資料２

令和６年度業績評価
説明資料
（職業能力開発業務等）

らしく、はたらく、ともに

JEED

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

目　次

事業体系・自己評定（案）一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1

1-4-1　離職者を対象とする職業訓練の実施・・・・・・・・ P 2

1-4-2　高度技能者の養成のための職業訓練の実施・・・・ P 12

1-4-3　在職者を対象とする職業訓練及び
事業主等との連携・支援の実施　・・・・・・・・・・ P 21

1-4-4　職業訓練指導員の養成、
職業訓練コースの開発、国際協力の推進等 ・・・・ P 29

1-6　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等 ・・・ P 36

令和６年度高齢･障害･求職者雇用支援機構の事業体系・自己評定（案）一覧

総合評定　A

高年齢者雇用支援事業

１．高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項

1-1-1　高年齢者等の雇用の安定等を図る事業主等に対する給付金の支給		B	A
1-1-2　高年齢者等の雇用に関する相談・援助、実践的手法の開発、啓発等	重 困	A	

障害者雇用支援事業

２．障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

1-2-1　地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援	重 困	A	A
1-2-2　地域の関係機関に対する助言・援助及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成	重	A	
1-2-3 職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	困	A	

３．障害者雇用納付金関係業務に関する事項

1-3-1　障害者雇用納付金の徴収並びに障害者雇用調整金及び報奨金等の支給		B	B
1-3-2　障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給等		B	
1-3-3　障害者雇用に関する各種講習、啓発及び障害者技能競技大会（アビリンピック）等		B	

職業能力開発事業

４．職業能力開発業務に関する事項

1-4-1　離職者を対象とする職業訓練の実施	重 困	A	A
1-4-2　高度技能者の養成のための職業訓練の実施	重 困	A	
1-4-3　在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施	重 困	A	
1-4-4　職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等		B	

５．障害者職業能力開発業務に関する事項

1-5　障害者職業能力開発業務	重	B

６．求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等に関する事項

1-6　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等	B

共通・管理

2-1　業務運営の効率化	B	3-1　財務内容の改善	B
4-1　その他業務運営	B		

※一定の事業等のまとまりごと（１～４の各事項）の評価は、「厚生労働省独立行政法人の目標策定及び評価実施要領」を踏まえ、以下のとおり算出。

①項目別評定（S~D）を点数化（5~1）、②「重要度：高」の項目は点数を２倍、③それらの加重平均。

（例）「１．高年齢者等に係る雇用関係業務に関する事項」の場合（1-1-2の項目が「重要度：高」）
（3（B）＋４（A）×２（「重要度：高」））÷（２（項目数）＋１（「重要度：高）））≒3.6→小数点第一位を四捨五入して４のため、Ａ評定

1-4-1　離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度：高　困難度：高

○概要

・離職者訓練の実施

　職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）（61か所）において、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、離職者の方々を対象に、企業での生産現場の実態に即したものづくり分野に特化して、地域の人材ニーズ等に応じた訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、標準６か月の職業訓練を実施しています。

　第５期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

＜主な訓練コース＞

・テクニカルオペレーション科
各種部品製造業等におけるCAD製図や工作機械加工の技能者として就職を目指し、CADによる機械部品の図面作成、汎用機やNC機による切削加工ができる技能を習得します。

・電気設備技術科
電気設備の施工や保全の技能者として就職を目指し、電気設備図の作成、電気設備工事、制御盤及び消防設備等の施工ができる技能を習得します。

・住環境計画科
住環境の提案や内装施工等の技能者として就職を目指し、住宅の設計者や施工主と連携をとりながらクライアントに最適な住環境計画の提案、住宅の省エネルギー化とバリアフリーに対応したインテリア施工ができる技能を習得します。

・スマート生産サポート科
工場内の生産支援システム開発及び保全技術者として就職を目指し、センサ、ネットワーク等の情報通信技術（ICT）を利用した工場内の生産設備や生産ラインのモニタリング及びデータ取得等に関する技能・技術を習得します。

評価項目Ｎｏ．１－４－１　離職者を対象とする職業訓練の実施

重要度　高
困難度　高

自己評価　Ａ　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ａ）

Ⅰ　中期目標の内容

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用失業情勢に応じて、離職者に対し、適切かつ効果的な職業訓練コースを開発、実施し、再就職に結びつけるものとする。特に、ものづくり分野のＤＸの加速化等に対応した職業訓練コースを開発、実施する。

－　**訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率　*82.5*%以上**
※独法化以降の就職率実績の平均値（83%）及び50歳以上の訓練受講者の比率が上昇することを踏まえて設定

－　**DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数　*8,000*人以上**
※令和４年度までにDX、GXに対応した訓練の計画数1,339人を基準として、毎年定員40人コースを２～４コース段階的に拡充することを想定して設定

－　**短時間訓練コースの受講者数　*900*人以上**
※令和４年度の訓練計画数146人を基準として、隔年１施設（定員18人）ずつ段階的に拡充することを想定し設定

【重要度：高】全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保するという重要な役割を担っているため。

【困難度：高】DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施に当たっては、様々な職歴・能力を持った求職者が６か月という短い訓練期間で、就職先企業においてDX、GX技術を活用して活躍できる人材として必要な知識・技術等を身に付けさせることが必要であり、そのための新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものであること。
さらに、こうした取組により実施施設を毎年度拡充し、受講者数を8,000人とする極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・生産現場で役立つ技能・知識の習得に向けた訓練指導 ・計画的かつきめ細かな就職支援の実施	訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 (目標値　82.5%以上)	87.5%	106.1%	86.9%	105.3%						
・DX、GXに対応した離職者訓練コースの実施 ・DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発及び職業訓練指導員の育成等	DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数 (目標値　中期目標期間中に8,000人以上(令和６年度目標値 1,660人以上))	1,481人	110.6%	1,767人	106.4%						
・短時間訓練コースの実施	短時間訓練コースの受講者数 (目標値　中期目標期間中に900人以上（令和６年度目標値 168人以上))	196人	119.5%	181人	107.7%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率	
DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数	
短時間訓練コースの受講者数	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、訓練受講者に対して正社員として就職する意義やメリットを意識付けするなど、正社員就職への支援に取り組んだ。この結果、正社員就職率についても67.9%、併せてサンプル調査ではあるが、正社員として就職を希望する者の正社員就職率についても85.3%となり、安定した雇用形態への就職につなげることができた。 【困難な状況への対応】 ・生涯現役社会の進展に伴い、相対的に就職困難度が高い50歳以上の訓練受講者が増加（R5：30.2%→R6：32.7%）する中、就職支援アドバイザーや職業訓練指導員による訓練受講者一人一人に合わせた丁寧なキャリアコンサルティングの実施等のほか、特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、地域センターとの連携や、職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウの導入により、職員の対応力向上を図るなど、就職困難者へのきめ細かな就職支援に取り組んだ。
ＤＸ、ＧＸに対応した離職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・ものづくり分野におけるDX、GXにつながる技術に対応した訓練カリキュラムとして「IoT機器を用いたビル設備点検（環境測定）」や「測量技術（IoT測量機器」などの開発を行うとともに、訓練を担う職業訓練指導員に対する研修についても、内容のブラッシュアップや職業訓練に必要なＧＸ要素を付加する等、不断の見直しにより、企業の人材ニーズに対応することができる人材の育成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・各業界の基盤となる技能・技術にＤＸ、ＧＸにつながる技術要素を加えた訓練を実施したほか、職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施し、訓練の質を高めることを通じて、様々な背景を持つ訓練受講者が、６か月間という短期間でＤＸ、ＧＸ技術を活用できる人材として就職先企業で活躍できるように取り組んだ。 ・人材ニーズ等調査などにより社会経済や技術革新の動向を日々キャッチアップし、新たな訓練カリキュラムの開発、職業訓練指導員研修の見直しなどを通じて、日進月歩で進化するＤＸ、ＧＸ技術に対応した。また、これらの取組を経て新たに６施設で訓練コースを開始し、32施設計108コース（R5：26施設79コース）に拡充した。
短時間訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについては、一般的な離職者訓練コースと比べて訓練受講や就職活動に対する時間的な制約などがあることから、個々の訓練受講者の事情に応じたよりきめ細かな訓練指導や就職支援に取り組んだほか、訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供するなど、子育てを理由に諦めることなく訓練受講がしやすい環境の整備に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・多様な働き方を希望する者に対応した就職支援が求められている中で、受講者に寄り添った指導体制を構築したほか、就職先職種や技術要素を絞ることにより短期間で習得できるカリキュラムを設定し、子育てや介護等を行いながら働くことを希望する者の就業促進等を図る取組である短時間訓練コースについて、６施設計11コース（R5：5施設11コース）に拡充した。

参考指標

正社員就職率	令和５年度　67.3%、令和６年度　67.9%
正社員としての就職を希望する者の正社員就職率（サンプル調査）	令和５年度　85.5%、令和６年度　85.3%
訓練修了後1年経過時点の定着率（サンプル調査）	令和５年度　69.9%、令和６年度　76.1%
「訓練が就職の役に立った」と答えた受講者の割合（サンプル調査）	令和５年度　97.5%、令和６年度　95.1%
「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所の割合（サンプル調査）	令和５年度　98.6%、令和６年度　98.0%
女性入所者数の割合	令和５年度　26.7%、令和６年度　26.3%
50歳以上の入所者数の割合	令和５年度　30.2%、令和６年度　32.7%

参考事項

○離職者訓練の実施

※[ ]内は前年度実績

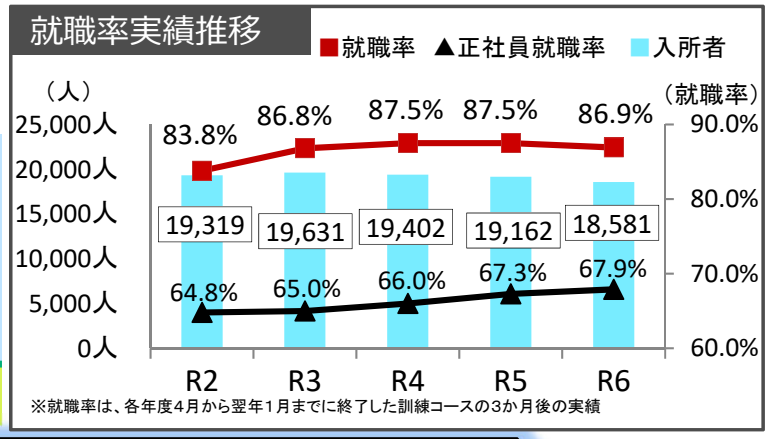
数値目標の達成状況

❶ 訓練修了者の訓練終了後３か月時点の就職率 **86.9%** [87.5 %]

❶目標：82.5%以上
達 成 度：105.3%

※就職率は、R6.4~R7.1末までに終了した訓練

※就職率は、(就職者＋中退就職者)／(修了者＋中退就職者)で算出



主な取組内容① ◆ 就職に資する訓練の実施及び支援

●訓練指導

生産現場で役立つ技能・知識の習得

人材ニーズに即したカリキュラム設定

実技中心の訓練 ＋ 密接に関連した学科

実際の仕事に当てはめた訓練課題の設定 ➡ 実践的な技能を習得

グループ実習や５S活動など ➡ 職場に適応するための態度や習慣の習得

●就職支援

就職促進活動計画に基づき訓練受講の段階に応じた訓練受講者への計画的かつきめ細かな支援を実施

訓練受講者に対する直接的支援

入所～２か月	３か月～４か月	５か月～６か月	修了後

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

キャリアの棚卸、希望職種・習得する能力の把握 ➡ 習得状況確認・希望職種明確化 今後取り組むべき事項の整理 ➡ 個々の就職活動状況に応じた助言･指導

履歴書・職務経歴書の作成指導

企業担当者や訓練修了者による体験談等の就職講話

就職講話による就職意識の啓発

面接指導 | 接遇講座 | 求職票の作成指導

未就職修了者に対する状況に応じたフォローアップ

・就職相談
・求人情報の提供

就職活動環境整備等の間接的支援

求人企業の積極的な開拓・訓練施設指定求人の拡充

・マッチング機会の拡充のため**合同企業説明会・面接会**を実施
・企業等に対し**訓練受講者の求職情報**を**提供**し、照会があった**訓練受講者をマッチング**
・外部就職イベントの情報収集及び参加促進

ハローワークとの連携

最新の求人情報を入手し訓練受講者へ提供 ➡ 修了までに未就職となる見込みの訓練受講者をハローワークへ誘導 ➡ 未就職修了者の情報を共有（３か月時点）

就職率・正社員就職率の向上

○求人企業の開拓に係る取組

・企業等に向け、訓練受講者の希望職種や自己PR等を記載した求職者情報の提供範囲拡大による、訓練受講者指名求人の充実
・企業向けパンフレットを作成し、訓練内容、求人申込方法等、企業が必要とする情報を提供
・**人材ニーズ等調査を積極的に活用**し、求人企業を開拓

○正社員就職への支援

・**訓練受講者へ正社員就職の意義やメリットを意識づけ**
・計画的に企業を訪問し求人を開拓
・ハローワークと連携し、正社員求人限定の合同企業説明会・面接会を開催

正社員就職率
67.9% [67.3%]

（参考）**正社員としての就職を希望する者の正社員就職率**
85.3% [85.5%]
（サンプル調査）

（参考）訓練修了後、１年経過時点の定着率
76.1% [69.9%]
（サンプル調査）

主な取組内容② ◆ 人材ニーズに応じた訓練コースの設定・見直し

人材ニーズ等を踏まえた訓練計画案の作成

○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**した訓練計画案の作成

・事業主団体や企業等の人材ニーズ（DX、GXに関連するものを含む）を把握、訓練内容の改善すべき点等を分析
（参考：全国約3,400事業所）
・受講者の就職先事業所等へのヒアリング
・地域の産業等に関するデータの収集と整理

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）、次年度訓練計画案を各施設で作成

外部有識者による審査等

○訓練計画専門部会※による訓練計画案の審査

・人材ニーズを踏まえた訓練科としての適否
・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、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　等
（使用者代表委員）
・経済団体　等
（労働者代表委員）
・労働組合　等

※ポリテクセンターに設置される地方運営協議会の専門部会として設置

○労働局・道府県との連携

・労働局及び道府県が設置する地域職業能力開発促進協議会における訓練計画の確認

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　98.3%［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
・DX、GXに対応した離職者訓練コースや短時間訓練コースを実施

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

・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
・受講者アンケート
・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**
→ 95.1%［97.5%］（サンプル調査）
・**「訓練修了者を採用して満足している」と答えた事業所の割合**
→ 98.0%［98.6%］（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

・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
・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７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20%**
内容変更コース数　**245コース**
新規設定コース数　**22コース**
（廃止訓練コース数　**19コース**）

※令和７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）
1,316コース

訓練カリキュラムの見直し事例

製品開発の試作段階において、３Ｄプリンタ等により素早く試作品を製作できる技術（ラピッドプロトタイピング技術）を習得している人材が求められていることから、現行のカリキュラムに加え、当該技術を習得する訓練カリキュラムに見直しを行った。

訓練修了者の声

訓練修了者　**ポリテクセンター宮城 CAD・NCオペレーション科修了者**
採用事業者　中央鋼建　株式会社（宮城県仙台市）
修了者の業務　大型建物用スチールサッシの設計

