

令和6年度 第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会次第

日時：令和6年11月7日（木）10時～

場所：茨城労働総合庁舎 2階会議室

1 開 会

2 茨城労働局長挨拶

3 委員の紹介

4 会長の選出

5 議 題

(1) 令和5年度及び令和6年度公的職業訓練の実施状況について

(2) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について

(3) 令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

(4) 教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について

(5) その他

6 意見交換

7 閉 会

令和6年度 茨城県地域職業能力開発促進協議会 委員名簿

(敬称略)

	区分	団体名	職名	氏名
1	学識経験者	常磐大学	総合政策学部教授	村中 均
2	事業主団体	一般社団法人 茨城県経営者協会	労働・地域担当部長	後藤 泰男
3		茨城県中小企業団体中央会	支援課長	飯島 克彦
4		茨城県商工会議所連合会	主任調査員	久下沼 聡
5		茨城県商工会連合会	事務局長	住谷 則男
6		労働者団体	日本労働組合総連合会 茨城県連合会	事務局長
7	訓練・ 教育機関	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部	支部長	永野 朝子
8		一般社団法人 茨城県専修学校各種学校連合会	事務局長	難波 浩美
9		茨城県職業能力開発協会	事務局長	杉本 茂
10		一般財団法人 日本医療教育財団 水戸支部	支部長	水野 むつみ
11	職業紹介 事業者等	株式会社セキショウキャリアプラス	代表取締役社長	富田 良一
12	その他	茨城キャリア形成・リスキリング支援センター	北関東ブロック スーパーバイザー	武井 伸夫
13	茨城県	茨城県	産業戦略部長	大竹 真貴
14		茨城県教育庁	学校教育部長	庄司 一裕
15	労働局	茨城労働局	局長	澤口 浩司
16		茨城労働局	職業安定部長	古田 詩織

令和6年度 第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会 出席者名簿

(敬称略)

区分	団体名	職名	氏名	委員
1	学識経験者 常磐大学	総合政策学部教授	村中 均	○
2	事業主団体	一般社団法人 茨城県経営者協会	労働・地域担当部長	後藤 泰男
3		茨城県中小企業団体中央会	支援課長	飯島 克彦
4		茨城県商工会議所連合会		欠席
5		茨城県商工会連合会	事務局長	住谷 則男
6		労働者団体 日本労働組合総連合会 茨城県連合会	事務局長	狩谷 祐一
7	訓練・教育機関	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 茨城支部	支部長	永野 朝子
			訓練課長	孫入 弘安
8	一般社団法人 茨城県専修学校各種学校連合会	事務局長	難波 浩美	○
9	茨城県職業能力開発協会	事務局長	杉本 茂	○
10	一般財団法人 日本医療教育財団 水戸支部	支部長	水野 むつみ	○
		支部員	横須賀 みどり	
11	職業紹介事業者等 株式会社セキショウキャリアプラス	代表取締役社長	富田 良一	○
		営業部長	飯田 理文	
12	その他 茨城キャリア形成・リスキリング支援センター	北関東ブロックスーパーバイザー	武井 伸夫	○
		制度普及推進員	鈴木 弘美	
13	茨城県 茨城県産業戦略部 産業人材育成課	課長	鈴木 貴裕	(代理)
			伊藤 慧	
14	茨城県教育庁学校教育部 高校教育課	指導主事	戸邊 裕樹	(代理)
15	労働局 茨城労働局	局長	澤口 浩司	○
16		茨城労働局 職業安定部	部長	古田 詩織

事務局	茨城労働局職業安定部 訓練課	課長	山室 朋子	
		課長補佐	鈴木 雅子	
		地方人材育成対策担当官	松崎 涼	
		地方人材育成対策担当官	安島 淳樹	

令和6年度 第1回茨城県地域職業能力開発促進協議会 席次表

茨城労働総合庁舎 2階会議室

令和6年11月7日(木)10:00~

会長席

常磐大学
村中 委員

茨城県教育庁学校教育部高校教育課
戸邊 指導主事

出入口



一般社団法人 茨城県経営者協会
後藤 委員

茨城県産業戦略部産業人材育成課
伊藤 担当官

茨城県中小企業団体中央会
飯島 委員

茨城県産業戦略部産業人材育成課
鈴木 課長

茨城県商工会連合会
住谷 委員

茨城キャリア形成・リスキリング支援センター
鈴木 制度普及推進員

日本労働組合総連合会
茨城県連合会
狩谷 委員

茨城キャリア形成・リスキリング支援センター
武井 委員

独立行政法人 高齢・障害・求職者
雇用支援機構 茨城支部
永野 委員

株式会社セキショウキャリアプラス
飯田 営業部長

独立行政法人 高齢・障害・求職者
雇用支援機構 茨城支部
孫入 訓練課長

株式会社セキショウキャリアプラス
富田 委員



難波 委員
茨城県専修学校各種学校連合会

一般社団法人
茨城県職業能力開発協会
杉本 委員

一般財団法人
日本医療教育財団水戸支部
水野 委員

一般財団法人
日本医療教育財団水戸支部
横須賀 支部員

澤口 労働局長

古田 職業安定部長

事務局(訓練課)

安島 対官

松壽 対官

鈴木 課長補佐

山室 課長

出入口

令和6年度 第1回

茨城県地域職業能力開発促進協議会

—資料—

目 次

○委員名簿、出席者名簿、席次表

P 1 茨城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

【議題（１）関係】令和５年度及び令和６年度公的職業訓練の実施状況について

P 4 公的職業訓練の実施状況について（茨城労働局職業安定部訓練課）

P 15 公共職業訓練の実施状況（茨城県産業戦略部産業人材育成課）

P 26 公共職業訓練・求職者支援訓練の実施状況

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部）

【議題（２）関係】公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について

P 35 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について

【議題（３）関係】令和７年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

P 45 令和７年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

【議題（４）関係】教育訓練給付制度における地域のニーズの把握について

P 47 教育訓練給付制度の指定講座の状況等

P 61 教育訓練給付制度に関するアンケート

【議題（５）関係】その他

P 63 キャリアコンサルティングの取組について（茨城労働局職業安定部訓練課）

P 68 令和６年度キャリア形成・リスキリング推進事業における支援センターの役割と取組み状況（茨城キャリア形成・リスキリング支援センター）

茨城県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 名称

協議会の名称は、茨城県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）とする。

2 目的

茨城労働局及び茨城県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規定に基づき、茨城県の区域において、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う協議会を設置する。

- ① 職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等
- ② 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第60条の2第1項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 茨城労働局
- ② 茨城県
- ③ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
- ④ 労働者団体
- ⑤ 事業主団体
- ⑥ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体
- ⑦ 学識経験者
- ⑧ その他関係機関が必要と認める者

4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5 会長

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

6 協議会の開催

原則として年2回開催とし、中央職業能力開発促進協議会に合わせて開催する。

7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- ① 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- ② 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- ③ キャリアコンサルティングの機会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事。
- ④ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関する事。
- ⑤ 地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等に関する事。
- ⑥ その他必要な事項に関する事。

8 事務局

協議会の事務局は、茨城労働局職業安定部訓練課に置く。

9 その他

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

10 附則

この要綱は、令和4年11月22日から施行する。

改 正

令和5年11月21日 一部改正

令和6年2月28日 一部改正

令和6年度 第1回
茨城県地域職業能力開発促進協議会資料

公的職業訓練の実施状況について

- ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像
- 令和5年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況
- 令和6年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況（8月末現在）
- 令和5年度離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模
- 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数
- ハロートレーニングの認知度向上に向けた周知・広報

茨城労働局職業安定部訓練課

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

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

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
・都道府県営(国からの委託)
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下
等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース>
社会人としての
基礎的能力を習
得する訓練

<実践コース>
基礎的能力から実践的能力まで一括し
て習得する訓練
(介護系(介護福祉サービス科等)、情報系
(ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事
務系(医療・調剤事務科等)等)



令和5年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	95,634	-	24,673	-	70,961	-
うち施設内	30,619	86.4%	24,673	87.7%	5,946	82.5%
うち委託	65,015	73.6%	-	-	65,015	73.6%
在職者訓練	114,522	-	70,789	-	43,733	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,028	-	100,829	-	124,199	-

令和5年度 公共職業訓練 実績(速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,244	68.3%	329	83.9%	733	64.8%	182	65.9%

令和5年度求職者支援訓練 実績
受講者数：44,698人
(基礎コース) 6,019人 就職率：59.5% (実践コース) 38,679人 就職率：60.3%
※就職率は令和5年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

令和5年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況(公共職業訓練の実施状況)

訓練区分等		実施主体・コース等		計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比	
離職者訓練 2,014人	施設内訓練 454人	茨城県		50	50 (26)	100.0%	
		ポリテクセンター茨城		404	404 (335)	100.0%	
		うち日本版デュアルシステム※		60	60 (36)	100.0%	
	委託訓練及び企業実 習付き委託訓練 1,560人	茨城県	委託訓練	知識等習得	1,275	1,051 (699)	82.4%
				長期高度人材育成	29	25 (14)	86.2%
				刑務所出所者向け	36	30 (19)	83.3%
				建設人材育成	60	50 (29)	83.3%
				eラーニング	15	0 (0)	0.0%
企業実習付委託訓練		日本版デュアルシステム	145	95 (45)	65.5%		
在職者訓練 3,230人	茨城県		1,448	1,453 (1,135)	100.3%		
	ポリテクセンター茨城		1,782	1,731 (1,253)	97.1%		
	参考：生産性向上人材育成支援 センター事業目標数	生産性向上支援訓練	960	2,033 (2,033)	211.8%		
学卒者訓練	茨城県		485	485 (300)	100.0%		
障害者訓練	茨城県		90	85 (39)	94.4%		
合 計				5,819	5,459 (3,897)	93.8%	

※令和4年度の実績 (5,526) 5,289 (3,548) (95.7%)

〇5年度の実績(公共職業訓練)

全体の計画数5,819人に対し、実績が5,459人(計画比93.8%)となった。

令和5年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況(求職者支援訓練の実施状況)

コース名	計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比
基礎コース	360	217 (107)	60.3%

コース名	計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比	
実践コース	IT分野	120	0 (0)	0.0%
	デザイン(web系)分野	30	178 (131)	593.3%
	営業・販売・事務分野	450	822 (563)	182.7%
	医療事務分野	60	0 (0)	0.0%
	介護福祉分野	210	101 (69)	48.1%
	その他	165	198 (122)	120.0%
	小計	1,035	1,299 (885)	125.5%

基礎コース+実践コース 合計	1,395	1,516 (992)	108.7%
----------------	-------	-------------	--------

※令和4年度実績

1365

1488 (894)

109.0%

〇5年度の実績(求職者支援訓練)

全体の計画数1,395人に対し、実績が1,516人(計画比108.7%)となった。

令和6年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況(公共職業訓練の実施状況・8月末現在)

訓練区分等		実施主体・コース等		計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比	
離職者訓練 1,652人	施設内訓練 426人	茨城県		50	50 (30)	100.0%	
		ポリテクセンター茨城		376	195 (170)	51.9%	
		うち日本版デュアルシステム※		60	30 (19)	50.0%	
	委託訓練及び企業 実習付き委託訓練 1,226人	茨城県	委託訓練	知識等習得	990	450 (341)	45.5%
				長期高度人材育成	20	18 (12)	90.0%
				刑務所出所者向け	24	18 (9)	75.0%
				建設人材育成	60	0 (0)	0.0%
				eラーニング	15	0 (0)	0.0%
企業実習付委託訓練		日本版デュアルシステム	117	30 (11)	25.6%		
在職者訓練 3,008人	茨城県		1,466	617 (398)	42.1%		
	ポリテクセンター茨城		1,542	956 (722)	62.0%		
	参考：生産性向上人材育成支援 センター事業目標数	生産性向上支援訓練	1,020	1,085 (1,085)	106.4%		
学卒者訓練	茨城県		485	485 (300)	100.0%		
障害者訓練	茨城県		90	21 (16)	23.3%		
合 計				5,235	1,689 (1,117)	32.3%	

令和6年度茨城県職業訓練実施計画及び実施状況(求職者支援訓練の実施状況・8月末現在)

コース名	計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比
基礎コース	286	133 (100)	46.5%

コース名	計画数 (人)	実績・定員 (受講者数)	対計画比	
実践コース	IT分野	113	0 (0)	0.0%
	デザイン(web系)分野	52	40 (36)	76.9%
	営業・販売・事務分野	459	288 (237)	62.7%
	医療事務分野	52	0 (0)	0.0%
	介護福祉分野	182	33 (12)	18.1%
	その他	128	91 (62)	71.1%
	小計	986	452 (347)	45.8%

基礎コース+実践コース 合計	1,272	585 (447)	46.0%
----------------	-------	-----------	-------

ハロートレーニング（離職者向け）の令和5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

08_茨城		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	2	35	28
	営業・販売・事務分野	93	1,527	1,055
	医療事務分野	2	40	33
	介護・医療・福祉分野	27	330	197
	農業分野	8	58	40
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	17	252	196
	製造分野	29	402	322
	建設関連分野	2	28	14
	理容・美容関連分野	0	0	0
その他分野	22	232	156	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	11	163	107
合計		213	3,067	2,148
（参考） デジタル分野		34	510	413

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。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

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

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	1	15	8	53.3%	53.3%	62.5%	0	0	0	-	-	-
	営業・販売・事務分野	37	763	492	73.0%	64.5%	71.6%	56	764	563	89.3%	73.7%	60.4%
	医療事務分野	2	40	33	100.0%	82.5%	90.6%	0	0	0	-	-	-
	介護・医療・福祉分野	20	239	128	56.9%	53.6%	82.2%	7	91	69	97.8%	75.8%	79.1%
	農業分野	6	28	23	89.3%	82.1%	78.3%	2	30	17	66.7%	56.7%	47.6%
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	4	74	65	109.5%	87.8%	59.4%	13	178	131	83.7%	73.6%	26.2%
	製造分野	1	15	12	100.0%	80.0%	66.7%	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	2	28	14	50.0%	50.0%	55.6%
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	7	58	34	65.5%	58.6%	75.8%	10	127	91	80.3%	71.7%	30.9%	
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	11	163	107	74.8%	65.6%	63.1%
合計		78	1,232	795	73.1%	64.5%	73.4%	101	1,381	992	85.3%	71.8%	
(参考) デジタル分野		5	89	73	100.0%	82.0%	59.7%	13	178	131	83.7%	73.6%	26.2%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

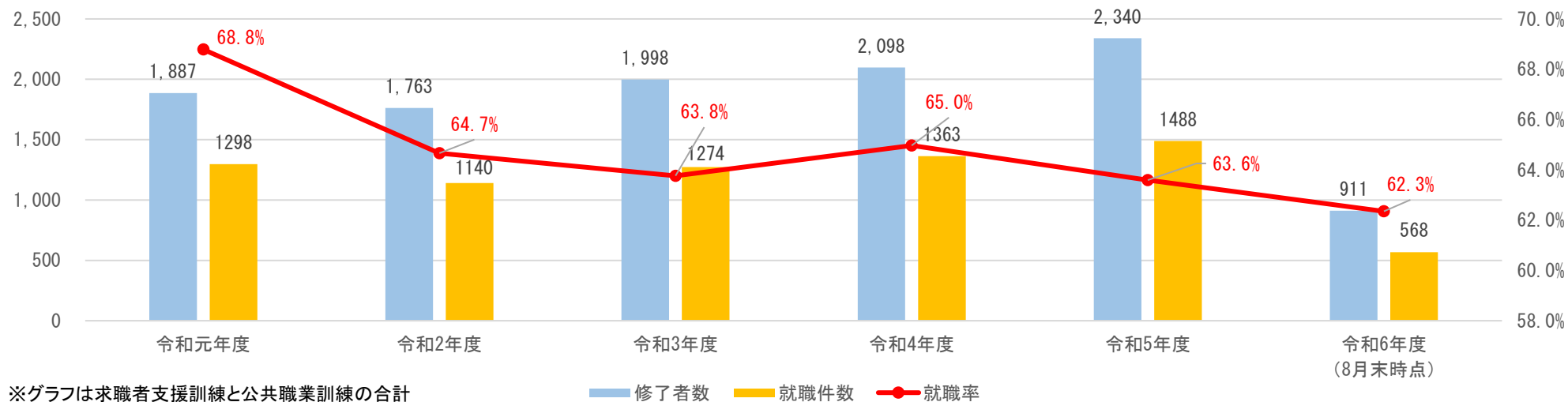
(注) 求職者支援訓練の就職率は令和5年12月末までに終了したコースについて集計。

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	1	20	20	155.0%	100.0%	71.4%	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	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	1	15	2	20.0%	13.3%	100.0%	27	372	308	106.2%	82.8%	86.2%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	1	15	4	40.0%	26.7%	75.0%	4	32	27	109.4%	84.4%	-
合計	3	50	26	80.0%	52.0%	75.0%	31	404	335	106.4%	82.9%	86.2%
(参考) デジタル分野	1	20	20	155.0%	100.0%	71.4%	15	223	189	101.8%	84.8%	84.7%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

公的職業訓練の修了3か月後の就職件数(令和元年度～令和6年度8月末)

- 令和元年度以降の就職件数は、令和2年度から令和5年度まで増加傾向である。
- 修了者数も令和2年度から令和5年度まで増加しており、就職率(就職件数/修了者数)は令和元年度が最も高い68.8%だったが、令和2年度以降は63～65%台で推移している。



		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度(8月末時点)
修了者数(※1)	求職者支援訓練	405	379	511	646	1,057	360
	公共職業訓練	1,482	1,384	1,487	1,452	1,283	551
	計	1,887	1,763	1,998	2,098	2,340	911
就職件数(※2)	求職者支援訓練	249	238	309	342	568	200
	公共職業訓練	1,049	902	965	1,021	920	368
	計	1,298	1,140	1,274	1,363	1,488	568
目標数		1,164	1,139	1,139	1,173	1,367	1,614
目標数に対する進捗率		111.5%	100.1%	111.9%	116.2%	108.9%	35.2%
【参考】 就職率 (就職件数/修了者数)	求職者支援訓練	61.5%	62.8%	60.5%	52.9%	53.7%	55.6%
	公共職業訓練	70.8%	65.2%	64.9%	70.3%	71.7%	66.8%
	計	68.8%	64.7%	63.8%	65.0%	63.6%	62.3%

(※1)前年度の10月から当該年度の9月までに修了した訓練の受講者数(就職による中途退校者を含む)

(※2)※1のうち、訓練修了3ヶ月以内の就職件数(雇用保険適用の就職)

ハロートレーニングの認知度向上に向けた周知・広報

●労働局、ハローワークで行っている取組

- ・労働局ホームページへの掲載
- ・SNS (X (旧Twitter) やLINE) を利用し、訓練コースや求職者支援訓練制度等を発信
- ・地元ラジオ (茨城放送) を利用した広報
- ・「ハロトレガイドブック (訓練コース案内冊子)」を毎月作成し、県内の各自治体、社会福祉協議会等へ配布
- ・職業訓練説明会、個別相談会、訓練体験会の開催
- ・ハローワークの待合スペースに設置されているインフォメーションディスプレイ (デジタルサイネージ) で訓練施設情報を上映
- ・スマホ・PC等のWEBサイトの広告枠に職業訓練案内を表示するディスプレイ広告の実施
- ・「訓練体験会メディアツアー」の開催

ハロトレガイドブック



職業訓練説明会、個別相談会、訓練体験会



訓練体験会メディアツアー



令和6年度 第1回
茨城県職業能力開発促進協議会資料

公共職業訓練の実施状況

- 1 離職者等再就職訓練(施設内)の実施状況等
- 2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況等
- 3 離職者等再就職訓練(委託)の令和7年度計画作成の方向性
- 4 在職者訓練の実施状況
- 5 新規学卒者訓練の実施状況
- 6 障害者職業訓練の実施状況

茨城県産業戦略部産業人材育成課

1 離職者等再就職委託訓練（施設内）の実施状況

○概要

- * 離職者（主に雇用保険を受給している方）を対象として、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、就職に必要な知識や技能を習得するための訓練を無料（テキスト代等は自己負担）で実施している。
- * 施設内訓練では、県内3つの産業技術専門学院において、モノづくり分野について1年間の訓練を実施している。

○年度ごとの実施状況

令和6年9月末現在

	コース数	定員数	受講者数	定員充足率	就職率
令和4年度	3	50	31	62.0%	87.5%
令和5年度	3	50	26	52.0%	75.0%
令和6年度	3	50	30	60.0%	—

○令和5年度実施状況

分野	訓練科	コース数	定員	受講者	修了者	就職率	実施施設
製造	生産CAD(1年)	1	15	2	2	100.0%	鹿島産業技術専門学院
情報	IT技術科(1年)	1	20	20	14	71.4%	土浦産業技術専門学院
製造	金属加工科(1年)	1	15	4	4	75.0%	筑西産業技術専門学院
合計		3	50	26	23	75.0%	

2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況

○委託訓練の概要

- * 厚生労働省からの委託事業。都道府県は、民間教育訓練機関に委託し、就職を目的とした知識・技能を習得するための訓練を実施。
- * 訓練期間は、3か月を標準とし、1か月から2年間まで。パソコンスキルの習得や介護初任者研修などを実施。

○令和5年度の実施状況(定員充足率・就職率)

- * 定員充足率は、訓練全体で64.4%となった。分野別では、最高はサービス系で76.1%、最低は介護系で54.1%となった。
- * 就職率は、訓練全体73.4%となった。分野別では、最高は介護系82.2%、最低はサービス系で66.3%となった。

年度別実施状況

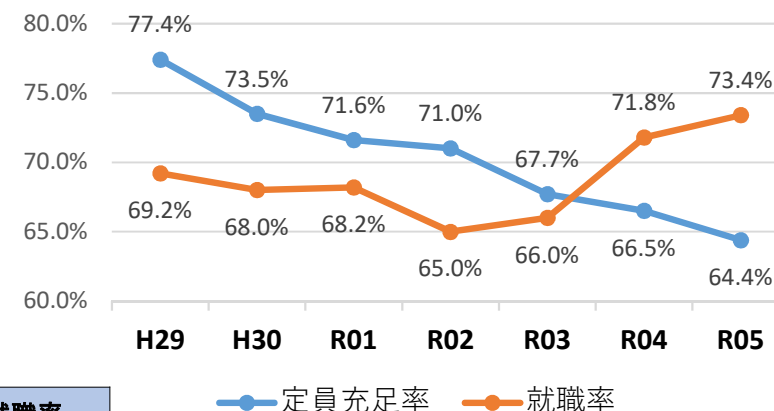
年度	コース数	定員	受講者数	定員充足率	修了者数	修了就職者	中退就職者	就職率
R01	89	1,488	1,065	71.6%	953	637	42	68.2%
R02	87	1,423	1,010	71.0%	925	590	31	65.0%
R03	94	1,649	1,116	67.7%	1,020	661	37	66.0%
R04	82	1,335	888	66.5%	796	560	41	71.8%
R05	78	1,251	806	64.4%	726	524	33	73.4%

【中止コース】20コース 定員309人。このうち80%が定員割れによる中止。

令和5年度実施状況(分野別)

分野	コース数	定員	構成比	応募者数	倍率	入学者数	定員充足率	就職率
農林系	6	40	3%	32	0.80	29	72.5%	78.3%
建設人材系	5	50	4%	32	0.64	29	58.0%	71.4%
介護系	20	246	20%	141	0.57	133	54.1%	82.2%
事務	8	180	14%	129	0.72	107	59.4%	75.5%
その他(OA系)	13	248	20%	191	0.77	169	68.1%	78.1%
情報系	19	374	30%	286	0.76	253	67.6%	66.8%
サービス系	7	113	9%	101	0.89	86	76.1%	66.3%
計	78	1,251	100%	912	0.73	806	64.4%	73.4%

定員充足率と就職率の推移



※繰越コース(2年目)を含む総数

2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況 【令和5年度】

○令和5年度 受講者の特徴

* 受講者の約7割は女性。

* 受講者の年齢層の中心は、40代となった。20代、30代、50代についてもそれぞれの構成比は20%を超えており、受講者の年齢は幅広い。

* 分野別では、介護系や建設分野は、年齢層が高く、事務系や情報系の分野については、年齢層が低い傾向となった。

令和5年度受講者数【分野別・年齢階層】

分野	充足率(全体)	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	合計	うち女性
農林系	72.5%		5 17.2%	5 17.2%	12 41.4%	6 20.7%	1 3.4%		29	4 13.8%
建設人材	58.0%		5 17.2%	3 10.3%	7 24.1%	5 17.2%	8 27.6%	1 3.4%	29	7 24.1%
介護系	54.1%	1 0.8%	18 13.5%	21 15.8%	40 30.1%	29 21.8%	23 17.3%	1 0.8%	133	86 64.7%
事務系	59.4%	2 1.9%	21 19.6%	33 30.8%	30 28.0%	17 15.9%	4 3.7%		107	86 80.4%
その他(OA系)	68.1%	2 1.2%	40 23.7%	30 17.8%	39 23.1%	40 23.7%	17 10.1%	1 0.6%	169	133 78.7%
情報系	67.6%	1 0.4%	71 28.1%	58 22.9%	48 19.0%	55 21.7%	20 7.9%		253	176 69.6%
サービス系	76.1%	1 1.2%	10 11.6%	20 23.3%	27 31.4%	19 22.1%	9 10.5%		86	68 79.1%
合計	64.4%	7 0.9%	170 21.1%	170 21.1%	203 25.2%	171 21.2%	82 10.2%	3 0.4%	806	560 69.5%

2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況【令和5年度】

○令和5年度 就職者の特徴

- * 就職率は、訓練全体では73.4%、男性は26.0%、女性は74.0%となった。
- * 就職率が最も高いのは、40代(25.7%)、次は、20代(22.8%)となった。
- * 就職率が高かった分野は、介護分野(82.2%)で、10代～70代までの幅広い層で就職に結びついており、40～60代の就職も多い。
- * 就職率が低かった分野は、サービス分野(66.3%)で、40代の就職者(34.5%)が最も多い。

令和5年度就職者数【分野別・年齢階層別】

分野	就職率(全体)	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	合計	うち女性
農林系	78.3%		2 11.1%	4 22.2%	8 44.4%	3 16.7%	1 5.6%		18	2 11.1%
建設人材	71.4%		5 25.0%	2 10.0%	4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	1 5.0%	20	7 35.0%
介護系	82.2%	1 0.9%	17 16.0%	19 17.9%	29 27.4%	24 22.6%	15 14.2%	1 0.9%	106	71 67.0%
事務系	75.5%		16 21.6%	23 31.1%	21 28.4%	12 16.2%	2 2.7%		74	63 85.1%
その他(OA系)	78.1%	2 1.6%	29 23.2%	26 20.8%	33 26.4%	25 20.0%	9 7.2%	1 0.8%	125	101 80.8%
情報系	71.7%		52 32.7%	32 20.1%	29 18.2%	38 23.9%	8 5.0%		159	119 74.8%
サービス系	66.3%	1 1.8%	6 10.9%	12 21.8%	19 34.5%	14 25.5%	3 5.5%		55	49 89.1%
合計	73.4%	4 0.7%	127 22.8%	118 21.2%	143 25.7%	120 21.5%	42 7.5%	3 0.5%	557	412 74.0%

2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況 【令和6年度】

○実施状況(令和6年9月末現在)

- * 計画した87コース(定員1,242人)のうち、58コース(定員771人)を開講し、そのうち48コース(定員664人)が実施済み・実施中、10コース(定員107人)について、最低催行人数に満たない等の理由により、中止となった。
- * 定員充足率は、70.2%であり、前年同時期(71.9%)よりも1.7ポイント下回った。
- * 分野別の定員充足率は、事務・サービス分野は、比較的高いが、介護分野は、低水準。建設分野は上期の開催予定のコースがいずれも最低催行人数を満たさず、中止。

令和6年度実施状況(全体)

区分	コース数	定員数	受講者数	充足率
計画数	87	1,242		
うち実施済・実施中	48	664	466	70.2%

※この他、10コース(定員107人)が中止となった。

※計画87コース(1,242人)中、29コース(471人)については、今後開講予定。

令和6年度実施状況(開講コース・分野別)

分野	コース数	定員数	受講者数	充足率
農林	4	33	18	54.5%
建設	0	0	0	0.0%
介護	14	142	63	44.4%
事務	6	97	83	85.6%
その他(OA系)	10	180	128	71.1%
情報	10	171	139	81.3%
サービス	4	41	35	85.4%
計	48	664	466	70.2%

令和6年度分野別計画数

分野	コース数	定員数	構成比	主な訓練科
農林	6	45	3.6%	農業者育成科 農業実践科(刑務所出所者向け)
建設人材	6	60	4.8%	建設技能土木施工科 フォークリフト・クレーン・玉掛技能科
介護	25	288	23.2%	介護福祉科、介護サービス科 介護サービス科(託児付)
事務	9	155	12.5%	パソコン簿記会計科、医療・調剤事務科 簿記2級科
その他(OA系)	17	310	25.0%	OAシステム科、ビジネスパソコン基礎科 パソコンスキル基礎科
情報	19	328	26.4%	WEBクリエイター実践科 WEB制作Office事務科 基本情報技術者科
サービス	5	56	4.5%	調理師科、不動産ビジネス科 OA事務・販売科
合計	87	1,242	100.0%	

2 離職者等再就職訓練(委託)の実施状況 【改善点～R7年度計画に向けて～】

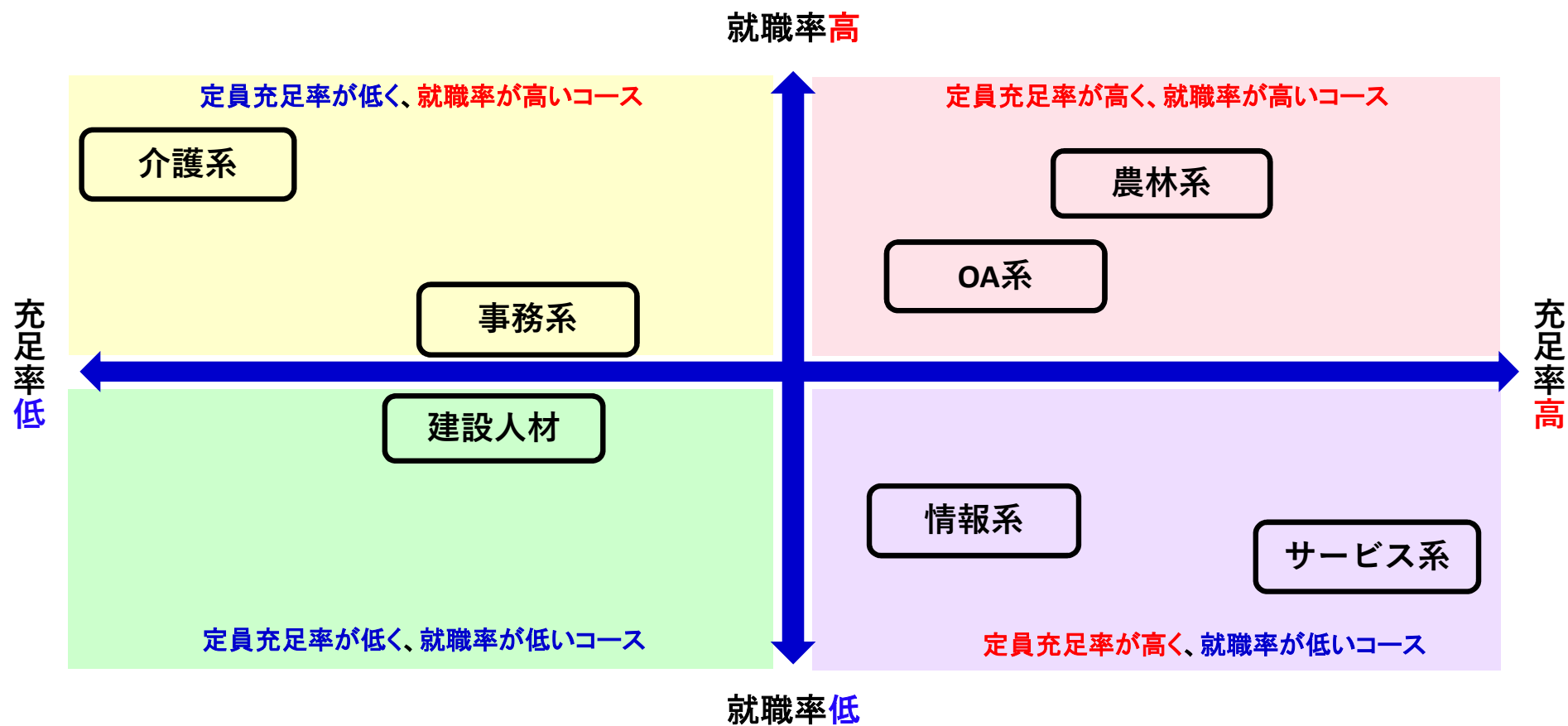
改善点について

○定員充足率の改善

- * 訓練の広報の充実・強化 → 雇用保険説明会、訓練コース説明会、施設説明会、SNSの活用・・・など
- * 適正な定員規模 → 雇用情勢、近年の訓練実績、近県の定員規模等を参考に適正化・・・など

