

## 令和5年度 第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会 議事次第

日時：令和5年11月14日（火）14時から16時

場所：第五博多借成ビル10F 第1会議室

- 1 福岡労働局長あいさつ
- 2 福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱等の改正
- 3 会長選出
- 4 公的職業訓練の概要
- 5 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 6 令和5年度 福岡県地域職業訓練実施計画の変更について
- 7 令和4年度公的職業訓練実施結果、令和5年度公的職業訓練実施状況について
- 8 地域における職業訓練の質の検証・改善業務について
- 9 令和6年度 福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）について
- 10 その他



令和5年度第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

区分	氏名	所属・役職名	出欠
有識者	益村 眞知子	学校法人 中村産業学園 九州産業大学 名誉教授	出席
	大矢野 栄次	学校法人 久留米大学 名誉教授、客員教授	出席
	畔津 憲司	公立大学法人 北九州市立大学 経済学部 准教授	出席
労使団体及び 産業界関係者	山下 優一	日本労働組合総連合会福岡県連合会 副事務局長	欠席
	中池 慎二	福岡県経営者協会 事務局長	出席
	吉田 隆彦	福岡県中小企業団体中央会 事務局次長兼情報調査課長	出席
	江崎 留美子	福岡商工会議所 人材開発担当部長	欠席
	古藤 雄一郎	福岡県商工会連合会 運営支援課長	欠席
教育・教育訓練 等関係者	福田 拓治	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部長	出席
	田所 徹夫	一般社団法人 福岡県専修学校各種学校協会 理事	出席
	古澤 恵	一般社団法人 全国産業人能力開発団体連合会 (一般財団法人 日本医療教育財団 福岡支部長)	出席
	中野 秀聡	福岡県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長	出席
職業紹介事業 関係者	南里 恒子	一般社団法人 日本人材紹介事業協会 九州地区協議会 (株式会社ACR 人材コンサル事業部 取締役部長)	出席
地方公共団体	野田 亮子	福岡県福祉労働部労働局 職業能力開発課長	出席
労働局	小野寺 徳子	福岡労働局長	出席
	中野 知基	福岡労働局職業安定部長	出席

事務局	吉武 朝太	福岡労働局職業安定部訓練課長	出席
	原野 善彦	福岡労働局職業安定部訓練課長補佐	出席
	森田 邦夫	福岡労働局職業安定部訓練課訓練係長	出席
	米 俊太郎	福岡労働局職業安定部訓練課訓練係主任	出席
	江口 俊弘	福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課 参事補佐兼公共訓練係長	出席
	大久保 拓海	福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課 公共訓練係 主事	出席



# 令和5年度第1回

## 福岡県地域職業能力開発促進協議会

### 配付資料

#### 資料

- 資料1 福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）
- 資料2 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領（案）
- 資料3 公的職業訓練の概要
- 資料4 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 資料5 令和5年度 福岡県地域職業訓練実施計画（変更案）
- 資料6 令和4年度 公的職業訓練の分野別訓練実施状況
- 資料7-1 令和4年度 求職者支援訓練実施結果
- 資料7-2 令和5年度 求職者支援訓練実施状況
- 資料8-1 令和4年度 県（施設内・委託）訓練実施結果
- 資料8-2 令和5年度 県（施設内・委託）訓練実施状況
- 資料9 令和4年度 ポリテク福岡・ポリテク飯塚訓練実施結果  
令和5年度 ポリテク福岡・ポリテク飯塚訓練実施状況
- 資料10 地域における職業訓練の質の検証・改善業務
- 資料11 令和6年度 福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）

参考資料1 人材開発支援策のご案内



# 福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）

制定 令和 4 年 11 月 25 日

改正 令和 5 年 11 月 14 日

## 1 名称

協議会の名称は、「福岡県地域職業能力開発促進協議会」とする。

## 2 目的

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

## 3 構成員

- （1）協議会は、別表に掲げる者を構成員とする。
- （2）協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

## 4 会長

- （1）協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- （2）会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- （3）会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

## 5 協議会の開催

年 2 回以上の開催とする。

## 6 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- (5) その他必要な事項に関する事。

## 7 事務局

協議会の事務局は、福岡労働局職業安定部訓練室課及び福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課に置く。

## 8 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施要領等は別途定める。

## 9 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- (3) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。



有識者

益村 眞知子	九州産業大学 名誉教授
大矢野 栄次	久留米大学 名誉教授、客員教授
畔津 憲司	北九州市立大学経済学部 准教授

労使団体及び産業界関係者

山下 優一	日本労働組合総連合会福岡県連合会 副事務局長
<del>野口 信弘</del> 中池 慎二	福岡県経営者協会 事務局長
吉田 隆彦	福岡県中小企業団体中央会 <del>事務局次長兼</del> 情報調査課長
<del>出水 泰輔</del> 江崎 留美子	福岡商工会議所 <del>商業・雇用支援グループ長</del> 人材開発担当部長
古藤 雄一郎	福岡県商工会連合会 運営支援課長

教育・教育訓練機関等関係者

<del>井上 和久</del> 福田 拓治	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部長
田所 徹夫	一般社団法人福岡県専修学校各種学校協会 理事
<del>黒木 共秀虎</del> 古澤 恵	一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会
中野 秀聡	福岡県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長

職業紹介事業関係者

南里 恒子	一般社団法人日本人材紹介事業協会 九州地区協議会
-------	--------------------------

地方公共団体

<del>島川 義隆</del> 野田 亮子	福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課長
------------------------	---------------------

労働局

<del>安達 栄</del> 小野寺 徳子	福岡労働局長
<del>渡辺 聡</del> 中野 知基	福岡労働局職業安定部長

~~令和4年11月25日現在~~

令和5年11月14日現在



# 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領（案）

制定 令和4年11月8日

改正 令和5年11月14日

## 1 目的

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

## 2 WGの構成員

「福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の3（1）の構成員のうち、福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部及び福岡労働局職業安定部訓練室課とし、必要に応じて、福岡県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

なお、協議会の構成員として委任した者と同一の者とする必要はなく、構成員の機関・団体の職員等で差し支えないが、協議会の事務に従事する者として、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

## 3 検証手法

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

## 4 WGの具体的な進め方

### （1）検証対象コースの選定

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

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

### （2）ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はWEB会議等でも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とする。

① 訓練実施機関へのヒアリング

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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

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

③ 訓練修了者の採用企業へのヒアリング

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

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

(3) の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会へ報告する。

(5) 協議会への報告

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

5 その他

WGの庶務は、福岡労働局職業安定部訓練室課が行う。

## ◆ 公的職業訓練（ハロートレーニング）の種類

- 国や都道府県が行っている公的職業訓練には**公共職業訓練**と**求職者支援訓練**がある。
- 公共職業訓練には離職者訓練の他、在職者向け、学卒者向け、障害者向けの訓練もある。

	公共職業訓練（職業能力開発促進法：1969年施行）	求職者支援訓練（求職者支援法：2011年施行）
訓練期間	概ね3か月～2年	2～6か月
実施機関 〈訓練科目〉	<p><b>施設内訓練</b></p> <p>○国（ポリテクセンター）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポリテクセンター福岡（八幡西区）、ポリテクセンター飯塚の2か所</li> <li>※主にもものづくり分野の訓練を実施</li> <li>〈金属加工技術科、機械加工技術科、CAD/CAM科、建設機械科、スマート生産サポート科、住宅リフォーム技術科、電気設備技術科等〉</li> </ul> <p>○福岡県（高等技術専門学校）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡、戸畑、小倉、久留米、大牟田、田川、小竹の7校</li> <li>※地域の実情に応じた訓練を実施</li> <li>〈自動車整備科、プログラム設計科、介護サービス科、木工家具科、塗装科、建築科、左官科、空調設備科、電気設備科、溶接科等〉</li> </ul> <p><b>委託訓練</b></p> <p>○民間教育訓練機関等（福岡県からの委託）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>〈主に事務系、介護系、情報系の訓練を実施〉</li> </ul>	<p>○民間教育訓練機関等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 認定事務は（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う。</li> <li>・基礎コース（2～4か月）</li> <li>※基礎的能力を習得する訓練</li> <li>〈主に基礎分野、営業・販売・事務分野等の科目〉</li> <li>・実践コース（3～6か月）</li> <li>※基礎能力から実践的能力まで一括して習得する訓練</li> <li>〈主にデジタル系、介護系、医療事務系分野等の科目〉</li> </ul> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 15px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>* 求職者支援訓練は、雇用保険の受給ができない失業者等であって、職業訓練その他の支援の必要がある者を対象に創設された訓練であるため、雇用保険受給者は選考における緊要度（ポイント）が減点される。</p> <p>* 公的職業訓練の最大のメリットは、受講料が無料であること（但し、教材費、検定試験料等は自己負担）。</p> </div>

## ◆ 訓練受講中に支給される給付金の種類 ※支給要件を満たす者に限り支給

訓練延長給付及び技能習得付手当	<p>○雇用保険受給者が訓練入校日において、受講指示要件として規定された一定の所定給付日数が残っている場合に支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆訓練受講中の延長給付（訓練を受け終わる日までの間、本人の所定給付日数を超えて基本手当を支給）</li> <li>◆受講手当（500円×40日を限度に支給）◆通所手当（42,500円を限度に支給）◆寄宿手当（月額10,700円※別途、支給要件あり）</li> <li>◆訓練終了後の延長給付（基本手当×30日を限度に支給※別途、支給要件あり）</li> </ul>
職業訓練受講給付金	<p>○雇用保険受給者以外の者、及び受講指示要件を満たさない雇用保険受給者の所定給付日数支給終了後、下記①～④の支給要件を満たす場合に支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆職業訓練受講手当（月額100,000円）◆通所手当（42,500円を限度に支給）◆寄宿手当（月額10,700円※別途、支給要件あり）</li> <li>①本人収入が月8万円以下 * 月12万円以下（令和5年3月31日までの暫定措置）</li> <li>②世帯収入が月25万円以下 * 月40万円以下（令和5年3月31日までの暫定措置）</li> <li>③世帯全体の金融資産が300万円以下</li> <li>④出席要件（訓練実施日の8割以上出席）など、その他要件あり</li> </ul>



# 地域職業能力開発促進協議会の概要（令和4年10月施行）

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

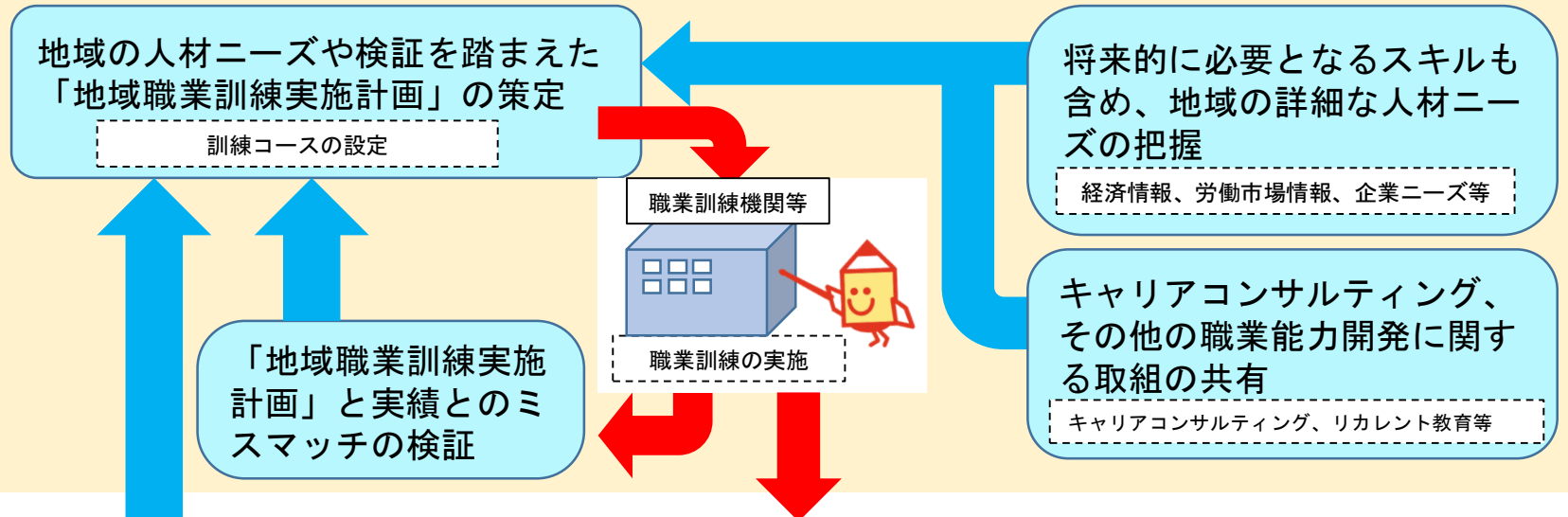
## 【構成員】

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

.....主催

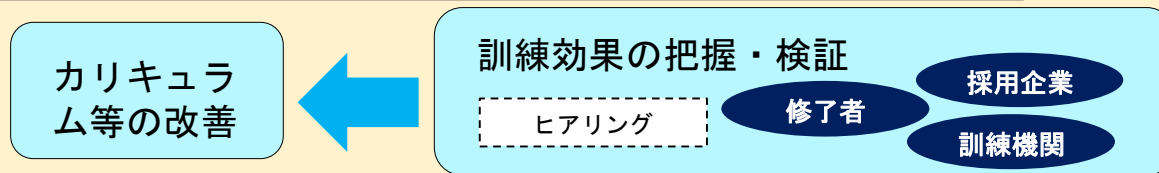
## ①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



## ②訓練効果の把握・検証（協議会の下でのワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進



地域職業能力開発促進協議会の協議事項





## 令和5年度 福岡県地域職業訓練実施計画(変更案)

令和5年11月

### 第1 総則

#### 1 計画のねらい

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

本計画は、本計画の対象期間(以下「計画期間」という。)中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練(以下「公的職業訓練」という。)の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

#### 2 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

#### 3 計画の改定

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

### 第2 人材ニーズ、労働市場の動向、課題等

## 1 人材ニーズ、労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和4年 12 月現在では求人持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション(以下「DX等」という。)の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

こうした変化への対応が求められる中で、地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、公的職業訓練のあり方を不断に見直し、離職者の就職の実現に資する公的職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」(令和4年 12 月 23 日閣議決定)等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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

## 2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年 12 月末現在で 162,750 人(前年同月比 99.9%)であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当

する可能性のある者の数は令和4年 12 月末現在で 70,625 人(前年同月比 102.3%)であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和4年4月～12 月＞

離職者に対する公共職業訓練 3,945 人(前年同期比 97.5%)

求職者支援訓練 1,885 人(前年同期比 172.5%)

在職者訓練 1,815 人(前年同期比 129.3%)

### 第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野(「介護・医療・福祉分野」)があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野(「IT 分野」「デザイン分野」)があること
- ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは令和3年度計画では認定規模の 30%程度としていたが、実績は 13%であること
- ④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること
- ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

- ① については、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討した上で実施するとともに、労働市場のミスマッチ解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを強化する。
- ②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援(IT 専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等)等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。
- ③については、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定する。
- ④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。
- ⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

### 第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

#### 1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国又は都道府県が実施する施設内訓練)

対象者数 1,566 人

目標 就職率:87%

(都道府県が実施する委託訓練)

対象者数 4,510 人

目標 就職率:81%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

離職者に対する公共職業訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設(障害者職業能力開発施設を除く。)において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練(eラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させ

る。

- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

### ③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等でも受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練(eラーニングを含む。)、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

## (2) 求職者支援訓練

### ア 対象者数及び目標

対象者数 2,549 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限  
~~3,642~~ 3,762 人

目標 雇用保険適用就職率:基礎コース 58% 実践コース 63%

### イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

求職者支援訓練については、訓練内容や訓練コースの設定について、以下の点を踏まえた実施に努める。

#### ① 職業訓練の内容等

- ・ 基礎的能力を習得する職業訓練(基礎コース)及び実践的能力を習得する職業訓練(実践コース)を設定することとし、認定規模の割合は以下のとおりとする。
  - 基礎コース 訓練認定規模の30%程度
  - 実践コース 訓練認定規模の70%程度
- ・ 地域優先枠については、地域の状況に応じた定員の有効活用を図るた

め地域優先枠を設定する。なお、地域枠に認定の残が生じた場合は、他の地域枠において活用する。また、「福岡地域」とは、福岡中央、福岡東、福岡南及び福岡西の各ハローワークの管轄地域を指し、「その他地域」とは、県内の福岡地域以外の地域を指す。

- 不足地域分野優先枠については、地域の状況に応じて訓練ニーズが認められる地域や分野において訓練が設定されない状況を改善することを目的として、不足地域分野優先枠を設定する。過去2年間の求職者支援訓練の応募実績から算定した県内4地域(福岡、北九州、筑豊及び筑後地域)別の定員割合と認定実績の乖離が最大である地域・分野等を優先的に認定する。
- 地域ニーズ枠については、地域の状況に応じた効果的な訓練を主体的に設定することを目的として地域ニーズ枠を設定する。設定にあたっては、地域の求人ニーズに対応した訓練、地域の人手不足分野に対応した訓練、地域の産業政策等を踏まえた訓練又は特定の対象者層を念頭においた訓練を設定する。なお、地域ニーズ枠に認定の残が生じた場合は、他の月において設定することを原則とするが、これによりがたい場合は、不足地域分野優先枠において活用できることとする。
- 認定に係る上限の設定については、同一の開講月における1訓練実施機関の認定は、全分野を通じて2コースを上限とする。なお、同一の開講月における北九州、筑豊及び筑後地域の認定は、同一分野において、各ハローワークの管轄地域に原則として2コースまでとする。
- 新規参入枠については、基礎コース、実践コースとも20%までとする。
- 申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定し、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- 認定単位期間については、1か月単位で認定を行うこととする。
- 余剰認定定員の活用については、余剰認定定員(認定コースの定員数が少なかった場合の繰越し分及び中止コース分の繰越し分)については、第2四半期までは、同一分野での認定に活用できることとし、第3四半期以降においては、基礎コースと実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替を行うことにより、月別認定規模計画の実施において有効に活用できることとする。
- 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

## ② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練(e ラーニングコース)におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル(資格など)の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討した上で実施するとともに、労働市場のミスマッチ解消に向け、仕事の魅力を伝えられるような働きかけを実施する。

## ③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等でも受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練(e ラーニングを含む。)、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

