

令和6年3月19日

労働政策フォーラム／大学等の質保証人材育成セミナー

「キャリア形成に寄与する学び直し・リカレント教育」

離職者訓練における取組

高齢・障害・求職者雇用支援機構

求職者支援訓練部職業訓練課

寺床 真悟

＼らしく、はたらく、ともに／



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

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

令和6年3月19日 労働政策フォーラム 「労働市場のニーズをどのように学び直し・ リカレント教育内容に反映しているのか」

- ▶ 1 JEEDの紹介
- ▶ 2 職業訓練制度の紹介
- ▶ 3 JEEDが実施する離職者訓練
- ▶ 4 効果的な離職者訓練の実施
- ▶ 5 人材ニーズの把握
- ▶ 6 今後の展望（DX、GXに対応した離職者訓練）

＼らしく、はたらく、ともに／



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

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

JEEDの紹介

JEEDは、ブランドメッセージ「らしく、はらく、ともに」を通して、年齢や障害の有無にかかわらず誰もが能力を発揮し、意欲を持って安心して働ける社会の実現を目指しています。
このため、高齢者、障害者、求職者、事業主など様々な利用者の方に、総合的な支援を実施します。

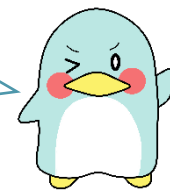
JEEDは、3つの分野でSDGsを支援します！

高齢者雇用支援業務

高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現

- 70歳までの就業機会の確保に向けた相談・援助
- 高齢者の雇用の安定のための助成金支給
- 生涯現役社会の実現に向けた啓発・広報活動
- 高齢者雇用に関する好事例の収集・発信

HPの「マンガで考える高齢者雇用」コーナーなどに登場しているペン田ギン子です



障害者雇用支援業務

障害の有無に関係なく、希望や能力、適性等に応じて活躍できる社会の実現

- 障害者・事業主等の多様なニーズに対応した職業リハビリテーションサービスの提供
- 地域の就労支援機関等への助言・援助
- 障害者雇用納付金制度に基づく納付金の徴収及び助成金等の支給
- 社会一般に対して関心と理解を深めるための啓発・広報活動

障害者技能競技大会（アビリンピック）のマスコットキャラクターです

アビリス



☆bilys

職業能力開発支援業務

仕事を通じて自らの能力を存分に発揮し、生き生きと活躍できる社会の実現

- 雇用のセーフティネットとしての求職者を対象とした職業訓練
- 高度なものづくりを支える人材の養成
- 在職者を対象とした職業訓練や事業主への相談・援助
(リスキング・学びなおし、中小企業でのDX人材育成の推進の支援)
- 職業訓練指導員の養成

公的職業訓練（ハロートレーニング）のキャラクターです

ハロトレくん



ハロートレーニング

— 急がば学べ —



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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



公共職業訓練

求職者支援訓練

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か月～2年
実施機関

※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

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (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)
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)	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)	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



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：高等学校卒業生等(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か月～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)

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 令和6年3月末までの時限措置として、
在職の方等で訓練期間や訓練時間に
配慮が必要な方を対象とする場合、より
短期間(2週間～)で設定可

実施機関

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※2)+寄宿手当を支給(本収
入が月8万円以下、世帯収入が月30万円以
下等、一定の要件を満たす場合)

※2 職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定
の要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)
を満たしていれば、通所手当のみ支給が可能。

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 (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)



	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	102,160	-	24,993	-	77,167	-
うち施設内	31,135	86.7%	24,922	87.9%	6,213	83.2%
うち委託	71,025	74.6%	71	44.9%	70,954	74.6%
在職者訓練	105,616	-	65,092	-	40,524	-
学卒者訓練	15,798	96.0%	5,528	99.5%	10,270	94.8%
合計	223,574	-	95,613	-	127,961	-

令和4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
	1,275	70.1%	329	81.3%	748	66.2%	198	71.7%

令和4年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,230人 就職率：57.1% (実践コース) 34,059人 就職率：59.0%

JEEDが実施する離職者訓練①

ポリテクセンターでは、離職者の早期再就職を図るため、ものづくり分野を中心とした標準6か月の職業訓練を実施しています。また、受講料は無料です。



機械分野

カリキュラムモデル (抜粋)

- テクニカルメタルワーク科
- 金属加工科
- CAD/CAM技術科
- テクニカルオペレーション科
- デジタル機械設計科
- 機械加工技術科
- CADものづくりサポート科



