

最近の雇用情勢について

(令和4年9月)

青森労働局

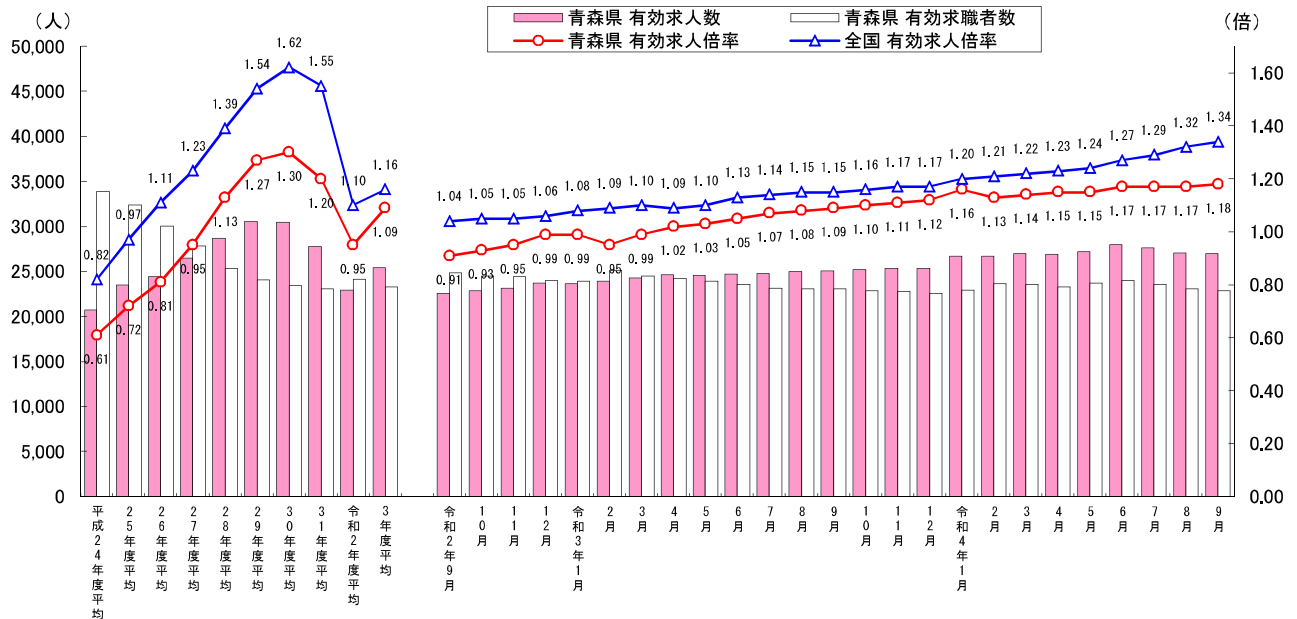
I 受理地別求人倍率の推移(季節調整値)・・・年度平均は原数値

職業安定部

9月の一般職業紹介状況をみると、有効求人数（季節調整値）は前月に比べ0.3ポイント（78人）減少し26,959人、有効求職者数（同）は前月に比べ1.0ポイント（234人）減少し22,827人で、有効求人倍率（同）は1.18倍となり、前月を0.01ポイント上回った。

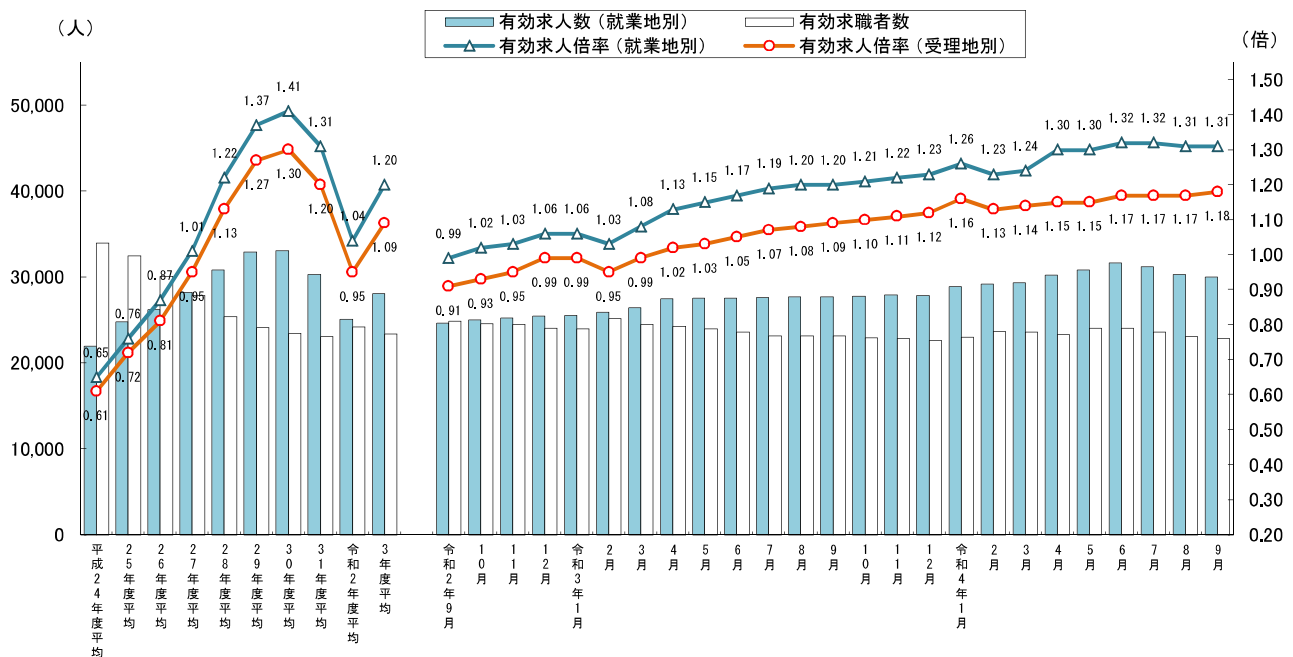
就業地別の有効求人倍率（季節調整値）は1.31倍で前月と同じであり、受理地別の倍率を0.13ポイント上回った。

受理地別有効求人倍率の推移（全数・季節調整値）



※ 県内のハローワークで受理した求人数から求人倍率を算定。

就業地別有効求人倍率の推移（全数・季節調整値）

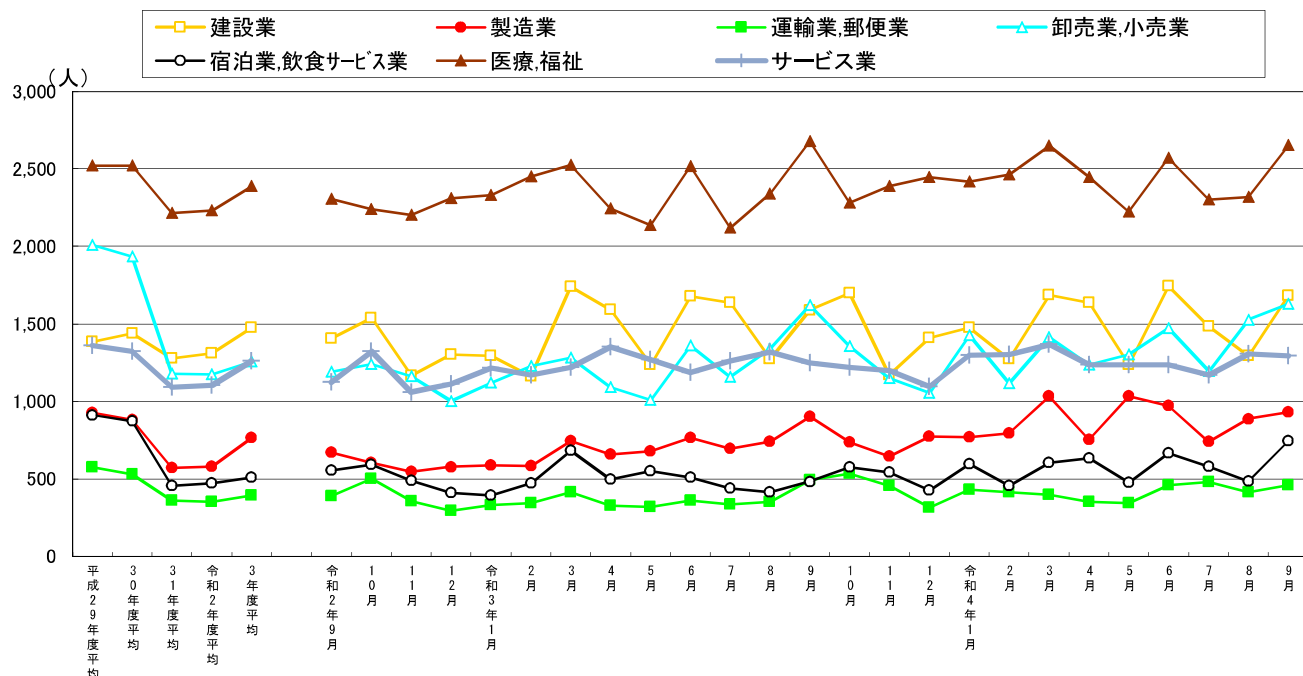


全国のハローワークで受理した求人で、就業地が青森県内となっている求人数から求人倍率を算定。
就業地として複数の市町村が挙げられている場合は、求人数を該当の市町村に割り当てることにより集計。

(注) 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和3年12月以前の数値は、令和4年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

Ⅱ 新規求人の状況(学卒を除きパートタイムを含む)

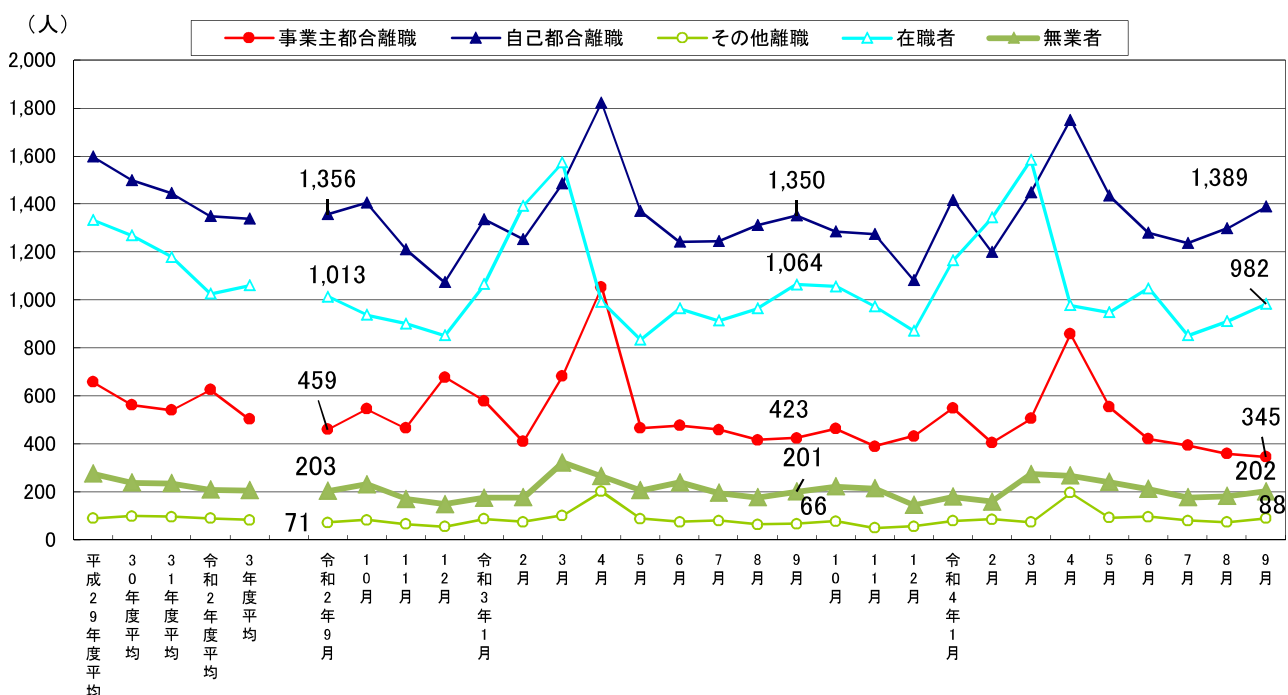
9月の新規求人数(原数値)は前年同月比4.6ポイント(480人)増加の10,818人。
 主要な産業の新規求人数(原数値)をみると、前年同月との比較で医療、福祉で減少し、建設業、製造業、運輸業、郵便業、卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業及びサービス業で増加した。
 なお、製造業のうち、繊維工業、はん用・生産用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業等で増加し、木材・木製品、家具・装備品製造業、印刷・同関連業、鉄鋼業、非鉄金属製造業等で減少した。



平成26年4月内容分より、平成25年10月改定の「新産業分類」での集計となっています。
 『その他』には、「農・林・漁業」「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融業・保険業」「不動産・物品賃貸業」「学術研究・専門・技術サービス業」「生活関連サービス業・娯楽業」「教育・学習支援業」「複合サービス事業」「公務・その他」を含みます。

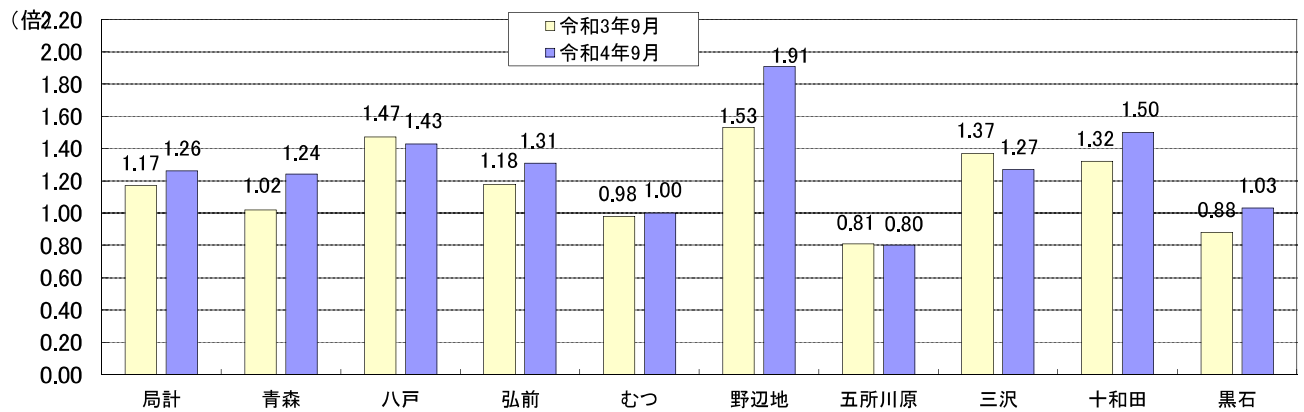
Ⅲ 新規求職の状況(パートを除く常用)

9月の新規求職者数(パートを除く常用・原数値)は、前年同月比3.2ポイント(98人)減少の3,006人。
 区分ごとに前年同月と比較すると、在職者は7.7ポイント(82人)減少の982人、離職者は0.9ポイント(17人)増加の1,389人、無業者は0.5ポイント(1人)増加の202人であった。
 離職理由別では、事業主都合離職は前年同月比18.4ポイント(78人)減少の345人、自己都合離職は同2.9ポイント(39人)増加の1,389人、その他離職(自営廃止等)は同33.3ポイント(22人)増加の88人であった。



Ⅳ 安定所別有効求人倍率の状況(学卒を除きパートタイムを含む全数・・・原数値)

9月の局計の有効求人倍率(原数値)は1.26倍となり、前年同月より0.09ポイント上昇した。
各安定所の有効求人倍率は次のとおり。



令和4年9月	局計	青森	八戸	弘前	むつ	野辺地	五所川原	三沢	十和田	黒石
有効求職者数	21,880	5,526	4,964	4,018	1,275	675	2,006	1,261	994	1,161
有効求人数	27,646	6,841	7,097	5,252	1,276	1,288	1,601	1,605	1,493	1,193

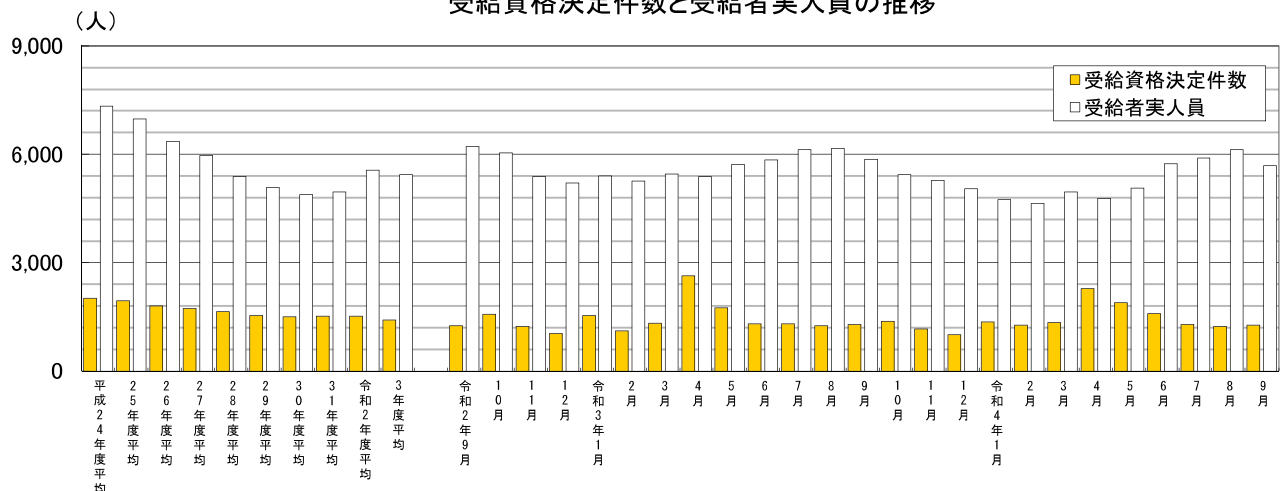
(単位:人)

Ⅴ 雇用保険の状況

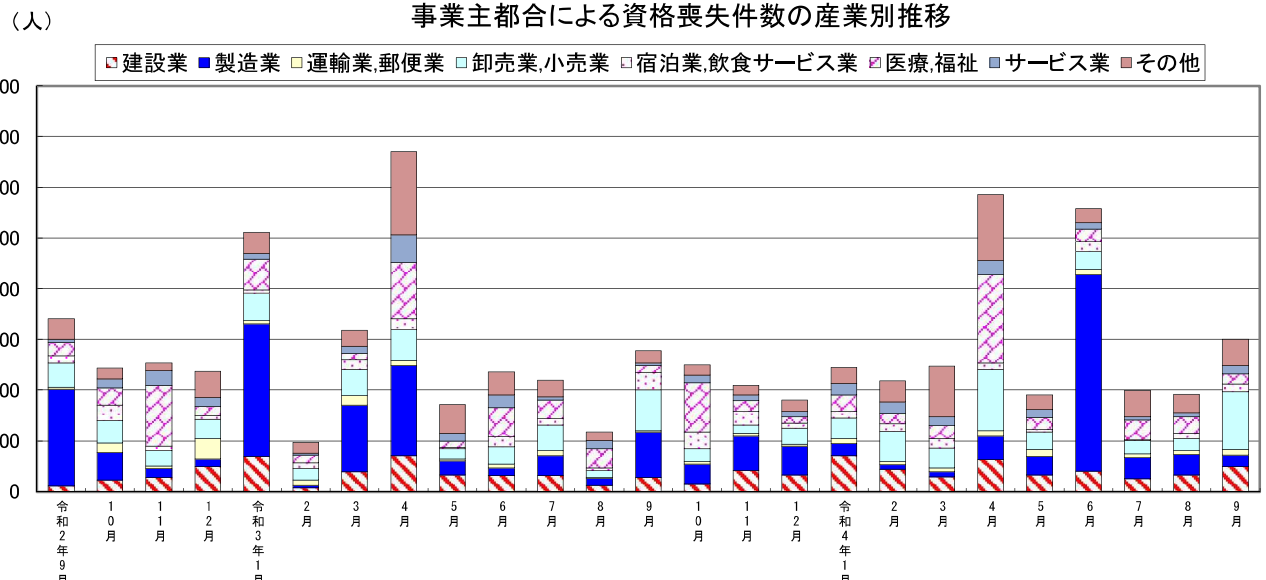
9月の受給者実人員(基本手当基本分)は、前年同月比3.3ポイント(192人)減少、前月比では7.3ポイント(444人)減少の5,675人となった。また、受給資格決定件数は、前年同月比0.2ポイント(2件)減少、前月比では3.5ポイント(43件)増加の1,278件となった。※受給資格決定件数は速報値であり、修正の可能性があります。

資格喪失者(高年齢、短期特例被保険者を除く)のうち事業主都合の者は、前年同月比8.3ポイント(23人)増加、前月比56.3ポイント(108人)増加の300人となった。

受給資格決定件数と受給者実人員の推移



事業主都合による資格喪失件数の産業別推移



ジョブ・カード制度について

- 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン
再設計

セカンドキャリア

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

様式
1様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート

様式
3-1様式
3-2様式
3-3

周知・広報

○マイジョブ・カード

- ・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。
- ・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。

○キャリア形成サポートセンターHP

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声等をSNSにより情報発信。

○パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



マイジョブ・カードの構築について ～ ジョブ・カードのデジタル化 ～

- ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる新たなサイト「マイジョブ・カード」（図1）を構築。

（注1）「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。

（注2）構築に先立ち、現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査を実施した（図2）。

図1 マイジョブ・カードの概要

個人（学生・求職者・在職者）が、PCやスマートフォンからインターネットでアクセスし、オンラインでジョブ・カードの作成、更新を行える。

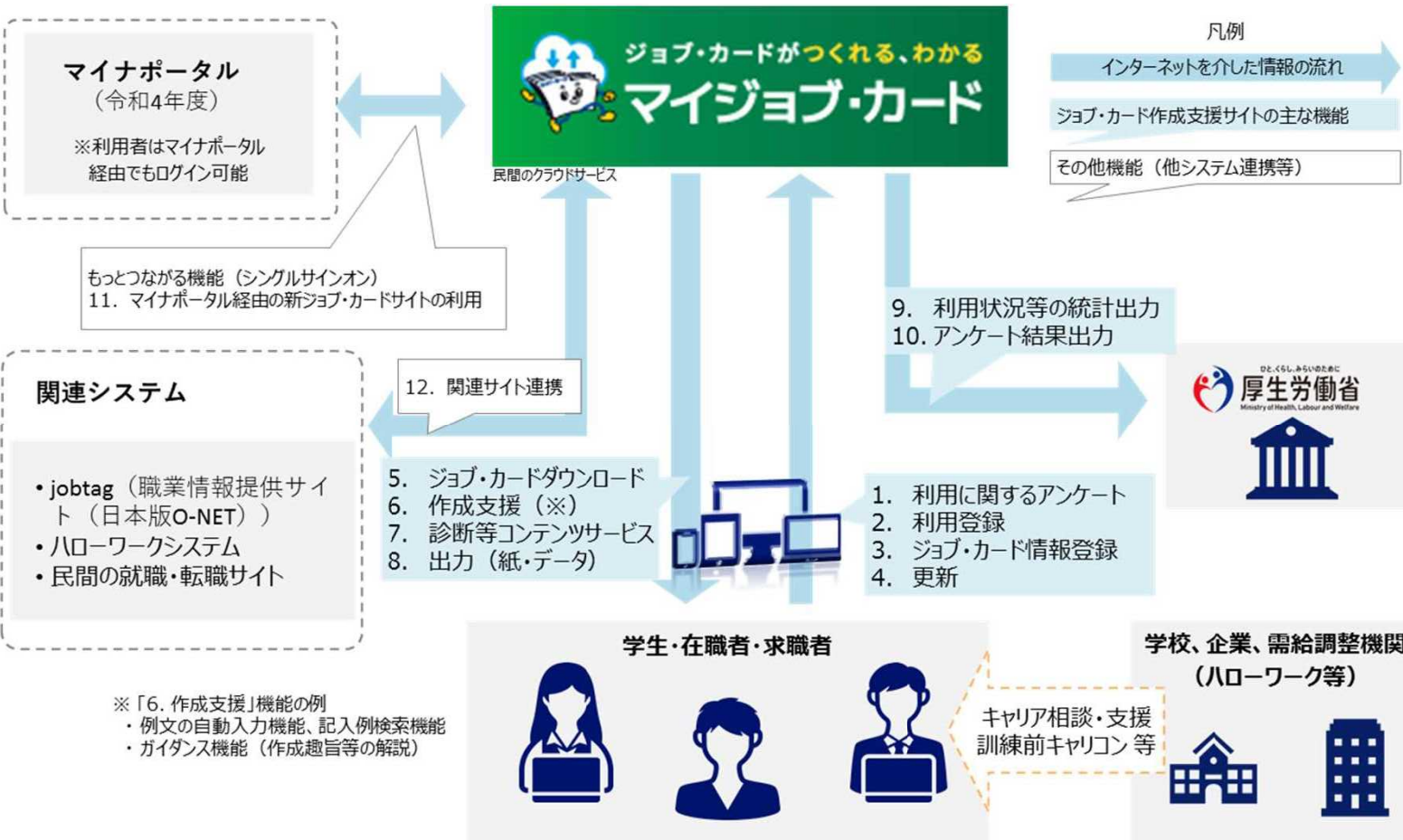


図2 利用者のヒアリング調査

調査概要 調査実施期間：2020年2～3月、6～10月

・実施目的	現行制度の課題把握
・実施方法	WEB調査、ヒア調査
・ヒア項目	ジョブ・カード制度の課題、要望等

《分析結果》

〈課題・ニーズ〉

「キャリアの情報の蓄積による個人管理」

「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成できるようにしてほしい」

「ジョブ・カード作成までのハードル高い」

「キャリアや属性の類似した人の例示があると参考になる」

「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」

「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

マイジョブ・カード 操作マニュアル

簡易版



2022 年 10 月 26 日作成版

1. [はじめに](#)
2. [アカウント登録](#)
3. ジョブ・カードの作成方法
 - 3-1. [ジョブ・カードの作成の流れ](#)
 - 3-2. [職務経歴シート（様式2）](#)
 - 3-3. [職業能力証明（免許・資格）シート（様式3-1）](#)
 - 3-4. [職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式3-2）](#)
 - 3-5. [キャリア・プラン作成補助シート](#)
 - 3-6. [キャリア・プランシート](#)
(様式1-1（就業経験がある方用）)
(様式1-2（就業経験のない方、学卒者等用）)
4. マイページの使い方
 - 4-1. [ジョブ・カードの管理](#)
 - 4-2. [履歴書・職務経歴書の自動作成](#)
5. お役立ち機能
 - 5-1. [自己診断](#)
 - 5-2. [お役立ちコラム](#)
6. [おわりに](#)

1. はじめに

ジョブ・カードとは

ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして広く普及を進めています。キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面でも用いられ、学生、在職者、求職者など幅広い方の求職活動やキャリア形成にジョブ・カードが役立ちます。



マイジョブ・カードとは

マイジョブ・カードとはジョブ・カードの作成機能や作成に必要な情報が掲載されたウェブサイトです。マイジョブ・カードでは、作成支援機能などを活用しパソコンやスマートフォンからジョブ・カードを作成することができます。また、作成したジョブ・カードをオンライン上で登録・更新することができます。

本書では以下の表記を使用しています。

記号・マーク	意味
 注意	必ず読んでもらいたい情報や注意事項を記載しています。
 Point !	知っておくと便利なことを補足、紹介しています。

- ※ 本書記載の内容は予告なく変更される場合があります。予めご了承ください。
- ※ 本書で紹介している画面キャプチャは開発時のものです。実際の画面表示と異なる場合がございます。

2. アカウント登録

アカウントを登録すれば、ご自身にあったジョブ・カードと、作成状況をひと目で確認することができます。また、下書き保存や履歴書・職務経歴書の自動作成機能などが使えます。



Point !

アカウントを登録しなくても、マイジョブ・カードのサイトは使用できます。
先にジョブ・カードを作ってから、アカウントを登録することも可能です。

Point !

マイジョブ・カードのサービスは、マイナポータルの「もっとつながる」機能を利用することで、マイナポータル経由でログインして利用（シングルサインオン）することができます。
詳しい連携方法は、『[操作マニュアル（詳細版）](#)』をご参照ください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/sites/default/files/static/format/leaflet/ジョブ・カード操作マニュアル（詳細版）.pdf>

2. アカウント登録

アカウント登録は簡単3ステップです

メールアドレスの登録



携帯電話番号でのSMS認証



最後に生年月日や名前を入力し、パスワードなどを設定

マイジョブ・カードへのアカウント登録はサイト内にある「新規登録」のボタンより行うことができます。なお、アカウントを登録するためにはメールアドレスとSMSを受信できる携帯電話番号が必要です。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/regist/mail>

1. ご入力いただいたメールアドレス宛に『マイジョブ・カード』から仮登録完了メールが届きます。届いたメールをご確認いただき、メールに記載されたURLを開き、次へ進んでください。

メールアドレス	必須	
メールアドレス（確認用）	必須	

※確認のためもう一度入力してください。

！ 注意

※ ご使用のスマートフォン、携帯電話、メールアプリなどで、メールの受信許可／拒否設定をされている場合は、本サイトから配信されるメールを受信できない場合があります。
「job-card.mhlw.go.jp」「ma.job-card.mhlw.go.jp」ドメインからのメールの受信を許可するようにあらかじめご設定ください。

2. アカウント登録

2. お手持ちの携帯電話の電話番号を入力すると、SMSが届きます。メッセージに記載された6桁の認証コードを入力し、次に進んでください。



6桁数字を入力

アカウント情報の入力へ進む



【5分待っても認証コードが届かない場合】

SMSで認証コードが届かない場合はご自身の携帯端末のSMS受信設定を確認して、「認証コードを再送する」ボタンを押してください。

- SMS受信設定については「[よくあるご質問](#)」をご確認ください。

▶ https://www.job-card.mhlw.go.jp/faq/?keyword=site_007#site_007

誤った携帯電話番号を入力した場合は、仮登録完了メールに記載されたURLから再度携帯電話番号を入力し直してください。

3. 最後に生年月日や名前を入力し、パスワードなどを設定すればアカウント登録は完了です。



氏名 **必須**

姓 厚羽 名 花子

せい こうろう めい はなこ

性別 **必須** ☒ 男性 ☐ 女性 ☐ 回答しない

生年月日 **必須** 2000年 1月 1日 満

ユーザータイプ **必須** ☒ 学生 ☐ 在職者 ☐ 求職者 ☐ 学校関係者 ☐ 企業関係者 ☐ キャリアコンサル

登録完了

メールアドレスの入力 携帯電話番号での認証 アカウント情報の入力 **アカウント登録完了**

アカウント情報の登録が完了しました

アカウント情報の登録、ありがとうございました。
登録完了のメールを、ご登録いただいたメールアドレスに送信しましたのでご確認ください。



メールアドレスやパスワードはもちろん、学生・在職者・求職者といったユーザータイプの切り替えなどアカウント情報の変更についてもサイト上で行えます。

2. アカウント登録

以降はログインページからメールアドレスとパスワードを入力し「ログイン」ボタンを押下することでログインできます。ログインすればいつでもマイページを利用することができます。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/regist>

The screenshot shows a login form with two input fields: 'メールアドレス' (Email Address) and 'パスワード' (Password). Below each field is a link for 'Forgot your email address?' and 'Forgot your password?'. A green 'ログイン' (Login) button is at the bottom. Callouts provide additional instructions: the password must be 10-20 characters using a mix of lowercase letters, uppercase letters, and numbers; the 'eye' icon in the password field toggles visibility; and the login button only works if the credentials are correct.

メールアドレス

パスワード

メールアドレスを忘れた方はこちら（再設定）

パスワードを忘れた方はこちら（再設定）

ログイン

a～zの英小文字、A～Zの英大文字、0～9の数字を組み合わせ、10～20桁のパスワードを入力してください。

「目」のマークを押すと入力した文字が表示されます。

「メールアドレス」と「パスワード」が正しく入力された場合に、ボタンが押せるようになります。

メールアドレス・パスワードを忘れた方はログインページの「メールアドレスを忘れた方はこちら（再設定）」、「パスワードを忘れた方はこちら（再設定）」リンクを押下し、再設定の手続きを行ってください。



マイジョブ・カードのサービスは、マイナポータル「もっとつながる」機能を利用することで、マイナポータル経由でログインして利用（シングルサインオン）することができます。詳しい連携方法は、『[操作マニュアル（詳細版）](#)』をご参照ください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/sites/default/files/static/format/leaflet/ジョブ・カード操作マニュアル（詳細版）.pdf>

3. ジョブ・カード作成方法

3-1. ジョブ・カードの作成の流れ

ジョブ・カードをつくりましょう

ジョブ・カードはどの様式からでも作成することができますが、下記のような順序での作成がおすすめです。各シートの作成方法については本マニュアルの3-2～3-6をご確認ください。

職務経歴シート（様式2）

詳細は『[3-2.職務経歴シート（様式2）](#)』をご参照ください。



職業能力証明（免許・資格）シート（様式3-1）

詳細は『[3-3.職業能力証明（免許・資格）シート（様式3-1）](#)』をご参照ください。



職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式3-2）

詳細は『[3-4.職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式3-2）](#)』をご参照ください。



スキップ可能

キャリア・プラン作成補助シート

詳細は『[3-5.キャリア・プラン作成補助シート](#)』をご参照ください。



キャリア・プランシート （様式1-1（就業経験がある方用）） （様式1-2（就業経験のない方、学卒者等用））

詳細は『[3-6.キャリア・プランシート
（様式1-1（就業経験がある方用））
（様式1-2（就業経験のない方、学卒者等用））](#)』をご参照ください。



ジョブ・カードはダウンロードして紙または電子ファイルで作成することもできますが、サイト上（マイジョブ・カード）での作成がおすすめです。

3. ジョブ・カード作成方法

3-1. ジョブ・カードの作成の流れ



ジョブ・カードは、
様式1-1（就業経験がある方用）、様式1-2（就業経験のない方、学卒者等用）の
キャリア・プランシート、様式2 職務経歴シート、様式3-1（免許・資格用）、
様式3-2（学習歴・訓練歴用）の職務能力証明シートの3つで構成されています。

キャリア・プランシート

職務経歴シート

職業能力証明シート

また、様式1-1、1-2のキャリア・プランシートの
記入を補助するためのシートとしてキャリア・プラン作
成補助シートが用意されています。

キャリア・プラン作成補助シート

3. ジョブ・カード作成方法

3-2. 職務経歴シート（様式2）

まずは様式2 職務経歴シートと様式3 職業能力証明シートで、これまでの職業経験やスキルを整理してみましょう。

ジョブ・カードをつくるの「おすすめの作成の流れ」から開く

「ジョブ・カードをつくる」ページの「[おすすめの作成の流れ](#)」の図の「職務経歴シート（様式2）」の「作成する」ボタンを押してください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance>

なお、ユーザータイプによっておすすめの作成の流れは異なります。自分に合ったタイプを選び、そのタイプの流れに沿って作成を進めましょう。



入力画面が開いたら、基本情報を入れて、あとは「入力する」をクリックして、項目通りに入力してください。

職務経歴シートの入力

本シートは、キャリア・プランシート作成時の資料、求職時の応募書類等として活用することができます。
所属又は職務の内容が変更されるごとに記入しますが、複数の所属の内容をまとめて記入してもかまいません。
※「入力する」より、記入欄を最大24枠まで追加することができます。

No.	期間	会社名
+		

入力する

No.1

期間（自） 2022年 9月 から

期間（至） 2022年 9月 まで

会社名 株式会社〇〇システム

経験の中で学んだこと、得られた知識・技能等

入力：0字/最大：1400字

例）営業職に必要な基本的な技能を身につけた。様々な業種の、企業規模が比較的小さな会社のニーズをくみ取ることができた。

入力内容をクリアする この内容で登録する

「職務経歴シートの入力」にある「入力する」ボタンを押すと内容を入力するモーダルが開くので、項目を入力したら「この内容で登録する」を押して登録してください。

3. ジョブ・カード作成方法

3-2. 職務経歴シート（様式2）



Point !

作成・確認画面内の共通パーツの説明

作成・確認画面内の共通パーツの意味は以下の通りです。

ツール	意味
 下書き保存する	作成の途中で中断しなければいけなくなった場合等の入力途中のジョブ・カードを下書き保存することができます。 ※ログインしている場合のみ、使用することができます。
登録する 下書き保存データは消えます	作成したジョブ・カードを登録保存することができます。 ※アカウント登録しログインしている場合のみ、使用することができます。
 Excelダウンロード	入力したジョブ・カードをエクセル形式（.xlsx）でダウンロードすることができます。 ※未ログイン時のみに表示されるボタンです。



Point !

