

#### (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

##### ア. 公共職業訓練

公共職業訓練は、主に雇用保険を受給している求職者を対象に、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無料で実施しているもので、訓練期間は3か月～1年となっている。国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ポリテクセンター）、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）が実施している。

##### 【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  
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

また、上記の離職者向け訓練とは別に、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在職者向け訓練（有料）も実施している。実施状況は以下の通りである。

### ハロートレーニング（在職者訓練）の実施状況

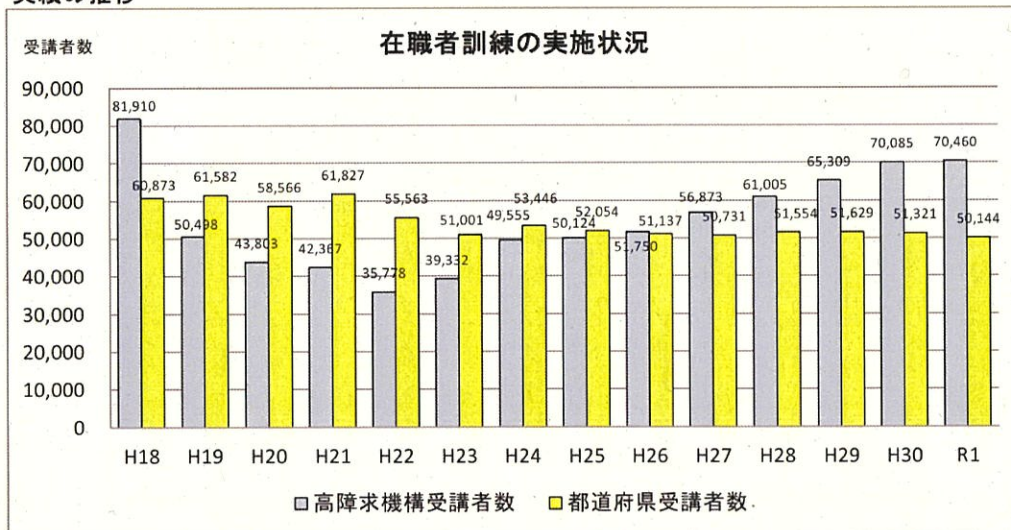
#### 令和元年度実績

受講者数合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
120,604	70,460	50,144

※1 障害者訓練は除いている。

※2 定例業務統計報告による。

#### 実績の推移



# 令和元年度 離職者訓練 訓練実施状況(分野別)

分野別	合計						新潟県						主な訓練コース			
	受訓者数			受訓者数			受訓者数			受訓者数						
	施設内訓練		委託訓練	施設内訓練		委託訓練	施設内訓練		委託訓練	施設内訓練		委託訓練				
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率				
農業・林業・畜産系	962	87.9%	407	73.2%	0	-	0	0	0	0	0	0	87.9%	407	73.2%	園芸、造園 等
建設系	6,107	84.2%	335	59.7%	4,628	85.8%	0	0	0	0	0	0	78.5%	335	59.7%	建築、住宅営業、インテリ7 等
製造系	11,662	84.2%	94	70.0%	10,258	84.6%	0	0	0	0	0	0	81.3%	94	70.0%	機械、溶接、機械組立 等
事務系	31,104	88.2%	30,355	72.3%	525	91.3%	0	0	0	0	0	0	81.8%	30,355	72.3%	経理事務、一般事務、経営実務 等
情報系	22,975	73.5%	22,720	69.5%	20	75.0%	0	0	0	0	0	0	73.4%	22,720	69.5%	情報ビジネス系、情報処理 等
サービス系	15,931	84.8%	6,111	67.2%	7,779	86.0%	0	0	0	0	0	0	80.8%	6,111	67.2%	電気工事、設備管理、建築・機械製図、販売 等
介護系	11,102	85.4%	10,267	82.3%	0	-	0	0	0	0	0	0	85.4%	10,267	82.3%	介護福祉サービス 等
その他	4,412	55.2%	1,398	74.9%	2,723	-	0	0	0	0	0	0	55.2%	1,398	74.9%	予備校等
総計	104,255	84.2%	71,687	72.3%	25,933	85.5%	0	0	0	0	0	0	80.5%	71,687	72.3%	

注1: 就職率については訓練終了3ヶ月後の就職率(1ヶ月未満の就職率は除く)。

注2: 就職率は(就職者÷中途就職者)÷(訓練終了者÷中途就職者)で算出。

注3: 離職者訓練は除く。

注4: 定例業務研修報告による。

## ハロートレーニング(離職者訓練)の受講者数・就職率の推移

### 令和元年度実績

	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	104,255	-	25,933	-	78,322	-
うち施設内	32,568	84.2%	25,933	85.5%	6,635	80.5%
うち委託	71,687	72.3%	0	-	71,687	72.3%

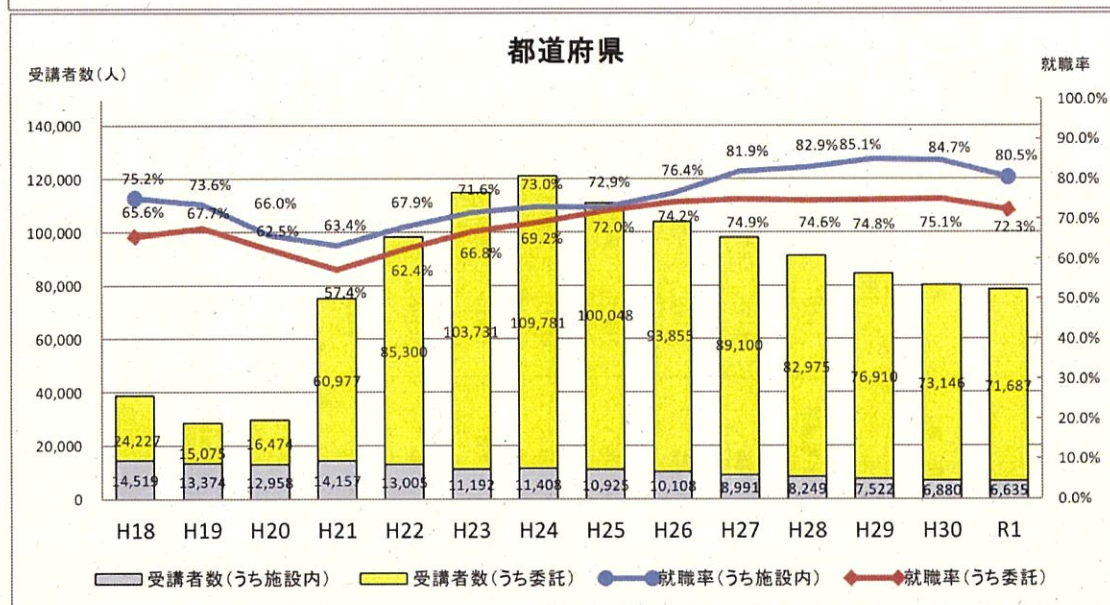
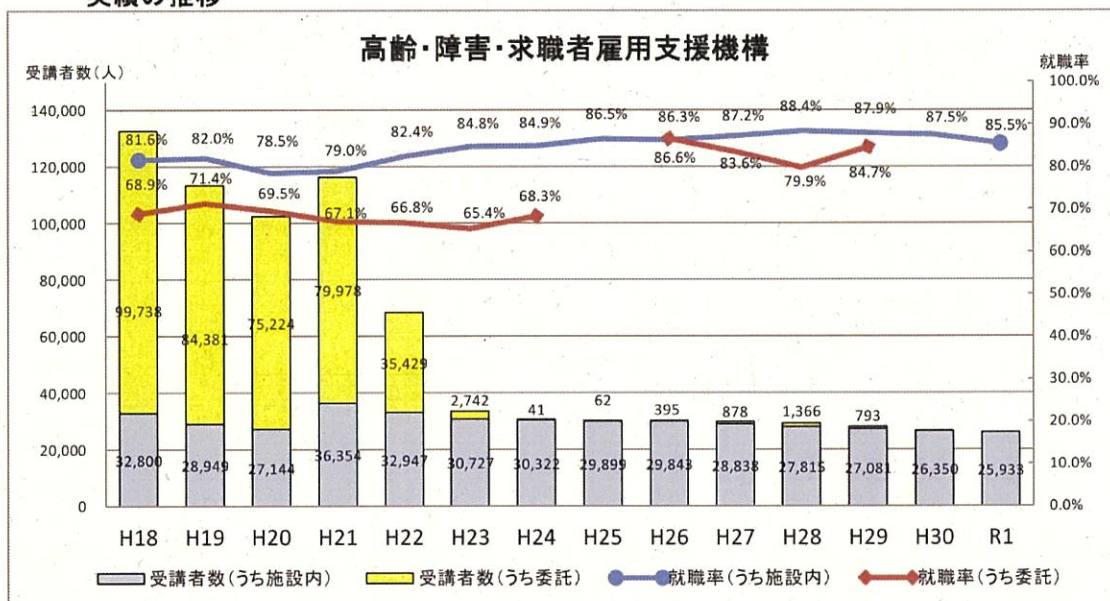
※1 就職率については、訓練終了3ヶ月後の就職状況。

※2 受講者数は、前年度からの繰越し受講者数も含めた「当該年度在籍者数」である。

※3 障害者訓練は除いている。

※4 定例業務統計報告による。

### 実績の推移



## イ. 求職者支援訓練

求職者支援制度は、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、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し、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、無料の職業訓練を受講できる。訓練は、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）が実施している。

### 【主な訓練コース（求職者支援訓練）】

分野	コース
基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
I T	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 クリエーター科、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

求職者支援訓練の概要については、P 60～66 参照

### 令和 2 年度 求職者支援訓練の実施状況

	コース数	応募倍率	受講者数	(割合)	就職率
合計	2,300	0.91	23,734	—	—
基礎コース	683	0.70	5,838	(24.6%)	52.5%
実践コース	1,617	0.99	17,896	(75.4%)	60.0%
IT	162	1.22	2,154	(12.0%)	57.5%
営業・販売・事務	552	0.80	5,318	(29.7%)	56.7%
医療事務	114	0.67	995	(5.6%)	66.5%
介護・医療・福祉	227	0.75	2,202	(12.3%)	72.6%
デザイン	249	1.60	3,873	(21.6%)	56.9%
理容・美容	155	0.87	1,712	(9.6%)	61.2%
その他	158	1.01	1,642	(9.2%)	59.5%

実践コースに占める割合

注 1 コース数、応募倍率及び受講者数は、令和 2 年度中に開始したコースについて集計。

注 2 就職率は、令和 2 年度中に終了したコースの訓練終了 3 か月後の就職率状況（雇用保険適用）について集計

# 【事例1】 基礎コース・基礎分野「初歩からはじめるパソコン基礎科」

## 基本情報

- ・ 訓練実施機関の属性：民間教育訓練機関（株式会社）
- ・ 訓練期間 4か月、週5日（月～金）、09：10～16：00
- ・ 定員15名、受講者15名（うち男性3名、女性12名）、就職率76%

## 主なカリキュラム内容



## 訓練コースの特徴と工夫点

- ・ 訓練序盤から、タッチタイピング習得に向け練習を始めていきます。ビジネス文書作成基礎実習に入る頃には、既にタッチタイピングが習得できているため、実技学習開始時には技術習得に専念できます。
- ・ Word（主に2か月目）、Excel（主に3か月目）、PowerPoint（主に4か月目）といったように学習期間が明確に区切られており、前回学習したことが記憶に新しい状態で進めていくことが出来る為、確実な技術習得が見込めます。
- ・ 訓練開始から訓練終了に至るまで、専任講師が主となり、講師が変わることなく授業を担当するため、教える方が変わることもなく、何より訓練生が安心して技術の習得に専念できます。
- ・ 受験するかしないかに関わらず、CS検定の練習問題を演習用として用いているため、十分なアウトプット・反復練習を重ねることが出来ます。また、受験予定者についても安心して受験できる環境が整っています。
- ・ 日別計画をベースに、資格試験の受験日が設定されています。
- ・ 放課後の自習サポート体制が万全に整っています。

## 就職支援の内容

- ・ 専任のキャリアコンサルタントが常駐しており、いつでも安心して職業相談ができる環境が整っています。
  - ・ 授業を担当する講師も、日頃から就職支援の授業を担当しており、また、ジョブ・カード作成アドバイザーとしてジョブ・カード作成支援も行っています。そのため、日頃授業を担当している講師に気軽に就職の相談ができる環境も整っています。
  - ・ 履歴書、職務経歴書の添削も日常的に行っており、スキル習得状況に応じて、日々ブラッシュアップを行っています。
  - ・ 面接時直前の訓練日には、希望者に模擬面接を行っています。
  - ・ また、訓練においては朝礼の進行、3分間スピーチを行っています。
- 訓練を受講することで、日常的に人前で話すトレーニングが行われ面接に備えています。

## 訓練修了生の声

- ・ これまでパソコンを全く触ったことがなく、訓練についていけないから心配でしたが、講師の方が優しく指導して下さり、今では「パソコン操作のできる方」という条件が記載された求人にも自信を持って応募できるようになりました。（50代 女性）
- ・ キャリアコンサルタントの時間だけでなく、学習面においても就職活動面においても、担当講師の方がいつも気にかけてくださっておかげで不安を感じる事なく安心して受講・就職活動に臨むことができました。（60代 男性）
- ・ 人前で話をすることが苦手でしたが、3分間スピーチや朝礼の進行をおして、少しずつ人前で話することに慣れてきました。（20代 女性）
- ・ ほとんどパソコンに触ったことがありませんでしたが、この訓練で資格まで取得でき自信に繋がりました。訓練を受講したこと、これまでに色んなことにチャレンジしていきたくて前向きな気持ちを持つこともできました。（30代 女性）
- ・ はじめは基礎的なところだけでも習得出来ればと思いましたが、画像をトリミングしたり、関数を組み合わせたりと、応用編まで学習した事で自分が思っていた以上に高いレベルの技術まで習得することができました。事務職に就いても自信を持ってパソコンが使えるそうです。（30代 女性）

## 【事例2】

## 基礎コース・基礎分野「ビジネスパソコン基礎科」

### 基本情報

- ・ 訓練実施機関の属性：民間教育訓練機関（株式会社）
- ・ 訓練期間 4か月、週5日（月～金）、9：20～15：50
- ・ 定員15名、受講者15名（うち男性0名、女性15名）、就職率78%

### 主なカリキュラム内容



### 訓練コースの特徴と工夫点

- ・ 1か月目の職業能力開発講習で、社会人として必要な基礎知識を幅広く、実践的に習得し、又就職へ向けての一連の流れや心構え等も習得する。
- ・ この職業能力開発講習は、ビジネス能力検定3級・2級の内容も含まれており、資格取得のための指導も行っている。
- ・ パソコンの初級者を対象に、まずパソコンの基礎知識（OSやWindows等）について習得する。様々な職種に必要な横断的スキルである文書作成ソフト（Word）、表計算ソフト（Excel）について、基本操作から実践操作、試験対策へと段階的に進め、丁寧に指導していく。
- ・ 業務に必要なインターネット・メールの活用方法やプレゼン資料の作成方法も習得する。
- ・ 目標資格については、弊社内で受験できるため、各科目習得でき次第、随時受験してもらおうことが可能である。

### 就職支援の内容

- ・ 応募企業の選定等の就職相談や応募先企業に向けての応募書類の作成指導、面接指導等、随時実施する。
- ・ 就職支援担当者が常動しており、随時相談を受けることができる。
- ・ 受講生に求人検索方法の指導および求人検索を行ってもらおうとともに、自ら収集した求人情報やグループ企業やその他の企業・派遣会社等からの求人情報も全員、又は個別に提供する。
- ・ 訓練修了後も就職支援を継続し、1カ月後、2カ月後に就職相談会を実施したり、随時応募書類の見直し・面接対策の指導を行う。

