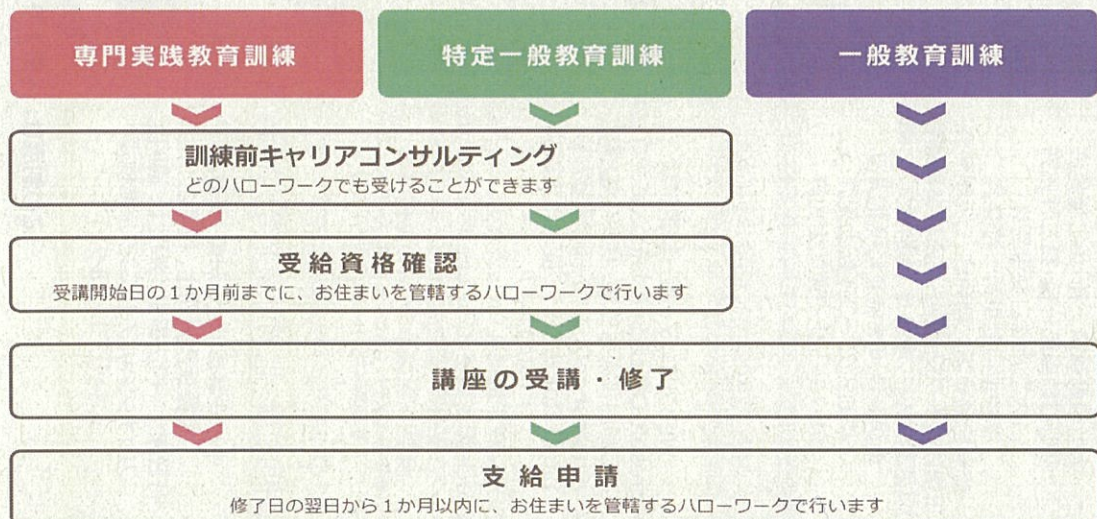
給付条件

教育訓練給付を受けるには、雇用保険の加入期間などの条件があります。
パート・アルバイトや派遣労働者の方も対象です。



➡ ハローワークで支給要件照会の手続きをすると、給付が受けられるかどうかをより詳しく調べることができます。

給付手続き



お問い合わせ

給付条件や手続きの詳細内容は、お住まいを管轄するハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省ホームページ（教育訓練給付制度について）

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



国から支援を受けられる主な資格・講座リスト

輸送・機械運転関係の資格や講座

大型自動車第一種・第二種免許
 中型自動車第一種・第二種免許
 大型特殊自動車免許
 準中型自動車第一種免許
 普通自動車第二種免許、けん引免許
 玉掛け・フォークリフト運転・高所作業車運転・
 小型乗用車運転・床上操作式クレーン運転・
 車両系建設機械運転技能講習
 移動式クレーン運転士免許
 クレーン・デリック運転士免許

事務関係の資格や講座

実用英語技能検定、TOEIC、TOEFL
 中国語検定試験、HSK漢語水平考試
 日本語教育能力検定試験
日本語教育能力検定試験は、外国人労働者に対する日本語能力を評価するもの
 建設業経理検定
 簿記検定試験（日商簿記）

技術・農業関係の資格や講座

土木施工管理技士、管工事施工管理技士
 建築施工管理技術検定
 自動車整備士、電気主任技術者試験
 測量士補

医療・社会福祉・保健衛生関係の資格や講座

同行援護従事者研修
 介護職員初任者研修
 特定行為研修、喀痰吸引等研修
 福祉用具専門相談員、登録販売者試験
 看護師、准看護師、助産師、保健師
 介護福祉士（実務者養成研修含む）
 美容師、理容師、保育士、栄養士
 歯科衛生士、歯科技工士、社会福祉士
 柔道整復師、精神保健福祉士
 はり師、あん摩マッサージ指圧師
 臨床工学技士、言語聴覚士
 理学療法士、作業療法士、視覚訓練士

情報関係の資格や講座

Webクリエイター能力認定試験
 Microsoft Office Specialist 2010、2013、2016
 CAD利用技術者試験、建築CAD検定
 Photoshopクリエイター能力認定試験
 Illustratorクリエイター能力認定試験
 VBAエキスパート
 Oracle認定資格・LPICなどでITSSレベル1の資格
 Oracle認定資格・LPICなどでITSSレベル2の資格
 シスコ技術者認定などでITSSレベル3以上の資格
 第四次産業革命スキル習得講座
（新技術・システム（クラウド、IoT、AI、データサイエンス）、高度技術（ネットワーク、セキュリティ）など）

専門的サービス関係の資格や講座

中小企業診断士、司書・司書補
 社会保険労務士、税理士
 行政書士、司法書士、弁理士、通関士
 アイナシヤルプランニング技能検定
 キャリアコンサルタント

営業・販売関係の資格や講座

インテリアコーディネーター
 宅地建物取引士資格試験
 調理師

製造関係の資格や講座

製菓衛生師

その他、大学・専門学校等の講座

修士・博士、科目等履修
 履修証明プログラム
 職業実践専門課程（商業業務、文化、工業、衛生、動物、情報、
 観光、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾、家政、医療、
 経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）
 専門職学位課程（ビジネスOT、教職大学院、法科大学院など）
 職業実践力育成プログラム（保健、社会科学、工学工職必）

緑の文字の資格や講座
 費用 **20%**
 （上限年間10万円）支援

青の文字の資格や講座
 費用 **40%**
 （上限年間20万円）支援

赤の文字の資格や講座
 費用最大 **70%**
 （最大224万円）支援

この制度は、人生100年時代を見据え、手に職となるスキルを身につけたい、新しいキャリアを開拓したい、と考える人を応援するための制度です。

※ 国庫支出金（中央職業能力開発促進法）によるもので、2019年4月1日現在、17の職種が対象です。対象職種については、厚生労働省のホームページをご覧ください。

イ. 高等職業訓練促進給付金

① 概要

母子家庭の母又は父子家庭の父が看護師や介護福祉士等の資格取得のため、1年以上(令和3年4月1日から令和4年3月31日までに修業を開始する場合には6月以上)養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活の負担軽減のために、高等職業訓練促進給付金が支給されるとともに、入学時の負担軽減のため、高等職業訓練修了支援給付金が支給されます。

② 対象者

- ・母子家庭の母又は父子家庭の父であって、現に児童(20歳に満たない者)を扶養し、以下の要件を全て満たす方
- ・児童扶養手当の支給を受けているか又は同等の所得水準にあること(ただし、児童扶養手当法施行令(昭和36年政令第405号)第6条の7の規定は適用しない。)
- ・養成機関において1年以上(令和3年4月1日から令和4年3月31日までに修業を開始する場合には6月以上)のカリキュラムを修業し、対象資格の取得が見込まれること
- ・仕事または育児と修業の両立が困難であること※平成25年度入学者から父子家庭も対象

③ 支給額・期間

- ・高等職業訓練促進給付金

支給額 月額100,000円(市町村民税非課税世帯)

月額70,500円(市町村民税課税世帯)

ただし、養成機関における課程修了までの期間の最後の12か月については、

月額140,000円(市町村民税非課税世帯)

月額110,500円(市町村民税課税世帯)

支給期間 修業期間の全期間(上限4年)

※令和元年度より、4年以上の課程の履修が必要となる資格を取得する場合、支給期間の上限は4年

- ・高等職業訓練修了支援給付金

支給額 50,000円(市町村民税非課税世帯)

25,000円(市町村民税課税世帯)

支給期間 修了後に支給

④ 対象となる資格

高等職業訓練促進給付金等事業の対象となる資格は、就職の際に有利となるものであって、かつ養成機関において1年以上のカリキュラムの修業が予定されて

いるものについて都道府県等の長が指定したものです。なお、令和3年4月1日から令和4年3月31日までに修業を開始する場合には、6月以上のカリキュラムの修業が予定されているもの（雇用保険制度の一般教育訓練給付の指定講座を受講する場合には、情報関係の資格や講座）から定めることとする。

(対象資格の例)

看護師、介護福祉士、保育士、歯科衛生士、理学療法士、保健師、助産師、シスコシステムズ認定資格、LPI認定資格等

資格取得を目指す

ひとり親の皆さまへ

生活費を支援！



毎月

10万円給付金

※市町村民税課税世帯は70,500円

支給までのながれ

お住いの自治体に事前相談 → 修業開始自治体に申請 → 月10万円給付

対象となる人

ひとり親の方で

- 1 児童扶養手当を受給している方
- 2 1と同等の所得水準にある方
- 3 養成機関で6ヶ月以上の訓練
- 4 資格取得を目指す方！

対象となる資格の例

看護師・准看護師・保育士
介護福祉士・理学療法士・作業療法士
調理師・製菓衛生師
シスコシステムズ認定資格
LPI認定資格

詳しくは...
お住いの自治体*へ
※市区町村または都道府県

高等職業訓練促進給付金 🔍

ウ. キャリアコンサルティング

① 「キャリアコンサルティング」とは

「キャリア」とは、過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもの。「職業生涯」や「職務経歴」などと訳される。

「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。

② キャリアコンサルティングの活用・効果

キャリアコンサルティングは以下の時に活用できる。

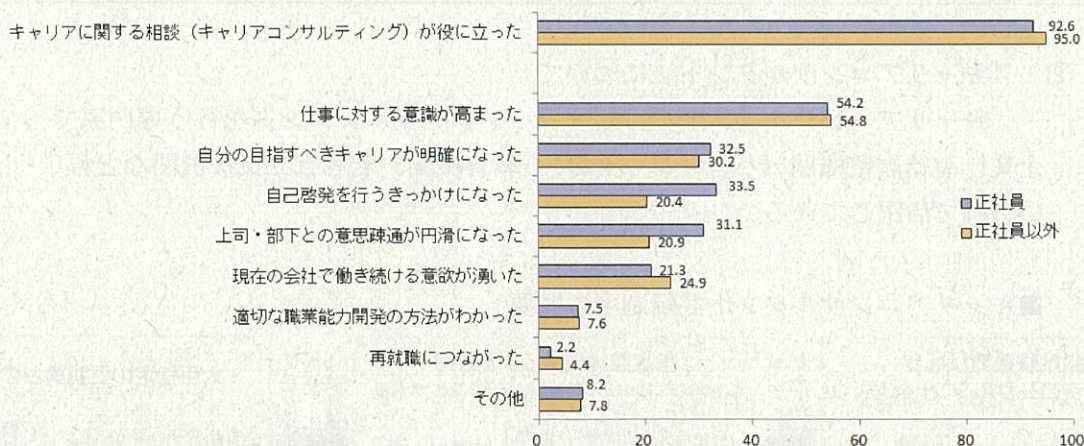
- ・企業で働いている方の例「今よりいい仕事をするためにスキルアップしたいが、何から始めたら効果的かわからない」
- ・学生の例「就職活動をしているが、自分がどんな仕事に向いているのかわからない」「就職面接でうまく自己アピールできない」
- ・仕事を探している方の例「次の就職に向けて資格などを取得したいが、どのように選んだらいいかわからない」

キャリアコンサルティングを通じて、自分の適性或能力、関心などに気づき、自己理解を深めるとともに、社会や企業内にある仕事について理解することにより、その中から自身に合った仕事を主体的に選択できるようになることが期待できる。

キャリアコンサルティングを通じて自身のキャリアプランを明確にし、そのために必要な知識・資格の習得や仕事の選択を行うなど、自身が希望するキャリアの道筋を実現していくための有力な手段の一つとして、キャリアコンサルティングを活用することができる。