アカウント未登録の場合

作成途中の内容を保存することはできませんが、入力内容の確認画面の下部に追従する  Excelダウンロード ボタンから、エクセル形式（.xlsx）でデータをダウンロードできます。

ダウンロードしたファイルはアカウント登録およびログイン後、マイページからアップロードすることで入力内容を読み込んだり、保存したりすることができます。

※ 入力内容を破棄してしまった場合、入力データは復元できません。ご注意ください。

※ キャリア・プラン作成補助シート（在職者用）のライフラインチャートはアップロード対象外となります。

3. ジョブ・カード作成方法

3-3. 職業能力証明（免許・資格）シート（様式3-1）

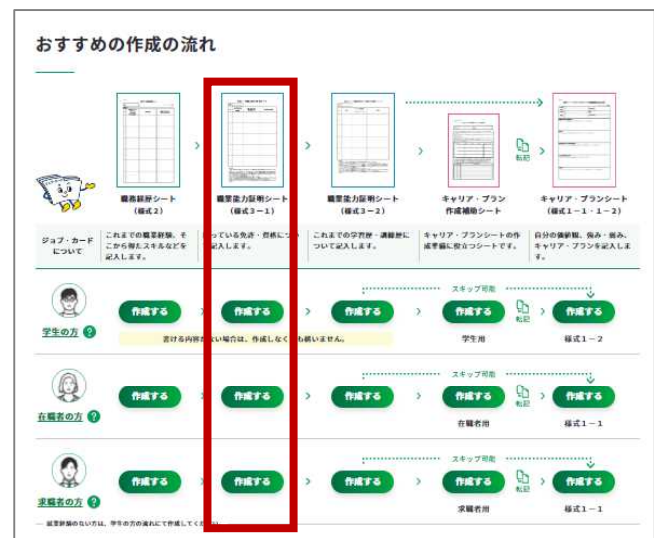
次に様式3-1 職業能力証明（免許・資格）シートで、これまで取得した免許や資格を整理してみましょう。

ジョブ・カードをつくるの「おすすめの作成の流れ」から開く

ジョブ・カードをつくるページの「[おすすめの流れ](#)」の図の「職業能力証明シート（様式3-1）」の「作成する」ボタンを押してください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance>

なお、ユーザータイプによっておすすめの作成の流れは異なります。自分に合ったタイプを選び、そのタイプの流れに沿って作成を進めましょう。



入力画面が開いたら、基本情報を入れて、あとは「入力する」をクリックして、項目通りに入力してください。

職業能力証明（免許・資格）シートの入力

これまでに取得した免許・資格を記入してください。?

※「入力する」より、記入欄も最大23件まで追加することができます。

No.	取得時期	免許・資格の名称
+ 入力する		

No.1

免許・資格の名称（大分類）

選択してください

免許・資格の名称（中分類）

選択してください

免許・資格の名称（小分類）

選択してください

ハローワークインターネットサービスの免許・資格コード一覧

免許・資格の内容等

入力：0字/最大：150字

例）商店、中小企業における経理担当として必要な商業簿記に関する知識を有し、簡易な実務経験ができます。インターンシップにて興味を持ちました。

入力内容をクリアする

この内容で登録する

「職業能力証明（免許・資格）シートの入力」にある「入力する」ボタンを押すと内容を入力するモーダルが開くので、項目を入力したら「この内容で登録する」を押して登録してください。

3. ジョブ・カード作成方法

3-4. 職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート（様式3-2）

次に様式3-2 職業能力証明（学習歴・訓練歴）シートで、これまでの学習歴や訓練歴を整理してみましょう。

ジョブ・カードをつくるの「おすすめの作成の流れ」から開く

ジョブ・カードをつくるページの「[おすすめの流れ](#)」の図の「職業能力証明シート（様式3-2）」の「作成する」ボタンを押してください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance>

なお、ユーザータイプによっておすすめの作成の流れは異なります。自分に合ったタイプを選び、そのタイプの流れに沿って作成を進めましょう。



入力画面が開いたら、基本情報を入れて、あとは「入力する」をクリックして、項目通りに入力してください。

職業能力証明（学習歴・訓練歴）シートの入力

中学校卒業の記録から書くことができます。高等教育を修めている方は中学卒業のことを省略することもできます。
中学校・高校・専修学校・各種学校・大学・大学院のほか、職業訓練や、資格取得等のために通った学校のことも記入できます。
※「入力する」より、記入欄を最大19枠まで追加することができます。

No.	期間	教育・訓練機関名
+ 入力する		

No.1

期間（前）2022年 9月 から

期間（至）2023年 5月 まで

教育・訓練機関名例）東京都立南ヶ丘高等学校

学科（コース）名例）普通科

内容等例）中学校時代から商業実をやっていて、高校3年生の時にはタリネットを習得し、全国コンクールで3位に入賞

入力：8字/最大：1000

入力内容をクリアする

この内容で登録する

「職業能力証明（学習歴・訓練歴）シート
の入力」にある「入力する」ボタンを押す
と内容を入力するモーダルが開くので、項
目を入力したら「この内容で登録する」を
押して登録してください。

3. ジョブ・カード作成方法

3-5. キャリア・プラン作成補助シート

次にキャリア・プラン作成補助シートで、自分の価値観ややりたいことを整理しましょう。

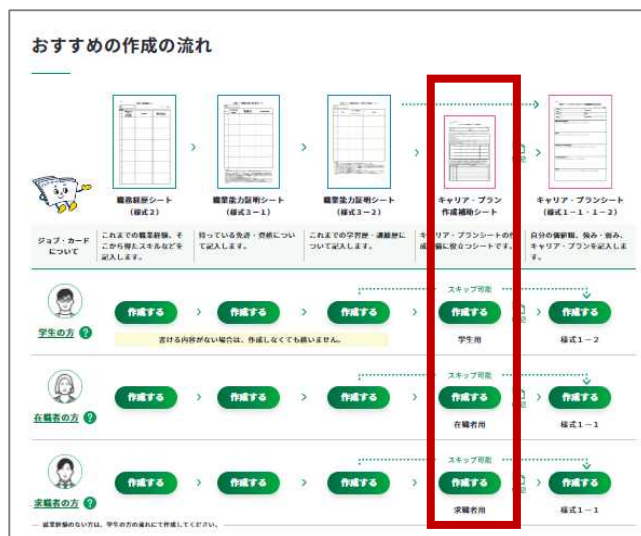
ジョブ・カードをつくるの「おすすめの作成の流れ」から開く

ジョブ・カードをつくるページの「[おすすめの流れ](#)」の図の「キャリア・プラン作成補助シート」の「作成する」ボタンを押してください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance>

なお、キャリア・プラン作成補助シートには下記の種類が存在します。

- 学生用
- 在職者用
- 求職者用

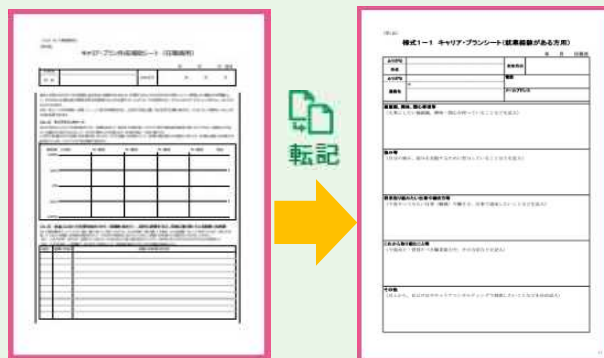


自分に合ったタイプを選び、そのタイプの「作成する」ボタンを押すと、タイプに応じたシートに遷移します。



キャリア・プラン作成補助シートはスキップすることも可能ですが、はじめてジョブ・カードを作成する方はスキップせずに作成することをおすすめしています。キャリア・プラン作成補助シートを使えば、質問に答えていくだけで自分の価値観や、やりたいことが明確になります。

ログイン後に、キャリア・プラン作成補助シートを登録した場合は、そのままキャリア・プランシートに転記することができ便利です。



3. ジョブ・カード作成方法

3-5. キャリア・プラン作成補助シート

ここでは在職者の方を例に説明します。

【A-1ライフラインチャート】は、仕事を始めてから現在までをグラフで振り返ります。例えば、グラフのスタートには、入社時についての記載を入れます。

その他、仕事を選ぶ上でのこだわり、自分の強みや弱みなどを入力すればキャリア・プラン作成補助シートの完成です。

【A-1】ライフラインチャート

あなたが社会人になって仕事を始めてから（前職も含めて）現在までを振り返り、キャリアに関する満足度を入力してみてください。

山や谷は、主観的な「自分のものさし」で、どれだけ満足したかを表します。作成手順は、下記の通りです。

①自分に影響を与えた経験・出来事を思い出します。

②その経験・出来事について、時期と満足度入力し、「コメント」欄に経験・出来事の内容を記入します。満足度は、最高100%から最低-100%まで入力できます。

満足度

100%

50%

0%

-50%

-100%



時期
年齢

200
9年ご
200

2009年
X X 歳頃

2011年
X X 歳頃

2013年
X X 歳頃

2015年
X X 歳頃

現在

満足度

50 %

-60 %

80 %

30 %

50 %

0 %

経験
出来事

配属される

例) 営業成
績が伸び悩
む

例) 営業成
績が認めら
れる

例) 異動に
なる

例) 主任に
任命される

例) 後輩の
指導に悩む

※ ライフラインチャートは、キャリア・プラン作成補助シート（在職者用）の項目です。



自分のキャリアや価値観に近い記入例を調べられる「記入例」検索機能があります。



記入例を見る

をクリックするとユーザータイプ、ジョブ・カード様式、年代、そしてフリーワードで職業などの項目を使って、細かな検索ができます。

3. ジョブ・カード作成方法

3-6. キャリア・プランシート

(様式1-1 (就業経験がある方用)) (様式1-2 (就業経験のない方、学卒者等用))

最後に、整理したキャリアを踏まえながら、様式1 キャリア・プランシートで自分の価値観や強み・弱みを明確にし、これからのキャリア・プランを描いていきましょう。

【アカウント登録している場合】 マイページの「ジョブ・カードの管理」から開く

アカウント登録しログインされている場合、作成したキャリア・プラン作成補助シートから転記するとキャリア・プランシートが簡単に作成できます。

マイページから、キャリア・プランシート「新規作成する」を選ぶと、登録済みのキャリア・プラン作成補助シートが表示されますので、転記したいシートを選択してください。
※キャリア・プラン作成補助シートを「登録」した場合のみ利用することができます。



するとキャリア・プランシートに、キャリア・プラン作成補助シートで記載した内容が転記されています。これでもうキャリア・プランシートは完成ですが、気になるところがあれば編集することもできます。

価値観、興味、関心事項等

大事にしたい価値観、興味・関心を持っていることなどを記入してください。

入力: 189字/最大: 650字

- ・小学6年の家族旅行で海外のシティホテルとリゾートホテルを利用した時、ホテルスタッフの暖かさに触れて感動した。それ以来、くつろぎの空間とサポートの提供ができるホテルサービスに強い関心がある。
- ・今まで努力を重ねて英語力を向上させてきたので、これからも磨いていきたい。
- ・英語力を活かせる職場で働きたい。また、お客様の要求に応えていながら、仕事を進めて更に自分を高めていきたい。



Point !

キャリア・プラン作成補助シートを使わずに直接キャリア・プランシートをつくることもできるので自分に合ったやり方で進めましょう。

3. ジョブ・カード作成方法

3-6. キャリア・プランシート

(様式1-1 (就業経験がある方用)) (様式1-2 (就業経験のない方、学卒者等用))

【アカウント登録していない場合】
ジョブ・カードをつくるの「おすすめの作成の流れ」から開く

ジョブ・カードをつくるページの「[おすすめ
の作成の流れ](#)」の図の「キャリア・プラン
シート (様式1-1・1-2)」の「作成す
る」ボタンを押してください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance>

なお、キャリア・プランシートには下記の
種類が存在します。

- 様式1-1：在職者の方、求職者の方
- 様式1-2：学生の方 (就業経験のない方)

自分に合ったタイプを選び、そのタイプの「作成する」ボタンを押すと、タイプに応じた
シートに遷移します。



4. マイページの使い方

4-1. ジョブ・カードの管理

マイページでジョブ・カードを管理しましょう

マイページでは、ジョブ・カードの管理や、ファイルのアップロード、履歴書・職務経歴書の自動作成ができます。アカウント登録／変更時に選んだユーザータイプ向けの様式とそれ以外の様式ごとに、作成状況をひと目で確認することができます。

アカウント登録／変更時に選んだユーザータイプの様式は、右のように表示されます。



アカウント登録／変更時に選んだユーザータイプ以外の様式は、右のように「あなたのユーザータイプとは異なるタイプです」と表示されます。
なお、これらの様式も作成することは可能です。

以下は、あなたとは異なるユーザータイプ向けのシートです（作成は可能です）



Point !

マイページで管理しておくとジョブ・カードの作成状況や、最後にいつ見直したか等が一目でわかる上、データをなくすこともありません。

最終更新日：2022年9月22日

キャリア・プラン作成補助シート

シート右上には最終更新履歴があります。



未作成

下書き中

4. マイページの使い方

4-2. 履歴書・職務経歴書の自動作成

履歴書と職務経歴書の自動作成について説明します。

それぞれマイページの「履歴書・職務経歴書の自動作成」エリアの「自動作成する」というボタンを押すと自動作成画面が表示されます。

これらは作成したジョブ・カードのデータを抽出して自動作成するため、様式2、様式3-1、様式3-2のいずれかが作成されている場合に利用できます。利用できる場合は、ボタンを押すことができます。

押下できる場合	押下できない場合
履歴書 自動作成する	履歴書 自動作成する
職務経歴書 自動作成する	職務経歴書 自動作成する



注意

本機能は、アカウント登録されマイページにログインしている方が利用できる機能です。

自動作成画面では、登録済みのデータ、下書き中のデータのどちらから、履歴書・職務経歴書に転記できる項目を選んだり、並べ替えたりして編集することができます。

転記項目の選択

登録済みのデータ

下書き中のデータ

登録済みのジョブ・カードを表示しています。下書き中のジョブ・カードから自動作成したい場合は、タブを切り替えてください。

学歴・職歴

選択されている項目が転記されます。転記したくないデータがある場合は選択のチェックを外してください。
「学習歴・訓練歴」と「職務経歴」は、あわせて最大9件選択することができます。

学習歴・訓練歴

※様式3-2に入力した内容を表示しています。
※選択したり並べ替えた結果は履歴書のみに反映され、マイページには保存されません。選択や並べ替えを保存したい場合や、記載内容を修正したい場合は、[元データをジョブ・カード](#)を編集してください。

選択	期間	教育・訓練機関名 学科（コース）名	並べ替え
☒	平成17年4月～ 平成19年3月	東京都立臨ヶ岡高等学校	↑ ↓

4. マイページの使い方

4-2. 履歴書・職務経歴書の自動作成



格の内容等	並べ替え
小企業における経理担当 必要な商業簿記に関する し、簡易な実務処理がで	↑ ↓
ンシップにて興	↑ ↓

それぞれ右側の「並べ替え」から表示の順番を入れ替えることができます。

下矢印で項目の順番を下方向に入れ替えます。

上矢印で項目の順番を上方向に入れ替えます。

選択や並べ替えが完了したら、ページ下にある「プレビューを見る」ボタンより作成イメージを確認し、問題なければ「自動作成する」ボタンにて、自動作成をしてください。

プレビューを見る

自動作成する

「自動作成する」ボタンを押すと画面が開き、ダウンロード形式を選択することができます。ダウンロードすることができる形式は「Excel形式 (.xlsx)」と「PDF形式 (.pdf)」のいずれかになります。

ダウンロード形式を選択してください。(いずれか1つ選択)

☒ Excel形式 (.xlsx) ☐ PDF形式 (.pdf)

ダウンロードする



空の様式は「ジョブ・カード様式のダウンロード」ページからダウンロードできます。

▶ https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidancedownload_blank

5. お役立ち機能

5-1. 自己診断

自己診断は、自分のタイプに合う仕事や、自信があることやないこと、大切にしている価値観などを深く理解するためのツールです。

マイジョブ・カードでは、興味診断、スキルチェック、価値観診断の3つの自己診断ができます。

興味診断

自分のキャリアを考える上で、自分の興味・関心や特徴を振り返ることができます。

スキルチェック

得意なこと、強みなど自分の長所を理解することができます。

価値観診断

個人によって大きく異なる仕事に対する価値観を振り返ることができます。



▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/shindan>

Point !

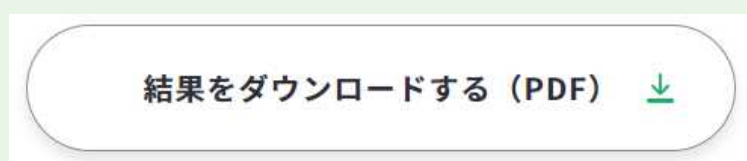
診断結果はSNSでシェアをすることができます。

- リンクをコピーする
- Facebook
- Twitter
- LINE



また、診断結果はPDFでダウンロードして保管することができます。

診断結果の「結果をダウンロードする（PDF）」ボタンよりダウンロードしてください。



5. お役立ち機能

5-2. お役立ちコラム

就活・転職やキャリアアップなど、仕事をしていく上で役立つ情報を定期的に配信しています。ユーザー別に欲しい情報を見ることができるので、ご自分にあった情報を探して活用することができます。



▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/column>

各記事にシェアボタン、ブックマークボタンを設置しています。

「役に立った」と思う記事をシェアしてください。



6. おわりに

ジョブ・カードの作成方法や操作方法などをさらに詳しくご紹介した操作マニュアル（詳細版）を用意しています。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/sites/default/files/static/format/leaflet/ジョブ・カード操作マニュアル（詳細版）.pdf>

操作マニュアル（詳細版）

ご不明点や問題がある場合・・・

お問い合わせの多い内容を「よくあるご質問」に掲載しておりますので、ご参照ください。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/faq>

よくあるご質問

「よくあるご質問」で問題が解決しなかった場合（サイトの利用方法、マイページの使い方や、ジョブ・カードの作成方法等に関するお問い合わせ）は、サイト内のお問い合わせフォームにて受け付けております。

▶ <https://www.job-card.mhlw.go.jp/support/inquiry>

お問い合わせフォーム

變更履歷

[illegible]

第 1 回中央職業能力開発促進協議会 議事次第

抜粋

令和 4 年 9 月 30 日 (金) 9:30～11:30
W e b 会 議 開 催

1 開会

2 議題

- (1) 中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の設置
- (2) 令和 3 年度公的職業訓練の実績
- (3) 今後の人材ニーズ
 - 3-1 デジタル推進人材の育成にかかるハロートレーニングの取組
 - 3-2 今後の人材ニーズに関する関係省庁からの報告
- (4) 公共職業訓練の効果分析
- (5) 令和 5 年度全国職業訓練実施計画の策定方針
 - 5-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和 5 年度概算要求
 - 5-2 令和 5 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針について

3 閉会

【説明資料】

- 資料 1-1 中央職業能力開発促進協議会開催要綱
- 資料 1-2 第 1 回中央職業能力開発促進協議会出席者名簿
- 資料 1-3 中央職業能力開発促進協議会の概要
- 資料 1-4 地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について（通達）
- 資料 1-5 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 資料 2-1 ハロートレーニング（離職者向け）の令和 3 年度実績
- 資料 2-2 ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）
- 資料 3-1 「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組
- 資料 3-2 経済産業省における人材育成施策（経済産業省資料）
- 資料 3-3 文部科学省における人材育成施策（文部科学省資料）
- 資料 4 公共職業訓練の効果分析について
- 資料 5-1 ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和 5 年度概算要求
- 資料 5-2 令和 5 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

【参考資料】

- 参考資料 1 令和 3 年度地域訓練協議会（令和 3 年度第 2 回実施分）で出された主な意見
- 参考資料 2 令和 3 年度における全国職業訓練実施計画
- 参考資料 3 令和 4 年度における全国職業訓練実施計画

中央職業能力開発促進協議会開催要綱

1 趣旨

急速かつ広範な経済・社会環境の変化に加え、人口減少に伴う労働力不足の課題がある中で、一人ひとりが持つ潜在力を十分に発揮できるようにすることが重要であり、年齢や性別、雇用形態等多様な方々に対し、適切な職業能力開発の機会を提供する必要がある。

このため、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係機関・関係者を参集し、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。）等の全国計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有する中央職業能力開発促進協議会（以下「中央協議会」という。）を開催する。

2 構成

- (1) 中央協議会の構成は、別紙のとおりとする。
- (2) 人材開発統括官は、構成員の中から座長を依頼する。
- (3) 中央協議会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 ワーキングチーム

中央協議会は、必要に応じ、産業分野ごとのワーキングチームを設置・開催することができる。

4 協議事項

- (1) 全国職業訓練実施計画の策定に関すること。
- (2) 人材ニーズに係る全国的な傾向、将来見込み等に関すること。
- (3) 地域職業能力開発促進協議会（以下「地域協議会」という。）の協議状況に関すること
- (4) 公的職業訓練の訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (5) キャリアコンサルティングの機会の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こと。
- (6) その他必要な事項に関すること。

5 庶務

中央協議会の庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において処理する。

6 その他

- (1) 中央協議会の議事については、別に中央協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 中央協議会は、各地域協議会の協議状況を把握し、集約した上で、全ての地域協議会に対し情報提供する。
- (3) この要綱に定めるもののほか、中央協議会の運営に関する事項その他必要な事項は、厚生労働省人材開発統括官が定める。

中央職業能力開発促進協議会構成員

【労使団体】

全国中小企業団体中央会

日本労働組合総連合会一般社団法人日本人材紹介事業協会

一般社団法人日本経済団体連合会

日本商工会議所

【教育訓練関係団体】

全国専修学校各種学校総連合会

一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【学識経験者】

【地方自治体】

【職業紹介事業者団体等】

一般社団法人日本人材紹介事業協会

公益社団法人全国求人情報協会

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【政府】

厚生労働省

文部科学省

農林水産省

経済産業省

国土交通省

第1回中央職業能力開発促進協議会出席者名簿

【労使団体】

佐久間 一浩 全国中小企業団体中央会事務局次長
 富 高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 平 田 充 一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹
 清 田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長

【教育訓練関係団体】

関 口 正 雄 全国専修学校各種学校総連合会常任理事総務委員会委員長
 北 村 俊 幸 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会副会長
 須 摩 英 樹 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構求職者支援訓練部長

【学識経験者】

○ 藤 村 博 之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
 堀 有 喜 衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門副統括研究員

【地方自治体】

河 島 幸 一 京都府商工労働観光部企画調整理事兼副部長

【職業紹介事業者団体等】

日 暮 拓 人 一般社団法人 日本人材紹介事業協会事務局長
 猪 尾 康 成 公益社団法人 全国求人情報協会事務局長
 上 市 貞 満 公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会専務理事

【政府】

厚生労働省人材開発統括官

厚生労働省大臣官房審議官（人材開発、外国人雇用、都道府県労働局担当）

厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官

厚生労働省人材開発統括官付政策企画室長

厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室長

厚生労働省人材開発統括官付特別支援室長

厚生労働省職業安定局総務課訓練受講支援室長

厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室長

厚生労働省政策統括官付統計・情報総務室政策企画官

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課長

農林水産省経営局就農・女性課長

経済産業省経済産業政策局産業人材課長

国土交通省海事局船員政策課雇用対策室長

（オブザーバー）

公益社団法人全国老人保健施設協会

社会福祉法人全国社会福祉協議会

（敬称略）

※ ○は座長。構成員・オブザーバーについては、今後、追加もあり得る。

中央職業能力開発促進協議会の概要

資料 1 - 3

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所

【学識経験者】 藤村博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員

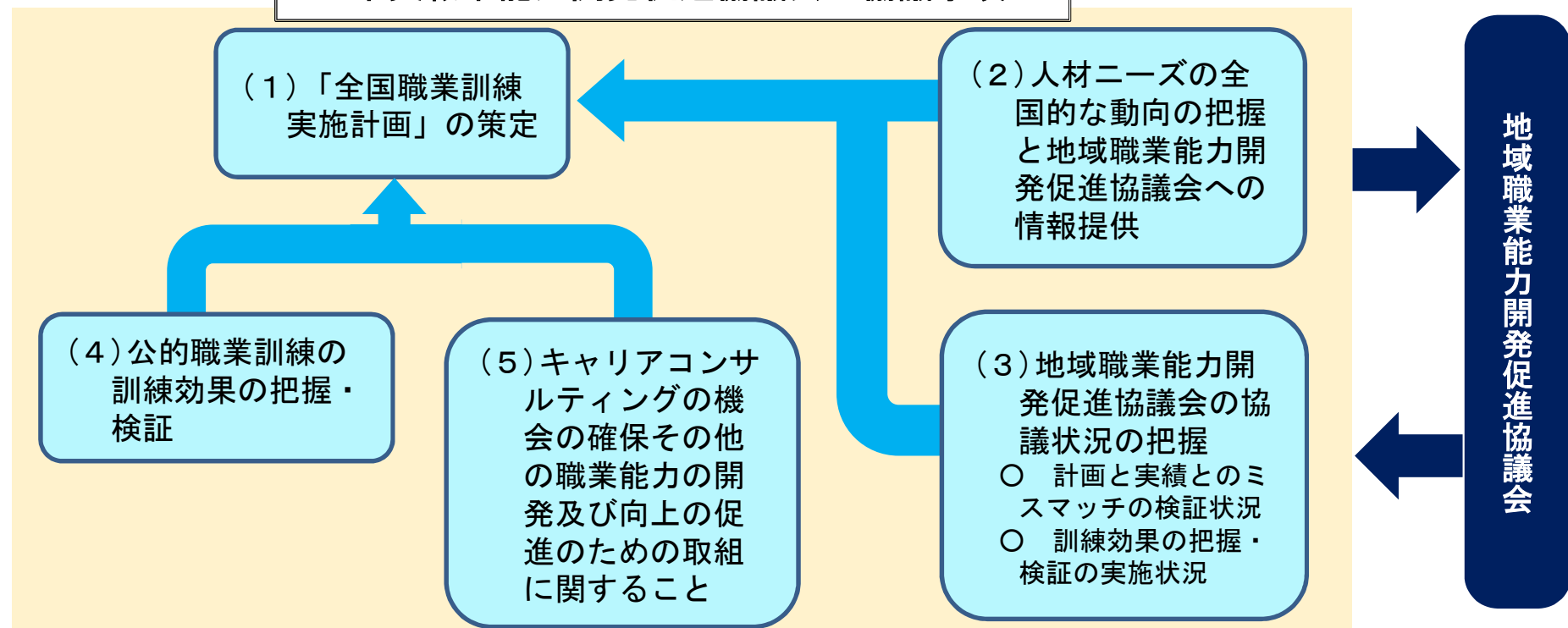
【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【地方自治体】 京都府

【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項



職 発 0825 第 1 号
開 発 0825 第 2 号
令和 4 年 8 月 25 日

各都道府県労働局長 殿

厚 生 労 働 省
職 業 安 定 局 長
(公 印 省 略)
人 材 開 発 統 括 官
(公 印 省 略)

地域職業能力開発促進協議会の設置・運営について

本年 3 月に改正された職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条において、国及び都道府県は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、地域の関係機関等を構成員とする協議会を設置することができると規定され、本年 10 月 1 日に施行することとなっている。

この協議会においては、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図りつつ、都道府県の区域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要及び実施の状況その他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練及び職業に関する教育訓練の実施並びにキャリアコンサルティングの機会の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ついて協議を行うこととしている。

については、都道府県と調整の上、本年 10 月 1 日施行後速やかに協議会を開催し、別添 1 「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」に基づき協議会の設置要綱を定めるとともに、別添 2 「地域職業能力開発促進協議会実施要領」及び別添 3 「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」に基づき、各地域における関係機関の密接な連携・協力体制のもとに運営していただくようお願いする。

なお、平成 28 年 4 月 12 日付け職発 0412 第 1 号・能発 0412 第 2 号「「地域訓練協議会の設置・運営について」の一部を改正する件について」及び令和 3 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 30 号・開発 0331 第 20 号「「地域訓練協議会の設置・運営について」の一部を改正する件について」は廃止する。

地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領

1 設置要綱に定める事項

(1) 名称

協議会の名称は、「地域職業能力開発促進協議会」の前に当該都道府県名を付する。

設置要綱については、「地域職業能力開発促進協議会設置要綱」の前に当該都道府県名を付する。

(2) 目的

都道府県労働局及び都道府県（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 15 条の規定に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第 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、地域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を設置する。

なお、設置主体については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(3) 構成員

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、以下に掲げる者を構成員とする。

- 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 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体

- ⑦ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他関係機関が必要と認める者

(4) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

(5) 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。

(6) 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

(7) 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こと。
- ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- ③ キャリアコンサルティングの機会の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こと。
- 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こと。
- ⑤ その他必要な事項に関すること。

(8) 事務局

事務局については、関係機関の両者又はいずれかとし、都道府県と調整の上、設置要綱に記載すること。

(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。

(10) 附則

附則として施行日を定めることとし、施行日は協議会の開催日とする。

2 策定にあつての留意事項

1 (3) に規定する構成員のうち①から⑧については、職業能力開発促進法第 15 条第 1 項の規定に基づき、協議会の成立に必要であることに留意すること。

地域職業能力開発促進協議会実施要領

1 開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年2回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

2 構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）1（3）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

（1）公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

（2）職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

（3）労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

（4）事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に係る業界団体等の参画を求めることができる。

（5）職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体（以下「職業紹介事業者等」という。）

管内に事業所のある者

（6）学識経験者

職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
(7) その他関係機関が必要と認める者

協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。

① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者

効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。

(例)

- ・ 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やNPO等の支援団体
- ・ 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局

② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家

地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

3 具体的な進め方等

設置要綱策定要領1(7)の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

(1) 地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- ・ 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- ・ 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- ・ 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- ・ 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- ・ 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

(3) 訓練効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものであるか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領1(4)のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」のとおりとする。

(4) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進の取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

- ・ 都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明
- ・ 都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

(6) 協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

4 協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のHPに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5 構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

(具体例)

- ・ 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- ・ 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6 その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

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

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の1（3）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、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じのものとする必要はなく、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。

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、都道府県労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らした上で、事前に、本省に協議すること。

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ておき、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、当該訓練修了者を採用した採用企業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。

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

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 訓練修了者を採用した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、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

- ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加

○ 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

- ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
- ・ 申請・認定事務の際に周知
- ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

（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。

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

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

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

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②訓練効果の把握・検証（協議会の下で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

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

法定化される協議会について

職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。

構成員

都道府県労働局、都道府県、労働者団体、使用者団体、教育訓練実施機関、民間職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者、学識経験者 その他必要と認める者

現行の訓練協議会の問題点

① 人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

- 大まかな人材ニーズの把握にとどまっている
 - ・主にハローワークの求人・求職情報によりニーズを把握しているため、当面の人手不足分野や不足人数などの把握にとどまる。
- 訓練実施計画では訓練実施分野や人数の設定にとどまっている
 - ・具体的な訓練コースの内容は定めていない。
 - ・デジタル分野の訓練が設定されていない地域がある。

法定化を機に運用を改善

法定化による見直し

- 将来的に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズを把握
 - ・労使団体などから、地域の今後の産業展開も踏まえた必要スキルなどのニーズ情報を把握。
- 把握したニーズを踏まえた訓練コースを訓練実施計画に設定
- 訓練実施計画と実際に設定された訓練コースのミスマッチを検証

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

- 個別の訓練コースの訓練効果の把握・検証が十分ではない

法定化

- 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、カリキュラムを改善（PDCA）。

個別コースの
質の向上を促進

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績

資料2-1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
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	1,513	24,460	18,635
	営業・販売・事務分野	2,786	45,507	33,173
	医療事務分野	611	9,738	7,101
	介護・医療・福祉分野	1,833	21,163	13,671
	農業分野	85	1,230	932
	旅行・観光分野	43	779	413
	デザイン分野	657	12,214	10,502
	製造分野	1,510	18,101	12,447
	建設関連分野	585	7,753	5,832
	理容・美容関連分野	285	3,516	2,434
	その他分野	874	10,389	8,779
（求職者支援訓練 基礎コース）	基礎	582	9,061	5,217
合計		11,364	163,911	119,136
（参考） デジタル分野		1,255	22,622	17,680

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、令和3年度中に開講したコース及び前年度から開始し令和3年度中に終了したコースの数。

求職者支援訓練については令和3年度中に開講したコースの数。

「定員」

令和3年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

令和3年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数(中途退校就職者数を除く)等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」

IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※ 応募倍率、就職率については、高いものから上位3分野を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率 (注)
公共職業訓練 + 求職者支援訓練 (離職者向け) (実践コース)	IT分野	1,276	20,418	15,833	110.0%	77.5%	69.0%	221	3,837	2,651	101.1%	69.1%	59.9%
	営業・販売・事務分野	1,907	31,909	25,259	108.5%	79.2%	71.3%	832	12,945	7,314	70.0%	56.5%	53.9%
	医療事務分野	489	7,863	5,996	98.7%	76.3%	77.2%	122	1,875	1,105	71.6%	58.9%	66.8%
	介護・医療・福祉分野	1,479	15,356	10,356	85.1%	67.4%	84.7%	292	4,742	2,449	63.1%	51.6%	71.1%
	農業分野	36	453	325	95.6%	71.7%	68.1%	7	105	45	50.5%	42.9%	86.4%
	旅行・観光分野	34	608	360	70.2%	59.2%	59.1%	5	91	19	26.4%	20.9%	41.2%
	デザイン分野	274	4,807	4,519	224.9%	94.0%	66.4%	374	7,277	5,863	133.5%	80.6%	61.8%
	製造分野	32	398	266	78.4%	66.8%	72.6%	9	123	67	61.8%	54.5%	74.3%
	建設関連分野	70	918	657	90.1%	71.6%	69.4%	75	1,017	643	85.6%	63.2%	56.3%
	理容・美容関連分野	90	421	366	126.8%	86.9%	80.9%	195	3,095	2,068	90.8%	66.8%	61.7%
	その他分野	207	1,943	1,306	97.6%	67.2%	72.6%	77	1,236	819	94.0%	66.3%	54.5%
(求職者支援訓練 基礎コース)	基礎	—	—	—	—	—	—	582	9,061	5,217	71.8%	57.6%	52.8%
合計		5,894	85,094	65,243	109.5%	76.7%	73.1%	2,791	45,404	28,260	84.8%	62.2%	—
(参考) デジタル分野		639	11,520	8,828	150.5%	76.6%	64.3%	516	9,718	7,530	125.8%	77.5%	60.7%

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
分 野	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	16	205	151	110.7%	73.7%	81.3%	0	0	0	—	—	—
営業・販売・事務分野	19	289	250	134.6%	86.5%	85.2%	28	364	350	132.4%	96.2%	88.7%
医療事務分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
介護・医療・福祉分野	62	1,065	866	108.4%	81.3%	86.1%	0	0	0	—	—	—
農業分野	42	672	562	117.9%	83.6%	87.5%	0	0	0	—	—	—
旅行・観光分野	4	80	34	61.3%	42.5%	69.0%	0	0	0	—	—	—
デザイン分野	9	130	120	134.6%	92.3%	74.8%	0	0	0	—	—	—
製造分野	211	2,815	1,508	68.7%	53.6%	82.5%	1,258	14,765	10,606	89.5%	71.8%	87.4%
建設関連分野	113	1,700	1,082	83.6%	63.6%	80.0%	327	4,118	3,450	102.4%	83.8%	87.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
その他分野	125	2,080	1,381	95.9%	66.4%	77.8%	465	5,130	5,273	143.5%	102.8%	86.4%
合 計	601	9,036	5,954	90.1%	65.9%	81.8%	2,078	24,377	19,679	103.7%	80.7%	87.4%
(参考) デジタル分野	9	85	63	121.2%	74.1%	85.1%	91	1,299	1,259	170.2%	96.9%	86.1%

指標から分析した改善すべき方向性

就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

応募倍率
低

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率
高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低

ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況 （全体版）

※令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

目次

1. 令和3年度までの実施状況 P3

(1) 公的職業訓練全体 P3

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細・・P12

(3) 求職者支援訓練の詳細 P21

(4) その他 P31

2. 令和4年度の直近の状況 P35

1. 令和3年度までの実施状況

(1) 公的職業訓練全体

- ・ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像P4
- ・実施状況(平成29年度～令和3年度)
 - 公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況P5
 - 公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況P6
 - 公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況P7
 - 公共職業訓練(障害者訓練)の実施状況P8
 - 求職者支援訓練の実施状況P9
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況P10
- ・ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度).....P11

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

公共職業訓練

離職者向け

対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 基本手当+受講手当
(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手
当を支給

訓練期間: 概ね3月~2年

実施機関

○国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)

○都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施



在職者向け

対象: 在職労働者(有料)

訓練期間: 概ね2日~5日

実施機関: ○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象: 高等学校卒業者等(有料)

訓練期間: 1年又は2年

実施機関: ○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象: ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間: 概ね3月~1年

実施機関: ○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営

・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

求職者支援訓練

対象: ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間: 2~6か月 (※1)

※1 令和5年3月末までの時限措置として、
シフト制で働く方などを対象とする場合、よ
り短期間(2週間~)で設定可

※受講期間中 受講手当(月10万円)
+通所手当+寄宿手当を支給(本人
収入が月8万円以下(※2)、世帯収入
が月40万円以下(※3)等、一定の要
件を満たす場合)

※2 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働
く方などは月12万円以下
※3 令和5年3月末までの時限措置

実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練

<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

介護系(介護福祉サービス科等)

情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)

医療事務系(医療・調剤事務科等)等



令和3年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	107,998	—	25,265	—	82,733	—
うち施設内	31,594	85.9%	25,217	87.4%	6,377	81.8%
うち委託	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%
在職者訓練	92,513	—	54,220	—	38,293	—
学卒者訓練	15,877	96.6%	5,554	99.2%	10,323	95.6%
合計	216,388	—	85,039	—	131,349	—

令和3年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,333	65.9%	360	77.3%	773	61.6%	200	68.5%

令和3年度求職者支援訓練 実績 受講者数: 28,260人
(基礎コース) 5,217人 就職率: 52.8% (実践コース) 23,043人 就職率: 60.2%

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	—
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	—
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	—
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	—
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,507	107,998	76.7%	—
	施設内訓練	33,363	31,594	76.7%	86.0%
	委託訓練	85,144	76,404	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