### 訓練修了生の声

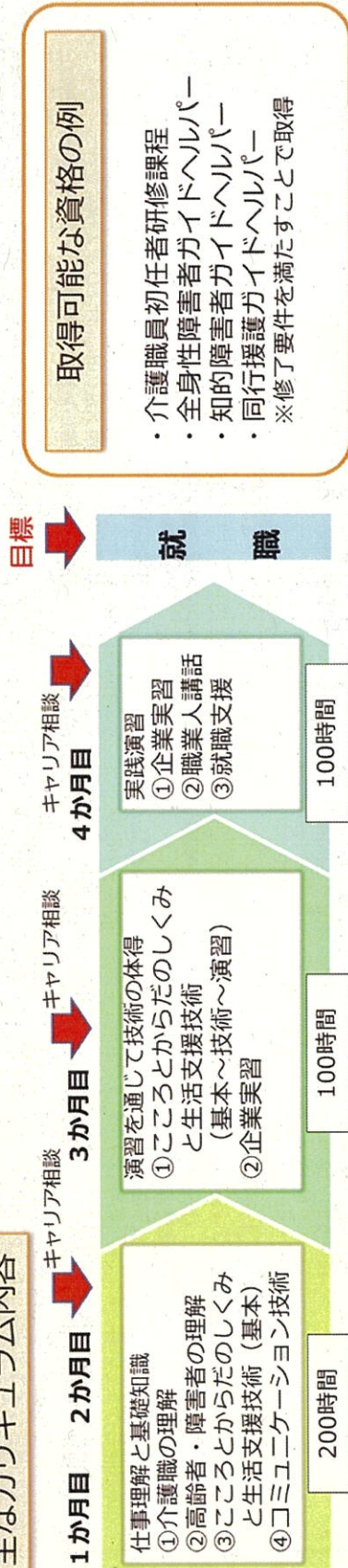
- ・ 職業能力開発講習については、受講前は今更んでもどうかかな？ と思っていたが、受講してみると意外と知らないことや難しい内容もあり、参考になりました。
- ・ 今まで専門職（介護、看護、営業、販売 等）で長年働いてきて、今後も同職種で働きたいと思うが、パソコンが全く使えないので業務上支障がでてきてしまい、一度退職してパソコンの基礎スキルを学ぶことにしました。
- ・ パソコンを使ったことが全くなかったため、始まったころはキーに触れることも怖かったが、基礎から丁寧に教えてもらい、本当に助かりました。受講して本当に良かったです。
- ・ 今までパソコンをほとんど使ったことがなかったが、WordやExcelの資格までとれて、本当に良かったです。応募書類にも書けます。

# 【事例3】実践コース・介護福祉分野「介護職員初任者研修及びガイドヘルパー科」

## 基本情報

- ・ 訓練実施機関の属性：介護職員養成研修施設
- ・ 訓練期間 4か月、週5日（月～金）、9：30～16：30
- ・ 定員15名、受講者14名（うち男性4名、女性10名）、就職率91%

## 主なカリキュラム内容



## 訓練コースの特徴と工夫点

- ・ ハロワークを通じて就職する者が福祉・介護に関して学ぶためには、まずは、介護職員としての入口となる「介護職員初任者研修課程」の資格が必須となります。しかし、せっかく入った介護分野からの離職者が後をたまたないのが実情もあります。この離職要因には様々なものがありますが、当訓練施設では、その要因の中で重要だと思われる「職場でやりがいや魅力が実感できる」ことを重要視しています。
- ・ 高齢者介護・障害者介護などの実際の現場で勤務している様々な職種講師陣を20数名配置し、知識・技術の習得だけでなく幅広く実践に沿った訓練内容の構築をおこなっています。
- ・ 企業実習の時間を設けることで、受講者が現場の雰囲気を感じ、自身の技能を向上させることと同時に、進路決定における判断材料に資するよう設定しています。

## 就職支援の内容

- ・ 職業紹介事業も併設しており、就職指導専任のアドバイザーが修了者の希望や条件等に合わせ丁寧に相談することで、高い就職率を確保しています。
- ・ 高齢者介護の施設だけではなく、障害者施設への就職も視野に入れ、3種類のガイドヘルパーの資格取得ができることも大きな特徴のひとつであり、資格取得をめざす過程で習得した知識等と、取得した「証」があれば、就職する際の大きな武器となり、自ずと就職先の選択肢も広がっていきます。それにより、入校当初は全く考えていなかった障害者施設への就職者も増加しています。

## 訓練修了生の声

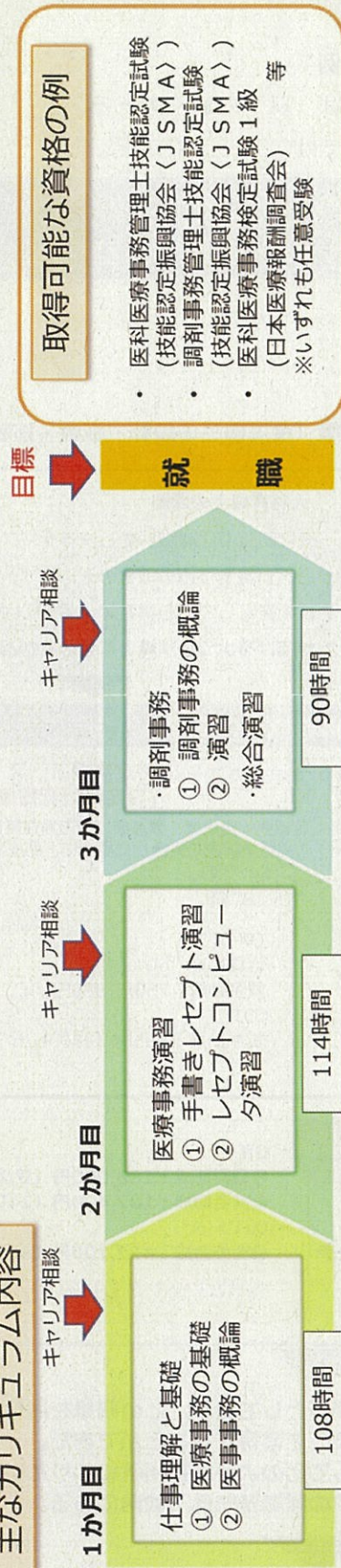
- ・ 最初は訓練を休まずに通えるか、また、人間関係が上手くできるかと心配していたけど、実際に訓練を受講してみると、訓練内容も教え方もすごく良くて、先生方の人間性が伝わってくるようでした。他の受講者ともすごく良い人間関係が築けて、とても嬉しく思っています。
- ・ 介護に関する基礎的な部分が出来て良かったです。また、通信ではなく研修施設に通いながら受講するという点で、いろいろな人たちと出会えました。その中で、いろいろな考え方があったのだなと感じました。とても有益な時間が過ごせました。
- ・ 講師の方々の方々の質の高さ、細やかな指導、教室等施設・設備の環境の良さ、すべてにおいて良かったです。

## 【事例4】 実践コース・医療事務分野「基礎から学ぶ医療・調剤事務養成科」

### 基本情報

- ・ 訓練実施機関の属性：民間教育訓練機関（株式会社）
- ・ 訓練期間3か月、週5日（月～金）、10：00～16：40
- ・ 定員20名、受講者18名（うち男性0名、女性18名）、就職率75%

### 主なカリキュラム内容



### 訓練コースの特徴と工夫点

- ・ 医療事務員、調剤事務員の即戦力としての就労できるよう、ゼロからのスタートでも理解できるかみ砕いた授業としています。
- ・ 実務講習の一環としてレセプトコンピューターや電子カルテを用い、医療現場と同じ体験ができる訓練カリキュラムの設定をしています。
- ・ 受講生の個々の理解度をテスト等でその都度確認しています。放課後はもちろん質疑応答の時間を夜間・休日問わず、電話やメールでメンタル面も含め相談に応じています。

### 就職支援の内容

- ・ 各受講生に個々へヒアリングした内容を当校より卒業後すぐの就職につながるように医療機関へ直接ご紹介し、受講中からの内定をいただいています。
- ・ 「企業説明会」では実際に医療機関（病院）の人事の方に採用内容をご案内いただき、50代の訓練生が正職員としてマッチングしている例も多々ございます。
- ・ 就職活動の段階に応じて、履歴書、職務経歴書のチェックや模擬面接を実施しています。
- ・ 訓練終了後約1か月を目安に「集いの会」を開き、「資格結果渡し」と同時に既に就業している人の生の声を聞いてもらい、未就業の方の意欲を高めます。

### 訓練修了生の声

- ・ 初めは不安でしたが医療知識が全くない私たちに対して説明がとてもしっかりやすく、また何度質問しても丁寧に根気強く教えて頂いたので、毎日通うことが楽しみにさえなりました。
- ・ 行きたかった病院にも就職が決まり、感謝の気持ちでいっぱいです。
- ・ 訓練を受けることができて良かったです。こちらの科を選んでよかったです。
- ・ 教えていただいたことを礎に医療現場で頑張ります！



(5) 人材開発支援助成金制度にかかる事例

人材開発支援助成金制度にかかる事例は、以下の通りである。  
 人材開発支援助成金制度の概要については、P 69～81 参照。

人材開発支援助成金活用事例集  
 (特定訓練コース：雇用型訓練②)

助成金活用で人材育成と  
 安定的な企業運営を!

株式会社  
**B**

中小企業（製造業）  
 従業員数：160名  
 事業内容：金属製品製造業（金属部品の設計・板金・塗装・組立）

○ 助成金を活用するに至った背景事情

職務の幅が広がってきていることから、  
 新入社員に対して、製造業全般の総合理  
 解および職務に特化した知識・技能の基  
 本を習得させることが必要となった。

○ 人材育成上の課題

研修期間中に離職してしまうケースも多いこと  
 から、知識や技術の取得のみならず、仕事の魅力  
 や技術者としての心構え等、将来のキャリアプラ  
 ンが描けるような訓練とすることが必要である。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：機械加工・生産技術人材養成コース（塗装）
- 訓練目標：社会人としてのマナーや、機械加工の基礎的な知識・技術を習得する。
- 訓練時間：一人あたり、920時間  
 <Off-JT> 240時間 <OJT> 680時間
- 受講料等：一人あたり、300,000円

助成金のコース **特定訓練コース**  
 (特定分野認定実習併用職業訓練)

○概要：建設業、製造業、情報通信業に関する認定実習併用職業訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

○助成率・額

<Off-JT> ※ ( ) 内は中小企業以外の額  
 経費助成 60%(45%)  
 賃金助成 760円(380円)/h  
 <OJT>  
 実施助成：665円 (380円)/h 【上限680h】

助成金の額（一人あたり）

- 助成金の対象となる経費、賃金および実施助成
- ①機械加工・生産技術人材養成コース(塗装)受講料等 :300,000円
  - ②訓練時間に対する賃金助成 (中小企業、760円/h)
  - ③訓練時間に対する実施助成 (中小企業、665円/h)

支給額

<Off-JT>  
 ①経費助成：180,000円 (受講料×60%)  
 ②賃金助成：182,400円 (240h×760円)  
 <OJT>  
 ③実施助成：452,200円 (680h×665円)  
**支給総額：814,600円**

訓練の効果

新入社員が必ず行う研修としており、この研修を通して、業務に必要な基礎的な知識および技能を習得することができた。  
 また、この研修を通してどのような技術者になりたいかイメージできるようになり、研修中の離職者も低下傾向にある。

今後の展開

今後は、ベテラン技術者の指導力向上のための訓練も検討している。

助成金活用で人材育成と  
安定的な企業運営を!

## 人材開発支援助成金活用事例集 (特定訓練コース：若年人材育成訓練①)

株式会社  
C

中小企業（サービス業） 従業員数：20名

事業内容：企業向けシステム開発サポート、  
官公庁への機器導入、社内支援ソフトの開発・販売

### ○ 助成金を活用するに至った背景事情

今まではスキルの習得はそれぞれ自己学習が基本であったが、組織力強化のためにマネジメントスキルの習得を目指すようになった。

### ○ 人材育成上の課題

国際的に活躍できる人材が必要であり、10年後活躍できる人材を育てることが課題である。IT人材は、分業制で仕事をするのが多く、コミュニケーションが不得意な人材が比較的多い。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部講師を招いての事業主が主催する訓練（事業内訓練）
- 受講コース：ITプロジェクトリーダー研修
- 訓練目標：プロジェクトチームのリーダー（一人）として、チームビルディングを行い、マネジメントをしていく上で必要な知識と技術を学ぶことを目的とする。
- 訓練時間：一人あたり、28時間
- 外部講師の謝金・旅費等：一人あたり、50,000円
- 教科書代：一人あたり、3,000円

### 助成金のコース 特定訓練コース (若年人材育成訓練)

- 概要：訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内で35歳未満の若年労働者に対する訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。
- 助成率・額

<Off-JT> ※（ ）内は中小企業以外の額  
経費助成 45%(30%)  
賃金助成 760円(380円)/h

### 助成金の額（一人あたり）

- 助成金の対象となる経費、賃金および実施助成
- ①外部講師への謝金・旅費および教科書代等：53,000円
- ②訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）

支給額 <Off-JT>  
①経費助成：23,800円（謝金等×45%）  
②賃金助成：21,200円（28h×760円）  
**支給総額：45,000円** ※百円未満切り捨て

### 訓練の効果

社内で意見を交換し合う雰囲気生まれ、社内でのコミュニケーションが活発になった。  
組織力が向上し、訓練を実施する前よりも関係性、目標達成、提案、協力等が向上した。

### 今後の展開

人材不足を補うために、今後、結婚・出産を機に退職した女性のエンジニアをパートとして雇うことができないかを検討しており、復帰の際の研修の実施を検討している。

助成金活用で人材育成と  
安定的な企業運営を！

## 人材開発支援助成金活用事例集 (特定訓練コース：熟練技能育成・承継訓練①)

**株式会社 F**  
**中小企業（製造業）**  
**従業員数：125名**  
**事業内容：機械部品加工業**

都道府県職業能力開発サービスセンターからのアドバイス  
 訓練内容を相談し、研修カリキュラムの作成に関する支援や参考資料の提供を受けた。

○ 助成金を活用するに至った背景事情  
 機械加工業を廃止したことにより、熟練技能者が大量退職し早期の技能の伝承が不可欠になった。  
 県認定マイスターが在籍している間に技能を伝承させる必要があった。

○ 人材育成上の課題  
 人事異動により、以前と違うポジションに就くと以前の知識を忘れてしまうことが多いため、技能の蓄積が難しい。  
 訓練を行うにあたって適当な講師がなかなか見つからないことも悩みである。

### 人材開発支援助成金の活用

**教育訓練の内容**

- 教育訓練機関：自社内にある技能実習場における事業内訓練
- 受講コース：マシニングセンタ「基本プログラム」
- 訓練目標：マシニングセンタの加工に必要な基礎技術を学ぶことにより、加工技術のレベルアップを図る。
- 訓練経費：講師や会場は、自社の従業員や会議室を利用するため訓練経費は発生せず。
- 訓練時間：一人あたり、45時間
- 訓練経費：0円

**助成金のコース 特定訓練コース（熟練技能育成・承継訓練）**

- 概要：熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に、助成が受けられる訓練メニューです。
- 助成率・額