出産後は派遣を含め異業種複数社で働いていましたが、CADを扱う職種に就きたいと思いハローワークを通じポリテクセンターに応募しました。なかなかCADに慣れることができませんでしたが、職業訓練指導員の丁寧な指導と仲間にも恵まれたことから短期間で集中して基礎を身に付けることができました。
ポリテクセンター主催の企業説明会において、複数の企業から直接説明をしていただいたことで、就職における疑問・不安点の解消や訓練を通して培った自分のステータスを改めて確認することができ、その後の就職活動・学習に集中することができました。
今後は、スチール以外の設計や設計事務所等との調整作業など、より高度な業務に挑戦していきたいです。

数値目標の達成状況等

❷DX、GXに対応した離職者訓練コースの受講者数

1,767人 [1,481人] 過去最高

❷目標：1,660人以上 [1,339人以上]
達 成 度 ：106.4% [110.6%]

主な取組内容③ ◆DX、GXに対応した訓練の実施 拡充

就職先企業がDX、GXを進めるに当たり、**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

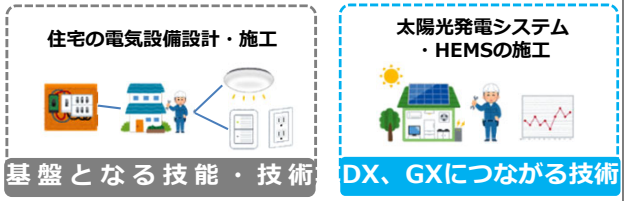
【訓練科の一例】

生産システム技術科

- **目指す技術者像**
  機械技術者、機械組立技術者
- **DXにつながる技術概要**
  製造工程において協働ロボットを活用することで、「省人化」や「人との協働作業」が実現でき、工場の労働力不足の解消や生産性向上に資する。

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
- **DX、GXにつながる技術概要**
  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）に資する。



訓練修了者を採用した事業主の声

訓練を修了されたＴさんには、主に機械装置の立ち上げ調整作業を担当してもらっています。そのほか、PLCと産業用PCの通信関係にも携わっており、さらにロボットのプログラムの作成にも挑戦してもらいました。

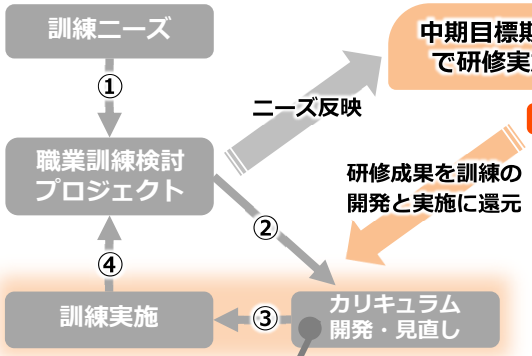
業務に対する意識や自己研鑽の意欲が強く積極性を感じており、これからの活躍に期待しています。ポリテクセンターで受講されている皆様には貴重な訓練期間を活かしてたくさんのことを吸収してほしいと考えています。

（「生産システム技術科」修了生採用企業）

32施設（108コース）で実施 [26施設（79コース）]

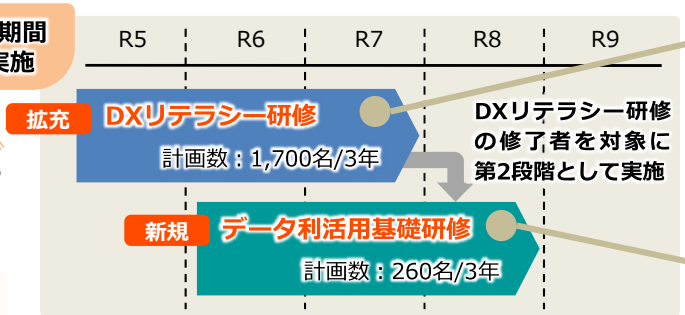
主な取組内容④ ◆DX、GXに対応した訓練カリキュラムの開発・見直し等及び職業訓練指導員の育成

機構本部に設置した**“デジタル技術の進展及び脱炭素化等に対応した職業訓練検討プロジェクト”**を軸とする「①**人材ニーズ等調査**から得た訓練ニーズの各カリキュラム等検討委員会（職業訓練指導員等で構成）への展開」➡「②**訓練カリキュラムの開発・見直し**へのニーズ反映」➡「③訓練カリキュラムの普及」➡「④実績集約・改善」のプロセスを経て、**訓練の開発と実施の両面において量・質ともに向上させる取組を推進**

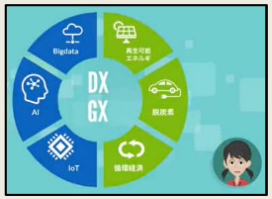


開発事例（離職者訓練）

- IoT機器を用いたビル設備点検（環境測定）
- 測量技術（IoT測量機器）



職業訓練に必要なGX要素を選定し上記の研修に反映するとともに、新たに“GXリテラシー研修”を企画し、令和7年度以降の実施に向けて研修内容を検討



- **DXに対応したより実践的な訓練を実施する**ため、機構の職業訓練指導員**498人**に対して、DXが職業訓練に与えるインパクトやDXに求められる技術、問題解決への考え方等を理解する研修を実施
- Teamsの共同編集機能を用いたグループワークを通して、オンラインでの効果的な訓練手法を実践
- “GX実現のためには手段としてのDXが不可欠”という観点から、**職業訓練におけるDXとGXの関係に関する知識を付与する講義を令和6年度から追加**

- **職業訓練指導員業務におけるデータ利活用に関する新たな洞察やヒントを得る**ことを目的として、DXリテラシー研修の第2段階となる研修を**68人**に実施
- 様々なデータを集計・分析し視覚的に表現するBIツールを用いた演習を通して、訓練での作業工程ごとの時間・品質など技能の可視化を実践

- 環境やエネルギーに関するオープンデータ等の可視化・分析を実践演習に盛り込む等、**GXにつながる要素を研修カリキュラムに反映**

数値目標の達成状況等

❸短時間訓練コースの受講者数
181人 [196人]

❸目標：168人以上 [164人以上]
達 成 度 ：107.7% [119.5%]

主な取組内容⑤ ◆ 子育てや介護等を行いながら働くことを希望する方の就業促進等を図るための取組 拡充

○短時間訓練の実施

個々の訓練受講者の事情に応じたきめ細かな訓練指導や就職支援など、受講者に寄り添った指導体制を構築し、多様な働き方を希望する方がより受講しやすい**短時間・短期間の訓練を実施**

（標準訓練）
1日6時間6か月

（短時間訓練）
1日4時間4か月

就職先として想定する職種や、その職種に必要な技術要素を絞ることで短時間でも習得できるカリキュラムとして設定

訓練科の一例（住宅点検科）
【目指す技術者像】
住宅点検業務や住宅プランナーなどの技術者
【概要】
住宅点検項目を抽出し、住宅の付加価値向上に必要なプランニング及び設備点検ができるよう、住宅構造の把握や基本設計に関する知識及び技術を学ぶ

6施設（11コース）で実施 ［5施設（11コース）］

○託児サービス付加事業

育児をしている方が離職者訓練を受講しやすくするため、**訓練受講中に託児所を無料で利用できるサービスを提供**

▶実施施設：全てのポリテクセンター等
▶対象コース：全ての離職者訓練コース

▶令和６年度実績
・26施設で58人（58児童）が利用
［37施設／101人（109児童）］

▲広報用チラシ

主な取組内容⑥ ◆「実践的な職業訓練等への橋渡しとなる訓練」や「日本版デュアルシステム」の実施

○橋渡し訓練

対象：就業経験が乏しい等、直ちに離職者訓練を受講することが困難な方

目的：コミュニケーション能力や職業意識を向上することで実践的な職業訓練への橋渡しを図る

橋渡し訓練（１か月程度）
↓ 受講後
離職者訓練（標準６か月）

【実績】
訓練コース数　310コース[302コース]
入所者数　3,339人[3,452人]

○日本版デュアルシステム（短期課程活用型）

対象：不安定就労を繰り返している求職者等(概ね55歳未満)

目的：企業実習による現場の技能・技術等を習得することで安定就労を図る

【実績】訓練コース数　145コース［145コース］
入所者数　1,217人［1,236人］
就職率　91.8%[93.9%]
正社員就職率　85.9%[82.4%]

ポリテクセンター
座学＋実習（約５か月）
＋
民間企業
企業実習（約１か月）

・機構施設での実習を中心とした訓練と実際の生産現場での企業実習を組み合わせて実施し、**高い正社員就職率を達成**

※日本版デュアルシステム（短期課程活用型）の就職率は、令和６年４月から令和７年１月までに終了した訓練の３か月後の実績

訓練修了者の声

訓練受講前は臨時職員として働いており、正社員として就業した経験がなかったので、就職してから社会人としてやっていけるか不安がありましたが、橋渡し訓練や企業実習を通してチームで働くためのコミュニケーションスキルが身に付き、自信を付けることができました。

訓練では製造現場で活用できるプログラミングを始めとしてネットワークなどを幅広く学ぶことができ、そのほかにも実践的な内容アプリ開発の基礎的な概念を知ることが正社員として働く現在も役に立っています。

ものづくりプログラム科▶修了者

主な取組内容⑦　◆ 就職困難度の高い者に対する支援

○訓練・学習の進捗等に**特別な配慮が必要な訓練受講者**に対する支援

- 特別な配慮が必要な訓練受講者に対しては、訓練中の対応として、一人一人の行動特性に合わせ、説明に工夫を加える、訓練環境を改善する等の支援を実施
- 職員の対応が困難な場合は、**地域センターや外部支援機関（ハローワーク専門援助部門、地域若者サポートステーション等）と連携**を行い、専門的な支援を実施
- 職員の対応力向上を図る取組として、**職リハ及び障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた新たな就職支援ツールを離職者訓練・高度技能者養成訓練で導入**するとともに、各訓練担当管理職、職業訓練指導員及び就職支援アドバイザー合計255人を対象に、**活用アイデア（既存ツールとの融合、施設内での連携等）に係る意見交換を中心とした研修**を実施し、当該研修成果を水平展開

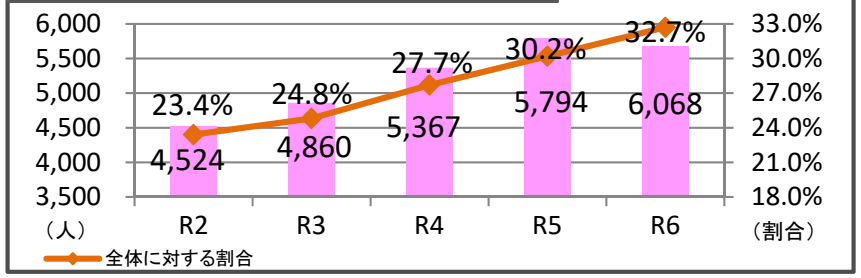
ツール概要 ▶

◀ 研修における意見交換の様子

○**50歳以上の訓練受講者**に対する支援

- 生涯現役社会の進展に伴い、相対的に就職困難度が高い50歳以上の方が離職者訓練を受講する傾向があり、就職活動が進捗しない者については、**就職支援アドバイザー、職業訓練指導員によるよりきめ細かな支援**を実施

50歳以上の入所者数の推移



主な取組内容⑧　◆ ハローワークとの連携強化等による定員確保の取組

定員充足率　80.3%［79.5%］

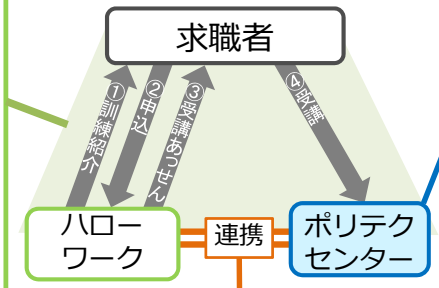
定員充足率向上のための**アクションプラン**を策定し、ハローワークにおける雇用保険受給者説明会で求職者に対し直接広報を行う等、ハローワークと連携した取組等の強化により、受講者を確保

ハローワークと連携した周知・広報

- 訓練で製作した**成果物をハローワークに展示**
- 雇用保険受給者説明会において、ポリテクセンター職員からの説明に加え、**説明会開始前から訓練概要の動画を放映**
- ハロートレーニングを知らない層に向けたポリテクセンター**ＰＲ動画**を施設・ハローワークで放映
- 労働局と連携し**メディアツアー**を実施

▲メディアツアーの様子

▲ポリテクセンターPR動画



ハローワーク職員の訓練理解の促進

- **ハローワーク職員向け施設見学会・訓練体験会**の実施
- 訓練紹介担当者用**「訓練説明マニュアル」**の提供
- **訓練修了者の活躍事例**の提供

▲ハローワーク職員等関係機関向けの訓練効果ＰＲ資料「ＪＥＥＤメソッド」

ポリテクセンター周知・広報の取組

- 訓練コースの不断の見直し
- チラシ・パンフレット・ポスターの見直し
- ニュースリリース
- デジタル広告を活用した広報の実施
- 訓練で得られる成果や修了者の声、活躍事例掲載（ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ、ﾊﾟﾝﾌﾚｯﾄ等）

▲SNS広告（YouTube動画広告）による訓練受講者募集に係る広報の実施

▼修了者の活躍事例

1-4-2　高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度：高　困難度：高

○概要

・高度技能者養成訓練の実施

職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等（25か所）において、産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成するため、産業構造の変化に対応した理論と技能・技術を結び付けた実学融合の教育訓練システムにより、ものづくりの基本を習得し、最新の技能・技術に対応できる高度実践技能者を養成する訓練を実施しています。

第５期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

＜専門課程（２年間）＞
高校卒業者等を対象に、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者を育成しています。

＜応用課程（２年間）＞
専門課程修了者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成しています。

＜総合課程（４年間）＞
高校卒業者等を対象に、生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成するとともに、将来的に質の高い職業訓練指導員となり得る人材を育成しています。

・広く地域社会に開かれた施設運営

地域の中小企業等が抱える課題解決のための共同研究・受託研究や、職業訓練指導員による工業高校等への支援等、開かれた施設運営を実施しています。

評価項目Ｎｏ．１－４－２　高度技能者の養成のための職業訓練の実施

重要度　高
困難度　高

自己評価　A　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ａ）

Ⅰ　中期目標の内容

産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。

－　**就職希望者の就職率　*95*%以上**
※雇用失業情勢等を踏まえつつ、引き続き高い実績（平成30～令和３年度の年間平均99.3%）を維持していくため、第４期中期目標と同水準を設定

－　**DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数　*1,100*人以上**
※「生産ロボットシステムコース」及び「建築施工システム技術科」を選択した者について、各コースの定員の90%以上（1,100人以上）が修了するものとして設定

－　**企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、 DX、GXに対応した件数の割合　*50*%以上**
※更なる地域貢献を図るため、応用課程で行う「企業と共同で課題解決する実習」について、DX、GXに関連した実習の割合を50%以上に設定

