

令和3年度

第1回鹿児島県地域訓練協議会

参考資料集

- ・資料1-1 最近の雇用失業情勢（令和3年8月分）
- ・資料1-2 公的職業訓練制度に関する資料
（ハロートレーニングの全体像、新たな雇用・訓練パッケージ、非正規雇用労働者に対する緊急支援策、求職者支援制度について、求職者支援制度に関するリーフレット）
- ・資料1-3 年度別求職者支援訓練実施状況の推移等
- ・資料4-1 令和4年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）
- ・資料4-2 第26回中央訓練協議会における主な意見について
- ・資料4-3 令和2年度地域訓練協議会（令和2年度第2回実施分）で出された主な意見
- ・資料4-4 令和3年度における鹿児島県職業訓練実施計画
- ・資料5-1 地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務に関する資料
- ・資料6-1 鹿児島労働局ハロートレーニングの周知・広報に関する資料

鹿児島労働局発表
令和3年10月1日(金)

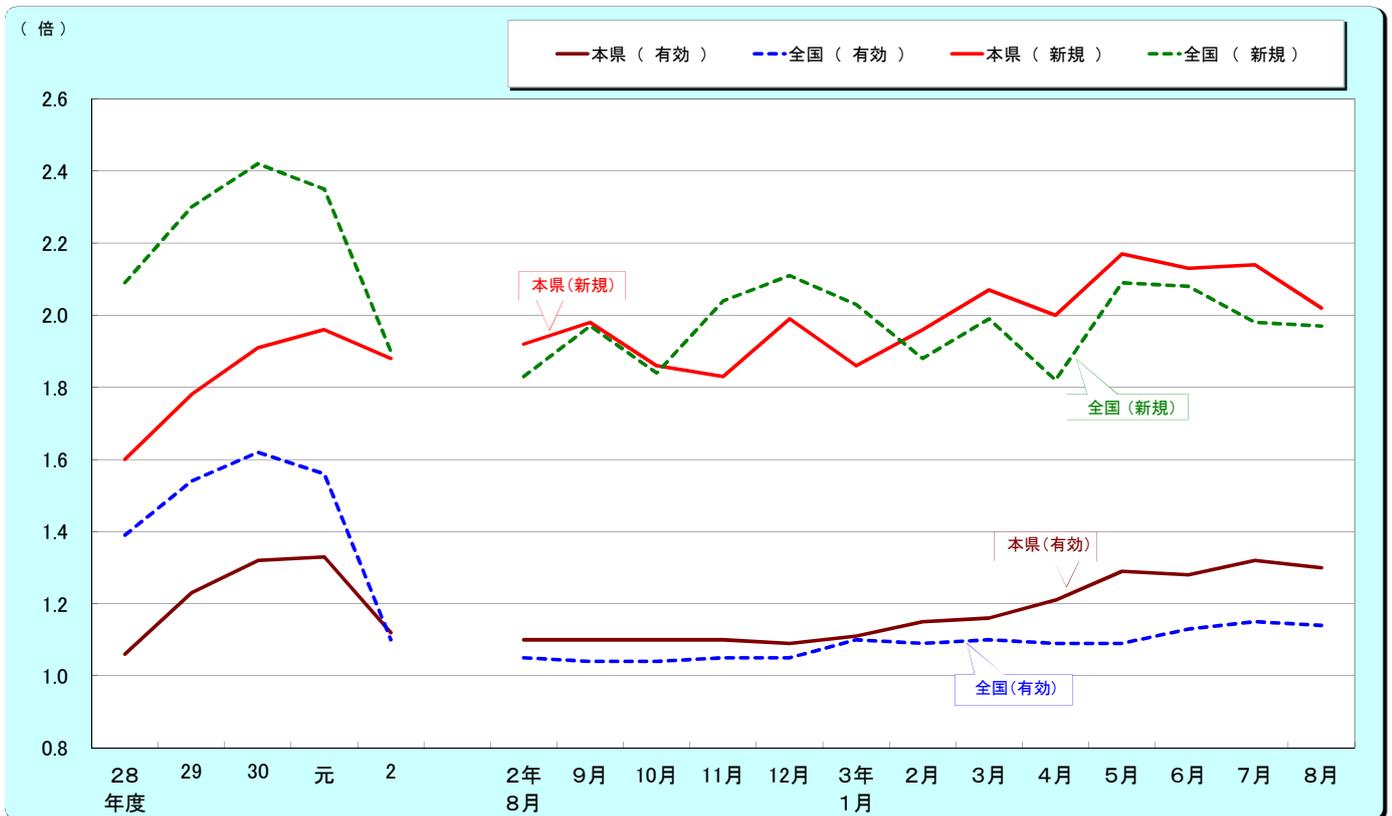
鹿児島労働局職業安定部職業安定課
課長 中洲 拓人
情報官 古川 恵
TEL. 099 (219) 8711(内線:131)

最近の雇用失業情勢 (令和3年8月分)

概況

- ・鹿児島県の8月の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.30倍となり、前月より0.02ポイント下回った。
なお、全国の8月の受理地別有効求人倍率(季節調整値)は1.14倍となり、前月より0.01ポイント下回った。
- ・鹿児島県の8月の就業地別有効求人倍率(季節調整値)は1.37倍となり、前月より0.03ポイント下回った。

1. 求人倍率の推移(パートを含む、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		28年度	29	30	元	2	2年8月	9月	10月	11月	12月	3年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
有効求人倍率	本県	1.06	1.23	1.32	1.33	1.12	1.10	1.10	1.10	1.10	1.09	1.11	1.15	1.16	1.21	1.29	1.28	1.32	1.30
	全国	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14
新規求人倍率	本県	1.59	1.78	1.92	1.95	1.88	1.92	1.98	1.86	1.83	1.99	1.86	1.96	2.07	2.00	2.17	2.13	2.14	2.02
	全国	2.08	2.29	2.42	2.35	1.90	1.83	1.97	1.84	2.04	2.11	2.03	1.88	1.99	1.82	2.09	2.08	1.98	1.97

*2年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

*季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による

2. 求人の動き(パートを含む、原数値)

8月の新規求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ10.8%増と7ヶ月連続の増加となった。

8月の新規求人数(同)を産業別に前年同月比で見ると、【建設業】(3.4%増)は8ヶ月連続の増加、【製造業】(50.9%増)は9ヶ月連続の増加、【運輸業、郵便業】(1.5%減)は2ヶ月連続の減少、【卸売業、小売業】(1.7%減)は4ヶ月ぶりの減少、【宿泊業、飲食サービス業】(35.6%増)は6ヶ月連続の増加、【医療、福祉】(8.6%増)は6ヶ月連続の増加、【サービス業】(34.4%増)は6ヶ月連続の増加となった。

8月の有効求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ18.8%増と6ヶ月連続の増加となった。

()内前年同月比(%)

新産業分類	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規求人数	13,061	(▲10.1)	12,950	(21.4)	14,482	(18.0)	14,047	(16.7)	13,350	(10.8)	(1.0)	(▲8.0)	(▲5.8)
D 建設業	1,318	(7.4)	1,288	(13.7)	1,499	(19.2)	1,595	(18.9)	1,316	(3.4)	(8.3)	(36.3)	(5.4)
E 製造業	1,159	(▲6.8)	1,353	(53.6)	1,474	(38.9)	1,393	(30.3)	1,408	(50.9)	(26.7)	(8.7)	(▲2.1)
H 運輸業、郵便業	488	(▲21.4)	523	(8.3)	517	(15.1)	482	(▲4.0)	527	(▲1.5)	(▲31.1)	(▲16.0)	(▲11.4)
I 卸売業、小売業	1,866	(▲11.2)	2,235	(42.5)	1,881	(20.2)	1,687	(8.2)	2,174	(▲1.7)	(▲3.5)	(▲41.8)	(23.0)
M 宿泊業、飲食サービス業	668	(▲33.2)	624	(71.9)	743	(3.9)	814	(60.2)	682	(35.6)	(▲30.0)	(▲24.0)	(▲41.8)
P 医療、福祉	4,174	(▲6.0)	4,000	(10.2)	4,750	(10.2)	4,616	(23.1)	4,055	(8.6)	(7.7)	(2.7)	(▲7.1)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,232	(▲16.6)	1,171	(25.0)	1,509	(41.8)	1,395	(12.2)	1,275	(34.4)	(0.7)	(▲12.8)	(▲15.1)
有効求人数	36,169	(▲12.4)	39,474	(22.2)	39,449	(21.1)	38,907	(20.5)	39,652	(18.8)	(▲3.5)	(▲5.0)	(▲2.6)

3. 求職の動き(パートを含む、原数値。但し、※「うち34歳以下」と、※(新規常用求職者態様別内訳)は臨時・季節を除く常用。)

8月の新規求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ4.5%増と3ヶ月ぶりの増加となった。

新規常用求職者について態様別に前年同月比で見ると、在職求職者(17.6%増)は7ヶ月連続の増加となった。

また、離職求職者(0.3%増)は4ヶ月ぶりの増加、無業求職者(8.1%減)は6ヶ月ぶりの減少となった。

離職求職者の内訳をみると、事業主都合離職者(21.7%減)は5ヶ月連続の減少となった。

自己都合離職者(4.3%増)は3ヶ月ぶりの増加となった。

8月の受給資格決定件数(2.3%減)は2ヶ月ぶりの減少となった。

また、受給者実人員(0.6%減)は15ヶ月ぶりの減少となった。

8月の有効求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ0.1%増と14ヶ月連続の増加となった。

()内前年同月比(%)

新産業分類	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規求職者数	6,951	(▲6.5)	6,872	(2.7)	6,843	(▲0.6)	6,382	(▲0.3)	6,325	(4.5)	(▲5.5)	(▲11.6)	(▲7.4)
44歳以下	3,506	(▲8.9)	3,523	(4.2)	3,566	(3.2)	3,134	(▲2.5)	3,202	(0.8)	(▲7.6)	(▲17.4)	(▲11.8)
※うち34歳以下	2,113	(▲8.4)	2,060	(2.6)	2,154	(2.7)	1,913	(▲2.2)	1,910	(▲1.7)	(▲5.3)	(▲18.1)	(▲13.2)
45歳以上	3,445	(▲3.9)	3,349	(1.1)	3,277	(▲4.5)	3,248	(1.9)	3,123	(8.5)	(▲3.1)	(▲5.3)	(▲2.3)
うち55歳以上	2,214	(▲1.0)	2,139	(▲0.6)	2,102	(▲2.6)	2,121	(4.5)	1,897	(7.5)	(▲2.3)	(▲1.7)	(0.5)
うち65歳以上	918	(9.6)	967	(5.1)	907	(6.2)	907	(13.0)	796	(17.6)	(15.2)	(14.1)	(18.6)
雇用保険受給資格決定件数	(*)1,998	(1.1)	(*)2,571	(▲5.8)	(*)1,920	(▲15.0)	(*)1,755	(0.6)	(*)1,675	(▲2.3)	(4.6)	(▲6.0)	(▲0.1)
有効求職者数	32,386	(4.5)	34,356	(6.8)	33,563	(4.7)	31,807	(1.5)	31,632	(0.1)	(3.6)	(2.1)	(3.3)
44歳以下	15,354	(2.0)	15,909	(5.1)	15,670	(4.7)	15,007	(1.3)	14,920	(▲0.7)	(0.0)	(▲1.7)	(▲0.6)
※うち34歳以下	9,221	(1.9)	9,551	(4.5)	9,393	(4.4)	9,031	(1.2)	8,965	(▲1.0)	(▲0.6)	(▲2.5)	(▲1.4)
45歳以上	17,032	(6.8)	18,447	(8.3)	17,893	(4.6)	16,800	(1.7)	16,712	(0.7)	(7.0)	(5.7)	(7.1)
うち55歳以上	11,008	(6.8)	12,287	(9.9)	11,843	(5.1)	10,888	(2.2)	10,730	(1.0)	(6.8)	(4.3)	(6.2)
うち65歳以上	3,854	(10.6)	5,091	(16.6)	4,872	(12.0)	3,998	(8.6)	3,842	(10.6)	(22.0)	(18.7)	(21.1)
雇用保険受給者実人員	6,799	(11.0)	6,299	(6.4)	7,116	(1.7)	7,379	(1.9)	7,484	(▲0.6)	(13.0)	(7.8)	(9.5)

(*)速報値のため修正が及ぶ

※(新規常用求職者態様別内訳)

()内前年同月比(%)

新産業分類	令和2年度 (月平均)		令和3年								参考:令和元年との比較 (前々年比)		
			5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
新規常用求職者	6,887	(▲6.4)	6,776	(3.0)	6,722	(▲0.3)	6,311	(▲0.3)	6,245	(4.1)	(▲4.6)	(▲11.1)	(▲7.6)
在職求職者	1,919	(▲8.4)	1,627	(19.5)	1,890	(16.2)	1,798	(10.5)	1,888	(17.6)	(▲2.5)	(▲5.1)	(▲0.8)
離職求職者	4,345	(▲4.5)	4,441	(▲3.7)	4,154	(▲7.2)	3,899	(▲6.3)	3,800	(0.3)	(▲5.8)	(▲14.3)	(▲8.7)
うち事業主都合	1,008	(7.1)	958	(▲25.4)	886	(▲18.1)	831	(▲12.0)	636	(▲21.7)	(1.0)	(▲6.3)	(▲14.5)
うち自己都合	3,093	(▲7.5)	3,200	(4.0)	3,068	(▲2.4)	2,818	(▲5.9)	2,943	(4.3)	(▲6.6)	(▲17.6)	(▲7.7)
無業求職者	623	(▲12.9)	708	(16.8)	678	(6.1)	614	(12.5)	557	(▲8.1)	(▲3.1)	(▲6.1)	(▲19.6)

4. 就職の動き(パートを含む。但し、※「うち34歳以下」は臨時・季節を除く常用。)

8月の就職件数(パートを含む)は、前年同月に比べ4.9%減と4ヶ月ぶりの減少となった。

	令和2年度		令和3年度								参考:令和元年との比較 (前々年差)		
	(月平均)		5月		6月		7月		8月		6月	7月	8月
		(▲)		(%)		(%)		(%)		(%)		(▲)	(▲)
就職件数	2,623	(▲12.3)	2,672	(10.0)	2,796	(4.5)	2,383	(2.5)	2,161	(▲4.9)	(▲12.4)	(▲20.0)	(▲13.5)
44歳以下	1,399	(▲12.4)	1,424	(4.9)	1,554	(6.4)	1,292	(1.3)	1,167	(▲6.9)	(▲10.9)	(▲19.6)	(▲14.1)
※うち34歳以下	749	(▲12.5)	752	(1.8)	833	(6.4)	720	(▲1.5)	645	(▲8.6)	(▲11.8)	(▲18.6)	(▲9.8)
45歳以上	1,224	(▲12.3)	1,248	(16.5)	1,242	(2.2)	1,091	(4.0)	994	(▲2.5)	(▲14.1)	(▲20.4)	(▲12.7)
うち55歳以上	677	(▲11.1)	723	(29.3)	696	(5.5)	578	(4.3)	549	(▲1.8)	(▲9.1)	(▲25.0)	(▲7.3)
うち65歳以上	180	(▲7.6)	248	(60.0)	216	(24.9)	166	(11.4)	165	(7.8)	(0.9)	(▲7.3)	(7.1)
雇用保険受給者	725	(▲8.3)	746	(12.3)	851	(4.5)	687	(▲0.4)	667	(▲10.2)	(▲7.1)	(▲16.8)	(▲8.1)