## 2 在職者に対する公共職業訓練等

### (1) 対象者数

公共職業訓練(在職者訓練) 1,900 人  
生産性向上支援訓練 1,620 人

### (2) 職業訓練の内容等

- ・ 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

業主支援を実施する。

- ・ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

### 3 学卒者に対する公共職業訓練

#### (1) 対象者数及び目標

対象者数 515 人

【内訳】専門課程 105 人 応用課程 90 人 普通課程 320 人

#### (2) 職業訓練の内容等・

- ・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。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。

### 4 障害者等に対する公共職業訓練

#### (1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 145 人

目標 就職率:73%

(委託訓練)

対象者数 114 人

目標 就職率:60%

#### (2) 職業訓練の内容等

- ・障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の周知等に努める。
- ・都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等



を受け入れるための体制整備に努める。

- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」(障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書)を踏まえた取組を推進する。

#### 第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル産業及び自動車産業分野に関する講座の開設等をはじめ、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する「①経営者等の意識改革・理解促進」、「②リスクリングの推進サポート等」及び「③従業員の理解促進・リスクリング支援等」の事業(以下、「地域リスクリング推進事業」という。)を実施する。

なお、地域リスクリング推進事業の一覧については、~~福岡県が市町村分も含めて取りまとめ、別紙のとおりとし、事業の実績とともに~~については、~~本協議会~~翌年度以降開催する福岡県地域職業能力開発促進協議会において報告する。



## ハロートレーニング(離職者向け)の令和5年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

福岡県

			全体計画数	公共職業訓練(都道府県)		公共職業訓練 (高齢・障害・求職者支 援機構)	求職者支援訓練
				施設内	委託		
分野			定員	定員	定員	定員	定員
+ 公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	7.8%	760	0	275	0	485
	営業・販売・事務分野	31.9%	3,100	0	2,325	60	715
	医療事務分野	5.9%	575	0	440	0	135
	介護・医療・福祉分野	8.0%	782	90	527	0	165
	農業分野	0.7%	70	0	70	0	0
	旅行・観光分野	0.3%	25	0	25	0	0
	デザイン分野	6.7%	650	0	375	0	275
	製造分野	7.2%	702	200	0	502	0
	建設関連分野	6.4%	619	200	33	273	113
	理容・美容関連分野	2.8%	276	0	10	0	266
	その他分野	11.3%	1,097	30	430	211	426
求職者支援訓練(基礎コース)		10.9%	1,062				1,062
<b>追加分</b>			<b>120</b>				<b>120</b>
合計			<b>9,838</b>	520	4,510	1,046	<b>3,762</b>
(参考)デジタル分野		14.9%	1,450		650	40	760

※デジタル分野とは、IT分野、デザイン分野のWEBデザイン系のコース、製造分野のICTエンジニア科となります。

※その他分野とは、警備・保安分野、クリエイト(企画・創作)分野、調理分野、電気・機械・金属関連分野、その他の製造関連分野となります。



## 地域リスクリグ推進事業一覧(福岡県)

	地方公共団体	事業名	事業概要					対象分野	対象事業
			事業費(千円)	うち特定財源(千円)	実施主体	対象者	事業内容		
1	福岡県	福岡県VRコンテンツを用いた石綿含有建材調査者育成支援事業	2,772	0	環境保全課	解体工事事業者等	建築物の石綿事前調査に係る人材育成のため、VRコンテンツを用いた講習会を実施し、資格取得に必要な知識及び技能の向上を図る。	産業・企業や地域のニーズを踏まえた分野	③
2	福岡県	福岡半導体リスクリグセンター推進事業	81,283	0	技術人材育成室((公財)福岡県産業・科学技術振興財団)	企業の技術者	半導体人材の育成を強力に推進していくため、半導体分野及びデジタル産業分野に関する講座を開設し、今後の重要技術に精通した人材を育成する。	半導体・DX分野	③
3	福岡県	商店街次世代リーダー育成事業	2,711	0	中小企業振興課(福岡県中小企業団体中央会)	商店街等から推薦を受けた商店街活性化に意欲がある次世代リーダー候補	商店街を熟知した事業コーディネーターのもと、セミナーや現地視察、交流会等により体系的に人材育成を支援する。	産業・企業や地域のニーズを踏まえた分野	①、③
4	福岡市	生産性向上のための人材育成事業	12,810	0	経済観光文化局経営支援課	市内中小企業経営者、経営層及び社員	経営者及び経営層を対象としたデジタル・IT活用に向けた意識改革セミナーや、社員(経営者を含む。)を対象としたIT導入スキル養成講座を実施する。	半導体・DX分野	①、③
5	福岡市	中小企業採用ノウハウ向上事業	4,551	0	経済観光文化局経営支援課	市内中小企業採用担当者	採用活動に特化し、多様な採用手法、ノウハウと実践の場の提供や、デジタル空間(HP、SNSなど)の活用ノウハウの提供と活用に向けた意識改革セミナーを実施する。	産業・企業や地域のニーズを踏まえた分野	③
6	福岡市	中小企業デジタル化サポート事業	15,065	0	経済観光文化局経営支援課	市内中小企業経営層及び担当者	経営層の意識改革のためのデジタル化成功事例、デジタル・IT活用事例を学ぶセミナーや、自社人材によるIT活用に向けた専門家との伴走支援による人材育成を実施する。	半導体・DX分野	①、③

対象分野 ・半導体・DX分野  
 ・新成長産業分野  
 ・ものづくり分野  
 ・産業・企業や地域のニーズを踏まえた分野  
 ・観光分野  
 ・農林水産分野

対象事業 ①経営者等の意識改革・理解促進  
 ②リスクリグの推進サポート等  
 ③従業員(在職者)の理解促進・リスクリグ支援等



## ハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度実績

離職者向け公的職業訓練における分野別実績

福岡県

		全体計画数		公共職業訓練(都道府県)				公共職業訓練 (高齢・障害・求職者支援 機構)		求職者支援訓練		
				施設内		委託						
分野		定員	実績	定員	実績	定員	実績	定員	実績	定員	実績	
+ 公共職業訓練(離職者向け) 求職者支援訓練(実践者向け)	IT分野	567	670	40	40	170	122	0	0	357	508	
	営業・販売・事務分野	3,152	2,514	60	49	2,188	1,789	60	59	844	617	
	医療事務分野	585	366	0	0	395	294	0	0	190	72	
	介護・医療・福祉分野	834	613	150	136	539	382	0	0	145	95	
	農業分野	70	72	0	0	70	72	0	0	0	0	
	旅行・観光分野	50	32	0	0	50	32	0	0	0	0	
	デザイン分野	636	815	0	0	280	295	0	0	356	520	
	製造分野	780	496	235	140	0	0	545	356	0	0	
	建設関連分野	729	584	280	207	33	29	281	218	135	130	
	理容・美容関連分野	335	341	0	0	6	6	0	0	329	335	
	その他分野	867	673	110	79	373	340	160	139	224	115	
求職者支援訓練(基礎コース)		1,092	146							1,092	146	
追加分		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計		9,697	7,322	875	651	4,104	3,361	1,046	772	3,672	2,538	
(参考)デジタル分野		14.9%	1,263	1,544	40	40	450	417	60	59	713	1,028

※デジタル分野 … IT分野、デザイン分野のうちWEBデザイン系のコース、製造分野のうちスマート生産サポート科。

※その他分野 … 警備・保安分野、クリエート(企画・創作)分野、調理分野、電気・機械・金属関連分野、その他の製造関連分野。





# 令和4年度 求職者支援訓練実施結果



## 求職者支援訓練 コース・訓練分野概要

コース種別	コース概要
基礎コース	専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練であり、基礎コースに限り、訓練の始期1か月間において「職業能力開発講習」を設けている。 なお、基礎コースからは、実践コース及び公共職業訓練への連続受講も可能である。 また、訓練期間は、職業能力開発講習を含め、2か月間から4か月間である。
実践コース	基礎的な技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練である。 なお、実践コースにおいては、基礎分野の設定がなく、公共職業訓練への連続受講もできない。 また、訓練期間は、2か月間から6か月間である。

訓練分野	主な科目名	訓練概要・目指す職業
基礎分野	ビジネスパソコン基礎科 ビジネスパソコン簿記基礎科	多くの職種に共通する基礎的な能力として、Office等ビジネスソフトの操作技能を習得する
介護・医療・福祉分野	介護福祉士実務者養成科 介護職員初任者研修・ガイドヘルパー養成科	介護の初任者研修、実務者研修等を修了し、訪問介護職員・施設介護職員での就業を目指す
医療事務分野	医療・調剤・介護事務科 医療事務スタッフ育成科	各医療事務の知識とマナーを取得し、医療事務員、調剤事務員、介護事務員等への就職を目指す
IT分野	Java Android技術者育成科 Webアプリ開発科	Java言語等の基本的技能を習得し、プログラマー、システム開発技術者等での就業を目指す
デザイン分野	CG・Webデザイン科 動画クリエイター養成科	CG・Webデザイン等の最新技術を習得し、デザイナーとしての就業を目指す 動画制作に関する知識・技術を習得し、動画クリエイターとして構成編集の就業を目指す
クリエート分野	DTPデザイン科	より幅広い広告業界へ就職するために、イラストレーター・フォトショップ等の基本的技能を習得する
営業・販売・事務分野	簿記・総務・パソコン実践科 宅建・FP・ビジネスパソコン養成科 登録販売者・販売士養成科	パソコンの実務的操作に加え、総務、簿記、宅建、ファイナンシャルプランナー等の専門知識を付加する 一般用医薬品登録販売者に必要な知識と販売員としての技能・技術を習得する
理容・美容関連分野	エステティシャン養成科 ネイリスト養成科	ネイリスト・エステティシャン及び美容関連業界への就職を目指す
調理分野	調理スタッフ養成科	調理、衛生管理、商品開発等の技能を習得し、食品業界において幅広い就業を目指す
建設関連分野	CAD実務科	建設・製造等のCADオペレーターを目指す
機械関連分野	パソコン機械CADオペレーター科	機械設計に関する知識を習得し、機械CADオペレーターを目指す
その他の分野	トレーニングインストラクター養成科	トレーナーとしての基礎から応用までの知識、技能、実技等の指導方法を習得し、フィットネス・インストラクターを目指す

# 目次

第1	令和4年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要	1
第2	求職者支援訓練実施状況	1
1	訓練実施計画～受講者数（令和2年度～令和4年度）	1
2	基礎コース・実践コースの実施割合（令和3年度・令和4年度）	2
3	開講状況・受講状況（令和4年度）	3
4	主要訓練分野の受講申込者数（令和2年度～令和4年度）	4
5	受講者数 男女別（令和3年度・令和4年度）	5
6	受講者数 年齢層別（令和3年度・令和4年度）	6
第3	受講者の就職状況	7
1	雇用保険適用就職率（令和4年度中に訓練が終了したコース）	7
2	雇用保険適用就職率の推移（平成30年度～令和4年度中に訓練が終了したコース）	8
3	雇用保険適用就職率 基礎コース（令和4年度中に訓練が終了したコース）	9
4	雇用保険適用就職率 実践コース（令和4年度中に訓練が終了したコース）	9
5	雇用形態別の就職者数（令和4年度中に訓練が終了したコース）	10
6	訓練分野と就職先の関連性（令和4年度中に訓練が終了したコース）	11

※ 資料中の各数値については、福岡労働局職業安定部訓練課において、令和5年9月末に集計したもの。



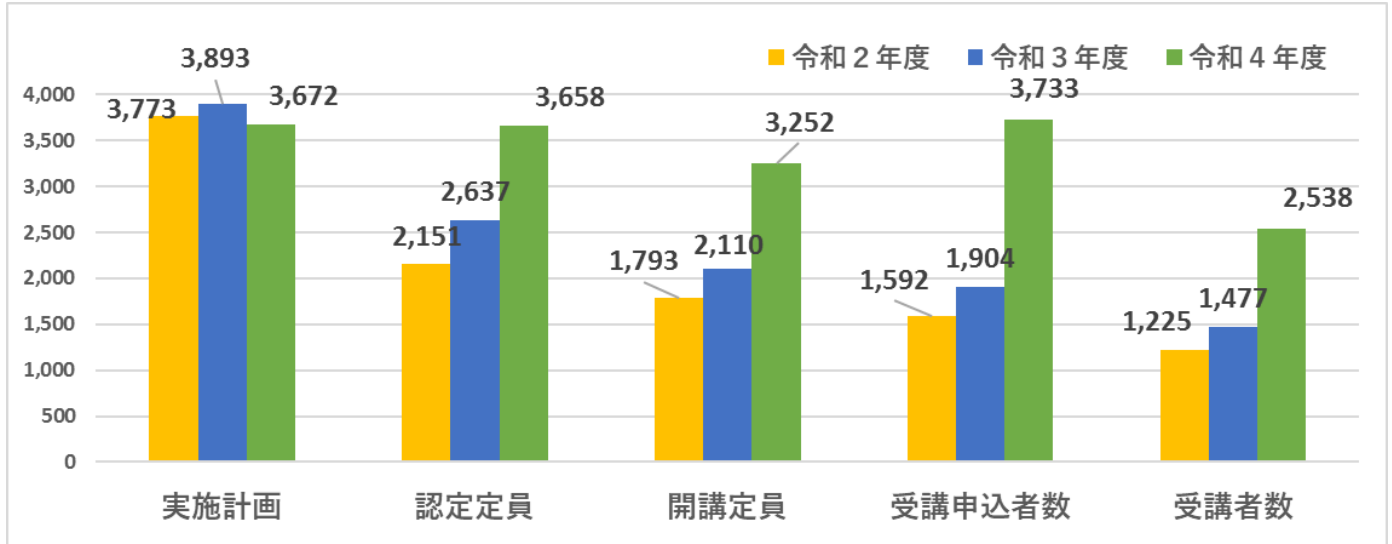
## 第1 令和4年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要

令和4年度	計	福岡地域(※) 優先枠	その他地域(※) 優先枠	不足地域分野 優先枠	地域ニーズ枠
全コース	3,672	2,645	747	240	40
基礎コース 29.7%	1,092	830	262		
実践コース 70.3%	2,580	1,815	485	240	40
介護系 5.6%	145	100	45		
医療事務系 7.4%	190	155	35		
デジタル系 27.6%	713	463	210		40
その他 50.1%	1,292	1,097	195		

(※)「福岡地域」とは、福岡中央、福岡東、福岡南及び福岡西の各ハローワークの管轄地域を指し、「その他地域」とは、県内の福岡地域以外の地域を指す。

## 第2 求職者支援訓練実施状況

### 1 訓練実施計画～受講者数（令和2年度～令和4年度）

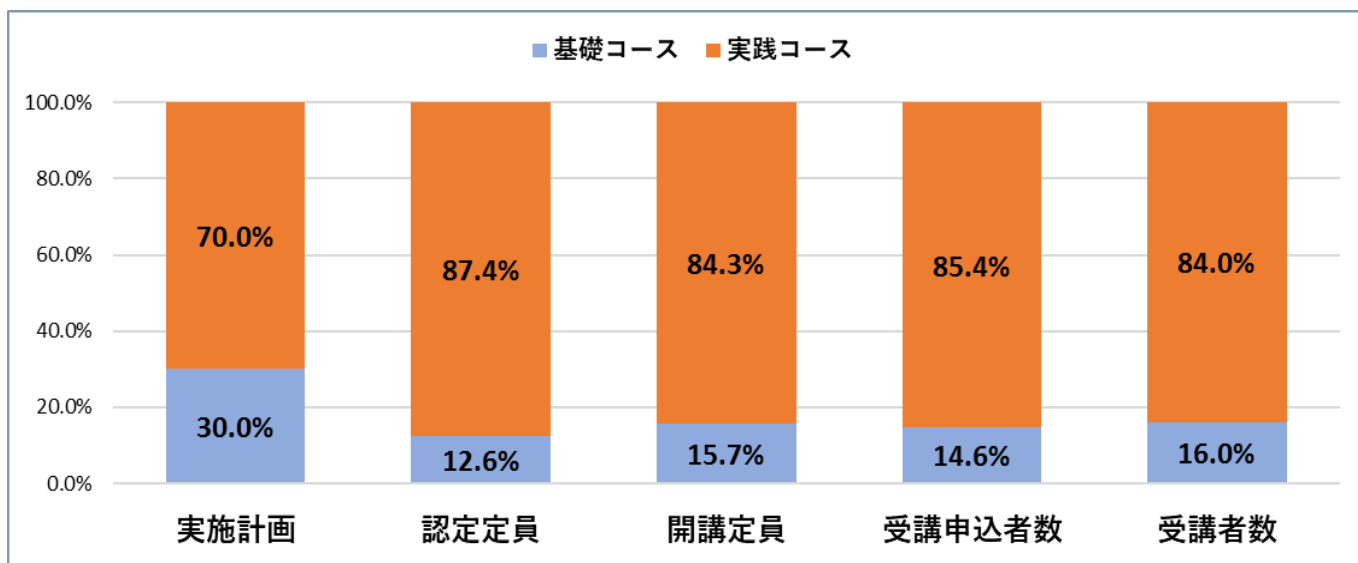


○ 受講申込者数及び受講者数ともに、令和3年度よりも大幅に増加した。

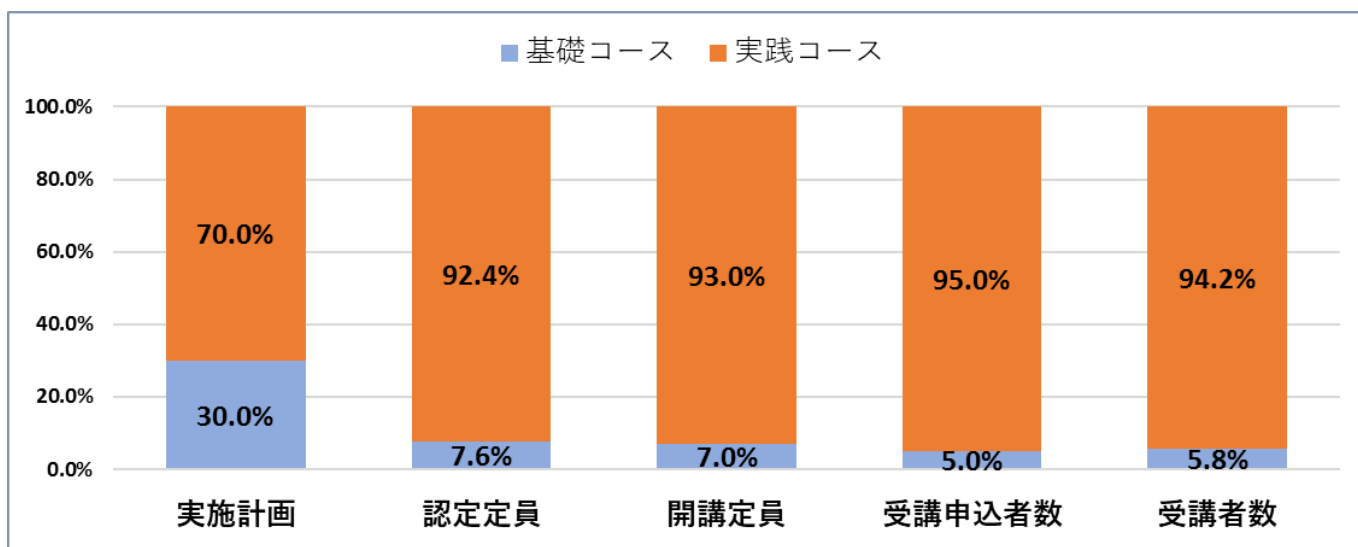
ハローワーク窓口での受講勧奨の徹底、WEB 広告による広報等や、令和4年7月から雇用保険受給者への受講指示が可能となったことが増加の要因と考えられる。