【重要度：高】DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に必要となる人材を養成することは、極めて重要であるため。
【困難度：高】DX、GXへの対応を見据えた職業訓練カリキュラムの見直し・開発等を行うとともに、これら高度化された訓練を適切に指導できる職業訓練指導員の育成、訓練機器等の整備を含めた体制整備を行うことは、機構自身が相当な努力を要するものである。
さらに、企業等からのニーズをもとに取り組む製品開発を通じた課題発見・解決型の実習等において、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案し、かつその中でDX、GXに関連した成果物の開発割合を50%以上とすることとしており、極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・高度なものづくりを支える人材を養成するための訓練及び支援	就職希望者の就職率 （目標値　95%以上）	99.6%	104.8%	99.5%	104.7%						
・生産ロボットシステムコースのカリキュラムの実施・見直し ・建築施工システム技術科のBIMを活用したカリキュラムの実施・見直し	DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数 （目標値　中期目標期間中に1,100人以上（令和６年度目標値238人以上））	157人	116.3%	277人	116.4%						
・企業と共同で課題解決に取り組む実習の実施	企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合 （目標値　50%以上）	55.6%	111.1%	74.4%	148.8%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
就職希望者の就職率	
DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数	
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合	②「法人の努力結果」 　生産現場においてDX、GX技術を活用した業務改善や課題解決が進められる中、標準カリキュラムを見直してDX、GX技術に対応した技能・技術の習得を進めたことに加え、学生が企業等との打合せにおいて企業が抱える課題を的確に把握して課題解決に取り組んだことにより、DX、GXに対応した件数の割合が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
就職希望者の就職率の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、生産現場に密着した実学融合の訓練カリキュラムや地域の産業界が抱える課題等に即した実習を実施することにより、企業の即戦力となるような人材の育成に取り組んだ。この結果、全体の正社員就職率についても98.4%と昨年度に引き続き高い実績となった。 ・各種競技大会等に参加し、上位入賞を目指すことを通じて、学生の技能習得に対する意識やモチベーションの向上、更なる技術力向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・人手不足を要因とした労働生産性の向上が喫緊の課題となっており、産業の基盤となるものづくりを支える人材確保が早急に求められている中で、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティングに加え、就職支援アドバイザー等による就職ガイダンスでの面接指導、応募書類の作成指導、オンライン面接に対応した就職支援などを通じた高い就職率の維持・向上に取り組んだ。また、近年、特別な配慮が必要な学生が増えているが、これらの学生に対する就職支援については、地域センターとの連携や職リハ・障害者職業訓練で活用されているノウハウを取り入れた就職支援ツールを開発し、導入することにより、職員の対応力向上を図るなど、きめ細かな就職支援に取り組んだ。さらに、少子化の進展によって学生の数が減少する一方、労働者の学び直し（リスキリング）により企業の生産性向上、競争力の強化が求められる時代背景を踏まえ、社会人推薦入試の全国展開や全国の生産性向上人材育成支援センターにおける事業主推薦制度の積極的広報など、社会のニーズに的確に応えることを通じてこれまで以上に多様な入校者の確保に取り組んだ。
ＤＸ、ＧＸに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・生産ロボットシステムコースにおいては機械系、電気系及び電子情報系の３科の学生が、それぞれ習得した技能・技術を持ち寄り、横断的な訓練を行うことを通じ、より実践的な技能・技術を習得できるよう取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・生産ロボットシステムコースでは、標準課題実習において、日進月歩で進化するＤＸ技術を踏まえたロボット活用に関する技能・技術等の習得に取り組んだ。また、建築施工システム技術科では、更なるＢＩＭの活用を図るため、令和６年度から３Ｄレーザースキャナ、ドローン等のデジタル機器を活用した訓練を実施したほか、環境負荷を抑制した設計・施工事例などについて学ぶ脱炭素化等に資するカリキュラムを実施し、建築生産活動の現場において活用可能なＤＸ、ＧＸに資する技能・技術、知識等の習得に取り組んだ。また、職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施するとともに、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」など、ＤＸやＧＸに対応した人材を育成するための訓練を実施するために必要な研修を実施し、訓練の質の向上に取り組んだ。 ・ ロボット技術を活用できる人材を一層輩出するため、生産ロボットシステムコースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産機械・生産電気・生産電子情報システム技術科の標準カリキュラムに反映させて実施した。また、ロボット技術を活用した生産技術・生産部門のリーダーとなるよう将来に向けて学生の理解を深めることや、日々変化するＤＸ、ＧＸ技術にＪＥＥＤ自身が対応するために最新情報を収集することを目的として、未来ロボティクスエンジニア育成協議会（ＣＨＥＲＳＩ）に協力をいただき、北陸・東海・九州ポリテクカレッジの学生向け勉強会を実施した。
企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、ＤＸ、ＧＸに対応した件数の割合の向上に係る取組	【質的な取組】 ・地域の中小企業等が抱える技術強化等の課題解決のため共同・受託研究88件（Ｒ５：76件）や、開発課題実習を通じた課題解決に取り組んだ。また、開発課題実習では製品の企画・開発から製品評価等までの一連のものづくりに取り組むことにより、実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・学生が企業とのやり取りの中で、課題把握・分析を行い、企業のニーズを踏まえた課題解決策を提案するプロセスを通じて、企業の抱える課題解決に向けＤＸ、ＧＸに関連した困難性の高い成果物の開発に取り組んだほか、社会情勢による変化や現場ごとに異なる企業課題に対して、複数の訓練科の学生で横断的にワーキンググループを編成し、個々の専門性の発揮や、相互の協力・連携を通じた実践的な対応力・解決力の養成に取り組んだ。 ・学生が企業の課題を解決する過程で、企画・開発段階から製品評価等まで必要となる能力を習得できるよう、応用課程２年次の訓練として、１年間という限られた訓練期間の中で、より実践的な技能・技術の向上に取り組んだ。

参考指標

正社員就職率	令和５年度　98.9%、令和６年度　98.4%
共同・受託研究実施件数	令和５年度　76件、令和６年度　88件
工業高校等との連携件数	令和５年度　289件、令和６年度　302件

参考事項

○高度技能者養成訓練の実施等

※[　]内は前年度実績

数値目標の達成状況

❶ 就職希望者の就職率 **99.5%** [99.6%]

❶目標：95%以上
達 成 度 ：104.7%

主な取組内容①　◆ 高度なものづくりを支える人材を養成するための訓練及び支援

訓練実施における工夫

○**即戦力となるよう実学融合の訓練カリキュラム**を設定（4年間における総訓練時間5,616時間のうち**約65%が実験・実習**）
○**地域の産業界が抱える課題等に即し、生産現場で必要となる能力を習得する訓練を実施**

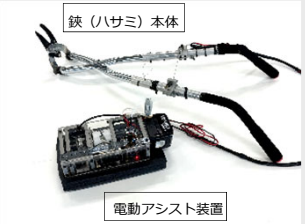
専門課程

1年次　ものづくりに必要な基礎的な理論と基本的な技能・技術を一体的に習得する。
2年次　ものづくりに必要な高度な理論と技能・技術を習得し、生産現場に必要な実践力を身につける。

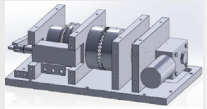
○総合制作実習

専門課程２年次における科単位の実習。それまでに習得した知識、技能・技術を基にものづくり（装置開発）に取り組む。

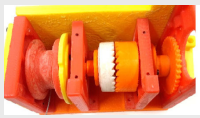
北海道ポリテクカレッジ_生産技術科
「カボチャ果柄切り鋏に搭載する電動アシスト装置の開発」



①CADによる設計



②試作品による検証



③加工、組立

・高齢化が進むカボチャ生産農家では、ハサミで実とツルをつなぐ果柄（かへい）の切断が身体的に負担
・このため、農研機構と連携し、立位姿勢で作業可能な電動アシスト付きハサミを開発
・その結果、身体的負担の軽減と、切断作業時間50%短縮を実現

進学 Step up

応用課程

1年次　専門分野の技能・技術を高め、関連する技能・技術を習得し、それらを活用する応用力を身につける。
2年次　複数科連携のワーキンググループにより、生産現場に密着した製品の開発から製作までの創造的・実践的なものづくり能力を身につける。

○開発課題実習

応用課程２年次の複数科連携によるワーキンググループ方式の実習。地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に、企画・開発段階から製品評価等までの一連のものづくりに取り組む。

関東ポリテクカレッジ「ビス員数管理装置の開発」

企業の課題

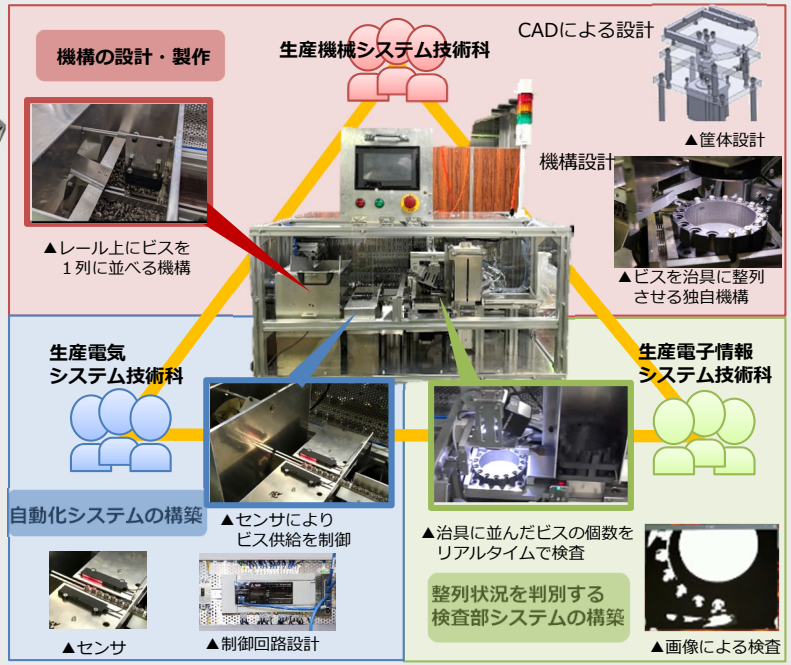
・製品の組立では２種類の座金を組み込んだ特別なビス（ねじ）を使用しているため、組立に必要な本数を整列させてセットする工程（員数管理）を自動化することができず、手作業で行っていた。
・このため、繁忙期の生産遅延やヒューマンエラーの発生等が課題となっていた。

▲手作業による員数管理

自動化装置の開発

・学生が企業と綿密な打合せを繰り返して要求事項を把握し、装置の開発仕様（自動で必要な本数のビスを治具に整列させる。１セット２分以内、成功率95%以上）を設定
・学生がアイデアを持ち寄って実験を重ね、装置の試作と改良を繰り返し実施
・その結果、開発仕様を上回るビスの員数管理の自動化装置開発（１セット当たり32秒以内、成功率99%以上）を実現

▲装置による自動整列と員数管理



ポリテクカレッジの就職支援内容

- **ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリアコンサルティング**の徹底実施
- 積極的な事業所訪問による、新規の求人を確保
- **就職支援アドバイザー等による就職ガイダンス**での**面接指導、応募書類の作成指導、オンライン面接に対応した就職支援**など
- ポリテクカレッジ主催の企業合同説明会や企業見学会の開催

【**正社員就職**への支援】
正社員就職率 98.4 %[98.9%]
※　就職率は、就職者数／(修了者数－進学者数)で算出

企業で活躍している修了生を招いての就職ガイダンスなどを通じて、正社員として就職することのメリット等を伝えるなど、正社員就職への意識向上を支援。

○就職困難度の高い者に対する支援

訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生に対する就職支援に当たり、**地域センターとの連携や職員の対応力向上**を図る取組として、**職リハ及び障害者職業訓練で活用されている知識・ノウハウを取り入れた就職支援ツールを開発し導入。**

主な取組内容② ◆学生の技術力向上に向けた取組

○**各種競技大会**や各種技能イベント等に参加し、**上位入賞を目指す**ことで学生の**技能習得に対する意識の向上や技術力向上**に取り組んだ。

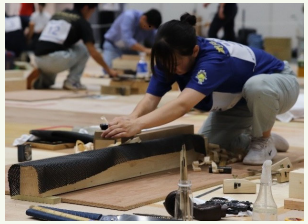
学生の活躍事例①

・第62回技能五輪全国大会にポリテクカレッジから**５競技職種14名の学生が参加**し、競技職種「レストランサービス」で銅賞と敢闘賞、「電子機器組立て」で敢闘賞を獲得し、**計３名の学生が入賞**した。

▲競技大会の様子（電子機器組立て）

学生の活躍事例②

・第19回若年者ものづくり競技大会にポリテクカレッジから**９競技職種44名の学生が参加**し、競技職種「メカトロニクス」「電子回路組立て」「建築大工」で**銀賞を獲得**したほか、「フライス盤」「ITネットワークシステム管理」等で銅賞や敢闘賞を獲得するなど、**計11名の学生が入賞**した。



▲競技大会の様子（建築大工）

○その他の各種競技大会への参加

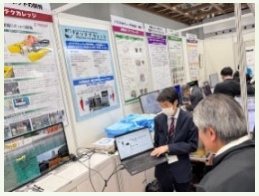
・切削加工ドリームコンテスト、沖縄ロボットコンペティション、壁ー１グランプリ、建築文化週間学生グランプリなどに参加。

・日本建築学会主催の建築設計・制作競技「建築文化週間学生グランプリ2024『銀茶会の茶席』」では、東北能開大チーム(学生３名)が**最優秀賞を獲得**。

▲受賞作品は銀座三越で実際の茶席として使用

○「ものづくり力」の発信

全国規模で開催される技術交流展示会に研究成果物の出展を行い、産業化のための研究を進める研究機関や事業主等との交流の契機とするとともに、ポリテクカレッジが培ってきた「ものづくり力」を社会に発信した。



▶アグリビジネス創出フェア２０２４への出展

○若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、職業訓練指導員の派遣等の取組を実施（302件）[289件]

▶県の高等学校教育研究会工業部会と連携協定を結び、工業高校を対象にした講座等を実施

主な取組内容③ ◆多様な入校生確保に向けた取組

○入校生確保のためのアクションプランを策定し、効果的な広報を実施

○応募者のすそ野の拡大と**社会人の学び直し（リスキリング）**への機会の提供範囲を拡大するため**社会人推薦入試を全てのポリテクカレッジの専門課程で導入** 拡充

○**事業主推薦制度**の活用促進を目的としたリーフレットを刷新し、ポリテクカレッジのみならず、**全国の生産性向上人材育成支援センターにおいても事業主支援メニューの一つとして積極的な広報を実施** 新規

○日本商工会議所合同委員会などで事業主推薦制度を紹介するなど、機会を捉えてPR

事業主推薦入試利用事業主の声

▲人事部　村瀬様

弊社では人材育成にも力を入れており、その一つとして2022年から「日東精工次世代若手技術者養成プログラム」に取り組んでいます。

このプログラムは、知識を高めたいという意欲を持っていても進学を諦めざるを得ない高校生に学ぶ機会を提供することや、若手技術者の育成、地域産業への貢献を目的として、新入社員から１名を選抜し、**学費免除、給与支給の上でポリテクカレッジ京都に２年間通学させるというもので、高校生を対象とした会社案内でも紹介するなどして事業主推薦制度を利用した採用に取り組んでいます。**

「実際に加工できる設計かどうか」が製品開発において重要であり、加工に関する知識を有し、加工ができる設計技術者は大変重宝していますが、多くはいません。**そのため、加工ができる設計技術者を育成してほしいと思い送り出しました。**

ポリテクカレッジでの豊富な実習を通して高校で習得した加工の技能・技術をさらに高め、設計に関する知識や、技能・技術を身に付けたと思いますので、加工もできて、設計もできる技術者のパイオニア的な存在の一人となってくれることを期待しています。