○就職率の改善

- * 委託先、ハローワーク等との連携強化 → 未就職者のハローワークへの誘導、訓練中の就職意欲の喚起、カリキュラムの改善



3 離職者等再就職訓練(委託) 【令和7年度計画(案)の方向性】

令和7年度委託訓練計画(案)の方向性について

- 近年の定員充足率を踏まえ、適正な実施規模(定員数)について検討する

- DX推進の素養や専門性を持った人材の育成・確保
 - ・OA系の訓練に、Web制作やプログラミングの基本を加えたコースの設定
 - ・応募者が多いデジタル資格コースの増

- 介護分野の訓練コースの設定
 - ・より実践的な、デュアルシステム訓練(座学+職場実習)の設定
 - ・介護職場見学付き(2か所以上)訓練の設定

- 子育て中の方など、多様な事情を抱えた方の訓練機会の確保
 - ・託児サービス付き訓練の設定、育児等両立支援(1日4h程度)コースの設定
 - ・eラーニング訓練の設定

4 在職者訓練

○概要

中小企業における技術の維持向上を図るため、産業技術専門学院において、在職者を対象とする企業ニーズに即した訓練を実施している。

○計画と実施状況(令和5年度、令和6年度)

令和6年9月末現在

コース名	R5年度計画		R5年度実績				R6年度計画		R6年度実績			
	コース	定員	コース	定員	受講者	修了者	コース	定員	コース	定員	受講者	修了者
技能向上	41	705	42	730	549	454	41	710	24	445	282	234
IT	30	395	28	365	240	207	35	456	16	197	105	94
オーダーメイド	32	320	33	337	327	303	28	280	18	162	107	92
いばらき名匠塾	5	25	3	13	13	12	4	20	0	0	0	0
技能ブラッシュアップ [○]	1	8	1	8	6	5	1	8	1	8	5	5
計	109	1,453	107	1,453	1,135	981	109	1,474	59	812	499	425

- ・技能向上: 第一・二種電気工事士受験対策(筆記・技能)、各種溶接(ガス・アーク)、機械加工 等
- ・IT: 機械CAD、建築CAD、アクセス(データベース構築)、基本情報技術者試験対策 等
- ・オーダーメイド: 型枠施工、アーク溶接実技、新入社員セミナー、基本情報技術者試験対策、管理者研修 等
- ・オーダーメイド名匠塾: 構造物鉄工、普通旋盤、建築大工
- ・技能ブラッシュアップ: 普通旋盤作業実技訓練

5 新規学卒者訓練

○概要

高等学校新卒者等の若年者の円滑な就職を支援し、中小企業等への即戦力となり得る人材を供給するため、就職に必要な技能・知識の習得、専門的な資格取得を目指す訓練を実施している。

○令和5年度の実績及び令和6年度の計画等

(施設内訓練 普通課程)

施設名	訓練科	訓練期間	入学定員	総定員
水戸産業技術専門学院	電気工事科	1年	20人	20人
	自動車整備科	2年	20人	40人
	建築システム科	2年	25人	50人
日立産業技術専門学院	金属加工科	1年	20人	20人
	機械加工科	1年	15人	15人
鹿島産業技術専門学院	プラント保守科	2年	20人	40人
土浦産業技術専門学院	自動車整備科	2年	20人	40人
	機械技術科	2年	20人	40人
	コンピュータ制御科	2年	20人	40人
筑西産業技術専門学院	電気工事科	1年	20人	20人
	機械システム科	2年	20人	40人
合計	11科			365人

(施設内訓練 専門課程)

施設名	訓練科	訓練期間	入学定員	総定員
産業技術短期大学校	情報システム科	2年	60人	40人
	情報処理科	2年		80人
合計	2科			120人

※令和6年度の訓練科、定員等は令和5年度と同様。

6 障害者に対する訓練

○概要

障害者の希望や個々の障害特性などに応じて、「総合実務科」や「知識・技能習得コース」や、企業の事業現場を活用した「実践能力習得訓練コース」を実施し、障害者の職業能力の開発・向上を図る。

○障害者職業訓練(施設内訓練)

令和6年9月末現在

	コース数	定員数	受講者数	就職率	訓練内容等
令和4年度	2	20	11	63.6%	○総合実務科(6ヶ月)[前期4月～、後期10月～] ○水戸産業技術専門学院 ○パソコン操作、商品管理、清掃作業、介護補助基礎など複合的な内容の訓練
令和5年度	2	20	10	100.0%	
令和6年度	2	20	5	—	

○知識・技能習得コース(委託訓練)

	コース数	定員数	受講者数	就職率	訓練内容等
令和4年度	1	10	7	28.6%	○OA実務科(3ヶ月) [集合訓練] 訓練内容は、パソコン操作などの訓練
令和5年度	2	15	12	41.7%	
令和6年度	2	15	5	—	

○実践能力習得訓練コース(委託訓練)

	コース数	定員数	受講者数	就職率	訓練内容等
令和4年度	26	26	26	69.6%	○企業の現場を活用した実践的な訓練(1ヶ月) [オーダーメイド型] 主な訓練内容は、清掃補助や販売補助など訓練生の希望・スキルに合わせて訓練内容を決定する。
令和5年度	17	17	17	60.0%	
令和6年度	50	50	17	—	

令和6年度第1回
茨城県地域職業能力開発促進協議会 資料

- 1 離職者訓練（令和5年度実施結果、6年度実施状況、7年度計画案）
- 2 在職者訓練（令和5年度実施結果、6年度実施状況）
- 3 求職者支援訓練（令和5年度実施結果、6年度実施状況）
- 4 生産性向上支援訓練（令和5年度実施結果、6年度実施状況）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 茨城支部
茨城職業能力開発促進センター（ポリテクセンター茨城）

1 令和5年度離職者訓練（施設内訓練）実施結果

茨城職業能力開発促進センター

求職者の方を対象に、再就職に必要な技能・知識を習得するための標準6か月間の職業訓練を、ポリテクセンターの施設内で実施しています。
 （企業実習付き訓練：概ね55歳未満の求職者を対象とし、施設内での訓練と企業での職場実習（約1ヵ月）を組み合わせた訓練コース）

訓練期間 6ヵ月

分野	訓練科名称（募集科名）	前年度 繰越者	年間 定員	応募者	入所者			中退者			修了者			次年度 繰越者	就職率	
					入所率 (*2)	うち 女性	うち就職	うち 正社員	うち就職	うち 正社員	就職率	正社員 就職率				
製造系	テクニカルオペレーション科 (CAD/NCコース)	19	60	49	39	65.0%	9	8	7	5	35	31	24		90.5%	76.3%
	CAD・ものづくりサポート科	19	40	41	36	90.0%	28	10	10	3	30	25	12		87.5%	42.9%
	スマート情報システム科	28	68	74	61	89.7%	22	12	10	6	51	33	22		70.5%	65.1%
	生産情報プログラミング科		40	48	38	95.0%	14	20	16	11	18	16	14		94.1%	78.1%
サービス系	電気設備技術科	34	64	108	64	100.0%	6	14	12	9	70	59	45		86.6%	76.1%
	工場管理技術科(電気保全)		40	37	34	85.0%	3	4	4	3	30	25	6		85.3%	31.0%
標準コース 計		100	312	357	272	87.2%	82	68	59	37	234	189	123	-	84.6%	64.5%
製造系	ものづくり機械加工科	8	30	13	11	36.7%	2	4	2	2	10	10	8		100.0%	83.3%
	生産設備メンテナンス科		15	10	10	66.7%	1	4	3	3	6	6	6		100.0%	100.0%
	I C Tエンジニア科		15	15	15	100.0%	2	12	9	9	3	3	2		100.0%	91.7%
企業実習付きコース 計 (*3)		8	60	38	36	60.0%	5	20	14	14	19	19	16	-	100.0%	90.9%
6ヵ月訓練 計		108	372	395	308	82.8%	87	88	73	51	253	208	139	-	86.2%	67.6%

訓練期間 1ヵ月

	訓練科名称（募集科名）	前年度 繰越者	年間 定員	応募者	入所者			中退者			修了者		
					入所率 (*2)	うち女性	うち就職	うち 正社員	うち就職	うち 正社員			
	ビジネススキル講習												
その他	ものづくり機械加工科		16	7	6	37.5%	1	-	-	-	-	-	-
	生産設備メンテナンス科		8	7	6	75.0%		-	-	-	-	-	-
	I C Tエンジニア科		8	21	15	187.5%	2	-	-	-	-	-	-
ビジネススキル講習 計			32	35	27	84.4%	3						
総合計		108	404	430	335	82.9%	90	88	73	51	253		

注

- *1 令和5年度の年間実績
- *2 入所率は、(入所者)÷(年間定員)
- *3 企業実習付きコースは、若年者対象
(概ね55歳未満)のコースを示す

1 令和6年度離職者訓練（施設内訓練）実施状況

茨城職業能力開発促進センター

求職者の方を対象に、再就職に必要な技能・知識を習得するための標準6か月間の職業訓練を、ポリテクセンターの施設内で実施しています。
 （企業実習付き訓練：概ね55歳未満の求職者を対象とし、施設内での訓練と企業での職場実習（約1ヵ月）を組み合わせた訓練コース）

訓練期間 6ヵ月

R6.8.31

分野	訓練科名称（募集科名）	前年度 繰越者	年間 定員	開講 コース 定員	応募者	入所者		中退者			修了者			就職率		
						入所率 （*2）	うち 女性	うち就職	うち 正社員	うち就職	うち 正社員	就職率 （*4）	正社員 就職率			
製造系	テクニカルオペレーション科 （CAD/NCコース）	17	56	28	25	21	75.0%	4	4	3	1	14	9	9	70.6%	83.3%
	CAD・ものづくりサポート科	12	40	20	31	20	100.0%	16	7	4	3	9	6	5	-	-
	スマート情報システム科	20	60	30	32	25	83.3%	8	12	6	6	16	10	7	72.7%	81.3%
	生産情報プログラミング科		40	20	20	16	80.0%	4							-	-
サービス系	電気設備技術科	16	60	30	62	30	100.0%	2	1	1	1	15	3	2	-	-
	工場管理技術科（電気保全）		36	18	20	18	100.0%								-	-
標準コース 計		65	292	146	190	130	89.0%	34	24	14	11	54	28	23	71.8%	82.1%
製造系	機械エンジニア科	4	30	15	4	4	26.7%		1			4	4	3	100.0%	75.0%
	電気設備技術科（短期デュアルコース）		15	15	17	15	100.0%	2							-	-
	I C Tエンジニア科		15												-	-
企業実習付きコース 計（*3）		4	60	30	21	19	63.3%	2	1			4	4	3	100.0%	75.0%
6ヵ月訓練 計		69	352	176	211	149	84.7%	36	25	14	11	58	32	26	74.4%	81.3%

訓練期間 1ヵ月

	訓練科名称（募集科名）	前年度 繰越者	年間 定員	開講 コース 定員	応募者	入所者		中退者			修了者	
						入所率 （*2）	うち女性	うち就職	うち 正社員			
その他	ビジネススキル講習											
	機械エンジニア科		10	5	2	1	20.0%		-	-	-	-
	電気設備技術科（短期デュアルコース）		6	6	13	9	150.0%	2	-	-	-	-
	I C Tエンジニア科		8	8	18	11	137.5%	4	-	-	-	-
ビジネススキル講習 計			24	19	33	21	110.5%	6				
総合計		69	376	195	244	170	87.2%	42	25	14	11	58

注

- *1 令和6年8月末時点の実績
- *2 入所率は、（入所者）÷（開講コース定員）
- *3 企業実習付きコースは、若年者対象（概ね55歳未満）のコースを示す
- *4 就職率は、令和6年8月末時点の途中経過

1 令和7年度離職者訓練（施設内訓練）実施計画（案）

令和7年度については、本訓練（DS含む）及びビジネススキル講習、ともに令和6年度と同様の計画とし、コース数、入所月、定員の変更はなく、科の名称の変更はありません。

訓練期間 6ヵ月

分野	訓練科名称（募集科名）	年間定員	コース数	1回定員	開始月	実施形態	備考（訓練科名）
製造系	テクニカルオペレーション科（CAD/NCコース）	56	4	「14」	5,8,11,2	合同	テクニカルオペレーション科
	CAD・ものづくりサポート科	40	2	「20」	7,1	単独	CADものづくりサポート科
	生産情報プログラミング科	40	2	「20」	4,10	単独	IoTシステム技術科
	スマート情報システム科	60	2	「30」	6,12	単独	スマート生産サポート科
サービス系	工場管理技術科(電気保全)	36	2	「18」	4,10	単独	工場管理技術科（電気保全）
	電気設備技術科	60	4	「15」	4,7,10,1	合同	電気設備技術科
標準コース 計		292	16				

訓練期間 6ヵ月

分野	訓練科名称	年間定員	コース数	1回定員	開始月	実施形態	備考
製造系	機械エンジニア科	30	2	「15」	7,1	単独	テクニカルオペレーション科（短期デュアルコース）
サービス系	電気設備技術科(短期デュアルコース)	15	1	「15」	7	単独	電気設備技術科（短期デュアルコース）
製造系	ICTエンジニア科	15	1	「15」	9	単独	スマート生産サポート科（短期デュアルコース）
企業実習付きコース 計		60	4				

6ヵ月訓練 計

352

20

訓練期間 1ヵ月

分野	訓練科名称	年間定員	コース数	1回定員	開始月	設定方式	備考
その他	機械エンジニア科	10	2	「5」	6,12	統合型	テクニカルオペレーション科（短期デュアルコース）
	電気設備技術科(短期デュアルコース)	6	1	「6」	6	統合型	電気設備技術科（短期デュアルコース）
	ICTエンジニア科	8	1	「8」	8	統合型	スマート生産サポート科（短期デュアルコース）
ビジネススキル講習 計		24	4				

総合計

376

24

29 -

2 在職者訓練 設定コース総括表

茨城職業能力開発促進センター

主に中小企業の労働者等を対象に、ものづくり分野を中心に高度なものに限定して体系的に訓練（2～4日間のセミナー）を実施することにより、技術及び技能の向上・強化を支援しています。

※主な訓練コース：機械設計製図実践、実践機械製図技術、LAN構築施工・評価技術、PLC実践的制御技術 等

令和5年度（実績）						令和6年度（令和6年度8月末時点）			
大分類	中分類	設定コース数	延開催回数	延定員	受講者数（確定値）	設定コース数	延開催回数	延定員	受講者数
設計・開発	機械設計	12	20	250	162	8	9	120	67
	電子回路設計	2	2	16	13	1	1	10	10
	制御システム設計	42	55	726	590	27	31	491	405
	生産システム設計	7	7	70	16	2	2	20	4
	電力・電気設備設計								
	通信設備・通信システム設計	2	2	20	15				
	小計	65	86	1,082	796	38	43	641	486
加工・組立	機械加工	8	16	160	100	5	7	70	40
	金属加工／成形加工	4	4	40	22	2	2	20	10
	小計	12	20	200	122	7	9	90	50
工事・施工	電力・電気・通信設備工事	6	6	105	65	1	1	10	4
	建築設備工事	1	1	10	4				
	小計	7	7	115	69	1	1	10	4
検査	測定・検査	1	4	40	25	1	3	30	23
	小計	1	4	40	25	1	3	30	23
保全・管理	生産設備保全	6	8	83	86	4	4	65	56
	建築設備保全								
	工場管理	8	11	201	145	4	4	120	103
	小計	14	19	284	231	8	8	185	159
教育・安全	安全衛生	1	1	10	10				
	小計	1	1	10	10				
合計		100	137	1,731	1,253	55	64	956	722

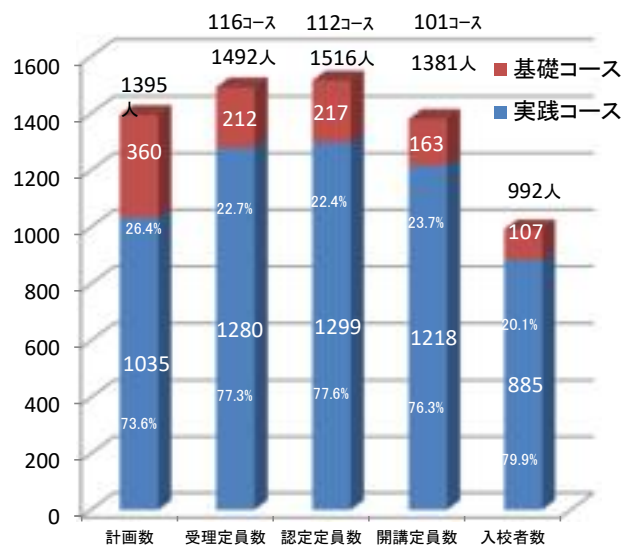
3 求職者支援訓練／令和5年度実施状況（認定、開講、入校状況）

「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」に基づく「求職者支援制度」による職業訓練。雇用保険を受給できない者等を対象に、専修・各種学校、事業主などの民間教育訓練機関等が、当機構の認定を受け、2週間～6ヶ月の訓練を実施しています。

認定定員数 1,516人
計画数 1,395人 = 認定率 108.6%

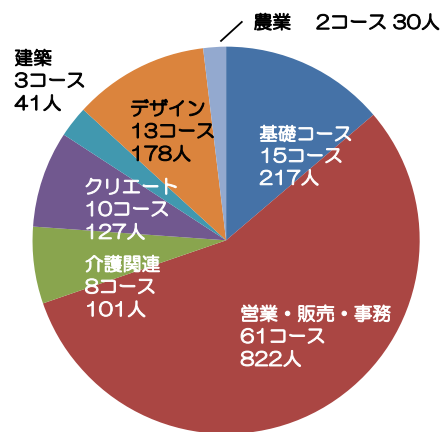
求職者支援訓練の的確な実施のための当機構の役割

- 1 四半期ごとの認定申請時における「公平」・「正確」・「迅速」な審査
- 2 毎月1回の巡回による実施状況確認における的確な指導・助言の実施（新型コロナウイルス感染対策を徹底）
- 3 受講者の確保に向け、訓練実施機関が行う説明会の充実化及び訓練ニーズに関する情報の把握のための茨城労働局、安定所等の関係機関との連携、協力
- 4 年間計画に定める訓練コースを設定するため、訓練実施機関の新規参入及び再参入の勧奨、開拓



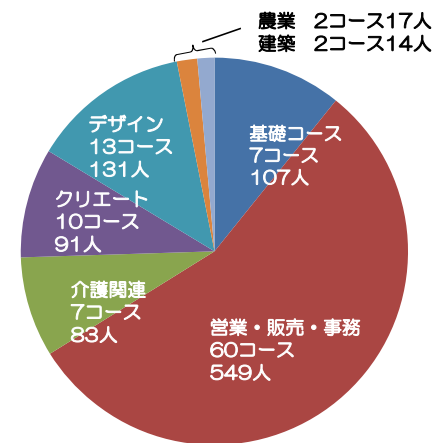
※ 数字（人）は、基礎コース／実践コースの合計人数

訓練分野別認定定員数



計 112コース 1516人

訓練分野別入校者数



計 101コース 992人

3 求職者支援訓練／令和6年度訓練実施規模・認定状況

令和6年度 求職者支援訓練実施規模

(※訓練実施規模:労働局策定・提供)

コース別			枠別	全県共有枠	地域優先共有枠
コース別	分野		地域別		
基礎コース	基礎		県央・県南	169	0
			県北		52
			鹿行		26
			県西		39
小計				286	
実践コース	デジタル系	IT	県全域	113	—
		デザイン(Web系)		52	
	医療事務		県全域	52	—
	介護福祉		県全域	182	—
	営業・販売・事務		県央・県南	368	—
			上記以外の地域		91
その他(上記以外の分野)		県全域	128	—	
小計				986	
合計				1,272	

令和6年度認定状況

※ 令和6年8月末時点

$$\frac{\text{認定定員数 } 951 \text{人}^{\ast}}{\text{計画数 } 1,272 \text{人}} = \text{認定率 } 74.7\%$$

※ 認定定員数・・・第3四半期認定分まで 73コース(951人)である。

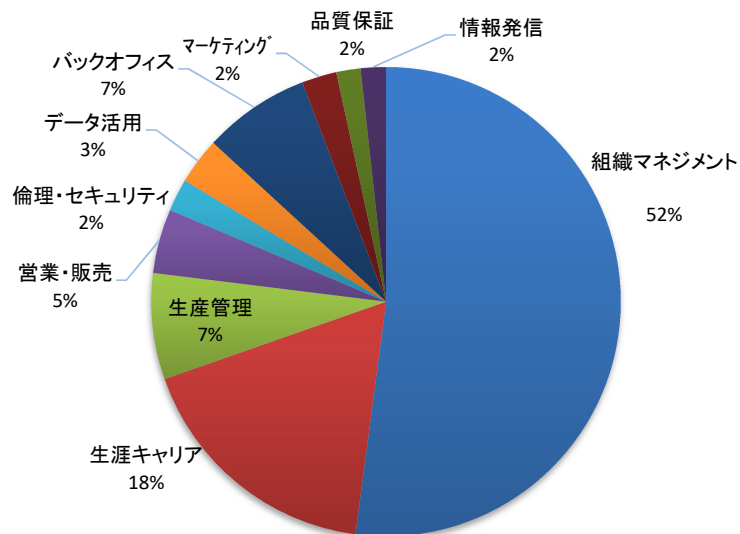
4 生産性向上支援訓練

中小企業等の労働生産性向上の支援のため、当機構が、主にオーダーメイドで生産性向上に係る訓練を設定し、民間の訓練実施機関を活用して訓練を実施しています。

令和5年度 実施状況

区分	目標数	実施 コース数	受講者数	実施率
生産性向上支援訓練	960人	154	2033人	211.8%
うち、DX対応コース	180人	21	266人	147.8%
うち、ミドルシニアコース	60人	22	345人	575.0%

訓練分野別受講者数



生産性向上支援訓練の課題

- 1 新規に訓練を実施する事業主団体及び実施企業の開拓
- 2 ミドルシニアコースの実施企業の開拓
- 3 令和3年度からの新規事業であるDX対応コースの実施企業の開拓
- 4 訓練実施機関による訓練の的確な実施による質の確保
- 5 事業主・受講者の満足度の向上



対応

- 1 関係機関の協力によるパンフレットの配布、ポリテクセンターの求職者情報誌配布企業への広報
- 2 生産性向上支援訓練の実施企業への広報、当機構の高年齢者雇用支援担当課との連携等によるニーズの把握、関連分野の受講経験のある企業への新コースの紹介、オープンコースの設定
- 3 実施する全ての訓練において各1回担当者が訓練実施企業を訪問し訓練の実施状況を確認

4 生産性向上支援訓練／令和6年度計画・実施状況

※ 令和6年8月末時点

区分	目標数	実施コース数	受講者数	実施率
生産性向上支援訓練	1,020人	42コース	768人	75.3%
うち、DX対応コース	240人	5コース	78人	32.5%
うち、ミドルシニアコース	60人	3コース	42人	70.0%

令和6年度カリキュラム数一覧<全131コース>（※【 】は、DX対応コースの内数を示すこと。）

分類	訓練分野	分類	訓練分野	分類	訓練分野
生産・業務プロセスの改善	1 生産管理 (11コース) 【3】	横断的課題	1 組織マネジメント (31コース) 【6】	売上げ増加	1 営業・販売 (8コース) 【5】
	2 品質保証・管理 (3コース)				2 マーケティング (5コース) 【1】
	3 流通・物流 (6コース) 【6】		【ミドルシニアコース】		3 企画・価格 (2コース)
	4 バックオフィス (25コース) 【23】		2 生涯キャリア形成 (17コース)		4 プロモーション (2コース) 【2】
IT業務改善	1 ネットワーク (2コース) 【2】	※DX対応コース（全131コース中、61コース）の内訳 ○「生産・業務プロセスの改善」の全45コースのうち、32コース ○「横断的課題」の全48コースのうち、6コース ○「売上げ増加」の全17コースのうち、8コース ○「IT業務改善」の全21コースのうち、15コース			
	2 データ活用 (12コース) 【8】				
	3 情報発信 (4コース) 【2】				
	4 倫理・セキュリティ (3コース) 【3】				
			サブスクリプション型生産性向上支援訓練（3コース） ① 職場のリーダーに求められる統率力の向上 ② 業務効率向上のための時間管理 ③ 成果を上げる業務改善 ・上記コースの受講者は、サービス動画（ITスキルに関する動画（5コース分））が視聴可能		

令和6年度 第1回

茨城県地域職業能力開発促進協議会資料

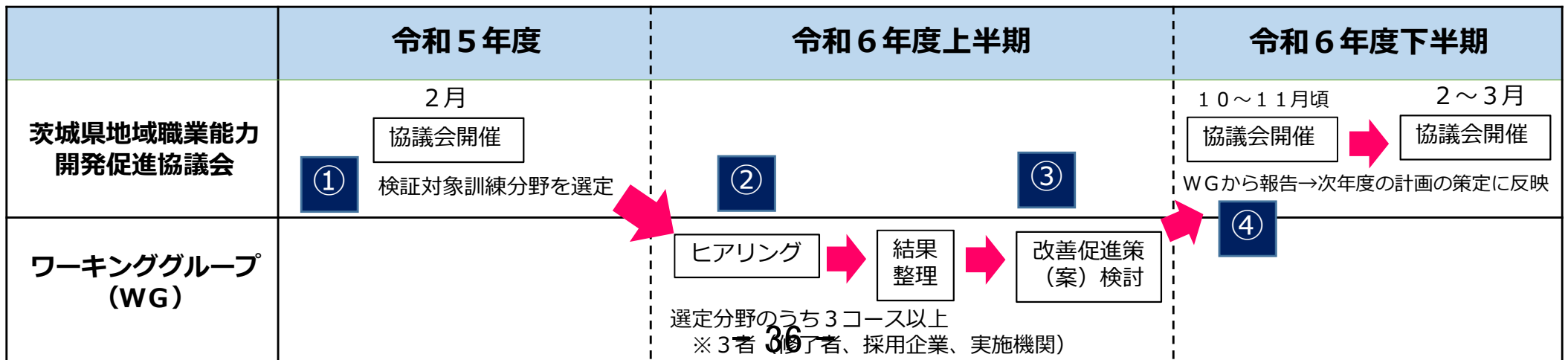
公的職業訓練効果検証ワーキンググループの 開催状況等について

茨城労働局職業安定部訓練課

茨城県地域職業能力開発促進協議会に設置する 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6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	茨城県地域職業能力開発促進協議会（協議会）の構成員のうち、茨城労働局、茨城県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部（※他の構成員の追加可）
検証手法	検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。
具体的な進め方	<ol style="list-style-type: none"> ① 協議会で検証対象の訓練分野を選定。 ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関） ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理、⇒改善促進策（案）を検討。 ④ WGは、協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の茨城県地域職業訓練実施計画の策定に反映。

スケジュール



茨城県地域職業能力開発促進協議会に設置する公的職業訓練効果検証 ワーキンググループ（WG）が行う検証対象コースについて（令和6年度案）



検証対象分野

営業・販売・事務分野

選定理由

デジタル化の進展の中で、デジタル分野に限らずあらゆる業種において、パソコン操作等の基礎的なデジタルスキルの必要性が高まっていることから、パソコンの基本的な操作を習得することは就職のために非常に有効である。コース数が多い訓練について改善を図ることで大きな効果が見込めることから、「営業・販売・事務分野」の中でも主にパソコン初心者を対象としたコースを選定し、求人ニーズに即した訓練内容となっているか検証を行うこととする。

検証対象コース数

3コース

（訓練修了者3人、訓練実施機関3者、訓練修了者の採用企業3社）

検証の実施方法

原則訪問により実施し、訪問が困難な場合は電話又はWEBにより実施する。

ヒアリング内容

ヒアリング内容は公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領で定める質問項目を必須とし、追加の質問項目はWG構成員において決定する。

【参考】令和5年度の検証実施状況

<茨城県>

検証対象分野	デジタル分野
ヒアリング実施時期	令和5年8月
ヒアリング先	①訓練実施機関 3機関 （公共職業訓練2機関、求職者支援訓練1機関） ②訓練修了者 3名 （公共職業訓練修了者2名、求職者支援訓練修了者1名） ③訓練修了者採用企業 3社

<全国における選定分野>

デジタル分野	24県
IT分野	7県
営業・販売・事務分野	12県
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・介護分野：5県 ・理容・美容関連：2県 ・製造分野：1県 ・デザイン分野：1県 ・CADコース：1県

※複数分野を選定した県もあり

情報収集対象分野

検証対象分野

営業・販売・事務分野

デジタル化の進展の中で、デジタル分野に限らずあらゆる業種において、パソコン（以下「P C」という）操作等の基礎的なデジタルスキルの必要性が高まっていることから、P Cの基本的な操作を習得することは就職のために非常に有効である。コース数が多い訓練について改善を図ることで大きな効果が見込めることから、「営業・販売・事務分野」の中でも主にP C初心者を対象としたコースを選定し、求人ニーズに即した訓練内容となっているか検証を行うこととする。

情報収集（ヒアリング）実施状況

- ヒアリング実施時期 令和6年8月
- ヒアリング実施者 茨城労働局、茨城県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部
- ヒアリング先
 - ①訓練実施機関 3機関（公共職業訓練2機関、求職者支援訓練1機関）
 - ②訓練修了者 3名（公共職業訓練修了者2名、求職者支援訓練修了者1名）
 - ③訓練修了者採用企業 3社

ヒアリング対象コース等の概要

選定した訓練コースの概要

	訓練期間	訓練の概要	取得可能な資格
A	3か月	多様な事務用ソフトウェアの操作能力を身に付けた上で、様々な文書・書類・帳票類の作成やWebページの更新に必要な知識及び技能・技術を習得する。また、インターネットの仕組みを習得しOA事務員業務に従事できる人材となるようスキルアップを目指す。	MOS Word2019 MOS Excel2019 MOS PowerPoint2019
B	3か月	PCの基礎知識を習得した上で事務用ソフトウェアの活用力を身に付け、OA・一般事務員に必要な多様な文書・書類・帳票類作成ができる知識及び実践的な技能・技術を習得する。	MOS Word2016 MOS Excel2016
C	4か月	Word、Excelの基本・応用及びインターネット操作・ビジネスメール、プレゼンテーション作成の基礎を習得する。公的資格試験であるコンピュータサービス技能評価試験（CS試験）の合格を目指す。	コンピュータサービス技能評価試験（CS試験）

ヒアリング対象者及び採用企業の業種（職種）

	年代	就職先業種（職種）	前職	前職でのPC使用状況
A	40代	小売業（一般事務）	ルート配送	PC操作が必要な場面あり
B	40代	製造業（一般事務）	生産現場事務員	システム入力等
C	20代	専門サービス業 （家電専門店でのPCサポートの受付）	製造	Excelを使う機会があり調べながら使用

ヒアリング実施結果概要①-1 (訓練実施機関)

