

令和4年度第2回

千葉県地域職業能力開発促進協議会資料

1.	ハポートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の実施状況等について	1
2.	令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について	3
3.	公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける検証対象分野の選定等について	9
4.	その他	11
＜参考資料＞		
	・デジタル推進人材の育成（民間訓練実施機関に対する委託費等の上乗せ等）	14
	・求職者支援制度	15
	・学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設	16
	・地域におけるリスキリング推進に関する地方財政措置について	17
	・生産性向上人材育成支援センター	18
	・人材開発支援助成金	20
	・ハポートレーニングの受講状況及び就職状況（過去の実績等）	22

日時：令和5年2月27日(月) 10:00

会場：千葉第二地方合同庁舎1階 共用会議室

1. ハートトレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の実施状況等について

令和3年度千葉県職業訓練実施計画に係る職業訓練実施状況

訓練コース・実施機関			受講者数（人）		達成率	就職率	
			計 画	実 績		目 標	実 績
離職者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	910	854	93.8%	80.0%	85.5%
		千葉県	157	81	51.6%	80.0%	77.0%
	委託訓練	千葉県	3,945	2,745	69.6%	75.0%	72.6%
在職者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	10,737	5,876	54.7%	-	-
		千葉県	291	198	68.0%	-	-
学卒者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	125	114	91.2%	-	-
		千葉県	228	124	54.4%	-	-
障害者訓練	施設内訓練	千葉県	90	51	56.7%	-	-
	委託訓練	千葉県	141	143	101.4%	-	-
求職者支援訓練	基礎コース		1,000	211	21.1%	58.0%	39.0%
	実践コース		2,328	865	37.2%	63.0%	51.9%

※就職率は、当該年度末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

令和4年度千葉県職業訓練実施計画に係る職業訓練実施状況

訓練コース・実施機関			受講者数（人）		達成率	就職率	
			計画	実績		目標	実績
離職者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	910	608	66.8%	80.0%	84.6%
		千葉県	146	65	44.5%	80.0%	93.5%
	委託訓練	千葉県	4,068	2,007	49.3%	75.0%	71.4%
在職者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	10,964	6,621	60.4%	-	-
		千葉県	306	162	52.9%	-	-
学卒者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	125	91	72.8%	-	-
		千葉県	228	120	52.6%	-	-
障害者訓練	施設内訓練	千葉県	90	54	60.0%	-	-
	委託訓練	千葉県	143	118	82.5%	-	-
求職者支援訓練		基礎コース	867	261	30.1%	58.0%	64.3%
		実践コース	2,021	952	47.1%	63.0%	36.0%

※受講者数について、令和4年12月末までの実績

※離職者訓練のうち施設内訓練の就職率は、令和4年9月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

※離職者訓練のうち委託訓練の就職率は、令和4年6月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

※求職者支援訓練の就職率は、令和4年4月末までに終了したコースの3ヶ月後の実績

2. 令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定について

策定に向けたポイント

※第1回千葉県地域職業能力開発促進協議会協議事項

離職者訓練

① デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化への対応

➡ 産業構造や社会環境の急速な変化により、デジタル社会を担う人材の育成が強く求められているなか、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、デジタル化の進展に対応した訓練科目の設定が求められる。

② 人材不足分野(介護・保育・建設等)の人材確保

➡ 大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育といった社会保障関係分野や、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野において人材不足問題が深刻化しているなか、千葉県における人材不足分野の人材確保のため、新たな訓練科目の設定が求められる。

在職者訓練

③ 企業における人材開発と労働者による自律的・主体的かつ継続的な学び直し

➡ 企業は、新たな成長に向けた人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性を十分認識し、労働者も自律的・主体的かつ継続的な「学び・学び直し」に積極的に取り組むことが求められる。

① デジタル化の進展により労働者に求められる急速な変化への対応

産業構造や社会環境の急速な変化により、デジタル社会を担う人材の育成が強く求められているなか、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、デジタル化の進展に対応した訓練科目の設定が求められる。

<考え方>

県内ハローワークにおいて公的職業訓練を希望する求職者のうち、IT関係（デザイン系含む）の訓練を希望する割合は全体の3割を超えており、IT関連への就職ニーズは高い傾向にあるため、デジタル分野の人材の確保・育成を図る。

【公共職業訓練（委託訓練）】定員3,881人→うちデジタル人材育成コース480人
(前年度計画360人／構成比3.6P増)

【求職者支援訓練（実践コース）】定員2,000人→うちデジタル系コース520人
(前年度計画518人／構成比0.4P増)

一方で、ハローワークの窓口においては、職種転換を希望する求職者に対して、デジタル分野の訓練コースを選択肢の一つとして案内するなど、求職者への情報提供等の取り組みの強化を図る。

