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

資料集

① 令和３年度における鹿児島県職業訓練実施計画	P.1
② 鹿児島の雇用失業情勢（R4.9）	P.16～
③ 求人・求職バランスシート（R4.9）	P.21～
④ 求職者ニーズ【希望する訓練分野】	P.23
⑤ 職業訓練の周知・受講勧奨の取組	P.24
⑥ 訓練PR動画の取組	P.26～
⑦ 訓練実施施設向け動画制作講習の取組	P.28
⑧ ハロトレ通信等の発行	P.29～
⑨ メディアツアーの開催	P.36
⑩ （参考）「デジタル人材の育成・確保」に向けた取組（厚労省）	P.37～
⑪ （参考）令和３年度第２回地域協議会で出された主な意見	P.41～
⑫ （参考）学び直し（リカレント教育）に関する取組（文科省）	P.47～
⑬ （参考）学び直し（リスキル）に関する取組（経産省）	P.70～
⑭ （参考）公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領	P.80～

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３月８日

※令和２年度計画との変更箇所は朱字のとおり

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

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。

中長期的には、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、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続けたいという者も多い状況にある中で、政府としても 70 歳までの就業機会の確保に向けて、高年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）を改正し、高年齢者就業確保措置に係る努力義務を新設し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）求職者支援訓練については、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。

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、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。

なお、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なったところであり、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。

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、ＩＴ利活用等を習得するための支援、ＩＴ理解・活用力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。

(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	5%
営業・販売・事務系	22%
その他の成長分野、人手不足分野等	25%
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、地域ジョブ・カード運営本部において、効果的な周知・啓発の在り方を検討し、関係機関を通じた周知を図る。

10

令和３年度計画

○委託訓練

区分			定員
委託訓練	雇用セーフティーネット対策事業		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

○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
ｸﾞﾗﾌｨｯｸﾃﾞｻﾞｲﾝ科	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

○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
姶良	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

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

11

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 (2)
			ビジネス実務科　※母子家庭の母等対象	3	20
		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)
	若年者就職支援デュアルシステム	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），１コースの託児定員は５人～１０人

12

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

Ｒ２（長期高度人材育成コース）

コース名	定員	科目	期間	入校者数
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

Ｒ３（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			

13

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			
	機械系	電気・電子系	居住系	計	機械系	電気・電子系	計	合計
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

14

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	185	155
	介護系		20%	147	45	37	35	30
	医療事務系		20%	147	45	37	35	30
	情報系		5%	35	15	0	20	0
	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		25%	180	45	45	45	45
就職氷河期対策枠（内数）				(30)	(30)			
合計				1,214	335	299	305	275
				100.0%	27.6%	24.6%	25.1%	22.7%

※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。

15

厚生労働省
鹿児島労働局

Press Release

鹿児島労働局発表 令和4年10月28日(金)

鹿児島労働局　職業安定部 職業安定課長　松山　和幸 地方労働市場情報官　古川　恵 TEL.　099（219）8711

鹿児島の雇用失業情勢(令和4年9月分)について

～有効求人倍率は、1．36倍と、前月を0.02P上回った。～

9月の概要

求人数は高水準が続いているものの、新型コロナウイルス 感染症が雇用に
与える影響について、引き続き注視が必要。

○有効求人倍率の状況

・有効求人倍率(季節調整値)　**1．36倍**　**前月より0.02ポイント上昇(2か月ぶりの上昇)**　(P2参照)
- 全国では、27番目の高さ。九州では、宮崎県、熊本県、大分県に次ぎ、4番目の高さ。
- 〔全国〕 有効求人倍率(季節調整値)　1．34倍　前月より0．02ポイント上昇(9か月連続の上昇)

・有効求人数(季節調整値)　**45，420人**　**前月より1.0%増加**(2か月ぶりの増加)

・有効求職者数(季節調整値)　**33，357人**　**前月より0.8%減少**(2か月連続の減少)
- 就業地別有効求人倍率(季節調整値)1．44倍　前月より0.02ポイント上昇　(2か月ぶりの上昇)

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。
「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

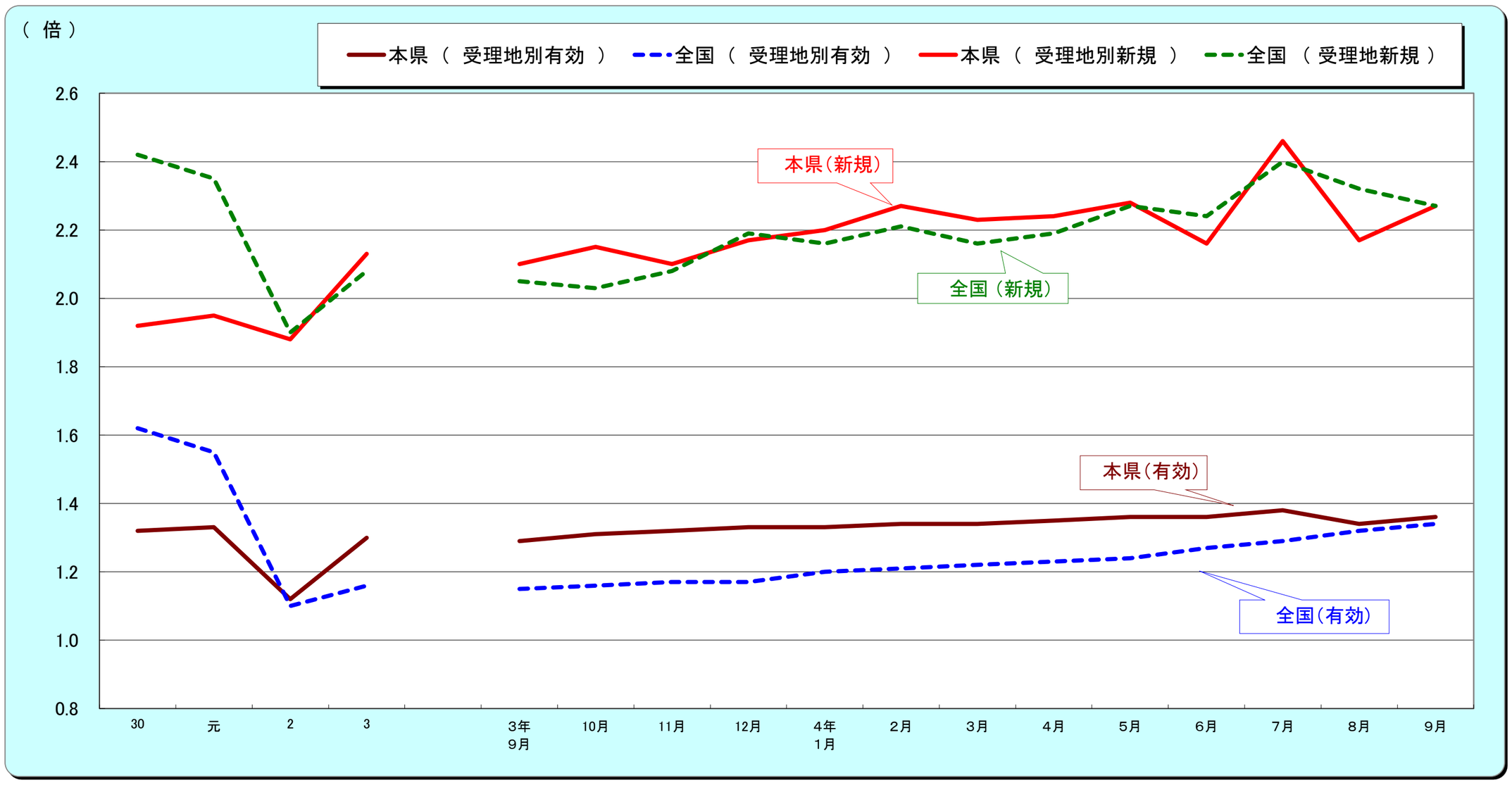
・新規求人倍率(季節調整値)　**2．27倍**　**前月より0.10ポイント上昇**(2か月ぶりの上昇)　(P2参照)

・新規求人数(原数値)　**15，051人**　**前年同月より 4.4%増加**(20か月連続の増加)　(P2参照)

主要産業の新規求人数(前年同月比)
- 増加した業種・・・ 宿泊業・飲食サービス業(48.8%増)、 運輸・郵便業(26.2%増)、サービス業(他に分類されないもの)(11.6%増)、卸売業・小売業(3.5%増)、医療・福祉(1.1%増)
- 減少した業種・・・ 建設業(5.3%減)、製造業(4.7%減)

・新規求職申込件数(原数値)　**6，615人**　**前年同月より 3.7%減少**(2か月ぶりの減少)　(P3参照)

1．求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



			29年度	30	元	2	3	3年9月	10月	11月	12月	4年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
有効求人倍率	受理地別	本県	1.23	1.32	1.33	1.12	1.30	1.29	1.31	1.32	1.33	1.33	1.34	1.34	1.35	1.36	1.36	1.38	1.34	1.36
		全国	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34
	就業地別	本県	1.31	1.42	1.42	1.18	1.36	1.36	1.38	1.39	1.39	1.41	1.41	1.42	1.44	1.45	1.44	1.47	1.42	1.44
新規求人倍率	受理地別	本県	1.78	1.92	1.95	1.88	2.13	2.10	2.15	2.10	2.17	2.20	2.27	2.23	2.24	2.28	2.16	2.46	2.17	2.27
		全国	2.29	2.42	2.35	1.90	2.08	2.05	2.03	2.08	2.19	2.16	2.21	2.16	2.19	2.27	2.24	2.40	2.32	2.27
	就業地別	本県	1.91	2.05	2.08	1.97	2.24	2.23	2.47	2.56	2.83	2.27	2.45	2.22	2.40	2.42	2.26	2.65	2.33	2.37

*3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

2．求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数は、前年同月比4.4%増と、20か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和3年度（ 月平均 ）		令和4年 6月		7月		8月		9月	
新規求人数 ※	14,812	13.4	15,394	6.3	15,671	11.6	14,807	10.9	15,051	4.4
D 建設業	1,473	11.8	1,587	5.9	1,539	▲ 3.5	1,465	11.3	1,516	▲ 5.3
E 製造業	1,492	28.7	1,558	5.7	2,009	44.2	1,190	▲ 15.5	1,510	▲ 4.7
H 運輸業、郵便業	532	8.9	553	7.0	571	18.5	564	7.0	651	26.2
I 卸売業、小売業	1,997	7.0	1,989	5.7	2,033	20.5	2,271	4.5	1,991	3.5
M 宿泊業、飲食サービス業	821	23.0	969	30.4	964	18.4	1,130	65.7	991	48.8
P 医療、福祉	4,683	12.2	4,925	3.7	4,750	2.9	4,663	15.0	4,874	1.1
R サービス業（他に分類されないもの）	1,521	3.0	1,528	1.3	1,705	22.2	1,396	9.5	1,332	11.6
有効求人数	41,838	15.7	43,854	11.2	43,864	12.7	43,511	9.7	43,630	8.7

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

対前年同月比において、新規求職申込件数は全ての年齢で減少し、有効求職者数は全ての年齢で増加となった。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和3年度（月平均）		令和4年 6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	6,969	0.3	7,052	3.1	6,031	▲ 5.5	6,684	5.7	6,615	▲ 3.7
44歳以下	3,474	▲ 0.9	3,464	▲ 2.9	2,920	▲ 6.8	3,405	6.3	3,366	▲ 4.6
うち34歳以下	2,077	▲ 1.7	2,002	▲ 8.0	1,765	▲ 8.2	2,052	6.8	1,976	▲ 6.7
45歳以上	3,495	1.5	3,588	9.5	3,111	▲ 4.2	3,279	5.0	3,249	▲ 2.7
うち55歳以上	2,236	1.0	2,327	10.7	1,997	▲ 5.8	2,065	8.9	2,057	▲ 1.2
うち65歳以上	988	7.6	1,034	14.0	916	1.0	912	14.6	898	▲ 0.1
雇用保険受給資格決定件数	1,886	▲ 5.6	1,860	▲ 3.1	1,605	▲ 8.5	1,825	9.0	1,789	▲ 6.7
有効求職者数	32,302	▲ 0.3	34,658	3.3	33,238	4.5	33,307	5.3	33,120	3.7
44歳以下	15,248	▲ 0.7	15,803	0.8	15,390	2.6	15,688	5.1	15,708	3.5
うち34歳以下	9,118	▲ 1.1	9,420	▲ 0.3	9,197	1.3	9,437	4.7	9,372	2.3
45歳以上	17,054	0.1	18,855	5.4	17,848	6.2	17,619	5.4	17,412	4.0
うち55歳以上	10,953	▲ 0.5	12,416	4.8	11,593	6.5	11,394	6.2	11,173	4.8
うち65歳以上	419	8.8	5,352	9.9	4,595	14.9	4,372	13.8	4,180	8.9
雇用保険受給者実人員	6,459	▲ 5.0	6,528	▲ 8.3	6,906	▲ 6.4	7,354	▲ 1.7	6,935	▲ 0.0

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

「無業求職者」を除き減少となった。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和3年度（月平均）		令和4年 6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	6,907	0.3	6,921	3.0	5,955	▲ 5.6	6,622	6.0	6,582	▲ 3.5
在職求職者	2,021	5.3	1,973	4.4	1,671	▲ 7.1	1,859	▲ 1.5	1,905	▲ 2.1
離職求職者	4,238	▲ 2.5	4,205	1.2	3,767	▲ 3.4	4,134	8.8	3,987	▲ 5.6
うち事業主都合	862	▲ 14.5	767	▲ 13.4	741	▲ 10.8	658	3.5	635	▲ 16.2
うち自己都合	3,116	0.7	3,218	4.9	2,846	1.0	3,273	11.2	3,128	▲ 3.3
無業求職者	649	4.2	743	9.6	517	▲ 15.8	629	12.9	690	5.7

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、45歳以上では4か月ぶりに前年同月を下回るなど、全ての年齢において減少した。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和3年度（月平均）		令和4年 6月		7月		8月		9月	
就職件数	2,596	1.0	2,678	▲ 4.2	2,329	▲ 2.3	2,162	0.0	2,468	▲ 4.3
44歳以下	1,356	▲ 3.0	1,364	▲ 12.2	1,193	▲ 7.7	1,161	▲ 0.5	1,255	▲ 5.5
うち34歳以下	735	▲ 1.9	746	▲ 15.3	654	▲ 13.7	661	▲ 0.6	708	▲ 6.5
45歳以上	1,240	1.3	1,314	5.8	1,136	4.1	1,001	0.7	1,213	▲ 3.0
うち55歳以上	704	4.0	724	4.0	665	15.1	531	▲ 3.3	715	▲ 4.4
うち65歳以上	220	22.0	255	18.1	230	38.6	161	▲ 2.4	213	▲ 20.2
雇用保険受給者	685	▲ 5.5	756	▲ 11.2	653	▲ 4.9	641	▲ 3.9	774	7.4

5.完全失業率(全国)

	元年平均	2年平均	3年平均	4年3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
完全失業率 (%)	2.4	2.8	2.8	2.6	2.5	2.6	2.6	2.6	2.5	2.6
完全失業者数 (万人)	162	191	193	179	176	180	180	176	175	183

※各月は季節調整値

資料出所:総務省統計局「労働力調査 」

6.正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月より0.05ポイントの上昇となった。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和3年度 (月平均)		令和4年 6月		7月		8月		9月	
正社員新規求人数	7,001	13.4	7,543	4.4	7,657	12.4	7,116	9.7	7,450	3.6
新規求人数に占める割合	47.3%	0.0	49.0%	▲ 0.9	48.9%	0.4	48.1%	▲ 0.5	49.5%	▲ 0.4
正社員有効求人倍率	**1.08**	**0.17**	**1.09**	**0.07**	**1.13**	**0.07**	**1.12**	**0.04**	**1.13**	**0.05**
全 国	0.90	0.70	0.95	0.10	0.98	0.10	1.00	0.12	1.02	0.13
正社員有効求人数	20,159	15.3	21,332	8.9	21,615	11.3	21,537	8.7	21,643	8.6
有効求人数に占める割合	48.2%	▲ 0.1	48.6%	▲ 1.1	49.3%	▲ 0.6	49.5%	▲ 0.5	49.6%	▲ 0.1
正社員有効求職者数(※)	18,734	▲ 2.1	19,492	1.7	19,059	3.8	19,244	5.1	19,180	3.5
有効求職者に占める割合	58.0%	▲ 1.1	56.2%	▲ 0.9	57.3%	▲ 0.4	57.8%	▲ 0.1	57.9%	▲ 0.2

(※)正社員有効求職者数‥‥パートを除く常用の有効求職者数(派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれている。)

7.令和4年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和3年9月	1.22	1.28	1.35	1.59	1.34	1.14	1.47	1.17	1.19	1.52	1.64	1.07	1.24	1.26
10月	1.26	1.27	1.49	1.69	1.41	1.21	1.56	1.24	1.21	1.60	1.71	1.14	1.34	1.31
11月	1.31	1.41	1.43	1.70	1.47	1.28	1.61	1.35	1.23	1.78	1.80	1.21	1.41	1.37
12月	1.38	1.47	1.46	1.87	1.52	1.37	1.70	1.35	1.18	1.52	1.96	1.31	1.53	1.43
令和4年1月	1.39	1.54	1.42	1.92	1.45	1.31	1.67	1.42	1.15	1.35	1.92	1.38	1.44	1.41
2月	1.45	1.56	1.45	1.91	1.50	1.30	1.58	1.40	1.17	1.20	1.96	1.39	1.43	1.43
3月	1.43	1.58	1.44	1.82	1.44	1.27	1.46	1.38	1.12	1.43	1.71	1.31	1.42	1.41
4月	1.34	1.49	1.44	1.51	1.29	1.19	1.32	1.16	0.96	1.32	1.55	1.20	1.42	1.30
5月	1.28	1.40	1.27	1.38	1.29	1.15	1.26	1.19	0.94	1.27	1.63	1.16	1.41	1.26
6月	1.28	1.23	1.25	1.36	1.33	1.19	1.27	1.14	0.96	1.32	1.62	1.17	1.51	1.27
7月	1.34	1.25	1.42	1.50	1.28	1.21	1.36	1.20	0.99	1.38	1.74	1.25	1.49	1.32
8月	1.34	1.28	1.26	1.55	1.26	1.22	1.38	1.22	0.98	1.36	1.53	1.24	1.61	1.31
9月	1.36	1.55	1.29	1.53	1.27	1.19	1.44	1.14	0.99	1.37	1.59	1.30	1.51	1.32

〈 用 語 の 解 説 〉

○新規求人数・・・・・・ ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。

○有効求人数・・・・・・ 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。

○新規求職申込件数・・・・・・ ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数（オンライン登録者）の合計。

○有効求職者数・・・・・・ 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。

○求 人 倍 率 ・・・・・・ 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。

⇒新規求人倍率・・・ 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」（新規オンライン登録者を含む）。

⇒有効求人倍率・・・ 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」（月間オンライン登録者を含む）。

⇒正社員有効求人倍率・ 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」（月間オンライン登録者を含む）。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

○季節調整値・・・・・ １年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要があり、この季節変動の除去を「季節調整」という。
毎年１回（１月分公表時に）季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。

○原　数　値　・・・・・ 実際の数値（季節調整前の数値）。

○就 職 件 数　・・・・・ ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。

○一　　般・・・・・ パートタイム以外のものをいう。

○パ　ー　ト・・・・・ パートタイムの略。１週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の１週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。

○常　　用・・・・・ 雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く）。

○正　社　員・・・・・ パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

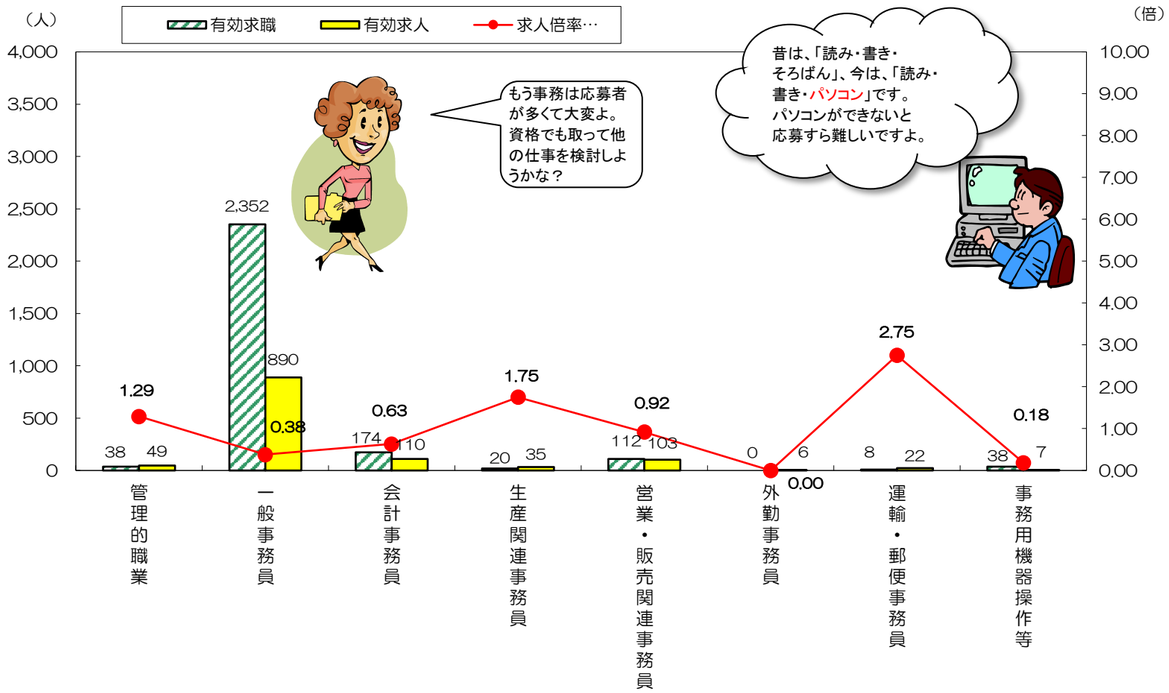
○完全失業率・・・・・ 労働力人口に占める完全失業者の割合。

（注） ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

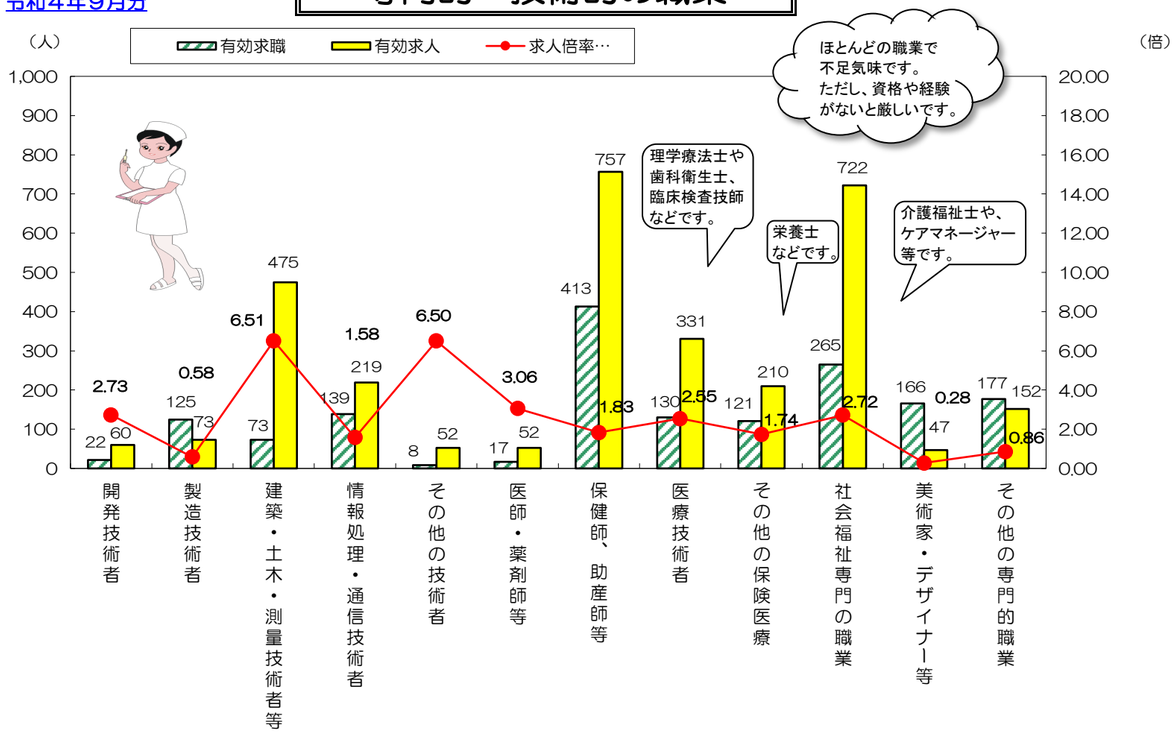
鹿児島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

