

令和4年度

第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会

日 時：令和4年11月9日（水）

15：15～16：45

場 所：鹿児島市西千石町1-32

鹿児島労働局西千石庁舎

別館3階会議室

鹿児島労働局

令和4年度 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会（会次第）

1 開会

2 鹿児島労働局長あいさつ

3 委員紹介

4 会長選出及び会長あいさつ

5 議題

(1) 地域職業能力開発促進協議会の概要について

(2) 協議事項

① 本県における公的職業訓練の実施状況、訓練効果の検証等について

② 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ついて

③ 公的職業訓練の実施にあたり年度計画策定方針について

6 閉会

令和4年度第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会 出席者名簿

(委員)

構成	所 属	役 職 名	氏 名
有識者	鹿児島大学	キャリア形成支援センター長 農学部教授	枚田 邦宏
	南日本新聞社	取締役兼編集局長	國 弘 崇
産業界	鹿児島県経営者協会	事務局次長	田島 健作
	鹿児島県中小企業団体中央会	事務局長兼総務企画課長	福山 賢志
	鹿児島商工会議所	専務理事	山下 春洋
	日本労働組合総連合会鹿児島県連合会	副事務局長	白石 裕治
福祉関係	社会福祉法人 鹿児島県社会福祉協議会	参 事	平 嶺 浩
教育・訓練機関等	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	支 部 長	坂田 充規
	一般社団法人 鹿児島県専修学校協会	会 長	鮫島 陽子
	鹿児島県職業能力開発協会	専務理事 兼事務局長	古賀 昭博
	株式会社ニチイ学館 鹿児島支店	支 店 長	野元 広恵
職業紹介事業者等	ランスタッド株式会社 鹿児島支店	支 店 長	土倉 太郎
行政	鹿児島県商工労働水産部	雇用労政課長	池上 成孝
	鹿児島市	雇用推進課長	米丸 貴子
	鹿児島公共職業安定所	所 長	鮫島 和貴
	鹿児島労働局	局 長	中所 照仁
		職業安定部長	佐藤 裕

(随行員)

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	求職者支援課長兼 生産性センター業務課長	大野 正樹
鹿児島県商工労働水産部雇用労政課	技術補佐兼 公共訓練係長	下唐 湊司
鹿児島県商工労働水産部雇用労政課	公共訓練係主事	白井 千咲

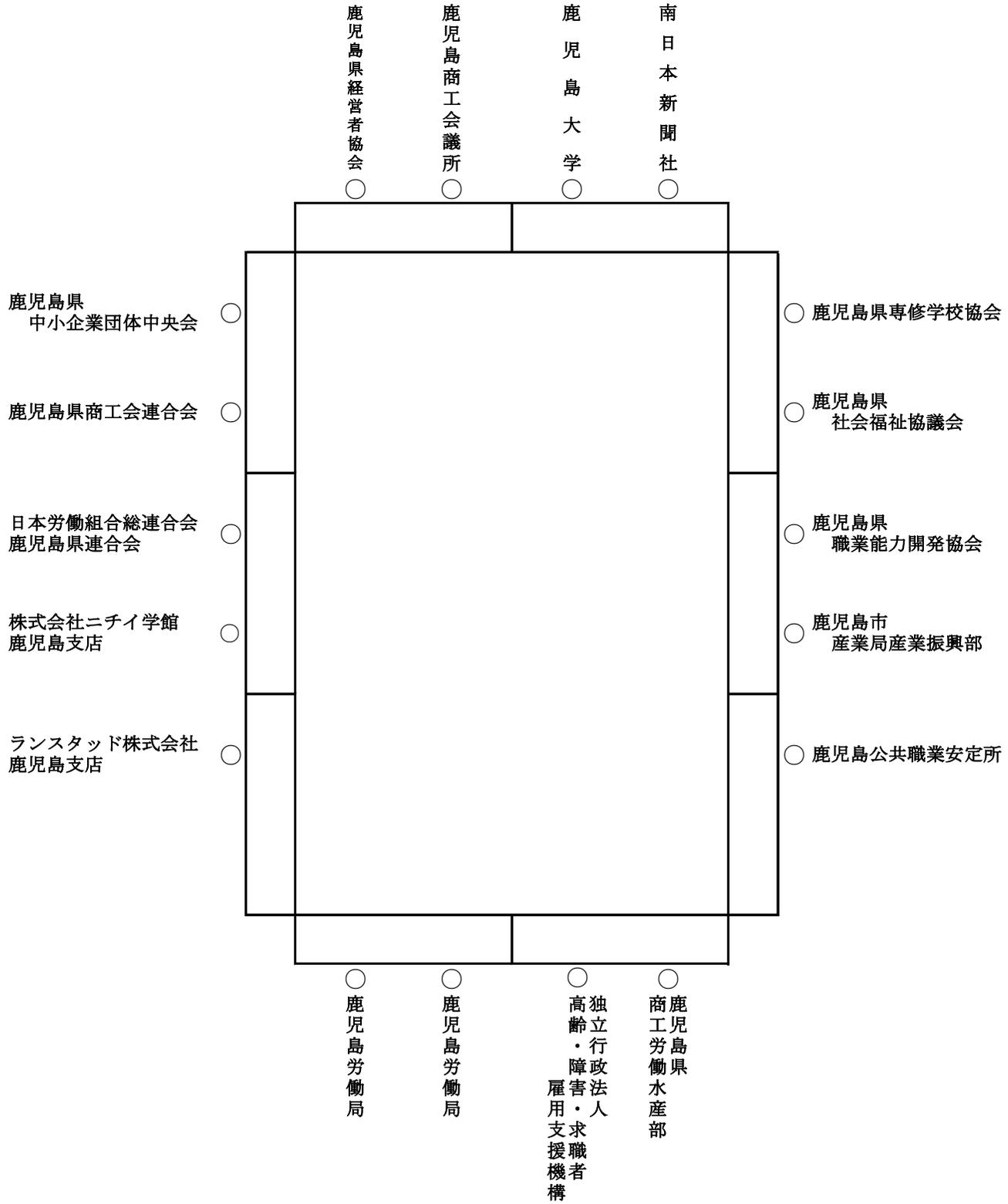
(事務局)