② 人材不足分野(介護・保育・建設等)の人材確保

大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育といった社会保障関係分野や、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野において人材不足問題が深刻化しているなか、千葉県における人材不足分野の人材確保のため、新たな訓練科目の設定が求められる。

<考え方>

少子高齢化・人口減少社会が進展する中、介護・保育分野における人材確保・育成を図る。

【長期高度人材育成コース】定員125人→うち介護福祉士養成コース35人（前年度計画35人）

→うち保育士養成コース85人（前年度計画80人）

【公共職業訓練（委託訓練）】定員3,756人→うち介護分野784人（前年度計画784人／構成比1.6P増）

※長期高度人材育成コースを除く

【求職者支援訓練（実践コース）】定員2,000人→うち介護系コース400人（前年度計画451人）

さらに、建設分野における人材確保に向けて、ポリテクセンター君津が実施する産業機械オペレーション科を中心に、建設人材の確保・育成を図る。

ハローワークにおいては、人材確保対策コーナーを設置している安定所（千葉・松戸・成田・船橋）を中心に、求職者へのキャリアコンサルティングによるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けたマッチング支援の強化を図る。

③ 企業における人材開発と労働者による自律的・主体的かつ継続的な学び直し

企業は、新たな成長に向けた人材開発（人への投資）における「学び・学び直し」の重要性を十分認識し、労働者も自律的・主体的かつ継続的な「学び・学び直し」に積極的に取り組むことが求められる。

<考え方>

主にもものづくり分野の中小企業に在職している方の中で、中核的役割を果たしている方を対象に、多様な職業能力開発の機会を確保・提供し、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施することで、企業の生産性向上を図る。

【在職者訓練】834コース11,810人（前年度計画11,270人／4.8%増）

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置している「生産性向上人材育成支援センター」において、企業の人材育成に関する相談から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成に必要な支援を一貫して行っている中、令和4年度から設置している「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を活用し、DX人材育成に関する課題解決に結び付けられるよう、計画的な支援を行う。

さらに、産業構造や社会環境が大きく変化する中、デジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの必要性が高まっていることから、千葉県及び市町村において、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの推進に資する事業を実施する。

計画期間中のハロートレーニングの対象者数等

令和5年度計画

令和4年度計画（参考）

訓練コース・実施機関			定員（人）	就職率目標
離職者訓練	施設内訓練	機構千葉支部	886	82.5%
		千葉県	178	82.5%
	委託訓練	千葉県	3,881	75.0%
在職者訓練	施設内訓練	機構千葉支部	11,460	-
		千葉県	350	-
学卒者訓練	施設内訓練	機構千葉支部	125	-
		千葉県	208	-
障害者訓練	施設内訓練	千葉県	90	70.0%
	委託訓練	千葉県	149	55.0%
求職者支援訓練	基礎コース		858	58.0%
	実践コース		2,000	63.0%
計			20,185	-

定員（人）	就職率目標
910	80.0%
146	80.0%
4,068	75.0%
10,964	-
306	-
125	-
228	-
90	-
143	-
867	58.0%
2,021	63.0%
19,868	-

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度計画

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練	
			施設内	委託			
分野		定員	定員	定員	定員	定員	
公共職業訓練（離職者向け） 十 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	536	0	336	0	200	
	営業・販売・事務分野	1,884	0	1,104	0	780	
	医療事務分野	100	0	0	0	100	
	介護・医療・福祉分野	1,304	0	904	0	400	
	農業分野	3,121	44	0	0	520	
	旅行・観光分野		0	0	0		
	デザイン分野		0	144	0		
	製造分野		40	0	546		
	建設関連分野		54	80	128		
	理容・美容関連分野		0	5	0		
	その他分野		40	1,308	212		
求職者支援訓練（基礎コース）	858		0	0	0		858
合計	7,803		178	3,881	886		2,858
(参考) デジタル分野	1,000		0	480	0		520

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

※ 委託訓練で、分野が未決定のものはその他分野に分類。

3. 公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける検証対象分野の選定等について

	地域職業能力開発促進協議会	<ニーズを踏まえた訓練の設定> 協議会での協議等	<効果検証> ワーキンググループ（WG）での作業	【参考】 中央職業能力促進協議会
4月		人材ニーズ情報収集（常時）	WGによる効果検証	
5月	協議会開催に向けた 関係機関の打合せ等		検証対象コースの選定	
6月			ヒアリング ○訓練実施機関 ○訓練修了者 ○採用企業	
7月			ヒアリング結果の整理	
8月		前年度の訓練実績の把握 次年度計画のたたき台作成	訓練効果の把握・検証（案）取りまとめ	
9月				中央協議会①開催
10月	協議会①開催	次の事項の協議を実施 ①地域の人材ニーズの把握 ②公的職業訓練の実施状況 （前年度計画と実績の比較） ③訓練効果の把握・検証 （WGの結果報告） ④次年度地域職業訓練実施計画の方針		
11月				
12月				
1月		今年度の訓練実績の把握		中央協議会②開催
2月	協議会②開催	次の事項の協議を実施 ①公的職業訓練の実施状況（今年度の進捗） ②次年度地域職業訓練実施計画（案） ③効果検証（分野決定等）等		
3月				