【キャリアコンサルティングの効果】

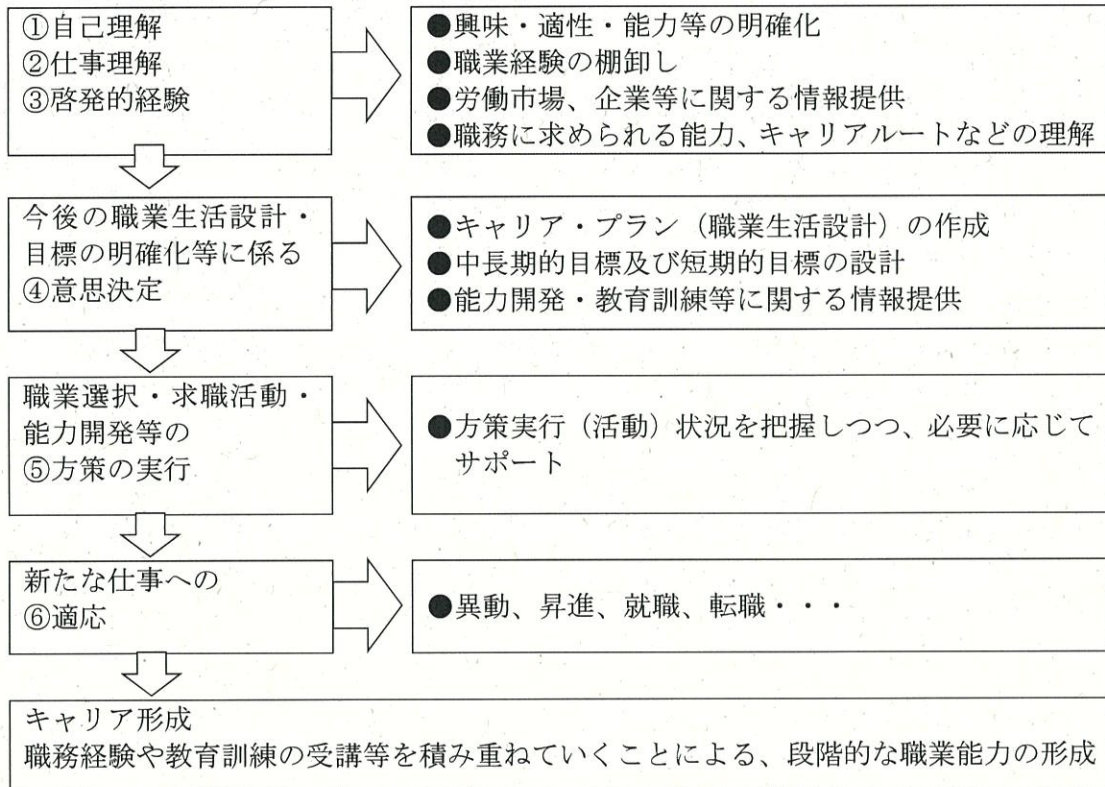
キャリアに関する相談の有効性（複数回答）



資料：厚生労働省「平成 29 年度能力開発基本調査」

- ・自らのキャリアについて相談した労働者の約9割が、相談（キャリアコンサルティング）が役に立ったとしている。
- ・役に立った内容としては、「仕事に対する意識が高まった」とする人の割合が多いほか、正社員では「自分の目指すべきキャリアが明確になった」、「自己啓発を行うきっかけになった」といった内容が、正社員以外では「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」等があげられている。

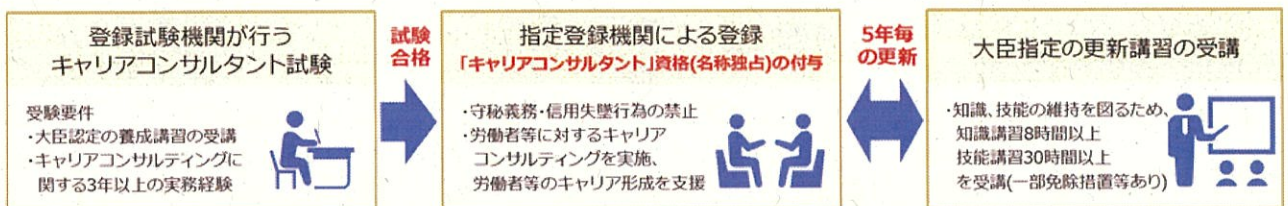
【キャリアコンサルティングの流れ】



② 「キャリアコンサルタント」について

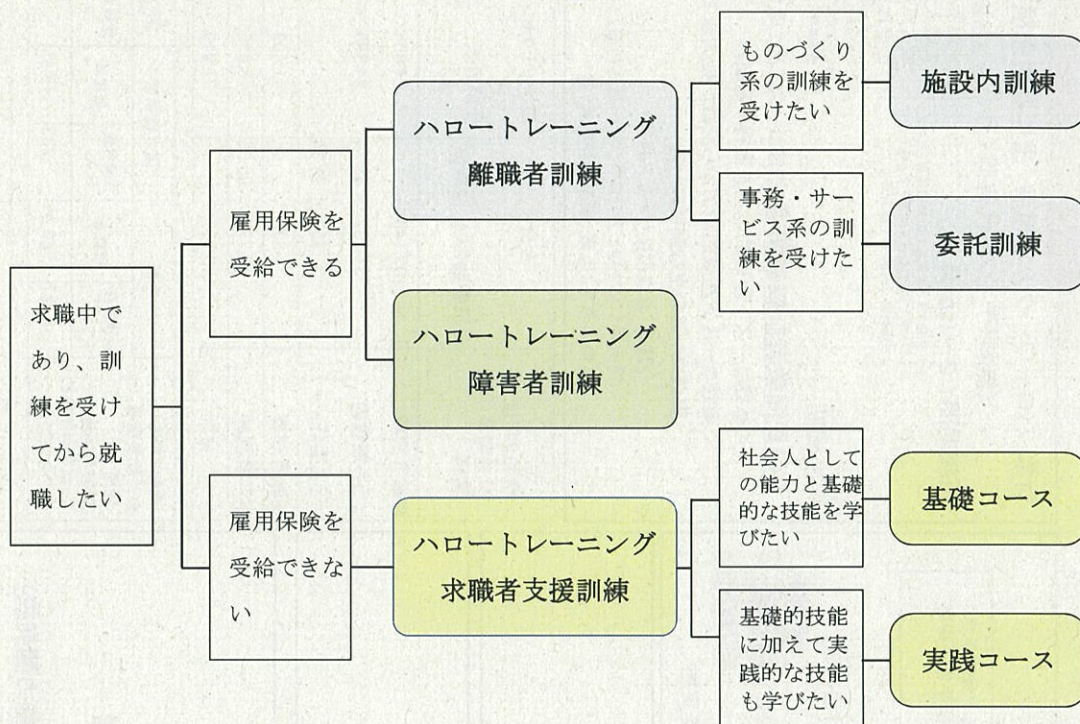
「キャリアコンサルタント」とは、キャリアコンサルティングを行う専門家で、企業、需給調整機関（ハローワーク等）、教育機関、若者自立支援機関など幅広い分野で活躍している。

■キャリアコンサルタント登録制度の概要



(2) 労働者が受講できる公的職業訓練（ハロートレーニング）

ハロートレーニングは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度である。



ハロートレニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



ハロートレニング
— 求職者支援 —

公共職業訓練

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))

※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

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



離職者向け

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))

※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)

訓練期間：2～6か月 (※1)

※1 令和4年3月末までの訓練期間として、
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～1ヶ月)設定可

※2 令和4年3月末までの訓練期間として、シフト制で
働く方などは月12万円以下

※3 令和4年3月末までの訓練期間

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



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)

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管
・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)

障害者向け

令和2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	103,148	-	24,855	-	78,293	-
うち施設内	31,392	83.7%	24,855	84.7%	6,537	80.8%
うち委託	71,756	71.3%	-	-	71,756	71.3%
在職者訓練	71,836	-	41,409	-	30,427	-
学卒者訓練	15,773	95.3%	5,655	99.0%	10,118	94.0%
合計	190,757	-	71,919	-	118,838	-

令和2年度 公共職業訓練 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構管		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
1,327	62.9%	333	78.8%	800	58.8%	194	64.9%	

令和2年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース)5,838人 就職率:52.5% (実践コース)17,896人 就職率:60.0%
受講者数:23,734人

① 公共職業訓練（離職者訓練）

主に雇用保険を受給している求職者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練を実施している。

また、在職者や高等学校卒業者などを対象とした高度な職業スキルや知識を習得するための訓練も実施している。

・対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））

・訓練期間：3月～1年

・主な訓練コース例

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例

施設内訓練…テクニカルオペレーション科、電気設備技術科、住環境計画科 等

都道府県実施例

施設内訓練…自動車整備科、木工科、造園科 等

委託訓練…介護サービス科、情報処理科 等

② 求職者支援訓練（求職者支援制度に基づく認定職業訓練）

主に雇用保険を受給できない求職者（受給が終わった人も含む。）を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練を無料（テキスト代等は自己負担）で実施している。

求職者支援制度は、再就職、転職、スキルアップを目指す人が月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度である。訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポートする。離職して雇用保険を受給できない人、収入が一定額以下の在職者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講できる。給付金の支給要件を満たさない場合であっても、無料の職業訓練の受講は可能。

令和2年度は、全国で2万人以上の方が訓練を受講している。

なお、令和4年3月末まで、求職者支援制度を利用しやすくなる特例措置が設けられている。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

月10万円
給付金

+

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、**再就職、転職、スキルアップ(*)**を目指す方が、**月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度**です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、**ハローワークが求職活動をサポート**します
- **離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方**が、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、**無料の職業訓練を受講**できます（テキスト代などは自己負担）

*令和4年3月末まで特例として、転職せずに働きながらスキルアップを目指す方も対象としています

■ 主な対象者の方は？

給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職や社内で正社員転換を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など （親と同居している学卒未就職の方など）
在職者	働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL031221訓01

■ 制度活用の主な要件

(訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

(給付金の支給要件)

- 本人収入が月8万円以下 **[シフト制で働く方などは月12万円以下]** (*)
 - **世帯全体の収入が月40万円以下** (*)
 - 世帯全体の金融資産が300万円以下
 - 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
 - **訓練の8割以上に出席する** (*)
- (病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給します)
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない
 - 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない

* 令和4年3月末までの特例

■ 主な訓練コース (求職者支援訓練)

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- 訓練期間は2か月から6か月
[シフト制の在職者などを対象とするコースは2週間から] (令和4年3月末までの特例)
- 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練 (最長2年) も受講できます

[修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組みました

給付金をもらえたので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

コース検索



求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています。まずは、住所地を管轄するハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]



[制度の紹介動画]



求職者支援制度の特例措置について

求職者支援制度を活用しやすくするため、職業訓練受講給付金と訓練対象者の要件を緩和する特例を設けました（令和4年3月31日までの時限措置）

職業訓練受講給付金の特例措置

（1）本人収入要件

- シフト制で働く方、自営業・フリーランス、副業、兼業を行う方などで、固定収入が8万円以下の方について、本人収入の要件が月12万円以下となります

※固定収入は1か月の固定的な収入です。

労働者の方	<p>1か月の定額の給付（基本給、固定残業代など）</p> <ul style="list-style-type: none"> シフト制などで定額の給付がない方は、固定収入がないものとみなします 毎月変動する給付（勤務時間に応じて支払われる残業代など）や実費代償的な給付（通勤手当など）は固定収入ではありません 雇用契約期間が1か月未満の方は、固定収入がないものとみなします
自営業・フリーランス、副業・兼業を行う方	<p>1か月以上の契約に基づく収入（業務委託契約、不動産賃貸契約など）から1か月の経費を差し引いた額</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上の契約に基づく収入がない方は、固定収入がないものとみなします 複数月にわたる契約に基づく収入の場合は、収入額を契約期間で除いて1月当たりの収入を算出してください <p>[例] 1年間で60万の業務委託契約の場合 年間収入60万円÷1年（12月）＝1月あたり収入5万円</p>

- コロナ対策などの業務で地方公共団体などで臨時的に雇用されている方について、本人収入の要件が月12万円以下となります

※地方公共団体などと期間の定めのある労働契約を締結している方が対象となります

- 都道府県、市町村に雇用されている方
 - 都道府県、市町村から事業を委託されている事業主に雇用されている方
- * 従事する仕事の内容は限りません。コロナ対策業務に従事する方だけでなく、臨時に地方公共団体などで従事する全ての方が対象になります。

(2) 世帯収入要件

○ 世帯収入要件が月 40 万円いかとなります

※世帯とは、本人のほか、同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します。内縁の関係にある者は配偶者とみなします