公共職業訓練(在職者訓練)の実施状況

	合計	機構		都道府県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成29年度	116,938	93,391	65,309	69,037	51,629
平成30年度	121,406	98,538	70,085	67,419	51,321
令和元年度	120,604	97,614	70,460	64,778	50,144
令和2年度	71,836	69,268	41,409	43,560	30,427
令和3年度	92,513	85,824	54,220	51,173	38,293

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

		合計								
					機構			都道府県		
		定員	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成29年度	合計	13,226	17,418	96.8%	2,868	5,687	99.6%	10,358	11,731	96.0%
	専門課程	3,423	5,955	99.4%	1,963	3,875	99.4%	1,460	2,080	99.3%
	応用課程	855	1,754	99.8%	845	1,751	99.8%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	8,563	9,297	95.3%	60	61	100.0%	8,503	9,236	95.2%
	普通課程(中卒)	385	412	99.4%	—	—	—	385	412	99.4%
平成30年度	合計	12,541	16,934	97.4%	2,868	5,723	99.7%	9,673	11,211	96.7%
	専門課程	3,253	5,975	99.5%	1,963	3,900	99.4%	1,290	2,075	99.6%
	応用課程	855	1,766	100.0%	845	1,762	100.0%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	8,083	8,828	96.1%	60	61	98.2%	8,023	8,767	96.1%
	普通課程(中卒)	350	365	96.9%	—	—	—	350	365	96.9%
令和元年度	合計	13,307	16,403	96.3%	2,865	5,692	99.1%	10,442	10,711	95.4%
	専門課程	3,300	5,920	98.5%	1,960	3,895	98.8%	1,340	2,025	98.1%
	応用課程	855	1,742	99.5%	845	1,740	99.5%	10	2	100.0%
	普通課程(高卒)	8,667	8,404	94.8%	60	57	98.2%	8,607	8,347	94.8%
	普通課程(中卒)	485	337	96.4%	—	—	—	485	337	96.4%
令和2年度	合計	12,402	15,773	95.3%	2,875	5,655	99.0%	9,527	10,118	94.0%
	専門課程	3,220	5,859	98.3%	1,965	3,851	98.5%	1,255	2,008	98.1%
	応用課程	860	1,755	99.4%	850	1,751	99.3%	10	4	100.0%
	普通課程(高卒)	7,836	7,704	93.0%	60	53	100.0%	7,776	7,651	92.9%
	普通課程(中卒)	486	455	98.0%	—	—	—	486	455	98.0%
令和3年度	合計	12,123	15,877	96.6%	2,852	5,554	99.2%	9,271	10,323	95.6%
	専門課程	3,272	5,723	99.1%	1,942	3,716	99.4%	1,330	2,007	98.8%
	応用課程	860	1,784	99.0%	850	1,781	99.0%	10	3	100.0%
	普通課程(高卒)	7,626	8,008	95.1%	60	57	100.0%	7,566	7,951	95.0%
	普通課程(中卒)	365	362	95.9%	—	—	—	365	362	95.9%

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

障害者訓練の実施状況

(単位:人)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校 における職業訓練	1,856	—	1,740	—	1,734	—	1,525	—	1,523	—
離職者訓練	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%	1,327	62.9%	1,333	65.9%
在職者訓練	257	—	284	—	349	—	198	—	190	—
一般校における 障害者職業訓練	651[322]	78.2%	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%	690[285]	71.6%	690[214]	77.9%
障害者の多様なニーズ に対応した委託訓練	3,704	—	3,283	—	3,065	—	2,533	—	2,731	—
離職者訓練	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%	2,339	48.5%	2,571	50.8%
在職者訓練	201	—	210	—	202	—	194	—	160	—
合 計	6,211	—	5,676	—	5,432	—	4,748	—	4,944	—

(資料:定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

※ 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

※ 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。

※ 令和3年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 定員充足率 (⑤／④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.2%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

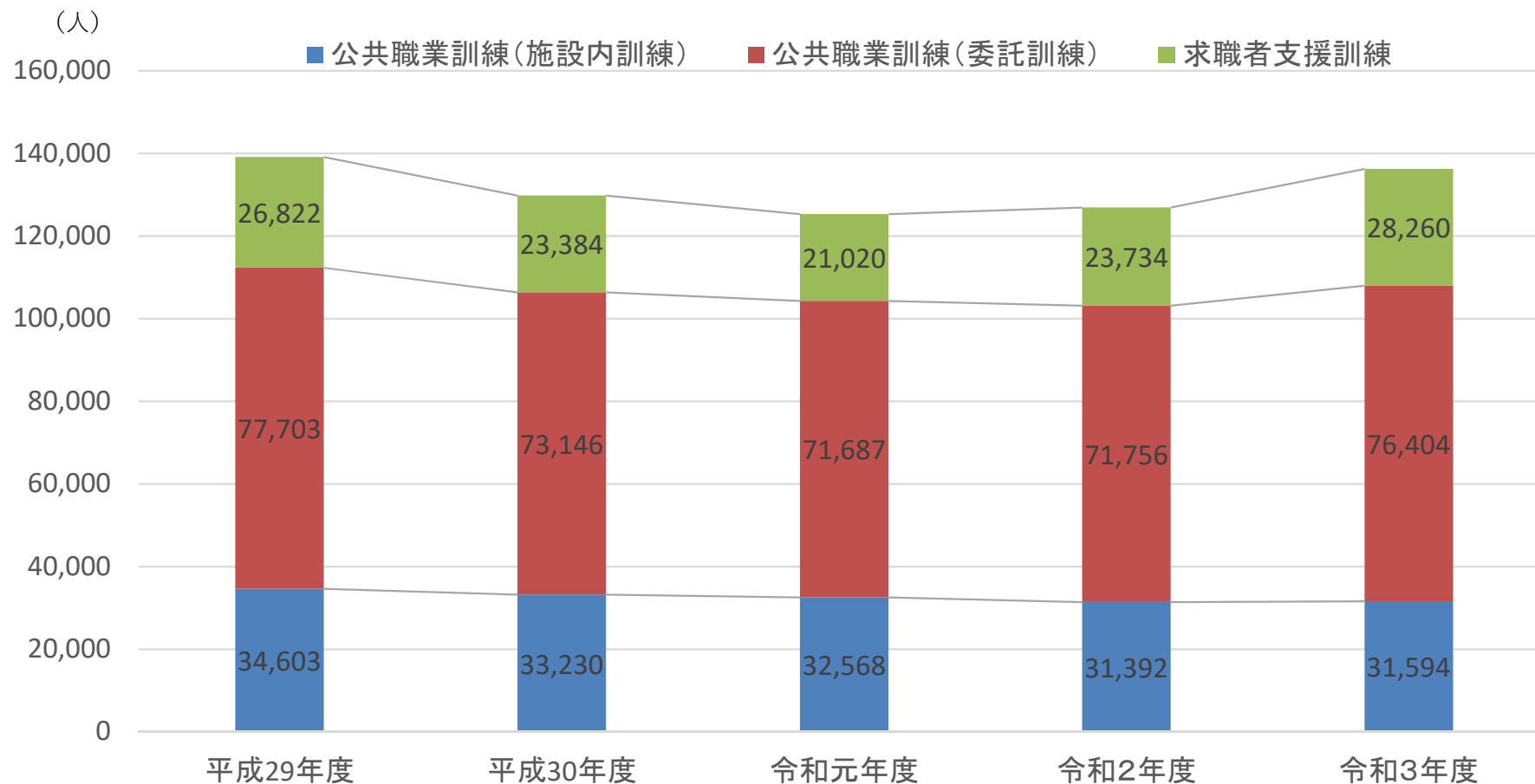
※ 求職者支援訓練においては前年度繰越者をカウントしていないため入校者を「受講者」として整理。以下本資料において同じ。

※ 令和3年度就職率については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況



公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)及び求職者支援訓練ともに、令和2年度に比べ、令和3年度の受講者数は増加。

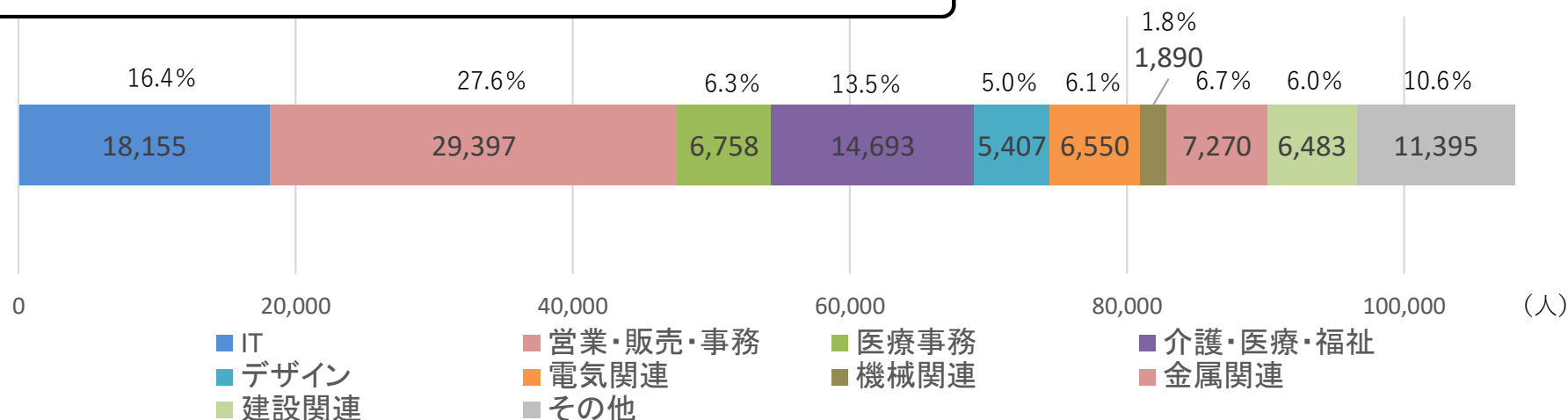


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和3年度)



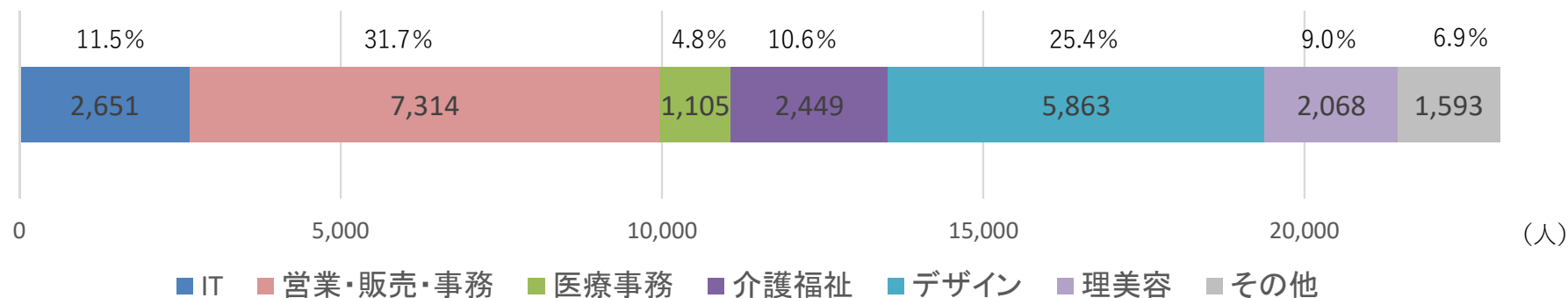
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②IT分野、③介護・医療・福祉分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



1. 令和3年度までの実施状況

(2) 公共職業訓練(離職者訓練)の詳細

・公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況《再掲》	P13
・就職状況(平成29年度～令和3年度)	P14
・受講者数・就職率(令和3年度分野別)	P15
・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)	P16
・受講者数(令和3年度都道府県別実績)	P17
・就職率(令和3年度都道府県別実績)	P18
・長期高度人材育成コース実施状況(平成29年度～令和3年度)・・	P19
・長期高度人材育成コース実施状況(令和3年度分野別)	P20

公共職業訓練(離職者訓練)の実施状況

		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成29年度	合計	118,115	112,306	80.0%	—
	施設内訓練	35,382	34,603	80.1%	87.1%
	委託訓練	82,733	77,703	80.0%	74.9%
平成30年度	合計	115,334	106,376	78.4%	—
	施設内訓練	34,249	33,230	79.1%	86.8%
	委託訓練	81,085	73,146	78.1%	75.1%
令和元年度	合計	111,082	104,255	79.4%	—
	施設内訓練	32,524	32,568	81.4%	84.2%
	委託訓練	78,558	71,687	78.6%	72.3%
令和2年度	合計	108,972	103,148	79.2%	—
	施設内訓練	31,113	31,392	81.2%	83.7%
	委託訓練	77,859	71,756	78.4%	71.3%
令和3年度	合計	118,507	107,998	76.7%	—
	施設内訓練	33,363	31,594	76.7%	86.0%
	委託訓練	85,144	76,404	76.7%	73.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

就職状況（平成29年度～令和3年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 就職者数	就職率 (①+③) ／ (①+②)
平成29年度	施設内訓練	2,776	34,603	1,614	3,890	20,643	17,488	87.1%
	委託訓練	5,329	77,703	3,276	4,220	60,461	44,216	74.9%
平成30年度	施設内訓練	2,756	33,230	1,481	3,421	19,775	16,713	86.8%
	委託訓練	5,234	73,146	3,172	3,829	56,232	41,254	75.1%
平成元年度	施設内訓練	2,715	32,568	1,422	2,954	19,437	15,906	84.2%
	委託訓練	5,277	71,687	2,963	3,408	54,944	38,756	72.3%
令和2年度	施設内訓練	2,629	31,392	1,431	3,180	17,761	14,339	83.7%
	委託訓練	5,428	71,756	3,287	3,481	53,468	37,131	71.3%
令和3年度	施設内訓練	2,676	31,594	1,367	3,108	18,199	15,206	86.0%
	委託訓練	5,898	76,404	3,409	3,726	56,890	40,543	73.0%

※ 当該年度に訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

（参考）平成29年度以降の事業目標：就職率 〔施設内訓練〕80% 〔委託訓練〕75%

受講者数・就職率（令和3年度分野別）

分野		受講者数 (合計)	施設内訓練						委託訓練					
			合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県		合計		高齢・障害・求職者 雇用支援機構		都道府県	
			受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
IT分野		18,155	162	81.3%	0	—	162	81.3%	17,993	69.0%	0	—	17,993	69.0%
営業・販売・事務分野		29,397	696	87.2%	434	88.7%	262	85.2%	28,701	71.3%	0	—	28,701	71.3%
医療事務分野		6,758	0	—	0	—	0	—	6,758	77.2%	0	—	6,758	77.2%
介護・医療・福祉分野		14,693	931	86.1%	0	—	931	86.1%	13,762	84.7%	0	—	13,762	84.7%
農業分野		980	619	87.5%	0	—	619	87.5%	361	68.1%	0	—	361	68.1%
旅行・観光分野		429	34	69.0%	0	—	34	69.0%	395	59.1%	0	—	395	59.1%
デザイン分野		5,407	120	74.8%	0	—	120	74.8%	5,287	66.4%	0	—	5,287	66.4%
製造分野	電気関連分野	6,550	6,520	86.1%	6,197	86.3%	323	83.1%	30	81.3%	0	—	30	81.3%
	機械関連分野	1,890	1,670	82.6%	1,329	84.4%	341	75.8%	220	74.2%	0	—	220	74.2%
	金属関連分野	7,270	7,269	88.9%	6,682	89.0%	587	88.1%	1	100.0%	0	—	1	100.0%
	その他の製造関連分野	404	339	80.0%	0	—	339	80.0%	65	62.5%	0	—	65	62.5%
建設関連分野		6,483	5,758	85.7%	4,589	87.5%	1,169	80.0%	725	69.4%	0	—	725	69.4%
理容・美容関連分野		483	0	—	0	—	0	—	483	80.9%	0	—	483	80.9%
その他分野	林業分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	警備・保安分野	5	0	—	0	—	0	—	5	80.0%	0	—	5	80.0%
	クリエート (企画・創作)分野	0	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
	輸送サービス分野	265	76	92.5%	60	92.1%	16	93.3%	189	62.6%	0	—	189	62.6%
	調理分野	674	215	83.6%	0	—	215	83.6%	459	77.3%	0	—	459	77.3%
	その他の分野	8,155	7,185	83.5%	5,926	87.1%	1,259	76.5%	970	71.6%	48	47.9%	922	73.1%
総計		107,998	31,594	86.0%	25,217	87.4%	6,377	81.8%	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%

※ 就職率は、当該年度末までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

※ 高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施する施設内訓練のうち、「その他」分野に含まれる橋渡し訓練については、他の職業訓練を連続して受講するため、受講者数のみ計上。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

年齢階層及び男女比率
(令和３年度コース別／分野別)

※本資料においては、年度繰越者をカウントして
いないため、入校者を「受講者」として整理

		年齢階層	20歳未満	20歳 ～24歳	25歳 ～29歳	30歳 ～34歳	35歳 ～39歳	40歳 ～44歳	45歳 ～49歳	50歳 ～54歳	55歳 ～59歳	60歳 ～64歳	65歳以上	合計	うち女性	
合計		受講者数	1,203	7,714	11,923	10,721	10,928	11,218	12,146	10,510	6,950	6,013	1,550	90,876	56,680	
		割合	1.3%	8.5%	13.1%	11.8%	12.0%	12.3%	13.4%	11.6%	7.6%	6.6%	1.7%	100.0%	62.4%	
IT分野		受講者数	120	1,378	2,241	1,839	1,868	1,933	2,182	1,905	1,304	963	251	15,984	11,370	
		割合	0.8%	8.6%	14.0%	11.5%	11.7%	12.1%	13.7%	11.9%	8.2%	6.0%	1.6%	100.0%	71.1%	
営業・販売・事務分野		受講者数	163	2,100	3,391	3,060	3,338	3,380	3,636	3,022	1,872	1,553	344	25,859	20,583	
		割合	0.6%	8.1%	13.1%	11.8%	12.9%	13.1%	14.1%	11.7%	7.2%	6.0%	1.3%	100.0%	79.6%	
医療事務分野		受講者数	74	726	920	760	772	850	839	655	275	102	23	5,996	5,790	
		割合	1.2%	12.1%	15.3%	12.7%	12.9%	14.2%	14.0%	10.9%	4.6%	1.7%	0.4%	100.0%	96.6%	
介護・医療・福祉分野		受講者数	144	649	746	844	1,067	1,416	1,720	1,824	1,382	1,137	293	11,222	7,458	
		割合	1.3%	5.8%	6.6%	7.5%	9.5%	12.6%	15.3%	16.3%	12.3%	10.1%	2.6%	100.0%	66.5%	
農業分野		受講者数	17	15	38	53	57	52	87	111	132	233	92	887	211	
		割合	1.9%	1.7%	4.3%	6.0%	6.4%	5.9%	9.8%	12.5%	14.9%	26.3%	10.4%	100.0%	23.8%	
旅行・観光分野		受講者数	0	16	29	30	32	44	58	60	51	54	20	394	274	
		割合	0.0%	4.1%	7.4%	7.6%	8.1%	11.2%	14.7%	15.2%	12.9%	13.7%	5.1%	100.0%	69.5%	
デザイン分野		受講者数	29	576	1,271	914	602	461	361	238	112	61	14	4,639	3,437	
		割合	0.6%	12.4%	27.4%	19.7%	13.0%	9.9%	7.8%	5.1%	2.4%	1.3%	0.3%	100.0%	74.1%	
製造分野	電気関連分野	受講者数	74	581	924	796	698	622	556	427	280	309	70	5,337	678	
		割合	1.4%	10.9%	17.3%	14.9%	13.1%	11.7%	10.4%	8.0%	5.2%	5.8%	1.3%	100.0%	12.7%	
	機械関連分野	受講者数	31	99	135	150	162	168	172	110	61	49	6	1,143	338	
		割合	2.7%	8.7%	11.8%	13.1%	14.2%	14.7%	15.0%	9.6%	5.3%	4.3%	0.5%	100.0%	29.6%	
	金属関連分野	受講者数	169	524	738	782	757	734	706	468	281	268	74	5,501	1,642	
		割合	3.1%	9.5%	13.4%	14.2%	13.8%	13.3%	12.8%	8.5%	5.1%	4.9%	1.3%	100.0%	29.8%	
	その他の製造関連分野	受講者数	38	24	44	49	46	54	48	46	19	27	4	399	224	
		割合	9.5%	6.0%	11.0%	12.3%	11.5%	13.5%	12.0%	11.5%	4.8%	6.8%	1.0%	100.0%	56.1%	
	建設関連分野		受講者数	160	341	487	501	568	628	746	656	443	512	147	5,189	2,392
			割合	3.1%	6.6%	9.4%	9.7%	10.9%	12.1%	14.4%	12.6%	8.5%	9.9%	2.8%	100.0%	46.1%
理容・美容関連分野		受講者数	15	82	81	60	47	29	24	21	3	3	1	366	337	
		割合	4.1%	22.4%	22.1%	16.4%	12.8%	7.9%	6.6%	5.7%	0.8%	0.8%	0.3%	100.0%	92.1%	
その他分野	林業分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		割合														
	警備・保安分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	5	1	
		割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%	
	クリエイト (企画・創作)分野	受講者数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		割合														
	輸送サービス分野	受講者数	4	13	8	24	15	27	42	41	29	25	8	236	30	
		割合	1.7%	5.5%	3.4%	10.2%	6.4%	11.4%	17.8%	17.4%	12.3%	10.6%	3.4%	100.0%	12.7%	
調理分野		受講者数	26	41	38	47	60	61	82	79	45	44	17	540	362	
		割合	4.8%	7.6%	7.0%	8.7%	11.1%	11.3%	15.2%	14.6%	8.3%	8.1%	3.1%	100.0%	67.0%	
その他の分野		受講者数	139	549	832	812	839	759	886	845	659	673	186	7,179	1,553	
		割合	1.9%	7.6%	11.6%	11.3%	11.7%	10.6%	12.3%	11.8%	9.2%	9.4%	2.6%	100.0%	21.6%	

公共職業訓練
(離職者訓練)

受講者数（令和３年度都道府県別実績）

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託		計	施設内	委託	計	施設内	委託
北海道	4,270	1,350	2,920	1,350	1,350	0	2,920	0	2,920
青森県	1,550	339	1,211	304	304	0	1,246	35	1,211
岩手県	1,612	368	1,244	368	368	0	1,244	0	1,244
宮城県	1,873	688	1,185	665	665	0	1,208	23	1,185
秋田県	1,229	444	785	420	420	0	809	24	785
山形県	804	216	588	205	205	0	599	11	588
福島県	2,093	703	1,390	703	703	0	1,390	0	1,390
茨城県	1,656	540	1,116	500	500	0	1,156	40	1,116
栃木県	1,766	759	1,007	680	680	0	1,086	79	1,007
群馬県	1,296	466	830	466	466	0	830	0	830
埼玉県	5,782	858	4,924	671	671	0	5,111	187	4,924
千葉県	4,561	1,276	3,285	1,199	1,184	15	3,362	92	3,270
東京都	11,356	2,075	9,281	0	0	0	11,356	2,075	9,281
神奈川県	3,804	1,464	2,340	834	834	0	2,970	630	2,340
新潟県	2,434	480	1,954	318	318	0	2,116	162	1,954
富山県	1,051	680	371	380	380	0	671	300	371
石川県	1,811	378	1,433	270	270	0	1,541	108	1,433
福井県	707	303	404	238	238	0	469	65	404
山梨県	837	385	452	340	340	0	497	45	452
長野県	1,703	575	1,128	545	545	0	1,158	30	1,128
岐阜県	1,243	230	1,013	199	199	0	1,044	31	1,013
静岡県	1,911	681	1,230	598	580	18	1,313	101	1,212
愛知県	5,578	1,114	4,464	777	777	0	4,801	337	4,464
三重県	1,428	769	659	642	642	0	786	127	659
滋賀県	1,697	594	1,103	446	446	0	1,251	148	1,103

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

	合計			高齢・障害・求職者 雇用支援機構			都道府県		
	施設内	委託		計	施設内	委託	計	施設内	委託
京都府	2,458	845	1,613	809	809	0	1,649	36	1,613
大阪府	5,223	821	4,402	646	646	0	4,577	175	4,402
兵庫県	4,130	1,374	2,756	1,166	1,166	0	2,964	208	2,756
奈良県	1,416	540	876	451	451	0	965	89	876
和歌山県	977	353	624	353	353	0	624	0	624
鳥取県	1,096	518	578	510	510	0	586	8	578
島根県	1,019	460	559	429	429	0	590	31	559
岡山県	1,443	570	873	495	495	0	948	75	873
広島県	2,026	766	1,260	700	685	15	1,326	81	1,245
山口県	1,422	489	933	322	322	0	1,100	167	933
徳島県	880	332	548	319	319	0	561	13	548
香川県	998	574	424	363	363	0	635	211	424
愛媛県	1,195	505	690	444	444	0	751	61	690
高知県	991	346	645	329	329	0	662	17	645
福岡県	5,976	1,414	4,562	1,007	1,007	0	4,969	407	4,562
佐賀県	1,115	389	726	389	389	0	726	0	726
長崎県	2,102	552	1,550	544	544	0	1,558	8	1,550
熊本県	2,395	916	1,479	916	916	0	1,479	0	1,479
大分県	1,599	433	1,166	391	391	0	1,208	42	1,166
宮崎県	1,513	644	869	631	631	0	882	13	869
鹿児島県	2,249	415	1,834	415	415	0	1,834	0	1,834
沖縄県	1,723	603	1,120	518	518	0	1,205	85	1,120
合 計	107,998	31,594	76,404	25,265	25,217	48	82,733	6,377	76,356

R1年度合計	104,255	32,568	71,687	25,933	25,933	0	78,322	6,635	71,687
R2年度合計	103,148	31,392	71,756	24,855	24,855	0	78,293	6,537	71,756

公共職業訓練
(離職者訓練)

就職率（令和３年度都道府県別実績）

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
北海道	87.1%	87.1%	—	67.8%	—	67.8%
青森県	92.8%	92.1%	97.0%	76.6%	—	76.6%
岩手県	88.6%	88.6%	—	74.5%	—	74.5%
宮城県	85.5%	87.0%	60.9%	79.4%	—	79.4%
秋田県	84.9%	85.1%	83.3%	76.7%	—	76.7%
山形県	83.1%	81.8%	100.0%	65.5%	—	65.5%
福島県	87.7%	87.7%	—	76.3%	—	76.3%
茨城県	90.6%	89.9%	97.0%	66.2%	—	66.2%
栃木県	83.9%	86.8%	63.5%	70.2%	—	70.2%
群馬県	92.6%	92.6%	—	83.4%	—	83.4%
埼玉県	79.7%	84.5%	66.7%	73.7%	—	73.7%
千葉県	84.7%	85.5%	77.0%	72.5%	66.7%	72.6%
東京都	79.6%	—	79.6%	52.6%	—	52.6%
神奈川県	85.4%	85.0%	85.7%	72.8%	—	72.8%
新潟県	79.8%	79.3%	80.6%	75.2%	—	75.2%
富山県	86.0%	85.8%	86.2%	80.6%	—	80.6%
石川県	75.9%	82.1%	64.6%	75.1%	—	75.1%
福井県	83.5%	83.9%	82.5%	79.9%	—	79.9%
山梨県	83.6%	88.6%	54.5%	78.3%	—	78.3%
長野県	88.6%	88.8%	85.7%	75.2%	—	75.2%
岐阜県	90.4%	88.9%	96.7%	76.3%	—	76.3%
静岡県	86.6%	85.4%	91.2%	70.2%	44.4%	70.7%
愛知県	86.2%	87.4%	84.3%	75.9%	—	75.9%
三重県	86.7%	89.9%	72.5%	80.2%	—	80.2%
滋賀県	81.9%	84.5%	75.2%	71.3%	—	71.3%

	施設内訓練			委託訓練		
	合計	機構	都道府県	合計	機構	都道府県
京都府	83.8%	83.5%	88.6%	77.8%	—	77.8%
大阪府	89.8%	87.8%	94.5%	82.8%	—	82.8%
兵庫県	88.6%	89.3%	86.2%	78.5%	—	78.5%
奈良県	82.9%	82.3%	84.9%	86.1%	—	86.1%
和歌山県	88.2%	88.2%	—	69.8%	—	69.8%
鳥取県	92.3%	92.8%	71.4%	78.5%	—	78.5%
島根県	92.6%	92.2%	96.0%	78.7%	—	78.7%
岡山県	91.1%	90.4%	94.2%	69.0%	—	69.0%
広島県	85.9%	87.3%	79.2%	73.3%	33.3%	73.9%
山口県	85.2%	83.8%	87.0%	75.5%	—	75.5%
徳島県	81.1%	83.8%	36.4%	82.4%	—	82.4%
香川県	81.8%	83.0%	80.3%	73.9%	—	73.9%
愛媛県	89.4%	91.6%	79.7%	79.2%	—	79.2%
高知県	83.2%	84.5%	64.7%	81.3%	—	81.3%
福岡県	86.3%	87.5%	84.1%	74.0%	—	74.0%
佐賀県	86.9%	86.9%	—	79.5%	—	79.5%
長崎県	93.7%	93.6%	100.0%	80.7%	—	80.7%
熊本県	91.3%	91.3%	—	75.6%	—	75.6%
大分県	89.5%	88.6%	95.1%	82.9%	—	82.9%
宮崎県	86.7%	87.4%	60.0%	81.5%	—	81.5%
鹿児島県	89.9%	89.9%	—	78.9%	—	78.9%
沖縄県	87.3%	85.5%	95.9%	84.0%	—	84.0%
合 計	86.0%	87.4%	81.8%	73.0%	47.9%	73.1%

R1年度合計	84.2%	85.5%	80.5%	72.3%	—	72.3%
R2年度合計	83.7%	84.7%	80.8%	71.3%	—	71.3%

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

長期高度人材育成コース 実施状況（平成29年度～令和 3 年度）

	コース数	受講者数	就職率
平成29年度	583	4,123	90.7%
平成30年度	716	4,278	90.1%
令和元年度	874	4,550	86.3%
令和 2 年度	1,026	5,269	88.9%
令和 3 年度	1,027	5,336	88.4%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和3年度分野別）

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	9	24	100%
建設系	9	14	87.5%
事務系	39	139	76.2%
介護系	323	1,428	92.4%
保育系	284	1941	91.8%
その他社会福祉系	75	497	92.5%
サービス系	94	295	76.5%
調理系	64	323	79.4%
保健医療系	12	74	96.6%
情報系	88	484	77.6%
その他	30	117	80.8%
合計	1,027	5,336	88.4%

令和2年度合計	1,026	5,269	88.9%
---------	-------	-------	-------

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

1. 令和3年度までの実施状況

(3) 求職者支援訓練の詳細

・求職者支援訓練の実施状況《再掲》	P22
・就職状況(平成29年度～令和3年度)	P23
・認定・開講状況(令和3年度コース別／分野別)	P24
・就職状況(令和3年4月～12月コース別／分野別)	P25
・年齢階層及び男女比率(令和3年度コース別／分野別)	P26
・受講者数(令和3年度都道府県別実績)	P27
・就職率(令和3年度都道府県別実績)	P28
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別)	P29
・申請・認定状況(令和3年度都道府県別・コース別／重点3分野)	..P30

求職者支援訓練の実施状況

	認定コース数 ①	認定定員 ②	開講コース数 ③	開講定員 ④	受講者数 ⑤	開講率 (③／①)	開講コースの 定員充足率 (⑤／④)	就職率
平成29年度	3,793	61,594	2,916	47,863	26,822	76.9%	56.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%
平成30年度	3,225	51,336	2,557	41,093	23,384	79.3%	56.9%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%
令和元年度	2,881	45,489	2,263	36,127	21,020	78.5%	58.2%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%
令和2年度	2,862	44,921	2,300	36,479	23,734	80.4%	65.1%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%
令和3年度	3,508	56,609	2,791	45,404	28,260	79.6%	62.2%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.2%

※ 当該年度中に開始したコースについて集計。

就職状況（平成29年度～令和3年度）

		コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	① 就職理由 中退者数	② 修了者数	③ 訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤ 就職者数	就職率 (⑤/④)
平成29年度	基礎コース	1,034	8,626	678	587	7,361	429	7,519 (7,311)	4,308 (4,244)	58.0%
	実践コース	2,031	20,146	2,338	1,800	16,008	—	17,808 (17,549)	11,511 (11,418)	65.0%
平成30年度	基礎コース	879	7,163	572	461	6,130	343	6,248 (6,058)	3,672 (3,615)	59.6%
	実践コース	1,795	17,110	2,076	1,531	13,503	—	15,034 (14,807)	9,567 (9,475)	63.9%
令和元年度	基礎コース	734	5,913	515	345	5,053	248	5,150 (4,972)	2,853 (2,811)	56.5%
	実践コース	1,623	15,691	2,011	1,325	12,355	—	13,680 (13,454)	8,474 (8,407)	62.4%
令和2年度	基礎コース	670	5,587	582	325	4,680	251	4,754 (4,580)	2,461 (2,406)	52.5%
	実践コース	1,562	16,427	2,187	1,253	12,945	—	14,198 (13,953)	8,454 (8,372)	60.0%
令和3年度	基礎コース	505	4,362	364	250	3,748	194	3,804 (3,657)	1,974 (1,931)	52.8%
	実践コース	1,527	16,233	1,681	1,133	13,419	—	14,552 (14,249)	8,665 (8,572)	60.2%

※ 当年度中に終了したコース(令和3年度については令和3年12月末までに終了したコース)について集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))
(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

(参考) 平成29年度から令和元年度の事業目標：雇用保険適用就職率 [基礎コース] 55% [実践コース] 60%
令和2年度及び令和3年度の事業目標：雇用保険適用就職率 [基礎コース] 58% [実践コース] 63%

認定・開講状況 (令和3年度コース別／分野別)

	全体	基礎コース	実践コース			
				IT	営業・販売・事務	医療事務
認定コース数	3,508	689	2,819	261	1,131	184
認定定員	56,609	10,672	45,937	4,533	17,594	2,806
開講コース数	2,791	582	2,209	221	832	122
中止率	20.4%	15.5%	21.6%	15.3%	26.4%	33.7%
開講定員	45,404	9,061	36,343	3,837	12,945	1,875
受講申込者数	38,497	6,510	31,987	3,878	9,067	1,343
応募倍率	0.85	0.72	0.88	1.01	0.70	0.72
受講者数	28,260	5,217	23,043	2,651	7,314	1,105
定員充足率	62.2%	57.6%	63.4%	69.1%	56.5%	58.9%

	実践コース					
	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	402	9	8	388	227	209
認定定員	6,448	135	156	7,552	3,596	3,117
開講コース数	292	7	5	374	195	161
中止率	27.4%	22.2%	37.5%	3.6%	14.1%	23.0%
開講定員	4,742	105	91	7,277	3,095	2,376
受講申込者数	2,990	53	24	9,712	2,811	2,109
応募倍率	0.63	0.50	0.26	1.33	0.91	0.89
受講者数	2,449	45	19	5,863	2,068	1,529
定員充足率	51.6%	42.9%	20.9%	80.6%	66.8%	64.4%

就職状況

(令和3年4月～12月コース別／分野別)

	コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	①就職理由 中退者数	②修了者数	③訓練連続 受講者数	④ 修了者等数 (①+②-③)	⑤就職者数	就職率 (⑤／④)	(参考) 従前の 就職率	令和2年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	505	4,362	364	250	3,748	194	3,804 (3,657)	1,974 (1,931)	52.8%	71.0%	52.5%	70.2%
実践コース	1,527	16,233	1,681	1,133	13,419	—	14,552 (14,249)	8,665 (8,572)	60.2%	75.8%	60.0%	75.5%
IT	130	1,764	289	165	1,310	—	1,475 (1,468)	879 (879)	59.9%	71.7%	57.5%	70.8%
営業・販売 ・事務	580	5,231	440	399	4,392	—	4,791 (4,651)	2,542 (2,506)	53.9%	70.6%	56.7%	70.9%
医療事務	107	956	61	45	850	—	895 (891)	596 (595)	66.8%	77.5%	66.5%	78.9%
介護福祉	216	1,974	129	14	1,831	—	1,845 (1,748)	1,281 (1,242)	71.1%	84.8%	72.6%	85.0%
デザイン	237	3,705	444	362	2,899	—	3,261 (3,247)	2,010 (2,008)	61.8%	77.6%	56.9%	75.1%
理容・美容	127	1,345	194	52	1,099	—	1,151 (1,146)	708 (707)	61.7%	83.0%	61.2%	82.5%
その他	130	1,258	124	96	1,038	—	1,134 (1,098)	649 (635)	57.8%	74.6%	59.5%	75.7%

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

※ 就職率については、以下の算定式(ただし、式の分母分子から訓練終了日において65歳以上の者を除く。)により算出。

⑤就職者数(雇用保険適用) ÷ ④修了者等数 (①就職理由中退者+②訓練修了者-③次の訓練を受講する者(基礎コースのみ))

(表中の()内の数値は、訓練終了日において65歳以上の者を除いた数であり、これに基づき就職率を算出。)

※ 「従前の就職率」とは、雇用保険適用でない就職者を含む就職率をいう。

年齢階層及び男女比率 (令和3年度コース別／分野別)