.....労働局作業

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和5年度実施分）

目的

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等へのヒアリング等を通じ、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。

構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、
千葉労働局、千葉県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部
（※他の構成員の追加可）

検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

具体的な進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
- ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。
（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
- ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。
⇒改善促進策（案）を検討。
- ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

検証対象訓練分野



デジタル分野

【選定理由】

デジタル社会を担う人材の育成が強く求められているなか、企業ニーズに応じた人材の確保・育成のため、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。



介護分野

【選定理由】

大幅な需要拡大が見込まれる介護分野において人材不足問題が深刻化しているなか、人材確保のため、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラムの改善を図る。

4. その他

マイジョブ・カード

ジョブカードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。

職業生活又はライフイベントの節目やキャリアコンサルティングを受けるタイミングなどで作成、書き加えることで、自身のキャリア形成の履歴を生涯にわたって蓄積できます。

WEBサイト「マイジョブ・カード」ができること

1 ジョブ・カード作成機能

オンライン（パソコン、タブレット、スマートフォン）でジョブ・カードを作成・保存し、いつでも更新できる。

また、記入例検索、例文の自動入力機能でジョブ・カードの作成を支援するほか、作成したジョブ・カードから履歴書・職務経歴書を自動作成できる。

2 情報提供機能

お役立ちコラムの掲載、お知らせメールの配信でキャリア形成に役立つ情報を発信するほか、興味診断やスキルチェックといった自己診断機能で自己理解を深めるのに役立つ。

3 関係サイトとの連携機能

マイナポータルの「もっとつながる」からシングルサインオンでログインができるほか、ハローワークインターネットサービスにて登録されている求職情報を使ったジョブ・カード作成機能や、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））との連携により、作成したジョブ・カードの内容をもとに関心のある職業の詳細情報を得る機能が利用できる。



デジタル化で使いやすさUP!

いつでも、
どこでも可能に!

作成・保存・更新が、
ジョブ・カードの

ジョブ・カードがつくれる、わかる
マイジョブ・カード
オンラインで、いつでもアクセス!

WEBサイト「マイジョブ・カード」で
キャリアプランニングを始めよう!

学生、在職者、求職者の皆様へ
ジョブ・カードとは
あなたの職業能力を「見える化」し、
キャリア形成に役立てることができる
キャリアプランニングツールです。

現在のあなたの状況(学生・在職者・求職者)に合わせて、おすすめのジョブ・カード作成手順を詳しく公開。
また、動画やお役立ち機能、自己診断などを利用してジョブ・カードを便利に作成し、
これからのキャリアプランを描いて行きましょう!

▶詳しくアクセス! <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



ジョブ・カードがつくれる、わかる
マイジョブ・カード



キャリア形成・学び直し支援センター

キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設（※1）する。

概要・スキーム等

◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

- 各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。
- 拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
- 事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
- キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

◆支援メニュー

【労働者等支援】

- キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
- 在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
- 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
- セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
- 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- 企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充



<令和4年度厚生労働省委託>

千葉キャリア形成サポートセンター 〒260-0013 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館4階

対応地域 千葉、茨城

（本事業はランゲート株式会社が厚生労働省より受託し運営しています。）

※2「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

< 参考資料 >

デジタル推進人材の育成

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して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。

さらに、中小企業等の在職者に対するDX人材育成を推進するため、生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）を活用して、④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供する。