(3) 出席要件

○ 仕事で訓練を欠席せざる得ない日についても、「やむを得ない欠席」とします

※仕事で訓練を欠席する日が病気などと同じやむを得ない欠席となり、訓練実施日の2割などまで認められます

○ 出席要件が「訓練の8割以上に出席すること」となり、やむを得ない理由以外の欠席日の給付金は日割りで減額します

※病気や仕事などによるやむを得ない欠席と、やむを得ない理由以外の欠席をあわせた欠席日が、訓練実施日の2割まで認められます。

※やむを得ない欠席日は給付金を減額せず、やむを得ない理由以外の欠席日は給付金を日割りで減額します

給付金の支給例 [支給単位機関の日数 30 日、訓練実施日 20 日のケース]

① やむを得ない欠席 4 日の場合

$(20 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) / 20 \text{ 日} = 80\% \geq 80\%$ [出席要件該当]

支給額：10 万円 (満額支給)

② やむを得ない理由以外の欠席 4 日の場合

$(20 \text{ 日} - 4 \text{ 日}) / 20 \text{ 日} = 80\% \geq 80\%$ [特例措置の出席要件該当]

支給額：10 万円 - $(10 \text{ 万円} \times (4 \text{ 日} / 30 \text{ 日})) = 86,666 \text{ 円}$ (減額支給)

③ やむを得ない欠席 2 日、やむを得ない理由以外の欠席 2 日の場合

$\{20 \text{ 日} - (2 \text{ 日} + 2 \text{ 日})\} / 20 \text{ 日} = 80\% \geq 80\%$ [出席要件該当]

支給額：10 万円 - $\{10 \text{ 万円} \times (2 \text{ 日} / 30 \text{ 日})\} = 93,333 \text{ 円}$ (減額支給)

④ やむを得ない欠席 2 日、やむを得ない理由以外の欠席 4 日の場合

$\{20 \text{ 日} - (2 \text{ 日} + 4 \text{ 日})\} / 20 \text{ 日} = 70\% \leq 80\%$ [特例措置の出席要件非該当]

訓練対象者の特例措置

(4) 働きながら訓練を受けて社内での正社員転換などを目指す方や、今の仕事に役立つ能力を身に付けようとする方などが訓練の対象となります

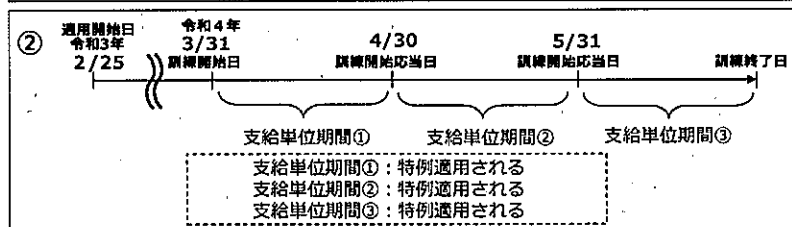
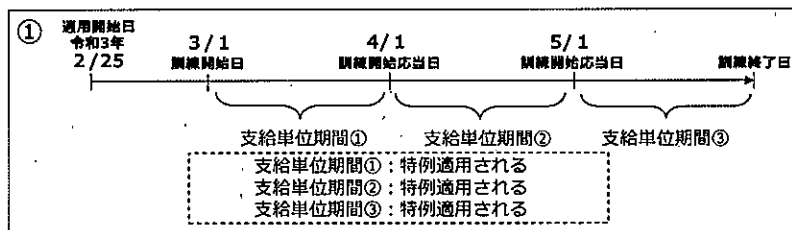
※現在の訓練対象者 (再就職や転換を目指して訓練を受講する方) の他に、上記の方が対象となります。今の仕事を続けながらスキルアップを目指す方が、訓練を受講できるようになります。雇用保険被保険者の方は対象となりません

特例措置の適用

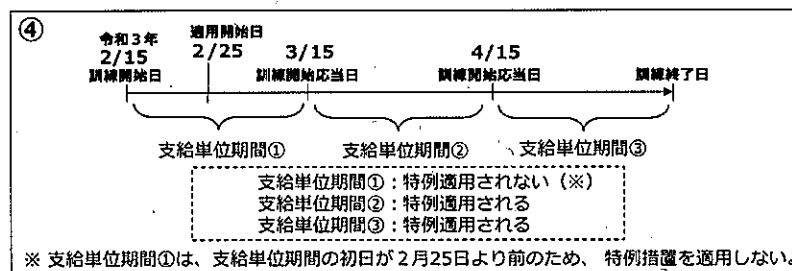
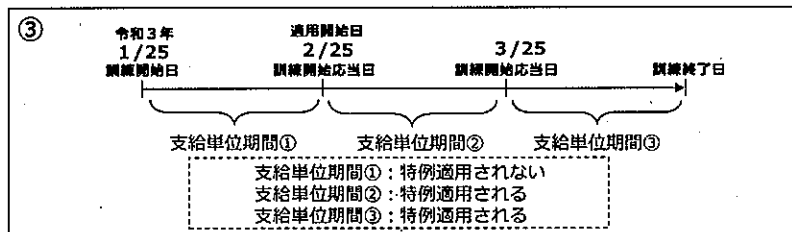
- (1) 本人収入要件の特例措置は、令和3年2月25日から令和4年3月31日までの間に支給単位期間の初日がある場合に、当該支給単位期間以降の支給単位期間について適用し、令和4年3月31日までに訓練を開始した方の訓練終了日がある支給単位期間まで適用となります

(職業訓練受講給付金の収入要件の特例が適用される支給単位期間について)

○ 令和3年2月25日以降に訓練の受講を開始する方



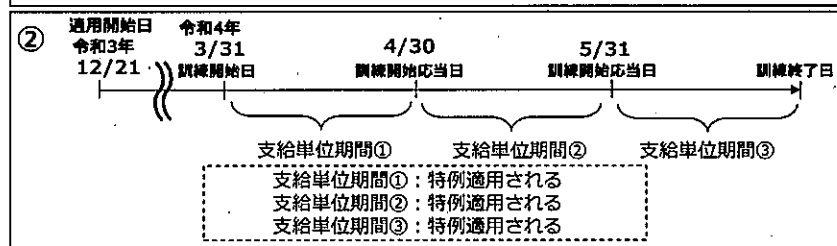
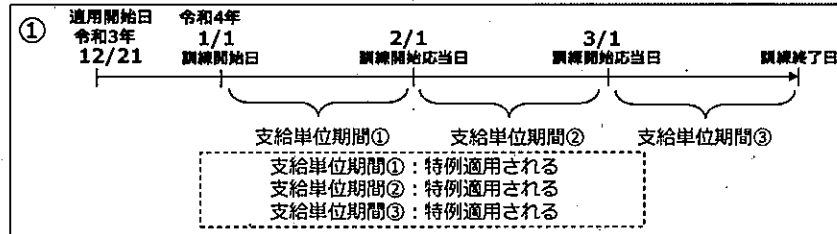
○ 令和3年2月25日より前に訓練の受講を開始している方



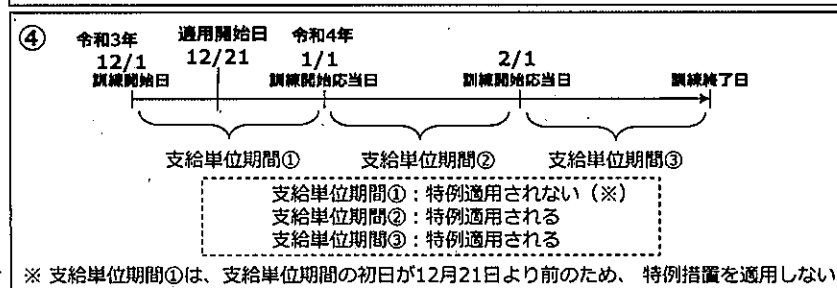
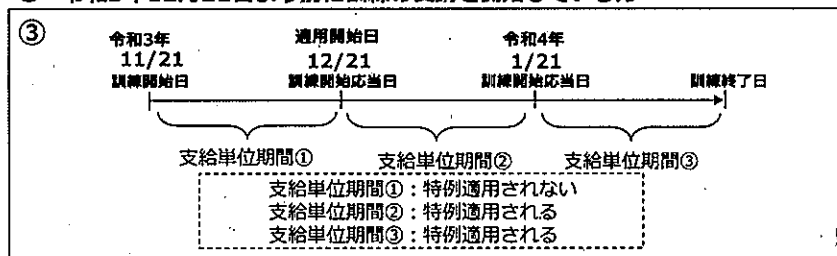
- (2) 世帯収入要件の特例措置は、令和3年12月21日から令和4年3月31日までの間に支給単位期間の初日がある場合に、当該支給単位期間以降の支給単位期間について適用し、令和4年3月31日までに訓練を開始した方の訓練終了日がある支給単位期間まで適用となります

(職業訓練受講給付金の収入要件の特例が適用される支給単位期間について)

○ 令和3年12月21日以降に訓練の受講を開始する方



○ 令和3年12月21日より前に訓練の受講を開始している方



(3) 出席要件の特例措置は、仕事で訓練を欠席する場合の特例は令和3年2月25日の訓練の欠席から、訓練の8割以上の出席とやむを得ない理由以外の欠席日の給付金を日割りで減額する特例は令和3年12月21日の訓練の欠席から適用となります。また、令和4年3月31日までに訓練を開始した方に適用し、その方の訓練終了日まで適用となります

(4) 訓練対象者の特例措置は、令和3年12月21日から令和4年3月31日までの間に訓練受講申込みをした方に適用します

※ ご不明な点はハローワークにお問い合わせください。

③ 在職者訓練

主に中小企業に勤める人を対象に、従事している業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための比較的短期間のハロートレーニングである。

- ・対象：主に中小企業に在職している方
- ・訓練期間：2日～5日
- ・主な支援の内容

国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）は、企業の生産現場が抱える課題解決のため、生産性の向上や業務改善、新たな製品づくりに必要な専門知識及び技能・技術を習得する短期間（概ね2日から5日）の在職者向けに訓練を実施している。また、主に若手・中堅社員の方向けに、長期間（2年）の訓練も実施している。

さらに、中小企業等の労働者一人一人の生産性向上を支援するため、民間機関等の教育資源を活用した「生産性向上支援訓練」を実施している。

都道府県は、機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な在職者向け訓練を実施している。

具体的な訓練例は、「電気工事科」「溶接科」「機械加工科」「機械製図科」「情報ビジネス科」等である。

④ 学卒者訓練

主に学校卒業者の人を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するためのハロートレーニングを実施している。

【ハロートレーニング（学卒者訓練）の種類】

■普通課程

- ・対象者：中学・高校卒業生など
- ・実施施設：都道府県立職業能力開発校
- ・訓練期間：1年又は2年
- ・内容：地域の実情に応じて、地域産業に必要な多様な技能・知識を持つ労働者を養成。
- ・訓練科例：OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等

■専門課程

- ・対象者：高校卒業生など
- ・実施施設：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の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）、都道府県立職業能力開発短期大学校
- ・訓練期間：2年
- ・内容：技術革新に対応できる高度な知識・技能を兼ねそろえた実践的技能者を養成。

- ・訓練科例：生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等

■応用課程

- ・対象者：専門課程修了者など
- ・実施施設：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）
- ・訓練期間：2年
- ・内容：高度な技能・技術や企画・開発能力を習得し、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成。
- ・訓練科例：生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等

※学卒者以外にも、在職者で主に若手・中堅社員の方向けに、専門課程又は応用課程での訓練（ポリテクカレッジの事業主推薦制度）も実施している。

【技能者育成支援資金融資制度】

経済的な理由により職業能力開発総合大学校または公共職業能力開発施設で行うハロートレーニングを受けることが困難な訓練生を対象として、一定の要件を満たした訓練生に、労働金庫から有利子、無担保で一定限度まで融資します。

⑤ 障害者訓練

国、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関等が必要な連携を図りながら、職業訓練の実施、訓練技法の向上等に取り組んでいる。

(3) 事業主による人材育成への支援

事業主による人材育成への支援には以下のものがある。

■ 人材開発支援助成金

事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度導入経費等の助成が受けられる。

■ 生産性向上支援訓練

専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託し、事業主のニーズに応じて、講義だけでなくグループワークなど効果的な演習を取り入れて実施する訓練。また、個別企業の課題に合わせてカリキュラムモデルをカスタマイズするオーダーコースを中心に、規模の小さな企業でも利用しやすいオープンコースも展開しており低コストで受けられる。