▲ 金属加工科
(TIG溶接実習)



▲ テクニカルオペレーション科
(マシニングセンタ加工実習)

電気・電子分野

カリキュラムモデル (抜粋)

- 生産システム技術科
- スマート生産サポート科
- 組込みマイコン技術科
- スマートエコシステム科
- 電気設備技術科
- 電気・通信施工技術科



▲ 電気設備技術科
(制御盤製作実習)



▲ 電気・通信施工技術科
(光ファイバ施工実習)

居住分野

カリキュラムモデル (抜粋)

- ビル管理技術科
- 住宅施工技術科
- 住宅リフォーム技術科
- 住宅診断サービス科
- 住環境計画科
- 住宅点検科



▲ ビル管理技術科
(冷凍空調機運転・調整実習)



▲ 住環境計画科
(断熱施工実習)

就職支援

実施する主な内容

- ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング
- 求人情報の収集・提供
- 求職情報の提供 (求職情報誌の作成)
- 就職支援室等の環境整備
- 就職講話の実施
- 企業説明会の開催



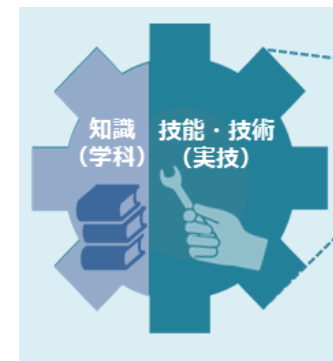
▲ 就職活動の個別指導



JEEDが実施する離職者訓練②

訓練の特徴

- ① 早期就職に結びつく仕事に必要な職業能力（知識及び技能・技術）が実学一体方式で効果的に習得できること
- ② 地域の人材ニーズや生産現場の技能・技術等の変化に応じて、弾力的かつ即応的にカリキュラムの見直しが可能であること
- ③ 全ての施設において統一的な品質向上を図るため、各訓練科のカリキュラムモデル及び訓練教材（テキスト等）を整備していること
- ④ 多様な訓練開講時期（受講機会）の設定が可能であること（標準年間4回（※短時間訓練は標準年3回））



訓練の種類

1 標準訓練

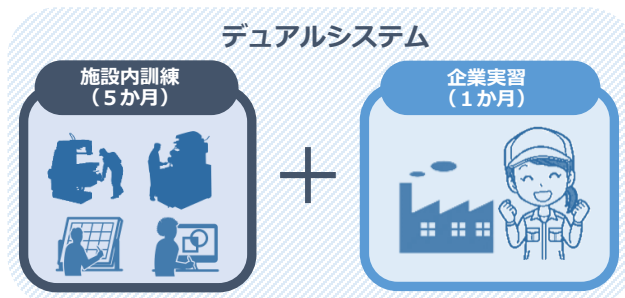
ポリテクセンターの施設内で行う職業訓練（標準6か月）

2 日本版デュアルシステム（企業実習付きコース）

ポリテクセンターの施設内で行う職業訓練と企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練（標準6か月）

<訓練対象者>

フリーター等不安定就労を繰り返している求職者(概ね55歳未満)



3 短時間訓練

ポリテクセンターの施設内で行う短時間の職業訓練（4か月、1日4時間）

子育て、介護等を行いながら働くことを希望する方に向けた支援

子育て中の方が子供を保育所に預けている間や自宅等で介護を行っている方が日中、デイサービスを利用している間などに職業訓練を受講しやすい設定となっています

4 橋渡し訓練（導入訓練）

コミュニケーション能力やビジネスマナーなどの習得を通して、キャリアビジョンや訓練志望動機を再確認し、標準6か月の職業訓練へ導くための訓練（概ね1か月）

橋渡し訓練
(1か月)

受講後

職業訓練
(標準6か月)

※2から4については、実施していない施設もあります

効果的な離職者訓練の実施

PDCAサイクルによる訓練コースの見直し（令和5年度の例）

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため「機構版職業訓練ガイドライン」に基づくPDCAサイクルにより、訓練コースの見直しを実施

機構版職業訓練ガイドライン（平成21年4月制定）

- 順守すべき職業訓練の基準、機構自らが定めた行動規範、業務要領等の規則のほか、職業訓練の実施を通じて蓄積した機構独自のノウハウを体系化・明文化し、機構自ら順守するガイドラインとして策定、公開したもの
- 「人材育成と非公式教育サービス」分野の国際規格（ISO29990）の策定に当たり、我が国唯一の職業訓練の質保証システムとして貢献