概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ

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

②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

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

③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

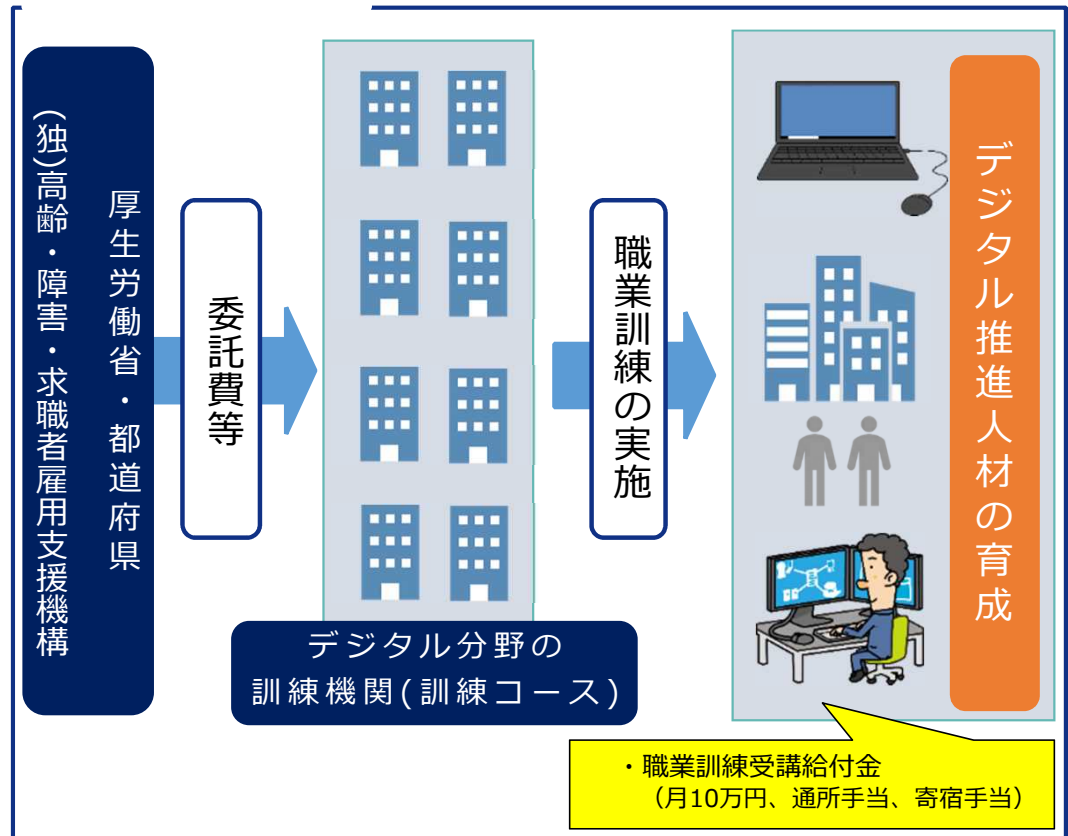
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）による訓練機会提供