5. 就業地別の求人数を用いた有効求人倍率(季節調整値)

「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」とは

→実際に就業する都道府県を求人地として集計した有効求人倍率。

なお、通常発表している都道府県の有効求人倍率は、求人を受理した場所を求人地として集計している。

- 本社が多く所在する地域では、受理地別の有効求人倍率より「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」が低い傾向がある。
- 鹿児島県の「就業地別の求人数を用いた有効求人倍率」は1.37倍で受理地別の求人倍率(1.30倍)より0.07ポイント高い。

	① 有効求職者	② 有効求人数	③ 就業地別 有効求人数	④ 有効求人倍率 ②/①	⑤ 就業地別 有効求人倍率 ③/①	⑥ 差 ⑤-④
令和2年8月	33,195	35,340	37,475	1.10	1.16	0.06
9月	32,309	35,436	37,651	1.10	1.17	0.07
10月	32,687	35,948	38,069	1.10	1.16	0.06
11月	33,604	36,900	38,780	1.10	1.15	0.05
12月	34,148	37,148	39,022	1.09	1.14	0.05
令和3年1月	34,240	37,965	40,070	1.11	1.17	0.06
2月	32,880	37,653	39,655	1.15	1.21	0.06
3月	32,626	37,925	39,876	1.16	1.22	0.06
4月	32,813	39,751	41,678	1.21	1.27	0.06
5月	32,829	42,295	44,690	1.29	1.36	0.07
6月	32,500	41,639	43,908	1.28	1.35	0.07
7月	32,285	42,466	45,171	1.32	1.40	0.08
8月	32,055	41,656	44,014	1.30	1.37	0.07

資料出所:鹿児島労働局

※数値は季節調整値。季節調整法は、センサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。なお、令和2年12月以前の数値は、令和3年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

※有効求職者数は求職を受理したハローワークが所在する都道府県単位で集計。

※季節求人については受理所を就業地とみなしている。

※1件の求人に複数の就業地があり、就業地毎の求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に順番に求人を割り当てて配分している。

6. 完全失業率(全国)

	30年平均	元年平均	2年平均	3年3月	3年4月	3年5月	3年6月	3年7月	3年8月
完全失業率 (%)	2.4	2.4	2.8	2.6	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8
完全失業者数 (万人)	166	162	191	188	209	211	206	191	193

※完全失業率は季節調整値

*下線部分は季節調整済み

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

7. 正社員の職業紹介状況（原数値）

（ ）内前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和2年度 (月平均)		令和3年							
			5月		6月		7月		8月	
正社員新規求人倍率	1.44	(0.04)	1.54	(0.22)	1.77	(0.37)	1.77	(0.27)	1.63	(0.13)
正社員新規求人数	6,184	(▲ 4.7)	6,284	(19.0)	7,224	(22.8)	6,813	(12.8)	6,488	(12.1)
新規求人における 構成比	47.3%	(2.6)	48.5%	(▲ 1.0)	49.9%	(2.0)	48.5%	(▲ 1.6)	48.6%	(0.6)
新規常用フルタイム 求職者数	4,283	(▲ 7.4)	4,069	(1.9)	4,082	(▲ 2.9)	3,850	(▲ 4.5)	3,975	(2.7)
新規求職者における 構成比	61.6%	(▲ 0.6)	59.2%	(▲ 0.5)	59.7%	(▲ 1.3)	60.3%	(▲ 2.6)	62.8%	(▲ 1.1)
正社員有効求人倍率	0.91	(▲ 0.10)	0.97	(0.13)	1.02	(0.16)	1.06	(0.18)	1.08	(0.19)
全 国	0.83	(▲ 0.29)	0.82	(▲ 0.02)	0.85	(0.04)	0.88	(0.09)	0.88	(0.10)
正社員有効求人数	17,486	(▲ 6.4)	19,167	(20.8)	19,591	(22.0)	19,418	(18.7)	19,811	(18.5)
全有効求人における 構成比	48.3%	(3.0)	48.6%	(▲ 0.5)	49.7%	(0.4)	49.9%	(▲ 0.8)	50.0%	(▲ 0.1)
有効常用フルタイム 求職者数	19,135	(3.5)	19,729	(4.4)	19,166	(2.6)	18,362	(▲ 1.1)	18,318	(▲ 2.9)
全求職者における 構成比	59.1%	(▲ 0.6)	57.4%	(▲ 1.3)	57.1%	(▲ 1.2)	57.7%	(▲ 1.6)	57.9%	(▲ 1.8)

※常用フルタイム求職者……パート及び4カ月未満の臨時を希望する求職者以外の求職者

8. 令和3年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率（原数値）

※パートタイムを含む 様式3

安定所	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計
鹿児島地域	有効求職	13,822	13,720	13,462	12,917	12,909							66,830
	有効求人	16,524	16,143	16,059	15,740	16,132							80,598
	求人倍率	1.20	1.18	1.19	1.22	1.25							1.21
北薩地域	有効求職	4,427	4,282	4,186	3,869	3,802							20,566
	有効求人	6,016	6,041	5,900	5,826	5,968							29,751
	求人倍率	1.36	1.41	1.41	1.51	1.57							1.45
川内	有効求職	2,281	2,239	2,212	2,118	2,085							10,935
	有効求人	2,979	3,057	2,857	2,917	3,106							14,916
	求人倍率	1.31	1.37	1.29	1.38	1.49							1.36
出水	有効求職	1,682	1,589	1,534	1,342	1,310							7,457
	有効求人	2,316	2,300	2,359	2,204	2,182							11,361
	求人倍率	1.38	1.45	1.54	1.64	1.67							1.52
宮之城	有効求職	464	454	440	409	407							2,174
	有効求人	721	684	684	705	680							3,474
	求人倍率	1.55	1.51	1.55	1.72	1.67							1.60
大隅地域	有効求職	4,520	4,339	4,134	4,002	3,988							20,983
	有効求人	5,479	5,268	5,247	5,410	5,375							26,779
	求人倍率	1.21	1.21	1.27	1.35	1.35							1.28
鹿屋	有効求職	3,127	2,978	2,867	2,807	2,818							14,597
	有効求人	3,801	3,611	3,570	3,726	3,732							18,440
	求人倍率	1.22	1.21	1.25	1.33	1.32							1.26
大隅	有効求職	1,393	1,361	1,267	1,195	1,170							6,386
	有効求人	1,678	1,657	1,677	1,684	1,643							8,339
	求人倍率	1.20	1.22	1.32	1.41	1.40							1.31
南薩地域	有効求職	4,045	3,972	3,860	3,610	3,620							19,107
	有効求人	4,201	3,982	4,051	4,052	4,184							20,470
	求人倍率	1.04	1.00	1.05	1.12	1.16							1.07
加世田	有効求職	1,507	1,462	1,418	1,332	1,332							7,051
	有効求人	1,638	1,529	1,537	1,519	1,550							7,773
	求人倍率	1.09	1.05	1.08	1.14	1.16							1.10
伊集院	有効求職	1,609	1,570	1,563	1,442	1,444							7,628
	有効求人	1,501	1,423	1,458	1,472	1,573							7,427
	求人倍率	0.93	0.91	0.93	1.02	1.09							0.97
指宿	有効求職	929	940	879	836	844							4,428
	有効求人	1,062	1,030	1,056	1,061	1,061							5,270
	求人倍率	1.14	1.10	1.20	1.27	1.26							1.19
始良地域	有効求職	5,771	5,499	5,393	5,034	4,991							26,688
	有効求人	5,889	5,592	5,766	5,399	5,511							28,157
	求人倍率	1.02	1.02	1.07	1.07	1.10							1.06
国分	有効求職	5,087	4,899	4,775	4,470	4,419							23,650
	有効求人	5,040	4,771	4,918	4,558	4,679							23,966
	求人倍率	0.99	0.97	1.03	1.02	1.06							1.01
大口	有効求職	684	600	618	564	572							3,038
	有効求人	849	821	848	841	832							4,191
	求人倍率	1.24	1.37	1.37	1.49	1.45							1.38
熊毛地域	有効求職	699	743	804	767	736							3,749
	有効求人	822	804	815	806	813							4,060
	求人倍率	1.18	1.08	1.01	1.05	1.10							1.08
奄美地域	有効求職	2,020	1,801	1,724	1,608	1,586							8,739
	有効求人	2,009	1,644	1,611	1,674	1,669							8,607
	求人倍率	0.99	0.91	0.93	1.04	1.05							0.98
県計	有効求職	35,304	34,356	33,563	31,807	31,632							166,662
	有効求人	40,940	39,474	39,449	38,907	39,652							198,422
	求人倍率	1.16	1.15	1.18	1.22	1.25							1.19

※地域別：安定所の管轄区分

鹿児島地域 …鹿児島
始良地域 …国分、大口

北薩地域 …川内、出水、宮之城
熊毛地域 …熊毛

大隅地域 …鹿屋、大隅
奄美地域 …名瀬

南薩地域 …加世田、伊集院、指宿

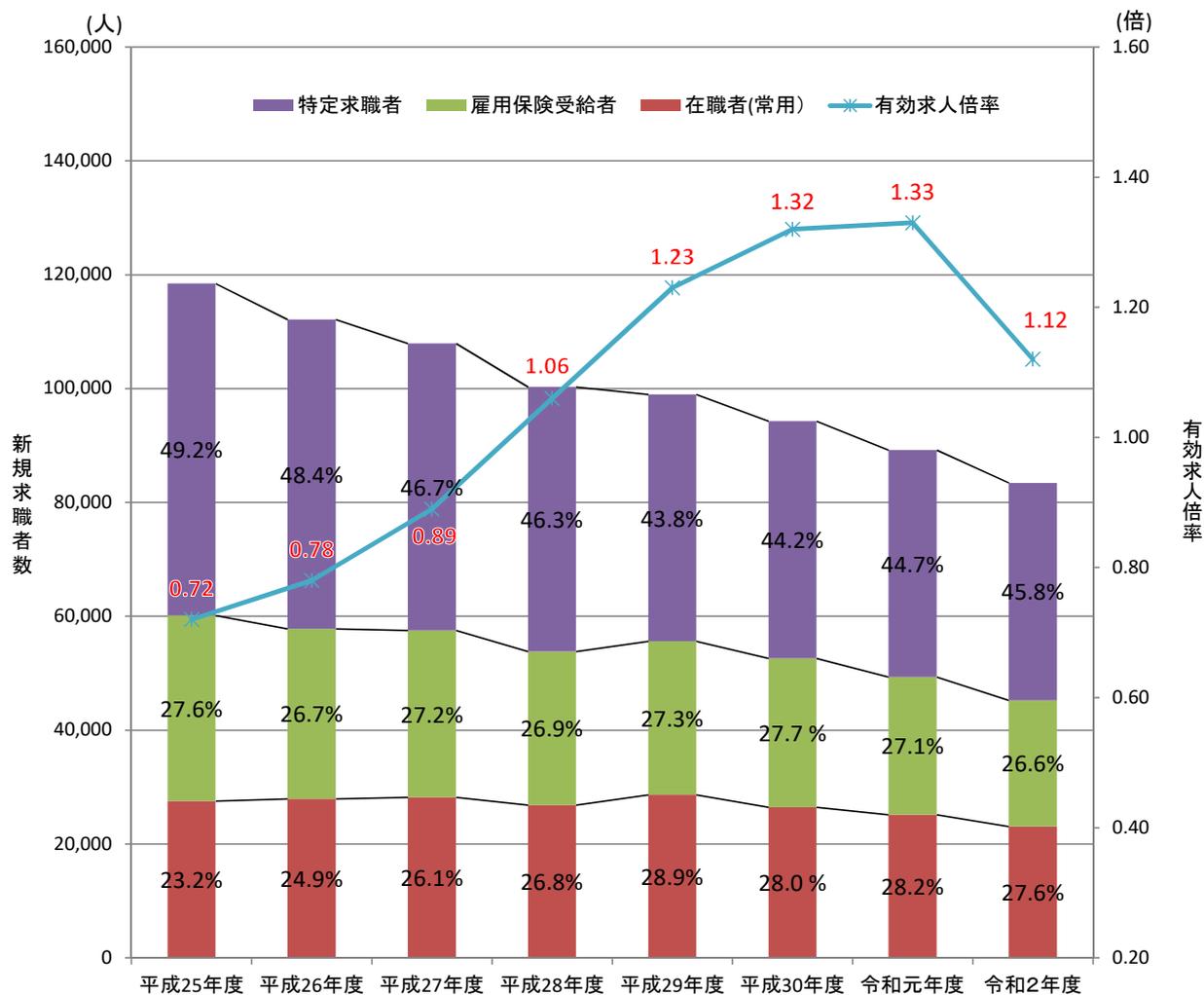
職業別常用有効求人・有効求職状況

鹿児島労働局

3年 8月	有効求職			有効求人	有効求人倍率
	性計	男	女	性計	性計
職業計	31,324	13,764	17,537	37,064	1.18
管理的職業	63	60	3	108	1.71
専門的・技術的職業	4,552	1,472	3,078	8,900	1.96
開発技術者	71	70	1	92	1.30
製造技術者	307	221	86	154	0.50
建築・土木・測量技術者	170	163	7	1,300	7.65
情報処理・通信技術者	255	218	37	286	1.12
その他の技術者	14	13	1	31	2.21
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	58	11	47	194	3.34
保健師、助産師、看護師	1,430	61	1,369	2,617	1.83
医療技術者	338	141	195	914	2.70
その他の保険医療の職業	290	77	213	421	1.45
社会福祉の専門的職業	891	141	750	2,450	2.75
美術家、デザイナー、写真家、映像	261	132	129	116	0.44
その他の専門的職業	467	224	243	325	0.70
事務的職業	7,294	1,828	5,463	3,318	0.45
一般事務の職業	6,547	1,447	5,098	2,479	0.38
会計事務の職業	324	155	169	260	0.80
生産関連事務の職業	83	50	33	186	2.24
営業・販売関連事務の職業	190	86	103	265	1.39
外勤事務の職業	9	8	1	15	1.67
運輸・郵便事務の職業	34	25	9	74	2.18
事務用機器操作の職業	107	57	50	39	0.36
販売の職業	1,893	832	1,057	3,661	1.93
商品販売の職業	1,337	350	983	2,538	1.90
販売類似の職業	27	16	11	40	1.48
営業の職業	529	466	63	1,083	2.05
サービスの職業	4,056	1,257	2,795	8,619	2.13
家庭生活支援サービスの職業	6	1	5	13	2.17
介護サービスの職業	1,442	418	1,024	3,657	2.54
保健医療サービスの職業	211	24	187	733	3.47
生活衛生サービスの職業	245	29	216	477	1.95
飲食物調理の職業	1,093	387	703	2,019	1.85
接客・給仕の職業	655	214	440	1,240	1.89
居住施設・ビル等の管理の職業	119	114	5	50	0.42
その他のサービスの職業	285	70	215	430	1.51
保安の職業	145	142	3	630	4.34
農林漁業の職業	461	334	127	904	1.96
生産工程の職業	2,133	1,411	720	4,418	2.07
金属関係の制御・監視	16	15	1	12	0.75
金属を除く制御・監視	44	32	12	73	1.66
機械組立の制御・監視	33	29	4	67	2.03
金属関係の製造等	157	139	18	429	2.73
金属を除く製造・加工	965	525	438	2,286	2.37
機械組立	438	336	102	456	1.04
機械整備・修理	165	165	0	556	3.37
金属関係の製品検査	19	6	13	24	1.26
金属を除く製品検査	19	8	11	66	3.47
機械検査の職業	88	32	56	249	2.83
生産関連・生産類似の職業	189	124	65	200	1.06
輸送・機械運転の職業	909	894	15	1,593	1.75
鉄道運転の職業	1	1	0	0	0.00
自動車運転の職業	686	672	14	1,208	1.76
船舶・航空機運転の職業	5	5	0	6	1.20
その他の輸送の職業	61	60	1	33	0.54
定置・建設機械運転の職業	156	156	0	346	2.22
建設・採掘の職業	513	507	6	2,276	4.44
建設躯体工事の職業	48	48	0	421	8.77
建設の職業(建設躯体工事の職業)	134	133	1	524	3.91
電気工事の職業	92	90	2	321	3.49
土木の職業	235	232	3	997	4.24
採掘の職業	4	4	0	13	3.25
運輸・清掃・包装等の職業	4,780	2,664	2,112	2,637	0.55
運搬の職業	686	591	95	860	1.25
清掃の職業	770	303	467	997	1.29
包装の職業	74	22	52	130	1.76
その他の運搬・清掃・包装等の職	3,250	1,748	1,498	650	0.20
分類不能の職業	4,525	2,363	2,158	0	0.00