【質問】

【実施機関からの回答・ご意見】

【効果及び検討課題】

訓練実施にあたって工夫している点

- (1) 求人・求職ニーズの把握
- ハローワークや民間の求人サイト、求人情報誌、新聞等から求人情報を収集し、地域ごとの特性を把握。
 - 職業人講話の際にハローワーク職員が求人状況について説明。
 - ハローワーク担当者へのアンケートによる訓練ニーズや求人ニーズの把握。
- (2) 訓練計画等への反映
- 修了生の声（就職後に感じた訓練中に学んでおくべき事）を生かし訓練に反映。
 - 商工会議所とのつながりを生かし簿記の訓練ニーズを把握したため、カリキュラムに簿記を追加。
 - 訓練期間3か月と4か月で受講者の自己理解の差が大きいと感じているため、訓練期間は4か月で設定している。
- (3) その他
- タイピングの速度や正確性確保のため、毎朝晩10分間タイピングのタイムを測定。
 - 訓練終了後（16時～17時頃）に教室を開放し、受講者が自由にPCを使える環境を提供。

- 求人ニーズは地域の特性もあることから、**ハローワーク職員による職業人講話**は有効。①
- 修了生からの聞き取りは、求人ニーズの把握や、就職後に感じた「学んでおくべき事」などの声の収集等、ネットワークを生かした取組であり、就職した修了生への定着支援の観点からも有効。
- PCと簿記の訓練ニーズを把握し、ハローワークや訓練実施機関等と協議の上、令和6年度に新たなコースを設定。関係機関と連携して訓練計画にニーズを反映した好事例。
- **訓練期間の違いによるメリット・デメリット等**について継続した検証・分析が必要。②
- **タイピングの速度や正確性は、PCスキルと併せ持つことで就職後に生かせるスキル**である。③
- 訓練終了後にも、受講者が自由にPCを使えることで、意欲の高い受講者のスキルアップにつながっている。

ヒアリング実施結果概要①-2 (訓練実施機関)

【質問】

【実施機関からの回答・ご意見】

【効果及び検討課題】

キャリアコンサルティングの状況

- 月に1回程度実施。担当者が常駐しているため、訓練終了後の時間を使い、申し出があれば追加で個別対応している。
- 内部に有資格者がいないため、外部委託により、月に1回キャリアコンサルティング（以下「キャリアコン」という）を実施している。
- 訓練の目的は「就職」であることを常に伝え、意欲喚起を促している。

●担当者が常駐している訓練実施機関については、放課後等を利用し個別に対応できるため就職相談がしやすい状況であり、有効。

●外部委託の場合は、月1回の決められた日時のみの実施になるため、受講者との信頼関係が希薄となる場合があり、訓練実施機関により支援に差が生じる可能性がある。④

国等への要望等について

- 最低賃金上昇、物価高騰による委託料の引き上げ。
- 就職支援実施委託料について、就職率による加算の段階の見直し。また、就職率100%を達成した場合の加算額の引き上げ。
- 公共訓練と求職者支援訓練の就職率等算定基準の統一。
- ハローワークからの情報提供（求人状況や企業が求める人材、雇用情勢、合同企業説明会等の情報）。

●令和7年度概算要求に、訓練コースの質・量の確保のため、委託費及び基本奨励金の単価1人あたり月3千円引き上げを計上しているが、引き続き、更なる引き上げを厚生労働省に要望していく。

●就職支援実施委託料の見直し、就職率等算定基準の統一については、引き続き厚生労働省に要望していく。

●コロナ禍によりハローワークと訓練実施機関の連携が弱くなって、十分な情報提供ができなかったのではないかと。⑤

ヒアリング実施結果概要②（訓練修了者）

【質問】

【職業訓練修了者からのご意見】

【効果及び検討課題】

訓練内容のうち、就職後に役立ったもの

- Word（文書作成、見積書作成等）
- Excel（関数、フィルター機能、並び替え等）
- タイピング（文書作成や電話対応時の入力）
- MOS検定への合格が自信につながった。

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- PowerPoint、Excelの図形やグラフ機能は現在従事する業務では不要だった。

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

- ビジネスマナー講習を開始当初に受講したが、訓練終盤に実施する模擬面接の前に受講すれば効果的ではないか。
- 最新バージョンのソフトで受講できれば更によかった。

就職支援について

- キャリコン担当者が就職に向け背中を押してくれた。
- 応募書類の添削や模擬面接などの支援により就職できた。
- 年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。

その他

- ハローワーク内のデジタルサイネージで訓練の映像が流れていたため、興味を持った。
- 通所により生活リズムができ、他受講者との就職に関する情報交換や一人ではないという一体感が得られたため、通所でよかった。

● いずれの修了者も、Word・Excelの基礎的な知識は役に立っている。**タイピング（速打）はPCスキルと併せ持つことで、就職後に活かせるスキルである。**⑥

● PowerPoint等は業務で使用していないが、将来活用する可能性がある（基本が学べてよかったとの受講者の声あり）。

● 訓練期間3か月コースの受講者から、**あと1か月から1か月半位長くなれば、自習や復習、遅れた者へのフォローなど、受講者全員のレベルアップにつながるのではないか**との声があり、訓練内容と訓練期間の検討が必要。⑦

● 訓練内容だけではなく、**ビジネスマナー講習をどのタイミングで実施するか**も検討が必要。⑧

● 訓練実施機関が有する備品、設備等を最新にするための費用負担も課題であり、委託料の引き上げを要望していく。

● 各訓練実施機関ともキャリコンを充実させ、応募書類の添削、模擬面接の実施をしており、訓練修了者の満足度は高い。

● 訓練受講内容の証明書は、**訓練受講中に作成するジョブ・カードの有効活用**を積極的に推進する必要がある。⑨

● 訓練受講のきっかけとして、**ハローワーク内のデジタルサイネージでの映像や、興味を引く掲示物**は有効。⑩

● 通所コースとeラーニングコースそれぞれにメリットがあり、**受講希望者のニーズに合った訓練コースの受講あっせん**が重要。⑪

ヒアリング実施結果概要③ (訓練修了者採用企業)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【効果及び検討課題】

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

- PCとPCソフトに関する基礎知識 (Word、Excel等を使った文書作成、簡単な表計算)
- PC入力作業スキル
- ビジネスマナー

訓練において、より一層習得しておくことが望ましい知識・スキル等

- 接客・接客スキル、コミュニケーションスキル等の更なる充実
- 計画的な業務遂行が自己管理できるスキル (職業人としての自立。作業の計画を立て、期日までに完成させる能力)
- ウイルス対策や安全なデータ管理についての知識
- 受講者同士によるディスカッションの時間 (受講者が仕事上の失敗・成功事案、解決対処等を議論し共有することは就職後に役立つ)

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

- PCスキルがあること
- ビジネスマナー・接客マナー
- 自分で計画が立てられること
- ミスを振り返り改善できる能力 (指示待ちではなく、リカバリー能力を有すること)

- PCについては、基本的な操作ができる上で、企業はビジネスマナーやコミュニケーション能力、社会人スキル (自立・自己判断) の高い者を望んでいることから、**基礎的な職業能力の向上を目指すカリキュラムを盛り込む**など検討が必要。⑫
- 企業は個人情報扱う事も多いことから、その**適正な管理、漏洩防止等の危機管理についての知識**も求められている。⑬
- 企業が求める社会人スキル (自立・自己判断等) を高めるため、**グループ演習を取り入れることも有効**。⑭

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応（案）について

ヒアリング結果を踏まえて、今後、以下のような取組を行う予定。

<訓練設定>

- PCソフトの基礎知識に関しては、訓練内容に改善を要することはないが、ウイルス対策や安全なデータ管理についての知識も必要であり、タイピングも有効。③⑥⑬
- 訓練期間については、受講者のPC能力（レベルの差）や年齢に応じた対応が理想。②⑦
- コミュニケーション能力・ビジネスマナー等の向上・育成にむけてカリキュラムの充実が必要。⑧⑫⑭



- 訓練実施機関に対して、ウイルス対策やデータ管理等危機管理についての知識等が習得可能なカリキュラム設定の検討を働きかける。
- 受講者のレベルが異なるため、個人毎にあわせたカリキュラム構成は困難だが、訓練実施機関に対して、放課後の教室開放や補習等、受講者の学習をサポートできる体制整備について働きかける。
- コミュニケーション能力やビジネスマナーは業種・職種問わず重視されているため、座学に加えて事例検討のグループ演習等をカリキュラムに盛り込むこと、ビジネスマナー講習実施のタイミング等の提案・推奨に努める。

<周知・広報>

- ハローワーク内のデジタルサイネージで流れていた訓練映像が、受講のきっかけとして一定の効果。⑩
- 通所・eラーニングコースのメリット等を踏まえた適切な受講あっせんが重要。⑪



- ハローワークにおけるデジタルサイネージの活用や所内掲示物の再点検等、職業訓練のより分かりやすい周知に取り組む。また、訓練説明会や個別相談会に加え、訓練体験会の実施も検討する。
- 引き続きX（旧Twitter）などSNSを積極的に利用するとともに、労働局ホームページや自治体等へ送付している受講者募集のパンフレット（ハロトレガイド）についても分かりやすくなるよう見直しを図る。
- 訓練受講希望者に対しては、訓練内容に加えて、通所コース・eラーニングコースそれぞれのメリットを説明し、入校後のミスマッチを防止する。

<就職支援>

- 就職支援におけるハローワークと訓練実施機関との連携強化が必要。①⑤
- キャリアコンの実施を外部委託した場合の対応の検討が必要。④
- ジョブ・カードの応募書類としての活用促進が必要。⑨



- 訓練実施機関からのニーズを踏まえ、ハローワークからの求人情報、雇用情勢、面接会等の能動的な情報提供等、就職支援における訓練実施機関との連携を一層強化する。
- 外部委託のキャリアコンが効果的なものになるよう、キャリアコン前後に訓練実施機関の就職支援担当者との情報共有を徹底する。
- 訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」を活用することのメリットを説明し、応募書類としての活用促進を図る。

令和6年度 第1回

茨城県地域職業能力開発促進協議会資料

令和7年度職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）について

茨城労働局職業安定部訓練課

令和7年度茨城県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度までの実施状況を踏まえた適正規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が**低**く、就職率が**高**い分野

（令和5年度実績に該当する訓練分野）

「**介護・医療・福祉分野**」

【委託訓練】令和5年度の実績は応募倍率は56.9%、就職率は82.2%。
【求職者支援訓練】令和5年度の実績は応募倍率は97.8%、就職率は79.1%。

応募倍率が**高**く、就職率が**低**い分野

（令和5年度実績に該当する訓練分野）

「**IT分野（委託訓練）**」「**デザイン分野**」

【委託訓練】令和5年度の実績はIT分野が53.3%、デザイン分野は109.5%と高倍率。

就職率はIT分野が62.5%、デザイン分野が59.4%。

【求職者支援訓練】令和5年度はデザイン分野の実績は応募倍率が83.7%、就職率が26.2%。特にeラーニングコースの実績は就職率が低調。

令和5年度の実施が**な**かった分野

【求職者支援訓練】「**IT分野**」「**医療事務分野**」

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

B 引き続き、受講者確保に向けて、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかどうかの検討を行う。

C 引き続き、就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

また、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう求人者に対して要件緩和を積極的に提案し、未経験者が応募可能な求人確保を図る。

D eラーニングコース受講者に対して、担当者制による丁寧な就職支援を実施し、就職率向上を図る。

E 機構及び労働局が連携し、求職者支援訓練実施機関の開拓を行い、eラーニングも含めた適正規模でのコース設定を促進する。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。令和5年度も委託訓練受講者が減少。

F 引き続き、開講時期の柔軟化、訓練実施時期の検討、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加に向けた取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

G 引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 茨城労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付の概要

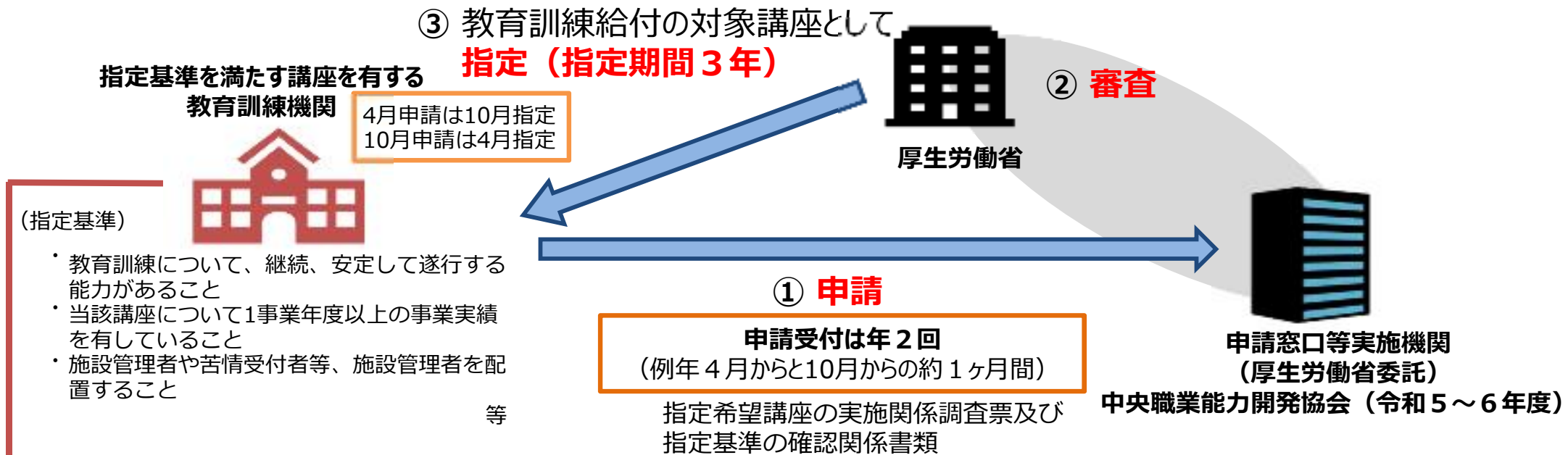
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<p><u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> を6か月ごとに支給。</p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<p><u>受講費用の40%（上限20万円）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<p><u>受講費用の20%（上限10万円）</u></p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>在職者又は離職後1年以内</u>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ <u>雇用保険の被保険者期間3年以上</u>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<u>2年以上</u>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<u>1年以上</u>） 		
講座数	3,011講座	801講座	12,111講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程 ② 専門学校^{文部科学省連携}の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム ③ 専門職大学院の課程 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム^{文部科学省連携} ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) ^{経済産業省連携} ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2） ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム ^{文部科学省連携} 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、 （訓練効果の客観的な測定が可能なもの 民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

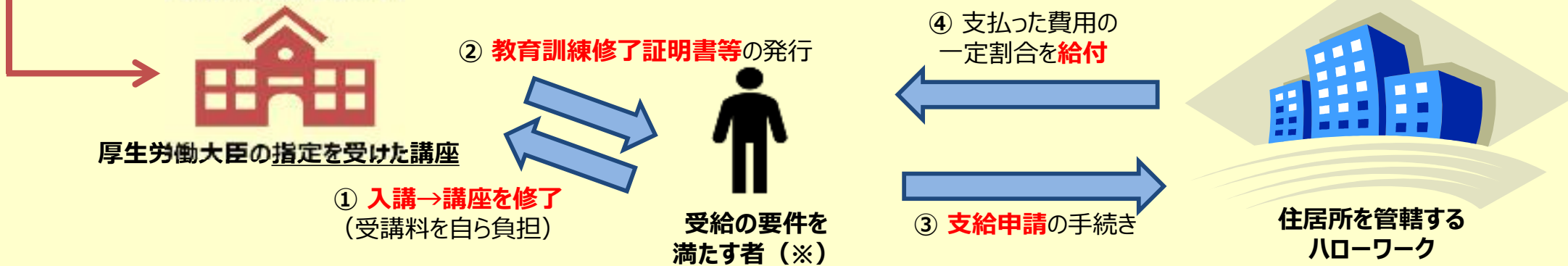
(注) 講座数は2024年10月時点、受給者数は2023年度実績（速報値）。(※1) 2024年10月1日以降に受講開始した者について適用。(※2) 2024年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始1ヶ月前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など

専門実践教育訓練給付
 最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕を受講者に支給（※1）

特定一般教育訓練給付
 受講費用の50%〔上限25万円〕を受講者に支給（※2）

一般教育訓練給付
 受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

※1 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給
 ※2 2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の40%（上限20万円）を支給

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
 中型自動車第一種・第二種免許
 大型特殊自動車免許
 準中型自動車第一種免許
 普通自動車第二種免許
 フォークリフト運転技能講習
 けん引免許
 車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
 移動式クレーン運転士免許
 クレーン・デリック運転士免許
 一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
 ITSSLレベル3以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）
 ITSSLレベル2の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）
 ITパスポート
 Webクリエイター能力認定試験
 Illustratorクリエイター能力認定試験
 CAD利用技術者試験

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
 社会保険労務士試験
 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
 行政書士、税理士
 中小企業診断士試験
 通関士、マンション管理士試験
 司法書士、弁理士
 気象予報士試験
 土地家屋調査士
 司書・司書補
 産業カウンセラー試験
 公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員
 Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート
 簿記検定試験（日商簿記）
 日本語教員、IELTS
 日本語教育能力検定試験
 実用英語技能検定（英検）
 TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
 中国語検定試験
 HSK漢語水平考試
 「ハングル」能力検定
 建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士（介護福祉士実務者研修を含む）
 社会福祉士
 保育士
 看護師、准看護師、助産師
 精神保健福祉士、はり師
 柔道整復師、歯科衛生士
 歯科技工士、理学療法士
 作業療法士、言語聴覚士
 栄養士、管理栄養士
 保健師、美容師、理容師
 あん摩マッサージ指圧師
 きゅう師、臨床工学技士
 視能訓練士
 臨床検査技師
 主任介護支援専門員研修
 介護支援専門員実務研修
 介護職員初任者研修
 特定行為研修
 喀痰吸引等研修
 福祉用具専門相談員
 登録販売者
 衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
 医療事務認定実務者（R）試験
 調剤薬局事務検定試験
 健康管理士一般指導員資格認定試験
 メンタルヘルス・マネジメント検定試験

営業・販売関係

調理師
 宅地建物取引士資格試験
 インテリアコーディネーター
 パーソナルカラー検定
 ソムリエ呼称資格認定試験
 国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
 航空運航整備士
 自動車整備士
 海技士
 電気主任技術者試験
 建築士
 技術士
 土木施工管理技術検定
 建築施工管理技術検定
 管工事施工管理技術検定
 電気通信工事担任者試験

製造関係

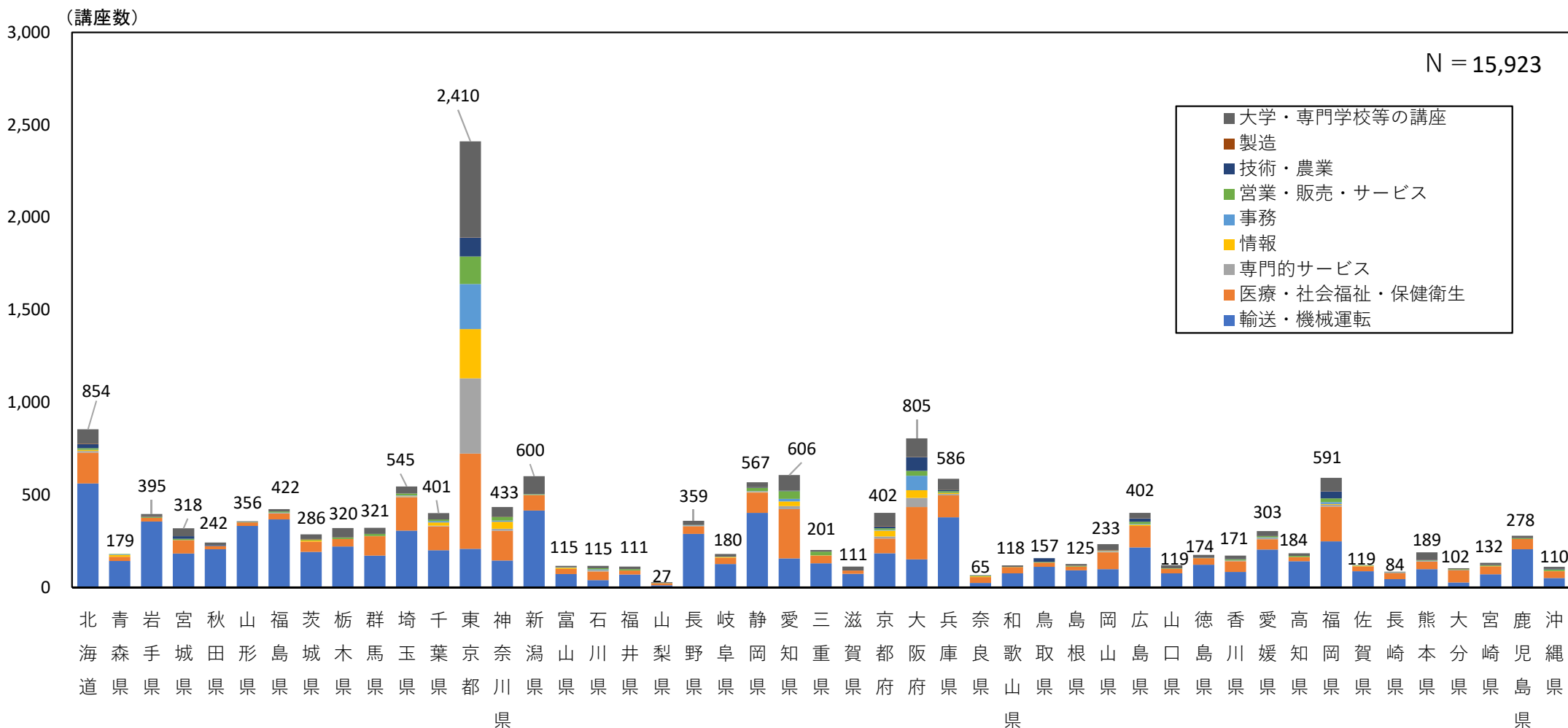
製菓衛生師
 パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程（商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）
 職業実践力育成プログラム（保健、社会科学、工学・工業など）
 キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）
 専門職学位（ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）
 短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）
 短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）
 修士・博士
 履修証明
 科目等履修生

指定講座の状況（訓練機関の所在地・分野別）（令和6年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2,400講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、新潟県の順に多くなっている。
- 東京都の指定講座を分野別にみると、特に「専門的サービス関係」「情報関係」「技術関係」では指定講座の約5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開講している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

茨城県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）

（令和6年10月1日時点）

- 茨城県の指定講座を分野別にみると、指定講座の約7割を占める「輸送・機械運転関係」が最も多く、次いで「医療・社会福祉・保健衛生関係」「大学・専門学校等の講座関係」の順に多い。
- 全国でも同様の傾向だが、茨城県は「輸送・機械運転関係」が特に多く、全体に占める割合も増加傾向である。

		全国			茨城県				
		計	専門実践特定一般	一般	計	専門実践特定一般	一般		
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2590	-	131	2459	76	-	4	72
	中型自動車第一種免許	1794	-	80	1714	40	-	2	38
	準中型自動車第一種免許	846	-	49	797	18	-	0	18
	大型特殊自動車免許	698	-	25	673	9	-	0	9
	大型自動車第二種免許	643	-	36	607	13	-	0	13
	フォークリフト運転技能講習	303	-	3	300	7	-	0	7
	けん引免許	385	-	14	371	15	-	0	15
	その他	874	-	30	844	13	-	0	13
	医療・社会福祉・保健衛生関係	医療事務技能審査試験	6	-	-	6	0	-	-
介護福祉士（実務者研修含む）		1443	291	18	1134	22	1	0	21
介護支援専門員		193	-	143	50	1	-	1	0
喀痰吸引等研修修了		63	-	21	42	0	-	0	0
介護職員初任者研修		287	-	79	208	7	-	2	5
看護師		302	289	0	13	7	7	0	0
特定行為研修		333	-	86	247	3	-	3	0
社会福祉士		165	121	6	38	0	0	0	0
保育士		121	108	2	11	1	1	0	0
精神保健福祉士		117	93	0	24	0	0	0	0
歯科衛生士		125	121	0	4	2	2	0	0
その他		571	421	10	140	12	10	0	2
専門的サービス関係		税理士	218	-	0	218	0	-	0
	社会保険労務士試験	112	-	1	111	0	-	0	0
	行政書士	44	-	0	44	0	-	0	0
	その他	183	22	0	161	0	0	0	0

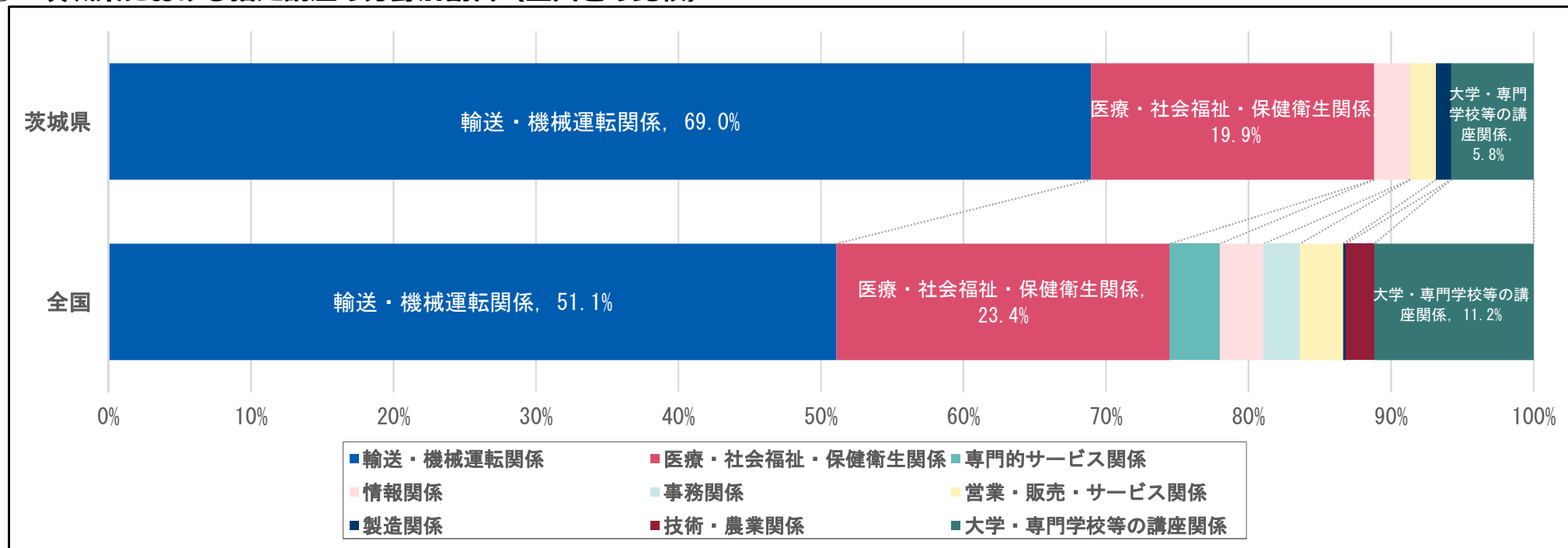
		全国			茨城県				
		計	専門実践特定一般	一般	計	専門実践特定一般	一般		
情報関係	Microsoft Office Specialist	80	-	-	80	6	-	-	6
	CAD利用技術者試験	20	-	-	20	0	-	-	0
	Webクリエイター能力認定試験	48	-	-	48	0	-	-	0
	第四次産業革命スキル習得講座	201	201	-	-	0	0	-	-
	その他	143	5	15	123	1	0	0	1
事務関係	TOEIC	148	-	-	148	0	-	-	0
	簿記検定試験（日商簿記）	81	-	-	81	0	-	-	0
	中国語検定試験	32	-	-	32	0	-	-	0
	「ハングル」能力検定	5	-	-	5	0	-	-	0
	実用フランス語技能検定試験	4	-	-	4	0	-	-	0
	日本語教員	53	-	-	53	0	-	-	0
その他	79	-	-	79	0	-	-	0	
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	113	-	7	106	0	-	0	0
	その他	369	297	0	72	5	4	0	1
製造関係	計	31	11	0	20	3	0	0	3
技術・農業関係	建築士	60	-	0	60	0	-	0	0
	建築施工管理技術検定	52	-	0	52	0	-	0	0
	土木施工管理技術検定	50	-	0	50	0	-	0	0
	その他	155	20	4	131	0	0	0	0
	大学・専門学校等の講座関係	修士・博士	680	-	-	680	0	-	-
キャリア形成促進プログラム	9	8	1	-	1	1	0	-	
職業実践専門課程	668	668	-	-	9	9	-	-	
職業実践力育成プログラム	254	214	40	-	5	5	0	-	
専門職大学院	121	119	-	2	1	1	-	0	
科目等履修生	15	-	-	15	0	-	-	0	
履修証明	34	-	-	34	0	-	-	0	
その他	2	2	0	-	0	0	0	-	

茨城県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）

（令和6年10月1日時点）

○令和5年10月1日時点と比較すると、茨城県では「輸送・機械運転関係」「医療・社会福祉・保健衛生関係」「情報関係」「大学・専門学校等の講座関係」の分野で講座数が増加した。全国では更に「専門的サービス関係」も増加。

○ 茨城県における指定講座の分野別割合（全国との比較）



○ 茨城県における分野別指定講座数（全国との比較）

	輸送・機械運転関係	医療・社会福祉・保健衛生関係	専門的サービス関係	情報関係	事務関係	営業・販売・サービス関係	製造関係	技術・農業関係	大学・専門学校等の講座関係	合計
茨城県	191 (160)	55 (49)	0 (0)	7 (4)	0 (0)	5 (7)	3 (4)	0 (0)	16 (15)	277 (239)
全国	8,133 (7,673)	3,726 (3,623)	557 (551)	492 (404)	402 (424)	482 (493)	31 (34)	317 (392)	1,783 (1,673)	15,923 (15,267)

※（ ）内は令和5年10月1日時点の指定講座数

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和4年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万7千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約15%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2022年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般	支給額（千円）	都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）	特定一般＋一般（受給者数）	支給額（千円）
1	北海道	1,380	3,431	389,441	3,816	273,308	25	滋賀県	318	702	99,725	726	58,234
2	青森県	234	702	73,896	595	61,944	26	京都府	642	1,741	289,030	1,616	286,104
3	岩手県	295	605	55,629	983	41,382	27	大阪府	3,002	8,051	1,208,116	5,905	737,137
4	宮城県	407	1,094	160,285	1,354	112,512	28	兵庫県	1,709	4,403	620,135	3,803	479,161
5	秋田県	178	411	31,559	588	10,950	29	奈良県	378	926	116,608	681	101,747
6	山形県	155	409	43,506	702	27,934	30	和歌山県	174	385	42,780	637	25,239
7	福島県	271	707	84,568	1,118	91,299	31	鳥取県	89	273	36,817	344	33,434
8	茨城県	612	1,677	216,920	1,448	186,410	32	島根県	121	353	43,623	373	45,572
9	栃木県	454	1,196	149,356	1,182	114,921	33	岡山県	408	1,020	120,145	1,223	136,034
10	群馬県	508	1,554	197,209	1,218	152,376	34	広島県	699	1,902	219,840	1,935	184,859
11	埼玉県	2,316	6,205	979,814	5,019	706,295	35	山口県	268	724	73,401	725	41,710
12	千葉県	1,605	4,397	663,289	3,885	355,656	36	徳島県	146	339	38,071	425	29,540
13	東京都	6,349	17,303	3,125,375	11,456	1,573,229	37	香川県	268	916	125,619	559	145,662
14	神奈川県	3,503	8,522	1,297,631	6,501	632,835	38	愛媛県	422	996	110,033	787	107,543
15	新潟県	343	888	128,356	1,672	145,172	39	高知県	121	450	66,650	420	95,393
16	富山県	152	301	32,304	537	10,429	40	福岡県	1,650	4,912	656,617	2,902	621,736
17	石川県	222	554	58,305	461	50,776	41	佐賀県	298	1,148	135,329	350	81,544
18	福井県	166	333	26,327	516	11,916	42	長崎県	314	894	93,452	449	55,109
19	山梨県	126	354	40,548	269	46,775	43	熊本県	418	1,257	146,517	1,060	132,614
20	長野県	380	885	97,055	1,315	73,360	44	大分県	271	830	99,166	564	74,812
21	岐阜県	285	985	123,481	1,032	117,292	45	宮崎県	294	923	105,227	544	63,107
22	静岡県	796	1,894	216,841	2,239	169,667	46	鹿児島県	457	1,328	155,077	720	168,909
23	愛知県	1,848	4,766	717,814	4,988	601,272	47	沖縄県	511	1,743	240,269	564	260,519
24	三重県	343	912	115,924	1,076	104,312		全国計	35,906	96,301	13,829,376	81,282	9,628,770

