

令和5年度第1回

千葉県地域職業能力開発促進協議会資料

1. 令和4年度公的職業訓練の実績について 1
2. 令和5年度千葉県地域職業訓練実施計画の改定について 15
3. 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 16
4. 公的職業訓練効果検証ワーキンググループにおける報告について 17
5. 令和6年度千葉県地域職業訓練実施計画の策定に向けて 26

<参考資料> ・年収の壁対策としてキャリアアップ助成金「社会者保険適用時処遇改善コース」
・人材開発支援助成金

日時：令和5年11月9日(木) 10:00

会場：千葉第二地方合同庁舎 1階 共用会議室

1. 令和4年度公的職業訓練の実績について

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	864	94.9%	80.0%	85.0%
		千葉県	146	83	56.8%	80.0%	88.8%
	委託訓練	千葉県	4,068	2,541	62.5%	75.0%	72.8%
在職者訓練	施設内訓練	高・障・求機構 千葉支部	10,964	8,027	73.2%	-	-
		千葉県	306	196	64.1%	-	-
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	131	91.6%	-	-
求職者支援訓練	基礎コース		867	353	40.7%	58.0%	47.2%
	実践コース		2,021	1,358	67.2%	63.0%	43.6%

※求職者支援訓練の就職率は、令和4年12月末までに終了した訓練コースの3ヶ月後の実績

ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

12_千葉		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） 十 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	88	1,654	1,264
	営業・販売・事務分野	71	1,426	927
	医療事務分野	22	303	201
	介護・医療・福祉分野	89	999	624
	農業分野	3	22	21
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	42	963	693
	製造分野	46	610	466
	建設関連分野	19	294	247
	理容・美容関連分野	1	10	10
その他分野	22	342	386	
（基礎者支援訓練）	基礎	30	486	353
合計		433	7,109	5,192
（参考） デジタル分野		69	1,520	1,162

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、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4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4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

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		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
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	83	1,584	1,196	110.8%	75.5%	69.6%	5	70	68	147.1%	97.1%	22.6%
	営業・販売・事務分野	27	524	379	94.3%	72.3%	69.4%	44	902	548	86.8%	60.8%	53.5%
	医療事務分野	22	303	201	95.4%	66.3%	79.5%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	79	849	525	79.0%	61.8%	83.8%	10	150	99	92.0%	66.0%	75.9%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	9	184	132	97.8%	71.7%	66.4%	33	779	561	112.3%	72.0%	33.2%
	製造分野	1	0	0	-	-	71.4%	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	5	75	68	128.0%	90.7%	61.2%	5	53	42	130.2%	79.2%	76.5%
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	1	10	10	160.0%	100.0%	-
	その他分野	3	45	40	113.3%	88.9%	57.1%	3	55	30	116.4%	54.5%	-
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	30	486	353	97.7%	72.6%	47.2%
合計		229	3,564	2,541	99.2%	71.3%	72.8%	131	2,505	1,711	100.7%	68.3%	
(参考) デジタル分野		14	331	214	78.2%	64.7%	66.1%	32	729	564	123.7%	77.4%	28.8%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

分野	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)					
	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	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	3	22	21	150.0%	95.5%	89.5%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	3	40	19	60.0%	47.5%	78.9%	42	570	447	90.7%	78.4%	83.3%
建設関連分野	3	38	17	52.6%	44.7%	94.4%	6	128	120	110.9%	93.8%	80.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	2	30	19	70.0%	63.3%	89.5%	14	212	297	223.6%	140.1%	96.3%
合計	11	130	76	75.4%	58.5%	88.0%	62	910	864	124.5%	94.9%	85.0%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	23	460	384	96.5%	83.5%	82.7%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

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	1,131	94.9%	85.0%
		千葉県	97	60.1%	88.8%
	委託訓練	千葉県	3,127	71.6%	72.8%

※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

※就職率について、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。

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	8,027
	千葉県	196

※受講者数について、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%	96.2%
		千葉県	120	52.6%	94.1%

※受講者数について、当該年度入校者数の合計。

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	67.5%
	障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練	131	30.5%

※受講者数について、当該年度入校者数の合計。

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	143	2,735	131	2,505	1,711	91.6%	68.3%