令和４年９月分

管理・事務の職業



専門的・技術的の職業

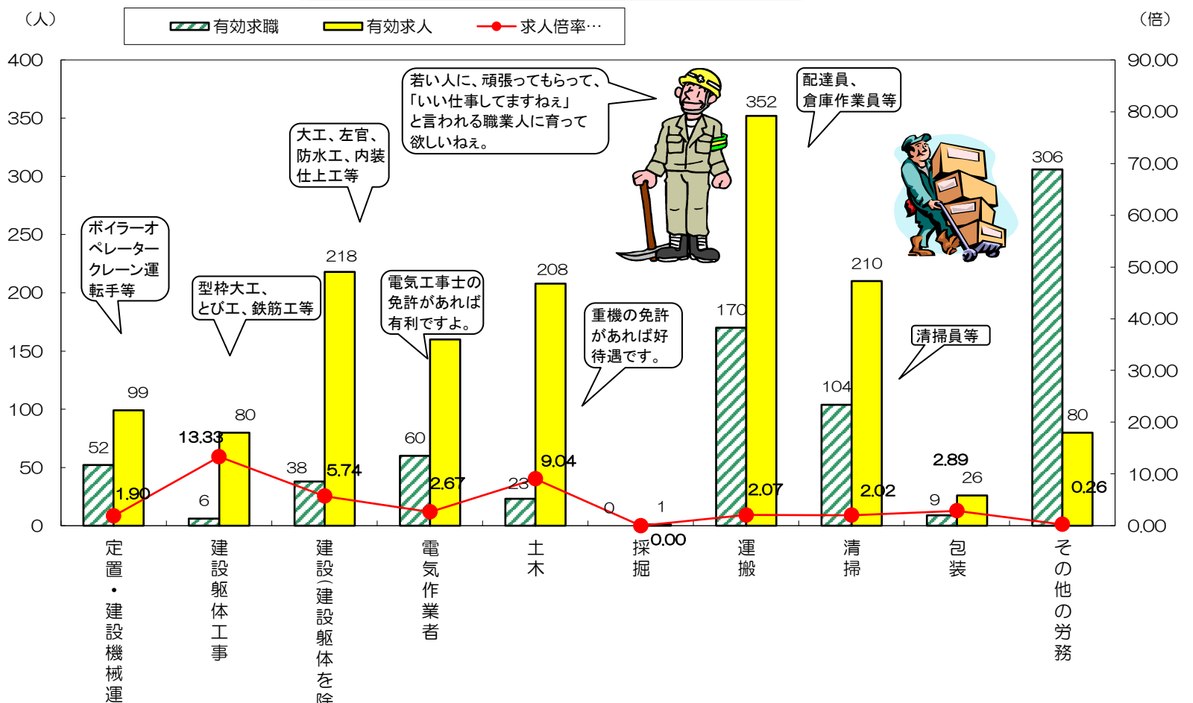


グラフで見る　求人・求職の状況

鹿児島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

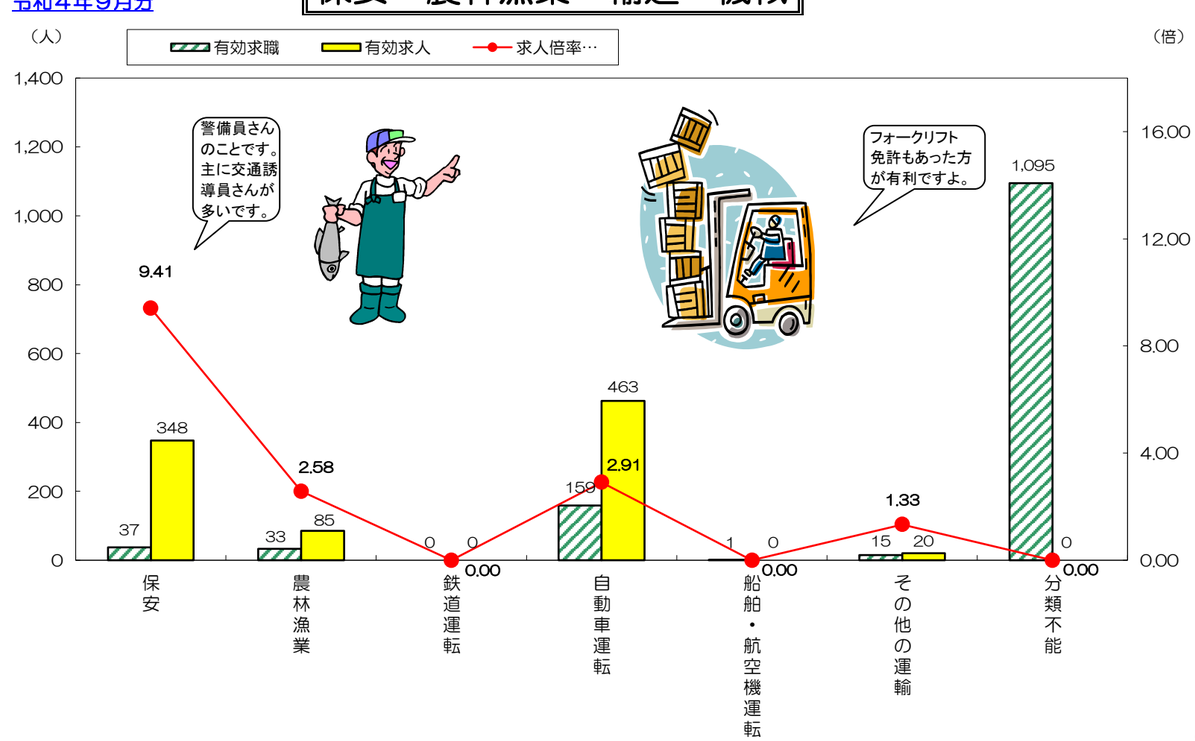
令和４年９月分

土木・建築・労務の職業



令和４年９月分

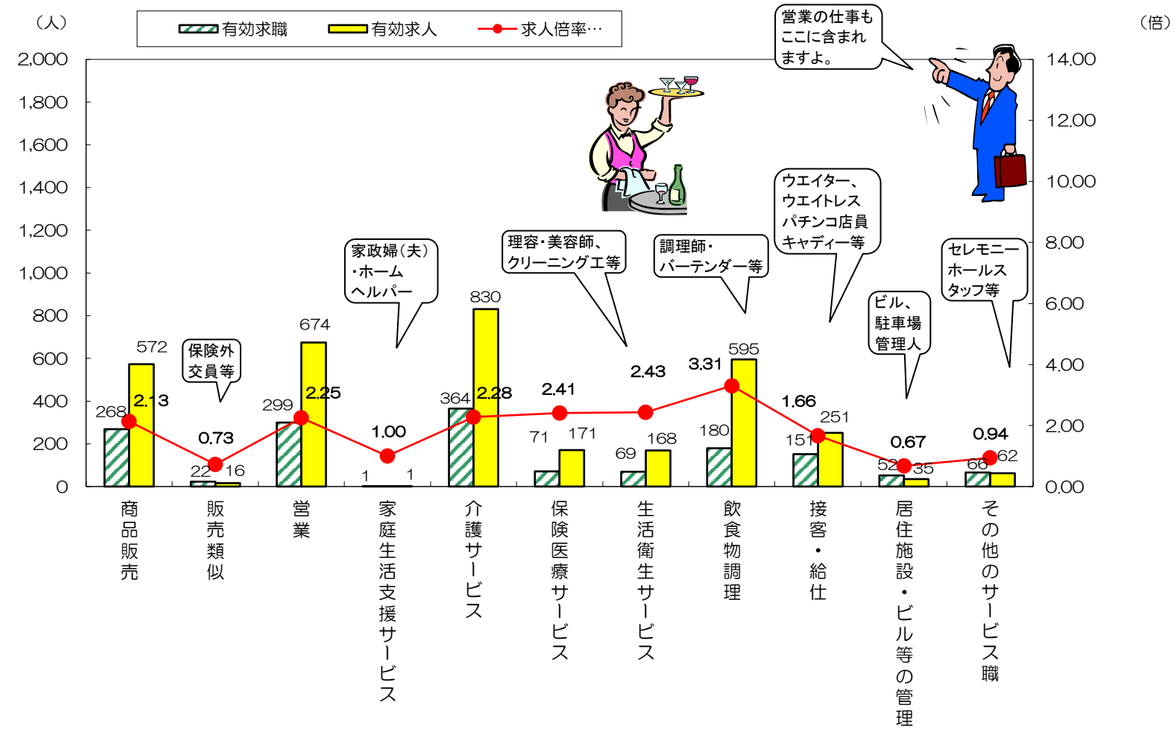
保安・農林漁業・輸送・機械



鹿児島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

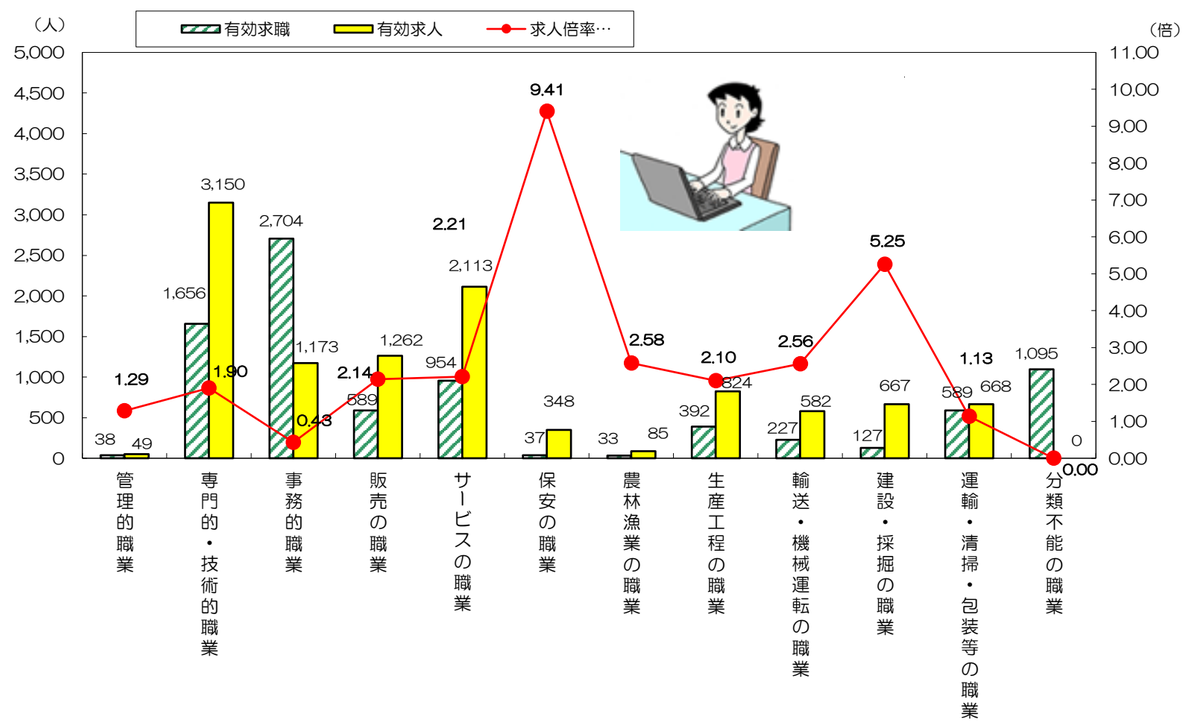
令和４年９月分

販売・サービスの職業



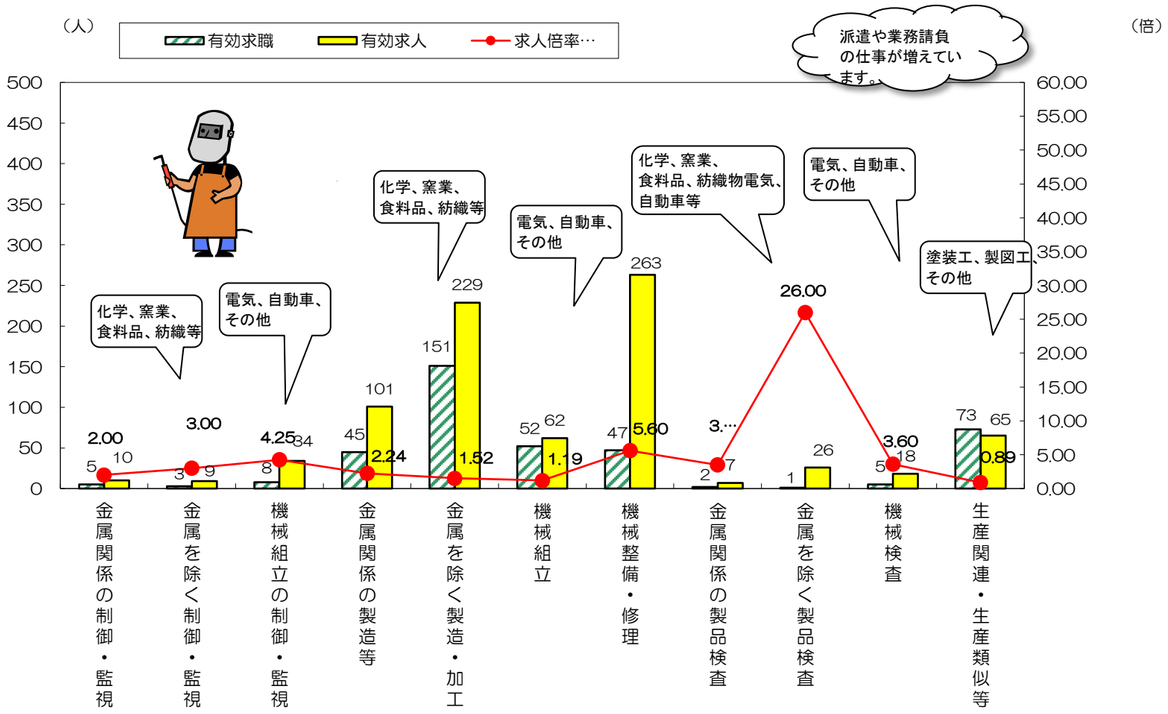
令和４年９月分

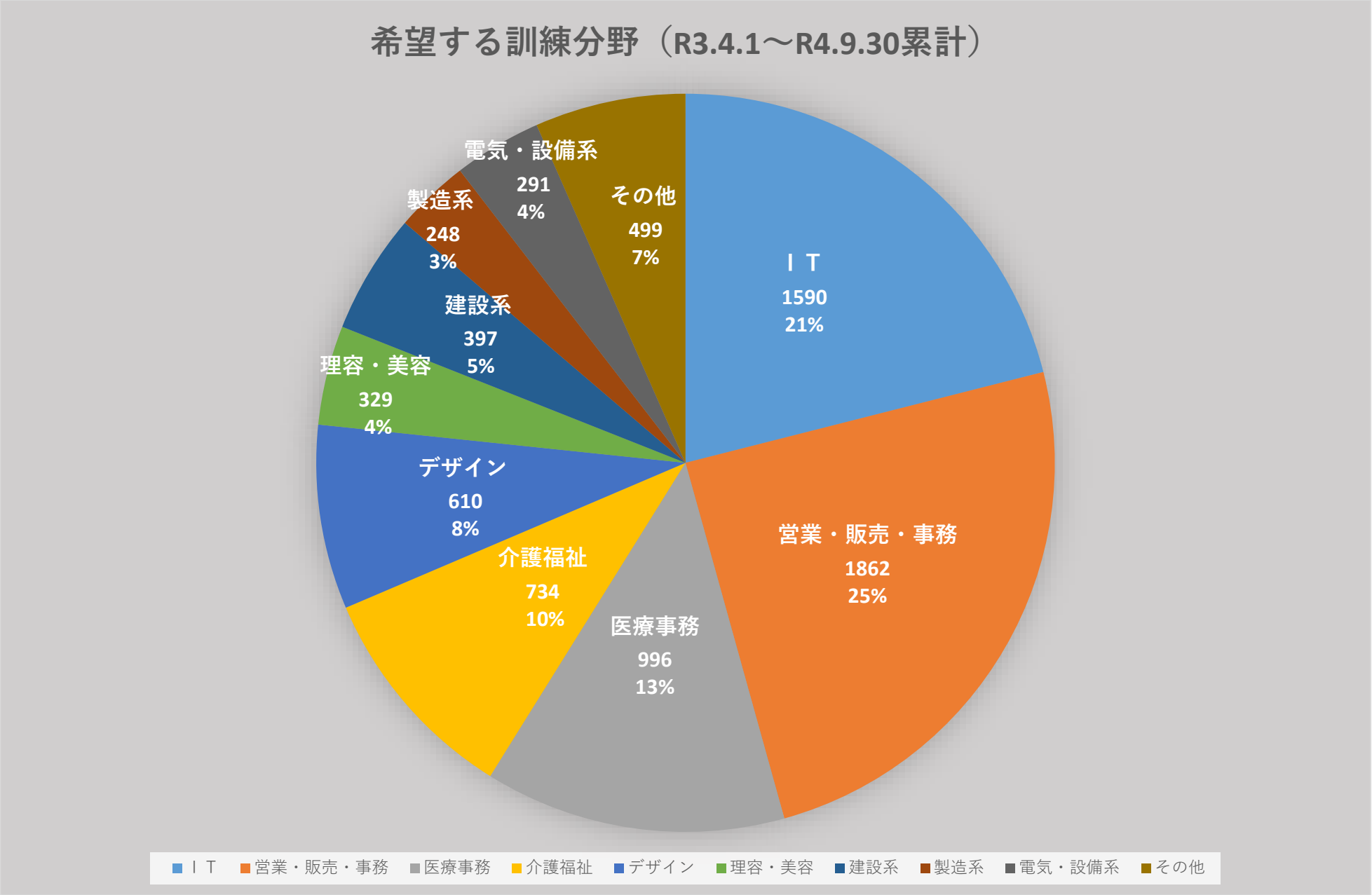
［職業（大）分類別］



令和４年９月分

生産工程の職業




希望する訓練分野（R3.4.1～R4.9.30累計）
ＩＴ
1590
21%
営業・販売・事務
1862
25%
医療事務
996
13%
介護福祉
734
10%
デザイン
610
8%
理容・美容
329
4%
建設系
397
5%
製造系
248
3%
電気・設備系
291
4%
その他
499
7%
ＩＴ
営業・販売・事務
医療事務
介護福祉
デザイン
理容・美容
建設系
製造系
電気・設備系
その他