■ 企業内のキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）

企業内のキャリアコンサルティングの導入に向けて、無料でキャリアコンサルタントによる試行的なキャリアコンサルティングや相談支援を受けることができる。

ア. 人材開発支援助成金

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対する助成である。

人材開発支援助成金は以下の7コースがある。

① 特定訓練コース

雇用する正社員に対して、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、若年者への訓練、労働生産性向上に資する訓練等、訓練効果の高い10時間以上の訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

② 一般訓練コース

雇用する正社員に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための20時間以上の訓練（特定訓練コースに該当しないもの）を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

③ 教育訓練休暇付与コース

有給教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

また、30日以上長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

④ 特別育成訓練コース

有期契約労働者等の人材育成に取り組んだ場合に助成

なお、令和3年12月21日に特別育成訓練コースの経費助成限度額を引き上げ、経費助成率の細分化が実施されている。

⑤ 建設労働者認定訓練コース

認定職業訓練または指導員訓練のうち建設関連の訓練

⑥ 建設労働者技能実習コース

- ・安全衛生法に基づく教習及び技能講習や特別教育
- ・能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- ・建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習など

⑦ 障害者職業能力開発コース

- ・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等
- ・障害者職業能力開発訓練運営費（人件費、教材費等）

正社員の職務に必要な知識・技能の向上のために

人材開発支援助成金 (特定訓練コース/一般訓練コース)

を使ってみませんか？

特定訓練コース/一般訓練コースとは？

雇用保険被保険者(有期契約労働者などを除く)に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に訓練中の資金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。特定訓練コースは、訓練効果が高い訓練や実施方法などの場合に、一般訓練コースよりも高い助成率・額で支援しています。

このパンフレットは、特定訓練コース・一般訓練コースについてのポイントをまとめた簡易版になります。助成金を受けるにあたっての支給要件はこのパンフレットに記載されている以外にもございますので、詳しくは「人材開発支援助成金(特定訓練コース、一般訓練コース)のご案内(詳細版)」をご確認いただき、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。

▼人材開発支援助成金の他のコースについては、各コースのパンフレットをご確認ください。

特定訓練コース	●
一般訓練コース	●
教育訓練休暇付与コース	-
特別育成訓練コース	-
建設労働者認定訓練コース	-
建設労働者技能実習コース	-
障害者職業能力開発コース	-

支給要件、手続について詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

PL030401 冊数04

どのような訓練が対象になりますか？

訓練の内容や実施目的などに応じて、下記のコースがあります。

OFF-JTのみ

特定訓練コース

訓練時間数：
10時間以上

労働生産性向上訓練

：生産性向上に資する特定の訓練

若年人材育成訓練

：雇用契約締結後5年経過せず35歳未満の者を対象とする訓練

熟練技能育成・承継訓練

：熟練技能者の技能継承のための訓練

グローバル人材育成訓練

：海外展開等の関連業務のための訓練

OFF-JT + OJT

特定訓練コース

＜＜ 雇用型訓練 ＞＞

※必要な訓練時間数は、大臣認定の要件によります

認定実習併用職業訓練

：OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定を受けた訓練※

特定分野認定実習併用職業訓練

：上記のうち建設・製造・情報通信業において行うもの

OFF-JTのみ

一般訓練コース

訓練時間数：
20時間以上

職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練であり、特定訓練コースに該当しないもの

※厚生労働大臣の認定制度については、都道府県労働局にお問い合わせください。

OFF-JT / OJT について

OFF-JTとは、企業の事業活動(通常の業務・生産ライン)と区別して実施する座学・実技訓練をいい、OJTとは、**適格な指導者*による指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習訓練**をいいます。

※訓練を実施する事業所で報酬を貰っている役員等の方や同事業所から賃金を貰っている従業員

例えば...

- ・ パソコン操作 ⇒ 顧客への礼状の作成はOJT / 操作習得用の練習文書の作成はOFF-JT
- ・ 研修作業 ⇒ 出荷品を研修するのはOJT / 出荷しない不良・廃棄品を使って研修の練習するのはOFF-JT
- ・ ハーマス術 ⇒ 目店舖等でお客様に施術するのはOJT / モデルメイクに施術するのはOFF-JT
- ・ 調理 ⇒ お客様用の料理を調理するのはOJT / 店内のまかない用の料理を調理するのはOFF-JT

支給額はどのくらいですか？

コースに応じて以下の助成が受けられます。

特定訓練コース

OFF-JT
賃金助成

1人1時間当たり
760円 (960円)
(380円 (480円))
※上限は1,200時間
(一部1,600時間)

OJT
実施助成

1人1時間当たり
665円 (840円)
(380円 (480円))
※上限は680時間

OFF-JT
賃金助成

1人1時間当たり
380円 (480円)
※大企業も同じ
※上限は1,200時間
(一部1,600時間)

経費助成

対象経費の
45% (60%)
(30% (45%))
※上限は下記表①の額

経費助成

対象経費の
30% (45%)
※大企業も同じ
※上限は下記表②の額

◆ () は生産性の向上が認められる場合の額、() 内は大企業の額です。

◆ 特定分野認定実習併用職業訓練を実施する場合は、経費助成率が変わります。

◆ 賃金助成、実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。

◆ 事業主団体等が申請する場合は、経費助成のみとなります。

◆ 経費助成は、訓練時間に応じて次の額を上限としています。

訓練時間	①特定訓練コース	②一般訓練コース
10(20)時間以上100時間未満	15万円 (10万円)	7万円
100時間以上200時間未満	30万円 (20万円)	15万円
200時間以上	50万円 (30万円)	20万円

※一般訓練コースの場合

◆ () 内は大企業の額です。

◆ 1労働者が対象訓練を受講できる回数は、年間職業能力開発計画期間内に3回までです。

◆ 1事業所が1年度に受給できる限度額は、特定訓練コースを含む場合は1,000万円、一般訓練

コースのみの場合は500万円です。

◆ 助成率、額の詳細や生産性要件については、詳細版パンフレットをご確認ください。

どんな手続きが必要ですか？ 大まかな流れは以下のとおりです。

0 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定

特定訓練コース
(OFF-JTのみ)

特定訓練コース
(雇用型訓練)

一般訓練コース

実習併用職業訓練として、
厚生労働大臣の認定を受ける※2
(訓練開始日2ヶ月前までに認定申請)

1 訓練実施計画届、年間職業能力開発計画の提出

訓練開始日の1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局の確認を受ける

計画に沿って訓練を実施

計画を変更するときは？

2 計画変更届の提出

3 支給申請

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に管轄労働局へ提出

労働局の審査を経て支給

▼ ※1, ※2 詳細はP.6を参照してください。

▼ 確認項目が多いため、他の助成金よりも支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。

どんな要件がありますか？

主な事業主要件／労働者要件は以下のとおりです。

支給対象事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画および年間職業能力開発計画を策定し、従業員に周知している事業主であること
- 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること
- 支給申請までに訓練にかかった経費をすべて負担している事業主であること
- 次の書類を整備している事業主であること
 - ・ 訓練受講者の職業訓練の実施状況（訓練受講者、OJT指導員および事業内Off-JT講師の訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻）を明らかにする書類
 - ・ 職業訓練に要する費用の負担状況を明らかにする書類
 - ・ 訓練受講者に対する賃金の支払い状況を明らかにする書類
- 訓練計画届提出日の前日の6か月前から支給申請提出日までの間に事業主都合により雇用保険被保険者を離職させた事業主でないこと
- 労働局が行う審査や実地調査に協力する事業主であること
- 不正受給を行ったことによる不支給措置期間にある事業主でないこと など

支給対象労働者

- 訓練実施期間中において、申請事業主に雇用される雇用保険被保険者（有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者を除く）であること
- 対象となる実訓練時間のうち8割以上受講した者であること（雇型訓練の場合、Off-JTおよびOJTがそれぞれ8割以上）
- 訓練計画届提出時に添付する「訓練別の対象者一覧」（訓練様式第4号）で届け出られている者であること

※ 上記の他、P.2の対象訓練ごとに対象労働者の要件をご確認ください。

- ▼ 対象訓練を実施した事業主団体または共同事業主も支給対象となります（経費助成のみ）。
- ▼ 要件はこのページに記載されている以外にございますので、詳しくは詳細版パンフレットをご確認ください。

手続きについて詳しく知りたい！

1 訓練実施計画届、年間職業能力開発計画の提出

事業内職業能力開発計画に基づき、1年間に従業員の職業能力開発をどのように進めるかの計画を作成した上で、訓練の実施期間・実施場所・対象労働者などを具体的に記載した実施計画を、**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出します。**

提出書類の一覧は厚生労働省HPの人材開発支援助成金のページにある「申請書類一覧（チェックリスト）」で確認してください！

- ◆ 主な提出書類
 - ・ 訓練実施計画届（訓練様式第1号）
 - ・ 年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）
 - ・ 訓練別の対象者一覧（訓練様式第4号） など
- ◆ 主な添付書類
 - ・ 訓練内容を確認できる書類：訓練カリキュラム、予定表など
 - ・ 中小企業事業主であることを確認できる書類（中小企業事業主である場合）
 - ・ 訓練の対象労働者を確認できる書類
 - ： 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書（写）、労働条件通知書（写）） など
 - ・ 特定訓練コースの場合は、該当する対象訓練であることがわかる書類

!! ご確認ください

- 届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、助成金は支給されません。（特に郵送で提出をする場合、管轄労働局への到着日が受理日となりますので、ご注意ください。）
- 管轄労働局による訓練計画届の確認・返送後であっても、対象労働者を確認する書類により対象労働者であることが確認できなかった場合には、助成金は支給されません。
- 訓練計画に不備があると認められる場合には遅やかに修正する必要があります。管轄労働局が指定する期限までに修正を行わない場合には、助成金は支給されません。

※ 下記の制度については、厚生労働省のホームページでご紹介しています。

◇ 職業能力開発推進者、事業内職業能力開発計画

職業能力開発推進者とは、社内で職業能力開発の取組を推進するキーパーソンとなる役割を担う方を指し、事業内職業能力開発計画とは、自社の人材育成の基本的な方針を定めて従業員に周知するものをいいます。

職業能力開発促進法では、事業主は職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作成するよう努めることとしています。人材開発支援助成金ではこれらを措置している事業主を助成対象としています。

◇ 実習併用職業訓練にかかる厚生労働大臣の認定

実習併用職業訓練とは、Off-JTとOJTを組み合わせた訓練のことであり、実施計画を立てて申請をすることにより、その訓練が効果的であるとして厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた訓練を対象として、人材開発支援助成金を申請する場合は、訓練実施日の2ヶ月前までに認定の申請をする必要があります。

社員の学び直し、自発的な教育訓練を促進するために 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）

を使ってみませんか？

教育訓練休暇付与コースとは？

自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える教育訓練休暇制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇を取得した場合に導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成するものです。

このパンフレットは、教育訓練休暇付与コースについてのポイントをまとめた簡易版になります。

助成金を受けるにあたっての支給要件はこのパンフレットに記載されている以外にもございますので、詳しくは「人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）」のご案内（詳細版）をご確認いただき、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。

特定訓練コース	-
一般訓練コース	-
教育訓練休暇付与コース	●
特別育成訓練コース	-
建設労働者認定訓練コース	-
建設労働者技能実習コース	-
障害者職業能力開発コース	-

支給要件、手続について詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

対象となる教育訓練休暇制度

休暇の対象となる教育訓練とは？

事業主以外が実施する教育訓練、各種検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定）又はキャリアコンサルティングのことをいいます。そのため、これらを受けるために必要な休暇が教育訓練休暇となります。

なお、この教育訓練休暇は、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは異なるものをいいます。

OJTや業務命令で受講させる訓練や各種検定、業務命令によるキャリアコンサルティングは助成金の対象となりません。

教育訓練休暇制度

数日間以上の教育訓練休暇制度を導入する場合に活用できるコースです。有給の教育訓練休暇を付与する制度であることが必要となります。

教育訓練休暇が

数日間

教育訓練休暇が

数か月

長期教育訓練休暇制度

数か月以上の長期教育訓練休暇制度を導入する場合に活用できるコースです。最低でも30日以上以上の休暇を付与する制度であることが必要となります。

助成額

教育訓練休暇制度の場合

制度導入・実施助成	
生産性要件を満たす場合	30万円
生産性要件を満たさず場合	36万円

長期教育訓練休暇制度の場合

賃金助成（※）		経費助成	
生産性要件を満たす場合	7,200円	生産性要件を満たす場合	24万円
生産性要件を満たさず場合	6,000円	生産性要件を満たさず場合	20万円