※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。

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	22	221	26	24	171	2	193 (180)	87 (85)	47.2%
	実践コース	63	822	79	72	671	-	743 (725)	322 (316)	43.6%

※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4年4月～令和4年12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3年度	
											就職率	従前の 就職率
基礎コース	22	221	26	24	171	2	193 (180)	87 (85)	47.2%	68.9%	39.0%	60.8%
実践コース	63	822	79	72	671	-	743 (725)	322 (316)	43.6%	60.3%	51.9%	68.7%
IT	4	34	3	1	30	-	31 (31)	7 (7)	22.6%	58.1%	38.5%	48.8%
営業・販売・ 事務	25	274	32	27	215	-	242 (230)	126 (123)	53.5%	69.0%	52.6%	71.3%
医療事務	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
介護福祉	6	63	4	1	58	-	59 (58)	44 (44)	75.9%	93.2%	65.5%	80.0%
デザイン	25	433	39	38	356	-	394 (389)	132 (129)	33.2%	49.2%	45.5%	62.9%
その他	3	18	1	5	12	-	17 (17)	13 (13)	76.5%	82.4%	67.7%	74.3%

※令和4年4月から令和4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。

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

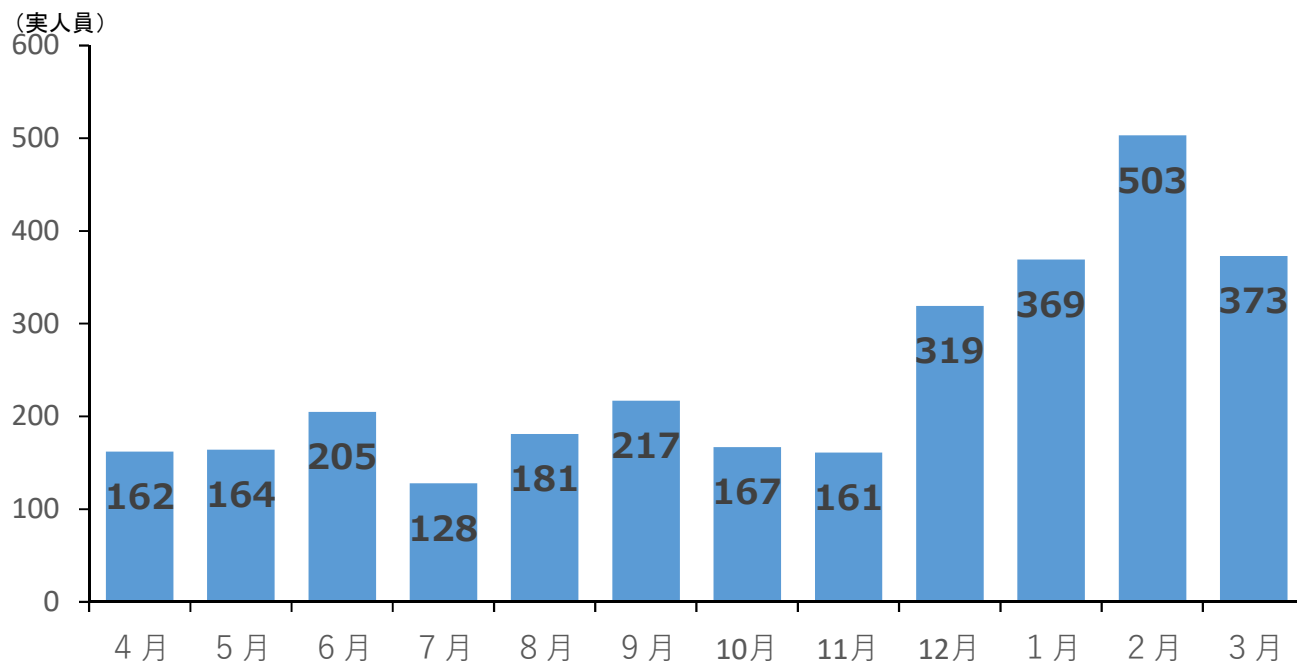
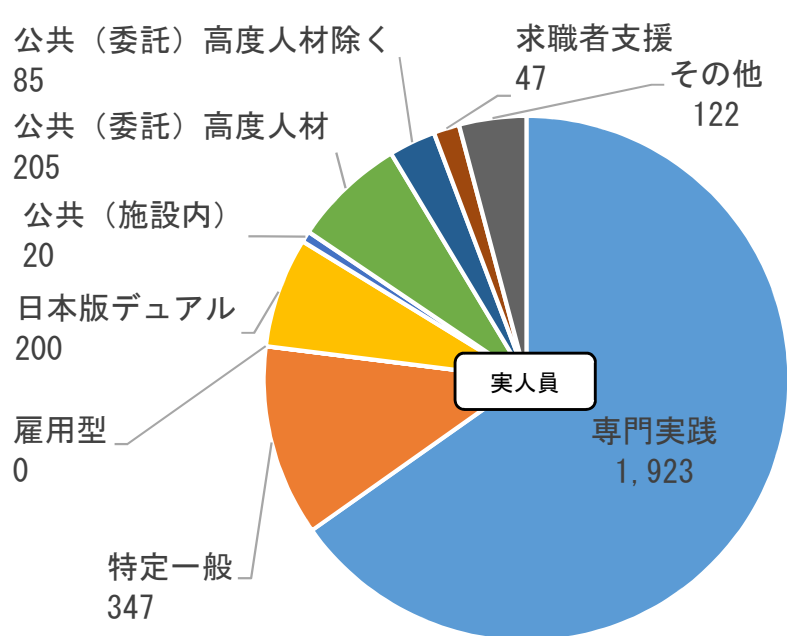
		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
+ 公共職業訓練（離職者向け） 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	536	0	336	0	200
	営業・販売・事務分野	1,884	0	1,104	0	780
	医療事務分野	100	0	0	0	100
	介護・医療・福祉分野	1,304	0	904	0	400
	農業分野	3,121	44	0	0	520
	旅行・観光分野		0	0	0	
	デザイン分野		0	144	0	
	製造分野		40	0	546	
	建設関連分野		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	
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。