人材ニーズ等を踏まえた訓練計画書の作成

- 訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を実現させるため、人材ニーズ等を反映した訓練計画書の作成

① 事業主団体や企業等への人材ニーズ（DX、GXに関連するものを含む）、訓練内容の改善すべき点を把握・分析

（参考：全国約3,400事業所）

② 民間教育訓練機関等との競合状況等の把握

に基づいて、訓練カリキュラムを見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）、次年度訓練計画書を各施設で作成

外部有識者による審査

- 訓練計画書の審査

- ① 人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
- ② 各施設から半径40km圏内における民間教育訓練機関等との競合の有無等を訓練科ごとに確認し、訓練計画書を審査

- 委員構成

（公益代表委員）

- ・ 関係行政機関
- ・ 民間教育訓練機関
- ・ 大学教授

（使用者代表委員）

- ・ 経済団体

（労働者代表委員）

- ・ 労働組合

等

等

等

訓練の実施、効果測定

- ものづくり分野への重点特化等

- ・ 民間では実施できないものづくり分野の訓練を実施（ものづくり分野比率 R5:98.3%）
※ 地方公共団体からものづくり分野以外の訓練の実施要請があった場合は、ものづくり分野以外の訓練も実施



住宅施工技術科(模擬
家屋施工実習の様子)



テクニカルメタルワーク科(溶接作業の様子)

- 訓練効果を把握

① 習得度測定

（受講者）

訓練到達目標に対する習得度の自己確認
（職業訓練指導員）

訓練課題を用いた受講者の習得度の評価

② 受講者アンケート

③ 修了者の就職先事業所ヒアリング

（参考）

「訓練が就職に役立った」と答えた受講者の割合→ R4年度：97.5%（サンプル調査）

訓練の見直し

- 人材ニーズ等の変化や訓練の実施、効果測定を踏まえて、適宜訓練内容を見直し

- ① 訓練カリキュラムの見直し（訓練コースの新設・廃止等含む）を実施
- ② 訓練定員について、地域の雇用失業情勢等を踏まえた見直しを実施

－見直し実績－

令和6年度に実施する予定の訓練コースのうち、**見直したコースは約27%**

内容変更コース数 **308コース**
新規設定コース数 **47コース**
（廃止訓練コース数 **44コース**）

※ 令和6年度に実施を予定している全体のコース数（橋渡し訓練を除く）
1,312コース

人材ニーズの把握①

(参考) 令和4年度 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査について

人材ニーズ等を調査するための各種様式 (抜粋)

調査票 1

調査票 2 ※

調査票 3

- 調査票 1 経営上の課題等に関する調査票
- 調査票 2 業種別の専門的職業能力に関する調査票
- 調査票 3 企業に付随する経理事務、人事労務、営業販売等における専門的職業能力に関する調査票及びDXに関連する職業能力に関する調査票

※調査票 2 の例

専門的職業能力に関する調査票(機械関連職務)

業種 会社名

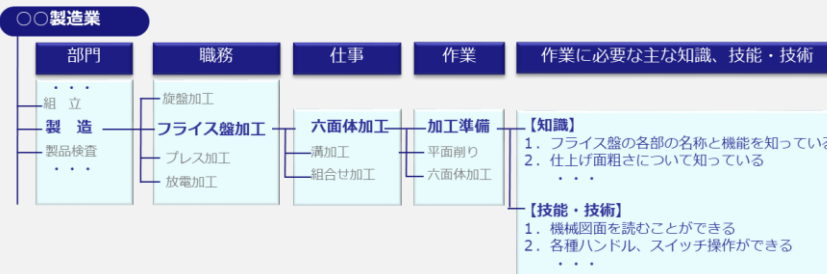
御社において採用の際に求める職業能力、及び従業員の現在または将来のために養成する必要がある職業能力は何が必要だと思いますか、○印でお答え下さい。職務の内容単位では細かすぎる場合は、職務ごと○で結構です。

機械関連職務調査票NO.1

職務 1	職務 2	職務の内容	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しづらい職業能力	備考 (具体的な職業能力)
			(若年者)	(40歳以上)		
機械設計	トレース	設計準備 公差はめ合い 機構要素割取 2次元CAD 図面作成と編集 トレース	○	○		
	部品設計	部品図 組立図 スケッチ 要素設計 締結要素設計 軸系要素設計 油圧空気設計 機構設計 設計標準化 3次元CAD 3次元モデリング カスタマイズ データ変換 図面管理	○	○		今後、職務で3DCADの需要が高まる予想
	図面管理	製品企画 開発計画書 試作計画書の作成	○	○		今後、CAEを活用した製品設計の需要が高まる予想