※ 有給による休暇取得に対する1人1日当たりの賃金助成額となり、最大150日分。雇用する企業全体の被保険者数が100人未満の企業は1人、100人以上の企業は2人を支給対象者数の上限とします。

◆ 生産性要件については「人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）」のご案内（詳細版）をご確認ください。

手続きの流れ

■ 教育訓練休暇付与コースに必要な前準備

- ・ 職業能力開発推進者の選任
- ・ 事業内職業能力開発計画の策定

① 制度導入・適用計画の作成・提出

制度導入・適用計画書を**制度導入・適用計画期間（3年間固定）の初日から起算して6か月前から**

1か月前までに管轄の都道府県労働局へ提出

提出した計画内容に変更が生じる場合は？

→ 所定の期日までに**変更届の提出**が必要です。

② 制度導入及び周知

- 就業規則または労働協約への規定（制度の施行日を明記）
- 施行日までに就業規則または労働協約、事業内職業能力開発計画等の労働者への周知
- （就業規則に規定した場合）規定した制度施行日までに労働基準監督署へ就業規則の届出

③ 制度導入・訓練の実施

制度導入・適用計画に従い、被保険者へ教育訓練休暇を付与

④ 支給申請書の提出

教育訓練休暇を取得後、所定の期日までに支給申請書などを管轄の都道府県労働局へ提出

⑤ 助成金の受給

制度導入・適用計画期間とは？

就業規則もしくは労働協約に規定した制度の施行日（導入日）を初日とした**3年間（固定）**の期間です。

例：就業規則もしくは労働協約に規定した制度の施行日が2020年5月1日の場合

→ 制度導入・適用計画期間は、2020年5月1日～2023年4月30日

- ❗ 教育訓練休暇制度、長期教育訓練休暇制度について、各制度の適用対象者（被保険者）の就業規則または労働協約に規定する必要があります。
- ❗ 制度導入・適用計画を**提出するより前に**制度を導入した場合**は助成対象外**となります。

助成金の対象となる教育訓練休暇制度の主な要件は以下のとおりです。

教育訓練休暇制度の場合

- 3年間に5日以上の取得が可能な**有給**の教育訓練休暇制度であること
- 教育訓練休暇制度は**すべての被保険者（P.5）に付与**するものであること
- 制度を規定した就業規則または労働協約を制度施行日までに雇用する全ての労働者に周知し、就業規則については施行日までに管轄する労働基準監督署へ届け出たものであること。また労働協約については、制度施行日までに締結されたものであること
- 雇用する被保険者数が100人未満の企業は**1人以上**、100人以上の企業は**5人以上**、3年間に5日以上教育訓練休暇を取得させること
- 制度導入・適用計画期間の初日から**1年ごとの期間内に1人以上**に教育訓練休暇を取得させること

長期教育訓練休暇制度の場合

- 休暇取得日から**1年の間に30日以上**の教育訓練休暇の取得が可能な長期教育訓練休暇制度であること
- ※ 当該休暇は、10日以上連続して取得する必要があり、そのうち1回は30日以上連続して取得する必要があります。
- 教育訓練休暇の取得については、**日単位**での取得のみとすること
- 制度を規定した就業規則または労働協約を制度施行日までに雇用する全ての労働者に周知し、就業規則については制度施行日までに管轄する労働基準監督署へ届け出たものであること。また労働協約については、制度施行日までに締結されたものであること

対象となる事業主（主な要件）

- 都道府県労働局が受理した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間の初日に教育訓練休暇制度または長期教育訓練休暇制度を新たに導入し、雇用する被保険者に休暇を付与し、その被保険者が教育訓練休暇を取得し、訓練を受けた事業主であること
- 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任している事業主であること
- 制度導入・適用計画書を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合により離職させた事業主でないこと
- 制度導入・適用計画の適用を受ける期間、適用される被保険者に対し賃金を支払う事業主であること
- 労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主であること など

対象となる労働者（「被保険者」とは）

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣社員以外の雇用保険被保険者
- <長期教育訓練休暇制度の場合>
- 制度導入・適用計画書の提出日の時点で、当該事業所において被保険者となっている期間が連続して1年以上あること

※ 下記の制度については、厚生労働省のホームページでご紹介しています。

◇ 職業能力開発推進者、事業内職業能力開発計画

職業能力開発推進者とは、社内で職業能力開発の取組を推進するキーパーソンとなる役割を担う方を指し、事業内職業能力開発計画とは、自社の人材育成の基本的な方針を定めて従業員に周知するものをいいます。

職業能力開発促進法において、事業主は職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作成するよう努めることとされており、人材開発支援助成金ではこれらを措置している事業主を助成対象としています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouvo/roudou/jinzaikaibatsu/jiyounaikaikaikaku.html>

制度導入・適用計画の作成・提出

制度導入・適用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、
制度導入・適用計画届などを管轄する労働局に提出してください。

◆ 主な提出書類

- ・人材開発支援助成金（教育訓練休暇制度・長期教育訓練休暇制度）制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）
- ・就業規則または労働協約（制度を規定する前のもの写しおよび制度を規定した後の案）
- <教育訓練休暇制度の場合>
- ・企業全体の雇用する被保険者数が100人未満であることを確認できる書類（雇用契約書（写）など）
- <長期教育訓練休暇制度の場合>
- ・企業全体の雇用する被保険者数が100人以上であることを確認できる書類（雇用契約書（写）など）

上記のほかにも必要な提出書類があります。提出書類の一覧は厚生労働省HPの「人材開発支援助成金のページ」にある「申請書類一覧（チェックリスト）」で確認してください！

支給申請書の提出

教育訓練休暇制度の場合

制度導入・適用計画期間終了日（制度導入日から3年）の翌日から2か月以内に、
支給申請書などを管轄する労働局に提出してください。

◆ 主な提出書類

- ・支給要件確認申立書（共通要領 様式第1号）
- ・支払方法・受取人住所届
- ・人材開発支援助成金（教育訓練休暇制度・長期教育訓練休暇制度）制度導入支給申請書（訓練休暇様式第4号）
- ・就業規則または労働協約の写し
- ・人材開発支援助成金（教育訓練休暇制度）実施状況報告書（訓練休暇様式第5-1号）
- ・教育訓練休暇の取得状況を確認するための書類（教育訓練休暇を取得したことがわかる出勤簿・休暇簿等の写し）
- ・制度を実施した労働者が被保険者であることを確認するための書類（労働条件通知書又は雇用契約書の写し）
- ・教育訓練休暇を取得した被保険者に賃金が支払われていることを確認するための書類（賃金台帳等の写し）
- ・教育訓練、各種検定及びキャリアコンサルティングを休暇中に実施したことを確認するための書類（修了証等） など

非正規の社員を育成するために

人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）

を活用してみませんか？

特別育成訓練コースとは？

有期契約労働者に対して
正社員転換又は処遇改善を目的として、
計画に沿って訓練を実施した場合に
賃金と訓練にかかった経費の一部を助成するものです。


このパンフレットは、特別育成訓練コースについてのポイントをまとめた簡易版になります。

助成金を受けるにあたっての支給要件はこのパンフレットに記載されている以外にもございますので、詳しくは「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）のご案内（詳細版）」パンフレットをご確認いただき、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。

▼人材開発支援助成金の他のコースについては、各コースのパンフレットをご確認ください。

特定訓練コース	-
一般訓練コース	-
教育訓練休暇付与コース	-
特別育成訓練コース	●
建設労働者認定訓練コース	-
建設労働者技能実習コース	-
障害者職業能力開発コース	-

支給要件、手続について詳しくは都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

PL020214冊1E02

どのような訓練が対象になりますか？

助成金の対象となる訓練は以下の3つです。

OFF-JTのみ

一般職業訓練

- ◆ 訓練期間：1年以内
- ◆ 訓練時間数：20時間以上

育児休業中訓練

：10時間以上の自発的な訓練

中長期的キャリア形成訓練

：専門実践教育訓練、特定一般教育訓練の指定講座

OFF-JT+OJT

有期実習型訓練

- ◆ ジョブ・カードを活用する短期の訓練
- ◆ 訓練期間：2～6か月
- ◆ 訓練時間数：6月あたり425時間以上

- ◆ OJTの時間数が全体の訓練時間数の1～9割 (Off-JTは20時間以上)

中小企業等担い手育成訓練

- ◆ 業界団体を活用 (製造、建設など特定の業種)
- ◆ 訓練期間：3年以内
- ◆ 訓練時間数：OJTの時間数が全体の訓練時間数の1～9割

OFF-JT / OJT について

OFF-JTとは、**企業の事業活動**（通常の業務・生産ライン）と区別して実施する座学・実技をいい、OJTとは、**適格な指導者による指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習**をいいます。

例えば・・・

- ・ハンコン操作 ⇒ 顧客への孔状の作成はOJT / 操作習得用の練習文書の作成はOFF-JT
- ・研磨作業 ⇒ 出荷品を研磨するのであればOJT / 不良・廃棄品を研磨するのであればOFF-JT
- ・バーマ旋削 ⇒ お客様に旋削するのはOJT / モデルウイッグに旋削するのはOFF-JT
- ・調理 ⇒ お客様用の料理を調理するのはOJT / 店内のまかない用の料理を調理するのはOFF-JT

支給額はどのくらいですか？

訓練ごとに以下の助成が受けられます。

一般職業訓練

OFF-JT

賃金助成

1人1時間当たり
760円 (960円)
(475円 (600円))

経費助成

1人当たり **実費**
(訓練時間に応じて下表①の額を上限)
※中長期的キャリア形成訓練は下表②の額を上限

有期実習型訓練

OFF-JT

賃金助成

1人1時間当たり
760円 (960円)
(475円 (600円))

経費助成

1人当たり **実費**
(訓練時間に応じて下表①の額を上限) ※訓練修了者を正社員等に転換した場合は下表②の額を上限

中小企業等担い手育成訓練

OFF-JT

賃金助成

1人1時間当たり
760円 (960円)
(475円 (600円))

OJT

実施助成
1人1時間当たり
760円 (960円)
(665円 (840円))

◆ () は生産性の向上が認められる場合の額、 () 内は大企業の額です。

◆ 賃金助成、実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。

◆ 経費助成は、訓練時間に応じて次の額を上限としています。

訓練時間	①		②	
	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)
20時間以上100時間未満				
100時間以上200時間未満				
200時間以上				

◆ 支給限度額は1事業所あたり1,000万円です。

◆ 生産性要件については「人材開発支援助成金 (特別育成訓練コース) のご案内 (詳細版)」パンフレットをご確認ください。

どんな手続きが必要ですか？ 大まかな流れは以下のとおりです。

一般職業訓練

有期実習型訓練

中小企業等担い手育成訓練

ジョブ・カードを作成し、ジョブ・カード作成アドバイザー等(※)による面接(キャリアコンサルティング)を受けて訓練の必要性について確認を受ける

1 訓練計画書の提出

訓練開始日の1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局長の確認を受ける

計画に沿って訓練を実施

計画を変更するときは？

2 計画変更届の提出

3 支給申請

訓練終了後2か月以内に管轄労働局へ提出

労働局の審査を経て支給

※ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省又は登録団体に登録された者、職業能力開発促進法第30条の3で規定するキャリアコンサルタント及び職業訓練指導員

どんな要件がありますか？

主な事業主要件／労働者要件は以下のとおりです。

支給対象事業主

- 訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること
- 次の書類を整備している事業主であること
 - ・ 訓練受講者についての職業訓練の実施状況（訓練受講者、OJT指導員及び事業内Off-JT講師の訓練期間中の出勤状況・出勤時刻）を明らかにする書類
 - ・ 職業訓練に要する費用の負担状況を明らかにする書類
 - ・ 訓練受講者に対する賃金の支払い状況を明らかにする書類
- 訓練計画届提出日の前日の6か月前から人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の支給申請提出日までの間に事業主都合により雇用保険被保険者を離職させた事業主でないこと
- 労働局が行う実地調査に協力すること など

