

令和4年度 第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会 議事次第

日時：令和4年11月25日（金）14時から16時

開催方法：WEB開催

- 1 福岡労働局長あいさつ
- 2 福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱の制定
- 3 会長選出
- 4 公的職業訓練の概要
- 5 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 6 令和3年度公的職業訓練実施結果、令和4年度公的職業訓練実施状況について
- 7 令和5年度 福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針について
- 8 福岡県地域の訓練ニーズについて
- 9 その他

令和4年度第1回福岡県地域職業能力開発促進協議会出席者名簿

区分	氏名	所属・役職名	出欠
有識者	益村 眞知子	学校法人 中村産業学園 九州産業大学 名誉教授	出席
	大矢野 栄次	学校法人 久留米大学 名誉教授、客員教授	出席
	畔津 憲司	公立大学法人 北九州市立大学 経済学部 准教授	出席
労使団体及び 産業界関係者	山下 優一	日本労働組合総連合会福岡県連合会 副事務局長	出席
	野口 信弘	福岡県経営者協会 事務局長	出席
	吉田 隆彦	福岡県中小企業団体中央会 情報調査課長	出席
	出水 泰輔	福岡商工会議所 経営相談部 商業・雇用支援グループ長	出席
	古藤 雄一郎	福岡県商工会連合会 運営支援課長	欠席
教育訓練等 関係者	井上 和久	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部長	出席
	田所 徹夫	一般社団法人 福岡県専修学校各種学校協会 理事	出席
	黒木 共秀虎	一般社団法人 全国産業人能力開発団体連合会 (一般財団法人 日本医療教育財団 福岡支部長)	欠席
	中野 秀聡	福岡県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長	出席
職業紹介事業 関係者	南里 恒子	一般社団法人日本人材紹介事業協会 九州地区協議会 (株式会社ACR 人材コンサル事業部 取締役部長)	欠席
福岡県	島川 義隆	福岡県福祉労働部労働局 職業能力開発課長	出席
労働局	安達 栄	福岡労働局長	出席
	渡辺 聡	福岡労働局職業安定部長	出席
オブザーバー	福岡 宗一郎	経済産業省九州経済産業局地域経済部 産業人材政策室産業人材企画係長	出席
事務局	田代 周一	福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課公共訓練係長	出席
	古川 政彦	福岡労働局職業安定部訓練室長	出席
	大曲 隆行	福岡労働局職業安定部訓練室長補佐	出席
	林 博文	福岡労働局職業安定部訓練室訓練係長	出席
	米 俊太郎	福岡労働局職業安定部訓練室訓練系主任	出席

令和4年度第1回

福岡県地域職業能力開発促進協議会

配付資料

資料

- 資料1 公的職業訓練の概要
- 資料2 地域職業能力開発促進協議会の概要
- 資料3 福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）
- 資料4 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 資料5 令和3年度 公的職業訓練の実績
- 資料6-1 令和3年度 求職者支援訓練実施結果
- 資料6-2 令和4年度 求職者支援訓練実施状況
- 資料7-1 令和3年度 県（施設内・委託）訓練実施結果
- 資料7-2 令和4年度 県（施設内・委託）訓練実施状況
- 資料8 令和3年度 ポリテク福岡・ポリテク飯塚実施結果
令和4年度 ポリテク福岡・ポリテク飯塚実施状況
- 資料9 令和5年度 福岡県地域職業訓練実施計画の策定方針（案）
- 資料10 中央職業能力開発促進協議会資料（抜粋）
- 資料11 キャリアコンサルティングの実績等について

- 参考資料1 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）
- 参考資料2 教育訓練給付の特別申請期間
- 参考資料3 「人材開発支援策」のご案内
- 参考資料4 技能実習法に基づく行政処分等について
- 参考資料5 マイナビDX等について

◆ 公的職業訓練（ハورتレーニング）の種類

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

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

◆ 訓練受講中に支給される給付金の種類 ※支給要件を満たす者に限り支給

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

地域職業能力開発促進協議会の概要（令和4年10月施行）

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

【構成員】

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

.....主催

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（協議会の下でのワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進

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

福岡県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）

制定 令和 4 年 1 1 月 2 5 日

1 名称

協議会の名称は、「福岡県地域職業能力開発促進協議会」とする。

2 目的

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

3 構成員

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

4 会長

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

5 協議会の開催

年 2 回以上の開催とする。

6 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コ

ースの設定に関すること。

- (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。

7 事務局

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

8 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの実施要領等は別途定める。

9 その他

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

有識者

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

労使団体及び産業界関係者

山下 優一	日本労働組合総連合会福岡県連合会 副事務局長
野口 信弘	福岡県経営者協会 事務局長
吉田 隆彦	福岡県中小企業団体中央会 情報調査課長
出水 泰輔	福岡商工会議所 商業・雇用支援グループ長
古藤 雄一郎	福岡県商工会連合会 運営支援課長

教育訓練等関係者

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

職業紹介事業関係者

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

地方公共団体

島川 義隆	福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課長
-------	---------------------

労働局

安達 栄	福岡労働局長
渡辺 聡	福岡労働局職業安定部長

令和4年11月25日現在

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

制定 令和4年11月8日

1 目的

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

2 WGの構成員

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

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

3 検証手法

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

4 WGの具体的な進め方

（1）検証対象コースの選定

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

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

（2）ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はWEB会議等でも差し支えない。

イ ヒアリング内容は以下の項目を必須とする。

① 訓練実施機関へのヒアリング

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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

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

③ 訓練修了者の採用企業へのヒアリング

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

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

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

(5) 協議会への報告

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

5 その他

WGの庶務は、福岡労働局職業安定部訓練室が行う。

ハートトレーニング（離職者向け）の令和3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

40_福岡		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	18	411	339
	営業・販売・事務分野	141	3,260	2,725
	医療事務分野	24	510	403
	介護・医療・福祉分野	46	770	578
	農業分野	6	70	71
	旅行・観光分野	2	60	51
	デザイン分野	18	395	378
	製造分野	68	897	573
	建設関連分野	41	594	462
	理容・美容関連分野	13	274	201
	その他分野	35	611	414
（基礎者支援訓練）	基礎	19	331	236
合計		431	8,183	6,431
（参考） デジタル分野		37	826	736

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

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	3	90	66	92.2%	73.3%	74.6%	13	281	233	122.1%	82.9%	66.9%
	営業・販売・事務分野	105	2,630	2,310	129.7%	87.8%	72.7%	28	510	307	73.7%	60.2%	51.7%
	医療事務分野	19	435	347	102.8%	79.8%	81.5%	5	75	56	94.7%	74.7%	80.5%
	介護・医療・福祉分野	34	479	381	104.6%	79.5%	83.6%	7	141	54	41.1%	38.3%	69.0%
	農業分野	6	70	71	120.0%	101.4%	58.0%	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	2	60	51	105.0%	85.0%	75.0%	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	10	245	251	443.7%	102.4%	64.7%	8	150	127	124.0%	84.7%	68.9%
	製造分野	3	50	34	78.0%	68.0%	48.5%	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	2	23	22	152.2%	95.7%	71.4%	9	128	113	110.2%	88.3%	65.0%
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	75.0%	13	274	201	100.4%	73.4%	71.2%
その他分野	3	60	54	148.3%	90.0%	71.7%	10	220	150	80.0%	68.2%	71.4%	
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	19	331	236	84.0%	71.3%	54.9%
合計		187	4,142	3,587	141.0%	86.6%	73.4%	112	2,110	1,477	90.2%	70.0%	
(参考) デジタル分野		13	335	317	349%	94.6%	66.8%	21	431	360	122.7%	83.5%	67.5%

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	2	40	40	167.5%	100.0%	93.8%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	3	60	51	90.0%	85.0%	90.2%	5	60	57	146.7%	95.0%	96.3%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	5	150	143	110.7%	95.3%	88.1%	0	0	0	-	-	-
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	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	19	365	208	63.8%	57.0%	94.6%	46	482	331	78.0%	68.7%	86.2%
建設関連分野	6	170	114	74.1%	67.1%	77.5%	24	273	213	92.3%	78.0%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	5	120	82	93.3%	68.3%	81.5%	17	211	128	77.7%	60.7%	86.8%
合計	40	905	638	83.8%	70.5%	87.6%	92	1,026	729	85.8%	71.1%	87.5%
(参考) デジタル分野	2	40	40	167.5%	100.0%	93.8%	1	20	19	100.0%	95.0%	-

令和3年度 求職者支援訓練実施結果



求職者支援訓練 コース・訓練分野概要

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

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

目次

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

※ 資料中の各数値については、福岡労働局職業安定部訓練室において、令和 4 年 9 月末に集計したものを。

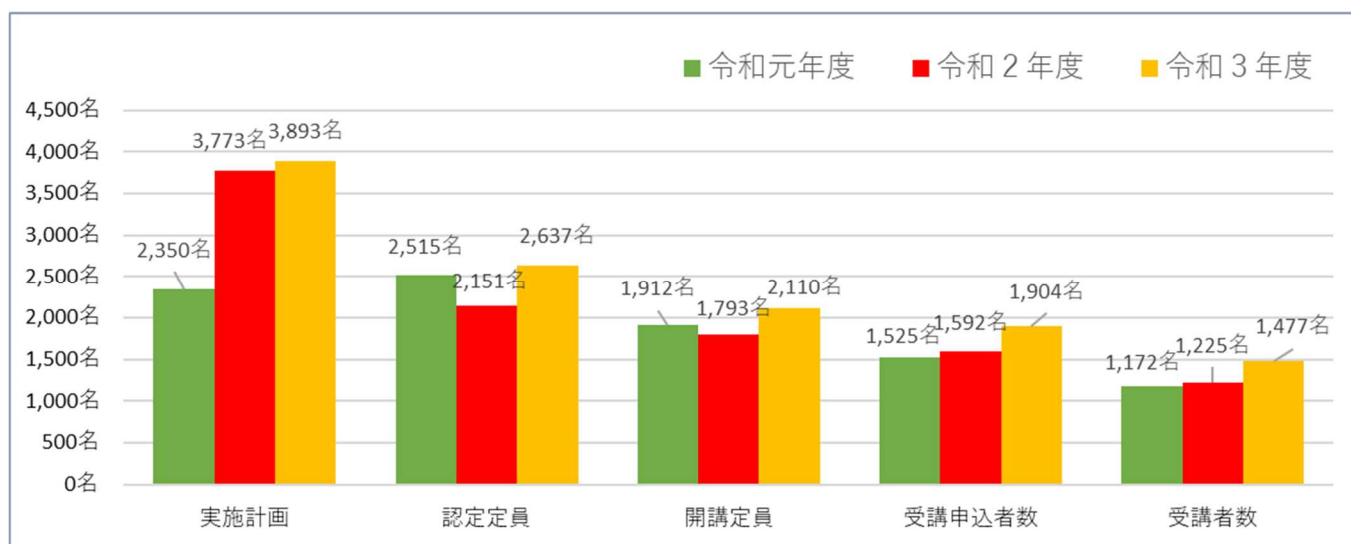


第1 令和3年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要

令和3年度	計	福岡地域(※) 優先枠	その他地域(※) 優先枠	不足地域分野 優先枠	地域二一ズ枠
全コース	3,893	2,908	705	240	40
基礎コース 30.0%	1,168	885	283		
実践コース 70.0%	2,725	2,023	422	240	40
介護系	5.7%	110	45		
医療事務系	7.3%	165	35		
情報系	20.9%	485	45		40
その他	57.2%	1,263	297		

第2 求職者支援訓練実施状況

1 訓練実施計画～受講者数（令和元年度～令和3年度）



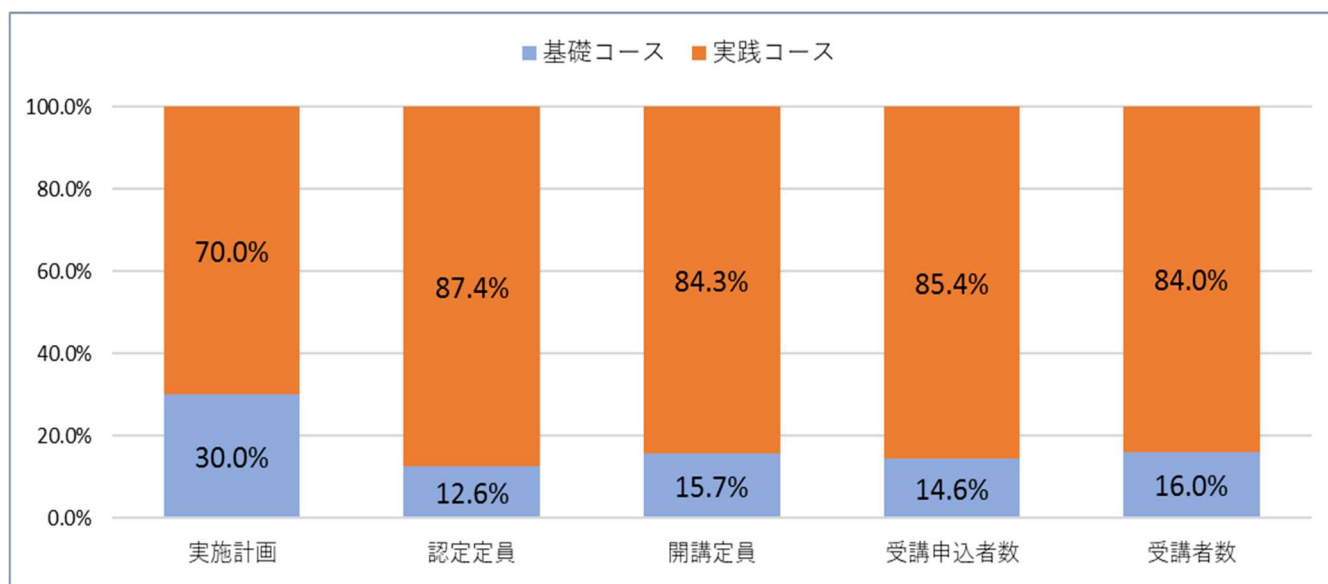
○受講申込者数及び受講者数ともに、令和2年度よりも大幅に増加した。

これは、ハローワーク窓口での受講勧奨の徹底や民間求人情報誌への訓練情報の広報等によると思われる。

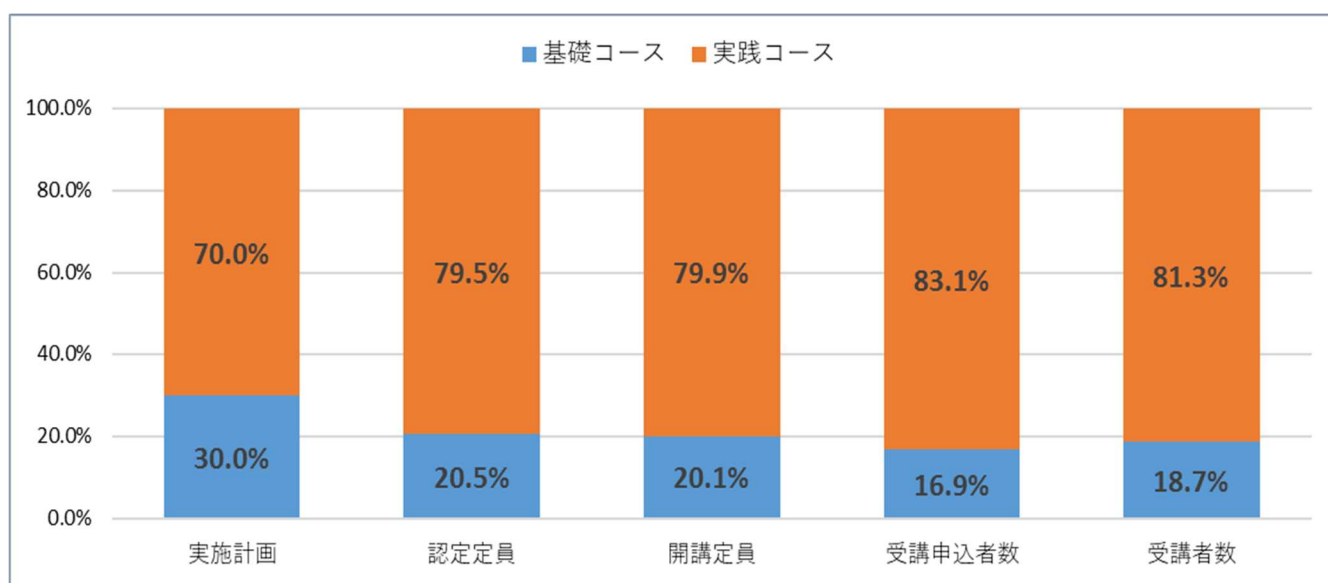
○受講者数の増加に合わせて、認定定員も順調に増加した。

2 基礎コース・実践コースの実施割合（令和3年度）

（1）令和3年度



（2）令和2年度



〇年々、実践コースの実施割合が増加しているが、令和3年度は認定定員から受講者数まで全て80%を超える結果となった。

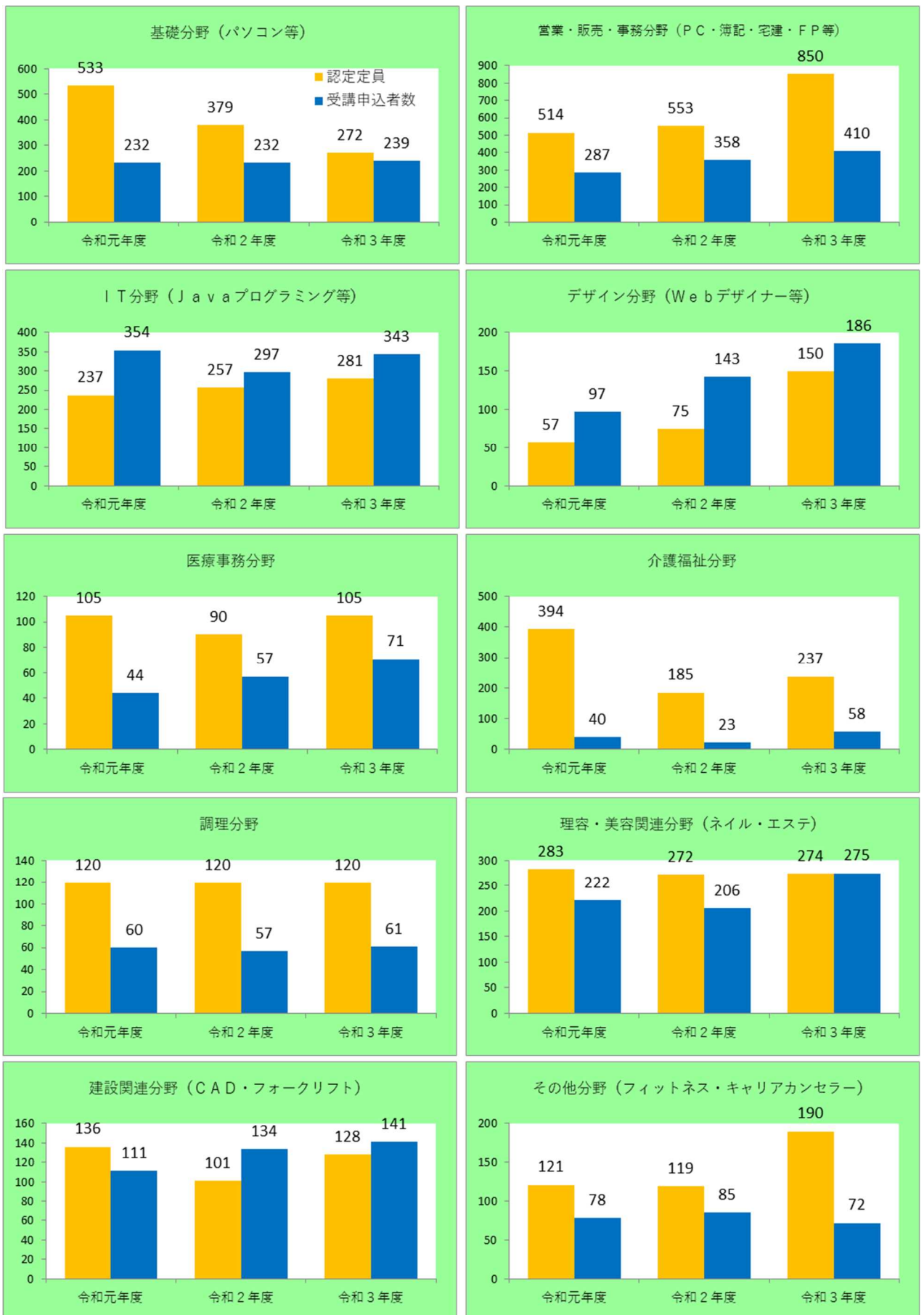
3 開講状況・受講状況（令和3年度）

訓練分野	認定 コース数	開講状況			受講状況			訓練科名 (例)
		開講 コース数	中止 コース数	中止 コース率	開講 定員	受講 者数	定員 充足率	
基礎	15	15			272	204	75.0%	パソコン基礎
営業・販売・事務	3	3			39	27	69.2%	ハーブアロマ販売スタッフ育成科
調理	1	1			20	5	25.0%	カフェスタッフ養成科
基礎コース合計	19	19			331	236	71.3%	
IT	13	13			281	233	82.9%	Java、Web、Android等のプログラミング系
営業・販売・事務	46	28	18	39.1%	510	307	60.2%	パソコン実践、経理、宅建等
医療事務	7	5	2	28.6%	75	56	74.7%	医療事務スタッフ養成科
介護福祉	13	7	6	46.2%	141	54	38.3%	介護職員実務者研修科
クリエート	2	2			30	29	96.7%	DTPデザイナー養成科
デザイン	8	8			150	127	84.7%	Webデザイナー養成科
調理	5	5			100	55	55.0%	調理スタッフ養成科
建設関連	9	9			128	113	88.3%	パソコンCAD科
理容・美容関連	13	13	1	7.7%	274	201	73.4%	ネイリスト、エステティシャン系
その他	7	3	4	57.1%	90	66	73.3%	トレーニングインストラクター養成科
実践コース合計	123	93	31	25.2%	1,779	1,241	69.8%	
全コース合計	142	112	31	21.8%	2,110	1,477	70.0%	

○介護福祉分野（介護職員実務者研修科）で13コース中6コースが中止となったが、昨年度（8コース中6コース中止）と比較すると高い開講率となった。これは、新型コロナウイルス感染症の影響で、受講を敬遠されていたものが、新型コロナウイルス感染症が落ち着いた状況にあったことが影響したと思われる。

○定員充足率が高い分野は、例年度同様に、実践コースのIT分野（Java、Web、Android等のプログラミング系）、建設関連分野（パソコンCAD科）となっている。

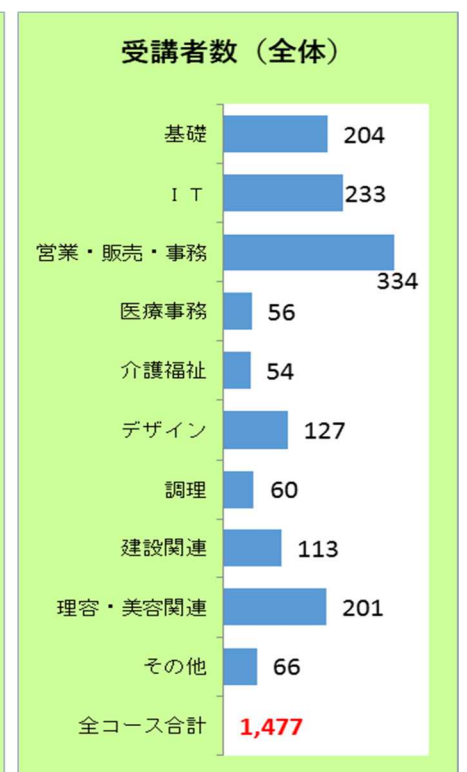
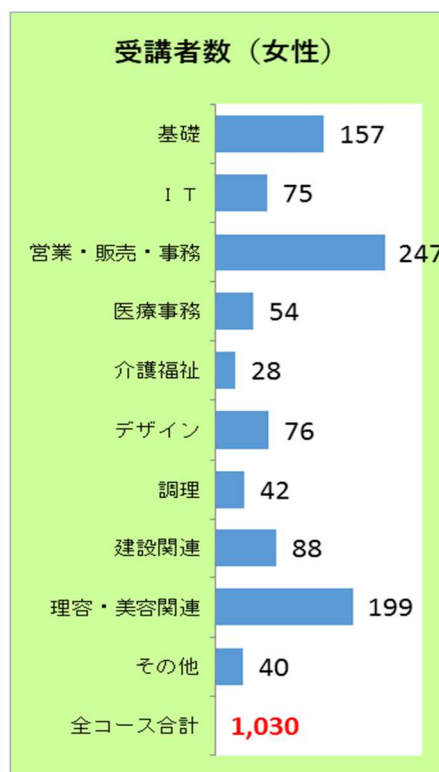
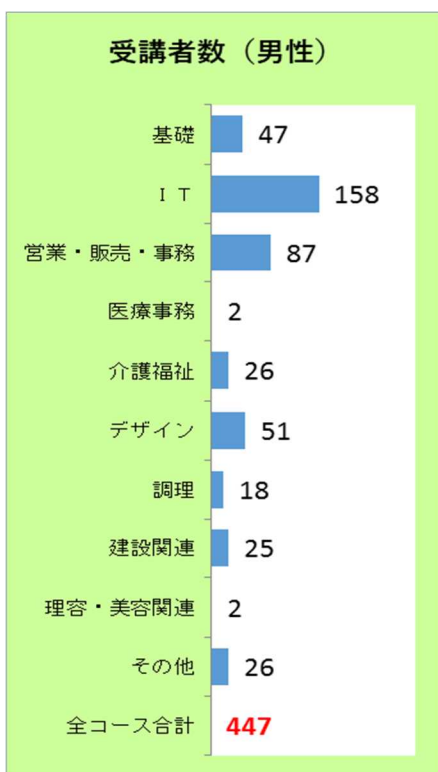
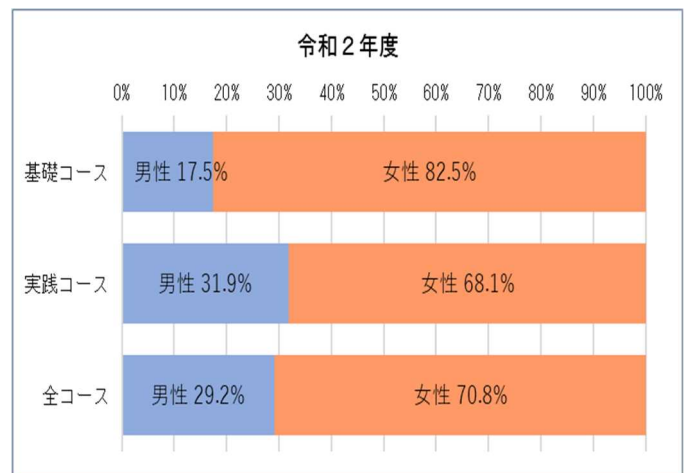
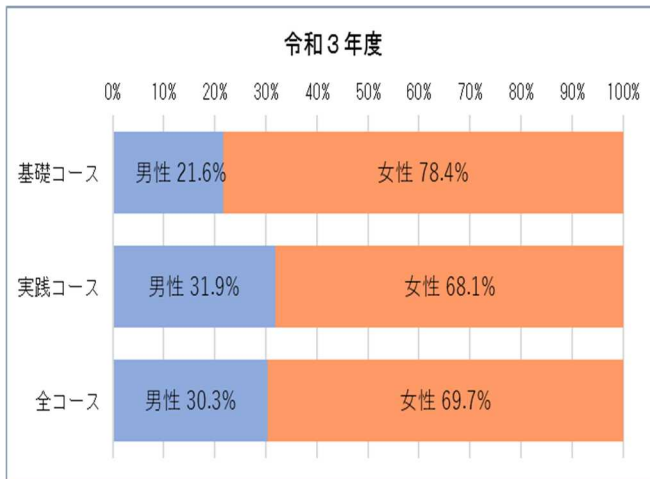
5 主要訓練分野の受講申込者数（令和元年度～令和3年度）