事業者	**日東精工株式会社（京都府綾部市）**
事業内容	ファスナー事業（ねじ）、産機事業（ねじ締め機）、制御事業（計測検査機器）、メディカル事業（医療機器）

○地域におけるものづくりに関する啓発

地域の関係機関、産業界、住民等と連携し、「ものづくり体験教室」を開催することで、ものづくり意識の醸成を図った。

開催回数：289回［283回］・参加者数： 24,430人［20,690人］

ものづくり体験教室

人材開発促進月間の諸行事や地域、産業界のイベント(行政機関等が主催するイベント)において、地域の関係機関等と連携して地域の小・中・高校生にものづくりの楽しさや達成感を体験してもらうための体験教室を開催。それに加え、ポリテクカレッジにおいては、オープンキャンパスや学園祭のイベントと合同開催。

▲ポリテクカレッジ秋田の様子

数値目標の達成状況等

❷DX、GXに対応した高度技能者養成訓練コースの修了者数

277人 ［157人］ 過去最高

❷目標：238人以上 ［135人以上］
達 成 度 ：116.4% ［116.3%］

主な取組内容④ ◆ DX、GXに対応した訓練の実施

○ロボット技術に対応した訓練の実施（生産ロボットシステムコース）

ロボット技術を活用した、**生産性向上に向けた生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる**「将来の生産技術・生産管理部門のリーダー」を育成するための訓練を実施

訓練の流れ

- 生産機械システム技術科
- 生産電気システム技術科
- 生産電子情報システム技術科

【共通】ロボット工学（学科）

【共通】ロボット工学実習（実技）

標準課題実習

生産ロボットシステムコース（各科5人程度）【3科が習得した技能・技術を持ち寄り横断的な訓練を実施】

ロボット機器製作課題実習 → ロボット機器運用課題実習

産業用ロボットと搬送ステーションを組み合わせ、機械、電気、電子情報の要素が連動し学習できる標準課題

垂直多関節 組立て・仕分け

垂直多関節 機能検査

双腕多関節 外観判別

搬送と検査・仕分けステーションの複数ステーションを組み合わせ、生産ラインの構築、運用、保守、改善が学習できる標準課題

【主な作業】
① 電子基板を挿入
② ICチップ組付け
③ 外観検査
④ 機能検査（通電検査等）
⑤ 良品、不良品仕分け

▼対象とするワーク

▲ロボットを用いた課題実習の様子

生産機械システムコース	精密機器製作課題実習or金型製作課題実習	→	自動化機器製作課題実習or自動化システム運用課題実習
生産電気システムコース	発電電力制御システム設計製作課題実習	→	電動車両走行システム設計製作課題実習
生産電子情報システムコース	組込みシステム構築課題実習	→	電子通信機器設計製作課題実習

開発課題実習

○BIM等を活用した訓練の実施（建築施工システム技術科）

- **建築生産活動の生産性向上を図るため、BIMの活用に関する技能・技術**を習得する訓練を実施
- **更なるBIMの活用を図るため、令和６年度から３Dレーザースキャナ、ドローン等のデジタル機器を活用**した測定や３Dモデルの作成に関する訓練を実施 拡充

東北ポリテクカレッジ「３Dレーザースキャナ等を活用したデジタルアーカイブ作成」

重要文化財（宮城県登米市）

▲３Dレーザースキャナによる計測

▲３Dレーザースキャナで取得した点群データ

▲ドローン

▲ドローンで撮影した写真から作成した３Dモデル

○脱炭素化等に資する知識、技能・技術が習得できる訓練の実施（建築施工システム技術科）

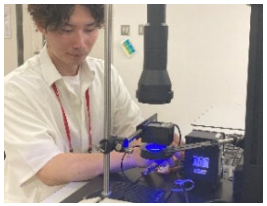
建築生産と環境負荷の関係や**環境負荷を抑制した設計、施工事例**について学ぶ「建築生産環境論」、**建物のライフサイクルや維持管理**について学ぶ「維持保全」などを実施し、脱炭素化に資する知識、技能・技術を習得 拡充

○ロボットコース修了者の声（九州ポリテクカレッジ）

ロボットコースで得た知識を活かし、半導体メーカーで活躍！

高校では文系専攻でしたが、ものづくりに興味があり、鹿児島にあるポリテクカレッジ川内（専門課程）を経て九州ポリテクカレッジの生産電気システム技術科（応用課程）に進学しました。学生時代は**競技ロボットの開発を行い、仲間と共に作り上げていく大変さだけでなく、作ったものが上手く動いたときの嬉しさも学ぶことができ、大きな自信になりました。**

現在は、ローム・アポロ株式会社のLSI技術部に所属し、**ロボットコースで得た知識や経験を活かし、新しい装置の立ち上げや制御、画像分野の開発を行っています。**将来は担当する業務をさらに深めて、制御、通信、画像分野のエキスパートになりたいと思っています。



▲奥野　真大さん
生産電気システム技術科修了

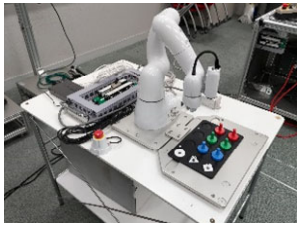
主な取組内容⑤　◆ DX、GXに対応した訓練カリキュラムの見直し

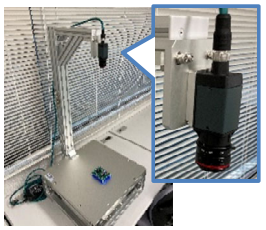
○都道府県、労働局、事業主や労働者の代表、教育機関等で構成する地方運営協議会等において、訓練ニーズを確認
○DX、GXに対応した技能・技術の習得を目標とした授業内容を標準カリキュラムに加えるとともに、シラバス等の見直しを実施
　あわせて、**訓練を担当する指導員に対して、「協働ロボットの導入技術」や「建築分野におけるドローン活用技術」等の研修を実施**

応用課程カリキュラムの見直し・実施

○ 応用課程全科で実施する「創造的開発技法」のカリキュラムの見直し・実施
・応用課程２年次の開発課題実習では、地域の産業界が抱える技術的課題等を的確に把握した上でものづくり（製品開発）に取り組む必要があることから、従来行っていた企業の研究開発の概要・特色の理解、ブレーンストーミング法や水平思考法などの企画・開発に関する問題発見・解決手法を学ぶ授業科目の中に、**新技術・新素材、DX・GX、SDGｓ等の最新の社会・経済動向に関する内容を追加**して実施。

○ 機械、電気、電子情報各科への協働ロボットの導入、カリキュラムの見直し・実施（３校（北陸、東海、九州ポリテクカレッジ）での先行実施）
・今後のロボット需要拡大を見据え、**ロボット技術を活用できる人材の一層の輩出**を目的として、**生産ロボットシステムコースの標準課題の要素や実施ノウハウを、生産機械・生産電気・生産電子情報システム技術科の全学生を対象とした標準カリキュラムに反映**させて実施。
・ビジョンセンサを活用した画像認識や画像処理を学ぶセンシングシステム構築実習（生産電子情報システム技術科）の授業科目の中に、**画像認識・処理した情報とロボットシステムとの連動や、ロボットシステムと人や他システムとの協調について学ぶ内容を追加**して実施。

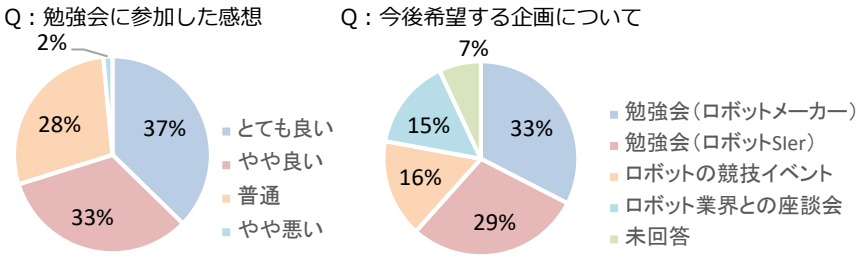

▲協働ロボット


▲画像認識で使用するビジョンセンサ

未来ロボティクスエンジニア育成協議会（CHERSI）との連携による展開

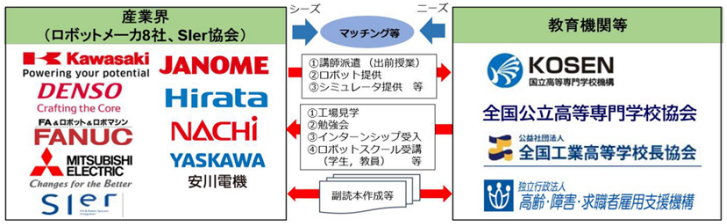
○ **CHERSI関連企業**の協力により学生向け勉強会を開催
・**CHERSI関連企業（ロボットメーカー及びロボットSIer企業）**の協力を得て、「ロボットのこれまでと将来」や「ロボットSIerの仕事」について理解を深めるため、**カリキュラムを見直した3校（北陸、東海、九州ポリテクカレッジ）の学生等179名に対し、学生向け勉強会**をオンラインで実施。
・参加学生の7割以上が勉強会への参加が有意義であったとのアンケート回答であり、参加企業からも貴重な機会が得られたとの意見をいただいた。

▲勉強会の様子（オンライン）



▲アンケート結果

CHERSIの構成
・経済産業省主導のもと、産学連携のロボットに関連する人材育成協議会（CHERSI）が2020年6月RRI（ロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会）に設立。教育機関等のニーズに応じて産業界から最新の技術動向、シーズが提供されている。
・JEEDとしてCHERSIに参画することで**ロボット技術に関する知見等について情報収集**している。



数値目標の達成状況等

❸企業と共同で課題解決に取り組んだ件数のうち、DX、GXに対応した件数の割合

74.4% [55.6%] 過去最高

❸目標：50%以上
達 成 度 ：148.8%

主な取組内容⑥ ◆ 地域の中小企業等の課題解決のための連携

○高度技能者養成訓練の応用課程における**開発課題実習を通じて、地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決**のため、
企業と共同で取り組んだ件数は**43件**［45件］
このうち、DX、GX技術に対応した課題は**32件**［25件］

【開発課題実習】
応用課程２年次の複数科連携によるワーキンググループ方式の実習。地域の産業界が抱える技術的課題等を題材に、企画・開発段階から製品評価等までの一連のものづくりに取り組む。

課題解決の事例

「宮城県産材CLT※を用いた屋根構面※仕様の開発」東北ポリテクカレッジ((一社)宮城県建築士事務所協会との共同研究・開発課題実習として実施)

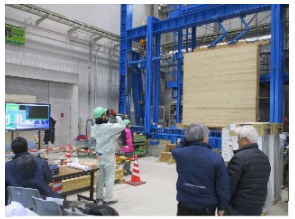
①課題の把握

【目的】
・戸建て住宅でのCLTの普及・利用拡大と木材の地産地消を促進するため、構造試験（面内せん断実験）を実施してCLTを用いた最適な屋根構面の仕様（使用材料、施工方法）を開発する。

【課題】
・会員傘下の中小企業には、木構造に関する実験設備がなく、試験結果を適正に評価できる知見が十分でない。

②企画・開発

1「仕 様 の 検 討」CLTを梁に止め付けるビスの種類・間隔を検討する要素試験結果を基に、CLTの厚さ、張る向き、止め付けるビスの種類・間隔の組合せを変えた複数の仕様を設計する。
2「予 備 試 験」１で設計した仕様に基づく試験体を製作し、構造試験を行う。
3「構 造 評 価」各仕様の強度、破壊性状から評価試験を行う仕様を決定する。
4「評 価 試 験」３で決定した仕様の試験体を製作し、構造試験を行う。
5「試験結果報告書」４の試験結果をまとめ、大臣認定を取得するための報告書を作成する。

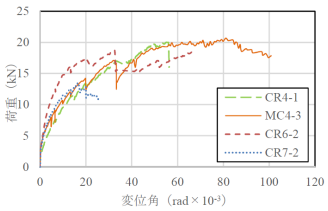

▲構造試験（面内せん断実験）

▲CLTと梁接合部の破壊性状

▲試験結果の記録

③企業の評価

・構造試験をとおして安全性、経済性、施工性、意匠性に配慮した仕様を決定できた。
・実際の施工に採用するために必要な国土交通大臣認定を取得できた。



▲構造試験（面内せん断実験）結果

▲試験結果の検証

事業主の声

建築設計業務においては、安全性と経済性の両立が常に求められています。CLTパネルの屋根構面の性能評価も例外ではなく、これらを両立させることには難しさがありました。
今回、東北ポリテクカレッジの協力でCLTを用いた屋根構面の仕様を開発することができたので、戸建て住宅での県産材CLTの普及・利用拡大につなげていきたいと思います。

学生の声

企業の方々との共同研究だったので緊張しましたが、一つの目標に向けて協力して取り組めたことでたくさんの気づきがありました。今回、大臣認定を受けるために期日内に報告書を完成させた経験は、就職後の仕事にも活かしていきたいと思います。

今後の展望

・大臣認定を取得した仕様は屋根勾配が緩やか（勾配1/10）な仕様であるため、次年度以降、より多くの住宅で採用されやすい屋根勾配の仕様を開発予定としている。

※屋根構面…屋根を構成する構造面。在来軸組工法の場合は野地板、垂木、火打ち梁等複数の部材で構成される。CLTの場合は、構成部材は１種類であり施工効率化が見込める。
※CLT　…Cross Laminated Timber（直交集成板）。木の板を繊維方向が直交するように積層接着した材料。木造中高層建築物の壁、床等の構造材に用いられる。

○**地域や地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決**のため、ポリテクカレッジが有する「ものづくりのノウハウ」等を活用して、**共同・受託研究**を88件[76件]実施（うち共同研究78件、受託研究10件）
※共同研究のうち23件については開発課題実習として実施。

1-4-3　在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

重要度：高　困難度：高

○概要

・生産性向上人材育成支援センターによる事業主等との連携・支援

ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得できる高度なものづくり訓練を実施しています。さらに、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）等に設置した生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やDXによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行います。

・人材育成プランの提案、職業訓練のコーディネート
　①在職者訓練
　②生産性向上支援訓練
・教育訓練の内容に応じた職業訓練指導員の派遣
・教育訓練等のための施設・設備貸与　等

・在職者訓練（能力開発セミナー）の実施

ポリテクセンター及びポリテクカレッジにおいて、在職者の方々を対象として、仕事を遂行する上で必要な専門的知識及び技能・技術の向上を図るための短期間（２～５日程度）の職業訓練を実施しています。

第５期中期目標期間においては、ものづくり分野のDXの加速化等に対応した職業訓練コースの開発・実施に重点的に取り組んでいます。

・生産性向上支援訓練の実施

ものづくり分野だけでなくあらゆる分野の中小企業等を対象とした、企業等の生産性向上に効果的な訓練のカリキュラムモデルを開発し、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託して訓練を実施しています。

評価項目Ｎｏ．１－４－３　在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施

重要度　高
困難度　高

自己評価　Ａ　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ａ）

Ⅰ　中期目標の内容

機構は、ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材やＤＸによる生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援をこれまで以上に行う。

－　**生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数　*210,000*事業所以上**
※生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均約41,300事業所）を上回る水準を設定　42,000事業所×５年＝210,000事業所

－　**在職者訓練受講者数　*300,000*人以上**
※第４期中期目標と同水準を設定

－　**在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価　*90*%以上**
※第４期中期目標と同水準を設定

－　**DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数　*20,000*人以上**
※第４期中期目標において、既存のカリキュラムの見直し等を行った訓練の実績（平成30年度～令和３年度の年間平均3,974人）を踏まえ設定

【重要度：高】　我が国において、在職労働者に対するリスキリングを始めとした人への投資を推進することにより、中小企業等の生産性向上を図り、もって構造的な賃上げに向けて取り組むこととしている中、機構における在職者訓練の実施や生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援は非常に重要であるため。