手続きについて詳しく知りたい！

1 訓練計画届の提出

正社員転換または処遇改善を目的に「どのような訓練を」「誰に対して」「実施するか、訓練修了後の正社員転換等の基準、時期を定めた計画を作成し、**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出**します。

提出書類の一覧は厚生労働省HPの「人材開発支援助成金のページにある「申請書類一覧（チェックリスト）」で確認してください！

◆主な提出書類

- ・ 訓練計画届（一般職業訓練は様式第1-1号、有期実習型訓練は様式第1-2号、中小企業等担い手育成訓練は様式第1-3号を使います）
- ・ 訓練内容を確認できる書類
： 訓練カリキュラム、予定表など
- ・ 事業内訓練の場合はOff-JTの講師要件を確認する書類（様式第1-1号（別添様式3））
- ・ 中小企業事業主であることを確認できる書類（中小企業事業主である場合）
- ・ 訓練の対象労働者を確認できる書類
： 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書（写）、労働条件通知書（写））など

!!ご注意ください

- 届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、助成金は支給されません。
- 管轄労働局による訓練計画届の確認・返送後であっても、対象労働者を確認する書類により対象労働者であることが確認できなかった場合には、助成金は支給されません。
- 訓練計画に不備があると認められる場合には速やかに補正する必要があります。管轄労働局が指定する期限までに補正を行わない場合には、助成金は支給されません。

2 計画変更届の提出

計画に変更が生じた場合、**変更前（変更前に計画していた訓練実施日、もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日まで）**に管轄労働局に提出します。

- ◆計画変更届が必要となる主な項目
訓練内容（訓練カリキュラム（職務又は教科）・実施予定・実施場所・OJT訓練担当者・Off-JT訓練講師）、訓練の実施期間（初日または最終日）、訓練時間数、Off-JTを実施する教育訓練機関 など

!!ご注意ください

- 届出期限内に「計画変更届」の提出がない場合には、助成金は支給されません。

支給対象労働者

- 訓練を実施する事業主に従来から雇用されている、または新たに雇い入れられた**有期契約労働者**等であること
- 訓練を実施する事業主の事業所において、**訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者**であること
- （有期実習型訓練の場合）ジョブ・カード作成アドバイザー等により、訓練実施分野にて正規雇用経験がないなど、過去の職業経験の実感などから有期実習型訓練への参加が必要であると認められ、**ジョブ・カードを作成した者**であること など

▼要件はこのページに記載されている以外にもございますので、詳しくは「人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）のご案内（詳細版）」パンフレットをご確認ください。

人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金特別育成訓練コースの 経費助成限度額を引き上げ、経費助成率を細分化します

令和3年12月21日以降に訓練計画届を提出した訓練から、**非正規雇用労働者を対象とする特別育成訓練コースの経費助成限度額を引き上げる**とともに、助成率について、**訓練受講者を正社員化した場合と非正規を維持した場合で助成率に差異を設けます**。併せて、**有期実習型訓練後の追給措置は終了**します。

対象訓練 <一般職業訓練・有期実習型訓練>

【経費助成限度額】 (カッコ内は大企業)			【経費助成率】			
<現行>			<現行>			
20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間 以上	経費助成率		生産性要件	
10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)	100%	-		
↓			↓			
<変更後>			<変更後>			
20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間 以上	計	経費助成率	生産性要件 達成※	
15万円 (10万円)	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)	正社員化	100%	70%	30%
			非正規 維持	75%	60%	15%

※ 生産性要件を達成した場合は、訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年後の会計年度の末日の翌日から5ヶ月以内に別途支給申請する必要があります。詳細はホームページ（裏面参照）をご覧ください。

正社員とは（以下の全てに該当する必要がありますが、他にも要件がありますので、詳細はホームページ（裏面参照）をご覧ください。）

- ・期間の定めのない労働契約を締結していること。
 - ・同じ事業所に雇用される通常の労働者と所定労働時間が同じであること。
 - ・賞与・退職金・休日・定期的な昇給等の労働条件が長期雇用を前提としていること。
- なお、勤務地限定正社員、短時間正社員などの多様な正社員も含まれます。

新たに必要となる添付書類(支給申請時)

以下の書類が、支給申請時に新たに必要となります。

- ①対象労働者の正社員転換後の雇用契約書等
 - ②正社員転換日に雇用されている対象労働者以外の他の正規雇用労働者の雇用契約書等
 - ③事業所に正社員がいない場合は、②に代えて正社員の労働条件が規定されている就業規則等
- ※ 提出がなかった場合、非正規を維持した場合の助成率が適用されます。

正社員化助成率の適用を希望する場合、支給申請時まで正社員化している必要があります。
有期実習型訓練の正社員転換予定時期を決める際には、申請期間に合わせて余裕を持った期日を設定するようにしてください。

LL031221開企01

[加算措置の新設]キャリアアップ助成金正社員化コース

キャリアアップ助成金正社員化コースにおいて、人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員化した場合は助成額を加算します。

■加算措置(1人当たり)(中小企業も大企業も同額)

①有期→正規：95,000円 ②無期→正規：47,500円

- 特定訓練コースのうち：IT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSSレベル2～4）
- 特別育成訓練コースのうち：一般職業訓練または有期実習型訓練

キャリアアップ助成金の詳細はこちら：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



人材開発支援助成金の訓練対象者をキャリアアップ助成金制度により正社員化した場合は、通常の者を正社員化した場合よりもキャリアアップ助成金制度の助成額が高くなります。また、このたび創設された人材開発支援助成金特別育成訓練コースの正社員化の判断をする際の要件等は、キャリアアップ助成金正社員化コースとは異なりますので、特別育成訓練コースで正社員化と判断されても、キャリアアップ助成金正社員化コースの対象にならない場合がありますのでご注意ください。

人材開発支援助成金特定訓練コースの対象となる訓練の拡充

デジタル人材を育成するため、令和3年12月21日以降に訓練計画届を提出した訓練から、IT技術の知識・技能を習得するための訓練（**ITSSレベル2の訓練**）を、**特定訓練コースの労働生産性向上訓練の対象に追加**します（ITSSレベル3と4の訓練は令和3年4月から対象。）。

	経費助成率	賃金助成額 (1時間)	コース内訓練種別
特定訓練コース	45%	760円	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 等
一般訓練コース	30%	380円	特定訓練コース以外の訓練

※ 上表は中小企業の場合の経費助成率及び賃金助成額となります。

申請時の要件

支給申請を行うにあたり、**当該レベルの訓練を受講するとともに、下記ホームページで分類されている資格試験を受験することが要件**となっています。

■NPO法人スキル標準ユーザー協会

「ITSSキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」

<https://www.ssug.jp/docs/>（※令和3年12月21日時点では「ISV Map Ver11r3」が最新）

(例) ITSSレベル2に該当する試験・資格

・情報処理技術者試験基本情報技術者試験 ・IT検証技術者レベル2 ・OCJP Gold ・PHP準上級 等

人材開発支援助成金の詳細はこちら：

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



申請に当たってご不明な点は、管轄の労働局・ハローワークにお問い合わせください。

雇用関係給付金 受付窓口一覧
(厚生労働省ホームページ)

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



イ. 生産性向上支援訓練

生産性向上支援訓練は、生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティングなどあらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が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となっている。

全国のポリテクセンターなどに設置した生産性向上人材育成支援センター（生産性センター）が、個別企業の課題に合わせてカリキュラムをカスタマイズして訓練コースを設定し、専門的な知見やノウハウを持つ民間機関等と連携して実施している。

また、70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育「ミドルシニアコース」を開設し、中高年齢層の中堅・ベテラン従業員に向けた技能・ノウハウ継承、リスクアセスメント、フォローシップによる組織力向上など生涯キャリア形成を支援する訓練も行っている。

令和3年度からは、「IT業務改善」分野を開設し、生産性を向上させるための手段としてITを利活用する上で必要となるネットワーク、データ活用、情報発信、情報倫理・セキュリティに関する知識・手法の習得を主な目的とする訓練を行っている。

生産性向上支援訓練のご案内

生産性向上支援訓練とは、企業が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です。
 全国の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が、専門的知見を有する民間機関等と連携して、企業が抱える課題や人材育成ニーズに対応した訓練を実施します。

生産性向上支援訓練 3つのポイント

1 企業の生産性向上に効果的な知識や技法を習得！

- ・生産管理、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムを用意（全125コース(’21.10月現在)）

2 企業のニーズに合わせたオーダーメイドのコース設定が可能！

- ・自社会議室等を訓練会場とすることが可能（企業に講師を派遣します）
 - ・実施日時や訓練時間も調整可能（訓練時間は4～30時間で設定）
- ※従業員1人からでも利用できるオープンコースも実施しています



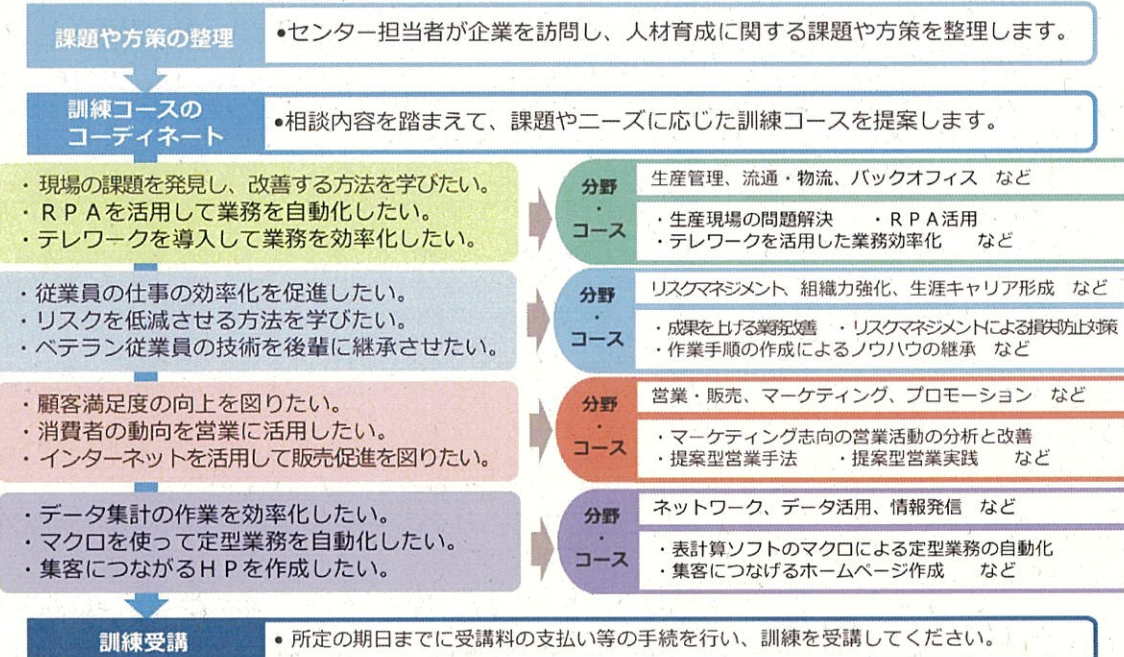
3 受講しやすい料金設定！

- ・受講料は1人あたり2,200円～6,600円（税込）
- ・条件を満たす場合は国の助成金（人材開発支援助成金）を利用可能

全国実績
 （累計） 受講者数 **119,971**人 利用した企業数 **39,156**社 受講者評価
 （業務への役立ち度） **98.2** %

※’17～’21.9月末まで

訓練受講までの流れ



※予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。

※相談内容によっては、少人数からでも受講できるオープンコースのご利用を提案する場合があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)は、事業主の皆様への生産性向上に向けた人材育成を支援しています～



(生産性センター紹介ページへ)

(2021.11)

生産性向上人材育成支援センターでは、

70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育

を支援しています！

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の役割の変化へ対応できる能力や技能・ノウハウを継承する能力を育成することが重要です。

生産性向上人材育成支援センターでは、生産性向上支援訓練の新たなメニューとして、令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援しています。

