

令和4年度

第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会

資料集

① 令和5年度全国職業訓練実施計画	P. 1
② 鹿児島の雇用失業情勢（R4. 12）	P. 8～
③ 「介護ロボット体験会」	P. 13～
④ （参考）「職場における学び・学び直しのガイドライン（別冊）」	P. 18～
⑤ （参考）地域におけるリスクリミングの推進	P. 61～
⑥ （参考）リカレント教育の推進（文科省）	P. 64～
⑦ （参考）デジタルスキル標準（経産省）	P. 69～
⑧ （参考）（デジタル分野・オンライン訓練・長期高度人材コース）	P. 76～
⑨ （参考）長期高度人材育成コース概要	P. 79
⑩ （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～
⑪ キャリアコンサルティングについて	P. 83～
⑫ 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設	P. 112

令和5年度 全国職業訓練実施計画（案）

令和5年2月

第1 総則

1 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、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、及び円滑な就職に資するよう、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、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な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。

2 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

3 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2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、足下の令和4年12月現在では求人の持ち直しの動きが堅調である。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って人手不足感が再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーション（以下「DX等」という。）の進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れがみられることにも留意が必要である。

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

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傾向にあり、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、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用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。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の新規求職者は令和4年12月末現在で3,356,560人（前年同月比98.9%）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4年12月末現在で1,574,122人（前年同月比99.7%）であった。

これに対し、令和4年度の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

＜令和4年4月～12月＞

離職者に対する公共職業訓練	85,967人（前年同期比95.7%）
求職者支援訓練	27,486人（前年同期比137.3%）
在職者訓練	54,810人（前年同期比116.2%）

第3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和3年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること
- ③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは令和3年度計画では認定規模の50%程度としていたが、実績は2割であること

- ④ 委託訓練の計画数と実績の乖離があること
- ⑤ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題であること
といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和5年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。

②については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で、運用を見直す。また、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT専門訓練受講後に応募可能な求人情報の提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成等）等、ハローワークと連携した就職支援を強化する。

③については、社会人としての基礎的能力を付与する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を策定する。

④については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。

⑤については、職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 24,000人

目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 121,074人

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定するまでの留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあっては、都道府県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施設を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。

- ・受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講奨励を実施する。
- ・委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努める。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（e ラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・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。
- ・これまで能力開発の機会に恵まれなかつた非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 49,591 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 70,844 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の 40%程度

実践コース 訓練認定規模の 60%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 20%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、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について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の 20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 30%

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととするが、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。
- ・ 新規参入枠については、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①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。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コース設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施すること。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講奨励を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

（1）対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	64,000 人
生産性向上支援訓練	45,500 人

（2）職業訓練の内容等

- ・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。
- ・ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。

3 学卒者に対する公共職業訓練

（1）対象者数及び目標

対象者数	5,800 人（専門課程 4,000 人、応用課程 1,700 人、普通課程 100 人）
目標	就職率：95%

（2）職業訓練の内容等

- ・産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応でき

る高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。

4 障害者等に対する公共職業訓練

（1）対象者数及び目標

（施設内訓練）

対象者数 2,930 人

目標 就職率：70%

（委託訓練）

対象者数 3,380 人

目標 就職率：55%

（2）職業訓練の内容等

- ・ 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。あわせて、公共職業安定所等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の周知等に努める。
- ・ 都道府県が職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの訓練期間の柔軟化や委託先開拓業務等の外部委託の活用等により、精神障害者向けの訓練コース設定を促進しつつ、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。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を実施するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。
- ・ 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実施する。
- ・ 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する。
- ・ 「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について」（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）を踏まえた取組を推進する。

鹿児島労働局発表
令和5年3月3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5年1月分)について ～有効求人倍率は、1.36倍と、前月を0.01P下回った。～

1月の概要

求人は高水準が続いているものの、改善の動きに落ち着きがみられる。
新型コロナウイルス感染症や物価上昇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0.01ポイント減少(2か月ぶりの減少) (P2参照)
・全国では、28番目の高さ。九州では、大分県、宮崎県、熊本県、佐賀県に次ぎ、5番目の高さ。
・[全国] 有効求人倍率(季節調整値) 1.35倍 前月より0.01ポイント減少