鹿児島労働局職業安定部	訓練室長	廣瀬 和泰
	訓練室長補佐	下野 智江
	地方非正規雇用対策担当官	川越 大輔
	地方人材育成対策担当官	河野 伸宏

令和4年度 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会（席図）

令和4年11月9日（水）

西千石庁舎 別館3階会議室



事務局	随行者
○ ○	○ ○
事務局	随行者
○ ○	○

鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱（案）

1 目的

鹿児島労働局及び鹿児島県は、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、鹿児島県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第 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を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

2 設置主体

協議会の設置主体は、鹿児島労働局及び鹿児島県とする。

3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

- (1) 鹿児島労働局
- (2) 鹿児島県
- (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) その他鹿児島労働局及び鹿児島県が必要と認める者

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

年2回以上の開催とする。

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こと。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関すること。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- (5) その他必要な事項に関すること。

8 事務局

協議会の事務局は、鹿児島労働局職業安定部に置く。

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。

附 則

この要綱は、令和4年11月9日から施行する。

令和4年度 鹿児島県地域職業能力開発促進協議会構成員名簿

構成	所 属	役 職 名	氏 名
有識者	鹿児島大学	キャリア形成支援センター長 農学部教授	枚田 邦宏
	南日本新聞社	取締役兼編集局長	國 弘 崇
産業界	鹿児島県経営者協会	事務局次長	田島 健作
	鹿児島県中小企業団体中央会	事務局長兼総務企画課長	福山 賢志
	鹿児島商工会議所	専務理事	山下 春洋
	鹿児島県商工会連合会	専務理事	瀬平 秀人
	日本労働組合総連合会鹿児島県連合会	事務局長	日高 実禎
福祉関係	社会福祉法人 鹿児島県社会福祉協議会	事務局次長兼福祉人材・研修センター一所长	日高 耕一
教育・訓練機関等	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 鹿児島支部	支 部 長	坂田 充規
	一般社団法人 鹿児島県専修学校協会	会 長	鮫島 陽子
	鹿児島県職業能力開発協会	専務理事 兼 事務局 局長	古賀 昭博
	株式会社ニチイ学館 鹿児島支店	支 店 長	野元 広恵
職業紹介事業者等	ランスタッド株式会社 鹿児島支店	支 店 長	土 倉 太 郎
行政	鹿児島県	商工労働水産部長	平林 孝之
	鹿児島市	産 業 局 長	岩切 賢司
	鹿児島公共職業安定所	所 長	鮫島 和貴
	鹿児島労働局	局 長	中所 照仁
		職業安定部長	佐藤 裕

参考条文（職業能力開発促進法）

（協議会）

第十五条 都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関（以下この項において「関係機関」という。）は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関及び次に掲げる者により構成される協議会（以下この条において単に「協議会」という。）を組織することができる。

- 一 第十五条の七第三項に規定する公共職業能力開発施設を設置する市町村
 - 二 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
 - 三 労働者団体
 - 四 事業主団体
 - 五 職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第十項に規定する職業紹介事業者若しくは同条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者又はこれらの団体
 - 六 学識経験者
 - 七 その他関係機関が必要と認める者
- 2 協議会は、職業能力の開発及び向上の促進に有用な情報を共有し、その構成員の連携の緊密化を図りつつ、都道府県の区域における職業訓練及び職業に関する教育訓練の需要及び実施の状況その他の地域の実情に応じた適切かつ効果的な職業訓練及び職業に関する教育訓練の実施並びに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ついて協議を行うものとする。
- 3 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、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。
- 4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