※常用+常用的パートタイム

年度別 新規求職者・有効求人倍率の推移



	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
新規求職者数	118,431	112,090	107,906	100,264	98,957	94,266	89,184	83,406
在職者(常用)	27,504	27,914	28,178	26,841	28,602	26,437	25,143	23,032
雇用保険受給者	32,645	29,889	29,337	26,975	26,983	26,131	24,196	22,196
特定求職者	58,282	54,287	50,391	46,448	43,372	41,698	39,845	38,178
有効求人倍率	0.72	0.78	0.89	1.06	1.23	1.32	1.33	1.12

※ グラフ内の％は、新規求職者全数に占める割合。

※ 新規求職者数のうち、在職者及び雇用保険受給者は新規常用求職者。

※ 特定求職者は、新規求職者数から在職者と雇用保険受給者を除いたものを目安として計上。

ハロートレニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

公共職業訓練

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月~2年

実施機関

○国(ポリテクセンター)

主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住環境計画科等)

○都道府県(職業能力開発校)

地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

※受給期間中 基本手当+受給手当
(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手
当を支給



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)) ※受給期間中 受給手当(月10万円)+通
所手当+寄宿手当を支給(本人収入が月
8万円以下等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間:2~6か月

実施機関

○民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習得する訓練

<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練

実践コースの主な訓練コース

介護系(介護福祉サービス科等)

情報系(ソフトウェアプログラマー養成科等)

医療事務系(医療・調剤事務科等)等



難職者向け

在職者向け

学卒者向け

障害者向け

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)

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)

対象:ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間:概ね3月~1年

実施機関:○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

・都道府県(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

求職者支援訓練

令和2年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	100,773	-	24,855	-	75,918	-
うち施設内	31,386	83.4%	24,855	84.7%	6,533	79.7%
うち委託	69,385	71.9%	-	-	69,385	71.9%
在職者訓練	70,860	-	41,409	-	29,451	-
学卒者訓練	15,862	95.5%	5,655	99.2%	10,207	94.4%
合計	187,495	-	71,919	-	115,576	-

令和2年度 公共職業訓練 実績	合計		国立機構		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
障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	1,338	62.4%	333	78.8%	811	58.3%	194	84.6%

令和2年度求職者支援訓練 実績 速報値 受講者数合計:23,734人
(基礎コース)5,838人 就職率:51.2% (実践コース)17,896人 就職率:58.9%
※ 就職率は、令和2年12月までに終了したコースの3ヶ月後の実績

新たな雇用・訓練パッケージ①（雇用の下支え・創出）

令和3年1月28日に成立した令和2年度第3次補正予算を活用し、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）を迅速かつ適切に執行し、雇用の下支え・雇用創出効果を円滑に発現していくとともに、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響が長期化していること等を踏まえ、以下のとおり取り組む

雇用調整助成金の特例措置による雇用維持

現行の緊急事態宣言を前提

● 現行の特例措置の取扱い

- ・ 4月末まで現行の特例措置を継続（緊急事態宣言が2月中に全国で解除された場合も4月末まで継続）
日額上限：（1日1人あたり）15,000円 助成率：（中小企業）最大10/10、（大企業）最大3/4

● 5月～6月の特例措置

- ・ 原則的な措置を段階的に縮減
日額上限：（1日1人あたり）13,500円 助成率：最大9/10（中小企業）
- ・ 感染拡大地域特例（※）・業況特例（全国・特に厳しい企業）
日額上限：（1日1人あたり）15,000円 助成率：最大10/10（中小企業・大企業）

（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば、営業時間の短縮等に協力する飲食店等を対象
→ 7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例措置を更に縮減

● 雇用維持要件の緩和

一定の大企業・中小企業の全てについて、令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率（最大10/10）を判断

大企業のシフト制労働者等への対応

● 大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、大企業への雇用維持支援策の強化の一環として、大企業で働くシフト制等の勤務形態で働く労働者（※）が休業手当を受け取れない場合に、休業支援金・給付金の対象とする

（※）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

- ① 原則本年1/8以降（例外的に都道府県ごとに時短要請（昨年11/7以降）が発令された時以降）の休業：休業前賃金の8割
- ② 昨年4月から6月末（緊急事態宣言解除月の翌月）までの休業：休業前賃金の6割

感染症対策業務等による雇用創出への支援

● 感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等

ワクチン接種体制の確保、地方創生臨時交付金活用事業、水際対策等により、計10万人規模の雇用創出効果が見込まれる。ハローワークに専門窓口を設置し、地方自治体等の迅速な人材確保のため、求職者への情報提供・職業紹介を積極的に行う支援や、地方自治体の住居・生活支援施策の窓口との連携等を実施する

最大10/10助成
【全国】特に業況が厳しい企業→4月末まで
【緊急事態宣言地域（※）】営業時間の短縮等に協力する飲食店等
→ 解除月の翌月末まで
（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域が対象は同様

新たな雇用・訓練パッケージ②（仕事と訓練受講の両立）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの時限措置）

- 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月收入8万円以下 → シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限る）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の用途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

- 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受ける場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

- ※ 「やむを得ない欠席」とは、病気、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

職業訓練の強化

- 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

求職者支援訓練		公共職業訓練	
訓練期間	2月から6月⇒2週間から6月に緩和	標準3月	⇒1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上 ⇒ 月60時間以上に緩和	標準月100時間	⇒ 月60時間以上に緩和
オンライン訓練		オンライン訓練の設定を促進する	

ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

- コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）の設置

ハローワークに『コロナ対応ステップアップ相談窓口』（仮称）を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

- 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（約5万人）、公共職業訓練は50%増（約15万人）を目指す

累次の雇用支援策について効果的手法を用いて周知・広報を徹底

非正規雇用労働者等に対する緊急支援策

(注) 令和3年度予算案における措置も含む。

1. 生活困窮への支援

- ・ 緊急小口資金等の特例貸付の継続・件数の増加
 - 一般の緊急事態宣言を踏まえ新規貸付・再貸付を4月以降も継続
 - 償還免除要件を明確化（資金種類ごとに住民税非課税世帯を一括償還免除）
 - 女性・非正規・ひとり親向け要件を明確化
- ・ 住居確保給付金の支給が一旦終了した者への再支給の4月以降の継続
- ・ セーフティネット強化交付金による不安定居住者に対するアウトリーチ・一時的な居所確保の強化
- ・ 生活保護の扶養照会や転居指導などに係る弾力的な運用の周知・徹底
- ・ J-LODIive補助金等を通じたフリーランスなどイベント出演者やスタッフの支援

2. ひとり親世帯等への支援

- ・ 低所得の子育て世帯に対する子育て世帯生活支援特別給付金（仮称）の支給
- ・ 高等職業訓練促進給付金に係る訓練受講期間の柔軟化とデジタル分野を含む対象資格の拡大
- ・ 償還免除付のひとり親家庭住宅支援資金貸付の創設
- ・ ひとり親家庭等に対するワンストップ相談体制の強化
- ・ 養育費の確保（不払い解消）に向けた取組の強化

3. 休業者・離職者への雇用支援

- ・ 大企業のシフト労働者等への新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の適用
- ・ 小学校休業等対応助成金の申請をしない企業で働く保護者が直接支給を申請できる仕組みの導入
- ・ 企業による休業手当の支払や雇用調整助成金における適切な申請に向けた働きかけ
- ・ 雇用調整助成金の特例措置の継続（緊急事態宣言の解除月の翌々月からは感染拡大地域・業況の厳しい企業の特例を導入）
- ・ 在籍型出向による雇用維持への支援（産業雇用安定助成金の創設、産業雇用安定センターによるマッチング等）
- ・ マザーズハローワーク等専門窓口でのきめ細かな就労支援
- ・ 新型コロナウイルスの影響による離職者（シフト減で実質的に離職状態にある方を含む）を試行雇用する事業主へのトライアル雇用助成金による支援、感染症対策業務等による雇用創出（10万人規模）、人材確保等促進税制等

4. 職業訓練の強化・ステップアップ支援

- ・求職者支援制度など職業訓練の抜本的拡充
公共職業訓練の受講者を50%増（約15万人を目標）、求職者支援訓練の受講者を倍増（約5万人を目標）
- 職業訓練の期間・時間を柔軟化、**デジタル分野の求職者支援訓練の定員を倍増（約5千人を目標）**し、訓練内容を多様化
- 職業訓練受講給付金の特例措置（収入要件（8→12万円）・出席要件）の活用による**受給者倍増（約2.5万人を目標）**
- ・**介護訓練修了者への返済免除付の就職支援金貸付制度創設**
- ・地域女性活躍推進交付金の活用による女性の学び直し・ステップアップ支援
- ・デジタル技能学び直しのための「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」の利用推進
- ・コロナ対応ステップアップ相談窓口の設置
- ・一人ひとりの求職者の状況に合わせた職業相談や職業訓練の実施（**オンデマンド型のオンライン訓練等**）
- ・職業訓練等の実績を把握し、**フォローアップ**

5. NPO等を通じた孤独・孤立、自殺対策等

- ・NPO等が行うきめ細かな生活支援等や自殺防止対策（SNSを通じた相談等）の強化（**セーフティネット強化交付金、地域自殺対策強化交付金**）
- ・フードバンクへの支援、子ども食堂等への食材提供に係る補助の拡充
- ・NPO等が行う子供の居場所づくり（子ども食堂、学習支援等）に係る地方自治体への補助の拡充（**地域子供の未来応援交付金**）
- ・NPO等が行う不安を抱える女性に寄り添った相談支援等に係る地方自治体への補助の拡充（**地域女性活躍推進交付金**）
- ・公的賃貸住宅の空き住戸をNPO等へ低廉な家賃で貸与し、就労等を見据えた自立支援を行う**仕組みの創設**
- ・NPO等が実施する住宅確保要配慮者に対する支援活動への補助の拡充

6. 政府支援施策の大規模かつ戦略的な広報

- ・政府広報、SNSの活用等

求職者支援制度について



○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講し、再就職や転職を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人収入が月8万円以下 [シフト制で働く者などは月12万円以下 (令和4年3月末までの特例)] ● 世帯全体の収入が月25万円以下 ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 全ての訓練実施日に出席している (やむを得ない理由がある場合でも、8割以上の出席率がある) ● 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない ● 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない

○ 主な対象者

給付金を受けて訓練を受講している者 [AとBに該当する者]	
離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した者 雇用保険の受給が終了した者など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など
給付金を受けずに訓練を受講している者 (職業訓練を無料で受講) [Aのみ該当する者]	
離職者	親や配偶者と同居して一定の世帯収入がある者など (親と同居している学卒未就職者など)
在職者	働いていて一定の収入のある者など (フリーランスで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など)

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
 - 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された「地域職業訓練実施計画」に基づき認定
 - 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練など（※）を受講することができる
- ※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和4年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	2か月から4か月	
実践コース	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など	
	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	3か月から6か月（就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは2週間から（令和4年3月末までの特例）	
実践コース	訓練分野	IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラミングマ育成科など
		営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
		医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
		介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
		デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など		

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	基礎コース：受講者数に応じて定額を支給：6万円/人月
実践コース	訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給 60%以上：7万円/人月、35%以上60%未満：6万円/人月、35%未満：5万円/人月 ※シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55%以上：7万円/人月、30%以上55%未満：6万円/人月、30%未満：5万円以上/人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円 ※ 訓練開始日から1か月ごとに区切った期間の日数が28日未満の場合、1日当たり3,580円
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額 (月上限42,500円)
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

※ 給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資する制度により支援

[求職者支援資金融資]

- ・ 貸付額：単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数
- ・ 利率：2% (うち信用保証料0.5%) ・担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

- ハローワークが、訓練受講者ごとに就職支援計画を作成し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、訓練実施機関と連携を図りながら、個別・伴走型できめ細かに行う

※ 就職支援のながれ (3か月訓練の例)

[訓練開始前]

ハローワークで職業相談

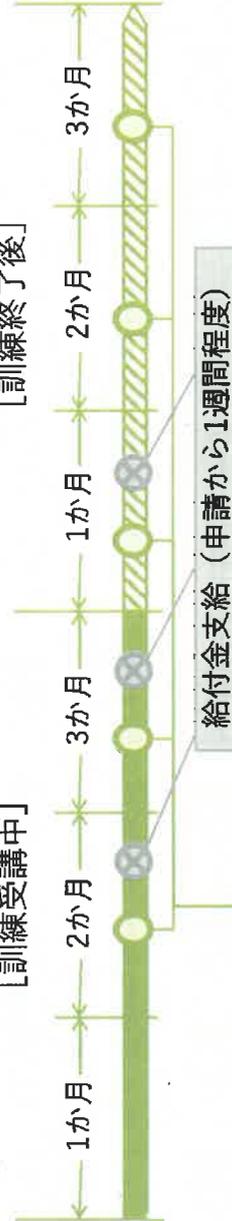
- 求職申込・制度説明
- 制度の要件を満たすことの確認
- 訓練受講の必要性判断など
- 訓練コース選定、受講申込
- 給付金事前審査