## 2 基礎コース・実践コースの実施割合（令和3年度・令和4年度）

### （1）令和3年度



### （2）令和4年度



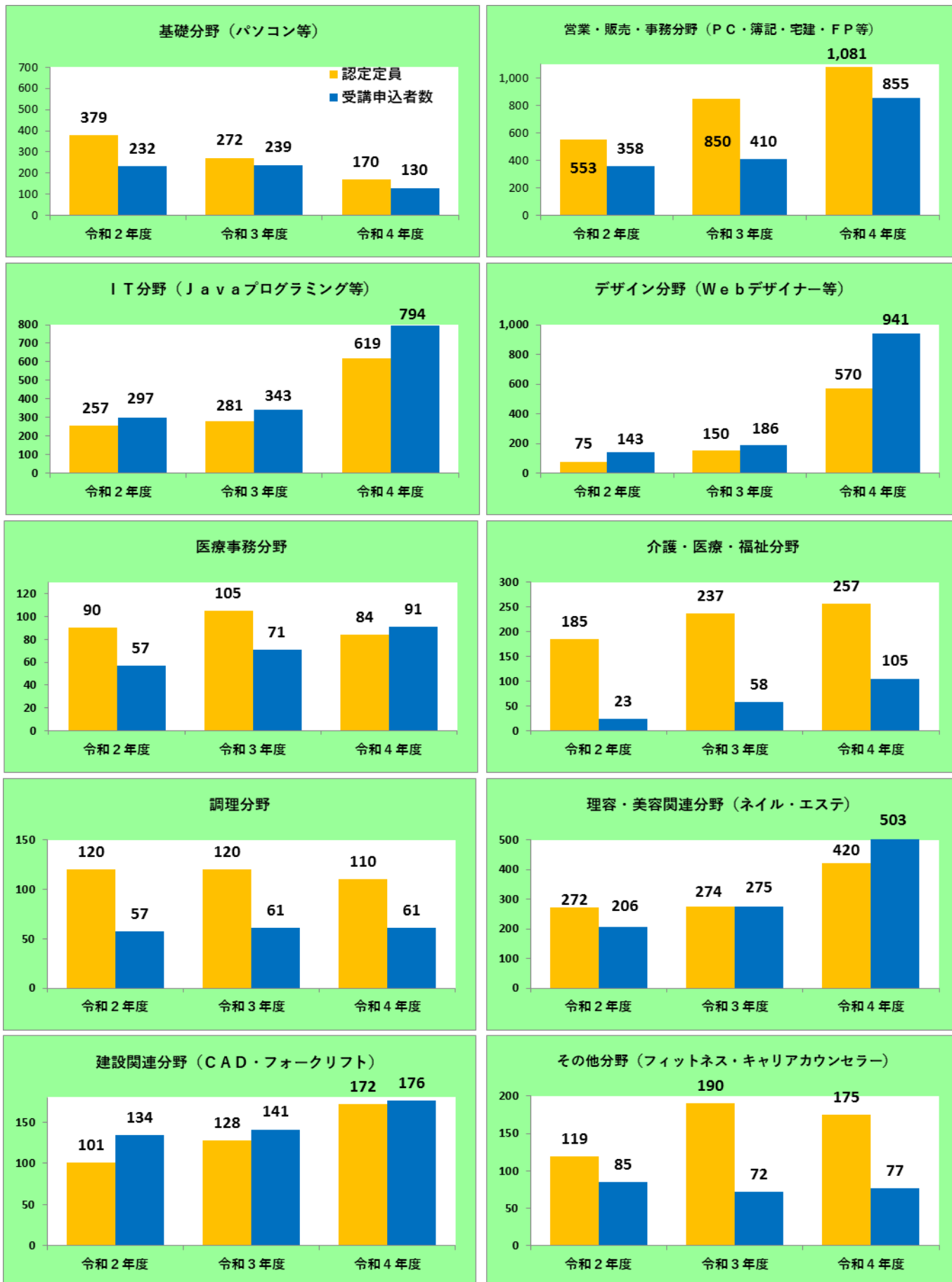
○ 実施計画では実践コースの割合を70%としているものの、基礎コースの申請が少なく、令和4年度の実践コースは認定定員から受講者数まで90%を越える結果であった。

### 3 開講状況・受講状況（令和4年度）

訓練分野	認定 コース数	開講状況			受講状況			訓練科名 (例)
		開講 コース数	中止 コース数	中止 コース率	開講 定員	受講 者数	定員 充足率	
基礎	11	10	1	9.1%	150	98	65.3%	パソコン基礎
営業・販売・事務	5	3	2	40.0%	39	34	87.2%	ハーブアロマ販売スタッフ育成科
調理	2	2			40	14	35.0%	
基礎コース合計	18	15	3	16.7%	229	146	63.8%	
IT	32	31	1	3.1%	595	508	85.4%	Java、Web、Android等のプログラミング系
営業・販売・事務	53	43	10	18.9%	825	617	74.8%	パソコン実践、経理、宅建等
医療事務	6	6			84	72	85.7%	医療事務スタッフ養成科
介護・医療・福祉	15	13	2	13.3%	207	95	45.9%	介護職員実務者研修科
デザイン	23	22	1	4.3%	545	520	95.4%	Webデザイナー養成科
調理	3	3			70	42	60.0%	調理スタッフ養成科
建設関連	12	11	1	8.3%	157	130	82.8%	パソコンCAD科
理容・美容関連	22	22			420	335	79.8%	ネイリスト、エステティシャン系
その他	6	4	2	33.3%	120	73	60.8%	トレーニングインストラクター養成科
実践コース合計	172	155	17	9.9%	3,023	2,392	79.1%	
全コース合計	190	170	20	10.5%	3,252	2,538	78.0%	

- 令和3年度の全コース合計の中止コース率は21.8%であったが、令和4年度は10.5%に改善した。
- 実践コースで定員充足率が高い分野は、デザイン分野、IT分野（Java、Web、Android等のプログラミング系）、医療事務分野であった。

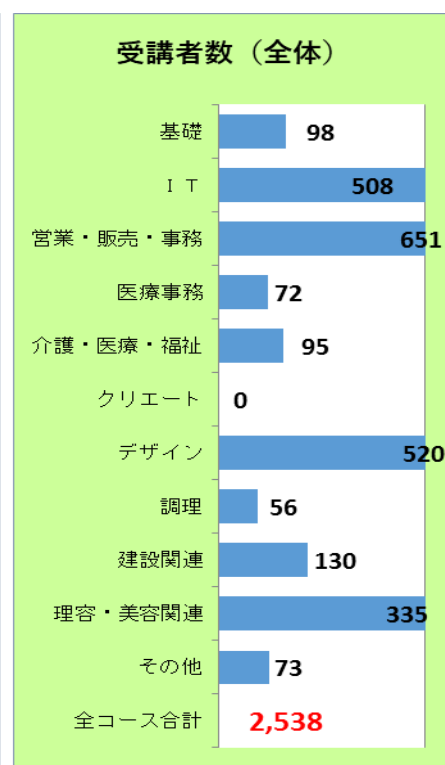
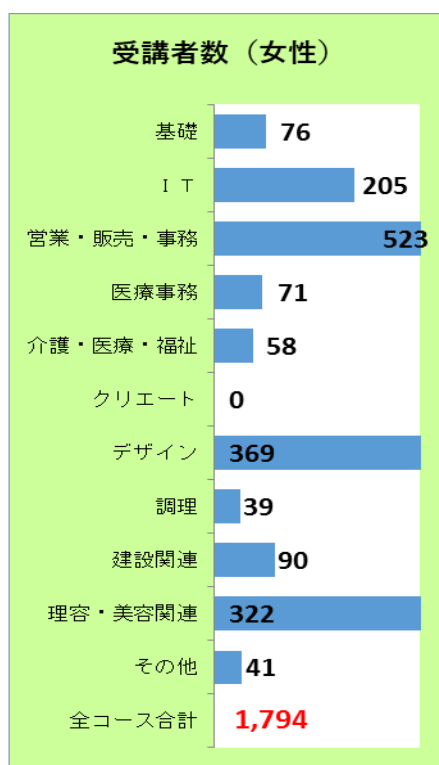
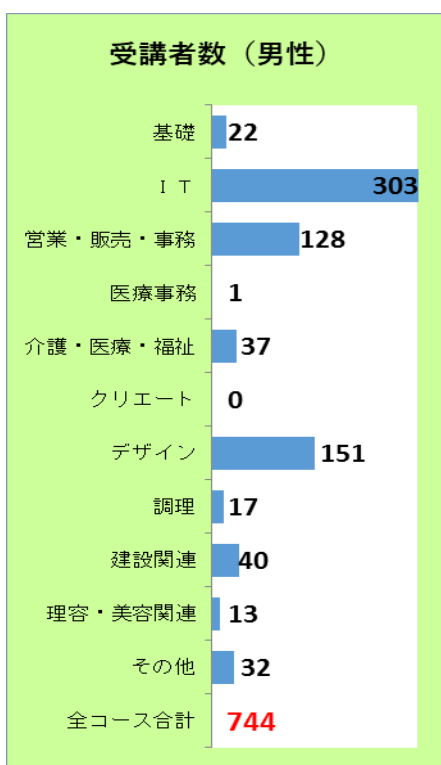
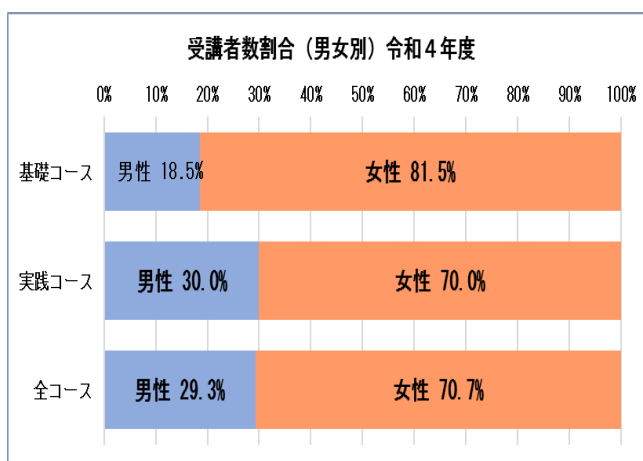
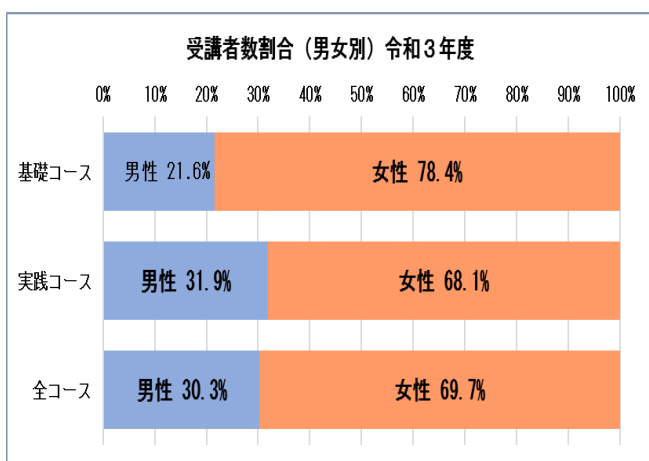
#### 4 主要訓練分野の受講申込者数（令和2年度～令和4年度）



## 5 受講者数 男女別 (令和3年度・令和4年度)

令和3年度	男性	女性	全体
基礎コース	51	185	236
実践コース	396	845	1,241
全コース	447	1,030	1,477

令和4年度	男性	女性	全体
基礎コース	27	119	146
実践コース	717	1,675	2,392
全コース	744	1,794	2,538



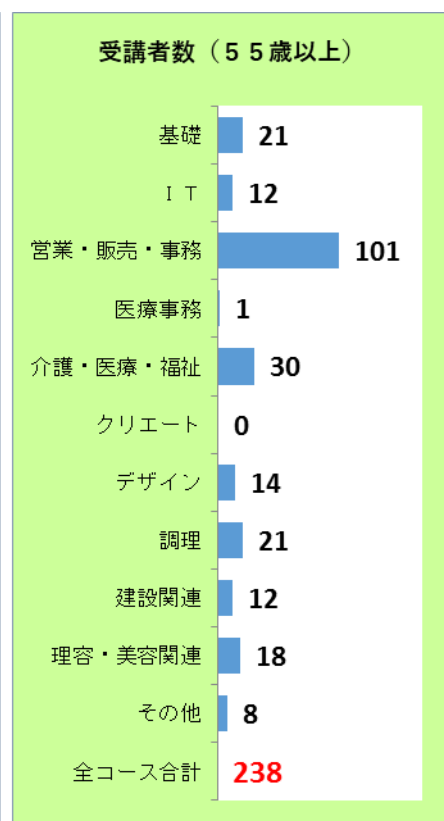
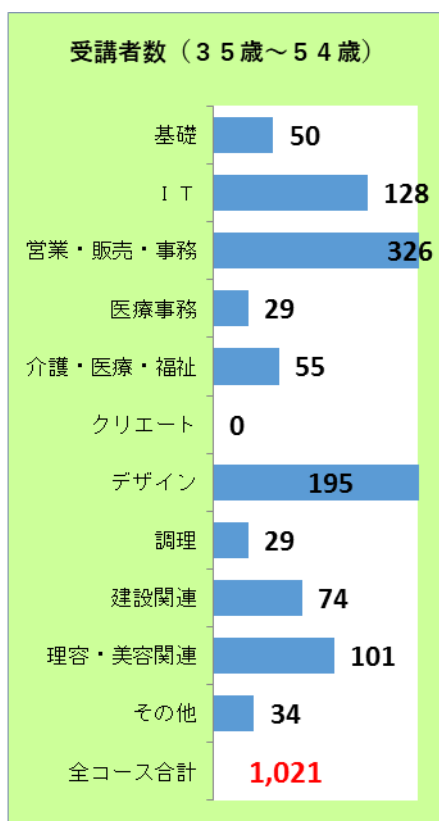
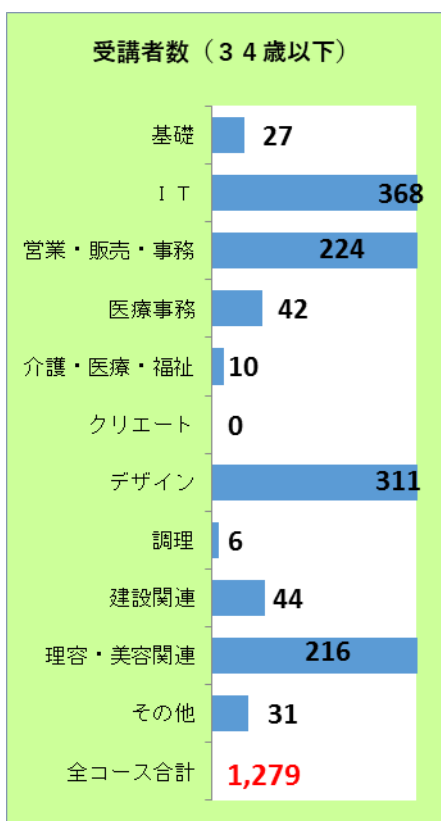
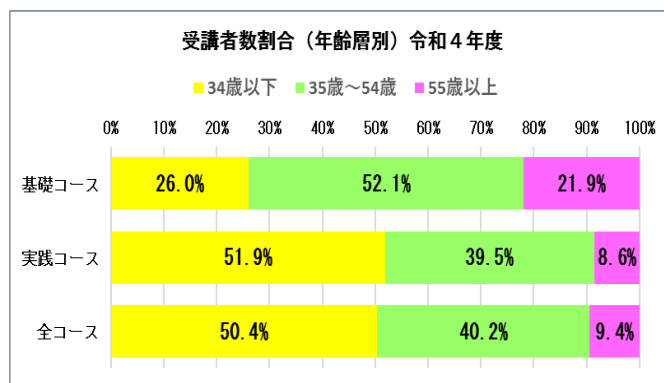
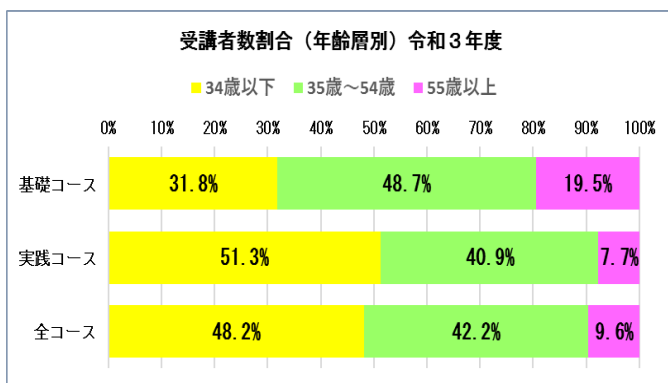
- 受講者の男女比は、例年約3:7となっている。
- 男性は、デジタル分野 (IT及びデザイン) に多くの受講があった。
- 女性は、営業・販売・事務分野、デザイン分野に多くの受講があった。



## 6 受講者数 年齢層別 (令和3年度・令和4年度)

令和3年度	34歳以下	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	75	115	46	236
実践コース	637	508	96	1,241
全コース	712	623	142	1,477

令和4年度	34歳以下	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	38	76	32	146
実践コース	1,241	945	206	2,392
全コース	1,279	1,021	238	2,538