※①～③は令和8年度末までの時限措置

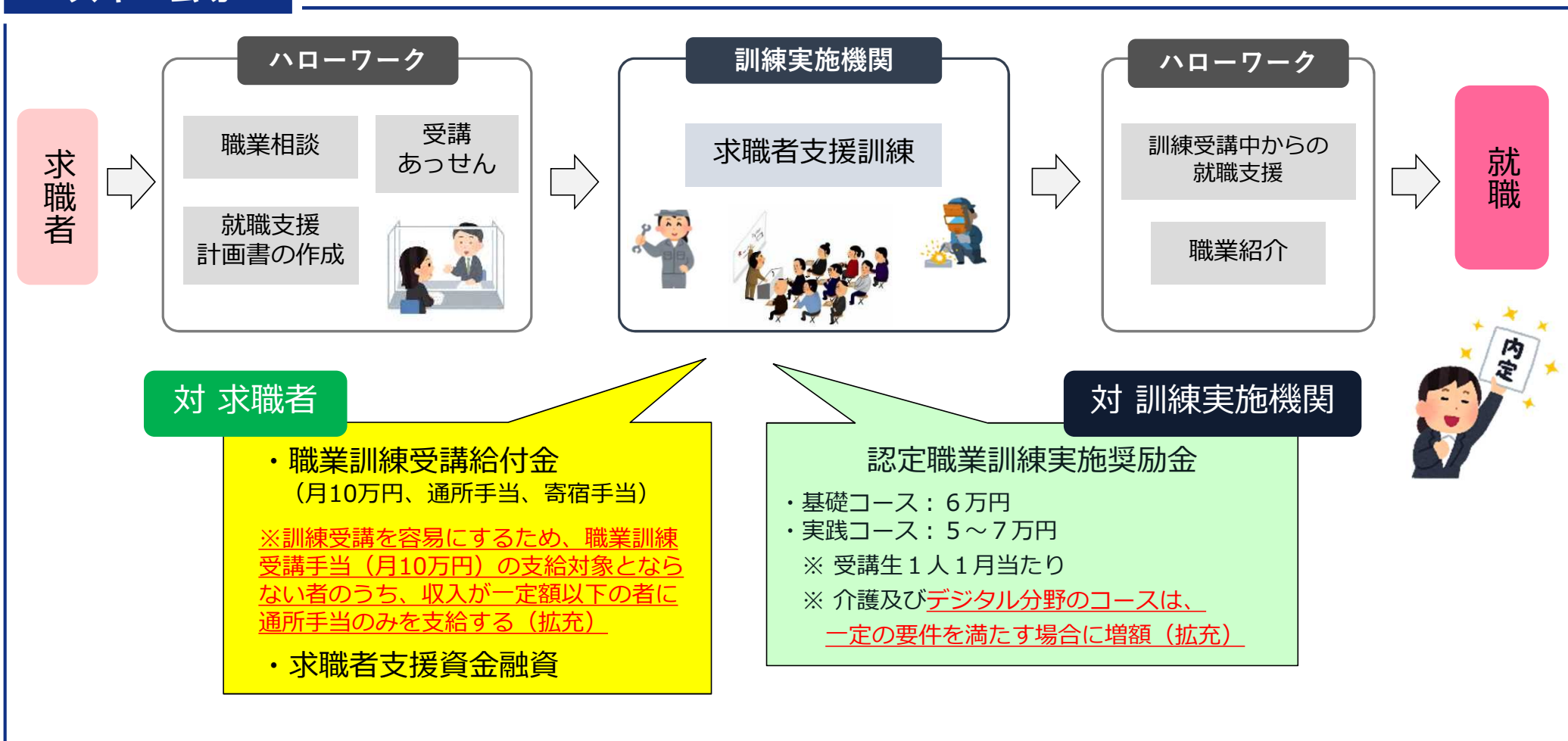
スキーム等



求職者支援制度

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、デジタル分野や介護・福祉分野など就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

スキーム等



学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設 (所得税、個人住民税)

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手續において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

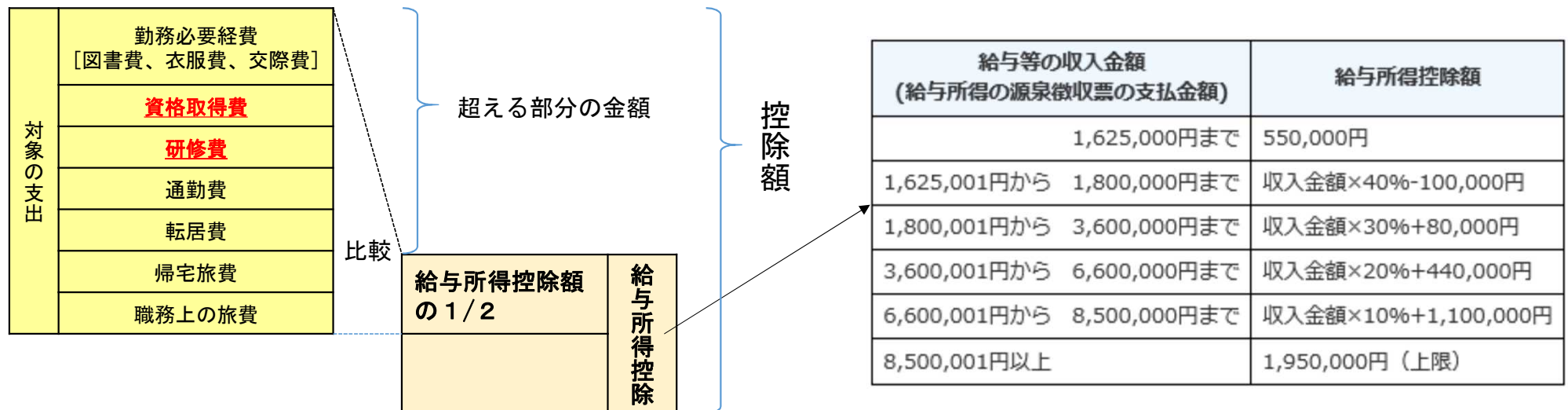
制度の内容

- ・給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- ・現行の特定支出控除の手續においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



地域におけるリスキリング推進に関する地方財政措置について

概要

【対象事業】地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する、

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスキリングの推進サポート等
- ③従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援

※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる地方単独事業を対象(地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります)

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで

【地方財政措置】特別交付税措置(措置率0.5)

【対象事業例】

①経営者等の意識改革・理解促進

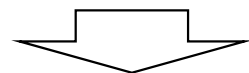
経営者向けセミナー開催、産学官のリスキリング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進等

②リスキリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキリング推進人材育成等

③従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等



地域リスキリング推進事業の全体方針、主要事業等を
地域職業訓練実施計画に記載

生産性向上人材育成支援センター

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、事業主等の皆様が従業員に対して行う教育訓練が効果的に実施されるようにするため、全国で運営するポリテクセンター（職業能力開発促進センター）やポリテクカレッジ（職業能力開発大学校／職業能力開発短期大学校）等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置しています。