【困難度：高】　DX、GXといった大きな変革の波の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練等の実施に向け、新たな職業訓練カリキュラムや訓練教材の開発等に加え、職業訓練指導員への新たな知識及び技能・技術の付与、訓練機器等の整備を含めた体制整備に対応することは相当な努力を要するものである。
さらに、在職者訓練や生産性向上支援訓練を活用した事業所数を第４期中期目標で定めた150,000事業所から第５期中期目標では210,000事業所へと拡大することとしており、極めて高い目標を設定しているため。

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・中小企業の人材育成に関する相談、訓練のコーディネート等の実施	生産性向上人材育成支援センター利用事業所数 （目標値　中期目標期間中に210,000事業所以上（令和６年度目標値42,000事業所以上））	57,730 事業所	137.5%	59,616 事業所	141.9%						
・在職者訓練の実施 ・地域や事業主等のニーズに対応した訓練の実施 ・受講者からのアンケートの結果等による評価と改善の実施	在職者訓練受講者数 （目標値　中期目標期間中に300,000人以上（令和６年度目標値65,000人以上））	70,789 人	110.6%	72,187 人	111.1%						
	在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価 （目標値　90%以上）	93.7%	104.1%	94.2%	104.7%						
	DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数 （目標値　中期目標期間中に20,000人以上（令和６年度目標値4,000人以上）	6,382人	159.6%	6,553人	163.8%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 　各種事業主支援メニューの推進において、機構内の他業務や関係機関と相互に連携した効率的かつ効果的な周知・広報に努めたことに加え、技術革新や企業の生産性向上といった社会的課題に対し、事業主のリスキリングへの関心度が高まったことを受け、生産性向上支援訓練では、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コースや70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コースを実施したほか、在職者訓練においては、ものづくりの現場におけるDX及びGXの推進に資する訓練コースを実施するなど、ニーズを的確に捉えた取組により、利用事業所数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 　指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。
DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数	②「法人の努力結果」③「外部要因」 　機構職員が企業のDX推進を支援する際に活用することを目的とした「DX導入ガイドブック」や、生産性向上人材育成支援センター職員に向けたメールマガジンによる人気コースや好事例の情報共有等による相談業務の質的向上に加えて、高まるDX人材への育成ニーズを踏まえた訓練コースを的確かつ積極的に設定、実施に取り組んだことにより、受講者数が増加し、高い達成度につながったものと考えられる。 　指標については、第５期中期目標策定時に厚生労働省から示されたものであり、実績平均値等を踏まえて、次期中期目標策定までに目標水準の引上げも含め、そのあり方について検討・協議する。

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
生産性向上人材育成支援センター利用事業所数並びに在職者訓練受講者数及び在職者訓練利用事業主からの生産性向上等につながった旨の評価の確保・向上に係る取組	【質的な取組】 ・在職者訓練については訓練終了時の受講者アンケート結果を「訓練カルテ」に取りまとめ、指導法や訓練教材、現場における役立ち度等に関する評価を分析し、その改善方策を検討して訓練コースの改善を図るとともに、生産性向上支援訓練についても、社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善を図るなど、訓練の質の確保・向上に向け、不断の見直し・改善に取り組んだほか、生産性向上人材育成支援センター職員向けのメールマガジンを発行し、全国の生産性向上人材育成支援センターにおける取組事例の共有を行うこと等により、業務の質的向上に取り組んだ。この結果、事業主からの生産性向上等につながった旨の評価は、在職者訓練については94.2%となったほか、生産性向上支援訓練93.4%、受講者の満足度は、在職者訓練99.2%、生産性向上支援訓練98.6%となり高い評価を得ることができた。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で学び・学び直しの促進や生産性向上といった課題に対応するため、在職者訓練及び生産性向上支援訓練を通じた事業主・在職者への支援の充実が要請されている。そのため生産性向上人材育成支援センターの認知度不足などにより、支援を必要とする事業主等へのサービスの提供が未だ十分でないとの指摘もあることから、在職者訓練と生産性向上支援訓練の一体的な広報による様々な人材育成ニーズの掘り起こし、受講歴のある企業への働きかけ、受講歴のない企業の新規開拓といった積極的な広報活動を通じ、生産性向上人材育成支援センターの利用事業所数の拡充に取り組んだ。また、事業主への施設設備貸与や、事業所への職業訓練指導員の派遣による教育訓練の実施等を通じ、事業主が実施する教育訓練の支援にも取り組んだ。 ・在職者訓練においては機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練等を実施するとともに、生産性向上支援訓練においては、ｅラーニングによる受講が可能なサブスクリプション型訓練を実施するなど、利用者の様々なニーズに応じた利便性の向上に取り組んだ。
ＤＸ、ＧＸに対応した在職者訓練コースの受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、ＤＸにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、それらの結果を分析した上で、訓練の質の確保・向上に向けた訓練コースの開発等に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・ものづくり分野の人手不足等を要因とした労働生産性の向上に資するための職業訓練が社会全体で求められていることに加え、ＤＸ、ＧＸといった大きな変革に伴い、企業の競争優位性に資するより高度なものづくり人材の育成等が必要とされる中、人材ニーズ等調査などを通じて社会や技術動向を日々キャッチアップし、ものづくり分野におけるＤＸ対応コース、ＧＸ対応コースを新たに14コース開発し、計355コース整備した。また、協働ロボットシステム等のＤＸ対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発することを通じて、中小企業等の着実な事業展開に資する生産性や技能・技術の向上に対応した在職者訓練等の実施に向け取り組んだ。 ・職業訓練指導員がＤＸに対応したより実践的な訓練を指導できるよう、「ＤＸリテラシー研修」、「データ利活用基礎研修」を実施し、訓練の質を高めたほか、協働ロボットシステム等のＤＸ対応訓練用機器に対応した訓練を担当する職業訓練指導員を対象とした勉強会を開催し、知識等の共有を図ることを通じて、中小企業等の生産性の向上や着実な事業展開の推進に貢献するよう取り組んだ。

参考指標

在職者訓練に係る受講者アンケート結果	令和５年度　99.2%、令和６年度　99.2%
生産性向上支援訓練受講者数	令和５年度　65,483人、令和６年度　70,951人
生産性向上支援訓練のオンラインコース受講者数	令和５年度　7,254人、令和６年度　7,390人
生産性向上支援訓練に係る事業主アンケート結果	令和５年度　92.5%、令和６年度　93.4%
生産性向上支援訓練に係る受講者アンケート結果	令和５年度　98.5%、令和６年度　98.6%

参考事項

○在職者訓練の実施、事業主等との連携・支援

※[　]内は前年度数値

数値目標の達成状況　❶ 目標：42,000事業所以上　　達 成 度：141.9%

❶ 生産性向上人材育成支援センターを利用して生産性向上等に取り組んだ事業所数　**59,616事業所**　[57,730事業所]　過去最高

主な取組内容①　◆ 生産性向上人材育成支援センターの取組

生産性向上人材育成支援センターにおける事業主支援サービス

○**中小企業等の生産性向上に向けた人材育成の総合窓口**として、労働局や地方公共団体、商工関係団体、経済産業局等の事業主支援機関と連携を図りつつ、**人材育成に係る相談、訓練コーディネート、訓練実施**に至るまでの一貫した支援を実施。また、**職員向けメールマガジンにて全国の取組事例を共有**する等、業務の質的向上に取り組んでいる。

在職者訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のために
機械系、電気・電子系、居住系の**ものづくり分野**を中心に実施
訓練コース：**9,202コース**　　受講者数：**72,187人**

※上記実績のうち、**DX・GX対応コース**
訓練コース：**962コース**　受講者数：**6,553人**

生産性向上支援訓練

生産管理、品質管理、IoT、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資する訓練を実施
訓練コース：**5,677コース**　　受講者数：**70,951人**

※上記実績のうち、**DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練コース（DX対応コース）**
訓練コース：**1,442コース**　受講者数：**16,609人**

※上記実績のうち、**70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース（ミドルシニアコース）**
訓練コース：**788コース**　受講者数：**11,223人**

指導員派遣・施設設備貸与

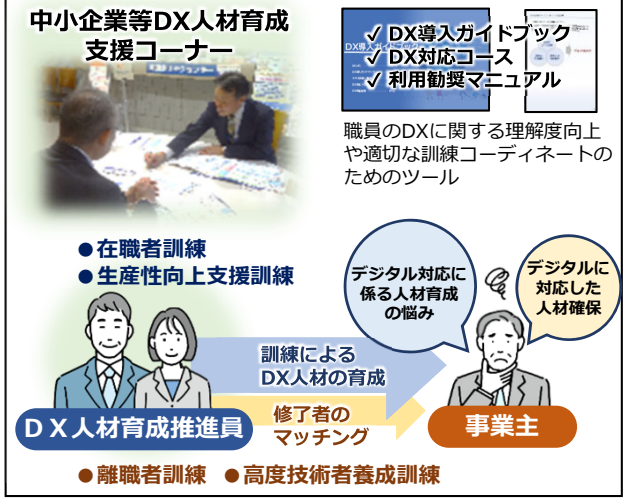
事業主等の要望に応じて職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出を実施
指導員派遣：**2,995人**　　施設設備貸与：**10,068件**

← **製造業、建設業**（ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて実施）→

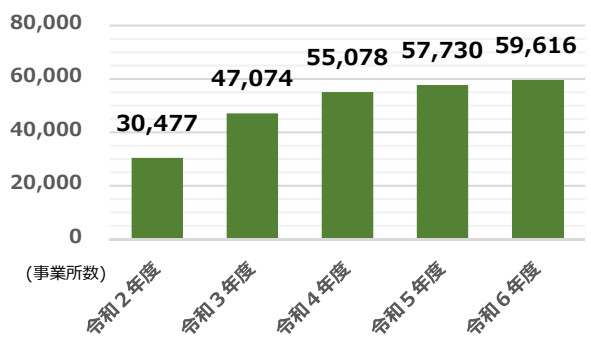
← **全ての業種**（民間機関等に委託して実施）→

中小企業等のDX人材育成の推進

○生産性向上人材育成支援センター内に「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、中小企業等の**デジタル対応に係る人材育成の悩み等に対応するため、訓練コーディネート等**を実施



利用事業所数の実績比較



数値目標の達成状況

❷ 在職者訓練受講者数　**72,187人**[70,789人]　過去最高

❸ 生産性向上等につながった旨の評価　**94.2%**　[93.7%]

❹ DX、GXに対応した在職者訓練コースの受講者数　**6,553人**　[6,382人]　過去最高

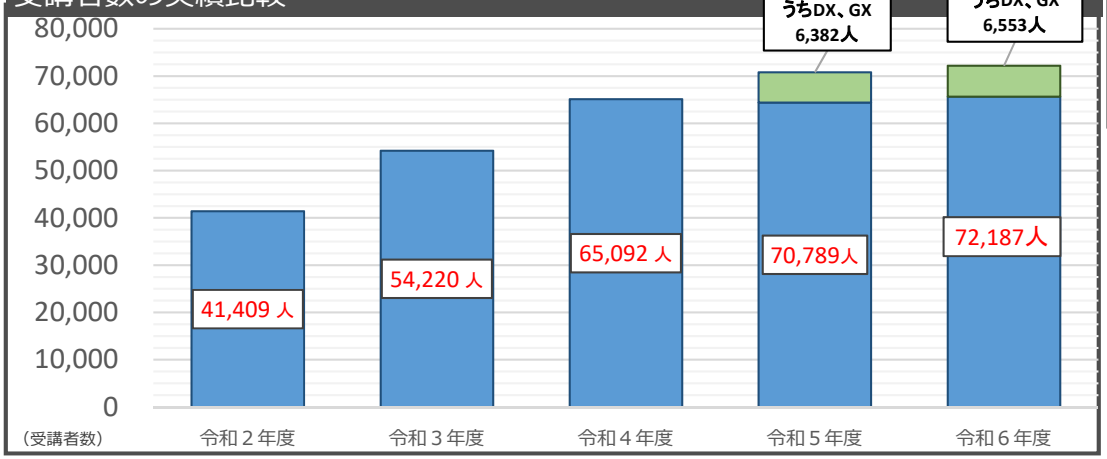
❷目標：65,000人以上　[64,000人以上]　達 成 度：111.1%　[110.6%]
❸目標：90%以上　達 成 度：104.7%
❹目標：4,000人以上　達 成 度：163.8%

※❸は令和６年12月末時点
※[　]内は前年度数値

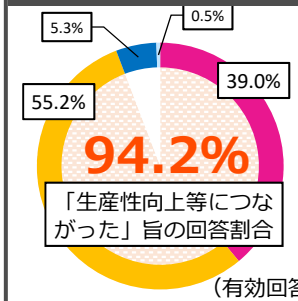
主な取組内容②　◆ 在職者訓練の実施

ポリテクセンター・ポリテクカレッジにおいて、在職者向け訓練を実施
○**DX、GXに対応したコースを始め**、訓練ニーズへの的確な対応により
9,202コース、**72,187人**に訓練を実施（うち中小企業受講者数38,087人）

受講者数の実績比較



事業主アンケート結果　※令和６年12月末時点

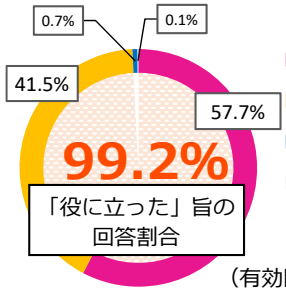


- 生産性向上等に大いにつながった
- 生産性向上等に多少つながった
- 生産性向上等にあまりつながらなかった
- 生産性向上等に全くつながらなかった

（有効回答事業所数 11,100事業所）

【生産性向上等につながった主な意見】
- 受講した技術や知識を従業員間で水平展開したことで、全体のスキルアップにつながった。
- 社内の伝承教育のみでは不十分な知識・技術力を習得することができた。
- 学んだ知識を活かして内製化を図った結果、コスト削減や修理時間の短縮の実現につながった。

受講者アンケート結果　※令和７年３月末時点



- 大変役に立った
- 役に立った
- 役に立たなかった
- 全く役に立たなかった

（有効回答者数　67,011人）

【役に立った主な意見】
- 新たな知識を得たことで、別の角度から業務へ活用できると感じた。
- ビデオや実技など、体感的に理解しやすい時間を挟んでいただいたのでわかりやすかった。
- これまで「なんとなく」でわかっていたことを、理論的に理解し、言語化できるようになった。

社会動向を踏まえた受講者確保に向けた取組

- ＤＸによる企業変革の有効性を理解し、自社のＤＸ推進に向けたポイントを習得することを目的とした**生産性向上支援訓練「ＤＸの推進」と併せて、**ロボット導入に必要な工程分析技術及びロボットを用いた自動化システムの構築技術を習得することを目的とした**在職者訓練「ロボットシステム設計技術（ロボットシステム導入編）」を設定・受講推奨するなど、一体的な広報を通じて、在職者訓練の潜在需要の掘り起こしを行った。**
- **機構のスケールメリットを活かした施設間連携によるオンライン訓練等を実施し、利便性の向上に取り組んだ。**

▲ロボットシステム設計技術

DX、GX対応コースの実施状況

DX、GX対応コース（962コース実施、受講者6,553人）

～DX対応コースの一例～「ＡＩ活用による画像認識システムの開発」

製造業における効率的な製品検査等を実現するために、画像認識システムの開発に必要な、**機械学習に関する画像データの設定や効果的な画像処理の手法**を習得する。

カメラの取得画像から製品を判別

▲画像認識システム

～GX対応コースの一例～「太陽光発電システムのメンテナンス技術」

太陽光発電システムの長寿命化を実現するために、太陽光モジュールの発電効率などの電気的特性を理解し、**測定器の利用方法、各種性能診断、不良個所のメンテナンス方法**等を習得する。