<Off-JT>	※（ ）内は中小企業以外の額
経費助成	45%(30%)
賃金助成	760円(380円)/h

**助成金の額（一人あたり）**

- 助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

①マシニングセンタ（基本プログラム）訓練経費	0円
②訓練時間に対する賃金助成（中小企業、760円/h）	

**支給額**

<Off-JT>
①経費助成：0円（訓練経費×45%）
②賃金助成：34,200円（45h×760円）
<b>支給総額：34,200円</b>

**訓練の効果** 一定の技術が身についており、業務に役立っているため、今後も継続して研修を実施していきたい。

**今後の展開** 今後は、従業員のマシニング技能検定資格の習得、最新技術へのチャレンジ等の後押しをしていきたい。

助成金活用で人材育成と  
安定的な企業運営を！

## 人材開発支援助成金活用事例集 (一般訓練コース③)



株式会社  
J

中小企業 (販売業)

従業員数 : 35名

事業内容 : フォークリフトやショベルカー等の産業車両の販売

### ○ 助成金を活用するに至った背景事情

扱う商品の幅が広がってきていることや  
短期間で新商品の開発が行われることから、  
新商品の知識を短期間で習得する必要がある。

### ○ 人材育成上の課題

訓練実施後どれぐらい訓練内容が身につい  
ているか習熟度の把握が困難。  
遠方の親企業の教育訓練を受講しており予算  
や人員に余裕が無い。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：親会社が運営する教育訓練機関
- 受講コース：電動フォークリフト制御研修
- 訓練目標：フォークリフトの技術向上を目指す。
- 訓練時間：一人あたり、30.5時間
- 受講料等：一人あたり、38,700円

### 定期的なキャリアコンサルティングの事例

- 一般訓練コース④をご覧ください。

### 助成金のコース 一般訓練コース

- コースの概要：特定訓練コース以外の訓練を実施した場合に、助成が受けられるコース。定期的なキャリアコンサルティングを規定することが必要となります。

### ○ 助成率・額

<Off-JT>  
経費助成 30%  
賃金助成 380円 / h

### 助成金の額 (一人あたり)

- 助成金の対象となる経費、賃金および実施助成

- ①職業訓練指導員講習受講料等 : 38,700円
- ②訓練時間に対する賃金助成 (380円/h)

支給額

<Off-JT>

①経費助成 : 11,600円 (受講料×30%)

②賃金助成 : 11,500円 (30.5h×380円)

**支給総額 : 23,100円** ※百円未満切り捨て

### 訓練の効果

訓練を受け技術を身に付けることで業務の幅も広がるため、意欲の向上に繋がっている。

### 今後の展開

今後は、講師を店舗に呼ぶことで予算の効率化を図ることも考えたい。事業所での集合型の訓練の実施を検討しているところである。

## (6) 生産性向上支援訓練にかかる事例

生産性向上支援訓練にかかる事例は、以下の通りである。

生産性向上支援訓練の概要については、P82～84 参照

### 生産性訓練 利用者の声①

## マクセルフロンティア株式会社 (旧 マクセルシステムテック株式会社) 「スキルアップだけでなく、意識改革にもつながり、積極的に取り組む姿勢が見られるようになりました」

#### 利用コース情報

- ・訓練コース名：新サービス・商品開発の基本プロセス
- ・訓練期間：令和元年8～9月(2日・12時間)
- ・受講者数：16名
- ・ポイント：ヒット商品の考え方、アイデアの出し方及び自社資産の活用方法の理解

#### プロフィール

- ・所在地：山形県米沢市
- ・従業員数：217名
- ・2017年に設立し、産業機器向けシステム製品の受託開発・製造及び画像認識システム開発・製造・販売を主な業務内容としている。
- ・NB(ニュービジネス)推進開発課を新設し取組課題の推進、従業員の意識改革推進を実施している。

※記載の組織情報は令和元年度時点のものです。

#### <訓練を利用した事業主の方の声：取締役 鈴木様>

Q 生産性向上支援訓練を利用した感想をお聞かせください。

- A 訓練実施機関の講師も交えた事前打合せの結果、自社の課題及び今後の取組方針を踏まえ、カリキュラムを最も効果的な内容にカスタマイズして研修を実施できました。社外講師による研修はスキルアップだけでなく、意識改革にもつながると分かり、今後こうした研修を継続して実施したいと考えています。
- NB推進開発課を新設し取組課題の推進、従業員の意識改革推進を実施しており、これまでネガティブな発言が多かった社員も積極的に取り組む姿勢を見せるなど、次第に効果が表れていると実感しています。

※記載の組織情報は令和元年度時点のものです。

#### <訓練を受講した従業員の方の声：NB推進開発課 齋藤様>

Q 生産性向上支援訓練を利用した感想をお聞かせください。

- A 私が所属しているNB推進開発課、画像ソフト設計課では新規自社製品の企画立案等を担当していますが、今までは日々の業務に追われて新しいことにチャレンジしたり改善・改革に前向きに取り組む雰囲気にはなっていませんでした。この研修では自社製品を使った実習があり、考え方や分析方法をより身近な感覚で習得できました。
- また、関連して経営戦略やビジネスモデルの作成、各種分析の重要性を学ぶことができたことで、受講者全員がポジティブな考え方に変わってきました。現在は製品仕様策定や技術提案に、習得した分析スキル・考え方を活用しています。

※記載の組織情報は令和元年度時点のものです。



NB推進開発課 齋藤様

### 生産性訓練 利用者の声②

## 三和レジン工業株式会社 「営業担当者と営業事務員の間でのコミュニケーションをとる環境が整い、スムーズな業務運営ができるようになりました」

#### 利用コース情報

- ・訓練コース名：提案型営業手法
- ・訓練期間：令和元年11月(1日・6時間)
- ・受講者数：8名
- ・ポイント：自社の強み・弱みの検証  
具体的な提案をするためのストーリーの考案

#### プロフィール

- ・所在地：大阪府枚方市
- ・従業員数：29名
- ・1971年に創業し、発泡プラスチックの加工技術による、製品の包装材料・緩衝材の加工および販売を行っている。
- ・物流・輸送時のあらゆる製品保護・梱包にベストなご提案を行い、「日本一速く対応できる包装資材屋」をモットーとしている。

#### <訓練を利用した事業主の方の声：代表取締役 昆田様>

Q 生産性向上支援訓練を利用した感想をお聞かせください。

- A 訓練前は、営業担当者と営業事務員の仕事が分断されがちでしたが、訓練後は営業事務も営業の一部であるという意識が芽生え、営業担当者のフォローをする環境が出来た様に見えます。
- また、お互いがコミュニケーションをとる環境が依然より整ったことにより、スムーズな業務運営ができる様になっています。
- これからも、生産性向上支援訓練を活用して「従業員の仕事もプライベートも充実させられる会社づくり」を続けていきたいと思っています。

#### <訓練を受講した従業員の方の声：業務課長 舞弓様>

Q 生産性向上支援訓練を利用した感想をお聞かせください。

- A 訓練を受講し、明確に変わったと思う点は、社員の仕事に取り組む姿勢が変わり、自分で考えて動ける人間になったことだと思います。
- 「営業」の流れを覚えていただくことで、顧客との細かいやりとりを行う営業事務員も営業の一部を担っていることが理解できました。また、仕事の流れが見えたことで、正確に事務作業を達成するという意識に加えて、もっと商品を販売したいと思っている営業担当者のフォローができないかと考えるようになりました。
- 演習を実施した効果として、まとまりがより強くなり、業務にも流れが生まれ、以前よりスムーズに仕事が完結できるようになった部分も成果だと思います。

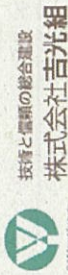


業務課長 舞弓様

会社の持続的な成長のため、若手社員のモチベーションと定着率向上を目的とし  
セルフ・キャリアドックを導入！



【企業名】 株式会社吉光組  
【所在地】 石川県小松市  
【業種】 建設業  
【事業概要】 土木・資源開発・建築・住宅  
【設立】 1971年3月  
【資本金】 3,000万円  
【従業員】 50名



人材育成ビジョン、育成方針：

・協調融和・創意工夫・積極進取をモットーに、社員一人ひとりのキャリア・パスを体系化し、社員の計画的なキャリアアップに努める

Q.貴社の人材育成ビジョン、育成方針は何ですか？

<経営理念>

私たちは建設という大きなもの創りを通して、人々の安全と安心を守り、健康で豊かな社会の進歩発展に貢献します。

<人材育成方針>

協調融和・創意工夫・積極進取をモットーに、社員ひとりひとりのキャリア・パスを体系化し、社員の計画的なキャリアアップに努めています。

<求める人材像>

自らが先頭に立って汗をかき努力を積み重ねます。  
皆が仲良くコミュニケーションを取り合い、助け合い、行動に責任を持ちます。  
どんな事に対しても誠実に向き合い、一所懸命に考え、勇気をもって行動します。

導入目的：

・社内のコミュニケーションを円滑にし、多様化に対応したい  
・会社の持続的な成長のため、若手社員のモチベーションと定着率の向上

Q.セルフ・キャリアドックを導入した目的は何ですか？

<試行導入の経緯>

元々は土木事業を主業としてきましたが、近年は建築、資源開発部門が加わり3部門体制に事業内容を拡大しました。それに伴い、新卒や中途など多様な人材を採用してきましたが、同時に双方の円滑なコミュニケーションに課題が見られるようになってきました。石川キャリア形成サポートセンターの導入コンサルタントから、セルフ・キャリアドックによる組織活性化とその効果の説明を受け、試行導入を活用してみようと考えました。

<試行導入の目的>

若手社員の定着は、会社の持続的な成長を支える人材育成上の重要な課題のひとつと考えています。特に入社5年以内の若手社員のモチベーションの維持・向上、そしてどの年代も定着率の向上を図ることを目的としています。

具体的支援：

- ・ジヨブ・カード作成支援を行うガイダンスセミナーの実施
- ・入社5年目までの社員を対象にキャリアコンサルティングを実施

Q.セルフ・キャリアアドックの具体的な支援は何ですか？

<育成上の課題>

社内が多様化が進む中、円滑なコミュニケーションが取れるよう、お互い配慮してしまいが、業務拡大に伴い、現場間や部門間、経営陣と従業員、プロパー社員と中途採用、ベテランと若手など、職場環境に変化が生じ、今までのやり方ではスムーズには進まず、大きな壁に直面しているように見受けられました。また、会社組織が大きくなっていく中で、折に触れて社員一人ひとりに果たすべき役割、そして期待している役割を伝えてきました。一人ひとりの働きがいの向上、人材育成施策の充実が課題と考えています。

<具体的な取組（取組内容、対象者層など）>

中途採用を含む入社5年目までの社員を対象にキャリアコンサルティング面談を実施しました。事前のジヨブ・カード作成支援セミナーで自身のキャリアを振り返り、面談前にジヨブ・カードを各自記入してから面談を実施しました。

導入効果：

- ・今後のキャリア形成の方向性が明確になり、資格取得へ動き出す者も
- ・従業員も多様化する中、より強い組織への期待が高まる

Q.セルフ・キャリアアドックの効果は何ですか？

・従業員の声 - 面談後のアンケートでは「自身のキャリアの振り返りができる」、「今後のキャリアプランを考えるきっかけになる」、「社内における自分の役割が明確になった」といった意見が上がり、キャリアコンサルティングに満足しているようです。また、今後も継続してキャリアコンサルティングを受けてキャリア形成を考えていきたいとの意見もありました。

・経営者の声 - 入社1~5年目までの従業員を対象に行いましたが、どの社員も業務に対するモチベーションが向上したようです。以前から会社としても資格取得の支援をしていましたが、キャリアコンサルティングをきっかけに資格取得に向けて新たに動き出す社員もおり、今後もバックアップを強化していきます。何事にも「強い」組織にしたいという願いがあり、セルフ・キャリアアドックの導入により更に強化されていくことを期待しています。

取組上の工夫：

- ・管理職自らキャリアコンサルティングを体験し、不安を解消へ
- ・遠隔地対応や天候起因の日程変更に対応

Q.取組上の工夫したことは何ですか？

<取り組む上で工夫したこと>

社員が遠方も含め、各現場に分散しており、天候による工事進捗の遅れ等により円滑に受講できない恐れもあったため、比較的臨機応変に対応できる現場社員と困難な社員を分け、管理職も含めたスケジュールをした事で予定通り完了することが出来ました。

<取り組む上で苦労したこと>

セルフ・キャリアアドックを導入するにあたり当初は、何らかの評価をされるのではなにか等従業員は身構えていました。そのため、管理職自らジヨブ・カードを作成し、キャリアコンサルティングを体験することで、従業員の不安を取り除くよう心掛けました。

今後取り組む事項等：

- ・若手だけでなく、全社的にキャリアコンサルティング機会を提供
- ・キャリア形成サポートセンターと試行導入を検証し本格導入を検討

Q.今後取り組む事項は何ですか？

<セルフ・キャリアアドックの企業内の定着に向けての取組>

キャリアコンサルティングの実施により、従業員の要望や希望などを聞きすぎてしまうのではという懸念、そしてそれに応えきれないのではという不安がありました。しかし、管理職が自ら受け、その効果を実感し、共有することでその懸念を解消していきまし。導入の意図をガイダンスセミナーで管理職から従業員に説明し、理解を得た上で、社外のキャリアコンサルティングに話を聞いてもらい、自分の話をする機会を体験することを入口としました。

<今後の課題と展望>

建設業界では人手不足が喫緊の課題となっており、従来の枠に縛られない従業員の多様な化が進んでいます。従業員にも、ただ仕事に取り組むだけではなく、仕事の意味・目的を意識しながら何より仕事を楽しみたいと思っで欲しいと思っています。先日石川キヤリア形成サポートセンター主催のセルフ・キャリアアドック導入事例紹介セミナーに、当社副社長と管理部長が登壇しました。今後もセルフ・キャリアアドック導入の効果と同業他社をはしめととして、お知らせ出来ればと考えています。来年度以降もキヤリア形成サポートセンターの協力を得ながら、制度の更なる定着と活用を図っていきます。

## セルフ・キャリアアドック導入により 地域に貢献できる自律した人材の育成を目指す！



【企業名】株式会社ユー  
【所在地】三重県名張市  
【業種】情報通信業  
【事業概要】タウン情報紙発行  
【設立】1986年12月  
【資本金】1,000万円  
【従業員】42人

人材育成ビジョン、育成方針：  
世の中の様々な変化に対応し、地域に貢献できる自律した  
人材を育成

導入目的：

- ・従業員の潜在能力を引き出し、色々なアイデアを創出
- ・主体的に行動し、激変する社会を乗り越える

Q. 貴社の人材育成ビジョン、育成方針は何ですか？

<経営理念>

常に創造と挑戦を続け地域の人々に正確な情報を発信し、信頼される存在であること

<人材育成方針>

希望する部署に配属する前に、他部署での研修を行い、社内の様々な業務・部署を体験してもらうことで、視野を広げ、自ら成長できるよう、OFF-JT及びOJT教育プログラムを推進しています。

<求める人材像>

- ・自分の住む地域に少しでも貢献したいと考える人材
- ・社内外での関係者とコミュニケーションが取れ、尊重しあいながらも自分の意見が言え、時には反論にも対応でき、目標を表現へとリード出来る人材
- ・自己の健康管理が出来る人材

Q. セルフ・キャリアアドックを導入した目的は何ですか？

会社の平均寿命が約30年と言われる中で、弊社は創立から34年になります。新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により世の中が変化し、お客様が求めるサービスも変化しています。そんな中、三重キャリア形成サポートセンターよりセルフ・キャリアアドックの導入と効果について説明を受けました。従業員の潜在能力を引き出す機会を作ることで、アイデアの創出など自律的な行動を促し、変化の激しい世の中を乗り越える力をもった人材育成の一助になればと思います。セルフ・キャリアアドックの試行導入支援を活用することを決めました。