（※1）（※2）：専門実践教育訓練給付は6月ごとに支給している。「専門実践（初回受給者数）」は2022年度に1回目の支給を受けた者。「専門実践（延べ受給者数）」は2022年度中に支給を受けた延べ人数。

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

(参考資料)

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組等

- 本年2月～3月に開催した令和5年第2回地域職業能力開発促進協議会では、「教育訓練給付制度による地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の拡大」を協議事項に追加し、初めて協議が行われた。
- 協議の結果を踏まえ、令和6年10月の講座指定申請期間に向けて、労働局や本省において、教育訓練機関への講座指定申請の働きかけや周知広報を実施しているところ。

<令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会における主な意見>

➤ 訓練ニーズが高く講座拡大が必要

デジタル（情報）関係【岩手、秋田、茨城、栃木、石川、福井、岐阜、鳥取、岡山、鹿児島】

介護福祉関係【青森、秋田、長野、滋賀、徳島】

輸送・運輸関係【青森、山梨、広島、香川】

語学関係【青森、群馬、秋田、広島】

ドローン免許【青森、福井】 等

➤ 講座拡大の働きかけ・教育訓練給付制度の利用促進のための周知広報が必要

【秋田、群馬、新潟、山梨、岐阜、静岡、滋賀、鳥取、島根、広島、山口、香川、宮崎、沖縄】 等

➤ その他

講座指定申請事務の負担が大きい、手続が大変というイメージがある【青森、宮城、茨城、愛知、滋賀、大分】

本省から業界団体等への講座指定申請勧奨を求める 【青森】

給付率引上げ等の支援の拡充を求める【秋田、山形、山口】 等

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<デジタル（情報）関係>

鳥
取

・労働者に有益な制度であり周知広報に努めてほしい。
・今後どのような分野の指定講座の新規開拓に力を入れていくのか。

・情報関係の指定講座がゼロとなっているため、指定申請が提出されるよう教育訓練機関に働きかける。

・県内6社の情報系の職業訓練実施機関を訪問の上、リーフレットを活用して講座指定申請勧奨を実施（7月）。いずれも講座指定のメリットを理解いただき、申請を検討いただけることとなった。

岐
阜

・全国と比べ県内に指定講座が少ないのは、周知広報が足りないのではないか。
・情報科を有する大学への働きかけが必要ではないか。

・公共職業訓練（委託訓練）や求職者支援訓練を実施している訓練機関、県内大学のうち情報系の学科を有する大学等に対し制度周知及び講座指定申請勧奨を実施

・県内で公的職業訓練を実施する民間の訓練実施施設すべて（5～6月）、大学1校、短期大学3校、大学と短期大学併設校2校を訪問し、リーフレットを用いた申請勧奨を実施（7月）、申請を検討いただけることとなった。

<介護福祉関係>

滋
賀

・多くの業界において人手不足感が高止まりしている状況で、介護業界の人手不足は、より深刻になっている。
・介護分野でスクーリングがある介護福祉士実務者研修などは、身近で受講できるようにすることが必要。滋賀県の場合、実務者研修を受講できる施設も少なく、身近にあるとは言えない。

・介護・医療分野を中心とした人材不足分野の人材確保・人材育成は重要であるものの、一方で職業訓練を含めても受講できる施設が滋賀県については少ない状況である。
・周知広報を進めていく。

・介護支援専門員、介護福祉士及び介護員養成研修の事業者等の指定を行っている滋賀県医療福祉推進課に訪問し、教育訓練給付制度の周知協力を依頼（7月）。
・介護支援専門員については、滋賀県から直接周知いただき、介護福祉士及び介護員養成研修については、滋賀県から提供を受けた県内の介護関係資格研修事業者名簿により、15者を対象に、当局からリーフレット送付による制度周知・講座指定申請勧奨を実施（7月）。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

【労働局の対応方針】

【具体的な取組】

<輸送・運輸関係>

山梨

・指定講座数が全国最下位。
・ニーズの**高い輸送関係、介護関係の講座**が少ない。他県と比べて力の及んでいない部分にしっかりと周知して欲しい。

・現在はe-ラーニングで多様な講座が受講できるが、自動車運転免許関係などは近くに実施機関が無いと受講できないことから、今年度は2024年問題による人員不足が懸念されるため、**自動車教習所の団体と教習所に対し、重点的に講座指定申請勧奨を実施。**

・山梨県指定自動車教習所協会を通じて、**県下全自動車教習所14所にリーフレットを用いた講座指定申請勧奨を実施。**このうち、**講座指定申請を行っていない11社に対しては、訪問による制度説明を実施（6~7月）。**1社は10月に新規申請予定、その他は申請検討等。

香川

・一般から特定一般への切り替えを促すべき。
・2024年問題や高齢化で若年者の確保が困難な**運輸業界**に対して、当制度による支援は有効だが、県内の指定講座は全て一般教育訓練なので、給付率の高い特定一般へ切り替わってほしい。

・教育訓練機関へのリーフレットの送付などにより制度周知及び一般から特定一般への切り替えを促す。

・一般教育訓練を実施する介護福祉士実務者研修実施機関、自動車整備士養成施設、**自動車教習所（2校）へ訪問し、特定一般への切り替えを勧奨（7月）**

<日本語教員関係>

広島

・育成就労制度が始まる。広島県は外国人の受け入れが多いが、**日本語教員の講座が少なく強化が必要**ではないか。

・日本語教員養成機関について情報収集を行い、本省作成の講座指定申請リーフレットを用いて制度周知及び講座指定申請勧奨を実施。

・**日本語教員養成講座を実施している2校について、訪問及び電話にて制度説明と講座指定申請勧奨を実施。**

<厚生労働省における取組>

・文部科学省主催の日本語教員養成機関を対象とした制度説明会（7月）に参加して、教育訓練給付の制度説明及び講座指定申請勧奨を実施。

地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組

地域職業能力開発促進協議会の協議を踏まえた対応方針と現在までの取組（例）

【協議会委員の主な意見】

<ドローン免許>

青
森

・ドローンの操縦資格に関する講座開設の要望がある。

福
井

・農業ではドローンを使った作業がある。ドローンの操縦資格に関する講座があれば、指定されるとよい。

<その他>

兵
庫

・通信教育の割合が高いのであれば、都心に講座数が偏るのは必然的ではないか。
・中小企業向けに自己啓発の援助を行う講座を行っている機関に制度周知を図っていけばよいのではないか。

大
分

・講座指定を受けるための手続きが煩雑で、かなりハードルが高いイメージがある。

【労働局の対応方針】

厚生労働省本省へ報告

厚生労働省本省へ報告

・地域における指定講座が増えることにより、受講者数増が期待できるため、協議会構成員を中心に、各関係機関、団体等に周知を図っていく。
・通信制、通学制の割合や、受講者数の多い講座等、地域における訓練ニーズを分析する。

厚生労働省本省へ報告

【具体的な取組】

<厚生労働省における取組>

・現在、一般教育訓練のみで指定されている一等無人航空機操縦士資格（2022年12月5日施行の改正航空法により創設）に係る登録講習について、**講座実績要件を満たすものは、教育訓練給付（特定一般教育訓練及び一般教育訓練）の指定対象となる旨、国交省航空局を通じて全国約700の登録教習機関に対して周知・講座指定申請勧奨（8月）。**

・**訓練ニーズを把握するため、ハローワークを利用する求職者等に対するアンケート（1059人）を実施（8月）。**結果として、制度を知らない者が半数を超えていたことから、まずは制度自体の周知広報に取り組むこととし、並行して今後の講座拡大の方向性について検討する。

<厚生労働省における取組>

・**教育訓練機関向けに講座指定申請手の流れや書類作成のイメージを紹介する動画を作成（8月）。**厚生労働省ウェブサイトに掲載するとともに、労働局に情報提供。本省においても、SNSや業界団体等を通じた教育訓練機関への講座指定申請勧奨に活用中。

厚生労働省による講座拡大の取組

令和6年10月の申請期間に向けて、①講座指定のメリットを強調した教育訓練機関向けリーフレットや申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用した教育訓練機関への働きかけ、②関係省庁や業界団体主催の会議等におけるPR、③SNSによる制度周知等により、講座指定申請勧奨を集中的に実施。

○業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・指定自動車教習所（約1,300校）
- ・（建設車輛関係）登録教習機関（約200機関）
- ・デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
- ・介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
- ・無人航空機操縦士の講習を行う登録講習機関（約700校） <国交省と連携>
- ・大学等（約1,200校） <文科省と連携> 等

○関係省庁や業界団体主催の会議等

- ・大学等向けリカレント教育説明会（約300校） <文科省と連携>
- ・マナビDX講座提供事業者情報共有会（75機関※参加申込） <経産省と連携>
- ・日本語教員養成機関向け説明会（約550機関） <文科省と連携>
- ・（一社）全国産業人能力開発団体連合会説明会（30機関）等

○SNS等による周知広報

- ・X、facebook、厚生労働省メルマガ等による周知を、8～9月にかけて集中的に実施（X閲覧数：約10万件）

・教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=AHRnPGBwCnc&t=1s>

・教育訓練給付制度 講座指定申請手続のご案内

※講座指定を受けたことがない教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや書類作成のイメージを紹介する動画。



<https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpiw&t=2s>

教育訓練給付金制度に関するアンケート

【調査期間】令和6年8月～9月

【回答数】613件（令和6年6月～8月にハローワークに求人申込をした企業1,661社にアンケートを送付。回収率36.9%）

茨城労働局訓練課

1 採用時にどのような技能・資格を希望するか（複数回答可）

1374件

A 輸送・機械運転関係	257件
A-① 大型自動車第一種	53
A-② 大型第二種免許	11
A-③ 中型自動車第一種	67
A-④ 中型第二種免許	14
A-⑤ 大型特殊自動車免許	14
A-⑥ フォークリフト運転技能講習	93
A-⑦ けん引免許	5

B 情報関係	67件
B-① ITSSLレベル2の資格取得を目指す講座	15
B-② ITパスポート	23
B-③ Webクリエイター	7
B-④ CAD利用技術者	22

C 専門的サービス関係	55件
C-① キャリアコンサルタント	10
C-② 社会保険労務士	22
C-③ 税理士	11
C-④ 中小企業診断士	2
C-⑤ ファイナンシャル・プランニング技能検定	10

D 事務関係	166件
D-① Microsoft Office Specialist	81
D-② 簿記検定（日商簿記）	70
D-③ 実用英語技能検定（英検）	4
D-④ TOEIC, TOEFL, IELTS	11

E 医療・社会福祉・保険衛生関係	491件
E-① 介護福祉士	158
E-② 社会福祉士	91
E-③ 保育士	89
E-④ 看護師・准看護師	150
E-⑤ はり師	2
E-⑥ 美容師	1

F 営業・販売関係	49件
F-① 調理師	37
F-② 宅地建物取引士	8
F-③ インテリアコーディネーター	2
F-④ 国内旅行業務取扱管理者	2

G 技術・製造関係	70件
G-① 測量士補	7
G-② 電気工事士	36
G-③ 自動車整備士	14
G-④ 建築士	12
G-⑤ 製菓衛生師	1

H その他	219件
H-① A～G以外の技能・資格（※1）	62
H-② 特段の技能・資格は必要ない	123
空欄・未回答	34

A～G以外の技能・資格（※1） 具体的に記入いただいた中の一例	
介護職員初任者研修	6
施工管理技士	6
栄養士	5
普通自動車第一種運転免許	5
玉掛け	3
溶接技能者資格	3

（※1）H-① A～G以外の技能・資格を具体的に記入いただいた件数は62件でしたが、複数回答があったため、意見の回答数は99件でした。

教育訓練給付金制度に関するアンケート

2 在職者のスキルアップのために、どのような技能・資格を希望するか（複数回答可）

1362件

A 輸送・機械運転関係	254件
A-① 大型自動車第一種	57
A-② 大型第二種免許	10
A-③ 中型自動車第一種	53
A-④ 中型第二種免許	12
A-⑤ 大型特殊自動車免許	17
A-⑥ フォークリフト運転技能講習	98
A-⑦ けん引免許	7

B 情報関係	86件
B-① ITSSレベル2の資格取得を目指す講座	17
B-② ITパスポート	33
B-③ Webクリエイター	8
B-④ CAD利用技術者	28

C 専門的サービス関係	77件
C-① キャリアコンサルタント	15
C-② 社会保険労務士	28
C-③ 税理士	14
C-④ 中小企業診断士	7
C-⑤ ファイナンシャル・プランニング技能検定	13

D 事務関係	162件
D-① Microsoft Office Specialist	70
D-② 簿記検定（日商簿記）	72
D-③ 実用英語技能検定（英検）	8
D-④ TOEIC, TOEFL, IELTS	12

E 医療・社会福祉・保険衛生関係	433件
E-① 介護福祉士	155
E-② 社会福祉士	99
E-③ 保育士	64
E-④ 看護師・准看護師	114
E-⑤ はり師	1
E-⑥ 美容師	0

F 営業・販売関係	49件
F-① 調理師	29
F-② 宅地建物取引士	16
F-③ インテリアコーディネーター	2
F-④ 国内旅行業務取扱管理者	2

G 技術・製造関係	76件
G-① 測量士補	7
G-② 電気工事士	40
G-③ 自動車整備士	15
G-④ 建築士	11
G-⑤ 製菓衛生師	3

H その他	225件
H-① A~G以外の技能・資格（※1）	73
H-② 特段の技能・資格は必要ない	114
空欄・未回答	38

A~G以外の技能・資格（※1） 具体的に記入いただいた中の一例	
玉掛け	6
運行管理者	5
施工管理技士	5
介護職員初任者研修	4
フォークリフト運転技能講習	4
栄養士	4
第一種衛生管理者	3
溶接技能者	3

（※1）H-① A~G以外の技能・資格を具体的に記入いただいた件数は73件でしたが、複数回答があったため、意見の回答数は116件でした。

キャリアコンサルティングの 取組について

令和6年11月7日
茨城労働局職業安定部訓練課



キャリア形成・リスキリング推進事業

キャリア形成・リスキリング推進事業

- キャリア形成・リスキリング相談コーナーにおける個人に対するキャリアコンサルティングの実施
- 支援センターにおける企業等への支援
- リスキリングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーン及び推進事業に係る周知広報

個人 キャリアコンサルティングを通じた
① キャリア形成に係る支援
② リスキリングに係る支援

企業・学校 従業員や学生の
キャリア形成に係る支援

社会 広く社会にリスキリングの重要性や
必要性に関する理解を促し、取組に
向けた機運を醸成するためのキャン
ペーンを行う。

茨城キャリア形成・リスキリング支援センター

水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル6F
電話：029-302-7221

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

令和6年度は、株式会社パソナが厚生労働省から委託を受けて運営しています。

令和6年度のキャリアコンサルティングの取組

訓練受講者に対する キャリアコンサルティング

- 茨城局管内のハローワークでは、公共職業訓練・求職者支援訓練の受講前にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施している。
- 訓練の受講前に訓練受講の必要性を明確にすること、職業意識の向上などの効果が期待できる。
- キャリアコンサルタントによるジョブ・カードセミナーをハローワークで定期的に行っている。

令和6年度のジョブ・カード作成者数

- 目標値：5,900人 実績：1,693人
(令和6年8月末現在)

厚生労働省 令和6年度キャリア形成・リスティング推進事業
(本事業は厚生労働省より株式会社パソナが受託・運営しています)

あなただけのキャリアを、ジョブ・カードで見つけませんか？
訓練受講希望者等の
**ジョブ・カード作成支援
キャリアコンサルティング**

利用無料 事前予約制 対面・オンライン可

訓練受講検討中の方や、仕事選びの方向性を検討したい方も！
※雇用保険受給者の方は、求職活動の実績になります。

〈こんなお悩みを抱えている方におすすめです〉

自分に何ができるかわからない 自己実現へのキャリアプランがわからない
 就職先の希望がはっきりしない 今後のキャリアのためにスキルアップしたい

期待できる効果

- 自分の目標や今後身につけたいスキルが明確になります。
- 自分のキャリアの棚卸ができ、適正な職業に繋がります。
- 自分のPRポイントや強みを言語化できます。

キャリアコンサルティングまでの流れ

Step1 予約	Step2 ジョブ・カード 作成準備	Step3 キャリア コンサルティング	Step4 ジョブ・カード 完成
-------------	--------------------------	---------------------------	------------------------

※キャリアコンサルティングは無料・予約制です
実施期間：2024年4月1日から2025年3月31日

お申込み

全国47都道府県のハローワーク内に「キャリア形成・リスティング相談コーナー」がございます。お気軽に、最寄りのハローワークまたは支援センターへお申込みください。

URL：https://carigaku.mhlw.go.jp/
電話番号：029-302-7221
kunren_ibarak@pasona.co.jp
(受付時間：8:30～17:15)

キャリア形成 相談コーナー
リスティング

マイジョブ・カードの周知、広報

マイジョブ・カードとは…

オンラインでジョブ・カードを作成・保存し、いつでも更新できるサイトのこと。
令和4年10月26日から稼働を開始した。

アカウント登録すると…

- ジョブ・カードと作成状況が一目でわかる。
- ジョブ・カードの下書き、登録ができる。
- 履歴書・職務経歴書が自動で作成できる。

上記の機能以外にも機能が充実！

- 自己診断（興味診断、スキルチェック、価値観診断）
- お役立ちコラム
- お知らせメールの配信 など

デジタル化で使いやすさUP!

いつでも、どこでも可能に！

ジョブ・カードの作成・保存・更新が、

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

WEBサイト「マイジョブ・カード」で
キャリアプランニングを始めよう!

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

学生、在職者、求職者の皆様へ
ジョブ・カードとは
あなたの就職活動に役立つ、
キャリア形成に役立つ、
キャリアプランニングツールです。

▶今すぐアクセス! [マイジョブ・カード](https://www.job-card.mhlw.go.jp/) 検索

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ジョブ・カード全国推進計画に基づく当県における計画目標について

○新全国基本計画（平成23年策定）

平成20年～平成24年度までの5年間で、ジョブ・カード作成者を100万人

令和2年（2020年）までに300万人に到達させることを目標とした。

○当県におけるジョブ・カード作成者数

*令和2年までに46,520人

計画期間	計画目標者数	作成者数	備考
平成23年度～24年度	10,500人	19,880人	平成20年度～平成26年度の作成者数
平成25年度～26年度	7,300人		
平成27年度	3,830人	2,731人	
平成28年度	5,033人	3,555人	
平成29年度	5,033人	2,660人	
平成30年度	5,033人	3,290人	
令和元年度	5,033人	5,334人	
令和2年4月～12月	5,004人	2,474人	令和2年度の作成者数4,064人
計		39,924人	

令和2年までに46,520人の目標に対し、実績39,924人となり、6,596人不足。

○令和3年度以降の目標値について（単年度の目標を設定することとされた。）

計画期間	作成者数目標値	作成者数	備考
令和3年度	4,700人	5,168人	
令和4年度	5,200人	4,384人	
令和5年度	5,200人	4,155人	
令和6年度	5,900人	1,693人	※令和6年8月末現在
平成23年度からの累計		56,914人	

交付機関別ジョブ・カード作成者数(令和5年度)

令和6年3月末現在

	令和5年度 目標値	進捗率 ・ 進捗グラフ	実績 合計	高齢・障 害・求職 者雇用支 援機構	労働局	都道府県	キャリア 形成・学 び直し支 援セン ター	委託訓練 実施機関	求職者支 援訓練実 施機関	サポステ	助成金 活用企業	マイジョ ブ・カード	その他 (個人等)
北海道	12,000	92.3%	9,490	797	1,800	127	1,569	2,132	1,481	0	0	874	710
青森県	2,600	110.9%	2,472	248	387	59	757	615	248	0	0	158	0
岩手県	3,300	114.6%	3,242	250	408	247	1,078	674	349	0	0	167	69
宮城県	4,900	111.7%	4,692	367	412	0	1,775	666	428	0	0	665	379
秋田県	2,700	97.9%	2,266	257	332	150	633	634	168	0	0	92	0
山形県	1,900	104.8%	1,706	62	672	0	155	291	338	0	0	188	0
福島県	4,900	70.2%	2,949	385	529	95	519	627	271	4	0	519	0
茨城県	5,200	93.2%	4,155	143	1,657	50	823	461	562	58	0	401	0
栃木県	4,300	103.6%	3,818	278	863	0	1,327	675	374	0	0	301	0
群馬県	4,100	90.4%	3,176	220	429	370	969	617	350	0	0	221	0
埼玉県	11,300	87.1%	8,436	186	2,516	197	1,101	2,628	251	0	0	1,335	222
千葉県	8,600	121.0%	8,916	625	1,630	21	1,214	1,813	1,121	33	0	2,459	0
東京都	35,900	95.6%	29,419	73	5,901	0	8,054	5,175	2,289	10	0	4,796	3,121
神奈川県	13,000	104.4%	11,634	478	4,622	643	1,709	946	689	0	0	2,536	11
新潟県	5,700	85.5%	4,174	222	650	253	1,015	1,153	242	125	0	514	0
富山県	2,700	93.6%	2,166	333	624	0	579	219	125	0	0	286	0
石川県	4,400	110.4%	4,164	105	1,760	69	814	1,053	29	0	0	334	0
福井県	1,800	117.5%	1,813	73	882	4	489	149	137	0	0	79	0
山梨県	2,500	115.1%	2,466	163	883	28	362	503	194	31	0	302	0
長野県	3,300	96.7%	2,735	351	254	8	755	553	428	0	0	386	0
岐阜県	2,900	96.1%	2,389	213	385	116	459	582	302	0	0	332	0
静岡県	5,100	117.6%	5,139	375	648	31	2,084	988	362	0	0	651	0
愛知県	11,700	101.6%	10,183	440	2,422	253	2,798	1,645	383	0	0	1,589	653
三重県	2,300	104.3%	2,055	395	388	0	352	420	232	0	0	268	0
滋賀県	3,300	121.1%	3,425	303	525	104	1,018	1,077	126	0	0	272	0
京都府	6,900	88.1%	5,211	365	2,047	4	816	661	445	0	1	466	406
大阪府	28,500	98.6%	24,091	572	8,502	320	4,224	4,270	1,473	0	0	2,397	2,333
兵庫県	9,500	106.6%	8,679	567	2,341	9	2,422	1,293	502	0	0	1,127	418
奈良県	3,500	114.1%	3,422	629	1,206	84	529	208	294	14	0	458	0
和歌山県	1,900	97.7%	1,590	184	514	0	374	175	220	0	0	123	0
鳥取県	2,400	84.6%	1,741	252	349	76	424	274	125	0	0	121	120
島根県	2,200	109.7%	2,068	275	465	0	536	303	151	0	0	209	129
岡山県	3,300	149.9%	4,238	388	720	116	2,012	491	146	59	0	255	51
広島県	5,500	125.3%	5,908	177	1,904	361	2,119	444	350	40	0	513	0
山口県	2,400	127.5%	2,623	192	505	0	994	623	134	0	0	175	0
徳島県	2,800	100.6%	2,414	152	1,060	9	578	283	216	0	0	116	0
香川県	4,000	105.6%	3,619	246	1,615	195	793	342	181	0	0	247	0
愛媛県	3,000	107.9%	2,775	212	703	241	932	366	190	0	0	131	0
高知県	2,500	110.5%	2,368	247	710	89	643	371	138	0	0	170	0
福岡県	12,100	110.7%	11,478	720	1,871	0	3,611	2,921	864	0	0	781	710
佐賀県	2,000	105.7%	1,812	221	278	0	568	438	211	0	0	96	0
長崎県	2,800	122.7%	2,945	369	320	203	759	643	312	0	0	339	0
熊本県	4,200	106.8%	3,844	455	569	0	1,143	977	401	0	0	267	32
大分県	2,600	97.2%	2,165	281	231	61	560	569	119	0	0	344	0
宮崎県	3,900	78.4%	2,621	368	447	0	571	681	437	0	0	117	0
鹿児島県	4,400	90.6%	3,418	314	168	63	932	1,363	292	0	0	286	0
沖縄県	5,000	92.3%	3,956	236	501	323	1,010	1,405	90	0	0	391	0
海外及びその他			48,095									9,234	38,861
合計	282,000	102.2%	288,161	14,764	58,605	4,979	58,958	45,397	18,770	374	1	38,088	48,225

※各機関において新規に作成支援を行った件数(ジョブ・カード作成支援ソフトウェア等による作成者数を除く)

※労働局の実績は、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援事業及びハローワークにて作成された実績の合算値

※助成金活用企業の実績は、企業内人材育成推進助成金(キャリアコンサルティング制度等)及び人材開発支援助成金(セルフ・キャリアドック制度等)の支給決定を受けた企業の同制度適用人数(令和2年度時点では廃止されており、経過措置分のみ積算)

※その他(個人等)はジョブ・カード制度総合サイトの個人用報告窓口、民間教育訓練機関等から報告の合計値。民間教育訓練機関等のうち、滋慶学園以外は都道府県別の内訳は不

※進捗率は、「海外及びその他」の実績を、各都道府県の実績の構成割合で配分したうえで算出(目標値の算出に倣ったもの)。

交付機関別ジョブ・カード作成者数(令和6年度)

令和6年8月末現在

	令和6年度 目標値	進捗率 ・ 進捗グラフ	実績 合計	高齢・障 害・求職 者雇用支 援機構	労働局	都道府県	キャリア 形成・リス キリング 推進事業	委託訓練 実施機関	求職者支 援訓練実 施機関	サポステ	助成金 活用企業	マイジョ ブ・カード	その他 (個人等)
北海道	13,000	42.3%	4,718	368	0	19	2,132	939	681	0	0	295	284
青森県	2,700	39.1%	905	59	0	0	404	235	122	0	0	85	0
岩手県	3,500	22.1%	664	65	1	0	238	150	135	0	0	51	24
宮城県	5,100	33.4%	1,459	123	0	0	583	248	145	0	0	270	90
秋田県	2,800	35.8%	858	81	3	24	391	227	78	0	0	54	0
山形県	2,000	36.4%	624	44	0	0	304	126	101	0	0	49	0
福島県	5,400	27.8%	1,287	198	0	0	436	286	135	0	0	232	0
茨城県	5,900	33.5%	1,693	67	0	0	1,165	26	289	0	0	146	0
栃木県	4,500	41.5%	1,600	329	4	0	539	414	216	0	0	98	0
群馬県	4,900	31.0%	1,300	110	0	107	768	61	173	0	0	81	0
埼玉県	12,400	29.1%	3,097	91	0	58	1,250	908	147	0	0	547	96
千葉県	8,800	49.7%	3,751	314	0	10	1,345	727	627	29	0	699	0
東京都	39,100	31.5%	10,556	0	429	0	5,035	1,339	1,077	0	0	1,563	1,113
神奈川県	14,100	40.4%	4,876	253	292	327	2,190	385	378	0	0	1,051	0
新潟県	6,200	35.0%	1,862	48	0	22	1,115	377	119	0	0	181	0
富山県	3,000	42.4%	1,090	137	1	0	727	40	66	0	0	119	0
石川県	4,500	46.5%	1,793	32	0	8	1,168	422	18	0	0	145	0
福井県	1,900	35.4%	576	31	0	0	385	47	80	0	0	33	0
山梨県	2,800	29.3%	702	75	192	13	38	185	81	0	0	118	0
長野県	4,300	30.1%	1,110	177	13	0	473	146	192	0	0	109	0
岐阜県	3,400	25.4%	740	53	0	29	282	120	138	0	0	118	0
静岡県	6,000	46.5%	2,392	145	0	7	1,507	317	101	0	0	315	0
愛知県	12,600	34.2%	3,688	159	0	7	2,088	432	164	0	0	633	205
三重県	2,400	48.2%	991	136	99	0	486	98	104	0	0	68	0
滋賀県	3,800	47.2%	1,537	121	0	13	960	325	36	0	0	82	0
京都府	7,100	33.9%	2,062	48	1	3	1,143	236	254	0	0	180	197
大阪府	29,300	34.0%	8,545	171	0	185	4,468	1,572	663	0	0	763	723
兵庫県	9,800	32.9%	2,763	221	0	0	1,486	368	242	0	0	374	72
奈良県	3,600	44.9%	1,385	187	0	89	662	107	170	0	0	170	0
和歌山県	2,200	41.6%	785	74	1	0	441	96	115	0	0	58	0
鳥取県	2,500	35.2%	755	98	3	38	331	85	67	0	0	48	85
島根県	2,300	29.2%	575	76	1	0	298	30	51	0	0	64	55
岡山県	3,900	52.2%	1,745	83	18	0	1,331	136	31	0	0	115	31
広島県	5,800	47.1%	2,341	180	0	128	1,504	199	80	42	0	208	0
山口県	2,600	28.5%	636	70	0	0	222	213	61	0	0	70	0
徳島県	2,900	35.5%	882	77	0	0	583	114	83	0	0	25	0
香川県	4,100	27.9%	981	74	336	30	374	49	83	0	0	35	0
愛媛県	3,300	37.9%	1,073	101	0	117	471	150	147	0	0	87	0
高知県	2,600	48.8%	1,087	129	313	52	400	99	34	0	0	60	0
福岡県	12,500	35.3%	3,778	261	0	9	985	1,237	557	0	0	341	388
佐賀県	2,100	36.6%	658	214	0	0	203	164	52	0	0	25	0
長崎県	2,900	36.2%	900	197	0	76	224	197	82	0	0	124	0
熊本県	4,400	37.1%	1,399	178	200	0	410	387	106	0	0	118	0
大分県	3,100	24.0%	637	104	0	0	151	241	49	0	0	92	0
宮崎県	4,000	28.6%	981	178	31	0	317	238	172	0	0	45	0
鹿児島県	4,800	50.9%	2,093	144	26	126	715	810	152	0	0	118	2
沖縄県	5,100	18.1%	793	10	0	98	235	257	20	22	0	151	0
海外及びその他			18,169									3,929	14,240
合計	296,000	36.8%	108,892	6,091	1,964	1,595	42,963	15,565	8,674	93	0	14,342	17,605

※各機関において新規に作成支援を行った件数(ジョブ・カード作成支援ソフトウェア等による作成者数を除く)

※労働局の実績は、ハローワークシステムで報告のあった実績

※助成金活用企業の実績は、企業内人材育成推進助成金(キャリアコンサルティング制度等)及び人材開発支援助成金(セルフ・キャリアドック制度等)の支給決定を受けた企業の同制度適用人数(令和2年度時点では廃止されており、経過措置分のみ積算)

※その他(個人等)はマイジョブ・カードの個人用報告窓口、民間教育訓練機関等から報告の合計値。民間教育訓練機関等のうち、滋慶学園以外は都道府県別の内訳は*

※進捗率は、「海外及びその他」の実績を、各都道府県の実績の構成割合で配分したうえで算出(目標値の算出に依ったもの)。

296,000

確認用

108,892

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業 における支援センターの役割と取組み状況

茨城キャリア形成・リスキング支援センター
担当：武井 伸夫
連絡先：029-302-7221

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

キャリア形成・リスキング推進事業について

課題

労働者を取り巻く環境の急激な変化
職業人生の長期化、多様化

必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリアの再構築を図る労働者のリスキング（学び・学び直し）の取組を促す必要がある