訓練実施機関による選考

ハローワークで職業相談

就職支援計画作成、受講の指示

[訓練受講中]



ハローワークの指定来所日 *

- 求職活動状況の確認
- 次の月の就職支援措置の作成
- 応募求人の選定など (訓練終了1月前メド)
- 給付金の支給申請・審査

※ 訓練実施機関は、訓練受講者の出欠状況の証明、キャリアアコンサルティング、職務経歴書、履歴書の作成指導、求人情報提供等の就職支援を、ハローワークと連携して実施

* 訓練終了後3か月までを就職支援期間として、月ごとに指定来所日を設定

再就職や転職を目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

月10万円
給付金

+

無料の
職業訓練

+

就職
サポート

■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、再就職や転職を目指す求職者の方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です
- 訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで、ハローワークが求職活動をサポートします
- 離職して雇用保険を受給できない方、収入が一定額以下の在職者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合であっても、無料の職業訓練を受講できます（テキスト代などは自己負担）

■ 主な対象者の方は？

給付金を受けて訓練を受講する方

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者の方 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正社員への転職を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講する方（無料の訓練のみ受講する方）

離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある方など （親と同居している学卒未就職の方など）
在職者	働いていて一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030412訓01

■ 制度活用の主な要件

(訓練受講の要件)

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- **雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと**
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

(給付金の支給要件)

- **本人収入が月8万円以下 [シフト制で働く方などは月12万円以下(*)]**
- **世帯全体の収入が月25万円以下** (* 令和3年9月末までの特例)
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- 全ての訓練実施日に出席する (やむを得ない理由がある場合も、8割以上出席する)
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない
- 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない

■ 主な訓練コース (求職者支援訓練)

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
IT	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- **訓練期間は2か月から6か月 (*)**
* シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは2週間から (令和3年度末までの特例)
- 上記の訓練のほか、**訓練期間がより長い公共職業訓練 (最長2年) も受講できます**

[修了者の声]



介護職が初めてで不安もありましたが、経験豊富な講師の授業により理解が深まり、介護職として働く意欲が高まりました

簿記の資格を取得でき、就職先も決まりました。面接や履歴書の作成指導のおかげで就職活動に意欲的に取り組めました

給付金をもらえたので、生活の心配をせずに訓練に集中できました

コース検索



求職者支援制度の申し込みは、
ハローワークで受け付けています
まずは、住所地を管轄するハローワークに
ご相談ください

[所在地・連絡先]



[制度の詳細]

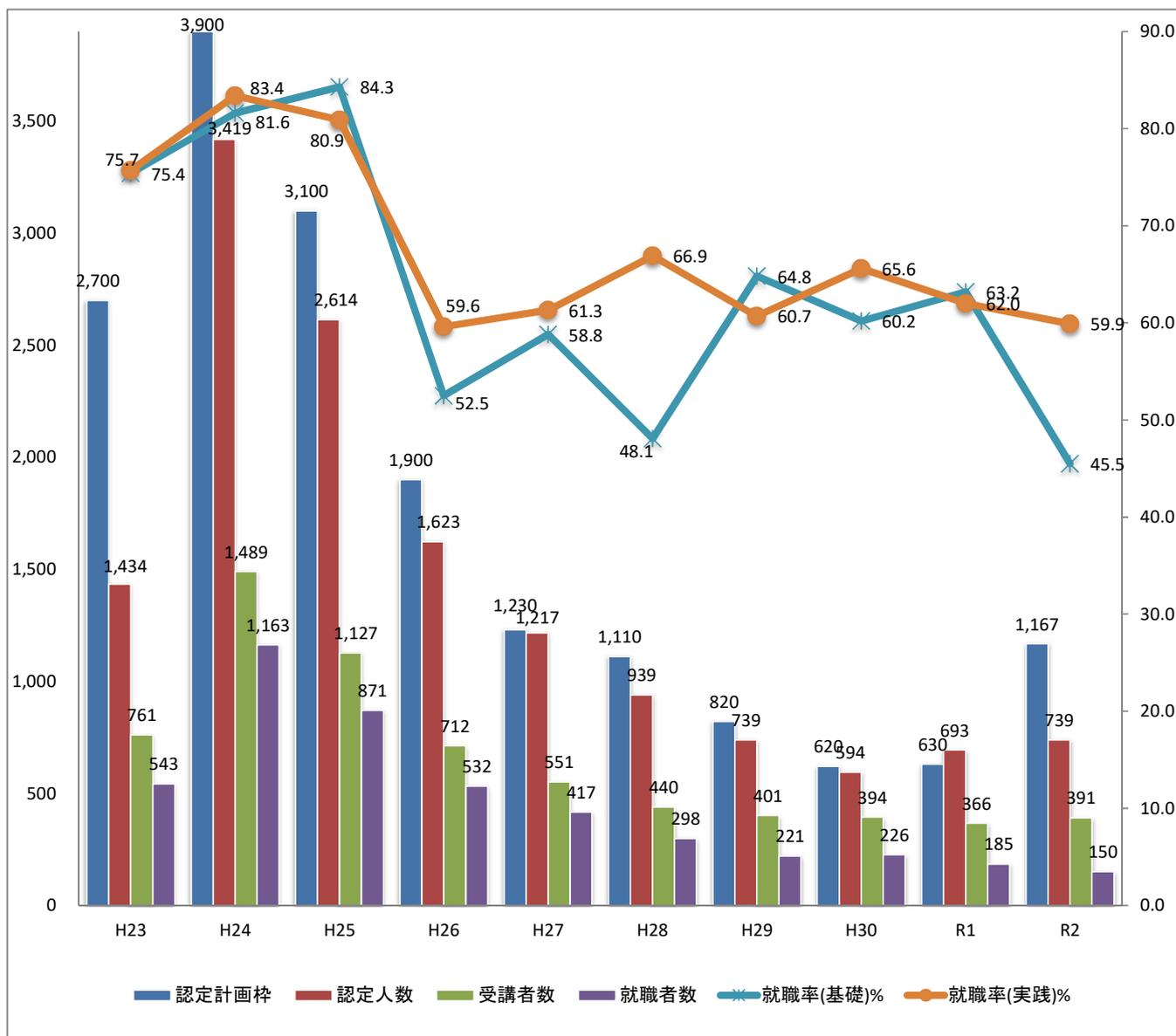


厚生労働省ホームページ

年度別 求職者支援訓練実施状況の推移

資料1-3

職業安定部訓練室



注1. H23年度は10月開始のため下半期分。

注2. 就職率は、訓練修了3ヶ月後における雇用保険適用の就職件数に基づいた厚生労働省提供データにより算出。

H26年度までは当該年度に開講したコース、H27年度からは当該年度に終了したコース分の修了者数等を基に算定。

※R2年度の就職者数及び就職率は、R3年1月までに終了したコース分について、R3年9月27日時点で算定。

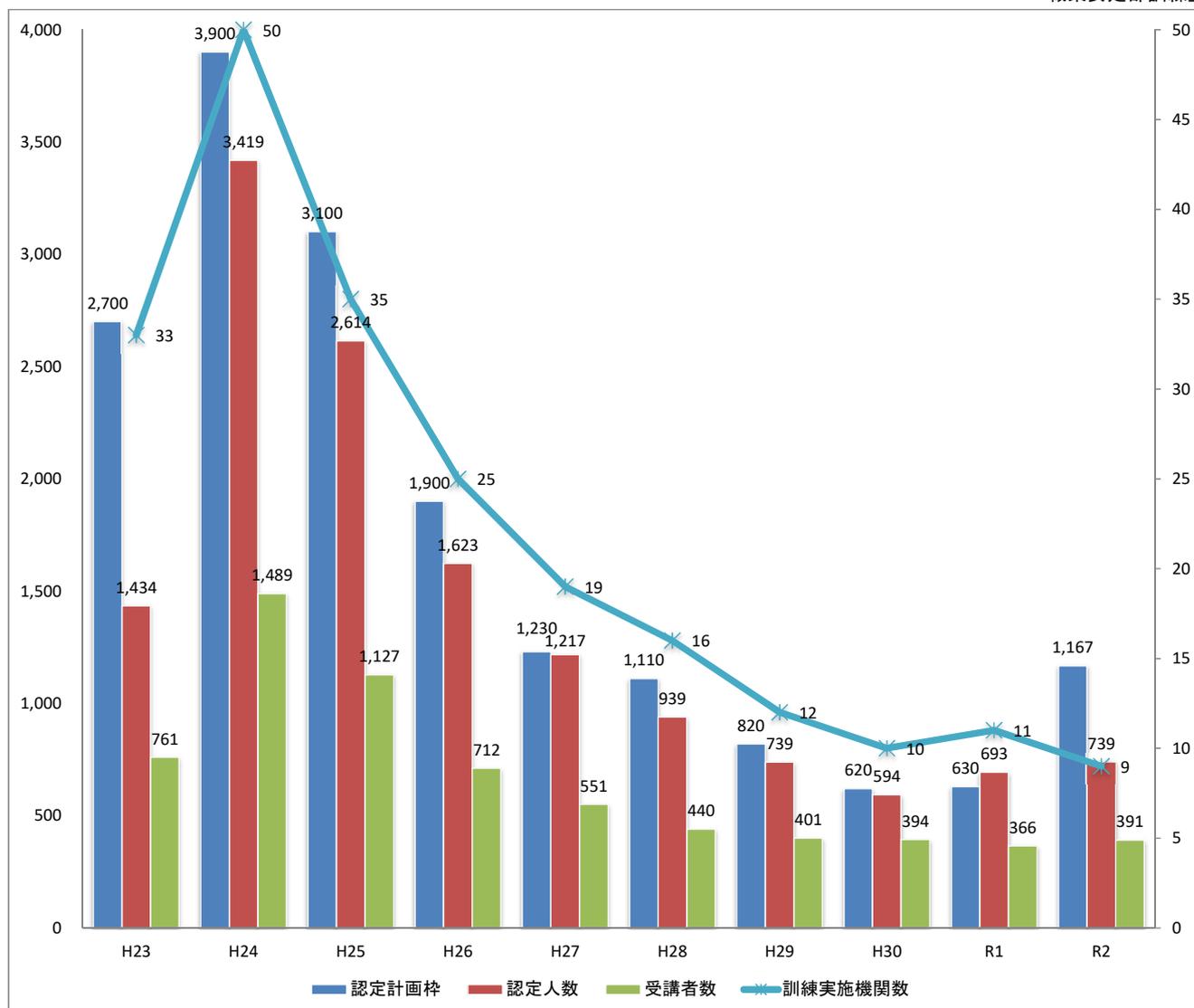
※雇用保険適用就職状況については、訓練終了後3カ月以内に就職した者について訓練終了後6カ月経過する時点まで追跡確認する。

※R2年度の年間計画数は、新型コロナウイルス感染症対策に係る緊急経済対策により、認定上限値が拡充されたことに伴い、計画変更を行った数値に基づくもの

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
認定計画枠	2,700	3,900	3,100	1,900	1,230	1,110	820	620	630	1,167	1,214
認定人数	1,434	3,419	2,614	1,623	1,217	939	739	594	693	739	474
受講者数	761	1,489	1,127	712	551	440	401	394	366	391	172
就職者数	543	1,163	871	532	417	298	221	226	185	150	-
就職率(基礎)%	75.4	81.6	84.3	52.5	58.8	48.1	64.8	60.2	63.2	45.5	-
就職率(実践)%	75.7	83.4	80.9	59.6	61.3	66.9	60.7	65.6	62.0	59.9	-

年度別 求職者支援訓練実施状況(訓練実施機関数の推移)

職業安定部訓練室



注1. H23年度は10月開始のため下半期分。

※R2年度の就職者数及び就職率は、R3年1月までに終了したコース分について、R3年9月27日時点で算定。

※R2年度の年間計画数は、新型コロナウイルス感染症対策に係る緊急経済対策により、認定上限値が拡充されたことに伴い、計画変更を行った数値に基づくもの

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
認定計画枠	2,700	3,900	3,100	1,900	1,230	1,110	820	620	630	1,167	1,214
認定人数	1,434	3,419	2,614	1,623	1,217	939	739	594	693	739	474
受講者数	761	1,489	1,127	712	551	440	401	394	366	391	172
就職者数	543	1,163	871	532	417	298	221	226	185	150	-
訓練実施機関数	33	50	35	25	19	16	12	10	11	9	7

令和4年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）

令和3年度全国職業訓練計画		令和4年度計画に向けた議論のためのたたき台	
1 公共職業訓練（離職者訓練）			
① 対象者数・就職率目標	<ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練：24,000人（うち日本版デュアルシステム 2,000人） ・委託訓練：135,287人（うち長期高度人材育成コース9,000人、日本版デュアルシステム4,000人） ・就職率目標：施設内訓練 80%、委託訓練 75% 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設内訓練：24,000人（うち日本版デュアルシステム 2,000人） ・委託訓練：121,169人（うち長期高度人材育成コース6,800人、日本版デュアルシステム4,000人） ・就職率目標：施設内訓練 80%、委託訓練 75% 	
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・離職者訓練については、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施。 ・施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できない「ものづくり分野」において実施。 ・ものづくり分野のIoT技術等第4次産業革命の進展に対応した職業訓練を実施。 ・雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所出所者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施。 ・出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進。 ・多様な民間教育訓練機関を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 ・同左 	

	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者を対象として、国家資格の取得等により、正社員就職に導くことができる長期の訓練コースの実施を推進。 ・社会人が標準的に装備しておくべきIT理解・活用力を習得する訓練コースの実施を推進。 ・新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護分野の訓練コースや、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすいよう、短時間・短時間の訓練コースの実施を推進。 ・このほか、地域レベルのコンソーシアムにより開発したコースの設定を促進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・同左 ・デジタル化の進展に対応するため、IT分野の訓練コースの実施を推進。 ・同左 ・同左 ・同左
<p>③ 効果的な訓練の実施のための取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科を見直す。 ・訓練科の定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施。 ・訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前から公共職業安定所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。 ・委託訓練については、就職実績に応じた委託費を支給するほか、都道府県労働局、地方公共団体、労使団体等関係機関の協働により、産業界や地域の人材ニーズに即し 	<ul style="list-style-type: none"> 同左

	た訓練カリキュラムの開発・検証等を推進することにより、就職率の向上を図る。	
2 公共職業訓練（在職者訓練）		
① 対象者数	<ul style="list-style-type: none"> ・在職者訓練：64,000人 ・生産性向上訓練：39,500人 	<ul style="list-style-type: none"> ・在職者訓練：64,000人 ・生産性向上訓練：41,500人
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・産業構造の変化、技術進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させるに真に高度な訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施。 ・IoT技術等第4次産業革命に対応した職業訓練を実施。 ・全国の能開法第15条の7第1項第4号に基づく職業能力開発促進センター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」による在職者訓練のコーディネートや生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援。 ・70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施。 	同左
③ 効果的な実施のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の中小企業事業主等の人材ニーズ等を把握した上で、ニーズに即した訓練科、実施方法により、訓練を実施。 	同左