具体的支援：

各年代層が抱える課題に対し、キャリアコンサルティングを通じて自発的な行動変容の促進とコロナ禍によるストレス緩和を図る

Q.セルフ・キャリアアドックの具体的な支援は何ですか？

<育成上の課題>

近年、テレビや新聞との接触機会が少ない傾向がある中で、若手社員に対し、より多くの媒体への接触を持ち、知見を広げ、情報を蓄積してほしいと考えているもの、いまひとつ動機づけが弱いと感じていました。中堅社員に対しては、仕事に対する向上心をもっと高めて、能力を発揮してもらいたいと考えていますが、なかなか表には見えづらいように感じていました。

<具体的な取り組み>

ジョブ・カードの作成を含む事前のガイダンスセミナーの実施と、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、これまでの自分自身の振り返りと新たな気づきを引き出すことを狙いとしました。

導入効果：

社員一人ひとりに対して課題解決に対する気づきを与えたとともに今後の組織のキャリア支援の仕組みづくりを考えきつかけとなった

Q.セルフ・キャリアアドックの効果は何ですか？

社内回覧で希望者を募り、25名がキャリアコンサルティングを受けました。各自がジョブ・カードに書いたことなどについて、キャリアコンサルタントに話をすることができたようです。面談者の多くから「話しやすい雰囲気や客観的な意見ももらえ、自分の話をじっくり聞いてもらった」との感想があり、各自の持つ課題の解決に向けた気づきを与えることができたかと考えます。また、コロナ禍による従業員の不安を取り除く一助にもなったのではないかと考えております。実施結果報告会では、キャリア形成サポートセンターの導入コンサルティングから面談の全体傾向から見える、組織の課題と解決案の提案がありました。これまで外部の意見を聞く機会がなかったため、今回の結果を参考にし、今後のキャリア支援の仕組みづくりを進めていきたいと考えています。

取組上の工夫：

セルフ・キャリアアドックの取り組みについて目的と内容を周知し、キャリアコンサルティングを受けたいことを希望する社員を募集した

Q.取組上の工夫したことは何ですか？

・今回のセルフ・キャリアアドックの試行導入では、オンラインでのキャリアコンサルティング面談を行ったことで、移動時間などを出来る限り削減し、さらに面談中の接続不良へのフォロー体制を作るなど、円滑な運用ができるよう準備をしました。

・今回のセルフ・キャリアアドック試行導入の周知について、朝礼時に事前説明を行い、相談内容には守秘義務があること、会社のことだけに限らず、将来のことも含め何でも安心して相談できることなど、心理的安全性面に配慮することを説明した上で希望者を募りました。

・初めてキャリアコンサルティングを受けたい従業員が多数でしたので、自身のキャリアを考える機会になることももちろん、キャリアコンサルティングを受ける体験を通じて、キャリアコンサルタントの話を聞く姿勢や雰囲気づくり、質問による話の引き出し方や整理の仕方などの手法も学べ、今後の自身の業務に役立てられる機会となるのでは、と会社側から従業員に提案しました。

今後取り組む事項等：

セルフ・キャリアアドックの制度化に向け検討を行い、一人ひとりのモチベーションを高め、会社の成長に繋げていきたい

Q.今後取り組む事項は何ですか？

導入コンサルティングより、キャリアコンサルティングのアンケート集計結果から、キャリアコンサルティングに対する満足度が高評価で、もう一度受けたいとの回答も多くあったと報告を受け、今後も継続的なキャリアコンサルティング実施の必要性を感じました。また、組織課題として組織内コミュニケーションのさらなる活性化の提案を受け、改善策としてどのような取り組みが有効なのかについても議論をすることができました。当社には、国家資格キャリアコンサルタントがいないので、外部のコンサルタントを活用して実施する仕組みの導入を検討しています。今後は、従業員のモチベーションを高め、アイデアを出しあい、それを実現することができると社内の仕組みを構築できるよう、セルフ・キャリアアドックの制度化も含めて検討し、会社の成長に繋げる体制づくりを目指していきたいと考えています。

(8) 就職・転職支援の大学リカレント教育推進事業

就職・転職者のための大学リカレント教育推進事業のプログラムの概要は、以下の通りである。

大学リカレント教育推進事業の概要については、P87～89 参照。

令和2年度就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業プログラム一覧

設置形態	大学がある都道府県	大学名	プログラム名	コース
国立	北海道	小樽商科大学	介護ミドルマネジャー育成プログラム	bコース
私立	青森県	八戸学院大学	自分アップデート！社会福祉プログラム	cコース
			若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム	cコース
国立	茨城県	筑波大学	失業者・転職希望者に寄り添い・サポートしながらライフキャリアとIT能力を醸成するリカレント教育プログラムの開発・実施事業	aコース
国立	茨城県	筑波技術大学	聴覚障害者のための企業等就職志向プログラム【聴覚プログラム】	bコース
			“はり、きゅう、あん摩マッサージ指圧”資格を活用する専門スキル向上プログラム【視覚プログラム】	bコース
私立	栃木県	佐野日本大学短期大学	Word・Excel・データ分析	cコース
私立	群馬県	高崎商科大学	TUCリカレント「実学 Biz Learning」—就職・転職希望者を対象とした、就業支援プログラム	cコース
国立	千葉県	千葉大学	地域密着 介護・医療 DX 人材育成プログラム	aコース
私立	千葉県	神田外語大学	DX時代におけるビジネスパーソン養成プログラム	aコース
			DX時代における児童英語講師養成プログラム	aコース
			DX時代のグローバルビジネス“基礎の基礎力”養成講座	aコース
国立	東京都	東京学芸大学	教育人材養成イノベーションプログラム	aコース
			教育人材養成ハイブリッドシステム構築プログラム	bコース
			教育人材高速再生プログラム	cコース
私立	東京都	青山学院大学	女性向けのITリカレント教育プログラム	aコース
			ADPISA-F	
			「青山・情報システムアーキテクト育成プログラム(ADPISA)」活用によるコロナ禍での就職支援	bコース
私立	東京都	大正大学	社会人基礎力向上のための5つのプログラム【Aコース】	bコース
			社会人基礎力向上のための5つのプログラム【Bコース】	bコース
私立	東京都	東京理科大学	DX時代に対応するデジタル人材育成及び就業支援プログラム	cコース
私立	東京都	社会情報大学院大学	社会情報大学院大学リカレント教育プログラム：ゼロから学ぶ広報・PR実務	bコース

設置形態	大学がある都道府県	大学名	プログラム名	コース
私立	東京都	事業構想大学院大学	「社内クリエイター」養成プログラム	a コース
			「社内新規事業開発ディレクター」養成プログラム	b コース
国立	新潟県	新潟大学	にいがた就職・転職を目指す子育て世帯の主夫・主婦等を対象とした、ホスピタリティ（共感力・対話力）・マーケティング力育成プログラム	c コース
国立	福井県	福井大学	産学官金連携による「ふくい型アプレンティス」プログラム（企業IT人材養成）	a コース
国立	長野県	信州大学	農食福連携による就職・転職支援プログラム	a. コース
国立	愛知県	名古屋大学	名古屋大学×資格の大原 ビジネス実践力育成プログラム（会計コース）	b コース
			名古屋大学×資格の大原 ビジネス実践力育成プログラム（PCコース）	b コース
国立	愛知県	豊橋技術科学大学	ニューファーマーサポートコース	b コース
私立	愛知県	名古屋商科大学	就職・起業・転職・復職支援のためのMBA入門プログラム	b コース
私立	愛知県	日本福祉大学	地域共生社会における福祉人材確保のための大学リカレント教育推進事業（求職者支援コース）	a コース
			地域共生社会における福祉人材確保のための大学リカレント教育推進事業（短期集中コース）	c コース
公立	京都府	京都府立医科大学	新型コロナウイルス感染症拡大状況下に対応した潜在保健師・看護師復職支援リカレント教育プログラム	b コース
私立	京都府	京都女子大学	女性のための未来をひらく学びと就労支援プログラム	a コース
			働く女性のためのブラッシュ・アッププログラム	b コース
私立	京都府	京都光華女子大学	多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム	b コース
私立	京都府	京都精華大学	リモートワーク時代に活躍する高度なファシリテーション能力を備えた人材育成プログラム	b コース
私立	大阪府	大阪観光大学	リゾート再生プロデュース人材育成プログラム	a コース
			ローカルツーリズムプロデューサー人材育成プログラム	b コース
私立	大阪府	関西医科大学	関医・看護師リカレントスクール「これからの新たな時代に向けた看護実践能力開発コース（感染症対策対応）」	b コース
国立	兵庫県	神戸大学	食農ビジネスキャリア形成プログラム	b コース
私立	兵庫県	園田学園女子大学	育休職場復帰/就職・転職支援/企業「凜としてしなやかに～地域とつながる女性応援～リカレントプログラム」	c コース
私立	兵庫県	兵庫大学	就職基礎力向上プログラム	a コース
			簿記・会計の基礎	a コース
			データサイエンス	b コース
			介護員養成研修	b コース
			2級建築施工管理技士養成講習	b コース
			ホスピタリティ講座	b コース

設置形態	大学がある都道府県	大学名	プログラム名	コース
国立	島根県	島根大学	島根大学の就農支援リカレント教育による若者の就農希望実現プログラム	bコース
国立	山口県	山口大学	ソーシャルイノベーションを推進するDX-Ready人材育成プログラム	aコース
			農業・動物介在産業における職業実践力育成プログラム	bコース
私立	徳島県	四国大学	四国大学 ICT リテラシー教育プログラム（履修証明プログラム）	bコース
国立	福岡県	九州工業大学	産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム	cコース
公立	福岡県	北九州市立大学	ever i Go-WEB系システム開発プログラマ育成科	aコース
私立	福岡県	中村学園大学	食MBAベーシックコース	bコース
国立	佐賀県	佐賀大学	産科・地域母子保健分野の助産師不足・偏在を解決するための潜在助産師のリカレント教育プログラムの開発・実施	cコース
私立	長崎県	鎮西学院大学	ポストコロナの新たなツーリズムをけん引する観光ホスピタリティ・マネジメント人材養成プログラム	aコース
			DXにより加速する農商工連携イノベーションに不可欠なドローンビジネス人材養成プログラム	bコース
			地域で進展するスマート農業に不可欠なドローンパイロット人材養成プログラム	cコース
国立	鹿児島県	鹿児島大学	林業生産の担い手の参入およびキャリアアッププログラムの開発、実践	bコース
			世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成	cコース
国立	沖縄県	琉球大学	求職支援リカレントプログラム	aコース
			職業実践力育成リカレントプログラム	bコース

本事業は、以下の3コースに分けてプログラムを開発・実施する。内容、受講対象者については、下記を基本に採択プログラム毎に設定する。

- aコース：新型コロナウイルス感染症の影響を受けた失業者を主な対象者とし、地域や企業等のニーズに応じたプログラム開発を行い、受講者の就職につなげるコース。厚生労働省の定める要件を満たす者においては、職業訓練受講給付金の受給対象となる。プログラムの総時間数は1か月当たり60時間以上、実施期間は2か月以上、6か月以内。
- bコース：新型コロナウイルス感染症の影響を受けた非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者、転職希望者等を対象者とし、文部科学大臣が認定する職業実践力育成プログラム（BP）に相当する職業実践的・専門的なプログラム開発を行うコース。プログラムの総時間数は60時間以上とする。
- cコース：新型コロナウイルス感染症の影響を受けた非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者、転職希望者、起業希望者等を対象者とし、地域の実情に応じて、弾力的なプログラムの開発を可能としたコース。プログラムの総時間数は60時間程度とする。

# 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の事例

## 神戸大学「食農ビジネスキャリア形成プログラム」

### 【プログラムの目的】

神戸大学 食農ビジネスキャリア形成プログラムは、**食と農の分野で新しいキャリアのスタートを目指す人**に、基礎となる知識の学び直し（ラーニング）、視察研修や実務者講演を通じた**業界把握（ジョブリサーチ）**、**カウンセリング**を中心とした**キャリアデザイン（キャリアサポート）**の機会を提供することを通じて、受講生の**キャリア形成を支援**します。

### 【プログラムの特徴】

<b>食農分野に特化</b> コロナ禍において食糧生産の圧力が強まり、新たなフードビジネス業界、異動化により新たな人材の活躍が求められるデジタルビジネス業界に特化します。	<b>幅広い出口支援</b> 農村での起業や外食企業での役員研修のあるプログラム参加者、コーディネーターが、キャリア形成を幅広くサポートします。	<b>様々な企業との出会い</b> 神戸市、兵庫県を中心に、受講生のキャリア形成につながるさまざまな企業や団体との出合いの場を提供します。
<b>大学ならではの学び</b> 研究の蓄積と知見を授業の実践のある神戸大学が中心となって、在学大学や関連企業と連携して、業界の基礎知識と教養を授けられます。	<b>平日夜間・土曜日の開講</b> 働きながらでも受講できるように、講義は主に平日夜間および土曜日に開講します。	<b>今年度だけ無料</b> 新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮した、文部科学省の「就業・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」に採択された無料のプログラムです。

### 【企業・産業界との連携】

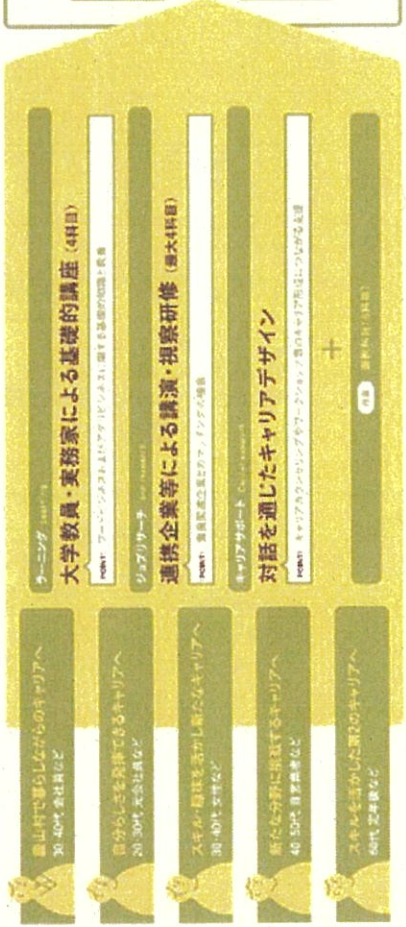
地域の**食農関連企業（食品関連企業、飲食店、農業団体、農業者など）**と連携しての**企業紹介・実務者講演の講義や、視察研修・実地調査、およびインターンシップの機会を提供**することで、**企業と受講生のマッチングを促進**します。

### 【就職・転職支援に向けた取組】

ゼミ形式で受講生同士による**キャリアプランのディスカッション**を行うとともに、各自の**キャリアプランを的確にプレゼンテーションする能力を養成**します。また、複数回にわたる**キャリアヒアリング**によって、受講生にとって**単なる就業機会の獲得ではなく、長期的な視点に立ったキャリア形成へとつながる支援**を行います。

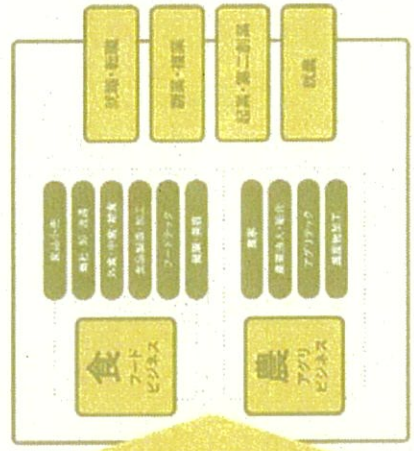
### 【プログラムのフロー】

#### PROGRAM FLOW



### 【想定する就職先】

兵庫県・神戸市の**食農関連企業**



【受講期間】  
受講期間 6ヶ月

【定員】  
募集人数 30名

【目標】  
就職率 70%以上  
就業率 80%以上

【社会人の受講しやすい工夫】  
講義は平日夜間と土曜日に開講します。選択科目には、オンデマンド配信の講義も用意しています。

## 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の事例

園田学園女子大学



SONODA

「凛としてしなやかに ～地域とつながる女性応援～ リカレントプログラム」

【プログラムの目的】 本学の理念「凛としてしなやかに、地域とともに、社会をきりひらく女性の育成」に基づき、育休職場復帰、就職、起業を目指す女性を主なターゲットにおいてプログラムを開講し、“凛としてしなやかに”生涯を生きる、職場で活きる力を習得する カリキュラムを提供し、就職支援を行う。