企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

1. 支援の流れ



2. 支援メニュー

(1) 在職者訓練（高度な技能・技術の習得を支援）

設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全など”ものづくり分野”における、「技能・技術の向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための実習を中心とした訓練コースを体系的に実施しています。



(2) 生産性向上支援訓練（生産性向上に必要な知識等の習得を支援）

生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用などあらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識・スキルを習得する訓練コースを、専門的知見を有する民間機関等と連携して実施しています。

また、70歳までの就業機会の確保に向けた「ミドルシニアコース」を実施し、中高年齢層の従業員を対象に生涯キャリア形成を支援しています。



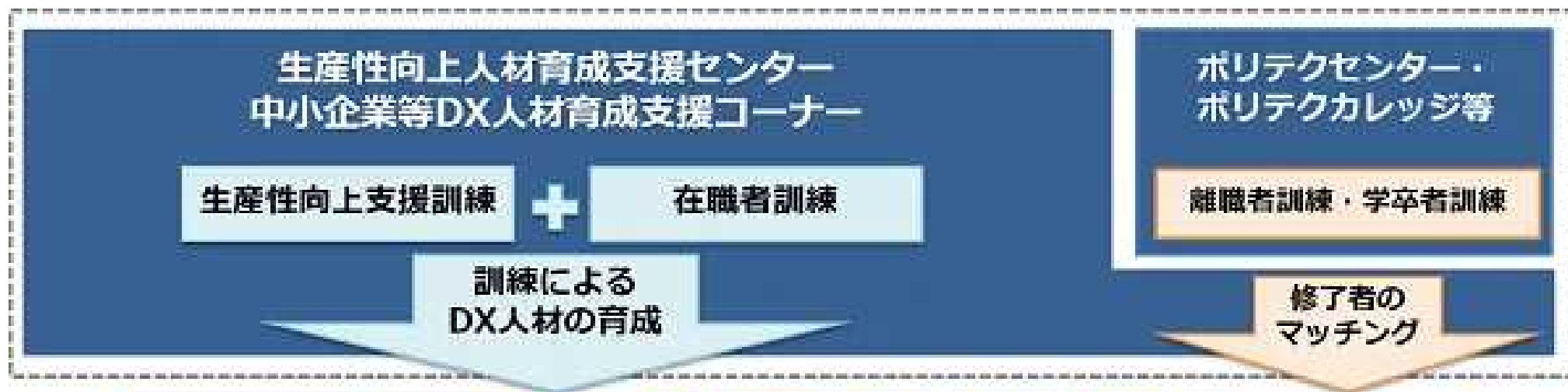
(3) 職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出

「研修を行いたいけど講師がない」「研修を行いたいけど機械を止められない」「研修場所がない」といった企業の要望に応じて、当機構の職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンターなどの施設・設備（会議室、実習場及び訓練用設備・機器）の貸出しを行っています。

3. 中小企業等DX人材育成支援コーナー

生産性向上人材育成支援センターでは、中小企業等のDX（デジタルトランスフォーメーション）人材育成を推進するため、令和4年度から「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置しています。

支援コーナーでは、事業主の方が抱える「デジタル対応に係る人材育成上の悩み」について相談を受け付けています。生産性向上人材育成支援センターが提供する訓練等を継続的に受講することで、DX人材育成に関する課題解決に結び付けられるよう、計画的な支援を行っています。



「デジタル対応に係る人材育成の悩み」を抱える事業者等

事業主支援相談員・DX人材育成推進員の役割

- ① 相談を受けた中小企業等が抱えるDX人材育成に関する課題を整理し、明確化。
- ② 明確化した課題から人材育成計画を作成し、継続的に関与。
- ③ 実施機関と連携し、ニーズに応じた訓練をコーディネートし、DX人材の育成を支援。
- ④ 地域の関係機関が提供するDX推進に関するサービス等の情報を収集及び提供。

（その他）DX未着手の中小企業等に対し、「IT業務改善」分野やDX対応コース等を周知・広報。
就職支援アドバイザー等と連携し、修了者のマッチングを実施。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
千葉支部

人材開発支援助成金 「人への投資促進コース」

労働者の人材育成に取り組む事業主の皆様へ

人材開発支援助成金
(人への投資促進コース) の
定額制訓練 が
さらに使いやすくなりました!

定額制訓練って
何だろう?

事業主が、雇用する労働者に対して、オンライン上で定額受け放題の「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス)を活用して訓練を実施した場合に、訓練経費を助成する制度ですよ。

定額制訓練なら既に導入しているけど、
今からでも対象になるの?

令和4年9月1日の改正で、既に利用が始まっている定額制サービスも対象になったので、今からでも対象になりますよ。
令和4年12月2日から助成率も上がりましたよ!!