3 公共職業訓練（学卒者訓練）	
① 対象者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5,800人（うち専門課程 4,000人（うち日本版デュアルシステム 200人）、応用課程 1,700人、普通課程 100人） ・ 5,800人（うち専門課程 4,000人（うち日本版デュアルシステム 200人）、応用課程 1,700人、普通課程 100人）
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ ものづくり現場の戦力となる高度な実践技能者を育成するための訓練を実施。 ・ 第4次産業革命の進展に対応するため、特に、ロボット技術を活用した生産システムの構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練を実施。
③ 効果的な実施のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科を見直す。 ・ 訓練科の定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・ 低所得世帯の者に対し、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、支援措置を実施。
4 公共職業訓練（障害者訓練）	
① 対象者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6,730人（うち委託訓練 3,800人） ・ 就職率目標：施設内訓練 70%、委託訓練 55%
② 訓練内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を障害者職業能力開発校において重点的に受け入れる。 ・ 民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースに重点を置き、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図 ・ 同左 ・ 民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進し

	<p>り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化に取り組むことにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。 	<p>つつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同左
<p>③ 効果的な実施のための取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練科を見直す。 ・ 訓練科の定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、原因の把握及び分析を行った上で、訓練内容等の見直しを図る。 ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）の実現に向けた取組を推進する。 	<p>同左</p>
<p>5 求職者支援訓練</p>		
<p>① 訓練規模・就職率目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 50,582 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,210 人を上限とする。 ・ 認定定員のうち、5,000 人については、デジタル分野において設定する。 ・ 雇用保険適用就職率目標：基礎コース 58%、実践コース 63% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 52,400 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 87,333 人を上限とする。 ・ 同左 ・ 同左

	※平成26年4月に開講した職業訓練コースから雇用保険適用就職率を目標設定に用いている。		
② 基礎と実践の割合	基礎コース 50%程度 ・ 実践コース 50%程度	基礎コース 40%程度 ・ 実践コース 60%程度	
③ 実践コースの重点（全国共通分野）	<p>実践コース 訓練認定規模の50%</p> <p>うち全国共通分野</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護系 医療事務系 情報系 <p>3分野の割合は、地域の実情に応じて次の範囲で設定。 【下限】介護：20%程度、医療事務：5%程度、情報：10%程度</p>	同左	
④ 新規参入の上限	<p>基礎コース 上限値 30%</p> <p>実践コース 上限値 30%</p> <p>※新規枠は必ず設定し、かつ、上に掲げた値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枠が発生した場合は、枠の活用のため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。</p>	同左	
⑤ 地域二一ズ枠	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎又は実践コースで少なくとも1訓練コース分を設定 ・ 特定の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域について設定 ・ 都道府県の訓練認定規模の20%以内 	同左	
⑥ その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響等により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向及び求人ニーズを踏まえる。 ・ 育児中の女性等で再就職を目指す者、東日本大震災の 	同左	

	<p>被災者、未就職のまま卒業することとなった新規学卒者、コミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。 	
--	--	--

別紙

第 26 回中央訓練協議会における主な意見について

1 令和 4 年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）について

→ 「令和 4 年度全国職業訓練実施計画の策定に当たっての方針（案）」（資料 3）については、案のとおり、了承された。

2 委員からの主な意見

(1) 訓練共通

- 人材育成については、厚生労働省が対応するだけでは十分とはいえない。経済産業省など他省庁とも連携して、政府をあげて取り組んでいただきたい。
- 成長を目指すには、人材育成だけでなく産業政策も重要である。各省庁の連携が必要であり、縦割り行政では上手く進まない。今後、経済対策が打ち出された場合、短い期間で重要なことを決めていくことになると思うので、各省庁の連携をお願いしたい。
- 中央訓練協議会開催要綱の趣旨にも示されているように、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化に対応していくことが求められている。どの産業が成長していくのか、その予測は難しいと思うが、産業政策を担当する省庁とも連携して進めてほしい。
- 地域訓練協議会においても、労使団体がメンバーとして参画している。公共職業訓練、求職者支援訓練のいずれも、受講者の声を見える化することは重要である。地域で実施しているアンケート調査については、地域訓練協議会の運営にも活用している労働局もあるが、アンケート調査の結果も活用して取り組んでいただきたい。
- 地域訓練協議会においては、人材ニーズをどのように把握し、活用しているのか。
- 例えば、介護分野では、オンライン訓練の実施が難しいといったことも言われているが、実習であっても要介護者の身体に触れるというものだけでなく、予習、復習などについては、オンライン訓練で受講することも可能である。いろいろな組み合わせで実施することが可能であると思うので、厚生労働省においても、どのような方法であれば実施可能なのか検討して

いただきたい。

- 短期・短時間特例訓練は、「教室の稼働率向上に役立つ」「教室の空き時間が生じた時に対応できる」といった理由から、評価している。
- 就職率について、地域、職種、年齢、社会情勢等を考慮した制度設計をお願いしたい。
- 就職支援にはキャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザーの有資格者が必須であるが、キャリアコンサルティングは外部委託も可とされている。キャリアコンサルタントの確保に苦慮するエリアもあることから、キャリアコンサルタントの紹介を希望する。
- 訓練実施機関が、直接、訓練受講希望者に対して、詳細な説明を行える場である、ハローワークによる訓練説明会を開催していただきたい。また、新型コロナウイルス感染対策も考慮し、オンラインも活用した訓練説明会が実施できるようお願いしたい。
- 外国人労働者がより円滑に公的職業訓練を受講できる環境整備をお願いしたい。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）

- 長期高度人材育成コースについて、今後も、国から都道府県に対して、コースの設定、募集期間の延長、長期高度人材育成コースという名称の活用などを働きかけてほしい。
- 令和2年度の公共職業訓練（離職者訓練）の就職率を見ると、施設内訓練が約8割、委託訓練が約7割となっており、新型コロナの影響を受けながらも高い成果をあげている。その有用性を広くアピールして、充足率の向上にもつなげていただきたい。

(3) 公共職業訓練（在職者訓練、生産性向上訓練）

- 中小企業にとって、IT や DX は喫緊に取り組むべき課題である。また、IT 人材の確保は中小企業にとって非常に重要な問題であるので、引き続き鋭意取り組んでいただきたい。
- 令和4年度予算要求において、DX 人材育成推進員を配置することになっているが、ベンダーのOB採用が想定されているのか。出身企業のソフトを使用させるなど、適切でない行為が見られる場合、適切な指導を行っていただきたい。
- (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する生産性向上訓練については活用が進んできているが、中小企業の認知はあまり進んでいない。より積極的な周知をお願いしたい。

(4) 求職者支援訓練

- 求職者支援制度の周知・広報については、これまでも、政府広報の活用、関係機関との連携、SNSの活用、民間サイトによる周知などに取り組んでいただいている。広報の効果がどうだったのか、どれくらい受講者が増加したのかということも念頭に置きながら、必要な方に周知・広報が行き届くよう、引き続き取り組んでいただきたい。
- 令和2年度の求職者支援訓練の就職率を見ると、基礎コースが51.2%、実践コースが58.9%となっており、人開分科会で定めている目標（基礎コース58%、実践コース63%）に達していない。就職支援をきめ細かに行うなど、就職率達成に向けた取組をお願いしたい。
- 求職者支援制度に係る財政負担については、国庫負担が5/100、労使負担95/100となっている。その見直しについては、職業安定分科会雇用保険部会で議論しているが、訓練の実施については、PDCAサイクルのもと、しっかりと取り組んでいただきたい。
- 求職者支援訓練の受講者数については、令和2年度において久しぶりに増加に転じたとのことであるが、どんな受講者が増加しているのか等、受講者の属性がわかれば教えていただきたい。

(5) その他

- 教育訓練支援給付金については、令和4年3月までの措置となっている。雇用保険財源が厳しいのは承知しているが、当該措置が延長となるようお願いしたい。
- ジョブ・カード制度推進会議及び地域ジョブ・カード運営本部については、令和2年度限りで廃止となったが、ジョブ・カードの果たす役割は大きいものと考えている。今後は、どのような方針の下で、どのように利用者を増やそうとしているのか教えていただきたい。

令和２年度地域訓練協議会（令和２年度第２回実施分）で出された主な意見

○周知・広報について

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢の悪化が懸念される中、職業訓練の重要性が改めて見直される状況にある。職業訓練を必要とする人にタイムリーに情報が届くよう、引き続き制度周知に努めていただきたい。
- ・ 従業員の学び直しが不可欠だと言われている。様々なプログラム（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練等）が用意されている公的職業訓練の周知がこれまでに重要。
- ・ 短期間・短時間訓練について、若者のひきこもりの対応をしている機関、シングルマザーの方たちの窓口など広く自治体への周知を進めるべき。
- ・ 受講者募集について、県と労働局との連携がこれまでに必要。

○ニーズを踏まえた訓練設定について

- ・ コロナ禍によって失職する人や収入減で転職する人が人手不足分野にスムーズに転職できる取組みをお願いしたい。
- ・ 社会環境の変化に柔軟に適応した訓練、特にＩＴ人材の育成に力を入れていただきたい。
- ・ 経済団体などでもＰＣなどの個別訓練やセミナーを実施している。棲み分けや補完など、職業訓練との関係性の整理が必要ではないか。

○ 人手不足分野・成長分野の訓練設定について

- ・ 介護福祉分野は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、受講者数が減少している。介護・福祉分野への就職支援パッケージの推進を期待。
- ・ 中小企業は、資金面・人材面等の課題から、デジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している。人材面での課題解決を図るため、デジタル人材の確保・養成に国と県が連携して取り組んでほしい。
- ・ いろいろな組織でシステム開発が必然になっているが、内部に専門家がないので、デジタル技術で現場と現場をつなぐことのできる人材の育成は重要。
- ・ IT業界は、SE、ネットワークセキュリティ、サーバー管理ができる人が不足している。より高度な訓練コースを整備してもらいたい。

○ 受講者属性等を踏まえた訓練設定について

- ・ 就職氷河期世代について、安定就労支援という目的のためには、「介護・建設・運輸」以外の業界への就職支援も必要ではないか。
- ・ 子育て、介護等で一旦離職しても、再就職のチャンスとなる職業訓練があることを知ってもらうため、オンライン受講や夜間の訓練設定を増やせるとよい。
- ・ 高齢者向けの訓練のコース設定が必要。内容的に民間より公共での対応が適切。
- ・ 障害者にとっては、パソコン、情報系は有利であり、情報系のコースを実施していただきたい。

○オンライン訓練について

- ・ コロナ対策や新たな情報通信技術の発達に伴うオンライン訓練の円滑な実施に向けて、引き続き関係機関等が課題を共有していくことが重要。
- ・ オンライン訓練の責任者の養成講座（パソコンを使用した職業訓練、研修・会議等の設定、運営の基本操作ができる者の養成）を設定していただきたい。
- ・ オンライン授業で質の担保ができるのか、受講者の費用負担が増えないか懸念がある。
- ・ 受講者にはパソコン自体使えないという者もいる。また、ものづくり、介護、調理などについてはオンライン訓練は難しい。

○総論的意見について

- ・ 人材開発については、行政、産業界、地域の活動団体、NPO、大学等の教育機関、教育訓練機関など、様々な組織が協働しながら解決していくことがますます重要。
- ・ ワクチン接種がある程度進展したとしても、社会状況が簡単に好転するとは考えにくいので、今後の見通しを厳しめにみて対応策を講じることが必要。
- ・ コロナ禍後の新たなニーズを研究して、新カリキュラムを構築してほしい。
- ・ 職業訓練が有効だとはっきりわかるデータがあるとよい。

令和2年度地域訓練協議会（第2回実施分）で出された主な意見

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
1 周知・広報について	<p>公共職業訓練に関する広報にさらに力を入れていただきたい。(静岡)</p> <p>コロナには、焦る側面のほか、移住者が加速的に増えるという面もある。移住者に対し、職業訓練があり、この土地で仕事をしたいことからサポートできることを窓口で周知したらいいいのでは。(香崎)</p>	<p>コロナ禍での雇用環境は厳しくなっており、職業訓練の重要性が改めて認識されるものと感じている。必要としている人へタイムリーに情報が届くよう、広報活動を引き続きお願いする。(静岡)</p> <p>高齢者雇用安定法が今年4月に改正され、高齢者を含む従来雇用の「受け皿」が不可欠と変わっており、企業側だけの人材育成では困難があり、従来雇用の自立的なキャリア形成を推進していくためにも、職業訓練はその役割がますます重要になってくる。様々な教育プログラム(産業界訓練、若年者訓練、新卒学生者訓練、障がい者訓練、能力開発セミナー等)が用意されている。公的職業訓練機関の周知とPRがこれまでに以上が必要。(三重)</p> <p>生産性向上による時間外労働の削減や賃金引上げ、非正規雇用労働者・女性・若者・若年労働者・外国人材など多様な人材活用・確保は、働き方改革の推進において重要な課題となっている。「働き方改革推進支援センター」などの連携による周知が効果的であると聞かれる。(静岡)</p> <p>全国予算が多額なので、さらに効果的な周知、広報活動をするべき。たとえば、好事例紹介等。(和歌山)</p> <p>公共職業訓練の区分・推進主体・名称等をすっきりさせた方が周知の効果も出やすくなると思う。(群馬)</p> <p>中小企業へより分かりやすく伝わることを望まれる。短期大卒校の周知、オンライン訓練の取組等は企業経営者の意識を喚起できる機会ではないか。(静岡)</p> <p>若年者で職業訓練があることを知らない人達に広く周知を図ることが必要。中学・高校・大学等でも職業に対する授業や研修があると思うので、その際にハローワークの広報を連携していくのはどうか。(静岡)</p> <p>若年者訓練の応募者が年々減少傾向にあるが、応募者を増やす対策を取ってほしい。(新潟)</p> <p>経済や経済団体の民間でもPCなどの個別訓練やセミナーを開催している。公共訓練全体のバイが多であるので民間訓練等と競合関係でもあるが、協働、連携分けて、補完等の関係性の整理、バランスが必要ではないか。(和歌山)</p> <p>社会環境の変化に柔軟に連携した訓練の実施、特にIT人材の育成により力を入れて頂きたい。(群馬)</p> <p>アフターコロナのニーズに合わせた取組みが大事。(埼玉)</p> <p>いろいろなニーズを把握した上ででのコース設定、カリキュラ</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響により求職者の増加が懸念されるので、これまで以上に求職者支援訓練制度について周知していく必要がある。(千葉)</p> <p>ポリテクセンターでは、第4次産業革命関連や重工業士の資格が取れる科は人気だが、住宅関係の科は香取市に成えられよう、引き続き周知・広報等に力を入れたい。(福島)</p> <p>短期間・短時間訓練について、若者の引きこもりの対応をしている機関、シングルマザーの方たちの窓口など広く自治体への周知を進めたい。(徳島)</p> <p>ポリテク設置では、今年度、受講者数は大きく増えてはおります。職業訓練現場としては定員に空きがあるというところが非常に少ないと感じている。コロナ禍での集約訓練を推進される求職者もいるが、感染防止対策をしっかり実施しており、制度の有効な活用ができるよう、職業訓練制度の周知促進を図りたいのでご協力を願います。(滋賀)</p>	<p>定員辛目に向けて、訓練カリキュラムや時期の調整だけでなく、受講者募集についても県と労働局との連携がこれまで以上に必要。(群馬)</p> <p>QRコードを使用したりチラシによる周知や、人が集まる場所へのポスター掲示をやることで自分のスマホなどからアクセスできる仕組みにする。ことなどは参考になる。(秋田)</p>
2 ニーズを踏まえた訓練設定について	<p>WTなどの実務者研修等を通じて、ニーズにフィットするように対応するほか、国会と協議のバランス、ベストミックスを検討し、協議会でチェックしていくのはよいのでは。(和歌山)</p> <p>第4次産業革命のような新しい経済体制への移行・適応への対応に遅れがあるならば、対応方針を再考する必要がある。(福岡)</p> <p>長期高度人材育成コースは、定員が実際に合わせて大に削減されたが、定員充足率が低い科目も一様に定員数を減らしていることから、実績をふまえた割り当てがなされてもよいのではないか。(北海道)</p>	<p>コロナ禍によって失業者や収入減で悩む人が、人材不足(必須とされる分野)へ、必要な訓練を受けてスキルアップできるような環境を整える必要がある。(和歌山)</p> <p>公共と民間の両方の積極的な整理は難しい。公共は就業者希望している人を対象としているので単にスキルアップでもなく、しかし、今後は県全体で整理を図ることも必要と聞かれる。(和歌山)</p> <p>今後県外からのUターンを考えている人が学習しながら地元就職というスキームができれば、県内の雇用が促進されるのではないか。(鳥取)</p>	<p>コロナ禍によって失業者や収入減で悩む人が、人材不足(必須とされる分野)へ、必要な訓練を受けてスキルアップできるような環境を整える必要がある。(和歌山)</p>	<p>コロナ禍で人材が不足している分野の人材育成を行う必要がある。(静岡)</p>