【プログラムの特徴】 本学の特色の一つが、「地域との連携」である。1947年の「土曜公開講座」の開講以来、「地域とともに歩みつつ発展する大学」として、人と人の「つながり」を大切に、社会貢献活動を行い培ってきた。その「強み」を大きな柱とし、受講生一人ひとりに寄り添った就業支援を、本プログラムで実践する。また、本学は、「経験値教育®」を掲げ、学生たちが卒業後、社会で活躍する女性へと成長できるように、講義や実習、ゼミ、部活動、地域との交流など、多彩な経験の機会を提供している。この就職・転職支援を目的としたプログラムにも、その「経験値教育®」のコンセプトを導入し、地域とつながる女性を応援する。

【企業・産業界との連携】 本学が立地する兵庫県尼崎市の商工会議所や経営者協会等との連携体制の下、尼崎市の産業構造や社会課題に関する講義を演習形式で実施する。さらに、尼崎市内の事業所においてPBL型のインターンシップを実施。そのインターンシップの事業所のコーディネートにあたっては、商工会議所や工業会と連携し進めていく。

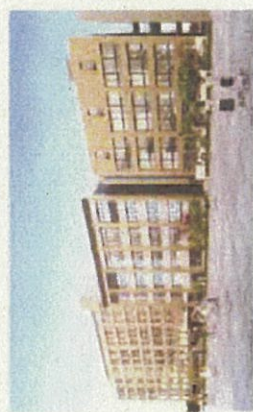
【就職・転職支援に向けた取組】 兵庫県尼崎市は、「ものづくり産業都市」として、製造業・商業が主要産業である。中小規模の事業者が多いが健康経営優良法人も多く、尼崎商工会議所、尼崎工業会には女性経営者の研究会もあり、女性が働きやすい環境づくりが推進されている。また、ソーシャルビジネス等の女性企業家も多く、尼崎市総合計画においても市民活動の活性化が謳われている。尼崎市内の企業への就職を支援するとともに、地域課題に向き合い起業する女性のサポートを行う。

【想定する就職先】 尼崎市内の中小企業等

【受講期間・定員・目標】 3カ月の期間中60時間・30名・就職・就業率60%以上

【社会人の受講しやすい工夫】 土日やラーニング、ハイフレックス型の開講、短期

集中開講等の多様な授業形態で実施する。



2021年4月開設  
経営学部  
ビジネス学科

**(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**

本事業は令和3年度補正予算での事業であり、現在のところ事例はない。

本事業の概要については、P90～91参照。

## 3-2. 海外のリカレント教育の事例

### (1) EUにおける労働施策

参考資料「世界の厚生労働 2009」(厚生労働省)

欧州委員会は2007年11月、年次報告書「2007年欧州の雇用 (Employment in Europe 2007)」を公表した。報告書は、「就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ」、「フレキシキュリティ (flexicurity) (注・1)」、「労働所得の配分に関する動向」の3点を全体に関わるテーマとして掲げ、5章からなる各章で①労働市場の概況、②高齢者労働市場の状況、③労働時間、労働組織、企業における柔軟な働き方、④企業主導の継続的教育・訓練の強化、⑤労働所得の配分に関する動向をそれぞれ取り上げている。上記のテーマ(3点)の概要は以下のとおり。

#### ア. 就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ～若年者と高齢者層の就業促進～

経済成長の好転を背景に、2006年の雇用は、前年に比べて約400万人、1.4%の増加と2000年以来最も好調な伸びとなった。とりわけ著しい雇用増がみられた旧東欧諸国を含め、全ての加盟国で雇用が増加した。就業率は、前年から0.5ポイント増の64.3%で、女性の0.8ポイント増(57.1%)、高齢者(55～64歳)の1.0ポイント増(43.5%)等の影響が大きい。

一方、若年者の雇用状況は他のグループに比して改善しておらず、失業率は17.4%と高く、また、就業率についても35.9%と米国(54.2%)や日本(41.4%)に比して低位に留まっている。低学歴層を中心に、教育から職業への移行が円滑に行われていないことや、不安定雇用から抜け出せない層等が依然として多い。

若年者の高失業率の背景には、正規労働者に対する手厚い雇用保護を主な要因とする労働市場の分断の問題があり、教育・キャリア形成に係る取組に加え、下記のフレキシキュリティ政策の推進が問題の解決に資するものと期待されている。また、高齢者の就業促進を図る上では、生涯を見据えた効果的かつ継続的な教育・訓練や早い時期からの加齢による健康問題へ労働安全衛生上の取組等も求められており、欧州委員会はこうした政策アプローチを「就労に向けたライフ・サイクル・アプローチ」として提唱している。

#### イ. フレキシキュリティ～自律的な働き方と技能訓練で～

フレキシキュリティ政策の内容として、労働市場の柔軟性ととも企業内の異動・昇格等の柔軟性が重要な要素としてあげられる。

労働市場の柔軟性と企業内の柔軟性を高めるためには、企業に雇用されている労働者の技能の向上・更新を通じて企業間・職務間の移行を支援するための「継続的職業訓練 (continued vocational training: CVT)」が必要である。これによって所得格差の緩和や高齢者の就業促進を通じた社会保障制度への負担の軽減と併せて、技術革新等の環境の変化への対応等、企業の競争力向上の効果も期待できる。



しかしながら、特に教育訓練が必要な若年・高齢者等の企業内教育・訓練への参加率が低いという問題がみられる。教育・訓練の非効率性やアクセスに関する不平等などの問題の解消に当たっては、政府による教育・訓練の提供や企業が行う教育・訓練への財政支援等が、市場ニーズや実績等を踏まえ効果的・効率的に行われることも有効である。

#### ウ. 労働所得の配分に関する動向・展開～経済成長に配慮した調整を～

労働所得の GDP に占める割合は、70 年代初頭以降ほぼ全ての加盟国で低下している一方で、80 年代以降は高技能労働者に対する配分率は上昇しており、技能水準間の所得の分化が進行している。この最も大きな要因は、技術進歩であり、技術・資本装備の向上が低技能労働者を代替する傾向にあるためである。また、経済のグローバル化の影響は技術進歩よりも小さいが、主として中程度の技能の労働者に影響を及ぼしている。

急速な技術進歩や経済のグローバル化が進展する中、経済の効率性と安定性を損ねることなく経済活動の成果を適切に労働所得に配分するためには、上記フレキシキュリティ政策の推進が肝要である。公的支援等により低技能労働者の技能水準の向上を図るなどの社会的支援により安定性を確保しつつ、労働市場の柔軟性を高める施策を実施することで、新たな雇用創出や、労働者を低生産性・低技能・低賃金の仕事に滞留させることなく、より高収入な仕事へ速やかに転換することを可能にするといった効果が期待できる。

#### (注1) フレキシキュリティ (flexicurity)

労働市場の柔軟性 (flexibility) と雇用の安定性 (security) の組み合わせを指す造語。

2007 年 12 月の雇用・社会相等理事会で合意された当該政策に関する共通原則 (COM (2007) 0359final) では、

- ①柔軟な労働契約
- ②効果的な生涯教育・訓練制度
- ③積極的な労働市場政策
- ④現代的な社会保障制度

の四つを要素としている。また、フレキシビリティの代表例の 1 つといわれるデンマーク・モデルは、「黄金の三角形 (the golden triangle)」と称される 3 つの構成要素、すなわち

- ①職業間及び地域間における高い移動性
- ②高いレベルの失業手当を保障する広範な社会保障制度 (失業手当は最長 4 年支給され、給料に対するカバー率は低所得者層に対しては 90%となっている。)

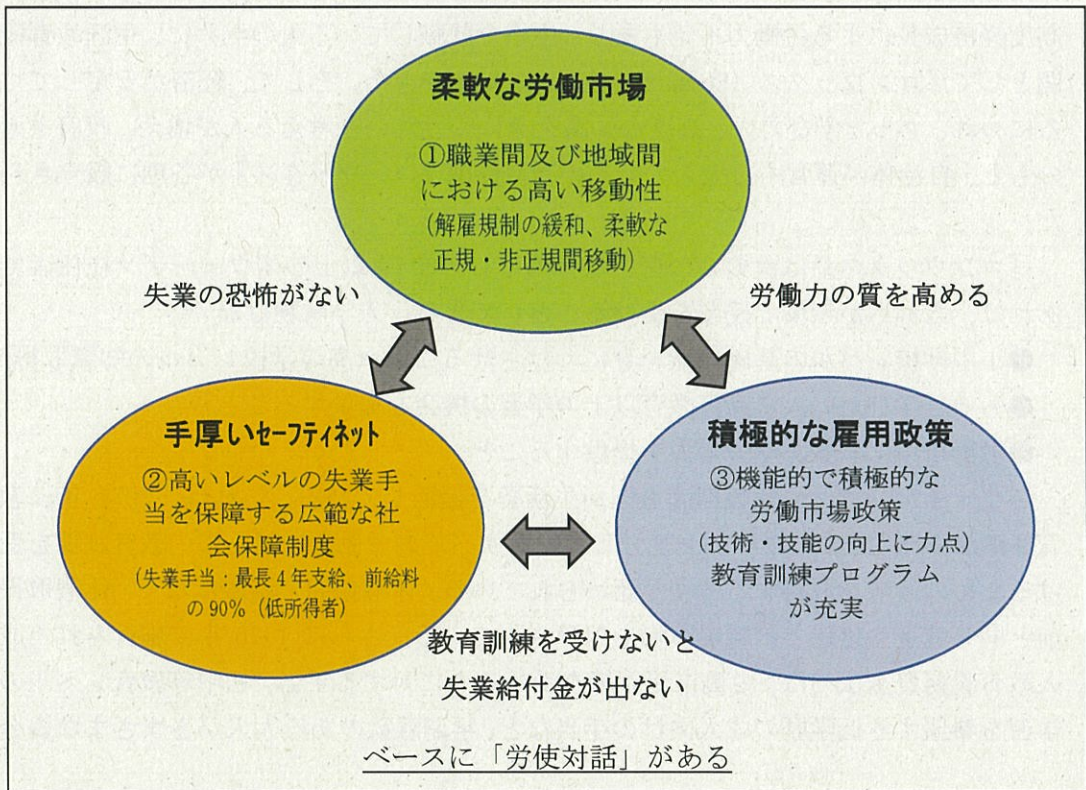
③機能的で積極的な労働市場政策（技術・技能の向上に力点）  
 に特徴がある。この3つの要素と並んで不可欠なのが労使対話であり、デンマーク・モデルは労使間の長年の交渉や妥協の産物と言われている

(2) デンマークの事例

参考資料「わたしの構想 No. 52（公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構）」

デンマークでは、上記の「フレキシキュリティー」という政策をとっている。その中で特に重要な位置を占めるのが、実効性が高いとされるデンマークの職業訓練である。

デンマークの特徴は労使共同で職業訓練プログラムを作成する点にあり、労使の代表からなる政府の職業訓練審議会で、今後のデンマーク経済にとって必要な技能はどのようなものかを検討し、職業訓練の指針を常に見直している。その指針を受けて、地域の職業訓練校は、労働組合と経営者団体が共同して、職業訓練プログラムを作成する。このような仕組みにより、新しく必要な技能を発見し、それに相応しい能力の開発を効果的に行うことができる。労使が共同で作成した訓練プログラムで習得された技能は、労働市場で公正に評価され、労働者にとっても、職業訓練で新しい資格を習得すれば、待遇のよい職業に就くことができるため、訓練を受講するインセンティブが強い。また、訓練を受けている間は生活保障の手当てが支給されることも、労働者にとっては魅力となっている。



### (3) スウェーデンの事例

参考資料「わたしの構想 No. 52 (公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構)」

スウェーデンでは、解雇やレイオフ(一時解雇)の対象者向けに再就職支援サービスを提供する非営利の民間組織雇用保障協議会「TRR」がある。

TRRは、労働者と企業の双方を支援しており、人員整理を予定する企業の人事部や経営陣と早い段階で面談を行い、解雇の実施前から、対象者にキャリア移行の支援を開始する。移行支援の方法は、転職、起業、再教育の三つの選択肢の中から、各個人の希望をもとに支援を行う。TRRのカウンセラーは、本人が主体的に自律したキャリア選択ができるよう、アドバイスをを行う。

労働者は、最長2年の支援期間中に、求人情報とのマッチングだけでなく、個人指導やガイダンスと並行し、ワークショップ、ウェビナー(ウェブセミナー)、学習プログラム、スキルを高めるアクティビティーなどの中から、自分のニーズや状況に合ったサービスを受ける。その間の経済的支援は、解雇前所得の70%の金銭援助に加え、教育には短期の補助金や政府のローンも用意されている。

これらの全てのサービスは、労働協約に基づく保険料収入から成り立っている。90%以上の方が、支援開始後6か月以内に次の道が決まっており、多くは前職と同程度か、より高い所得や地位を得て、利用者の満足度は高い。

#### 【生涯教育機関 コンヴックス (Komvux) について】

第二次世界大戦後、スウェーデンでは貧困のために働かざるを得ない人や、戦後の高度経済成長による労働力不足もあり、中卒で就職している人のために、生涯教育機関として『コンヴックス (Komvux)』が1968年にできた。そして、経済が安定してくるにつれ、もっと学びたい、高度な知識を身につけたいと考える人が増え、政府主導のもと、自治体が運営する大人のための教育機関『コンヴックス』が各地に設立された。

『コンヴックス』は次の3つを主な目的とし、20歳以上のスウェーデン在住者であれば、だれもが無償で授業を受けることができる。入学試験はない。

- 小中学校レベルの基礎知識を身につけさせること(高等学校レベルの知識取得)
- もっと学びたい人に高等教育以上の学習の機会を提供すること
- 労働市場に教養ある労働力を提供すること

スウェーデンでは、休職期間も国が生活費を援助している。これは、1974年に教育休暇法が制定され、2年以上就労しているすべての労働者に対して、教育訓練を受けるための休暇を取得する権利が認められている。休暇期間の制限はなく、休暇取得前と同じ賃金や処遇での職場復帰も保障されている。さらに1975年に施行された成人教育義務資金法では、労働市場訓練を受ける人に対する手当、初中等教育レベルの学習を希望する低学歴の成人向けの手当など、学ぶ意欲のある大人がさまざまな資金

給付を受けられるようになっている。休職したり退職したりして学校に通っている間の生活費も国が補助してくれる仕組みである。

『コンヴックス』は、基礎学力を身につけるためのコースから高等学校レベルのコース、IT 関連など、より高度で職業的な専門知識を学ぶコースなど、さまざまなコースがある。看護師や保育士といった専門職の資格を取得できるコースもあり、卒業後すぐに現場に出て活躍することも可能である。

学ぶ期間や就学スタイルも、コースや取得したい単位数によってまちまちで、半年～数年間通学して専門スキルを学ぶこともできる。主に自宅での学習とレポート提出で単位を取得できるコースもあり、自分の状況や希望を踏まえて、いつでも自由に学ぶことができるのが、スウェーデンのリカレント教育の特徴である。

『コンヴックス』という学べる場とその学びを支援する国の制度や保障のおかげで、スウェーデンでは多くの国民が働くうえで必要な基礎知識をしっかりと身につけており、それが国力アップにもつながっている。スイスのビジネススクール IMD が毎年発表している世界競争力ランキング（2020年版）では、日本が34位に対し、スウェーデンは6位と高い地位をキープしている。