5 受講者数 男女別 (令和3年度)

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

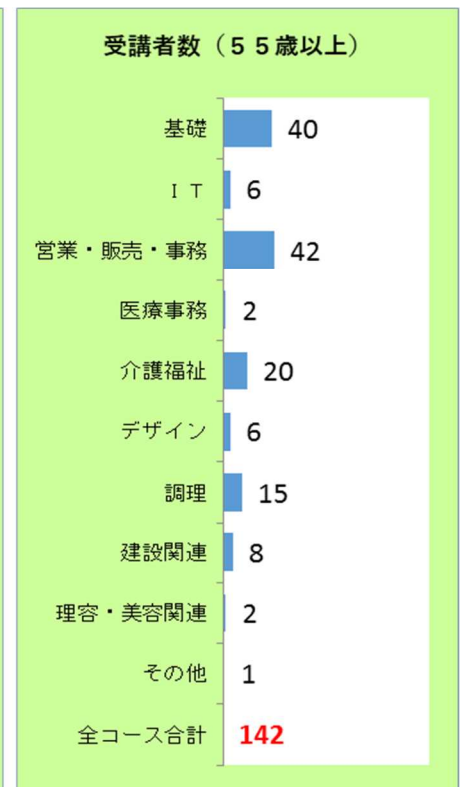
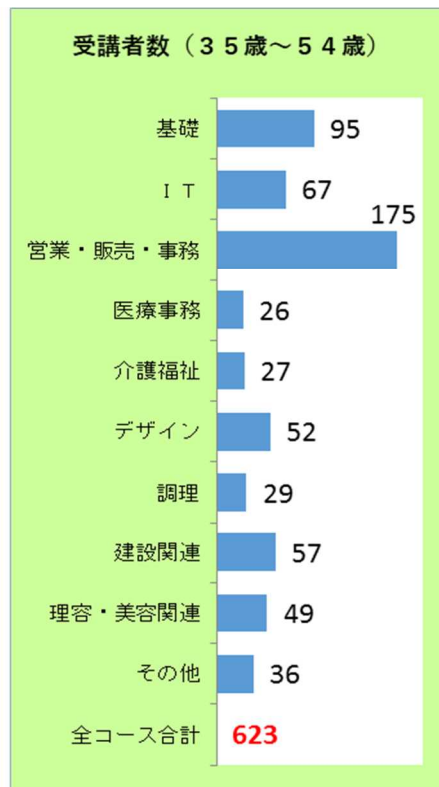
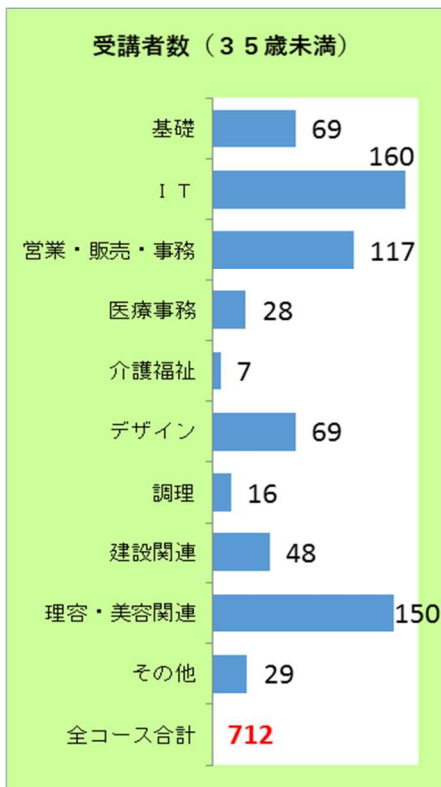
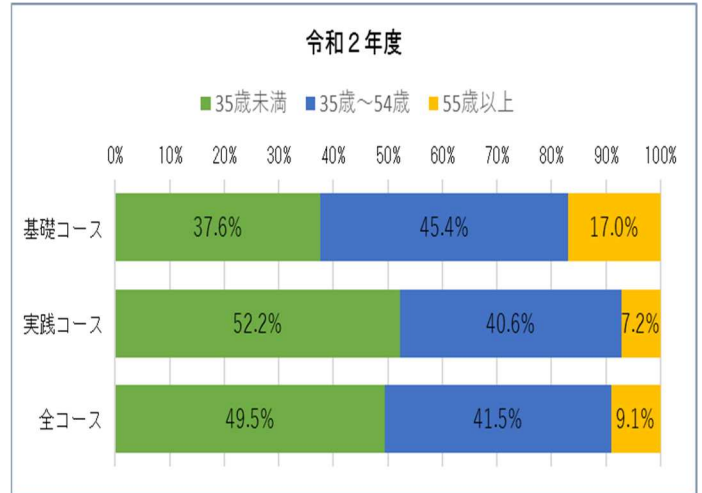
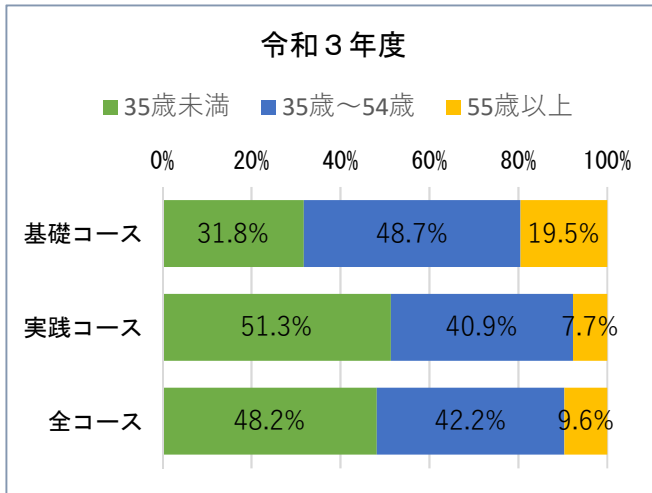
令和2年度	男性	女性	全体
基礎コース	40	189	229
実践コース	318	678	996
全コース	358	867	1,225



- 受講者の男女割合は、例年と同様に男性が約30%、女性が約70%である。
- 男性の受講者は、デジタル分野（IT及びデザイン）が多く全体の約47%を占める。
- 女性の受講者は、営業・販売・事務分野、理容・美容関連分野が多く全体の約43%を占める。

6 受講者数 年齢層別 (令和3年度)

令和3年度	35歳未満	35歳～54歳	55歳以上	合計	令和2年度	35歳未満	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	75	115	46	236	基礎コース	86	104	39	229
実践コース	637	508	96	1,241	実践コース	520	404	72	996
全コース	712	623	142	1,477	全コース	606	508	111	1,225



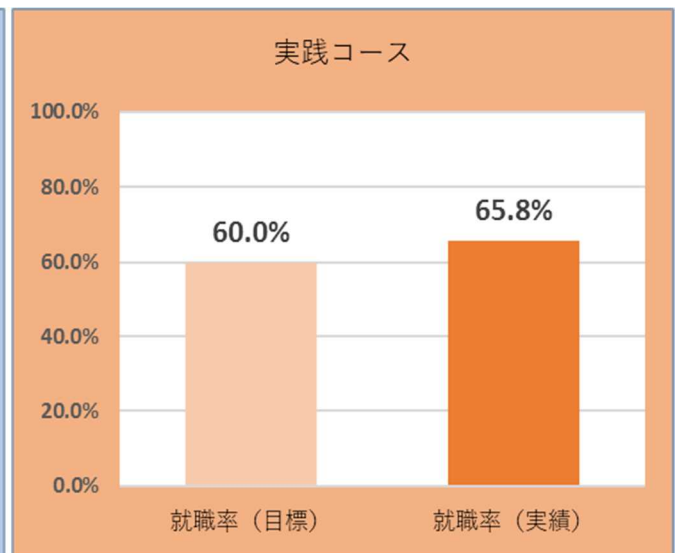
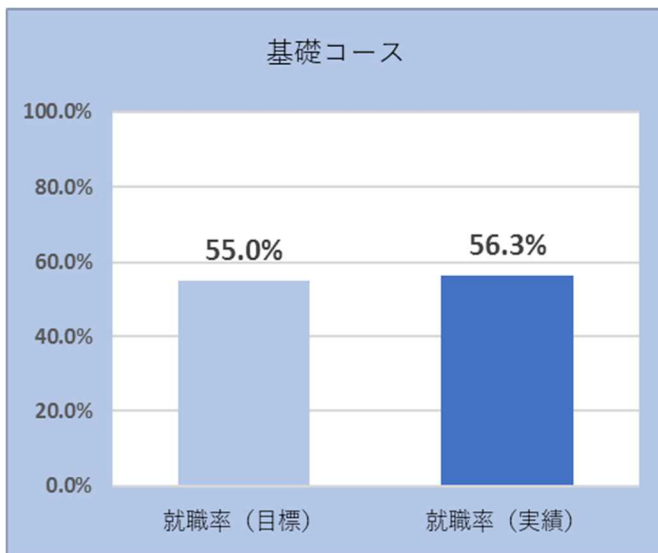
- 年齢比は、例年35歳未満：約50%、35歳～54歳：約40%、55歳以上：約10%となっている。
- 35歳未満の受講者は、デジタル分野（IT及びデザイン）、理容・美容関連分野が多く全体の約53%を占める。
- 35歳～54歳の受講者は、営業・販売・事務分野、基礎分野が多く全体の約28%を占める。

第3 受講者の就職状況

1 雇用保険適用就職率 (令和3年度中に訓練が終了したコース)

コース種別	就職率(目標)	就職率(実績)
基礎コース	55.0%	56.3%
実践コース	60.0%	65.8%

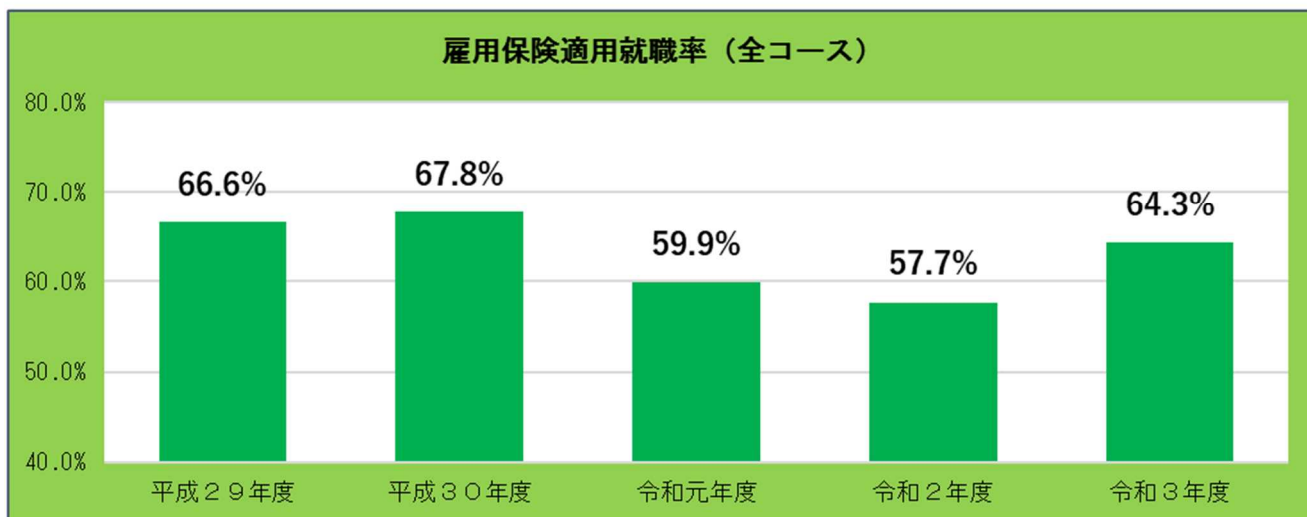
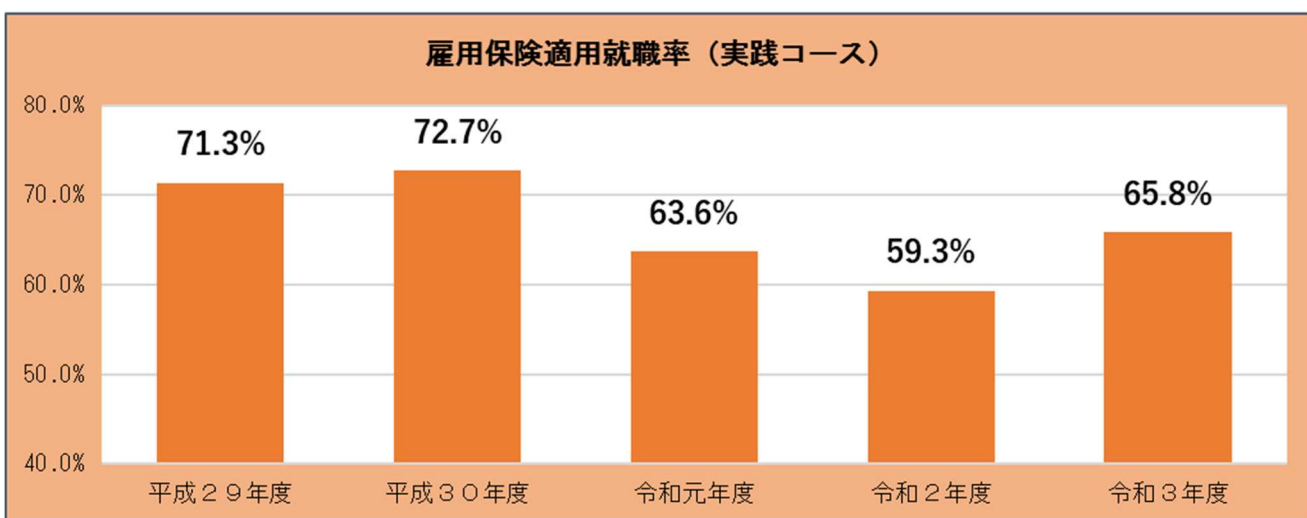
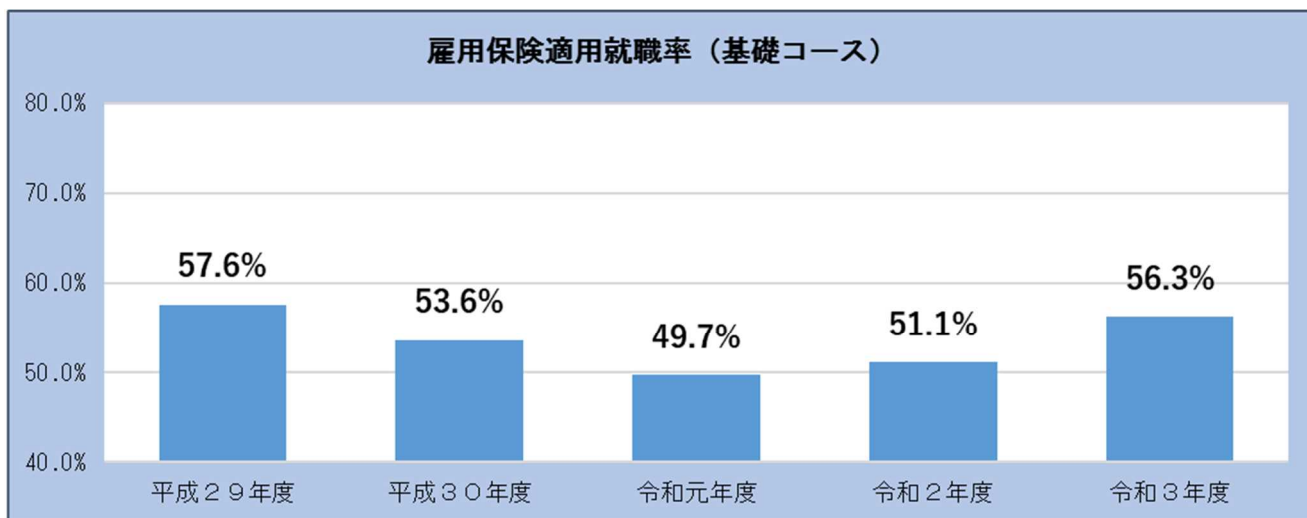
コース種別	コース数	対象者数	就職者数	就職率
基礎コース	18	176	99	56.3%
実践コース	87	942	620	65.8%
全コース	105	1,118	719	64.3%



- 雇用保険適用就職率は、訓練終了日の翌日から起算して3か月を経過するまでの就職状況で算定する。
- 基礎コース及び実践コースとも就職率は、目標値を達成できた。



2 雇用保険適用就職率の推移（平成29年度～令和3年度中に訓練が終了したコース）



○令和3年度は、令和2年度と比較して、全コースとも対前年度比で大幅なプラスとなったが、これは、新型コロナウイルスの感染拡大が落ち着き、就職活動が活発になったことが影響したものと考えられる。

3 雇用保険適用就職率 基礎コース（令和3年度中に訓練が終了したコース）

訓練分野	コース数	対象者数	就職者数	就職率
営業・販売・事務	3	28	16	57.1%
基礎	15	148	83	56.1%
基礎コース合計	18	176	99	56.3%



4 雇用保険適用就職率 実践コース（令和3年度中に訓練が終了したコース）

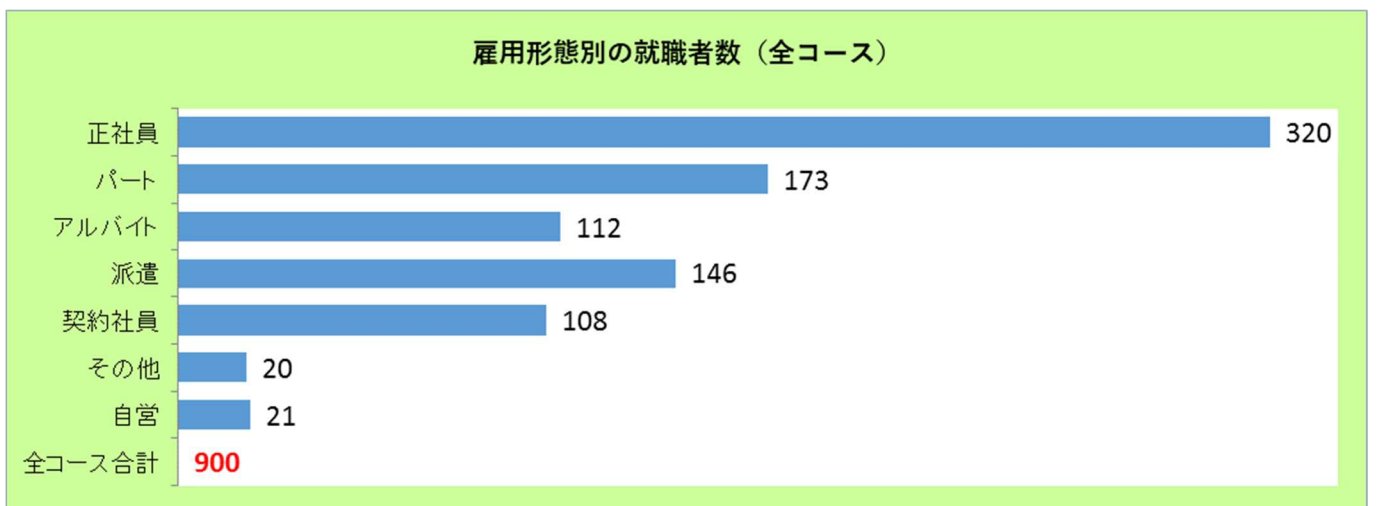
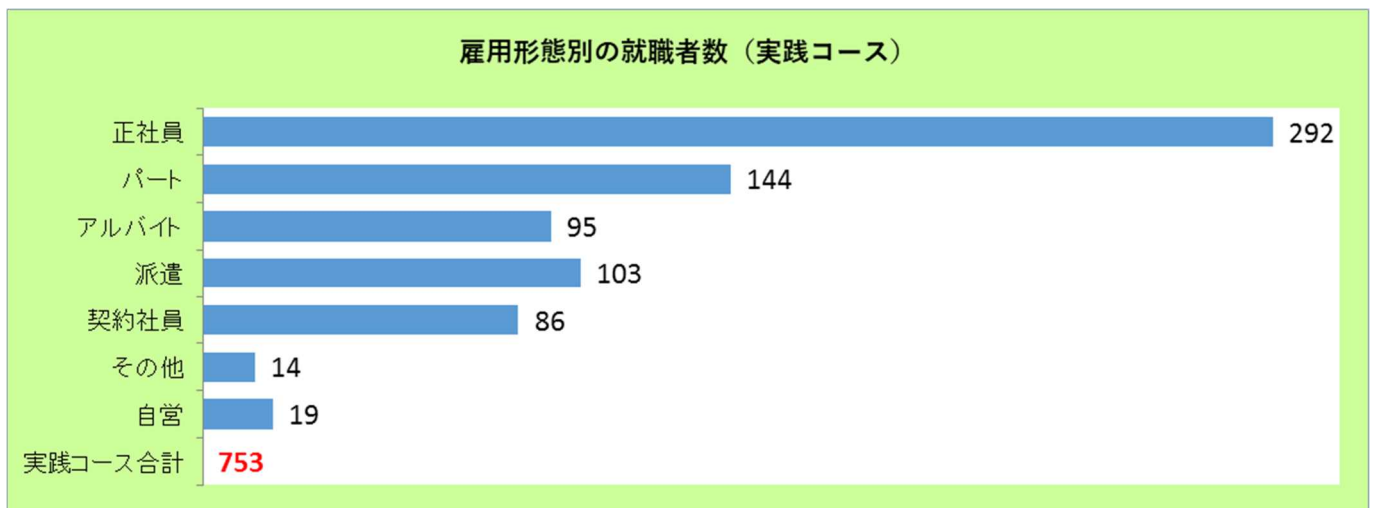
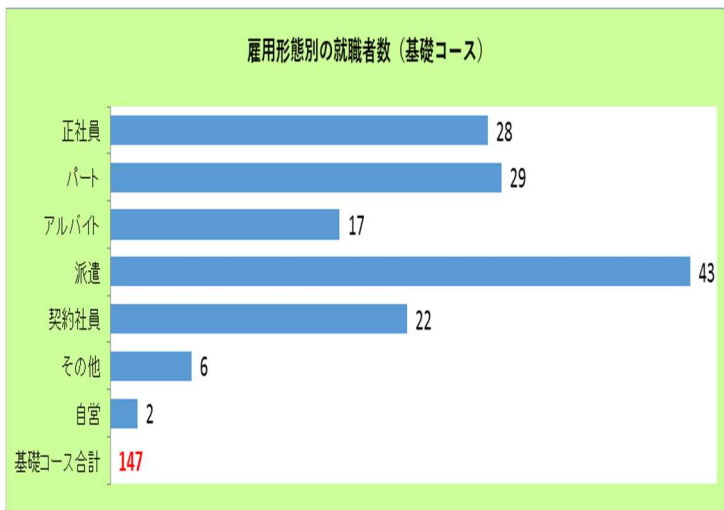
訓練分野	コース数	対象者数	就職者数	就職率
調理	6	35	30	85.7%
医療事務	6	41	33	80.5%
その他	4	60	45	75.0%
理容・美容関連	13	154	109	70.8%
介護福祉	5	30	20	66.7%
IT	12	179	119	66.5%
クリエイト	1	13	8	61.5%
建設関連	9	98	59	60.2%
デザイン	7	97	58	59.8%
営業・販売・事務	24	235	139	59.1%
実践コース合計	87	942	620	65.8%



○営業・販売・事務のパソコン操作を主としたコースよりも、専門分野に特化したコースの就職率が高い傾向となった。

○身体的接触が多い介護福祉分野の就職率は、令和2年度の30%から66.7%へと2倍以上に増加している。

5 雇用形態別の就職者数（令和3年度中に訓練が終了したコース）



※ 就職者数は雇用保険適用の有無を問わない人数である。

6 訓練分野と就職先の関連性（令和3年度中に訓練が終了したコース）

	訓練分野	訓練科名 (例)	令和2年度			令和3年度		
			全就職 者数	関連就職 者数	関連就職 (率)	全就職 者数	関連就職 者数	関連就職 (率)
基礎 コース	基礎	パソコン基礎	111	95	85.6%	123	112	91.1%
	営業・販売・事務	ハーブアロマ販売 スタッフ育成科	8	4	50.0%	24	15	62.5%
基礎コース合計			138	113	81.9%	147	127	86.4%
実践 コース	IT	Java、Web プログラミング系	97	64	66.0%	133	107	80.5%
	営業・販売・事務	パソコン実践、経 理、宅建等	184	148	80.4%	173	133	76.9%
	医療事務	医療事務スタッフ 養成科	21	19	90.5%	38	28	73.7%
	介護福祉	介護職員実務者研 修科	6	5	83.3%	23	21	91.3%
	クリエイト	広告デザインクリ エーター科				11	6	54.5%
	デザイン	Webデザイナー養成 科	25	22	88.0%	72	54	75.0%
	調理	調理スタッフ養成 科	24	19	79.2%	36	30	83.3%
	建設関連	パソコンCAD科	56	45	80.4%	68	58	85.3%
	理容・美容関連	ネイリスト、エス ティション系	117	71	60.7%	139	75	54.0%
	その他	トレーニングイン ストラクター系	53	40	75.5%	58	38	65.5%
実践コース合計			583	433	74.3%	751	550	73.2%
全コース合計			721	546	75.7%	898	677	75.4%

※ 就職者数は雇用保険適用の有無を問わない人数である。

○全体的な関連就職率は、令和2年度と比較してもそれほど変化はなかった。

○個別に見ると「IT」「介護福祉」は、前年度よりも大幅に関連就職率が増加しているが、「医療事務」「デザイン」は大幅に関連就職率が減少している。

令和4年度 求職者支援訓練実施状況



求職者支援訓練 コース・訓練分野概要

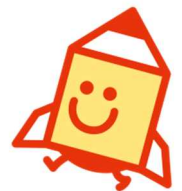
コース種別	コース概要
基礎コース	専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練であり、基礎コースに限り、訓練の始期1か月間において「職業能力開発講習」を設けている。 なお、基礎コースからは、実践コース及び公共職業訓練への連続受講も可能である。 また、訓練期間は、職業能力開発講習を含め、2か月間から4か月間である。
実践コース	基礎的技能等並びに実践的な技能及びこれに関する知識等を付与するための職業訓練である。 なお、実践コースにおいては、基礎分野の設定がなく、公共職業訓練への連続受講もできない。 また、訓練期間は、2か月間から6か月間である。