各所のとりくみ

「職業訓練」の積極的周知・受講勧奨を実施

○　庁舎内での周知（リーフレット・電子掲示板・訓練説明会）

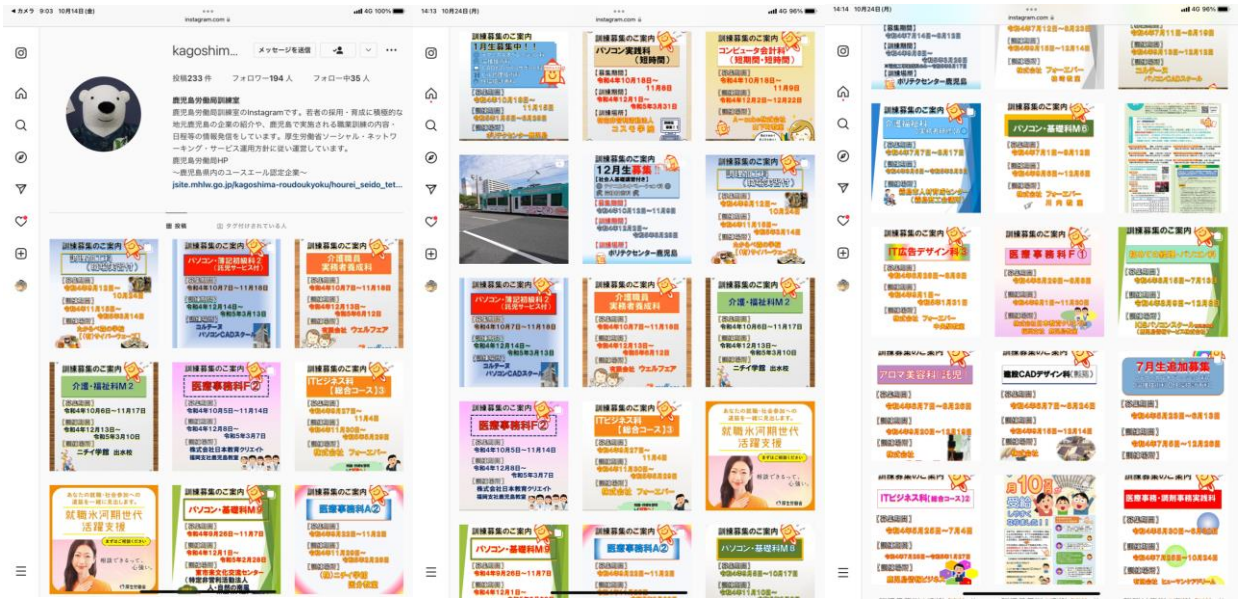
○　庁舎外での周知（求人情報誌への掲載・商業施設への配架）

○　訓練 PR 動画の視聴環境の提供（待合室・説明会で提供）

○　訓練 PR イベントの開催（溶接シミュレータ＆電子配線体験）

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携）

その他取組



訓練室インスタグラム

訓練の募集情報やイベント情報等を随時配信。

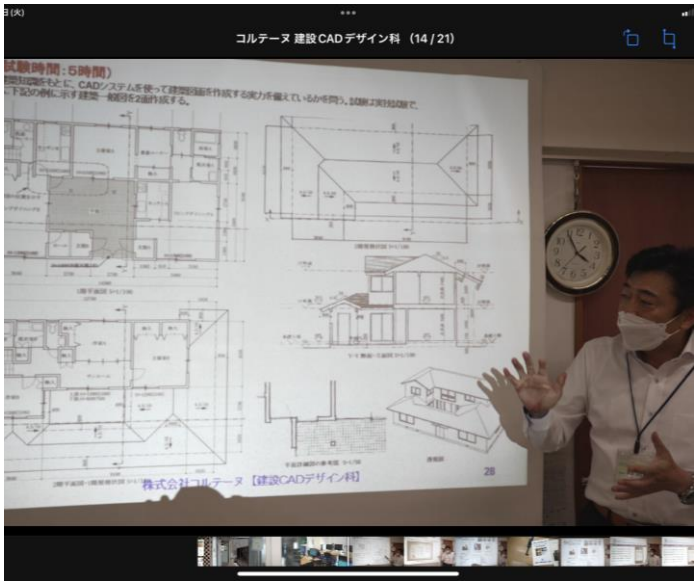
ラッピング電車“就活のミカタ号”

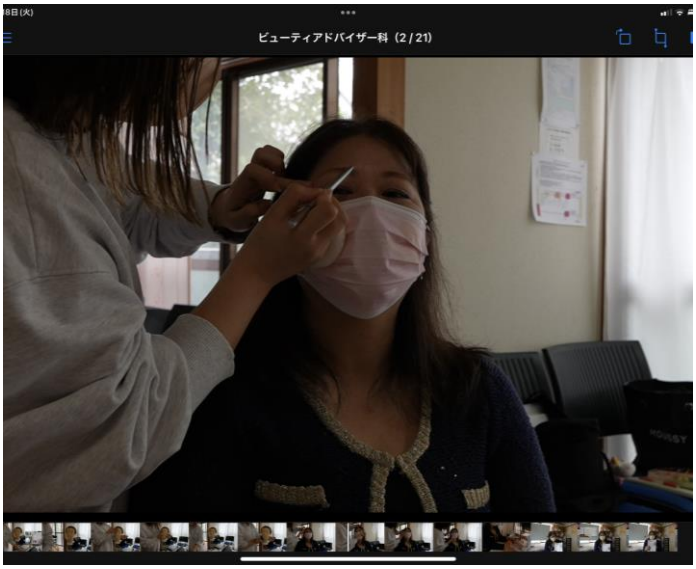
外観及び車内広告にて、職業訓練、求職者支援制度に加え、就職氷河期世代や子育て世代等、ハローワークの積極的な活用を呼びかけた車両が現在走行中。

フリーペーパーを活用した周知

県下で最大のシェアを占める朝刊に折り込みとして配布。

訓練ＰＲ動画





「求職者支援訓練ＰＲ動画」を提供（１２コース）

- ○　訓練実施施設を訪問し、本企画を提案
- ○　撮影日を決めて撮影・編集したものをハローワーク窓口で提供
- ○　受講率向上に向けた取り組みのひとつとして実施
- ○　動画制作を訓練実施が自ら行える取り組みへの働きかけ

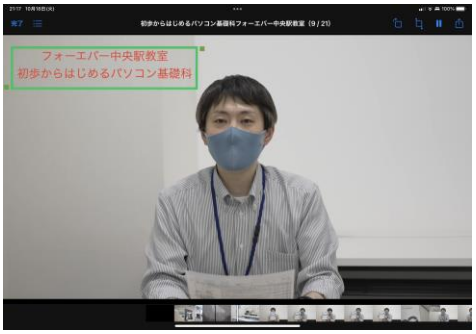
（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携）

撮影裏話

日建学院

支店長自ら撮影に応じ、３コースへご協力あり。「資格取得への道は、休まないで続けることである」と熱弁。

「自社の全国支店長会議」にて、本動画を持参し取り組みを紹介したいと仰る等、周知広報にも余念がない様子。



フォーエバー中央駅教室

撮影時間が２時間に及ぶ中、より利用者に伝える工夫をしようとされていた有馬講師の説明が印象的。

「久方ぶりに就職活動をされる方」と、子育て等に目処がつかれた女性等にもＰＲ動画の中でお声かけされ、基礎コースならではの魅力について丁寧に説明されていた。

フォーエバー枕崎教室

訓練内容が充実していることをアピールされつつ、後半は立石講師自らＨＰ作成の模範操作を披露。

ハローワークでの訓練説明会開催時にも全面的なご協力あり。

高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部

求職者支援訓練実施機関向け　サポート講習

11月2日（水）13:30～16:30　　会場：鹿児島支部　大研修室

早期就職を実現させる訓練運営

スマホで作成した動画を収めたQRコードの作り方

求職者支援訓練の目的は、受講者が出来るだけ早期に安定した就職ができるよう支援することであり、訓練実施機関でも就職支援を行うこととなっています。

そこで本講習では、まず、訓練運営プロセスの見える化やポリテクセンター鹿児島での就職支援法についてお伝えします。

次に募集チラシのさらなる魅力向上を図るため、スマホで訓練の様子等を動画撮影し簡単に編集することができる方法を伝授します。

1　対象者：訓練実施機関の運営責任者、就職支援責任者、事務担当責任者等

2　講　師：　鹿児島支部求職者支援課長　大野

ポリテクセンター鹿児島訓練課長　門田

かごしまよろず相談所　徳田　先生

3　日　時：令和４年11月２日（水）13:30～16:30（受付13：10）

4　会　場：鹿児島支部　大研修室

5　参加費：無　料

6　定　員：20名（※定員に達し次第締め切らせていただきます。）

7　事前準備：Instagram、YouTube、Capcutインストール済みのスマートフォンをご持参ください。

〈お問合せ・お申込先〉
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　　大野
TEL　099（254）3773　FAX：099（254）3758

令和４年７月１日 鹿児島労働局季刊発行

令和４年
夏号

ハロトレ通信

ハロートレーニング
急がば学べ

皆さまこんにちは！！ハロトレ通信夏号を発行いたします。新型コロナウイルスの影響がとても心配ですが、手洗い、うがい、マスク着用など、できる対策を継続していきましょう。今回もみなさまのキャリアアップにお役に立つ訓練情報をお届けします。

鹿児島労働局
ホームページ
（訓練関係）
QRコード

デジタル技術習得のススメ

「デジタル技術」とは、
ICT（情報通信技術）
IoT（モノのインターネット化）
など、現場で使われる新技術のことです。
また、「これらの技術を使って収集したデータを分析・活用」することによって、
業務の改善や自動化を行うために必要となるデジタル技術を身につけた人材が現在求められております。 これをDX（デジタルトランスフォーメーション）といいます。
ハロートレーニングでは、初学者向けのデジタル技術習得コースをご用意しております。
再就職へ向けた「新たな技能・知識」の習得にご活用ください。

IT広告デザイン科③ 募集：６月28日～８月８日
令和４年９月１日～令和５年１月31日（５か月間）

ITビジネス科（WEB活用）K① 募集：７月19日～８月29日
令和４年９月21日～令和４年12月20日（３か月間）

総合ビジネス科K③ 募集：７月25日～９月５日
令和４年９月28日～令和４年12月27日（３か月間）

ショップマネジメント科① 募集：５月27日～７月７日
令和４年８月２日～令和４年１１月１日（３か月間）

初めての経理・パソコン科 募集：６月15日～７月13日
令和４年８月９日～令和４年12月８日（４か月間）

建設CADデザイン科（託児） 募集：６月７日～８月24日
令和４年９月15日～令和４年12月14日（３か月間）

令和５年度 鹿児島県立高等技術専門校 入校生募集案内（一般選考試験）

県ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ
職業能力
開発ページ
QRコード

応募資格

令和５年３月に高等学校を卒業見込みの方、高等学校を卒業された方又はこれらと同等以上の学力を有すると認められる方

受付期間

令和４年９月１日(木)～
令和５年２月27日(月)

選考日

一般選考試験は令和４年11月４日以降 計５回
詳しくは下記各高等技術専門校へ！

校名等	科名	定員
吹上高等技術専門校 TEL 099-296-2050	自動車工学科	２０人
	機械整備科	１０人
	金属加工科	２０人
宮之城高等技術専門校 TEL 0996-53-0207	建築工学科	２０人
	室内造形科	２０人
姶良高等技術専門校 TEL 0995-65-2247	情報処理科	２０人
	メカトロニクス科	２０人
鹿屋高等技術専門校 TEL 0994-44-8674	電気設備科	２０人

新しいお知らせ

29 求職者の皆様へ

令和４年７月１日以降、雇用保険の受給資格者が「求職者支援訓練」の受講を開始する場合に、訓練延長給付や技能習得手当等を受給することができるようになります。

〈概要〉
令和４年７月１日から、**雇用保険の受給資格者**に対して公共職業安定所長が受講を指示する公共職業訓練等の対象に「求職者支援訓練」が追加されます。
これによって、令和４年７月１日以降、雇用保険の受給資格者が求職者支援訓練の受講を開始する場合、訓練実施期間中に訓練延長給付（※１）及び技能習得手当（※２）等を受給することができるようになります。

留意事項

（１） 職業訓練の受講の指示を受けるためには、職業訓練を受講することが適職に就くために必要であることなど、いくつか要件があります。

（２） 受講指示がなされた後は、速やかに、訓練実施機関の長の証明を受けた「公共職業訓練等受講届・通所届（様式第12号）」を管轄公共職業安定所の長に提出する必要があります。その際、受講指示を受けたことを訓練実施機関に知らせるため、職業訓練受講指示書を提示してください。

（３） 通常の失業の認定は、４週間に１回指定される認定日に来所することで、前回の認定日から今回の認定日の前日までの原則28日分について行われますが、受講指示がなされた後は、訓練実施機関の長の証明を受けた「公共職業訓練等受講証明書（様式第15号）」を管轄公共職業安定所の長に提出することにより、１か月に１回失業の認定を受けることになります。
（例）７月１日から受講指示により求職者支援訓練の受講を開始した場合、７月分の失業の認定は、７月分の受講証明書を８月に管轄公共職業安定所の長に提出後、31日分について行われる。

（４） 受講届及び通所届並びに受講証明書の管轄公共職業安定所の長への提出は、指定来所日に持参、それ以外の日に持参、特定記録郵便等による郵送、家族等代理人による提出（委任状が必要）のいずれも可能です。

（５） 求職者支援訓練を受講する場合は、月に一度、あらかじめ指定された「指定来所日」に来所して職業相談を行う必要があります。

※１ 訓練終了までの間、失業している日について、所定給付日数を超えて基本手当を支給するもの
※２ 受講手当（日額500円、40日を限度）及び通所手当（月額上限42,500円）

詳しくは、お近くのハローワークにお尋ねください。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

ホーム＞各種法令・制度・手続き＞職業訓練関係＞ハロトレ通信
（ハロトレ通信の「令和３年春号」の下に以下の画像・文言を貼付）

・令和３年特別号

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」をご覧いただけましたでしょうか？

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！

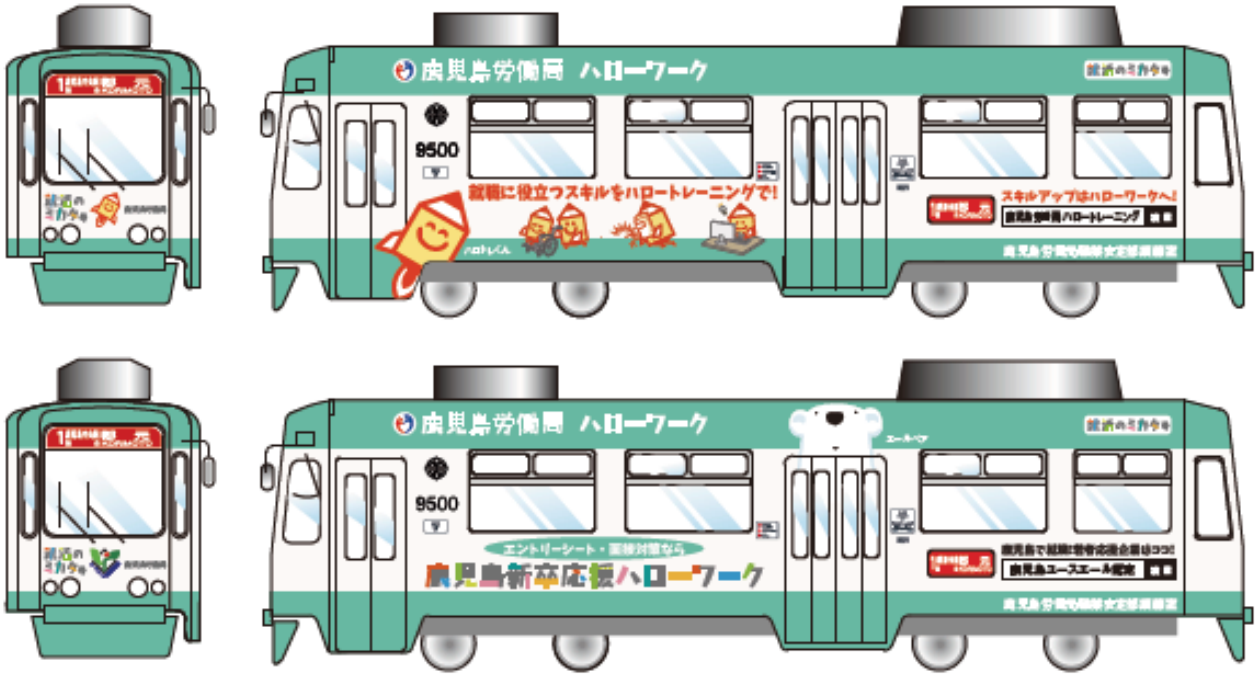
新規学校卒業予定者へのきめ細かい就職支援に結びつけるための新卒応援ハローワークの利用促進や、若者の県内就職促進のためのユースエール認定制度の周知、また、コロナ禍の影響を受け離職・転職を余儀なくされている方や、就職活動をしているすべての方に対するハロートレーニング（公的職業訓練）を活用しての再就職支援を身近に感じていただきたいとの思いから命名したものです。

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

ハロートレーニング
急がば学べ

エールベア

素材ID=T　1028ＢBC00425888 SPR02
出力時刻=04/26 16:30

面ID=☆朝刊.　５月　８日.　　.１版.【くら左】
出力指示時刻=2022/04/26 16:30

■お仕事相談室２０２０春
US015・0×013・0　15　行間006・0　03段10字035行　校正00

鹿児島労働局 お仕事相談室 Q&A 144

公的職業訓練

10万円給付 要件を緩和

Q　新型コロナウイルスの影響で、勤務先が閉鎖されました。今後は、経験のない分野の仕事にもチャレンジしたいのですが、職業訓練について教えてください。

A　ハロートレーニング（公的職業訓練）は、再就職に必要な職業スキルや知識などを習得できる制度で、「急がば学べ」がキャッチフレーズです。「やりたい仕事があるけど経験やスキルが足りない」、「働く前に専門・実践的なスキルを身につけたい」という方には受講をお勧めします。

ハロートレーニングには、基礎からパソコンやＩＴを学べるカリキュラムをはじめ、医療事務、介護福祉、ものづくり分野や美容関係など、多種多様なコースが設定されています。訓練期間は3～6カ月が基本です。通常、自己啓発や学び直しのためには多額の費用負担を伴いますが、ハロートレーニングは、テキスト代等を除き無料で受講できます。

また、雇用保険の失業給付を受けることができない方は、本人及び世帯の収入、金融資産など一定の要件を満たした場合、訓練期間中に月10万円の給付金を受けられます。給付金を受けるには、病気やけがなど、やむを得ない理由による欠席を除き、すべての訓練実施日に出席しなければなりませんでしたが、２０２３年3月末までは特例措置により、この要件が緩和されています。

具体的には、やむを得ない理由以外で訓練を欠席した場合でも、全訓練実施日の8割以上に出席すれば給付金が日割りで支給されますので、以前より制度を利用しやすくなりました。さらに、子育て中の方でも安心して受講することができるように、託児付きの訓練コースも用意しています。

新型コロナの影響が長引く中、ハロートレーニングは、再就職までの生活を支えるための有力な選択肢の一つとなっています。訓練中からハローワークと訓練施設が再就職に向けて支援しますので、ステップアップの手段としてご活用ください。申し込みは、ハローワークで受け付けています。受講要件や募集期間についても、お気軽にご相談ください。

（職業安定部訓練室）

職業訓練中の給付金

月10万円が受給しやすくなりました！！

今までは、病気やけがなど、やむを得ない理由による欠席を除き、すべての訓練実施日に出席することが必要でした。（やむを得ない理由による欠席は、全訓練実施日の２割まで）

↓

やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、**全訓練実施日の ８ 割以上を出席**していれば、**給付金が日割り**で支給されます。
※令和５年３月31日までの特例

このほかにも次の要件が緩和されています！

本人収入が月８万円以下

↓

シフト制で働く方等は月12万円以下
※雇用保険被保険者以外

世帯全体の収入が25万円以下

↓

月40万円以下になりました！

くわしくは最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

小さなお子さんがいらっしゃるご家庭の例

今朝、いつものように、訓練に行く予定が、幼稚園着いたら子供がぐずって遅刻しちゃったよ

朝から大変だったんじゃない？

30分くらいでおさまったし、幼稚園では元気だったみたいでほっとしたとこよ

よかったよかった！
そういえば、10万円の給付金もらってたよね？
休んだら、全然もらえなくなるって聞いたことあるけど・・・

それがさ、前は病院の処方箋とかないと、１ヶ月分丸々もらえなかったんだけど、今日みたいな理由でも、休んだ分を日割りで計算してくれるんだって！

ほんと！？
むちゃくちゃ助かるね！
ママ友たちにも拡散しよ！

職業訓練情報は、鹿児島労働局ホームページまたは訓練室インスタグラムでもご覧いただけます。

厚生労働省
鹿児島労働局

透かしを削除する Wondershare PDFelement

B案

あなたのしごと探しに、役立つスキルを。
ハロートレーニング

ハロートレーニング 急がば学べ

☑再就職 ☑転職を支援 ハローワーク

求職者支援制度

月10万円の給付金 ＋ 無料の職業訓練 ＋ 就職サポート

求職者支援制度とは

再就職や転職を目指す求職者が、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する制度（テキスト代は自己負担）

※一定の要件があり、雇用保険の失業給付を受けられない方が対象。要件を満たさない場合も、無料で受講できます

鹿児島県内で実施される訓練コースや求職者支援制度については鹿児島労働局ホームページもご覧ください。

詳しくはこちら！

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

鹿児島労働局 職業安定部訓練室
鹿児島市西千石町1-1

募集中のハロートレーニング

※紹介の訓練会場 ○…鹿児島市 ☆…枕崎市

○総務・簿記実践科（短期間）
・訓練期間：7／14～9／13
・募集期間：6／22まで
・定員：12人

日商簿記3級相当の経理・会計の知識を短期間で習得。給与計算や社会保険事務などを学び、幅広い分野で活躍できる人材を目指す。

○初歩からはじめるパソコン基礎科
・訓練期間：7／25～11／24
・募集期間：6／23まで
・定員：15人

初心者向けのパソコン基礎コース。ビジネスマナー・コミュニケーション能力も養えるので、仕事にブランクのある人にも◎

☆パソコン実務科
・訓練期間：7／15～10／14
・募集期間：6／23まで
・定員：15人

OA事務員として必要となるパソコンスキルを習得し、Webページの更新・管理に関する知識・技術を習得。

○介護職員実務者養成科
・訓練期間：7／25～翌1／24
・募集期間：6／24まで
・定員：24人

在宅介護や施設介護における介護サービスの実践的な知識及び技能を習得。介護福祉士国家試験の受験者資格が得られる。

○ビューティーアドバイザー科（短時間）
・訓練期間：7／21～11／18
・募集期間：6／28まで
・定員：8人

化粧品・健康食品・ネイル等の販売におけるカウンセリングを含む接客応対・販売スキル・商品管理などの専門知識や技能・技術を学ぶ。

○医療事務・調剤事務実践科
・訓練期間：7／25～10／24
・募集期間：6／30まで
・定員：15人

医療事務、調剤事務の資格取得を目指し、知識、技能・技術、医療機関での接遇・マナーを学ぶ。無料駐車場あり。

○建設CADデザイン科（託児）
・訓練期間：9／15～12／14
・募集期間：8／24まで
・定員：20人

建築CAD認定試験2級の習得を目指す託児付きコース。CADの基礎から応用編、建築の最新技術などを学ぶ。

○アロマ美容科（託児）
・訓練期間：9／20～12／19
・募集期間：8／26まで
・定員：20人

託児付きで女性に人気。アロマセラピストなどを目指し、フェイシャル・ボディトリートメントなどを実習で学ぶ。

○初めての経理・パソコン科
・訓練期間：8／9～12／8
・募集期間：7／13まで
・定員：15人

パソコンの基礎知識に加え、経理の基本となる会計処理技能・知識を学ぶ。ビジネスマナー・コミュニケーション能力も養える。

※掲載内容は募集中のハロトレ科目の一部です。随時、さまざまな科目で訓練生を募集中。　※全て受講料無料（テキスト代などは自己負担）

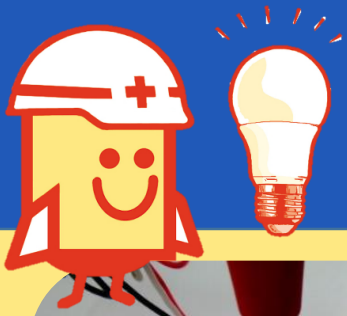
詳しい内容・申し込みは最寄りのハローワークまで

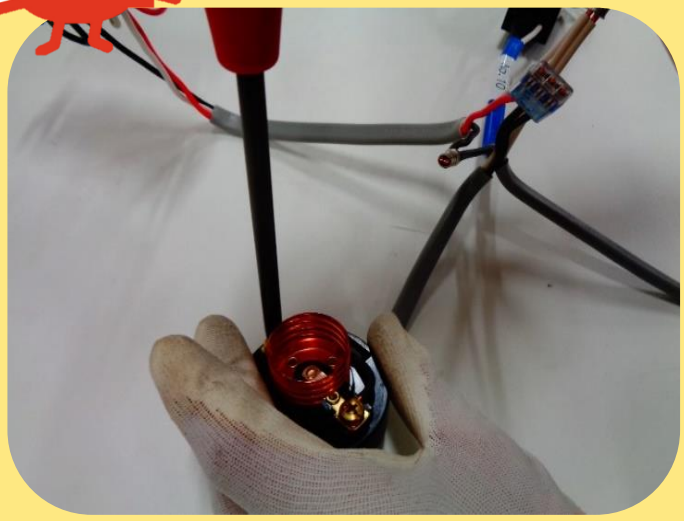
ハローワークかごしま（公共職業安定所）
鹿児島市下荒田1丁目43-28
☎099（250）6060 音声ダイヤル「43#」