3 人手不足分野・成長分野の訓練設定について	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
<p>介護・障害福祉分野への就職支援パッケージは、公的訓練を介在させて、新型コロナウイルスの影響による求職者の有職訓練や介護・福祉分野における人材確保を支援する施策であり、推進されることを期待する。（宮城）</p> <p>介護福祉分野は、新型コロナウイルスの影響もあり、受給者数は減少している。介護福祉分野は、今後も人手不足が懸念される重要な分野であることから、コース内閣について、「雇用と福祉の連携」の関連も含め、産業界、体系的な観点から検討をお願する。今後、社会との連携により受給者数が増加したとしても、コース内容が就職率の向上にどれだけ貢献するかに依る。訓練が必要ではないか。（福岡）</p> <p>福祉・介護の資格を取る学生もいるが、働く処遇の面に不平等、不満を持っている。給与面・待遇面が仕事の内容に少し割に合わないという評価をしており、実際の職業として選択するか疑問。介護職へ働く評価を考慮している必要があるのではないか。（岡山）</p> <p>いろいろな組織で、システム開発が必然になっているが、内部に専門家がいないという状況がある。デジタルの技術で現場と連携を密にすることが、人材の育成には重要。（豊知）</p> <p>IT分野の就職率は、基礎コース及び実践コースともに低い。これは、基礎コースは初心者向けで動員しづらく、実践コースは難しいため途中で脱落するといったことが考えられる。訓練力になるためのコース内容とするため、基礎コースと実践コースの内容について検討の余地がある（→ 実践コースについて能力別クラス分けするためには、制度の見直し等が必要となると思われる。福岡）</p> <p>「中高年向け（IT）」コースについては、訓練要請を促すため、必要であれば名称変更も検討してはどうか。（石川）</p> <p>デジタル分野（webデザイナー等）は定員増にもかかわらず受給者数は急増している。今後、産業構造の変化等が関係からさらなる増加が予想されるが、多くの受給者が訓練を受けられる体制になっているか。（福岡）</p>	<p>介護・障害福祉分野において、人材不足の深刻な分野や、成長が見込まれる分野における人材育成の重点をおくことは重要な課題。コロナ禍において、雇用の確保は増加し、一方で、介護人材は構造的に不足している。（千葉）</p> <p>長期産産人材育成コース及びIT、医療、デザインなどが今後、人材育成にとって重要な分野の充実を図ることが大切。（東京）</p> <p>介護・障害福祉分野での就職支援パッケージについては、人材育成の上でも有効なものとなると思うので関係機関との連携の上、積極的に実施していただければいい。（佐賀）</p> <p>介護・障害福祉分野の上でも有効なものとなると思うので関係機関との連携の上、積極的に実施していただければいい。（佐賀）</p> <p>介護の訓練については、コロナによるコースの中止や受講しても途中でリタイアしてしまう等の状況がある。訓練を完了した方は、ある程度就職するが、満足度は低い。外国人技能実習生等の受け入れも県の措置、緊急事態宣言後、全く入れない状況である。（岡山）</p> <p>長期産産人材育成コースにおいて、介護分野を中心としたコース設定となっているが、人材不足である保障士のコースがあってもいいのではないか。（徳島）</p> <p>新型コロナウイルスの影響による産産者を介護・障害福祉分野への人材確保に向けて協力をお願いしている。（千葉）</p> <p>県で設ける奨励金は、人材不足分野に誘導するよりもその一助となるもの。建設、運輸分野以外にも介護分野に対してはサポートして欲しい。また、事務の求職者が多い中で、求人が少ないという状況が懸念されていることから、これらの看にインセンティブを与えて人材不足分野に誘導して欲しい（秋田）</p> <p>ITやデジタル技術は、すべての訓練で必要だと思うので、そこにポイントを置いた訓練カリキュラムを進めていただきたい。（石川）</p> <p>コロナ対策としてテレワークやリモート勤務が一般化し、政府の進める新制度による業務のデジタル化に対応するためには、ITに精通した人材の確保が働き手や人材に不足する中小企業にとっては重要な課題となっている。（千葉）</p> <p>デジタル化の取り組みを支援する職員の確保、養成を県や国が連携して取り組んでいただきたい。（高知）</p>	<p>青森県では、医師会が看護協会に対し進歩看護師の免許を無料で取らせる企画をやっていた。現在の就労先から2年間学費を行って、その後5年間待機し就業したら無料となるもので、新たなキャリアアップを目指して様々な資格を取得し、医療に強い介護職員を育てるという目的もあった。国でもそういった形のキャリアアップの資格取得等を支援する動きがあってもいい。（埼玉）</p> <p>後援者が増加しており、他のコミュニケーション（家族単位）と連携が重要になってきている。高齢者の介護を目的とする機会も増えている。介護に対するイメージ（3K、4K）が先行しており、就職先には雇われられない。家族の反対もあり就職先を選ばれないこともある。また、より長年勤務に身近な職業としてとらえられるようにならなければならない。（山形）</p> <p>新型コロナウイルスの影響で、web会議が増加している。更なるコンピュータ関連の高度な人材育成に力を入れていただきたい。（岡山）</p> <p>今後の成長が期待できるIT業界であるが、IT系の専門学校ではより高度なスキルを育成を求めている。特にネットワーク系の需要が高い状況であり、より高い技術者を指導することも必要。（福岡）</p> <p>第4次産業革命に対応した訓練として、IT関係は大きく伸びているのか。（大阪）</p> <p>建設業はあまり目を向けられる方が少ない職種だが、技術指導の仕組みや技能検定の受給動向などをやっている必要がある。（熊本）</p>	<p>介護分野は別年、受給者数が低額な分野であり、令和2年度においては、コロナ禍の影響もあって、さらに受給者数が減少している。令和3年度は雇用と福祉の連携の取組により、ハローワークの職業相談窓口をはじめ、人材確保コーナーやわかもの向け相談窓口において、介護分野の訓練の受給を積極的に案内するとともに、賃付金制度の周知も行う。受給者の確保に努めることとしている。また、訓練終了後は訓練機関等と連携し、きめ細やかな就職支援を行う。さらに、受給者数や就職率の確保を行い、コース内容の見直しなどを関係機関に働きかけていきたい。（福岡）</p> <p>介護については、需要が厚くなる。ある意味「固い仕事」と認識され、男性の受給者が減る傾向にある。介護の訓練については、男性も受給される訓練と認識している。（東京）</p> <p>ICT関係の人材が不足するという予測もあり、今後の成長産業分野を補うことができる実践的な訓練内容のコースを設定される。（熊本）</p> <p>IT分野では高度な知識技能を持った人材が求められているため、需要に充てられる人材が育成できるような訓練内容に展開していくことなどを関係機関に働きかけていく。（福岡）</p> <p>IT分野でも幅広いITのスキルと経験を築けるような人材が出てくる。（豊知）</p> <p>ITリテラシーについても訓練カリキュラムの中に取り入れていく必要がある。（静岡）</p>	

	有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
4 受講者属性等を踏まえた訓練設定について	生活困窮者については、市の生活保護窓口に来たハローワークに受給する人はまだ見えていない状態なので、対策の取組が急務であるが、その見えない見えない生活困窮者については、市町村の福祉担当窓口や民生委員とも連携して、求職者支援訓練を含む生活困窮者支援訓練に取り組んでほしい。(三重)	多くの中小企業においては、資本金・人材面等の課題からデジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している状況にある。人材面での課題解決を図るため、ICT利活用等を型備するための支援メニューを強化するなど、中小企業の生産性向上に向けた人材を育成していただきたい。(奈良)	訓練水河期世代の支援が重要課題となっている一方、訓練の定員割れが続く状況にある。訓練受講後の正社員実現に向けて訓練受講を進めていくことにより、一人でも多くの定員充足、正社員化を実現できるのではないかと、多くの企業と訓練機関とのさらなる連携を期待する。(山口)	訓練水河期世代向けの訓練については、令和2年度に実施した各訓練コースでの課題や評価が高かった取組等について情報共有し、次年度以降の訓練カリキュラムに反映させていくことが大事。(奈良)
5 オンライン訓練について	新しい技術を習得しようとしたときに女性が求めるものについて、職業支援センターなど、女性に対して適切な情報も入れていただきたい。(岡山)	「就職水河期前対策」が実施されているが、同様に若い世代などの引きこもりも対策とすべき。(和歌山)	コロナ禍で我が国のデジタル化への流れが顕著化した。遠隔授業で訓練を受講することも必要だが、Withコロナ、アフターコロナの時代に子育てしながら働ける、もう一つの働き方ができるような取組をお願いする(三重)	オンライン訓練でも20%以上受講しないといかないというところだが、コロナの影響で東京の人材流出が進む中、地方に流入してもらうにはチャレンジが必要で、そういったところ(案件数)も検討してみてはどうか。(奈良)
	生活困窮者については、市の生活保護窓口に来たハローワークに受給する人はまだ見えていない状態なので、対策の取組が急務であるが、その見えない見えない生活困窮者については、市町村の福祉担当窓口や民生委員とも連携して、求職者支援訓練を含む生活困窮者支援訓練に取り組んでほしい。(三重)	多くの中小企業においては、資本金・人材面等の課題からデジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している状況にある。人材面での課題解決を図るため、ICT利活用等を型備するための支援メニューを強化するなど、中小企業の生産性向上に向けた人材を育成していただきたい。(奈良)	訓練水河期世代の支援が重要課題となっている一方、訓練の定員割れが続く状況にある。訓練受講後の正社員実現に向けて訓練受講を進めていくことにより、一人でも多くの定員充足、正社員化を実現できるのではないかと、多くの企業と訓練機関とのさらなる連携を期待する。(山口)	訓練水河期世代向けの訓練については、令和2年度に実施した各訓練コースでの課題や評価が高かった取組等について情報共有し、次年度以降の訓練カリキュラムに反映させていくことが大事。(奈良)
	生活困窮者については、市の生活保護窓口に来たハローワークに受給する人はまだ見えていない状態なので、対策の取組が急務であるが、その見えない見えない生活困窮者については、市町村の福祉担当窓口や民生委員とも連携して、求職者支援訓練を含む生活困窮者支援訓練に取り組んでほしい。(三重)	多くの中小企業においては、資本金・人材面等の課題からデジタル化への対応が遅れ、生産性が低下している状況にある。人材面での課題解決を図るため、ICT利活用等を型備するための支援メニューを強化するなど、中小企業の生産性向上に向けた人材を育成していただきたい。(奈良)	訓練水河期世代の支援が重要課題となっている一方、訓練の定員割れが続く状況にある。訓練受講後の正社員実現に向けて訓練受講を進めていくことにより、一人でも多くの定員充足、正社員化を実現できるのではないかと、多くの企業と訓練機関とのさらなる連携を期待する。(山口)	訓練水河期世代向けの訓練については、令和2年度に実施した各訓練コースでの課題や評価が高かった取組等について情報共有し、次年度以降の訓練カリキュラムに反映させていくことが大事。(奈良)

有識者	産業界（労使）	訓練実施機関	行政機関等
職業訓練が有効と思うのがはげしく、引き継ぎをお願いしたい。(大塚)	コロナ禍で技能検定そのものが減少し、これまでの手続きが通さない等推進活動にも影響を及ぼしていると思う。しかし、一筆不安に思っているのは、相談者・受訓者であり、今後とも利用者の立場に立ち、取り組みとなるよう希望する。(青森)	短期・短時間訓練について、ソフト制で働く在職者については労働者と職場との意思統一が図られるかが難しいのではないかと懸念しながら訓練を受けたいという理由が強いのではないかと。また、求人側はより高度な資格を求めたい傾向にあり、短時間・短時間の訓練ではそのような資格を取れるというわけでもなく、受訓者の確保は難しいのではないかと。(秋田)	財団会参加者アンケートでは、「役に立つ」と答える割合が高くなる傾向があるが、受けたいと思う訓練がなかったと答えた方も少数ながらいるため、どのようなニーズがあるかを把握できるとよい。(栃木)
令和2年度のハローワークは、コロナ禍の影響を強く受けているため、個別に数値を出数することではなく、コロナ禍の中で出来たこと、出来なかったことなどを整理しておいたほうが良い。(奈良)	短期・短時間訓練は「働き方改革」の観点からSDGaiに関連しているもので、そのような社会的インパクトに対して、適切な格付け及び分析に基づく評価測定が重要だとコミットできるものがあるが、良いものでは、(和歌山)	高卒者の就職内定率は、都市への不安から県内希望者は下落率が高い。卒業以外の者の就職内定率は依然として厳しいものになってくることに対する恐れ、資格取得等の対策が益々重要になってくると思う。(山形)	県として、職員の技術系人材の確保が困難な状況にあつて、短大卒の上級職受給が可能となったことを工科短期大(長野)
18歳年齢の人口が縮小していく中、大学の持っている知見をどのように社会的にフィードバックしていくのかということから考えると、リカレント教育が大きな目玉になると考えている。(愛知)	在籍出向でも、あらかじめスキルを身につけておいて二方向が活きる。スキルが働くと受け入れられたい。(福島)	総務省の指示が、特に生産性向上支援訓練の指示数の増加は必要だが、弊にとらわれ過ぎないよう、地道な訓練になるよう願う。(山形)	
令和3年度採用分より、工科短期大学から県職員の技術系上級職の受給が可能となり、産専・短大ともに学生確保のためのPR材料になると、大変喜んでる。(長野)	雇用調整助成金で雇用は維持されているが、働くものにとっては、懸念しないことが大前提となるので、在籍出向している方が受けやすい職業訓練の支援があればいい。(新潟)	職業者訓練については、就業が難しくなっており、ハローワークとより連携して訓練に結びつける必要がある。理系、管轄ハローワークと連携を図っているが、引寄せが弱い。また、職業訓練は有効な手段と考えているので、訓練へのあつせんについても引寄せをお願いしたい。(大塚)	
	安易な失業手当風な性格は、今後の役割を果たせない、今後につながらない給付金や一時金の支給は再検討が必要。(埼玉)	訓練がどれくらい効果があるかは業種間でばらつきはあるが、受訓生の特性を見極めて意欲を喚起しながら実施していくことが必要。(秋田)	
		原則、学卒は普通課程、離職者は短期課程となっているが、実態は同課程とも定員割れとなっている訓練科が多い。原則は維持しながら、定員を満たすまでは、普通課程・短期課程に拘らず受け入れられるとどうか。(山口)	