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

目次

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

※ 資料中の各数値については、福岡労働局職業安定部訓練室において、令和4年9月末に集計したものを。



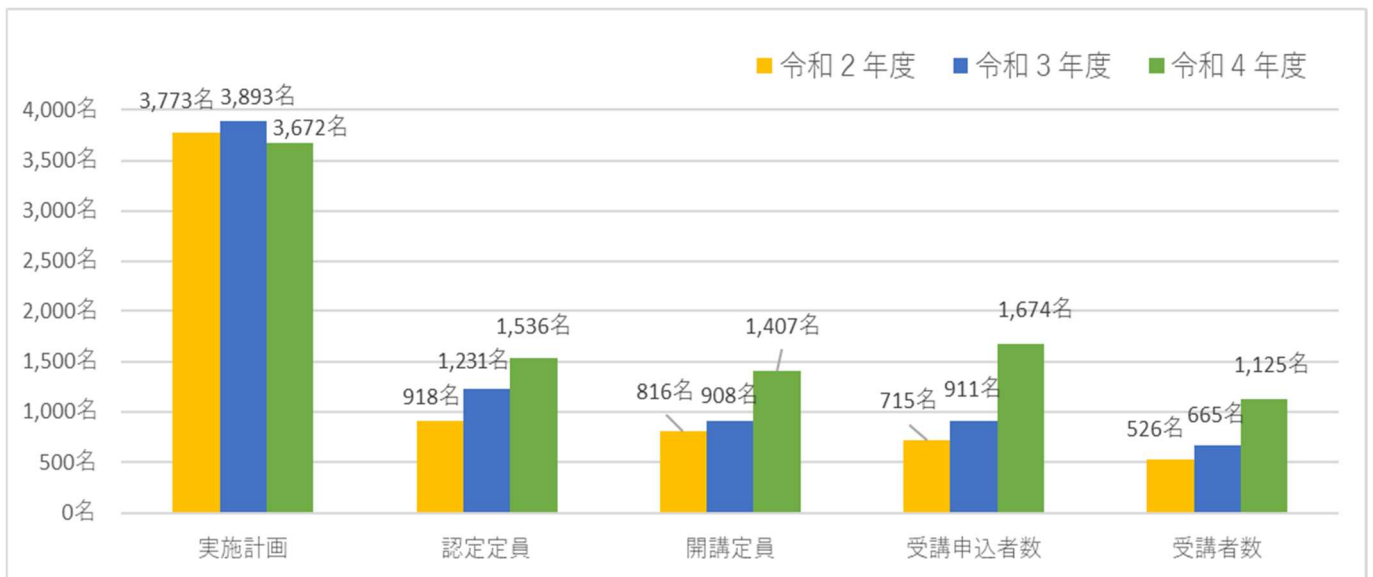
第1 令和4年度福岡県地域職業訓練実施計画の概要

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

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

第2 求職者支援訓練実施状況

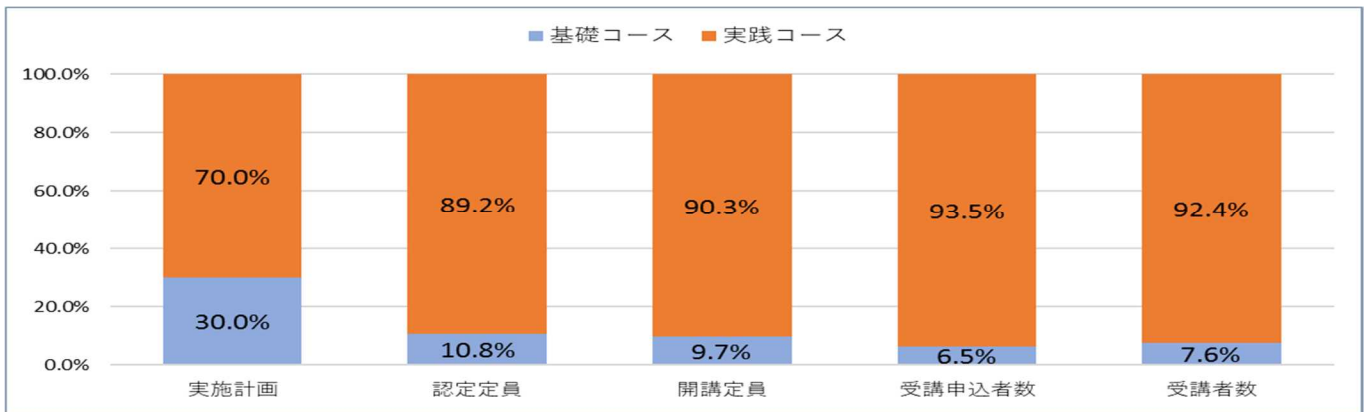
1 訓練実施計画～受講者数（令和2年度～令和4年度 4月～9月開講コース）



○令和4年9月開講コースまでの受講申込者数、受講者数ともに、対前年度同期比で1.7倍へと大幅に増加している。これは、令和4年7月から求職者支援訓練が受講指示になった影響が非常に大きいと考えられる。

○また、令和4年9月から、ハローワーク利用者以外の方へ求職者支援訓練を周知・広報するために、WEB広告を開始した影響も考えられる。

2 基礎コース・実践コースの実施割合

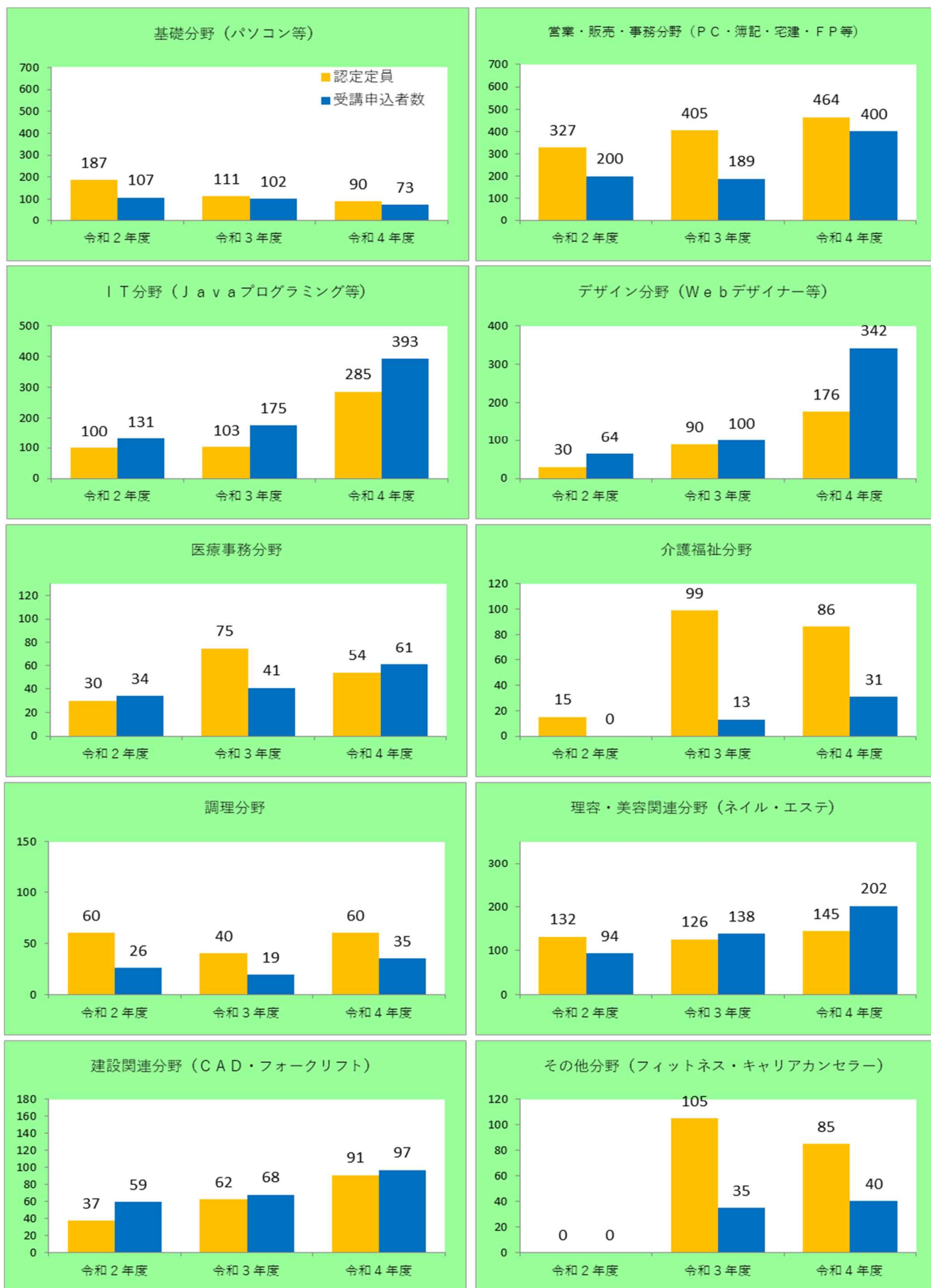


3 認定コース数・開講状況・受講状況（令和4年度）

訓練分野	認定 コース数	開講状況			受講状況			訓練科名 (例)
		開講 コース数	中止 コース数	中止 コース率	開講 定員	受講 者数	定員 充足率	
基礎	6	6			90	52	57.8%	パソコン基礎
営業・販売・事務	4	2	2	50.0%	26	23	88.5%	ハーブアロマ販売系 スタッフ育成科
調理	1	1			20	10	50.0%	
基礎コース合計	11	9	2	18.2%	136	85	62.5%	
IT	14	13	1	7.1%	261	237	90.8%	Java、Web、Android等 のプログラミング系
営業・販売・事務	21	19	2	9.5%	378	288	76.2%	パソコン実践、経理、 宅建等
医療事務	4	4			54	45	83.3%	医療事務スタッフ養成 科
介護福祉	6	5	1	16.7%	66	29	43.9%	介護職員実務者研修科
デザイン	7	7			176	176	100.0%	Webデザイナー養成科
調理	2	2			40	21	52.5%	調理スタッフ養成科
建設関連	6	6			91	79	86.8%	パソコンCAD科
理容・美容関連	7	7			145	129	89.0%	ネイリスト、エステ ティシャン系
その他	3	2	1	33.3%	60	36	60.0%	トレーニングインスト ラクター養成科
実践コース合計	70	65	5	7.1%	1,271	1,040	81.8%	
全コース合計	81	74	7	8.6%	1,407	1,125	80.0%	

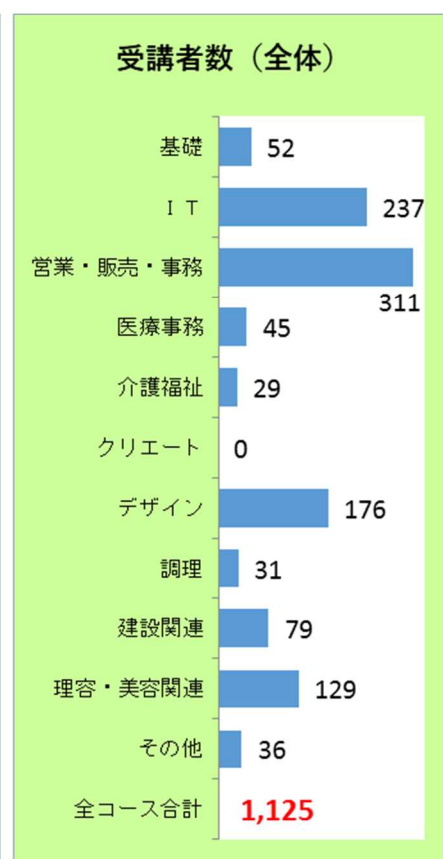
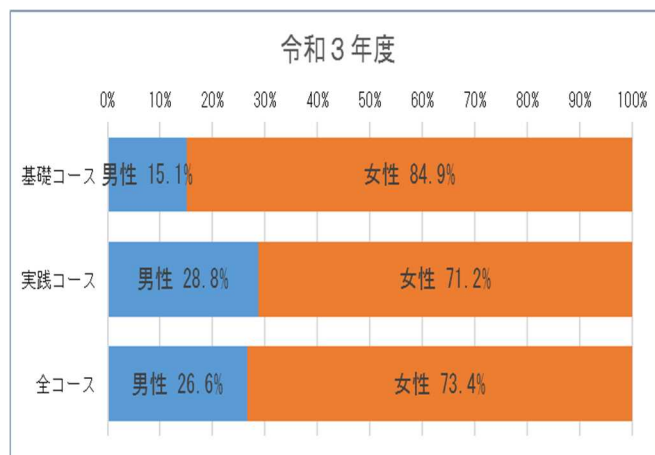
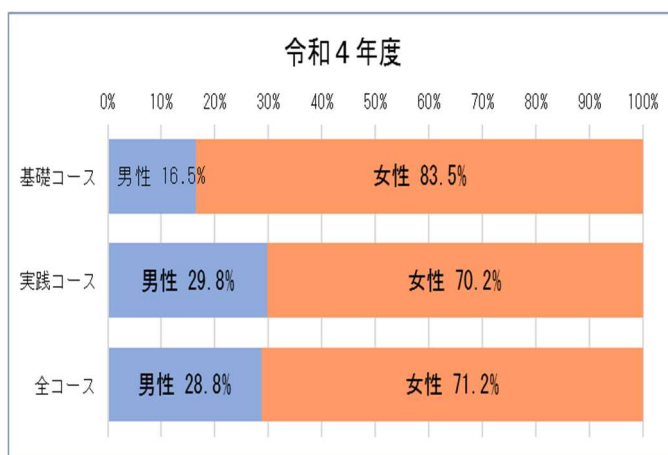
○昨年同期は16コースが中止となっていたが、受講申込者数、受講者数が大幅に増加した影響で、中止コースが大幅に減少している。

4 主要訓練分野の受講申込者数（令和2年度～令和4年度 4月～9月開講コース）



5 受講者数 男女別（令和4年度 4月～9月開講コース）

令和4年度	男性	女性	全体	令和3年度	男性	女性	全体
基礎コース	14	71	85	基礎コース	16	90	106
実践コース	310	730	1,040	実践コース	161	398	559
全コース	324	801	1,125	全コース	177	488	665

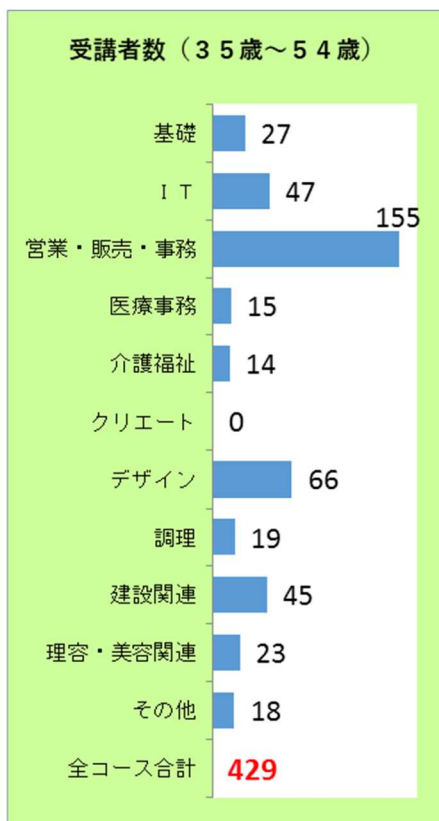
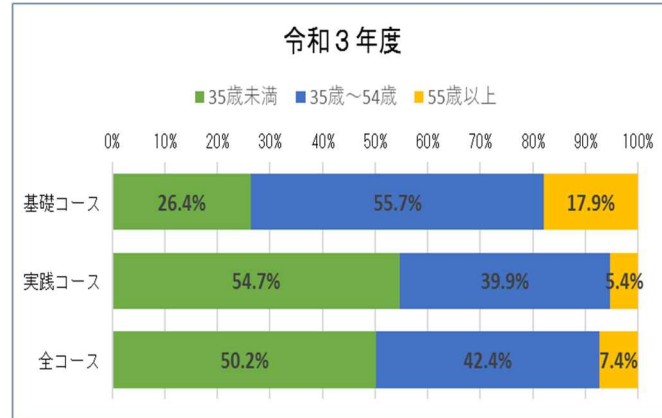
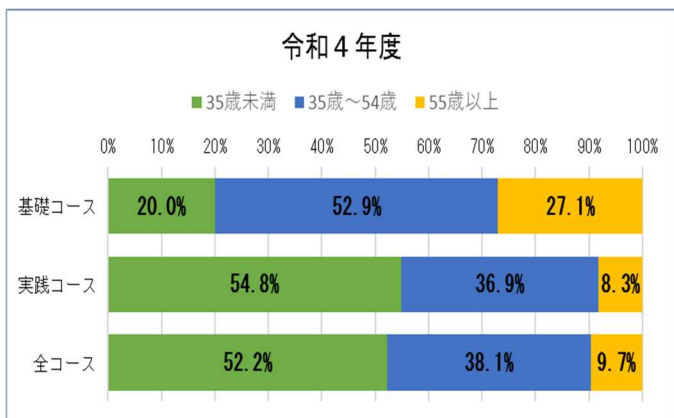


- 受講者の男女割合は、男性が約28%、女性が約72%であり、例年と変わらない傾向にある。
- 男性の受講者は、IT分野、営業・販売・事務分野、デザイン分野が多く全体の約60%を占める。
- 女性の受講者は、営業・販売・事務分野、理容・美容関連分野が多く全体の約48%を占める。

6 受講者数 年齢層別 (令和4年度 4月～9月開講コース)

令和4年度	35歳未満	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	17	45	23	85
実践コース	570	384	86	1,040
全コース	587	429	109	1,125

令和3年度	35歳未満	35歳～54歳	55歳以上	合計
基礎コース	28	59	19	106
実践コース	306	223	30	559
全コース	334	282	49	665

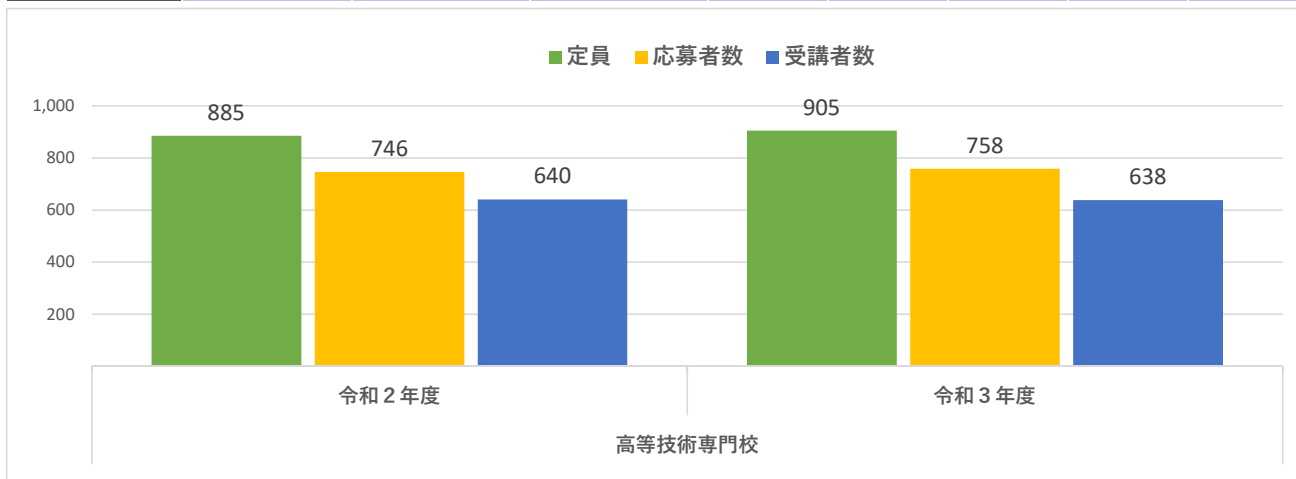


- 令和2年度の全コースと比較して、55歳以上の受講者の占める割合が増加しており、コロナ渦の影響で受講を控えていた中高年齢層が受講し始めた影響と考えられる。
- 35歳未満は、若年層に人気がある「IT」「デザイン」「理容・美容関連」で67%を占めている。
- 35歳～54歳未満は、一般的なパソコン操作を学べる「基礎」「営業・販売・事務」で42%を占めている。

令和3年度 公共職業訓練 実施結果

1 施設内訓練

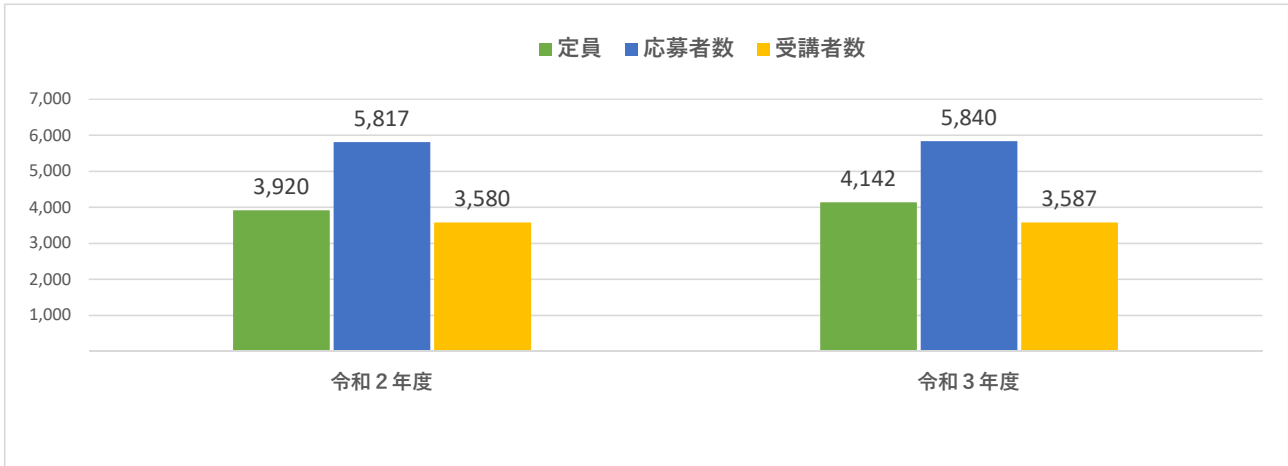
訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率
福岡県	高等技術専門校	令和2年度	38	885	746	640	72.3%	87.3%
		令和3年度	40	905	758	638	70.5%	87.6%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率	訓練科目名(例)
IT分野	2	40	67	40	100.0%	93.8%	プログラム設計科
営業・販売・事務分野	3	60	54	51	85.0%	90.2%	OA事務科
介護福祉分野	5	150	166	143	95.3%	88.1%	介護サービス科 保育士養成科
輸送サービス分野	4	90	72	66	73.3%	96.3%	自動車整備科
電気関連分野	3	80	64	53	66.3%	100.0%	電気工事科 電気設備科
機械関連分野	3	60	38	33	55.0%	88.9%	空調設備科 ものづくり×プログラム科
金属関連分野	9	135	59	56	41.5%	90.2%	溶接科 金属加工技術科
建設関連分野	6	170	126	114	67.1%	77.5%	建築科、左官科
その他製造関連分野	5	120	112	82	68.3%	81.5%	木工家具科 アパレルサービス科
合計	40	905	758	638	70.5%	87.6%	

2 委託訓練

訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率
福岡県	委託訓練	令和2年度	183	3,920	5,817	3,580	91.3%	75.0%
		令和3年度	188	4,142	5,840	3,587	86.6%	73.4%



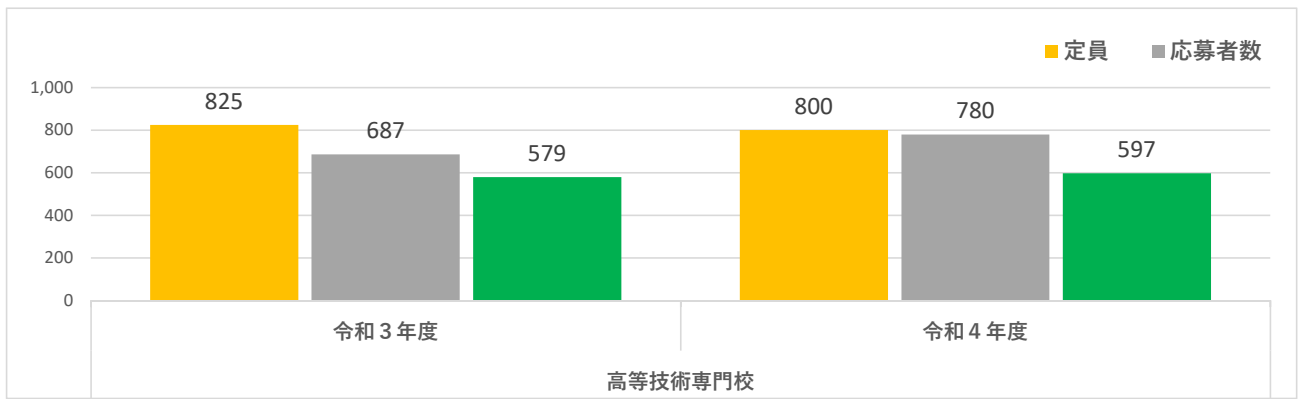
訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	就職率	訓練科目名(例)
IT分野	3	90	83	66	73.3%	74.6%	スマホアプリ開発・ビジネス科
営業・販売・事務分野	106	2,630	3,412	2,310	87.8%	72.7%	パソコン初級・中級養成科 ファイナンシャルプランナー科
医療事務分野	19	435	447	347	79.8%	81.5%	医療事務科
介護福祉分野	34	479	501	381	79.5%	83.6%	介護福祉士養成科 保育士養成科 介護職員実務者研修科
農業分野	6	70	84	71	101.4%	58.0%	庭園管理科 農業科
旅行・観光分野	2	60	63	51	85.0%	75.0%	観光マーケティング科
デザイン分野	10	245	1,087	251	102.4%	64.7%	WEBデザイナー養成科 WEB制作技術科
輸送サービス分野	3	50	39	34	68.0%	48.5%	作業・機械免許習得科
建設関連分野	2	23	35	22	95.7%	71.4%	インテリア コーディネーター科
その他の分野	3	60	89	54	90.0%	71.7%	CADオペレーター科
合計	188	4,142	5,840	3,587	86.6%	73.4%	