- ・「定額制訓練」の他にも、助成メニューをご用意しています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

対象となる訓練に要件はあるの?

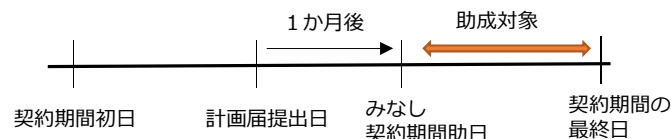
定額制訓練の要件

- 業務上義務付けられ(業務命令)、労働時間に実施される訓練であること
 - 各支給対象労働者の受講時間数を合計した時間数※が、支給申請時において10時間以上であること
- ※ 合計に含めることができる時間数は、計画時に提出する「定額制訓練に関する対象者一覧(様式 第4-2号)」に記載されている者であって、その修了した訓練の時間数の合計が1時間以上の者が実施した訓練に限ります。
- なお、合計時間に含めることができる訓練は、「職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練」(職務関連訓練)に限ります。
- ※ 実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間(訓練を習得するために通常必要な時間として、あらかじめ受講案内等によって定められている時間)により時間数をカウントします。

既に利用が始まっている訓練も対象になるの?

契約期間の初日が令和4年4月1日以後の定額制サービスが助成対象となります。助成される期間は、計画届を提出した日から起算して1ヶ月後を契約期間の初日とみなし助成しますので、契約期間の初日とみなした日から最終日の期間となります。

例) 契約期間の初日とみなした日から最終日までの期間が90日の場合は、全体の契約額のうち90日分に対して助成します。



早めに計画届を
提出しよう!

どのくらい助成してもらえるの?

令和4年12月2日から、経費助成率及び助成限度額が以下のとおり引き上がりました。

経費助成率

<現行>

中小企業	大企業
45% (+15%)	30% (+15%)

<変更後>

中小企業	大企業
60% (+15%)	45% (+15%)

15%UP!

助成限度額

1事業所が1年度に受給できる助成金の限度額

<現行>

人への投資促進コース
(成長分野等人材訓練除く) 1,500万円

<変更後>

2,500万円

1,000万円UP!

人材開発支援助成金 「事業展開等リスキング支援コース」

人材開発支援助成金「事業展開等リスキング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の**事業展開**に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、**デジタル・グリーン化**に対応した人材の育成に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

助成率・助成額などは裏面をご覧ください→

▶ 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例：・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
 ・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
 ・繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
 ・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

▶ 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例：・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
 ・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
 ・顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

▶ 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例：・農業の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
 ・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

支給対象訓練

- ① 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**
 - i 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
 - ii 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を訓練実施計画届と併せて提出する必要がありますので、取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したもの**である必要があります。

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 千葉労働局の助成金申請窓口（千葉市中央区中央3-3-1フジモト第一生命ビル5F）
 Email: chiba-jinkai@mhlw.go.jp / Tel: 043-441-5678

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



公共職業訓練（離職者訓練）受講状況・就職状況

			受講者数 (人)	充足率 (%)	就職率 (%)
平成30年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	1,018	88.7	84.6
		千葉県	107	66.4	86.2
	委託訓練	千葉県	3,169	81.3	75.3
令和元年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	1,002	86.0	81.0
		千葉県	107	68.6	86.5
	委託訓練	千葉県	3,206	78.0	72.6
令和2年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	1,059	95.8	83.2
		千葉県	101	60.5	87.1
	委託訓練	千葉県	3,080	78.6	70.7
令和3年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	1,184	93.8	85.5
		千葉県	92	58.7	77.0
	委託訓練	千葉県	3,270	77.7	72.6
令和4年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	875	92.8	84.6
		千葉県	78	53.4	93.5
	委託訓練	千葉県	2,593	74.1	71.4

※受講者数について、前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※受講者数について、令和4年度は令和4年12月末迄の実績。

※就職率について、当該年度未までに訓練を修了した者の3か月後の就職状況。

公共職業訓練（在職者訓練）受講状況

		受講者数（人）
平成30年度	高・障・求機構千葉支部	10,289
	千葉県	252
令和元年度	高・障・求機構千葉支部	10,659
	千葉県	208
令和2年度	高・障・求機構千葉支部	3,444
	千葉県	103
令和3年度	高・障・求機構千葉支部	5,876
	千葉県	198
令和4年度	高・障・求機構千葉支部	5,901
	千葉県	162