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現

学びや学び直しを通じて、生涯にわたり職業能力を向上させていくことが重要である

キャリアコンサルティング及びジョブ・カード普及促進

目的

**リスキングを通じ生涯にわたり職業能力を向上させ
労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進する**

キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や高齢期を見据えてキャリアプランの再設計を考える労働者、リスキングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及びジョブ・カードを活用した在職時からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、労働者等が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などの支援を行うこととする。

労働者等が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成及びリスキングを総合的に支援する。

キャリア形成・リスキング推進事業について

「ジョブ・カード」・「キャリアコンサルティング」というリソースを活用した

① 企業・団体等に対して

採用から人材育成、人事評価、モチベーションアップまでの総合支援

② 個人に対して

自分らしい「働き方」の支援・サポーター

③ 学生に対して

ジョブ・カードを活用して学生のキャリアプランニングをサポート

④ ハローワークの相談コーナー

専門実績・特定一般の訓練前及び公共職業訓練等のキャリアコンサルティング、個人のキャリア相談におけるキャリアコンサルティング

※全てのサービスを『**無料**』にて支援させていただきます！

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

2

キャリア形成・リスキング推進事業について

職業能力開発促進法の改正（2022年4月施行）

事業主に対し、職業能力の開発に関するあらゆる場面でキャリアコンサルティングの機会を確保し、提供することが求められています。

[多様な職業能力開発の機会の確保]

第十条の三 **事業主**は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、**情報を提供すること、職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、並びに労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保すること**その他援助を行うこと。

二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

2 **事業主**は、前項第一号の規定により**キャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。**

キャリア形成・リスキング支援センターについて

1. キャリア形成・リスキング推進事業に関する地域レベルの周知広報及びリスキングに関する周知キャンペーン

- 1) リーフレット及びポスターの配付
- 2) ジョブ・カード制度等に関する企業・学校等向けセミナーの実施
- 3) ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務**
- 4) リスキングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーン

例示：マイナビスカウトメール／日本の人事部会員サイトへセミナー情報掲載／リスティング広告／リスキル事業公式SNS（Facebook・Twitter）／Yahoo!・Googleバナー／交通広告／バス停メルマガ（社内）／エリアの支援機関・公的機関等のHP、メルマガ（会員配信）、チラシ配架等々

2. 企業開拓と個別支援

ジョブ・カードの活用を働きかけるため、積極的に企業を訪問し、当該企業が抱える課題（従業員の採用・定着、人材育成（リスキングを含む）、評価等）やニーズを把握し、企業の経営者・人事担当者、その企業の従業員等に対して、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入支援を実施

- ジョブ・カードを活用した採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキングを含む）、評価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の支援
- ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援
- セルフ・キャリアドック導入支援

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

キャリア形成・リスキング支援センターについて

※キャリア形成・リスキング推進事業に関する地域レベルの周知広報 他

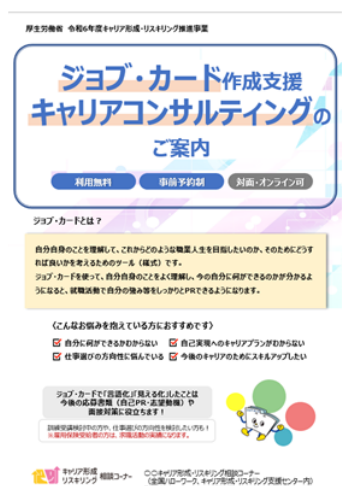
前頁の1の3) **ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務**について

労働局管内のハローワークにおいて、雇用保険受給資格者に対する初回受給者説明会、職業訓練説明会等の開催に併せ、ジョブ・カードに関するセミナーを開催するとともに、その他、ジョブ・カード制度の効果的な周知・広報に取り組む。

<セミナー開催>

項目	内容
(a)説明内容	ジョブ・カードの利用が促進されるよう、次の内容が盛り込まれた資料を作成して、実施する。 ・ジョブ・カード作成のメリット、活用方法、マイジョブ・カードの活用方法 ・事業所へ提出する応募書類としての活用方法 ・本事業におけるジョブ・カード作成支援業務の案内
(b)実施回数	公的職業訓練の応募時期を考慮して、労働局管轄内の各ハローワークにおいて、月1回又は2回（ハローワークの規模等に応じて0回の月も可。） ※ 具体的な開催スケジュールは、労働局と協議の上、決定すること。
(c) その他留意事項	・セミナー参加者に対し、今後本事業を利用してもらえるよう周知・広報を行うこと。 ・セミナー参加者の窓口利用実績を参加者本人より把握するとともに、実績向上に繋がるよう工夫を行うこと。 ・セミナーの実施方法について、ジョブ・カード制度に関心の薄い求職者にジョブ・カード作成のメリット等を中心に説明するよう努めること。

セミナー・説明会資料
イメージ



支援センターの事業内容（対企業等）



① ジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリア支援セミナー

- ジョブ・カードを活用したセミナーは1.5時間～2時間程度で実施します（実施上限人数設定はありません）
- 年代別、階層別などのカスタマイズが可能です。
- 自己理解ワークやジョブ・カードを通じ、自身のキャリアと向き合うための研修会です。
- 今までの経験を振り返りながら、想いや考えを書き出すことで、自己理解（価値観や能力、強み弱み、やりがい等）が深まり、自分の能力開発や成長に向けた主体性、リスキリングを促す機会となります。



② 従業員へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

- 在職労働者へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の実施を支援します。
- 実施前に、より効果を高めるため、①のジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリアセミナーの実施をおすすめしております。①のセミナーも②のキャリアコンサルティングも「オンライン」での実施が可能です。在宅社員の方・複数の事業所の社員の方々への対応も可能です。

①+②を2時間で実施する場合の実施例

研修
内容

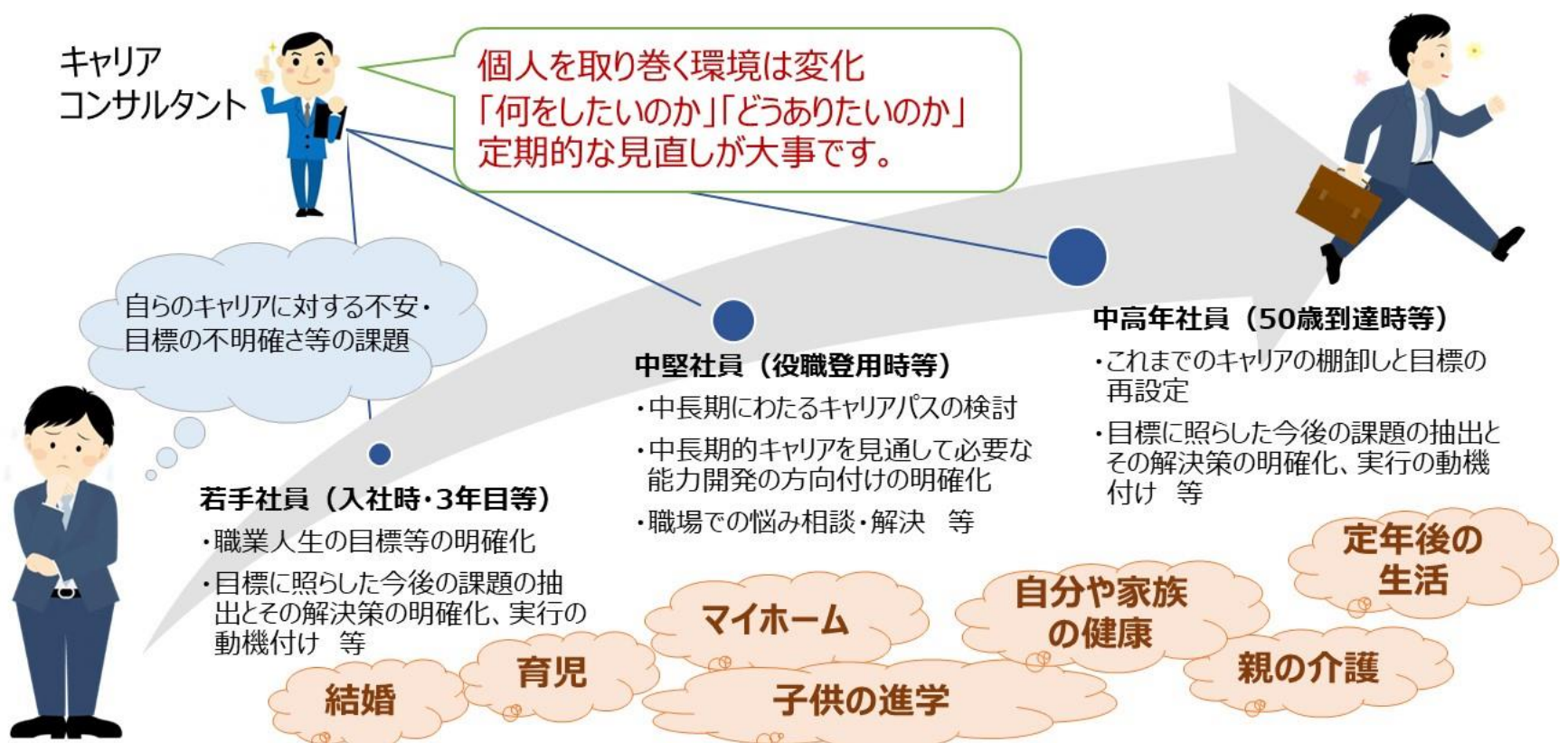
- ライフラインチャートでこれまでの振り返るワーク
- 強み・価値観再確認ワーク、これまでの仕事経験の棚卸ワーク
- キャリアコンサルティングとは？キャリアコンサルティングの当日案内

令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業

6

支援センターの事業内容（対企業等）

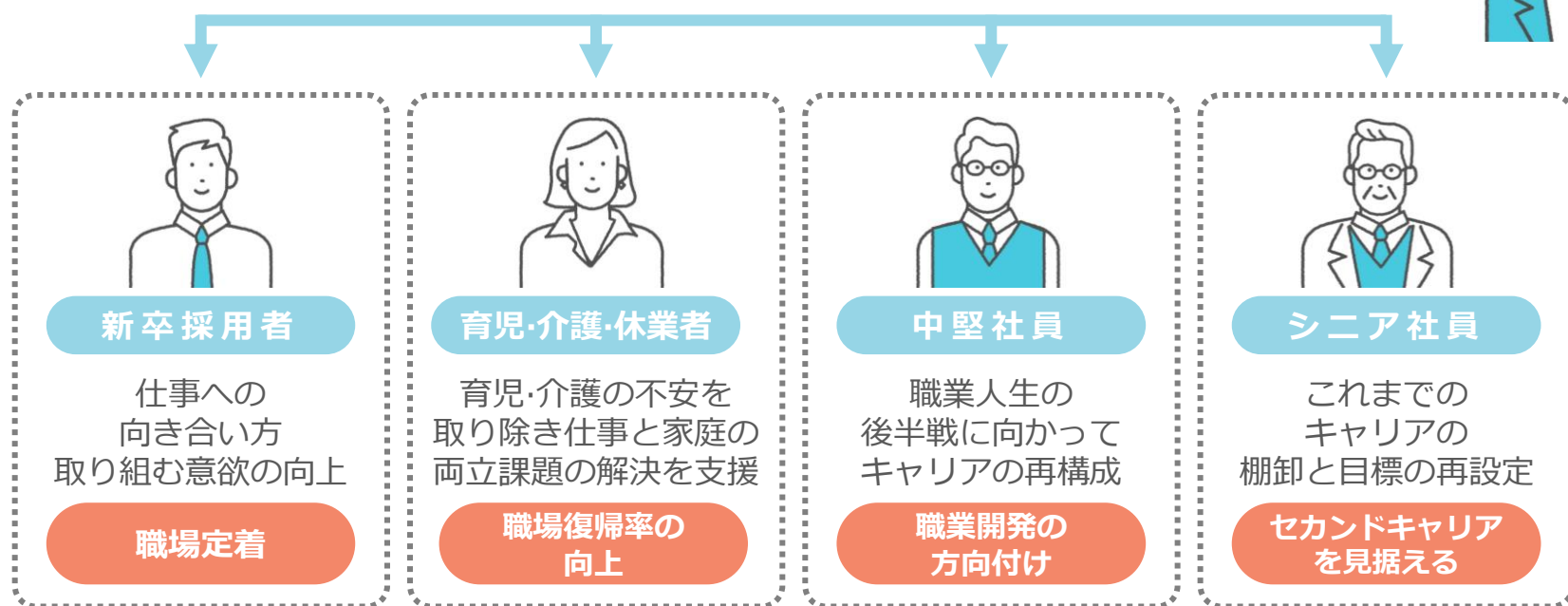
★皆さんの「職業能力開発・キャリア形成」を支援★



支援センターの事業内容（対企業等）

従業員のためのキャリアコンサルティング

国家資格キャリア
コンサルタント



労働者が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキングを行うことを、組織も支援することでWin-Winな関係に

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

8

支援センターの事業内容（対企業等）

事例紹介：昨年度実施した階層別事例のご紹介

【若手・次世代・中堅】

これからのキャリア（働き方）について

【管理職】

キャリアコンサルティングを活用した管理職向け研修（面談ロープレ含む）

【シニア・中高年】

これまでのキャリアを振り返り、これからの金庫内の「働き方」・「キャリア」に繋げていこう！

【女性活躍】

これからのキャリア（働き方）について

【キャリア形成の支援】・【福利厚生を含む支援】

働いている方々の サポーター・応援団

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

10

支援センターの事業内容（対企業等）



③ セルフ・キャリアドックの導入支援

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・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです

出典元：厚生労働省 平成29年11月発行「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリアガイダンスやキャリアコンサルティング面談を実施することにより、**社員の仕事に対するモチベーションアップや定着率向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援**します。

セルフ・キャリアドックの効果



従業員

自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実

Win-Win
の関係



企業

人材の定着や従業員の意識向上により組織の活性化、生産性向上

支援センターの事業内容（対企業等）

■ 対企業等のJCセミナー・キャリアコンサルティング及びセルフ・キャリアドックの事例紹介 ～ 昨年度（令和5年）の活用事例・導入事例（一部抜粋）※HP掲載※ ～

項番	会社名	業種	テーマ（課題）	導入目的	取り組み内容	導入成果
1	一般社団法人ミライク	医療、福祉	児童発達支援の福祉現場で職員のキャリア支援に取り組むことで地域の子供たちの居場所と笑顔をつくる	① 職員のキャリア支援をしたい創業時の想い ② 福祉・介護職員処遇改善の申請がきっかけ	① 全職員へのジョブ・カード作成を通じたキャリア研修 ② キャリアコンサルティングの実施	・職員の満足度が高い ・継続的キャリアコンサルティング必要性認識
2	株式会社アイサス	情報通信業	ジョブ・カードを活用しキャリア支援の体制づくりへ一歩前進	① 社員・組織の両方の観点からキャリア支援に関する施策を導入したい	① 若手社員、管理職それぞれの課題をテーマにジョブ・カードセミナー ② キャリアコンサルティングを実施	・社員のキャリア意識が醸成 ・仕事に必要なスキルや取り組みを明確化
3	株式会社スローティラテ	生活関連サービス業	ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練で研修を充実させ正社員化へ！	① 人材開発支援助成金を活用し人材育成 ② 従業員のスキルアップを支援したい	① 訓練生以外の社員も含めたジョブ・カードセミナー ② 有期実習型訓練の実施	・訓練終了後の評価は、ほとんどが「A」評価に ・正社員転換時のモチベーション向上
4	株式会社ニデック	製造業	ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングで自己理解を深め社内コミュニケーションの活性化から研究の生産性向上へ	① 社内コミュニケーションの活性化 ② 業務効率を向上	① 部門のメンバーにジョブ・カードセミナー ② キャリアコンサルティングを実施	・自分の強み・弱みを理解し周囲とのコミュニケーションスキルの強化に繋がりはじめた
5	株式会社バイタルリード	建設コンサルタント業 情報通信業	中堅社員へのリーダーシップスキル向上役！	① リーダーシップスキル向上 ② コミュニケーション強化 ③ チームワーク力の促進	① 対象社員にジョブ・カードセミナー ② キャリアコンサルティングの実施	・自己理解が深まり自身の役割を再認識することができた
6	社会福祉法人ほっと福祉記念会	医療、福祉	ジョブ・カード作成ワークを含む研修やキャリアコンサルティングを実施し、法人独自の人材育成制度構築の足掛かりに！	① 人独自の人材育成制度構築の参考にする	① ジョブ・カード作成ワークを含む役職層向けの研修 ② キャリアコンサルティングの実施	・前向きに業務に取り組む職員が増え職員の意識の変化を実感
7	大同生命保険株式会社 多摩支社甲府営業所	保険業	ジョブ・カード作成とキャリアコンサルティングを通じ、自分の強みを認識することでモチベーションを高め、主体的な行動につなげる	① 主体的なキャリア形成への意識変革 ② 業務への取組の変化を目指す	① 入職6年未満の社員に対し「キャリア研修」 ② 「キャリアコンサルティング」を実施	・自己理解から強みを再認識し、前向きな気持ちにつながり、仕事への意欲が向上した

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

12

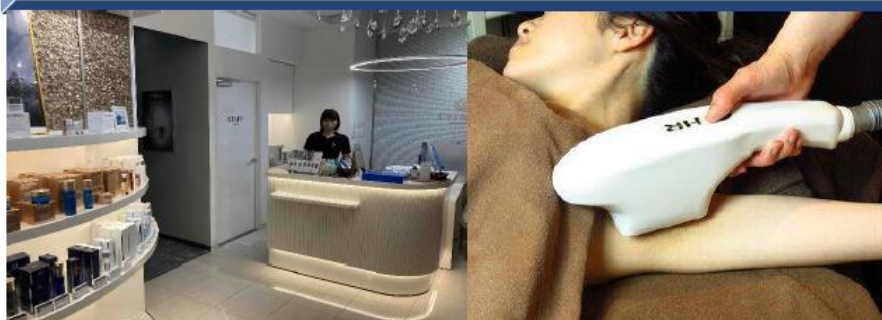
支援センターの事業内容（対企業等）

株式会社 スローティラテ（企業向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
雇用型訓練

令和5年度
-2023年度-

ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練で、研修を充実させ正社員化へ！



【企業名】株式会社スローティラテ
【所在地】函館市中道
【業種】生活関連サービス業
【事業概要】エステサロン経営、リラクゼーション業
【設立】平成7年
【資本金】600万円
【従業員】40名

導入目的：
人材開発支援助成金を活用し、即戦力の人材育成、従業員のスキルアップを支援したい

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

新人育成には時間と費用がかかります。キャリア形成・学び直し支援センターに相談したところ、契約社員の正社員登用にあたり職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練経費等の助成制度として、人材開発支援助成金があることを知りました。スタッフには新しい技術を取り入れ、業界に通用するスキルを身につけてほしいと考え、訓練期間が最長6か月で座学と実習を組み合わせ、訓練カリキュラムを作成しました。ジョブ・カード（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・OJT用））で評価シートを作成し、有期実習型訓練の準備を進めました。

取り組み内容：
訓練生以外の社員も含めたジョブ・カードセミナーと有期実習型訓練の実施

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

ジョブ・カード（キャリア・プランシート）は自己理解を深めるには大変有効なツールです。エステティシャンを志した動機の確認や、今後どんな能力開発や働き方を狙っていたのか、目標設定をする上でも役立ちます。また今回、訓練生だけでなく社員も含めたジョブ・カードセミナーを実施し、エステティシャンとして正社員で長く活躍し続けてもらえるよう、キャリアプランの作成を支援する機会も設けました。訓練カリキュラムにおいては座学に、専門知識が豊富で卓越した技術をもつ社外講師を起用し、研修効果を向上できるよう工夫しました。

導入成果：
・訓練終了後の評価は、ほとんどがA評価に
・正社員転換時のモチベーション向上

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

訓練生は、座学で習得した知識・技能を活かし、OJT（ボディトリートメント、フェイシャルトリートメント等）での評価も高く、実際の業務においても、経験豊かな社員からも、高い評価を得る事ができました。北海道キャリア形成・学び直し支援センターの支援で作成した評価シートは自社のみならず業界でも通用できる基準のものであり、訓練生にとって身につけた技術がどこでも通用するという大きな自信になったかと思えます。これまで訓練を受けた全員が正社員となり活躍しており今後も社員の中長期的なキャリア形成を支援して参ります。

支援センターの事業内容（対企業等）

株式会社 ニデック（企業向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティング

令和5年度
-2023年度-

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングで自己理解を深め 社内コミュニケーションの活性化から研究の生産性向上へ



【企業名】 株式会社ニデック
【所在地】 愛知県蒲郡市
【業種】 製造業
【事業概要】 医療機器製造
【設立】 1971年7月
【資本金】 4億6,189万円
【従業員】 1,652名 役員・顧問除く（2023年3月31日現在）

導入目的：
社内コミュニケーションの活性化で業務効率を
向上させる

取り組み内容：
部門のメンバーに、ジョブ・カードセミナー、
キャリアコンサルティングを実施

導入成果：
自分の強み・弱みを理解し、周囲とのコミュ
ニケーションスキルの強化に繋がりはじめた

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは
何ですか？

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織
にどんな効果がありましたか？

当社は医療機器の研究開発・製造をしています。創業52年
を迎え、更なる組織活性化のため社員のモチベーション向
上やキャリア支援の取組を考える中、研究開発部門は個
々の研究が業務の中心となるため、社員間の関係が希薄で信
頼関係構築がうまくできず、指導する側と受け取る側との
ギャップが生じ、指導がしにくいといった声がありました。
人に話す機会が少なく、指導されたことを1人で抱えてしま
い、意思疎通がうまく取れない事でモチベーションが下
がり、研究の生産性も落ちるといったことも考えられまし
た。ジョブ・カードを活用して自己理解を深め、仕事に対
する思いや気持ちを相手に伝えていくことで、信頼関係を
築ききっかけにしたいと考え、まずは研究開発部門から導
入することを決めました。

今回は研究開発部門に2回のジョブ・カードセミナーとキャ
リアコンサルティングを行いました。1回目は若手と管理職
との間に位置し、組織と現場を仲介する立場となる30代前
後の社員20名を対象、2回目は全年齢を対象に希望社員26
名に実施しました。作成したジョブ・カードを用いたディス
カッション中心のセミナーで、周囲の人と交流し、互いの
業務や役割、価値観、個性や強みなどを理解することで、
コミュニケーション力向上に繋がるきっかけづくりがで
きました。また、自己理解を深めた上でキャリアコンサル
ティングに臨むことができ、今後を考える良い機会となり
ました。有意義な面談を行うためのツールとしても活用し
ていきたいと感じました。

面談を受けた社員からは「言語化する事で自分の考えをま
とめることが出来た」など前向きな意見を多く聞くことが
できました。社員同士が互いの強みを認め合うことで、研
究テーマの探索や新規事業のアイデア出しの場でも、チ
ームワークがとれ、効率的に業務を進めることができ始
めています。コミュニケーションスキルの強化にも繋がった事
から、今後、研究開発部門にとどまらず、他部門でもジョ
ブ・カードの活用をひろげ、モチベーションの向上や生産
性の向上に繋げていきたいです。

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

14

支援センターの事業内容（対企業等）

社会福祉法人 ほっと福祉記念会（企業向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティング

令和5年度
-2023年度-

ジョブ・カード作成ワークを含む研修やキャリアコンサルティングを実施し、 法人独自の人材育成制度構築の足掛かりに！



【企業名】 社会福祉法人 ほっと福祉記念会
【所在地】 福島県郡山市
【業種】 医療、福祉
【事業概要】 障がい者の生活・就労支援事業
【設立】 2001年6月
【従業員】 145名

導入目的：
法人独自の人材育成制度構築の参考にするため

取り組み内容：
ジョブ・カード作成ワークを含む役職層向けの
研修やキャリアコンサルティングの実施

導入成果：
前向きに業務に取り組む職員が増え
職員の意識の変化を実感

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは
何ですか？

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織
にどんな効果がありましたか？

障がい者支援のニーズは年々増加・多様化しており、福祉
サービスの需要が高まる中、当法人は人手不足や高齢化等の
課題を抱えています。若手職員の定着や個々の職員の力を最
大限に活かせる組織へ成長するには、現場に必要な知識・ス
キルを高める学びの機会の提供や、独自のキャリアパス制度
の策定など、人材育成に一層力を入れた施策が急務となっ
ております。キャリア形成・学び直し支援センターより、キャ
リア支援の専門家から助言や指導をいただくジョブ・カード
を活用したキャリアコンサルティングの機会がある事を知り、
今後の制度構築の参考にするため導入を決めました。

組織内の円滑な人間関係の構築と、コミュニケーションを通
じた組織活性化の先には、業界全体の課題でもある「サービ
スの質向上」が期待できます。職員の意識向上を促すことは、
当法人の重要な役割と捉え、まずは、組織の上層部へ先立っ
て理解と意識変革をしてもらう目的で、各施設長と、現場
リーダー層の主任・副主任計30名に研修を実施しました。
ジョブ・カードの作成ワークでは、過去の経験や実績、現在
の仕事の意義や課題、今後の目標やキャリアについて自己理
解を深めた上で、キャリアコンサルティングを行いました。

キャリアコンサルティングを受けた職員からは、ジョブ・
カードを活用し自己理解が進んだ中で、「改めて障がい者
支援の仕事が好きだと気付いた」「資格取得も頑張りたい
」という感想が聞かれ、満足度も大変高く、仕事に対す
る意識の向上を感じました。一般職員に向けた研修やキャ
リアコンサルティングの実施も検討中で、法人としても、
定期的なキャリア研修や個別面談により、人材育成制度の
ヒントも得ることで、制度構築に向けた良い足掛かりとな
りました。更なるサービスの質の向上に向け、今後も継続
して取り組んでいきたいと思っております。

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

15

支援センターの事業内容（対教育機関）

大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、各種学校を対象としています。



① ジョブ・カード作成を通じた就職活動準備セミナー

- 学生に対する就職指導等に係る学校への支援として、ジョブ・カードを活用した就職活動準備のためのセミナー、インターンシップ前後の振り返り、エントリーシートの作成支援等の実施方法、目的に応じたジョブ・カードのカスタマイズ方法（項目の統合・省略・追加等、様式の編集が可能であること等）の情報提供
- ジョブ・カード作成セミナーの実施

就職活動前準備セミナー（90分）実施例

研修
内容

- 自己理解・自己分析の大切さを理解する
- 自己分析ワーク・グループシェア（個性・強み・価値観）
- 将来取り組みたいことを考える
- 自己PR文を作成してみる



② 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導

- 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導、学生に対するキャリアコンを実施する学校の実施状況（ジョブ・カード作成件数含む。）を把し、実施方法等について、必要な助言・指導

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

16

支援センターの事業内容（対教育機関）

■ 対教育機関等のJCセミナー（学生）及びキャリアコンサルティング（職員）の事例紹介 ～ 昨年度（令和2～5年）の活用事例・導入事例（一部抜粋）※HP掲載※ ～

項番	学校名	事業概要	テーマ（課題）	導入目的	取組み内容	導入成果
1	学校法人赤山学園 九州技術教育専門学校 熊本校 (学生)	情報システム 工学科	1年生でジョブ・カードを作成し、Job tagも活用してキャリアの構築をスタート！	・1年生でジョブ・カードを作成し卒業までのプランを描き就職に備える	・ジョブ・カードを作成し自己理解を深めてから job tag で仕事理解や求人検索	・セミナーの満足度は100 ・自己理解を就職活動に活かす意識の向上
2	学校法人大麻学園 四国医療専門学校 (学生)	鍼灸マッサー ジ学科 鍼灸学科 柔道整復学科 理学療法学科 作業療法学科 看護学科	ジョブ・カードを活用し自己理解を深め医療を通じて社会の役に立ちたいとの志を持つ多様な人材を育成します！	・内的キャリア（自分自身の内側にある価値観）を深め学生が長期的なキャリアを考えるきっかけにする	・自己PR文を作成し、自分の「強み」が財産になることを認識	・自分の強みを理解し、主体的なキャリア形成への意識付けを実現
3	学校法人 立志舎 (学生)	専門学校 運営	就職活動がスムーズスタート！自己理解で主体的に将来の目標設定ができるようになった	・就活に必要な伝える力を習得するためジョブ・カードを活用して自己理解を深めたい！	・グループワークを実施して自己理解を深める中で、自己PR文を完成し強みやキャリアを明確化させる	・学生がより自信を持って就活に臨み主体的に将来の目標を立てることができるようになった
4	西東京調理師 専門学校 (学生/教職員)	専門課程 専門調理師科	学生と教職員双方にキャリア教育を実施し、ジョブ・カードの有効性を実感！「就職後もジョブ・カードの活用を」と指導！	・学生及び学生を指導する教職員にキャリア教育の重要性を認識してもらう	・「自己理解」を深めるセミナーで過去を振り返り、将来のキャリアについて話し合う ・同時に学生を指導する教職員に対しても同様のキャリア教育・セミナーを実施	・単なる「調理師」にとどまらない、具体的なキャリアをイメージできるようになった ・教職員も学生を指導する上で、自らのキャリアを見直すことが有益であると理解した
5	広島大学 (教職員)	国立大学法人	中長期的視点でキャリアプランを考える機会として中堅職員30名を対象にキャリアコンサルティング実施！	・職員の自発的な職業能力の開発向上による職場の活性化	・ジョブ・カードを記入してからキャリアコンサルティングを受ける	・職場内での中長期的なキャリア設計に役立った ・ライフを含めてキャリアを考える機会になった
6	国立大学法人 富山大学 (学生)	国立大学法人	大学構内立ち入り制限の中初めてオンライン講座を開催しジョブ・カード作成支援を実施！自己理解を深めることでキャリアの意識付けに成功！	・将来のキャリアを考えるツールのひとつとしてジョブ・カードを採用	・コロナの影響によりオンラインにて講座を開講し、実体験を交えた講義後、ジョブ・カードを作成	・将来のため具体的な行動を検討強み弱みを明らかにし、キャリア形成を熟慮

支援センターの事業内容（対教育機関）

学校法人赤山学園 九州技術教育専門学校熊本校（学校向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
就職指導

令和5年度
-2023年度-

1年生でジョブ・カードを作成！ Job tagも活用してキャリアの構築をスタート！



【学校名】 学校法人赤山学園 九州技術教育専門学校 熊本校
 【所在地】 熊本県熊本市
 【学 科】 情報システム工学科
 ・システムデザインコース
 ・メディアデザインコース
 ・ITデザインコース
 【設置年月日】 1954年4月1日 設立70周年
 【学生・教職員数】 学生/184名 教職員/30名

導入目的：

- ・1年生でジョブ・カードを作成し卒業までのプランを描き就職に備える

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

本校では、情報技術の変化に応じた、情報技術を学べる環境づくりをしております。また、IT業界の第一線で活躍し続けるために、常に情報技術の知識やスキルをアップデートし、生涯にわたり学び続けられる力を身につけることを目指しています。
1年生でジョブ・カードを作成し、自己理解を深めることで、在学中に取得すべき資格や検定に向けたプランや目標を、早い段階で自主的に立てる事が可能になるのではと考えました。

取り組み内容：

- ・ジョブ・カードを作成し自己理解を深めてからjob tagで仕事理解や求人検索

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

キャリアコンサルタント講師の指導のもと、ライフラインチャートによる過去の振り返りや、ジョブ・カード作成で、自分の興味関心や今後やっていきたい事などを明確化し、さらにジョブ・カードの自己診断を利用し、興味関心→スキルチェック→価値観の診断を行い、職業の適性における自己理解を深めました。
また、job tag（職業情報提供サイト）で、学生一人ひとりが興味関心の診断結果を関連づけて検索を行い、自分が今まで知らなかった職種を見つけたり、求人状況、年収、労働条件、エントリーに必要な資格を調べる等、主体的な職業選択に向け視野を広げる事ができました。

導入成果：

- ・セミナーの満足度は100%
- ・自己理解を就職活動に活かす意識の向上

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

ジョブ・カードセミナーを1年生で実施する事で、卒業までに身に着けるべき情報技術や、適性を活かす就職、また、自分の価値観を俯瞰的に見るという視点の大切さを、在学中の早い段階で知る事ができ、今後の学生生活における目的や、将来の目標に向けとても有意義でした。
また、job tagも併用する事で、仕事内容をより具体的に描く事ができ、就職活動に対する目的意識を高める事にも役立ちました。