- ・**有効求人数**(季節調整値) **44,614人** 前月より1.9%減少(2か月ぶりの減少)

- ・**有効求職者数**(季節調整値) **32,923人** 前月より0.6%減少(2か月ぶりの減少)

・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.45倍 前月より0.01ポイント減少(5か月ぶりの減少)
※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) **2.21倍** 前月より0.14ポイント減少(2か月ぶりの減少) (P2参照)

- ・**新規求人数**(原数値) **16,250人** 前年同月より3.4%減少(24か月ぶりの減少) (P2参照)

主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種…建設業(2.5%増)、医療・福祉(2.4%増)
減少した業種…サービス業(他に分類されないもの)(22.0%減)、卸売業・小売業(6.4%減)、
宿泊業・飲食サービス業(4.7%減)、運輸・郵便業(4.0%減)、
製造業(3.9%減)

- ・**新規求職申込件数**(原数値) **7,457人** 前年同月より3.1%減少(2か月連続の減少) (P3参照)

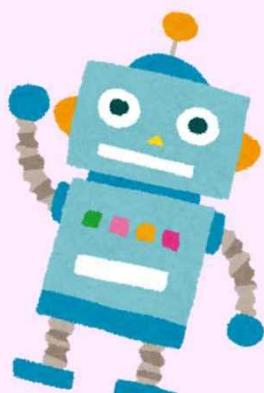
〈用語の解説〉

- 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。
- 原数值…… 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 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。

(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。

新企画

介護ロボット 体験会！



日時

令和5年1月18日(水)

- A 13:05~14:20 (受付12:55~)
 B 13:40~14:55 (受付13:30~)
 C 14:15~15:30 (受付14:05~)
 各75分程度 定員6名

場所

ハローワーク鹿児島

鹿児島市下荒田1丁目43番28号
集合場所：労働分室(駐輪場奥側)

申込

事前予約制

ご希望の時間をお伝えください

TEL:099-250-6065

(当所：人材マッチングコーナー)

※新型コロナウイルス感染症の状況によっては体験会が中止となる場合があります。

※当日はマスク着用で参加とし、入場前に検温を実施し開催します。また、発熱や風邪の症状のある方は参加を控えていただきますようお願ひいたします。

体験内容

Step1

オリエンテーション

1. 介護の就職状況

人手不足とは聞くけど…
介護を取り巻く現状について説明します！



2. 職業訓練について

介護福祉科【実務者研修】A②
訓練期間：6ヶ月
実施機関：医療法人慈恵会
(鹿児島市鷹匠1-4-1-5F)



Step2

介護ロボット体験

装着型の移乗支援ロボット
(HAL、フレアリー、マッスルスーツ)で、介護者の腰への負担軽減を体感できます！

非装着型の移乗支援ロボット
(Hag-T1)で、介護者の腰への負担がない車いすへの移乗介助体験ができます！

Step3

介護ロボット体験

最新の見守りロボット(AIスリープ)を活用し、離れた場所での要介助者のバイタル確認や起き上がり、離床、また睡眠の状況を確認できます！

コミュニケーションロボット
PALROと一緒に体操やレクリエーションを体験できます！

ほか、多数のロボット展示を予定しています！

～高齢化の進行とともに、様々な場面で 介護を必要とする方々が増えていきます～



施設入所介護

施設などで生活（宿泊）する方に長期間または短期間のサービスを提供します

施設通所介護

施設に通う方に、日帰りのサービスを提供します



訪問介護

施設利用者の自宅で家事援助などのサービスを提供します

★介護職ではたらく魅力

●学びが多く、人生観も高められます

サポートを介して、利用者との距離が近くなり、自分が知らないことや経験を積むことで、自分の人生観に新たな価値をプラスできます。人の温かみを感じられる魅力ある職場です。

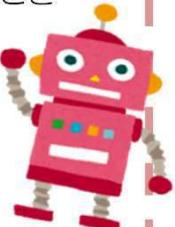
●利用者の変化を日々実感できます

リハビリや生活面のサポートを通して「利用者のできることが増える」と大きなやりがいを得られます。社会や他人に貢献できる魅力もあります。

●キャリアアップがしやすい

介護の仕事は誰でもキャリアアップのチャンスがあります。

- ・事業所によっては、資格取得にかかる費用を負担してくれる場合もあります。
- ・介護福祉士、介護支援専門員などの国家資格を取得できれば、自分の価値を高めることにもつながります。