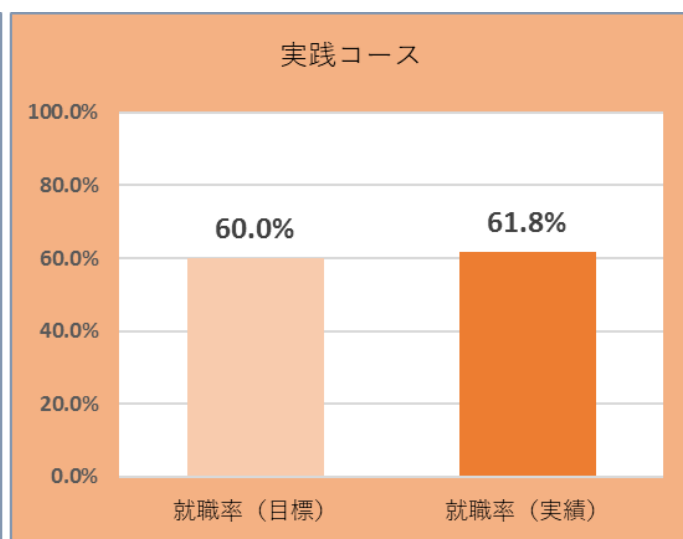
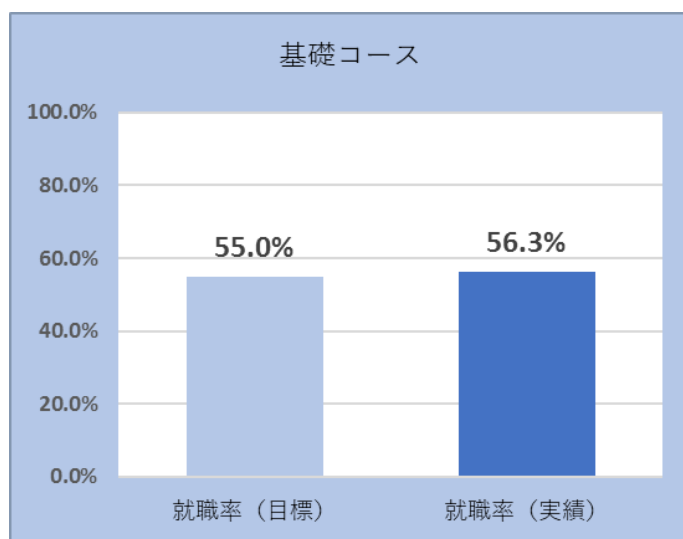
- 年齢比は、例年 34 歳以下は約 50%、35 歳～54 歳は約 40%、55 歳以上は約 10%となっている。
- 34 歳以下は、デジタル分野 (IT 及びデザイン)、営業・販売・事務分野に多くの受講があった。
- 35 歳～54 歳は、営業・販売・事務分野、デザイン分野に多くの受講があった。

### 第3 受講者の就職状況

#### 1 雇用保険適用就職率 (令和4年度中に訓練が終了したコース)

コース種別	就職率(目標)	就職率(実績)
基礎コース	55.0%	56.3%
実践コース	60.0%	61.8%

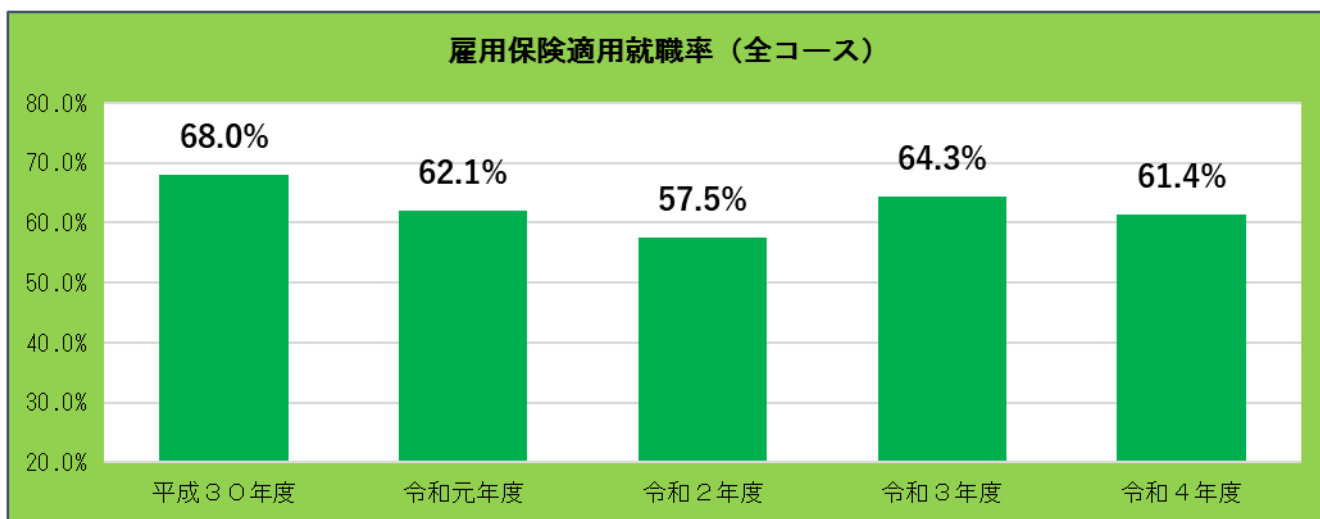
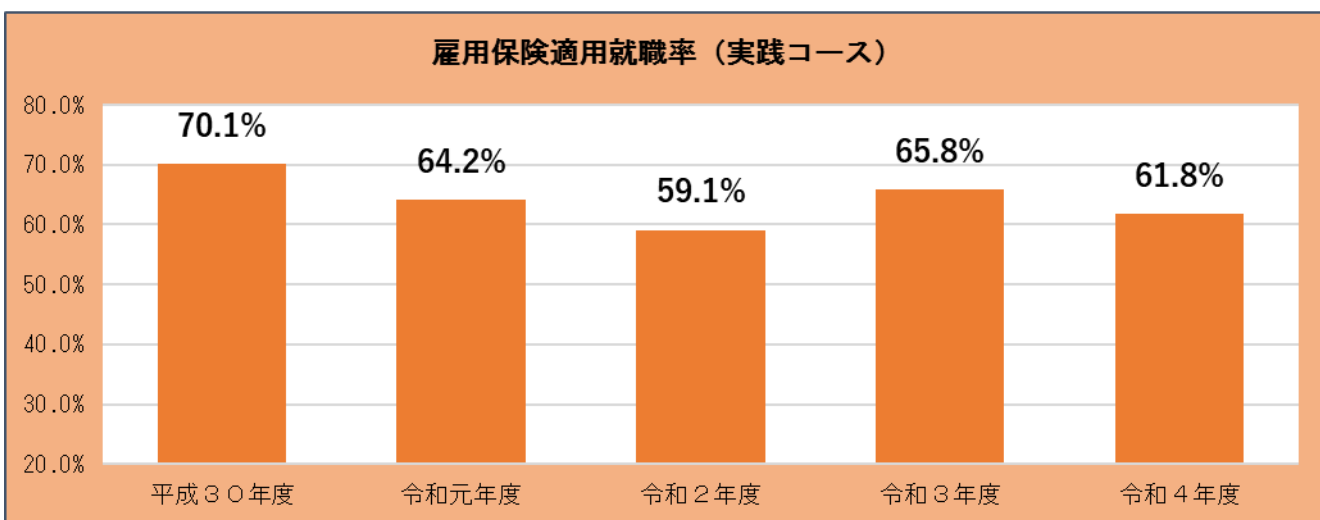
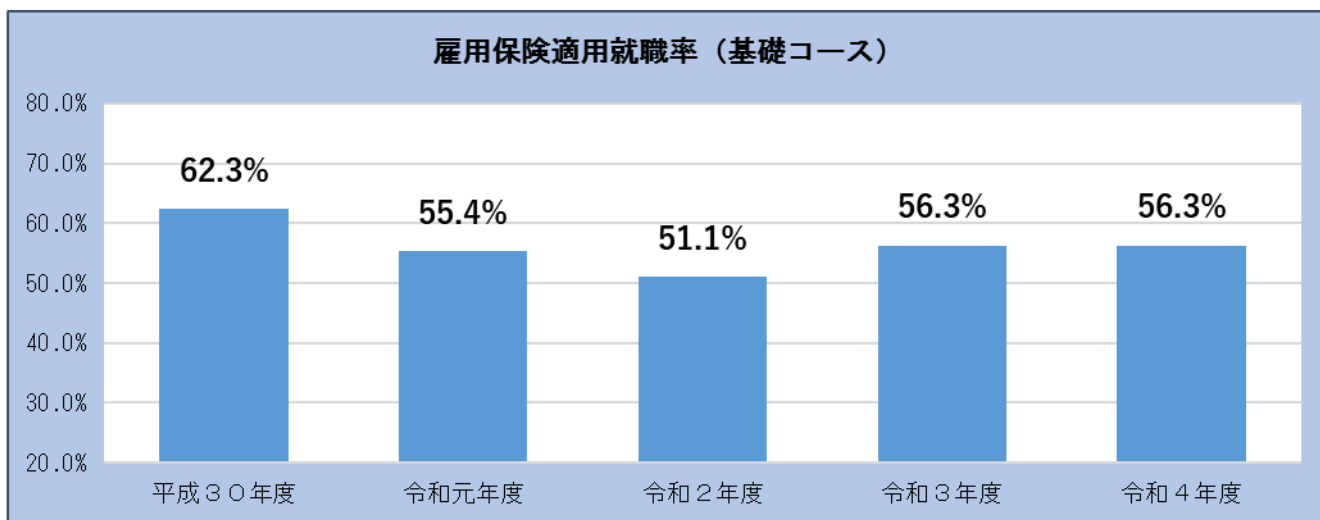
コース種別	コース数	対象者数	就職者数	就職率
基礎コース	18	144	81	56.3%
実践コース	132	1,700	1,051	61.8%
全コース	150	1,844	1,132	61.4%



- 雇用保険適用就職率は、訓練終了日の翌日から起算して3か月を経過するまでの就職状況を算定する。
- 基礎コース及び実践コースとも就職率は、目標値を上回る結果であった。



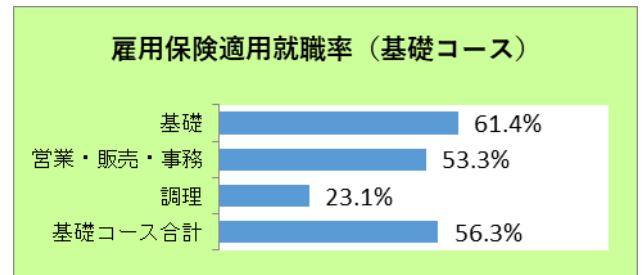
## 2 雇用保険適用就職率の推移（平成30年度～令和4年度中に訓練が終了したコース）



○ 令和4年度は、令和3年度と比較して、基礎コースは同等、実践コースは減少し、全コースで減少する結果であった。

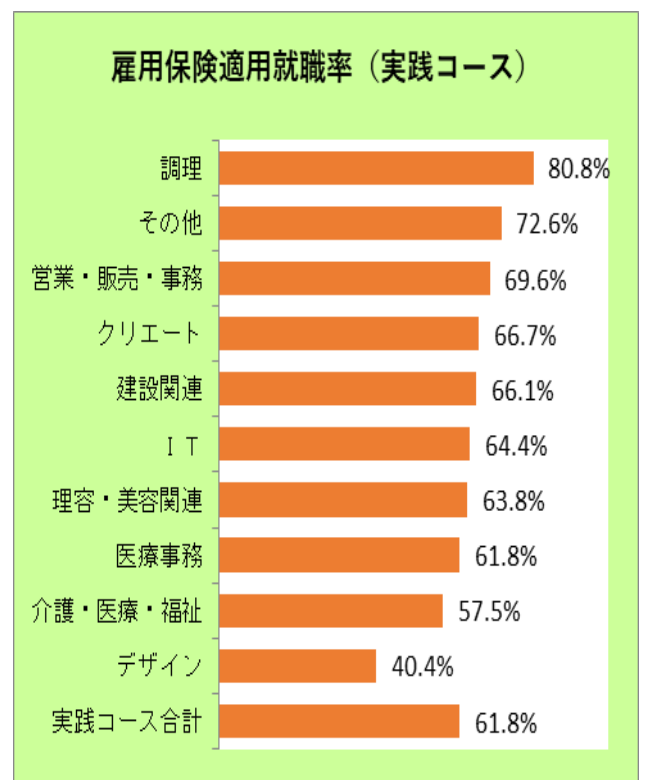
### 3 雇用保険適用就職率 基礎コース（令和4年度中に訓練が終了したコース）

訓練分野	コース数	対象者数	就職者数	就職率
基礎	12	101	62	61.4%
営業・販売・事務	3	30	16	53.3%
調理	3	13	3	23.1%
基礎コース合計	18	144	81	56.3%



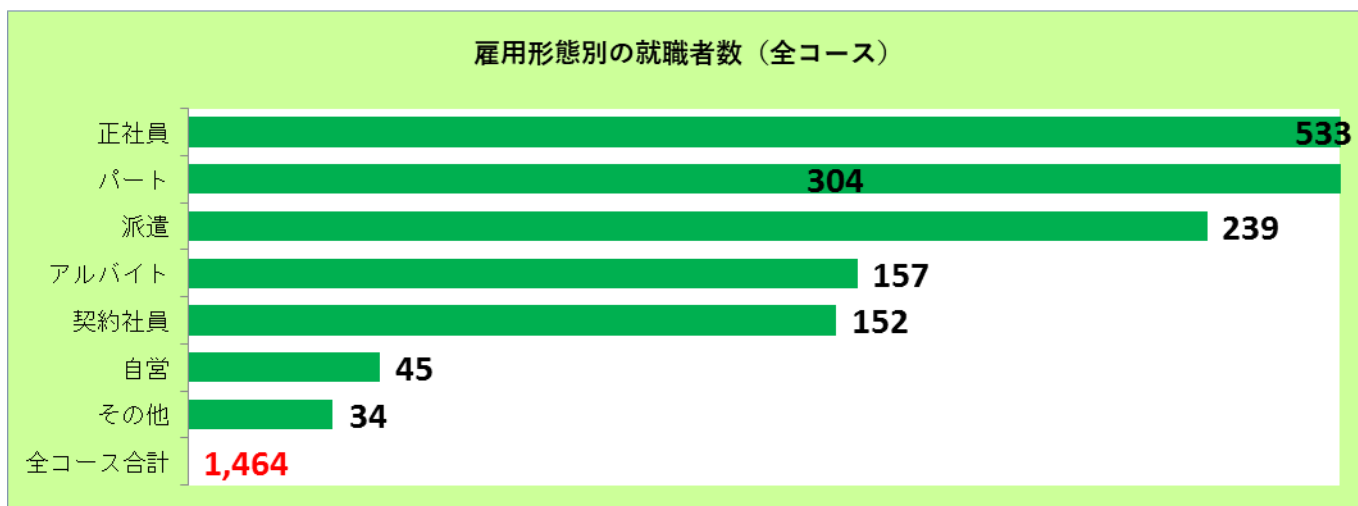
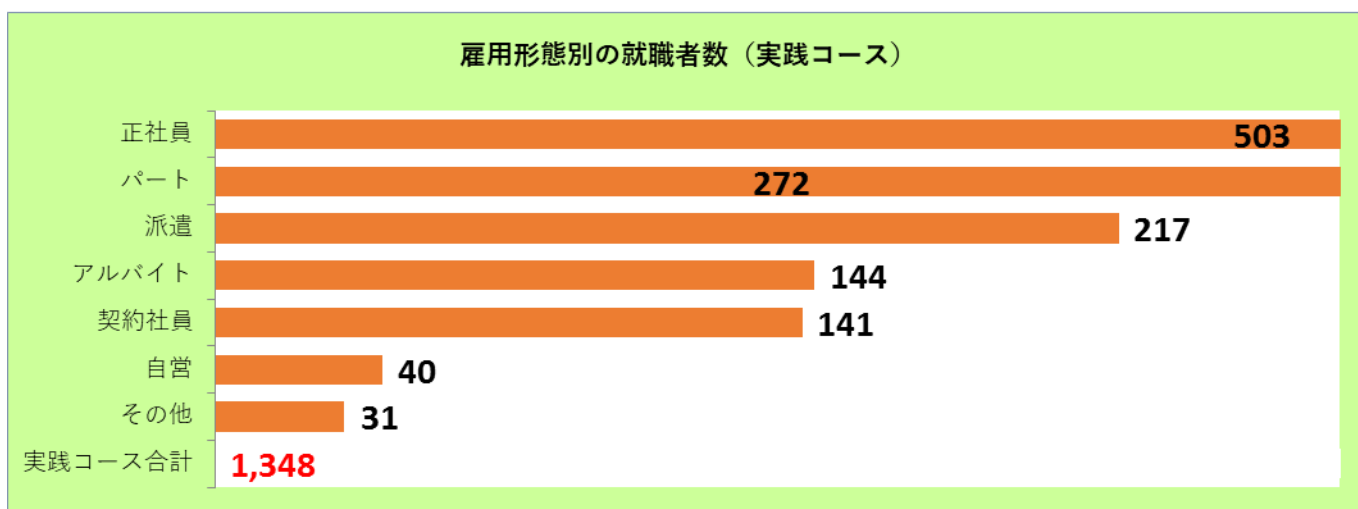
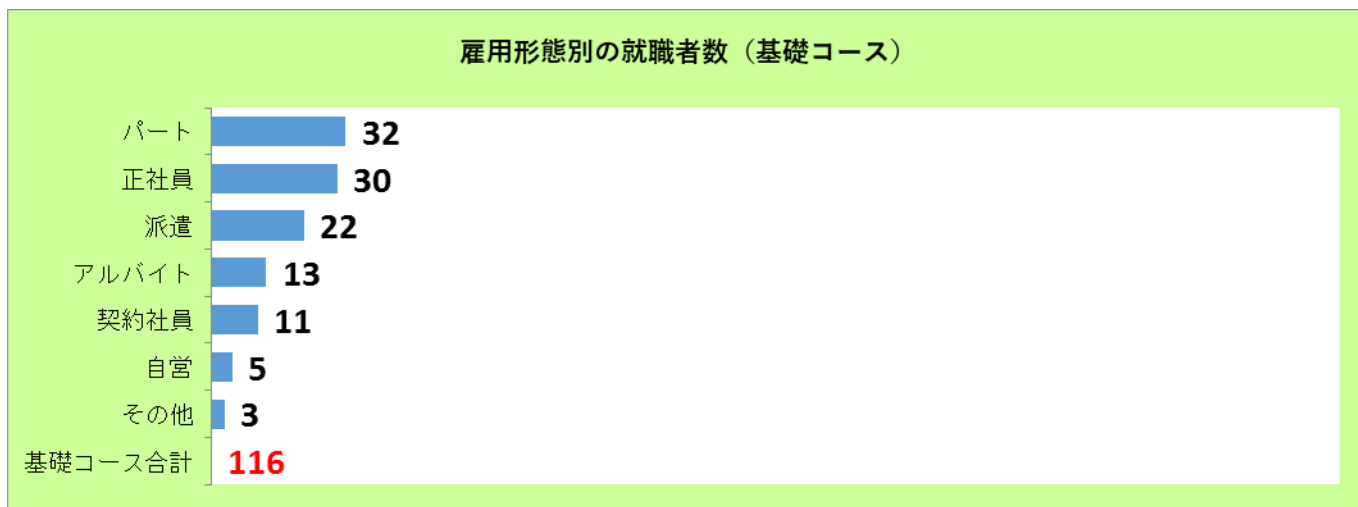
### 4 雇用保険適用就職率 実践コース（令和4年度中に訓練が終了したコース）