令和4年度 公共職業訓練 実施状況

対象期間	令和3年度：令和3年4月1日～令和3年8月31日 令和4年度：令和4年4月1日～令和4年8月31日
------	--

1 施設内訓練

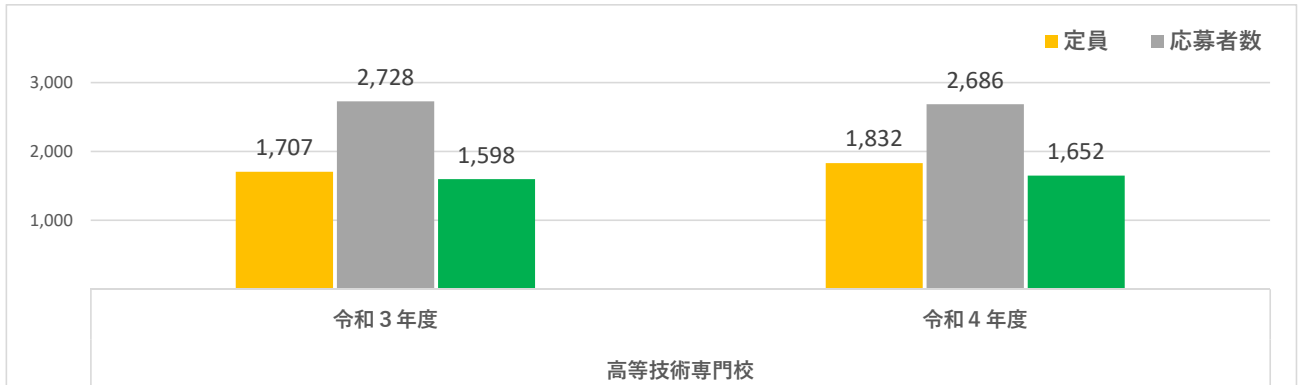
訓練実施機関	対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率
福岡県 高等技術 専門学校	令和3年度	36	825	687	579	70.2%
	令和4年度	36	800	780	597	74.6%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	訓練科目名(例)
IT分野	2	40	117	40	100.0%	プログラム設計科
営業・販売・事務分野	3	60	57	49	81.7%	OA事務科
介護福祉分野	3	90	103	86	95.6%	介護サービス科 保育士養成科
輸送サービス分野	4	90	68	59	65.6%	自動車整備科
電気関連分野	3	80	71	60	75.0%	電気工事科電気設備科
機械関連分野	3	60	43	40	66.7%	空調設備科 ものづくり×プログラム科
金属関連分野	7	110	61	54	49.1%	溶接科金属加工技術科
建設関連分野	6	160	135	114	71.3%	建築科、左官科
その他製造関連分野	5	110	125	95	86.4%	木工家具科 アパレルサービス科
合計	36	800	780	597	74.6%	

2 委託訓練

訓練実施機関		対象年度	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率
福岡県	委託訓練	令和3年度	86	1,707	2,728	1,598	93.6%
		令和4年度	86	1,832	2,686	1,652	87.6%



訓練分野	コース数	定員	応募者数	受講者数	定員充足率	訓練科目名(例)
IT分野	2	55	66	45	81.8%	スマホアプリ開発 ・ビジネス科
営業・販売・事務分野	41	1,065	1,571	985	92.5%	パソコン初級・中級養成科 ファイナンシャルプランナー科
医療事務分野	8	180	182	148	82.2%	医療事務科
介護福祉分野	18	233	215	176	75.5%	介護福祉士養成科 保育士養成科
農業分野	4	50	62	48	96.0%	庭園管理科 農業科
旅行・観光分野	1	25	23	18	72.0%	観光マーケティング科
デザイン分野	7	180	517	195	108.3%	WEBデザイナー養成科 WEB制作技術科
輸送サービス分野	1	15	15	12	80.0%	作業・機械免許習得科
建設関連分野	2	23	22	19	82.6%	インテリア コーディネーター科
その他の分野	2	6	13	6	100.0%	CADオペレーター科
合計	86	1,832	2,686	1,652	87.6%	

令和4年度第1回
福岡県地域職業能力開発促進協議会資料

令和4年11月



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
福岡支部福岡職業能力開発促進センター

テーマ1

令和3年度離職者訓練の実績
(確定値) について



参考②

令和3年度 離職者訓練計画及び応募・入所状況

福岡職業能力開発促進センター							
系	科名	令和3年度計画・実績					備考
		開講月	計法定員 (人)	応募者 (人)	入所者 (人)	定員充足率	
一般コース			516	354	328	63.6%	
機械	金属加工技術科	5,8,11,2	40	18	16	40.0%	
機械	機械加工技術科	9,12	20	7	6	30.0%	
機械	CAD/CAM科	4,7,10,1	60	45	45	75.0%	
機械	機械CAD技術科	8,2	45	15	13	28.9%	
機械	CADものづくりサポート科	9,2	50	40	39	78.0%	女性専用
居住	住宅リフォーム技術科	6,9,12,3	80	43	42	52.5%	
居住	ビル設備サービス科	4,7,10,1	92	73	63	68.5%	
居住	建築システムCAD科	11	25	18	17	68.0%	
電気・電子	電気設備技術科	6,9,12,3	84	75	68	81.0%	
電気・電子	スマート生産サポート科	2	20	20	19	95.0%	
企業実習付コース			19	9	8	42.1%	
機械	機械加工技術科(DS)	6,12	10	4	4	40.0%	
機械	機械CAD技術科(DS)	2	5	2	1	20.0%	
居住	ビル設備サービス科(DS)	1	4	3	3	60.0%	
導入訓練(ものづくりスタート型、統合型)		5,8,11,1	40	47	35	87.5%	
合計			575	410	371	64.5%	

参考③

令和3年度 離職者訓練（就職実績）

福岡職業能力開発促進センター

系	科名	修了者	就職者	中退 就職者	就職率	正社員 就職率	就職先業種			備考
							①	②	③	
一般コース		286	247	42	88.1%	63.3%	機械設計	建設業		
機械	金属加工技術科	12	11	2	92.9%	92.3%	溶接工	建機保全・整備	製缶	
機械	機械加工技術科	3	3	3	100%	100%	金型製造	建機保全・整備	機械加工業	
機械	CAD/CAM科	39	32	3	83.3%	74.3%	機械設計	精密部品加工	FA関連	CADオペレータ
機械	機械CAD技術科	20	16	2	81.8%	61.1%	機械設計	電気機械製造	自動車関連設計	CADオペレータ
機械	CADものづくりサポート科	36	32	5	90.2%	54.1%	機械設計	建築設計	サービス業	CADオペレータ
居住	住宅リフォーム技術科	48	44	7	92.7%	45.1%	建設業	リフォーム業	不動産業	
居住	ビル設備サービス科	59	51	8	88.1%	59.3%	建設業	製造業	運輸業	
居住	建築システムCAD科	22	18	1	82.6%	68.4%	建設業	不動産業	建築サービス業	
電気・電子	電気設備技術科	47	40	11	87.9%	72.5%	電気工事業	保守点検業	製造業	
電気・電子	スマート生産サポート科	—	—	—	—	—	—	—	—	
企業実習付コース		6	6	0	100%	83.3%	機械加工業	一般管工事業	施設管理	
機械	機械加工技術科（DS）	4	4	0	100%	75.0%	機械加工業			
機械	機械CAD技術科（DS）	1	1	0	100%	100%	一般管工事業			
居住	ビル設備サービス科（DS）	1	1	0	100%	100%	施設管理			
合計		292	253	42	88.3%	63.7%				

参考②

令和3年度 離職者訓練計画及び応募・入所状況

飯塚訓練センター

系	科名	令和3年度計画・実績					備考
		開講月	計法定員 (人)	応募者 (人)	入所者 (人)	定員充足率	
一般コース			436	441	340	78.0%	
機械	ものづくりCAD科NCコース	4,7,10,1	48	38	32	66.7%	
機械	ものづくりCAD科CAMコース	8,2	40	30	27	67.5%	
機械	ものづくり溶接科	6,9,12,3	60	28	20	33.3%	
機械	建設機械科	4,7,10,1	60	63	48	80.0%	
管理・事務	ビジネスワーク科	4,7,10,1	60	88	57	95.0%	
居住	住宅リフォームCAD技術科	4,7,10,1	60	60	54	90.0%	
居住	ビル管理技術科	4,7,10,1	60	81	58	96.7%	
居住	住環境コーディネーター科	5,8,11,2	48	53	44	91.7%	
導入訓練（橋渡し訓練）			15	29	18	120.0%	
機械	ものづくりCAD科NCコース	9	3	7	6	200.0%	
機械	建設機械科	9	4	10	4	100.0%	
居住	住宅リフォームCAD技術科	9	4	5	4	100.0%	
居住	ビル管理技術科	9	4	7	4	100.0%	
合計			451	470	358	79.4%	

参考③

令和3年度 離職者訓練（就職実績）

飯塚訓練センター

系	科名	修了者 (人)	就職者 (人)	中退 就職者 (人)	就職率	正社員就 職率	就職先業種			備考
							①	②	③	
標準コース（職業訓練一般コース）		301	256	35	86.6%	64.6%	製造業	建設業	サービス業	
機械	ものづくりCAD科NCコース	28	26	3	93.5%	75.9%	製造業	卸売・小売業	建設業	
機械	ものづくりCAD科CAMコース	22	14	7	72.4%	71.4%	製造業	建設業	教育・学習支援業	
機械	ものづくり溶接科	26	21	2	82.1%	60.9%	製造業	建設業	サービス業	
機械	建設機械科	45	43	7	96.2%	80.0%	建設業	サービス業	製造業	
管理・事務	ビジネスワーク科	46	44	8	96.3%	61.5%	建設業	製造業	卸売・小売業	
居住	住宅リフォームCAD技術科	45	39	0	86.7%	56.4%	建設業	製造業	運輸業・郵便業	
居住	ビル管理技術科	50	42	3	84.9%	62.2%	サービス業	建設業	製造業	
居住	住環境コーディネーター科	39	27	5	72.7%	46.9%	製造業	建設業	サービス業	
導入訓練（橋渡し訓練）		(19)								
機械	ものづくりCAD科NCコース	(6)	-	-	-	-	-	-	-	
機械	建設機械科	(4)	-	-	-	-	-	-	-	
居住	住宅リフォームCAD技術科	(5)	-	-	-	-	-	-	-	
居住	ビル管理技術科	(4)	-	-	-	-	-	-	-	
合計		301	256	35	86.6%	64.6%				

テーマ2

令和3年度離職者訓練実施状況
(9月末現在) について



実績①

ハポートレーニング（離職者訓練）令和4年度訓練計画及び応募・入所状況実績（令和4年9月末現在）

福岡職業能力開発促進センター

系	科名	令和4年度計画		令和4年度実績					備考
		開講月	計法定員 (人)	開講月	定員数 (人)	応募者 (人)	入所者 (人)	定員充足率	
一般コース			536		260	202	182	70.0%	
機械	金属加工技術科	5,8,11,2	40	5,8	20	8	8	40.0%	
機械	機械加工技術科	6,12	20	6	10	4	1	10.0%	
機械	CAD/CAM科	4,7,10,1	60	4,7	30	30	27	90.0%	
機械	機械CAD技術科	8,2	45	8	25	10	9	36.0%	
機械	CADものづくりサポート科	9,3	50	9	25	18	16	64.0%	女性専用
居住	住宅リフォーム技術科	6,9,12,3	80	6,9	40	31	29	72.5%	
居住	ビル設備サービス科	4,7,10,1	92	4,7	48	37	35	72.9%	
居住	建築システムCAD科	11	25	—	—	—	—	—	
電気・電子	電気設備技術科	6,9,12,3	84	6,9	42	37	37	88.1%	
電気・電子	スマート生産サポート科	8,2	40	8	20	27	20	100%	
企業実習付き訓練			19		5	1	1	20.0%	
機械	機械加工技術科（DS）	6,12	10	6	5	1	1	20.0%	
機械	機械CAD技術科（DS）	2	5	—	—	—	—	—	
居住	ビル設備サービス科（DS）	1	4	—	—	—	—	—	
橋渡し訓練			40		20	32	19	95.0%	
機械	機械加工技術科	5,11	4	5	2	3	3	150%	
機械	機械加工技術科（DS）	5,11	4	5	2	0	0	0%	
居住	住宅リフォーム技術科	5,11	6	5	3	2	2	66.7%	
電気・電子	電気設備技術科	5,11	6	5	3	5	4	133.3%	
電気・電子	スマート生産サポート科（統合型）	7,1	20	7	10	22	10	100%	
合計			595		285	235	202	70.9%	

実績②

ハロートレーニング（離職者訓練）令和4年度就職実績（令和4年9月末現在）

福岡職業能力開発促進センター

系	科名	修了者	就職者	中退 就職者	就職率	正社員率	就職先業種			備考
							①	②	③	
一般コース		49	41	13	87.1%	68.5%	—	—	—	
機械	金属加工技術科	2	2	0	100%	100%	機械製造業	総合建設業		11月入所 4月修了
機械	機械加工技術科	0	0	2	100%	50.0%	製造業	建設業	—	12月入所 5月修了
機械	CAD/CAM科	10	6	0	60.0%	83.3%	機械製造業	金型製造業		1月入所 6月修了
機械	機械CAD技術科	—	—	—	—	—	—	—	—	
機械	CADものづくりサポ ート科	—	—	—	—	—	—	—	—	
居住	住宅リフォーム技術科	6	6	2	100%	37.5%	建築業	木材卸業	不動産業	12月入所 5月修了
居住	ビル設備サービス科	7	6	0	85.7%	33.3%	ビルメンテナンス	建設	設備管理	1月入所 6月修了
居住	建築システムCAD科	9	9	5	100%	57.1%	—	—	—	11月入所 4月修了
電気・電子	電気設備技術科	15	12	4	84.2%	100%	電気、給水設備工事 業	家電修理	製造管理設備保全	12月入所 5月修了
電気・電子	スマート生産サポート科	—	—	—	—	—	—	—	—	
企業実習付き訓練		4	3	0	75.0%	100%	—	—	—	
機械	機械加工技術科（DS）	1	1	0	100%	100%	製造業	—	—	12月入所 5月修了
機械	機械CAD技術科（DS）	—	—	—	—	—	—	—	—	
居住	ビル設備サービス科 （DS）	3	2	0	66.7%	100%	ビル設備管理エンジ ニア	バイオマス発電所の 運転・管理	—	1月入所 6月修了
合計		53	44	13	86.4%	70.2%				

実績①

ハロートレーニング（離職者訓練）令和4年度訓練計画及び応募・入所状況実績（令和4年9月末現在）

飯塚訓練センター

系	科名	令和4年度計画		令和4年度実績					備考
		開講月	計法定員 (人)	開講月	計法定員 (人)	応募者 (人)	入所者 (人)	定員充足率	
一般コース			436		218	231	176	80.7%	
機械	機械CADオペレーション科	4,7,10,1	48	4,7	24	23	22	91.7%	
機械	CAD/CAMエンジニア科	8,2	40	8	20	18	14	70.0%	
機械	ものづくり溶接科	6,9,12,3	60	6,9	30	17	16	53.3%	
機械	建設機械科	4,7,10,1	60	4,7	30	34	21	70.0%	
居住	住宅リフォームCAD技術科	4,7,10,1	60	4,7	30	25	21	70.0%	
居住	住環境コーディネーター科	5,8,11,2	48	5,8	24	27	23	95.8%	
居住	ビル管理技術科	4,7,10,1	60	4,7	30	40	29	96.7%	
管理・事務	ビジネスワーク科	4,7,10,1	60	4,7	30	47	30	100.0%	
橋渡し訓練			15		15	15	13	86.7%	
機械	機械CADオペレーション科	9	3	9	3	0	0	0%	
機械	建設機械科	9	4	9	4	6	4	100.0%	
居住	住宅リフォームCAD技術科	9	4	9	4	2	2	50.0%	
居住	ビル管理技術科	9	4	9	4	7	7		
合計			451		233	246	189	81.1%	

実績②

ハロートレーニング（離職者訓練）令和4年度就職実績（令和4年9月末現在）

飯塚訓練センター

系	科名	修了者	就職者	中退 就職者	就職率	正社員率	就職先業種			備考
							①	②	③	
一般コース		54	48	9	90.5%	57.9%	製造業	建設業	医療・福祉	
機械	ものづくりCAD科NCコース (機械CADオペレーション科)	6	5	1	85.7%	83.3%	製造業	卸売・小売業	建設業	1月入所 6月修了生
機械	ものづくりCAD科CAMコース (CAD/CAMエンジニア科)	12	10	1	84.6%	81.8%	製造業	建設業	医療・福祉	11月入所 4月修了生
機械	ものづくり溶接科	4	4	0	100%	100%	製造業	運輸業	自営	12月入所 5月修了生
機械	建設機械科	5	5	0	100%	100%	建設業	サービス業	製造業	1月入所 6月修了生
居住	住宅リフォームCAD技術科	9	7	2	81.8%	88.9%	建設業	サービス業	—	1月入所 6月修了生
居住	住環境コーディネーター科	7	7	2	100%	11.1%	建設業	製造業	サービス業	11月入所 4月修了生
居住	ビル管理技術科	12	11	2	92.9%	61.5%	サービス業	建設業	製造業	1月入所 6月修了生
管理・事務	ビジネスワーク科	11	9	2	84.6%	45.5%	建設業	製造業	卸売・小売業	1月入所 6月修了生
橋渡し訓練		(18)	—	—	—	—	—	—	—	
機械	機械CADオペレーション科 (統合型)	6	—	—	—	—	—	—	—	
機械	建設機械科 (統合型)	4	—	—	—	—	—	—	—	
居住	住宅リフォームCAD技術科 (統合型)	4	—	—	—	—	—	—	—	
居住	ビル管理技術科 (統合型)	4	—	—	—	—	—	—	—	
合計		80	68	10	86.7%	62.8%				

テーマ3

令和5年度離職者訓練計画について



福岡職業能力開発促進センター

令和5年度離職者訓練（施設内訓練）実施計画総括表（橋渡し訓練を除く）

施設名	令和4年度								令和5年度								定員増減
	系	訓練科名	期間	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	系	訓練科名	期間	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	
福岡	機械	金属加工技術科	6	40	4	5.8.11.2	「10.10.10.10」		機械	金属加工技術科	6	40	4	5.8.11.2	「10.10.10.10」		0
	機械	機械加工技術科	6	20	2	6.12	「10.10」		機械	機械加工技術科	6	20	2	6.12	「10.10」		0
	機械	機械加工技術科（企業実習付）	6	10	2	6.12	「5.5」		機械	機械加工技術科（企業実習付）	6	10	2	6.12	「5.5」		0
	機械	CAD/CAM科	6	60	4	4.7.10.1	「15.15.15.15」		機械	CAD/CAM科	6	60	4	4.7.10.1	「15.15.15.15」		0
	機械	機械CAD技術科	6	45	2	2	「25.20」		機械	機械CAD技術科	6	45	2	8.2	「25.20」		0
	機械	機械CAD技術科（企業実習付）	6	5	1	2	「5」		機械	機械CAD技術科（企業実習付）	6	5	1	2	「5」		0
	機械	CADものづくりサポート科	6	50	2	9.3	「25.25」	女性専用	機械	CADものづくりサポート科	6	50	2	9.3	「25.25」		0
	居住	住宅リフォーム技術科	6	80	4	6.9.12.3	「20.20.20.20」		居住	住宅リフォーム技術科	6	80	4	6.9.12.3	「20.20.20.20」		0
	居住	ビル設備サービス科	6	92	4	4.7.10.1	「24.24.24.20」		居住	ビル設備サービス科	6	92	4	4.7.10.1	「24.24.24.20」		0
	居住	ビル設備サービス科（企業実習付）	6	4	1	1	「4」		居住	ビル設備サービス科（企業実習付）	6	4	1	1	「4」		0
	居住	建築システムCAD科	6	25	1	11	「25」		居住	建築システムCAD科	6	25	1	10	「25」		0
	電気・電子	電気設備技術科	6	84	4	6.9.12.3	「21.21.21.21」		電気・電子	電気設備技術科	6	84	4	6.9.12.3	「21.21.21.21」		0
	電気・電子	スマート生産サポート科	6	40	2	8.2	「20.20」		電気・電子	ICTエンジニア科	6	40	2	8.2	「20.20」		0
				555	33							555	33				0

令和5年度離職者訓練（施設内訓練）実施計画総括表（橋渡し訓練を除く）

施設名	令和4年度								令和5年度								定員増減
	系	訓練科名	期間	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	系	訓練科名	期間	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	
福岡	機械	機械加工技術科	1	4	2	5.11	「2.2」		機械	機械加工技術科	1	4	2	5.11	「2.2」		0
	機械	機械加工技術科（企業実習付）	1	4	2	5.11	「2.2」		機械	機械加工技術科（企業実習付）	1	4	2	5.11	「2.2」		0
	居住	住宅リフォーム技術科	1	4	2	5.8.11	「2.2.2」		居住	住宅リフォーム技術科	1	6	2	5.11	「3.3」		0
	電気・電子	電気設備技術科	1	12	2	5.8.11	「4.4.4」		電気・電子	電気設備技術科	1	12	2	5.11	「3.3」		0
	電気・電子	スマート生産サポート科	1	10	2	1	「10」		電気・電子	ICTエンジニア科	1	20	2	7.1	「10.10」		0
				40	10							40	10				0

飯塚訓練センター

令和5年度離職者訓練(施設内訓練)実施計画総括表(橋渡し訓練を除く)

施設名	令和4年度								令和5年度								定員増減
	系	訓練科名	期間(月)	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	系	訓練科名	期間(月)	延定員(名)	コース数	開始月	1回定員(名)	備考	
飯塚	機械	機械CADオペレーション科	6	48	4	4.7,10,1	「12,12,12,12」		機械	機械CADオペレーション科	6	48	4	4.7,10,1	「12,12,12,12」		0
	機械	CAD/CAMエンジニア科	6	40	2	8.2	「20,20」		機械	CAD/CAMエンジニア科	6	40	2	8.2	「20,20」		0
	機械	ものづくり溶接科	6	60	4	6.9,12,3	「15,15,15,15」		機械	ものづくり溶接科	6	60	4	6.9,12,3	「15,15,15,15」		0
	機械	建設機械科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		機械	建設機械科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		0
	居住	住宅リフォームCAD技術科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		居住	住宅リフォームCAD技術科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		0
	居住	住環境コーディネーター科	6	48	4	5.8,11,2	「12,12,12,12」		居住	住環境コーディネーター科	6	48	4	5.8,11,2	「12,12,12,12」		0
	居住	ビル管理技術科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		居住	ビル管理技術科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		0
	管理・事務	ビジネスワーク科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		管理・事務	ビジネスワーク科	6	60	4	4.7,10,1	「15,15,15,15」		0
				436	30							436	30				0

令和5年度橋渡し訓練(施設内訓練)実施計画総括表

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

令和5年度福岡県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

県内の公的職業訓練の実施状況、雇用失業情勢及び地域の人材ニーズ等を踏まえ訓練実施計画を策定

福岡県の特徴

県人口は全国9位ながら、公共訓練施設設置数及び施設内訓練定員数は、東京・北海道に次ぐ全国3位であり、公共訓練設置は旧産炭地域に集中、求職者支援訓練は福岡地域に集中している。

実施状況の分析

①就職率が高い分野

(R3実績に該当する分野)
「医療事務分野」、「介護・医療・福祉分野」

②応募倍率が高い分野

(R3実績に該当する分野)
「デザイン分野」、「建設関連分野」、「営業・販売・事務分野」

雇用失業情勢等の分析

③求人規模が大きい分野

(R3実績に該当する分野)
「介護・医療・福祉分野」、「営業・販売・事務分野」

④求職規模が大きい分野

(R3実績に該当する分野)
「営業・販売・事務分野」、「医療事務分野」

⑤人手不足感が高い分野

(R3実績に該当する分野)
「介護・医療・福祉分野」、「農業分野」、「理容・美容関連分野」

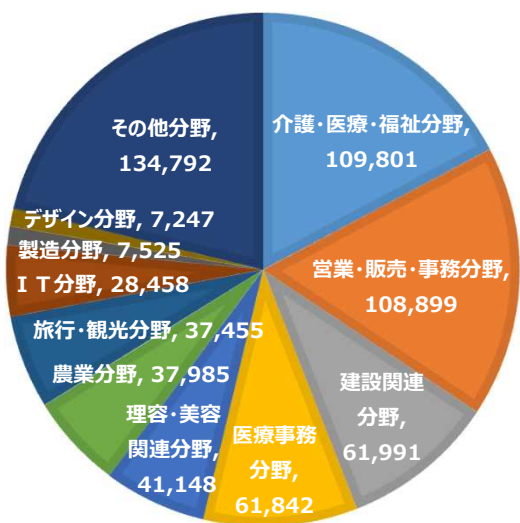
政府の重点的な取組

⑥デジタル分野の重点化

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（デジタル田園都市国家構想基本方針）

求人規模が大きい分野

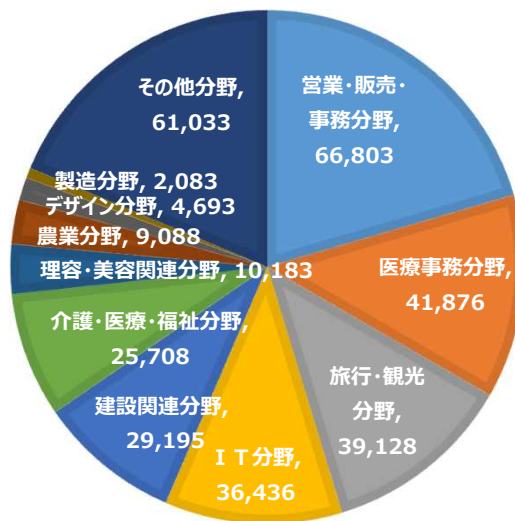
(令和3年度 新規求人数)



- 介護・医療・福祉分野
- 営業・販売・事務分野
- 建設関連分野
- 医療事務分野
- 理容・美容関連分野
- 農業分野
- 旅行・観光分野
- IT分野
- 製造分野
- デザイン分野
- その他分野

求職規模が大きい分野

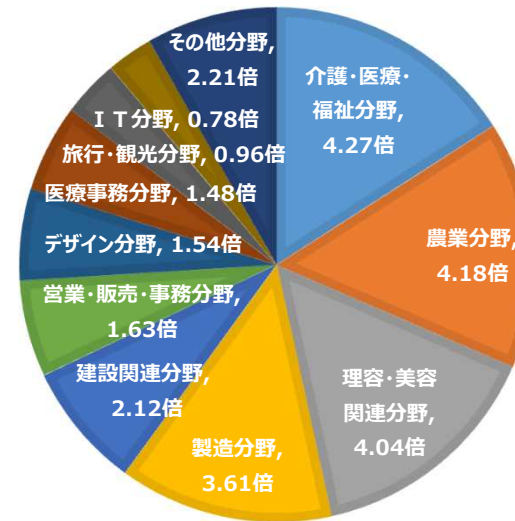
(令和3年度 新規求職者数)



- 営業・販売・事務分野
- 医療事務分野
- 旅行・観光分野
- IT分野
- 建設関連分野
- 介護・医療・福祉分野
- 理容・美容関連分野
- 農業分野
- デザイン分野
- 製造分野
- その他分野

人材不足感が高い分野

(令和3年度 求人倍率)



- 介護・医療・福祉分野
- 農業分野
- 理容・美容関連分野
- 製造分野
- 建設関連分野
- 営業・販売・事務分野
- デザイン分野
- 医療事務分野
- 旅行・観光分野
- IT分野
- その他分野

第1回中央職業能力開発促進協議会資料

(一部抜粋)