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

18

支援センターの事業内容（対教育機関）

学校法人大麻学園 四国医療専門学校（学校向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
就職指導

令和5年度
-2023年度-

ジョブ・カードを活用し自己理解を深め、 医療を通じて社会の役に立ちたいとの志を持つ多様な人材を育成します！



【企業名】 学校法人大麻学園 四国医療専門学校
 【所在地】 香川県綾歌郡宇多津町
 【業 種】 教育・学習支援
 【事業概要】 鍼灸マッサージ学科・鍼灸学科、柔道整復学科、理学療法学科、作業療法学科、看護学科
 【設 立】 1956年
 【学生数】 601名（教職員74名）令和5年5月時点

導入目的：

内的キャリア（自分自身の内側にある価値観）を深め、学生が長期的なキャリアを考えるきっかけにする

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

本校は教育理念「自律」「信頼」「貢献」を実現する医療人を育成しております。
しかし昨今、学習途中で退学してしまう学生や、就職後の早期離職者からの相談を受け、本校としては、学生自らが入学した目的や描いた目標を振り返り、改めて自己理解を深め、キャリアについて「学び、考え、行動する」ことが必要と感じました。そのような機会や手段について検討していたところ、香川キャリア形成・学び直し支援センターからジョブ・カードを活用した自己理解セミナーの提案を受けました。

取り組み内容：

自己PR文を作成し、自分の「強み」が財産になることを認識

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

作業療法学科・理学療法学科（4年制）の3年生が1月に参加しました。まずは、ジョブ・カードを活用し、個性・性格・大切にしたい価値観や強みを明確にした上で、「自分らしい選択」をするために、「自分はどうしたいのか、どう生きていきたいのか」を考えてもらいました。その後のワークで、実際に自己PR文章を作成してもらい発表しました。また、学生同士が共感したり、弱みをリフレーミングし合う事で、改めて自分の「強み」を認識することができました。

導入成果：

自分の強みを理解し、主体的なキャリア形成への意識付けを実現

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

学生は、自己理解の重要性を感じる事ができました。「仕事に対して自分が出来る事を振り返る事が出来た」「新しい価値観や可能性があることに気付いた」などの声があり、将来自分がどうなりたいか、どのような働き方をしたいのかを明確にして、キャリアを考えるきっかけとなりました。実施後のアンケートでは、88%の学生が、ジョブ・カードを更新し続けて活用していきたいとの反響がありました。学校側も、自ら学び、考え、行動できる医療人材の育成を目指し、引き続きジョブ・カードを活用したキャリア教育を進めていきます。

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

19

支援センターの事業内容（対教育機関）

国立大学法人 広島大学（学校向け好事例）

ジョブ・カードを活用した
キャリアコンサルティング

令和2年度
-2020年度-

中長期的視点でキャリアプランを考える機会として
中堅職員30名を対象にキャリアコンサルティングを実施！



【企業名】 広島大学
【所在地】 広島県東広島市
【業種】 教育
【事業概要】 国立大学法人
【設立】 1949年
【職員】 3,566人



導入目的：
職員の自発的な職業能力の開発、向上による
職場の活性化

取り組み内容：
ジョブ・カードを記入してから、
キャリアコンサルティングを受ける

導入成果：
・職場内での中長期的なキャリア設計に役立った
・ライフを含めてキャリアを考える機会になった

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何ですか？

Q.ジョブ・カードをどのように活用しましたか？

Q.導入前後を比較して、あなた自身や社員・組織にどんな効果がありましたか？

職員の自発的な職業能力開発のための施策を模索していたところ、広島・岡山キャリア形成サポートセンターより事業の説明を受けました。「キャリアコンサルタントとの相談経験があるものほど、満足感、個人年収、部課長・係長比率が高い」という調査データ*も見せてもらい、さらなる職場の活性化を目指し、中堅職員への実施を決めました。
（*下村英雄（2017）キャリアコンサルティングの効果に関するエビデンス JILPTリサーチアイ第21回 労働政策研究・研修機構）

広島・岡山キャリア形成サポートセンターよりキャリアコンサルタントを派遣してもらい、中堅職員30名（主に30代）に対し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施しました。ジョブ・カードを記入してからキャリアコンサルティングを受けたことで、事前に自己理解を深めることができ、面談の時間に話すことが明確になりました。これまでのキャリアの整理と、これからの中長期的なキャリアプランニングに、より効果があったと思います。

アンケート結果でも「大変有益・有益」との回答が100%でした。今後も定期的なキャリアコンサルティング実施や、組織改善にも活かしたいと考えています。今回の対象者の多くが子育て世代でもあり、ライフも含めたこれからの中長期的なワークライフキャリアについて考える機会になったようです。こうした機会を定期的にも実施し、職場の活性化に繋げていきたいと思っています。

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

20

支援センターの事業内容（対企業・教育機関等）

図2 ジョブ・カードを作成した感想をお聞かせください。

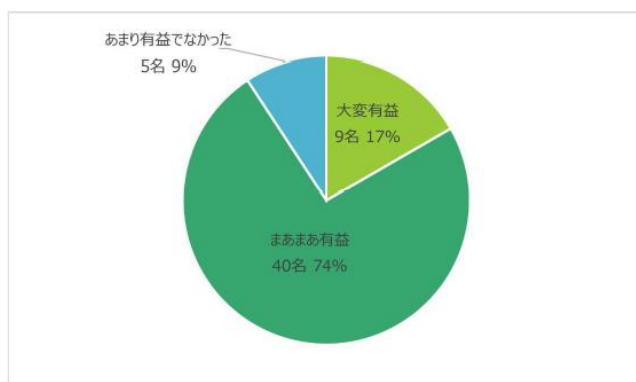
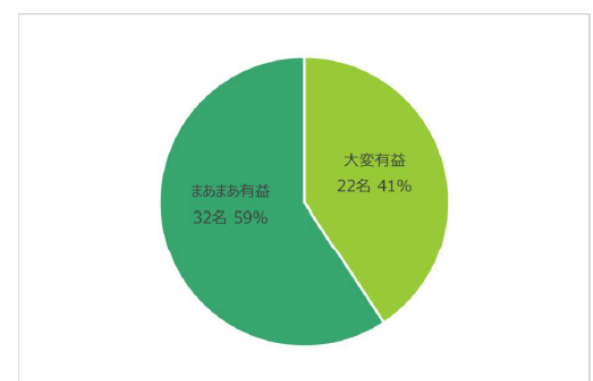


図4 キャリアコンサルティングを受けた感想をお聞かせください。



理由
 ・自分自身を認識することで今後の業務に役立てることができると思いました。
 ・振り返る良いきっかけとなった。
 ・自身の考え方のクセや、強み、弱みを自覚することができた。
 ・普段考えている事などの確認ができた気がします。
 ・自身のことを振り返る機会は、あまりなかったので考えがまとまらない項目もあった。

理由
 ・自分の状況整理が出来た。
 ・自身の考えを伝える側の1on1は初めてだったのでとても良かった。
 ・ひとりで考えるよりも、相づちを打って聞いてくれる人がいた方が、整理できて考えがまとまりやすかったです。
 ・ジョブ・カードを作成することで自分自身の振り返りができること強み、弱みの認識や成功体験の振り返りができると分わり大変有益でした。
 ・自分を振り返れた。数年後、また見返していきたい。
 ・様々な話ができとても良かった。

《アンケート集計を活用したご提案》

・部下育成について、若手が辞めていくことに危機感を感じている社員が一定数いました。その理由として、どこまでは言っているかわからない。言うとはラスメントに捉えてしまうのではないかと感じる社員もおり、何がハラスメントでハラスメントではないのかなど理解が浅いことから生じていると考えられる。
 →社内でもハラスメント研修など、事例などを交えたグループワークなどがあると良いと考えられる。当事者意識を全員が持つことも大切だと考えます。

キャリア形成・リスキング相談コーナーについて

1) キャリア形成・リスキング相談コーナーの設置

①47都道府県のキャリア形成・リスキング支援センターに併設

②全てのハローワーク（出張所、分室を含む）に設置

※ハローワークが開庁している間、キャリアコンサルタントを常時配置する**常駐ハローワーク**と、申し込みが入った場合や指定された日・曜日に配置する**巡回先ハローワーク**があり、各都道府県の労働局からの要望に基づき実施する。

※相談コーナーに配置するキャリアコンサルタントは全て訓練対応キャリアコンサルタント。

2) キャリア形成・リスキング相談コーナーで行うキャリアコンサルティング内容

①訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング

②労働者向けキャリアコンサルティング

職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティングを実施する。具体的には、ジョブ・カードを活用して、自己理解や仕事理解を深め、キャリアプランの作成支援や、リスキングの支援を行う。なお、職業紹介は行わないことを明示すること。

<②の対象者>

- a 勤務先においてキャリアコンサルティングを受ける環境がない者
- b 安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者
- c 高年齢期を見据えて高年齢期からのキャリアプランニングが必要な中高年齢層
- d 学び直しの必要性を感じているが、どういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
- e 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- f 訓練受講希望者等
- g 知識・スキルの取得に先立って、職業経験の棚卸し、キャリアプランの作成等の支援が必要である者

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

22

キャリア形成・リスキング相談コーナーについて

<キャリアコンサルティングの予約について>

・申し込み方法は**①キャリア形成・リスキング推進事業のHPの「キャリアコンサルティングに申し込む」**から、または**②キャリア形成・リスキング支援センターに電話**で申し込む。

・実施方法は、「**対面**」または「**オンライン**」が選択できる。

・実施場所は、**ハローワークまたは支援センター併設の相談コーナー**。



申込フォーム
個人向けキャリアコンサルティング

希望するキャリアコンサルティングに申し込んでください。

キャリアコンサルティングに申し込む 個人向けキャリアコンサルティング	訓練前キャリアコンサルティングに申し込む 訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング、ジョブ・カード作成支援	助成金に関わるキャリアコンサルティングに申し込む 雇用型訓練等、訓練助成金に関わるキャリアコンサルティング	特定支出控除制度のキャリアコンサルタントによる証明 特定支出控除制度におけるキャリアコンサルタントによる証明
--	--	---	--

※教育訓練給付金に係るキャリアコンサルティングは、給付金申請までの期間を踏まえて余裕をもってご予約ください。

- ・「キャリアコンサルティングに申し込む」
 - ・・・労働者キャリアコンサルティング
- ・「訓練前キャリアコンサルティングに申し込む」
 - ・・・訓練受講希望者等
- ・「助成金に関わるキャリアコンサルティングに申し込む」
 - ・・・企業申込の雇用型訓練キャリアコンサルタント
- ・「特定支出控除制度キャリアコンサルタントによる証明」
 - ・・・特定支出控除証明希望者

キャリア形成・リスキング相談コーナーについて

<キャリア形成・リスキング相談コーナーの対応時間>

八ローワーク開庁時間中の来所が難しい在職者の利用が見込まれることを踏まえ、平日日中（8時30分から17時15分）の他に以下の時間に対応します。支援センター併設の相談コーナーにて実施。
※平日夜間・土日等に関しては茨城キャリア形成・リスキング支援センター（水戸）に来訪要。

（1）平日夜間の対応（対面及びオンライン）

受付日：毎週火曜日、水曜日、木曜日の20時まで。キャリアコンサルティングの所要時間を踏まえ、19時までにキャリアコンサルティングを開始するものとする。

（2）土曜日、日曜日の対応（対面及びオンライン）

受付日：①第1、第3、第4土曜日の8時30分から17時まで
②第2日曜日の8時30分から17時まで

（3）留意事項

平日夜間及び土曜・日曜の対応については、いずれも事前予約が必要。予約なしに当日キャリアコンサルティングを依頼しても対応できないこと。

<窓口に来所されたキャリアコンサルティング申し込み希望者へのご案内依頼>

下記、相談コーナーへの誘導、または、下記3点をお渡し頂けましたら幸いです。



- ・ジョブ・カード作成支援キャリアコンサルティング
- ・ジョブ・カード活用ガイド
- ・【訓練受講前キャリアコンサルティング】ジョブ・カード記入例

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

24

キャリア形成・リスキング相談コーナーについて

3) 特定支出控除制度の証明書発行

令和5年度税制改正において、給与所得者の特定支出が、研修費又は資格取得費に該当する場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、改正前の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとされた。証明を希望する労働者から相談があった場合には、当該労働者が受講した教育訓練給付指定講座が現在の職務に関連するものであることを確認し、証明書を発行する。

リスキングの支援

- リスキングの方向性・目標の設定
- 受講すべき具体的な職業・教育訓練の情報提供、情報の検索方法の助言
- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等への誘導、受講促進
- リスキングを継続するための支援（学びの進捗確認やモチベーションの維持等）
- リスキングで身に付けた能力・スキルを活かしたキャリアプランの作成支援

★相談回数について

相談者一人当たりの相談回数について上限は設けていない。相談後の状況に応じ、より効果的なリスキングの実施や新たな課題への対応など、必要に応じ再度の相談に応じる旨をキャリアコンサルタントより積極的に案内する。

茨城キャリア形成・リスキング支援センターの進捗

★企業・団体等：11社（日時調整中含む）

ジャンル：運輸・金融・宿泊・マスコミ・福祉・サービス業 等

- ・茨城県内の団体・自治体主催の合説・セミナーに参加して名刺交換。その後、アポ取り電話→訪問→事業説明・事例紹介・企業課題等をヒアリングしてオーダーメイドの研修・セミナーを提案して合意の上で実施。
- ・実施後にアンケート（無記名）等のフィードバックをして、階層の拡大、グループや関係会社のご紹介等から提案をして合意の上で実施。
- ・人事・総務のご担当者様へのお試しキャリアコンサルティングの実施から拡大。

★学生：10校（日時調整中含む）※専門学校・大学 等

- ・県内の大学・専門学校へのお電話にて事業説明・紹介しアポ取り→訪問して提案。
- ・昨年度実施した学校様への実施（ジョブ・カードを未作成の学生対象）

★ハローワークの相談コーナー（労働者キャリアコンサルティング含む）

- ・普及推進員のハローワーク訪問を増やし関係構築（最低月1回）
- ・公共職業訓練/求職者支援訓練（任意）に対してもジョブ・カードとキャリアコンサルティングをハローワークの相談窓口で誘導して貰う連携
- ・ハローワークの職員様に対しジョブ・カードセミナーの実施（目的：コーナー誘導）
- ・ジョブ・カードセミナーにて相談コーナーの紹介説明・チラシ配布・希望者の誘導
- ・茨城県内の公共施設・自治体等へのチラシ設置及びポスター貼付

令和6年度キャリア形成・リスキング推進事業

26

連絡先

ご相談・お申込みは、

「茨城キャリア形成・リスキング支援センター」まで

茨城県水戸市南町3丁目4-10 水戸FFセンタービル 6階

株式会社パソナ パソナ・水戸内

電話番号：029-302-7221

E-mail：carigaku_ibarak@pasona.co.jp

ホームページも是非ご覧ください

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



令和6年度 第1回 茨城県地域職業能力開発促進協議会

参考資料

P1～7 「第1回中央職業能力開発促進協議会資料」(一部抜粋)

P8～13 「県内の雇用情勢の概況(令和6年9月分)」(一部抜粋)

P14～27 「令和6年度茨城県地域職業訓練実施計画」

【開催状況】

令和6年2月から3月にかけて、国と都道府県の共催により、全都道府県において開催。

【主な協議内容】

別添1～4

①令和6年度地域職業訓練実施計画の策定

- ◆ 地域のニーズ、雇用情勢、訓練実績等を踏まえ、令和6年度の公的職業訓練の実施方針、規模等を記載した地域職業訓練実施計画案について協議し、計画を策定。
- ◆ 都道府県の計画には、地域におけるリスクリングの推進に関する事業（以下、「地域リスクリング推進事業」という）についても引き続き記載。

別添1「地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況」では、地域職業能力開発促進協議会における各構成員からのご意見を踏まえ、翌年度の地域職業訓練実施計画に対する協議内容の反映や独自の取組等の対応を行ったものについて選定し、当該協議会が機能している事例として、取組状況を紹介している。

②公的職業訓練効果検証ワーキンググループ（※）における効果検証

- ◆ 5年度の実施状況等を説明の上、6年度に対象とする職業訓練分野、ヒアリング項目等について意見交換。

（※）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ことを目的とし、令和5年度から開始しているもの。対象分野等は別添2。



令和5年度第2回新潟県地域職業能力開発促進協議会

③その他の職業能力の開発及び向上の促進に係る取組

- ◆ 地域リスクリング推進事業について意見交換。
 - ◆ リカレント教育を行う大学、関係機関から、社会人向けの学び直し支援、デジタル分野の教育の場等について説明、関係機関間で情報共有。など
- 別添3・4参照。

令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会【具体的な協議①】

別添1

地域職業能力開発促進協議会のご意見を踏まえた対応及び現在までの取組状況

【ご意見】

【協議会での対応】

【現在までの取組状況】

青森

応募倍率が低く就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）がある一方、応募倍率が高く就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」「営業・販売・事務分野」）がある。また、委託訓練の計画数と実績にやや乖離がみられる。

訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化及び一層のコース設定の促進を図る。また、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上や、訓練実施施設による事前説明会・見学会に参加できる機会の確保を促進するとともに、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

訓練施設の見学時に訓練風景等の写真を撮影して労働局で編集後、安定所に共有を図り、年度後半からR7開講の訓練コースに係る受講あっせんの相談に活用。また、訓練修了予定者を対象とした求人充足会議「ハロトレドラフト」を展開し、就職支援を実施。（労働局）

群馬

求職者支援訓練の基礎コースは認定規模の35%で計画したが、利用実績は20%程度である。また、デジタル人材が質・量とも不足しているなどの課題がある。

社会人としての基礎的能力を付与するという重要性を考慮しつつ、実態を踏まえた計画を策定する。また、デジタル分野のコース割合を増やしつつ、当該分野以外においても、基礎的ITリテラシー要素を加味した訓練コースを設定し、受講勧奨を行う方針。

基礎コースについては、認定規模の25%で計画を策定。デジタル系の計画数は前年度50人増の30%で策定するとともに、デジタル分野以外でも当該要素を含むカリキュラムのある訓練コースを設定。（労働局・JEED）

山梨

在職者訓練について、令和5年度の訓練受講者実績数と比較すると計画は倍以上と大幅拡充となっているが、何を重点にして拡充するのか。

今年度の定員と大きく変動は無いが、定員割れしている訓練は廃止し、好評な訓練は継続する。また、新たにDXのデジタル人材のコースや、山梨県独自の「キャリアアップユニバーシティ（CUU）」が提供する講座と連動したコースを増加させる方針。

左記CUUの主旨を踏まえた実践的な講座をR6の在職者訓練10件で計画・実施。県内の教育機関等と連携してリスクリング情報をCUU特設サイト上で一元化して提供し、申請手続もオンライン化。（県）

滋賀

①委託訓練における知識等習得等コースの情報系分野について、今年度は県内の北部と南部でも開講されていたが、来年度は北部コースの設定がなく、北部にもコース設定が必要ではないか。
②傘下の会員企業から人材確保が重要な経営課題となっているとの話があり、当県でも潜在的な働き手として期待できる女性や高齢者向けの訓練制度を拡充することで、結果として労働力確保につながることはないか。

①県北部地域で実施可能な民間教育訓練施設がほとんどない状態であるため、北部でのコースの設定は困難。代替案として、計画において、eラーニングによる情報系の訓練実施について盛り込んだ。
②女性や高齢者を含め、必要な方に情報が届くように周知広報に努める。なお、委託訓練において「子育て家庭支援コース」等の訓練コース設定や通常の訓練コースに母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースを実施することについて、計画へ盛り込んだ。

①eラーニングコース（情報系）の訓練については、3コースを県全域で実施することを計画に盛り込んでおり、現時点で全て開講見込み。（県）
※滋賀県においてはR5までeラーニングコースの設定（申請）はなく、R6に初めて委託訓練及び求職者支援訓練において設定されたもの。
②SNSほか集会所や地元大手スーパーでのチラシ配架等、幅広い周知広報を実施。（全体）
「子育て家庭支援コース」は11月に1コース開講予定としており、母子家庭の母等の優先枠を設定した訓練コースについては32コース分（64人分）に設定。（県）

宮崎

半導体の工場が新設されることから、半導体分野や関連分野に就業できる人材の育成に向けた取り組みや企業のニーズの調査を行うこと必要ではないか。

半導体製造関連の事業所に対して、必要となる技能や人材のニーズについて聞き取りを行い、職業訓練に反映させることが可能かについての検討が必要である。反映が可能なものについては、計画案に盛り込む。

県主催の「みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアム」に参画している半導体関連企業に対し、人材確保等に関するヒアリングを実施し、結果を取りまとめ、協議会へ報告予定。（労働局）

公的職業訓練効果検証ワーキンググループでの効果検証

効果検証の対象分野

【選定した理由の例】

デジタル分野 18県
IT分野 3県

府内におけるデジタル分野の離職者向け公的職業訓練は応募倍率が高く、求職者のニーズがあると考えられることに加え、IT分野の求人規模も比較的大きいため、この分野を選定。（大阪）

介護・医療・福祉分野
(一部のみを含む)
15県

この分野の訓練は就職率が高いが応募率が低い状況のものがある。また、訓練コースによって応募率の差があり、求職者ニーズをとらえた内容になっているか訓練効果の把握・検証の必要があること。また、介護分野については人手不足が顕著な状況となっており、高齢化が進む中で今後ますます需要が高まることから、訓練受講者をより多く確保していく必要がある、この分野を選定。（岩手）

営業・販売・事務分野
(一部のみを含む)
10県

公共職業訓練や求職者支援訓練双方においてコースの設定数が多く、訓練修了者と多様な業種の採用企業から意見を頂けると期待できる。また、この分野のカリキュラムでも基礎的なWebサイト改修やデータ分析、といったデジタル系のスキルを身につけることができることから、この分野を選定。（兵庫）

※ 上記の分野のほか、デザイン分野、建築分野、理容・美容関連分野が選定された。

効果検証に当たっての意見

- 手法として、主に訓練修了者に対するWEBアンケートを活用してはどうかという意見があった。（京都《デジタル分野》）
- 香川県では製造業の事業所が多く、製造工程を省力化・ロボット化するニーズが高いなど、デジタルといってもWEB関連から生産工程における生産性向上など幅広いので、デジタルスキルの幅を意識した調査を望む意見があった。（香川《デジタル分野》）
- ヒアリング件数（訓練実施機関3機関、訓練修了者3人、再就職先事業所3事業所）の適切性について指摘があり、可能な限り多くのサンプリングを行うよう要望があった。（熊本《デジタル分野》）
- 自治体によっては、介護分野の資格を持っている方には専門職として働いてもらおう一方で、業務を細分化し、介護ロボットなどを活用して業務の効率化に成功している事例もあると聞いているので、ヒアリングの際にはそういった点も意識しながら、深掘りして訓練実施機関等にヒアリングしていただきたい。（福岡《介護分野》）
- IT分野だけでなく事務分野の中でデジタルリテラシーを向上させることにより、企業全体のDX化が進むことも考えられるため、その部分も含めコース設定や検証を行うことに意義があると考えている。（宮崎《営業・販売・事務分野》）

令和5年度第2回地域職業能力開発促進協議会【連携事例】

大分局【県との連携】

- 労働局と県において、地域協議会本体とワーキンググループの役割分担を明確化
→協議会の事務主体は労働局、ワーキンググループの事務主体は大分県として運営



連携のきっかけ

- 大分県（商工観光労働部）担当者から、毎年秋口に検討する次年度の委託訓練に係る調達・入札の仕様に地域協議会及びWGの議論内容を反映させるため、令和5年度第1回の地域協議会は可能な限り早めに開催したいという相談があり、年度単位でのスケジュール感の提示を受けた。
- その調整過程で、労働局から、協議会本体についてはこれまでどおり労働局が主担当となり、WGについては県が主担当となり進めるといふ役割分担がお互いにやりやすいのではないかと提案したところ、承諾いただいた。

連携による効果

- 協議会（労働局）とWG（県）で事務主体の分担を行い、双方の役割を明確化したことが効果的な運営に繋がり、特にWGにおいては、各委員それぞれの立場（JEED、県、高等技術専門校、局）から活発な意見が出され、ヒアリング項目が充実したことなどにより、ヒアリング結果を訓練計画に反映させることができた。
 - WGのヒアリング対象及び分担は、下記のとおり。
 - 訓練実施機関及び修了生が採用された企業：県・JEED
 - 訓練修了者：労働局
- ※訓練修了者と当該者が採用された企業等、一緒にヒアリングを実施したケースもある。

訓練計画への反映

◆ デジタル分野の訓練レベルの差別化

ワーキンググループでのヒアリング結果（企業は即戦力を希望しており、採用後の人材育成は負担感が大きい）を踏まえ、令和6年度計画において、下記のとおり訓練コースをレベル別に設定。

- 入門的な訓練コースは3か月等の短期間【主に求職者支援訓練】
- ハイグレードな訓練コースは5か月から1年間の長期間【委託訓練】

委託訓練については既に関講済みであるが、順調な状況。
(定員30名に対し、応募者35名・受講者30名)

訓練コースの差別化に対する効果については、令和7年度のWGにおいて検証することで調整済み。

(連続でデジタル分野のみをWGテーマとするのではなく、令和6年度については「営業・販売・事務分野」をテーマに選定。)

～労働局担当者の声～

日頃から、訓練担当課だけでなく、職業安定部の他課や局内の他部室も県と良好な関係を構築していることもあり、連携を図ることができています。協議会やワーキンググループについても効果的・効率的に取り組むことができています。

長崎局【労働局主催のイベント等の活用】

- ～ハロートレーニングフェス2024～
- 職業訓練の情報発信を目的とした職業体験イベントの開催

取組のきっかけ

- ハローワークを利用する求職者の減少に伴い、県内におけるハロートレーニングの定員充足率も低下傾向。また、定員を充足することが難しく、訓練実施を断念する施設等も増加。
- 一方で、求人数は年々増加傾向にあるものの、求人票をみると、訓練成果を生かせるような職務内容になっていないことから、修了生のマッチングが難しい状況。

開催概要

- **開催日時・場所**
令和6年2月25日(日)
・出島メッセ長崎
- **来場者数** 約200人

- **コーナー紹介**
 - デジタルコーナー
 - ものづくりコーナー
 - 介護・福祉コーナー
 - 相談・適職診断コーナー

- 令和5年度2月に、県内訓練実施施設（18施設）の方との意見交換や訓練体験ができる「ハロートレーニングフェス2024」と題した訓練体験イベントを初開催。
- 開催に向け、FM長崎で1月から毎週ハロトレ関係の周知（毎週金曜8:50～）を行い、当日ラジオパーソナリティにも訓練体験を実施。
- 地域協議会でのご意見等を踏まえ、令和6年度秋頃にも同イベントの開催に向けて準備を進めているところ。

イベント開催の目的

- ✓ **ハロートレーニングの周知による受講生の確保**
委託訓練や求職者支援訓練の受講生アンケートを見ると、ハローワーク経由で制度を知った者が多い。また、親・知人経由という回答も一定数ある。ハローワークを利用する求職者が減少傾向にあるため、幅広い年齢層に情報発信し興味を持ってもらうことで、受講生の増加につなげる。
- ✓ **ハロートレーニングの周知による求人確保**
特に事業主について、ハロートレーニングに対する認知度が低い。人材を確保しようとする事業所に対し、訓練の種類・修了生の仕上がり像等を知ってもらう場を提供することで、訓練修了生が持つ技能等を活かせる求人確保し、求める人材と修了生のマッチングを図る。

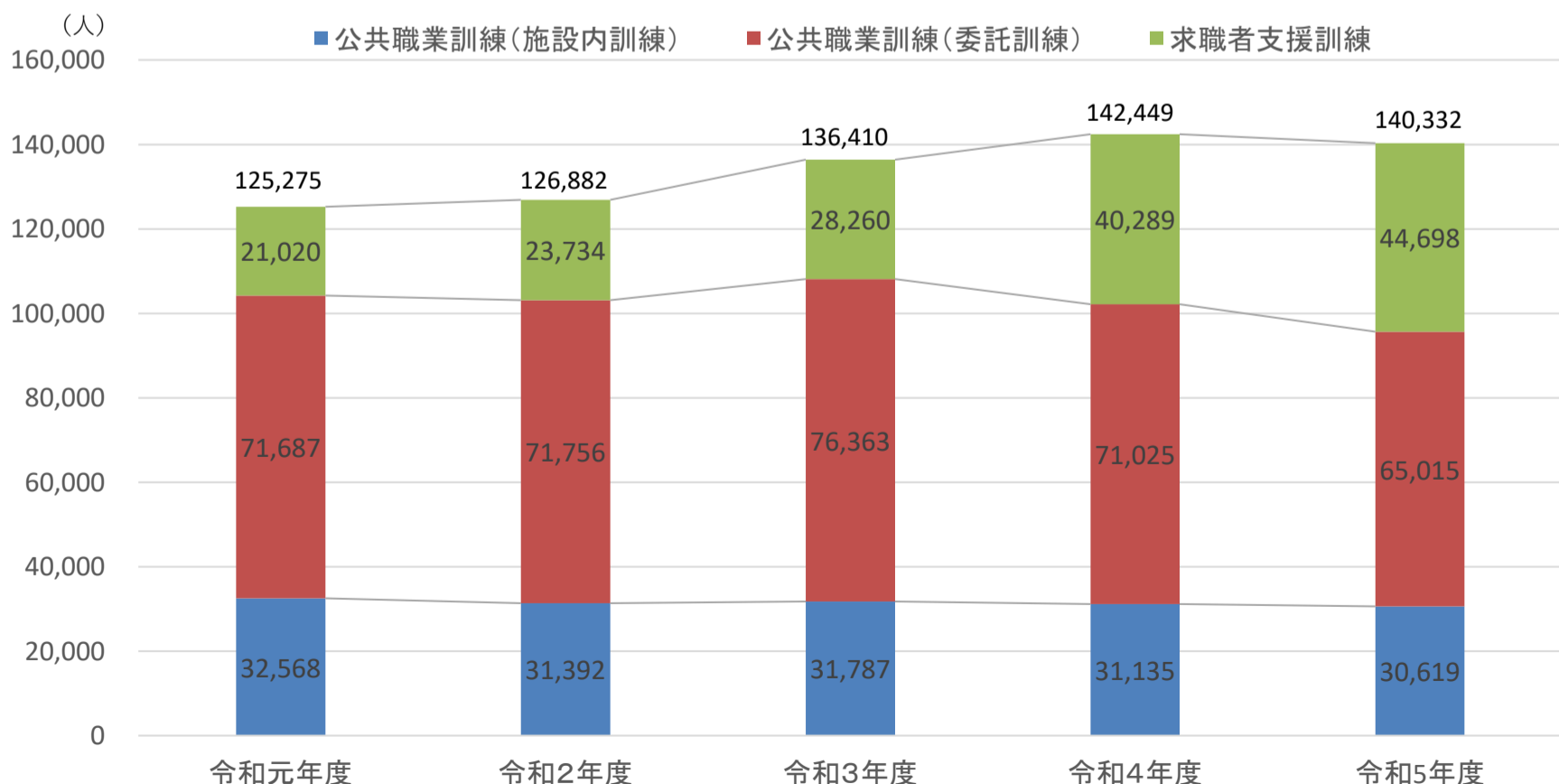
～本イベントに関する協議会でのやりとり～

令和5年度第2回地域協議会において、次年度に「その検証を行い、今後も効果的なイベント等の開催を検討する」旨説明したところ、構成員からは「是非検証していただき、今後も更に効果的な場をもうけていただければ」との意見あり。

～イベント参加者、参加実施施設からの声～

- ◆ 子供連れでも楽しく体験できました。働ける状態になったらトレーニングしてみたいと思いました。（30代、無職）
- ◆ ものづくり系の訓練がメインかと思っていたのが観光の人材コースなど知らない訓練もあることを知れて面白かった。（40代、在職中）
- ◆ 体験も多数参加して頂き、訓練内容・実施施設について理解してもらえた。（訓練実施施設）