	年齢階層	20歳未満	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳以上	合計	うち女性
合計	受講者数	518人	3,724人	4,292人	3,385人	3,102人	3,009人	3,141人	2,907人	2,023人	1,433人	726人	28,260人	20,262人
	割合	1.8%	13.2%	15.2%	12.0%	11.0%	10.6%	11.1%	10.3%	7.2%	5.1%	2.6%	100.0%	71.7%
基礎コース	受講者数	142人	606人	468人	421人	510人	561人	652人	679人	527人	428人	223人	5,217人	3,888人
	割合	2.7%	11.6%	9.0%	8.1%	9.8%	10.8%	12.5%	13.0%	10.1%	8.2%	4.3%	100.0%	74.5%
実践コース	受講者数	376人	3,118人	3,824人	2,964人	2,592人	2,448人	2,489人	2,228人	1,496人	1,005人	503人	23,043人	16,374人
	割合	1.6%	13.5%	16.6%	12.9%	11.2%	10.6%	10.8%	9.7%	6.5%	4.4%	2.2%	100.0%	71.1%
IT	受講者数	45人	503人	656人	454人	310人	241人	172人	132人	71人	47人	20人	2,651人	995人
	割合	1.7%	19.0%	24.7%	17.1%	11.7%	9.1%	6.5%	5.0%	2.7%	1.8%	0.8%	100.0%	37.5%
営業・販売・事務	受講者数	87人	646人	771人	725人	784人	892人	1,037人	967人	695人	479人	231人	7,314人	5,626人
	割合	1.2%	8.8%	10.5%	9.9%	10.7%	12.2%	14.2%	13.2%	9.5%	6.5%	3.2%	100.0%	76.9%
医療事務	受講者数	27人	179人	172人	133人	142人	144人	140人	105人	41人	17人	5人	1,105人	1,078人
	割合	2.4%	16.2%	15.6%	12.0%	12.9%	13.0%	12.7%	9.5%	3.7%	1.5%	0.5%	100.0%	97.6%
介護福祉	受講者数	52人	145人	137人	159人	187人	276人	363人	394人	327人	253人	156人	2,449人	1,473人
	割合	2.1%	5.9%	5.6%	6.5%	7.6%	11.3%	14.8%	16.1%	13.4%	10.3%	6.4%	100.0%	60.1%
デザイン	受講者数	57人	1,050人	1,450人	1,000人	708人	514人	446人	333人	182人	84人	39人	5,863人	4,101人
	割合	1.0%	17.9%	24.7%	17.1%	12.1%	8.8%	7.6%	5.7%	3.1%	1.4%	0.7%	100.0%	69.9%
理美容	受講者数	87人	446人	429人	324人	261人	185人	134人	101人	65人	29人	7人	2,068人	2,047人
	割合	4.2%	21.6%	20.7%	15.7%	12.6%	8.9%	6.5%	4.9%	3.1%	1.4%	0.3%	100.0%	99.0%
その他	受講者数	21人	149人	209人	169人	200人	196人	197人	196人	115人	96人	45人	1,593人	1,054人
	割合	1.3%	9.4%	13.1%	10.6%	12.6%	12.3%	12.4%	12.3%	7.2%	6.0%	2.8%	100.0%	66.2%

受講者数（令和3年度都道府県別実績）

	合計	基礎コース	実践コース
北海道	1,382	308	1,074
青森県	260	120	140
岩手県	381	70	311
宮城県	477	88	389
秋田県	222	0	222
山形県	376	105	271
福島県	583	131	452
茨城県	562	150	412
栃木県	358	66	292
群馬県	610	148	462
埼玉県	450	30	420
千葉県	1,076	211	865
東京都	3,999	265	3,734
神奈川県	1,112	339	773
新潟県	319	10	309
富山県	215	40	175
石川県	48	0	48
福井県	241	27	214
山梨県	199	0	199
長野県	624	220	404
岐阜県	434	104	330
静岡県	440	61	379
愛知県	817	141	676
三重県	222	0	222
滋賀県	209	70	139

	合計	基礎コース	実践コース
京都府	543	155	388
大阪府	4,413	621	3,792
兵庫県	576	87	489
奈良県	386	80	306
和歌山県	313	90	223
鳥取県	229	19	210
島根県	202	31	171
岡山県	219	12	207
広島県	395	117	278
山口県	181	35	146
徳島県	297	64	233
香川県	314	141	173
愛媛県	346	115	231
高知県	138	6	132
福岡県	1,477	236	1,241
佐賀県	173	78	95
長崎県	288	83	205
熊本県	392	58	334
大分県	155	47	108
宮崎県	730	175	555
鹿児島県	411	74	337
沖縄県	466	189	277
合 計	28,260	5,217	23,043

R1年度合計	21,020	5,753	15,267
R2年度合計	23,734	5,838	17,896

就職率（令和3年度都道府県別実績）

	基礎コース	実践コース
北海道	54.0%	64.2%
青森	58.2%	61.7%
岩手	47.6%	58.8%
宮城	61.1%	59.3%
秋田	52.6%	58.3%
山形	44.2%	47.0%
福島	60.0%	62.1%
茨城	61.1%	56.3%
栃木	54.4%	58.1%
群馬	44.6%	63.4%
埼玉	48.1%	51.9%
千葉	41.3%	49.8%
東京	47.0%	59.7%
神奈川	48.5%	54.3%
新潟	61.9%	58.2%
富山	38.9%	62.2%
石川	—	44.4%
福井	69.2%	74.3%
山梨	66.7%	56.1%
長野	52.2%	61.4%
岐阜	48.1%	58.3%
静岡	57.5%	58.8%
愛知	56.5%	55.4%
三重	—	63.7%
滋賀	57.8%	47.4%

	基礎コース	実践コース
京都	45.7%	51.2%
大阪	52.7%	66.7%
兵庫	59.7%	58.7%
奈良	37.3%	55.9%
和歌山	47.0%	60.0%
鳥取	47.6%	53.4%
島根	52.0%	58.5%
岡山	40.0%	70.3%
広島	65.2%	48.8%
山口	45.0%	59.2%
徳島	61.2%	62.1%
香川	47.3%	60.5%
愛媛	47.6%	60.1%
高知	40.0%	36.0%
福岡	54.9%	64.9%
佐賀	55.8%	48.9%
長崎	55.6%	63.4%
熊本	64.7%	53.9%
大分	62.0%	67.9%
宮崎	57.4%	72.5%
鹿児島	58.1%	58.4%
沖縄	70.3%	48.5%
合計	52.8%	60.2%

R1年度合計	56.5%	62.4%
R2年度合計	52.5%	60.0%

※ 令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

申請・認定状況（令和3年度都道府県別）

（単位：人）

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
北海道	1,100	694	657	2,535	2,616	2,587	20%
青森	467	301	301	503	477	477	39%
岩手	371	125	125	557	611	596	17%
宮城	360	150	150	582	594	584	20%
秋田	300	30	30	321	375	377	7%
山形	157	205	205	680	824	814	20%
福島	600	238	238	705	712	712	25%
茨城	435	296	297	751	1,028	1,007	23%
栃木	405	190	190	481	778	749	20%
群馬	583	218	203	596	775	805	20%
埼玉	514	145	132	770	1,193	1,181	10%
千葉	1,000	355	346	2,328	1,638	1,633	17%
東京	1,994	558	528	7,976	6,772	6,422	8%
神奈川	947	560	550	1,760	1,122	1,095	33%
新潟	202	45	45	810	909	907	5%
富山	137	100	100	240	434	426	19%
石川	110	15	15	190	138	138	10%
福井	195	51	53	301	352	352	13%
山梨	164	15	15	380	433	433	3%
長野	760	607	562	921	1,224	1,142	33%
岐阜	300	160	160	460	622	637	20%
静岡	190	107	107	738	934	934	10%
愛知	425	418	418	1,191	1,249	1,219	26%
三重	95	0	0	262	391	391	0%
滋賀	120	149	137	339	350	350	28%

	基礎コース			実践コース			基礎コース 比率
	認定 上限値	申請数	認定数	認定 上限値	申請数	認定数	
京都	696	360	325	875	930	930	26%
大阪	2,284	1,426	1,358	9,130	6,382	6,148	18%
兵庫	407	255	255	980	1,587	1,437	15%
奈良	330	159	144	493	705	679	17%
和歌山	429	193	193	429	530	530	27%
鳥取	144	60	60	263	428	431	12%
島根	176	54	54	333	335	335	14%
岡山	143	84	84	345	450	449	16%
広島	375	290	265	455	403	403	40%
山口	207	105	105	400	257	230	31%
徳島	278	105	105	482	502	481	18%
香川	435	255	225	444	335	305	42%
愛媛	280	160	167	418	420	420	28%
高知	110	30	30	246	343	343	8%
福岡	1,168	318	331	2,725	2,325	2,306	13%
佐賀	240	120	123	270	260	250	33%
長崎	365	257	242	382	490	478	34%
熊本	224	115	115	524	711	711	14%
大分	270	150	150	316	421	436	26%
宮崎	726	370	325	1,088	1,237	1,177	22%
鹿児島	485	170	170	729	794	796	18%
沖縄	565	282	282	565	724	694	29%
合計	22,268	11,050	10,672	48,269	47,120	45,937	19%

R1年度	16,468	14,766	13,670	28,836	36,049	31,819	30%
R2年度	19,990	13,321	12,799	41,707	34,232	32,122	28%

※ 基礎コース比率…認定数に占める基礎コースの割合

※ ある認定期間において認定されなかった定員及び開講されずに中止となった訓練の定員は、次の認定期間に繰り越すことが可能であり、認定数が認定上限値を上回る場合がある。

申請・認定状況

(令和３年度都道府県別・コース別／重点３分野)

(単位:人)

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
北海道	694	657	81	2,616	2,587	415	442	428	30	175	175	0	192	192	87
青森	301	301	30	477	477	250	30	30	30	60	60	60	30	30	30
岩手	125	125	26	611	596	74	105	90	30	75	75	0	0	0	0
宮城	150	150	0	594	584	57	135	135	0	42	42	42	15	15	15
秋田	30	30	0	375	377	150	135	135	60	0	0	0	30	30	0
山形	205	205	22	824	814	550	80	80	65	75	75	0	71	71	71
福島	238	238	23	712	712	54	0	0	0	115	115	0	15	15	15
茨城	296	297	57	1,028	1,007	364	110	110	10	0	0	0	40	40	40
栃木	190	190	30	778	749	164	159	159	69	35	35	50	54	54	15
群馬	218	203	0	775	805	222	241	241	106	137	137	15	30	30	30
埼玉	145	132	27	1,193	1,181	626	15	15	15	15	15	15	60	60	15
千葉	355	346	78	1,638	1,633	582	152	152	36	0	0	0	97	97	0
東京	558	528	175	6,772	6,422	1,884	336	324	156	60	60	0	1,486	1,426	577
神奈川	560	550	132	1,122	1,095	419	76	76	24	28	28	0	90	90	15
新潟	45	45	0	909	907	467	24	12	0	108	108	0	16	16	0
富山	100	100	55	434	426	155	75	71	71	0	0	0	25	25	0
石川	15	15	0	138	138	52	0	0	0	30	30	0	0	0	0
福井	51	53	53	352	352	139	30	30	30	25	25	25	30	30	30
山梨	15	15	15	433	433	159	12	12	12	0	0	0	45	45	45
長野	607	562	60	1,224	1,142	226	276	276	59	0	0	0	79	79	43
岐阜	160	160	60	622	637	265	86	86	57	80	80	0	41	41	41
静岡	107	107	0	934	934	202	123	123	0	194	194	70	92	92	44
愛知	418	418	165	1,249	1,219	452	259	229	149	46	46	46	68	68	56
三重	0	0	0	391	391	205	136	136	79	15	15	15	0	0	0
滋賀	149	137	92	350	350	275	42	42	12	30	30	30	39	39	39

	基礎コース			実践コース											
				計			うち介護系			うち医療事務系			うち情報系		
	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠	申請数	認定数	うち、新規枠
京都	360	325	35	930	930	312	288	288	168	0	0	0	145	145	15
大阪	1,426	1,358	231	6,382	6,148	1,277	1,165	1,150	60	235	221	36	952	877	175
兵庫	255	255	105	1,587	1,437	628	285	265	120	212	187	58	155	155	55
奈良	159	144	117	705	679	195	105	105	45	75	60	0	15	15	15
和歌山	193	193	24	530	530	171	135	135	75	40	40	0	54	54	54
鳥取	60	60	12	428	431	142	48	48	0	84	84	0	12	12	12
島根	54	54	0	335	335	70	99	99	0	15	15	15	15	15	15
岡山	84	84	26	450	449	90	60	60	15	15	15	15	45	45	0
広島	290	265	45	403	403	165	10	10	10	65	65	0	20	20	20
山口	105	105	0	257	230	78	72	57	45	30	33	18	15	15	15
徳島	105	105	30	502	481	137	74	74	16	0	0	0	50	50	0
香川	255	225	0	335	305	140	70	70	70	75	60	0	0	0	0
愛媛	160	167	15	420	420	90	90	90	15	60	60	0	15	15	15
高知	30	30	0	343	343	43	136	136	0	0	0	0	15	15	15
福岡	318	331	15	2,325	2,306	794	267	237	84	105	105	15	276	281	85
佐賀	120	123	45	260	250	67	30	20	0	0	0	0	30	30	30
長崎	257	242	60	490	478	174	30	30	15	15	15	0	75	75	0
熊本	115	115	40	711	711	282	30	30	30	75	75	30	60	60	60
大分	150	150	30	421	436	191	205	205	45	85	85	15	0	0	0
宮崎	370	325	72	1,237	1,177	324	196	196	35	220	220	0	45	30	0
鹿児島	170	170	27	794	796	210	151	151	99	91	91	0	24	24	24
沖縄	282	282	0	724	694	379	0	0	0	30	30	30	15	15	15
合計	11,050	10,672	2,110	47,120	45,937	14,367	6,625	6,448	2,047	2,872	2,806	600	4,678	4,533	1,828

R1年度	14,766	13,670	2,059	36,049	31,819	5,885	5,547	5,092	856	2,982	2,717	281	3,192	2,774	497
R2年度	13,321	12,799	2,638	34,232	32,122	6,784	5,557	5,251	1,226	2,784	2,707	417	3,121	2,870	506

1. 令和3年度までの実施状況

(4) その他

- ・デジタル分野の受講者数P32
- ・特例措置の実施状況(令和3年度)P33
- ・オンライン訓練の実施状況P34

デジタル分野の受講者数

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和 2 年度	5, 833	9, 224	9, 091	1, 130	25, 278
令和 3 年度	7, 530	10, 150	12, 269	877	30, 826

- ※ デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
 ※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
 ※ また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、機構は当該年度修了者数。
 ※ 在職者は生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和3年度）

		設定コース数		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	842	100.0%	15,521	100.0%	8,190	100.0%	65.6%
	短期間・短時間	212	25.2%	3,681	23.7%	1,136	13.9%	57.9%
	短期間	305	36.2%	5,291	34.1%	2,974	36.3%	69.8%
	短時間	325	38.6%	6,549	42.2%	4,080	49.8%	64.7%
	短期間コース内訳	517	100.0%	8,972	100.0%	4,110	100.0%	66.4%
	2週間以上1か月未満	13	2.5%	229	2.5%	59	1.4%	69.5%
	1か月以上2か月未満	154	29.8%	2,939	32.8%	1,022	24.9%	56.1%
	2か月以上3か月未満	350	67.7%	5,804	64.7%	3,029	73.7%	69.4%
	短時間コース内訳	537	100.0%	10,230	100.0%	5,215	100.0%	63.2%
	60時間以上80時間未満	286	53.3%	5,481	53.6%	1,910	36.6%	64.3%
	80時間以上100時間未満	251	46.7%	4,749	46.4%	3,305	63.4%	62.6%
	eラーニングコース	56	-	729	-	317	-	51.1%
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	1,033	100.0%	16,323	100.0%	5,948	100.0%	51.7%
	短期間・短時間	437	42.3%	6,417	39.3%	1,741	29.3%	50.7%
	短期間	178	17.2%	2,676	16.4%	892	15.0%	52.7%
	短時間	418	40.5%	7,230	44.3%	3,315	55.7%	52.9%
	短期間コース内訳	615	100.0%	9,093	100.0%	2,633	100.0%	51.4%
	2週間以上1か月未満	109	17.7%	1,552	17.1%	452	17.2%	42.6%
	1か月以上2か月未満	180	29.3%	2,586	28.4%	633	24.0%	46.9%
	2か月以上3か月未満	326	53.0%	4,955	54.5%	1,548	58.8%	56.9%
	短時間コース内訳	855	100.0%	13,647	100.0%	5,056	100.0%	51.3%
	60時間以上80時間未満	627	73.3%	10,281	75.3%	3,764	74.4%	46.7%
	80時間以上100時間未満	228	26.7%	3,366	24.7%	1,292	25.6%	62.8%
	eラーニングコース	1	-	30	-	29	-	-

※ 求職者支援訓練の就職率については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

オンライン訓練の実施状況

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和2年度	同時双方向型	668	4,582	—
		施設内訓練	29	356	—
		委託訓練	639	4,226	—
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	51.1%
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	—
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.6%
		eラーニングコース	1	29	—

＜公共職業訓練＞

- ※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
令和2年度は、当該年度中にオンライン訓練を実施した訓練コースの実績。
令和3年度は、当該年度中に終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。
(参考)令和3年4月に開始した長期人材育成コースにおけるオンライン訓練の実績(見込み含む)は、348コース、1,749人。
- ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
令和2年度及び令和3年度は、当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。
(コース例)
Webクラウドエンジニア科、Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等

＜求職者支援訓練＞

- ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
- ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
- ※ 設定コース数及び受講者数については、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。
- ※ 就職率については、当該年度に終了した訓練コースについて集計。
令和3年度の就職率は、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。
(コース例)
Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科 等

2. 令和4年度の直近の状況

・令和4年度(7月末現在)における実績	P36
・令和4年度(7月末現在)の受講状況	P37
・デジタル分野の受講者数(令和4年度(7月末現在))	P38
・特例措置の実施状況(令和4年度(7月末現在))	P39
・オンライン訓練の実施状況(令和4年度(7月末現在))	P40
・長期高度人材育成コース 実施状況(令和4年度(7月末現在))	P41

※現時点でとりまとめたものであり、今後変動の可能性はある。

令和４年度（７月末現在）における実績

			入校者数(人)	受講者数(人) ^{注1}
公共職業訓練	離職者訓練 ^{注2}	計	34,138	50,197
		施設内訓練	10,465	16,408
		委託訓練	23,673	33,789
	在職者訓練		45,648	45,648
	学卒者訓練		—	—
障害者訓練	離職者訓練	計	1,483	1,677
		施設内訓練	855	1,033
		委託訓練	628	644
	在職者訓練	計	22	22
		施設内訓練	—	—
		委託訓練	22	22
求職者支援訓練	基礎コース		2,074 ^{注3}	
	実践コース		8,970 ^{注3}	

※ 公共職業訓練及び求職者支援訓練は令和4年7月末までに開始したコース、障害者訓練は令和4年6月末までに開始したコースの実績。

注1 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

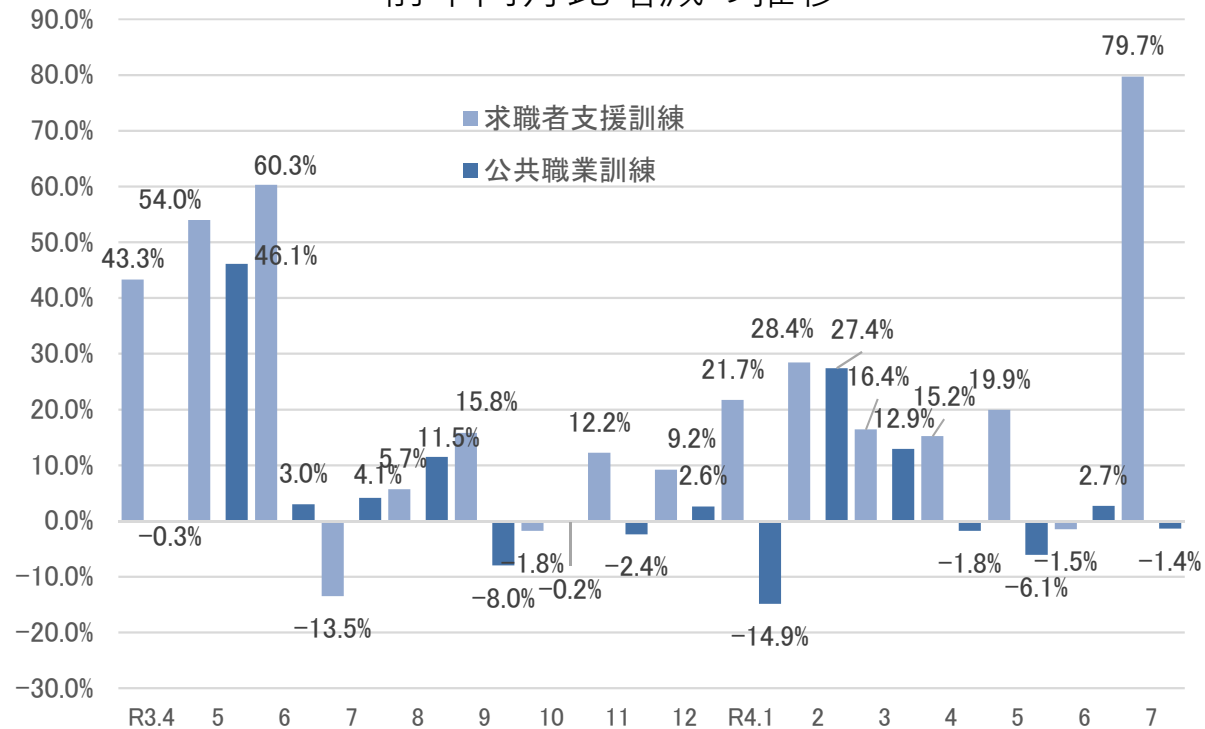
注2 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

注3 求職者支援訓練においては前年度繰越者をカウントしていないため入校者を「受講者」として整理。以下本資料において同じ。

令和4年度(7月末現在)の受講状況

	令和4年度 目標	令和3年度 実績		4月	5月	6月	7月	計
公共職業訓練 (離職者訓練)	150,000	90,650	受講者数	10,082	6,587	8,500	8,969	34,138
			前年同期比	-1.8%	-6.1%	2.7%	-1.4%	-1.5%
求職者支援訓練	52,400	28,260	受講者数	2,816	2,626	2,597	3,005	11,044
			前年同期比	15.2%	19.9%	-1.5%	79.7%	123.5%

前年同月比増減の推移



デジタル分野の受講者数（令和４年度（７月末現在））

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和４年度	3, 142	6, 148	10, 608	—	—

- ※ デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。） 、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
- ※ 令和４年度は、４～７月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。
- ※ 在職者は生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

特例措置の実施状況（令和4年度（7月末現在））

		設定コース数		設定定員数		受講者数	
公共職業訓練	短期間・短時間コース	240	100.0%	4,367	100.0%	2,785	100.0%
	短期間・短時間	27	11.3%	431	9.9%	199	7.1%
	短期間	80	33.3%	1,266	29.0%	722	25.9%
	短時間	133	55.4%	2,670	61.1%	1,864	66.9%
	短期間コース内訳	107	100.0%	1,697	100.0%	921	100.0%
	2週間以上1か月未満	0	0%	0	0%	0	0%
	1か月以上2か月未満	11	10.3%	225	13.3%	87	9.4%
	2か月以上3か月未満	96	89.7%	1,472	86.7%	834	90.6%
	短時間コース内訳	160	100.0%	3,101	100.0%	2,063	100.0%
	60時間以上80時間未満	66	41.3%	1,195	38.5%	638	30.9%
	80時間以上100時間未満	94	58.7%	1,906	61.5%	1,425	69.1%
	eラーニングコース	16	－	186	－	89	－
求職者支援訓練	短期間・短時間コース	88	100.0%	1,357	100.0%	688	100.0%
	短期間・短時間	31	35.2%	459	33.8%	198	28.8%
	短期間	18	20.5%	256	18.9%	108	15.7%
	短時間	39	44.3%	642	47.3%	382	55.5%
	短期間コース内訳	49	100.0%	715	100.0%	306	100.0%
	2週間以上1か月未満	8	16.3%	119	16.6%	43	14.1%
	1か月以上2か月未満	9	18.4%	150	21.0%	60	19.6%
	2か月以上3か月未満	32	65.3%	446	62.4%	203	66.3%
	短時間コース内訳	70	100.0%	1,101	100.0%	580	100.0%
	60時間以上80時間未満	49	70.0%	747	67.8%	456	78.6%
	80時間以上100時間未満	21	30.0%	354	32.2%	124	21.4%
	eラーニングコース	17	－	498	－	391	－

※ 令和4年7月末までに開始したコースの実績

オンライン訓練の実施状況（令和４年度（７月末現在））

	令和４年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	553	6,118	－
	施設内訓練	412	4,404	－
	委託訓練	141	1,714	－
	eラーニングコース	16	89	－
求職者支援訓練	同時双方向型	56	747	－
	eラーニングコース	17	391	－

<公共職業訓練>

※ 令和２年５月から同時双方向型の実施を可能とした

令和４年度は、令和４年４月から７月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。

（参考）令和３年４月に開始した長期人材育成コースにおけるオンライン訓練の実績（見込み含む）は、348コース、1,749人。

※ オンデマンド型（eラーニングコース）については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和３年４月から対象者にシフト制労働者等を追加した。

令和４年度は、令和４年４月から７月末までに開始したeラーニングコースの実績。

<求職者支援訓練>

※ 令和４年７月末までに開始したコースの実績。

※ 令和３年２月から同時双方向型の実施を可能とした。

※ 令和３年１０月からeラーニングコースの実施を可能とした。

長期高度人材育成コース 実施状況（令和４年度（７月末現在））

	コース数	受講者数	就職率
令和４年度	978	5,354	—

※ 令和４年７月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

資料3-1

①現状と課題

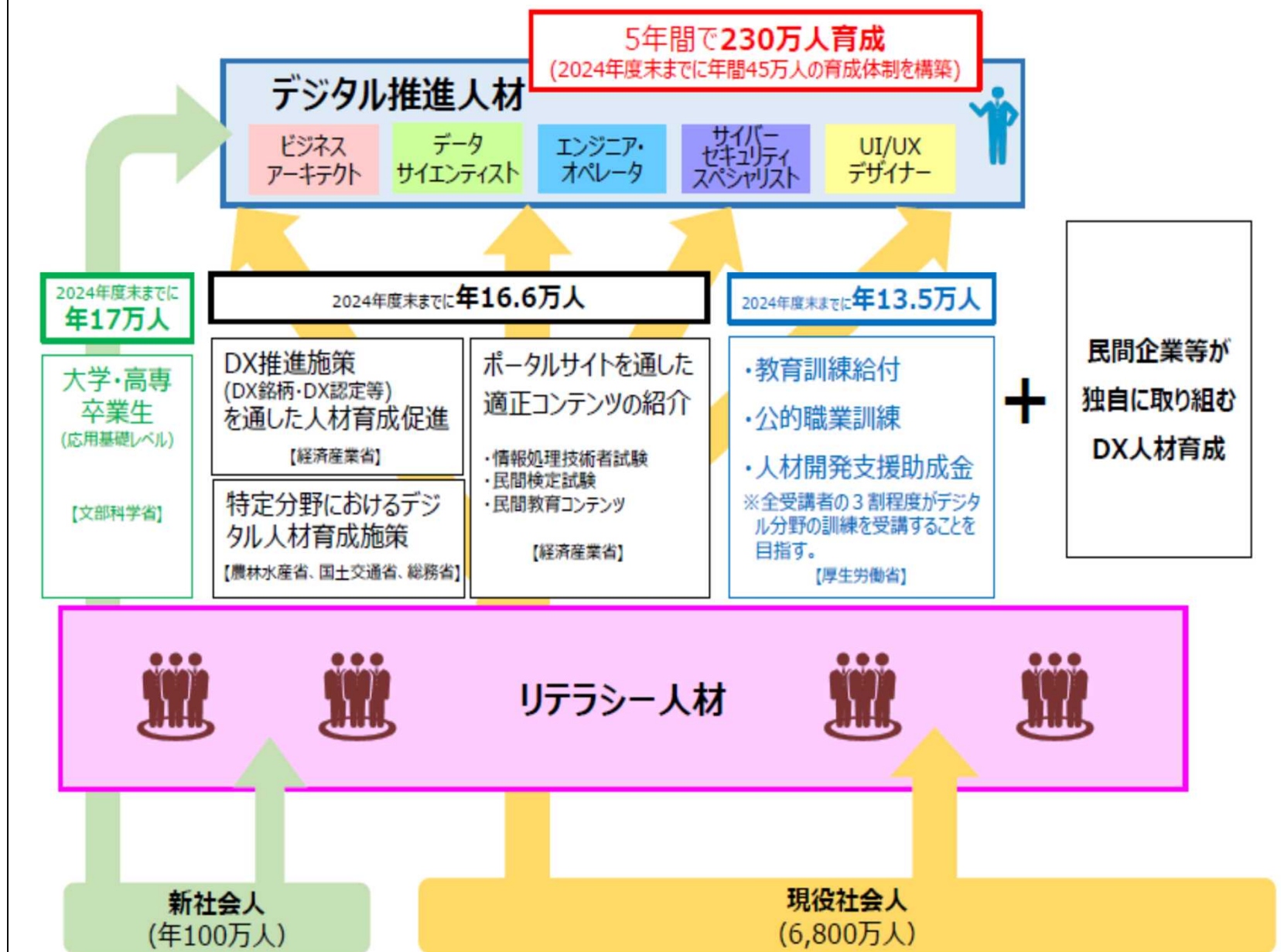
- いずれの取組においても、デジタル分野の受講者数が少ない（デジタル分野の訓練・講座の拡充、制度の一層の周知・広報が必要）
- 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在も課題（IT分野の資格取得を目指す訓練コース未設定地域：13県（令和2年度実績））

②対応の方針

- 以下の工程表に沿って、デジタル分野の訓練・講座の拡充と制度の一層の周知・広報の強化に取り組み、受講者数増を図る。

		現状	2022年度	2023年度	2024年度以降
離職者等向けの支援	公共職業訓練 求職者支援訓練	デジタル分野の訓練受講者数 約2.5万人（2020年度）	IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せなどによりデジタル分野の重点化を実施	地域の訓練ニーズを反映する協議会の法定化	デジタル分野の訓練受講者数 70,000人（2024年度）
	教育訓練給付	デジタル分野の受講者数 約0.4万人（2019年度）	デジタル分野の講座の充実	民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化	
企業のデジタル人材育成・確保支援	人材開発支援助成金	デジタル分野の受講者数 約1万人（2020年度）	ITSSレベル2以上の訓練を高率助成に位置づけ	民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化	デジタル分野の受講者数 65,000人（2024年度）

【参考】デジタル人材の育成目標の実現に向けて



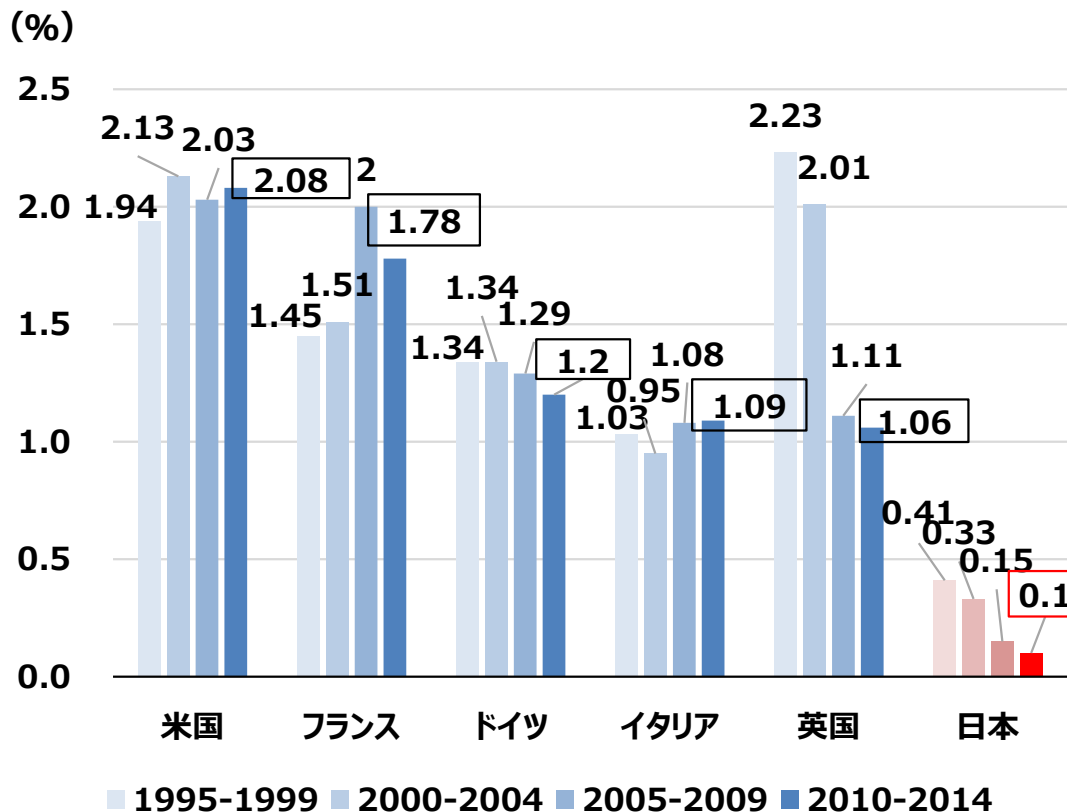
経済産業省の取組

令和 4 年 9 月
経済産業省

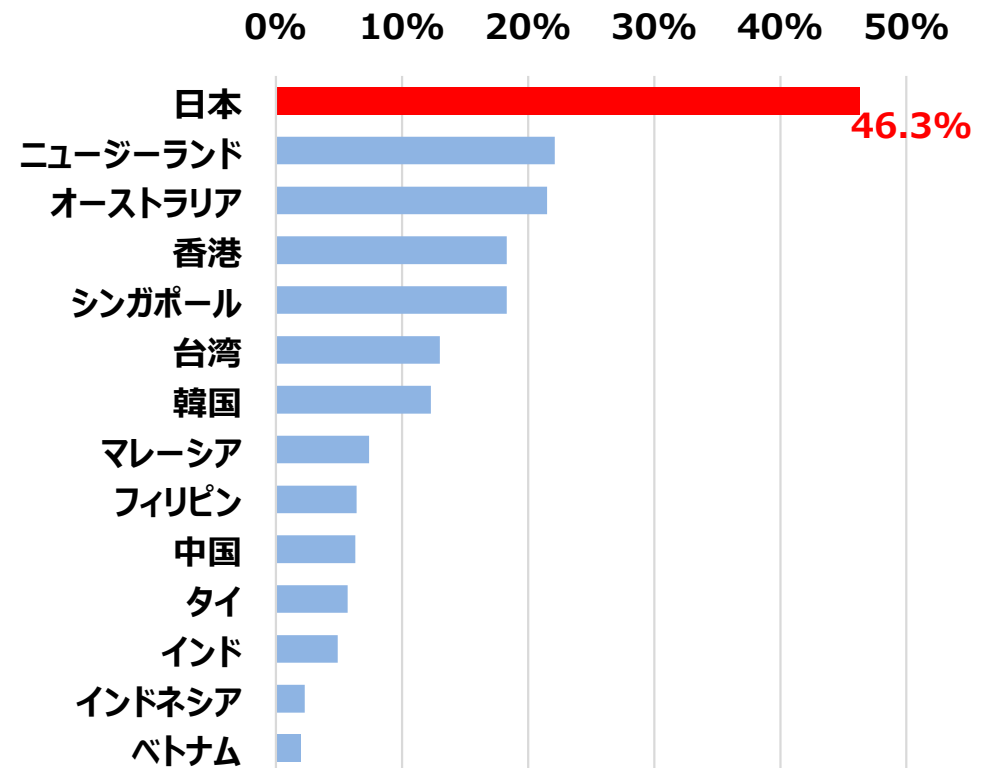
企業の人材投資や個人の社外学習等の国際比較

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



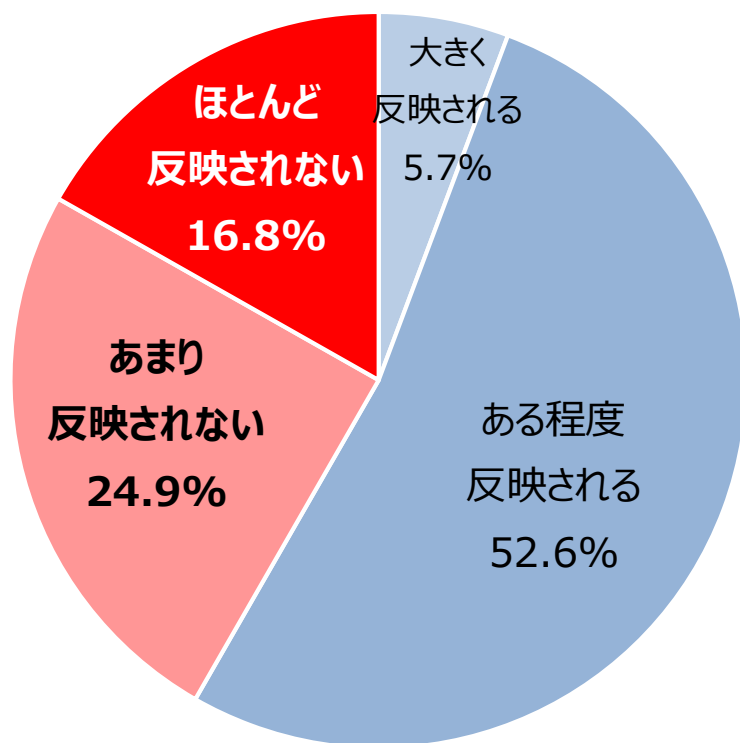
社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