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】

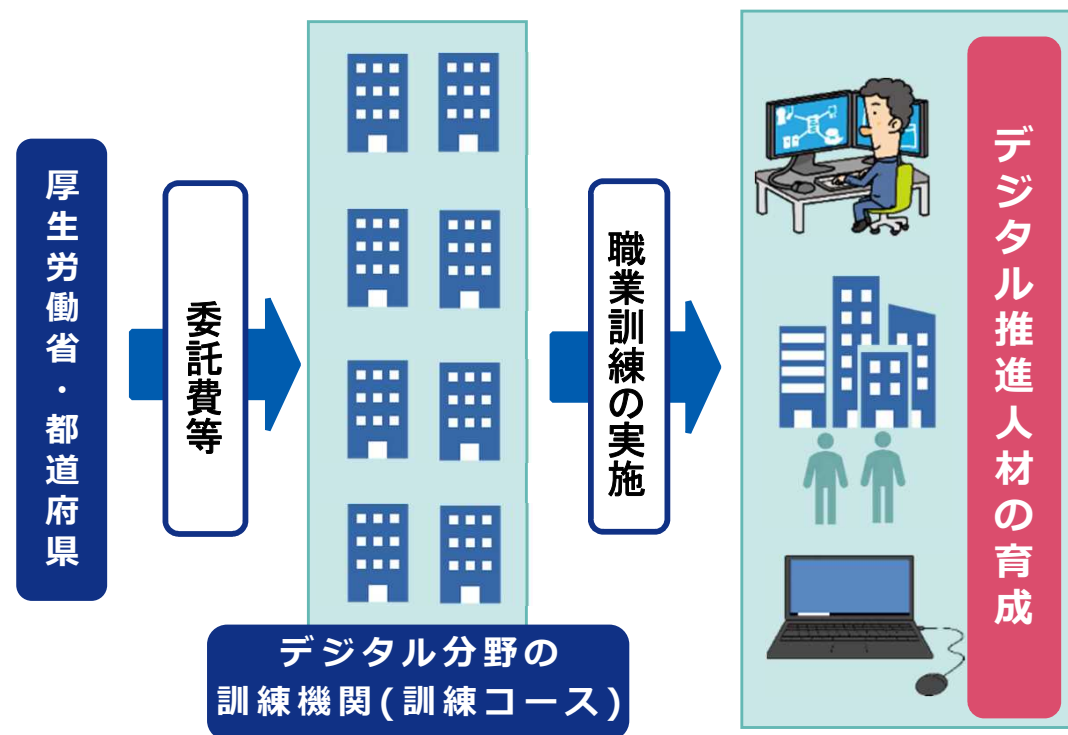
就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

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。

訓練受講希望者等に対するジョブ・カードの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報告

R3年度

キャリアコンサルティング実施人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
1 専門実践教育訓練	161	130	112	90	70	78	88	112	136	183	358	305	1,823
2 特定一般教育訓練	7	3	4	7	6	15	9	4	6	0	3	4	68
3 雇用型訓練	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
4 日本版デュアルシステム	21	20	25	24	11	21	22	12	8	0	0	2	166
5 公共職業訓練(施設内訓練)	1	1	1	0	0	0	0	1	2	2	2	0	10
6 公共職業訓練(委託訓練)「長期高度人材育成コース」	0	0	0	0	0	0	0	0	2	32	41	6	81
7 公共職業訓練(委託訓練)「長期高度人材育成コース」は除く	0	0	1	5	0	0	2	2	0	1	4	2	17
8 求職者支援訓練	1	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5
9 その他	1	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	2	10
計	194	157	145	128	89	115	122	132	154	218	408	321	2,183

訓練受講希望者等に対するジョブ・カードの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報告

R4年度

キャリアコンサルティング実施人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	合計	対前年同期比
1 専門実践教育訓練	172	101	124	78	76	72	74	697	96%
2 特定一般教育訓練	5	7	3	4	7	21	1	48	94%
3 雇用型訓練	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
4 日本版デュアルシステム	11	21	30	26	1	4	34	127	88%
5 公共職業訓練(施設内訓練)	1	0	0	0	2	0	1	4	133%
6 公共職業訓練(委託訓練)「長期高度人材育成コース」	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
7 公共職業訓練(委託訓練)「長期高度人材育成コース」は除く	4	2	2	2	2	0	2	14	175%
8 求職者支援訓練	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
9 その他	0	1	0	0	0	0	2	3	43%
計	193	132	159	110	88	97	114	893	94%

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース) 労働者の知識・技能の向上にご活用ください

「人への投資促進コース」とは

- 雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成します。
- 自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える長期教育訓練休暇等制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇等を取得した場合に導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成します。

人への投資促進コース 訓練内容や実施目的に応じたメニューがあります eラーニングや通信制による訓練等も、助成対象です。

デジタル／成長分野

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練

IT分野未経験

情報技術分野認定実習併用職業訓練

OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定※を受けたIT分野未経験者に対する訓練

※厚生労働大臣の認定制度は、都道府県労働局にお問い合わせください。

サブスクリプション

定額制訓練

多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスによる訓練

自発的能力開発

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成

教育訓練休暇

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

このパンフレットは、「人への投資促進コース」についてのポイントをまとめた簡易版です。支給要件の詳細は、「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内（詳細版）」をご確認の上、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。



支給額はどのくらいですか？

訓練メニューに応じて、以下の助成が受けられます

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル水準 (ITSS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外を含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの 訓練 (IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	定額制訓練 (サブスクリプション型の研修サービス) による訓練	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力 開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費 用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練 休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮および 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・ () 内の助成率 (額) は、生産性の向上が認められる場合に加算される率 (額) です。
高度デジタル人材訓練と成長分野等人材訓練は、当該加算はありません。
- ・ 賃金助成額は1人1時間当たりの額です (※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額)。
- ・ OJT実施助成額は1人1訓練当たりの額 (定額) です。
- ・ 賃金助成とOJT実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。
- ・ 経費助成は、受講者1人当たりで次の額を限度としています。

受講者1人当たりの助成限度額

訓練メニュー	実訓練時間数 100H未満	実訓練時間数 100~200H未満	実訓練時間数 200H以上	大学 (一年度あたり)	大学院 (一年度あたり)
高度デジタル人材訓練	30(20) 万円	40(25) 万円	50(30) 万円	150(100) 万円	-
成長分野等人材訓練	-	-	-	-	国内150万円 海外500万円
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15(10) 万円	30(20) 万円	50(30) 万円	-	-
自発的職業能力 開発訓練	7万円	15万円	20万円	60万円	国内60万円 海外200万円

- ・ () 内は大企業の額です。
- ・ 大学・大学院での訓練は、一年度あたりの限度額です。
それ以外の民間の教育訓練機関等で実施される訓練は、一の年間職業能力開発計画 (様式第3-1号) 当たりの限度額になります。
- ・ 定額制訓練に対する助成は、受講者1人当たりの経費助成の限度額はありません。
- ・ 助成率・額の詳細や生産性要件は、詳細版パンフレットをご確認ください。

どのような要件がありますか？

主な事業主要件／労働者要件は以下のとおりです

支給対象事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を策定し、従業員に周知している事業主であること
- **訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること**
(自発的職業能力開発訓練、育児休業中の訓練と無給の長期教育訓練休暇等制度の場合を除く)
- 支給申請までに**訓練にかかった経費をすべて**(自発的職業能力開発訓練の場合は1/2以上)**負担**している事業主であること
(長期教育訓練休暇等制度の場合を除く)
- 訓練計画届または制度導入・適用計画届提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請提出日までの間に、事業主都合で雇用保険被保険者を離職させた事業主でないこと
- **労働局が行う審査や実地調査に協力する**事業主であること
- 不正支給を行ったことで不支給措置期間にある事業主でないこと など

支給対象労働者

- 訓練実施期間中において、申請事業主に雇用される雇用保険被保険者であること
- 訓練計画届提出時に添付する「訓練別の対象者一覧」(様式第4-1号)(定額制訓練の場合は「定額制訓練に関する対象者一覧」(様式第4-2号))で届けられている者であること(長期教育訓練休暇等制度の場合を除く) など

このページに記載されていない要件もあります。詳しくは詳細版パンフレットをご確認ください。
下記の制度は、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

職業能力開発推進者、事業内職業能力開発計画

職業能力開発推進者とは、社内で職業能力開発の取り組みを推進するキーパーソンとなる役割を担う方を指します。事業内職業能力開発計画とは、自社の人材育成の基本的な方針を定めて従業員に周知するものをいいます。

職業能力開発促進法では、事業主は職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作成するよう努めることとしています。人材開発支援助成金ではこれらを措置している事業主を助成対象としています。

実習併用職業訓練にかかる厚生労働大臣の認定

実習併用職業訓練とは、OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練のことで、実施計画を立てて申請をすると、その訓練が効果的であるとして厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた訓練を対象として、人材開発支援助成金を申請する場合は、訓練開始日の30日前までに認定の申請をする必要があります。

どのような手続きが必要ですか？

各メニューの手続きの流れは以下のとおりです

高度デジタル人材等訓練

定額制訓練

情報技術分野認定
実習併用職業訓練

自発的職業能力
開発訓練

長期教育訓練
休暇等制度

→手続きの詳細は5ページを参照

→手続きの詳細は6ページを参照

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定 →詳細は3ページを参照

実習併用職業訓練として、厚生労働大臣の認定を受ける
(訓練開始日30日前までに認定申請)
→詳細は3ページを参照

制度導入・周知

就業規則または
労働協約への
各制度を規定する

制度導入・適用計画の提出

制度導入・適用計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局の確認を受ける

訓練実施計画届、年間職業能力開発計画の提出

訓練開始日(定額制は契約締結日)の1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局の確認を受ける

制度導入・周知

就業規則または労働協約への各制度を規定する

計画に沿って訓練を実施

計画を変更する場合

変更届の提出

計画に沿って制度を適用

変更届の提出

支給申請

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に管轄労働局へ提出する

支給申請

制度導入・適用計画期間(制度導入日から3年)内に、支給要件を満たす制度の最終適用日(教育訓練短時間勤務等制度の場合は最初の適用日)の翌日から2か月以内に管轄労働局へ提出

労働局の審査を経て支給

長期教育訓練休暇等制度以外の手続きは以下のとおりです

訓練実施計画届・年間職業能力開発計画の提出

事業内職業能力開発計画に基づき、1年間に従業員の職業能力開発をどのように進めるかの計画を作成した上で、訓練の実施期間・実施場所・対象労働者などを具体的に記載した実施計画を、**訓練開始日※の1か月前までに**管轄労働局に提出します。

※定額制訓練および自発的職業能力開発訓練のうち定額制サービスによる訓練の場合、定額制サービスの契約期間の初日となります。

主な提出書類	<ul style="list-style-type: none">訓練実施計画届（様式第1号）年間職業能力開発計画（様式第3-1号）訓練別の対象者一覧（様式第4-1号） など
主な添付書類	<ul style="list-style-type: none">訓練内容を確認できる書類（訓練カリキュラム、予定表など）訓練の対象労働者を確認できる書類訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書（写）など） など

支給申請

訓練終了日の翌日から2か月以内に、支給申請書などを管轄労働局に提出します。支給申請までに、訓練にかかった経費をすべて支払っていることが必要です。

主な申請書類	<ul style="list-style-type: none">支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）支払方法・受取人住所届支給申請書（様式第5号）賃金助成と実施助成の内訳（様式第6号）経費助成の内訳（様式第7-1号）OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号）訓練を行う者が不正受給に関与していた場合に連帯債務を負うこと等についての承諾書（様式第12号） など
主な添付書類	<ul style="list-style-type: none">訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど）受講者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認できる書類（賃金台帳など）事業主が訓練費用を負担していることを確認できる書類（振込通知書など）訓練に使用した教材の目次等の写し該当する対象訓練で発行された修了証や、使用したジョブ・カード など

申請様式は厚生労働省のウェブサイトからダウンロードできます

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

支給申請書などの書類は、**計画届提出時点の様式**をお使いください。

例：令和4年5月に計画届を提出し受理されたもの場合は、上記リンク先「申請書類ダウンロード」の項目から、『申請書類（令和4年4月1日以降に計画届を提出された方はこちら）』を使用してください。



ご注意ください

届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、**助成金は支給されません。**

郵送で提出をする場合、管轄労働局への**到達日が受理日**となりますので、ご注意ください。

長期教育訓練休暇等制度の手続きは以下のとおりです

制度導入・適用計画の提出

事業内職業能力開発計画に基づき、1年間に従業員の職業能力開発をどのように進めるかの計画を作成した上で、具体的な内容を記載した計画を、制度導入・適用計画期間の初日から起算して**6か月前から1か月前までに**管轄労働局に提出します。

主な申請書類	<ul style="list-style-type: none">・ 制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）・ 事前確認書（訓練休暇様式第7号） など
主な添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則または労働協約（制度規定前のものの写しと制度規定後の案） <既に長期教育訓練休暇制度を導入している場合> <ul style="list-style-type: none">・ 長期教育訓練休暇制度に関する申告書（訓練休暇様式第5-4号）・ 事業内職業能力開発計画 など

支給申請

支給要件を満たす休暇等の**最終取得日の翌日から2か月以内に**、支給申請書などを管轄労働局に提出します。

主な申請書類	<ul style="list-style-type: none">・ 制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）・ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）・ 支払方法・受取人住所届・ 支給申請書（訓練休暇様式第4号）・ 実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号または訓練休暇様式第5-3号）・ 賃金助成の内訳（訓練休暇様式第6号）※有給の長期教育訓練休暇を取得した場合 など
主な添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 就業規則または労働協約の写し・ 休暇等を取得した労働者が被保険者であることを確認できる書類（雇用契約書（写）等）・ 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認できる書類（出勤簿、タイムカードなど）・ 休暇取得者に賃金が支払われていたことを確認できる書類（賃金台帳など）※有給の休暇の場合のみ・ 事業主以外が行う教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングを、事業主以外が実施していることを確認できる書類（訓練カリキュラム、受講案内等） など

申請様式は厚生労働省のウェブサイトからダウンロードできます

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

支給申請書などの書類は、**計画届提出時点の様式**をお使いください。

例：令和4年5月に計画届を提出し受理されたもの場合は、上記リンク先「申請書類ダウンロード」の項目から、『申請書類（令和4年4月1日以降に計画届を提出された方はこちら）』を使用してください。



ご注意ください

届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、**助成金は支給されません。**

郵送で提出をする場合、管轄労働局への**到達日が受理日**となりますので、ご注意ください。

よくあるご質問

助成金がもらえない訓練はありますか？

例えば以下のような訓練は、支給対象になりません。

- 職務に直接関係ないもの、趣味教養のもの、通常の事業活動の範囲内で行われるべきもの、法令等で義務づけられたものなど、助成目的に適合しない内容の訓練
- 講演会・学会など、訓練ではないもの
- OFF-JTが通常の生産活動と区別されない場所で実施されているものなど、助成目的に適合しない実施方法の訓練
- 講師要件を満たさない者が講師をつとめる事業内訓練
- OJTに必要な指導者を確保できておらず、受講生ひとりで実施するものなど

変更届を提出せずに、計画とは違うカリキュラムや日時・場所等で訓練を実施した場合等も、変更した部分は対象になりません。詳しくは詳細版パンフレットをご確認ください。

教育訓練休暇の対象とならない訓練はありますか？

例えば以下のような訓練については、対象になりません。

- OJT
- 業務命令で受講させるもの
- 通常の事業活動の範囲内で行われるもの（自社の経営方針の説明・報告会、自社製品・サービス・社内制度に関する説明など）
- 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
- 研究会、発表会、見学会、視察旅行など
- 労働者の休暇日に受講するもの（休暇日を振り替えたとしても対象となりません）
- 事業主が主催するOFF-JT（事業主が事業主以外の設置する教育訓練施設等に依頼して行うもの、外部講師を派遣して行うものも対象となりません）

「OJT」「OFF-JT」とはどのようなものですか？

「OJT」は、適格な指導者※の指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習訓練をいいます。

「OFF-JT」は、企業の事業活動（通常の業務・生産ライン）と区別して実施する座学または実技訓練です。

※訓練を実施する事業所の事業で報酬を貰っている役員等の方や同事業所から賃金を貰っている従業員

例えば以下のように区別することができます。

- パソコン操作 → 顧客への礼状の作成はOJT / 操作習得用の練習文書の作成はOFF-JT
- 研磨作業 → 出荷品を研磨するのはOJT / 出荷しない不良・廃棄品を使って研磨の練習をするのはOFF-JT
- パーマ施術 → 自店舗等でお客さまに施術するのはOJT / モデルウィッグに施術するのはOFF-JT

教育訓練給付 学び直し応援キャンペーン

「デジタル等成長分野の講座」「土日・夜間・オンラインの講座」
の特別申請期間を設けて 労働者の学び直しを応援します

労働者の学び直しを支援するため、教育訓練給付講座指定の「特別申請期間」を設けました。
対象は「デジタル等成長分野の講座」、「土日・夜間・オンラインの講座」です。
教育訓練実施者の皆さま、この機会に講座指定申請をお願いいたします！

※通常の申請期間は、10月3日～11月7日です。

特別申請期間

2022年12月1日（木）～2023年1月10日（火）

対象講座

- デジタル講座
- 土日講座、平日（夜間）講座 ※通学制
- オンライン講座（eラーニング講座、一部eラーニング講座）

- ・新規指定申請に限ります（再指定申請講座は対象外です）。
- ・専門実践、特定一般、一般教育訓練のいずれも対象です。
- ・一般教育訓練は通常申請期間の新規申請を3講座までとしていますが、この期間中の対象の講座であれば申請数に上限はありません。
- ・2023年4月から対象講座として指定されます。

教育訓練給付制度とは

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に、訓練費用の一部が支給される制度です。
対象となる教育訓練は、レベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なります。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 70% [年間上限56万円・最長4年] を受講者に支給	受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給

お問い合わせ

講座指定の申請手続き

中央職業能力開発協会 能力開発支援部 教育訓練支援課
03-6758-2828/2825/2824

講座指定の基準

厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111（内線5398）

教育訓練給付制度について（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html

教育訓練給付制度のご案内

教育訓練給付とは？

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度です。

対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類があり、それぞれ給付率が異なります。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 70% [年間上限56万円 ・最長4年] を受講者に支給	受講費用の 40% [上限20万円] を受講者に支給	受講費用の 20% [上限10万円] を受講者に支給



指定対象の講座を、裏面で詳しくご紹介していますので、ご覧ください。

講座指定を受ける手続き

まずは、指定を受けるための要件を確認しましょう

- 厚生労働省ホームページに、教育訓練施設向けのパンフレットを掲載しています。

教育訓練 講座指定 検索

申請書類を準備しましょう

- 申請様式（記入書類）は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

申請書類の提出（提出先：中央職業能力開発協会）

- 申請受付は年2回、提出期間と指定日は以下の通りです。
4月上旬～5月上旬提出→10月1日指定、10月上旬～11月上旬提出→翌年4月1日指定

審査

- 申請された講座が指定基準を満たしているか、審査を行います。

指定

- 指定期間は、4月1日または10月1日から3年間です。
- 引き続き指定を希望される場合は、指定期間満了前に再指定申請が必要です。

指定対象講座

専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
① 業務独占資格などの取得を目標とする講座		
<p>▶ 業務独占資格・名称独占資格の取得を目標とする講座</p> <p>例：介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、看護師、保健師、助産師、美容師、理容師、歯科衛生士、保育士、調理師 など</p>	<p>▶ 業務独占資格・名称独占資格・必置資格の取得を目標とする講座</p> <p>例：介護職員初任者研修、介護支援専門員、大型自動車第一種・第二種免許、税理士、社会保険労務士 など</p>	<p>▶ 公的職業資格・民間職業資格などの取得を目標とする講座</p> <p>例：中小企業診断士、司書、英語検定、簿記検定 など</p>
② デジタル関係の講座		
<p>▶ ITSSレベル3以上の情報通信資格の取得を目標とする講座</p> <p>▶ 第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）</p>	<p>▶ ITSSレベル2以上の情報通信資格の取得を目標とする講座</p> <p>※ITSSレベル3かつ訓練時間が120時間未満のものを含む</p>	<p>▶ 左記以外の情報通信資格の取得を目標とする講座</p>
③ 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程（①②に該当するものを除く）		
<p>▶ 専門職大学院の課程</p> <p>▶ 専門職大学・専門職短期大学の課程</p> <p>※大学・短期大学の専門職学科の課程を含む</p> <p>▶ 職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）</p>	<p>▶ 職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定）</p> <p>※短時間（訓練時間が60時間以上120時間未満）のもの</p>	<p>▶ 修士・博士の学位などの取得を目標とする課程</p>
④ 専門学校の課程（①②に該当するものを除く）		
<p>▶ 職業実践専門課程（文部科学大臣認定）</p> <p>▶ キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）</p>	<p>▶ キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）</p> <p>※短時間（訓練時間が60時間以上120時間未満）のもの</p>	

お問い合わせ

- ▶ **講座指定の申請手続き**（申請書類の記入方法など）
中央職業能力開発協会 能力開発支援部 教育訓練支援課（03-6758-2828／2825／2824）
- ▶ **講座指定の基準**
厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当参事官室（03-5253-1111（代表））
- ▶ **教育訓練給付金**（給付金の支給申請手続き、証明書類の記入方法など）
最寄りのハローワーク <https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

厚生労働省ホームページ

- ▶ **教育訓練給付制度について**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html
- ▶ **教育訓練給付の講座指定について**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku_00001.html



人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和4年4月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。令和4年度からの新設・拡充項目もご案内していますので、従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

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

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

令和4年度からは、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、中小企業等のDXに対応するための人材育成について相談支援を行います。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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



生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



都道府県が実施する訓練

社外訓練

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

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

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

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



受講者の声

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

お問い合わせ

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



社内検定認定制度

キャリア形成

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

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

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

お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



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

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

1. 実践的な人材育成

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

OJTコミュニケーションシート

本人所属: OOOO 本人氏名: OOOO
 職種/部門: OOOO レベル: レベル2 評価者氏名: OOOO
 評価期間: 年 月 日 ~ 年 月 日

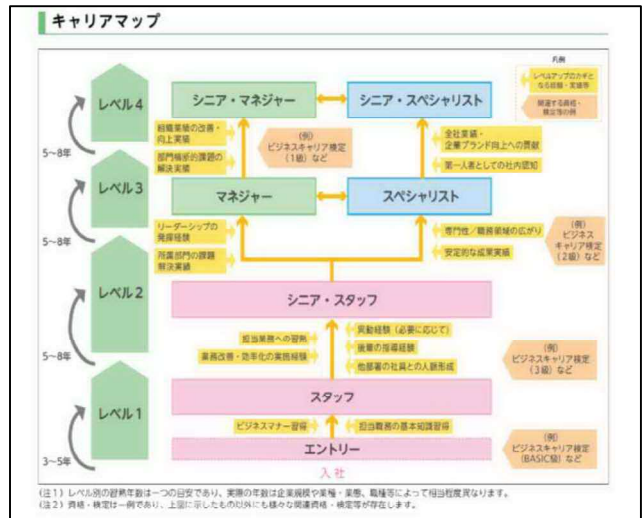
スキルレベルチェックグラフ

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

スキルアップ目標
 ①「環境問題に関する知識・技術の習得」について、②「環境問題に関する知識・技術の習得」について、③「環境問題に関する知識・技術の習得」について

スキルアップのための活動計画
 活動計画: ①「環境問題に関する知識・技術の習得」について、②「環境問題に関する知識・技術の習得」について、③「環境問題に関する知識・技術の習得」について
 ステップ: ①「環境問題に関する知識・技術の習得」について、②「環境問題に関する知識・技術の習得」について、③「環境問題に関する知識・技術の習得」について

実績
 ①「環境問題に関する知識・技術の習得」について、②「環境問題に関する知識・技術の習得」について、③「環境問題に関する知識・技術の習得」について



2. キャリアパスを明確化

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

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

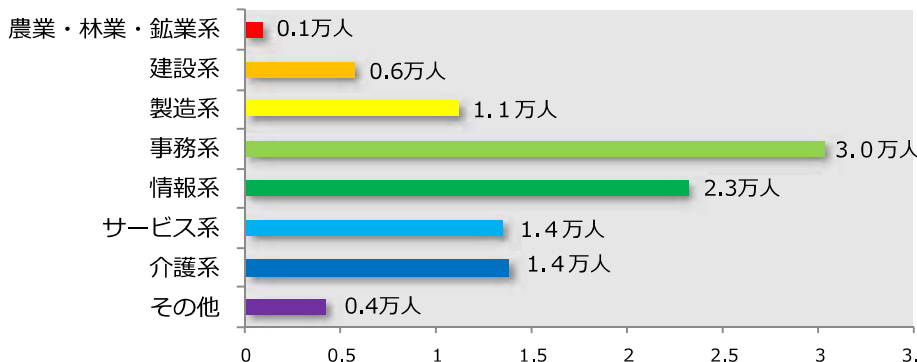
ハロートレーニングは、「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練と、離職者向けの訓練があります。

国や都道府県では、離職者などが再就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練（愛称：ハロートレーニング）を行っています。

令和2年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.3万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。



離職者向けハロートレーニング受講者数 (分野別/令和2年度)



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

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

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

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成サポートセンターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

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

- ・採用活動

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

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

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

ジョブ・カード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/>



お問い合わせ

キャリア形成サポートセンターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成サポートセンター

検索

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

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

- 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。
- 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku



お問い合わせ

ハローワーク

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

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

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

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



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

お問い合わせ
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク

認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

対象労働者	支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成金 注：()内は中小企業以外	
					生産性の向上が認められる場合
正規雇用労働者向け	特定訓練コース	事業主 事業主団体等	以下の訓練について助成 ・労働生産性の向上に資する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・雇用型訓練 (認定実習併用職業訓練)	OFF-JT ・経費助成 45(30)% ・賃金助成 760(380)円/時・人	OFF-JT ・経費助成 60(45)% ・賃金助成 960(480)円/時・人
				OJT ・実施助成<定額> 20(11)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る	OJT ・実施助成<定額> 25(14)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
	1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円※				
正規雇用労働者向け	一般訓練コース	事業主 事業主団体等	他の訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT ・経費助成 30% ・賃金助成 380円/時・人	OFF-JT ・経費助成 45% ・賃金助成 480円/時・人
	1年度1事業所当たり助成額は最大500万円※				
	教育訓練休暇等付与コース	事業主	有給の教育訓練休暇制度（3年間に5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成30万円	定額助成36万円
非正規雇用労働者向け	特別育成訓練コース	事業主	以下の訓練について助成 ・一般職業訓練 ・雇用型訓練 (有期実習型訓練)	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 70% 非正規の場合 60% ・賃金助成 760(475)円/時・人	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 100% 非正規の場合 75% ・賃金助成 960(600)円/時・人
				OJT ・実施助成<定額> 10(9万円)訓練・人 雇用型訓練に限る	OJT ・実施助成<定額> 13(12)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円※					

※ 1年度に特定訓練コースと一般訓練コースの両方を受給する場合は、両コース合わせて最大1,000万円となります。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、令和3年度補正予算に基づき、人材開発支援助成金の以下の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

- ・特定訓練コースのうちIT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSSLレベル2～4）
- ・特別育成訓練コースのうち一般職業訓練または有期実習型訓練

また、令和4年度からは、次ページの「人への投資促進コース」のうち非正規雇用労働者を対象としている訓練も加算対象となります。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

「人への投資」を加速化するため国民の方からのご提案を形にしました

令和3年12月から令和4年1月の1か月間、「人への投資」について、国民の方からのご提案を募集しました。寄せられた提案内容を踏まえ、令和4年度から人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」を創設します。