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

【構成員】

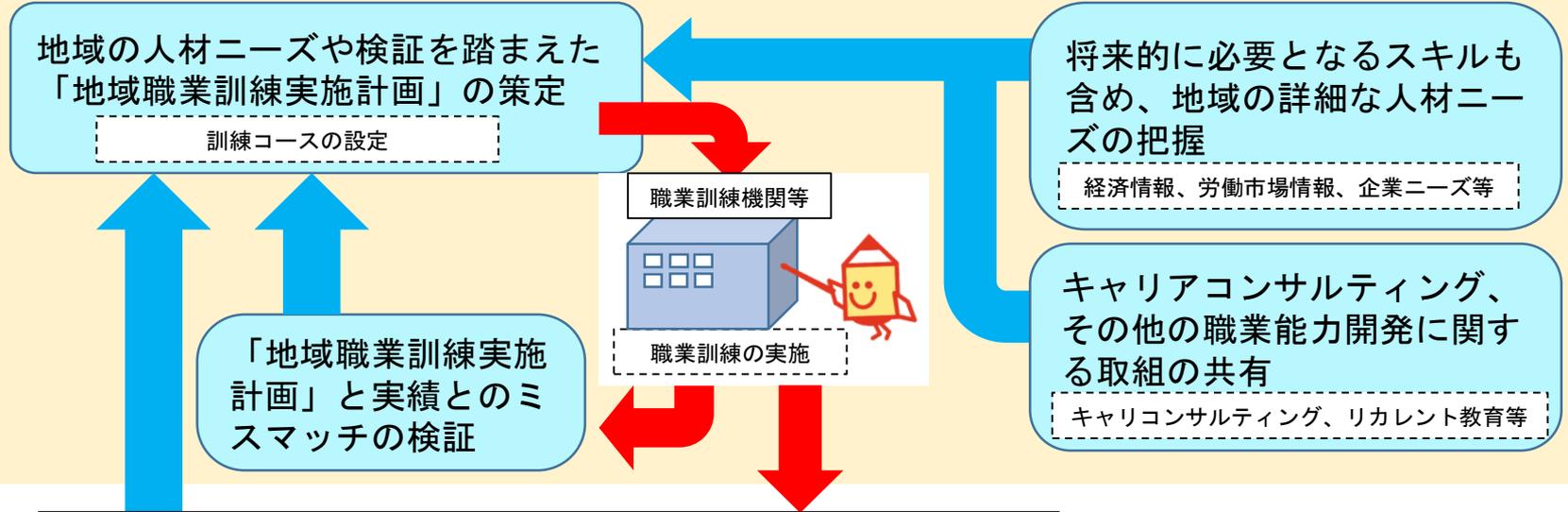
.....主催

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

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

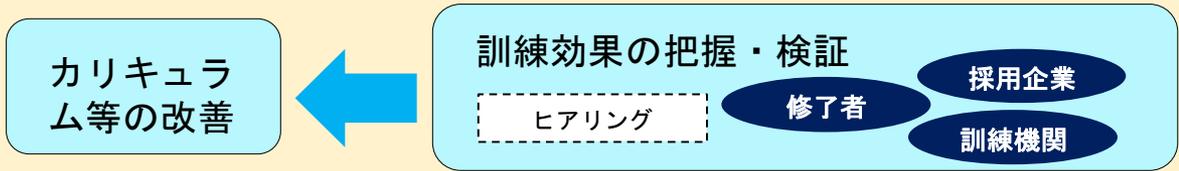
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



②訓練効果の把握・検証 (協議会の下でのワーキンググループで実施)

⇒ 個別コースの質の向上を促進



中央職業能力開発促進協議会

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所

【学識経験者】 藤村博之 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員

【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【地方自治体】 京都府

【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省

(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練
実施計画」の策定

(2) 人材ニーズの全
国的な動向の把握
と地域職業能力開
発促進協議会への
情報提供

(4) 公的職業訓練の
訓練効果の把握・
検証

(5) キャリアコンサ
ルティングの機
会の確保その他
の職業能力の開
発及び向上の促
進のための取組
に関すること

(3) 地域職業能力開
発促進協議会の協
議状況の把握
○ 計画と実績とのミ
スマッチの検証状況
○ 訓練効果の把握・
検証の実施状況

地域職業能力開発促進協議会

地域職業能力促進協議会に係る作業等

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

・ ・ 労働局の作業

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

46_鹿児島		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	1	24	23
	営業・販売・事務分野	67	1,396	1,066
	医療事務分野	15	272	235
	介護・医療・福祉分野	32	514	276
	農業分野	1	20	20
	旅行・観光分野	2	40	25
	デザイン分野	2	36	36
	製造分野	17	240	175
	建設関連分野	9	152	107
	理容・美容関連分野	8	112	75
その他分野	15	153	126	
（求職者支援訓練） （基礎コース）	基礎	8	140	74
合計		177	3,099	2,238
（参考） デジタル分野		2	50	49