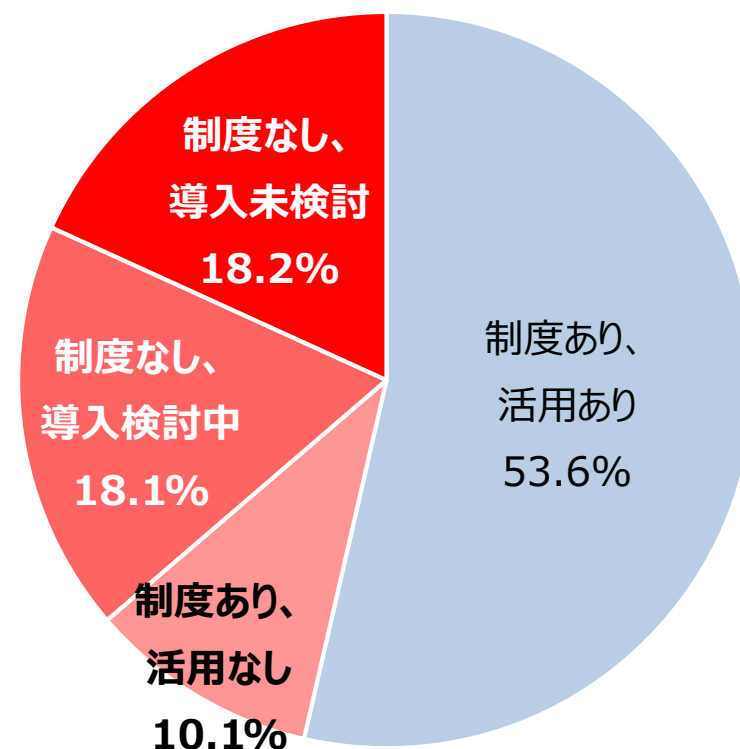
自己啓発のサポート状況

- 内閣府の調査によると、4割強の企業が、自己啓発の処遇への反映が十分でない。
- また、自己啓発を支援する制度がない企業、またはあっても活用されていない企業が、半分近くとなっている。

自己啓発に対する処遇変化



自己啓発を支援する制度の有無と活用の度合い



DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像

- DXのためには、まず全てのビジネスパーソンがデジタルリテラシーを習得することが重要。
- その中で、特にユーザー企業（製造業等）でDXを推進する立場の人材は、変革のためのマインドセットの理解・体得した上で、更に専門的なデジタル知識・能力が必要。

デジタルリテラシー

小・中・高等学校における情報教育の内容に加え、ビジネスの現場で使われるデジタル技術の基礎を学んだ人材

専門的なデジタル知識・能力

DX推進のための組織変革に関するマインドセットの理解・体得が必要。

ビジネス
アーキテクト

デザイナー

データサイエン
ティスト

ソフトウェア
エンジニア

サイバーセキュリ
ティスペシャリスト

デジタル技術を理解して、ビジネスの現場においてデジタル技術の導入を行う全体設計ができる人材



顧客との接点に必要な機能とデザインを検討し、システムのユーザー向け設計を担う人材



統計等の知識を元に、AIを活用してビッグデータから新たな知見を引き出し、価値を創造する人材



クラウド等のデジタル技術を理解し、業務ニーズに合わせて必要なITシステムの実装やそれを支える基盤の安定稼働を実現できる人材



業務プロセスを支えるITシステムをサイバー攻撃の脅威から守るセキュリティ専門人材



リスキル講座認定制度（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）の概要

- I T・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。令和4年9月1日時点で112講座を認定。

■ 講座の要件

- ✓ 育成する職業、能力・スキル、訓練の内容を公表
- ✓ 必要な実務知識、技術、技能を公表
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（e-ラーニング等）
- ✓ 事後評価の仕組みを構築 等

■ 実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できること（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと 等

■ 認定の期間

- ✓ 適用の日から3年間

■ 厚生労働省の教育訓練支援制度との連携

- ✓ リスキル講座のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「専門実践教育訓練給付金」が支給される。
- ✓ リスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」の助成対象となる。

受講者

専門実践教育訓練給付金の支給

給付の内容

- **受講費用の50%**（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。
- さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**。

企業

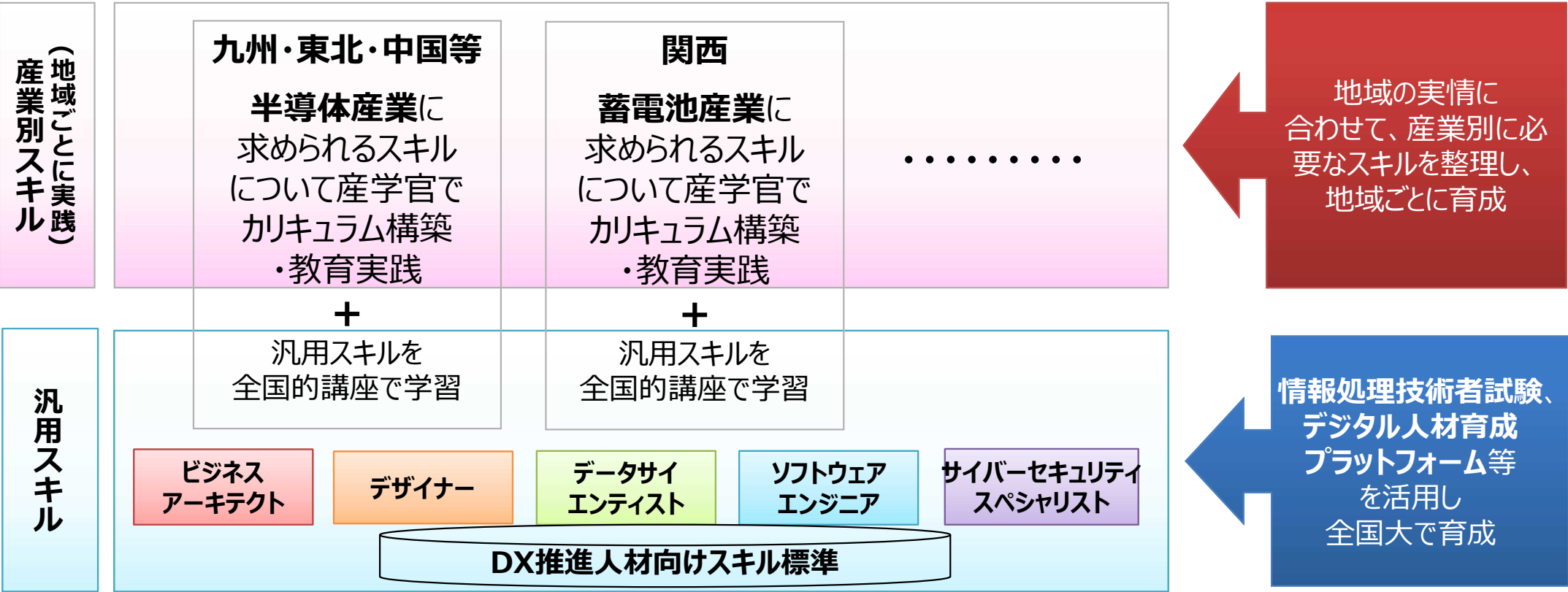
人材開発支援助成金の支給

助成額／助成率

- 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
経費助成：75%（60%）
賃金助成：960円（480円）／1人1時間あたり
※括弧内は、中小企業以外の助成額・助成率

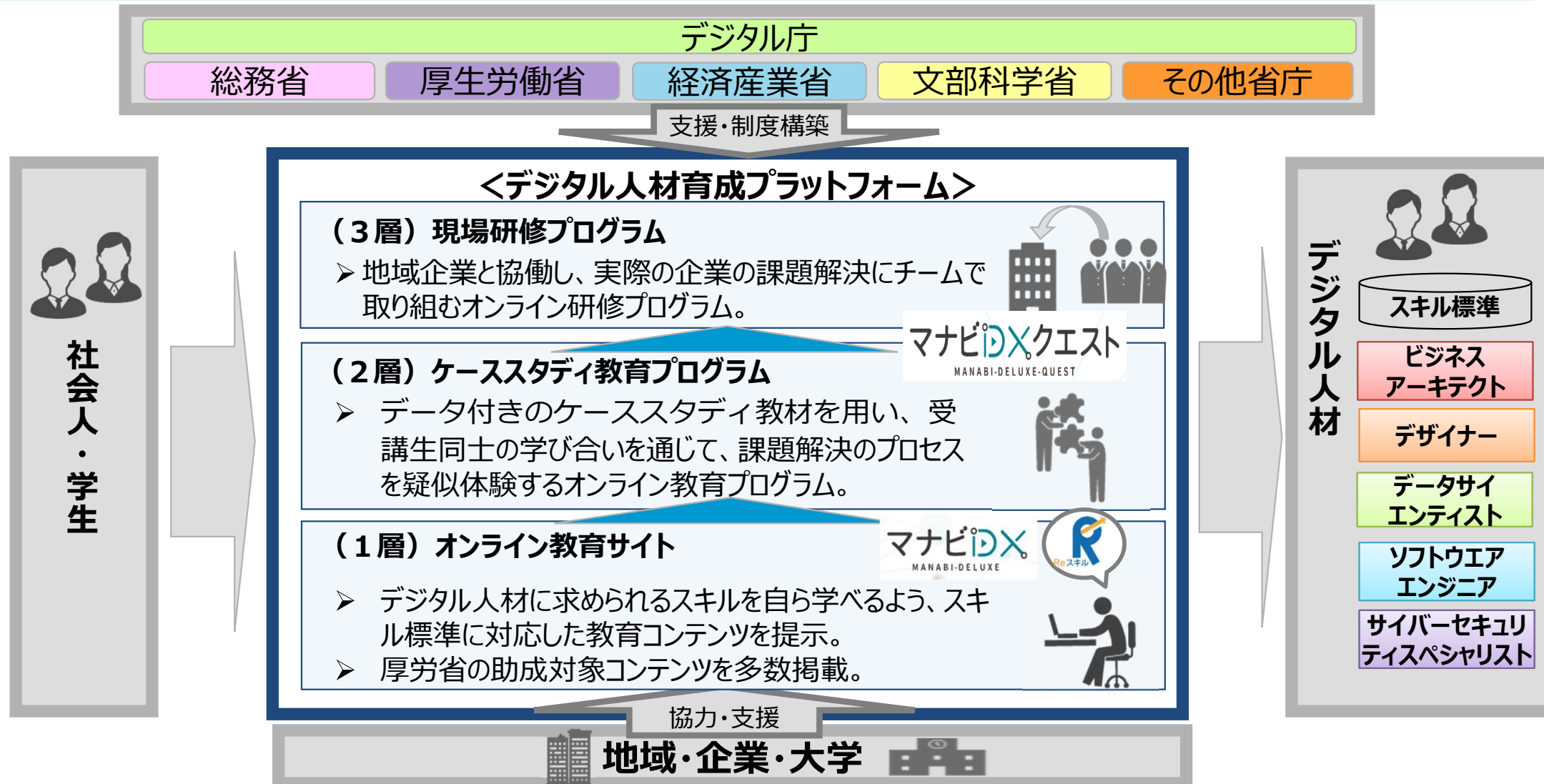
実践的なデジタル推進人材育成の考え方

- 産業や地域の企業のDXに必要なデジタル推進人材の育成にあたっては、デジタル人材が身に着けるべき汎用的なデジタルスキルについてスキル標準を定義し、高等教育機関等と連携しながら、情報処理技術者試験やデジタル人材育成プラットフォームを活用し、全国大で人材育成を進めていくことが重要。
- 加えて、各地域の産業集積の特性等を踏まえて、産業別（半導体・蓄電池等）に必要な人材像、スキルを整理し、産学官連携による人材育成を地域ごとに進めていくことも必要である。
(半導体：九州・東北・中国等、蓄電池：関西)



デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。
- 最大の特徴は、教育コンテンツの集約・提示に加えて、民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや現場研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。



(参考) DX推進人材向けスキル標準 (仮称) イメージ

- DX推進人材が備えるべきデジタルスキル・レベルを整理したデジタルスキル標準を「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」「ソフトウェアエンジニア」「サイバーセキュリティスペシャリスト」の5つの人材類型ごとに検討中。2022年末に策定予定。

人材類型			ビジネスアーキテクト			デザイナー			データサイエンティスト			ソフトウェアエンジニア			サイバーセキュリティスペシャリスト		
役割			⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
共通スキルディクショナリー	ビジネスイノベーション	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	データ活用	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮				全人材類型に共通の 「共通スキルディクショナリー」から 各人材類型／役割のスキルを定義											
	テクノロジー	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	セキュリティ	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															
	パーソナルスキル	スキル項目 ⋮ ⋮ ⋮															

半導体人材の育成・確保

- JASMの投資を契機に、我が国半導体産業基盤の強化のため、設備投資支援のみに留まらず、人材育成・確保に向けた取り組みも推進。まずは、九州において、産官学一体の人材育成コンソーシアムを組成。
JASM : Japan Advanced Semiconductor Manufacturing
- 続いて、東北ではキオクシア岩手や東北大を中心とし、中国ではマイクロンや広島大を中心として、各地域で人材育成等の検討を行う半導体組織を設立。今後も、同様の取り組みを全国に展開し、全国大で人材育成強化に取り組んでいく。

九州における人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
 - 設備・装置保全のエンジニア
 - オペレーター
- ⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州・沖縄の9高専でエンジニア・プログラマ等を育成
・今年度から、モデルカリキュラムの策定に着手
- 半導体研究教育センターの立上げ（熊本大学）
・企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括。
- 技術大学セミコン人材トレーニングセンターの整備
・実習棟を改修し、技術者の人材育成プログラムを実施。

当面の進め方

- 九州、東北、中国における**人材育成の取組**を開始。
- 今後も、横展開し、また全国大のネットワークを立ちあげて、**半導体人材育成の基盤を構築。**
- また、蓄電池等の他分野やデジタル人材においても、地域のニーズに合った人材育成を行う。



関西蓄電池人材育成等コンソーシアム

- 蓄電池関連産業が集積する関西エリアにおいて、近畿経済産業局、電池工業会、電池サプライチェーン協議会を事務局に、人材育成等のためのコンソーシアム（32の組織・機関）を設立。
- コンソーシアムでは、目指すべき人材像の具現化を図るとともに、蓄電池に係る人材育成・確保の取組について検討・議論していく。
- 具体的には、工業高校や高専等での教育カリキュラムの導入や産総研などの支援機関における教育プログラム等を実施するべく、2022年度末をめどに、産学官の各々が講じるべき取組の方向性等をとりまとめる予定。

関西蓄電池人材育成等コンソーシアムメンバー（8月31日現在）

■産業界（7）

Panasonic ENERGY

prime planet
energy & solutions

GSYUASA

Energy Next
LITHIUM ENERGY JAPAN

Blue Energy

BASC
Battery Association
for Supply Chain

一般電池工業会
社団法人 BATTERY ASSOCIATION OF JAPAN

LIBTEC

公益社団法人
関西経済連合会

■教育機関（8）

京都大学
KYOTO UNIVERSITY

大阪大学
OSAKA UNIVERSITY

大阪公立大学
Osaka Metropolitan University

兵庫県立大学
UNIVERSITY OF HYOGO

近畿大学
KINDAI UNIVERSITY

KOSEN
国立高等専門学校機構

大阪公立大学工業高等専門学校

神戸高専
Kobe City College of Technology

■自治体・支援機関（17）

府県（福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）

政令市（京都市、大阪市、堺市、神戸市）

産総研

NEDO

nite

文部科学省

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

※メンバーについては今後追加の可能性あり。9



リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和4年9月

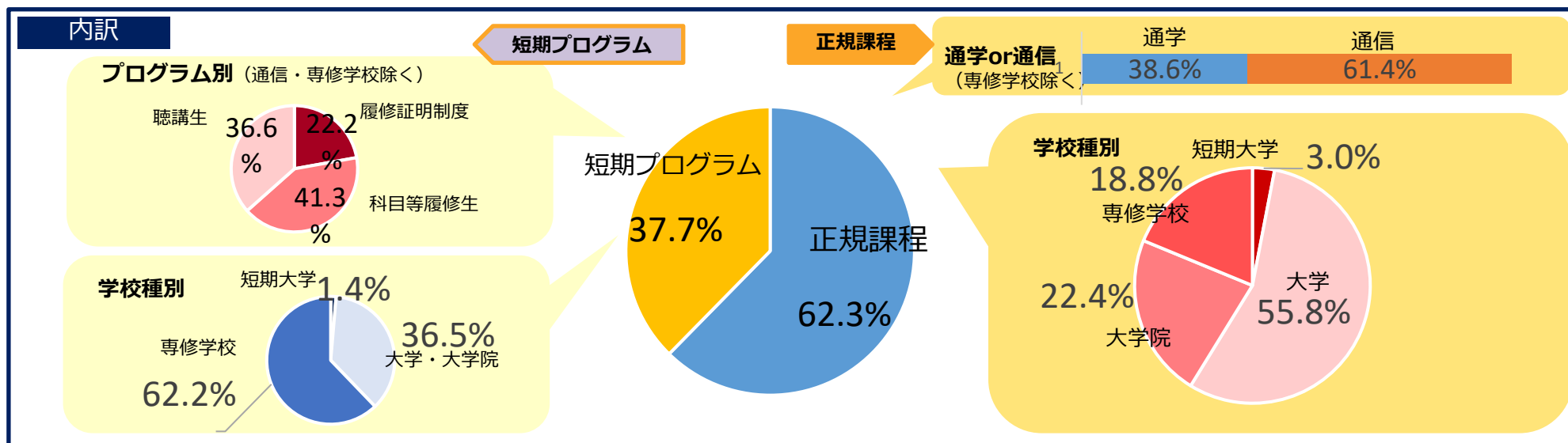
総合教育政策局生涯学習推進課

社会人の学び直しの現状(大学・専門学校等)

- 社会人学習者は、大学学部（通信制）、大学院、専修学校で学んでいる層が多い。
- 大学等の正規課程の受講者数は、ここ数年横ばい傾向。

大学・専門学校等における社会人受講者数 約47万人（2018年）

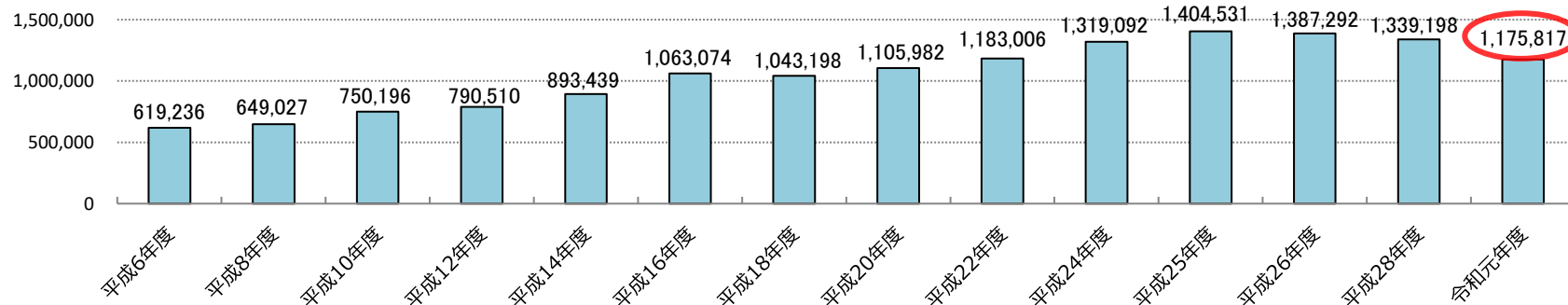
※大学公開講座は除く



大学公開講座の受講者数

出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査（令和元年度）」（令和4年6月）
※平成28年度は一部前回調査結果との比較による推測値も含まれている

約117万人
（2019年）

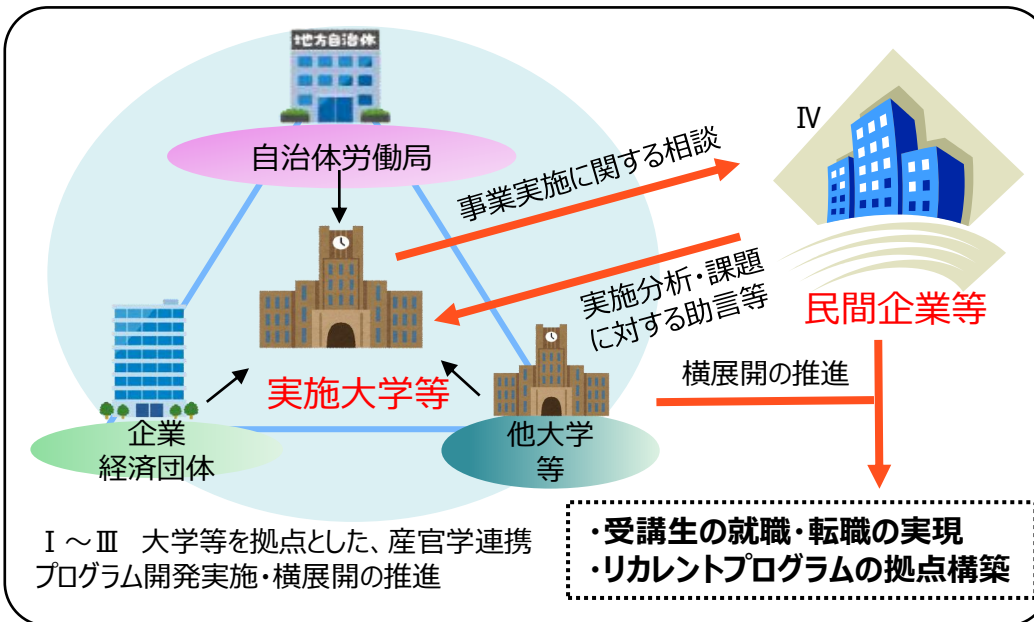


**◆ DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のための
リカレント教育推進事業** ※令和3年度補正予算で措置

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



実施内容

I.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

II.DX分野等リスキングプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキングの推進、キャリアアップに繋げる。
・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

III.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等） （グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

IV.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）

- ・開発したプログラム数・受講者数
- ・事業における実施大学・専修学校数

アウトカム（成果目標）

- ・失業者の受講後の就職者数
- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合
- ・受講者の就職・就業率

インパクト（国民・社会への影響）

- ・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現
- ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装
- ・大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成

◆ 採択機関数は24都道府県・48教育機関・57プログラム

* 102のプログラムの内、審査を経て57プログラムに選別された。

<教育機関別内訳>

➤ 大学39機関、高等専門学校3機関、専修学校6機関

* (申請実績) 大学58機関、高等専門学校6機関、専修学校10機関

<コース別内訳>

➤ コースⅠ (DXリテラシー) は16 *うち職業訓練受講給付金対象講座は11

➤ コースⅡ (DXリスキル) は21

➤ コースⅢ (重要分野リカレント) は20 (リテラシーは8、リスキルは12)

*うち職業訓練受講給付金対象講座は2

◆ 想定される総受講定員数は1,800名 (定員を足し合わせた数)

* 総受講定員数の10倍～20倍程度のプログラムの横展開を想定。



◆ 職業実践力育成プログラム（B P）認定制度について

平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から **社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム** を
「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラム
- 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施
 - ① 実務家教員や実務家による授業
(専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
 - ② 双方向若しくは多方向に行われる討論
(課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
 - ③ 実地での体験活動
(インターンシップ、留学や現地調査等)
 - ④ 企業等と連携した授業
(企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施
- 自己点検・評価を実施し、結果を公表(修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備(週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数(令和4年5月現在) : **339課程**
(うち教育訓練給付金指定講座の数は168講座)

BPの新たなテーマについて

現在のテーマ（平成27年度認定～）

平成27年度にBPの認定制度が始まってから5年間は以下の4テーマを設定。

一方で、新型コロナウイルス感染症による社会変化や、AI戦略にも記載されているデジタル人材のニーズの高まり等への対応が必要となっている。

このような状況を踏まえ、令和3年度の公募からはこれまでの4テーマに新たなテーマを追加した。

	テーマ	件数（※1）
1	女性活躍	70
2	非正規労働者のキャリアアップ	22
3	中小企業活性化	62
4	地方創生（地域活性化）	75

4テーマから10テーマに！

※1 1課程で複数のテーマを設定している場合有。

新たなテーマ（令和3年度認定～）

	テーマ	件数（※2）	備考
1	女性活躍	77	現在のテーマから引き続き
2	地方創生（地域活性化）	77	現在のテーマから引き続き
3	中小企業活性化	60	現在のテーマから引き続き
4	DX（AI・IoT等）	44	
5	環境保全（カーボンニュートラル等）	12	
6	就労支援	58	現在のテーマ「非正規労働者のキャリアアップ」から変更
7	医療・介護	143	
8	ビジネス等（経済・政治等）	61	
9	起業（アントレプレナーシップ）	34	
10	防災・危機管理	22	

※2 令和4年5月時点。1課程で複数のテーマを設定している場合有。
令和2年度までの認定課程については該当テーマを各大学等に確認した。

◆ 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

マナパスに掲載している情報

- ・令和2年度よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**と上昇中（令和2年12月時点）。
- ・Yahoo！ バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組等でも紹介！ **学びを記録できるマイページも実装！**



<講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！

検索するキーワードを入力

検索

学部・学科

北海道 東北 北関東・甲信越 関東圏 東海 北陸 近畿 中国・四国

九州・沖縄

学校種別

大学 大学院 短期大学 専門学校 その他

課程

正規課程 科目等履修生 履修証明プログラム 公開講座 その他

通学/通信

通学 通信

金額

無料 1～5万円 6～10万円 11～20万円 21～30万円 31万円超

その他条件

土日・平日夜間 教育訓練給付制度対象講座 奨学金制度有り 職業実践力養成プログラム (BP) 認定講座

女性の活躍・就職支援 eラーニング等オンライン講座の活用 職業実践専門課程認定講座

キャリア形成促進プログラム認定講座 MOOC講座

分野を選択する

取得する資格を選択する

検索

<特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

講座アクセスランキング

ビジネス系 (MBA・経済・経営・法・政治 他)

- リカレント教育課程 日本女子大学
- 政策創造研究科政策創造専攻修士課程 法政大学
- 遊けたい英語 2020 (篠田義明提供) JMOOC
- 能登里山里海SDGsマイスタープログラム 金沢大学
- 近江環人地域再生学座 社会人コース 滋賀県立大学

6位～20位はこちら

<動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！



<学びのガイド機能>

検索タグで性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（インタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に直結するプログラムをお探しの方はこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探したい方はこちら

<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

講座・課程詳細

いいね！ 3

日本女子大学
リカレント教育課程

詳細はこちらから
外部サイトへリンクします。

検索結果一覧に戻る

団体名	日本女子大学
課程名	リカレント教育課程
課程区分	履修証明プログラム

その他、初心者から既習者までマナパスの使い方がわかる「**目的別マナパス利用ガイド**」や就職氷河期支援ポータルサイト「**ゆきどけ荘**」、職業検索サイト「**jobtag**」、「**巣ごもりDXステップ講座情報ナビ**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

「マナパス」マイページ機能について

マイページ機能構築の趣旨・概要

- ・学習者に関する情報を蓄積し、**性別・年代・職種等のユーザーの属性に応じたコンテンツ作成・情報発信への活用**。
- ・学習履歴の可視化を行い、**社会人の学修意欲の喚起を行うとともに、将来的な雇用、処遇等への繋がりも検討**する。
- ・今後、他の政府機能との連携や民間講座の記録、プロモーションの仕方についても改良を図る。

<会員登録>

会員登録では、マナパス上の効果的な情報発信や、おすすめ講座の提供のために性別・年代・分野・学習条件・職業等に関する情報を取得。

<コンテンツ>

- ①**お知らせ機能**：大学等の社会人の学びに関するイベント情報や、講座のメー切情報等を通知。
- ②**学習記録機能**：教育機関、コース、取得資格、受講開始・修了日を記録可能。
- ③**レコメンド機能**：ユーザーの登録内容に基づいて、おすすめの講座や、イベントに関する学習情報を提供する。
- ④**講座閲覧履歴機能**：マナパス上の講座（約5,000講座）の内、どの講座情報を閲覧したかを把握することが可能。
- ⑤**お気に入り機能**：関心を持った講座をチェックして事後確認できる。
- ⑥**通知機能**：⑤でお気に入りにした講座の募集期間が始まった場合にユーザーに通知される機能（①と連動）。
- ⑦**コメント機能**：プログラムに対してユーザーがコメントを、他のユーザーとの情報共有を図ることが出来る。

<マイページ画面>

マイページ

お気に入り講座

学校・機関名	講座・コース名	募集時期	開講日時
放送大学	データサイエンス基礎から応用（「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）講座」）	随時	2022年4月～2023年3月
事業推進大学院大学（東京校）	事業推進プロジェクト研究	2019/04/01～2020/03/31	2020/04/01～2021/3/31
放送大学	データサイエンス基礎から応用（「数理・データサイエンス・AI（リテラシーレベル）講座」）	随時	2022年4月～2023年3月
お茶の水女子大学	お茶大女性リーダー養成塾：第10期 2021年度講座	随時	2021/4/1～2022/3/31

表示ページ: 1

プロフィール

かわさん [編集する](#)
[メールアドレスを変更する](#)

講座閲覧履歴

- > 看護福祉学部看護学専攻高度実践コース（ナースプラクティショナー養成課程）
北海道医療大学大学院
- > [心理学研究科臨床心理学専攻](#)
信州大学大学院
- > 理工情報生命学術院システム情報工学研究科社会工学学位プログラム地域未来創生教育コース
筑波大学
- > 工学系研究科 原子力専攻（専門修士課程）
東京大学
- > 商学研究科 アントレプレナーシップ専攻
小樽医科大学大学院

<マイページにおける令和4年度の取組>

- ① マイページにおける教育訓練給付金等の費用支援に関する情報との連動
- ② 学習記録機能における、民間講座の登録やオープンバッジの試行導入
- ③ マイページのプロモーションやコメント数の増加

「マナパス」マイページにおける学習歴の可視化イメージ

趣旨（問題意識）

- ジョブ型雇用など、雇用の在り方が変化する中で、就職・転職といった採用プロセスや、企業内におけるジョブディスクリプションの活用といった評価や処遇の判断の際に、**個人の学び直した成果や、有しているスキルについては可視化**が求められている。
- 政府会議等においても、**学習歴のデータ化を行うとともに、その成果を就職・転職活動に活用できるデジタル基盤の整備**が求められている。
- 以上の背景を踏まえ、既存の「マナパス」マイページにおける学習記録機能に加え、マイページ上にオープンバッジの貼付けを可能とするとともに、ジョブ・カード等、他の制度等との連携を図る手段を検討する。

（参考）教育未来創造会議提言

キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する際に、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備する。また、マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化を進める。

概要

- 学習記録欄に「**その他民間教育機関等のプログラム**」と「**資格・検定**」項目を追加。また、各プログラムにオープンバッジの貼り付け欄を追加。
- 本ページを活用して**スキル診断、就職可能性・適正の高い職業、適切な講座の提案**、就職・転職支援等に活用。
- 令和4年度に**オープンバッジの貼付け機能を「マナパス」マイページ上に試行導入**し、継続した運用改善を図る。

可視化イメージ <「マナパス」マイページ上のオープンバッジの貼付け>

大学・専門学校や民間機養育機関等で提供されるプログラム

学習記録

登録したい学習履歴を入力する・検索する

学校・機関名	講座・コース名	受講開始日	受講終了日	資格	学習メモ
早稲田大学	スマートエスイー：スマートシステム&サービス技術の産学連携イノベーション人材育成	2021年10月01日	2022年02月02日		ITSSレベル4～5

資格・検定

学習記録

登録したい学習履歴を入力する・検索する

学校・機関名	講座・コース名	受講開始日	受講終了日	資格	学習メモ
早稲田大学	スマートエスイー：スマートシステム&サービス技術の産学連携イノベーション人材育成	2021年10月01日	2022年02月02日		フルスタックの能力がみについた

バッジ



バッジ



「マナパス」での企業向けページのイメージ（案）

趣旨（問題意識）

- ①企業が大学等のプログラムを活用する課題として「適切な教育プログラムが見つからない」という回答が最も多い（36.7%）＊文科省調査
- ②プログラムを企業人が受講するための政府に対する要望では「ポータルサイトでの情報発信」を求める声が多い（61.3%）＊経団連調査
- ③企業は教授の研究内容や身に付けられるスキルを個別に情報収集しているが、整理されたものがほしいとの声（ヒアリングより）

➡ **企業（特に人事・研修担当者向け）に対し大学等のプログラムに関する情報提供を行うとともに、企業における人材育成の事例や活用できる国の政策の紹介、企業と大学がマッチングして大学を活用したリカレント教育の推進に繋げることが重要。**

企業向けページの概要

- ・企業の派遣受け入れを行っているプログラム・企業の個別ニーズに応えたオーダーメイド型プログラムを希望の条件で検索可能に。
- ・実際に活用している企業の好事例や企業の声、企業向け支援制度（人材開発支援助成金）等をを紹介する「特集ページ」も実装。
- ・プログラムに関心を持った場合、**企業側が大学等に対してアプローチできる仕組みも構築（マッチングの場の提供）。**

<企業側が検索する要素（案）>

- ・地域
- ・プログラムの分野（デジタル、経営等）
- ・企業受け入れ実績有無（〇〇株式会社）
- ・想定する対象者（営業職、役員など）
- ・受講費用
- ・受講期間
- ・受講しやすい工夫（オンライン等）
- ・オーダーメイド型への対応可否
- ・プログラムの共同開発の有無意向

＊既存の検索画面の企業版を想定

<検索画面イメージ（案）>

講座を検索する

検索するキーワードを入力

学点単位 ☐ 北海道 ☐ 東北 ☐ 北関東・甲信越 ☐ 首都圏 ☐ 東海 ☐ 北陸 ☐ 近畿 ☐ 中国・四国

学点単位 ☐ 九州・沖縄

学校種別 ☐ 大学 ☐ 大学院 ☐ 短期大学 ☐ 専門学校 ☐ その他

課程 ☐ 正課課程 ☐ 科目等履修生 ☐ 履修証明プログラム ☐ 公開講座 ☐ その他

講義/単位 ☐ 講義 ☐ 単位

金額 ☐ 無料 ☐ ～5万円 ☐ ～10万円 ☐ ～20万円 ☐ ～30万円 ☐ 30万円超

その他条件 ☐ 土日・平日両方 ☐ 教育訓練給付制度対象講座 ☐ 実学全制度有り ☐ 職業実践力育成プログラム (BP) 認定講座

☐ 女性の活躍・就職支援 ☐ セラピー等オンライン講座の活用 ☐ 職業実践専門課程認定講座

☐ キャリア形成促進プログラム認定講座 ☐ MOOC講座 ☐ 履修水開期 ☐ 履修転載支援

分野を選択する > 取得する資格を選択する >

講座詳細ページへ

<マッチングイメージ（案）>

講座詳細ページから大学等への連絡を可能にする(問い合わせフォームの開発)

必要事項（企業名、課題意識、希望する分野・内容等）を記入して送信

企業と大学等が互いにやり取りできればマッチングの成立

今後の取組

主に①検索ページの開発と②「マナパス」の企業向けプロモーションを推進する。

①は、7月に要件を固め、9月中に企業向けページの公開を目標とする。登録講座数は年度内に500以上を目標とする。

②は、企業における「マナパス」の低い認知度の解消を目的とし、経済団体等とも連携して広報・周知を実施。

（「マナパス」を活用してプログラム情報を集める企業は2.4%＊経団連調査）

**◆ リカレント教育の推進に係る
令和5年度概算要求事項（文部科学省）**

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和5年度要求・要望額 127億円
(前年度予算額 96億円)



人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

＜社会人を主なターゲットとしている予算事業＞

①成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業 ：1,422百万円（新規）

・就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に大学等において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業 ：404百万円（新規）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供

③成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業 ：660百万円（新規）

・成長分野における大学院の教育プログラムの機能高度化や、リカレントに係る組織改革を進めながら行う企業等との連携による一気通貫したオーダーメイド型学位プログラムの構築を支援

④放送大学学園補助金：7,614百万円（7,389百万円）

・数理・データサイエンス・AI関連分野の講座の体系化及び個別最適な学びの推進等

⑤持続的な産学共同人材育成システム構築事業 ：107百万円（202百万円）

・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成する研修プログラムの開発・実施

⑥大学等における価値創造人材育成拠点の形成：120百万円（87百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

⑦女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業 ：24百万円（24百万円）

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援

＜社会人をターゲットの一部としている予算事業＞

⑧大学による地方創生人材教育プログラム構築事業 ：169百万円（220百万円）

・地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施。社会人向け短期プログラムの提供も想定。

⑨地域活性化人材育成事業：1,750百万円の内数（1,450百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」

⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。

職業実践力育成プログラム：161大学等、339課程（令和4年5月時点）

キャリア形成促進プログラム：13校、17学科（令和4年3月時点）

※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助等を実施。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