調査票 2 の「調査項目」の根拠

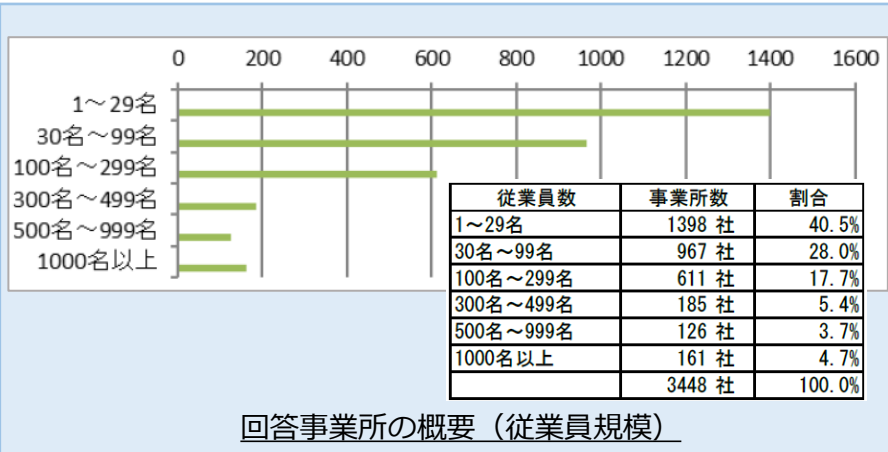
職業能力の体系に基づき調査項目を設定しています。
職業能力の体系とは、仕事をするために必要な職業能力を明確にし、その能力を段階的かつ体系的に整理したものです。



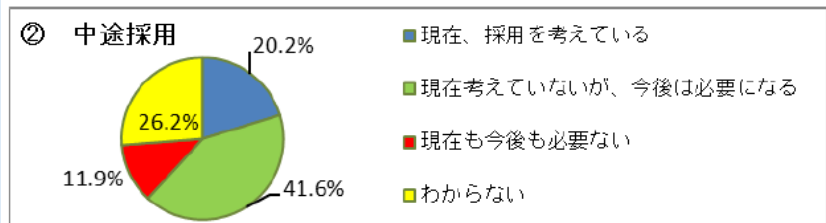
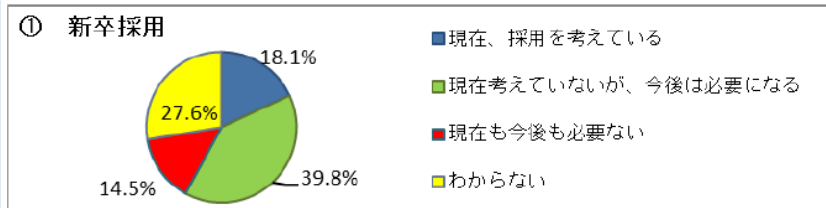
職業能力の体系のイメージ図

人材ニーズの把握②

【参考】令和4年度 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査の報告（抜粋）について



	現在、採用を考えている	現在考えていないが、今後は必要になる	現在も今後とも必要ない	わからない
① 新卒採用	544	1196	434	829
② 中途採用	611	1255	360	792



デジタル人材の採用予定

職務 1	職務 2	離職者の区分	中途採用の際に求める職業能力					事業所数の割合 (%)	回答した事業所数 (社)
			0	20	40	60	80		
機械設計	トレース	(30代以下)	[Bar chart showing demand for tracing skills]					53	433
	部品設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for part design skills]					44	344
	部品設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for part design skills]					51	421
	図面管理	(40代以上)	[Bar chart showing demand for drawing management skills]					48	377
	図面管理	(30代以下)	[Bar chart showing demand for drawing management skills]					27	217
	製品設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for product design skills]					32	249
	製品設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for product design skills]					29	235
	試作・試験	(40代以上)	[Bar chart showing demand for prototyping/testing skills]					35	275
	試作・試験	(30代以下)	[Bar chart showing demand for prototyping/testing skills]					22	182
	治工具設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for tooling design skills]					29	222
	治工具設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for tooling design skills]					25	207
	プレス金型設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for press die design skills]					30	234
プレス金型設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for press die design skills]					14	112	
プラスチック金型設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for plastic die design skills]					15	115	
プラスチック金型設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for plastic die design skills]					9	70	
生産システム設計	(40代以上)	[Bar chart showing demand for production system design skills]					11	84	
生産システム設計	(30代以下)	[Bar chart showing demand for production system design skills]					14	116	
		(40代以上)	[Bar chart showing demand for production system design skills]					21	166