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	0	0	0	-	-	-	1	24	23	112.5%	95.8%	-
	営業・販売・事務分野	50	1,126	954	114.2%	84.7%	79.5%	15	222	112	60.8%	50.5%	54.1%
	医療事務分野	10	204	175	107.4%	85.8%	91.7%	5	68	60	107.4%	88.2%	79.3%
	介護・医療・福祉分野	26	381	248	73.2%	65.1%	82.8%	3	73	27	37.0%	37.0%	81.3%
	農業分野	1	20	20	130.0%	100.0%	90.0%	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	2	40	25	65.0%	62.5%	80.0%	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	1	10	10	120.0%	100.0%	33.3%	1	26	26	211.5%	100.0%	42.1%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	4	80	39	53.8%	48.8%	52.9%
	理容・美容関連分野	4	32	25	93.8%	78.1%	81.8%	4	80	50	65.0%	62.5%	56.8%
その他分野	4	43	26	72.1%	60.5%	76.5%	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練) (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	8	140	74	72.9%	52.9%	58.1%
合計		98	1,856	1,483	102.9%	79.9%	80.9%	41	713	411	72.1%	57.6%	
(参考) デジタル分野		0	0	0	-	-	-	2	50	49	164.0%	98.0%	42.1%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	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	0	0	0	-	-	-	17	240	175	84.2%	72.9%	91.5%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	72	68	112.5%	94.4%	90.6%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	101	118.6%	99.0%	85.5%
合計	0	0	0	-	-	-	31	414	344	97.6%	83.1%	89.9%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-

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



ハロートレーニング
急がば遅く

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



離職者向け

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)

在職者向け

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)

学卒者向け

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)

障害者向け

求職者支援訓練

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))

訓練期間: 2~6か月(※1)

※1 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働く方などを対象とする場合、より短期間(2週間~)で設定可

※受講期間中 受講手当(月10万円)
+通所手当+寄宿手当を支給(本人
収入が月8万円以下(※2)、世帯収入
が月40万円以下(※3)等、一定の要
件を満たす場合)

※2 令和5年3月末までの時限措置として、シフト制で働く方などは月12万円以下
※3 令和5年3月末までの時限措置

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



令和3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	107,998	-	25,265	-	82,733	-
うち施設内	31,594	85.9%	25,217	87.4%	6,377	81.8%
うち委託	76,404	73.0%	48	47.9%	76,356	73.1%
在職者訓練	92,513	-	54,220	-	38,293	-
学卒者訓練	15,877	96.6%	5,554	99.2%	10,323	95.6%
合計	216,388	-	85,039	-	131,349	-

令和3年度 公共職業訓練 実績 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
	1,333	65.9%	360	77.3%	773	61.6%	200	68.5%

令和3年度求職者支援訓練 実績 受講者数:28,260人
(基礎コース)5,217人 就職率:52.8% (実践コース)23,043人 就職率:60.2%

鹿児島県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

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。



実施方法については、「**公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領**」に基づいて行うこととなります。

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

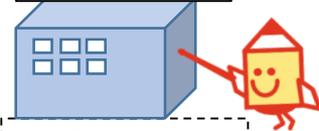
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

職業訓練機関等



職業訓練の実施

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

- ① 第2回協議会で「訓練分野」を選定
- ↓
- ② ワーキンググループにてヒア等実施
- ↓
- ③ 「訓練カリキュラム等の改善促進策（案）」
- ↓
- ④ 次年度第1回協議会にてご報告

②訓練効果の把握・検証 (協議会の下でのワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

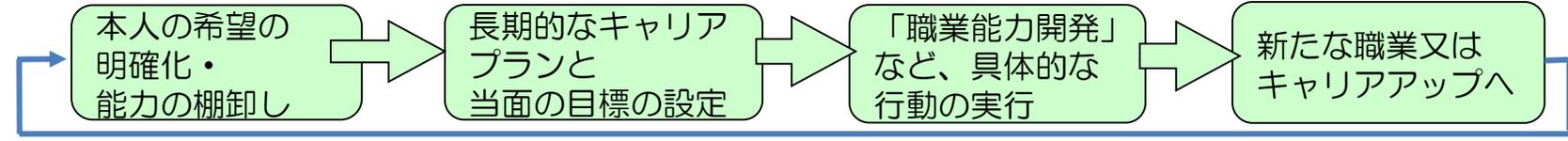
訓練機関

キャリアコンサルティングについて

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
- 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。(職業能力開発促進法第3条の3)
- キャリアコンサルティングを通じて、目指すキャリアの道筋を効果的に具体化することができる。

(職業能力開発促進法第2条第5項)