※受講者数について、令和4年度は令和4年12月末迄の実績。当該年度入校者数の合計。

公共職業訓練（学卒者訓練）受講状況・就職状況

			受講者数(人)	充足率	就職率
平成30年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	110	96.0%	100.0%
		千葉県	142	62.3%	94.6%
令和元年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	110	95.7%	97.6%
		千葉県	136	59.6%	94.6%
令和2年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	120	96.9%	93.8%
		千葉県	141	61.8%	90.0%
令和3年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	114	91.2%	97.8%
		千葉県	124	54.4%	95.6%
令和4年度	施設内訓練	高・障・求機構千葉支部	91	72.8%	92.4%
		千葉県	120	52.6%	-

※受講者数について、当該年度入校者数の合計。

※受講者数について、令和4年度は令和4年12月末迄の実績。当該年度入校者数の合計。

※就職率について、高・障・求機構千葉支部は令和4年12月末時点の実績。

公共職業訓練（障害者訓練）受講状況・就職状況

		受講者数(人)	就職率
平成30年度	障害者職業能力開発校における 職業訓練	52	81.8%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	157	52.4%
令和元年度	障害者職業能力開発校における 職業訓練	50	81.0%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	167	46.1%
令和2年度	障害者職業能力開発校における 職業訓練	40	62.5%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	123	35.8%
令和3年度	障害者職業能力開発校における 職業訓練	51	81.4%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	143	50.4%
令和4年度	障害者職業能力開発校における 職業訓練	54	11.6%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	118	27.2%

※受講者数について、当該年度入校者数の合計。

※受講者数について、令和4年度は令和4年12月末迄の実績。

求職者支援訓練実施状況

	① 認定コース	② 認定定員 (人)	③ 開講コース数	④ 開講定員 (人)	⑤ 受講者数 (人)	開講率 (③/①)	開講コースの 充足率 (⑤/④)
平成30年度	117	1,883	108	1,731	1,092	92.3%	63.1%
令和元年度	113	1,812	95	1,547	1,003	84.1%	64.8%
令和2年度	109	1,735	86	1,368	907	78.9%	66.3%
令和3年度	117	1,979	101	1,654	1,076	86.3%	65.1%
令和4年度	98	1,871	90	1,724	1,213	91.8%	70.4%

※①～⑤については、当該年度中に開始したコースについて集計。

※令和4年度は12月末迄の実績。

求職者支援訓練就職状況

		コース数	受講者数 (人)	就職理由以外 の中退者数 (人)	① 就職理由 中退者数 (人)	② 修了者数 (人)	③ 訓練連続 受講者数 (人)	④ 修了者等数 (①+②-③) (人)	⑤ 就職者数 (人)	就職率 (⑤/④)
平成30年度	基礎コース	27	225	23	16	186	5	197 (176)	92 (85)	48.2%
	実践コース	83	873	116	103	654	-	757 (733)	472 (455)	62.0%
令和元年度	基礎コース	27	289	28	26	235	4	257 (249)	124 (121)	48.5%
	実践コース	69	713	102	63	548	-	611 (581)	360 (352)	60.5%
令和2年度	基礎コース	25	202	35	18	149	2	165 (160)	81 (80)	50.0%
	実践コース	64	698	112	100	486	-	586 (559)	324 (320)	57.2%
令和3年度	基礎コース	21	215	25	12	178	1	189 (187)	73 (73)	39.0%
	実践コース	75	837	109	81	647	-	728 (700)	373 (363)	51.9%
令和4年度	基礎コース	2	19	4	6	9	0	15 (14)	9 (9)	64.3%
	実践コース	7	96	9	15	72	-	87 (86)	32 (31)	36.0%

※当年度中に終了したコース（令和4年度については、令和4年4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30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年度から令和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%

求職者支援訓練就職状況 (令和3年4月～令和4年3月コース別／分野別)

	コース数	受講者数 (人)	就職理由 以外の 中退者数 (人)	① 就職理由 中退者数 (人)	② 修了者数 (人)	③ 訓練連続 受講者数 (人)	④ 修了者等数 (①+②-③) (人)	⑤ 就職者数 (人)	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	21	215	25	12	178	1	189 (187)	73 (73)	39.0%	60.8%	50.0%	69.1%
実践コース	75	837	109	81	647	-	728 (700)	373 (363)	51.9%	68.7%	57.2%	71.7%
IT	7	52	11	2	39	-	41 (39)	15 (15)	38.5%	48.8%	55.6%	65.8%
営業・販売・ 事務	35	395	57	53	285	-	338 (323)	178 (170)	52.6%	71.3%	55.5%	69.0%
医療事務	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
介護福祉	10	101	11	1	89	-	90 (87)	58 (57)	65.5%	80.0%	68.1%	81.3%
デザイン	18	250	26	22	202	-	224 (220)	101 (100)	45.5%	62.9%	52.1%	75.7%
その他	5	39	4	3	32	-	35 (31)	21 (21)	67.7%	74.3%	60.0%	72.3%

※令和3年4月から令和4年3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。