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設 新規創設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等



デジタル／成長分野	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成の新設
IT分野未経験	情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する高率助成の新設（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）
サブスクリプション	定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成を新設
自発的能力開発	自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成の新設
教育訓練休暇	長期教育訓練休暇等制度 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成の拡充

「人への投資促進コース」の新設のほか、人材開発支援助成金のすべての訓練コースで、オンライン研修（eラーニング）と通信制による訓練も新たに対象化します（令和4年4月～）

訓練コース	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・（ ）内の助成率（額）は、生産性の向上が認められる場合の割り増し助成です。
- ・賃金助成額（訓練期間中に支払われた賃金に対する助成）は、1人**1時間**当たりの額です（※長期教育訓練休暇制度は1人**1日**当たりの額）。
- ・OJT実施助成額は、1人**1訓練**当たりの額（定額）です。
- ・「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は、**資格取得経費（受験料）も助成対象**になります。
- ・**1年度1事業所当たり助成額は**、「人への投資促進コース（成長分野等人材訓練を除く）」は全体で**最大1,500万円**、「成長分野等人材訓練」は**最大1,000万円**、「自発的職業能力開発訓練」は**最大200万円**となります。

報道関係者 各位

令和4年4月28日
【照会先】
人材開発統括官付
技能実習業務指導室
室長 渡部 幸一郎
適正化指導専門官 佐藤 明士
(代表電話) 03(5253)1111(内線)5879
(直通電話) 03(3595)3395

技能実習法に基づく行政処分等を行いました

法務省と厚生労働省は、令和4年4月28日付けで、協同組合バーワークスに改善命令を行いました。

さらに、出入国在留管理庁と厚生労働省は、同日付けで、池上工業株式会社、OSJ 有限会社、株式会社織部、株式会社川中鉄工、株式会社関西溶接、株式会社サンテック、第一化工株式会社、タイヨー電子株式会社、株式会社中村プレス、有限会社松村、有限会社ワイケイソーイングに対し、技能実習計画の認定の取消しを通知しました。

詳細は、下記のとおりです。

記

< 監理団体に対する改善命令の内容（詳細は別紙1） >

- 1 改善命令を行った監理団体
協同組合バーワークス（代表理事 鈴木 智也）

- 2 処分内容

[1に対する処分内容]

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）第36条第1項の規定に基づき、令和4年4月28日をもって必要な措置をとるべきことについて改善命令を行ったこと。

< 技能実習計画の認定の取消しの内容（詳細は別紙2から別紙12） >

- 3 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者
 - (1) 池上工業株式会社（代表取締役 池上 智威）
 - (2) OSJ 有限会社（取締役 大江 淳子）
 - (3) 株式会社織部（代表取締役 相馬 香）
 - (4) 株式会社川中鉄工（代表取締役 坪井 勝三）
 - (5) 株式会社関西溶接（代表取締役 仲林 宏明）
 - (6) 株式会社サンテック（代表取締役 飯領田 弘美）
 - (7) 第一化工株式会社（代表取締役 面出 隆男、代表取締役 面出 翔）

- (8) タイヨー電子株式会社（代表取締役 奥森 勲）
- (9) 株式会社中村プレス（代表取締役 中村 修）
- (10) 有限会社松村（代表取締役 松村 和男）
- (11) 有限会社ワイケイソーイング（代表取締役 矢野 秀樹）

4 処分等内容

[3(1)、(10)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 7 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[3(2)、(6)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 5 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[3(3)、(7)、(8)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 3 号及び第 7 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[3(4)、(5)、(11)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[3(9)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

- 別紙 1 監理団体に対する改善命令の内容（協同組合バーワークス）
- 別紙 2 技能実習計画の認定の取消しの内容（池上工業株式会社）
- 別紙 3 技能実習計画の認定の取消しの内容（O S J 有限会社）
- 別紙 4 技能実習計画の認定の取消しの内容（株式会社織部）
- 別紙 5 技能実習計画の認定の取消しの内容（株式会社川中鉄工）
- 別紙 6 技能実習計画の認定の取消しの内容（株式会社関西溶接）
- 別紙 7 技能実習計画の認定の取消しの内容（株式会社サンテック）
- 別紙 8 技能実習計画の認定の取消しの内容（第一化工株式会社）
- 別紙 9 技能実習計画の認定の取消しの内容（タイヨー電子株式会社）
- 別紙 10 技能実習計画の認定の取消しの内容（株式会社中村プレス）
- 別紙 11 技能実習計画の認定の取消しの内容（有限会社松村）
- 別紙 12 技能実習計画の認定の取消しの内容（有限会社ワイケイソーイング）
- 別紙 13 参照条文

【技能実習計画の認定の取消しの内容】

1 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者

- (1) 実習実施者名：池上工業株式会社
- (2) 代表者職氏名：代表取締役 池上 智威
- (3) 所在地：福岡県大川市大字榎津 153 番地 1

2 認定の取消しを行った計画の認定番号（3件）

令和元年 6 月 10 日認定「認1912000395」

同年 9 月 5 日認定「認1912007407」「認1912007408」

3 処分等内容

技能実習法第 16 条第 1 項第 7 号の規定に基づき、令和 4 年 4 月 28 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

4 処分等理由

労働安全衛生法違反により罰金の刑に処せられ、出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたと認められることから、技能実習法第 16 条第 1 項第 7 号に規定する認定の取消事由に該当するため。

【技能実習計画の認定の取消しの内容】

1 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者

- (1) 実習実施者名：第一化工株式会社
- (2) 代表者職氏名：代表取締役 面出 隆男、代表取締役 面出 翔
- (3) 所在地：福岡県北九州市八幡西区築地町 21 番 20 号

2 認定の取消しを行った計画の認定番号（2件）

平成30年6月18日認定「認1812000656」「認1812000657」

3 処分等内容

技能実習法第16条第1項第3号及び第7号の規定に基づき、令和4年4月28日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

4 処分等理由

地方入国管理局より外国人の技能実習に係る不正行為に対する通知を受けたことにより、出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたと認められることから、技能実習法第16条第1項第3号（同法第10条第9号）及び第7号に規定する認定の取消事由に該当するため。

【技能実習計画の認定の取消しの内容】

1 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者

- (1) 実習実施者名：株式会社中村プレス
- (2) 代表者職氏名：代表取締役 中村 修
- (3) 所在地：福岡県柳川市有明町 1037 番地 2

2 認定の取消しを行った計画の認定番号（8件）

令和元年5月27日認定「認1812023072」「認1812023073」「認1812023074」

令和2年7月14日認定「認2012001301」「認2012001302」

令和3年12月9日認定「認2112007087」「認2112007088」「認2112007089」

3 処分等内容

技能実習法第16条第1項第2号の規定に基づき、令和4年4月28日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

4 処分等理由

技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行ったことから、技能実習法第16条第1項第2号（同法第9条第6号）に規定する認定の取消事由に該当するため。

報道関係者 各位

令和4年5月31日
【照会先】
人材開発統括官付
技能実習業務指導室
室長 渡部 幸一郎
適正化指導専門官 佐藤 明士
(代表電話)03(5253)1111(内線)5879
(直通電話)03(3595)3395

技能実習法に基づく行政処分等を行いました

法務省と厚生労働省は、令和4年5月31日付けで、岡山産業技術協同組合及びたいよう協同組合に対し、監理団体の許可の取消しを通知しました。また、同日付けで、MPW協同組合、協同組合創造、中部クリエイト事業協同組合、東毛テクノ開発協同組合に改善命令を行いました。

さらに、出入国在留管理庁と厚生労働省は、同日付けで、葵護謨工業株式会社、株式会社ASK Trust、内野 秀和、株式会社S・H工業、大洞印刷株式会社、越智 晃、有限会社カケエ、株式会社勝山商店、株式会社ステップ・ワン、中野水産加工株式会社、服部製紙株式会社、株式会社ハルミフーズ、有限会社美里工芸に対し、技能実習計画の認定の取消しを通知しました。

詳細は、下記のとおりです。

記

<監理団体に対する許可の取消し及び改善命令の内容（詳細は別紙1から別紙6）>

1 監理団体の許可の取消しを行った監理団体

- (1) 岡山産業技術協同組合（代表理事 宮本 誠一）
- (2) たいよう協同組合（代表理事 林 良秋）

2 改善命令を行った監理団体

- (1) MPW協同組合（代表理事 王 歆歆）
- (2) 協同組合創造（代表理事 福井 淳一）
- (3) 中部クリエイト事業協同組合（代表理事 近藤 義男）
- (4) 東毛テクノ開発協同組合（代表理事 阿部 員可）

3 処分内容

[1(1)に対する処分内容]

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）第37条第1項第1号及び第4号の規定に基づき、令和4年5月31日をもって監理団体の許可を取り消すこと。

[1 (2)に対する処分内容]

技能実習法第 37 条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 4 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって監理団体の許可を取り消すこと。

[2 (1)、(2)、(3)、(4)に対する処分内容]

技能実習法第 36 条第 1 項の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって必要な措置をとるべきことについて改善命令を行ったこと。

<技能実習計画の認定の取消しの内容（詳細は別紙 7 から別紙 19）>

- 4 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者
 - (1) 葵護謨工業株式会社（代表取締役 天野 繁久）
 - (2) 株式会社 A S K T r u s t （代表取締役 浅香 喬之）
 - (3) 内野 秀和
 - (4) 株式会社 S ・ H 工業（代表取締役 佐々木 強）
 - (5) 大洞印刷株式会社（代表取締役 大洞 正和）
 - (6) 越智 晃
 - (7) 有限会社カケエ（代表取締役 掛江 邦彦）
 - (8) 株式会社勝山商店（代表取締役 勝山 龍子）
 - (9) 株式会社ステップ・ワン（代表取締役 加藤 信昭）
 - (10) 中野水産加工株式会社（代表取締役 中野 竜太）
 - (11) 服部製紙株式会社（代表取締役 服部 正和、代表取締役 矢野 雅司）
 - (12) 株式会社ハルミフーズ（代表取締役 新保 晴巳）
 - (13) 有限会社美里工芸（代表取締役 油井 真里子）

5 処分等内容

[4 (1)、(3)、(5)、(9)、(11)、(13)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (2)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 2 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (4)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号、第 5 号及び第 7 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (6)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号及び第 5 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (7)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 5 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (8)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 5 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (10)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

[4 (12)に対する処分等内容]

技能実習法第 16 条第 1 項第 3 号及び第 7 号の規定に基づき、令和 4 年 5 月 31 日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

- 別紙 1 監理団体に対する許可取消しの内容 (岡山産業技術協同組合)
- 別紙 2 監理団体に対する許可取消しの内容 (たいよう協同組合)
- 別紙 3 監理団体に対する改善命令の内容 (MPW協同組合)
- 別紙 4 監理団体に対する改善命令の内容 (協同組合創造)
- 別紙 5 監理団体に対する改善命令の内容 (中部クリエイト事業協同組合)
- 別紙 6 監理団体に対する改善命令の内容 (東毛テクノ開発協同組合)
- 別紙 7 技能実習計画の認定の取消しの内容 (葵護謨工業株式会社)
- 別紙 8 技能実習計画の認定の取消しの内容 (株式会社ASK Trust)
- 別紙 9 技能実習計画の認定の取消しの内容 (内野 秀和)
- 別紙 10 技能実習計画の認定の取消しの内容 (株式会社S・H工業)
- 別紙 11 技能実習計画の認定の取消しの内容 (大洞印刷株式会社)
- 別紙 12 技能実習計画の認定の取消しの内容 (越智 晃)
- 別紙 13 技能実習計画の認定の取消しの内容 (有限会社カケエ)
- 別紙 14 技能実習計画の認定の取消しの内容 (株式会社勝山商店)
- 別紙 15 技能実習計画の認定の取消しの内容 (株式会社ステップ・ワン)
- 別紙 16 技能実習計画の認定の取消しの内容 (中野水産加工株式会社)
- 別紙 17 技能実習計画の認定の取消しの内容 (服部製紙株式会社)
- 別紙 18 技能実習計画の認定の取消しの内容 (株式会社ハルミフーズ)
- 別紙 19 技能実習計画の認定の取消しの内容 (有限会社美里工芸)
- 別紙 20 参照条文

【技能実習計画の認定の取消しの内容】

1 技能実習計画の認定の取消しを行った実習実施者

- (1) 実習実施者名：株式会社勝山商店
- (2) 代表者職氏名：代表取締役 勝山 龍子
- (3) 所在地：福岡県福岡市東区大字志賀島 870 番地

2 認定の取消しを行った計画の認定番号（8件）

令和元年8月2日認定「認1912003462」「認1912003463」

令和2年9月3日認定「認2012003338」「認2012003339」

同年9月30日認定「認1912021424」「認1912021425」「認1912021426」

「認1912021427」

3 処分等内容

技能実習法第16条第1項第5号の規定に基づき、令和4年5月31日をもって技能実習計画の認定を取り消すこと。

4 処分等理由

外国人技能実習機構の職員に対し、虚偽の帳簿書類を提出及び提示したことから技能実習法第16条第1項第5号に規定する認定の取消事由に該当するため。

3月29日
OPEN!

マナビDX
MANABI-DELUXE

あなたの学びに **変革** を! 学んで身につく デジタルスキル

マナビDXは **すべての人** に
学びの場を提供します



Webサイトはこちら

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

今が
はじめる
チャンス!

「マナビ DX(デラックス)」*とは?

- 誰でもデジタルスキルが学べるサイト
- 初心者でも、入門 / 基礎講座からスタート可能
- 豊富なコンテンツで、**自身のレベルや目的に合わせて**学習

* デラックス : DELUXE は「Digitaltransformational Education and Learning platform for Users × Engineers」の略



マナビDXを使う **3つのメリット**

かんたん

- 登録不要*1
- ログイン不要*1

あんしん

- 政府運営サイト
- 審査済みコンテンツ

うれしい

- 無償コンテンツ*2多数
- 前提知識不要*3

*1 コンテンツ提供者サイトでは必要な場合あり。*2 有償コンテンツもあり。*3 必要な講座もあり

掲載コンテンツ

文部科学省推奨



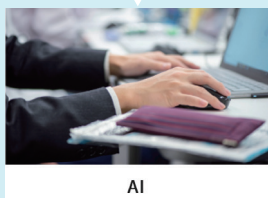
データサイエンス

経済産業省推奨



AI

厚生労働省推奨



AI



豊富な16の
検索カテゴリ

AI、データサイエンス、
クラウド、IoT など

Coming soon

もっと便利に!

- 掲載講座の充実
- 統一基準*1による講座の整理
- 実践的なスキルを身につけたい人向けのプログラム*2の紹介

*1 デジタルスキル標準 (DXリテラシー標準) などのデジタル人材に求められる知識・スキルのこと。*2 具体的には、ケーススタディを通じたDXを疑似体験できるプログラム、地域の中小企業と一緒にDX課題に取り組む現場研修プログラム

あなたにぴったりの講座を4つのテーマから検索



デジタル初心者。
基本から始めたい!

デジタル入門 / 基礎講座



補助を受けて
専門スキルを磨きたい!

受講料の支援のある講座



実践的なスキル
を身に付けたい!

デジタル実践講座



自分にあった働き方
を手に入れたい!

特に女性におすすめ
(多様な働き方に活かせる)

デジタル庁



文部科学省



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

IPA

独立行政法人
情報処理推進機構



<参考> コンテンツ事例 (抜粋) 1 / 2

講座名称/提供事業者	コース概要
 <p>「AI活用コンサルタント」育成トレーニング～AIer 育成プログラム～ 株式会社デジタルグロースアカデミア</p>	<p>AIを活用した業務上の課題解決や新規事業の構築をリードできる「AIコンサルタント」として必要な知識・スキルを習得します。</p> <p></p>
 <p>Fammスクール Webデザイナー講座 株式会社Timers</p>	<p>スクールはWebデザインやグラフィックデザイン、動画クリエイターなどのスキルを学べる1カ月の短期集中型オンラインスクールです。子供がいる方にはシッターサービスを無料でご利用いただけるサポートサービスも充実しています。</p>
 <p>攻撃手法概論 株式会社ラック</p>	<p>サイバーセキュリティにおける代表的な攻撃手法の概要とその特徴について学ぶ。</p>
 <p>ディープラーニングハンズオンセミナー (PyTorchコース) E資格受験プラン 株式会社キカガク</p>	<p>AIの主要技術であるディープラーニングの数学・プログラミングから実践スキルの習得</p> <p></p>
 <p>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」) 放送大学</p>	<p>「数理・データサイエンス・AI (リテラシーレベル) モデルカリキュラム」に準拠して構成されており、初級レベルの数理・データサイエンス・AIについて体系的に分かりやすく学修できる。</p>

※各事業者より提供された情報を基に経済産業省にて作成

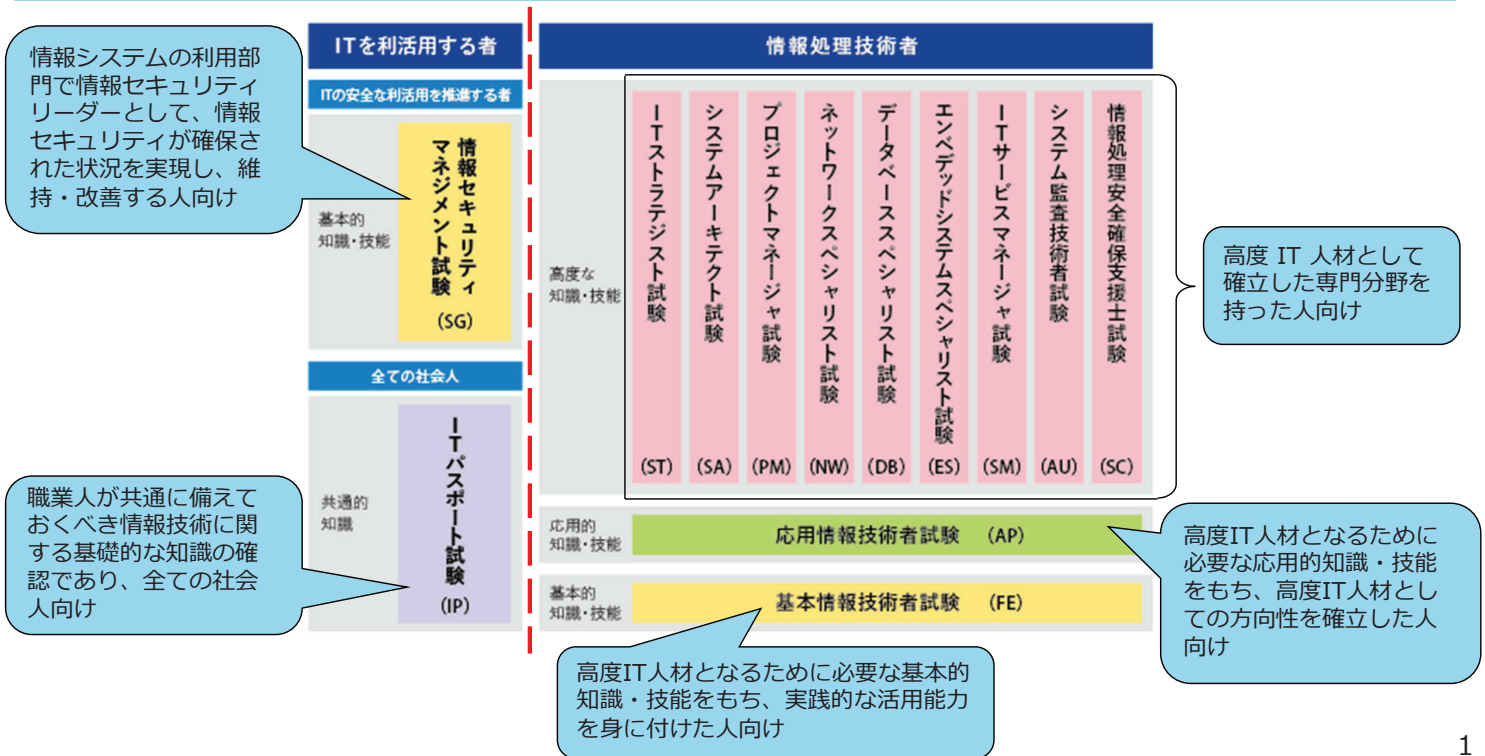
<参考> コンテンツ事例 (抜粋) 2 / 2

講座名称/提供事業者	コース概要
 <p>データサイエンスアカデミー エキスパートコース 株式会社D4cアカデミー</p>	<p>データ分析業務に必要な知識と技術を発展的内容まで習得し、分析環境構築からプロジェクト推進まで自力で行える力を習得</p> <p></p>
 <p>Microsoft Azure Virtual Training Day オンライントレーニングでクラウドの基礎を学び、無償で Azure の資格を取得しよう! 日本マイクロソフト株式会社</p>	<p>クラウド サービスを活用したアプリケーションの開発や新たなソリューションの構築をしたい方向けのスキルアップや、知見を広げ新たな可能性を発見いただくうえで役立つトレーニング</p>
 <p>長期PROスキルコース 株式会社テックアイエス</p>	<p>クラウドやシステム開発の知識を習得し、自力で課題を発見し解決する力を身につけるコース</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 サービス企画議フレームワークを用いた、課題発見 2 仕様書を用いたシステム企画 3 コーディングスキル <p></p>
 <p>DMM WEBCAMP 転職コース 専門技術講座オンライン 株式会社インフラトップ</p>	<p>実践的なプログラミングスキルに加え、先端領域であるクラウド/AIの高度な専門性を身に付けるためのオンライン講座</p> <p></p>
 <p>JDLA 「E資格」向け認定プログラム 株式会社zero to one</p>	<p>「機械学習オンライン」、「ディープラーニングオンライン」を順番に提供、「E資格」受験資格を付与するJDLA認定プログラム</p> <p></p>

※各事業者より提供された情報を基に経済産業省にて作成

情報処理技術者試験

- 情報システムを構築・運用する「技術者」から、情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人に活用いただける、ITに関する知識・技能を客観的に評価する国家試験として実施。



1

デジタルリテラシー習得 ITパスポート試験について

- 職業人として誰もが共通に備えておくべきITに関する基礎的知識を測るため、情報処理技術者試験の一部として「ITパスポート試験」を2009年度から開始。
- CBT方式を採用することで、年間を通して試験を実施（全国約100の試験会場）。
- 2019年度から出題範囲に、第四次産業革命に対応した新たな技術等を追加。

○出題分野

ストラテジ系 経営全般	経営戦略、財務、法務など経営全般に関する基本的な考え方、特徴など
マネジメント系 IT管理	プロジェクトマネジメント、システム開発などIT管理に関する基本的な考え方、特徴など
テクノロジー系 IT技術	ネットワーク、セキュリティ、データベースなどIT技術に関する基本的な考え方、特徴など

＜2019年度から拡充＞

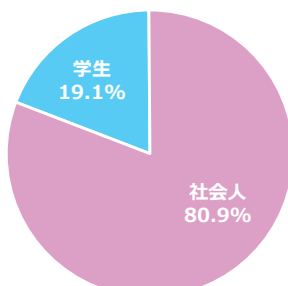
すべての分野で、新しい技術・手法の出題を強化

- 「**新しい技術**」の追加（AI、ビッグデータなど）
- 「**新しい手法**」の追加（アジャイル、DevOpsなど）
- 「情報セキュリティ」の強化

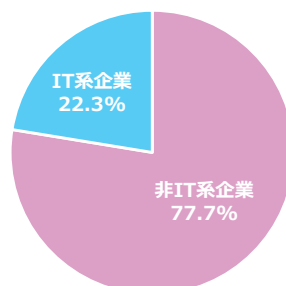
○応募者のデータ(令和3年度)

応募者	244,254 (前年度比166%)
受験者	211,145 (前年度比160%)
合格者	111,241 (前年度比144%)
合格者平均年齢	32.0歳
合格率	52.7%

● 社会人・学生の割合



● 社会人 IT系企業 / 非IT系企業の割合



● 社会人・学生の合格率

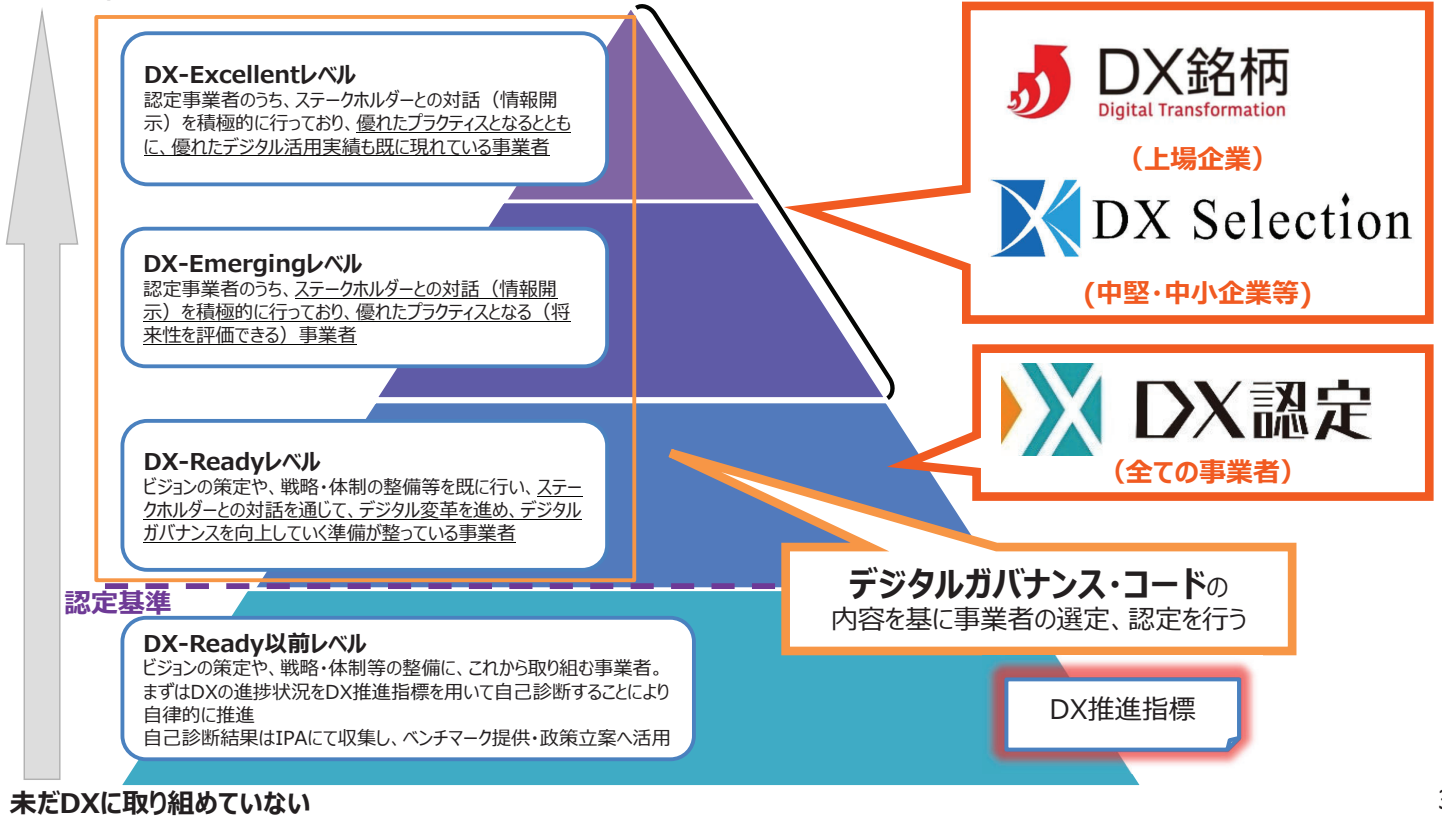
社会人
57.3%
大学生
51.5%

2

DX推進施策の全体像

- 企業のDXレベルに合わせて、企業認定や優良企業選定などの施策を提供

DXの取組が進み、成果も現れている



未だDXに取り組めていない

3

DX認定制度



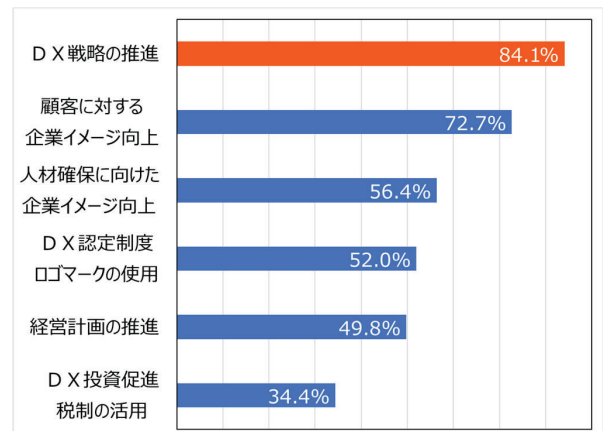
- 国が策定した指針を踏まえ「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態（DX-Ready）」になっている事業者を認定（他の事業者との比較は行わない）