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルティングを行う専門家として、「キャリアコンサルタント」制度を法定化(平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけ)
- 厚生労働大臣が認定する養成講習(140時間)を修了した者等がキャリアコンサルタント試験に合格した場合に取得可能
- キャリアコンサルタントは5年毎の更新制(更新講習(知識講習8時間・技能講習30時間以上))により、その質を担保
- キャリアコンサルタント登録者数は62,315人(令和4年8月末時点)
- 社会環境の変化や労働政策上の要請等への対応として知識・技能を能力要件に反映し、養成・更新講習の科目・時間数(養成講習140→150時間)を改正(令和2年4月1日施行)

◆ 各領域におけるキャリアコンサルタントの役割例

【企業】

- 企業内のキャリア相談室等において従業員のキャリアコンサルティングを実施
- 従業員が目指す職業生活設計の明確化や就労意欲等の向上



【ハローワーク・民間職業紹介機関等】

- 仕事とのマッチングを前提として求職者等に対するキャリアコンサルティングの実施
- 求職者の職業選択の方向性や職業生活設計の明確化



【教育機関】

- 大学のキャリアセンター等における学生に対するキャリアコンサルティングの実施
- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化



≪主なキャリアコンサルティング関連施策≫

- ◆ **セルフ・キャリアドックの普及促進**
 - セルフ・キャリアドック(※)の導入を推進するため企業に対する周知・啓発や相談、研修等を実施
 - (※) 年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングをうける機会を設定する仕組み
- ◆ **人材開発支援助成金**
 - 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度
- ◆ **キャリアコンサルタントの資質向上**
 - キャリアコンサルタントに対する指導に関する調査研究
- ◆ **訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティング**
 - 訓練対応キャリアコンサルタントが適切な職業訓練の選択を支援(一部の訓練は受講前のキャリアコンサルティングが要件)

ハローワーク相談窓口での相談例

- 30代男性。コロナの影響で飲食店を閉鎖。他職業に従事するも、体調不良により離職。生活基盤を固めるために、訓練及び受講給付金について情報提供し、受講申込みに至る。
 - 母子家庭の母。コロナの影響で勤務時間が減少し離職。安定した職業の選択肢として介護職を提案。受講手順等を丁寧に案内し、心的状況に寄り添いながら支援を行い、2回目の受講申込みにて合格に至る。
 - 40代男性。親の介護で10数年就労なし。仕事のブランクが不安とのことから、社会生活再開の支援が行われている基礎コースについて情報提供し、受講申込みに至る。
- 相談窓口では、求職者が就職する上で解決すべき課題を把握し、その解決のために必要な支援を行っています。(心理的なステップに合わせつつ、求職者の新たな選択肢について提案を行い、自ら意思決定できるよう支援しています。)

訓練受講における受講～再就職のながれ

ハローワーク

訓練実施機関

訓練実施機関＋ハローワーク

定期的な
キャリアコンサル
ティング

無理のない
計画的な
カリキュラム

積極的な求人
情報の提供

応募書類作成支援
面接対策支援
情動的喚起支援等

就職相談

再就職

訓練受講生

キャリアコンサルティングの活用・効果

例1「就職活動をしているが、自分がどんな仕事に向いているのか分からない」

→アセスメントツール活用等自己理解支援と、求人情報の収集方法等職業理解の支援を通し、職業選択の方向性が定まるようになる。

例2「再就職を目指し、新たな技能・知識の習得を行いたいが、どうしたらよいか分からない」

→職務の棚卸しや「なりたい自分」の明確化等、自己理解支援と訓練・求人説明会やインターンシップ等、啓発的経験を通し、自身の興味や成長したい方向性が定まるようになる。

例3「久しぶりに就職活動を行っているが、家庭との両立を行えるかどうか分からない」

→内的キャリアの明確化等、自己理解支援と、職業・労務管理に関するしくみの情報提供等、仕事理解支援を通し、家庭との両立を具体化できるようになり、自信を持って職業選択ができるようになる。

⇒キャリアコンサルティングの支援によって、「具体的行動化」が見受けられるようになり、この“**行動変容**”がキャリアコンサルティングの効果ということになります。（相談者自らの意思で決定して行動できるようになる。）

“訓練受講者の声”のご紹介

- ・キャリアアップのためにこのような制度があって助かりました。(50代女性:簿記も学べるパソコン実践科)
- ・訓練を通して希望する知識や資格取得ができたので、非常に満足である。また、学び直しをきっかけとして、就職活動に自信を持つことができた。(20代男性:初めてのパソコン・経理基礎科)
- ・熱心に教えて下さり、また就職の相談や履歴書の書き方なども教わり、本当にありがたかったです。3ヶ月間ありがとうございました。感謝しています。クラスの雰囲気も良好でした。(50代女性:医療事務・調剤事務実践科)
- ・とても良かったです。先生方、受講者のみなさまに恵まれ修了することができました。この経験を就職活動に活かしていこうと思います。(30代女性:アロマ美容科)
- ・初任者研修を受講しこれまで働いていたのですが、今回の受講は知らないことばかりで楽しかったです。(20代男性:介護職員実務者養成科)
- ・知らない知識を知ることが出来、同じ訓練生とも過ごしやすく、お互いに情報共有しながら成長できたと思います。(30代女性:Webデザインクリエイター科)
- ・半年間みっちり学び、確実にスキルアップしたことを実感しています。通う中で本人のやる気がとても大事だと思いました。この機会をいただけたことに本当に感謝の気持ちでいっぱいです。ありがとうございました。(30代女性:Webデザインクリエイター科)