ミドルシニアコースの概要

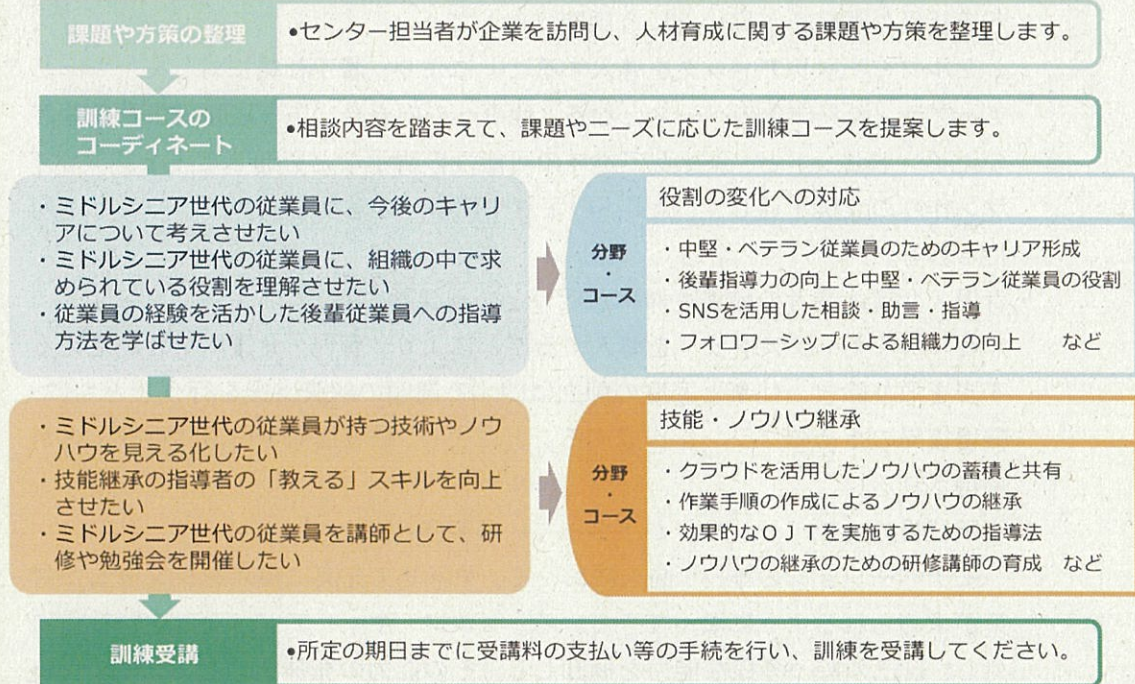
ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

- 訓練で習得できる要素
 - 【役割の変化への対応】
 - ・求められる役割の理解
 - ・メンタリング など
 - 【技能・ノウハウ継承】
 - ・作業手順の作成方法
 - ・研修技法 など

- 受講対象者
45歳以上の従業員の方
- 訓練日数
概ね1～5日（6～30時間）
- 受講料（1人あたり・税込）
3,300円～6,600円
- 訓練会場
自社会議室等を訓練会場とすることが可能です（企業に講師を派遣します）



訓練受講までの流れ



※予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。

※相談内容によっては、少人数からでも受講できるオープンコースのご利用を提案する場合があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)は、事業主の皆様へ生産性向上に向けた人材育成を支援しています～



(生産性センター紹介ページへ)

(2020.4)

ウ. 企業内のキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）

① 概要

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことである。

- ・キャリア研修：集合形式で研修を行うことで、多くの従業員に効率的にキャリアを考えるきっかけを提供できる。
- ・キャリアコンサルティング：従業員とキャリアコンサルタントが一対一で面談を行うことで、個別従業員の課題を整理し、解決を支援していく。
- ・フォローアップ：組織全体で、個別従業員および組織の課題を解決していく。改善策を実行したり結果を継続的に振り返りを行う。

② セルフ・キャリアドックの活用場面

セルフ・キャリアドックは、それぞれの企業が抱える人材育成上の方針や直面している課題によって、次のような活用場面がある。

- ・若手社員の離職率が高いという課題に対して

セルフ・キャリアドックを導入することにより、若手社員に対して、キャリア・プランの具体化のベースとなる、仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセットと、キャリアパスの可能性の明示などを通じたキャリア・プラン作りの支援を通して、職場への定着や仕事への意欲を高めていくことが期待される。

- ・育児・介護休業者の職場復帰率が低いという課題に対して

セルフ・キャリアドックを導入することにより、育児・介護休業者が抱える不安を取り除き、仕事と家庭の両立に関する課題の解決支援を行うとともに、職場復帰のためのプランを作成することにより、職場復帰を円滑に行うことが期待される。

- ・中堅社員のモチベーションが下がっている課題に対して

モチベーションの維持・向上において、キャリア充実に視点をシフトした対策が求められるようになってきている。セルフ・キャリアドックは中堅社員に対し、自己の持つ多様な能力を棚卸しし、その能力の発揮を通して、モチベーションの維持・向上を図り、キャリア充実の実践度合いを把握する一連の支援策といえる。

- ・シニア社員の生涯キャリアの設計と実践という課題に対して

長い生涯キャリアを有意義に、豊かに送るには、いくつになっても仕事で成長を実感し、充実感をもって仕事ができることが重要である。シニア社員の活

性化と能力発揮を促す研修とキャリアコンサルティング面談を連動させた施策の提供はセルフ・キャリアドックの大切な活動であり、シニア社員のモチベーションの維持・向上にとって重要な活動である。

(4) 就職・転職支援

ア. 就職・転職支援 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

本事業は、コロナ禍における雇用情勢の中で、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月から6か月程度の短期間で就職・転職に繋がるプログラムを受講費無料（テキスト代等除く）で提供している。

プログラムの分野は社会的関心の高いDX（AI・IoT）、医療・介護、地方創生、女性活躍を中心に基礎的なものから応用的なものまで全国で22都道府県、63プログラムを採択している。また、一部のプログラムでは、厚生労働省の求職者支援制度と連携して、職業訓練受講給付金を受給しながら学習することが可能である。

① 採択にあたっての各コース共通した主な要件

受講生（非正規雇用労働者・失業者等）が大学でしっかりと学んだ上で、新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップに繋がられるようなプログラムを提供できる大学を対象とするための要件を設定。

- ・失業者を主な対象者とし、非正規雇用労働者、希望する就職が出来ていない若者、転職希望者等を受講対象とする。
- ・受講対象者や知識・技術のレベルが多岐にわたるため、a・b・cに分けて、プログラムを開発・実施する。なお、a・b・cを組み合わせることで実施すること、他大学や専門学校と連携して行うことも可とする。
- ・分野を問わず、地域ニーズ、産業界からのニーズ、受講者ニーズを踏まえ受講生の就職・転職等に資するプログラム設計とする。
- ・プログラム開発にあたり、会議体を設ける等を通じて、労働局やハローワークと連携し、必要に応じて地方公共団体、企業、業界団体、大学・専門学校等教育機関、民間団体等と連携すること。
- ・社会人が受講しやすい環境整備を行うこととする。（例：週末・夜間開講、集中開講、遠隔・オンライン教育の活用等）
- ・プログラム開発費用は国からの委託によるため、受講費用は無料とする。ただし、受講生のテキストや作業着等個人の所有になるもの、交通費、施設利用費等については原則、自己負担とする。
- ・受講生のキャリアアップに繋がられるよう、労働局、ハローワーク等と連携すること。
- ・労働局、ハローワーク等と連携し、受講生に対し、就職相談・支援等を行うこと。

② 各コース個別の要件

- ・プログラムは、事業の趣旨を踏まえ、
 - a) 求職者支援制度の職業訓練受講給付金対象コース
 - b) 職業実践力育成コース

c) 地域の実情に応じたコースに分類。

・ 共通した要件はスライド3の通りだが、各プログラム個別の特徴としては、

a) 求職者支援制度の職業訓練受講給付金対象コース（30人程度）

1 拠点あたり 3,500 万円を想定（事業趣旨を鑑み優先採択）。

1 か月の総授業時間を 60 時間以上とする。

プログラム期間は最短でも 2 か月以上とし、必要に応じて 6 か月以内とする。

失業者の就職を目的としているため、対象は主に失業者を想定している。（但し、非正規雇用労働者や希望する就職が出来なかった若者を除かない）

厚生労働省の要件を満たす受講者は、職業訓練給付金の受給が可能。（10 万円／月）

b) 職業実践力育成コース（30人程度）

1 拠点あたり 1,000 万円を想定。

プログラム総授業時間数は 60 時間以上とする。

職業に必要な知識の習得を目的とし、対象は主に失業者に加え、非正規雇用労働者、転職希望者等も想定。

将来的には職業実践力育成プログラム（BP）への移行も見据えつつ、就職支援体制も整備。

c) 地域の実情に応じたコース（50人程度）

1 拠点あたり 650 万円を想定。

プログラム総授業時間数は 60 時間程度を想定しているが、それより短時間・長時間の提案でも可。

企業や地域の実情を踏まえた多様なプログラムを想定。対象は失業者、非正規雇用労働者、転職希望者、起業希望者等幅広い層を想定。

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

令和2年度第3次補正予算額 13億円



文部科学省

(文部科学省所管)

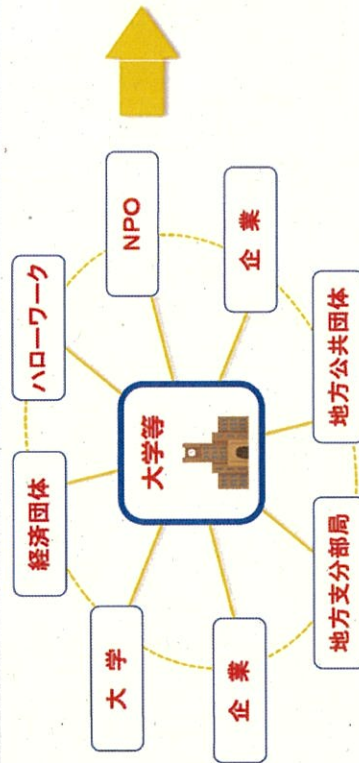
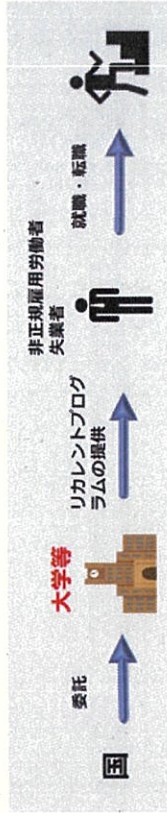
背景・必要性

現在、我が国における非正規の職員・従業員は2,064万人、失業者は224万人（令和2年7～9月平均、総務省労働力調査）であり、また、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等見込み労働者数は70,242人（令和2年2月4日～11月6日の累積値、厚生労働省調べ）となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用構造の転換が進展する中で、新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップに繋げるために非正規雇用労働者、失業者への支援が必要。

事業内容

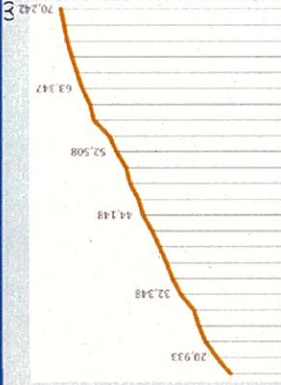
非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせた集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、円滑な就職・転職を促す。

選定件数・単価：25箇所 × 約5,000万円



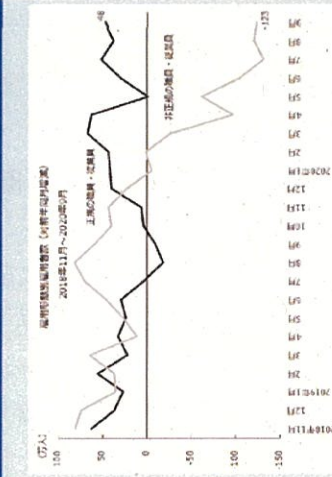
大学等を中心に連携し、プログラムを開発・実施

解雇等見込み労働者数



新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について厚生労働省調べ（単位：千人）

雇用形態別雇用者数



新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナウイルスが雇用・就業・失業に与える影響（独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイトより）