ハロートレーニング(離職者向け)の受講状況

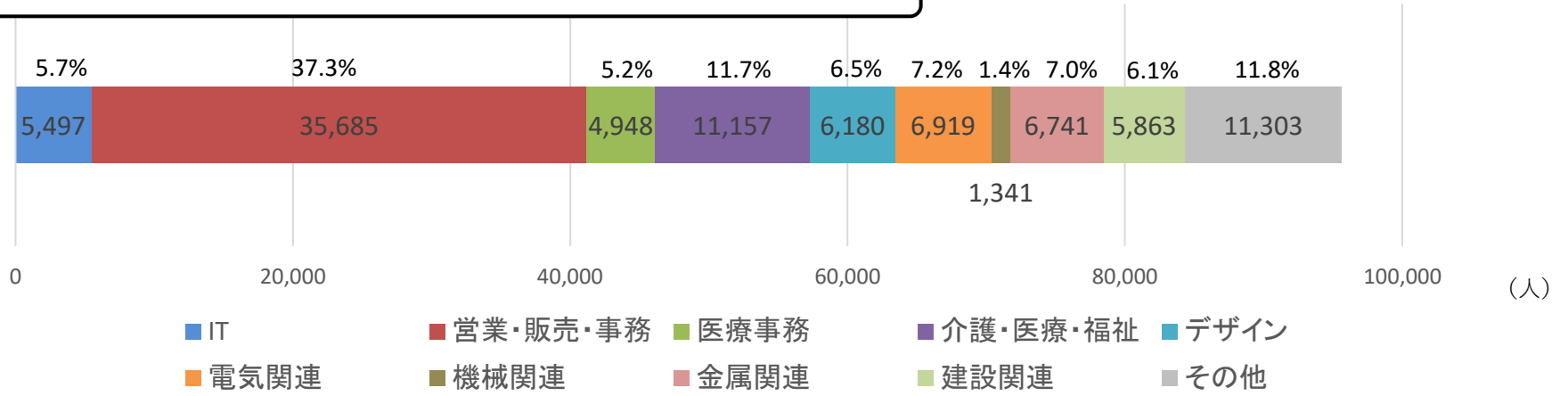


ハロートレーニング(離職者向け)の分野別受講状況(令和5年度)



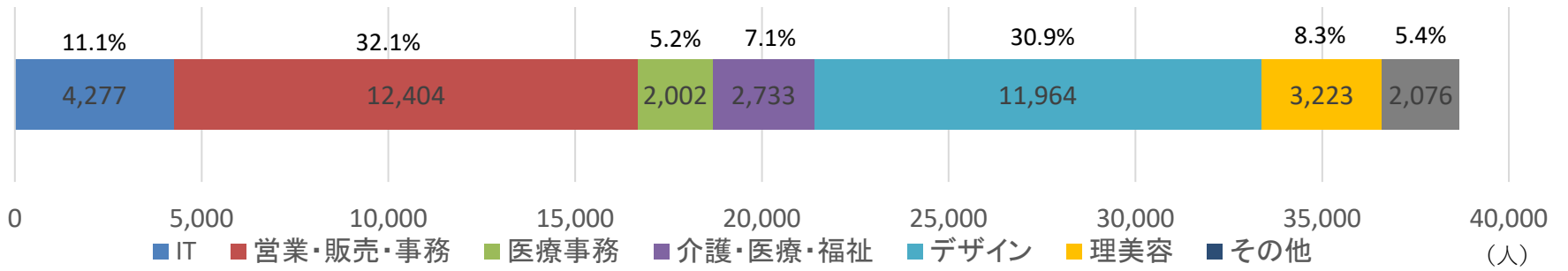
公共職業訓練(施設内訓練・委託訓練)

①営業・販売・事務分野、②介護・医療・福祉分野、③電気関連分野が多い。



求職者支援訓練 ※実践コースの内訳

①営業・販売・事務分野、②デザイン分野、③IT分野が多い。



公的職業訓練 (公共職業訓練・求職者支援訓練)

デジタル分野の受講者数

() 内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者支援訓練	公共職業訓練			
令和2年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和3年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 (57.7%)	5,897 (59.4%)	3,183 (21.9%)	163 (18.6%)	13,589 (41.4%)
令和4年度	12,085	16,138	33,579	3,356	65,158
うち女性	7,864 (65.1%)	8,322 (51.6%)	8,314 (24.8%)	262 (7.8%)	24,762 (38.0%)
令和5年度	14,915	16,454	39,728	3,214	74,311
うち女性	10,159 (68.1%)	8,808 (53.5%)	9,485 (23.9%)	347 (10.8%)	28,799 (38.8%)

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。
 ※ デジタル分野とは、IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。
 ※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
 ※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。
 ※ 「うち女性」については「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。
 ※ 男女別集計は令和3年度から開始。

公的職業訓練
(公共職業訓練・求職者支援訓練)

オンライン訓練の実施状況

		設定コース数	受講者数	就職率	
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和2年度	同時双方向型	668	4,582	-
		施設内訓練	29	356	-
		委託訓練	639	4,226	-
		eラーニングコース	21	95	48.9%
	令和3年度	同時双方向型	1,540	17,093	85.5%
		施設内訓練	962	12,321	87.0%
		委託訓練	578	4,772	69.4%
		eラーニングコース	56	317	50.4%
	令和4年度	同時双方向型	1,956	24,317	84.5%
		施設内訓練	1,365	16,763	87.7%
		委託訓練	591	7,554	70.8%
		eラーニングコース	53	329	50.2%
令和5年度	同時双方向型	1,663	19,667	85.4%	
	施設内訓練	1,377	16,399	87.3%	
	委託訓練	286	3,268	69.6%	
	eラーニングコース	56	389	50.4%	
求職者支援訓練	令和2年度	同時双方向型	2	12	-
	令和3年度	同時双方向型	233	2,259	53.4%
		eラーニングコース	1	29	-
	令和4年度	同時双方向型	250	3,440	56.0%
		eラーニングコース	147	2,825	29.4%
	令和5年度	同時双方向型	245	3,356	62.4%
		eラーニングコース	426	6,317	36.0%

※ 令和5年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。
 <公共職業訓練>
 ※ オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月から実施を可能とした。令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。令和3年度からは、当該年度中に終了した訓練コースの実績。
 ※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。
 (コース例)Webクラウドエンジニア科、Webサイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等
 <求職者支援訓練>
 ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。 ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
 ※ 設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は当該年度に終了した訓練コースについて集計。
 (コース例)Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Webマーケティング科、Webデザイナー養成科 等

リスキング関連の主な施策 一覧 (R6.9.12時点) 第8回 リカレント教育の推進に係る関係省庁連絡会議資料 一部加工 資料4-1

支援対象	企業	個人	
支援対象	企業	<p>○第四次産業革命スキル習得講座認定制度 経済産業省</p> <p>IT、データ活用等の分野において、キャリアアップに繋がるような専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。</p>	<p>○キャリア形成・リスキング推進事業 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算41億円) 労働者のキャリア形成やリスキングの取組を促すための相談支援事業の拡充。</p>
		<p>○デジタル人材育成プラットフォーム 経済産業省</p> <p>(令和7年度概算9億円) 地域のDX加速に必要なデジタル人材を育成するため、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、スキル標準に紐付ける形で民間事業者等と連携したコンテンツの集約・提示等を実施するとともに、個々人の保有スキルの蓄積や取得スキルのデジタル証明等を可能とする情報基盤を構築。</p>	<p>○生産性向上人材育成支援センター 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算562億円の内数) 中小企業等に対する人材育成に関する相談、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。</p>
		<p>○人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、 「事業展開等リスキング支援コース」 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算569億円) 労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業や新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓練を行う企業への支援を実施。</p>	<p>○中小企業リスキング支援事業 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算2.5億円)【新規】 中小企業の人材育成等に関する専門的な助言・指導による支援。</p>
	間接事業者(大学含む)経由	<p>○リスキングを通じたキャリアアップ支援事業 経済産業省</p> <p>(令和4年度補正753億円、令和5年度補正97億円) 個人に対して、キャリア相談からリスキング、転職までを一体的に支援する仕組み整備に要する費用を民間事業者経由で補助。</p>	<p>○リカレント教育エコシステム構築支援事業 文部科学省</p> <p>(令和7年度概算25.7億円)【新規】 大学等が地域や産業界と連携・協働して、中小企業経営者や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発・実施。</p>
	個人	<p>○地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業 文部科学省</p> <p>(令和5年度補正1.4億円) 地域における人材ニーズの把握や、経営者向けのプログラム開発など、大学や自治体等がリカレント教育のプラットフォームを構築。</p>	<p>○中小企業大学校における経営者・経営幹部リスキング 経済産業省</p> <p>(令和7年度概算221億円の内数) 中小企業大学校で、経営者・経営幹部を対象にした、財務・会計、経営戦略、組織マネジメントなどの実践的な研修を提供。</p>
	直接給付	<p>○教育訓練給付制度 厚生労働省</p> <p>(令和7年度概算118億円) 自らデジタル分野等のスキルアップに取り組む個人への直接支援を拡充し、給付率を最大8割に引き上げ。</p>	<p>○教育訓練休暇給付金及び新たな融資制度の創設 厚生労働省</p> <p>(教育訓練休暇給付金 令和7年度概算79億円)【新規】 (融資制度 令和7年度概算5.1億円)【新規】 教育訓練のための休暇を取得した場合に、生活を支えるための給付金を支給する制度や、雇用保険被保険者以外の者について、教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資する融資制度を創設。</p>

令和7年度概算要求額 556億円 (540億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	9/10			1/10

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12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ほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全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ことが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る。

2 事業の概要

令和5年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）9,788人／求職者支援訓練14,915人／生産性向上支援訓練13,682人

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする

(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)

(2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する（+3,000人）【拡充】

④デジタルリテラシーの向上促進

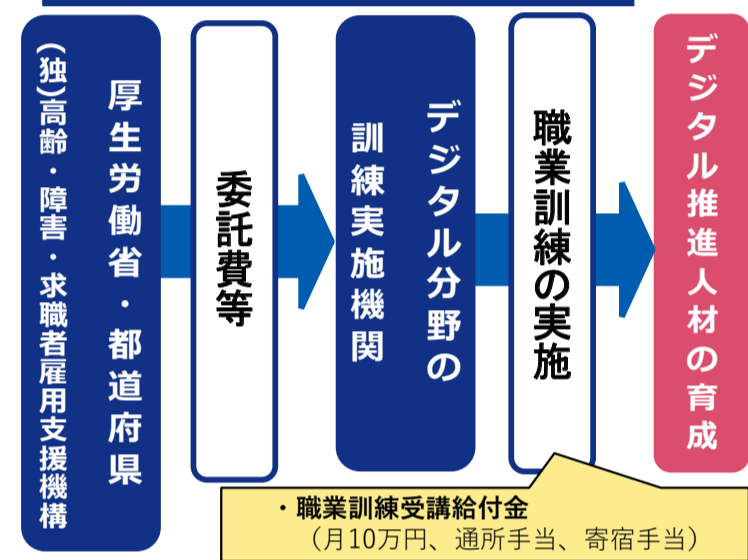
デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの時限措置

3 訓練コースの質・量の確保の取組

訓練コースの質・量の確保のため、デジタル分野の訓練を含む公共職業訓練（委託訓練）の知識等習得コース及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げる【拡充】

4 スキーム・実施主体等



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年度概算要求 3.1億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせることを想定。

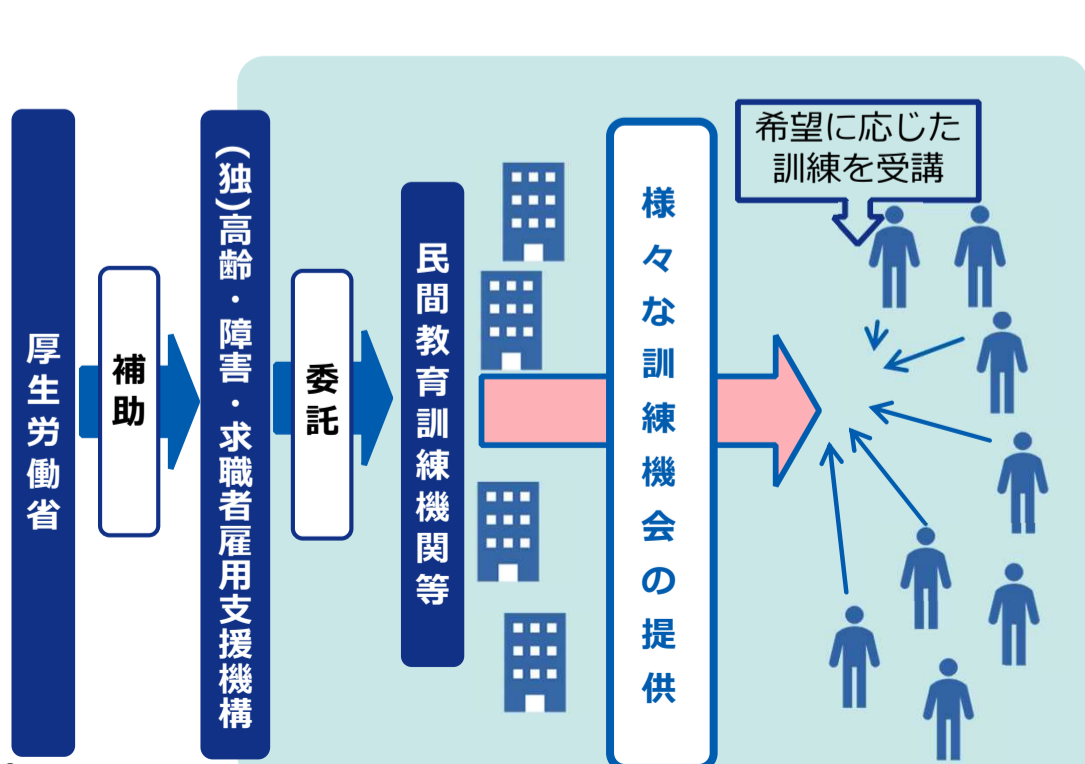
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

**応募倍率が低く、
就職率が高い分野**

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】
応募倍率が更に低下し69.4%。就職率は横ばい。
【求職者支援訓練】
応募倍率が横ばいの69.8%。就職率は向上。

**応募倍率が高く、
就職率が低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】
・IT分野：応募倍率、就職率ともに低下。
・デザイン分野：応募倍率が著しく低下。
就職率は横ばい。
【求職者支援訓練】
・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。
・デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

応募倍率	両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	比較的 高水準 で推移。

応募倍率	特に委託訓練における デザイン分野 について、 高応募倍率が大幅に解消・改善傾向 。
就職率	両分野における就職率は56~69%で比較的低調であり、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。
令和5年度も同様の傾向。

D 令和6年度計画に引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

E 就職率に加えて、訓練関連職種に就職した場合の処遇といった観点も踏まえた**求職者の希望に応じた受講あっせんを強化**する。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

F 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

A 令和6年度計画に引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**が必要。

委託訓練についてはDの措置も併せて実施。

B 令和6年度計画に引き続き、求人ニーズに即した**効果的な訓練内容であるかどうかの検討**を行う。

C 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため、**受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨**できるよう、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

また、**訓練修了者の就職機会の拡大**に資するよう、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するなどの取組推進が必要。

茨城労働局発表
令和6年10月29日(火)
午前10時30分解禁

【照会先】

茨城労働局職業安定部職業安定課
課長 海老澤 知子
地方労働市場情報官 櫻村 洋介
電話 029-224-6218

報道関係者 各位

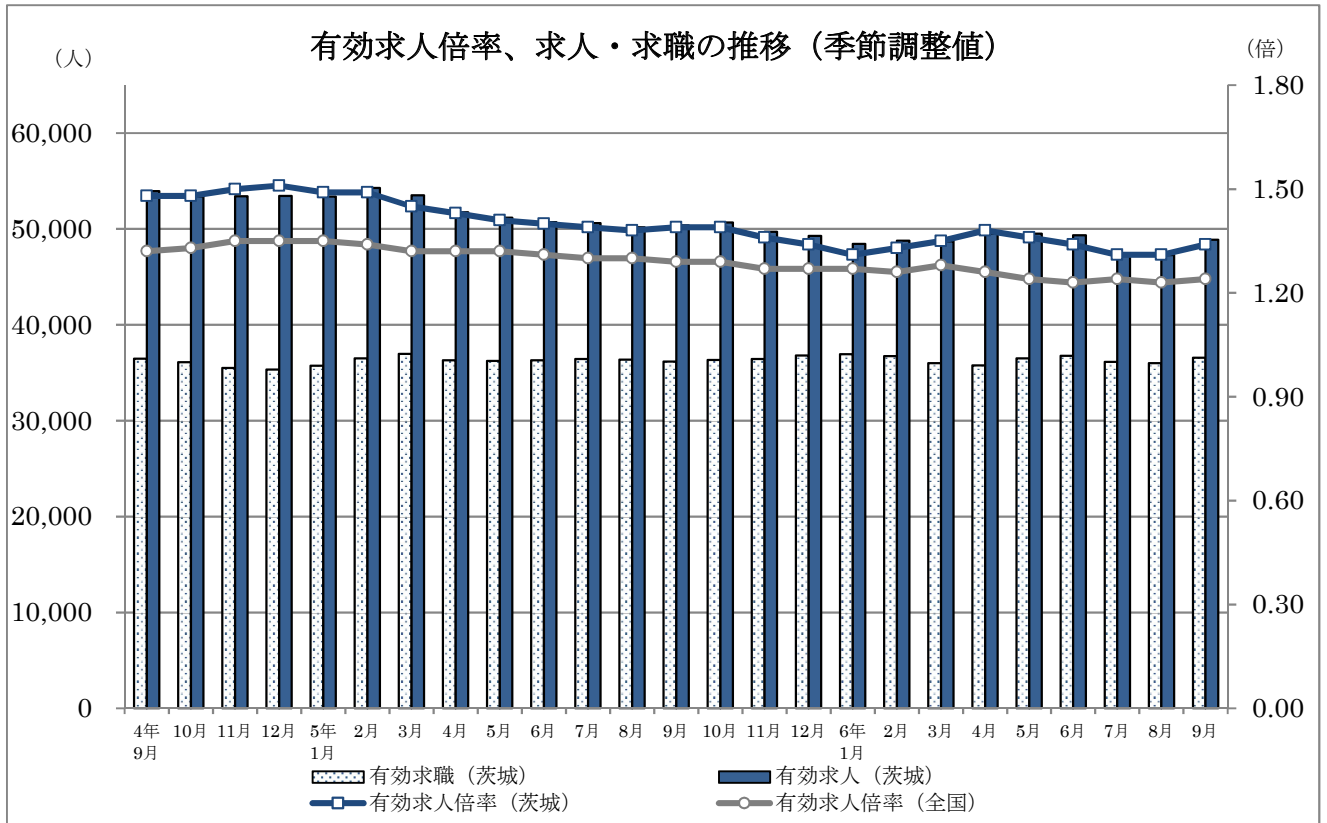
県内の雇用情勢の概況（令和6年9月分）

基調判断

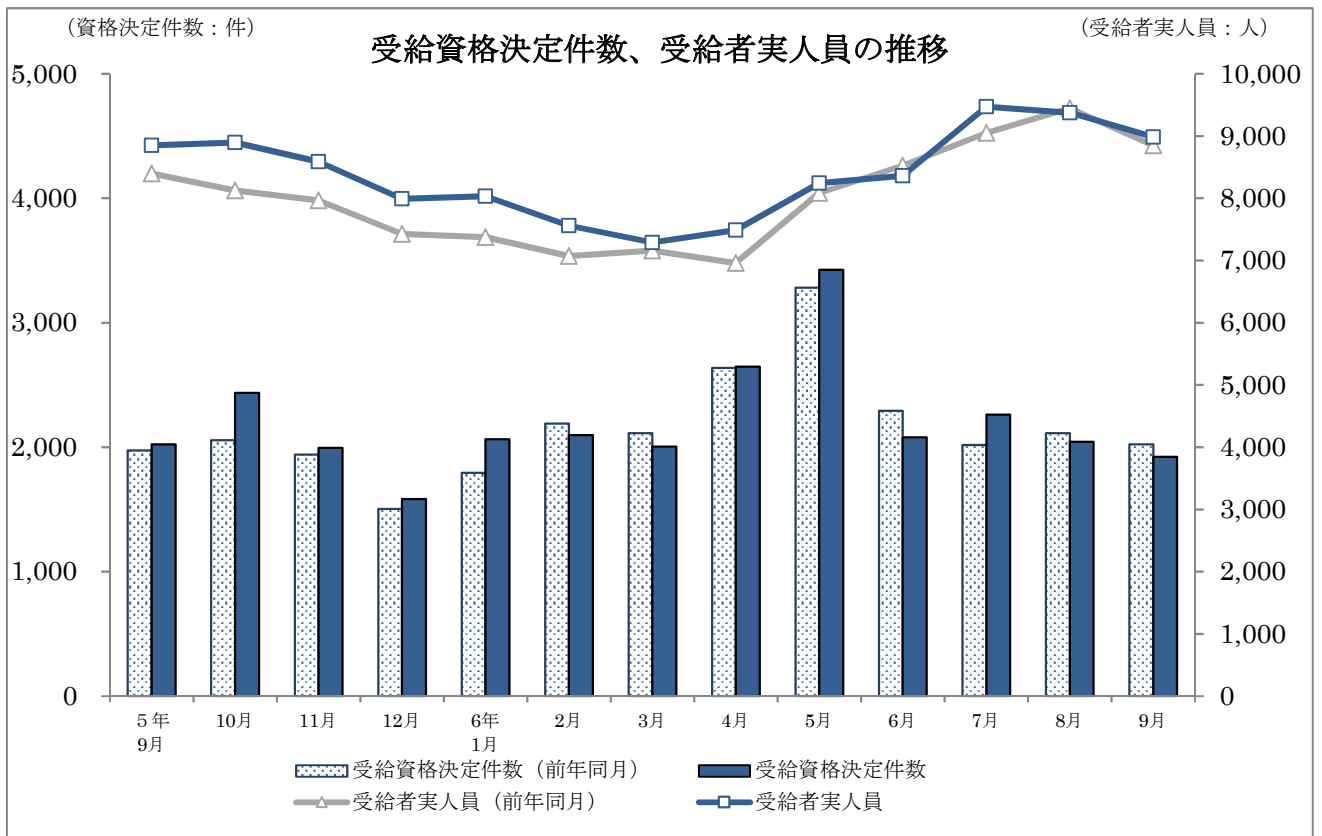
「県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっている。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響を注視していく必要がある。」

- 有効求人倍率（季節調整値）は、1.34倍となり、前月より**0.03ポイント上回り**しました。
⇒資料 P3、P4、P5、P6、P13、P14、P15 (1.34倍は全国14番目)
※ 有効求人数（季節調整値）は、48,867人で前月より**3.4%増**となり、**2か月連続の増加**となりました。
※ 有効求職者数（季節調整値）は、36,572人で前月より**1.6%増**となり、**3か月ぶりの増加**となりました。
- 新規求人倍率（季節調整値）は、2.14倍となり、前月より**0.03ポイント下回り**しました。
⇒資料 P4、P5、P6、P13
- 正社員有効求人倍率（原数値）は、1.07倍となり、前年同月と比べ**0.02ポイント下回り**しました。
⇒資料 P7、P10
- 新規求人数（原数値）は、前年同月に比べ**4.6%減**となり、**5か月連続の減少**となりました。
これを主要産業別でみると、前年同月比で「医療、福祉」（11.9%増・530人増）、「運輸業、郵便業」（19.2%増・169人増）が**増加**しました。
一方、「宿泊業、飲食サービス業」（47.3%・485人減）、「製造業」（10.8%減・254人減）、「卸売業、小売業」（14.3%減・237人減）などが**減少**しました。
⇒資料 P4、P6、P8、P9、P12、P13
- 新規求職申込件数（原数値）は、前年同月に比べ**1.7%減**となり、**2か月連続の減少**となりました。
新規求職を雇用形態別にみると、「パートタイムを除く常用」は前年同月に比べ**6.3%減少**、「常用的パートタイム」は同比**6.2%増加**しました。
⇒資料 P4、P6、P7、P12、P13
- 失業の動き（雇用保険業務）
雇用保険失業給付受給資格決定件数は、前年同月に比べ**4.9%減**となり、**2か月連続の減少**となりました。
雇用保険受給者実人員は、前年同月に比べ**1.5%増**となり、**2か月ぶりの増加**となりました。
雇用保険被保険者資格喪失者数は、前年同月に比べ**3.9%減**、うち事業主都合離職者数は同比**34.3%減**。
雇用保険被保険者資格取得者数は、前年同月に比べ**6.3%減**。
⇒資料 P3、P11、P13

※新規学卒者は除く



(注) 令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。



一般職業紹介状況推移(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	月間有効求職者数		月間有効求人数		有効求人倍率		新規求職申込件数		新規求人数		新規求人倍率		就職件数
	季節調整値 (人)	原数値 (人)	季節調整値 (人)	原数値 (人)	季節調整値 (倍)	原数値 (倍)	季節調整値 (件)	原数値 (件)	季節調整値 (人)	原数値 (人)	季節調整値 (倍)	原数値 (倍)	原数値 (件)
令和元年度	-	34,386	-	54,463	-	1.58	-	8,550	-	19,036	-	2.23	2,741
令和2年度	-	36,398	-	46,363	-	1.27	-	8,191	-	16,389	-	2.00	2,224
令和3年度	-	37,399	-	51,491	-	1.38	-	8,091	-	18,111	-	2.24	2,225
令和4年度	-	36,454	-	54,290	-	1.49	-	8,032	-	18,828	-	2.34	2,278
令和5年度	-	36,405	-	49,992	-	1.37	-	7,909	-	17,239	-	2.18	2,149
5年 1月	35,731	32,818	53,377	54,946	1.49	1.67	7,846	8,198	18,732	21,154	2.39	2.58	1,662
2月	36,496	35,312	54,288	57,487	1.49	1.63	8,466	9,303	19,648	20,826	2.32	2.24	2,301
3月	36,962	37,936	53,528	57,189	1.45	1.51	8,219	9,257	18,203	18,411	2.21	1.99	3,921
4月	36,308	38,743	51,745	51,148	1.43	1.32	8,076	10,455	16,784	16,715	2.08	1.60	2,578
5月	36,241	39,214	51,195	48,500	1.41	1.24	8,003	8,776	18,330	16,878	2.29	1.92	2,266
6月	36,298	38,313	50,725	48,967	1.40	1.28	7,692	7,564	17,704	17,348	2.30	2.29	2,245
7月	36,441	36,706	50,612	49,381	1.39	1.35	7,901	7,120	17,414	17,209	2.20	2.42	1,922
8月	36,378	36,200	50,168	49,172	1.38	1.36	7,868	7,305	17,576	16,309	2.23	2.23	1,821
9月	36,164	35,843	50,392	49,379	1.39	1.38	7,868	7,789	17,039	17,229	2.17	2.21	2,073
10月	36,335	36,564	50,676	50,749	1.39	1.39	7,908	8,099	17,234	18,702	2.18	2.31	2,091
11月	36,448	35,524	49,707	50,652	1.36	1.43	7,947	6,831	17,323	16,915	2.18	2.48	2,008
12月	36,812	33,453	49,276	49,487	1.34	1.48	8,160	5,753	16,650	15,465	2.04	2.69	1,945
6年 1月	36,949	34,041	48,461	49,498	1.31	1.45	7,997	8,517	16,591	18,589	2.07	2.18	1,693
2月	36,744	35,476	48,793	51,603	1.33	1.45	8,068	8,469	18,330	19,052	2.27	2.25	2,226
3月	35,991	36,804	48,703	51,372	1.35	1.40	7,573	8,233	16,511	16,458	2.18	2.00	2,922
4月	35,767	38,560	49,527	48,759	1.38	1.26	8,001	10,918	16,966	16,941	2.12	1.55	2,355
5月	36,504	39,548	49,519	47,558	1.36	1.20	8,378	9,047	17,399	16,520	2.08	1.83	2,257
6月	36,785	38,337	49,356	47,076	1.34	1.23	7,640	7,056	15,938	15,175	2.09	2.15	2,166
7月	36,146	36,840	47,239	46,540	1.31	1.26	7,759	7,574	16,395	16,674	2.11	2.20	2,067
8月	35,997	35,702	47,277	46,062	1.31	1.29	7,742	6,920	16,775	15,958	2.17	2.31	1,546
9月	36,572	36,023	48,867	47,709	1.34	1.32	8,030	7,658	17,149	16,429	2.14	2.15	1,902
10月													
11月													
12月													

	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度差	前年度差	前年度比	前年度比	前年度比	前年度比	前年度差	前年度差	前年度比
令和元年度	-	▲ 0.5	-	▲ 2.7	-	▲ 0.04	-	▲ 3.4	-	▲ 3.2	-	0.01	▲ 6.4
令和2年度	-	5.9	-	▲ 14.9	-	▲ 0.31	-	▲ 4.2	-	▲ 13.9	-	▲ 0.23	▲ 18.9
令和3年度	-	2.8	-	11.1	-	0.11	-	▲ 1.2	-	10.5	-	0.24	0.0
令和4年度	-	▲ 2.5	-	5.4	-	0.11	-	▲ 0.7	-	4.0	-	0.10	2.4
令和5年度	-	▲ 0.1	-	▲ 7.9	-	▲ 0.12	-	▲ 1.5	-	▲ 8.4	-	▲ 0.16	▲ 5.7
5年 1月	前月比	前年比	前月比	前年比	前月差	前年差	前月比	前年比	前月比	前年比	前月差	前年差	前年比
2月	1.1	▲ 8.1	▲ 0.1	▲ 0.5	▲ 0.02	0.12	3.0	▲ 2.7	0.6	▲ 2.9	▲ 0.05	▲ 0.01	▲ 7.4
3月	2.1	▲ 2.5	1.7	4.1	0.00	0.11	7.9	16.7	4.9	16.5	▲ 0.07	0.00	10.9
4月	1.3	▲ 0.5	▲ 1.4	1.8	▲ 0.04	0.04	▲ 2.9	5.9	▲ 7.4	▲ 3.9	▲ 0.11	▲ 0.20	32.2
5月	▲ 1.8	▲ 2.1	▲ 3.3	▲ 3.9	▲ 0.02	▲ 0.03	▲ 1.7	0.1	▲ 7.8	▲ 11.8	▲ 0.13	▲ 0.22	6.9
6月	▲ 0.2	▲ 2.1	▲ 1.1	▲ 7.4	▲ 0.02	▲ 0.07	▲ 0.9	▲ 1.5	9.2	0.8	0.21	0.04	▲ 3.5
7月	0.2	▲ 1.8	▲ 0.9	▲ 9.8	▲ 0.01	▲ 0.11	▲ 3.9	▲ 5.7	▲ 3.4	▲ 15.1	0.01	▲ 0.26	▲ 5.8
8月	0.4	▲ 0.9	▲ 0.2	▲ 8.5	▲ 0.01	▲ 0.11	2.7	▲ 0.6	▲ 1.6	▲ 8.4	▲ 0.10	▲ 0.20	▲ 8.0
9月	▲ 0.2	▲ 0.7	▲ 0.9	▲ 9.3	▲ 0.01	▲ 0.13	▲ 0.4	▲ 4.3	0.9	▲ 3.8	0.03	0.01	▲ 8.6
10月	▲ 0.6	▲ 0.9	0.4	▲ 6.7	0.01	▲ 0.08	0.0	0.9	▲ 3.1	▲ 6.4	▲ 0.06	▲ 0.18	▲ 5.1
11月	0.5	1.3	0.6	▲ 4.4	0.00	▲ 0.08	0.5	9.0	1.1	▲ 5.5	0.01	▲ 0.35	▲ 2.6
12月	0.3	1.9	▲ 1.9	▲ 6.9	▲ 0.03	▲ 0.13	0.5	▲ 0.2	0.5	▲ 7.3	0.00	▲ 0.19	▲ 1.3
6年 1月	1.0	3.8	▲ 0.9	▲ 7.3	▲ 0.02	▲ 0.18	2.7	5.1	▲ 3.9	▲ 10.1	▲ 0.14	▲ 0.45	4.6
2月	0.4	3.7	▲ 1.7	▲ 9.9	▲ 0.03	▲ 0.22	▲ 2.0	3.9	▲ 0.4	▲ 12.1	0.03	▲ 0.40	1.9
3月	▲ 0.6	0.5	0.7	▲ 10.2	0.02	▲ 0.18	0.9	▲ 9.0	10.5	▲ 8.5	0.20	0.01	▲ 3.3
4月	▲ 2.0	▲ 3.0	▲ 0.2	▲ 10.2	0.02	▲ 0.11	▲ 6.1	▲ 11.1	▲ 9.9	▲ 10.6	▲ 0.09	0.01	▲ 25.5
5月	▲ 0.6	▲ 0.5	1.7	▲ 4.7	0.03	▲ 0.06	5.7	4.4	2.8	1.4	▲ 0.06	▲ 0.05	▲ 8.7
6月	2.1	0.9	▲ 0.0	▲ 1.9	▲ 0.02	▲ 0.04	4.7	3.1	2.6	▲ 2.1	▲ 0.04	▲ 0.09	▲ 0.4
7月	0.8	0.1	▲ 0.3	▲ 3.9	▲ 0.02	▲ 0.05	▲ 8.8	▲ 6.7	▲ 8.4	▲ 12.5	0.01	▲ 0.14	▲ 3.5
8月	▲ 1.7	0.4	▲ 4.3	▲ 5.8	▲ 0.03	▲ 0.09	1.6	6.4	2.9	▲ 3.1	0.02	▲ 0.22	7.5
9月	▲ 0.4	▲ 1.4	0.1	▲ 6.3	0.00	▲ 0.07	▲ 0.2	▲ 5.3	2.3	▲ 2.2	0.06	0.08	▲ 15.1
10月	1.6	0.5	3.4	▲ 3.4	0.03	▲ 0.06	3.7	▲ 1.7	2.2	▲ 4.6	▲ 0.03	▲ 0.06	▲ 8.2
11月													
12月													