①地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業：296百万円（新規）

・自治体や大学コンソーシアムへの支援を通じたニーズ調査や、コンテンツの集約、広報周知等を通じて継続的にリカレント教育を実施する環境を構築

②リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業 ：77百万円（新規）

・リカレント教育のもたらす効果の調査研究や、指標の開発、普及啓発を一気通貫で実施

③社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究事業 ：35百万円（14百万円）

・「マナパス」の機能強化を行い、講座情報や学習成果の発信、学習歴の可視化等の促進

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和5年度要望額 14.2億円（新規）



文部科学省

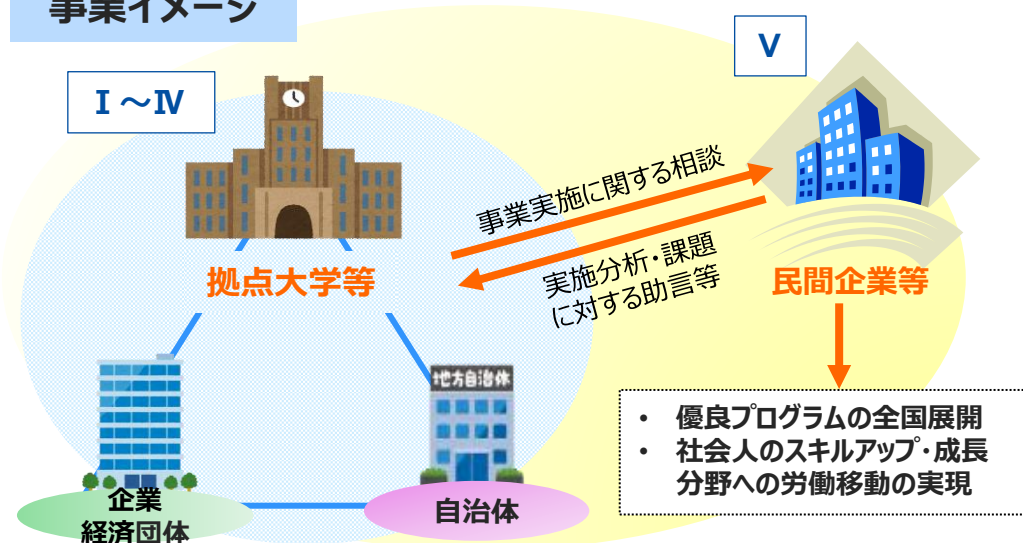
目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**デジタル・グリーン等成長分野**に関する能力を身につけ、社会に即戦力人材を輩出するため、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 本事業は、**企業、自治体、教育機関等と連携して行う**ことに加え、様々な対象者を想定し、**基礎、応用、エキスパートまでの多様なレベル**に対応できるものとし、**社会人のキャリアアップや成長分野への労働移動を後押し**する。

* 令和4年度DXリカレント事業における各コースに対応する申請数は以下の通り

I・・・20プログラム、II・・・41プログラム、III・・・41プログラム（IVは新規）

事業イメージ



実施内容

*（ ）内は昨年度実績

I. デジタル・グリーン分野リテラシープログラムの開発・実施

【2,500万円×10（25）拠点＝2.5億円（6.3億円）】

- 主に**失業者・非正規雇用労働者**を対象とし、就職・転職に必要な基礎的な能力を育成し、**労働局、産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

II. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【5,000万円×15（10）拠点＝7.5億円（5.0億円）】

- 主に**就業者**を対象とし、デジタル分野に強い企業等と連携し、**応用的なDX分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる**。

III. 重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー・リスキル双方）

【2,000万円（1,500万円）×12（25）拠点＝2.4億円（3.8億円）】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的・応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげるとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

IV. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【5,000万円×2拠点＝1億円（新規）】

- 大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野の**ハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する（他の大学等と共同して申請することも可能とする）**。

V. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【0.8億円（0.5億円）×1拠点（民間企業等）＝0.8億円（0.5億円）】

- プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して**助言等を行う機能**を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開に関する**支援**も併せて行う。

アウトプット（活動目標）

- プログラムを開発した大学、高専等の数
- プログラムの社会人受講者数

アウトカム（成果目標）

- 就業者等の就職・就業割合
- 成長分野に関する知識・スキル取得

インパクト（国民・社会への影響）

- リカレント教育を受講できる環境整備の実現
- 成長分野における労働移動

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業

令和5年度要望額(案)
(新 規)

404百万円



文部科学省

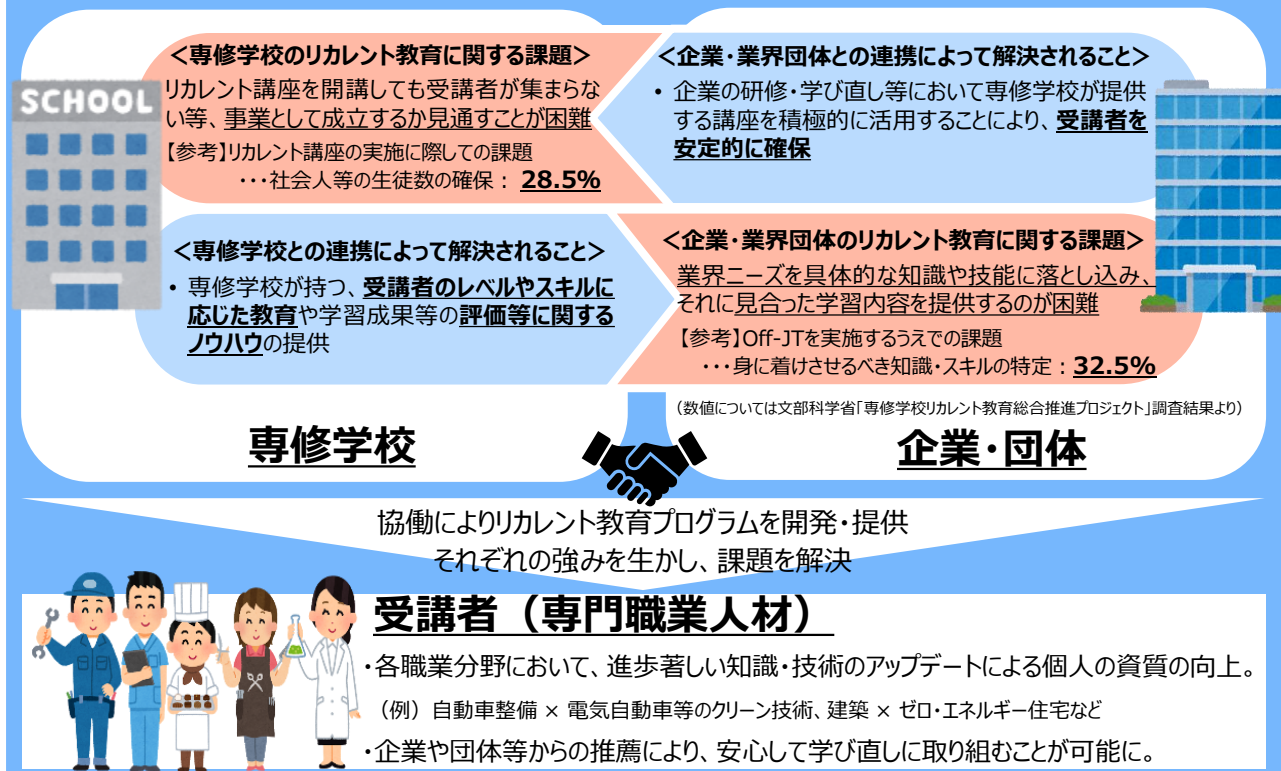
背景・課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築し、その成果の普及を図る。

事業イメージ



事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう体制を構築。
- 上記取組をモデルとし、その効果の検証・成果について普及・展開。
- 件数・単価：16分野×23百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：1か所×28百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

アウトプット（活動目標）

- ・ 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に付けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所=16か所

アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業

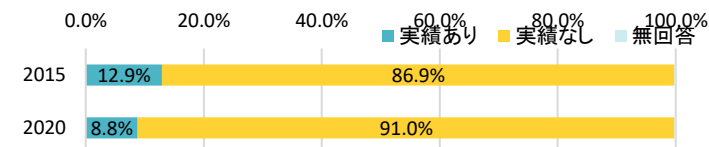
令和5年度要求・要望額

6.6億円
(新規)



背景・課題

- 従来の日本型雇用システムが転換期を迎えつつある中で、社会人に対する高度なリスキング・リカレント教育を産学官が連携して実施することが期待されており、教育実施主体として大学院の役割が重要。
- 大学院・企業ともに人材育成や新しい教育機会の確保等のためリカレント教育の重要性は認識しているものの、大学院におけるリカレント教育を推進する構造モデルは確立しておらず、学び直しによる成果や取組への評価も大学院・企業ともになされてない。



過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績

(出所) 株式会社野村総合研究所 2015:「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 報告書 V 資料編」
2020:「大学等における社会人の学びの実態把握に関するアンケート調査(企業等向け)」

事業内容

- 「大学院」と「産業界」が一体となって、高度な人材育成を目的とするリカレント教育モデルを、入口(養成する人材像やスキルセットの明確化など)から出口(大学院の恒常的な教育実施体制の構築、企業側の修了後のキャリアパス拡充など)まで一気通貫で構築することが重要
- 成長分野(DX、GX、先端科学技術【量子・AI・バイオ】、スタートアップ)におけるリカレントに焦点を当てた大学院の構造改革を促し、産業界と一体で教育モデルの構築による仕事と学びの好循環を起こす。これにより、新しい価値を創造する大学院の創出や「人への投資」の拡大を押し進め、「新しい資本主義」の実現に資する

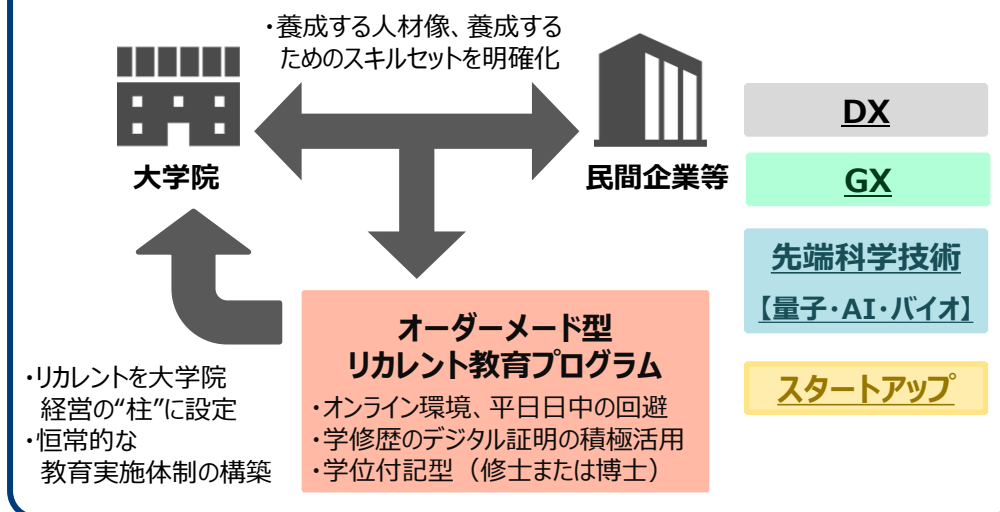
① 成長分野向けリカレント教育高度化支援 1.8億円(新規)

- 既存リカレント教育プログラムの成長分野への教育内容転換及び機能の高度化(オンライン環境構築、平日日中の回避等)に向けた補助
※履修証明プログラムの単位認定化スキームや、学修歴のデジタル証明を積極的に活用
- 件数・単価: 12箇所×1,500万円
- 交付先: 修士または博士課程を設置する国公立大学
- 事業実施期間: 令和5年度(予定)

② リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援 4.8億円(新規)

- 民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレントに係る組織内改革(大学院における経営の「柱」に設定、恒常的な教育実施体制の構築等)を進めながら、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築への補助
- 件数・単価: 12箇所×4,000万円
- 交付先: 修士または博士課程を設置する国公立大学
- 事業実施期間: 令和5年度～令和8年度(予定)

②の事業イメージ



アウトプット(活動目標)

- 整備したリカレントプログラム数(総数(予定)24件)

令和5年	令和6年	令和7年
12	24	24

アウトカム(成果目標)

- 初期(令和5年頃)
事業①により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。(達成度50%)
- 長期(令和8年頃)
事業①②により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。(達成度100%)

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

- ・各セクターでの輩出人材の活躍による、各成長分野における課題解決・発展
- ・リカレントに係る大学院教育改革による、大学院の「新しい価値」創出

事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要。
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、新規事業の創出ができる、スタートアップに貢献できる人材が強く求められている。
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、AIでは代替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要。
- 令和4年度は2拠点でプログラムを実施しているが、社会の変化やニーズを踏まえると、更なる拠点構築支援を行い、付加価値を創出できる人材育成を加速させることが必要。
- ついては、大学に対する支援を通じて、企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築する。

事業実施計画

- 【令和3年度】プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
- 【令和4年度】2大学でのプログラムの実施、企業における活用開始
- 【令和5年度】実施大学の地域的な拡大（2大学→3大学）、2大学の自走化の準備
- 【令和6・7年度】拠点構築準備・拠点の完成、令和7年度に事業終了

令和5年度に実施する内容

- 実施したプログラムを企業（計50程度が目標）と連携して活用促進。企業から社員を送り出して受講してもらうことを想定。
- 内容が高度なため、全国的に価値創造プログラムを単純に提供することが難しい一方、企業や大学からのニーズが一定程度あることを踏まえ、本事業の成果も活用し、支援大学を1大学増加し、3年間で3拠点の構築を目指す。
* 追加する1拠点は、事業期間を踏まえ、同趣旨の取組を行っていた大学を想定。
- プログラムの自走に向け、有識者も交えた受講料設定や体制、拠点構築に向けた検討。

政府文書等における提言

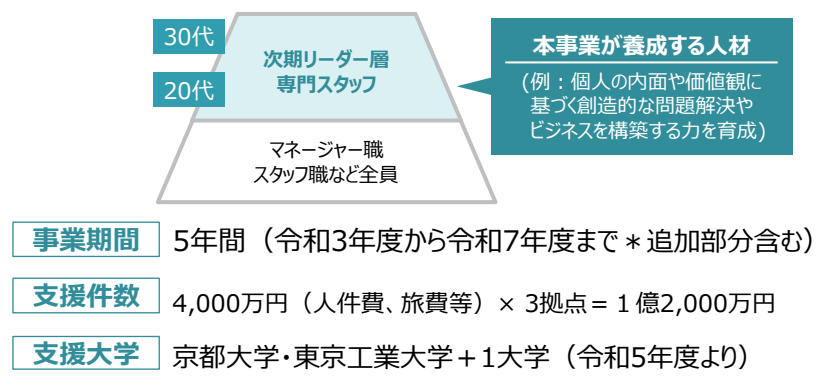
「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月閣議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- 個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐため、2021年度に開発した教育プログラムを、2022年度から実際に運用し、プログラムの改良及びこれを実践する大学等の拠点構築を早急に進める。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。

価値創造人材育成事業の体系図



アウトプット（活動目標）

- 事業における連携企業数
- プログラムの社会人受講者・修了者数
- プログラムと連携した企業数: 計50以上

アウトカム（成果目標）

- 連携企業の事業満足度 100%
- 価値創造プログラムを実施する大学数の増加
- 創造力を重視する企業の増加
- 修了生の新規事業立ち上げの貢献など

インパクト（国民・社会への影響）

- 既存の価値観や枠組みに捕らわれない創造力のある人材育成の強化
- 付加価値を高めた商品開発や新しい社会の在り方の創出
- 生産性の向上、国際競争力の確保

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和5年度要望額3.0億円(新規)



文部科学省

事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。(文科省調査より)
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資するものと考えられる。**
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知等**を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場(リカレント教育プラットフォーム)の構築や、コーディネーターの配置等**に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等(10か所×3,000万円程度)



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

- リカレント教育に関する人材ニーズの調査
- コーディネーター配置
- 大学等のシーズと地域ニーズのマッチング
- プログラムや事例の広報・周知(コンテンツ集約)
- プログラム開発の後方支援
- 連携委員会開催
- 自走に向けたコンサルティング
- 成果のとりまとめ・全国展開

政府文書等における提言

「骨太の方針」(令和4年6月7日閣議決定)

- (略) 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。**

「教育未来創造会議提言」(令和4年5月政府会議決定)

- 大学等において、産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、**企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援を行う。**

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- 地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、**産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

事業を通じて得られる成果(インパクト)

- ✓ 地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。
- ✓ コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現。
- ✓ ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、**人材供給を通じての地域課題解決の実現。**

事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙げられているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにしていないのが現状である。**
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

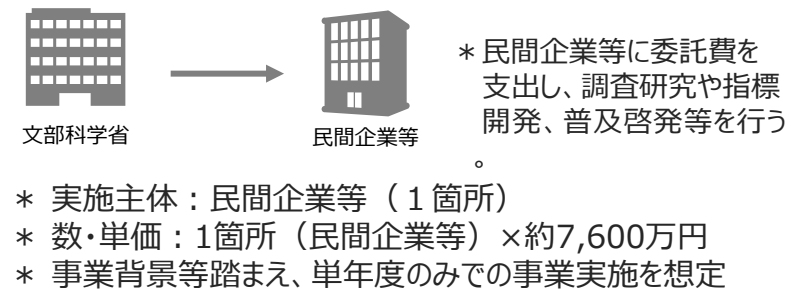
令和5年度の取組

- ＜調査分析＞ **リカレント教育を実施した社会人や人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。
(成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等)
- ＜指標開発＞ 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析し、リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。
- ＜普及啓発＞ 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

政府文書等における提言

- 「**成長戦略フォローアップ**」(令和4年6月7日閣議決定)
・**学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**
- 「**教育未来創造会議提言**」(令和4年5月政府会議決定)
・**学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**
- 「**科学技術・イノベーション基本計画**」(令和3年3月26日閣議決定)
・**2023年度までに、リカレント教育の社会人受講者数のほか、その教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発する。**

事業スキーム



アウトプット（活動目標）

- ・ 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- ・ 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- ・ リカレント教育の指標開発
- ・ 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）

- ・ 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- ・ 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- ・ 社会人学習者数の増加

インパクト（国民・社会への影響）

- ・ 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- ・ 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

事業を実施する背景

人生100年時代やデジタル社会が進む中、リカレント教育の重要性は一層高まっている。

- 大学・民間企業等が提供するプログラムや学修を通じて得られる成果に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。
* 経産省の企業向け調査で、リカレント教育推進に向けた一番の課題として情報収集が挙げられた
- 働き方が変化する中で、個人の学習歴を可視化して、就職・転職活動や、企業内の処遇や評価を行う際に活用できることが、政府会議や産業界等からも強く求められている。また、「マナパス」の機能の拡充や情報発信の強化について政府文書等で明記されているところ。
- 上記の背景を踏まえ、産官学リソースの活用や、関係省庁との連携を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

過去3年間の取組

- 【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報
- 【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催
- 【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携

令和5年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×3,500万円】

- 企業向けページの充実：講座や事例、支援制度等の情報充実、マッチング機能の充実等
- マイページ機能の充実：UI等利便性向上、学習記録の信頼性向上の仕組み構築（オープンバッジなど）、学習記録を就職等に活用するためのジョブカード連携準備
- 講座検索機能の充実：民間講座・受講生の声の充実、就職状況等の成果発信
- ユーザーや企業が活用できるオンラインコミュニティ機能の開発
- 厚労省の教育訓練給付金システム、ハローワークインターネットサービス、jobtag、経産省のマナビDX等とのシステム連携に向けた準備
- サイトの認知度向上及び、効果的な情報発信に向けたwebプロモーション等の実施
- 上昇するアクセスに耐えるサーバー強化、システム連携、サイバー攻撃を防止するセキュリティ強化

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和3年6月閣議決定）

- オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の検索機能や情報発信を充実する。

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、（略）企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）

- 「マナパス」の機能を拡充し、関係省庁が連携して、大学等や民間企業が提供するプログラムや学びの成果をはじめとした情報発信の充実に取り組む。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 個人の学修歴や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデータ基盤を整備する。
- 「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の機能拡充による、プログラムや学びの成果をはじめとした情報発信を充実する。

経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」

社員の受講を促すため、（略）受講成果の可視化を図る。

* 令和4年4月の経団連提言においては、プログラムの企業における活用事例等載せてほしい旨、述べられた。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化し、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化し、就職・転職等につなげることで、学び直しに対する国民の意識の向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

公共職業訓練の効果分析について

厚生労働省説明資料

2022年5月30日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

分析の目的・主な分析結果（１）

- 政府全体でEBPM（証拠に基づく政策立案）を進めている中で、離職者に対して実施される公共職業訓練（離職者訓練）において、再就職や他の産業への労働移動に寄与する等の効果が見られるか、行政記録情報を用いて分析を行って現状を把握し、今後の施策への反映にむけての検討を行った。
- 傾向スコアマッチング法などを用いて訓練による再就職の効果を検証したところ、公共職業訓練を受講することにより、新職に再就職しやすくなる傾向が見られ（→４ページ）、訓練の種別に関わらず同様に再就職しやすい傾向がある（→５ページ）ため、期待される効果が認められた。労働市場整備が求められている中で、職業訓練施策を推進していくことは、安定的な雇用の実現のためには不可欠であるといえる。
- その中でも、今後労働需要が高まると考えられる介護・福祉分野やIT等の分野に関しては、次頁のような考察が得られた。

分析の目的・主な分析結果（２）

【介護・福祉分野】

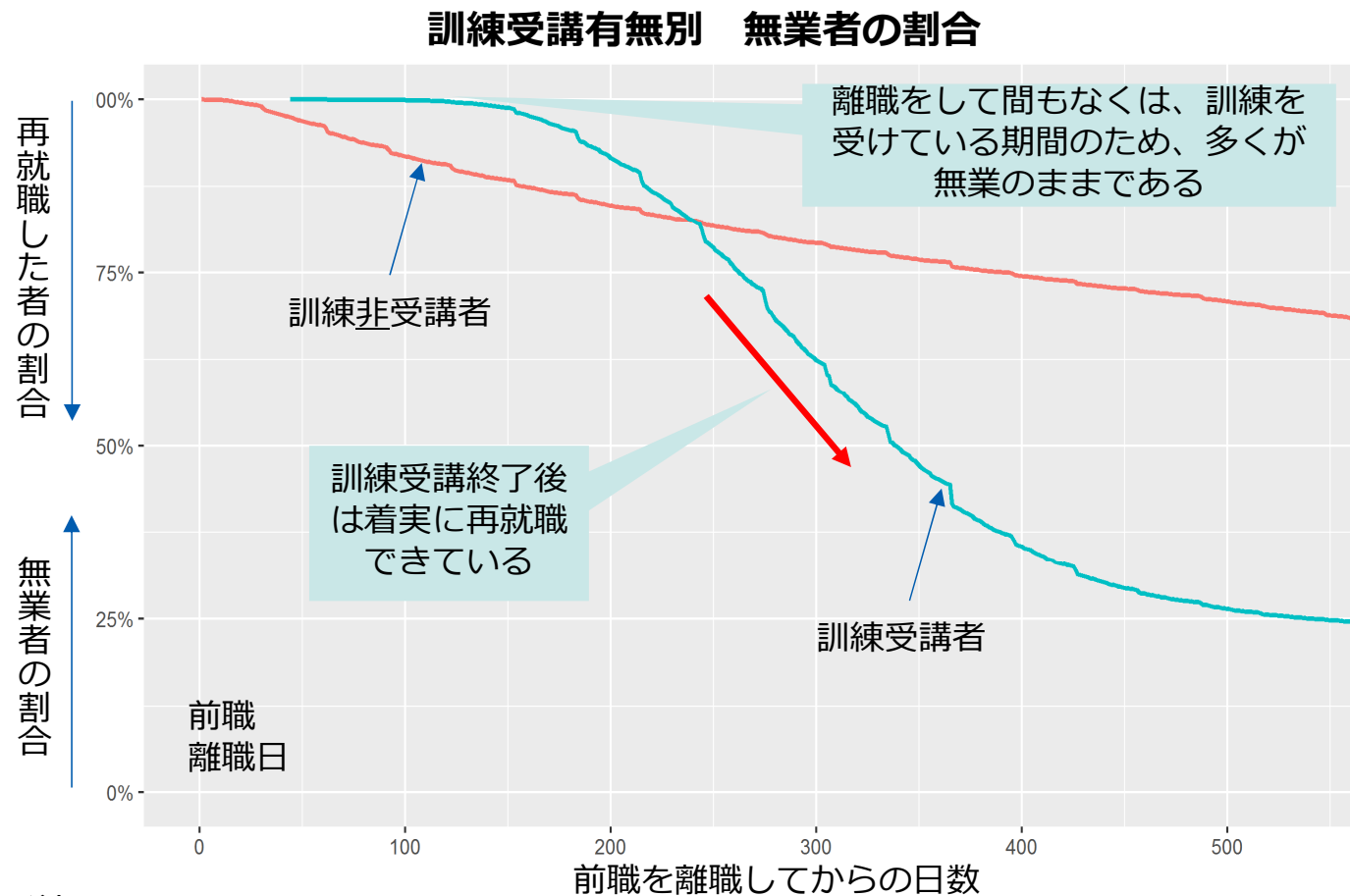
- 介護・福祉分野については、「医療，福祉」以外の産業の離職者が訓練を受講することで、「医療，福祉」への移動に及ぼす効果が見られ、他産業からの労働移動を促進する効果が見られた（→６ページ）。人手不足の介護業界を支える人材確保のために、介護分野における職業訓練の量的拡充が選択肢としてありうる一方、介護・福祉分野の訓練の定員の充足率が相対的に低い現状（→７ページ）を鑑みれば、受講者を如何に確保していくかが重要な課題であると考えられる。
- 介護・福祉職とのタスクの距離に着目した分析によれば、幅広い求職者が潜在的に介護・福祉分野の訓練対象者となり得ると考えられる（→７ページ）。介護職以外の職種出身者もより簡便に訓練を受けられるようにするため、例えば、現在講じている短期間・短時間訓練の特例措置の効果を見極めた上で、感染収束後も継続するなど、受講者の裾野を広げる取組も有効ではないか。
- また、介護・福祉職と前職とのタスクの距離が近い者では訓練効果もより高い可能性がある（介護・福祉職により適性がある可能性がある）一方で、必ずしもタスク距離が近い職種の経験者は介護・福祉の訓練を受講していない傾向がみられた（→８ページ）。このため、タスク距離が近い職種の求職者に対して、介護の魅力に加え、タスクの類似性も伝えるなどして、紹介する工夫も必要ではないか。

【ＩＴ分野】

- ＩＴ分野については、他の職業から情報技術者への移動を促進しているエビデンスは確認できなかった（→６ページ）。ＩＴ分野の受講者は事務職での就職割合が高く、事務職における関連就職をしている（ＩＴ分野の訓練が就職に役立っている）者が一定割合みられる（→９，１０ページ）。
- また、ＩＴ分野の訓練を受けた女性が情報技術者に就職しにくい状況にある（→１０ページ）。女性がＩＴの専門訓練を受けた場合は男性と同様、情報技術者になる確率は高まる（→１２ページ）。しかし、女性はＩＴの専門訓練を受講しても事務職への就職割合が高い（→１３ページ）。
- 企業のDXやデジタル化が進む中で、今後デジタル人材の育成が求められることに鑑み、情報技術者になりやすいＩＴ専門訓練を受講する機会を増やす工夫とともに、特に女性はＩＴ専門訓練を受講しても情報技術者として就職していないことから、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の情報提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成など）が必要ではないか。

訓練受講による再就職への影響

前職離職日からの再就職までの期間をみると、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、再就職した者の割合は高い。また、傾向スコアマッチングによる回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して再就職する確率が高くなっている。



- 注)
1. Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
 2. 分析の対象サンプルはP14で示しているが、再就職への影響を見るために、訓練受講後の日数をある程度確保する観点から、訓練期間が1年以上、訓練開始が2021年以降の者は対象外とする。
 3. 未就職者（右側打ち切り）については離職日から観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数である。

再就職への回帰分析結果

被説明変数: 1 = 再就職した、0 = それ以外

	最小二乗法	マッチング法
訓練受講	0.436***	0.285***
ダミー	(0.002)	(0.004)
Constant	0.283***	0.433***
	(0.0004)	(0.003)
Observations	1,196,434	68,537
Adjusted R2	0.026	0.084

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

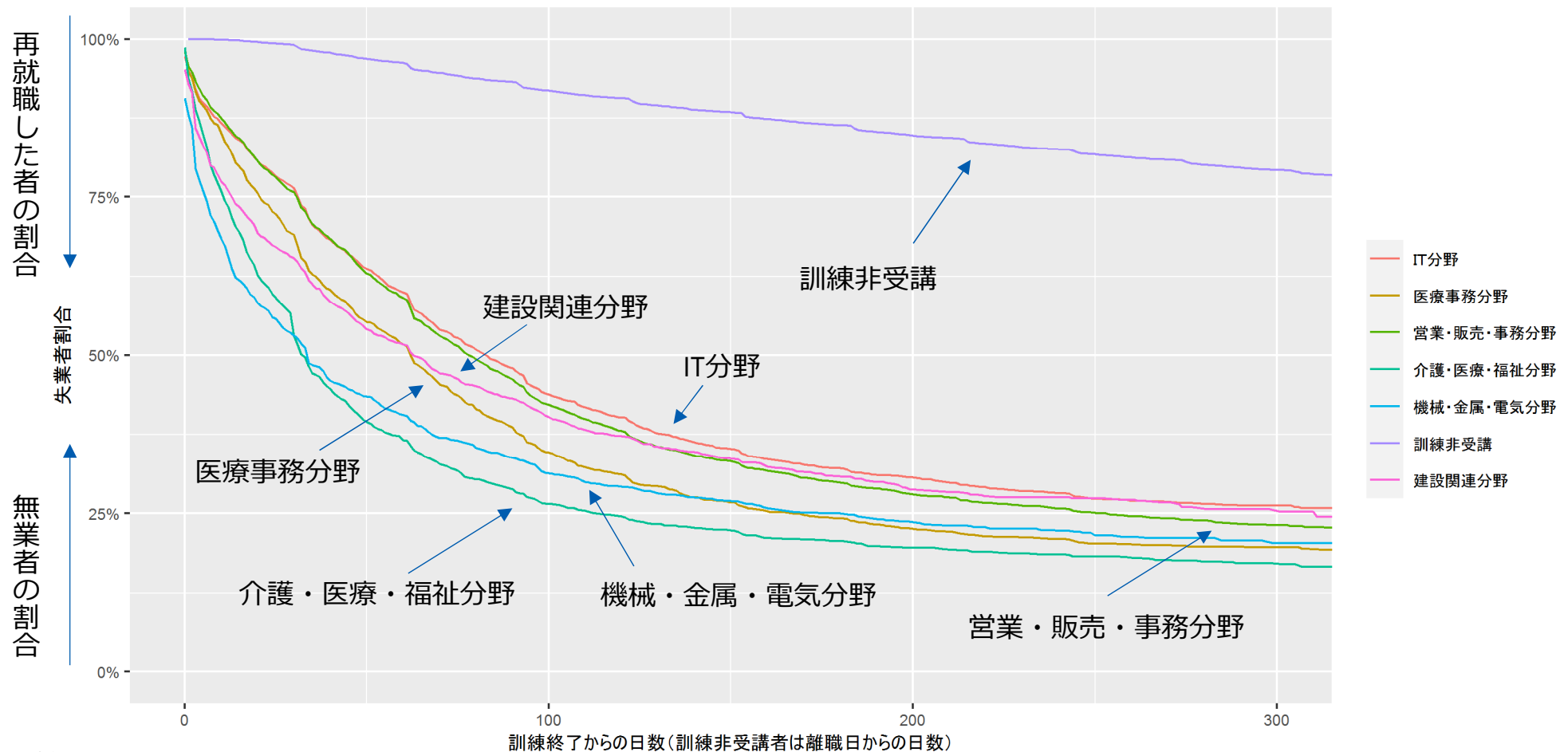
注)

1. () 内の値は標準誤差、***は1%有意水準で有意であることを示す。
2. マッチング法は、最近傍法 (Nearest Neighborhood) を用いて、訓練非受講者の中から訓練受講者のデータに類似するといえるサンプルのみに限定した分析となっている。

訓練種別再就職への影響

代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移を見ると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに減少しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。

訓練種別 無業者の割合の推移



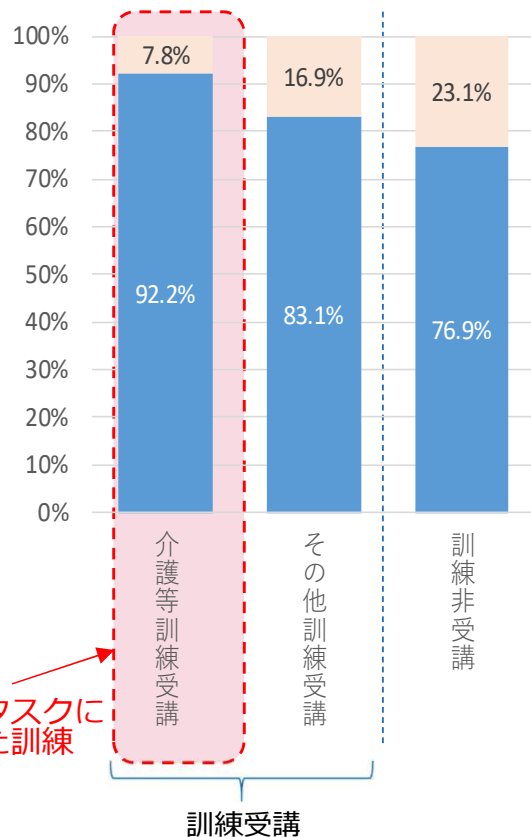
注)
前ページ「訓練受講有無別 無業者の割合の推移」の注1～3と同じ

新職の産業・職業と主要な訓練種別 他産業・職業からの移動者割合

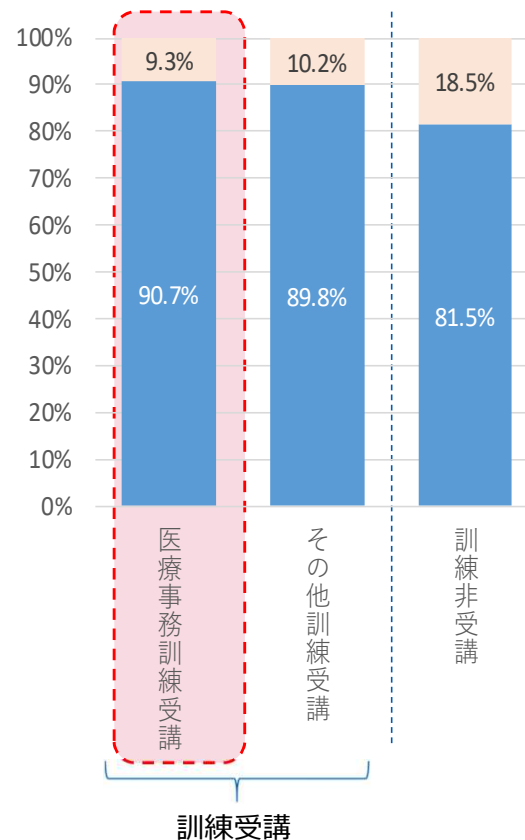
訓練を受講することで他の産業・職業からの労働移動が促進されているかを把握するため、主な訓練種別において、新職の就職者のうち他の産業・職業からの移動者割合をみた。新職が医療・福祉のサービス職（介護・福祉職員を想定）である者の移動者割合は、新職に関連した介護等の訓練を受けた者において、他の訓練受講者や訓練非受講者よりも高い傾向が見られる。一方、新職が情報通信業・技術職の移動者割合は、新職のタスクに関連する訓練を受講したかにかかわらず、顕著な差が見られない。

新職の産業・職業、訓練受講の有無別 他産業・職業からの移動者割合

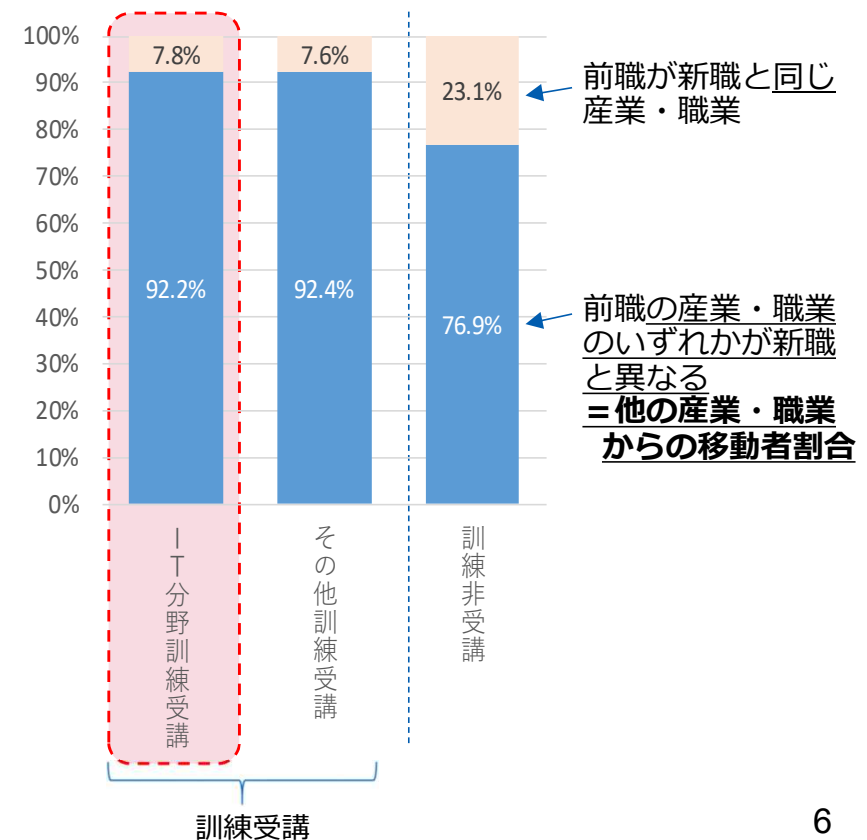
新職：医療・福祉のサービス職



新職：医療・福祉の事務職



新職：情報通信業の技術職

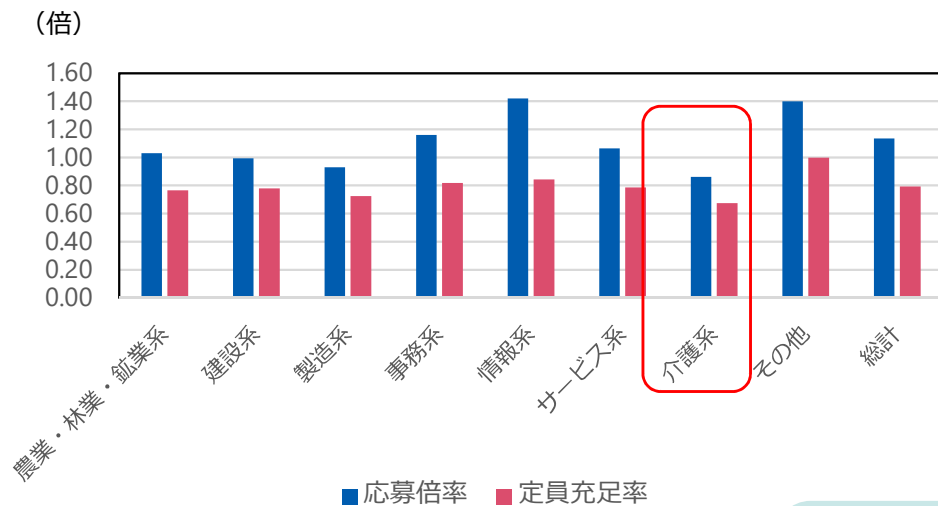


注) 「新職」とは、離職者で再就職した者の再就職先を指す。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（１）