令和4年度「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」におけるキャリアコンサルティング実施状況

	キャリアコン実施人数			ジョブ・カード作成支援件数
	実人数	(うち在職者数)	のべ件数	
専門実践教育訓練	1,923	1,738	1,964	1,944
特定一般教育訓練	347	326	349	347
雇用型訓練	0		0	0
日本版デュアルシステム	200		207	200
公共職業訓練（施設内訓練）	20		20	19
公共職業訓練（委託訓練）「長期高度人材育成コース」	205		250	227
公共職業訓練（委託訓練）「長期高度人材育成コース」は除く	85		91	86
求職者支援訓練	47		50	47
その他	122		180	95
計	2,949		3,111	2,965



		情報事務科(職域開拓コース) 基礎実務科(基礎実務コース) 基礎実務科(短期実務コース)
合計	90人	4科

【委託訓練】

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を実施する。

- ・千葉県は、民間教育訓練機関等に委託し、6コース、149人の定員で実施し、訓練受講者の就職率は55.0%を目標とする。

訓練コース名	訓練期間	定員	主な訓練概要等
知識・技能習得訓練コース (集合訓練)	2～3ヶ月	97人	PC技能習得コース、 作業実務コース
知識・技能習得訓練コース (デュアルシステム)	2～3ヶ月	2人	集合訓練と職場実習を組み合 せた訓練コース
実践能力習得訓練コース	1ヶ月	35人	企業等の現場での作業実習
eラーニングコース	3ヶ月	3人	IT技能の習得訓練
特別支援学校早期訓練コース	1ヶ月	10人	在籍生徒への就職向上訓練
在職者訓練コース	3ヶ月	2人	雇用継続に資する訓練
合計	6コース	149人	

(5) 求職者支援訓練

非正規雇用労働者や自営廃業者など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訓練機会を提供するため、訓練認定規模2,858人を上限とし、雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目標とする。