事業主の声（ハイウィン株式会社）

コース名：生産現場における現場改善技法（ポリテクセンター兵庫）

- ボールねじやリニアガイド、短軸ロボットの二次加工生産能力を２倍に増強する目標を達成するため、今年度から生産ラインの改善に取り組む必要があったことから、ポリテクセンター兵庫に相談をしたところ、**代表的な生産ラインの改善に必要な技術であるカラクリ機構及び動力技術を習得できる在職者訓練**を計画してくれました。
- 受講した従業員からは「担当講師がカラクリ模型等を用いて、実際にどのように動作するのかを実演してくれたので、図解や資料ではわからない動きを的確に理解することができた。」「企画検討段階で担当講師とスタッフに製造現場を見てもらい、即効性のある改善例をカリキュラムに盛り込んでくれたので、すぐに改善活動に取り組めた。」といった声が寄せられ、**機械的な仕組みなどについて深く学んだことをきっかけに、省スペース化と省力化を通じた生産ラインの改善につなげることができました。**

▲カラクリ模型

主な取組内容③　◆訓練コースの設定・実施・評価・改善等

訓練コース設定
- **人材育成ニーズ調査等により社会や技術動向をキャッチアップ**
- 機構が行うべき在職者訓練の基準に基づき在職者訓練コースを設定

訓練コースの評価・改善
- **受講者からのアンケート結果等を「訓練カルテ」で可視化・分析**
- 事業主等に対して受講者が習得した能力の職場での「活用状況調査」を実施

訓練計画専門部会における審査
専門的・実務的立場の外部委員により構成される訓練計画専門部会において設定の適否を審査

訓練コース実施
- 全ての訓練コースで真に高度なものづくり分野の訓練を実施
- 中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施

訓練コースの評価・改善事例

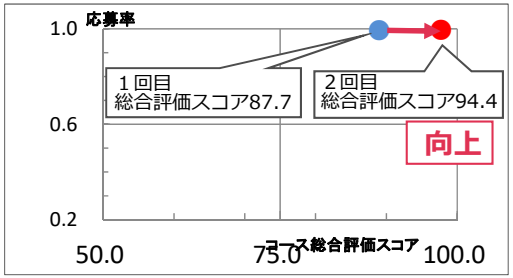
【コース名】 シーケンス制御による電動機制御技術
【訓練内容】 シーケンス制御設計の生産性の向上を目指して、効率化、適正化、安全性向上に向けた電動機制御実習を通して、電動機制御の実務能力を習得する。

○コースを実施した結果、**＜第１回目の総合評価スコアは87.7＞**となり、「指導法」、「教材」、「実習演習」の項目が他の項目と比較して低いスコアであったため、改善を試みることとした。

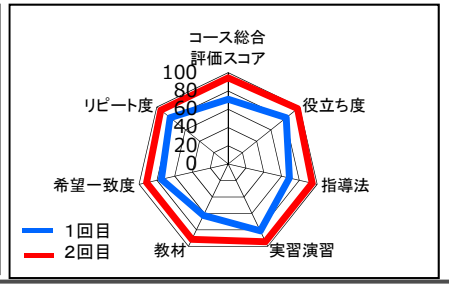
【改善内容】
質問を受け付けるタイミングを増やし、理解度に合わせた説明を行ったことで「納得できるまで講師の方に丁寧に説明していただいた」という声をいただいた。また、三相誘導電動機の回転原理が理解できるようにテキストを改善し、受講者自身で確認できる補助資料を作成したほか、訓練の中身については、訓練カリキュラムの時間配分を見直し、実習の中でも特に困難度の高いシーケンス回路を作成する課題に取り組む時間を増やした。その結果、全ての項目におけるスコアが上昇し、**＜第２回目の総合評価スコアは　94.4＞**となり、訓練コースの品質を高めることができた。

【訓練カルテ（訓練コースの品質を保証）】

コース別ＰＰＭチャート



アンケート結果レーダーチャート



⇦時系列でのコースの動きを示した**「コース別ＰＰＭチャート」**と７つの項目で訓練コースのアンケート結果を可視化した**「アンケート結果レーダーチャート」から構成される「訓練カルテ」により分析し、改善**を実施。

ＤＸ、ＧＸ対応コースの開発等　拡充

地域の事業主団体や企業等へのヒアリング調査により、DXにつながるデジタル技術に対応できる人材育成ニーズのほか、脱炭素化等に向けた取組状況等を把握し、職業訓練指導員で構成するカリキュラム等検討委員会において、これらの人材育成ニーズ等を踏まえ、モデルカリキュラムの開発・見直しを行い、計1,150コース整備した。このうち、**DX対応コース及びGX対応コースの開発にも取り組み、新たに14コース開発、計355コース整備**した。

また、**協働ロボットシステム等のＤＸ対応訓練用機器を用いた訓練カリキュラム、訓練教材（テキスト、実習課題）等を開発**し、**中小企業等の着実な事業展開に資する在職者訓練の実施**に取り組むとともに、当該訓練を担当する**職業訓練指導員を対象とした勉強会**を開催する取組も行った。

（１）DXに対応する在職者訓練
DXにつながる技術（AI、IoT、クラウド、ドローン等）、その他のデジタル技術（インフラ構築・運用、システム開発等）を活用し、システム及びデータ管理、業務効率化及び業務管理、組織構造の最適化に対応できる人材を育成する。
令和６年度　DX対応カリキュラム開発数　　12コース（全300コース整備）

（２）GXに対応する在職者訓練
GXにつながる技術（再生可能エネルギー、次世代電池等）を活用し、エネルギーの効率化とクリーンテクノロジーへの対応、持続可能な製品と資源管理、環境マネジメントとリスク管理に対応できる人材を育成する。
令和６年度　GX対応カリキュラム開発数　２コース（全55コース整備）

訓練コースの開発事例

【コース名】 スマートデバイスを用いたタッチパネル活用技術《DX》
【訓練内容】 スマートファクトリーを実現するために、生産設備の産業用タッチパネルとスマートフォンなどを同期して、生産状況の把握や遠隔操作等ができる技術を習得することを目的とした内容。

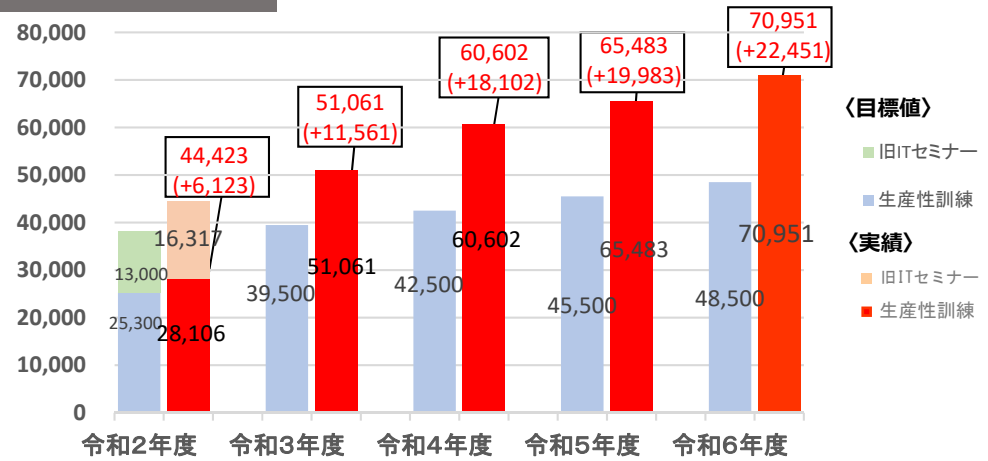
【コース名】 水環境保全技術《GX》
【訓練内容】 建設現場等における水質環境を維持するために、水の循環原理（取水、使用、排水、再利用）や循環システムの浄化原理を理解して、その評価手法を習得することを目的とした内容。

主な取組内容④　◆生産性向上支援訓練の実施

実施実績 過去最高　**5,677コース、70,951人** [5,207コース、65,483人]
（**あらゆる産業分野**の中小企業等を対象）

○**DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練（DX対応コース）**を実施（全受講者のうち**16,609人**受講）
○70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練**（ミドルシニアコース）**を実施（全受講者のうち**11,223人**受講）

受講者数の実績比較



（受講者数）

※令和３年度からは、令和２年度まで実施していた旧ITセミナーが生産性向上支援訓練に統合されたこと。

カリキュラムモデルの開発・見直し

社会経済動向に基づくニーズやアンケート結果等を踏まえたコース開発・改善に取り組んでいる。
○現在のカリキュラムモデルは全131コース。うちDX対応コースは61コース。
○GXスキル標準を参考に、**GX対応コース**の考え方を整理し、新たに36コース選定。

GX対応コースの選定・分類

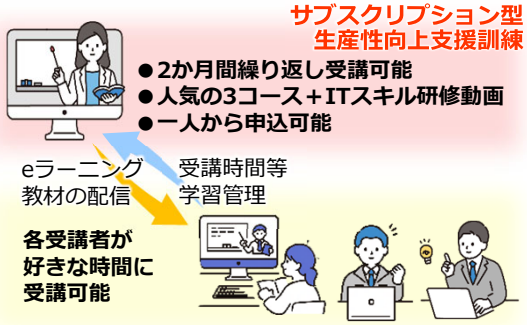
①環境負荷に対する配慮（全13コース）
➢CO2等の排出を抑え、企業活動による環境負荷を最小限に抑えるための方法を学ぶコース

②持続可能な発展（全14コース）
➢環境、経済、社会のバランスを保ちながら長期的な発展を実現するための方法を学ぶコース

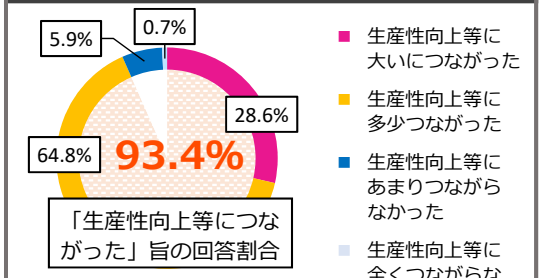
③サプライチェーンの形成（全9コース）
➢生産から物流、消費までの過程で効率的なサプライチェーンを構築する方法を学ぶコース

サブスクリプション型生産性向上支援訓練の実施 過去最高

Off-JT研修をオンラインで効率的に実施したいというニーズに対応するため、eラーニングで訓練が受講できる**サブスクリプション型生産性向上支援訓練**を実施しており、従来の訓練方式では受講できなかった者に対して受講機会を提供している。
（全受講者のうち**1,969人**受講）



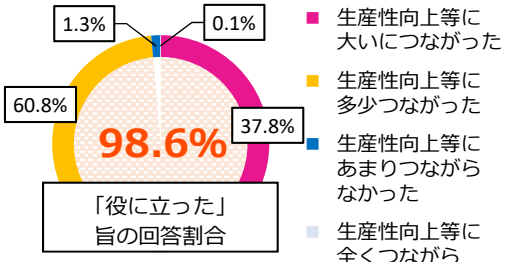
事業主アンケート結果 ※令和６年12月末時点



（有効回答事業所数　13,953事業所）

【生産性向上等につながった主な意見】
・業務のDXについて、社員から提案が上がるようになった。
・社員が自力で問題把握をし、業務改善や問題解決ができるような組織風土が醸成された。

受講者アンケート結果 ※令和７年３月末時点



（有効回答者数　65,379人）

【役に立った主な意見】
・AIを用いることで議事録や手順書作成等の業務効率化が図れることが分かった。
・自社の課題を発見するきっかけとなった。
・DX推進による工数削減の期待が高まった。

事業主の声（株式会社アイエスツール）

当社は複数年に渡って生産性向上支援訓練を利用しており、それによって知識を身につけるだけでなく仕事の取り組み方にも大きな変化が見られ、新規顧客開拓に積極的に取り組む、社内の業務効率化が進む、製品の不良率が低下する等の訓練効果が表れています。
また、顧客が増えるにつれて、当社が再研磨した切削工具の品質の高さや再利用という環境面のメリットが広く知れ渡り、海外から誘致を受けて工場を新設するまでに至りました。
業績が向上し、従業員への待遇も良くなったのは人材育成の成果と言えます。そして、当社の人材育成において生産性向上支援訓練は欠かすことができなくなっています。

株式会社アイエスツール
（広島県福山市）
【従業員数】48名
【事業内容】
切削工具の再研磨、再コーティング

「提案型営業手法」「現場社員のための組織行動力向上」等マーケティングや組織マネジメントのコースを受講

人材育成の成功により業績向上！

売上13%UP
平均賃金８%UP
海外進出

1-4-4　職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

○概要

・職業訓練指導員の養成

職業能力開発総合大学校（東京都小平市）において、「技能習得の指導」、「訓練コーディネート」、「キャリアコンサルティング」、「問題発見解決力」等の幅広い能力を有する人材を養成するための訓練（指導員養成訓練）を実施しています。また、職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップ等を図るための研修（指導員技能向上訓練【スキルアップ訓練】）も実施しています。

【指導員養成訓練の種類】

① 指導員養成課程：普通職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

＜指導力習得コース＞
職業能力開発総合大学校の総合課程在籍者を対象に、１年間の訓練を実施。

＜訓練技法習得コース／訓練技法・技能等習得コース＞
ポリテクカレッジの応用課程修了者又は一般工科大修了者等を対象に、半年又は１年間の訓練を実施。

＜実務経験者訓練技法習得コース＞
一定の技能・技術を有する者等を対象に、１月以上１年未満の訓練を実施。

＜職種転換コース＞
職業訓練指導員免許を既に有している者を対象に、新たな訓練科の免許を取得するため半年又は１年間の訓練を実施。

② 高度養成課程：高度職業訓練を担当できるレベルの職業訓練指導員を養成

＜専門課程担当者養成コース＞
普通職業訓練において訓練を担当している者等を対象に、半年間の訓練を実施。

＜職業能力開発研究学域＞
職業能力開発総合大学校の総合課程修了者等を対象に、２年間の訓練を実施。

＜応用課程担当者養成コース＞
ポリテクカレッジの専門課程の訓練を担当している者等を対象に、１年間の訓練を実施。

・職業訓練コースの開発等

厚生労働省と機構との協議により選定したテーマで調査・開発を実施し、都道府県、民間教育訓練機関等へ情報提供を行っています。
また、民間教育訓練機関における教育訓練サービスの質向上に向けた支援を実施しています。

・国際協力の推進

国等からの要請を受けて、開発途上国等からの研修員受入れや職業訓練指導員の海外派遣等を実施しています。

評価項目Ｎｏ．１－４－４　職業訓練指導員の養成、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ａ）

Ⅰ　中期目標の内容

全国の職業能力開発施設において、職業訓練指導員が不足する中で、質の高い職業訓練指導員を安定的に確保するため、職業能力開発総合大学校において、職業訓練指導員の養成、能力の向上を推進すること。そのほか、職業訓練コースの開発、国際協力の推進等に取り組む。

- **職業訓練指導員養成課程修了者数　*500*人以上**

  ※第４期中期目標設定当時に、定年により今後10年間で2,000人の退職者が見込まれると予測され、計画的な養成にあたり、都道府県が行う職業訓練指導員試験と機構の養成訓練で半数ずつ（10年間で1,000人＝5年間で500人）確保することとして設定