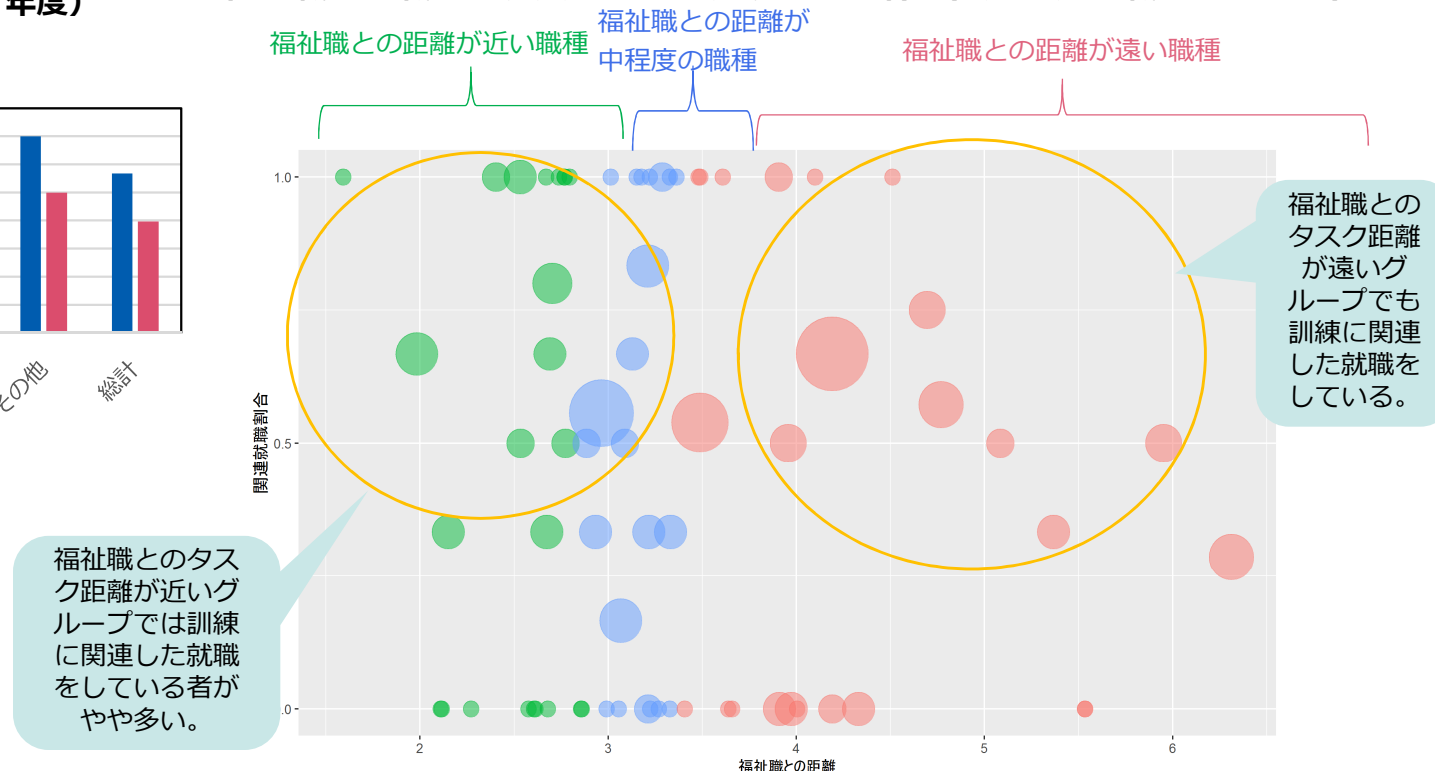
- 講座別の公共職業訓練の応募倍率・定員充足率をみると、介護系訓練の応募倍率・定員充足率は比較的低い。
- 介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者がやや多い一方、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、一定程度訓練に関連した就職をしている。

公共職業訓練の応募倍率・定員充足率（Ｒ２年度）



資料出所：厚生労働省資料

福祉職と前職とのタスク距離と介護等の訓練に関連した就職者割合との関係



- 注）１．前職の職業と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。
- ２．福祉職と前職とのタスク距離は、JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度）」よりダウンロードした職業別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

$$D_j = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \dots + (W_{41} - J_{41})^2} \quad D_j: \text{職業}j \text{と福祉職}W \text{とのタスク距離} \quad W_i, J_i: \text{福祉職}W, \text{職業}j \text{の活動項目}i \text{のスコア (1~5)} \quad 7$$

- ３．前職が介護・福祉職に含まれる３職種（「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である者は除いている。
- ４．介護・福祉職との距離に応じて（33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル）３つのグループに区別している。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（２）

○介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職職種をみると、タスクの距離に近い医療・福祉系の職種が上位に多くなっている。

○他方、必ずしも介護・福祉職とのタスク距離が近くない前職職種（ビル・建物清掃員や事務職など）の者も上位に含まれている。

介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位

離職前職業小分類	職業訓練受講者数	訓練受講者に占める割合	福祉職との距離
1 看護助手	13	6.6%	3.488
2 ビル・建物清掃員	7	4.8%	6.313
3 福祉施設指導専門員	6	2.1%	1.983
4 他に分類されないサービスの職業	5	1.8%	2.703
5 施設介護員	16	1.6%	1.322
6 保育士	6	0.9%	1.227
7 医療・介護事務員	7	0.8%	4.771
8 小売店販売員	18	0.8%	2.965
9 総合事務員	24	0.8%	4.190
10 調理人	6	0.8%	3.209
11 営業・販売事務員	6	0.6%	3.067

（参考）介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種上位20

厚労省職業	福祉職との距離
1 ビル・建物清掃員	6.313
2 選別作業員	5.953
3 データ入力係員	5.535
4 荷造作業員	5.534
5 家政婦（夫）、家事手伝	5.485
6 製品包装作業員	5.427
7 会社の管理職員	5.366
8 著述家	5.249
9 倉庫作業員	5.084
10 輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	4.998
11 公認会計士	4.9
12 マンション・アパート・下宿管理人	4.896
13 駐車場・駐輪場管理人	4.773
14 医療・介護事務員	4.771
15 軽作業員	4.696
16 その他の外勤事務の職業	4.526
17 情報処理プロジェクトマネージャ	4.511
18 弁護士	4.428
19 画家、書家、漫画家	4.377
20 電車運転士	4.342

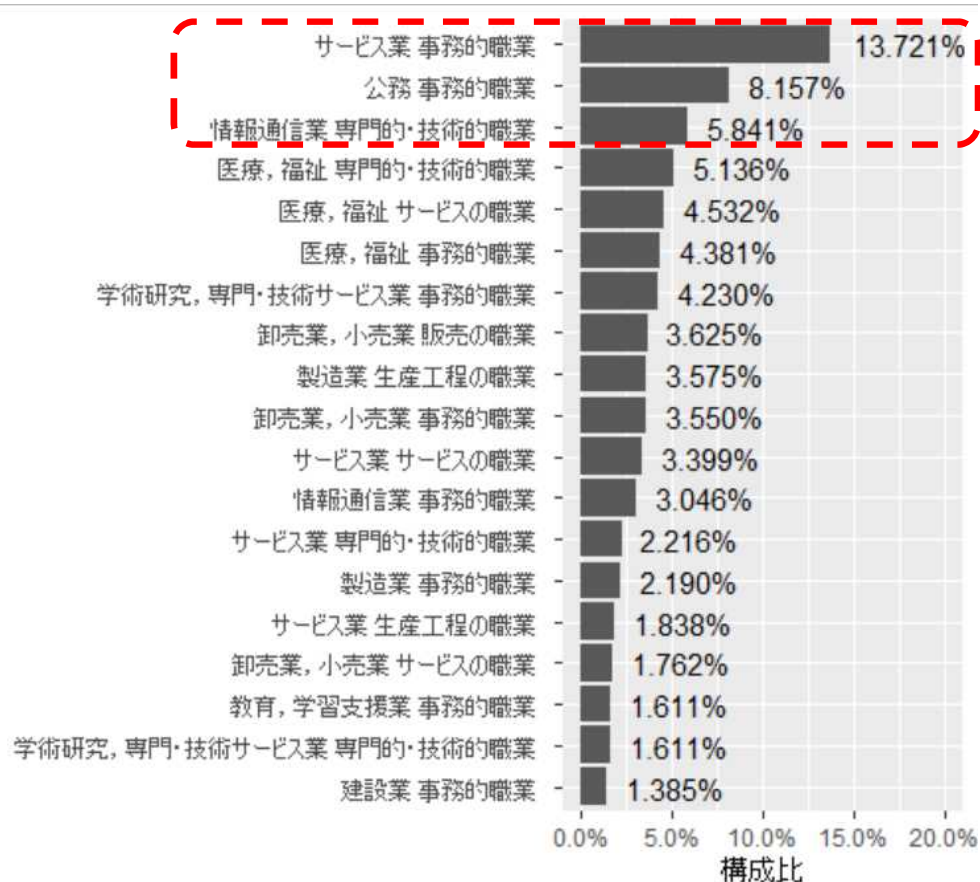
注)

- 「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、前職職種別の訓練受講者のうち、介護・福祉分野の訓練を受講している者の割合が高い職種を上位から並べたもの。
- 「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、介護・福祉分野の訓練受講者数が5人以上の職種について集計している。

I T 分野の訓練に関する分析（1）

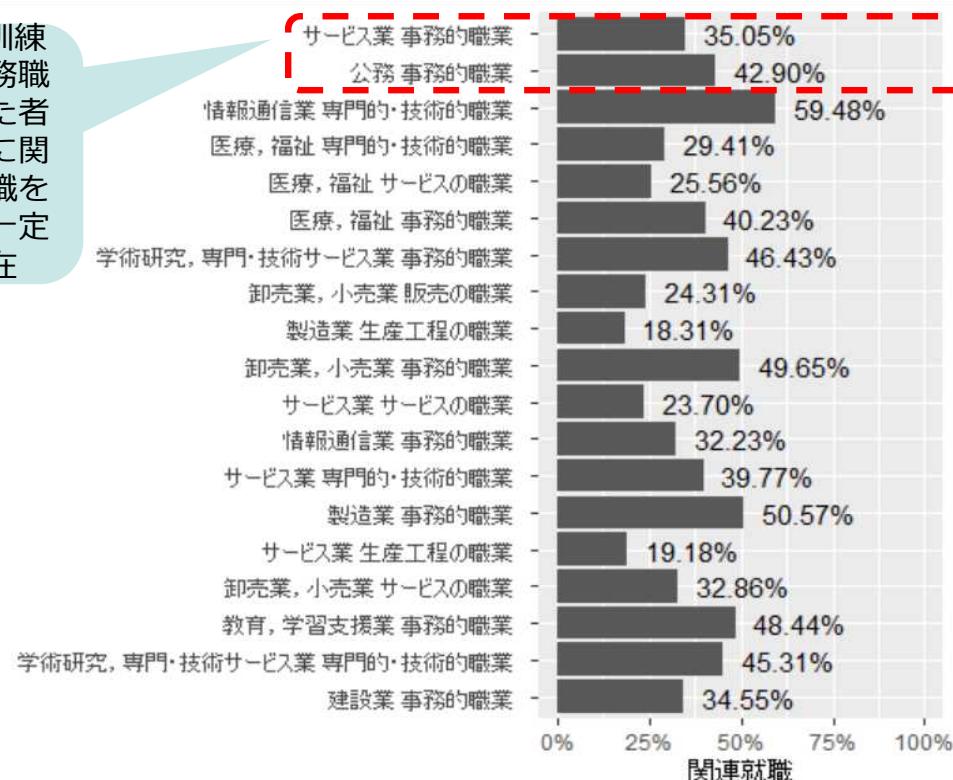
- I T 分野の訓練受講者が就職した産業・職業を見ると、情報通信業の専門的・技術的職業（以下「情報技術者」という。）は5.8%だが、新職産業・職業の上位であるサービス業や公務等の事務職においても、関連就職をしている者が一定割合みられる。

I T 分野訓練受講者の新職産業・職業（主なもの抜粋）



I T 分野訓練受講者の新職産業・職業別 訓練に関連した就職割合

IT分野の訓練を経て事務職に就職した者でも訓練に関連した就職をした者が一定割合存在

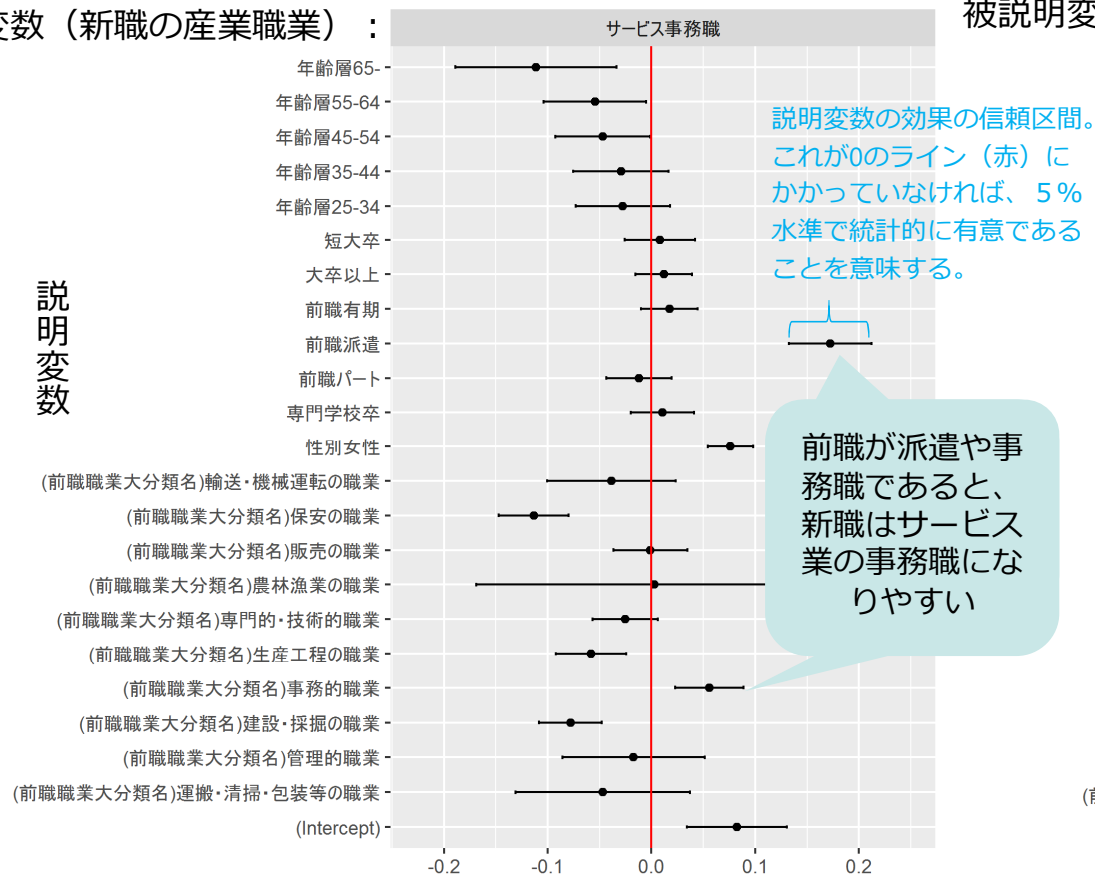


I T 分野の訓練に関する分析（２）

- I T 分野の訓練受講者について、前職が派遣労働者や事務職であると、新職はサービス業の事務職になりやすい傾向がある。
- 新職の産業・職業に関する回帰分析を行ったところ、女性は情報技術職になりにくい傾向がうかがえる。また、年齢が高くなるにつれて情報技術職になりにくい傾向もみられる。

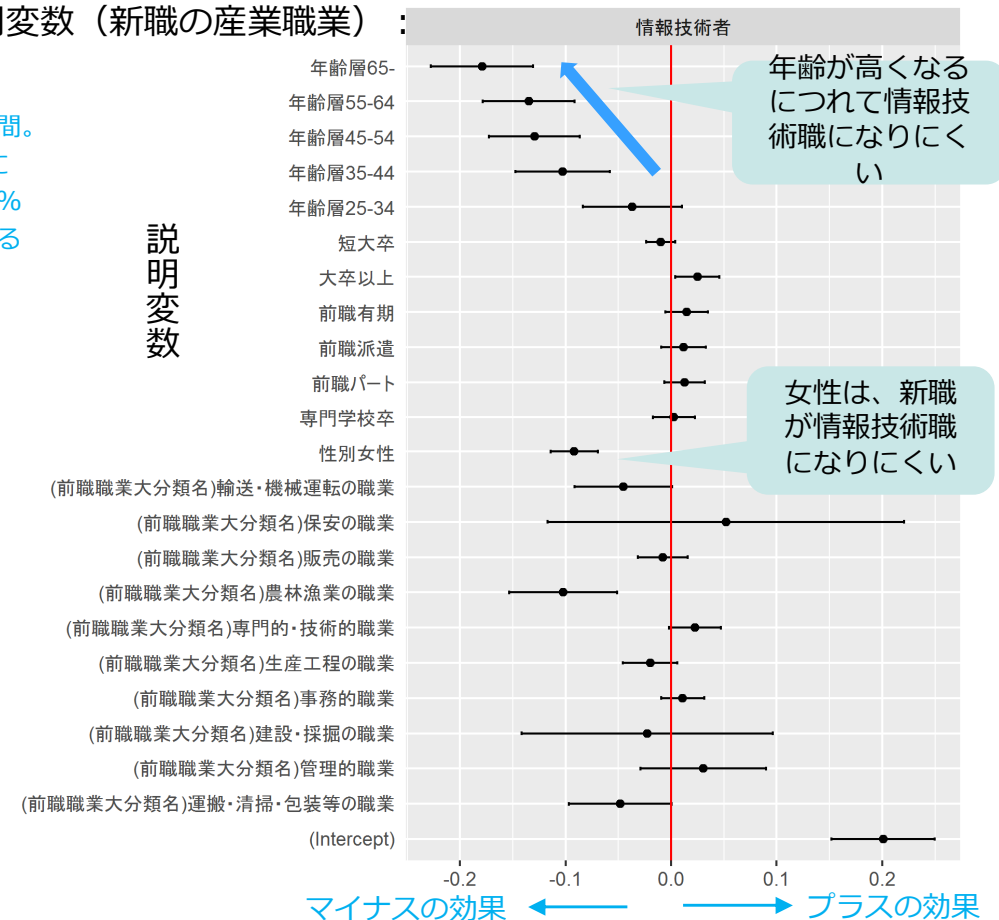
I T 分野の訓練受講者のうち、新職が「サービス業・事務系職業」になる確率の線形回帰分析

被説明変数（新職の産業職業）：



I T 分野の訓練受講者のうち、新職が「情報技術者」になる確率の線形回帰分析

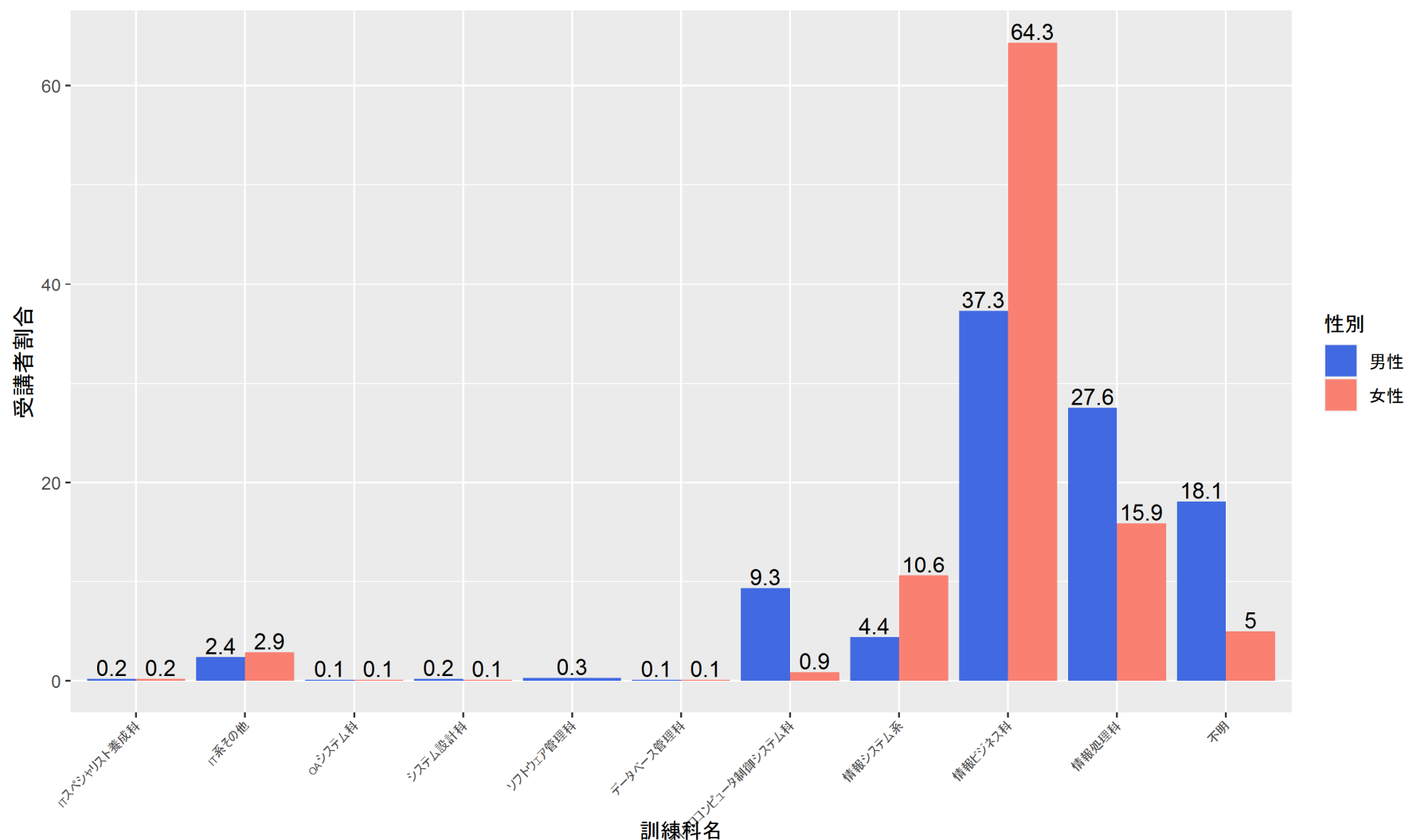
被説明変数（新職の産業職業）：



注）上記グラフの横幅は信頼区間、標準誤差は分散不均一に頑健なものを使用

IT分野の訓練に関する分析（3）

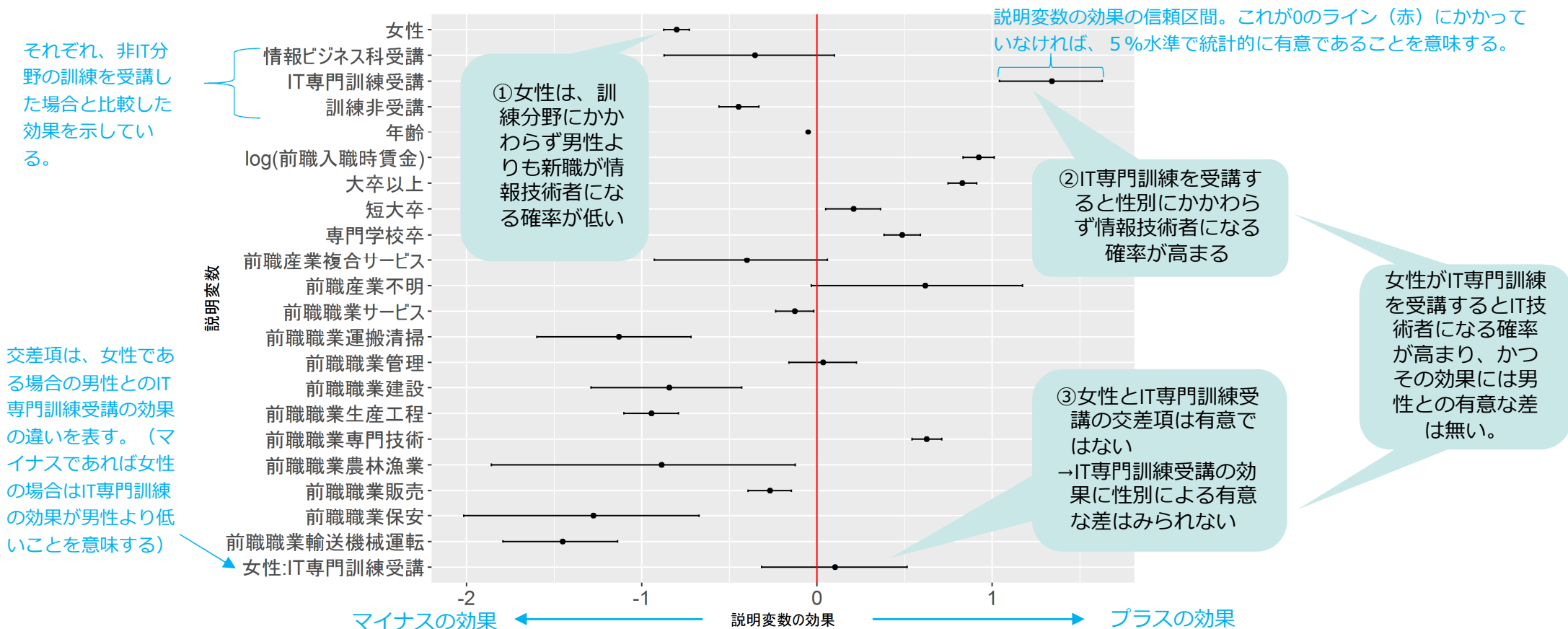
- IT分野の訓練の中には様々な内容・レベルのものがあることから、訓練科を細分化して内訳をみると、男女ともにITのユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」（※）の受講者の割合が最も高く、特に女性で高くなっている。
- ※「情報ビジネス科」はカリキュラムにPCやソフトウェアの操作が含まれる訓練。



IT分野の訓練に関する分析（４）

- 再就職した者が情報技術者になる確率について、ロジスティック回帰分析を行ったところ、①女性は男性と比較して訓練分野にかかわらず情報技術者に就職する確率が低い傾向があるものの、②ITの専門訓練を受講した場合は、非IT分野の訓練を受講した場合と比較して情報技術者への就職確率は有意に高まっており、かつ③女性ダミーとIT専門訓練受講の交差項が有意ではないことから、その効果には性別による有意な差は無い。

被説明変数：情報技術者（情報通信業の専門的・技術的職業従事者）への就職の有無

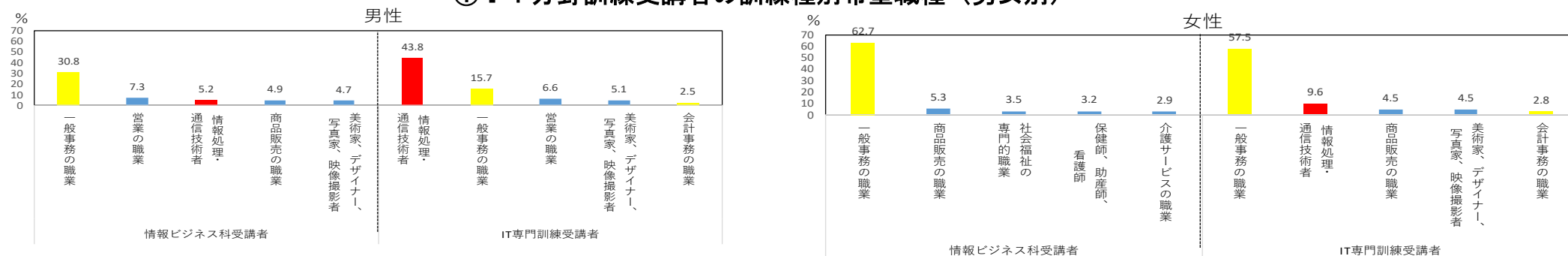


- (注) 1) 訓練受講ダミーについては、非IT分野訓練受講者を基準としている。
2) 図に示しているもののほか、前職の産業等も説明変数として用いている。

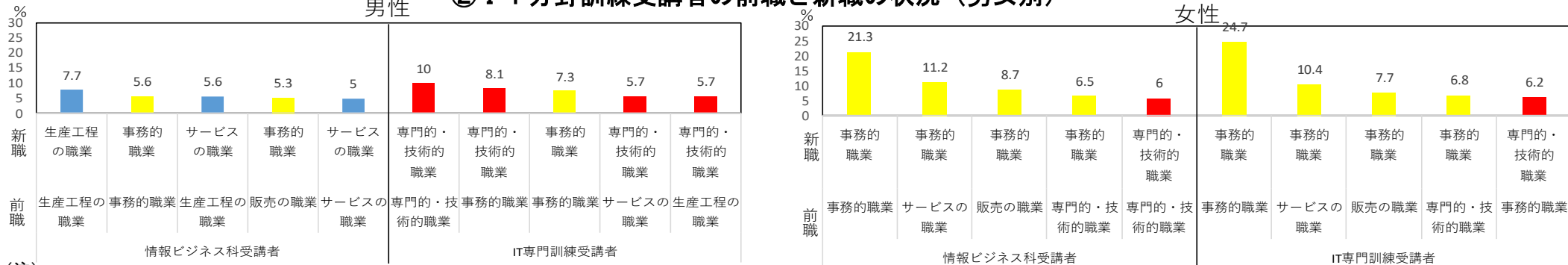
IT分野の訓練に関する分析（５）

- IT分野の訓練を「情報ビジネス科」とより専門的な知識を学ぶ「IT専門訓練」に分けて、IT訓練受講者のハローワークにおける求職申込時の希望職種をみると、情報ビジネス科の受講者は男女ともに「一般事務の職業」を希望する割合が高い。IT専門訓練の受講者については、男性は「情報処理・通信技術者」を希望する割合が高いが、女性では「一般事務」の希望者の割合が高く「情報処理・通信技術者」の割合が低い。
- IT訓練を受講して再就職した者の前職と新職の状況をみると、情報ビジネス科の受講者は男性では「生産工程の職業」、「サービスの職業」など幅広いが、女性は事務職への就職が半数近くを占める。IT専門訓練の受講者については、男性は「専門的・技術的職業」への就職割合が高いが、女性では事務職への就職の割合が高く、ハローワークでの働きかけ等によりIT専門訓練を受講したにも関わらず情報技術者として就職することが少ない。

① IT分野訓練受講者の訓練種別希望職種（男女別）



② IT分野訓練受講者の前職と新職の状況（男女別）

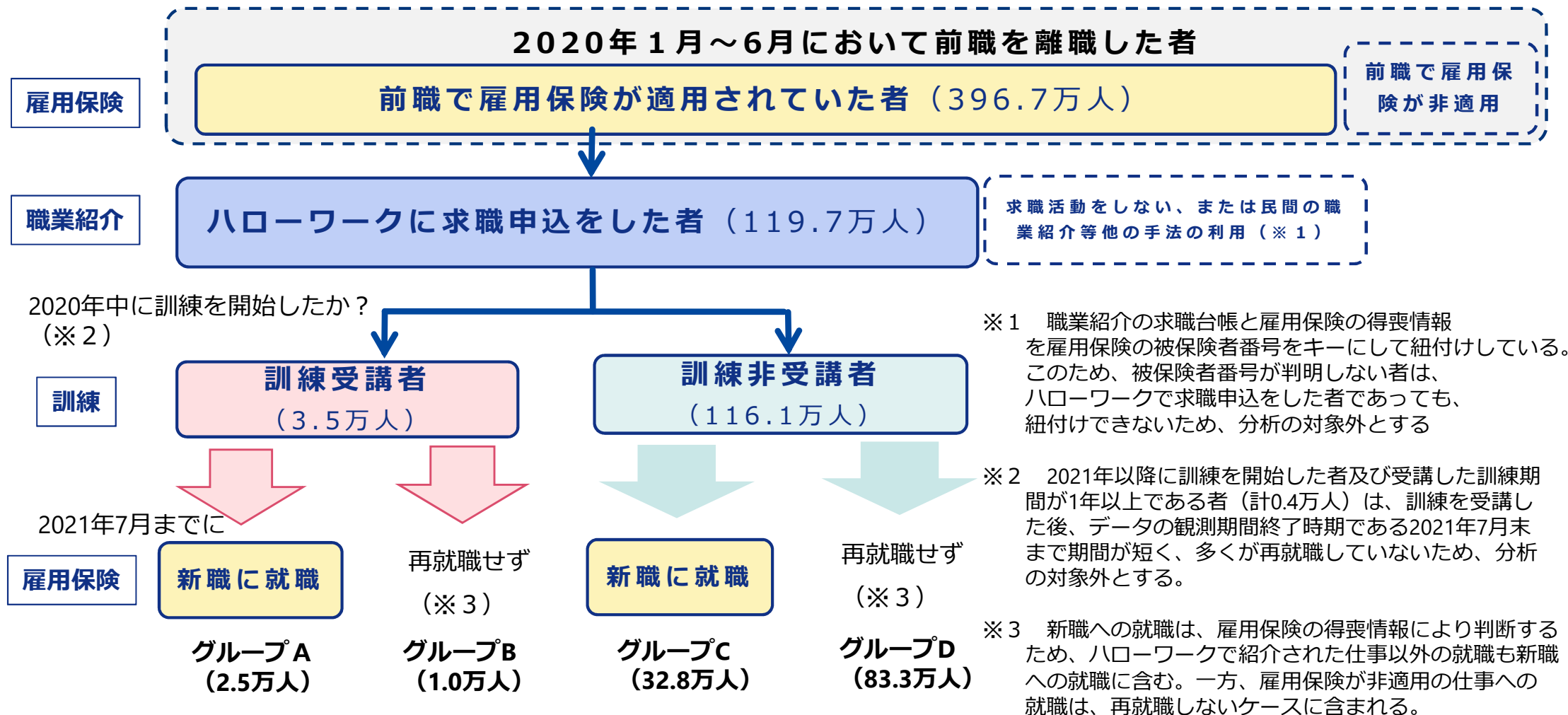


(注)

- 「IT専門訓練受講者」はIT分野の訓練のうち「情報ビジネス科」以外の訓練科目（「情報処理科」「マイクロコンピュータ制御システム科」「OAシステム科」「ソフトウェア管理科」「データベース管理科」「システム設計科」「ITスペシャリスト養成科」「IT系その他」「情報システム系」）の受講者。
- 希望職種は、求職台帳データにおける「希望する仕事」をみたものであり、ハローワークにおける求職申込時の希望職種である。
- それぞれの訓練種別ごとに①は希望者割合が高い上位5職種を、②は前職と新職の組み合わせの割合が高い上位5区分を列挙している。

【参考】公共職業訓練の効果分析において活用するデータ

公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループA～グループDのパターンが考えられる。**前職が雇用保険の適用者で、2020年1月～6月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限った**分析を行う。