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

資料6-2

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされた。
- 12/27～1/26の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について[国民の方からのアイデア](#)を募集。
- 「[企業の従業員教育、学び直しへの支援](#)」や「[デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援](#)」などを内容とする提案が寄せられた。
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、[令和4年度から令和6年度までの間](#)、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「[人への投資促進コース](#)」を設ける。

※ 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、[訓練経費](#)や訓練期間中の[賃金の一部等を助成](#)する制度

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

※ [令和4年度から](#)、すべての訓練コースにおいて、[オンライン研修（eラーニング）による訓練を対象化](#)

1. デジタル人材・高度人材の育成

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材※の育成のための訓練や、[海外を含む大学院での訓練](#)を行う事業主に対する高率助成

※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施する事業主に対する助成

※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための[長期休暇制度](#)や[短時間勤務等制度](#)（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（[長期休暇制度の賃金助成の人数制限の撤廃等](#)）

自発的職業能力開発訓練

労働者が[自発的に受講](#)した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「[定額制訓練](#)」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

助成率（額）

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額		備考	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業		
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-	・オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象（高度デジタル人材訓練のみ） ・資格試験(受験料)も助成対象	
	成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	訓練期間6ヶ月～2年(大臣認定必要) 資格試験(受験料)も助成対象
	長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費20万円 (+4万円)		1日当たり 6,000円 (+1,200円)		-		・長期教育訓練休暇制度を導入済みの企業も賃金助成の対象 ・賃金助成の人数制限を撤廃
			所定労働時間の短縮及び所定外労働免除制度	制度導入経費20万円 (+4万円)		-		-		
	自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-		
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-			

現行コース	特定訓練コース	正規	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練等 認定実習併用職業訓練（OFF-JT+OJT）	45% (+15%)	30% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	-	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	・オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象 訓練期間6ヶ月～2年 (大臣認定必要)	
	一般訓練コース	正規	上記以外の訓練	30% (+15%)		380円 (+100円)		-			・オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象	
	特別育成訓練コース	非正規	一般職業訓練 有期実習型訓練（OFF-JT+OJT）	70% (+30%)		760円 (+200円)	475円 (+125円)	-		10万円 (+3万円)	9万円 (+3万円)	非正規雇用維持の場合の経費助成率は60%(+15%)
	教育訓練休暇付与コース	正規 非正規	教育訓練休暇制度（1人5日以上取得）	制度導入経費30万円 (+6万円)		-		-				賃金助成は、長期教育訓練休暇制度の場合のみ（1企業2人まで）
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）			制度導入経費20万円 (+4万円)		1日当たり6,000円 (+1,200円)		-					
			教育訓練短時間勤務制度	制度導入経費20万円 (+4万円)		-		-				

※（）内の助成率（額）は、生産性要件を満たした場合の率（額）。

※ 現行コース「教育訓練休暇等付与コース」のうち「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は、令和4年度から令和6年度までの間は適用しない。

※ 人への投資促進コースの修了後に正社員化した場合は、キャリアアップ助成金（正社員化コース）の加算対象（情報技術分野認定実習併用職業訓練は除く。）

教育訓練給付 学び直し応援キャンペーン

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

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

※通常の申請期間は、10月3日～11月7日です。

特別申請期間

2022年12月1日（木）～2023年1月10日（火）

対象講座

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

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

教育訓練給付制度とは

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

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

お問い合わせ

講座指定の申請手続き

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

講座指定の基準

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

教育訓練給付制度について（厚生労働省ウェブサイト）

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

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和4年6月策定）について

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）**に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個人々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

I 基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組むことが必要**となる。特に、以下の①～④が重要である。
 - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**
 - ② **管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」**や労働者のキャリア形成のサポート。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**
 - ③ **キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポート**や、**現場のリーダー支援**
 - ④ **「労働者相互」の学び合い**
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

II 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

- ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながることから重要。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

- ・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

- ・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨学びが継続できるような伴走支援

- ・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

- ・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

- ・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

- ・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

- ・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和5年度概算要求

資料5-1

公共職業訓練

（障害者訓練を除く）

要求額 約1,000億円（約968億円）

訓練規模 約35.3万人（約35.0万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約15.5万人（約15.5万人）

施設内訓練 約655億円（約623億円） 約3.4万人（約3.4万人）

委託訓練 約345億円（約345億円） 約12.1万人（約12.1万人）

在職者訓練

※

約17.7万人（約17.4万人）

（生産性向上訓練を含む）

学卒者訓練

※

約2.1万人（約2.1万人）

※ 公共職業訓練のうち、離職者訓練（施設内訓練）、在職者訓練及び学卒者訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練（施設内訓練）に含んで記載。