○申請～認定の流れ



○認定事業者向けアンケート結果

認定を取得してメリットであると感じたこと



認定企業の声（自由記述）

- ・DX認定を取得するためのプロセスは、自社を見直す大変良い機会になる。
- ・取引先、顧客とDX関連の話題を話す機会が増えた。
- ・社内人材がDXに関する資格取得に前向きとなった。

- ・ 企業の規模や業種を問わず、**全ての事業者**が対象
- ・ 認定申請や認定の維持に係る費用は**全て無料**
- ・ **1年間いつでもオンライン申請**が可能
- ・ IPAが審査を行い、**経産大臣が認定**
- ・ 認定事業者については、**オンラインで公表**・認定事業者の取組の検索が可能。
- ・ **506者認定済み（令和4年度10月時点）**。

※出典

経済産業省HP（DX認定制度）：https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html

情報処理推進機構（IPA）：DX認定制度事務局）：<https://www.ipa.go.jp/ikc/info/dxcp.html>

4



経済産業省
九州経済産業局
Kyushu Bureau of Economy, Trade and Industry

産業人材を取り巻く環境変化と 九州経済産業局の取組について

令和4年11月
九州経済産業局
産業人材政策室

目 次

1. 未来人材ビジョン

2. デジタル推進人材の育成

3. 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化

1. 未来人材ビジョン

1. (1) 未来人材ビジョン

- デジタル化や脱炭素化により、将来は「問題発見力」「的確な予測」「革新性」が一層求められる。
- 2050年における職種別の労働需要は、事務従事者で4割減少する一方、情報処理・通信技術者では2割増加するとの推計結果となった。

2050年に向けた重要なスキルの変化

2015年		2050年	
注意深さ ・ミスがないこと	1.14	問題発見力	1.52
責任感 ・まじめさ	1.13	的確な予測	1.25
信頼感 ・誠実さ	1.12	革新性*	1.19
基本機能 (読み、書き、計算、等)	1.11	的確な決定	1.12
スピード	1.10	情報収集	1.11
⋮	⋮	⋮	⋮

※革新性：新たなモノ、サービス、方法等を作り出す能力

労働需要推計の結果

事務従事者	42% 減少
販売従事者	26% 減少
情報処理 ・通信技術者	20% 増加
開発 ・製造技術者	11% 増加

(注) デジタル化と脱炭素化が進展し、高い成長率を実現できると仮定した推計結果。労働需要の増減と、各産業・職種の付加価値の増減は連動しない点に留意。

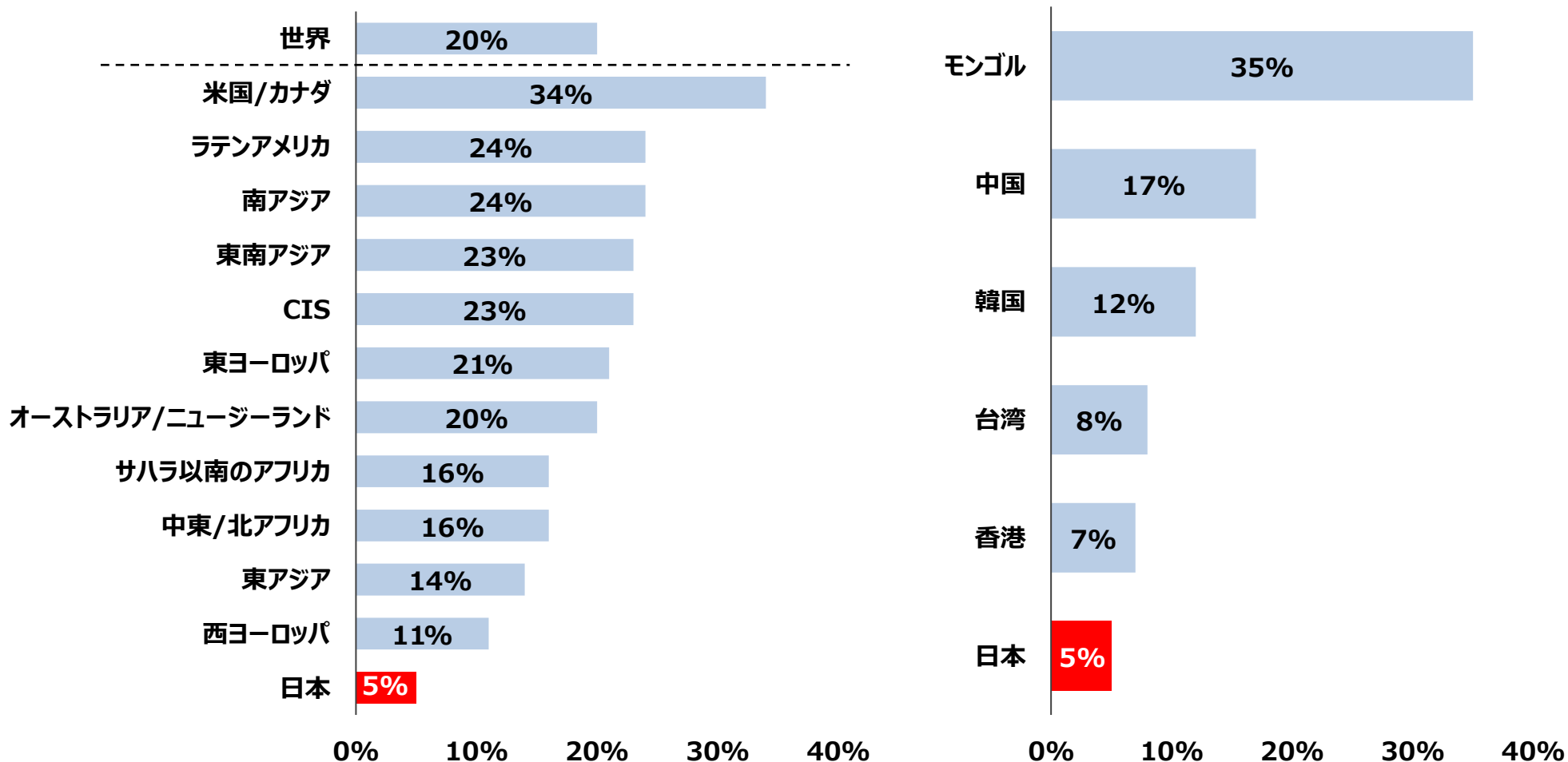
(出所) 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2018年度版)」、「職務構造に関する研究Ⅱ」(2015年)、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」、内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2019年)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所「第11回科学技術予測調査ST Foresight 2019」等を基に経済産業省が推計。

(注) 各職種で求められるスキル・能力の需要度を表す係数は、56項目の平均が1.0、標準偏差が0.1になるように調整している。
(出所) 2015年は労働政策研究・研修機構「職務構造に関する研究Ⅱ」、2050年は同研究に加えて、World Economic Forum「The future of jobs report 2020」、Hasan Bakhshi et al.,「The future of skills: Employment in 2030」等を基に、経済産業省が能力等の需要の伸びを推計。

1. (2) 従業員エンゲージメントの国際比較

- 日本企業の従業員エンゲージメントは、世界全体でみて最低水準にある。

従業員エンゲージメントの国際比較 (左：世界全体 右：東アジア)



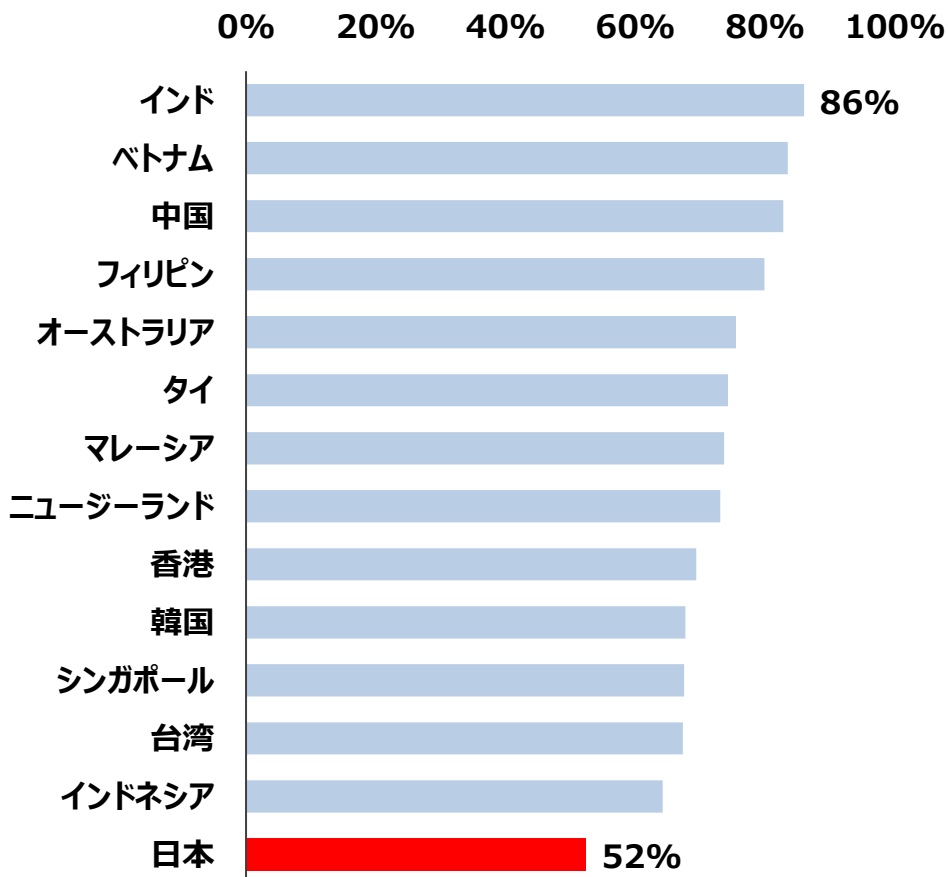
(注) 「エンゲージメント」は、人事領域においては、「個人と組織の成長の方向性が連動していて、互いに貢献し合える関係」といった意味で用いられる。

(出所) GALLUP “State of the Global Workplace 2021”を基に経済産業省が作成。

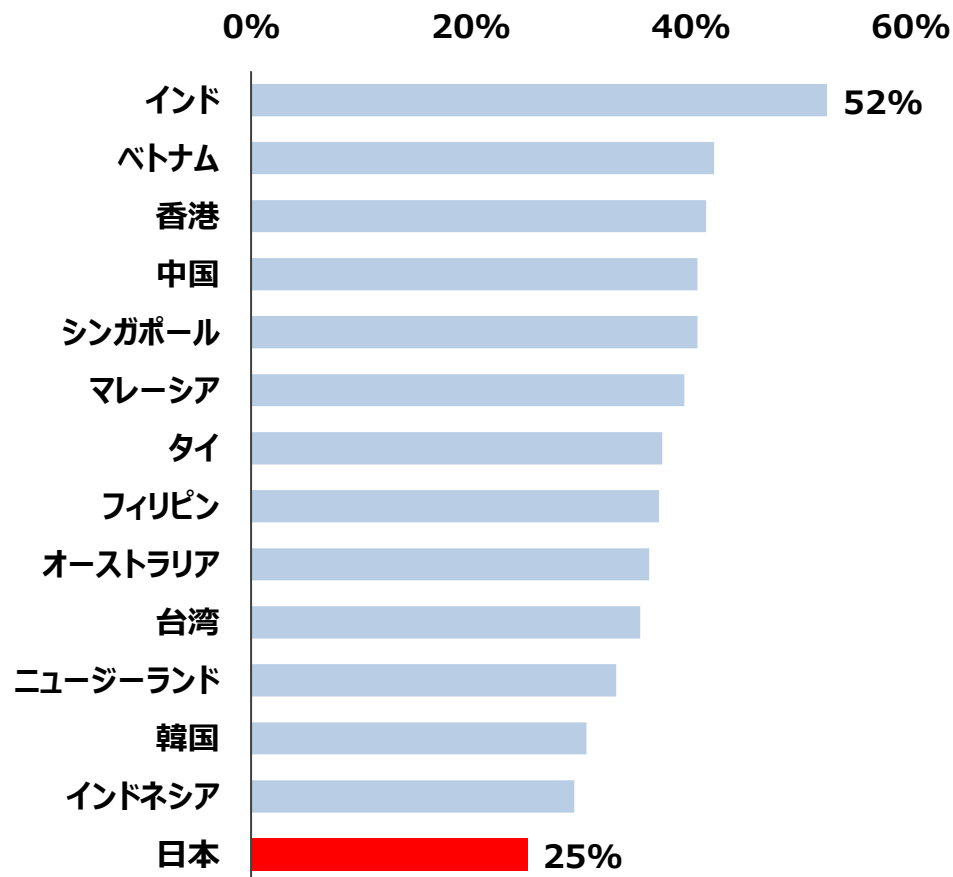
1. (3) 従業員の転職意識

- 「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人は少ない一方で、転職の意向を持つ人も少ない。

現在の勤務先で継続して働きたい人の割合



転職意向のある人の割合



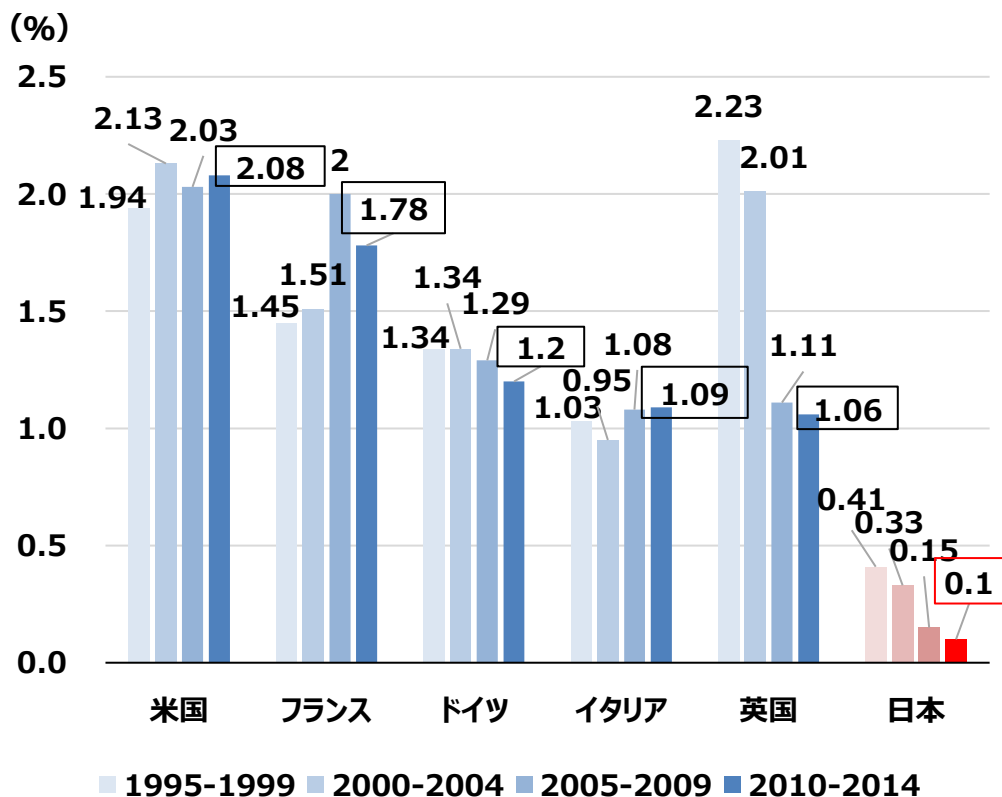
(注) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国1,000サンプル）。調査対象は、20～69歳男女で、就業しており、対象国に3年以上在住している者。
なお、日本は、別途実施した「働く1万人の就業・成長定点調査2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

1. (4) 学び続けることの重要性

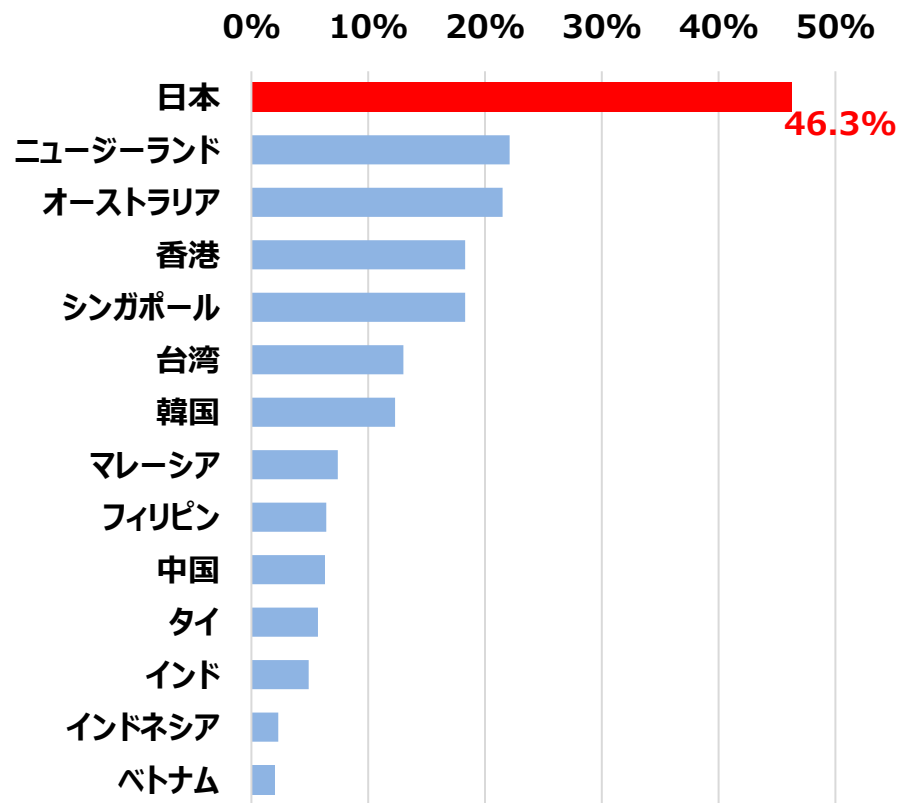
- デジタルやグリーンなどのメガトレンドや技術革新により、スキル陳腐化のスピードも上がる見込み。生涯学び続けることが不可欠となる。
- しかしながら、日本企業の人への投資はむしろ減少し、個人も自ら学ばないのが日本の現状。

人材投資 (OJT以外) の国際比較 (GDP比)



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計 (厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載) を基に経済産業省が作成。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査 (2019年)」を基に経済産業省が作成。

1. (5) 日本の子どもの数学的・科学的リテラシーの可能性

- 日本の子どもの数学的・科学的リテラシーは世界でトップレベルであるにもかかわらず、数学や理科を活用する職業に就きたい中学生の割合は国際平均よりも低い。

数学的・科学的リテラシーのランキング

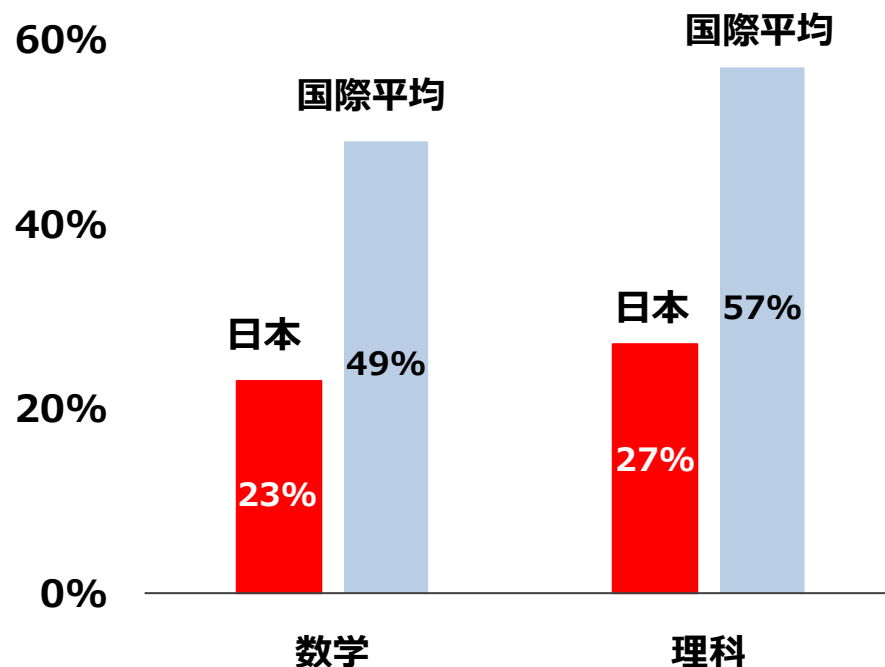
【数学】

順位	国名	平均得点
1	日本	527
2	韓国	526
3	エストニア	523
	OECD平均	489

【科学】

順位	国名	平均得点
1	エストニア	530
2	日本	529
3	フィンランド	522
	OECD平均	489

「数学」や「理科」を使うことが含まれる職業につきたい生徒（中学生）の割合



(注) 義務教育修了の目安となる15歳を対象に、これまでに身に付けてきた知識や技能を、実生活の様々な場面で直面する課題にどの程度活用できるかを測るもの。

(出所) OECD生徒の学習到達度調査 (PISA) 2018年調査を基に経済産業省が作成。

(注) 数値は「強くそう思う」「そう思う」と回答した生徒の小数点第一位までの割合を合計し、さらにその小数点第一位を四捨五入したもの。

(出所) 文部科学省「国際数学・理科教育動向調査 (TIMSS2019) のポイント」を基に経済産業省が作成。

1. (6) 未来の教室ビジョン

- 一律・一斉で画一的な知識を詰め込めば対処できる時代は終わり、今は「目指す社会に向けて何を実現すべきか」という到達地点を考える時代。
- 子どもたちが繰り返し挑戦したくなる機会を増やすべきではないか。

今までの教室



決められた教室・学年の中で、
黒板とチョーク、紙と鉛筆で、
「一律の目標のもとで」
「一律の内容を」「一律のペースで」
「一斉に」「受動的に」学ぶ

これからの教室



居場所や学年や時間の制約を受けず、
1人1台端末とリアルを組み合わせ、
「一人ひとり違う目標と教材選択で」
「多様な内容を」「多様なペースで」
「個別に協働的に」「主体的に」学ぶ

1. (7) 今後の方向性と主な具体策

これから向かうべき2つの方向性

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換
2. 好きなことに夢中になれる教育への転換

主な具体策

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換

(1) 人を大切にする企業経営へ

- 人的資本経営に取り組む企業による変化を加速させる「場」の創設
- インターンシップを積極的に活用する仕組みへの転換と一括採用の相対化

(2) 労働移動が円滑に行われる社会に

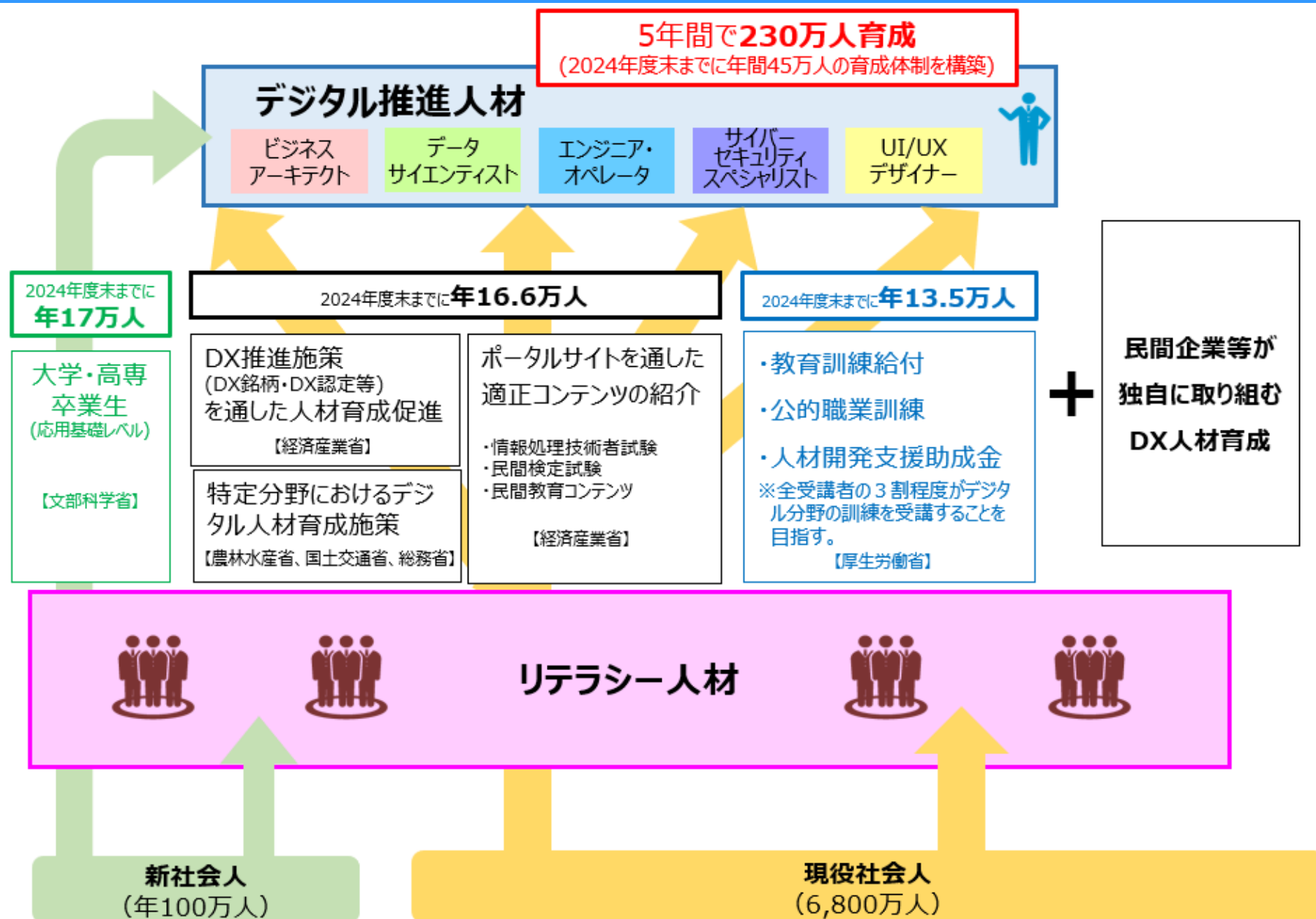
- “ジョブ型雇用”の導入を検討する企業に向けたガイドラインの作成
- 「学び直し成果を活用したキャリアアップ」を促進する仕組みの創設
- 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化