訓練分野	コース数	対象者数	就職者数	就職率
調理	3	26	21	80.8%
その他	4	62	45	72.6%
営業・販売・事務	40	471	328	69.6%
クリエート	1	12	8	66.7%
建設関連	11	121	80	66.1%
IT	24	365	235	64.4%
理容・美容関連	17	213	136	63.8%
医療事務	6	55	34	61.8%
介護・医療・福祉	12	73	42	57.5%
デザイン	14	302	122	40.4%
実践コース合計	132	1,700	1,051	61.8%



- 基礎コース、実践コースで実施された営業・販売・事務分野、調理分野については、実践コースの就職率がより高い結果であった。
- 実践コースにおけるデザイン分野で就職率が低い結果であった。

## 5 雇用形態別の就職者数（令和4年度中に訓練が終了したコース）



- ※ 受講者が提出した就職状況報告書を集計したもの。
- ※ 就職者数は雇用保険適用の有無を問わない人数である。

## 6 訓練分野と就職先の関連性（令和4年度中に訓練が終了したコース）

	訓練分野	訓練科名 (例)	令和3年度			令和4年度		
			全就職 者数	関連就職 者数	関連就職 (率)	全就職 者数	関連就職 者数	関連就職 (率)
基礎 コース	基礎	パソコン基礎	123	112	91.1%	78	67	85.9%
	営業・販売・事務	ハーブアロマ販売 スタッフ育成科	24	15	62.5%	25	12	48.0%
基礎コース合計			147	127	86.4%	115	88	76.5%
実践 コース	IT	Java、Web プログラミング系	133	107	80.5%	282	212	75.2%
	営業・販売・事務	パソコン実践、経 理、宅建等	173	133	76.9%	390	329	84.4%
	医療事務	医療事務スタッフ 養成科	38	28	73.7%	38	28	73.7%
	介護・医療・福祉	介護職員実務者研 修科	23	21	91.3%	56	50	89.3%
	クリエート	広告デザインクリ エーター科	11	6	54.5%	8	3	37.5%
	デザイン	Webデザイナー養成 科	72	54	75.0%	187	115	61.5%
	調理	調理スタッフ養成 科	36	30	83.3%	26	18	69.2%
	建設関連	パソコンCAD科	68	58	85.3%	103	72	69.9%
	理容・美容関連	ネイリスト、エス ティション系	139	75	54.0%	194	107	55.2%
	その他	トレーニングイン ストラクター系	58	38	65.5%	59	44	74.6%
実践コース合計			751	550	73.2%	1,343	978	72.8%
全コース合計			898	677	75.4%	1,458	1,066	73.1%

※ 受講者が提出した就職状況報告書で関連就職有無が不明なものを除いた人数である。

※ 就職者数は雇用保険適用の有無を問わない人数である。

- 令和4年度の実践コースにおいて、関連就職率が高いのは、介護・医療・福祉分野、営業・販売・事務分野、IT分野であった。
- 一方、関連就職率が低いのは、クリエート分野、理容・美容関連分野であった。

# 令和5年度 求職者支援訓練実施状況



## 求職者支援訓練 コース・訓練分野概要

コース種別	コース概要
基礎コース	専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練であり、基礎コースに限り、訓練の始期1か月間において「職業能力開発講習」を設けている。 なお、基礎コースからは、実践コース及び公共職業訓練への連続受講も可能である。 また、訓練期間は、職業能力開発講習を含め、2か月間から4か月間である。
実践コース	基礎的な技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練である。 なお、実践コースにおいては、基礎分野の設定がなく、公共職業訓練への連続受講もできない。 また、訓練期間は、2か月間から6か月間である。

訓練分野	主な科目名	訓練概要・目指す職業
基礎分野	ビジネスパソコン基礎科 ビジネスパソコン簿記基礎科	多くの職種に共通する基礎的な能力として、Office等ビジネスソフトの操作技能を習得する
介護・医療・福祉分野	介護福祉士実務者養成科 介護職員初任者研修・ガイドヘルパー養成科	介護の初任者研修、実務者研修等を修了し、訪問介護職員・施設介護職員での就業を目指す
医療事務分野	医療・調剤・介護事務科 医療事務スタッフ育成科	各医療事務の知識とマナーを取得し、医療事務員、調剤事務員、介護事務員等への就職を目指す
IT分野	Java Android技術者育成科 Webアプリ開発科	Java言語等の基本的技能を習得し、プログラマー、システム開発技術者等での就業を目指す
デザイン分野	CG・Webデザイン科  動画クリエイター養成科	CG・Webデザイン等の最新技術を習得し、デザイナーとしての就業を目指す  動画制作に関する知識・技術を習得し、動画クリエイターとして構成編集の就業を目指す
クリエート分野	DTPデザイン科	より幅広い広告業界へ就職するために、イラストレーター・フォトショップ等の基本的技能を習得する
営業・販売・事務分野	簿記・総務・パソコン実践科 宅建・FP・ビジネスパソコン養成科  登録販売者・販売士養成科	パソコンの実務的操作に加え、総務、簿記、宅建、ファイナンシャルプランナー等の専門知識を付加する  一般用医薬品登録販売者に必要な知識と販売員としての技能・技術を習得する
理容・美容関連分野	エステティシャン養成科 ネイリスト養成科	ネイリスト・エステティシャン及び美容関連業界への就職を目指す
調理分野	調理スタッフ養成科	調理、衛生管理、商品開発等の技能を習得し、食品業界において幅広い就業を目指す
建設関連分野	CAD実務科	建設・製造等のCADオペレーターを目指す
機械関連分野	パソコン機械CADオペレーター科	機械設計に関する知識を習得し、機械CADオペレーターを目指す
その他の分野	トレーニングインストラクター養成科	トレーナーとしての基礎から応用までの知識、技能、実技等の指導方法を習得し、フィットネス・インストラクターを目指す



# 目次

第1	令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要.....	1
第2	求職者支援訓練実施状況.....	1
1	訓練実施計画～受講者数（令和3年度～令和5年度 4月～9月開講コース）.....	1
2	基礎コース・実践コースの実施割合（令和5年度 4月～9月開講コース）.....	2
3	認定コース数・開講状況・受講状況（令和5年度 4月～9月開講コース）.....	2
4	主要訓練分野の受講申込者数（令和3年度～令和5年度 4月～9月開講コース）.....	3
5	受講者数 男女別（令和4年度・令和5年度 4月～9月開講コース）.....	4
6	受講者数 年齢層別（令和4年度・令和5年度 4月～9月開講コース）.....	5

※ 資料中の各数値については、福岡労働局職業安定部訓練課において、令和5年9月末に集計したもの。



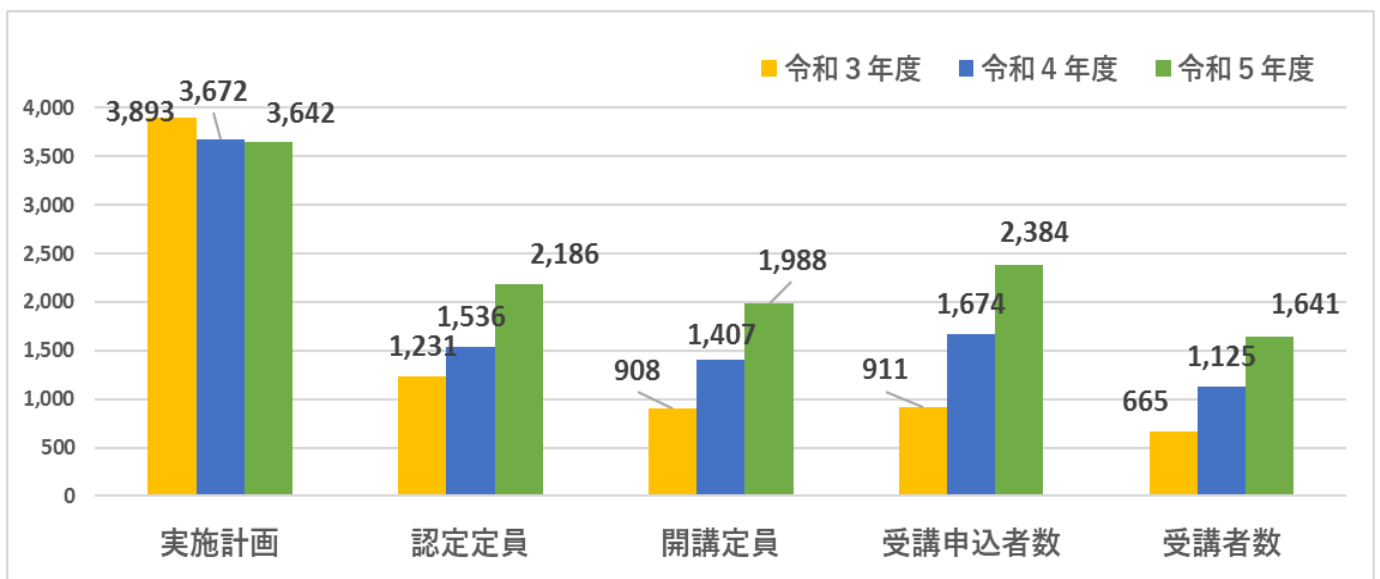
# 第1 令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要

令和5年度		計	福岡地域(※) 優先枠	その他地域(※) 優先枠	不足地域分野 優先枠	地域ニーズ枠
全コース		3,642	2,725	637	240	40
基礎コース	29.2%	1,062	815	247		
実践コース	70.8%	2,580	1,910	390	240	40
	介護系	6.4%	165	120	45	
	医療事務系	5.2%	135	105	30	
	デジタル系	29.5%	760	600	120	40
	IT	(18.8%)	(485)	(465)		(20)
	デザイン	(10.7%)	(275)	(135)	(120)	(20)
	営業・販売・事務	27.7%	715	660	55	
	その他	21.9%	565	425	140	
	不足地域分野(フリー)	9.3%	240		240	

(※)「福岡地域」とは、福岡中央、福岡東、福岡南及び福岡西の各ハローワークの管轄地域を指し、「その他地域」とは、県内の福岡地域以外の地域を指す。

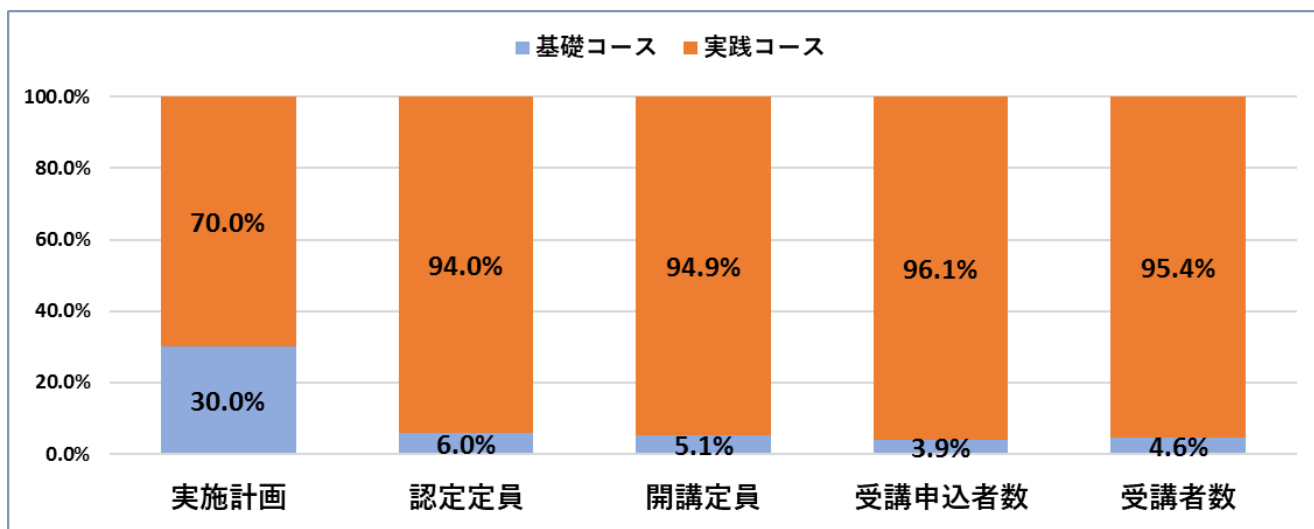
## 第2 求職者支援訓練実施状況

### 1 訓練実施計画～受講者数 (令和3年度～令和5年度 4月～9月開講コース)



- 受講申込者数及び受講者数ともに、令和4年度同期よりも大幅に増加した。  
ハローワーク窓口での受講勧奨の徹底、WEB 広告による広報等や、令和4年7月から雇用保険受給者への受講指示が可能となったことが増加の要因と考えられる。

## 2 基礎コース・実践コースの実施割合（令和5年度 4月～9月開講コース）

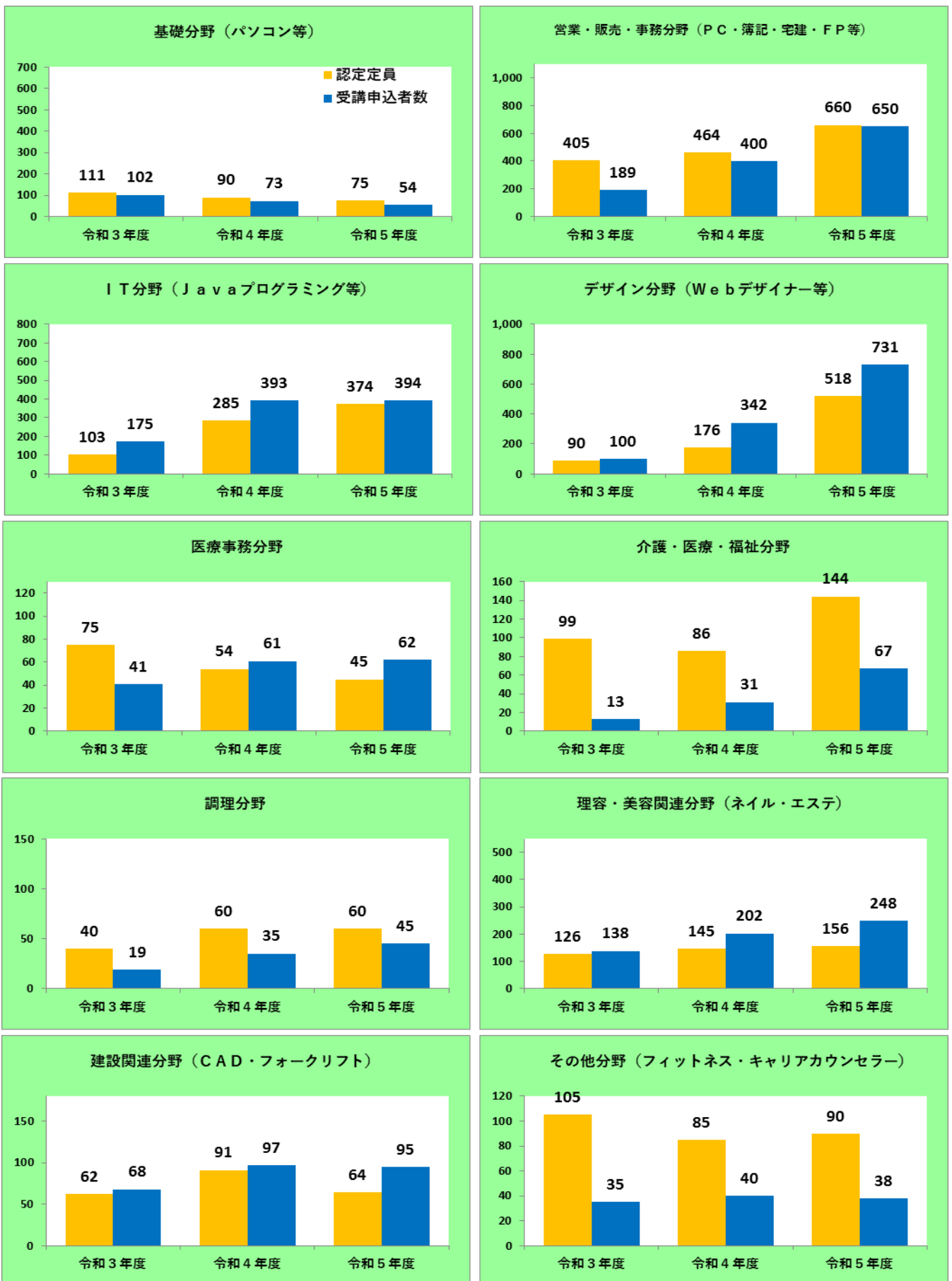


## 3 認定コース数・開講状況・受講状況（令和5年度 4月～9月開講コース）

訓練分野	認定コース数	開講状況			受講状況			訓練科名 (例)
		開講コース数	中止コース数	中止コース率	開講定員	受講者数	定員充足率	
基礎	5	5			75	49	65.3%	パソコン基礎
営業・販売・事務	4	2	2	50.0%	26	26	100.0%	ハーブアロマ販売スタッフ育成科
基礎コース合計	9	7	2	22.2%	101	75	74.3%	
IT	19	18	1	5.3%	359	297	82.7%	Java、Web、Android等のプログラミング系
営業・販売・事務	27	24	3	11.1%	535	457	85.4%	パソコン実践、経理、宅建等
医療事務	3	2	1	33.3%	30	30	100.0%	医療事務スタッフ養成科
介護・医療・福祉	8	7	1	12.5%	120	52	43.3%	介護職員実務者研修科
デザイン	22	22			518	457	88.2%	Webデザイナー養成科
調理	2	2			60	38	63.3%	調理スタッフ養成科
建設関連	4	4			64	61	95.3%	パソコンCAD科
理容・美容関連	8	7	1	12.5%	141	137	97.2%	ネイリスト、エステティシャン系
その他	3	2	1	33.3%	60	37	61.7%	トレーニングインストラクター養成科
実践コース合計	96	88	8	8.3%	1,887	1,566	83.0%	
全コース合計	105	95	10	9.5%	1,988	1,641	82.5%	