なお、訓練認定規模の割合は、以下のとおりとする。

コース名(分野名)	定員	認定規模の割合	
基礎コース	858人	30.0%	
	2,090人	70.0%	
実践コース	介護系	400人 実践コース全体の20.0%	
	医療事務系	100人 //	
	デジタル系	IT 233人	//
		デザイン(WEB系) 330人	26.0%
	営業・販売・事務系	780人 //	
その他の成長分野等 (建設、美容など)	247人	// 10.0%	
合計	2,948人		

令和5年度地域リスキリング推進事業一覧

No	地方公共団体名	所属名	事業名	事業概要
1	千葉県	産業振興課	中小企業デジタル技術活用支援事業	(1) 事業内容 中小企業向けのデジタル技術活用セミナーやデジタル技術活用実践研修の開催 (2) 事業費 24,000千円
2	千葉県	産業人材課	企業人材リスキリング支援事業	(1) 事業内容 企業経営者向け啓発セミナーや中小企業人事担当者向けリスキリング講座の開催 (2) 事業費 8,587千円
3	千葉県教育庁	生涯学習課	リカレント教育推進事業	(1) 事業内容 産官学で構成するリカレント教育推進協議会の運営及びリカレント講座の開催 (2) 事業費 3,700千円
4	千葉市	雇用推進課	中小企業人材育成研修費補助事業	(1) 事業内容 市内中小企業の経営者、従業員の研修 [*] 受講に係る費用を補助 ※IoT、DX関係の講座受講を含む (2) 事業費 1,000千円

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、公益財団法人介護労働安定センター千葉支部

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。（訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者の採用企業）
- 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。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況

情報収集対象の産業分野

- デジタル分野 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 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。

情報収集(ヒアリング)実施状況

- ヒアリング実施者 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、公益財団法人介護労働安定センター千葉支部
- ヒアリング先
 - ①訓練実施機関 (デジタル分野) 3 機関 (介護分野) 4 機関
 - ②訓練修了者 (デジタル分野) 5 名 (介護分野) 4 名
 - ③修了者採用企業 (デジタル分野) 5 社 (介護分野) 4 社

ヒアリング実施結果概要(デジタル分野)【訓練実施機関】

訓練実施にあたって工夫している点

- ・座学だけでなく実技も重視。実機（マシン）に触れて、現場で働く想定をしてもらう。
- ・教材については、自社開発プログラムを使用している。
- ・受講生のレベル差については、補助講師を付けて対応している。また、求職活動日や授業終了後も教室を解放し、講師を配置して質問等に対応させている。
- ・修了者から「企業で何が必要とされているか」を絶えずヒアリングし、訓練内容に役立てている。

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

- ・メンタル面を重視。自己肯定感を高め、働くことをポジティブにとらえて、早い段階から自信をもって就職活動に取り組めるように指導している。
- ・自己理解、職業理解をしてもらうことに重点を置き、「スキル不足を感じている」場合などは、関連職種への転換も薦めている。（Webデザイナー → Webをメンテナンスできる事務担当者）
- ・複数社から内定をもらえる努力をするようアドバイスしている。その中から厳選して、就職後のミスマッチを防ぐようにさせている。

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

- ・ITの技術進歩に対応するため、最新機種の手費用に対する助成金や、企業との共同事業を行う場合の助成金があるとよい。
- ・教育する側（講師）の人材が少ないことへの対応を図ってほしい。
- ・6ヶ月よりも長い訓練期間が設定できるとよい。（例：「ライディングページ作成」「映像関係」などは、受講者から希望が多い）

その他

- ・事務系の専門分野をITと結び付け、幅広い職種に対応できるようにしている。（例 旅費清算から給与計算までの一貫した作業をEXCEL VBAを使用して行う）

ヒアリング実施結果概要(デジタル分野)【訓練修了者】

訓練内容のうち就職後に役立ったもの

- ・ Excel基本、ITパスポートのうち「アルゴリズム、労務・労働安全」の座学。
- ・ キャリアコンサルタントによる就職支援（自身の方向性を決定できた。）
- ・ 基礎を全部知っていることが必要なため、訓練内容すべてが就職後に役立っている。
- ・ 卒業制作は、個人での作品のみならず、グループで作成する課題も出て、役割分担を通したコミュニケーションの練習にもなり、大変良かった。
- ・ 人前で話すことや、プレゼンの練習。