令和 3 年度における鹿児島県職業訓練実施計画

令和 3 年 4 月 7 日

第一 総則

一 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

二 計画期間

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

三 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第二 労働市場の動向と課題等

一 労働市場の動向と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢は着実に改善していたが、新型コ

新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年第1四半期の国内総生産において戦後最大の落ち込みが生じるなど、今後も、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

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

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

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

このため、これらの課題等に的確に対応するため、IT理解・活用力を習得する訓練をはじめとする離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

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

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

人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰及び転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。高齢者については、現に60歳を過ぎても多くの者が

就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働きたいという者も多い状況にある中で、70歳までの就業機会の確保に向けて、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、高齢者就業確保措置に係る努力義務が規定されたこと等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

また、我が国の基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要であるとともに、産業界や地域の人材ニーズに合わせて在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。

このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した公的職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

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

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

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

二 令和2年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和2年度の新規求職者は令和3年1月末現在で67,954人であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和3年1月末現在で31,572人であった。

そうした中、令和2年度の公的職業訓練の受講者数は、公共職業訓練（離職者訓練）については、令和3年1月末現在で1,526人（県1,186人、機構340人）であり、求職者支援訓練については、同1月末現在で310人であった。

また、令和2年度の新規就職率は、公共職業訓練（離職者訓練）の施設内訓練（公共職業能

力開発施設内で実施する訓練をいう。以下同じ。)が90.6%、委託訓練が79.4%、求職者支援訓練の基礎コースが40.0%、実践コースが55.1%であった。

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

さらに、在職者訓練の受講者数は、令和3年1月末現在で411人(県30人、機構381人)であり、学卒者訓練については、同年1月末現在で255人(県113人、機構142人)であった。

第三 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

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

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

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

一 公共職業訓練(離職者訓練)の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する離職者訓練の対象者数は、2,331人(県1,917人、機構414人)とする。

離職者訓練の対象者数のうち、機構414人については、施設内訓練として実施するものとする。施設内訓練のうち、機構24人については、企業実習と座学を一体的に組み合わせた訓練(以下「日本版デュアルシステム」という。)として実施するものとする。

また、離職者訓練の対象者数のうち、県1,917人については、委託訓練として実施するものとする。委託訓練については、人材不足が深刻な建設、保育、介護等の分野や、今後成長が見込める医療、情報通信分野等において充実を図るものとし、その対象者数のうち、県135人については実践的職業能力の付与が必要な者に対する日本版デュアルシステムとして、それぞれ実施するものとする。

就職率は施設内訓練で80%、委託訓練で75%を目指す。

(2) 離職者訓練の内容

離職者訓練については、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するため、知

識の付与及び実習による技能の習得など、訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会を都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項又は第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえつつ提供し、地域における離職者等の多様な就業ニーズ及び企業の人材ニーズに応じた支援を実施するものとする。

施設内訓練として実施する職業訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。なお、ものづくり分野の IoT 技術等第 4 次産業革命の進展に対応した職業訓練の実施にも取り組む。

また、雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施するものとする。出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。あわせて、多様な民間教育訓練機関等を活用し、育児中の女性等のリカレント教育に資する職業訓練を実施し、早期就職を支援する。さらに、これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を一層推進する。

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

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。離職者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該離職者訓練の受講者に対し、公共職業安定所との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング（能開法第 2 条第 5 項のキャリアコンサルティングをいう。以下同じ。）、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

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

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

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

る。

二 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する在職者訓練の対象者数は、710人（県70人、機構640人）とする。このほか、民間人材を活用した企業の生産性向上のための支援については620人を対象とする。

(2) 在職者訓練の内容

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

また、能開法第15条の7第1項第4号に規定する職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者訓練のコーディネート、生産性向上に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT利活用による業務改善や情報セキュリティ対策等を習得するための事業主支援等を行い、民間人材等を活用した在職者向けの訓練を拡充することにより、中小企業等の労働生産性向上等に向けた人材育成を支援する。併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

(3) 効果的な在職者訓練の実施のための取組

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

三 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数等

(1) 対象者数

計画期間中に実施する学卒者訓練の対象者数は、430人（県290人、機構140人）とする。学卒者訓練の対象者数のうち、機構140人については専門課程による公共職業訓練として、県290人については普通課程による公共職業訓練として、それぞれ実施するものとする。

(2) 学卒者訓練の内容

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

構築、運用管理等ができる人材を養成するための職業訓練の実施にも取り組む。

(3) 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練コースの見直しを行うものとする。学卒者訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るものとする。

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

四 障害者等に対する公共職業訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する障害者等に対する公共職業訓練の対象者数は、185人とする。

障害者等に対する公共職業訓練の対象者数のうち、100人については、施設内訓練として、85人については、委託訓練として実施するものとする。

また、就職率は施設内訓練で70%、委託訓練で55%を目指す。

(2) 障害者等に対する公共職業訓練の内容

障害者職業能力開発校においては、精神障害者を始めとする職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進するものとする。

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

さらに、民間企業等に対して委託する障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースに重点を置き、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。また、障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コースにおいて就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進するものとする。

(3) 障害者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを行うものとする。障害者に対する公共職業訓練の訓練コースのうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、公共職業安定所等との連携強化の下、当該公共職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関と連携を図りながら職業訓練を推進するとともに、平成 28 年 7 月に取りまとめた「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

五 求職者支援訓練の対象者数等

(1) 対象者数及び就職率に係る目標

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響も懸念されることから、非正規雇用労働者自営廃業者等の雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、705 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 1,214 人を上限とする。

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

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

(2) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定する。

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

訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の 40%程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の 60%程度

うち介護系	20%
医療事務系	20%
情報系	10%
営業・販売・事務系	22%
その他の成長分野、人手不足分野等	20%
地域ニーズ枠（農業分野・離島振興枠）	8%

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

を設定するとしており、鹿児島県においては、農業分野及び離島振興枠を 8%に設定する。

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

イ 基礎コース 30%

ロ 実践コース 30%

注) 求職者支援訓練は、地域職業訓練実施計画に則して、4半期ごとに認定するものとする。

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

イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから認定するものとする。

ロ イ以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定するものとする。

注) その他、以下の点も踏まえて、訓練の認定を行うものとする。

(イ) 本県の訓練認定規模を超えてはならないこと。

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

第四 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

一 関係機関との連携

公的職業訓練全体の訓練規模、分野及び時期において公的職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公的職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国及び都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関の団体、労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。また、その際、訓練カリキュラム等の見直しも含め、訓練の実施結果や地域の人材ニーズを踏まえた改善のための不断の取組が必要である。

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

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

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

二 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

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

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

令和3年度計画

○委託訓練

区 分		定員
委託訓練	雇用セーフティネット対策事業	1,782
	うち母子家庭の母等を対象とした訓練	20
	若年者就職支援デュアルシステム（職場実習付き訓練）	135
合計		1,917

○学卒者訓練

校名	訓練科名	定員
吹上	自動車工学科	20
	機械整備科	10
	金属加工科	20
宮之城	建築工学科	20
	室内造形科	20
始良	情報処理科	20
	メカトロニクス科	20
鹿屋	電気設備科	20
合計		150

○在職者訓練

訓練内容	定員
技能検定実技準備講習等	70

○障害者訓練

施設内訓練

訓練科目	訓練対象 訓練期間	定員
建築設計科	高卒1年	20
グラフィックデザイン科	高卒1年	20
OA事務科	高卒1年	20
情報電子科	高卒1年	10
義肢福祉用具科	高卒1年	10
アパレル科	中卒1年	10
造形実務科	中卒1年	10
合計		100

委託訓練

コース	訓練科	定員
知識・技能 習得訓練 コース	パソコン事務科	67
	介護サービス科 （初任者研修）	10
	就業実務科	5
実践能力習得 訓練コース	個別事業主	3
合計		85

離職者訓練（県）

令和3年度計画

区分	訓練科名		令和3年度		
			期間 (月)	定員(コース 数)	
雇用 セーフ ティ ネッ ト 対 策 事 業	長期 高度 人材 育成 コー ス	介護福祉士養成科(2年生)	24	9 (3)	
		介護福祉士養成科(1年生)	24	18 (3)	
		保育士養成科(2年生)	24	15 (1)	
		保育士養成科(1年生)	24	12 (2)	
		職業実践専門課程科(美容師)(2年生)	24	3 (1)	
		職業実践専門課程科(美容師)(1年生)	24	6 (1)	
		栄養士養成科(2年生)	24	6 (1)	
		栄養士養成科(1年生)	24	6 (1)	
		調理師養成科(2年生)	24	7 (1)	
		調理師養成科(1年生)	24	6 (1)	
		歯科技工士養成科(2年生)	24	5 (1)	
		歯科技工士養成科(1年生)	24	6 (1)	
		美容師養成科(2年生)	24	9 (1)	
		美容師養成科(1年生)	24	6 (1)	
	介護 福祉	介護・福祉科(実務者研修)	6	184 (8)	
		介護・福祉科(初任者研修)	3	102 (5)	
		介護職員養成科	3	80 (4)	
	IT 関連	パソコン・基礎科等	3	646 (28)	
		ITビジネス科【WEBデザイン】	3	96 (4)	
		パソコン・簿記初級科	3	48 (2)	
		ITビジネス科(会計事務コース)	3	48 (2)	
		ITビジネス科(総合コース)	6	96 (4)	
		ITビジネス科【宅建コース】	6	24 (1)	
		医療事務科	3	148 (7)	
		ビジネス実務科 ※離職者対象	3	28	
		ビジネス実務科 ※母子家庭の母等対象	3	20	
					(2)
		ファッションビジネス科	6	10 (1)	
		ショップマネジメント科	3	48 (2)	
		観光ビジネス科	6	40 (2)	
		スポーツビジネス科	6	15 (1)	
		農業人材育成科	6	20 (1)	
		調理加工科	3	15 (1)	
		計(コース数)	—	1,782 (94)	
	若 年 者 就 職 支 援 シ ス テ ム	IT 関連	ITスキルアップ科(新規学卒未就職者)	5	24 (1)
			ITスキルアップ科	5	24 (1)
			IT広告デザイン科	5	72 (3)
		調理加工科	4	15 (1)	
			計(コース数)	—	135 (6)
		合計	—	1,917 (100)	

※ 託児定員100人(12コース)、12コースの託児定員は5人~10人

令和3年度長期高度人材育成コース

1 概要

正社員就職を希望する非正規雇用労働者等が、安定した雇用環境への転換を図るため、企業が求める国家資格等の高い職業能力を習得することを支援し、正社員就職の実現を目指すことを目的に、民間教育訓練機関等に訓練コースの実施を委託するもの（従来の「資格取得コース」の対象資格等を拡充して新たに創設したもの）。

2 負担割合 国10/10
（雇用セーフティネット対策事業内のコースとして実施）

3 実施主体 委託元：県立高等技術専門学校
委託先：民間教育訓練機関等

4 訓練対象者 次の(1)～(5)の全てに該当する者

- (1) 概ね55歳未満の者
ただし、55歳以上の者であっても、以下(2)～(5)の要件を満たす場合は、状況に応じて対象者とする。
 - (2) 有期労働契約などによる非正規雇用労働者など、就業経験において不安定就労の期間が長いことや、安定就労の経験が少ないことにより能力開発機会が乏しかった者又は出産・育児等により長期間離職していた女性等
 - (3) 国家資格等の高い知識及び技能を習得し正社員就職を希望する者
 - (4) 対象資格等を取得する明確な意思を有する者
 - (5) ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングにより当該訓練の受講が必要と認められる者
- ※ (1)、(2)については、厚生労働大臣の指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用したコースを除く。

5 訓練内容 次の(1)～(4)のいずれかに該当するもの

- (1) 公的職業資格のうち国家資格の取得を目標とするもの
- (2) ITSSレベル3（ミドルレベル）相当以上の資格取得を目標とするもの
- (3) 文部科学大臣が職業実践専門課程として認定したもの
- (4) 学校教育法に定める専門職大学院が実施する専門職学位課程の修了を目指すもの

6 県計画

令和3年度においても令和2年度と同様、介護福祉士養成科、保育士養成科、職業実践専門課程科（美容師）、栄養士養成科、調理師養成科、歯科技工士養成科、美容師養成科を実施する。

○訓練計画定員

R 2（長期高度人材育成コース）

コース名	定員	科目	期間	入校数
介護福祉士養成科	30	3コース	2年	9
保育士養成科	10	1コース	2年	15
職業実践専門課程科（美容師）	10	1コース	2年	3
栄養士養成科	5	1コース	2年	6
調理師養成科	5	1コース	2年	7
歯科技工士養成科	5	1コース	2年	5
美容師養成科	5	1コース	2年	9
合計 9コース 70名				54

R 3（長期高度人材育成コース）

コース名	定員	科目	期間
介護福祉士養成科	18	3コース	2年
保育士養成科	12	2コース	2年
職業実践専門課程科（美容師）	6	1コース	2年
栄養士養成科	6	1コース	2年
調理師養成科	6	1コース	2年
歯科技工士養成科	6	1コース	2年
美容師養成科	6	1コース	2年
合計 10コース 60名			

令和3年度計画(機構)

○離職者訓練

訓練科名	令和3年度定員	回数	令和2年度定員	備考
テクニカルオペレーション科	72	18×4	72	
CADものづくりサポート科	44	22×2	40	
金属加工科	64	16×4	48	
電気設備技術科	36	18×2	36	
住環境計画科	72	18×4	60	
ビル管理技術科	72	18×4	72	
電気設備技術科(DS)	24	12×2	12	
テクニカルメタルワーク科(DS)			12	
小計	384	-	352	
橋渡し訓練	30		30	
合計	414	-	382	