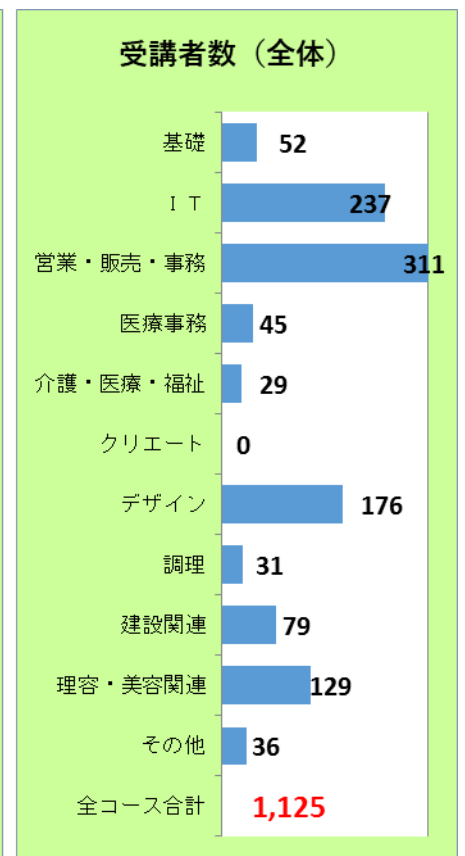
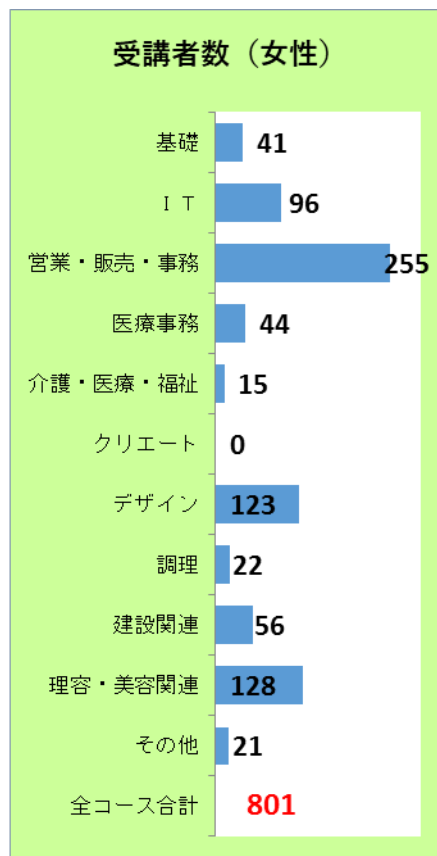
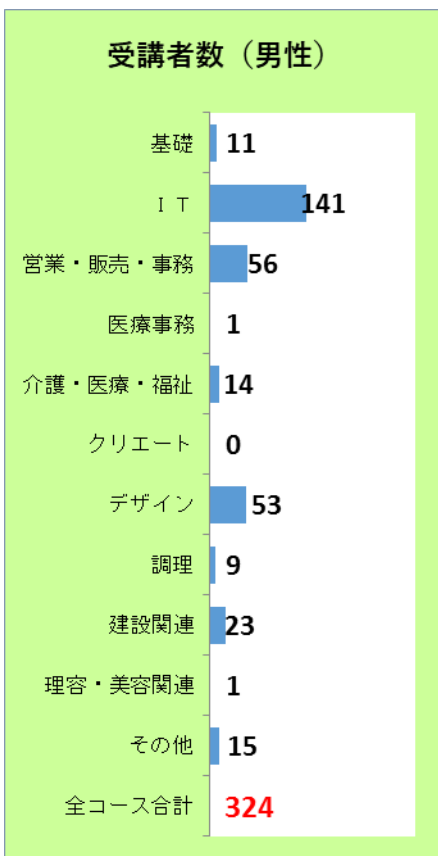
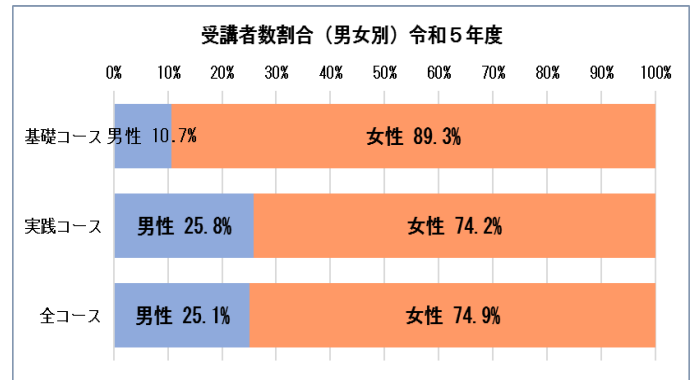
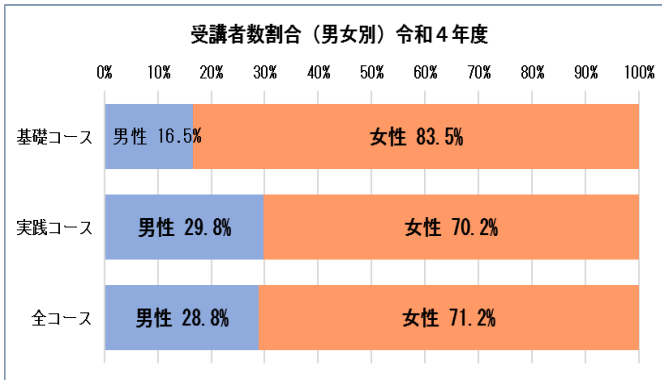
○ 開講コース数、受講申込者数、受講者数が増加した影響で、定員充足率は令和4年度の全コース合計の充足率は80.0%であったものが、令和5年度は82.5%となった。

#### 4 主要訓練分野の受講申込者数（令和3年度～令和5年度 4月～9月開講コース）



## 5 受講者数 男女別 (令和4年度・令和5年度 4月～9月開講コース)

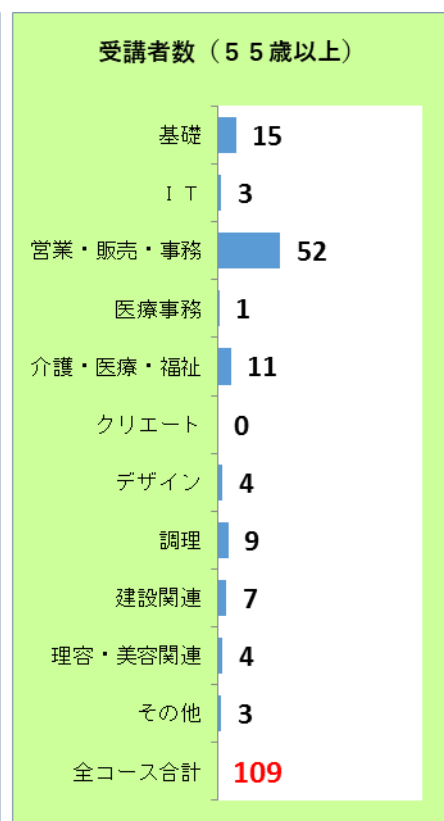
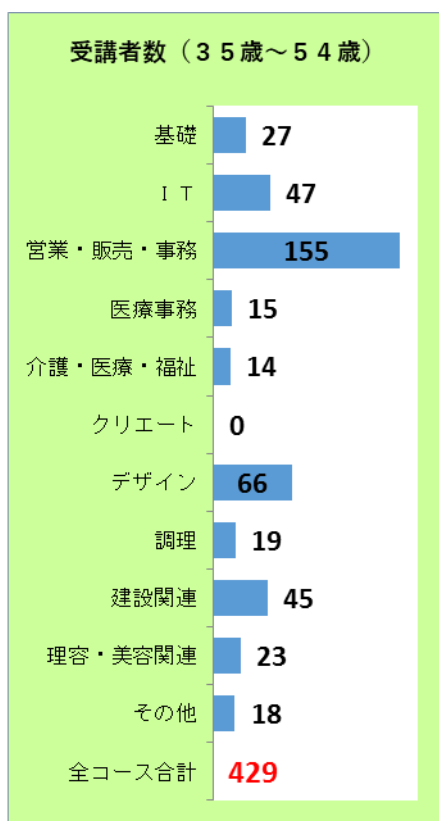
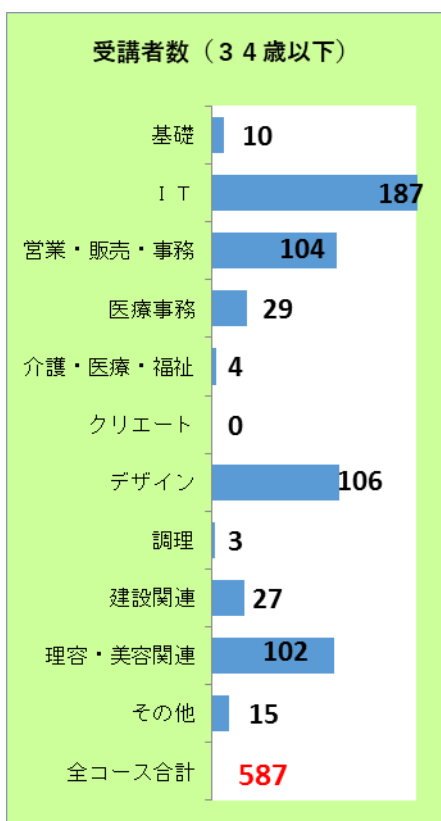
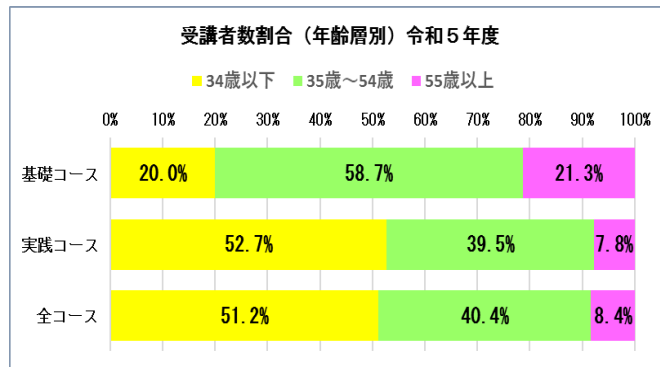
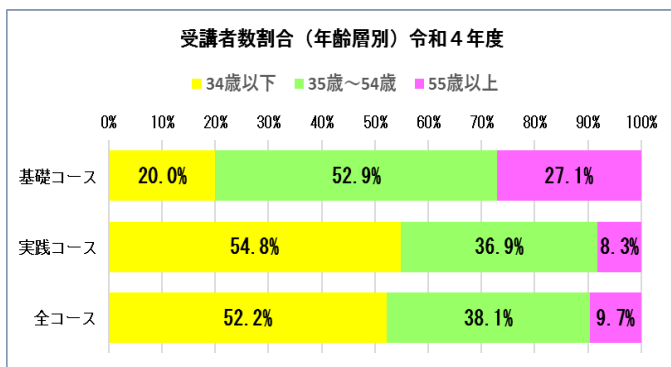
令和4年度	男性	女性	全体	令和5年度	男性	女性	全体
基礎コース	14	71	85	基礎コース	8	67	75
実践コース	310	730	1,040	実践コース	404	1,162	1,566
全コース	324	801	1,125	全コース	412	1,229	1,641



- 受講者の男女比は、例年約3：7となっている。
- 男性は、デジタル分野（IT及びデザイン）に多くの受講があった。
- 女性は、営業・販売・事務分野、理容・美容分野に多くの受講があった。

## 6 受講者数 年齢層別 (令和4年度・令和5年度 4月～9月開講コース)

令和4年度	34歳以下	35歳～54歳	55歳以上	合計	令和5年度	34歳以下	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	17	45	23	85	基礎コース	15	44	16	75
実践コース	570	384	86	1,040	実践コース	825	619	122	1,566
全コース	587	429	109	1,125	全コース	840	663	138	1,641

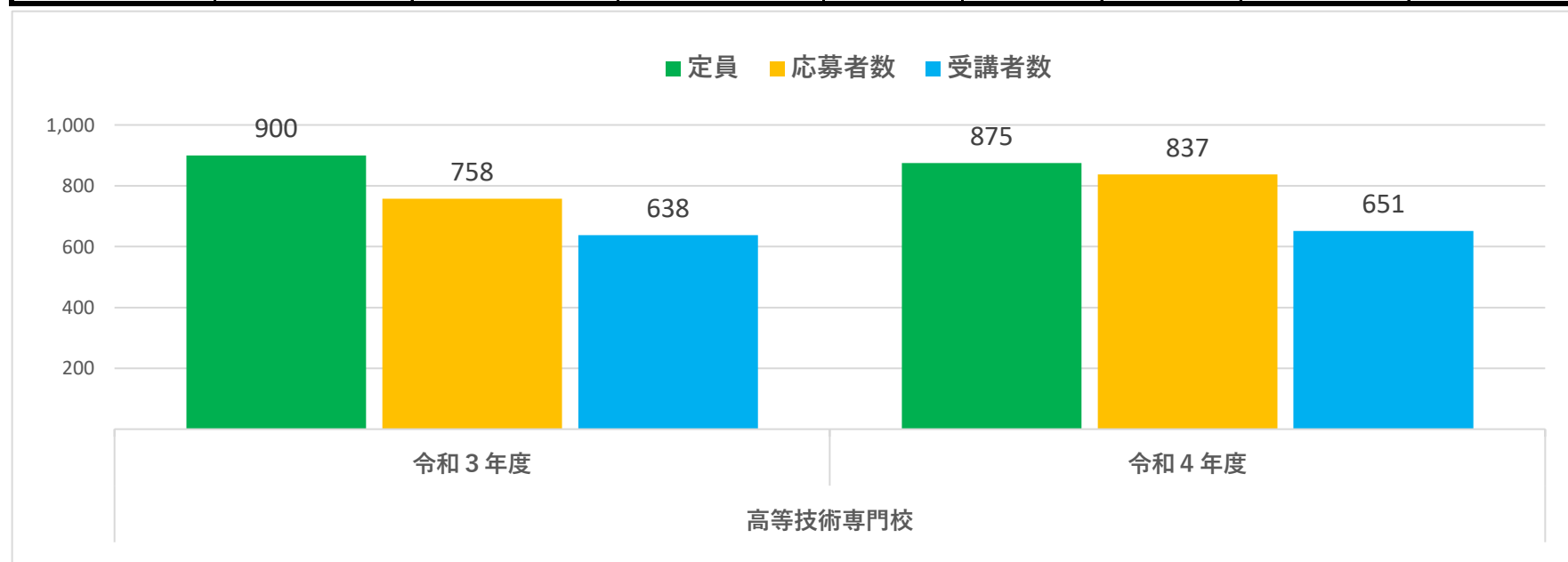


- 年齢比は、例年 34 歳以下は約 50%、35 歳～54 歳は約 40%、55 歳以上は約 10%となっている。
- 34 歳以下は、デジタル分野 (IT 及びデザイン)、営業・販売・事務分野に多くの受講があった。
- 35 歳～54 歳は、営業・販売・事務分野、デザイン分野に多くの受講があった。

# 令和4年度 公共職業訓練 実施結果

## 1 施設内訓練

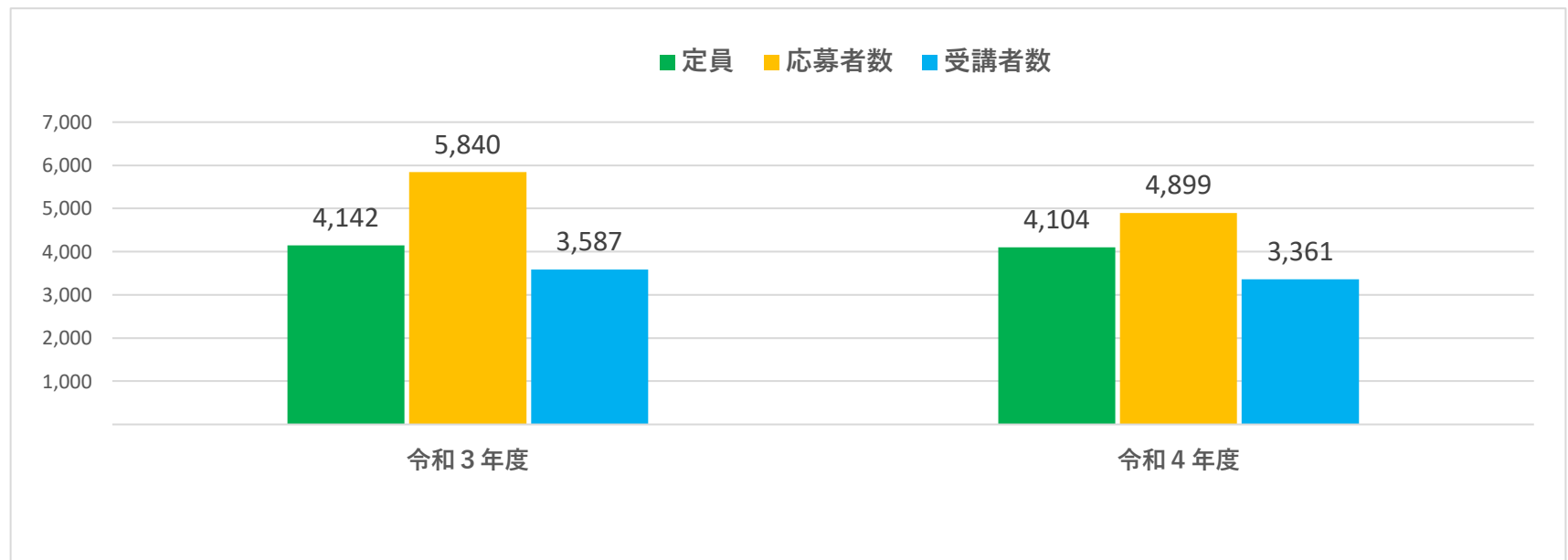
訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率
福岡県	高等技術 専門学校	令和3年度	39	900	758	638	70.9%	87.6%
		令和4年度	39	875	837	651	74.4%	88.2%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率	訓練科目名 (例)
IT分野	2	40	117	40	100.0%	94.1%	プログラム設計科
営業・販売・事務分野	3	60	57	49	81.7%	88.6%	OA事務科
介護・医療・福祉分野	5	150	156	136	90.7%	92.6%	介護サービス科
製造分野	13	235	173	140	59.6%	80.5%	ロボット溶接技術科 アパレルサービス科
建設関連分野	11	280	241	207	73.9%	88.5%	建築科、左官科 塗装科、電気設備科
その他の分野	5	110	93	79	71.8%	90.4%	自動車整備科 総合印刷システム科
合計	39	875	837	651	74.4%	88.2%	