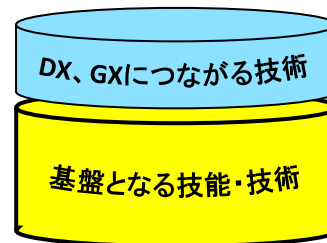


調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40歳以上	
機械関連	①トレース (52.8%) ②部品設計 (51.3%) ③溶接 (47.2%) ④マシニングセンタオペレート (45.2%) ⑤プログラミング (マシニングセンタ加工) (43.0%) ■他 30.0%以上 14 件 ■回答事業所数 820	①部品設計 (48.4%) ②品質管理実務 (45.1%) ③溶接 (44.9%) ④トレース (44.2%) ⑤マシニングセンタオペレート (42.9%) ■他 30.0%以上 22 件 ■回答事業所数 779	①3次元CAD (25.8%) ②分解・組立・調整接 (24.1%) ③故障診断 (23.5%) ④TIG溶接 (22.7%) ④品質管理活動の推進 (22.7%) ④不良品対策 (22.7%) ■回答事業所数 357
	採用の際に求める職業能力（機械関連分野抜粋）など		

今後の展望（DX、GXに対応した離職者訓練）

DX、GXに対応した訓練の定義

就職先企業がDX、GXを進めるにあたり、**各業界の基盤となる技能・技術に加え**、その内容に関連した**DX、GXにつながる技術を活用できる人材を育成**するための訓練を実施



訓練の一例

デジタル機械設計科

・目指す技術者像

CADオペレータ、機械設計補助及び機械設計技術者

・概要

機械設計の基盤技術である2次元・3次元CADに加え、DX、GXにつながるCAE※1を使用した解析などに関する技術を学ぶ

※1 CAEを活用することで、コンピュータ上で製品性能を検証でき、試作回数の削減により製品製作のリードタイム短縮（生産性向上）につながります

機械設計・
製図作業

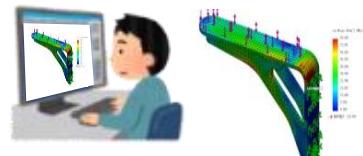


2次元・
3次元CAD



基盤となる技能・技術

CAE解析（シミュレーション）



DX、GXにつながる技術

スマートエコシステム科

・目指す技術者像

電気設備設計補助、電気設備施工技術者

・概要

電気設備設計・施工の基盤技術である電気設備設計や電気工事に関する技能・技術に加え、DX、GXにつながる太陽光発電システム・HEMS※2の施工に関する技能・技術を学ぶ

※2 HEMSを活用することで、電気やガス等の使用量の「見える化」や家電の「自動制御」ができ、節電・省エネ（脱炭素化）につながります

住宅の電気設備設計・施工



基盤となる技能・技術

太陽光発電システム
・HEMSの施工



DX、GXにつながる技術

らしく、はたらく、ともに

ブランドメッセージにこめられた思い

年齢や性別、障がいの有無に関わらず、働くことを通じて一人ひとりが持てる力を発揮するためには、一人ひとりの「らしく」を見つけ、一人ひとりにあった「はたらく」につなげていく必要があります。

また、「らしく、はたらく」ためには、一人ひとりが、社会、組織、仲間や身近な地域からの「理解」や「支援」と「ともに」あることが大切と考えます。一人ひとりのかけがえのない価値、まさに「らしく」を見つけ、育て、いかしていくため、私たちJEEDの相談、支援や職業訓練が必要です。

また、共生社会の実現に向けて、企業、職場や地域に働きかけて「ともに」働く環境を整えていくことは、JEEDが行う事業主支援、関係機関支援の目指すべき共通の目標です。

私たちJEEDは、「らしく」と「ともに」を、「はたらく」という共通のゴールにつなげ、「はたらく」を通じた多様性の尊重と共生社会の実現を目指しています。

働くことを希望する全ての人々の「らしく、はたらく、ともに」の実現に貢献していく、という思いを込めました。