具体的な取組

実施大学等（国公立大学・短大・高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたリカレントプログラムを開発・実施するとともに、オンライン授業等に必要となる環境を整備する。また、ハローワーク等と連携し、受講者の就職・転職支援を行う。なお、本事業は委託費による実施とし、単年度事業として実施する予定である。

<プログラムイメージ>

情報技術、介護・看護、農林水産業、経営、会計、マーケティング、法務、知的財産、起業・事業承継 等

<本事業に関するお問合せ先> * メールでの問い合わせをお願いします。
 ・文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課 e-mail: syokugyou@mext.go.jp

イ. DX等成長分野における就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

本事業は令和3年度補正予算で要求しており、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、イノベーション喚起等の成長分野を中心に就職・転職といったキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施するものである。

事業骨子としては、大学・専門学校・高等専門学校等が労働局、企業、業界団体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、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クリングに向けたプログラムを実施する予定となっている。

【参考資料】

DX分野の人材について

DXの定義

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

DXの実行のために必要な人材とは

- ・DX推進部門におけるデジタル技術やデータ活用に精通した人材
- ・各事業部門において、業務内容に精通しつつ、デジタルで何ができるかを理解し、DXの取組をリードする人材、その実行を担っていく人材
- ・ITシステムの全体設計（アーキテクチャ）を描ける人材

①ユーザ企業において求められる人材

- ・CDO (Chief Digital Officer) : システム刷新をビジネス変革につなげて経営改革を牽引できるトップ人材
- ・デジタルアーキテクト (仮称) : 業務内容にも精通しつつ IT で何ができるかを理解し、経営改革を IT システムに落とし込んで実現できる人材
- ・各事業部門においてビジネス変革で求める要件を明確にできる人材
- ・ビジネス変革で求められる要件をもとに設計、開発できる人材
- ・AI の活用等ができる人材、データサイエンティスト

ユーザー企業：開発した情報システムやソフトウェアを利用する企業。開発受託企業にシステム開発を依頼、発注する企業のこと。

②ベンダー企業において求められる人材

- ・受託開発への過度な依存から脱却し、自社の技術を活かして、アプリケーション提供型のビジネスの成長戦略を描き、実現できる人材
- ・求められる要件の実現性を見極めた上で、新たな技術・手法を使った実装に落とし込める人材
- ・ユーザー起点でデザイン思考を活用し、UX（ユーザーエクスペリエンス）を設計し、要求としてまとめあげる人材
- ・スピーディーに変化する最新のデジタル技術を詳しく理解し、業務内容にも精通する IT エンジニア

ベンダー企業：ハードウェアやソフトウェア、システム、サービスなどを販売する企業。

DX 人材が担う 7 つの職種

ビジネスプロデューサー

ビジネスプロデューサーは、DX 化やデジタルビジネスの実現を先導するリーダー的な役割を担います。大局的な視点から企業全体の DX 化を統括する立場です。

そのためにはデジタル技術のトレンドだけでなく、自社を取り巻く経営環境から、自社が取るべき戦略・戦術まで理解している必要があります。場合によっては、ビジネスモデル、ビジネスプロセスの変革まで行うことがあります。非常に責任が重く重要な役割ですので、CDO（最高デジタル責任者）などの経営層がその立場を担う場合もあります。

ビジネスデザイナー

ビジネスデザイナーは、ビジネスプロデューサーが描いた戦略に沿って、より具体的な企画の立案、推進の役割を担い、実際のビジネスモデルやビジネスプロセスを描きます。ステークホルダーとの利害関係の調整や、プロジェクトを円滑に進めるためのファシリテーション能力、折衝能力が必要とされます。

※ステークホルダー：企業・行政・NPO 等の利害と行動に直接・間接的な利害関係を有する者を指す。日本語では利害関係者（りがいかんけいしゃ）という。具体的には、消費者（顧客）、従業員、株主、債権者、仕入先、得意先、地域社会、行政機関など。

データサイエンティスト/AI エンジニア

データサイエンティスト/AI エンジニアは、DX に関するデジタル技術（AI、IoT など）やデータ分析に精通した人材です。ビジネスモデルへの AI の活用や、ビッグデータを扱う役割を担います。統計解析や機械学習を扱う技術的なスキル、知識はもちろん必要とされますが、事業部側と共同して進めていくにはビジネスへの理

解度も求められます。

UX デザイナー

UX デザイナーは、DX やデジタルビジネスで実際に使われるシステムやサービスのユーザー向けインターフェース(操作画面など)をデザインする役割を担います。この場合の「デザイン」とは単純な見た目の美しさだけでなく、使い心地といった「ユーザー体験」を指します。優れたユーザー体験は顧客満足度に大きく影響して、利用率や継続率の向上に繋がります。

アーキテクト

アーキテクトは、ビジネスに具体的にどのようにデジタル技術を導入することでDX を実現させるのかといった、システムを設計する役割を担います(実装、構築は行いません)。課題の分析から要件定義に始まり、設計・開発サポートまで行います。デジタル技術に精通していることはもちろんのこと、経営的視点も求められます。

エンジニア/プログラマ

エンジニア/プログラマはアーキテクトの設計を元に、実際にシステムの実装やインフラの構築を行う役割を担います。機械学習用に Python、統計解析に特化した R といったプログラミング言語を使用するケースが多いようです。一般的なエンジニア/プログラマとの違いとしては、店舗や製造、物流などの現場のデジタルシステムが存在するケースが多くなっているため、ソフトウェアだけでなく、ハードウェアも含めた幅広い知識が求められる点です。

先端技術エンジニア

先端技術エンジニアは、AI(人工知能)、機械学習、ディープラーニング、ブロックチェーンなどの最先端のデジタル技術を扱う役割を担います。

DX 人材に求められるスキル・知識とは？

プロジェクトマネジメントスキル

DX は、新しい IT ツールを導入すれば終わるような散発的、部分的な取り組みには留まりません。ビジネスモデル、社内体制、社内文化、ビジネスプロセスが変わるような全体的な変革が起きます。自然と巻き込む関係者も増えて大きなプロジェクトとなります。

さらに、DX は 1 サイクルで開発を進めるウォーターフォール開発とは異なり、

アジャイル開発で PDCA を繰り返しながら、細かいサイクルの開発を進めるケースが多いです。

そのため高いプロジェクトマネジメントスキルが問われます。必ずしも DX 関連のプロジェクト経験である必要はありません。従来のプロジェクトマネジメント経験で培った、戦略策定、問題分析・解決、予算管理、スケジュール管理、コミュニケーションスキルなどが役に立ちます。

※アジャイル開発：機能単位の小さなサイクルで、計画から設計・開発・テストまでの工程を繰り返すことにより開発をすすめる手法。速やかにソフトウェアやシステムをリリースするのに適している。

新規事業の企画力・構築力

企画力とは、DX 全体の戦略に沿って、具体的な企画を立案するスキルです。実現したいこと、目的、課題を明確にした上で、やるべきこと／やらなくてもよいことを切り分けて進めていく必要があります。構築力とは、企画を元に実際のビジネスモデル、ビジネススキームを構築するスキルです。ビジネスプロデューサーだけでなく、現場とも密に連携を取りながら現実的なビジネスを構築していきます。

IT 関連の基礎知識

IT 関連の基礎知識は必要不可欠です。ビジネスプロデューサーやデザイナーは直接的に IT 技術を利用することはありませんが、基礎知識は技術職との共通言語となります。技術的な知識だけでなく、業界全体の最新知識も重要です。たとえば、国内外において IT 技術はどのように活用されていて、どのような課題があるのか、今後のトレンド予想はどうなっているのかなどの情報を定期的にキャッチアップしましょう。

データサイエンスの知識

DX ではデータ分析の結果を元に、課題への意思決定・判断を行うことが非常に重要です。ビッグデータや機械学習を活用したデータ分析の精度は年々進歩しており、ビジネスに与える重要度は増しています。上手に活用できている企業、活用できない企業では競争力に大きな差が生まれています。関連して、収集したデータの活用方法を決定するデータマネジメントのスキルも求められています。

AI、ブロックチェーンなどの最先端技術の知識

デジタル技術は常に進歩しており、新しい技術も出現します。DX で優位性を保つためには、プロジェクトが一度完了したら終わりではなく、常に最先端技術に合わせてビジネスを変革し続ける必要があります。AI(人工知能)、ディープラーニング、ブロックチェーンなどの最先端技術を積極的に取り入れて、新しいビジネスモ

デル、サービス、製品に反映していきましょう。

※ディープラーニング：コンピューターが自動で大量のデータを解析して、データの特徴を抽出する技術です。

※ブロックチェーン：「ブロック」と呼ばれるデータの単位を生成し、鎖（チェーン）のように連結していくことによりデータを保管するデータベース。

UI/UX への知識

どれだけ最先端技術を取り入れたサービス、システムであっても、利用するユーザーにとって使いづらいものでは意味がありません。利用率は落ちてしまい、普及することはないでしょう。ユーザー目線に立ち、ユーザーのニーズを正しく理解することで、優れたユーザーとの接点（UI）、ユーザーが得られる体験（UX）を提供する必要があります。

この UI/UX への知識は決してデザイナーだけでなく、エンジニアやアーキテクトなど他の職種の方にも基礎知識として備えておいてほしい知識です。

DX 人材とは

DX を成功させるためには、デジタル技術に詳しいだけでは不十分です。周囲を巻き込む力やプロジェクトマネジメントスキル、コミュニケーションスキルなど、様々なスキル、知識、マインドが求められます。DX 人材と一口にいても多様な職種、役割があります。

デジタル技術を直接使いこなせることは必須条件ではありません。エンジニア／プログラマーなどの技術職でなくても可能です。営業やマーケティング、事業開発などの職種の方でも、DX 人材の素質を持っている方であれば、デジタル技術の活用方法を学習することで、DX 人材になることは可能です。

出典：経済産業省『デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン』（DX 推進ガイドライン）Ver. 1.0

：経済産業省『DX レポート～IT システム「2025 年の崖」の克服と DX の本格的な展開～平成 30 年 9 月 7 日デジタルトランスフォーメーションに向けた研究会

：JMAM 日本能率協会マネジメントセンターHP、「DX 人材とは？7 つの職種から必要スキル・知識・マインドまで詳しく解説」

https://www.jmam.co.jp/hrm/column/0067-dx_humanresources.html

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

<問合せ先>

文部科学省生涯学習推進課
syokugyou@mext.go.jp

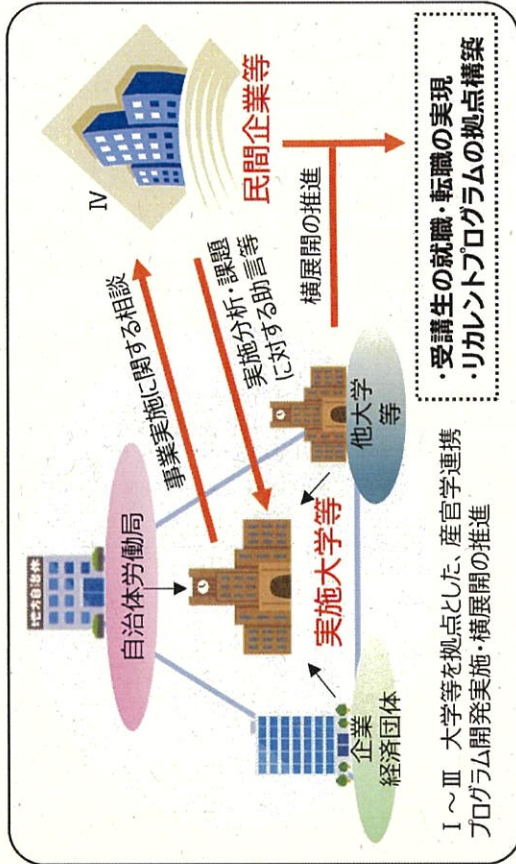


文部科学省

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リングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



I～III 大学等を拠点とした、産官学連携プログラム開発実施・横展開の推進

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）

- ・ 受講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

実施内容

（令和3年度補正予算額（案）15.5億円）

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）

【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分野等リスキリングプログラムの開発・実施（主に大学）

【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、リスキリ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リングの推進、キャリアアップに繋げる。様々なチ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）

（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。

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