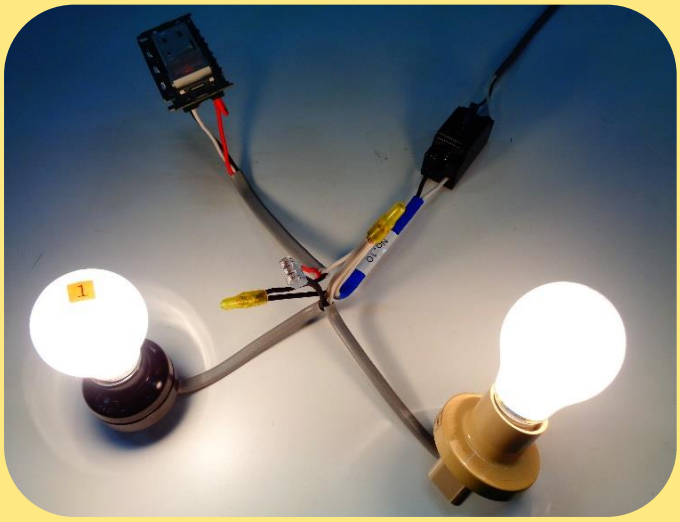
最寄りのハローワークへ 連絡先はこちら

AR溶接シミュレータ
＆
電気配線ハロトレ体験

In ハローワーク鹿児島







**最新の溶接トレーニング、
AR(拡張現実)シミュレータと
電気配線を体験しませんか！？**

**楽しく・気軽に体験できます！
これを手にしたあなた！
ぜひチャレンジ待ってます！**

日時：令和4年11月4日（金）　14:30 ～ 15:30
場所：ハローワーク鹿児島（労働分室及び1階会議室）
AR溶接体験　：体験時間5分程度 先着順（予約不要）
電気配線体験：定員6名　所要時間1時間程度 要予約
（ご予約はハローワーク鹿児島 099-250-6067まで）

ハローワークかごしま
鹿児島公共職業安定所
ひと、くらし、みらいのために

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部
鹿児島職業能力開発促進センター
ポリテクセンター鹿児島

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

資料３－１

①現状と課題

- いずれの取組においても、デジタル分野の受講者数が少ない（デジタル分野の訓練・講座の拡充、制度の一層の周知・広報が必要）
- 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在も課題（IT分野の資格取得を目指す訓練コース未設定地域：13県（令和２年度実績））

②対応の方針

- 以下の工程表に沿って、デジタル分野の訓練・講座の拡充と制度の一層の周知・広報の強化に取り組み、受講者数増を図る。

		現状	2022年度	2023年度	2024年度以降
離職者等向けの支援	**公共職業訓練 求職者支援訓練**	デジタル分野の訓練受講者数 約2.5万人（2020年度）	IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せなどによりデジタル分野の重点化を実施 地域の訓練ニーズを反映する協議会の法定化		デジタル分野の訓練受講者数 70,000人 （2024年度）
	教育訓練給付	デジタル分野の受講者数 約0.4万人（2019年度）	デジタル分野の講座の充実 民間の知恵を活用して実施する ３年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化		
企業のデジタル人材育成・確保支援	**人材開発支援助成金**	デジタル分野の受講者数 約１万人（2020年度）	ITSSレベル２以上の訓練を高率助成に位置づけ 民間の知恵を活用して実施する ３年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化		デジタル分野の受講者数 65,000人 （2024年度）

公的職業訓練
（公共職業訓練・求職者支援訓練）

デジタル分野の受講者数

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和２年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和３年度	7,530	10,150	12,269	877	30,826

※　デジタル分野とは、IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。
※　当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
　　また、令和2年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、機構は当該年度修了者数。
※　在職者は生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ Ver11r4

ITSSのスキル熟達度と、各種認定試験・資格を対応付けている。同一レベル内にある認定試験・資格同士に上下関係はない。

各種認定試験・資格のレベルは、技術レベルだけを示すものではない。合格・取得に必要な期間、プロセス、方法、合格・取得率などから総合的に判断している。

（2021年11月19日現在）
特定非営利活動法人スキル標準ユーザー協会
教育企画委員会

職種	専門分野
マーケティング	マーケティングマネジメント / 販売チャネル戦略 / マーケットコミュニケーション
セールス	訪問型コンサルティングセールス / 訪問型製品セールス / メディア利用型セールス
コンサルタント	インダストリ / ビジネスファンクション
ITアーキテクト	アプリケーションアーキテクチャ / インテグレーションアーキテクチャ / インフラストラクチャアーキテクチャ
プロジェクトマネジメント	システム開発 / ITアウトソーシング / ネットワークサービス / ソフトウェア製品開発
ITスペシャリスト	プラットフォーム / ネットワーク / データベース / アプリケーション共通基盤 / システム管理 / セキュリティ
アプリケーションスペシャリスト	業務システム / 業務パッケージ
ソフトウェアディベロップメント	基本ソフト / ミドルソフト / 応用ソフト
カスタマサービス	ハードウェア / ソフトウェア / ファシリティマネジメント
ITサービスマネジメント	運用管理 / システム管理 / オペレーション / サービスデスク
エデュケーション	研修企画 / インストラクション

レベル4

UMTP L4 / CCDE / CCDE

CCIE *1 / CCIE*1~*4 / CCIE *1~*6 / CCDE / ORACLE MASTER Platinum Oracle Database 12c / ITIL Expert Certification

CBAP / CBAP / CBAP / CBAP / CBAP

CBAP / RHCA / CCIE*1,*2,*5,*6 / CCIE*1,*2 / CCIE*1,*2

ITコーディネータ / CCIE*3 / CCIE *5,*6 / CCIE *6 / CCIE*6

VCDX / VCDX / VCDX / VCDX / VCDX

CCE-V / CCE-V / CCE-V

CCE-AppDS / CCE-AppDS / CCE-AppDS

JCSQE 中級 / UMTP L4

IT検証技術者レベル4

JCSQE 中級

CompTIA CASP+ / CompTIA CASP+ / CompTIA CASP+

情報処理技術者試験 ITストラテジスト試験

情報処理技術者試験 システムアーキテクト試験

情報処理技術者試験 プロジェクトマネージャ試験

情報処理技術者試験 プロジェクトマネージャ試験

情報処理技術者試験 ネットワークスペシャリスト試験

情報処理技術者試験 データベーススペシャリスト試験

情報処理安全確保支援士試験

情報処理技術者試験 システムアーキテクト試験

情報処理技術者試験 システムアーキテクト

情報処理技術者試験 ITサービスマネージャ試験

情報処理技術者試験 エンベデッドシステムスペシャリスト試験

ミドルレベル / レベル3

PMP / PMP / UMTP L3, XMLマスタープロフェッショナル / LinuC-3, LPIC-3, OPCEL, ACCEL / LinuC-3, LPIC-3, OPCEL, ACCEL

LinuC-3, LPIC-3, OPCEL, ACCEL / MCSE / CompTIA CTT+

MCSE / OCUP-Advanced / MCSE

MCSD / CCNP*1,*3

ITPS / CCNP*3 / CCNP *7 / CCNP*7 / MCT

CCNP*1,*3,*6,*7 / CCNP *1,*6, *7 / CSPM of Technical, CSPM of Managemen

CCNP *4 / CCP-V

CCCP / CCCP / CCCP

CCP-V

CDFOM / CDFOM / CDFOM

ITIL Intermediate

ORACLE MASTER Gold DBA / ORACLE MASTER Gold DBA / ORACLE MASTER Gold DBA 2019 / ORACLE MASTER Gold Oracle PL/SQLDeveloper / ORACLE MASTER Gold Oracle PL/SQLDeveloper

OSS-DB Gold / OSS-DB Gold / OSS-DB Gold / OSS-DB Gold / OSS-DB Gold

CompTIA Project+ / CompTIA Project+ / CompTIA CySA+ / CompTIA CySA+ / CompTIA CySA+

CompTIA PenTest+ / CompTIA PenTest+ / CompTIA PenTest+

CompTIA Cloud+ / CompTIA Cloud+ / CompTIA Cloud+ / CompTIA Cloud+

CCP-AppDS / CCP-AppDS / CCP-AppDS

PHP上級

HTML5 L2

VCAP / VCAP / VCAP

IT検証技術者レベル3

RedHat エキスパート認定 / RedHat エキスパート認定 / RedHat エキスパート認定

RHCJA / RHCJA / RHCJA

CCBA / CCBA / CCBA

情報処理技術者試験 応用情報技術者試験 / 情報処理技術者試験 応用情報技術者試験 / 情報処理技術者試験 応用情報技術者試験 / 情報処理技術者試験 応用情報技術者試験

●独立行政法人情報処理推進機構
情報処理技術者試験 基本情報技術者試験
情報処理技術者試験 応用情報技術者試験
情報処理技術者試験 ITストラテジスト試験
情報処理技術者試験 システムアーキテクト試験
情報処理技術者試験 プロジェクトマネージャ試験
情報処理技術者試験 ネットワークスペシャリスト試験
情報処理技術者試験 データベーススペシャリスト試験
情報処理技術者試験 ITサービスマネージャ試験
情報処理技術者試験 エンベデッドシステムスペシャリスト試験
情報処理安全確保支援士試験

●マイクロソフト
MCSA （Microsoft Certified Solutions Associate）
MCSE （Microsoft Certified Solutions Expert）
MCSD （Microsoft Certified Solutions Developer）
MCT（マイクロソフト認定トレーナー）
MTA （Microsoft technology Associate）

●SEA/J 情報セキュリティ技術認定
CSBM（Certified Security Basic Master）（SEA/J 基礎コース）
CSPM of Technical（Certified Security Professional Master of Technical）（SEA/J 応用コース・テクニカル編）
CSPM of Management（Certified Security Professional Master of Management）（SEA/J 応用コース・マネジメント編）

●UMTP UMLモデリング推進協議会
UMTP-L1
UMTP-L2
UMTP-L3
UMTP-L4

●OMG（Object Management Group）
OCUP-Fundamental
OCUP-Intermediate
OCUP-Advanced

●ドットコムマスターアドバンス
検討中 シングルスター
検討中 ダブルスター

●LPI
LPIC-1
LPIC-2
LPIC-3
検討中 Linux Professional Institute DevOps Tool Engineer
新規追加 Linux Essentials

●LPI-Japan
OSS-DB Gold
OSS-DB Silver
HTML5 L1
HTML5 L2
OPCEL
ACCEL
LinuC-1
LinuC-2
LinuC-3

●社団法人全日本能率連盟（全能連）
ITPS（ITプランニングセールス）

●PeopleCert（AXELOS）
ITIL Foundation
ITIL Practitioner
ITIL Intermediate
ITIL Expert Certification
検討中 ITIL Master Certificate

●Red Hat
RHCE（認定エンジニア）
エキスパート認定
RHCA（認定アーキテクト）
RHCJA(Red Hat Certified JBoss Administration)
RHCSA（認定システム管理者）

●一般社団法人 IT職業能力支援機構
Android プラットフォーム ベーシック
Android アプリケーション ベーシック

●シスコシステムズ
CCT（Cisco Certified Technician）
CCNA（Cisco Certified Network Associate）
CCNA（Cisco Certified Network Associate ）
CCCA（Cisco Certified CyberOps Associate）
CCNP（Cisco Certified Network Professional ）
*1：Data Center
*3：Security
*4：Collaboration
*5：Wireless
*6：Service Provider
*7：Enterprise
CCCP（Cisco Certified CyberOps Professional）
CCDE（Cisco Certified Design Expert ）
CCIE （Cisco Certified Internetwork Expert ）
*1：Data Center
*2：Security
*3：Collaboration
*4：Enterprise Wireless
*5：Service Provider
*6：Enterprise Infrastructure
検討中 Cisco Certified DevNet Associate
検討中 Cisco Certified DevNet Specialist
検討中 Cisco Certified DevNet Professional

ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ Ver11r4

ITSSのスキル熟達度と、各種認定試験・資格を対応付けている。同一レベル内にある認定試験・資格同士に上下関係はない。

各種認定試験・資格のレベルは、技術レベルだけを示すものではない。合格・取得に必要な期間、プロセス、方法、合格・取得率などから総合的に判断している。

（2021年11月19日現在）

特定非営利活動法人スキル標準ユーザー協会

教育企画委員会

職種		マーケティング			セールス			コンサルタント		ITアーキテクト			プロジェクトマネジメント				ITスペシャリスト						アプリケーションスペシャリスト		ソフトウェアディベロップメント			カスタマサービス			ITサービスマネジメント				エデュケーション		
専門分野		マーケティングマネジメント	販売チャネル戦略	マーケットコミュニケーション	訪問型コンサルティングセールス	訪問型製品セールス	メディア利用型セールス	インダストリ	ビジネスファンクション	アプリケーションアーキテクチャ	インテグレーションアーキテクチャ	インフラストラクチャアーキテクチャ	システム開発	ITアウトソーシング	ネットワークサービス	ソフトウェア製品開発	プラットフォーム	ネットワーク	データベース	アプリケーション共通基盤	システム管理	セキュリティ	業務システム	業務パッケージ	基本ソフト	ミドルソフト	応用ソフト	ハードウェア	ソフトウェア	ファシリティマネジメント	運用管理	システム管理	オペレーション	サービスデスク	研修企画	インストラクション	
エントリレベル	レベル2				ECBA												UMTP L2											MCSA				MCSA				●ヴイエムウェア VTCA（VMware Certified Technical Associate） VCP(VMware Certied Professional) VCAP(VMware Certified Advanced Processional) VCDX(VMware Certified Design Expert) ●Citrix CCE-V（Citrix Certified Expert – Virtualization） CCP-V（Citrix Certified Professional – Virtualization） CCP-AppDS（Citrix Certified Professional – Networking） CCA-V（Citrix Certified Associate – Virtualization） CCA-AppDS（Citrix Certified Associate – Networking） CCE-AppDS（Citrix Certified Expert – App Delivery and Security） ●IIBA認定ビジネスアナリシス（International Institute of Business Analysis） CCBA（Certification of Competency in Business Analysis） ECBA（Entry Certificate in Business Analysis） CBAP（Certified Business Analysis Professional） ●クラウド検定試験（日本マーケティングプライバシー認証機構） 検討中　クラウドコンピューティング検定試験　ファンダメンタル（CCF） ●ソフトウェア品質技術者資格認定 JCSQE初級 JCSQE中級 検討中　JCSQE上級 ●JSTQBテスト技術者資格認定 JSTQB認定テスト技術者資格 Foundation Level試験 検討中　JSTQB認定テスト技術者資格Advnced Level試験 ●一般社団法人IT検証産業協会 IT検証技術者レベル1 IT検証技術者レベル2 IT検証技術者レベル3 IT検証技術者レベル4 ●日本HPデータセンター研修コース CDCP（データセンター・プロフェッショナル認定コース） CDFOM（データセンター・ファシリティオペレーションマネージャ認定コース） 検討中　CDCS（データセンター・スペシャリスト認定） 検討中　CDCE（データセンター・エキスパート認定） ●CompTIA CompTIA A+ CompTIA Network+ 範囲変更　CompTIA Security+ CompTIA Server+ CompTIA CTT+ 新規追加　CompTIA　CASP+ 新規追加　CompTIA PenTest+ CompTIA CySA+ CompTIA Linux+ CompTIA Project+ 名称変更　CompTIA IT Fundamentals（ITF+） 名称・範囲変更　CompTIA Cloud Essentials+ CompTIA Cloud + ●Oracle（バージョン記載は省略） 廃止　ORACLE MASTER Bronze Oracle Database 新規追加　ORACLE MASTER Bronze DBA 2019 廃止　ORACLE MASTER Silver　Oracle Database 新規追加　ORACLE MASTER Silver DBA 2019 ORACLE MASTER Silver Oracle PL/SQL Developer 新規追加　ORACLE MASTER Silver SQL 2019 廃止　ORACLE MASTER Gold Oracle Database 新規追加　ORACLE MASTER Gold DBA 2019 ORACLE MASTER Gold Oracle PL/SQL Developer 新規追加　ORACLE MASTER Platinum Oracle Database 12c 廃止　ORACLE MASTER Platinum Oracle Database OCJP Bronze（Oracle Certified Java Programmer, Bronze SE） OCJP Silver（Oracle Certified Java Programmer, Silver SE） OCJP Gold　（Oracle Certified Java Programmer, Gold SE） OCA SA（Oracle Certified Associate, Oracle Solaris System Administrator） OCP SA（Oracle Certified Professional, Oracle Solaris System Administrator） ●Ruby Ruby Association Certified Ruby Programmer Gold Ruby Association Certified Ruby Programmer Silver ●PHP PHP初級 PHP準上級 PHP上級 ●ITコーディネータ協会 ITコーディネータ ●PMI PMP ●XML技術者育成推進委員会 XMLマスタープロフェッショナル（アプリケーション開発、データベースの分割を検討中） XMLマスターベーシック ●一般社団法人BOSS-CON JAPAN　PHP技術者認定機構 新規追加　ウェブ・セキュリティ基礎 ●一般社団法人Pythonエンジニア育成推進協会 新規追加　Python 3 エンジニア認定データ分析 新規追加　Python 3 エンジニア認定基礎 ※ITSSキャリアフレームワークにて定義の無い職種レベルについては、資格のマッピング対象外とした。
																		CompTIA Server+										CompTIA Server+			CompTIA Server+					
																		CompTIA Security+													CompTIA Security+					
																		CompTIA Linux+													CompTIA Linux+					
																		ORACLE MASTER Silver DBA 2019				OCUP-Intermediate														
																						ECBA									ECBA					
																		CCCA			CCCA										CCCA					
																		CCNA			CCNA						CCNA				CCNA					
																									Android プラットフォーム ベーシック											
																						CSBM		Android アプリケーション ベーシック												
																		OCP SA																		
																					OCP SA														
																								OCJP Gold				RHCE			RHCE			
																		RHCE						Ruby Gold										
																		JSTQB-Foundation																	
																		XMLマスターベーシック													ITIL Practitioner				
																		VCP						HTML5 L1				VCP			VCP			
																		JCSQE 初級																	
																		CCA-V						PHP準上級							CCA-V				
																		CCA-AppDS			CCA-AppDS										CCA-AppDS				
																		IT検証技術者レベル2																	
																								ORACLE MASTER Silver Oracle PL/SQL				ORACLE MASTER Silver Oracle PL/SQL						
																		ORACLE MASTER Silver DBA 2019														ORACLE MASTER Silver DBA 2019				
																		OSS-DB Silver						OSS-DB Silver							OSS-DB Silver				
					情報処理技術者試験 基本情報技術者試験													情報処理技術者試験 基本情報技術者試験																		
	レベル1				CompTIA A+													CompTIA Network+				OCUP-Fundamental						CompTIA A+, CompTIA Network+			CompTIA A+, CompTIA Network+					
																		LinuC-1, LPIC-1, CompTIA A+, UMTP L1										LinuC-1, LPIC-1			LinuC-1, LPIC-1					
																						Ruby Silver														
																						PHP初級														
					CompTIA Cloud Essentials+													CompTIA Cloud Essentials+																				
																		CDCP			CDCP										CDCP					
																		IT検証技術者レベル1																		
																		ORACLE MASTER Bronze DBA 2019															ITIL Foundation			
																										ORACLE MASTER Bronze DBA 2019								
																		CCT			OCA SA							CCT								
																										ウェブ・セキュリティ基礎								
																										Python 3 エンジニア認定データ分析								
																										Python 3 エンジニア認定基礎								
																		RHCSA						OCJP Silver				RHCSA			RHCSA			
	レベル0				CompTIA IT Fundamentals（ITF+）													MTA															MTA			
																		VTCA				OCJP						VTCA			VTCA			
																		CompTIA IT Fundamentals（ITF+）															CompTIA IT Fundamentals（ITF+）			
																		Linux Essentials															Linux Essentials			