## 2 委託訓練

訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率
福岡県	民間教育訓練機関等	令和3年度	188	4,142	5,840	3,587	86.6%	73.4%
		令和4年度	181	4,104	4,899	3,361	81.9%	74.4%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率	訓練科目名(例)
IT分野	7	170	159	122	71.8%	61.5%	スマホアプリ開発・ビジネス科
営業・販売・事務分野	83	2,188	2,524	1,789	81.8%	74.4%	パソコン初級・中級養成科 OA簿記初級・中級連続養成科
医療事務分野	17	395	344	294	74.4%	81.3%	医療事務科
介護・医療・福祉分野	30	539	453	382	70.9%	90.2%	介護福祉士養成科 保育士養成科 介護職員実務者研修科
農業分野	6	70	93	72	102.9%	64.4%	庭園管理科 農業科
旅行・観光分野	2	50	41	32	64.0%	73.3%	観光マーケティング科
デザイン分野	11	280	722	295	105.4%	69.0%	WEBデザイナー養成科 WEB制作技術科
建設関連分野	3	33	45	29	87.9%	41.4%	作業・機械免許習得科 測量技術士養成科
理容・美容関連分野	2	6	13	6	100.0%	75.0%	美容師養成科
その他の分野	20	373	505	340	91.2%	66.6%	ファイナンシャルプランナー科 CADオペレーター科
合計	181	4,104	4,899	3,361	81.9%	74.4%	



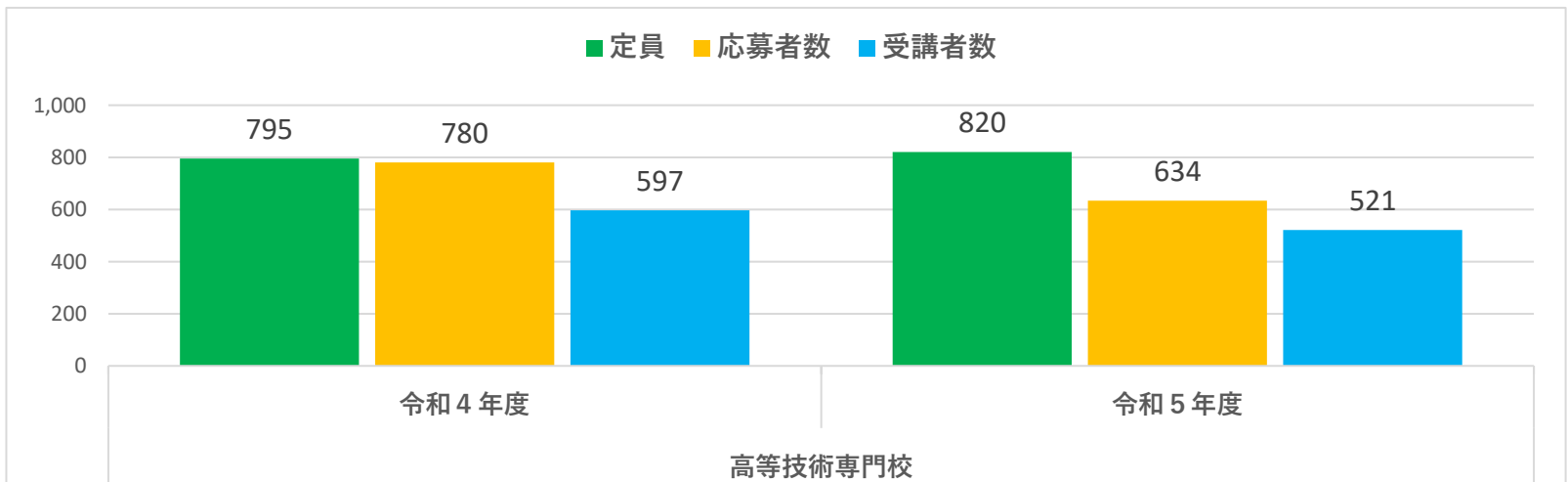
# 令和5年度 公共職業訓練 実施状況

対象期間

令和4年度：令和4年4月1日～令和4年8月31日  
令和5年度：令和5年4月1日～令和5年8月31日

## 1 施設内訓練

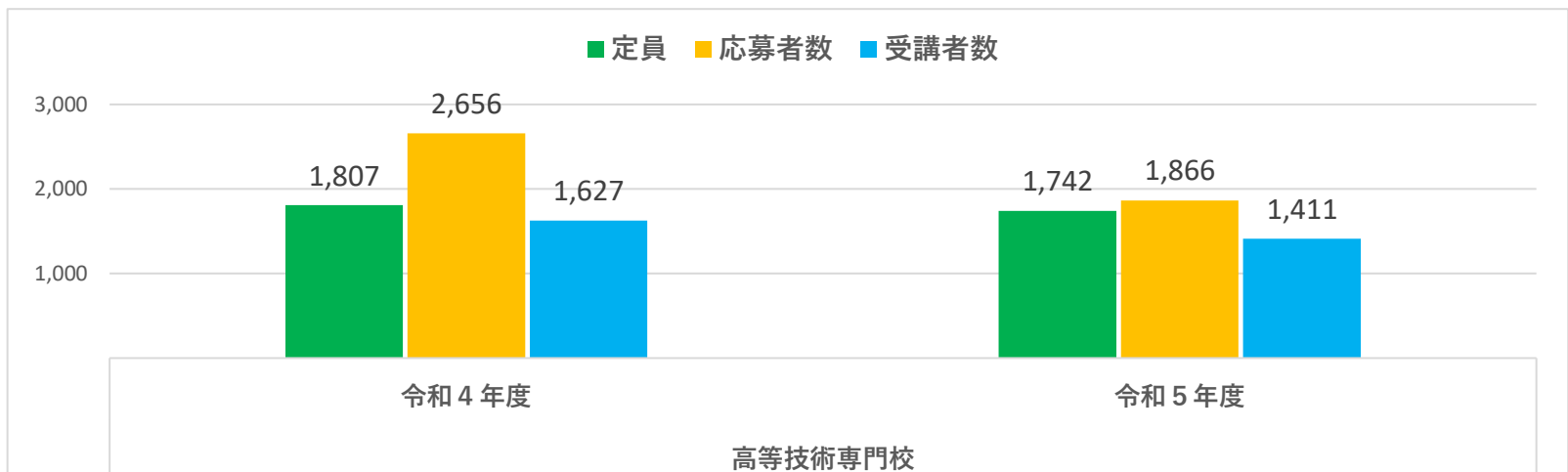
訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率
福岡県	高等技術 専門学校	令和4年度	35	795	780	597	75.1%
		令和5年度	37	820	634	521	63.5%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	訓練科目名（例）
IT分野	3	60	104	60	100.0%	プログラム設計科 ITエンジニア科
営業・販売・事務分野	3	60	41	40	66.7%	OA事務科
介護・医療・福祉分野	3	90	76	74	82.2%	介護サービス科
製造分野	12	220	145	114	51.8%	ロボット溶接技術科 アパレルサービス科
建設関連分野	11	280	190	165	58.9%	建設科、左官科 塗装科、電気設備科
その他分野	5	110	78	68	61.8%	自動車整備科 総合印刷システム科
合計	37	820	634	521	63.5%	

## 2 委託訓練

訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率
福岡県	民間教育訓練機関等	令和4年度	86	1,807	2,656	1,627	90.0%
		令和5年度	83	1,742	1,866	1,411	81.0%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	訓練科目名(例)
IT分野	4	105	136	102	97.1%	Webプログラミング科
営業・販売・事務分野	34	905	936	711	78.6%	パソコン初級・中級連続養成科 OA簿記初級・中級連続養成科
医療事務分野	7	160	135	113	70.6%	医療事務科
介護・医療・福祉分野	16	180	149	125	69.4%	介護福祉士養成科 保育士養成科 介護職員実務者研修科
農業分野	3	40	40	36	90.0%	庭園管理科 農業科
旅行・観光分野	0	0	0	0	-	観光マーケティング科
デザイン分野	6	140	208	138	98.6%	WEBデザイナー養成科 広告デザイン科
建設関連分野	2	17	15	14	82.4%	作業・機械免許習得科 測量技術士養成科
理容・美容関連分野	1	5	4	4	80.0%	美容師養成科
その他の分野	10	190	243	168	88.4%	ファイナンシャルプランナー科 CADオペレーター科
合計	83	1,742	1,866	1,411	81.0%	

# 令和5年度第1回 福岡県地域職業能力開発促進協議会資料

---

令和5年11月

# 令和4年度離職者訓練の実績(確定値)について

---

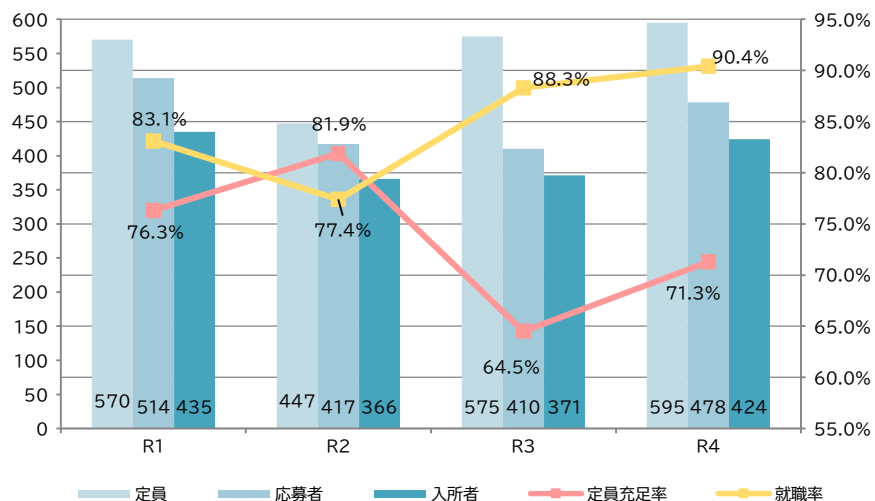
令和5年度第1回  
福岡県地域職業能力開発促進協議会資料

# 令和4年度離職者訓練計画・実績(全体)

## 福岡職業能力開発促進センター

### 実績

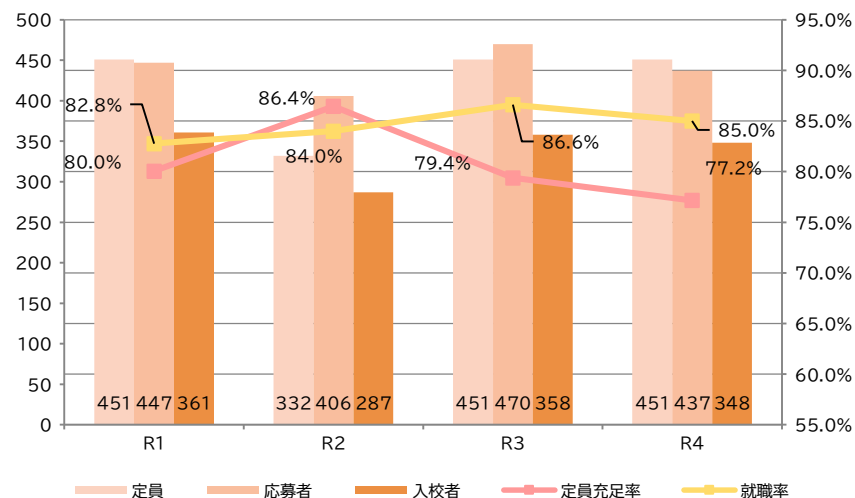
区分	令和4年度実績	令和3年度実績	R3年度比
定員充足率 (デュアル)	71.3% (36.8%)	64.5% (42.1%)	+6.8ポイント (-5.3ポイント)
就職率	90.4%	88.3%	+2.1ポイント



## 飯塚訓練センター

### 実績

区分	令和4年度実績	令和3年度実績	R3年度比
定員充足率	77.2%	79.4%	-2.2ポイント
就職率	85.0%	86.6%	-1.6ポイント



# 令和4年度離職者訓練計画・実績

系	科名	令和4年度計画		令和4年度実績			就職率
		開講月	計法定員	応募者	受講者	定員充足率	
●一般コース			536	412	376	70.1%	90.8%
機械	金属加工技術科	5,8,11,2	40	14	13	32.5%	100%
機械	機械加工技術科	6,12	20	7	4	20.0%	100%
機械	CAD/CAM科	4,7,10,1	60	44	41	68.3%	77.8%
機械	機械CAD技術科	8,2	45	23	21	46.7%	90.9%
機械	CADものづくりサポート科	9,3	50	32	29	58.0%	87.5%
居住	住宅リフォーム技術科	6,9,12,3	80	64	60	75.0%	97.8%
居住	建築システムCAD科	11	25	26	25	100.0%	100.0%
居住	ビル設備サービス科	4,7,10,1	92	80	71	77.2%	90.2%
電気・電子	電気設備技術科	6,9,12,3	84	76	73	86.9%	88.1%
電気・電子	スマート生産サポート科	8,2	40	46	39	97.5%	90.6%
●企業実習付コース			19	10	7	36.8%	83.3%
機械	機械加工技術科	6,12	10	4	3	30.0%	100%
機械	機械CAD技術科	2	5	1	1	20.0%	100%
居住	ビル設備サービス科	1	4	5	3	75.0%	66.7%
●導入講習			40	56	41	102.5%	—
	ものづくりスタート型	5,11	20	23	21	105.0%	—
電気・電子	スマート生産サポート科(統合型)	7,1	20	33	20	100%	—
合計			595	478	424	71.3%	90.4%

※ 就職率は、令和5年6月末(全コースの修了3か月後)の確定値であること。

# 令和4年度離職者訓練計画・実績

飯塚訓練センター

系	科名	令和4年度計画		令和4年度実績			就職率
		開講月	計法定員	応募者	受講者	定員充足率	
●一般コース			436	421	335	76.8%	85.0%
機械	機械CADオペレーション科	4,7,10,1	48	45	42	87.5%	75.7%
機械	CAD/CAMエンジニア科	8,2	40	24	20	50.0%	88.9%
機械	ものづくり溶接科	6,9,12,3	60	32	29	48.3%	82.6%
機械	建設機械科	4,7,10,1	60	65	45	75.0%	97.3%
管理・事務	ビジネスワーク科	4,7,10,1	60	79	59	98.3%	85.7%
居住	住宅リフォームCAD技術科	4,7,10,1	60	51	43	71.7%	73.3%
居住	ビル管理技術科	4,7,10,1	60	78	58	96.7%	88.7%
居住	住環境コーディネーター科	5,8,11,2	48	47	39	81.3%	88.4%
●導入講習			15	16	13	86.7%	-
機械	機械CADオペレーション科	9	3	1	0	0%	-
機械	建設機械科	9	4	6	4	100%	-
居住	住宅リフォームCAD技術科	9	4	2	2	50.0%	-
居住	ビル管理技術科	9	4	7	7	175.0%	-
合計			451	437	348	77.2%	85.0%

※ 就職率は、令和5年6月末(全コースの修了3ヶ月後)の確定値であること。

# 令和5年度離職者訓練実施状況(9月末現在)について

---

令和5年度第1回  
福岡県地域職業能力開発促進協議会資料



# 令和5年度離職者訓練計画・実績

令和5年9月末現在

福岡職業能力開発促進センター

系	科名	令和5年度計画		令和5年度実績				
		開講月	計法定員	開講月	定員	応募者	受講者	定員充足率
●一般コース			536		260	172	155	59.6%
機械	金属加工技術科	5,8,11,2	40	5,8	20	9	9	45.0%
機械	機械加工技術科	6,12	20	6	10	7	7	70.0%
機械	CAD/CAM科	4,7,10,1	60	4,7	30	25	24	80.0%
機械	機械CAD技術科	8,2	45	8	25	7	7	28.0%
機械	CADものづくりサポート科	9,3	50	9	25	12	12	48.0%
居住	住宅リフォーム技術科	6,9,12,3	80	6,9	40	24	20	50.0%
居住	建築システムCAD科	11	25	-	-	-	-	-
居住	ビル設備サービス科	4,7,10,1	92	4,7	48	28	26	54.2%
電気・電子	電気設備技術科	6,9,12,3	84	6,9	42	34	30	71.4%
電気・電子	ICTエンジニア科	8,2	40	8	20	26	20	100%
●企業実習付コース			19		5	1	1	20.0%
機械	機械加工技術科	6,12	10	6	5	1	1	20.0%
機械	機械CAD技術科	2	5	-	-	-	-	-
居住	ビル設備サービス科	1	4	-	-	-	-	-
●導入講習			40		20	39	25	125.0%
	ものづくりスタート型	5,11	20	5	10	13	11	110.0%
電気・電子	ICTエンジニア(統合型)	7,1	20	7	10	26	14	140.0%
合計			595			212	181	63.5%

# 令和5年度離職者訓練計画・実績

令和5年9月末現在

飯塚訓練センター

系	科名	令和5年度計画		令和5年度実績				
		開講月	計法定員	開講月	定員	応募者	受講者	定員充足率
●一般コース			436		218	217	175	80.3%
機械	機械CADオペレーション科	4,7,10,1	48	4,7	24	12	10	41.7%
機械	CAD/CAMエンジニア科	8,2	40	8	20	22	20	100%
機械	ものづくり溶接科	6,9,12,3	60	6,9	30	15	14	46.7%
機械	建設機械科	4,7,10,1	60	4,7	30	30	25	83.3%
居住	住宅リフォームCAD技術科	4,7,10,1	60	4,7	30	25	23	76.7%
居住	住環境コーディネーター科	5,8,11,2	48	5,8	24	33	24	100%
居住	ビル管理技術科	4,7,10,1	60	4,7	30	36	29	96.7%
管理・事務	ビジネスワーク科	4,7,10,1	60	4,7	30	44	30	100%
●導入講習			40		20	39	25	125.0%
機械	機械CADオペレーション科	9	3	9	3	1	1	33.3%
機械	建設機械科	9	4	9	4	5	4	100%
居住	住宅リフォームCAD技術科	9	4	9	4	4	4	100%
居住	ビル管理技術科	9	4	9	4	11	6	150%
合計			451		233	238	190	81.5%

# 令和6年度離職者訓練計画について

---

令和5年度第1回  
福岡県地域職業能力開発促進協議会資料

令和6年度 離職者訓練(施設内訓練)実施計画総括表(橋渡し訓練を除く)