単位:人

○在職者訓練

形式	鹿児島				川内			目標計画数 計640
	目標計画数 380				目標計画数 260			合計
	機械系	電気・電子系	居住系	計	機械系	電気・電子系	計	
レディーメイド	100	50	100	250	170	220	390	640
オーダーメイド	135	108	98	341	32	110	142	483
計画数合計	235	158	198	591	202	330	532	1,123

単位:人

○生産性向上支援訓練

目標計画数	570
-------	-----

単位:人

○生産性向上支援訓練(中高年齢層向け)

目標計画数	50
-------	----

単位:人

○学卒者訓練

訓練科名	令和3年度定員	令和2年度定員
生産技術科	20	20
電気エネルギー制御科	20	20
電子情報技術科	30	30
合計	70	70

単位:人

令和3年度計画

令和3年度 求職者支援訓練四半期別計画

コース	分野	認定規模 (割合)		令和 3年度 定員 (上限)	計画人数			
		全数に 対して	コース別		第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期
基礎		40%		485	125	120	120	120
実践	実践	60%		729	210	179	175	165
	介護系		20%	147	45	37	35	30
	医療事務系		20%	147	45	37	35	30
	情報系		10%	73	15	0	29	29
	営業販売事務系		22%	160	40	40	40	40
	地域枠(独自の訓練分野) (農業分野及び離島振興枠)		8%	60	20	20	10	10
	その他		20%	142	45	45	26	26
就職氷河期対策枠(内数)				(30)	(30)			
合計				1,214	335	299	295	285

100.0% 27.6% 24.6% 24.3% 23.5%

- ※1 新規参入枠(規模)は、四半期ごとに、基礎コースは30%以内、実践コースは30%以内とするが、1コースの定員に満たない場合であっても、1コースは枠として設定できることとする。
- ※2 「地域ニーズ枠」は農業分野の申請又は離島を訓練実施地域とする申請があった場合に、優先的に認定できる枠とする。地域ニーズ枠は、すべて新規参入枠として設定することも可能とし、新規参入枠(規模)とは別枠とする。
- ※3 基礎コース、実践コースの各分野で認定数が定員(上限)を下回った場合は、翌期以降の同コース、同分野に振り替えることができる。
- ※4 実践コースにおいて設定された訓練分野において、当該訓練分野の訓練コースが設定されなかった場合の余剰定員は、同一認定期間の「その他」分野(「営業・販売・事務分野」などを含む)に振り替えることができる。
- ※5 中止コースが発生した場合には、当該コースの認定定員を同一年度の同一分野での認定に活用できる。
- ※6 ※1～※5を原則とするが、申請状況によっては同一認定期間において基礎、実践コース間や分野間での余剰定員の振り替えを行う場合がある。
- ※7 設定された定員(上限)(前四半期からの繰り越し等を上乗せした定員)を超える場合は、以下の方法により選定を行う。
 <選定方法>
 ① 認定申請書類を基にコースごとに選定点数(※)を決定する。
 ② 当該申請を締め切った時点で、申請率(前四半期までの認定数+当該四半期の申請数)÷各訓練分野の定員(上限)が低い訓練分野順に余剰定員のある訓練分野から不足定員分を充足する。
 ③ ①、②の結果、選定点数の高いものから順に選定とする。
 ※選定点数については独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「求職者支援訓練の選定方法」に基づき算出する。
- ※8 就職氷河期対策枠は、基礎コース及び実践コースの認定上限値(1,214)の内数とし、実施分野は限定しない。なお、就職氷河期対策枠に該当する訓練コースは、毎期内数として(30)を募集し、年間(30)の計画枠に達するまでは、※7の選定方法によらず、他の訓練コースに優先して選定する。

地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務取扱要領《抜粋》

1 趣旨

地域における職業訓練の効率的かつ効果的な実施は重要な課題であり、平成28年度より、全ての都道府県において、総合的な訓練計画を策定し、求職者支援訓練と公共職業訓練の間で実施時期や分野の調整等を行っているところである。

また、民間を活用した離職者訓練（委託訓練）については、地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練コースの開発・検証事業（以下「コンソーシアム事業」という。）により、平成26年度より地域における関係機関が協働して、職業訓練コースの開発・検証を実施しているところである。

コンソーシアム事業は、各都道府県において2か年にわたり実施するものであり、平成27年度末から段階的に事業が終了することとなるが、事業終了後においても職業訓練分野の定員充足率及び就職率の向上等の観点から、地域で既に実施している職業訓練の検証・改善を行う際に、コンソーシアム事業で培ったノウハウや連携体制等を活用することは有効である。

なお、「日本再興戦略」改訂2014では、「各地域において、産業界のニーズを踏まえて職業訓練が真に役に立つものであったかを厳しく検証することにより、教育・訓練内容の改善や雇用型訓練も含めた各訓練の強みを活かした訓練のベストミックスの推進を図る」と、当該報告書の中短期工程表で「今後5年間（2019年まで）で地域において職業訓練の質を検証・改善する仕組みを47都道府県に展開することを目指す」とそれぞれ明記されている。

このため、地域における職業訓練について、訓練ニーズを踏まえたより効果的なものとするため、コンソーシアム事業のノウハウ等を活用して、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて、地域における職業訓練の質の検証・改善を行うこととする。

地域における職業訓練の質の検証・改善に係る業務について

取組内容

- 地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練コースの開発・検証事業当該事業で培ったノウハウや連携体制等を活用することは有効である。
- 地域訓練協議会のワーキングチームを活用し、労働局・都道府県・都道府県・機構等により、地域で実施している委託訓練が効果的なのとなるよう、職業訓練の質の検証・改善を行う。（年間2コース程度）

事業スキーム(1年間)



あなたのしごと探しに、 役立つスキルを。 ハートレーニング

< 離職者訓練・求職者支援訓練 >

就職に必要な
スキルが身につく!

受講は無料

※学費等は自己負担になります



雇用保険を受給しながら
受講可能!

雇用保険を受給
している方向け **離職者訓練**

対象 失業された方

雇用保険を受給できない方も支給要件を
満たせば月額10万円の給付金を支給!*

※以下の要件を満たすことが必要です。

①本人の収入が月5万円以下 ②世帯全体の収入が月25万円以下 ③世帯全体の金融資産が300万円以下 ④現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ⑤全ての訓練実施日に出席している ⑥世帯の中に給付金を受給して訓練している人がいない ⑦過去3年以内に、不正行為により、特定の給付金の支給を受けていない

雇用保険を受給
できない方向け **求職者支援訓練**

対象 自営業の方、主婦の方、フリーランスの方、就職が決まらないうち卒業した方などで就職を希望する方

※シフトの減少した在職者の方等については、当面の間、本人の収入要件に一定の特例措置が設けられています。



ハートレーニングに関する情報は
お近くのハローワークで相談できます。

詳細は特設サイトへアクセス!

ハートレ

検索



さあ、あなたも ハロトレ はじめませんか？

未経験でも大丈夫
無料の職業訓練があります。

- マ 失業された方
- マ 自営業の方
- マ 主婦の方
- マ フリーランスの方
- マ 学卒者(未就職)の方 等

※いずれも就職を希望する方に限ります。



ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)は
どちらも無料*で受講できます。

※一部テキスト代等は自己負担となります。

雇用保険を受給している方向け
離職者訓練

対象 失業された方

雇用保険を受給できない方向け
求職者支援訓練

対象 自営業の方、主婦の方、フリーランスの方、就職が決まらないまま学校を卒業した方などで就職を希望する方

ハロートレーニングの主な訓練分野

- 建築・製造系 : 金属加工、電気工事、住宅リフォーム
- IT系 : OAシステム開発、Web設計
- 事務系 : ビジネス経理、医療事務
- サービス系 : 調理、ホテル、レストランサービス
- 介護系 : 介護サービス、福祉用具
- デザイン系 : パソコングラフィック、DTP
- 理容・美容系 : ファッションリテール、和装技術

※その他、第一種電気工事士、中地建物取引主任者、介護職員初任者研修等の資格取得につながるコースもあります。
※訓練期間は2ヵ月~2年間です。

ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)受講までのステップ

ハロートレーニングを受講するためには、訓練の必要性等をハローワークが認めて、「受講あっせん」を受ける必要があります。



訓練コース修了者の声

新たな職に就くために、様々な方がハロートレーニングを受講しています。



希望する分野での就職に必要な専門知識を短期間で学べるのありがたいです。



託児サービスを受けながら参加できる訓練があり、再就職に踏み出すことができました。

詳細は特設サイトへアクセス!

ハロトレ

検索





ラッピング電車

「鹿児島労働局 就活のミカタ号」 走行中！！



白地にライトブルーのラインがかわいらしい、鹿児島労働局訓練室 PR ラッピング電車「鹿児島労働局就活のミカタ号」をご覧くださいませでしょうか？

鹿児島労働局訓練室およびハローワークの取り組みについて、広く周知を図るために鹿児島市電をラッピングし、「鹿児島労働局就活のミカタ号」として、令和3年9月16日から令和4年2月15日まで鹿児島市内を運行します！

新規学校卒業予定者へのきめ細かい就職支援に結びつけるための新卒応援ハローワークの利用促進や、若者の県内就職促進のためのユースエール認定制度の周知、また、コロナ禍の影響を受け離職・転職を余儀なくされている方や、就職活動をしているすべての方に対するハロートレーニング（公的職業訓練）を活用しての再就職支援を身近に感じていただきたいとの思いから命名したものです。

ぜひ、「鹿児島労働局就活のミカタ号」を見て、乗って、親しんでくださると幸いです。

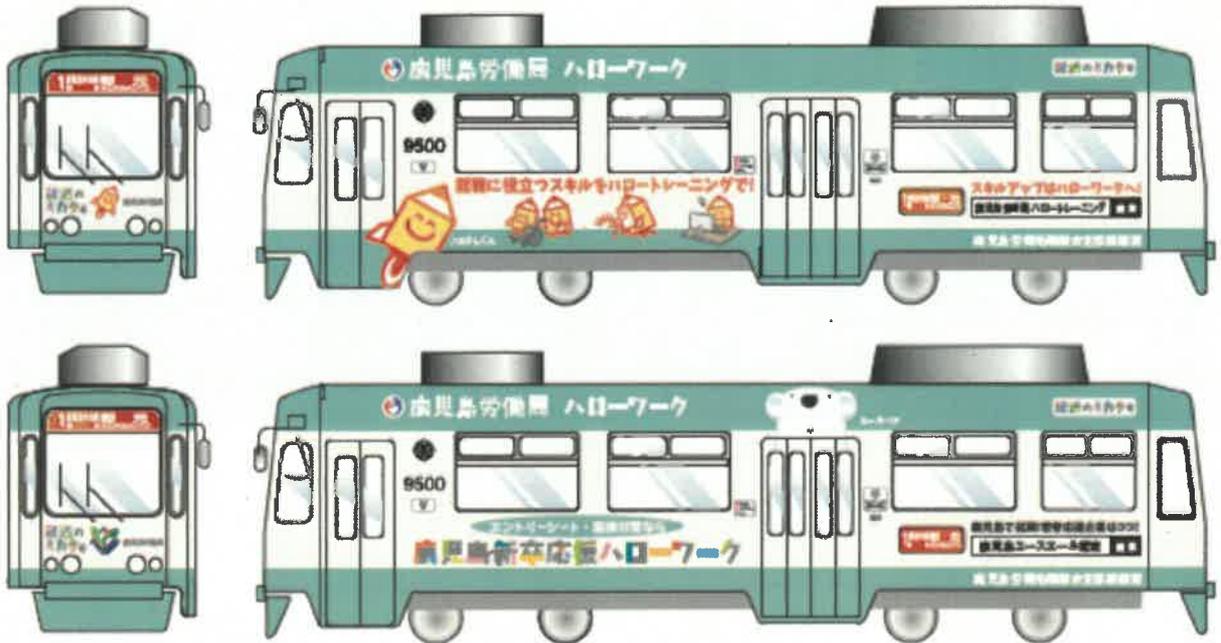
そして、今回「鹿児島労働局就活のミカタ号」で紹介しているこれらのハローワークの就職支援サービスについて、お気軽にお近くのハローワークにご相談ください！



「鹿児島労働局 就活のミカタ号」デザインのご紹介



この電車は、①新規学校卒業予定者への新卒応援ハローワークの利用促進、②若者の県内就職促進のためのユースエール認定制度の周知、③離職・転職を余儀なくされている方や、就職活動中の方に対するハロートレーニング（公的職業訓練）を活用しての再就職支援といった取り組みの内容をPRしたものです。



市電正面のデザイン

ハロートレーニングのキャラクター「ハロトレくん」が空へ飛んでいるイメージと重ね、就職活動をしているみなさんが、飛躍できるよう願ったものとなっています。

市電後面のデザイン

若者雇用促進法に基づくユースエール認定マークです。若者の採用・育成に積極的で、雇用管理が優良である企業を国が認定しています。若者応援企業として、就職活動する皆さまのミカタとなりますように。

正面向かって右面デザイン

ハロートレーニングには、介護・溶接・パソコン技能向上など、様々な訓練コースがあります。「ハロトレくん」が介助をしている姿、溶接を行っている姿、パソコンで学ぶ姿を表すことにより、ハロトレくんが様々な訓練を通じてスキルアップに励んでいる様子を表しています。また、「就職に役立つスキルをハロートレーニングで！」の言葉のとおり、ハロートレーニングでスキルアップし、適職が見つかりやすい環境を整えていることを周知しています。

正面向かって左面デザイン

「ハローワークって仕事を辞めた人が行くところでしょ?」「いいえ!新卒応援ハローワークは【新卒者】や【既卒3年以内の方】を支援する施設です!」就活中の皆さまが気になるエントリーシートや面接の対策など様々なサービスを「無料で」行っています。国の認定した若者応援企業であるユースエール認定企業もチェックしてみましょう!

出発式の様子



求職者支援訓練 受講者の方々の声



訓練コース・訓練期間	受講者の声	就職先や取得した資格等
<p>表計算実務科（託児） （短期間・短時間） （実践コース：1カ月）</p>	<p>とてもわかりやすい教え方で、理解しやすい授業でした。 （50代女性）</p>	<p>【就職先】 福祉用具レンタル業（事務職） 正社員</p>
<p>表計算実務科（託児） （短期間・短時間） （実践コース：1カ月）</p>	<p>パソコンについての考え方や興味がとてもわいてきました。 たのしく学ぶ事が出来ました。（50代女性）</p>	<p>【就職先】 障害福祉サービス業 （生活支援員）正社員</p>
<p>医療事務・調剤事務実践科 （実践コース：3カ月）</p>	<p>思った以上にしっかりとした指導でした。医療算定事務の世界がこれ程までに険しい道のを経過し、成し遂げていくものとてもよく解りました。調剤事務の認定試験が間近なので、頑張ろうと思えます。（40代女性）</p>	<p>【就職先】 福祉サービス業 【取得資格等】 調剤事務検定受験予定</p>