令和3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　制度の周知について	県庁記者クラブを活用してマスコミに対する勉強会を行い、制度周知等を行ってみてはどうか。（秋田）	雇用情勢の改善もあるが、実践コースのIT・介護福祉コースの中止率が高く、充足率が比較的低いように思われる。ニーズは高いことから周知等工夫をお願いしたい。（長野）	新型コロナウイルス感染症の影響により、離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。（茨城）	アンケート調査結果から、ハロートレーニングを知らない企業が１／５占めており、個人認知度も低いものと類推され、効果的な認知度向上を図ることが喫緊の課題。これまでの広報の強化に加え、ハローワーク等での訓練施設による出張相談窓口の開設や各種団体の会報・市報等への共同掲載等検討してはどうか。（栃木）
	次年度に開講する講座は、時代のニーズに合ったものが用意され、メディアリテラシーに関するものは期待されている。民間のICT講座は人気があり、ほぼ満員である。年齢やICTの習熟度に合った講座の開設も求められる。 全体的に意欲的な講座も見られるので、あとはよりPRを行い、多くの人の参加を期待したい。（千葉）	訓練制度自体を知らなければ訓練を受ける方もいらっしゃらないと思いますので、是非周知の更なる強化をいただきたいと思います。（静岡）	介護・福祉分野の訓練が拡充されると言うことであるが、この分野は人手不足であるにも関わらず応募倍率が低い。一方で就職率は高いことから、訓練価値の高いことを積極的にアピール出来ればと考える。まずは、人材につながる訓練受講者の確保に向けてのハローワーク等の取組に期待したい。（千葉）	webデザイナーの訓練は人気が高く応募者が非常に多い。しかし訓練施設が不足しているため、愛知県の訓練を斡旋せざるを得ない状況である。訓練施設の開拓をお願いしたい。（岐阜）
	令和４年度における職業訓練の実施方針に掲載されているように、デジタル分野に強い人材の育成に力を入れて欲しい。特にこの分野のビジネス分野における活用範囲の広がりや深化は急速に進むと考えられるので、一方では、デジタル分野に造詣の深い指導者のレベルアップも同時に進めて頂けることを要望する。（富山）	求職者支援訓練については、関係機関の連携をさらに強化し、必要に応じて「おしごと広場みえ」などの就労支援機関との連携による情報発信など求職者への周知を図ることが必要である。（三重）	労働局からの要望があり、県東部に限らず、県西部や三浦方面の学校を紹介した経緯があります。求職者支援訓練の開始当初の認識が随分薄まっており、訓練機関の方で訓練制度を知らないというケースもかなりある。どのような訓練を実施しているかを再度、訓練機関のほうに広報する必要がある。（神奈川）	大阪府においても、令和４年度のIT系のコースを令和３年度に比べて大幅に増やした。定員が充足していないコースについては、引き続き充足できるよう重点的に取り組んでいきたい。（大阪）
	ＩＴ系コースの関連就職率が低いのは、企業側がもっと高度なスキルを求めているからではないか。（福岡）	ＨＰ、新聞といった従来の媒体だけでなく、特に若年者はSNS利用が必要であり有効と感じている。（滋賀）	介護事業者であるが、SNSによる求人募集で応募者が増加している。訓練においてもSNSを利用した周知をすることによって訓練受講者が増加し、人材輩出されることを期待している。（滋賀）	高知県では距離的に移動等でハンディをなくすためにも、デジタル化の推進は必要不可欠との考えからも、企業のデジタル化を担う企業内の人材育成を行っている。また、商工会連合会に巡回アドバイザーを配置し、中小企業のデジタル化を進めていくような取り組みも行う。（高知）
	ハローワークで求人開拓するにあたって、一般事務で求人を出してくる企業にＤＸ人材を薦めるなど訓練修了者をピンポイントで売り込む仕掛けはどうか。（秋田）	訓練周知用動画の作成や周知方法において、より多くの訓練を必要とする方に届けるため、専門業者に依頼する等のお金をかけることも検討してみてはどうか。最近はほとんどの人がパソコンではなく、スマホやタブレット等でSNS、ホームページ等を見ている割合が高い。組織の大半のホームページはスマホ版表示に対応しているが、大阪労働局のリンクバナーからとんだ先がスマホ版に対応していないため、見やすさ」の部分について改善していただきたい。（大阪）	地域の人材ニーズと就業ニーズをマッチングさせていくことが不可欠だと思います。特にデジタル人材については、在職者訓練であれば明確な目標設定が可能と思われますが、求職者についてはどのレベルの人材を育成していくのか、関係機関と十分に連携していく必要があるものと考えます。（山形）	ワーキングチームの開催を早めの時期に設定をして重複しないようにすり合わせをしていただきたい。（沖縄）

令和3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　制度の周知について	求人者にどのようなニーズがあるのか把握する必要がある。（兵庫）	母子家庭の母等や障害者等社会的弱者、また「就職氷河期」での引きこもり対策等重要な役割を担っている「若者サポートステーション」等の支援機関への情報提供にも力を入れていただきたい。（和歌山）	初めて求職者支援訓練を開講する場合、条件が厳しく、かなりハードルが高い。例えば、最初の初期投資、講師などの人材確保、管理面など、ハードルが下がれば、いろいろな地域で実施できると思料する。（山口）	パソコンの訓練は3ヶ月に1度はあるものの、介護の訓練は不定期でコース数も少ないことから、定期的かつコース数の増加をお願いしたい。（岐阜）
	求職者のニーズ把握については、実施後の検証が重要。（兵庫）	障害者団体に職業訓練の情報が流れていないことから、今後、連携強化が必要。（山口）	県の施設においても、溶接　機械加工の入校率が非常に低い。関係機関、産業界とも連携しもの作りのイメージアップを図り、充足率を高めたい。（滋賀）	ポリテク福岡でも令和3年度からIoT関係の、プログラミングだけでなくネットワークによる製造現場での機械制御等も含めた幅広い内容の訓練を実施している。先行実施した他の施設では、訓練内容を事業主に理解してもらい、採用に結びついている例もあるため、アプローチの仕方によって就職先も増えると思う。（福岡）
		アンケート結果を反映した訓練の設定、IT人材の推進については、在職者訓練等を含めたDXの推進に期待をしている。周知をしっかり行ってほしい。（高知）	IoTでは、特にネットワーク人材の育成が必要。IT企業では、既卒の場合、経験者か特化した技術を持っている人でないと難しい。 企業が求める人材と訓練内容に、ミスマッチが生じないようにする必要があるが、ITは、上流から下流まで幅広い業種・職種があるので、下流域に近い求人開拓ができれば、初級者でもマッチングしやすいと思う。（福岡）	福岡県でも令和4年度からＩＴスキル標準１レベル以上のコースを9コース予定しているが、この高度な訓練を実施可能な訓練施設が少ない。 また、訓練実施地域での就職のためには、求人開拓が必要と考えている。福岡）
		マスコミで取り上げられると広報・周知の点で有効であることから、今後も機会を捉えてＰＲしてください。（栃木）	社会から求められている職種の人材育成や資格取得の分野を増やしてほしい。特に介護・福祉系は、充足率及び就職率も高いことからコース回数等を検討していただきたい。（山梨）	
2　地域特性を踏まえた訓練設定について	働く方の技術や能力の高度化を担う重要な役割を果たしているので、今後とも企業との連携を密にして、たとえば在職者の職業訓練が充実するような柔軟なコース設定等をお願いします。（山形）	計画期間中に自動車産業等の中小企業において、脱炭素化（GX）に伴う、雇用維持や失業なき労働移動（公正な移行）のためのリスキリング、職業訓練などが必要となると考えられます。まずは、業界　事業者　労働団体等とともに、それらの対象労働者数を予測しながら、必要なスキル、訓練内容を検討していただきたい。（東京）	介護系は充足率が低く、コロナの影響で求職者も大幅に減少している状態であるが、属性ごとに情報を伝えることが必要。事業の周知、理解促進について連携して取り組んで頂きたい（熊本）	ＩＴ、デジタル系の訓練を実施する機関を探すのに苦労している。専修学校各種学校協会、情報サービス産業協会、ソフトウエア協会に対して広報している。令和４年度のＩＴ分野の計画数を達するために、今から開拓を勧めています。引き続き、情報提供などご協力お願いしたい。（神奈川）
	人材開発分科会報告でもリスキリング・リカレント教育について指摘されているが、三重県の場合、ＤＸを進めようにも講師の不在、不足の問題があるため、講師の確保に向けて連携して取り組んでいただきたい。（三重）	生産性向上のためには、IoT、AI、データサイエンスなどのデジタル技術をそれぞれの企業の課題解決に適した型で導入する必要があるが、これを実行できる人材が不足している。ポリテクセンターでは、IoT生産システム科を開講しているところ、RPA、AIなどの技術も活用する訓練についても検討いただきたい。各企業が最も必要としていることではなかろうか。（富山）	コロナ禍の為、実習を取り入れる事ができなかったが教室内での演習の他に、現場実習があれば受講生は更に就職に対して自信がつき、意欲的になるのではないかと感じる。（山形）	デジタル人材育成について、デジタル技術に関するノウハウが不足しており、体制、人材に関する課題が浮き彫りである。ＤＸを主導するハイスキルな人材だけではなく、中間層や低スキル層、若手も含めた幅広い層に対してのリスキリングが必要。（愛知）

令和3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
2　地域特性を踏まえた訓練設定について	今後のデジタル教育は基本的にオンラインで良いと考える。我々も基本的なコース設計はオンライン、オンデマンドになっている。検討し次年度の計画に反映いただきたい。(宮城)	溶接に関しては基礎的な技術として要望会社も多く、高校生あたりから溶接を学ぶような土壌も必要と感じている。（滋賀）	職業訓練の充足率が低調であった分野においても需要が少ないとは限らないし、訓練内容が問題ありというものではないのではと思います。知られていないことが多いのかも。広報分野の工夫改善を図ることも一考ではないかと考えます。（山形）	県内企業の中でデジタル人材が不足している調査結果が出ており、特に中小企業でデジタル技術の知識・活用のノウハウが不足している。社内でデジタル人材の育成ができない、さらに即戦力となる人材の確保が難しいことが課題。（愛知）
	労働局が独自に実施した「IT事業者に対する職業訓練についてのアンケートの集計結果」について、訓練認定機関に対し、今後の訓練メニューの参考とする事を促す意見があった。（北海道）	企業ニーズにあった訓練内容の設定をお願いしたい。 有効求人倍率は依然として１倍を超えており、特に中小　零細企業は人材確保に苦労している状況であるが、現在の訓練内容は企業ニーズと若干の差があるように見受けられる。是非、企業に対するニーズ調査をお願いしたい。 訓練内容、期間、時間（夜間）、金額など（徳島）	訓練修了後の就職については、ハローワークと連携して行っているが、ハローワークでの職業紹介時に、意識付けを一緒に図っていただけるとありがたい。（静岡）	ネイリスト養成科は人気が高く、応募者も多い。しかし就職に繋がるかという点では、いささか疑問もある。（岐阜）
	情報（パソコン）系訓練について、どういう会社なら就職できるのか、どういうレベルであれば就職できるのかを調べたうえで、訓練レベルを上げた方がよいのか、求人開拓の対象を変えた方がいいのか、別の訓練を目指した方がよいのか、細かい分析をしていただくと就職率も上がるのでないか。（秋田）	デジタル化のオペレーター等の基礎的な仕事をする人材も必要ですがいずれAIが投入されるとそういった職種は減る。そうするともっと高度なインテグレーターが必要になる。そこを目指せる入り口の講座なり訓練の形になれば良いのではないか。SEについても製造業で成長しているDXの取組を商業、サービス業に導入するための人材育成のあり方を検討していただきたい。（岩手）	コロナの感染が収束する気配も感じられず、いろんな事に支障をきたしています。デジタル技術の活用は推進していく必要があると感じています。求職者だけではなく、在職者についても身につけていくといいと思います。（福井）	就職未内定のまま卒業する生徒や早期に離職する若者にとっては、一般常識やマナー講座といった社会性の醸成や働く意義の理解、職業観の育成につながる講座が必要であると思われるが、令和3年度は求職者支援訓練の基礎コースの認定がなく、次年度は可能な限り開講していただきたい。（三重）
2　地域特性を踏まえた訓練設定について	企業側と労働者側とのミスマッチが明らかに起きていると思う。このミスマッチを解消するのは労働局の力がかなり大きいが、事業主団体も機構支部も県庁もマッチングの部分、「いない人間を求めてもそれはないですよ」、「ない求人を求めてもそれはないですよ」と、是非勉強会などで互いに意見交換をできたらいいと思っている。（秋田）	引き続き、就労者不足が大きな課題である中小企業に対し人材を供給していただきたい。特に、金属加工系や建築施工系の訓練科は、定員に対して入校率は低いが人材供給のために必要な訓練科なので存続するよう配慮をお願いする。（広島）	経済産業省資料にデジタル社会における人材像がありまして、子供・高齢者・その他の市民、プログラマー、DX推進人材などの棲み分けがされており、今後小学校からプログラミングなど技術レベルをこれから押し上げていく時代になる中で、その他プログラマーというところが、専門学校の立ち位置なのかなと感じています。（静岡）	雇用セーフティネット訓練では3,198名/5,253名の方をデジタル系にしようと検討中在職者訓練の846名をデジタル系で開設予定。施設内訓練で岡崎高等技術専門校に、３次元ＣＡＤや３Ｄプリンターの操作技術を習得する訓練を行う新規メニューを３Ｄモデリング科を開設する予定（愛知）
		講師の充実も重要である。ＩＴやデジタルも幅広く、ＷＥＢやYou Tubeのデータをどのように確立するのかとか、セキュリティの話まで、ネットワーク系なのか、パソコン系なのか、それを効率的にどのようにするのかなど、ニーズに合った形で教ていただけるように講師の充実をお願いする。（神奈川）	医療事務の講座では、診療報酬を中心に進めていたが、医師の働き方改革に合わせる中で、電子カルテの代行入力を行うために、電子カルテ等のＩＴ化の流れに応じた講座を進めている。（福岡）	求職者支援訓練において、当県では認定基準を満たす実施機関が少なく、分野等限られることから、基礎・実践コース間の振替可能時期を早めに可能とするを検討してはどうか。（栃木）

令和3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
2　地域特性を踏まえた訓練設定について	喫緊では、セキュリティ部門、生産性向上への寄与など、サイバーに関するスキルアップが非常に求められている。職業訓練実施計画での運用面での対応をお願いする。（和歌山）	充足率と就職率との乖離が大きいとのことだが、結局企業の方で実際にどういうスキルをもった人が欲しいかという具体的な提示があまりされてなく、訓練を受ける方も、とにかくパソコンが出来ればなんとかなるのではないかというようなことでやっていて、マッチングという観点からみると合ってないのではないか。（秋田）	ｅラーニングによる求職者支援訓練を実施していくようだが、ＷＩＦＩがない家庭やスマホしかない受講生もいる。ＷＩＦＩの貸し出し等の支援は行うのか。（福岡）	愛知県様が行われる知識等習得コースの中に愛知県経営者協会様と愛知県様が共同開発した「デジタル人材育成コース」ということで、１２０名定員で設定（愛知）
				実践訓練の就職率が高いため、今後も充実させて欲しい。（栃木）
3　人材不足分野について		具体的な訓練を決めるときに、企業と訓練受講者からどういう者が欲しくてどういう者が役に立つのかというところをもう少し意見を聴取して組み立てていくことをやらないと無駄な訓練をやっているというようなことになりかねないと思う。（秋田）		中小企業等の在職者訓練は、産業分野の生産性向上に大変意義のある訓練であります。特に令和４年度においては、DX（デジタルトランスフォーメーション）対応コースが新設され、デジタル関連の知識　スキル等の習得により今後の産業会で必要とされる人材育成に大きく貢献するものと思います。（山形）
		中小企業的には特にデジタル化で困っている。ＷＥＢや生産工程において委託企業を見つけ、サービス商品を使えるか、何がいいのかを一緒に考えられるスキルが必要。総合計画の在職者訓練に、その辺の知識とスキル習得が盛り込まれており期待する。（神奈川）		県の指導員は、研修計画を定めており、来年度の研修計画の中には、ＤＸあるいはＩＴ人材育成のためのカリキュラムの作り方、指導の仕方に関する研修の受講希望者が増えている。方向性を確認しながら訓練の指導を進めていきます。（神奈川）
		技能だけでなく、「安全衛生」について確実に教育を実施することを求める。特に民間委託訓練において注意をお願いしたい。職種に関係なく、労働災害の危険は点在している。労災の被災者にならない教育だけでなく、労災の芽を摘み取れるような安全教育の実施を要望する。　（長野）		ポリテクセンターについて、令和４年度は子育て中の女性などをターゲットにした新しい訓練科の設置を予定しており、女性受講者の拡大を期待している。（愛知）
		企業がデジタル人材の育成のためにも企業ニーズに対応した在職者訓練の拡充が必要。令和4年度はDX人材育成推進員を設置されて、DX訓練コースを拡充される計画が示されていることに大きな期待がある。訓練時間帯として例は、夜間コースが拡充されれば、企業にとってメリットがある。（鳥取）		パソコン関連の訓練コースは訓練期間が重なることがあるため、求職者から「どのコースを選択したらよいか？」との問い合わせがある。開講時期を少しずらすことにより、いつの時期でも受講が可能としていただきたい。（岐阜）
		アンケート結果によると、PC等のスキル以外に「意欲」「積極性」「協調性」等を求める声も多い。職業訓練でも訓練生へのアプローチを検討してほしい。（高知）		ポリテクでもコロナ禍で一部の座学をオンラインによる訓練で行っているが、通信機能を有したパソコンを貸し出している。（福岡）

令和3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
3　人材不足分野について		Word、Excelなどについては資格取得につなげ履歴書に書けるような支援をお願いするとともに、Outlookなどメールソフトについての知識なども非常に重宝され使いこなせることで業務の効率化、改善につながるので状況を把握し教育に生かしてほしい。（岩手）		求職者支援訓練では、通信機器等の環境が整っていない方には貸し出すことが望ましいとなっているが、必ず貸し出す仕組みにはなっていない。（福岡）
		小零細企業は、DX化に向けた人材育成の前に経営者がDXに抵抗を示している。このような経営者にDXの基礎的なことを案内すること。地域全体でデジタルに対する意識を高めるような環境作りが必要ではないか。（埼玉）		社会人が受けやすい工夫としてeラーニングのコースも約４０講座設定しています（愛知）
		高齢の経営者はITに否定的な者も存在する。企業が気軽にDXに対し相談できる窓口が必要ではないか。（埼玉）		
4　受講者属性等を踏まえた訓練設定について		「生産性向上支援訓練」について、DXの導入を図る上で、非常に良い取り組みだと思う。内部の人材を活用しDXに向けた対応がまず必要ではないか。（埼玉）		
	f	中小企業ではまさにエクセルであるとかそういったところの基本的なことを教育することと仕事を結び付けてということのほうが非常に役に立つという話も聞いている。そのことも酌み取る形でコース編成してもらいたい。（神奈川）		
		デジタル系、ＩＴ等ができる方を、必ずしも中小企業を中心に一人欲しいわけではなく、そこで働いている方がそういう能力を少しでも持ってもらうことが職場の活性化、生産性の向上も繋がると思う。（神奈川）		
		求職者アンケートを行っているが、求職者が希望する職種より企業側が求めるスキルという視点でカリキュラムを組まないと就職に結びつかないのではないか。（石川）		
		生産性向上人材育成支援センターの取組やデジタル化人材の支援メニューなど、先ずは、企業支援を担当する団体担当者が支援メニューをしっかり把握したうえで、中小企業の関係組合、企業へ提案できるような準備をして取り組んで行きたい。（静岡）		

令和3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
4　受講者属性等を踏まえた訓練設定について		在職者に係るリカレント教育のための訓練情報を一元化し、提供されたい。 産業経済界にとってIT技術やSDGｓ、DX、GXなど目を見張るスピードで進捗しており、これに応える人材の確保は必須である。 在職者訓練の中で、多様なメニューで紹介（出前授業方式）されているが、他機関(農水省、経産省、文科省。各経済団体等)の実施分も情報提供されたい。 また、協議会にも参加していただいてはどうか。（委員又はオブザーバーとして）」（徳島）		
		ＤＸ、デジタル分野の訓練では、具体的にどういうものを実施するのか明確でないと、募集する専門家の側もどういう人を充てれば良いか分からないし、受ける人たちもどういうのを受けられるのか分からないと思われる。デジタル分野の訓練はどういうことを実施するかを、具体的に想定されるわかりやすい形で教えていただきたい。（鹿児島）		

資料３－３

文部科学省

リカレント教育の推進に関する文部科学省の取組について

令和４年９月

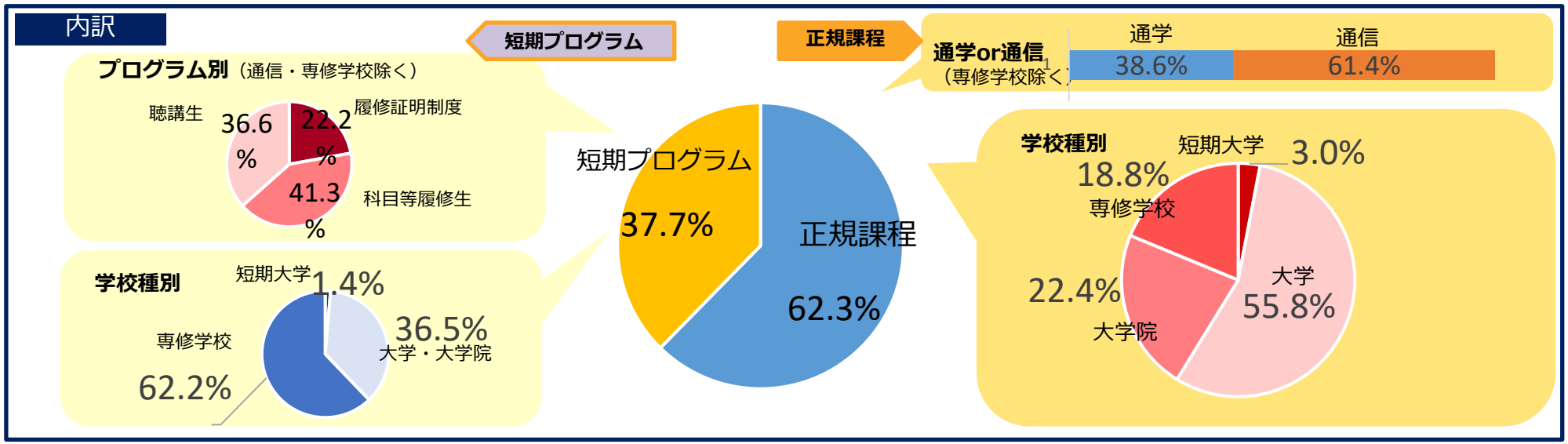
総合教育政策局生涯学習推進課

社会人の学び直しの現状(大学・専門学校等)

○ 社会人学習者は、大学学部（通信制）、大学院、専修学校で学んでいる層が多い。
○ 大学等の正規課程の受講者数は、ここ数年横ばい傾向。

大学・専門学校等における社会人受講者数　約４７万人（2018年）

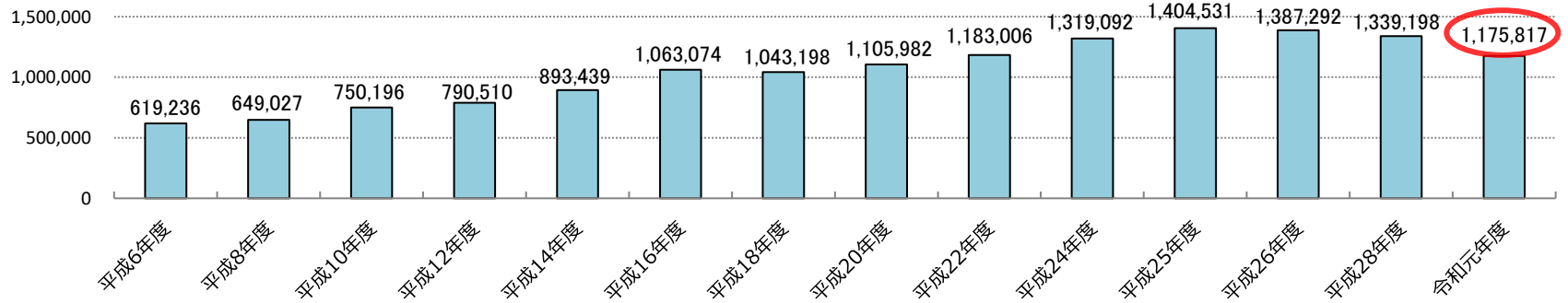
※大学公開講座は除く



大学公開講座の受講者数

出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査（令和元年度）」（令和4年6月）
※平成28年度は一部前回調査結果との比較による推測値も含まれている