注1. 季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。
 注2. ▲は減少を表す。年度の数値は月平均のもの。
 注3. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

一般職業紹介状況推移の内訳(新規学卒者を除きパートタイムを含む)

	月間有効求職者数				有効求人倍率				新規求職申込件数				新規求人倍率				就職件数		
	季節調整値(人)		原数値(人)		季節調整値(倍)		原数値(倍)		季節調整値(件)		原数値(件)		季節調整値(倍)		原数値(倍)		原数値(件)		
	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	ハローワーク	全数	自主応募除く	
																			全数
5年	10月	36,335	35,765	36,564	35,990	1.39	1.42	1.39	1.41	7,908	7,754	8,099	7,941	2.18	2.22	2.31	2.36	2,091	2,088
	11月	36,448	35,842	35,524	34,932	1.36	1.39	1.43	1.45	7,947	7,717	6,831	6,633	2.18	2.24	2.48	2.55	2,008	2,004
	12月	36,812	36,169	33,453	32,870	1.34	1.36	1.48	1.51	8,160	7,902	5,753	5,571	2.04	2.11	2.69	2.78	1,945	1,943
6年	1月	36,949	36,323	34,041	33,464	1.31	1.33	1.45	1.48	7,997	7,836	8,517	8,345	2.07	2.12	2.18	2.23	1,693	1,691
	2月	36,744	36,126	35,476	34,880	1.33	1.35	1.45	1.48	8,068	7,856	8,469	8,246	2.27	2.33	2.25	2.31	2,226	2,225
	3月	35,991	35,310	36,804	36,108	1.35	1.38	1.40	1.42	7,573	7,356	8,233	7,997	2.18	2.24	2.00	2.06	2,922	2,918
	4月	35,767	35,110	38,560	37,852	1.38	1.41	1.26	1.29	8,001	7,849	10,918	10,710	2.12	2.16	1.55	1.58	2,355	2,350
	5月	36,504	35,869	39,548	38,860	1.36	1.38	1.20	1.22	8,378	8,185	9,047	8,839	2.08	2.13	1.83	1.87	2,257	2,252
	6月	36,785	36,106	38,337	37,630	1.34	1.37	1.23	1.25	7,640	7,401	7,056	6,835	2.09	2.15	2.15	2.22	2,166	2,162
	7月	36,146	35,545	36,840	36,227	1.31	1.33	1.26	1.28	7,759	7,620	7,574	7,439	2.11	2.15	2.20	2.24	2,067	2,060
	8月	35,997	35,434	35,702	35,143	1.31	1.33	1.29	1.31	7,742	7,560	6,920	6,757	2.17	2.22	2.31	2.36	1,546	1,545
	9月	36,572	35,987	36,023	35,447	1.34	1.36	1.32	1.35	8,030	7,807	7,658	7,446	2.14	2.20	2.15	2.21	1,902	1,897

(注)1. 季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

2. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、4頁の注3を参照。

3. 全数は、ハローワーク利用登録者及びオンライン登録者による件数である。ハローワーク欄は、ハローワーク利用登録者のみによる件数で全数の内数である。

4. 就職件数欄の「自主応募除く」は、「オンライン自主応募除く」の略。

受理地別有効求人倍率と就業地別有効求人倍率の比較【全数(パートを含む)】

	季節調整値				原数値				
	受理地別(A)(倍)	就業地別(B)(倍)	前月比(ポイント)	差(B-A)(ポイント)	受理地別(A)(倍)	就業地別(B)(倍)	前年比(ポイント)	差(B-A)(ポイント)	
5年	1月	1.49	1.68	▲0.01	0.19	1.67	1.88	0.22	0.21
	2月	1.49	1.66	▲0.02	0.17	1.63	1.81	0.16	0.18
	3月	1.45	1.63	▲0.03	0.18	1.51	1.68	0.09	0.17
	4月	1.43	1.61	▲0.02	0.18	1.32	1.49	0.03	0.17
	5月	1.41	1.60	▲0.01	0.19	1.24	1.41	▲0.02	0.17
	6月	1.40	1.59	▲0.01	0.19	1.28	1.46	▲0.05	0.18
	7月	1.39	1.58	▲0.01	0.19	1.35	1.53	▲0.06	0.18
	8月	1.38	1.58	0.00	0.20	1.36	1.56	▲0.07	0.20
	9月	1.39	1.59	0.01	0.20	1.38	1.57	▲0.05	0.19
	10月	1.39	1.58	▲0.01	0.19	1.39	1.58	▲0.06	0.19
	11月	1.36	1.55	▲0.03	0.19	1.43	1.61	▲0.12	0.18
	12月	1.34	1.52	▲0.03	0.18	1.48	1.68	▲0.18	0.20
6年	1月	1.31	1.50	▲0.02	0.19	1.45	1.66	▲0.22	0.21
	2月	1.33	1.51	0.01	0.18	1.45	1.65	▲0.16	0.20
	3月	1.35	1.55	0.04	0.20	1.40	1.58	▲0.10	0.18
	4月	1.38	1.56	0.01	0.18	1.26	1.43	▲0.06	0.17
	5月	1.36	1.55	▲0.01	0.19	1.20	1.37	▲0.04	0.17
	6月	1.34	1.52	▲0.03	0.18	1.23	1.40	▲0.06	0.17
	7月	1.31	1.51	▲0.01	0.20	1.26	1.46	▲0.07	0.20
	8月	1.31	1.51	0.00	0.20	1.29	1.49	▲0.07	0.20
	9月	1.34	1.54	0.03	0.20	1.32	1.53	▲0.04	0.21
	10月								
	11月								
	12月								
7年	1月								
	2月								
	3月								

(注)1. 季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和5年12月以前の数値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

2. 受理地別有効求人倍率とは、求人を受理したハローワークが所在する都道府県別に有効求人を集計して算出したもの。(特に指定のない限り、受理地別の求人を集計している)

就業地別有効求人倍率とは、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する都道府県別に有効求人を集計して算出したもの。

3. 令和5年12月以前の季節調整値は、令和6年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

第3表 主要産業別、規模別一般新規求人状況

○ 主要産業別、規模別一般新規求人状況(新規学卒者を除く)

令和6年9月

産業・規模		全数	パートを除く	常用	臨時・季節	パートタイム
新規求人 数 (人)	合計	16,429	10,268	9,566	702	6,161
	D 建設業	1,307	1,229	1,215	14	78
	E 製造業	2,094	1,605	1,550	55	489
	G 情報通信業	117	113	98	15	4
	H 運輸業、郵便業	1,050	763	751	12	287
	I 卸売業、小売業	1,425	814	811	3	611
	L 学術研究、専門・技術サービス業	433	295	289	6	138
	M 宿泊業、飲食サービス業	540	134	134	0	406
	N 生活関連サービス業、娯楽業	526	320	318	2	206
	O 教育、学習支援業	260	81	80	1	179
	P 医療、福祉	5,001	2,713	2,708	5	2,288
	R サービス業(他に分類されないもの)	2,711	1,768	1,209	559	943
	(規模別)					
	29人以下	10,108	6,248	5,759	489	3,860
30~99人	3,761	2,379	2,264	115	1,382	
100~299人	1,726	1,045	970	75	681	
300~499人	382	255	238	17	127	
500~999人	268	215	209	6	53	
1,000人以上	184	126	126	0	58	
対前 年 同 月 比	合計	▲ 4.6	▲ 6.8	▲ 5.7	▲ 19.3	▲ 0.9
	D 建設業	▲ 14.0	▲ 12.0	▲ 12.4	40.0	▲ 36.1
	E 製造業	▲ 10.8	▲ 12.9	▲ 9.8	▲ 55.3	▲ 3.4
	G 情報通信業	▲ 57.0	▲ 56.2	▲ 52.4	▲ 71.2	▲ 71.4
	H 運輸業、郵便業	(19.2)	(6.6)	(10.8)	(▲ 68.4)	(73.9)
	I 卸売業、小売業	(▲ 14.3)	(▲ 7.9)	(▲ 6.2)	(▲ 84.2)	(▲ 21.5)
	L 学術研究、専門・技術サービス業	▲ 8.6	▲ 16.4	▲ 16.5	▲ 14.3	14.0
	M 宿泊業、飲食サービス業	▲ 47.3	▲ 58.4	▲ 58.4	-	▲ 42.2
	N 生活関連サービス業、娯楽業	▲ 9.6	▲ 0.3	▲ 0.9	-	▲ 21.1
	O 教育、学習支援業	▲ 14.8	▲ 36.2	▲ 36.0	▲ 50.0	0.6
	P 医療、福祉	(11.9)	(12.1)	(12.8)	(▲ 73.7)	(11.6)
	R サービス業(他に分類されないもの)	(3.0)	(▲ 5.6)	(▲ 6.6)	(▲ 3.5)	(24.2)
	(規模別)					
	29人以下	▲ 2.7	▲ 2.2	▲ 2.0	▲ 4.5	▲ 3.6
30~99人	▲ 8.2	▲ 14.5	▲ 14.8	▲ 9.4	5.1	
100~299人	▲ 11.6	▲ 18.4	▲ 13.9	▲ 51.6	1.5	
300~499人	10.7	10.9	5.8	240.0	10.4	
500~999人	▲ 16.0	▲ 13.3	2.0	▲ 86.0	▲ 25.4	
1,000人以上	52.1	48.2	121.1	▲ 100.0	61.1	

○ 主要産業における対前年同月比の推移(新規学卒者を除く)

(%)

産業	5年			6年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
合計	▲ 5.5	▲ 7.3	▲ 10.1	▲ 12.1	▲ 8.5	▲ 10.6	1.4	▲ 2.1	▲ 12.5	▲ 3.1	▲ 2.2	▲ 4.6
D 建設業	▲ 2.0	▲ 6.6	▲ 15.2	▲ 11.4	▲ 11.0	▲ 13.6	▲ 4.3	▲ 6.7	▲ 23.8	▲ 5.6	5.6	▲ 14.0
E 製造業	▲ 6.5	▲ 11.9	▲ 5.8	▲ 21.3	▲ 12.9	▲ 6.8	▲ 12.1	▲ 12.5	▲ 14.0	▲ 11.8	▲ 17.1	▲ 10.8
G 情報通信業	▲ 13.9	▲ 18.4	▲ 13.7	3.9	▲ 24.6	▲ 36.1	24.8	▲ 6.4	▲ 33.7	▲ 2.7	20.8	▲ 57.0
H 運輸業、郵便業	0.2	▲ 4.6	▲ 4.7	6.5	▲ 3.4	3.9	(▲ 3.9)	(15.2)	(▲ 22.7)	(▲ 9.5)	(9.1)	(19.2)
I 卸売業、小売業	▲ 35.6	▲ 29.5	▲ 25.6	▲ 41.9	▲ 35.6	▲ 9.4	(3.9)	(▲ 9.5)	(▲ 23.4)	(▲ 9.9)	(▲ 16.7)	(▲ 14.3)
L 学術研究、専門・技術サービス業	▲ 5.0	16.3	18.7	▲ 21.7	13.7	28.7	▲ 8.2	25.6	4.2	19.4	9.2	▲ 8.6
M 宿泊業、飲食サービス業	▲ 31.2	12.7	5.0	▲ 16.7	▲ 16.6	▲ 22.4	50.2	▲ 35.5	▲ 41.4	68.6	▲ 23.7	▲ 47.3
N 生活関連サービス業、娯楽業	▲ 0.2	10.3	▲ 30.4	▲ 8.0	▲ 4.4	▲ 22.6	▲ 1.6	▲ 12.7	▲ 2.2	▲ 19.5	▲ 11.4	▲ 9.6
O 教育、学習支援業	18.2	▲ 20.2	▲ 13.1	7.1	▲ 27.7	▲ 28.6	4.8	16.0	▲ 1.0	13.1	17.7	▲ 14.8
P 医療、福祉	5.1	1.8	▲ 6.0	▲ 2.4	12.8	▲ 5.9	(2.3)	(0.7)	(0.9)	(▲ 8.5)	(9.0)	(11.9)
R サービス業(他に分類されないもの)	▲ 3.1	▲ 11.5	▲ 4.4	▲ 15.7	9.3	3.9	(7.7)	(1.7)	(▲ 2.8)	(7.4)	(▲ 2.7)	(3.0)

(注)令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。

令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

第4表 産業別一般新規求人状況(パートを含み、新規学卒者を除く)

産 業	令和6年9月				
	令和6年 9月	令和6年 8月	令和5年 9月	対前年同月差 (人)	対前年同月比 (%)
合 計	16,429	15,958	17,229	▲ 800	▲ 4.6
A, B 農, 林, 漁業(01~04)	199	96	267	▲ 68	▲ 25.5
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業(05)	5	1	8	▲ 3	▲ 37.5
D 建設業(06~08)	1,307	1,372	1,519	▲ 212	▲ 14.0
06 総合工事業	646	887	815	▲ 169	▲ 20.7
E 製造業(09~32)	2,094	1,919	2,348	▲ 254	▲ 10.8
09 食料品製造業	343	406	431	▲ 88	▲ 20.4
10 飲料・たばこ・飼料製造業	25	11	31	▲ 6	▲ 19.4
11 繊維工業	37	43	24	13	54.2
12 木材・木製品製造業(家具を除く)	42	34	50	▲ 8	▲ 16.0
13 家具・装備品製造業	33	15	32	1	3.1
14 パルプ・紙・紙加工品製造業	77	51	57	20	35.1
15 印刷・同関連業	41	23	40	1	2.5
16 化学工業	134	99	88	46	52.3
17 石油製品・石炭製品製造業	12	1	3	9	300.0
18 プラスチック製品製造業(別掲を除く)	142	158	221	▲ 79	▲ 35.7
19 ゴム製品製造業	18	24	29	▲ 11	▲ 37.9
21 窯業・土石製品製造業	107	67	107	0	0.0
22 鉄鋼業	74	31	105	▲ 31	▲ 29.5
23 非鉄金属製造業	59	46	81	▲ 22	▲ 27.2
24 金属製品製造業	245	243	299	▲ 54	▲ 18.1
25 はん用機械器具製造業	165	162	108	57	52.8
26 生産用機械器具製造業	123	80	109	14	12.8
27 業務用機械器具製造業	53	76	54	▲ 1	▲ 1.9
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	19	54	▲ 11	▲ 20.4
29 電気機械器具製造業	121	140	148	▲ 27	▲ 18.2
30 情報通信機械器具製造業	11	16	12	▲ 1	▲ 8.3
31 輸送用機械器具製造業	151	141	216	▲ 65	▲ 30.1
25~31 < 輸成型産業 小計 >	667	634	701	▲ 34	▲ 4.9
20, 32 その他の製造業	38	33	49	▲ 11	▲ 22.4
F 電気・ガス・熱供給・水道業(33~36)	6	7	9	▲ 3	(▲ 33.3)
G 情報通信業(37~41)	117	325	272	▲ 155	▲ 57.0
39 情報サービス業	111	312	264	▲ 153	▲ 58.0
H 運輸業, 郵便業(42~49)	1,050	1,033	881	169	(19.2)
I 卸売業, 小売業(50~61)	1,425	1,345	1,662	▲ 237	(▲ 14.3)
50~55 卸売業	373	336	387	▲ 14	(▲ 3.6)
56~61 小売業	1,052	1,009	1,275	▲ 223	(▲ 17.5)
J 金融業, 保険業(62~67)	195	187	108	87	80.6
K 不動産業, 物品賃貸業(68~70)	123	156	178	▲ 55	▲ 30.9
L 学術研究, 専門・技術サービス業(71~74)	433	605	474	▲ 41	▲ 8.6
M 宿泊業, 飲食サービス業(75~77)	540	519	1,025	▲ 485	▲ 47.3
76 飲食店	343	333	870	▲ 527	▲ 60.6
N 生活関連サービス業, 娯楽業(78~80)	526	590	582	▲ 56	▲ 9.6
O 教育, 学習支援業(81, 82)	260	213	305	▲ 45	▲ 14.8
P 医療, 福祉(83~85)	5,001	4,755	4,471	530	(11.9)
83 医療業	1,410	1,415	1,336	74	(5.5)
85 社会保険・社会福祉・介護事業	3,579	3,332	3,118	461	(14.8)
Q 複合サービス事業(86, 87)	148	185	144	4	2.8
R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	2,711	2,456	2,632	79	(3.0)
91 職業紹介・労働者派遣業	1,026	973	1,135	▲ 109	▲ 9.6
92 その他の事業サービス業	1,388	1,266	1,222	166	(13.6)
S, T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97・98・99)	289	194	344	▲ 55	▲ 16.0

(注) 令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。

令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

令和6年度茨城県地域職業訓練実施計画

令和6年4月

茨城県
茨城労働局
独立行政法人高齢・障害・求職者
雇用支援機構茨城支部

第1 総則

1 計画のねらい

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき公共職業能力開発施設で行われる職業訓練（以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）の職業能力の開発及び向上を図るため、同法第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、地域の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中におけるこれら公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上を図るものである。

また、本計画を実施する際に、茨城県、茨城労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公的職業訓練の実施を図るものとする。

※公的職業訓練の実施主体

【公共職業訓練】

- ・茨城県
- ・国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部〈茨城職業能力開発促進センター（ポリテクセンター茨城）〉）

【求職者支援訓練】

- ・国（茨城労働局）

2 計画期間

計画期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。

3 計画の改定

この計画は、本県の労働市場の動向、求人・求職ニーズ、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要に応じて、茨城県、茨城労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構茨城支部の協議により改定するものとする。

第2 労働市場の動向と課題等

1 労働市場の動向と課題

茨城県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、改善の動きが弱まっている。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響を注視していく必要がある。

(令和5年12月末現在)

有効求人倍率（季節調整値）	1.35倍	全国17番目
月間有効求職者数（原数値）	33,453人	前年同月比3か月連続の増加
月間有効求人数（原数値）	49,487人	前年同月比9か月連続の減少
受給資格決定件数	1,583件	前年同月比4か月連続の増加
受給者実人員	7,993人	前年同月比9か月連続の増加

令和6年度の雇用情勢は、緩やかな改善傾向で推移することが見込まれる一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が深刻化している。社会全体での有効な人材活用のためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

中長期的には、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。

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

特に、デジタル人材については、その育成・確保が重要かつ喫緊の課題となっており、デジタル人材が都市圏へ偏在しているといった課題を解決するために、デジタル分野の訓練の環境整備をより一層推進する必要がある。

就職氷河期世代については、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行ってきたことから、様々な課題に直面している者が多く、希望する就業とのギャップや実社会での経験不足等の課題を踏まえつつ、個々の状況に応じた支援が求められている。

また、フリーター・ニートを含む若年者の職業能力向上、出産・子育て等によりキャリアを中断した女性の再就職支援、高齢者の職場復帰・転籍が可能となるリカレント教育の拡充も重要である。

さらに、障害者、ひとり親、生活保護受給者等に対する雇用の安定及び職業能力開発を含めた就労支援の充実を図ることが必要である。

2 令和5年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和5年度の新規求職者は令和5年12月末現在で69,692人（前年同月比100.1%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和5年12月末現在で36,633人（前年同月比100.9%）であった。

※特定求職者に該当する可能性のある者＝新規求職者－雇用保険受給者
－在職者

これに対し、令和5年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

〈令和5年4月から令和5年12月〉

（1）離職者に対する公共職業訓練

- ・ポリテクセンター茨城が実施する訓練 295人（前年同期比86.5%）
- ・茨城県が実施する訓練 708人（前年同期比81.7%）

（2）求職者支援訓練 675人（前年同期比108.0%）

（3）在職者訓練

- ・ポリテクセンター茨城が実施する訓練 1,166人（前年同期比127.4%）
- ・茨城県が実施する訓練 982人（前年同期比110.0%）

第3 令和6年度の公的職業訓練の実施方針

令和4年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ①就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）
- ②応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）
- ③訓練計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少していること

④デジタル人材の不足
といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和6年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

②については、IT分野、デザイン分野とも、一層のコース設定の促進を図る。デザイン分野は求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討を併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。

③については、開講時期の柔軟化、受講申し込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者増加のための取組を行う。

④については、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

- ・ポリテクセンター茨城が実施する施設内訓練

対象者数 376人

目標 就職率：82.5%

- ・茨城県が実施する委託訓練

対象者数 1,226人

目標 就職率：75%

※分野別等の詳細は別表1及び別表3のとおり

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、茨城県が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。

- ・国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづ

くり分野において実施する。

- ・受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけてデジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置に加え、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースについて、委託費の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・IT 分野、デザイン分野については、訓練期間も含め、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上のための研修の実施や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい、募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

- ・これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

訓練認定規模の上限 1,272 人とする。

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58%
実践コース 63%

※分野別等の詳細は別表 1～3 のとおり

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

①職業訓練の内容等

- ・基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定することとし、認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の 23%程度

実践コース 訓練認定規模の 77%程度

- ・地域ニーズ枠については、成長産業や基幹産業でより横断的に活用できる技能の習得や安定した就職の実現に資するよう、地域の状況や工夫に応じて主体的に、独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等を設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、訓練認定規模の 20%以内で設定する。

- ・新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の 30%

実践コース 訓練認定規模の 30%

なお、求職者支援訓練は、茨城県地域職業訓練実施計画に即して四半期ごとに認定するものとする。（※認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページで周知する。）

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

- イ 新規参入枠については、茨城県内の雇用情勢に精通している訓練実施機関のうち、職業訓練の案等が良好なものから認定

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績が良好なものから認定

さらに新規参入枠は上記に掲げた枠を超えてはならないが、ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。

地域ニーズ枠については、全て新規参入枠とすることも可能とする。

- ・基礎コースで選定又は認定されなかった余剰定員は、同一認定単位期間の同分野の他の月への振り替え、又は次期認定単位期間以降の同分野の全県共有枠の定員に繰り越すことを可能とする。
- ・同一の認定期間において、実践コースの「IT分野」、「デザイン（Web系）分野」のどちらかで余剰定員が発生した場合は、「デジタル系」内で振り替えることを可能とする。

（注）「デジタル系」とは「IT分野」と「デザイン分野のうち、デザイン系の職種」を合わせたもの

- ・選定又は認定されなかった実践コースのうち、「IT分野」、「営業・販売・事務分野」、「医療事務分野」、「介護・医療・福祉分野」の余剰定員については、同一認定単位期間の「その他」分野（「営業・販売・事務分野」等を含む）に振り替え、次期認定単位期間以降の各分野の全県共有枠の定員に繰り越すことを可能とする。また、「その他」の分野の定員が選定又は認定されなかった場合には、同一認定単位期間の「営業・販売・事務分野」に限り振り替え、次期認定単位期間以降の同分野の全県共有枠に繰り越すことを可能とする。
- ・認定コースの定員数が少なかった場合や、中止コース等の余剰定員について、第3及び第4四半期においては、基礎コースと実践コース間の振り替えも可能とする。
- ・受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけデジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、デジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

②分野に応じた訓練コースの設定等

- ・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置に加え、DX推進スキル標準に対応した訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置の対象とすることにより、訓練コースの設定を推進する。
- ・IT分野、デザイン分野については、訓練期間も含め、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上のための研修の実施や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組み、十分な就職支援を実施する。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい、募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・訓練計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③対象者に応じた訓練コースの設定等

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

(3) 職業訓練の効果的な実施のための取組

- ・デジタル分野の中でも、デザイン分野（WEBデザイン）と比較して実施コースが少ないIT分野について、各関係機関が連携して訓練実施機関の開拓に努める。
- ・デジタル分野について、訓練受講により習得したスキル（資格など）を求人企業に訴求するため、ジョブ・カードの活用を推進するとともに、訓練中に習得した技術を使って作成したポートフォリオの活用を推進する。
- ・効果的な就職支援のため、ハローワークから訓練実施機関に対して雇用情勢に関する情報や求人情報を提供する等、訓練実施機関とハローワークの連携を強化する。

2 在職者に対する訓練コースの設定等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）

- ・ポリテクセンター茨城が実施する訓練 1,542 人
- 生産性向上支援訓練 1,020 人
- ・茨城県が実施する訓練 1,466 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・在職者訓練については、企業のニーズ等を踏まえ、民間教育訓練機関において実施することが困難なものづくり分野を中心に、IT活用や生産性向上等、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応した訓練を実施し、中小企業等の人材育成を支援する。
- ・さらに、生産性向上人材育成支援センター（ポリテクセンター茨城等内に設置）においては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上等の企業の課題やニーズにあわせて訓練を実施する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数 485 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・産業の基盤を支える人材を養成するために、産業技術専門学院等において、最新の技能・技術に対応できる人材を養成する。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数 20 人
目標 就職率 75%

（委託訓練）

対象者数 70 人
目標 就職率 75%

(2) 職業訓練の内容等

- ・産業技術専門学院等において、職業訓練上特別な支援を要する障害者を受け入れて、障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえた職業訓練を実施する。

第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

1 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国や都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い協力が不可欠である。

このため、令和6年度においても、茨城県地域職業能力開発促進協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、地域の人材ニーズを踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

2 公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

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

3 公的職業訓練の周知・広報、受講勧奨

公的職業訓練のより効果的な周知と適切な受講勧奨を図るため従前より実施している地方自治体や地域若者サポートステーション等へのハロトレガイドブックの郵送による周知に加え、訓練実施機関と連携した訓練セミナーや訓練コース説明会、見学会の実施による周知のほか、ホームページやSNS等も積極的に活用し、職業訓練を必要としていながら制度を認知していない者等に対しても周知・広報を行う。なお、周知に当たっては、職業訓練受講給付金制度等についてもあわせて行う。

また、ハローワークにおいては、求職者に対して公的職業訓練制度を説明するとともに、安定就職のために職業訓練の受講が必要と認められる者に対して積極的に受講勧奨を行う。その際、現在の求人状況や訓練受講中に取得できる技能・資格、訓練修了後の就職状況なども説明し、求職者に最も効果的な職業訓練を勧奨する。

4 地域リスキリング推進事業の実施

デジタル技術の進展や産業構造の急激な変革が見込まれる中、成長産業・分野への円滑な労働移動や生産性向上を実現していくため、リスキリングの推進に資する事業を実施する。

なお、令和6年度に県が実施する事業については以下のとおりであるが、事業の追加、変更等が生じた場合には、茨城県地域職業能力開発促進協議会に報告することとする。

地域リスキリング推進事業一覧

事業実施団体	茨城県
事業名	リスキリング推進事業
事業概要	<p>○リスキリング推進体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産学官で構成する茨城県リスキリング推進協議会の運営 <p>○リスキリングについての意識啓発・機運醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県民、県内企業経営者等を対象としたシンポジウム（1回）、ワークショップ（3回）の実施 ・リスキリングに係るWEBサイトの運営 ・リスキリング推進宣言制度、顕彰制度の実施 <p>○スキル習得に係る支援策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AI マッチングシステムの運営等 ・県内教育機関を対象としたリスキリング講座設置に係る補助 ・県内の在職者を対象としたデジタルスキル習得プログラムの実施
事業費	53,812 千円

別表 1

1 公共職業訓練対象者数等及び就職率に係る目標等

訓練区分等		実施主体・コース等		対象者数	就職率目標 (全国)	
離職者訓練 1,652人	施設内訓練 426人	茨城県		50人	82.5%	
		ポリテクセンター茨城		376人		
		うち日本版デュアルシステム※		60人		
	委託訓練及び 企業実習付き 委託訓練 1,226人	茨城県	委託訓練	知識等習得	990人	75%
				長期高度人材育成	20人	
				刑務所出所者向け	24人	
				建設人材育成	60人	
eラーニング				15人		
企業実習付委託訓練 日本版デュアルシステム		117人				
在職者訓練 3,008人		茨城県		1,466人	—	
		ポリテクセンター茨城		1,542人		
		参考：生産性向上人材育成 支援センター事業目標数	生産性向上支援訓練	1,020人		
学卒者訓練		茨城県		485人	—	
障害者訓練		茨城県		90人	75%※	
求職者支援訓練	基礎	民間教育訓練機関等	訓練認定規模 1,272人上限	58%		
	実践			63%		

※日本版デュアルシステムとは企業実習と座学と一体的に組み合わせた訓練

※障害者訓練就職率は茨城県設定目標

(参考：全国目標) 施設内訓練 70%、委託訓練 55%

2 求職者支援訓練の実施規模と分野等

<訓練認定規模>

コース名	地域別※		地域優先枠	全県共有枠	
基礎コース	県央・県南		—	169	
	県北		52		
	鹿行		26		
	県西		39		
	小計		117		
	合計		286		
コース名	訓練分野	地域別	地域優先枠	全県共有枠	
実践コース	IT分野	県全域	—	113	
	デザイン（Web系）分野	県全域	—	52	
	営業・販売・事務分野	県央・県南	—	91	368
		県北			
		鹿行			
		県西			
	医療事務分野	県全域	—	52	
	介護福祉分野	県全域	—	182	
	その他	県全域	—	128	
	小計		91		895
合計		986			
基礎コース+実践コース 合計			1,272		

※地域別（公共職業安定所管轄）は次のとおり。

県央地域（水戸・笠間・常陸大宮） 県南地域（土浦・常総・石岡・龍ヶ崎）

県北地域（日立・高萩） 鹿行地域（常陸鹿嶋） 県西地域（筑西・下妻・古河）

ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

都道府県名：茨城

分野	全体計画数 定員	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） 定員	求職者支援訓練 定員
		施設内 定員	委託 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	216	20	83	113
	営業・販売・事務分野	1,004		545	459
	医療事務分野	88		36	52
	介護・医療・福祉分野	460		278	182
	農業分野	39		39	
	旅行・観光分野	0		0	
	デザイン分野	231		179	52
	製造分野	382	30	0	352
	建設関連分野	60		60	
	理容・美容関連分野	0		0	
その他分野	158		6	24	128
求職者支援訓練（基礎コース）	286				286
合計	2,924	50	1,226	376	1,272
（参考） デジタル分野	588	20	192	211	165

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。