2. 好きなことに夢中になれる教育への転換

- 教育課程編成の一層の弾力化や、多様な人材が教育に参画できる仕組みの整備
- 高校の授業における対面とデジタルの組み合わせへの転換
- 公教育の外で才能育成・異能発掘を図る民間プログラムの全国ネットワークの創設
- 「知識」の獲得に関する企業や大学の教材等をデジタルプラットフォーム上での解放・体系化と、教員リソースの「探究力」の鍛錬への集中
- 大学・高専等における企業による共同講座の設置やコース・学科等の設置促進

2. デジタル推進人材の育成

2. (1) デジタル推進人材の育成



出典：デジタル田園都市国家構想基本方針（令和4年6月7日閣議決定）

2. (2) 人材ニーズと対応の方向性

- 九州地域では、JASMの投資を契機とした半導体人材の育成・確保に向けた取組が進展。
- 東北地域や中国地域でも、半導体人材育成を行う組織体が設立された。

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。



2. (3) シリコンアイランド九州の更なる発展に向けて

- 半導体人材の育成・確保やサプライチェーンの強靱化を図るため、国や九州7県・政令市、産業界、教育界等で構成する九州半導体人材育成等コンソーシアムを本年3月に組成。
- 半導体産業の更なる発展に向けた取組を強力に推進。

1. 事業の概要

- 九州経済産業局が事務局となり、産学官のニーズ・シーズをコーディネート。

(1) 半導体人材の育成と確保

- ① 半導体産業のプレゼンス向上、全国への魅力発信
- ② 人材育成カリキュラムの作成、研修プログラムの構築と実践

(2) 半導体大手企業と地場企業、ユーザー企業との取引強化

- ① 大手企業と地域企業等とのマッチングプラットフォーム構築
- ② 新たな投資案件の創出、レガシー工場・設備の共同利活用

(3) 海外との産業交流の促進

- ① 海外（台湾・米国・欧州）の関連機関とのアライアンス形成
- ② SIIQのMOUの活用等による産業交流及び人材交流

2. 今後の取組方針

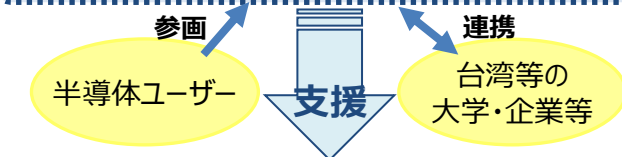
- 2つのワーキンググループ（人材育成、サプライチェーン強靱化）を設置し取組を実行。WG事務局はSIIQ。
- 4県が組成した半導体協議体とも連携し、オール九州にて取組を推進。
- 九州がモデルとなるエコシステムを構築し、他地域での横展開に繋げ、オールジャパンでの展開に発展。

九州半導体人材育成等コンソーシアム (令和4年3月29日組成)

<主な構成機関>

- ◆ 産：半導体企業、JASM※1、JEITA 等
- ◆ 学：九工大、九大、熊大、高専機構 等
- ◆ 官：経産省、文科省、各県、産総研 等

〔事務局〕九州経済産業局、SIIQ ※2



県組成の協議体 ※（ ）内は組成時期、九州経済産業局も参画

福岡県 (令和4年2月)	長崎県 (令和4年2月)	熊本県 (令和4年3月)	大分県 (平成17年4月)
-----------------	-----------------	-----------------	------------------

※1: Japan Advanced Semiconductor Manufacturing(株)
(TSMC、ソニーセミコンダクタソリューションズ(株)、(株)デンソーの合併会社)
※2: 九州半導体・エレクトロニクスイノベーション協議会

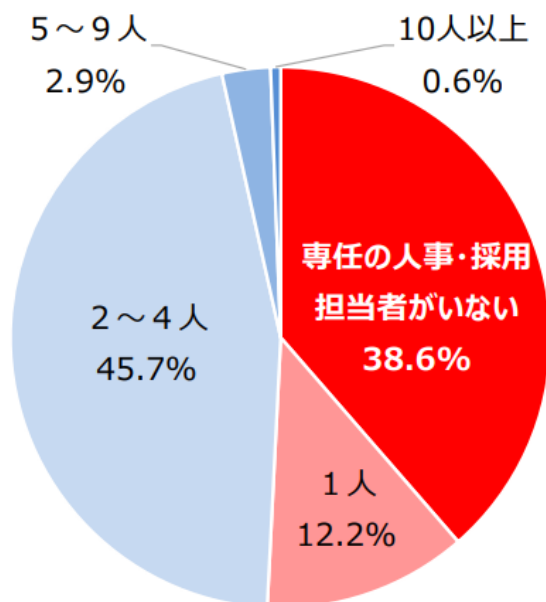
全国・他地域へ横展開

3. 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化

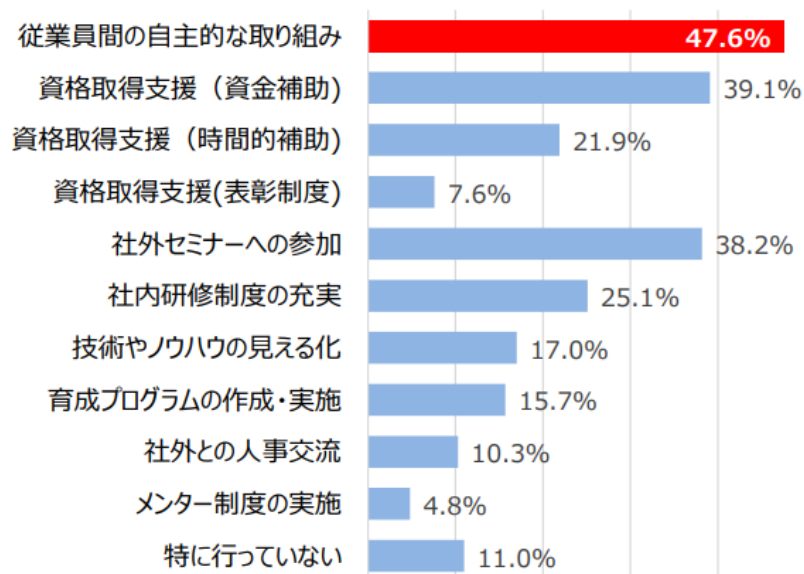
3. (1) 地域企業における人材確保等の課題

- 中堅・中小企業では、数ある経営課題の中で、人材（確保・育成・後継者）が最重要課題。
- 他方、有力な企業でも4割は専任の人事・採用担当者がいないなど、人事機能が弱い傾向。
- 人手を割く余裕のなさから、人材育成は従業員の自己啓発に依存。

有力企業（地域未来牽引企業）における
人事・採用業務担当者数



中小企業における中核人材の育成方法



（出所）経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」（2020年）及び中小企業庁「2015年版中小企業白書」を基に経済産業省が作成。

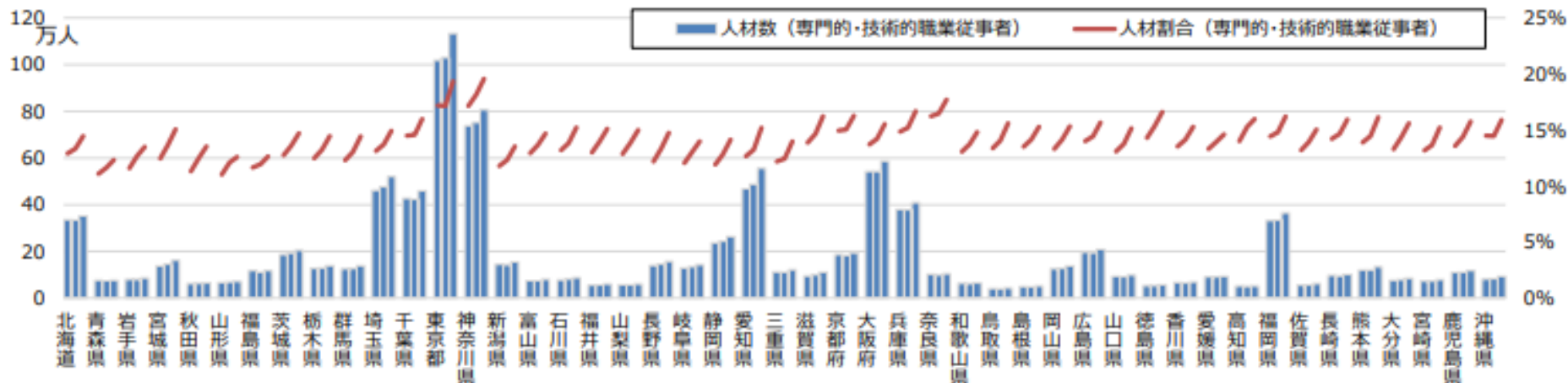
3. (2) 東京圏に集中する中核人材

- 管理職や専門・技術職等の中核人材も、東京圏等の都市部ほど集中している。

■ 管理職の人材数と人材割合の推移 (右から2005年、2010年、2015年)



■ 専門・技術職の人材数と人材割合の推移 (右から2005年、2010年、2015年)



(資料) ・国勢調査 (平成17、22、27年)

3. (3) 政府の動き

- 「教育未来創造会議（内閣官房）」や「未来人材会議（経済産業省）」において、地域の産学官が面的に連携して、人材に係る諸問題に対応することが求められている。

■ 教育未来創造会議（内閣官房）

地域の産学官が面的に連携して人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行う「地域の人事部」機能を構築・強化することにより、地域企業の人材の獲得・育成・定着を促進し、地域における人材の活躍の場を創出する。

（我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言案：令和4年5月10日）より抜粋）

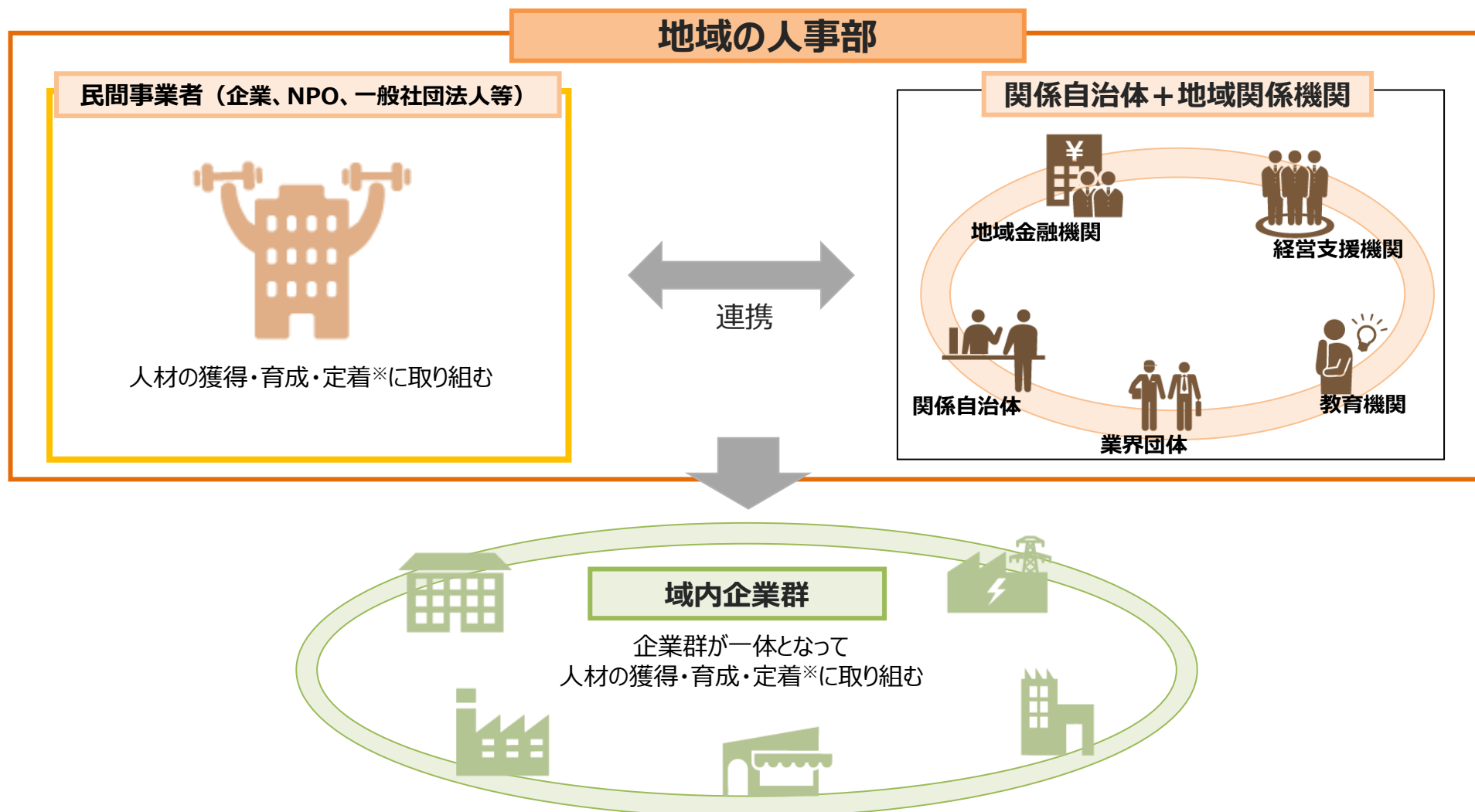
■ 未来人材会議（経済産業省）

地域における人材の活躍に向けて、地域の産学官による人材育成・確保のための機能を強化すべきである。

（未来人材ビジョン（令和4年5月31日公表））

3. (4) 「地域の人事部」のイメージ図

- 民間事業者等が**複数の地域企業を束ね**、地方自治体、金融機関等の**地域の関係機関と連携**しつつ、**地域の企業群を一体**として、**将来の経営戦略実現を担う人材の確保**（兼業・副業含む）・**域内でのキャリアステップの構築**等を行う**総合的な取組を促進する**。



※獲得：域内企業等の合同セミナー・イベント・インターン実施、育成：域内企業等の合同社員研修、定着：兼業・副業や域内転職、都市部への一時出向 等

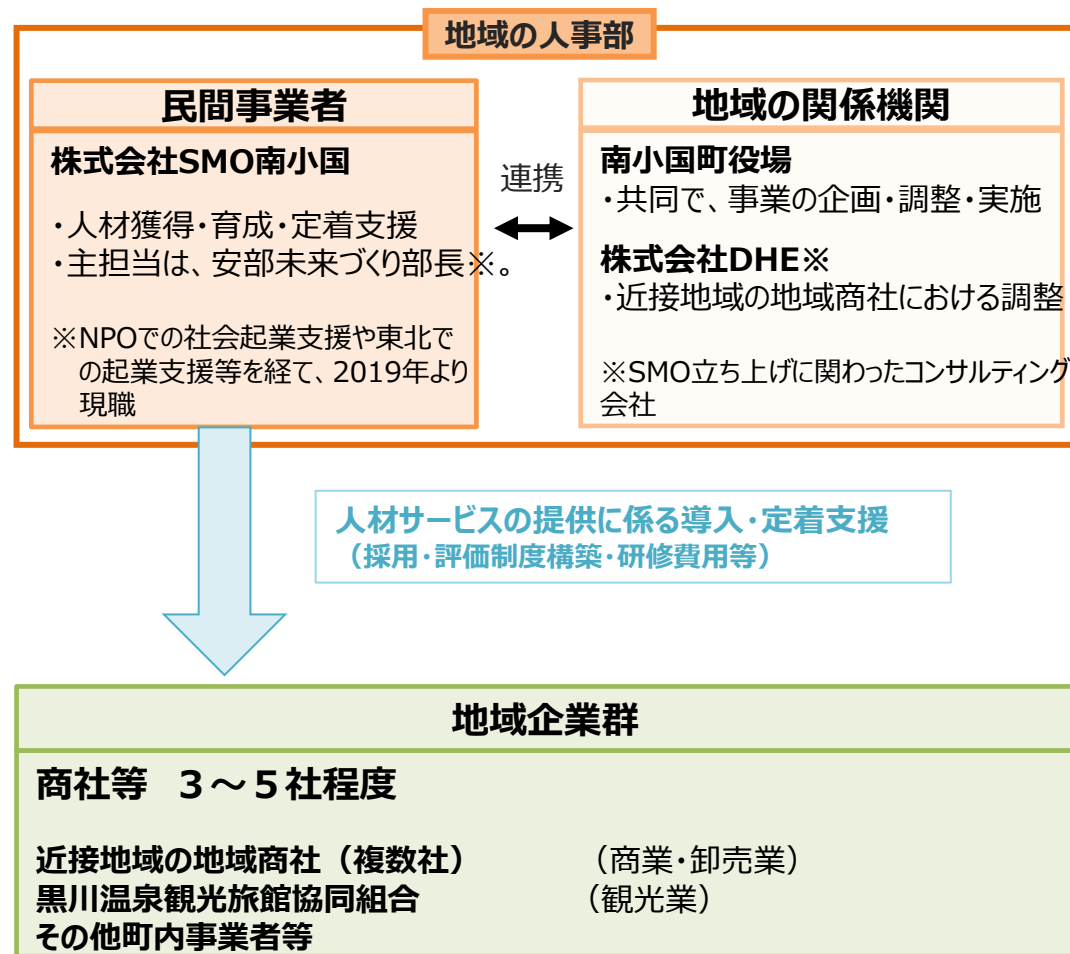
3. (5) 人口減少地域における企業群（熊本県南小国町の例）

- 熊本県南小国町（4千人）では、町内事業者における企業群を1つの企業と見立て、地域単位で採用・育成・評価・配置を行う取組を検討中。

<事業イメージ>

地域の目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> 町内事業者を1つの企業と見立て、地域単位で採用・育成・評価・配置を行う。
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> 中山間地域で家族・小規模経営が多い（全体の70%）なか、近隣に高賃金の大規模工場が設立したことで、更なる人材流出に危機感。 地域内（単一の企業）ではキャリア形成が難しく、給料を上げるためには外に出ざるを得ない。
事業例	<p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 近接地域（宮崎県高千穂町、熊本県美里町・上天草市等）の地域商社合同で、<u>専門人材（コーディネート、マーケティング、PR等）の育成及びシェア事業（合同採用プログラム等）を実施。</u> <p>【人材定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方のモデルとして、<u>町内事業者間での兼業副業を促進。共通の評価基準を設けることで個人のキャリア形成（スキルアップ・業務経験等）を促進するとともに、複数の収入源の確保を目指す。</u>

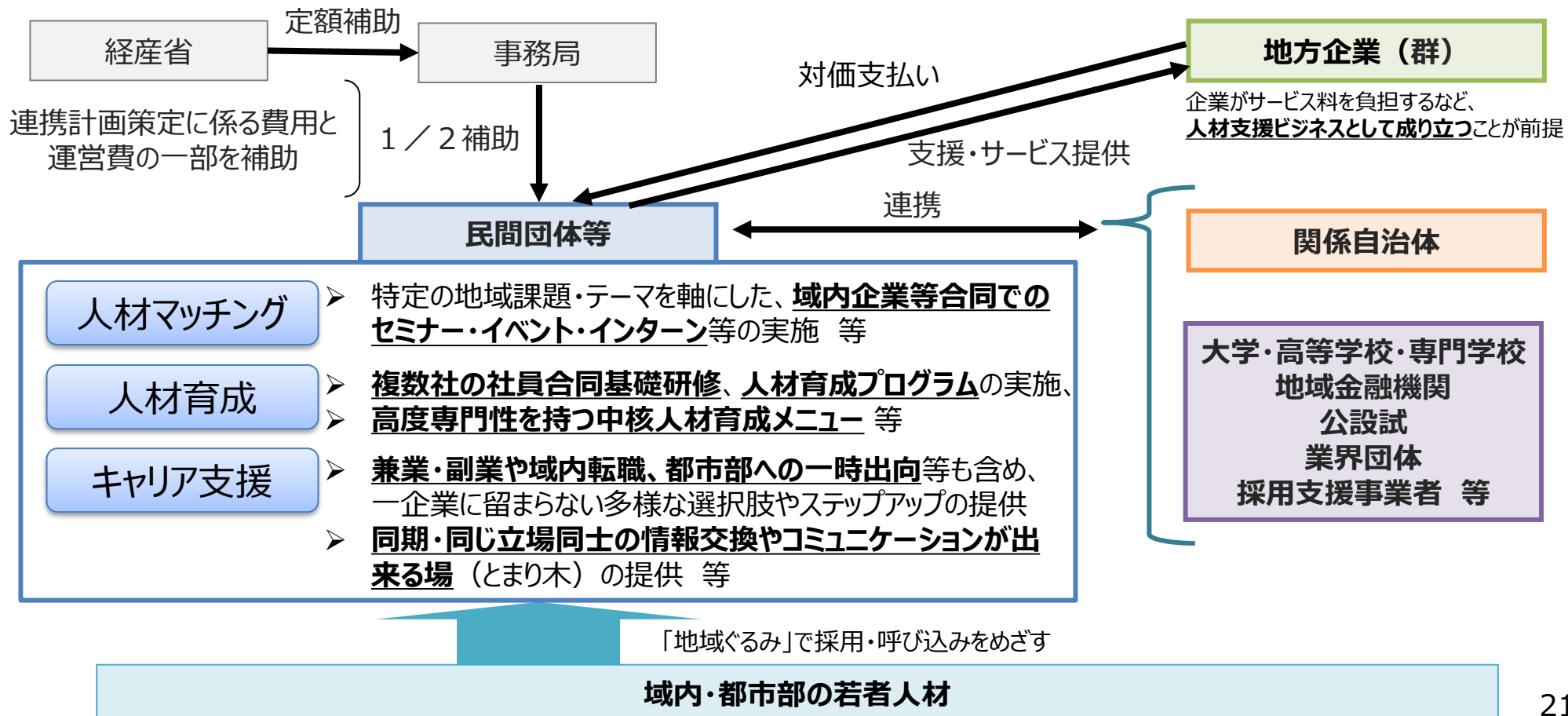
<事業スキーム>



3. (6) 「地域の人事部」機能の強化・拡大 ～地域ぐるみの若者人材確保プロジェクトを支援～

- 地域の民間団体が、企業、業界団体、経営支援機関、自治体等と連携して、**若者人材**を対象に、特定の地域課題・テーマを持ちながら、**一企業に閉じずに地域ぐるみで協調して求人・採用、人材育成やキャリア形成体制構築を行う総合的な取組みを支援**する。
- 地方企業が「個社ごと」に取り組むのではなく、**「地域全体」として魅力的な仕事やキャリアを作り上げることに**より、**若者人材の誘引を目指す**。

「若者人材確保プロジェクトの実証」の概要・スキーム



(参考) 令和4年度若者人材確保プロジェクトの実証 ～九州3地域を支援～

令和4年度「中小企業経営支援等対策費補助金（若者人材確保プロジェクトの実証）」採択案件一覧

採択件数20件

地域	事業者名	事業実施地域	事業名
北海道	一般社団法人ドット道東	北海道 オホーツク管内、釧路市、弟子屈町、浦幌町、標津町	道東地域の広域連携による若者人材確保・育成プロジェクト
東北	特定非営利活動法人プラットフォームあおもり	青森県つがる市、北津軽郡中泊町、東津軽郡今別町、外ヶ浜町	奥津軽経済圏域における、若者人材の獲得・育成・定着・戦力化推進事業
	特定非営利活動法人イノベブリッジたきざわ	岩手県滝沢市	岩手県立大学周辺のIT産業集積を核とした中小企業雇用拡大支援事業
	一般社団法人フィッシャーマン・ジャパン	宮城県石巻市	地場産業の協同型採用・育成事業（SeaEOプログラム）
関東	特定非営利活動法人とちぎユースサポーターズネットワーク	栃木県宇都宮市	課題解決型(実践型)インターンシップを基軸とした創造型若者人材の地元定着重層的支援事業
	株式会社つばめいと	新潟県燕市	リカレント教育と情報共有の場「つばめいとカレッジ」による燕市ものづくり企業の若手人材の定着
	NPO法人MEGURU	長野県塩尻市	地域ぐるみで学生・若者人材を育む地域内人材還流促進プロジェクト
中部	株式会社就活ラジオ	富山県富山市	就活道場
	株式会社ガクトラボ	石川県金沢市	金沢の人事部
	株式会社御碓川	石川県七尾市	「能登の人事部」ネットワークによる能登チャレンジコミュニティ化事業
	株式会社リンクコンサルティンググループ	愛知県小牧市	地域企業・中小企業の若者人材の育成と採用を促進する社長参加型のプラットフォーム
	特定非営利活動法人G-net	愛知県豊田市、西尾市	『地域密着と地域横断の二つの機能を行き来する「地域の人事部」立ち上げ事業』地域特化型ブランディングwebを基軸とした、地域ぐるみのコミュニティ型人材支援プラットフォーム
近畿	森興産株式会社	大阪府大阪市、堺市	大阪市、堺市の中小企業における外国人留学生（若年高度グローバル人材）の確保等支援事業
	株式会社タカヨシジャパン	大阪府八尾市	学生・若者コミュニティプラットフォームを構築し、地域で人材の採用と活躍できる環境を整える
中国	エカイブ・エージェント株式会社	島根県安来市	特殊鋼関連企業グループSUSANOOを中心とした若者人材確保・育成実証事業
	隠岐汽船株式会社	島根県隠岐郡海士町、西ノ島町、知夫村、隠岐の島町	隠岐諸島4町村の観光関連企業における若者人材確保プロジェクト
九州	株式会社LERIRO	福岡県うきは市	ラグビーチームLeRIRO福岡若手選手と地元企業のマッチングが生み出す多様性のある地域づくり事業
	一般社団法人フミダス	熊本県人吉市	若者人材育成と、企業の採用力向上による地域内雇用拡大を目的とした人吉若者仕事づくり事業
	株式会社SMO南小国	熊本県阿蘇郡南小国町	地域商社を中心とした採用・定着支援による「地域の人事部」機能の基盤整備
沖縄	株式会社Link and Visible	沖縄県沖縄市	地域にイノベーションを生み出す人材が集まる街へ！沖縄市コザスタートアップ商店街プロジェクト

(お問い合わせ先)
九州経済産業局
産業人材政策室

0 9 2 - 4 8 2 - 5 5 0 4

URL : <https://www.kyushu.meti.go.jp/>