また、『コンヴックス』はスウェーデンに居住するすべての人に開かれた教育の場なので、外国人も無償でスウェーデン語を学ぶことができ、語学を身につけながら、同時に職業スキルを学ぶためのコースを取ることもできるので、卒業後すぐに仕事に就くことも可能である。『コンヴックス』は移民大国スウェーデンを支える基盤としても重要な役割を担っている。スウェーデンの大学で学ぶために『コンヴックス』に通う外国人留学生もおり、大学は入学試験がなく、高校の成績が考慮されるため、『コンヴックス』でスウェーデンの高校の必須単位を取得する。

就労と教育をくり返すリカレント教育が浸透しているスウェーデンでは、転職やキャリア転換もめずらしいことではない。一般企業に勤めてみたけれども、やはり手に職をつけたいと考え、専門スキルを身につけるために学び直すといったケースもよく見られる。『コンヴックス』はこうした若者の受け皿にもなっており、職に就けない、あるいは就いた職が合わずに辞めてしまっても、コンヴックスで新たなスキルを学ぶことで、無職というマイナスイメージを払拭できる感がある。将来の仕事につながる勉強をすることで、やりがいやモチベーションを保つこともできている。

参考「コクヨ、リカレント教育発祥の地・スウェーデンに学ぶ」

#### (4) シンガポールの事例

参考資料：「CLAIR メールマガジン 2012年2月配信」（一般財団法人自治体国際化協会）

##### ア. 人材育成における産業界との連携

ポリテクニック（Polytechnic）は、実業界の需要に合った実務レベルの人材を育成することを目的とする教育機関である。工学、化学、生命科学、デザイン、ピ

ビジネス、経営、会計、マスコミ、観光、演劇、人文、情報通信等のコースがあり、工業技術や商業などに興味のある生徒に、実習室や作業室での実地体験を中心とする教育を提供する。

就学期間は3年で、GCE-O レベル（中等学校卒業時認定試験）に合格した生徒が進学し、現在、シンガポール（Singapore Polytechnic）、ニーアン（Ngee Ann Polytechnic）、テマセク（Temasek Polytechnic）、ナンヤン（Nanyang Polytechnic）、リパブリック（Republic Polytechnic）の5校が設置されている。

ここでの特色は、カリキュラムや学部、単位などの組み立てに、産業界の意向が強く反映されていることである。

ポリテクニクは、シンガポール教育省（Ministry of Education）管轄下の法定機関であるものの、設置する学部やコースについて教育省からの指定はなく、各ポリテクニクが独自性を競い合っている。各校には、関連する産業の企業からの委員による諮問委員会（Advisory Committee）が設置されており、民間企業のニーズの観点から学校の運営に対する諮問を行い、産業界の実情や要望にフィットした人材育成のため、2～3年おきにコースの評価や、新しい学部の提言などを行っている。

また、各ポリテクニクには、シンガポール技術学校（SIT: Singapore Institute of Technology）というポリテクニクの卒業生が、より高度な専門教育を受けられる専門機関が設置されており、この設立にあたっては、教育省と共に、人的資源省（MOM: Ministry of Manpower）や経済開発庁（EDB: Economic Development Board）が連携するなど、人材育成における、教育現場と産業界との連携の強さが窺える。

【参考資料】ナンヤン・ポリテクニク校の留学生への紹介記事

沿革	ナンヤン・ポリテクニク（NYP）は、1992年に設立された3年制の国立専門学校で、7つの学科を持つ日本の高等専門学校的な存在。17歳から20歳前後までの学生が3年間学び、NYPを卒業後に大学に進学する学生も多い。学生数は約15,000名。シンガポールには、4つの大学、4つのポリテクニクがあるが、ナンヤン・ポリテクニクは実践的教育が特徴。
特色	本学からの留学生は、ビジネス学科（School of Business Management）の専門科目（モジュール）を通常5科目受講する。英語学習のためのクラスやコースはない。多くの授業で、Black Board という学習管理システムを用いているので、留学するにはノートパソコンが必要。全世界10以上の大学（ドイツ、オランダ、フィンランド、アメリカ、中国、韓国など）と提携し、毎年50～60人の留学生を受け入れている。（アジアからの留学生はほとんどが韓国からの学生。）ビジネス学科の学生数は約3,000名。

	経済学部及び外国語学部(主な対象者はビジネス副専攻生)の学生は、以下のような授業を履修することが可能。(*科目名は 2014 年度のもの) Effective Writing Skills/ Effective Oral Communication/Internet and Web Technologies/ Business Software Applications/ International Business/ Sport Administration/ その他ビジネス関連の授業の多くは 60 分授業が週に 3 回、すべて英語で行われている。
条件	TOEFL (ITP) 480 点以上が望ましい。
留学時期	2 年次または 3 年次第 2 学期から 5 ヶ月

#### イ. 技能教育研修所

技能教育研修所 (ITE: Institute of Technical Education) は、ポリテクニクと同様に、中等学校の卒業者を対象に幅広い分野での技術訓練と実務訓練を行い、各種の資格を取得できるようにしているほか、一般社会人を対象に、技術向上のプログラムを提供し、技術向上に関する指導や資格試験を行っている。加えて、様々な理由により学校教育を受けることができなかつた勤労者を対象に、パートタイムで教育を受ける機会を提供している。

ITE もポリテクニク同様、国の法定機関として ITE College Central、ITE College East、ITE、College West の 3 校が設置され、3 校に共通してビジネスとサービス、エンジニアリング、電子工学と情報通信技術のコースがある。また、それとは別にそれぞれの学校にユニークなコースがある。

セントラルキャンパスには、航空宇宙・太陽技術コース、工学設計・製造技術コースがある。学校には実際の飛行機もあり修理など実体験をすることができる。

イーストキャンパスは、企業とエンタープライズ、企業とイノベーションをテーマとしている。応用の科学とライフサイエンス、看護とヘルスケアサービス、ユニークなものとして美容と健康、物流倉庫のコースもある。

ウエストキャンパスは、サービスとイノベーションをテーマとしている。ホスピタリティーに特化し、調理、サービス業、サービスイノベーションに関する各部門がある。情報室がありセキュリティについて学ぶこともできる。3 校合計で 11 の分野、101 のコースがある。プログラムを作るにあたっては、あらかじめ企業側のニーズについても情報交換し、それぞれのコースを決めている。

これまでシンガポールの職業教育の要としての役割を果たしてきた。しかし、能力主義のシンガポールにおいては非常に厳しい立場に置かれ、厳しい学力競争についていけなかつた学生がどうしようも無く行く場所という見方をされていた。

現在では、新しいキャンパスの建設や、最新の実習施設の整備などハード面の充

実に加えて、実際の消費者に対するサービス提供の実習など、より実践的な教育アプローチの導入や、カリキュラムの再編、イメージアップのプロモーション等に非常に力を入れて取り組んでいる。

ITE では現在、社会人等も含めて全体で約 25,000 人の学生が学んでおり、ITE College West では、約 40 のコースを設置し、人気のコースは、ホスピタリティー（サービス産業）、ビジネスサービス、IT コースなどで、非常に実践的なトレーニングが提供されている。

また、産業界からも覚書に基づいて、機材の提供や奨学金、海外研修の機会などが提供されている。例えば、ホテル業務の実習で使用される業務マニュアルやサービス基準は、フォーシーズンズホテルが実際に使用しているマニュアルを提供しており、客室内の設備や備品の機能等も再現し、実社会に出た際に即戦力として活躍できるよう、順応性を高めるための環境を整備しており、ITE で学んだ生徒の 90% が、卒業後 6 か月以内に就職している。

シンガポールでは全体的に教育水準が高いが、GCE（教育認定試験）のトップレベルの者しか大学等の高等教育機関に進学できない。そこで高等教育に進めない子どもたちが社会で適応できる職業技術を養えるよう専門に学べる学校が求められ、ITE が作られた経緯がある。

日本では、職業に就くために必要な技術や知識を学ぶ場として、各種学校や高等専門学校など様々な教育機関が存在している。各自で高額な授業料を負担し、そうした学校に通うが、シンガポールでは国が責任をもってこうした職業専門学校を設立し、低学費で学生に学ばせる環境を整備している。

日本において学ぶ点である。

## 4. リカレント教育の問題点

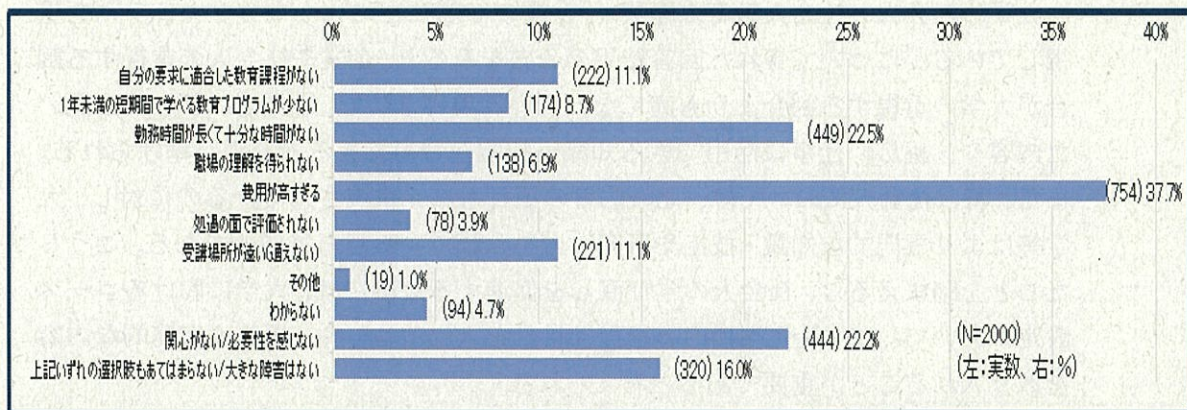
参考資料：「『白書』：今、Society 5.0の経済へ」（平成30年8月、内閣府）

参考資料「わたしの構想 No. 52（公益財団法人NIRA 総合研究開発機構）」

### （1）労働者が感じている問題点

学び直しを行ったことのない社会人に対するアンケート結果において、学び直しを行わない理由のうち回答割合の高い上位5項目をみると、「費用が高すぎる」ことが37.7%、「勤務時間が長くて十分な時間がない」ことが22.5%、「関心がない・必要性を感じない」が22.2%、「自分の要求に適合した教育課程がない」ことが11.1%、「受講場所が遠い」ことが11.1%となっている。

図2 学び直し際の障害要因



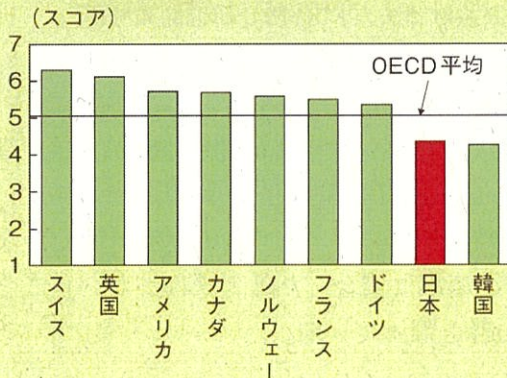
出典：文部科学省（2016）「社会人の大学等の学び直しの実態把握に関する調査研究」

社会人が学び直しに対してこのような障害を感じる要因の一つには、学び直しに対応した授業科目の開設を行っている大学が少ないことが挙げられる。学び直しに対応したコースが少なければ、需要とのマッチングが難しく、通学を行うことが時間的・距離的な面からも困難となる可能性も高くなる。また、供給が少なければ、費用は高くなるためますます通いづらくなることが考えられる。

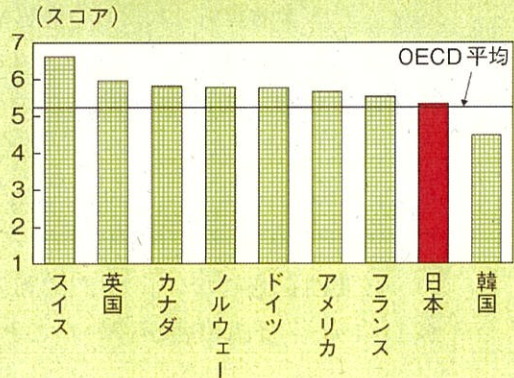
就業者が学び直しの目的で通う動機が高いと思われるビジネススクールの質について World Economic Forum による経営者の評価をみると、日本の評価は OECD 平均を下回っている。諸外国と比較して質の良いリカレント教育を提供している教育機関が少ないこともリカレント教育が進まない背景の一つであると考えられる。また、同じアンケート調査から、高度な専門訓練の受けやすさをみると、日本は OECD 平均並であり、こちらについても今後さらなる改善の余地があると考えられる。



(1) ビジネススクールの質  
(各国経営者による評価)

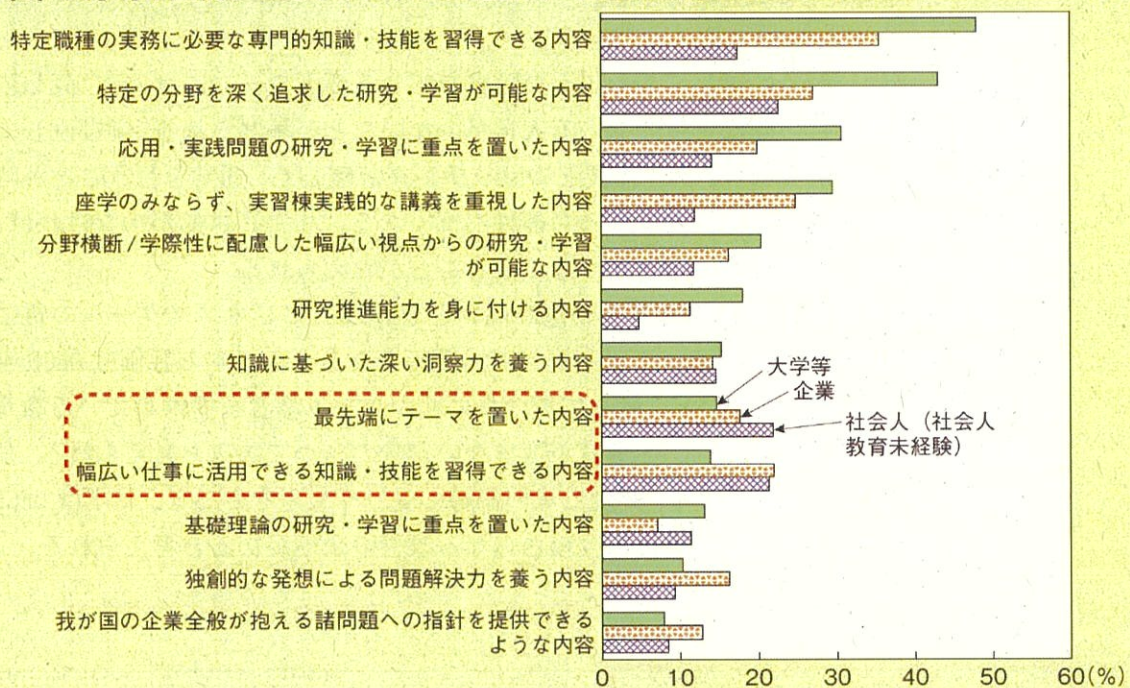


(2) 高度な専門的訓練の受けやすさ  
(各国経営者による評価)