訓練内容のうち就職後にあまり活用されなかったもの

- ・ 現状ではネットワークの知識、スキルがまだ活用されていないが、将来的にTV局用にシステムをつなげる仕事になれば活用されると思う。
- ・ 現状ではネットワークの設定の知識は活かせていない。しかし活用されない知識はほぼないと思う。
- ・ Excelの基本中の基本は、受講生のレベル差があり、そこまで基本に戻るのか、と疑問が残った。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル、技能

- ・ 中堅の総務系職員を対象とした「書類作成・労務・個人情報保護・マイナンバー・総務事務全般の書類作成」の科目。
- ・ ビジネスオフィス（文書作成ソフト、表計算ソフト、プレゼンテーションソフト）が総合的に使える科目。
- ・ Wordpressの訓練時間が、もっと多くても良いと感じている。
- ・ PHP（プログラム言語）も、もっと長い時間やりたかった。

その他

- ・ 対人関係スキルは結局必要になる。
- ・ デジタル分野（ITコース）受講者ではあるが、総務全般の業務に従事しており、「総務系業務にもっと使える」内容を期待していた。
- ・ 訓練期間が6ヶ月間であるが、もっと長くてもよい。「この習得した知識・スキルだけで、本当に就職してから大丈夫なのか？」不安に感じていた。

ヒアリング実施結果概要(デジタル分野)【採用企業】

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

- ・今は役に立っていないが、事業部で開発したシステムをユーザーに繋げる仕事になれば、ネットワークの知識・技術が役に立つと思う。
- ・基本的なITの知識、Excel操作。
- ・ビジネスマナー、電話対応、メールについての知識も十分にある。
- ・すべてのスキルが採用後に役に立っている。この訓練はすべての基礎部分が網羅されており、それが採用後の仕事に活かされている。

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

- ・IT全般、クラウド、SNS、マーケティング、Wordpress、ChatGPTなど。
- ・現場での適応能力があればもっと良い。
- ・コミュニケーション能力。(臨機応変の対応ができる)
- ・Web系では取得資格は重要視していない。(IT系では国家資格が重要)

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

- ・早めに中堅社員になって他の人をまとめるリーダー的存在になってほしい。
- ・早めに仕事の上流工程の仕事ができるようになってほしい。
- ・未経験者は採用しないため想定もできない。当社は「訓練の修了生」か「3年くらいの経験者」のみを採用している。

その他

- ・採用の決め手は「卒業制作」と「ポートフォリオ」であった。あと「熱意」もよかった。「入社後の伸びしろがあるか」が重要な判断要素である。年齢制限もとくに設けていない。
- ・通所の訓練よりもコミュニケーションがとりづらいと思われるeラーニングの修了者には、魅力を感じない。
- ・Web関連の仕事は、「Webデザイン」だけでなく、「ECサイト、Web制作・コーディング、企業のWeb担当、デザイン会社など」多岐に渡るので、この6か月の基本訓練の後、そういった中の興味をもった分野に導いて、そこでのeラーニングであればよいと思う。

ヒアリング実施結果概要(介護分野)【訓練実施機関】

訓練実施にあたって工夫している点

- ・ 訓練生に疑似体験（認知症、高齢者等の）を行ってもらっている。目的は利用者の目線、何が障害となっているかを知ること、介護に対するきめ細かい対応ができる為。
- ・ 講師や卒業生に実体験（現場での苦労話）や、やりがいを語ってもらう。
- ・ 管理栄養士を雇い、公民館等を借りて高齢者にも食べやすい食事作りを指導してもらっている。
- ・ 実技の授業は「振り返りの時間」を設定して、全員が同じレベルで進んで行けるようにしている。
- ・ 受講者の参加型訓練を行い、グループワーク、コミュニケーション力・リーダーシップ力をつける
- ・ 企業実習を必ず実施。訓練で得た知識・技術と実際の介護現場との違いを体験・認識するため。就職後、学校と実際の介護施設の実態との差に備えるため。