●これからも需要が高まる

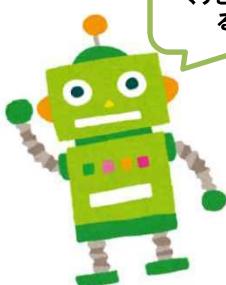
人口の高齢化に伴い、高齢者介護に対する需要はさらに高まることが予測され、障がい者のための施設に対する需要も高く、確実に将来性のある仕事で、だれもが安心して働く職種となります。

- ・令和4年10月における当所の**有効求人倍率 1.38 倍**
- ・令和4年10月における当所の**介護分野有効求人倍率 3.29 倍**

働きやすい職場づくりを目指しているんだね

★職場環境や待遇も改善しています

- ・介護ロボットの導入やICTを活用して、労働環境の改善にも取り組んでいます
- ・介護職員待遇改善手当加算など国も働きやすい環境を後押ししています

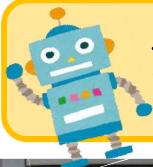


★就業するには？

- ・未経験・無資格からスタートできます。
- ・日常生活や心身の機能に困難のある人と接することが多いため、それぞれの状況に応じた知識と理解が必要になります。
- ・すべての利用者に公平に接していくことが求められます。

社会や他人に貢献したい人に向いている仕事だね





介護ロボット体験会

令和5年1月18日



1階労働分室



- ・介護の就職状況について
- ・「介護福祉科」職業訓練について説明

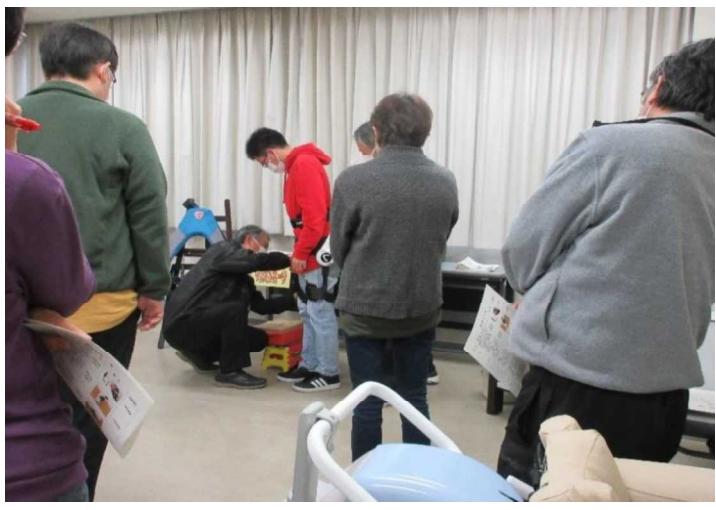


3階会議室



装着型・非装着型移乗支
援ロボットで介護者の腰
への負担軽減を体験！







職場における学び・学び直し促進ガイドライン

別冊

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」本体の「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」において定められた事項は以下のとおり。

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」別冊においては、本項目に関する公的な支援策（P 2～34）と学び・学び直しに取り組む企業事例（P 35～42）を紹介する。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」

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

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

- 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
- 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
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

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
- ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

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
- ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
- ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

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
- ⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

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
- 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

公的な支援策

(令和4年6月時点)

多くの職場における、多くの労働者による、学び・学び直しの実践に向けて、国などが講じている公的な支援策の内容とその利用方法は以下のとおり。

支援策の紹介に当たっては、学び・学び直しを実施する過程で、必要な支援が講じられるよう、「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整理している。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準 4
- 社内検定認定制度 5
- 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）(job tag (じょぶたぐ)) 7
- DX リテラシー標準 8

<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>

- キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム） 9
- キャリア形成サポートセンター事業 10
- ジョブ・カード 11
- ポータブルスキル見える化ツール 12

<④ 学び・学び直しの方向性目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- ジョブ・カード ※再掲 11

<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>

(あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム)

- ポリテクセンター等における在職者訓練 13
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練 15
- リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座） 18
- 職業実践力育成プログラム 19
- キャリア形成促進プログラム 20

(ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム)

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練 14
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の生産性向上支援訓練 16

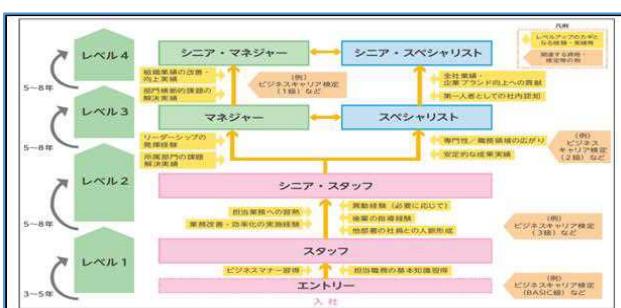
○ 生産性向上人材育成支援センターによる訓練プログラムのコーディネート	17
○ 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、人への投資促進コース）によるオーダーメイド型訓練の開発費用支援	21
○ ものづくりマイスターによる指導	25
 (教育訓練プログラムの検索サイト)	
○ 教育訓練給付講座検索システム	27
○ 社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」	28
○ デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」	29
 (在籍型出向)	
○ 産業雇用安定センターによる在籍型出向のマッチング支援	30
○ 産業雇用安定助成金	31
 <⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>	
○ 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）	23
 <⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>	
○ 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、人への投資促進コース）	21
○ 教育訓練給付制度	26
 <⑨ 学びが継続できるような伴走支援>	
○ キャリア形成サポートセンター事業 ※再掲	10
 <⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>	
○ 職業能力評価基準 ※再掲	4
○ 社内検定認定制度 ※再掲	5
 <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>	
○ 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修	33
○ 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口	34

仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」や「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したものであり、各社ごとにカスタマイズして活用することが可能。合わせて、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮するツールを提供。

支援内容

- 「職業能力評価基準」を策定している業種、職種・職務別の一覧を以下のリンク先に掲載。これを参考に、各企業において、独自の能力評価基準を作成することが可能。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html
- また、様々な場面で利用することができる、以下のツールも提供。上記のリンク先から業種、職種・職務を選択することにより、ダウンロードが可能。※一部、ツールのない業種があります。
 - 能力開発の標準的な道筋を示し、社員の成長意欲を高めることができる「キャリアマップ」
 - 社員の職業能力レベルを把握、評価するための「職業能力評価シート」
 - 職業能力評価シートをもとに、社員育成面談における目標の擦り合わせや、フィードバックに活用できる「OJTコミュニケーションシート」

<キャリアマップ>



<OJTコミュニケーションシート>

OJTコミュニケーションシート								
スキルレベルチェック表 <p>（例）「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自分の理解度合いを評価するためのスケールです。赤い矢印は自己評価、緑の矢印は目標値を示しています。</p>								
スキルアップのための実施計画 <table border="1"> <tr> <td>実施計画</td> <td>実施計画</td> </tr> <tr> <td>・全社の環境方針ニーズを読み込み、○月に全社で行なう内閣推進会に参加する。</td> <td>・20XX年X月を目処に実施</td> </tr> </table>			実施計画	実施計画	・全社の環境方針ニーズを読み込み、○月に全社で行なう内閣推進会に参加する。	・20XX年X月を目処に実施		
実施計画	実施計画							
・全社の環境方針ニーズを読み込み、○月に全社で行なう内閣推進会に参加する。	・20XX年X月を目処に実施							
実績 <table border="1"> <tr> <td>実績</td> <td>実績</td> </tr> <tr> <td>・実施（スキルアップ区分、活動実績など）、本人コメント</td> <td>・活動会への参加実績（会員登録、会員登録料の支払いなど）、部門の理解度合い</td> </tr> <tr> <td>・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。</td> <td>・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。</td> </tr> </table>			実績	実績	・実施（スキルアップ区分、活動実績など）、本人コメント	・活動会への参加実績（会員登録、会員登録料の支払いなど）、部門の理解度合い	・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。	・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。
実績	実績							
・実施（スキルアップ区分、活動実績など）、本人コメント	・活動会への参加実績（会員登録、会員登録料の支払いなど）、部門の理解度合い							
・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。	・（例）「環境問題に関する知識・技術を収集・収納して、部門内に共有化していく姿勢も見られた。							