大学、社会人（社会人教育未経験）、企業の3者にどのようなカリキュラムを重視しているかについて尋ねた回答結果の分布をみると、企業や社会人の重視する割合が大学の重視する割合よりも高くなっている項目として、最先端にテーマを置いた内容や、幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容等が挙げられる。また、特に社会人においては、比較的どの項目も広く重視されているのに対し、大学等はより専門的な知識・技能や研究に力を入れている点も特徴的である。こうしたことを踏まえると、社会人の学び直しを促進するためには、大学におけるコース設定において、より最先端の内容を扱う科目を入れることや、幅広く実務的な内容を取り入れることが重要であると考えられる。

(3) 大学等が重視するカリキュラムと社会人・企業が期待するカリキュラム

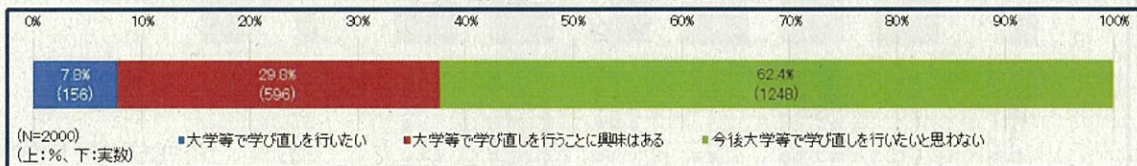


## (2) 企業側の問題点

企業等に対して、従事者の大学等における学び直しについて状況を調査したところ、従事者が大学等に修学することの可否については、全体の67.8%が「特に定めていない」としており、「原則認めている」との回答は10.8%である。

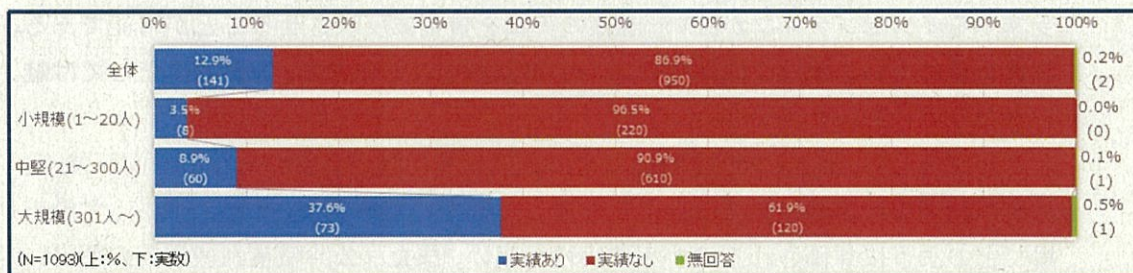
一方、「原則認めていない」とする組織も11.1%存在している。本業に支障をきたすことが従事者を大学等に送り出すことの障害となっている。

図1 学び直しに対する関心度



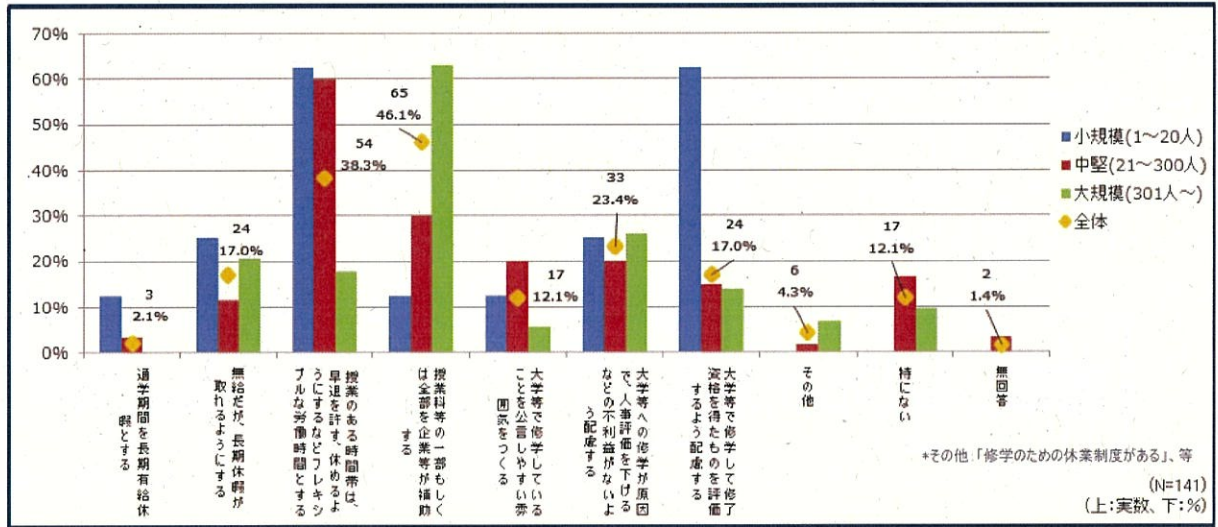
また、過去5年間に於ける大学等への従事者を送り出した実績を聞いたところ、実績のある組織は全体では12.9%にとどまる一方、大規模な組織では37.6%が従事者を大学等へ送り出している状況であり、組織が大きいほど従事者が大学等で学びやすい状況であることが分かる。

図3 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績



実績のある組織の40%前後が、従事者が大学等で学ぶにあたって「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する(46.1%)」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする(38.3%)」といった支援を実施している。特に大規模な組織では授業料等の補助を行い、中小規模の組織ではフレキシブルな労働時間を認め、従事者の修学を支援している傾向がみられた。ただし、受講修了後に、従事者に給与や配置等の面での処遇の変化があった組織は22.7%にとどまる。

図 4 修学に対する支援状況



### (3) 労働市場での問題点

前述のデンマークでの事例では、職業訓練プログラムは、労使が共同で作成され、習得された技能は、労働市場で公正に評価される。また、労働者にとっても、職業訓練で新しい資格を習得すれば、待遇のよい職業に就くことができるため、訓練を受講するインセンティブが強い。訓練の実績を賃金に反映させることが可能である。訓練を受けている間は生活保障の手当てが支給されることも、労働者にとっては魅力となっている。

これに対して、日本の職業訓練は、主に民間の専門学校に委ねられる傾向が強く、労使が共同で社会的に必要な技能を開発していないため習得された技能が、労働市場でどのように評価されるのか不確実性が高い。また、公共職業訓練学校の運営に労使の関与は弱いため訓練プログラムの更新頻度も少なく、経済社会の変化を先取りするような技能訓練が弱い。

### (4) リカレント教育を進めるためには

リカレント教育の重要性と、それを通じて学び直した人材の活躍への期待はますます高まっているが、未だリカレント教育は十分に広まっているとは言えない現状である。社会人が大学などで学び直しを行うに当たって、リカレント教育を充実・拡大していくためには、

【制度の課題】	【対応策】
・リカレントプログラムを受講する時間を捻出するのが困難	履修証明制度の見直し

・リカレントプログラムの受講費用が高い	学費負担に対する経済的な支援 関係省庁との積極的な連携 ⇒ 教育訓練給付金等の活用、雇用保険制度・税制等との連携
【制度以外の課題】	【対応策】
・社会人や企業等のニーズの把握は、単独の大学等では限界がある ・リカレントプログラム修了者への評価が不十分(社会通用性がない) ・都市部での開講が多く、地域に偏りがある	大学等にリカレント推進拠点を整備 ・大学間連携によるネットワークを形成することで、企業等に積極的に働きかけにより幅広いニーズと受講者を確保 ・受講料等により経済的にリカレントプログラムを実施 ・拠点大学からリカレントプログラムを全国へ展開 ・通信教育やオンライン講座を拡充
・リカレントプログラムを実施できる教育の確保が困難	実務家教員用の研修プログラムの開発・実施と修了者の情報を共有する仕組みの構築
・必要とするプログラム情報が十分に知られていない	総合的な情報提供を行うポータルサイトの整備

今後の取組の方向性	
大学間・産学連携によるプログラムの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学間・産学連携によるプログラムの作成とその全国展開</li> <li>・それを可能とする学内体制の整備</li> <li>・社会人のニーズにあった実践的なリカレントプログラムの充実</li> <li>・多様で実践的なプログラムの実施を可能とする実務家教員の確保</li> </ul>
受講しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の履修証明制度の改善(総授業時数 60 時間への短縮と社会的認知・評価の向上)</li> <li>・他省庁との連携による受講料負担の軽減</li> <li>・土日祝日や夜間における授業の開講</li> <li>・通信教育やオンライン講座の拡充</li> <li>・総合的な情報提供を行うポータルサイトを整備</li> </ul>

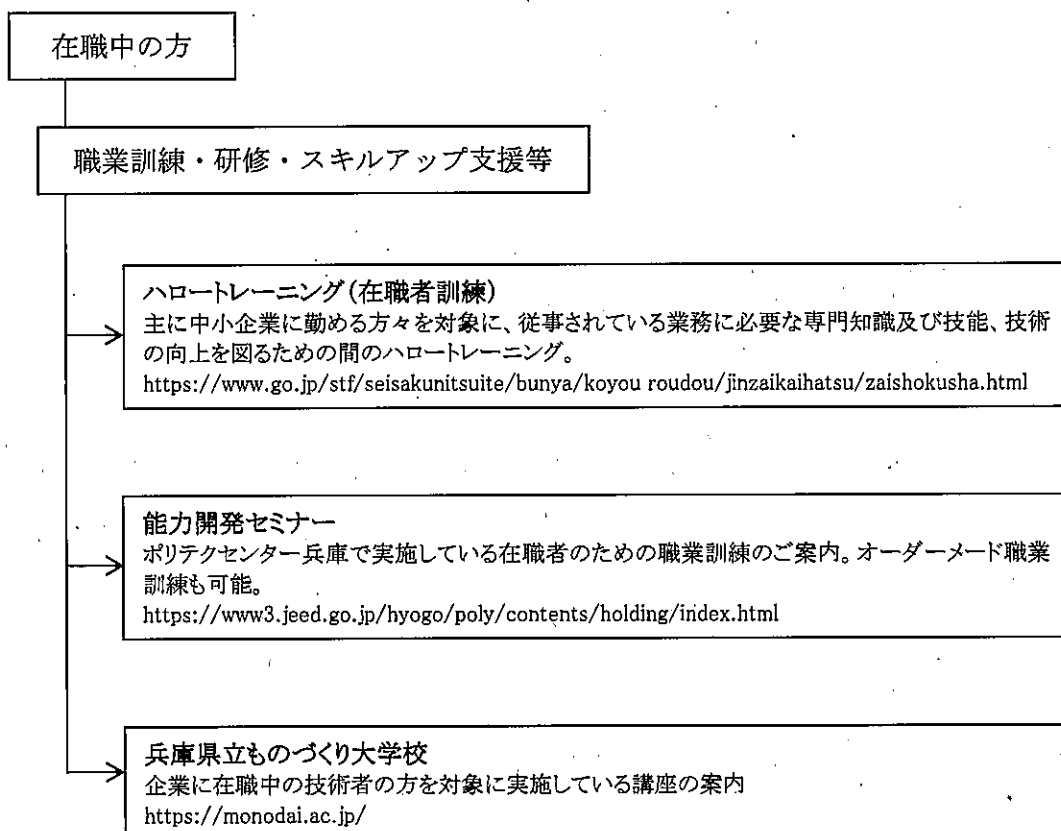
出典：「リカレント教育の拡充に向けて」平成 30 年 7 月 31 日 文部科学省専門教育課

## 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

### 1. 現状

#### (1) 「KOBE JOB PORT」による情報提供

神戸市ホームページ内の「KOBE JOB PORT」サイトで、スキルアップ支援・自立支援等に関する情報提供を行っている。



求職中の方

職業訓練

**ハロートレーニング(公共職業訓練、求職者支援訓練)**

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。

ハロートレーニングとは:

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

就職者訓練:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/rishokusha.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/rishokusha.html)

求職者訓練:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/kyushokusha\\_shien/indexhtml](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/kyushokusha_shien/indexhtml)

在職者訓練:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/zaishokusha.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/zaishokusha.html)

学卒者訓練:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/gakusotsusha.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/gakusotsusha.html)

障害者訓練:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisha.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/shougaisha.html)

間合い・相談(兵庫県内):

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/hyogo/indexhtml#antei>

詳しい訓練の内容や手続き方法(兵庫労働局)

[https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/shokugyou\\_kunren/shokugyou\\_kunren\\_goannai/koukyou\\_syokugyou\\_kunren.html](https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_kunren/shokugyou_kunren_goannai/koukyou_syokugyou_kunren.html)

**認定職業訓練(兵庫県)**

職業能力開発促進法に定める基準に合致すると知事が認定している、民間事業者・団体がおこなう職業訓練でつけるためのいろいろな職業訓練がある。

[https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr06/ie11\\_000000069.html](https://web.pref.hyogo.lg.jp/sr06/ie11_000000069.html)

**兵庫県立神戸高等技術専門学院**

仕事をお探しの方や新たに職業に就こうとしている方などに、就職に向けて必要な知識、技術・技能を習得していただき、少しでも有利な条件で企業等に就職していただくことを目的とする『公共職業能力開発施設』。

<https://www.kobe.kgs.ac.jp/>

**ポリテクセンター兵庫**


求職者の方を対象としたものづくり分野に関する専門的・知識を習得するための職業訓練の案内

<http://www3.jeed.or.jp/hyogo/poly/>

# 神戸市ホームページ内の「KOBE JOB PORT」サイト画面

KOBEJOB PORT      Home   求職中の方   在職中の方   学生・就活生の方   人車・採用推進の方   女性の就業   コロナ禍の就労支援   JP

**在職中の方**



**在職中の方**




トップページ > 在職中の方

相談する くわしくはこちら ▶	職業訓練・研修・スキルアップ支援等 くわしくはこちら ▶	在宅ワーク くわしくはこちら ▶
働くときの基礎知識 くわしくはこちら ▶	労働政策について知る くわしくはこちら ▶	

SHARE US ON

**職業訓練・研修・スキルアップ支援等**

トップページ > 在職中の方 > 職業訓練・研修・スキルアップ支援等

<p><b>在職中の方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>相談する</li> <li>労働知識</li> <li>労務関係</li> <li>女性向け支援</li> <li>外国人労働者受け入れガイド</li> <li>職業訓練・研修・スキルアップ支援等</li> <li>在宅ワーク</li> <li>働くときの基礎知識</li> <li>労働政策について知る</li> </ul>	<p></p> <p><b>ハロートレーニング（在職者訓練）</b></p> <p>本社中心企業に勤める方々を対象に、応募されている企業に必要とされる専門知識及び技能・仕事の向上を図るための社員の成長のためのハロートレーニングです。</p> <p><a href="#">https://www.kobe-city.jp/employment/03/0301/030101/03010101/</a></p>
	<p></p> <p><b>能力開発セミナー</b></p> <p>ボリスセンター兵庫でも実施している職業のための研修訓練のご案内。オーダーメイド職業訓練も対応。</p> <p><a href="#">https://www.kobe-city.jp/employment/03/0301/030101/03010102/</a></p>
	<p></p> <p><b>兵庫県立ものづくり大学校</b></p> <p>企業に在職中の若手の方を対象に実施している研修のご案内。</p> <p><a href="#">https://www.kobe-city.jp/employment/03/0301/030101/03010103/</a></p>

66 求職中の方



スキルアップ支援・自立支援等

トップページ > 求職中の方 > スキルアップ支援・自立支援等

職業訓練

就業・自立支援

福祉・子育て

[詳しくはこちら](#)

[詳しくはこちら](#)

[詳しくはこちら](#)