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

- ・ ジョブカードの他に自己紹介文を書いてもらい、本人の人の人柄、何が向いているか等、進むべき方向性について話し合い、希望職種、施設について相談に応じている。
- ・ やりたい仕事の方向性が定まっていない人（高齢者介護か障がい者介助かなど）に、どう方向づけをしていくことが大事だと考えている。
- ・ 施設訪問リストを作成し10件以上の目標を設定して施設訪問をしている。受講者は訪問後に、訪問記録を作成し、内容をスピーチするとともに、校内に貼り出し公開している。
- ・ 講習開始後、定期的に個別面談を実施。そのほか希望者には個別にキャリアコンサルタントが相談対応。

訓練実施にあたっての国への要望、改善して欲しい点

- ・ 介護職の訓練への応募者数が減少傾向にある。委託校をPRできる場が欲しい。

その他

- ・ 希望の施設で働けるようその職種にあった面談対応、職務経歴書の書き方指導を行うと同時に施設にも学校側から働きかけ就職に結びつくよう最大限の努力をしている。
- ・ 資格を取れるなら訓練期間は短い方がいいという求職者の意見があるため、まずは介護初任者研修を短期間で実施し、就職後実務経験を積みながら、介護福祉士実務者研修を受講するよう話している。

ヒアリング実施結果概要(介護分野)【訓練修了者】

訓練内容のうち就職後に役立ったもの

- ・ おむつ交換、車いすへの移乗、ベットでの体位交換、衣類の着脱や予防介護（運動能力等を使ってもらう）のための声掛け等の実技。疑似体験(高齢者、認知症及び障がい者の立場)。
- ・ 医療的ケア（喀痰吸引・経管栄養）など技術科目：実践的で就職後それを活かすことができた。
- ・ 受講者参加型訓練（グループワーク等）は、人との関わり方が学べてよかった。
- ・ 介護施設見学は10施設程度行ったが、いろいろな施設に行き、違いがわかったため、就職先を決める際の材料になり非常によかった。

訓練内容のうち就職後にあまり活用されなかったもの

- ・ 同じ介護でも障がい者支援は、高齢者支援に比べ授業時間も教材も少ない為、あまり活用されていない。
- ・ 実技のベッドメイキングは、シーツのかけ方等時間をかけて学んだが、現場では敷きパッドを使っていることから、あまり必要性を感じない。
- ・ ICFに基づいたアセスメントシートは内容も難しく、介護福祉士を目指さない人には不要と思われる。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル、技能

- ・ 入浴介護で移乗(テコ)の原理を教わり実行するも、体重が100キロ以上の利用者の場合、二人で行っても厳しい。そうした場合の対処の仕方、より効率の良い対応の仕方があるなら学びたい。
- ・ 利用者と意思疎通ができないことが多い。そういう時の手法を学びたかった。
- ・ 介護の対象が高齢者か障がい者かで迷う。この方向付けをうまくできる授業もやって欲しい。
- ・ 現在仕事についている知的、精神障害者施設で、障がい者への接し方についてスキル、技能をもっと学んでおくべきだったと思う。
- ・ 救命措置を学んだが、救急隊を呼ぶときの専門用語（BT、KT等）等も学べるとよい。
- ・ 企業実習は介護の職場の雰囲気わかり大変よかったが、資格がないと利用者の介護には携われないとのことで見学のみだったため、簡単な介助だけでも実際にやってみたかった。

その他

- ・ 介護保険制度の改正により、4年で介護の状況は変わるため、常に新しい知識を学ばなければならない。
- ・ 訓練実施機関は訓練終了後も就職後も相談に応じてくれて、アフターフォローがよい。講習が行われていることに満足している。介護福祉士への近道になったと実感している。

ヒアリング実施結果概要(介護分野)【採用企業】

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

- ・介護の基礎理解、基本的なコミュニケーション能力、障がい者との関わり方の理解がある。
- ・仕事へのモチベーションが高い。どういう訓練を実施しているのかと感心する。
- ・知識や技術は大事だが、「介護観」や「福祉のこころ」を持っていて、仕事への向き合い方が違う。
- ・基礎をしっかりと学んでいるので、勤務が長続きしている。
- ・介護に関するスキルや知識だけでなく、コミュニケーションの部分も学んでいるのでよい。介護技術、医療的ケア（喀痰吸引、経管栄養）など、非常によくやってくれている。