約117万人
（2019年）



◆ DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

※令和３年度補正予算で措置

DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

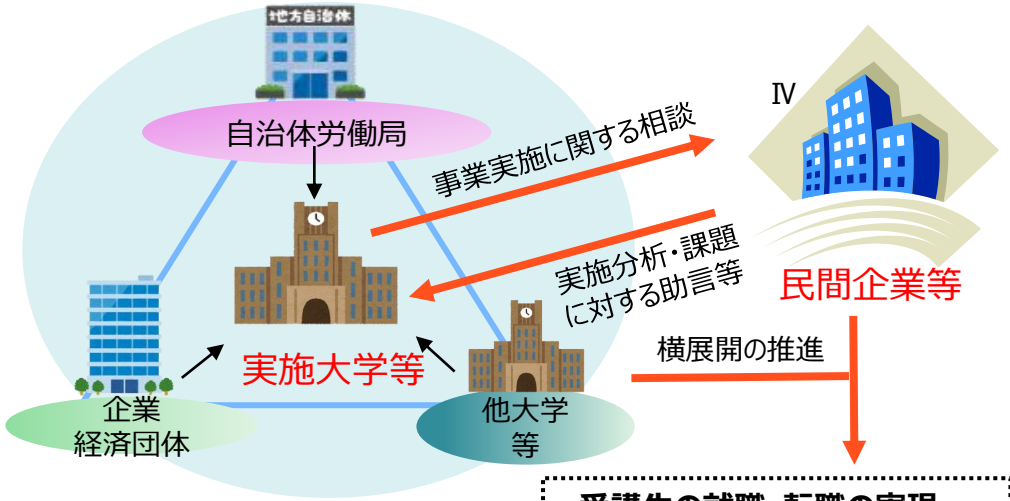
令和3年度補正予算額　15.5億円

文部科学省

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキリングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



Ⅰ～Ⅲ　大学等を拠点とした、産官学連携プログラム開発実施・横展開の推進

・受講生の就職・転職の実現
・リカレントプログラムの拠点構築

実施内容

Ⅰ.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

Ⅱ.DX分野等リスキルプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキリングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキリングの推進、キャリアアップに繋げる。
・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

Ⅲ.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

（グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

Ⅳ.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）	アウトカム（成果目標）	インパクト（国民・社会への影響）
• 開発したプログラム数・受講者数 • 事業における実施大学・専修学校数	• 失業者の受講後の就職者数 • 非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合 • 受講者の就職・就業率	• 厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現 • 社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装 • 大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成

DX等成長分野を中心とした就職転職リカレント事業の採択実績

文部科学省

◆ 採択機関数は**24都道府県・48教育機関・57プログラム**

＊102のプログラムの内、審査を経て57プログラムに選別された。

＜教育機関別内訳＞

- 大学39機関、高等専門学校3機関、専修学校6機関

＊（申請実績）大学58機関、高等専門学校6機関、専修学校10機関

＜コース別内訳＞

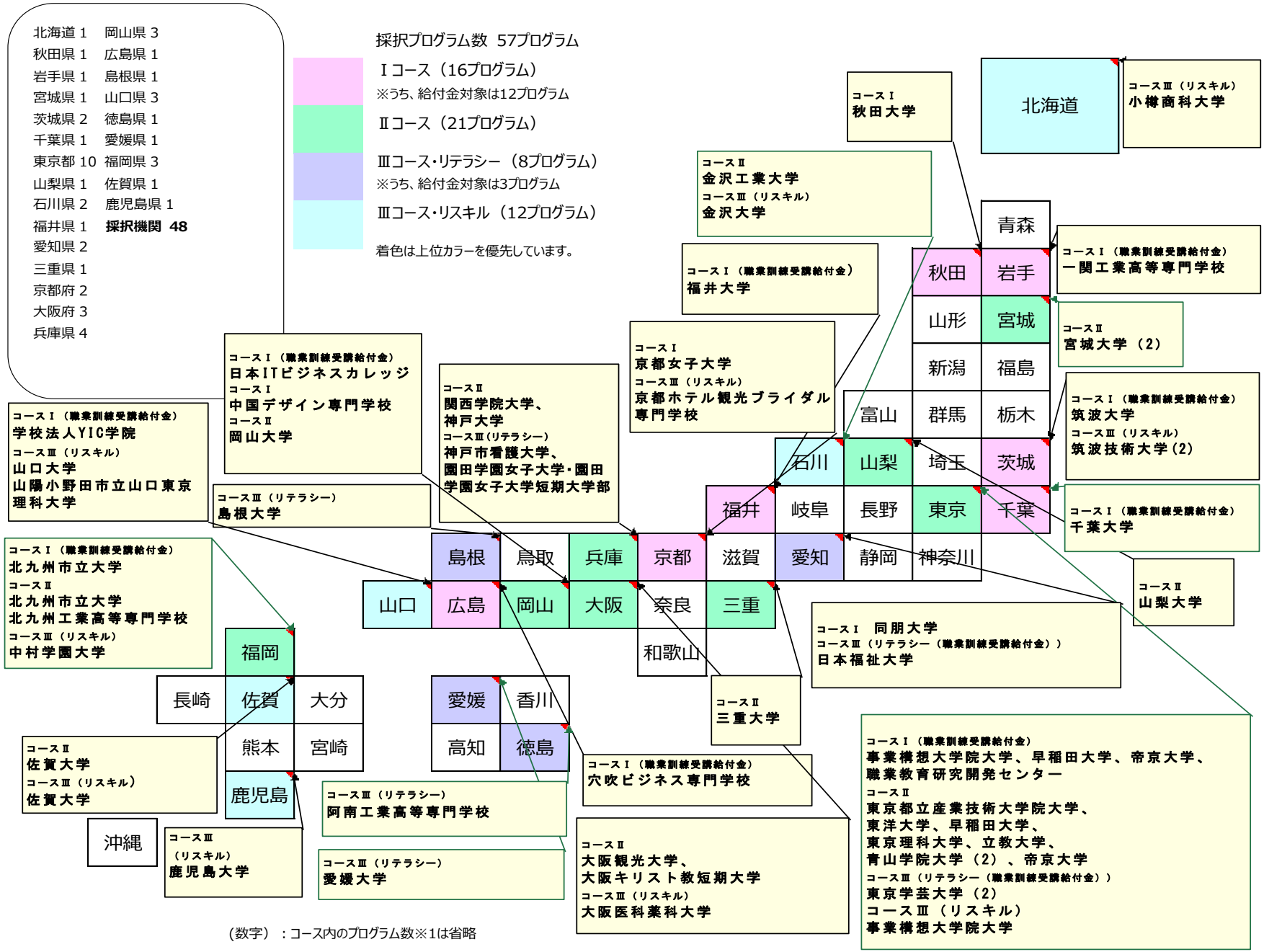
- コースⅠ（DXリテラシー）は16　＊うち職業訓練受講給付金対象講座は11
- コースⅡ（DXリスキル）　は21
- コースⅢ（重要分野リカレント）は20（リテラシーは8、リスキルは12）

＊うち職業訓練受講給付金対象講座は2

◆ 想定される**総受講定員数は1,800名**（定員を足し合わせた数）

＊総受講定員数の10倍～20倍程度のプログラムの横展開を想定。

DX等成長分野を中心とした就職転職リカレント事業の採択分布



◆職業実践力育成プログラム（ＢＰ）認定制度について

「職業実践力育成プログラム」（BP）認定制度について（概要）
― Brush up Program for professional ―

平成２７年３月　教育再生実行会議提言（第６次提言）
「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から**社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」（ＢＰ）として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

○ 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の**正規課程及び履修証明プログラム**
○ **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**
○ 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
○ 総授業時数の一定以上（５割以上を目安）を、以下の２つ以上の教育方法による授業で実施

①実務家教員や実務家による授業
（専攻分野における概ね５年以上の実務経験有）

②双方向若しくは多方向に行われる討論
（課題発見・解決型学修、ワークショップ等）

③実地での体験活動
（インターンシップ、留学や現地調査等）

④企業等と連携した授業
（企業等とのフィールドワーク等）

○ 受講者の成績評価を実施　○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表（修了者の就職状況や修得した能力等）
○ **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**
○ **社会人が受講しやすい工夫**の整備（週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、ＩＴ活用等）

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数（令和４年５月現在）：**３３９課程**
（うち教育訓練給付金指定講座の数は１６８講座）

BPの新たなテーマについて

現在のテーマ（平成27年度認定～）

平成27年度にBPの認定制度が始まってから5年間は以下の4テーマを設定。
一方で、新型コロナウイルス感染症による社会変化や、AI戦略にも記載されているデジタル人材のニーズの高まり等への対応が必要となっている。
このような状況を踏まえ、令和３年度の公募からはこれまでの4テーマに新たなテーマを追加した。

	テーマ	件数（※1）
1	女性活躍	70
2	非正規労働者のキャリアアップ	22
3	中小企業活性化	62
4	地方創生（地域活性化）	75

※1　１課程で複数のテーマを設定している場合有。

4テーマから10テーマに！

新たなテーマ（令和３年度認定～）

	テーマ	件数（※2）	備　考
1	**女性活躍**	77	現在のテーマから引き続き
2	**地方創生（地域活性化）**	77	現在のテーマから引き続き
3	**中小企業活性化**	60	現在のテーマから引き続き
4	**DX（AI・IoT等）**	44	
5	**環境保全（カーボンニュートラル等）**	12	
6	**就労支援**	58	現在のテーマ「非正規労働者のキャリアアップ」から変更
7	**医療・介護**	143	
8	**ビジネス等（経済・政治等）**	61	
9	**起業（アントレプレナーシップ）**	34	
10	**防災・危機管理**	22	

※2　令和４年５月時点。１課程で複数のテーマを設定している場合有。
　　令和２年度までの認定課程については該当テーマを各大学等に確認した。

◆ 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

（令和2年4月より本格実施）

マナパスに掲載している情報

・令和2年度よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**と上昇中（令和2年12月時点）。
・Yahoo！バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組等でも紹介！**学びを記録できるマイページも実装！**

＜講座検索＞

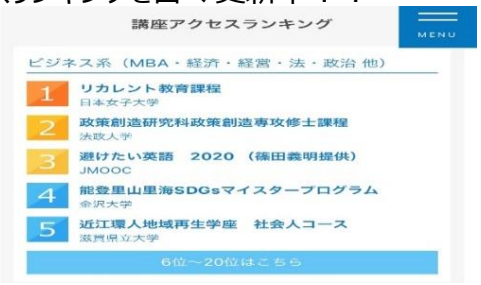
大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！

＜特集ページ＞

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！

＜ランキング機能＞

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

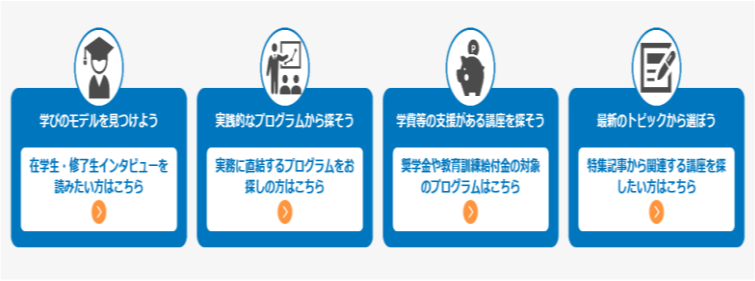


＜動画紹介＞

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！

＜学びのガイド機能＞

検索タグで性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（インタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！



＜いいね機能＞

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

その他、初学者から既習者までマナパスの使い方がわかる**「目的別マナパス利用ガイド」**や就職氷河期支援ポータルサイト**「ゆきどけ荘」**、職業検索サイト**「jobtag」**、**「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」**等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

「マナパス」マイページ機能について

マイページ機能構築の趣旨・概要

・学習者に関する情報を蓄積し、**性別・年代・職種等のユーザーの属性に応じたコンテンツ作成・情報発信への活用**。
・学習履歴の可視化を行い、**社会人の学修意欲の喚起を行うとともに、将来的な雇用、処遇等への繋がりも検討**する。
・今後、他の政府機能との連携や民間講座の記録、プロモーションの仕方についても改良を図る。

<会員登録>

会員登録では、マナパス上の効果的な情報発信や、おすすめ講座の提供のために性別・年代・分野・学習条件・職業等に関する情報を取得。

<コンテンツ>

①**お知らせ機能**：大学等の社会人の学びに関するイベント情報や、講座の〆切情報等を通知。
②**学習記録機能**：教育機関、コース、取得資格、受講開始・修了日を記録可能。
③**レコメンド機能**：ユーザーの登録内容に基づいて、おすすめの講座や、イベントに関する学習情報を提供する。
④**講座閲覧履歴機能**：マナパス上の講座（約5,000講座）の内、どの講座情報を閲覧したかを把握することが可能。
⑤**お気に入り機能**：関心を持った講座をチェックして事後確認できる。
⑥**通知機能**：⑤でお気に入りにした講座の募集期間が始まった場合にユーザーに通知される機能（①と連動）。
⑦**コメント機能**：プログラムに対してユーザーがコメントを、他のユーザーとの情報共有を図ることが出来る。

<マイページ画面>

<マイページにおける令和４年度の取組>

① マイページにおける教育訓練給付金等の費用支援に関する情報との連動
② 学習記録機能における、民間講座の登録やオープンバッジの試行導入
③ マイページのプロモーションやコメント数の増加

「マナパス」マイページにおける学習歴の可視化イメージ

趣旨（問題意識）

○ジョブ型雇用など、雇用の在り方が変化する中で、就職・転職といった採用プロセスや、企業内におけるジョブディスクリプションの活用といった評価や処遇の判断の際に、**個人の学び直した成果や、有しているスキルについては可視化**が求められている。
○政府会議等においても、**学習歴のデータ化を行うとともに、その成果を就職・転職活動に活用できるデジタル基盤の整備**が求められている。
○以上の背景を踏まえ、既存の「マナパス」マイページにおける学習記録機能に加え、マイページ上にオープンバッジの貼付けを可能とするとともに、ジョブ・カード等、他の制度等との連携を図る手段を検討する。

（参考）教育未来創造会議提言
キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する際に、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備する。また、マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化を進める。

概要

○学習記録欄に**「その他民間教育機関等のプログラム」と「資格・検定」項目を追加**。また、各プログラムにオープンバッジの貼り付け欄を追加。
○本ページを活用して**スキル診断、就職可能性・適正の高い職業、適切な講座の提案**、就職・転職支援等に活用。
○令和４年度に**オープンバッジの貼付け機能を「マナパス」マイページ上に試行導入**し、継続した運用改善を図る。

可視化イメージ　＜「マナパス」マイページ上のオープンバッジの貼付け＞

「マナパス」での企業向けページのイメージ（案）

趣旨（問題意識）

①企業が大学等のプログラムを活用する課題として**「適切な教育プログラムが見つからない」**という回答が最も多い（36.7%）＊文科省調査
②プログラムを企業人が受講するための政府に対する要望では**「ポータルサイトでの情報発信」**を求める声が最も多い（61.3%）＊経団連調査
③企業は教授の研究内容や身に付けられるスキルを個別に情報収集しているが、整理されたものがほしいとの声（ヒアリングより）

➡ **企業（特に人事・研修担当者向け）に対し大学等のプログラムに関する情報提供**を行うとともに、**企業における人材育成の事例や活用できる国の政策の紹介**、**企業と大学がマッチングして大学を活用したリカレント教育の推進に繋げることが重要。**

企業向けページの概要

・**企業の派遣受け入れを行っているプログラム・企業の個別ニーズに応えたオーダーメイド型プログラム**を希望の条件で検索可能に。
・実際に活用している企業の好事例や企業の声、企業向け支援制度（人材開発支援助成金）等をを紹介する**「特集ページ」**も実装。
・プログラムに関心を持った場合、**企業側が大学等に対してアプローチできる仕組みも構築（マッチングの場の提供）**。

＜企業側が検索する要素（案）＞

・地域
・プログラムの分野（デジタル、経営等）
・企業受け入れ実績有無(○○株式会社)
・想定する対象者（営業職、役員など）
・受講費用
・受講期間
・受講しやすい工夫（オンライン等）
・オーダーメイド型への対応可否
・プログラムの共同開発の有無意向
＊既存の検索画面の企業版を想定

＜検索画面イメージ（案）＞

講座詳細ページへ

＜マッチングイメージ（案）＞

講座詳細ページから大学等への連絡を可能にする(問い合わせフォームの開発)

必要事項（企業名、課題意識、希望する分野・内容等）を記入して送信

企業と大学等が互いにやり取りできればマッチングの成立

今後の取組

主に**①検索ページの開発**と**②「マナパス」の企業向けプロモーション**を推進する。
①は、**7月に要件を固め**、**9月中に企業向けページの公開を目標**とする。**登録講座数は年度内に500以上**を目標とする。
②は、**企業における「マナパス」の低い認知度の解消を目的**とし、**経済団体等とも連携して広報・周知を実施**。
（「マナパス」を活用してプログラム情報を集める企業は2.4%＊経団連調査）

◆ リカレント教育の推進に係る
令和５年度概算要求事項（文部科学省）

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和５年度要求・要望額　127億円
(前年度予算額　　96億円)

文部科学省

人生100年時代やデジタル社会の進展、絶え間なく変化する社会情勢を踏まえ、産業界や社会のニーズに対応した実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育の基盤整備を車の両輪として厚労省・経産省と連携しながら推進し、誰もがいくつになってもキャリアアップ・キャリアチェンジを実現し、新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校・高等専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

＜社会人を主なターゲットとしている予算事業＞

①成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業：1,422百万円（新規）

・就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に大学等において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業：404百万円（新規）

・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供

③成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業：660百万円（新規）

・成長分野における大学院の教育プログラムの機能高度化や、リカレントに係る組織改革を進めながら行う企業等との連携による一気通貫したオーダーメード型学位プログラムの構築を支援

④放送大学学園補助金：7,614百万円（7,389百万円）

・数理・データサイエンス・AI関連分野の講座の体系化及び個別最適な学びの推進等

⑤持続的な産学共同人材育成システム構築事業：107百万円（202百万円）

・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成する研修プログラムの開発・実施

⑥大学等における価値創造人材育成拠点の形成：120百万円（87百万円）

・社会人を対象に、デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

⑦女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：24百万円（24百万円）

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的支援

＜社会人をターゲットの一部としている予算事業＞

⑧大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：169百万円（220百万円）

・地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施。社会人向け短期プログラムの提供も想定。

⑨地域活性化人材育成事業：1,750百万円の内数（1,450百万円の内数）

・学部等の再編を目指す取組、大学間の高度な連携等を通じ、地域資源を結集したプログラムを構築し、イノベーションを担う人材を育成（取組の一部に社会人等を対象とした履修証明プログラムを含む）。

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実（非予算）

・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
職業実践力育成プログラム：161大学等、339課程（令和４年５月時点）
キャリア形成促進プログラム：13校、17学科（令和４年３月時点）

※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助等を実施。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

①地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業：296百万円（新規）

・自治体や大学コンソーシアムへの支援を通じたニーズ調査や、コンテンツの集約、広報周知等を通じて継続的にリカレント教育を実施する環境を構築

②リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業：77百万円（新規）

・リカレント教育のもたらす効果の調査研究や、指標の開発、普及啓発を一気通貫で実施

③社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究事業：35百万円（14百万円）

・「マナパス」の機能強化を行い、講座情報や学習成果の発信、学習歴の可視化等の促進

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和5年度要望額　14.2億円（新規）

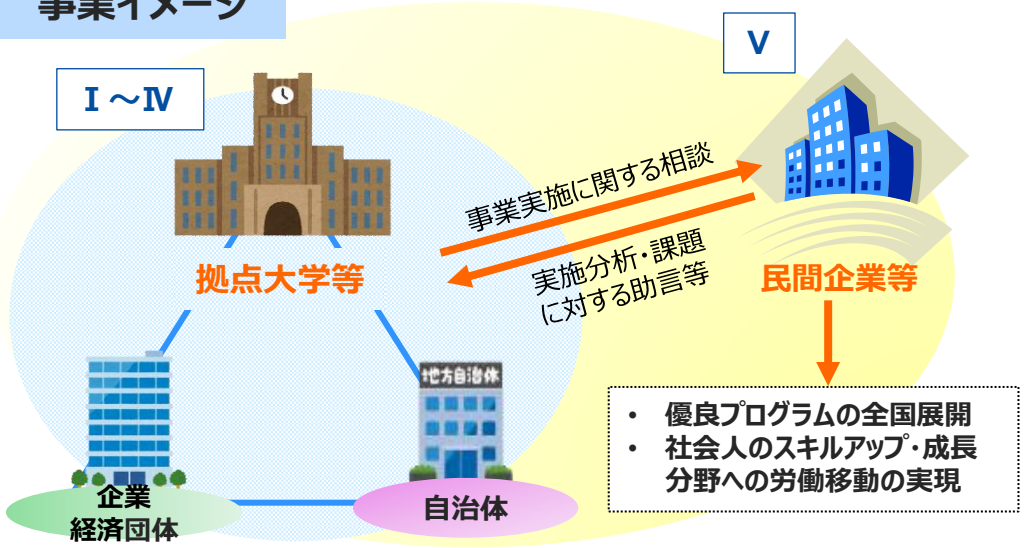
文部科学省

目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**デジタル・グリーン等成長分野**に関する能力を身につけ、社会に即戦力人材を輩出するため、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 本事業は、**企業、自治体、教育機関等と連携して行う**ことに加え、様々な対象者を想定し、**基礎、応用、エキスパートまでの多様なレベル**に対応できるものとし、**社会人のキャリアアップや成長分野への労働移動を後押し**する。