職業訓練

トップページ > 求職中の方 > スキルアップ支援・自立支援等 > 職業訓練

求職中の方

- ▶ イベント・セミナー・研修
  - ・各種イベント
  - ・くらし支援・就職ひろば
  - ・おたのしみ職場体験・実習プログラム
  - ・就職支援セミナー
  - ・セミナー・就職サポート・面接を減らして働く
  - ・神戸の求人を探す
  - ・就職・転職・再就職のための支援窓口
  - ・外国人の力かための就職サポート
  - ・障がい者の方のための就職サポート
  - ・求職者の方・面接スキル
  - ・求職者の方・子育て方
- ▶ 神戸市の支援制度
- ▶ スキルアップ支援・自立支援等
  - ・職業訓練
  - ・就業・自立支援
  - ・福祉・子育て
  - ・ひとり親の方
- ▶ 在宅ワーク
- ▶ 働くときの準備知識
  - ・神戸の企業がよく分かる！
  - ・お！社員リアルインタビュー



ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）

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訓練です。

ハロートレーニングとは？

[http://www.tokai-npo.or.jp/](#)

就職支援課

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/01.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/02.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/03.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/04.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/05.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/06.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/07.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/08.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/09.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/10.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/11.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/12.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/13.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/14.html>

<http://www.kobe-npo.or.jp/employment/employment-support/15.html>



認定職業訓練（兵庫県）

職業能力開発促進法に定める基準に合格すると認定が決定している、県立・市立・民営の求職者支援訓練施設です。下記一覧を参照するためのいろいろな検索があります。

<http://www.pref.kobe.jp/kyokai/kyokai.html>



兵庫県立神戸高等技術専門学院

仕事を学ばせようとするだけでなく、就職に向けて必要な知識、技術・技能を習得していただき、少しでも有利な条件で企業等に就職していただくことを目的とする「公共職業能力開発施設」です。

<http://www.kobe-npo.or.jp/>



ポリテクセンター兵庫

求職者の方を対象としたものづくり分野に関する専門的知識・知識を習得するための職業訓練のご案内

<http://www.kobe-npo.or.jp/>



(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）

ひとり親家庭の親及び子を対象に、資格取得WEB講座（資格取得支援事業）を実施している。

# ひとり親家庭のための 資格取得Web講座



**受講料無料**

※交通費・テキスト代・試験受験料は受講生負担

動画形式では  
いつでも好きな時間に  
何度でも勉強できる

短時間で取得を目指す  
資格をラインナップ

Webデザイナー講座	20名	医療事務講座	50名
調剤事務講座	40名	登録販売者講座	40名
FP講座	50名	介護事務講座	40名
パソコン講座(前期)	20名	パソコン講座(後期)	20名

**対象者** 神戸市在住のひとり親家庭の親及びその児童(高2~19歳)

**申込期間** 令和3年5月24日(月)~6月28日(月)まで  
※申込者多数の場合は、神戸市ひとり親家庭支援センターにおいて厳正に抽選を行います。

**受講料** **無料** ※交通費・テキスト代・試験受験料は受講生負担

※令和3年度は、資格取得後の就職準備金(5万円)の支給はありませんので、ご了承ください。

受託者  
お問い合わせ先



ヒューマンアカデミー株式会社

担当：河崎

お申込み・不明点等は専用サイトをご覧ください。

≫ 受講のお申込みは、下記専用サイトにて受付しています

<https://hitorioya-kobe.net/>



※当選者には、ひとり親家庭であることを証明する書類を提出していただく必要があります。 ※個人情報保護法に基づき、個人情報は講座以外の目的では使用いたしません。  
※定員に満たない場合は申込期間を延長する場合がございます。

神戸市

## 講座一覧

講座内容や新型コロナウイルス感染症の感染防止を考慮して、3つの講座受講形式で実施します。

申込締切

令和3年6月28日(月)

オンライン形式

リアルタイムのオンライン授業を、ご自宅のパソコンやスマートフォン等で受講できます。

ハイブリッド形式

上記の「オンライン形式」に加えて、2回分は教室に集まって授業を受けます。

動画形式

録画された動画授業を、ご自宅のパソコンやスマートフォン等で自分の好きな時間に何度でも受講できます。

※詳細はオリエンテーションでご説明します。

ハイブリッド形式

### Web デザイナー講座

回数 / 時間 : 12 回 / 36 時間

※日時は当チラシ表面記載の専用サイトでご確認ください

Webサイト制作について基礎から学べる初心者を対象とした講座です。Webデザインの基礎から、サイト制作までをわかりやすく学びます。

めざす資格 ホームページ作成検定試験 3級  
(日本情報処理検定協会主催)

定員  
20名

動画形式

### 医療事務講座

時間 : 20 時間

医療現場での受付や会計、レセプト作成業務等を学びます。ニーズの高い安定した職業です。

めざす資格 医科 2 級医療事務実務能力認定試験  
(全国医療福祉教育協会主催)

定員  
50名

動画形式

### 調剤事務講座

時間 : 20 時間

調剤薬局での受付やレセプト作成、薬剤師のサポート業務を学びます。

めざす資格 調剤事務認定実務者®試験  
(全国医療福祉教育協会主催)

定員  
40名

動画形式

### 登録販売者講座

時間 : 24 時間

ドラッグストアや薬局等に勤務して、お客様への薬選びのアドバイスや、かぜ薬や鎮痛剤といった一般用医薬品を販売する業務について学びます。薬剤師に次ぐ医薬品の専門家をめざす方におすすめです。

めざす資格 登録販売者試験  
(関西広域連合主催)

定員  
40名

動画形式

### FP 講座

時間 : 37 時間

税金・保険・年金等お金にまつわる幅広い知識について学びます。

めざす資格 3級ファイナンシャル・プランニング技能検定  
(日本FP協会主催)

定員  
50名

動画形式

### 介護事務講座

時間 : 18 時間

介護サービス事業所での受付や会計、レセプト作成業務等を基礎から学びます。未経験から介護関係の仕事にめざす方におすすめです。

めざす資格 介護事務管理士®技能認定試験  
(全国医療福祉教育協会主催)

定員  
40名

オンライン形式

### パソコン講座 (前期)

回数 / 時間 : 12 回 / 36 時間 ※日時は当チラシ表面記載の専用サイトでご確認ください

パソコンの基礎であるWord、Excelはもちろん、パソコンに関する知識を幅広く学びます。

めざす資格 P検3級  
(ICTプロフィシエンシー検定協会主催)

定員  
20名

オンライン形式

### パソコン講座 (後期)

定員  
20名

■オリエンテーション ※講座受講前に、下記会場にてオリエンテーションを受けていただきます。

日程:令和3年7月20日(火)・21日(水) 会場:センタープラザ西館6階 両日共9号室

所要時間:約1時間程度(受講決定次第、詳細は受講生にお伝えします)

※オリエンテーション後に、受講を開始します。 ※Webデザイナー講座のオリエンテーションは初回授業時に行いますので、上記日程への参加は必要ありません。

上記講座の運営は、ヒューマンアカデミー株式会社が行います。3つの講座受講形式が初めての方でも安心して応募いただけます。

【参考資料】

ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金事業

ひとり親家庭の母または父である方の就業を支援するため、受講前に市が指定した対象講座について、受講修了後に受講に要した経費の一部を給付するもの。

給付を受けるためには、市が、講座を受けることが適職に就くために効果があると認めて指定する必要があるため、講座受講前の相談が必要。

1. 支給の対象となる方 以下のすべてに該当する方

- (1)神戸市内に住所を有する児童(20歳未満)を扶養する配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含む)のない女子又は男子
- (2)児童扶養手当の支給を受けているか又は、同様の所得水準にある方
- (3)過去に本事業による教育訓練給付を受けていない方
- (4)生活保護を受けていない方
- (5)「ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付(入学準備金)」「介護福祉士修学資金貸付」「保育士修学資金貸付」等、学資を内容とする他制度(就業継続等による免除規定があるもの)を受けていないこと

2. 対象講座

- (1)雇用保険法による一般教育訓練給付金または特定一般教育給付金もしくは専門実践教育訓練給付金の指定教育訓練講座
- (2)(1)に該当しないが、ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金の支給を受けて、資格取得のための養成機関で修業する場合

※ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付金(入学準備金・50万円)との併用はできない。

3. 支給額 ※以下のいずれの場合も、12,000円を超えない場合は支給されません。

- (1)受講する講座が雇用保険法による一般教育訓練給付金または特定一般教育訓練給付金の指定教育訓練講座である場合

①雇用保険法による教育訓練給付金の受講資格がない方

…経費の60%相当額(上限20万円)

②雇用保険法による教育訓練給付金の受給資格がある方

…(1)①に定める額から雇用保険法による教育訓練給付金の額を差し引いた額

※雇用保険法による一般教育訓練給付金を受給される場合は、40%相当額、特定一般教育給付金を受給される場合は20%相当額となります。

- (2)受講する講座が雇用保険法による専門実践教育給付金の指定教育訓練講座である場合

①雇用保険法による教育訓練給付金の受給資格がない方

…経費の60%相当額(上限:修業年数×20万円・80万円を超える場合は80万円)

※修業年数の算定にあたり、1年に満たない月数は1年とします(1年6カ月→2年)

②雇用保険法による教育訓練給付金の受給資格がある方

…(2)①に定める額(上限:修業年数×20万円・80万円を超える場合は80万円)から雇用保険法による教育訓練給付金の額を差し引いた額

※受講修了時後1年以内に雇用保険の被保険者となる就職をした場合は、専門実践教育訓練給付金の支給額が70%相当額(受講開始日が平成29年12月31日以前の場合は60%相当額)となるため、上記により差額が生じる場合のみ支給します。

(3)受講する講座が上記(1)(2)に該当しないが、ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金を受けて資格取得のために修業する場合

…経費の60%相当額(上限:修業年数×20万円・80万円を超える場合は80万円)

### ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金

ひとり親家庭の母または父である方、就業に結びつきやすい対象資格を取得するため修業年限1年以上の養成機関で修業している場合に、就業期間中の生活の負担軽減のために訓練促進給付金を、また就業修了時に修了支援給付金を支給する事業です。

給付を受けるためには、申請の前に事前相談が必要となります。

#### 1 支給の対象となる方 以下のすべてに該当する方

- (1)神戸市内に住所を有する児童(20歳未満)を扶養する配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含む)のない女子又は男子
- (2)児童扶養手当の支給を受けているか又は、同様の所得水準にある方
- (3)修業年限6月以上の扶養機関において修業しており、対象資格取得が見込まれる方
- (4)修業または育児は修業の両立が困難であると認められる方
- (5)過去に高等職業訓練促進給付金及び修了支給給付金の支給を受けていない方

#### 2 対象資格

看護師、准看護師、保育士、介護福祉士、作業療法士、理学療法士、歯科衛生士、美容師、社会福祉士、製菓衛生士、調理師 ほか

【教育訓練給付制度検索システム】

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

#### 3 他の施策との併用について

- ・求職者支援制度における職業訓練受講給付金、雇用保険法第24条に定める訓練延長給付、雇用保険法による教育訓練支援給付金等、趣旨を同じくする給付金制度との併用はできません。
  - ・大学等修学支援法による給付型奨学金との併用はできません。給付型奨学金の認定を受けている場合は、支援の停止の手続きを行ってください。
  - ・雇用保険法による一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金(受講費用の助成)との併用は可能です。
  - ・ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金※(受講費用の助成)については、「ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付」の入学準備金(50万円以内)、「介護福祉士修学資金貸付」「保育士修学資金貸付」等、学資を内容とする他制度(就業継続等による免除規定があるもの)を利用しない場合に限り、申請が可能です。
- ※ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金は、雇用保険法による一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金の受給資格の有無や修業年数により、支給割合や上限額が異なる。

#### 4 高等職業訓練促進給付金の支給

- ・支給期間:全期間(上限4年)
- ・支給額 :市民税非課税世帯/月額 100,000 円(修業期間の最後の12カ月のみ月額 140,000 円)  
市民税課税世帯/月額 70,500 円(修業期間の最後の12カ月のみ月額 110,500 円)

#### ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業

母子家庭の母また父子家庭の父である方及びその児童が、希望した就業ができない、安定した就業が難しい等の事情から、高等学校卒業程度認定試験の合格を目指して民間事業者などが実施する対策講座を受講する場合に受講費用の一部を給付するもの。支給額は受講費用の40%(受講修了時)および20%(合格時)で、合計15万円が上限額。受講前に対象講座の指定を申請していただく必要がある。

給付を受けるためには、当該教育訓練(講座)を受けることが適職に就くために必要であるということについて、事前教育が必要となります。

##### 1. 支給の対象となる方 以下のすべてに該当する方

(1)神戸市内に住所を有する児童(20歳未満)を扶養する配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含む)のない女子又は男子、及びその児童

給付金資格発生日に児童が20歳未満であることが条件です。

給付金資格発生日とは、受講修了日及び合格日を指します。

(2)親が児童扶養手当の支給を受けているか又は、同様の所得水準にある方

(3)大学入学資格を取得していない方(高等学校を卒業していない、中退したなど)

(4)(同一の受講者につき)過去に本事業による給付を受けていない方

##### 2. 対象講座

高卒認定試験の合格を目指す講座(通信制講座を含む)で、市長が適当と認めたもの

## 2. 今後の方向性

参考資料：「生涯学習分科会（第106回） 配付資料」

神戸市の施策として考えられる事項は、以下の通りであると考えられる。

### (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

リカレント教育を推進するためには、神戸市内の産業界、大学・専門学校・高等学校等の教育機関、神戸市が連携し、企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材養成プログラムを開発・実施していくこと、つまり、地域のニーズを踏まえた出口一体型の人材養成システムを構築する必要がある。

そのため、神戸市の施策としては、産官学連携の枠組みの構築、大学等（人材養成プログラム）と受講者のマッチング、労働者・求職者等への周知や情報提供などの支援を行うことが考えられる。

### (2) リカレント教育に係る情報提供体制の構築

リカレント教育推進のための学習基盤の整備については、国や兵庫県、教育機関等で行われているところであるが、各機関で多種多様なものがあり、一般にはわかりにくい。

そのため、リカレント教育に係る相談窓口等を設置し、きめの細かい支援を行っていく必要がある。特に、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた女性への支援は喫緊の課題であり、女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の一体的支援のためのサポート体制の構築、講座情報や各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信サイトの整備などを行っていく必要がある。

### (3) リカレント教育を受ける機会の増大

神戸市内及び周辺地区で、リカレント教育を実施する教育機関<sup>※</sup>は必ずしも十分ではなく、場所・内容・費用など、労働者・失業者・企業等のニーズに合ったリカレント教育を受ける機会を増やしていく必要がある。

神戸市の方策の一つとして、神戸市立高等学校・神戸市立工業高等専門学校・神戸市立定時制高校を活用したリカレント教育の実施が考えられる。

※神戸市内及び周辺地区で、大学リカレント教育推進事業を行っているのは、神戸大学（食農ビジネスキャリア形成プログラム）、園田学園女子大学（育休職場復帰/就職/転職支援/企業「凍としてしなやかに～地域とつながる女性応援～リカレントプログラム」）、兵庫大学（就職基礎力向上プログラム、簿記・会計の基礎、データサイエンス、介護員養成研修、2級建築施工管理技士養成講

習、ホスピタリティ講座)の3校である。

#### (4) リカレント教育推進企業表彰制度の創設

企業へのリカレント教育のための支援制度は、国・兵庫県で推進しているところである。

神戸市としては、神戸市内のリカレント教育に前向きな企業を広く一般に公表することで、優秀な人材の獲得機会の増大や企業イメージアップなどの特典を与えるというソフト的な施策が考えられる。神戸市に優秀な人材や企業が集まることは、市のイメージアップにもつながる。

#### (5) その他

新型コロナウイルスの影響を受けてシフトが減少した人や、休業を余儀なくされている人などが、働きながら訓練を受講しやすくするため、求職者支援制度が2021年末に特例措置が設けられ、求職者支援制度を活用しやすくなっている(p61参照)。

しかし、この特例措置は、令和4年3月31日までの時限措置となっているため、リカレント教育推進の目的のために、この特例措置の延長を国に要望していく、または、それに代わる制度の創設を検討していくことが考えられる。