要求額

約1,170億円（約1,140億円）

訓練規模

約41.2万人（約40.9万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約55億円）

訓練規模 約0.6万人（約0.7万人）

要求額

訓練規模

離職者訓練

約54億円（約55億円） 約0.6万人（約0.7万人）

施設内訓練 約40億円（約40億円） 約0.2万人（約0.2万人）

委託訓練 約14億円（約15億円） 約0.3万人（約0.4万人）

在職者訓練

約0.1万人（約0.1万人）

施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）

委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

※ 障害者訓練のうち、在職者訓練の施設内訓練及び委託訓練の予算は切り分けができないため、予算額については、離職者訓練に含んで記載。

求職者

支援訓練

要求額 約116億円（約117億円）

訓練規模 約5.3万人（約5.2万人）

〔 求職者支援制度全体 約282億円（約278億円） 〕

公共職業訓練（離職者訓練）

+ 求職者支援訓練

訓練規模

約20.8万人
（約20.7万人）

県委託訓練定員

令和5年度:1,920人(+51人)

令和4年度:1,869人

求職者支援訓練定員

令和5年度:1,157人(±0人)

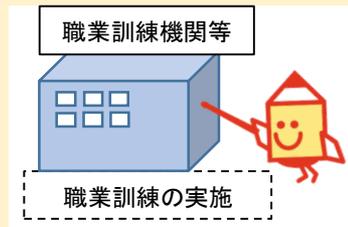
令和4年度:1,157人

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

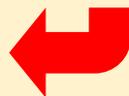
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定



「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証



実施状況の分析

①就職率が高く、応募倍率が低い分野

(R3実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉」

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

(R3実績に該当する訓練分野) 「デザイン分野」

③求職者支援訓練のうち基礎コースは

R3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は20%

④求職者支援訓練の定員充足率が57.6%

計画と実績の乖離

令和3年度 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

※ 応募倍率については、高いものから上位3分野を赤色、下記3分野を緑色で示している。
 ※ 就職率については、高いものから上記3分野を赤色、下位1分野を緑色で示している。

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練						現時点で 68.0%
分野		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	0	0	0	-	-	-	1	24	23	112.5%	95.8%	-	
	営業・販売・事務分野	50	1,126	954	114.2%	84.7%	79.5%	15	222	112	60.8%	50.5%	54.1%	
	医療事務分野	10	204	175	107.4%	85.8%	91.7%	5	68	60	107.4%	88.2%	79.3%	
	① 介護・医療・福祉分野	26	381	248	73.2%	65.1%	82.8%	3	73	27	37.0%	37.0%	81.3%	
	農業分野	1	20	20	130.0%	100.0%	90.0%	0	0	0	-	-	-	
	旅行・観光分野	2	40	25	65.0%	62.5%	80.0%	0	0	0	-	-	-	
	② デザイン分野	1	10	10	120.0%	100.0%	33.3%	1	26	26	211.5%	100.0%	42.1%	
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	4	80	39	53.8%	48.8%	52.9%	
	理容・美容関連分野	4	32	25	93.8%	78.1%	81.8%	4	80	50	65.0%	62.5%	56.8%	
	その他分野	4	43	26	72.1%	60.5%	76.5%	0	0	0	-	-	-	
(求職者支援訓練) 基礎コース	基礎	-	-	-	-	-	-	8	140	74	72.9%	52.9%	58.1%	
合計		98	1,856	1,483	102.9%	79.9%	80.9%	41	713	411	72.1%	④ 57.6%		
⑤	(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	③ 2	50	49	164.0%	98.0%	42.1%	

※令和4年度における鹿児島県職業訓練実施計画
 公共職業訓練の就職率目標は、施設内訓練で80%、委託訓練で75%
 求職者支援訓練の就職率目標は、基礎コースで58%、実践コースで63%

③ 8/41 ≒ 20%

現時点で
68.0%

42.1%

58.1%

57.6%

42.1%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	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	0	0	0	-	-	-	17	240	175	84.2%	72.9%	91.5%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	72	68	112.5%	94.4%	90.6%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	101	118.6%	99.0%	85.5%
合計	0	0	0	-	-	-	31	414	344	97.6%	83.1%	89.9%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-

指標から分析した改善すべき方向性

就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、受講者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

応募倍率
低

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

<考えられる改善の方向性>

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率
高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、受講者ニーズ双方をとらえ切れていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズ、受講者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとらえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

<考えられる改善の方向性>

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低

公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成 (内線5926、5600)

令和5年度概算要求額 5.4億円 (4.6億円) ※()内は前年度当初予算額

※公的職業訓練全体1,116億円 (1,085億円)