＊令和4年度DXリカレント事業における各コースに対応する申請数は以下の通り
Ⅰ･･･20プログラム、Ⅱ･･･41プログラム、Ⅲ･･･41プログラム（Ⅳは新規）

事業イメージ



実施内容

＊（ ）内は昨年度実績

Ⅰ.デジタル・グリーン分野リテラシープログラムの開発・実施

【2,500万円×10（25）拠点＝2.5億円（6.3億円）】

- 主に**失業者・非正規雇用労働者を対象**とし、就職・転職に必要な基礎的な能力を育成し、**労働局、産業界と連携し就職・転職に繋げる**とともに**厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

Ⅱ.デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【5,000万円×15（10）拠点＝7.5億円（5.0億円）】

- 主に**就業者**を対象とし、デジタル分野に強い企業等と連携し、**応用的なDX分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動**に繋げる。

Ⅲ.重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー・リスキル双方）

【2,000万円（1,500万円）×12（25）拠点＝2.4億円（3.8億円）】

- 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象**とする。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的・応用的な重要分野の能力を取得**しキャリアアップにつなげるとともに、**厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携**も図る。

Ⅳ.各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【5,000万円×2拠点＝1億円（新規）】

- **大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げる**ため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する（他の大学等と共同して申請することも可能とする）。

Ⅴ.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【0.8億円（0.5億円）×1拠点（民間企業等）＝0.8億円（0.5億円）】

- **プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言**等を行う機能を果たす。併せて、**開発したプログラムの横展開に関する支援**も併せて行う。

アウトプット（活動目標）	アウトカム（成果目標）	インパクト（国民・社会への影響）
・プログラムを開発した大学、高専等の数 ・プログラムの社会人受講者数	・就業者等の就職・就業割合 ・成長分野に関する知識・スキル取得	・リカレント教育を受講できる環境整備の実現 ・成長分野における労働移動

専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業

令和5年度要望額（案）　404百万円
（新　　規）

文部科学省

背景・課題

○ 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
○ 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
○ 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において**受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成**するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、**業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築**し、その成果の普及を図る。

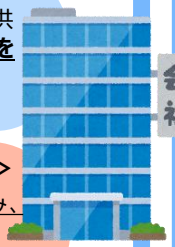
事業イメージ

＜専修学校のリカレント教育に関する課題＞
リカレント講座を開講しても受講者が集まらない等、事業として成立するか見通すことが困難
【参考】リカレント講座の実施に際しての課題
・・・社会人等の生徒数の確保：**28.5%**

＜企業・業界団体との連携によって解決されること＞
- 企業の研修・学び直し等において専修学校が提供する講座を積極的に活用することにより、**受講者を安定的に確保**

＜専修学校との連携によって解決されること＞
- 専修学校が持つ、**受講者のレベルやスキルに応じた教育**や学習成果等の**評価等に関するノウハウ**の提供

＜企業・業界団体のリカレント教育に関する課題＞
業界ニーズを具体的な知識や技能に落とし込み、それに見合った学習内容を提供するのが困難
【参考】Off-JTを実施するうえでの課題
・・・身に着けさせるべき知識・スキルの特定：**32.5%**



（数値については文部科学省「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」調査結果より）

専修学校　　**企業・団体**

協働によりリカレント教育プログラムを開発・提供
それぞれの強みを生かし、課題を解決

受講者（専門職業人材）

・各職業分野において、進歩著しい知識・技術のアップデートによる個人の資質の向上。
（例）自動車整備 × 電気自動車等のクリーン技術、建築 × ゼロ・エネルギー住宅など
・企業や団体等からの推薦により、安心して学び直しに取り組むことが可能に。

事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携**により、**最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- 件数・単価：16分野×23百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- 件数・単価：１か所×28百万円（予定）
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

アウトプット（活動目標）

- 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発　⇒　８分野×2か所＝16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

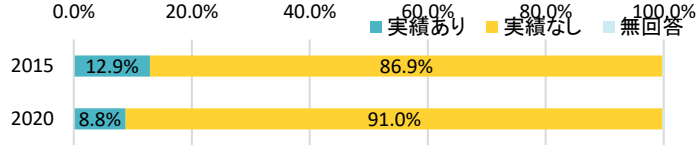
成長分野における大学院教育のリカレント機能強化事業

令和5年度要求・要望額　6.6億円（ 新規 ）

文部科学省

背景・課題

- 従来の日本型雇用システムが転換期を迎えつつある中で、社会人に対する高度なリスキリング・リカレント教育を産学官が連携して実施することが期待されており、教育実施主体として大学院の役割が重要。
- 大学院・企業ともに人材育成や新しい教育機会の確保等のためリカレント教育の重要性は認識しているものの、大学院におけるリカレント教育を推進する構造モデルは確立しておらず、学び直しによる成果や取組への評価も大学院・企業ともになされてない。



過去５年間で従事者を大学等へ送り出した実績

（出所）株式会社野村総合研究所　2015 ：「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 報告書 V 資料編」
2020 ：「大学等における社会人の学びの実態把握に関するアンケート 調査（企業等向け）」

事業内容

- 「大学院」と「産業界」が一体となって、高度な人材育成を目的とするリカレント教育モデルを、入口（養成する人材像やスキルセットの明確化など）から出口（大学院の恒常的な教育実施体制の構築、企業側の修了後のキャリアパス拡充など）まで一気通貫で構築することが重要
- 成長分野（DX、GX、先端科学技術【量子・AI・バイオ】、スタートアップ）におけるリカレントに焦点を当てた大学院の構造改革を促し、産業界と一体で教育モデルの構築による仕事と学びの好循環を起こす。これにより、新しい価値を創造する大学院の創出や「人への投資」の拡大を押し進め、「新しい資本主義」の実現に資する

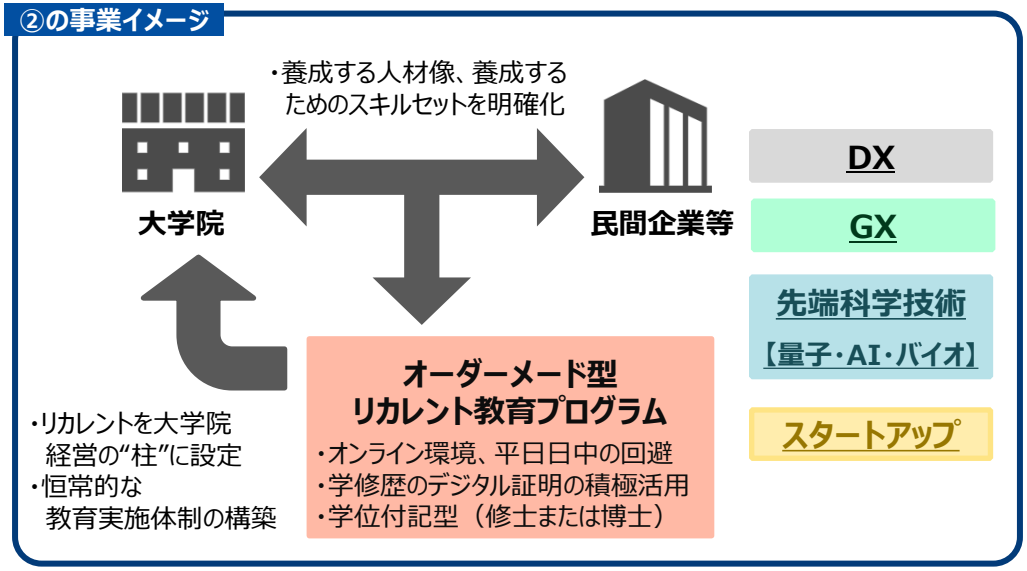
①　成長分野向けリカレント教育高度化支援　　1.8億円（新規）

- 既存リカレント教育プログラムの成長分野への教育内容転換及び機能の高度化（オンライン環境構築、平日日中の回避等）に向けた補助
  ※履修証明プログラムの単位認定化スキームや、学修歴のデジタル証明を積極的に活用
- 件数・単価：12箇所×1,500万円
- 交付先：修士または博士課程を設置する国公私立大学
- 事業実施期間：令和５年度（予定）

②　リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援　　4.8億円（新規）

- 民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレントに係る組織内改革（大学院における経営の“柱”に設定、恒常的な教育実施体制の構築等）を進めながら、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメード型のリカレント教育学位プログラムの構築への補助
- 件数・単価：12箇所×4,000万円
- 交付先：修士または博士課程を設置する国公私立大学
- 事業実施期間：令和５年度～令和８年度（予定）

②の事業イメージ



アウトプット(活動目標)

- 整備したリカレントプログラム数（総数（予定）24件）

令和5年	令和6年	令和7年
12	24	24

アウトカム(成果目標)

初期（令和５年頃）
事業①により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。（達成度50%）

長期（令和８年頃）
事業①②により、成長分野に係る高度なリカレント教育を受けた人材を輩出。（達成度100%）

インパクト(国民・社会への影響）、目指すべき姿

・各セクターでの輩出人材の活躍による、各成長分野における課題解決・発展

・リカレントに係る大学院教育改革による、大学院の「新しい価値」創出

大学等における価値創造人材育成拠点の形成

令和5年度要求額（前年度予算額　120百万円　87百万円）

文部科学省

事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、**変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要**。
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、**新規事業の創出ができる、スタートアップに貢献できる人材が強く求められている**。
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、**AIでは代替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要**。
- 令和４年度は２拠点でプログラムを実施しているが、社会の変化やニーズを踏まえると、**更なる拠点構築支援を行い、付加価値を創出できる人材育成を加速させることが必要**。
- ついては、大学に対する支援を通じて、**企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築**する。

事業実施計画

【令和3年度】 プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
【令和4年度】 2大学でのプログラムの実施、企業における活用開始
【令和5年度】 **実施大学の地域的な拡大（2大学→3大学）**、2大学の自走化の準備
【令和6・7年度】 拠点構築準備・拠点の完成、**令和7年度に事業終了**

令和5年度に実施する内容

- 実施したプログラムを企業（計50程度が目標）と連携して活用促進。企業から社員を送り出して受講してもらうことを想定。
- 内容が高度なため、全国的に価値創造プログラムを単純に提供することが難しい一方、企業や大学からのニーズが一定程度あることを踏まえ、本事業の成果も活用し、支援大学を1大学増加し、3年間で3拠点の構築を目指す。

  ＊追加する1拠点は、事業期間を踏まえ、同趣旨の取組を行っていた大学を想定。
- プログラムの自走に向け、有識者も交えた受講料設定や体制、拠点構築に向けた検討。

政府文書等における提言

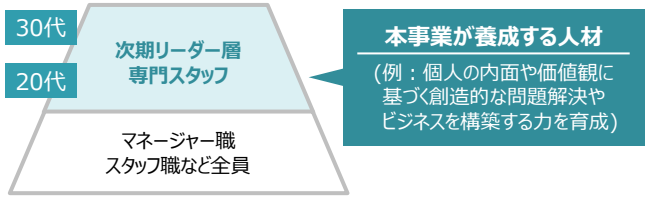
「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月閣議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。
- 個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐため、2021年度に開発した教育プログラムを、2022年度から実際に運用し、プログラムの改良及びこれを実践する大学等の拠点構築を早急に進める。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- デジタル・グリーン等成長分野やスタートアップ、新規事業創出等新たな価値を創造する人材の育成に関するプログラムの開発を支援する。

価値創造人材育成事業の体系図



事業期間	5年間（令和3年度から令和7年度まで＊追加部分含む）
支援件数	4,000万円（人件費、旅費等）× 3拠点＝１億2,000万円
支援大学	京都大学・東京工業大学＋1大学（令和5年度より）

アウトプット（活動目標）

- 事業における連携企業数
- プログラムの社会人受講者・修了者数
- プログラムと連携した企業数：計50以上

アウトカム（成果目標）

- 連携企業の事業満足度 100%
- 価値創造プログラムを実施する大学数の増加
- 創造力を重視する企業の増加
- 修了生の新規事業立ち上げの貢献など

インパクト（国民・社会への影響）

- 既存の価値観や枠組みに捕われない創造力のある人材育成の強化
- 付加価値を高めた商品開発や新しい社会の在り方の創出
- 生産性の向上、国際競争力の確保

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和5年度要望額3.0億円(新規)

文部科学省

事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。（文科省調査より）
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資する**ものと考えられる。
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知**等を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）の構築**や、**コーディネーターの配置**等に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）

【主な実施事項】 ＊赤字は特に重要な部分

- リカレント教育に関する人材ニーズの調査
- コーディネーター配置
- 大学等のシーズと地域ニーズのマッチング
- プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）
- プログラム開発の後方支援
- 連携委員会開催
- 自走に向けたコンサルティング
- 成果のとりまとめ・全国展開

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- （略）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話**、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化**等の取組を進める**。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 大学等において、産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、**企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援**を行う。

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- **地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。
- ✓ コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現。
- ✓ ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、人材供給を通じての地域課題解決の実現。

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業

令和5年度要望額　77百万円
（新規）

文部科学省

事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙がっているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにはなっていない**のが現状である。
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

令和5年度の取組

＜調査分析＞ **リカレント教育を実施した社会人**や**人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。

（成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等）

＜指標開発＞ 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析**し、**リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。

＜普及啓発＞ 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

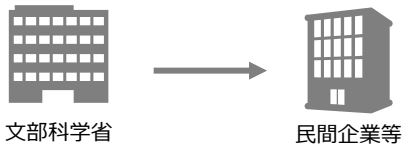
政府文書等における提言

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）
・**学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）
・**学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知**する。

「科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）
・**2023年度まで**に、**リカレント教育の社会人受講者数**のほか、その**教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発**する。

事業スキーム



＊民間企業等に委託費を支出し、調査研究や指標開発、普及啓発等を行う。

＊ 実施主体：民間企業等（１箇所）
＊ 数・単価：1箇所（民間企業等）×約7,600万円
＊ 事業背景等踏まえ、単年度のみでの事業実施を想定

アウトプット（活動目標）

- 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- リカレント教育の指標開発
- 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）

- 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- 社会人学習者数の増加

インパクト（国民・社会への影響）

- 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究

令和5年度要求額　35百万円
(前年度予算額　14百万円)

文部科学省

事業を実施する背景

人生100年時代やデジタル社会が進む中、リカレント教育の重要性は一層高まっている。

- **大学・民間企業等が提供するプログラム**や**学修を通じて得られる成果**に関する情報が不足していることが、個人の学び直しや企業での人材育成が進展しない要因の一つと考えられる。＊経産省の企業向け調査で、リカレント教育推進に向けた一番の課題として情報収集が挙げられた
- 働き方が変化する中で、**個人の学習歴を可視化**して、**就職・転職活動や、企業内の処遇や評価を行う際に活用**できることが、政府会議や産業界等からも強く求められている。また、「マナパス」の機能の拡充や情報発信の強化について政府文書等で明記されているところ。
- 上記の背景を踏まえ、**産官学リソースの活用**や、**関係省庁との連携**を通じて、リカレント教育に関する情報によりアクセスしやすい環境整備を実現する。

過去3年間の取組

【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報

【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いいね、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催

【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携

令和5年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×3,500万円】

- **企業向けページの充実：講座や事例**、**支援制度等の情報充実**、**マッチング機能の充実等**
- **マイページ機能の充実：**UI等利便性向上、**学習記録の信頼性向上の仕組み構築（オープンバッジなど）**、**学習記録を就職等に活用するためのジョブカード連携準備**
- **講座検索機能の充実：**民間講座・受講生の声の充実、就職状況等の成果発信
- ユーザーや企業が活用できる**オンラインコミュニティ機能の開発**
- 厚労省の教育訓練給付金システム、ハローワークインターネットサービス、jobtag、経産省のマナビDX等との**システム連携に向けた準備**
- サイトの認知度向上及び、効果的な情報発信に向けた**webプロモーション等の実施**
- 上昇するアクセスに耐えうる**サーバー強化**、システム連携、サイバー攻撃を防止する**セキュリティ強化**

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和3年６月閣議決定）

- オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の**検索機能や情報発信を充実**する。

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- **学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備**、（略）企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。

「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）

- **「マナパス」の機能を拡充し、関係省庁が連携して、大学等や民間企業が提供するプログラムや学びの成果をはじめとした情報発信の充実**に取り組む。

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- **個人の学修歴や職歴等をデータ化**した上で、これを**就職・転職活動等に活用できるデータ基盤を整備**する。
- **「マナパス」（社会人の学びのポータルサイト）の機能拡充による、プログラムや学びの成果をはじめとした情報発信を充実**する。

経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」

社員の受講を促すため、（略）**受講成果の可視化を図る**。

＊令和4年4月の経団連提言においては、プログラムの企業における活用事例等を載せてほしい旨、述べられた。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

✓ 学びに関する情報取得を円滑化し、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。

✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化し、就職・転職等につなげることで、学び直しに対する国民の意識の向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

経済産業省

経済産業省の取組

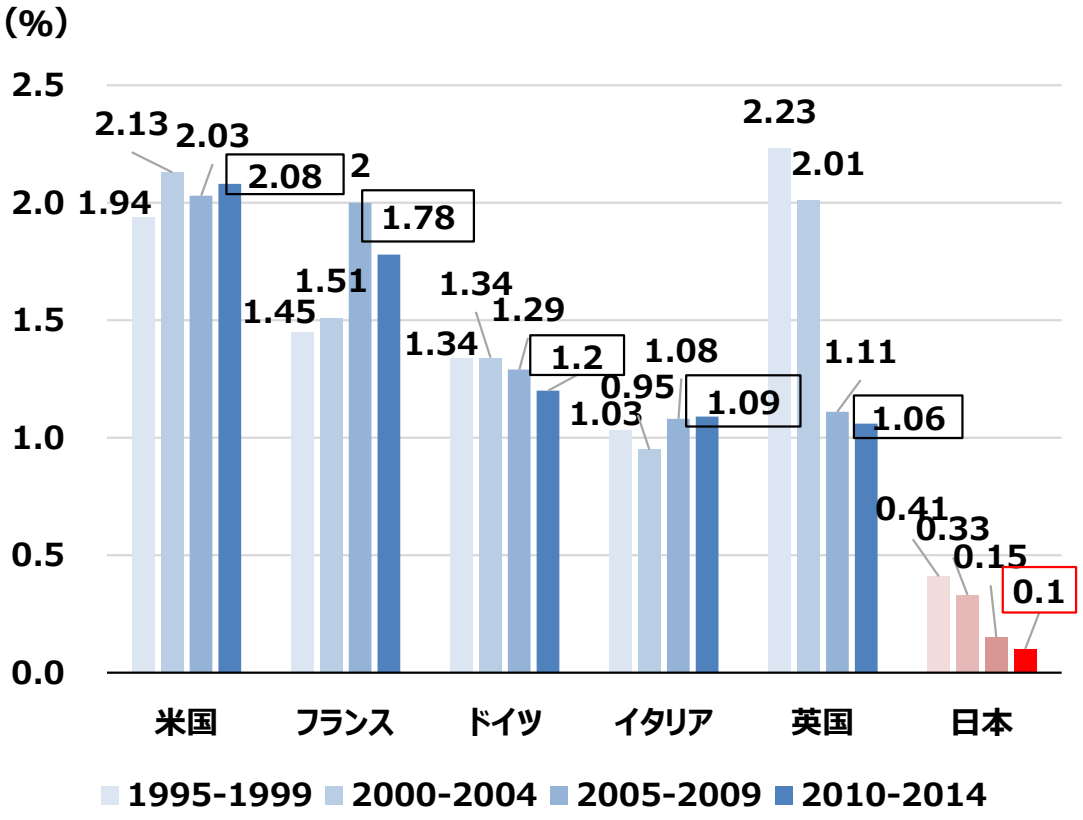
令和４年９月

経済産業省

企業の人材投資や個人の社外学習等の国際比較

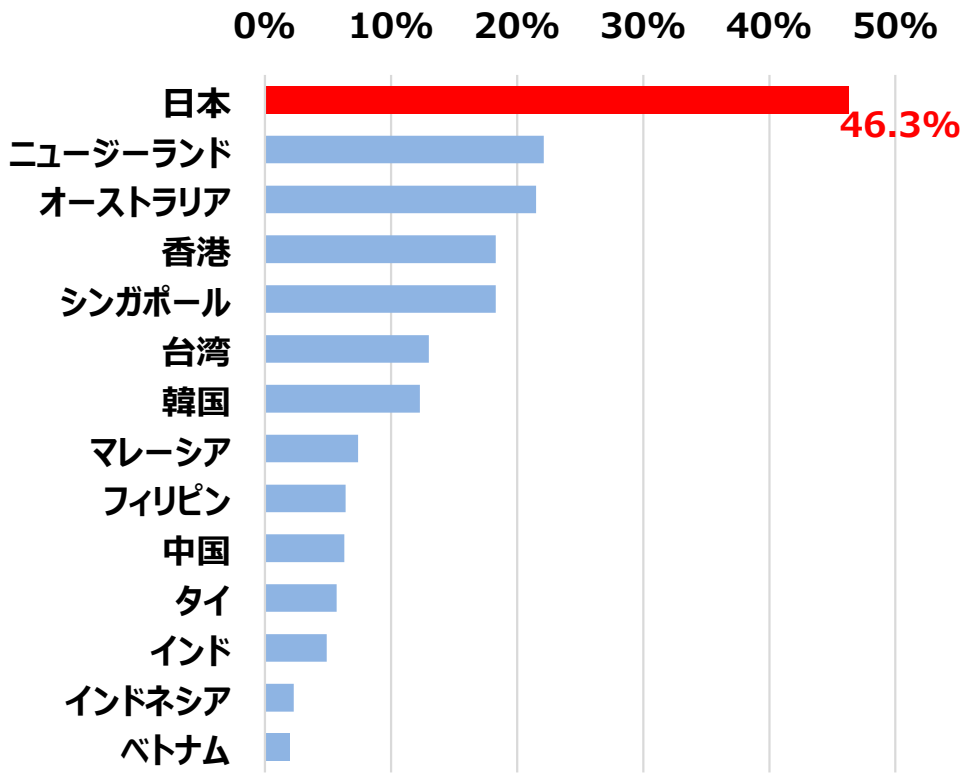
- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）