施設名	令和5年度									令和6年度							定員増減
	系	訓練科名	期間	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	系	訓練科名	期間	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	
福岡	機械	金属加工技術科	6	40	4	5.8.11.2	「10.10.10.10」		機械	金属加工技術科	6	40	4	5.8.11.2	「10.10.10.10」		0
	機械	機械加工技術科	6	20	2	6.12	「10.10」		機械	機械加工技術科	6	20	2	6.12	「10.10」		0
	機械	機械加工技術科(企業実習付)	6	10	2	6.12	「5.5」		機械	機械加工技術科(企業実習付)	6	10	2	6.12	「5.5」		0
	機械	CAD/CAM科	6	60	4	4.7.10.1	「15.15.15.15」		機械	CAD/CAM科	6	60	4	4.7.10.1	「15.15.15.15」		0
	機械	機械CAD技術科	6	45	2	2	「25.20」		機械	デジタル機械設計科	6	40	2	6.12	「20.20」		-5
	機械	機械CAD技術科(企業実習付)	6	5	1	2	「5」		機械	デジタル機械設計科(企業実習付)	6	5	1	6	「5」		0
	機械	CADものづくりサポート科	6	50	2	9.3	「25.25」		機械	CADものづくりサポート科	6	50	2	9.3	「25.25」		0
	居住	住宅リフォーム技術科	6	80	4	6.9.12.3	「20.20.20.20」		居住	住宅リフォーム技術科	6	40	2	6.12	「20.20」		-40
	居住	建築システムCAD科	6	25	1	11	「25」		居住	建築システムCAD科	6	25	1	3	「25」		0
									居住	すまいのサポート科	4	20	1	9	「20」		+20
	居住	ビル設備サービス科	6	92	4	4.7.10.1	「24.24.24.20」		居住	ビル設備サービス科	6	80	4	5.8.11.2	「20.20.20.20」		-12
	居住	ビル設備サービス科(企業実習付)	6	4	1	1	「4」		居住	ビル設備サービス科(企業実習付)	6	4	1	1	「4」		0
	電気・電子	電気設備技術科	6	84	4	6.9.12.3	「21.21.21.21」		電気・電子	電気設備技術科	6	80	4	6.9.12.3	「20.20.20.20」		-4
	電気・電子	ICTエンジニア科	6	40	2	8.2	「20.20」		電気・電子	ICTエンジニア科	6	46	2	8.2	「23.23」		+6
				555	33							520	32				-35

令和6年度 橋渡し訓練(施設内訓練)実施計画総括表

施設名	令和5年度									令和6年度							定員増減
	系	訓練科名	期間	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	系	訓練科名	期間	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	
福岡	機械	機械加工技術科	1	4	2	5.11	「2.2」		機械	機械加工技術科	1	6	2	5.11	「3.3」		+2
	機械	機械加工技術科(企業実習付)	1	4	2	5.11	「2.2」		機械	機械加工技術科(企業実習付)	1	4	2	5.11	「2.2」		0
									機械	デジタル機械設計科	1	8	2	5.11	「3.5」		+8
									機械	デジタル機械設計科(企業実習付)	1	2	1	5	「2」		+2
	居住	住宅リフォーム技術科	1	6	2	5.11	「3.3」		居住	住宅リフォーム技術科	1	10	2	5.11	「5.5」		+4
	電気・電子	電気設備技術科	1	6	2	5.11	「3.3」		電気・電子	電気設備技術科	1	10	2	5.11	「5.5」		+4
電気・電子	ICTエンジニア科	1	20	2	7.1	「10.10」										-20	
				40	10							40	11				0
	令和5年度合計			595	43				令和6年度合計			560	43				-35

令和6年度 離職者訓練(施設内訓練)実施計画総括表(橋渡し訓練を除く)

施設名	令和5年度								令和6年度								定員増減
	系	訓練科名	期間(月)	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	系	訓練科名	期間(月)	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	
飯塚	機械	機械CADオペレーション科	6	48	4	4,7,10,1	「12,12,12,12」		機械	機械CADオペレーション科	6	48	4	4,7,10,1	「12,12,12,12」		0
	機械	CAD/CAMエンジニア科	6	40	2	8,2	「20,20」		機械	CAD/CAMエンジニア科	6	40	2	8,2	「20,20」		0
	機械	ものづくり溶接科	6	60	4	6,9,12,3	「15,15,15,15」		機械	ものづくり溶接科	6	60	4	6,9,12,3	「15,15,15,15」		0
	機械	建設機械科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		機械	建設機械科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		0
	居住	住宅リフォームCAD技術科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		居住	住宅リフォームCAD技術科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		0
	居住	住環境コーディネーター科	6	48	4	5,8,11,2	「12,12,12,12」		居住	住環境コーディネーター科	6	48	4	5,8,11,2	「12,12,12,12」		0
	居住	ビル管理技術科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		居住	ビル管理技術科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		0
管理・事務	ビジネスワーク科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		管理・事務	ビジネスワーク科	6	60	4	4,7,10,1	「15,15,15,15」		0	
			436	30							436	30				0	

令和6年度 橋渡し訓練(施設内訓練)実施計画総括表

施設名	令和5年度								令和6年度								定員増減
	系	訓練科名	期間(月)	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	系	訓練科名	期間(月)	延定員(人)	コース数	開始月	1回定員(人)	備考	
飯塚	機械	機械CADオペレーション科 (橋渡し訓練)	1	3	1	9	「3」		機械	機械CADオペレーション科 (橋渡し訓練)	1	3	1	9	「3」		0
	機械	建設機械科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		機械	建設機械科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		0
	居住	住宅リフォームCAD技術科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		居住	住宅リフォームCAD技術科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		0
	居住	ビル管理技術科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		居住	ビル管理技術科 (橋渡し訓練)	1	4	1	9	「4」		0
			15	4							15	4				0	
令和5年度合計				451	33				令和6年度合計				451	33			0



# 地域における職業訓練の質の検証・改善業務

## 検証対象とする訓練分野・ヒアリング対象選定

公的職業訓練実施状況において、応募倍率が高く、就職率が低い分野としてIT分野、デザイン分野（デジタル）があり、この問題を解消するために訓練内容、就職支援について検証することとした。

## ヒアリング実施状況

- ヒアリング実施時期 令和5年7月～9月
- ヒアリング実施者
  - ① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部
  - ② 福岡労働局
  - ※ 職業訓練実施機関へは①が、職業訓練修了生採用企業及び職業訓練修了生へは②がヒアリングを実施した。
- ヒアリング先

職業訓練実施機関	3 機関（求職者支援訓練）
職業訓練修了生採用企業	3 社
職業訓練修了生	3 名

## ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

採用企業からは、人手不足を理由にすぐに誰でも採用するわけではなく、職業訓練で知識・技能は元より、コミュニケーション能力を身に付けている事も重要であるとの意見が多かった。また、訓練科目については、データベースの基本であるSQLの知識を学んでいることは、非常に効果的であるとの意見が多かった。

受講者及び企業のニーズ等については、今回のヒアリングに留まらず日頃から把握し、機構福岡支部や福岡労働局が定期的実施している求職者支援訓練実施機関への訪問の場において情報提供を行うほか、公的職業訓練実施カリキュラムに反映させることも検討し、訓練修了生の就職促進に繋げていくこととしたい。



# ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関)

## 【質問】

## 【職業訓練実施機関からのご意見】

訓練カリキュラムについて工夫している点はどのようなものか。

- チーム開発演習に力を入れており、Webシステムの改修や開発、実際のPG・SE業務に極めて近い内容になっているため、修了生からも仕事に活用できていると大変好評を得ている。
- 福岡・九州地域ではJavaプログラマーの需要が多いが、今後はPythonやC++の需要も見込めるとの情報を得て、適宜カリキュラムに反映させている。
- 自社採用したエンジニアと定期的に情報交換していて、訓練に反映させた方が良いと思われる情報があればカリキュラムに反映させている。
- 一つの言語に精通すると、他の言語を利用する際にも応用が利き、対応に苦慮しないと思われるため、特にC#に重点を置いた内容にしている。

就職支援について工夫している点はどのようなものか。

- 人前で自己表現することに慣れ、かつ「自分の考えや思いを客観視して考えること」を身に付けてもらうため、受講生間でディスカッションを行う時間を設けている。
- 受講生から、修了生の声や進路について知りたいという声が寄せられるため、修了生にアンケート（配属後の最初の仕事は？、訓練で学んだことがどのように役立った？等）を実施し、受講生に伝える取り組みを行っている。
- 講師が実際にハローワークシステムへアクセスし、その様子を画面共有で受講生に見せつつ、求人検索の仕方や求人票の見方の説明を行っている。
- 「IT技術者＝プログラマー」と思い込んでいる方がいるので、プログラマー以外の職種もあることや、それぞれのキャリアパスについての説明を行っている。

その他、運営する上で工夫している点はどのようなものか。

- 習得度や進み方が遅い方には、「困っている方は教えてください。」と声掛けを行い、重点的にサポートをしている。一方、進みの早い方には、更に力が付くプラスアルファの課題や、人に説明をする練習をさせ、受講生同士で教えあう雰囲気を作りつつ、レベルアップを図っている。
- テキストに記載されている内容が実際に現場で使われている内容と異なる場合があるため、現場に即した内容で言い換えて、記述を併記するようにしている。また、プログラムに正解はないため、同じ結果を出すために色々なパターンを紹介するように心掛けている。

# ヒアリング実施結果概要② (訓練修了生採用企業)

## 【質問】

## 【訓練修了生採用企業からのご意見】

訓練により得られたスキルや知識のうち、採用後に特に役立っているのはどのようなものか。

- データベースの基本であるSQLの知識は実際の業務に役立っており、必須とも言える。
- 訓練でプログラミングの基礎を勉強しているので、仕組み、プログラム等の業務に入りやすい。
- 訓練内容全般が業務と関連性があり、業務の遂行上、大変役立っている。
- Web知識は避けて通れない分野であり、訓練において基礎から学んでおり、特に役立っている。

訓練において、特に習得しておくことが望ましいスキルは知識はどのようなものか。

- 職務を遂行するうえでのコミュニケーション能力。特に業務における報告、連絡、相談は徹底すべき事であり、重要である。採用面接時においても、この点を重視している。
- 基本設計（工程）のエビデンス知識は必要なため、Excel、Word、PowerPoint等のソフトに関するスキルアップも求められる。
- 顧客より必ず聞かれるSQL知識は、充実していると周りとの差がつくと言える。
- データベース（SQL）基礎は必要で、その他言語として、Java、C#言語の基礎知識は必要である。
- 顧客対応上、社会人としてのマナーが出来ていること。

訓練修了者の採用に際して未受講者（未経験者）と比較して期待している点はどのようなものか。

- 訓練受講により、即戦力の人材に成り得るものと期待しており、基礎を持っているので飲み込みが早く、未経験者との差がすぐに出る。
- 訓練修了生は、技術的には経験者とは言えず即戦力にはならないが、社会人経験があり、スムーズに顧客に受け込むことができ、顧客対応が上手い。
- 未経験者の採用も実施しており、会社としての業務上の最終的な目標は同じだが、訓練修了生と比較すると未経験者は育成上も時間が掛かる。

# ヒアリング実施結果概要③ (訓練修了生)

## 【質問】

## 【訓練修了生からのご意見】

訓練内容の中で、特に就職後に役立ったのはどのようなものか。

- グループワークは実務に沿った勉強ができ、採用企業からの評判も良いものの、グループワークを実施している訓練はあまりないと現在勤務している会社の人事担当者から聞いた。また、メンバーとのコミュニケーションが深まり、同時に考え方の相違に伴うトラブル時の対処方法等も学べた。
- 4つの言語（C#言語、Java言語、データベース（SQL）、Python言語）の中でも特にC#言語、Java言語、データベース（SQL）が業務に役立っている。
- 職業人講話は、実際に働いている方の業務の話が聞いて大変参考になった。

訓練内容において、就職後にあまり活用されなかったのはどのようなものか。

- 特になく、関連するものは全部役に立っている。
- Python言語については活用の機会が少ない。現在の職務の経験値を深め、機会があればPython業務にも参画したいと考えている。
- 訓練当初に学んだ数学的な2進法・10進法の知識は役に立っておらず、業務で使うこともない。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキルや知識はどのようなものか。

- プログラムのテストを実施するうえでのエビデンス（比較・証明等）の作成において、エクセル（関数等）、PDFを使用する事が多く、訓練の中でExcel、Word、PowerPoint等を高いレベルで学べれば良かったと思う。
- 困ったときにどう調べたらよいか、検索の仕方、調べ方を訓練の中で教えてもらえば就職後も役に立つと思う。
- データベース（SQL）は汎用性が高いので、SQLプラス一つの言語というカリキュラムがあっても良いのでは。



# 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

## 令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

### 実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野  
(令和4年度実績に該当する訓練分野)  
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野  
(令和4年度実績に該当する訓練分野)  
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

### 計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組が必要。

### 人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

# 【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理

## 令和5年度実施計画

## 取組状況

## 今後の課題

課題	実施方針	取組状況	今後の課題
①就職率が高く、応募倍率が低い分野 「介護・医療・福祉」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。</li> <li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> </ul>	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。</p>	
②応募倍率が高く、就職率が低い分野 「IT分野」「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。</li> <li>・「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。</li> </ul>	<p>地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるデジタル分野、介護・医療・福祉分野の効果検証結果を全国に情報共有予定。</p>	PDCAの継続的な推進
③求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。</li> </ul>	<p>ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。</p>	ハローワークにおける適切な受講あっせん及び就職支援
④委託訓練の計画数と実績の乖離	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。</li> </ul>	<p>受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容の弾力化したところ。 なお、令和4年度は全都道府県で基礎コースを開講（※令和3年度は4県未開講）。</p>	委託訓練の受講者が減少傾向
⑤デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題 (デジタル田園都市国家構想基本方針)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。</li> </ul>	<p>委託訓練について、開講時期の柔軟化や受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮等、応募・受講しやすくする対応の検討を都道府県に依頼。【再掲】</p> <p>デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。</p>	<p>2024年度7.0万人※達成に向け、デジタル分野の職業訓練の更なる重点化 ※公的職業訓練及び教育訓練給付の受講者の計</p>

# 人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和5年4月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	<b>P.2</b>
	社外施設 での訓練	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	<b>P.2 ～3</b>
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	<b>P.3</b>
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	<b>社内検定認定制度</b>	<b>P.3</b>
		→	<b>職業能力評価基準</b>	<b>P.4</b>
	従業員 自ら活用	→	<b>キャリア形成・学び直し支援センター</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	<b>P.5</b>
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	<b>教育訓練給付金</b>	<b>P.6</b>
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい		→	<b>ユースエール認定制度</b>	<b>P.6</b>
		→	<b>人材開発支援助成金</b>	<b>P.7 ～8</b>

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事



### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多いです。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課



## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



### お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

## ものづくりマイスター

### 講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



#### 受講者の声

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

### お問い合わせ

各都道府県地域技能振興コーナー  
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



## 社内検定認定制度

### キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します  
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーテイスター、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	--

### お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

**OJTコミュニケーションシート**

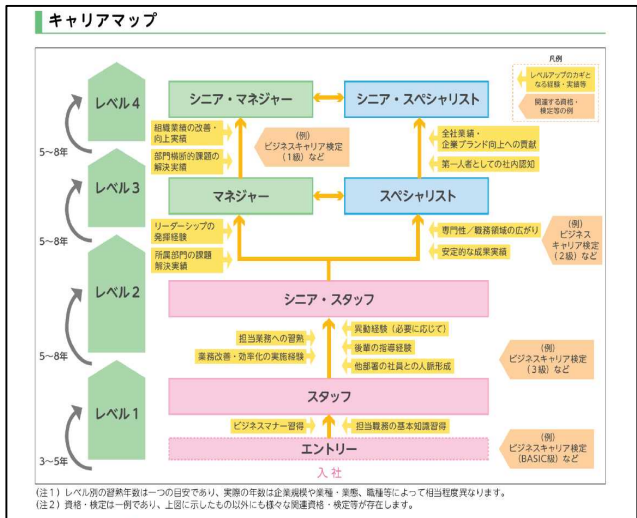
**スキルレベルチェックグラフ**

スキルアップ上の課題  
「環境に配慮した業務の遂行」において、特に「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自社の環境方針を理解しておらず、また自身の業務が環境に与える影響などの理解が十分ではない。

スキルアップ目標  
「空気環境測定」のうち「環境問題に関する知識・技術の習得」について

スキルアップのための活動計画  
活動計画 スケジュール、範囲  
・全社の環境方針マニュアルを読み込み、○20XX年X月を目途に実施  
・月に全社で行なう社内勉強会に参加する。

実績  
「環境問題に関する社内勉強会」に○月に参加し、環境問題に関する知見を収集・蓄積した。勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成を行っている姿も見られた。



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準 検索



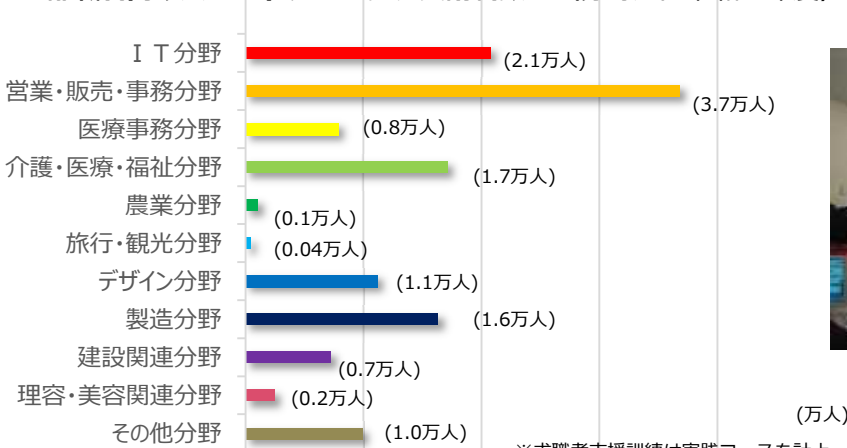
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは、「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や、離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練については、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別／令和3年度）



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

### 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家です。平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

### セルフ・キャリアドックとは

#### 企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるという効果が期待されます。

### ジョブ・カードとは

#### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。  
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	<b>一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	<b>特定一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	<b>専門実践教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトで確認できます。

**教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム**

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

## ユースエール認定制度

### 若者の採用・育成

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ  
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク

認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



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

### <人材育成支援コース>

#### ○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

#### ○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

### <教育訓練休暇等付与コース>

#### ○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

### <人への投資促進コース>

#### ○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

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

#### ○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 定額制訓練

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

#### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

#### ○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

#### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

### <事業展開等リスクリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—※6	—※6	—※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	—	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスティング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6	

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

都道府県労働局

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索