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」(令和4年6月閣議決定)において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和4年度から実施している①IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、令和5年度からは、新たに、②WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。

また、③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ 【継続】

ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ(未実施地域は更に1万円上乗せ)

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ 【新規】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ 【新規】

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

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与 【新規】

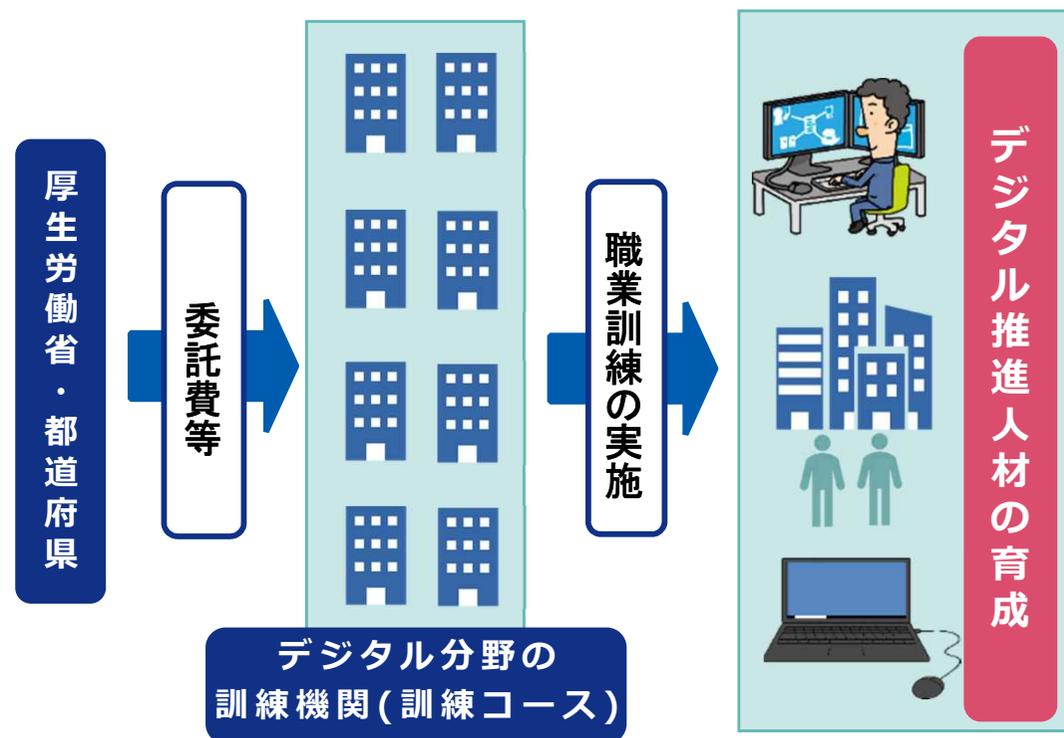
オンライン訓練(eラーニングコース)において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能

※④はデジタル分野以外の訓練も対象

※いずれも令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等





令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況 の分析

① 就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

- ・応募・受講しやすい募集・訓練日程の検討が必要。
- ・仕事理解の促進に繋がる取組について検討が必要。

② 応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「デザイン分野」

- ・求人者ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。
- ・「公共職業訓練の効果検証」の結果等を踏まえた、就職支援の取組について検討が必要。

計画と実績 の乖離

③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは R3年度計画では認定規模の50%程度 としていたが、実績は20%

- ・就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。
このため、基礎コースの設定についても、求職者・求人者ニーズ等実態を踏まえた計画の策定が必要。

④ 求職者支援訓練の定員充足率が57.6%

- ・求職者支援制度の周知・広報についても、訓練実施施設及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携した取組の継続が必要。

人材ニーズを 踏まえた設定

⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都 市圏偏在が課題（デジタル田園都市国 家構想基本方針）

- ・地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な職業訓練のデジタル分野への重点化についても検討が必要。

令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

① 就職率が高く、応募倍率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）「介護・医療・福祉」

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

② 応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R3実績に該当する訓練分野）
「IT分野」「デザイン分野」

- ・ 求人ニーズに即した訓練内容になっているか、就職支援策が十分か、検討が必要。
- ・ 「公共職業訓練の効果検証」の結果も踏まえた、ハローワークと連携した就職支援の強化が必要。

計画と実績の乖離

③ 求職者支援訓練のうち基礎コースはR3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割

- ・ 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースが有効。このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。

④ 委託訓練の計画数と実績の乖離

- ・ 訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を進めるとともに、実態を踏まえた計画数の検討が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題（デジタル田園都市国家構想基本方針）

- ・ 職業訓練のデジタル分野への重点化が必要。

ジョブ・カード制度について

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用



様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。



・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート



周知・広報

○マイジョブ・カード

- ・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。
- ・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。

○キャリア形成サポートセンターHP

- ・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
- ・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声等をSNSにより情報発信。

○パンフレット・動画

- ・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
- ・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。