（出所）厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」を基に経済産業省が作成。

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

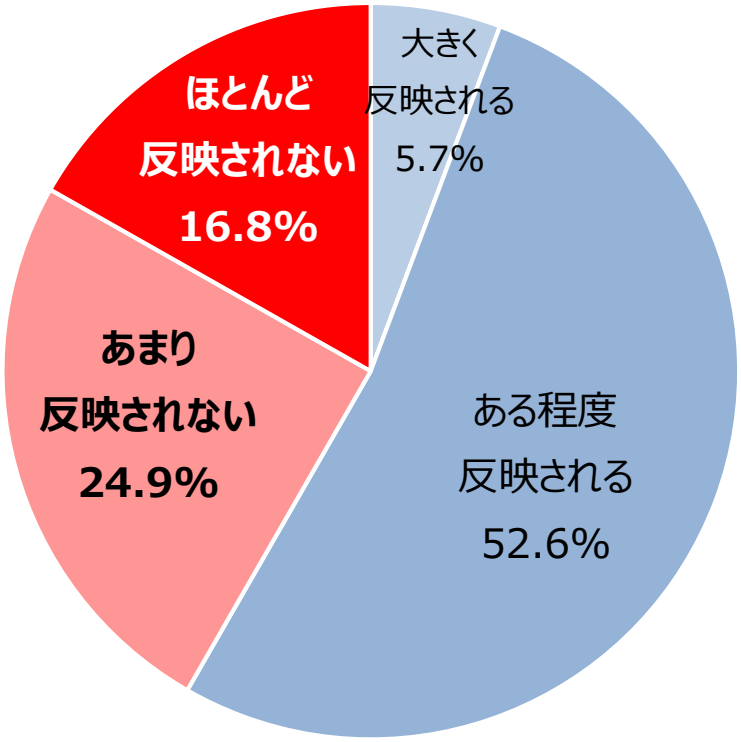


（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成。

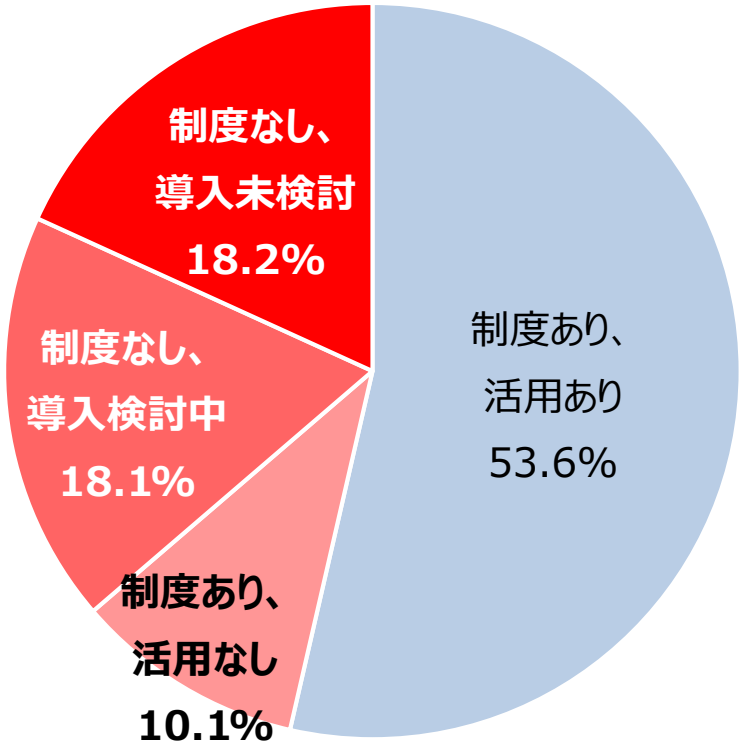
自己啓発のサポート状況

- 内閣府の調査によると、４割強の企業が、自己啓発の処遇への反映が十分でない。
- また、自己啓発を支援する制度がない企業、またはあっても活用されていない企業が、半分近くとなっている。

自己啓発に対する処遇変化



自己啓発を支援する制度の有無と活用の度合い



（出所）内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」を基に経済産業省が作成。

DXを進める企業等におけるビジネスパーソンの人材像

- DXのためには、まず**全てのビジネスパーソンがデジタルリテラシーを習得**することが重要。
- その中で、**特にユーザー企業（製造業等）でDXを推進する立場の人材**は、**変革のためのマインドセットの理解・体得**した上で、更に**専門的なデジタル知識・能力**が必要。

デジタルリテラシー

小・中・高等学校における**情報教育の内容**に加え、**ビジネスの現場で使われるデジタル技術の基礎**を学んだ人材

専門的なデジタル知識・能力

DX推進のための組織変革に関する**マインドセットの理解・体得**が必要。

ビジネスアーキテクト	デザイナー	データサイエンティスト	ソフトウェアエンジニア	サイバーセキュリティスペシャリスト
デジタル技術を理解して、**ビジネスの現場においてデジタル技術の導入を行う全体設計**ができる人材	顧客との接点に**必要な機能とデザイン**を検討し、システムの**ユーザー向け設計**を担う人材	統計等の知識を元に、**AIを活用**して**ビッグデータから新たな知見を引き出し**、価値を創造する人材	クラウド等のデジタル技術を理解し、業務ニーズに合わせて必要な**ITシステムの実装やそれを支える基盤の安定稼働**を実現できる人材	業務プロセスを支える**ITシステムをサイバー攻撃の脅威から守る**セキュリティ専門人材

リスキル講座認定制度（第四次産業革命スキル習得講座認定制度）の概要

● ＩＴ・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けキャリアアップを図る、専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度。令和４年９月１日時点で112講座を認定。

■講座の要件

- ✓ 育成する職業、能力・スキル、訓練の内容を公表
- ✓ 必要な実務知識、技術、技能を公表
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（e-ラーニング等）
- ✓ 事後評価の仕組みを構築　等

■実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できること（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 組織体制や設備、講師等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと　等

■認定の期間

- ✓ 適用の日から３年間

■厚生労働省の教育訓練支援制度との連携

- ✓ リスキル講座のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「専門実践教育訓練給付金」が支給される。
- ✓ リスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」の助成対象となる。

受講者

専門実践教育訓練給付金の支給

給付の内容

- **受講費用の50%**（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。
- さらに受講を修了した後、1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された又は引き続き雇用されている場合には、**受講費用の20%**（上限年間16万円）を**追加で支給**。

企業

人材開発支援助成金の支給

助成額／助成率

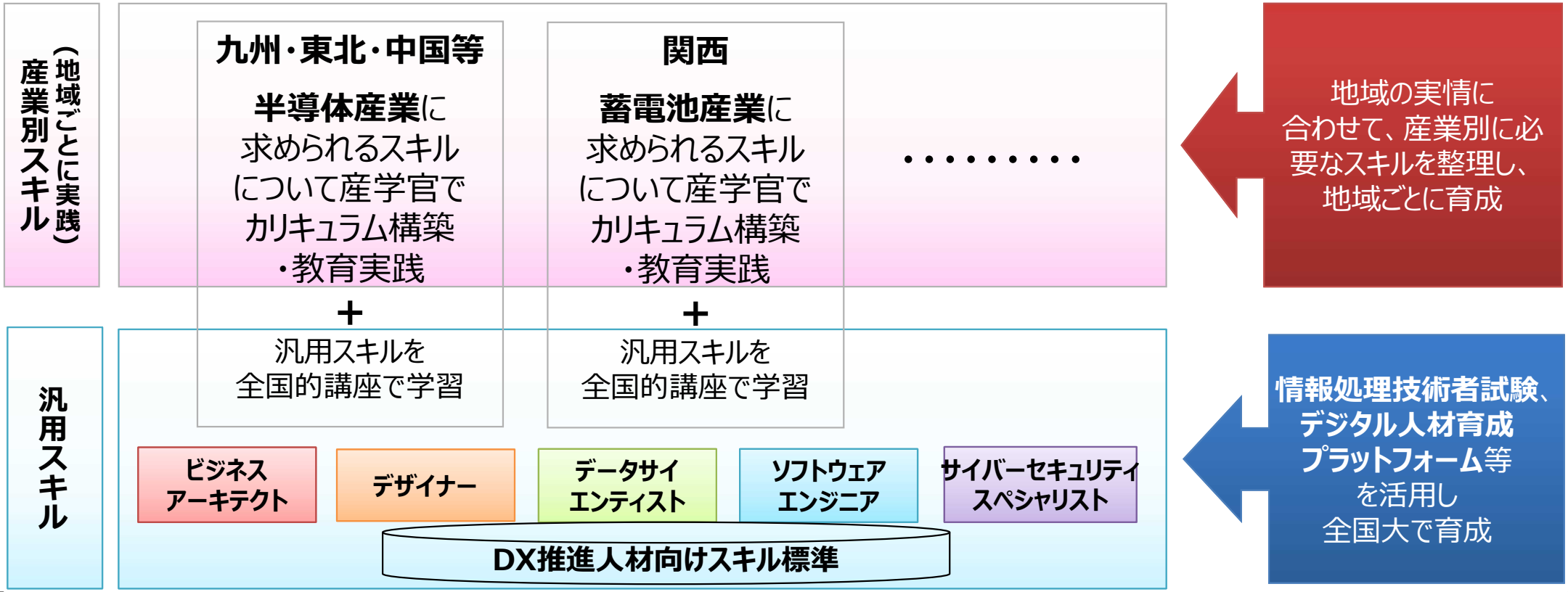
- 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）
  経費助成：75%（60%）
  賃金助成：960円（480円）／1人1時間あたり

※括弧内は、中小企業以外の助成額・助成率

実践的なデジタル推進人材育成の考え方

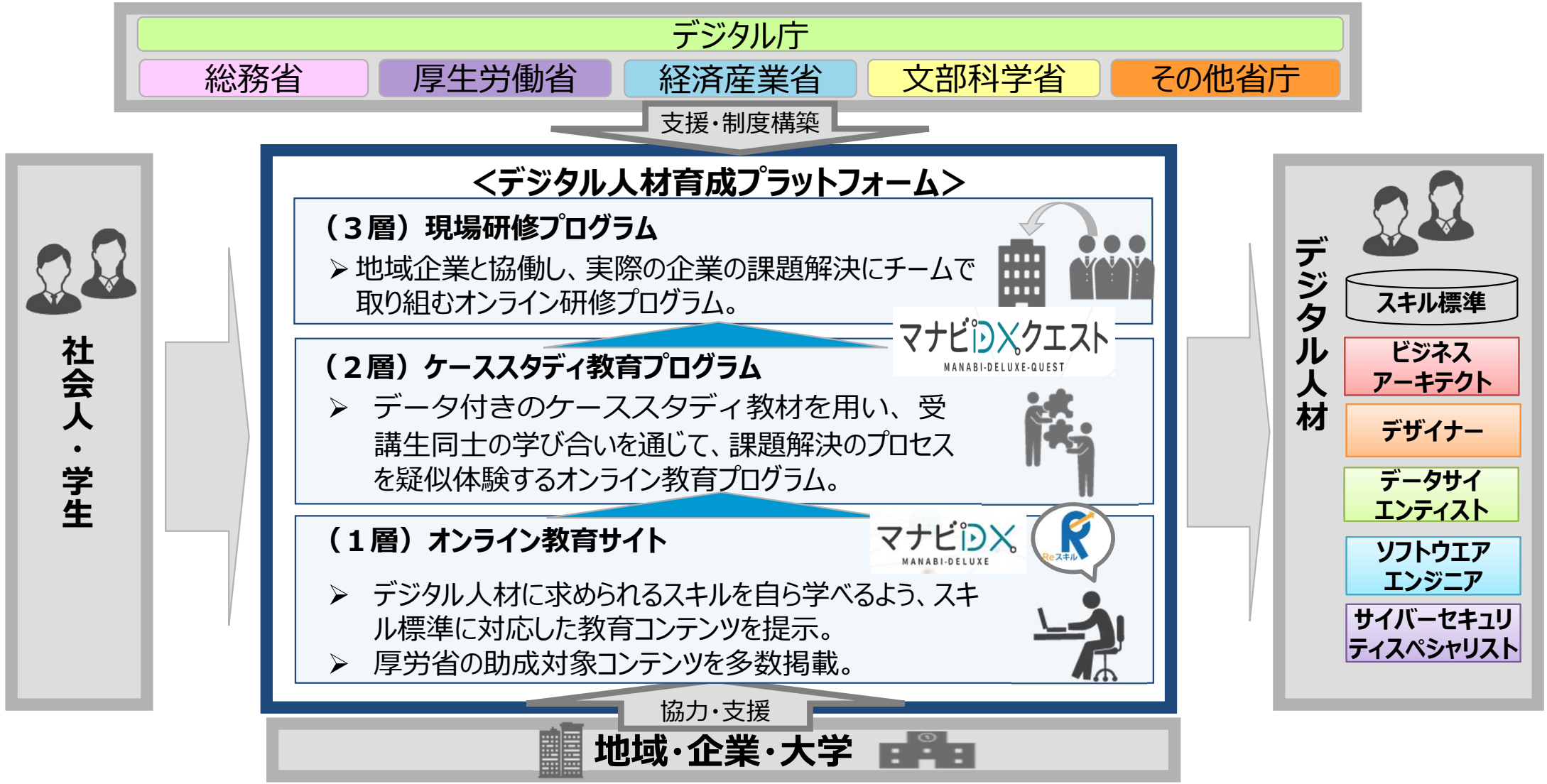
- 産業や地域の企業のDXに必要なデジタル推進人材の育成にあたっては、 デジタル人材が身に着けるべき汎用的なデジタルスキルについてスキル標準を定義し、高等教育機関等と連携しながら、**情報処理技術者試験やデジタル人材育成プラットフォームを活用**し、**全国大で人材育成を進めていくこと**が重要。
- 加えて、各地域の産業集積の特性等を踏まえて、**産業別（半導体・蓄電池等）に必要な人材像、スキルを整理**し、**産学官連携による人材育成を地域ごとに進めていく**ことも必要である。

（半導体：九州・東北・中国等、蓄電池：関西）



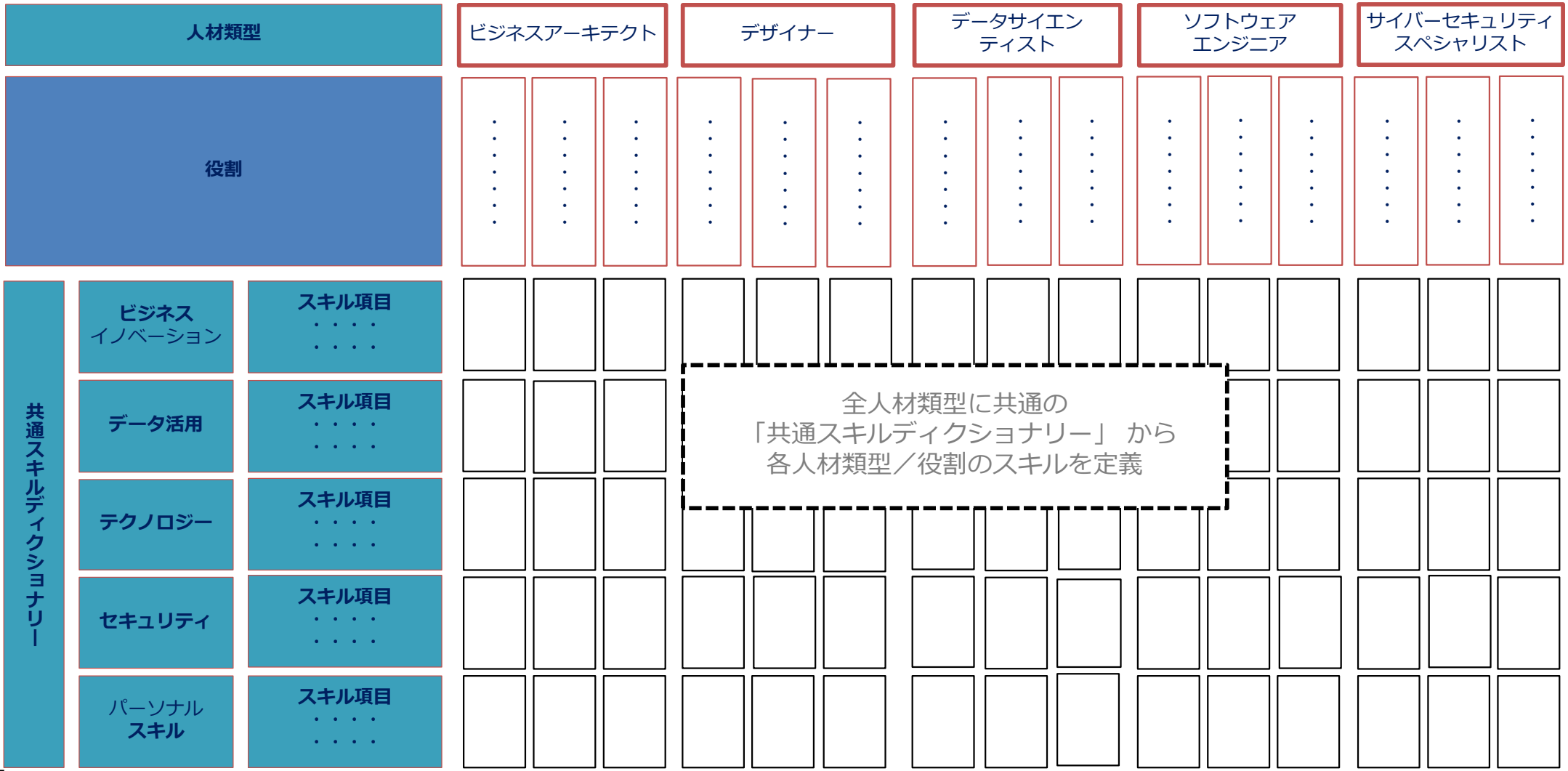
デジタル人材育成プラットフォーム

- デジタル田園都市国家構想の実現に向け、**地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、企業内人材（特にユーザー企業）のリスキルを推進。**
- 最大の特徴は、**教育コンテンツの集約・提示**に加えて、**民間市場には存在しないケーススタディ教育プログラムや現場研修プログラムを提供し、DXを推進する実践人材を一気通貫で育成。**



（参考）DX推進人材向けスキル標準（仮称）イメージ

- **DX推進人材が備えるべきデジタルスキル・レベルを整理したデジタルスキル標準**を「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」「ソフトウェアエンジニア」「サイバーセキュリティスペシャリスト」の**５つの人材類型ごとに検討中**。**2022年末に策定予定**。



半導体人材の育成・確保

- **JASMの投資を契機に、我が国半導体産業基盤の強化**のため、設備投資支援のみに留まらず、**人材育成・確保に向けた取り組みも推進**。まずは、**九州において、産官学一体の人材育成コンソーシアムを組成**。

JASM：Japan Advanced Semiconductor Manufacturing

- 続いて、**東北ではキオクシア岩手や東北大**を中心とし、**中国ではマイクロンや広島大**を中心として、**各地域で人材育成等の検討を行う半導体組織を設立。**今後も、**同様の取り組みを全国に展開し、全国大で人材育成強化**に取り組んでいく。

九州における人材ニーズと対応の方向性

人材ニーズ

- 設計やプロセスインテグレーションのエンジニア
- 設備・装置保全のエンジニア
- オペレーター

⇒ 今後、具体的な人材像やスキルセットを整理

対応の方向性

- 九州・沖縄の９高専でエンジニア・プログラマ等を育成
  ・今年度から、モデルカリキュラムの策定に着手
- 半導体研究教育センターの立上げ（熊本大学）
  ・企業ニーズと大学シーズを繋げるコーディネート研究人材等を招聘し、半導体分野の教育・研究を統括。
- 技術大学セミコン人材トレーニングセンターの整備
  ・実習棟を改修し、技術者の人材育成プログラムを実施。

当面の進め方

- 九州、東北、中国における**人材育成の取組**を開始。
- 今後も、横展開し、また全国大のネットワークを立ちあげて、**半導体人材育成の基盤を構築**。
- また、蓄電池等の他分野やデジタル人材においても、地域のニーズに合った人材育成を行う。

九州における産官学連携の例

関西蓄電池人材育成等コンソーシアム

- **蓄電池関連産業が集積する関西エリア**において、**近畿経済産業局**、**電池工業会**、**電池サプライチェーン協議会**を事務局に、**人材育成等のためのコンソーシアム（32の組織・機関）**を設立。
- コンソーシアムでは、**目指すべき人材像の具現化を図る**とともに、蓄電池に係る人材育成・確保の取組について検討・議論していく。
- 具体的には、**工業高校や高専等での教育カリキュラムの導入**や**産総研などの支援機関における教育プログラム等**を**実施するべく**、**2022年度末をめどに、産学官の各々が講じるべき取組の方向性等をとりまとめる予定**。

関西蓄電池人材育成等コンソーシアムメンバー（８月31日現在）

■産業界（７）

Panasonic ENERGY

prime planet energy & solutions

GS YUASA

LITHIUM ENERGY JAPAN

Blue Energy

BASC Battery Association for Supply Chain

一般社団法人 電池工業会 BATTERY ASSOCIATION OF JAPAN

LIBTEC

公益社団法人 関西経済連合会

■教育機関（８）

京都大学 KYOTO UNIVERSITY

大阪大学 OSAKA UNIVERSITY

大阪公立大学 Osaka Metropolitan University

兵庫県立大学 UNIVERSITY OF HYOGO

近畿大学 KINDAI UNIVERSITY

KOSEN 国立高等専門学校機構

大阪公立大学工業高等専門学校

神戸高専 Kobe City College of Technology

■自治体・支援機関（１７）

府県（福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）

政令市（京都市、大阪市、堺市、神戸市）

産総研

NEDO

nite

文部科学省

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

※メンバーについては今後追加の可能性あり。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1　目的

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

2　WGの構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」の１（３）の構成員のうち、都道府県労働局、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とし、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）構成員の中から任意の者を追加する。

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

3　検証手法

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

なお、各種データの統計処理による分析については、訓練カリキュラムの改善に資する場合に限り各協議会で実施することも可能であるが、都道府県労働局職員以外の者が直接関わって分析を実施する場合は、①分析するデータの種類・範囲、②分析手法、③分析の実施者等を明らかにした上で、事前に、本省に協議すること。

4　WGの具体的な進め方

（１）検証対象コースの選定

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

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

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

その他、就職氷河期世代、就職困難者、ひとり親等といった様々な事情を抱える方々について検証することも有意義であることから、訓練修了者のうちの一人は、例えば離職期間が長い、離転職を繰り返している等の履歴のある者をできる限り選定することが望ましい。

（２）ヒアリングの内容等

ア　ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

イ　ヒアリング内容は以下の項目を必須とし、協議会独自に質問項目を追加しても差し支えない。

①　訓練実施機関へのヒアリング

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

②　訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。
・訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
・訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
・就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

③　訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

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

（３）ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

（４）効果検証結果を踏まえた検討

（３）の効果検証結果を踏まえ、訓練カリキュラム等の改善促進策（案）等を検討し、協議会への報告事項を整理する。

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○　委託訓練について、

・説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

・公募条件又は入札の加点要素として付加

○ 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

・求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知

・申請・認定事務の際に周知

・求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

（５）協議会への報告

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