- **スキルアップ訓練の受講者数　*25,000*人以上**

  ※機構及び都道府県の指導員の全員が年間１回以上受講することを目指して設定　5,000人×５年＝25,000人

- **職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均　*5*点以上**

  ※機構の職リハ業務が目標値設定している研究評価の指標を参考に設定

Ⅱ　指標の達成状況

目標（指標）に対する取組状況	指　　標	令和５年度		令和６年度		令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度	実績値	達成度
・指導員養成訓練の実施 ・指導力習得コースの着実な運営	職業訓練指導員養成課程修了者数 (目標値　中期目標期間中に500人以上(令和６年度目標値100人以上))	119人	119.0%	109人	109.0%						
・スキルアップ訓練の実施 ・DXに対応した職業訓練を実施するために必要な研修コースの実施 ・受講しやすいオンライン研修等の実施	スキルアップ訓練の受講者数 (目標値　中期目標期間中に25,000人以上(令和６年度目標値5,000人以上))	6,158人	123.2%	5,638人	112.8%						
・政策的必要性の高い分野を中心に、効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発テーマを実施 ・テーマ毎に現場の職業訓練指導員及び有識者（外部）を招聘しプロジェクト方式による検討を実施	職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均 （目標値　５点以上）	6.00点	120.0%	5.33点	106.7%						

要因分析（実績値/目標値が120%以上又は80%未満）

指　　標	要因分析（①「制度、事業内容の変更」、②「法人の努力結果」、③「外部要因」のいずれかに分類して分析すること） 同一指標で2年続けて達成度が120%以上又は80%未満の場合は、目標変更の要否についても記載すること。
職業訓練指導員養成課程修了者数	
スキルアップ訓練の受講者数	
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均	

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
職業訓練指導員養成課程修了者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・技能習得の指導、訓練コーディネート、キャリアコンサルティング、問題発見解決力等、職業訓練指導員として必要となる要素を付与する多様な訓練を実施し、職業能力開発総合大学校総合課程の学生を始めポリテクカレッジ応用課程修了者や一般大学等修了者、都道府県、民間企業の各種資格保持者等を対象とした指導員養成課程の実施を通じ、職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・少子化に伴い入校者の確保が困難な状況に加え、職業訓練指導員の人材不足が懸念される中、職業能力開発総合大学校は全国唯一の職業訓練指導員の養成機関であることから、指導員養成訓練修了者の大部分を占める指導力習得コースの対象者となる総合課程の入校者を確保するとともに、円滑に進級・修了できるよう、日頃から学生に対してきめ細かなサポートに取り組んだほか、指導力習得コースは希望する学生のみが受講対象となることから、職業訓練指導員の仕事の魅力を発信するなど、１年次から段階的に指導員就職に対する意識醸成に取り組んだ。また、各種競技会において職業訓練指導員として働くことの魅力を伝えるための広報ブースを出展、テクノインストラクター総合情報サイトへ誘導するための広報動画を作成するなど、職業訓練指導員の認知度向上に努めた。
スキルアップ訓練の受講者数の確保に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、住宅の省エネルギー性能評価手法などといったニーズに基づくコースを開発するなど、新規51コース、リニューアル56コースの多種多様なコースの設定・実施を通じ、機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・受講対象者が現役職業訓練指導員であり、求職者及び在職者等に知識・技術等を教える立場であることを踏まえ、日進月歩で進化するＤＸ、ＧＸ技術など社会や地域等が求める人材育成ニーズに応える職業訓練を実施するために必要な専門性の拡大や新たな知識・技術等を習得するための研修コースを開発・設定・実施したほか、厚生労働省等と連携した応募勧奨を通じ、受講者確保に取り組んだ。
職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均の向上に係る取組	【質的な取組】 ・数値目標（指標）を達成しただけでなく、政策的必要性の高い分野を中心に、厚生労働省と機構においてテーマを選定のうえ、より一層成果の普及・活用につながるよう各テーマに都道府県の指導員や民間企業の有識者等の参画を得て、機構内外の知見を持ち寄るなど、より多くのニーズに応えられる体制で調査・開発に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・社会全体で注目されている政策的必要性の高い分野をテーマとしており、職業訓練において前例となる情報やデータが十分にない環境にあるため、多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど、機構内外の知見を持ち寄ることで調査・開発の成果として反映できるよう丁寧に取り組んだ。

参考事項

○職業訓練指導員の養成

※[　]内は前年度実績

数値目標の達成状況

❶ 職業訓練指導員養成課程修了者数　**109人**　[119人]

❶目標：100人以上
達 成 度：109.0%

主な取組内容①　◆ 指導員養成訓練の実施　～ 職業訓練指導員に必要な技能・技術を習得する訓練 ～

離職者を対象とする職業訓練等（普通職業訓練）、**職業訓練の現場で活躍する質の高い職業訓練指導員の養成**を目的とし、その**対象者や訓練期間等が異なる多様なコースを実施**

コース名	対象者	訓練期間
指導力習得コース	総合課程在籍者	１年
訓練技法習得コース	応用課程修了者等	６か月
訓練技法・技能等習得コース	一般大学等修了者 ※特定の科目を履修した者	１年
実務経験者訓練技法習得コース	各種資格保持者等	１月以上１年未満
職種転換コース	指導員免許所持者等	６か月又は１年
職業能力開発研究学域（※）	応用課程修了者等	２年

※ 数値目標の修了者数には高度養成課程職業能力開発研究学域において新たに職業訓練指導員免許を 取得した者のみ計上

職業訓練指導員に係る広報活動の実施

○若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会での職業訓練指導員として働くことの魅力発信のための**広報ブースを設置し、リーフレット等を活用した広報活動を実施**

○テクノインストラクター**総合情報サイト誘導を目的とした動画作成、広告配信の実施**

▲広報ブースの様子

○全国５か所のポリテクセンターを会場として職業訓練指導員の働く姿の見学、職業訓練指導員から職業能力開発総合大学校学生時代の説明、職業能力開発総合大学校の指導員養成課程の説明等、職業訓練指導員として働くことの魅力・やりがい等を伝えるための説明会を実施

▲説明会の様子

職業訓練指導員の養成に向けた取組

○総合課程入校者の確保,円滑な進級・修了に向けたきめ細かなサポート

○総合課程の学生への職業訓練指導員就職に向けた訓練

総合課程　１～４年次（機械専攻、電気専攻、電子情報専攻、建築専攻）

- **専門分野の技能・技術の習得**
  工学教育科目、一般教育科目、職業訓練科目
- **ものづくり現場のリーダーや職業訓練指導員に必要な能力の習得**
  地域研究、インターンシップ、キャリアデザイン、職業能力開発学、安全衛生管理 等

指導員養成課程　指導力習得コース　総合課程３年次

- **職業訓練指導員に必要な指導力の習得**
  授業計画法、技能指導法、訓練評価法、教材開発法

→ **職業訓練指導員**として就職
JEED、都道府県、法務省矯正施設 等

○総合課程の学生への職業訓練指導員就職に向けた意識醸成ステップ

入校前	１年　認知	２年 理解	３年 醸成	４年 応募
職業訓練指導員の魅力発信	**職業訓練指導員の存在の認知**	**職業訓練指導員の魅力や仕事の理解**	**職業訓練指導員への応募意思の醸成**	**職業訓練指導員への応募（後輩への魅力伝達）**
オープンキャンパスで職業訓練指導員について説明	入校時オリエンテーションで職業訓練指導員、指導員養成課程について説明	必修科目「総合講義」でポリテクセンター見学、現役職業訓練指導員との意見交換実施	就職ガイダンスで現役職業訓練指導員から、やりがい等説明、意見交換実施	職業訓練指導員就職に向けた面接練習、模擬授業対策等を実施
全国のポリテクセンターでの説明会実施	必修科目「地域研究」の個別訪問調査をポリテクセンターで受入れ、能力開発施設の役割や職業訓練指導員の仕事等を説明	指導力習得コース説明会の実施（職業訓練指導員の強み、キャリアパス等を説明）	必修科目「インターンシップⅡ」を全国の職業能力開発施設で実施	都道府県、法務省矯正施設、ＪＥＥＤ職業訓練指導員の採用情報を提供
		保護者あて職業訓練指導員、指導力習得コースＰＲチラシの送付	学内合同企業セミナー等で職業訓練指導員採用情報を提供	職業訓練指導員内定者による後輩への就職活動報告

数値目標の達成状況

❷ スキルアップ訓練受講者数　**5,638人**　[6,158人]

❷目標：5,000人以上　　達 成 度：112.8%

（参考）実施コース数　536コース　[547コース]

主な取組内容②　◆ スキルアップ訓練の実施

職業訓練指導員の専門性拡大やスキルアップ等を図るための訓練

○**社会的背景や受講者アンケート、都道府県へのヒアリング等によりニーズを把握**し、「住宅の省エネルギー性能評価手法」などの**最新のデジタル技術や脱炭素化等につながる技術を習得するコースの開発**や、「精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援」などの訓練コースを**事前課題やオンライン等を活用した通信活用型研修として設定**するなど、**新規51コース、見直し56コースの多種多様な研修コースを開発・設定・実施**（536コース実施［547コース］）

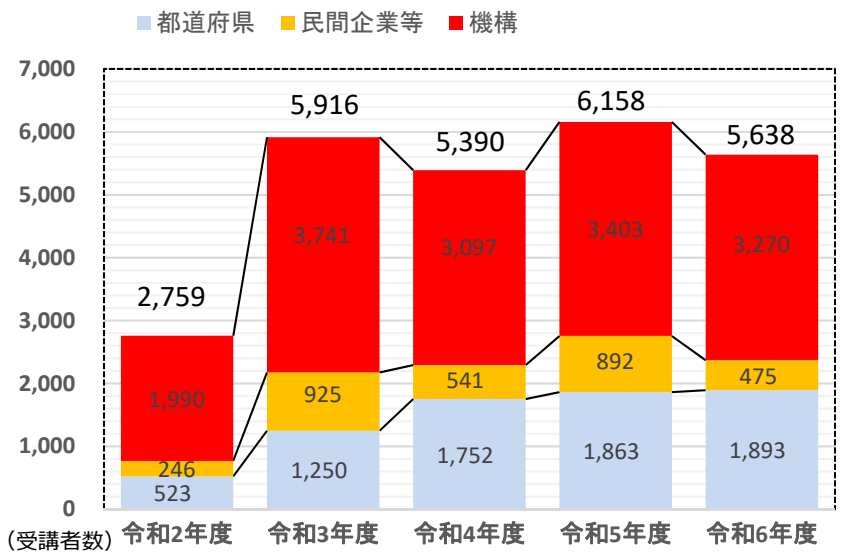
○タイムリーな研修情報を機構以外にも積極的に周知・広報するとともに、**厚生労働省等と連携した受講勧奨**を行うことで、**機構の職業訓練指導員だけでなく、都道府県も含めた職業訓練指導員全体のスキルアップに寄与**

（都道府県1,893人受講　［1,863人］）

具体的なニーズとコース開発例

ニーズ把握	コース開発	受講者の声
■社会的背景 住宅の省エネルギーに関しては、法改正や基準が複雑で分かりにくいという声がある。その一方で、省エネ基準の適合義務化を段階的に進め、2021年には省エネ基準説明が義務化され、2025年には全ての新築住宅において省エネ基準（H28省エネ基準）適合義務化が決定されている。こうしたGXへの取組が必須とされる社会的背景から、省エネ法の変遷や基準適合するための知識や技術等を身に付ける必要がある。	**■住宅の省エネルギー性能評価手法**	● 教材の充実度が高い。実際の訓練でも使える情報源のありかを知ることができた。 ● 今後需要が高まっていく省エネについて知識を深めることができた。 ● セミナーやアビリティコースで即活用できるよう教材を整備の上、2日間で教えていただき、大変ありがたかった。 ● 省エネ法の改正により、省エネ基準に関する数値の算出が中小企業でも必要になり、セミナー等の需要が高まっているため、大変参考になった。
■都道府県ヒアリング ヒアリングや研修に係る相談等を通じて、障害者向けに特化した求職者向けの職業訓練コースを設置していない職業能力開発施設において、精神・発達障害の可能性がある特別な配慮が必要と思われる訓練生の支援・対応が求められるケースが増加していることを把握した。 また、現場の職業訓練指導員は難しい対応を迫られていること、予算や人員が限られており、技能・技術実践研修の受講を優先せざるを得ない状況があることを確認した。	**■【通信活用型研修】精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援Ⅰ（理解と接し方編）** **■【通信活用型研修】精神・発達障害と似た行動をする訓練生への支援Ⅱ（訓練の支援と支援体制編）**	● 職業訓練指導員も少なく対象に該当する訓練生も多くなってきており、職業訓練指導員の対応も難しくなっていたので、参加できてよかった。 ● 事前課題の資料だけでもかなり価値がある。 ● 事前課題を提出したときは解決策も考えつかなかったが、グループディスカッションを通してアイデアが出てきたことに驚いた。 ● 問題を抱えている訓練生が多く、自分だけでは対処に限界があると感じていたので、今回の研修での人の意見や講師のアドバイスは助かった。

受講者数の実績比較



主なスキルアップ訓練の種類（※概ね２～５日（12H～30H））

訓練技法開発研修

•訓練コース・コーディネート、指導技法等を習得

技能・技術実践研修

•専門分野の知識・技能・技術を習得

一般研修

•キャリアコンサルティング、安全衛生等の知識・能力を習得

受講者の所属別内訳

○都道府県　1,893人［1,863人］
○民間企業等　475人　［892人］
○機構　3,270人　［3,403人］

○職業訓練の実施に資する調査・開発

※[　]内は前年度実績

数値目標の達成状況

❸　職業能力開発総合大学校の調査・開発成果に係る外部評価の合計点数の平均

5.33点　[6.0点]

❸目標：５点以上
達 成 度：106.7%

主な取組内容③　◆効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・開発

○**政策的必要性の高い分野を中心に、**厚生労働省と機構の協議によりテーマを選定の上、**多くの関係者に対する詳細なヒアリングを行うなど機構内外の知見を持ち寄り調査・開発を実施**