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

- ・期間をもっと長く実習をやってくれると良いと思う。
- ・高齢者介護か障がい者介助かの方向づけができる授業があっても良いと思う。
- ・企業実習はコロナ禍で3日間だったが、7日間くらいあるとよい。デイサービスであれば、企業実習で利用者との関わりも可能である。法律の中で可能な範囲で、見学だけでなく利用者に関わりが持てるような実習ができるとよい。
- ・緊急時の対応の知識、危機管理意識：緊急時でも冷静に対応するためには、ある程度知識や意識、手順などが身に着いているとなお良い。

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

- ・実習を経験しているため、職場に出てもギャップを感じることは少なく長続きする。介護に対する基本ができてるので安心して任せられる。
- ・未経験者の採用はしていない。
- ・気持ちの持ち方や、目の前の業務に対する捉え方、取り組む姿勢、言葉遣いや挨拶が違う。就職のためのトレーニングであることがそうさせているかもしれない。

改善促進(案)

デジタル

- 修了者からは、グループワークやプレゼンの練習がコミュニケーションの練習になったと評価されており、企業側もコミュニケーション能力を重視しているため、グループワークなどコミュニケーション能力の向上を目的とした訓練カリキュラムを実施機関へ提案する。
- 企業側は、専門的な分野の知識だけでなく、デジタル全般の基本的な知識やビジネスマナーの習得についても考慮されたカリキュラムを求めているため、訓練生のニーズも踏まえながら、デジタル全般やビジネスの基本に関する訓練内容を含んだコースの企画提案も必要である。
- 最新機器の購入や企業との共同事業に対する助成金、6ヶ月以上の訓練の実施など、実施機関から要望のあった内容については、ワーキンググループの報告を通じ、厚生労働省へ要望していく。

介護

- 高齢者介護か障がい者介助か方向性が定まらない受講生もいたため、職場実習等の実習先を工夫するなど、仕事の方向性を決定しやすくなるように、実施機関へ提案する。
- 受講者参加型訓練（グループワーク等）や介護施設見学及び企業実習は、受講者からも企業からも評価されていることから、実施していない訓練実施機関で就職率が低迷している実施機関に参考としてもらう。
- 実施機関より、応募者数が減少傾向にあるためPRできる場が欲しいとの意見もあるため、現在ハローワークで行っている訓練説明会を強化し、幅広い実施機関が参加できるようにする。

令和6年度千葉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

令和6年度 千葉県職業訓練実施計画策定に向けてのポイント

離職者訓練

1. デジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

⇒職業訓練のデジタル分野の重点化等により、デジタル推進人材を育成することとされているが、すべての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにするため、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介護、保育分野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

非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすく職業訓練を受講できる仕組の構築

⇒変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、非正規雇用労働者等が自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法により訓練を受講できるよう、非正規労働者等のリ・スキリング支援に取り組むことが求められる

< 参考資料 >

年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

- 労働者にとって、
- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
 - ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入時期	★														
社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
手当の支給等(6か月分)															
支給申請期間(2か月間)															
キャリアアップ計画書															

- 第1期支給対象期
- 第2期支給対象期
- ★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行う28と、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長メニュー

(1)(2)の併用メニュー

(1)手当等支給メニュー

本助成金の支給要件には該当しません。

※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

 0120-030-045 受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、千葉労働局職業対策課 分室までお問合せください。（043-441-5678）

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!

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。

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。

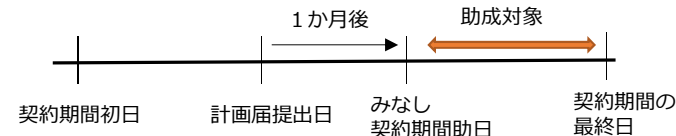
定額制訓練なら既に導入しているけど、今からでも対象になるの？

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!!

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>		>>		<変更後>	
中小企業	大企業			中小企業	大企業
45%	30%			60%	45%
(+15%)	(+15%)			(+15%)	(+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>	>>	<変更後>
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	2,500万円

1,000万円UP!

- ・「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

人材開発支援助成金 「事業展開等リスティング支援コース」

人材開発支援助成金「事業展開等リスティング支援コース」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