【参考】傾向スコアマッチングに用いた共変量

説明変数	内容
性別ダミー	女性(=1)を表すダミー
年齢	年齢（訓練受講者は訓練終了時、訓練非受講者は求職受理時）
60歳以上ダミー	年齢が60歳以上の場合(=1)を表すダミー
配偶者有無ダミー	配偶者が有る場合(=1)を表すダミー
学歴ダミー	最終学歴について、大学・大学院卒、高校卒、高専卒、専門学校卒のそれぞれの区分について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
前職雇用形態ダミー	前職の雇用形態について、正規雇用又は常用、派遣、パート、有期雇用の各形態について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
就職緊要度ダミー	就職緊要度から、就職を急いでいるかどうか、安定所の支援を期待するかどうかのそれぞれに当てはまる場合（=1）を表すダミー
事業主都合離職ダミー	前職の雇用保険資格の喪失原因が3（事業主都合離職）の場合（=1）を表すダミー
前職在職月数	前職の雇用保険資格取得日から離職日までの期間（月数）
失業期間	前職の離職日から、再就職者は新職の資格取得日まで、未就職者は観察期間の最終日（2021年7月31日）までの日数
前職入職時賃金	前職の入職時の賃金（対数値）
正社員希望ダミー	正社員就職を希望している場合（=1）を表すダミー
居住都道府県の2020年失業率	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率
居住都道府県の失業率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率の前年差（%ポイント）
居住都道府県の2020年有効求人倍率	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率
居住都道府県の求人倍率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率の前年差（ポイント）
前職産業ダミー	前職の産業（大分類）ダミー
前職職業ダミー	前職の職業（大分類）ダミー

【参考】傾向スコアマッチングにおけるロジスティック回帰の結果

=====

被説明変数：1 = 訓練受講、0 = それ以外

女性	0.533*** (0.014)
年齢	0.004*** (0.001)
60歳以上	-1.294*** (0.024)
配偶者有	-0.276*** (0.012)
大卒以上	0.699*** (0.030)
高卒	0.466*** (0.029)
専門学校卒	0.517*** (0.032)
短大卒	0.726*** (0.032)
就職を急ぐ	-0.373*** (0.012)
安定所支援期待	0.170*** (0.015)
前職在職月数	0.001*** (0.0001)
失業期間	-0.002*** (0.00003)
事業主都合離職	0.025 (0.015)
前職正規_常用	-0.057** (0.027)
前職派遣	0.112*** (0.034)
前職パート	0.017 (0.032)
前職有期	0.106*** (0.029)
正社員希望	0.558*** (0.014)
log(前職入職時賃金)	-0.038** (0.016)
都道府県失業率20	-0.066*** (0.015)
都道府県失業率前年差	-0.353*** (0.029)
都道府県求人倍率20	0.232*** (0.041)
都道府県求人倍率前年差	0.765*** (0.051)

前職産業サービス	-0.043* (0.023)
前職産業医療 福祉	-0.313*** (0.024)
前職産業卸小売	-0.037* (0.022)
前職産業学術専門技術	-0.079*** (0.029)
前職産業教育	-0.250*** (0.038)
前職産業金融保険	0.006 (0.038)
前職産業建設	-0.223*** (0.038)
前職産業公務	-0.206*** (0.035)
前職産業鉱業	-0.478 (0.338)
前職産業宿泊飲食	-0.190*** (0.032)
前職産業情報通信	0.016 (0.033)
前職産業生活娯楽	-0.012 (0.034)
前職産業電熱水	-0.037 (0.124)
前職産業農林	-0.163 (0.120)
前職産業不動産	-0.150*** (0.043)
前職産業複合サービス	0.026 (0.051)
前職産業不明	-0.006 (0.139)
前職職業サービス	0.164*** (0.023)
前職職業運搬清掃	-0.123** (0.048)
前職職業管理	0.018 (0.042)
前職職業建設	-0.187*** (0.067)
前職職業事務	0.236*** (0.021)
前職職業専門技術	0.055** (0.024)
前職職業農林漁業	-0.330*** (0.104)
前職職業販売	0.238*** (0.025)
前職職業保安	0.109 (0.073)
前職職業輸送機械運転	-0.259*** (0.037)
Constant	-3.238*** (0.205)

Observations 1,196,434
=====

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度概算要求

資料5-1

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,000億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約655億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含んで記載。

要求額

約1,170億円（約1,140億円）

訓練規模

約41.2万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.6万人（約0.7万人）

施設内訓練 約40億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※

約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※

約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含んで記載。

求職者

支援訓練

要求額 約116億円（約117億円）

訓練規模 約5.3万人（約5.2万人）

（求職者支援制度全体 約282億円（約278億円））

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.8万人
（約20.7万人）

公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

(内線5926、5600)

令和5年度概算要求額 5.4億円 (4.6億円) ※ () 内は前年度当初予算額

※公的職業訓練全体1,116億円 (1,085億円)

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和4年度から実施している①IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、令和5年度からは、新たに、②WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。

また、③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ

【継続】

ITスキル標準（ITSS）レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（未実施地域は更に1万円上乗せ）

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ

【新規】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

【新規】

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与

【新規】

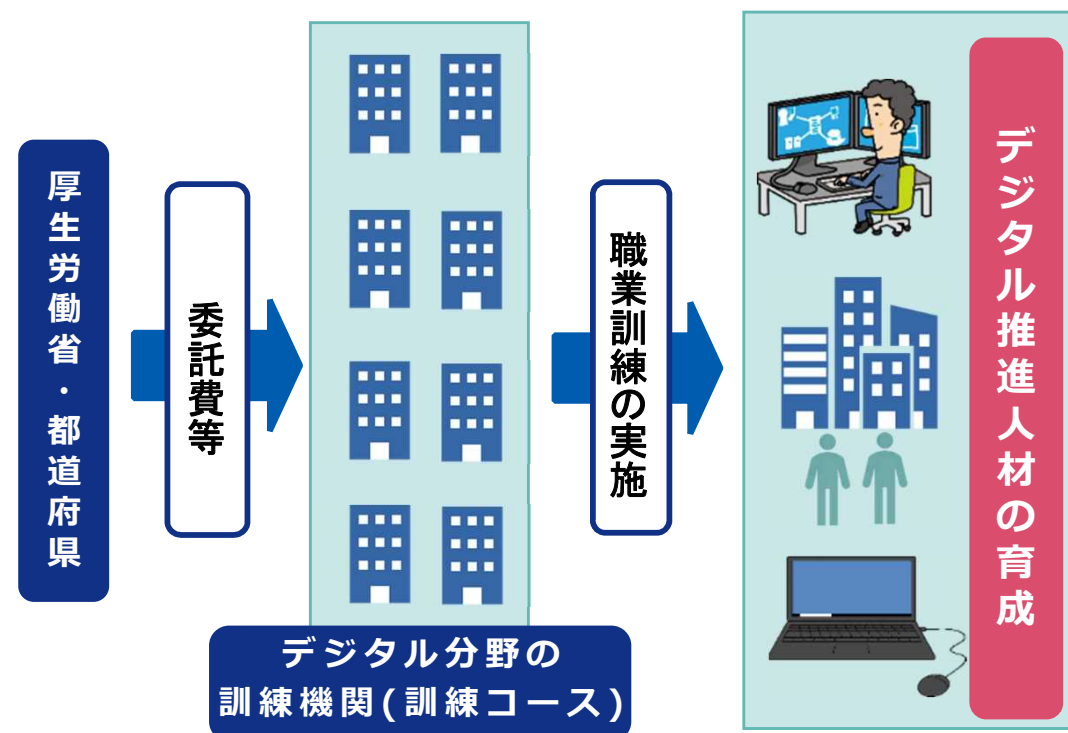
オンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能

※④はデジタル分野以外の訓練も対象

※いずれも令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- ・ 応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）

「IT分野」「デザイン分野」

- ・ 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。
- ・ 「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。

計画と実績 の乖離

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

- ・ 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。

④委託訓練の計画数と実績の乖離

- ・ 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。

人材ニーズを踏 まえた設定

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）

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

令和 3 年度地域訓練協議会（令和 3 年度第 2 回実施分）で出された主な意見

○地域の特性・人材ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。
- ・ 働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているので、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いしたい。
- ・ 喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。
- ・ 生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。
- ・ デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要だが、いずれAIが投入されるとそういった職種は減り、もっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指せる入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではないか。
- ・ 県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しい。
- ・ 中小企業は特にデジタル化に困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけサービス商品を使えるか、何が良いのかを考えられるスキルが必要。

○ 地域の実情と訓練設定のミスマッチについて

- ・ 雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。
- ・ DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。
- ・ IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。
- ・ 求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。
- ・ IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。

○ 訓練設定に対する検証について

- ・ 具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやる必要がある。
- ・ 現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。

○ その他(周知等)

- ・ 求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。
- ・ 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。
- ・ 求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。
- ・ HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と考える。
- ・ マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしてほしい。
- ・ 介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	県庁記者クラブを活用してマスコミに対する勉強会を行い、制度周知等を行ってみたいかどうか。（秋田）	雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。ニーズは高いことから周知等工夫をお願いしたい。（長野）	新型コロナウイルス感染症の影響により、離職者の増加が懸念されるので、これまで以上に、求職者支援訓練制度について周知していく必要がある。（茨城）	アンケート調査結果から、ハローレーニングを知らない企業が1／5 占めており、個人認知度も低いものと類推され、効果的な認知度向上を図ることが喫緊の課題。これまでの広報の強化に加え、ハローワーク等での訓練施設による出張相談窓口の開設や各種団体の会報・市報等への共同掲載等検討してはどうか。（栃木）
	次年度に開講する講座は、時代のニーズに合ったものが用意され、メディアリテラシーに関するものは期待されている。民間のICT講座は人気があり、ほぼ満員である。年齢やICTの習熟度に合った講座の開設も求められる。 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。（千葉）	訓練制度自体を知らなければ訓練を受ける方もいっしょに知らないと思いますので、是非周知の更なる強化をいただきたいと思います。（静岡）	介護・福祉分野の訓練が拡充されるということであるが、この分野は人手不足であるにも関わらず応募倍率が低い。一方で就職率は高いことから、訓練価値の高いことを積極的にアピール出来ればと考える。まずは、人材につながる訓練受講者の確保に向けてのハローワーク等の取組に期待したい。（千葉）	webデザイナーの訓練は人気が高く応募者が非常に多い。しかし訓練施設が不足しているため、愛知県の訓練を斡旋せざるを得ない状況である。訓練施設の開拓をお願いしたい。（岐阜）
	令和4年度における職業訓練の実施方針に掲載されているように、デジタル分野に強い人材の育成に力を入れて欲しい。特にこの分野のビジネス分野における活用範囲の広がりや深化は急速に進むと考えられるので、一方では、デジタル分野に造詣の深い指導者のレベルアップも同時に進めて頂けることを要望する。（富山）	求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて「おしごと広場みえ」などの就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。（三重）	労働局からの要望があり、県東部に限らず、県西部や三浦方面の学校を紹介した経緯があります。求職者支援訓練の開始当初の認識が随分薄まっており、訓練機関の方で訓練制度を知らないというケースもかなりある。どのような訓練を実施しているかを再度、訓練機関のほうに広報する必要がある。（神奈川）	大阪府においても、令和4年度のIT系のコースを令和3年度に比べて大幅に増やした。定員が充足していないコースについては、引き続き充足できるよう重点的に取り組んでいきたい。（大阪）
	IT系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。（福岡）	HP、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と感じている。（滋賀）	介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。（滋賀）	高知県では距離的に移動等でハンディをなくすためにも、デジタル化の推進は必要不可欠との考えからも、企業のデジタル化を担う企業内の人材育成を行っている。また、商工会連合会に巡回アドバイザーを配置し、中小企業のデジタル化を進めていくような取り組みも行う。（高知）
	ハローワークで求人開拓するにあたって、一般事務で求人を出してくる企業にDX人材を薦めるなど訓練修了者をピンポイントで売り込む仕掛けはどうか。（秋田）	訓練周知用動画の作成や周知方法において、より多くの訓練を必要とする方に届けるため、専門業者に依頼する等のお金をかけることも検討してみはどうか。最近はほとんどの人がパソコンではなく、スマホやタブレット等でSNS、ホームページ等を見ている割合が高い。組織の大半のホームページはスマホ版表示に対応しているが、大阪労働局のリンクバナーからとんだ先がスマホ版に対応していないため、見やすさ」の部分について改善していただきたい。（大阪）	地域の人材ニーズと就業ニーズをマッチングさせていくことが不可欠だと思います。特にデジタル人材については、在職者訓練であれば明確な目標設定が可能と思われますが、求職者についてはどのレベルの人材を育成していくのか、関係機関と十分に連携していく必要があるものと考えます。（山形）	ワーキングチームの開催を早めの時期に設定をして重複しないようにすり合わせをしていただきたい。（沖縄）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 制度の周知について	求人者にどのようなニーズがあるのか把握する必要がある。（兵庫）	母子家庭の母等や障害者等社会的弱者、また「就職氷河期」での引きこもり対策等重要な役割を担っている「若者サポートステーション」等の支援機関への情報提供にも力を入れていただきたい。（和歌山）	初めて求職者支援訓練を開講する場合、条件が厳しく、かなりハードルが高い。例えば、最初の初期投資、講師などの人材確保、管理面など、ハードルが下がれば、いろいろな地域で実施できると思料する。（山口）	パソコンの訓練は3ヶ月に1度はあるものの、介護の訓練は不定期でコース数も少ないことから、定期的かつコース数の増加をお願いしたい。（岐阜）
	求職者のニーズ把握については、実施後の検証が重要。（兵庫）	障害者団体に職業訓練の情報が流れていないことから、今後、連携強化が必要。（山口）	県の施設においても、溶接 機械加工の入校率が非常に低い。関係機関、産業界とも連携しもの作りのイメージアップを図り、充足率を高めたい。（滋賀）	ポリテク福岡でも令和3年度からIoT関係の、プログラミングだけでなくネットワークによる製造現場での機械制御等も含めた幅広い内容の訓練を実施している。先行実施した他の施設では、訓練内容を事業主に理解してもらい、採用に結びついている例もあるため、アプローチの仕方によって就職先も増えると思う。（福岡）
		アンケート結果を反映した訓練の設定、IT人材の推進については、在職者訓練等を含めたDXの推進に期待をしている。周知をしっかりと行ってほしい。（高知）	IoTでは、特にネットワーク人材の育成が必要。IT企業では、既卒の場合、経験者か特化した技術を持っている人でないと難しい。 企業が求める人材と訓練内容に、ミスマッチが生じないようにする必要があるが、ITは、上流から下流まで幅広い業種・職種があるので、下流域に近い求人開拓ができれば、初級者でもマッチングしやすいと思う。（福岡）	福岡県でも令和4年度からITスキル標準1レベル以上のコースを9コース予定しているが、この高度な訓練を実施可能な訓練施設が少ない。 また、訓練実施地域での就職のためには、求人開拓が必要と考えている。福岡）
		マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてPRしてください。（栃木）	社会から求められている職種の人材育成や資格取得の分野を増やしてほしい。特に介護・福祉系は、充足率及び就職率も高いことからコース回数等を検討していただきたい。（山梨）	
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているの、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いします。（山形）	計画期間中に自動車産業等の中小企業において、脱炭素化（GX）に伴う、雇用維持や失業なき労働移動（公正な移行）のためのリスクリング、職業訓練などが必要となると考えられます。まずは、業界 事業者 労働団体等とともに、それらの対象労働者数を予測しながら、必要なスキル、訓練内容を検討していただきたい。（東京）	介護系は充足率が低く、コロナの影響で求職者も大幅に減少している状態であるが、属性ごとに情報を伝えることが必要。事業の周知、理解促進について連携して取り組んで頂きたい（熊本）	IT、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。専修学校各種学校協会、情報サービス産業協会、ソフトウェア協会に対して広報している。令和4年度のIT分野の計画数を達するために、今から開拓を勧めています。引き続き、情報提供などご協力お願いしたい。（神奈川）
	人材開発分科会報告でもリスクリング・リカレント教育について指摘されているが、三重県の場合、DXを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。（三重）	生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。ポリテクセンターでは、IoT生産システム科を開講しているところ、RPA、AIなどの技術も活用する訓練についても検討いただきたい。各企業が最も必要としていることではなからうか。（富山）	コロナ禍の為、実習を取り入れる事ができなかったが教室での演習の他に、現場実習があれば受講生は更に就職に対して自信が付き、意欲的になるのではないかと感じる。（山形）	デジタル人材育成について、デジタル技術に関するノウハウが不足しており、体制、人材に関する課題が浮き彫りである。DXを主導するハイスキルな人材だけではなく、中間層や低スキル層、若手も含めた幅広い層に対してのリスクリングが必要。（愛知）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	今後のデジタル教育は基本的にオンラインで良いと考える。我々も基本的なコース設計はオンライン、オンデマンドになっている。検討し次年度の計画に反映いただきたい。（宮城）	溶接に関しては基礎的な技術として要望会社も多く、高校生あたりから溶接を学ぶような土壌も必要と感じている。（滋賀）	職業訓練の充足率が低調であった分野においても需要が少ないとは限らないし、訓練内容が問題ありというのではないのではと思います。知られていないことが多いのかも。広報分野の工夫改善を図ることも一考ではないかと考えます。（山形）	県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しいことが課題。（愛知）
	労働局が独自に実施した「IT事業者に対する職業訓練についてのアンケートの集計結果」について、訓練認定機関に対し、今後の訓練メニューの参考とする事を促す意見があった。（北海道）	企業ニーズにあった訓練内容の設定をお願いしたい。 有効求人倍率は依然として1倍を超えており、特に中小 零細企業は人材確保に苦労している状況であるが、現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。 訓練内容、期間、時間（夜間）、金額など（徳島）	訓練修了後の就職については、ハローワークと連携して行っているが、ハローワークでの職業紹介時に、意識付けと一緒に図っていただけるとありがたい。（静岡）	ネイリスト養成科は人気が高く、応募者も多い。しかし就職に繋がるかという点では、いささか疑問もある。（岐阜）
	情報（パソコン）系訓練について、どういう会社なら就職できるのか、どういうレベルであれば就職できるのかを調べたうえで、訓練レベルを上げた方がよいのか、求人開拓の対象を変えた方がよいのか、別の訓練を目指した方がよいのか、細かい分析をしていただくと就職率も上がるのではない。（秋田）	デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要ですがいずれAIが投入されるとそういった職種は減る。そうするともっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指す入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではない。（岩手）	コロナの感染が収束する気配も感じられず、いろんな事に支障をきたしています。デジタル技術の活用は推進していく必要があると感じています。求職者だけではなく、在職者についても身につけていくといいと思います。（福井）	就職未内定のまま卒業する生徒や早期に離職する若者にとっては、一般常識やマナー講座といった社会性の醸成や働く意義の理解、職業観の育成につながる講座が必要であると思われるが、令和3年度は求職者支援訓練の基礎コースの認定がなく、次年度は可能な限り開講していただきたい。（三重）
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	企業側と労働者側とのミスマッチが明らかに起きていると思う。このミスマッチを解消するのは労働局の力がかなり大きい、事業主団体も機構支部も県庁もマッチングの部分、「いない人間を求めてもそれはないですよ」、「ない求人を求めてもそれはないですよ」と、是非勉強会などで互いに意見交換をできたらいいと思っている。（秋田）	引き続き、就労者不足が大きな課題である中小企業に対し人材を供給していただきたい。特に、金属加工系や建築施工系の訓練科は、定員に対して入校率は低い人材供給のために必要な訓練科なので存続するよう配慮をお願いする。（広島）	経済産業省資料にデジタル社会における人材像がありまして、子供・高齢者・その他の市民、プログラマー、DX推進人材などの棲み分けがされており、今後小学校からプログラミングなど技術レベルをこれから押し上げていく時代になる中で、その他プログラマーというところが、専門学校の立ち位置なのかなと感じています。（静岡）	雇用セーフティネット訓練では3,198名/5,253名の方をデジタル系にしようと検討中在職者訓練の846名をデジタル系で開設予定。施設内訓練で岡崎高等技術専門校に、3次元CADや3Dプリンターの操作技術を習得する訓練を行う新規メニューを3Dモデリング科を開設する予定（愛知）
		講師の充実も重要である。ITやデジタルも幅広く、WEBやYouTubeのデータをどのように確立するのかとか、セキュリティの話まで、ネットワーク系なのか、パソコン系なのか、それを効率的にどのようにするのかなど、ニーズに合った形で教えていただけるように講師の充実をお願いする。（神奈川）	医療事務の講座では、診療報酬を中心に進めていたが、医師の働き方改革に合わせる中で、電子カルテの代行入力を行うために、電子カルテ等のIT化の流れに応じた講座を進めている。（福岡）	求職者支援訓練において、当県では認定基準を満たす実施機関が少なく、分野等限られることから、基礎・実践コース間の振替可能時期を早めに可能とするを検討してはどうか。（栃木）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
2 地域特性を踏まえた訓練設定について	喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。（和歌山）	充足率と就職率との乖離が大きいとのことだが、結局企業の方で実際にどういうスキルをもった人が欲しいかという具体的な提示があまりされてなく、訓練を受ける方も、とにかくパソコンが出来ればなんとかなるのではないかなというようにことでやっていて、マッチングという観点から見ると合っていないのではないかな。（秋田）	eラーニングによる求職者支援訓練を実施しているようだが、WIFIがない家庭やスマホしかない受講生もいる。WIFIの貸し出し等の支援は行うのか。（福岡）	愛知県様が行われる知識等習得コースの中に愛知県経営者協会様と愛知県様が共同開発した「デジタル人材育成コース」ということで、120名定員で設定（愛知）
				実践訓練の就職率が高いため、今後も充実させて欲しい。（栃木）
3 人材不足分野について		具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやらないと無駄な訓練をやっているというようなことになりかねないと思う。（秋田）		中小企業等の在職者訓練は、産業分野の生産性向上に大変意義のある訓練であります。特に令和4年度においては、DX（デジタルトランスフォーメーション）対応コースが新設され、デジタル関連の知識 スキル等の習得により今後の産業会で必要とされる人材育成に大きく貢献するものと思います。（山形）
		中小企業的には特にデジタル化で困っている。WEBや生産工程において委託企業を見つけ、サービス商品を使えるか、何がいいのかを一緒に考えられるスキルが必要。総合計画の在職者訓練に、その辺の知識とスキル習得が盛り込まれており期待する。（神奈川）		県の指導員は、研修計画を定めており、来年度の研修計画の中には、DXあるいはIT人材育成のためのカリキュラムの作り方、指導の仕方に関する研修の受講希望者が増えている。方向性を確認しながら訓練の指導を進めていきます。（神奈川）
		技能だけでなく、「安全衛生」について確実に教育を実施することを求める。特に民間委託訓練において注意をお願いしたい。職種に関係なく、労働災害の危険は点在している。労災の被災者にならない教育だけでなく、労災の芽を摘み取れるような安全教育の実施を要望する。（長野）		ポリテクセンターについて、令和4年度は子育て中の女性などをターゲットにした新しい訓練科の設置を予定しており、女性受講者の拡大を期待している。（愛知）
		企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。令和4年度はDX人材育成推進員を設置されて、DX訓練コースを拡充される計画が示されていることに大きな期待がある。訓練時間帯として例えば、夜間コースが拡充されれば、企業にとってメリットがある。（鳥取）		パソコン関連の訓練コースは訓練期間が重なることがあるため、求職者から「どのコースを選択したらよいか？」との問い合わせがある。開講時期を少しずらすことにより、いつの時期でも受講が可能としていただきたい。（岐阜）
		アンケート結果によると、PC等のスキル以外に「意欲」「積極性」「協調性」等を求める声も多い。職業訓練でも訓練生へのアプローチを検討してほしい。（高知）		ポリテクでもコロナ禍で一部の座学をオンラインによる訓練で行っているが、通信機能を有したパソコンを貸し出している。（福岡）

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
3 人材不足分野について		Word、Excelなどについては資格取得につなげ履歴書に書けるような支援をお願いするとともに、Outlookなどメールソフトについての知識なども非常に重宝され使いこなせることで業務の効率化、改善につながるので状況を把握し教育に生かしてほしい。（岩手）		求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。（福岡）
		小零細企業は、DX化に向けた人材育成の前に経営者がDXに抵抗を示している。このような経営者にDXの基礎的なことを案内すること。地域全体でデジタルに対する意識を高めるような環境作りが必要ではないか。（埼玉）		社会人が受けやすい工夫としてeラーニングのコースも約40講座設定しています（愛知）
		高齢の経営者はITに否定的な者も存在する。企業が気軽にDXに対し相談できる窓口が必要ではないか。（埼玉）		
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		「生産性向上支援訓練」について、DXの導入を図る上で、非常に良い取り組みだと思う。内部の人材を活用しDXに向けた対応がまず必要ではないか。（埼玉）		
	f	中小企業ではまさにエクセルであるとかそういったところの基本的なことを教育することと仕事を結び付けてということのほうが非常に役に立つという話も聞いている。そのことも酌み取る形でコース編成してもらいたい。（神奈川）		
		デジタル系、IT等ができる方を、必ずしも中小企業を中心に一人欲しいわけではなく、そこで働いている方がそういう能力を少しでも持ってもらうことが職場の活性化、生産性の向上も繋がると思う。（神奈川）		
		求職者アンケートを行っているが、求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。（石川）		
		生産性向上人材育成支援センターの取組やデジタル化人材の支援メニューなど、まずは、企業支援を担当する団体担当者が支援メニューをしっかりと把握したうえで、中小企業の関係組合、企業へ提案できるような準備をして取り組んで行きたい。（静岡）		

令和3年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について		在職者に係るリカレント教育のための訓練情報を一元化し、提供されたい。 産業経済界にとってIT技術やSDGs、DX、GXなど目を見張るスピードで進捗しており、これに応える人材の確保は必須である。 在職者訓練の中で、多様なメニューで紹介（出前授業方式）されているが、他機関(農水省、経産省、文科省。各経済団体等)の実施分も情報提供されたい。 また、協議会にも参加していただいてはどうか。（委員又はオブザーバーとして）」（徳島）		
		DX、デジタル分野の訓練では、具体的にどういうものを実施するのか明確でないと、募集する専門家の側もどういう人を充てれば良いか分からないし、受ける人たちもどういうのを受けられるのか分からないと思われる。デジタル分野の訓練はどういうことを実施するかを、具体的に想定されるわかりやすい形で教えていただきたい。（鹿児島）		

令和3年度における全国職業訓練実施計画

令和3年4月1日

第一 総則

一 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、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、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、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、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。

二 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までとする。

三 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。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢は、着実に改善していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年第1四半期の国内総生産

において戦後最大の落ち込みが生じるなど、今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

他方で、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、我が国の持続的な経済成長のためには、働き方改革の推進等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

こうした中、いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行っていけるよう、公的職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。とりわけ、Society5.0に向けた経済・社会の構造変化が進む中で、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応する人材の育成が求められている。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、IT理解・活用力を習得する訓練をはじめとする離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、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、若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和元年で138万人と6年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

人生 100 年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。高齢者については、現に 60 歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況にある中で、70 歳までの就業機会の確保に向けて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年 法律第 68 号）の改正により、高年齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要であるとともに、産業界や地域の人材ニーズに合わせて在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

さらに、我が国の産業構造や資源には地域特性があることから、地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を実施することが必要である。

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しており、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、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進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。

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）の規定により保護を受けている世帯や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）第 3 条第 1 項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携により、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第 6 条第 1 項に規定する被保護者や生活困窮者に対する職業能力開発を含めた就労支援を推進することが必要である。

二 令和２年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和２年度の新規求職者は令和２年１１月末現在で３,０８０,７６０人であり、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２年１１月末現在で１,４１７,１８３人であった。

そうした中、令和２年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和２年１１月末現在で７３,１０５人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で１４,８１９人であった。

また、令和２年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が８２.５パーセント、委託訓練が６６.１パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが４６.８パーセント、実践コースが５７.２パーセントであった。

注 施設内訓練は令和２年８月末までの、委託訓練は同年７月末までの訓練修了後３箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年４月末までの訓練修了者等の訓練修了後３箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和２年１１月末現在で３１,４７６人であり、学卒者訓練については、同年１０月末現在で５,７５８人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、令和２年５月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和３年２月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きオンラインによる訓練の実施を推進していくこととする。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、１５９,２８７人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、２４,０００人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、２,０００人については、企業実習と座

学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、135,287人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、4,000人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で80パーセント、委託訓練で75パーセントを目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、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を、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項又は第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、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。なお、ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、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ものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、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一層推進する。

また、第4次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、これから社会人として標準的に習得を求められるIT理解・活用力を習得する訓練、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。さらに、新型コロナウイルス感染

症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースの設定を推進する。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第2条第5項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、64,000人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については39,500人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上に必要な生産管理、ネットワ

ークやデータ処理等の IT 利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。併せて、70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、5,800 人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000 人については専門課程による公共職業訓練として、1,700 人については応用課程による公共職業訓練として、100 人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、200 人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、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ものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、6,730 人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、2,930 人については、施設内訓練として、3,800 人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で 70 パーセント、委託訓練で 55 パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

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ものとする。

また、都道府県が能開法第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託す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に重点を置き、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。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて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、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

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行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、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し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成 28 年 7 月に取りまとめた「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。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響も懸念されることから、非正規雇用労働者や自営

廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、50,582 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,210 人を上限とする。認定定員のうち、5,000 人については、デジタル分野において設定するものとする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、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。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースの設定を推進する。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の 50 パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 50 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及び情報系の 3 分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及び情報系 10 パーセント程度として設定するものとする。

より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等を設定する地域ニーズ枠を全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離

職者訓練)の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 30パーセント

ロ 実践コース 30パーセント

注 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1箇月ごと又は4半期ごとに認定する(ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。)ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 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するものとする。

ロ イ以外については、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ものとする。

注 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ロ) 新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数(以下「実績枠」という。)に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とすること。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了

者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。また、その際、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組が必要である。

このため、令和3年度においても、地域訓練協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとするほか、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを開催する。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図る。

令和 4 年度における全国職業訓練実施計画

令和 4 年 4 月 1 日

第一 総則

一 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、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における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。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、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。

二 計画期間

計画期間は、令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までとする。

三 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。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが

、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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。

企業が付加価値の高い分野、医療・情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への展開を図るために必要となる人材や、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、新型コロナウイルス感染症の影響により多くの産業で非正規雇用労働者に大きな影響が出ている中で、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、デジタル人材については、地方からデジタルの実装を進め、新たな変革の波を起こし、地方と都市の差を縮めていくことで世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」の実現に向け政府全体が取り組む中で、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっている。令和3年12月28日に開催されたデジタル田園都市国家構想実現会議において、内閣府特命担当大臣（デジタル田園都市国家構想担当）から、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野については、2024年度の受講者7万人を確保することが示されたことから、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ措置などを活用し、すべての都道府県においてデジタル分野の訓練をより一層推進する必要がある。

若年者については、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、令和2年で136万人と7年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35～44歳の層は平成24年以降50万人～60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。こうしたことから、今後の我が国の社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点的に実施する必要がある。あわせて、能開法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の職業能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った

世代であり、現在、30代半ばから50代前半に至っている。その中には、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の問題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

女性については、出産・子育ての時期にある年齢層の就業率が低い状況にあり、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。60歳を過ぎても多くの者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働きたいという者も多い状況にある中で、70歳までの就業機会の確保に向けて、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図るとともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等を踏まえたIT分野の訓練の充実など、産業界や地域の人材ニーズに合わせて労働者の能力向上を図っていくことが重要である。このため、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援し、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練を一層推進する必要がある。

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。

母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護受給者（生活保護法（昭和25年法律第144号）の規定により保護を受けている者をいう。）や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第3条第1項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）については、就労による自立を支援することが重要であることから、地方公共団体等福祉施策との連携により、職業能力開発を含めた就労支援を推進する必要がある。

二 令和３年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和３年度の新規求職者は令和３年１１月末現在で３,０８５,３０９人であり、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３年１１月末現在で１,４３４,９３１人であった。

そうした中、令和３年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和３年１１月末現在で７６,３８８人であり、求職者支援訓練については、同月末現在で１７,７１４人であった。

また、令和３年度の就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。）が８６.８パーセント、委託訓練が６７.５パーセント、求職者支援訓練の基礎コースが５６.５パーセント、実践コースが６３.７パーセントであった。

注 施設内訓練は令和３年８月末までの、委託訓練は同年７月末までの訓練修了後３箇月の就職率、求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは同年４月末までの訓練修了者等の訓練修了後３箇月の雇用保険適用就職率である。

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和３年１１月末現在で４２,７６４人であり、学卒者訓練については、同年１０月末現在で５,５５２人であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする公的職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、産業界・教育訓練機関団体等の協力も得ながら、職業能力評価制度、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン等の更なる整備及び普及も進めていくこととする。

さらに、オンラインによる訓練については、平成２９年６月から委託訓練についてオンデマンド型によるオンライン訓練（以下「ｅラーニングコース」という。）の実施を可能としたほか、令和２年５月からは公共職業訓練の全ての課程について、令和３年２月からは求職者支援訓練について、同時双方向型によるオンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）の実施を可能とし、令和３年１０月からは求職者支援訓練についてｅラーニングコースの実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きこれらの訓練の実施を推進していくこととする。

加えて、育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が、生活との調和を保ちつつ職業訓練を受講できるよう、その実施期間や時間等について配慮し、短期間・短時間の訓練コース、土日・夜間の訓練コース、ｅラーニングコース、オンラ

イン訓練などの実施を推進していくこととする。特に、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

一 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、145,169 人とする。

離職者訓練の対象者数のうち、24,000 人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、2,000 人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練（以下「日本版デュアルシステム」という。）として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、121,169 人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、4,000 人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で 80 パーセント、委託訓練で 75 パーセントを目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知識の付与及び実習による技能の習得など、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を、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項又は第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、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しつつ、IoT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、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ものとする。さらに、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一層推進

する。

また、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（D X）の加速化など急速かつ広範な経済・社会環境の変化や人材の流動化に対応するため、デジタル分野における人材を育成するための訓練、これから社会人として標準的に習得を求められる I T 理解・活用力を習得する訓練、新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練を推進するほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発した職業訓練の設定促進を図る。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、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、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第 2 条第 5 項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

また、安定的な雇用への円滑な移行を実現するためには、これまで以上に高い職業能力が求められることから、就職の実現に必要とされる知識・技能を習得するための長期間の訓練を積極的に設定することで、就職率の向上を図るものとする。

さらに、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、都道府県労働局と都道府県等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

委託訓練については、就職実績に応じた委託費の支給を行うほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即した訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図るものとする。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、64,000 人とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については 42,500 人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業

訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施するものとする。なお、第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した職業訓練の実施に取り組む。

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行う。特に、令和4年度においては、生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員を新たに配置するとともに、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進する。併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練コースの設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即した実施方法等により行うものとする。

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、5,800人とする。

学卒者訓練の対象者数のうち、4,000人については専門課程による公共職業訓練として、1,700人については応用課程による公共職業訓練として、100人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。専門課程による公共職業訓練の対象者数のうち、200人については、日本版デュアルシステムとして実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

学卒者訓練については、新規高等学校卒業者等を対象に、ものづくりの現場の戦力となる高度な実践技能者の育成を図るため、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることを目的とした比較的長期間の公共職業訓練を実施するものとする。なお、第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、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ものとする。

また、低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、学卒者訓練における支援措置を実施する。

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、6,730人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、2,930人については、施設内訓練として、3,800人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で70パーセント、委託訓練で55パーセントを目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

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ものとする。

また、都道府県が能開法第16条第1項の規定に基づき設置する職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受け入れに係るノウハウの普及や対応力の強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。

さらに、民間企業等に対して委託す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。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて、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、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

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行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、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し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成 28 年 7 月に取りまとめた「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。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化が懸念されることから、非正規雇用労働者や自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、52,400 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,333 人を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58 パーセント、実践コースで 63 パーセントを目指す。

注 平成 26 年 4 月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、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。

その際、デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえたものとする。育児中の女性等で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の 40 パーセント程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 60 パーセント程度

実践コースのうち、介護系、医療事務系及びデジタル系の 3 分野の割合は、地域の実情に応じて設定するものとする。ただし、実践コース全体の訓練認定規模に占める各分野の下限の目安として、介護系 20 パーセント程度、医療事務系 5 パーセント程度及びデジタル系 20 パーセント程度として設定するものとする。

より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等を

設定する地域ニーズ枠を全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定するものとする。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20 パーセント以内で設定をするものとする。

求職者支援訓練のうち、次の値を上限として地域職業訓練実施計画で定めた割合以下の範囲で当該都道府県で求職者支援訓練に新規参入となる職業訓練を認定する。

イ 基礎コース 30 パーセント

ロ 実践コース 30 パーセント

注 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、1 箇月ごと又は 4 半期ごとに認定する（ただし、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすくなるよう設定する短期間・短時間の訓練コースは、随時の認定を可能とする。地域職業訓練実施計画で定めたコース別・分野別の訓練実施規模を超えては認定しない。）ものとする。

申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、次のとおり認定するものとする。

イ 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するものとする。

ロ イ以外については、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ものとする。

注 本計画において示した内容は、全国での目標であり、地域職業訓練実施計画においては、次の(イ)又は(ロ)に掲げる事項を除き、地域訓練協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて異なる設定とすることができる。

(イ) 都道府県別の訓練認定規模を超えてはならないこと。

(ロ) 新規参入枠は右に掲げた値を超えてはならないこと及び全く新規参入枠を設定しないものとしてはならないこと。ただし、地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とすること。また、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とすること。

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関の連携

デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化など、急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応するためには、産業界及び地域のニーズを踏まえた効果的な公的職業訓練を実施する必要がある。

このためには、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力のもと、公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組を行うことが必要であり、令和4年度においても、関係者の連携・協力の下に、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進及び地域の産業ニーズを踏まえた訓練内容の検討を行うこととする。

また、公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するに当たっては、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体、労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用し、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が質及び量の両面において十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。

さらに、公共職業能力開発施設は、都道府県労働局及び公共職業安定所と連携し、公共職業訓練の受講者の就職支援を実施するものとする。

二 公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

このほか、公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関とも連携の上、説明会等の様々な機会を活用して、周知を図るものとする。