本年度終了した調査・開発の成果については、外部の有識者（３名）による評価を受けることにより質を担保

○令和６年度に終了した調査・開発成果の概要及び評価の内容　※評価点：２（優れている）１（やや優れている）０（やや劣っている・劣っている）

	調査・開発内容	概要	評価結果			計	主な評価コメント
1	**AI技術を活用した人材育成支援ツールの開発**	「職業能力の体系」98業種と「職業訓練の体系」21業種は、「人への投資」等の職業能力開発施策の重点化を踏まえ、今後更なる活用が見込まれる。しかし、現在は体系ごと単体の電子ファイル形式で整備されており、ユーザビリティの向上が大きな課題となっている。職業能力開発体系の産業界及び都道府県への更なる普及、活用促進を図るため、効果・効率的に「職業能力の体系」や「人材育成プラン」が作成できるようＡＩ技術等を活用した、体系データの自動抽出、高速検索等ができる支援ツールを開発する。	2	2	2	6	時代に合った成果物であり、体系データの活用の促進に期待ができる。 コンサル業界や社労士、中小企業診断士等の専門家にも活用してもらえるのではないか。
2	**職業訓練に必要とされるDX関連技術の明確化及び職業訓練指導員研修の体系整備**	近年の各種産業のデジタル化の加速に伴い、DXによる産業界の変革に対応した人材育成が喫緊の課題として挙げられることを受け、DXの取組や課題、従業員に求めるスキル等について民間企業を対象に調査・分析を実施し、その結果を踏まえ企業の抱える課題を解決するためのスキル等を整理する。また、DX対応訓練のカリキュラム開発のためのマニュアル作成、職業訓練指導員研修の体系整備を行い、DXに関する職業能力開発の促進につなげる。	1	2	2	5	職業訓練指導員研修の体系が整備されたメリットは大きい。職業訓練指導員が活用するにはハードルが高いように感じるので、DX対応訓練のカリキュラム開発に役立つスキルシート等の活用方法に関する研修を実施するなど、職業訓練指導員がより活用できる今後のしかけが必要。
3	**職業訓練における安全教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発**	現在、職業訓練の現場に特化した訓練災害防止コンテンツは開発されておらず、訓練現場特有の災害に対応しきれていない。作業者の危険予知能力や危険性の認識度を高め、訓練災害の減少を図るため、各職業訓練の種類、訓練課程における安全衛生教育の現状と課題を整理するとともに、訓練災害事例等の調査を行い、労働者や訓練受講者が学習できる動画コンテンツ等を開発する。	2	1	2	5	文字の分量や長さを考慮した動画となっており、短い動画を好む傾向にある今の学生向きの教材である。また、訓練災害の低減が期待できる。 認定訓練校を含めて活用先の幅が広いと思うので、普及の発信方法について工夫が必要。

調査・開発した成果物例

○職業訓練における安全教育の現状調査及び動画コンテンツ等の開発

都道府県立職業能力開発施設への「職業訓練における安全教育の現状調査」、外部有識者からのアドバイス、試行実施結果を基に、訓練災害防止コンテンツ（①安全教育動画、②指導員用解説テキスト、③受講者演習用のKYシート）を開発

【安全教育動画】

文字の量や長さを工夫

訓練現場で発生しやすい事例を選定

再現が難しい事例はCGで再現

○成果の普及・啓発

民間教育訓練機関や地方公共団体等へ研究報告書等を配付することと併せて、職業能力開発総合大学校基盤整備センターのホームページで成果を公開することにより普及・啓発

【配付機関】　1,388機関　[1,693機関]
【配付部数】　1,516部　[1,898部]

○国際協力の推進

※[　]内は前年度実績

主な取組内容④　◆ 海外からの研修員の受入れ等

○海外からの研修員の受入れ、研修講師の派遣

・視察型研修
延べ77か国から11件、119人、延べ19施設に受入れ
[延べ76か国から12件、94人]

・研修講師の派遣
１件、４人の研修講師を機構から派遣 [派遣件数２件、５人]

○職業訓練指導員の開発途上国への派遣

・カンボジアに１人派遣
[カンボジアに１人、エジプトに１人]

視察型研修：JICA課題別研修「職業訓練の運営・管理と質的強化」

アンゴラほか14か国の研修員が、職業能力開発施設の運営手法の習得等を目的として、ポリテクセンター宮城、東北ポリテクカレッジを視察した。
訓練内容、使用する機器やカリキュラム、訓練受講者の就職状況等について意見交換を行い、開発途上国の職業訓練の拡充及び産業人材の育成を支援した。

JICA課題別研修視察風景▶

○関係機関等との連携

主な取組内容⑤　◆ニーズを踏まえた効果的・効率的な職業訓練のための関係機関との連携等

○ニーズの把握・訓練計画の審議等

・**運営委員会（機構本部）**
職業能力開発業務の運営に関する事項（中期計画・年度計画等）について審議

・**地方運営協議会（各都道府県）**
職業能力開発業務ニーズの把握、訓練計画の策定及び実施、求職者支援訓練の認定事務等に関することの協議、業務実績の報告、訓練の周知・広報に係る連携要請等を実施

○雇用対策、人材育成等に関する協定に基づく取組

地方公共団体等と緊密に連携し、雇用対策や人材育成等を一体的に推進するため、協定に基づく取組を実施

○地域職業能力開発促進協議会での取組

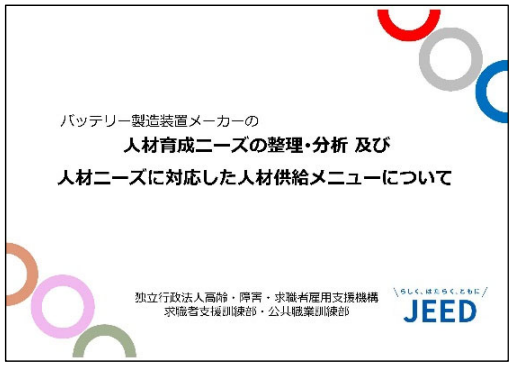
労働局及び都道府県が設置する地域職業能力開発促進協議会において、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定方針等を協議するとともに、ワーキンググループにも参加し、訓練効果等の検証を実施

○地域における半導体関連産業の人材育成コンソーシアムへの参画

半導体の大規模工場の誘致を契機に北海道等に設立されている半導体関連産業の人材育成に係る産学官によるコンソーシアムに参画し、半導体人材の育成・確保方針について協議するとともに、半導体関連産業の人材ニーズ・人材育成ニーズについて把握

○関西蓄電池人材育成等コンソーシアムでの取組

令和６年３月にコンソーシアムが公表した「バッテリー人材育成の方向性2.0」に基づき、バッテリー製造装置メーカー等に対して在職者訓練、生産性向上支援訓練を実施する等、引き続きバッテリー人材育成を支援



バッテリー製造装置メーカー向け
広報資料（JEED作成）▶

1-6　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

○概要

都道府県支部において、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づき、職業訓練を実施する民間教育訓練機関等に対しての周知・広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する指導・助言を実施しています。

＜求職者支援制度の概要＞
雇用保険を受給できない求職者の方に対し、
①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保し、
②一定の支給要件を満たす場合は、訓練期間中に給付金を支給するとともに、
③ハローワークにおいてきめ細かな支援を実施することにより、
早期の就職を支援するための制度です。

＜求職者支援制度における機構の役割＞
○制度の周知・広報
○訓練計画の策定に関する相談援助
○職業訓練の審査・認定
○訓練実施に関する指導・助言

評価項目Ｎｏ．１－６　求職者支援制度に係る職業訓練の認定業務等

自己評価　B　（過去の主務大臣評価　Ｒ５年度：Ｂ）

Ⅰ　中期目標の内容

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）に基づく職業訓練の認定を的確に実施すること。
また、認定職業訓練が円滑かつ効果的に行われるよう、機構が有する職業訓練ノウハウを活用し、必要な指導及び助言を行うとともに、全ての認定職業訓練について、実地による実施状況の確認を確実に実施すること。

定量指標なし

Ⅱ　指標の達成状況

定量指標なし

Ⅲ　評定の根拠

根　　拠	理　　由
認定職業訓練の的確な審査に係る取組	【質的な取組】 ・求職者支援制度に係る、民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練申請の促進に向け、説明会等を通じた制度の周知・広報や、「カリキュラム作成ナビ」の提供による訓練カリキュラムの円滑な作成支援に取り組むとともに、職業訓練の認定に当たっては、民間教育訓練機関等から申請された訓練コースが就職に資する訓練内容となっているかなどの観点から、的確な審査に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・社会のデジタル化が進展し、デジタル技術を活用できる人材が求められることから、デジタル系訓練コースを実施することができる民間教育訓練機関等が限られる地域も含め全ての都道府県で設定されるよう、説明会等を通じた周知・広報に取り組んだ。
実施状況確認を通じた適切な訓練の実施に係る取組	【質的な取組】 ・開講した全ての訓練コースに対し、定期的（月１回）に訓練実施機関に出向き実施状況確認による指導・助言を行ったほか、訓練実施機関が抱える課題を把握し、課題解決に向けた求職者支援訓練サポート講習を全ての都道府県で実施することにより、的確な訓練の運営及び質の向上に取り組んだ。 【困難な状況への対応】 ・通所、オンライン、ｅラーニングといった実施方法が異なる訓練コースが設定されている中で、実施状況確認に当たっては、訓練の実施方法の違いにより確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な実施状況確認に取り組んだ。

参考指標

参考事項

○職業訓練の審査・認定及び設定促進

※[　]内は前年度数値

主な取組内容①　◆ 認定職業訓練の的確な審査

民間教育訓練機関等から**申請されたコースが就職に資する訓練内容となっているか**などの観点から的確な審査を実施

※（参考）令和６年度認定上限値：55,573人

○ **審査コース数**　**4,725コース** [4,384コース]
○ **審査定員**　**83,147人**　[78,112人]

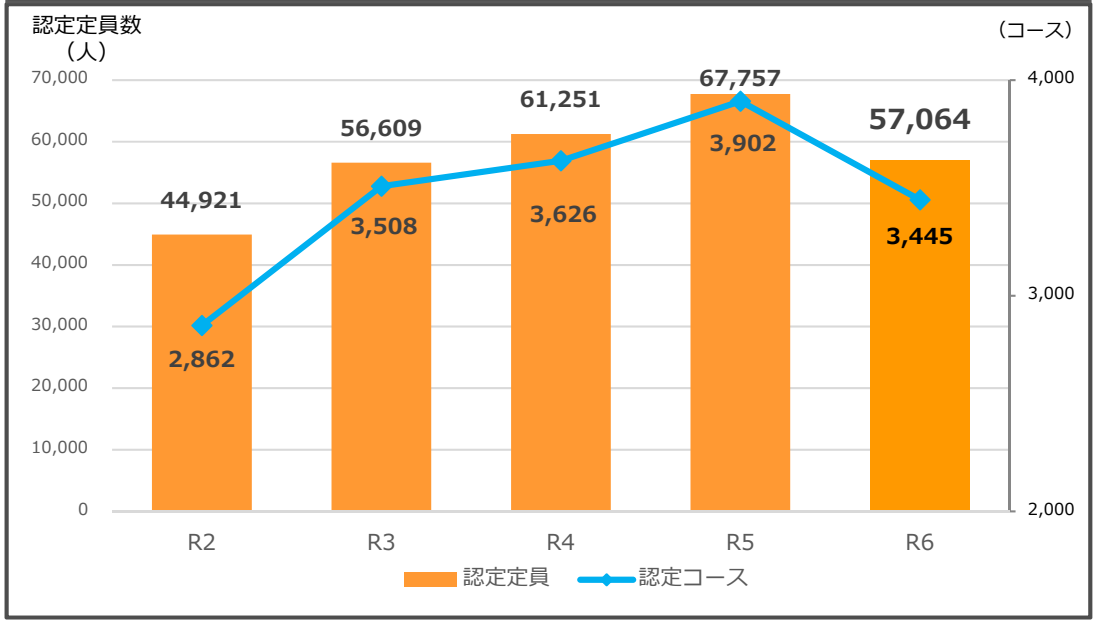
○ **認定コース数**　**3,445コース** [3,902コース]
○ **認定定員**　**57,064人**　[67,757人]

・うち**デジタル系(ＩＴ分野+デザイン分野(Webデザイン))**の実績
認定コース数　**885コース**、認定定員　**16,767人**

・うち**オンライン訓練コース**の実績
認定コース数　**621コース**、認定定員　**11,123人**

・うち**ｅラーニングコース**の実績
認定コース数　**405コース**、認定定員　**7,334人**

認定定員数と認定コース数の推移



«社会のデジタル化に対応していくために»

多様な訓練コース設定の促進

○育児・介護中といった訓練の受講に当たり時間的制約がある求職者がいる中、個々の状況に応じて訓練が受講できるようにするため、訓練実施機関に対し**柔軟な受講が可能な訓練コースの周知・広報を実施**

○社会のデジタル化が進展し、**デジタル技術を活用できる人材の育成に寄与するため**、訓練実施機関に対して**デジタル系訓練コースの設定の促進**に向け、説明会等を通じた周知・広報を実施

«民間教育訓練機関等への普及及び円滑な訓練申請を促進するために»

求職者支援制度の周知、説明

○**説明会等を通じた制度の周知・広報**や訓練実施上の注意事項説明を実施

【説 明 会】　**135回**開催

【参 加 者】　**1,215人**

【相談件数】**4,998件**

○民間教育訓練機関や関係団体等を訪問し、申請に係る協力要請を実施

訓練カリキュラムの作成支援

○訓練カリキュラム及び職業能力証明シートを盛り込んだ「**カリキュラム作成ナビ**」をホームページや相談の機会を通じて民間教育訓練機関等に提供し、訓練カリキュラム等の**円滑な作成を支援**

【アクセス件数】　**7,786件**

【ダウンロード件数】　**9,327件**

○実施状況確認の実施及びノウハウの提供

※[ ]内は前年度数値

主な取組内容② ◆ 実施状況確認の実施等

認定した訓練について訓練実施機関が**認定基準に合致した訓練を的確に実施しているか**を確認するため、**実地による訓練実施状況の確認**を月１回行い、**訓練実施機関への指導・助言を実施**
訓練の実施方法の違いによる確認方法やポイントが異なることを踏まえた効率的かつ的確な**実施状況確認**を実施

実施状況確認件数（巡回指導）　13,755件　[14,230件]　参考：開講コース数　**3,192コース** [3,518コース]

【主な確認内容】
・認定内容に基づき、適切に訓練が実施されているか
・受講者に対するアンケート結果に対し、適切に対応しているか
・就職支援の実施体制が整備され、適切な就職支援が実施されているか
・**訓練実施機関が抱える課題はないか**　など

訓練の質の担保に係る確認事項・取組

・オンライン訓練では、訓練期間中に１回はオンライン機器を通して通信環境及び受講者確認を行い、書類確認は実地にて行う。
・訓練実施機関が抱える課題の把握のほか、訓練実施機関からの質問に対して、制度の内容等をわかりやすく説明する。

○求職者支援訓練サポート講習の実施
訓練実施機関が抱える課題を把握し、**訓練の質向上を目的とした求職者支援訓練サポート講習**を機構による創意工夫の取組として全都道府県で実施

実施回数　48回［48回］　　受講者数　548人［493人］

講　習　名	実施回数	受講者数	有用度
受講者募集の勘所とポイント（メッセージ編）	1回	9人	100%
受講者募集の勘所とポイント（プロモーション編）	7回	113人	100%
精神障害・発達障害の特徴と対応について	4回	43人	95.2%
特別な配慮が必要な方への支援について	7回	98人	96.8%
早期就職を実現させる訓練運営	5回	45人	94.9%
どう実施する？職業能力開発講習	3回	21人	100%
ケーススタディで学ぶ就職支援	10回	92人	97.8%
ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実践的展開	1回	8人	100%
受講者対応スキルの向上について ～苦情や要望があったときあなたならどう対応しますか～	8回	96人	100%
トラブル事例に学ぶ求職者支援訓練における個人情報管理とリスク対応	2回	23人	100%

○求職者支援訓練サポート講習の受講者（訓練実施機関）に対するアンケート

求職者支援訓練サポート講習内容が訓練運営に「活用できる」又は「どちらかといえば活用できる」との回答

98.3%　[98.3%]

サポート講習受講者アンケートの感想・意見

・「精神障害・発達障害の特徴と対応について」を受講し、精神障害・発達障害を持つ訓練生と接する際の具体的な手立てや理論を知ることができ、新しい知見を多く得ることができた。
・多くの訓練生にキャリアコンサルティングを実施してきたが、「特別な配慮が必要な方への支援について」を受講し、今まで気づけていなかったコミュニケーションにおける配慮の考え方の基本について具体的な事例を通じて理解することができた。

＼らしく、はたらく、ともに／

JEED

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