- 以下のリンク先において、職業能力評価基準や、上記ツールの使い方を解説。

「導入・活用マニュアル」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000093584.html>

「動画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25070.html

導入・活用マニュアル

動画



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111 (内線 5859)

(URL) 職業能力評価基準 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html



個々の企業や団体で働く労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定の基準を満たしたものを厚生労働大臣が認定する制度。社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上に役立つ。

支援内容

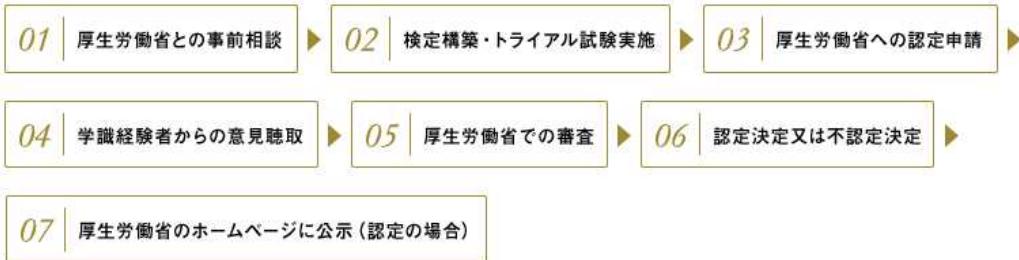
- 「社内検定認定制度」とは、社内で実施している検定が、学科及び実技試験により行われること、複数の等級区分を設定すること、客観的かつ公正な基準に基づくものであること等の要件を満たす場合に、厚生労働大臣が認定する制度。
※ 検定の枠組みについて認定する制度。個々の企業・団体や検定合格者本人を厚生労働省が認定するものではなく、国家資格ではありません。
- 認定を受けた社内検定は「厚生労働省認定」と表示することが可能。また、ロゴマークをパンフレットや名刺、社内検定の広報活動などに活用可能。
- 認定を受けた社内検定は、検定の名称、対象職種、企業又は団体の名称等が厚生労働省のホームページで公表される。
- 社内検定構築のためのマニュアルや、社内検定の活用事例は、以下のリンク先に掲載。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html

【社内検定認定制度ロゴマークと認定社内検定の表示例】



申請手続

- 認定申請手続の流れは、以下のとおり。認定申請を検討する場合や、社内検定認定制度に関するご質問・ご相談は、専用の問い合わせ窓口 (shanaikentei@mhlw.go.jp) で受付。



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室
03-5253-1111 (内線 5945)

(URL)社内検定認定制度 HP
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和4年6月9日現在 41事業主等 111職種)

株式会社デンソー	アメニティネットワーク技能検定協会
セキスイハウス協力会	社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会
イオン株式会社	一般社団法人日本窯業外装材協会
キャタピラージャパン合同会社	日本ロックセキュリティ協同組合
大和ハウス工業協力会連合会	シチズン時計マニュファクチャリング株式会社
兼房株式会社	UDトラックス株式会社
株式会社互省製作所	田島ルーフィング株式会社
日立Astemo株式会社	ビケ足場仮設事業協同組合
ダイハツ工業株式会社	今治タオル工業組合
内浜化成株式会社	ジヤトコ株式会社
三菱自動車工業株式会社	スプレーウレタン・ウレア工業会
ヤンマーアグリ株式会社	株式会社コーネー
マツダ株式会社	管清工業株式会社
トヨタ自動車販売店協会	公益社団法人日本看護家政紹介事業協会
小島プレス工業株式会社	株式会社伊藤園
全日本美容業生活衛生同業組合連合会	株式会社デンソートリム
資生堂ジャパン株式会社	磨き屋シンジケート
いすゞ自動車株式会社	株式会社トーエネック
日本きもの着付士協会	西川株式会社
日野自動車株式会社	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
一般財団法人全日本和装コンサルタント協会	

職業に関する情報やキャリア分析・職業能力チェックのためのツールなど、労働者や企業が活用できる様々な機能を提供するサイト。

支援内容

- job tag では、労働者や企業が、従事する職業や自社の職業に必要なスキルなどを見える化できるよう、次のような機能を提供。

➤ キャリア分析（労働者向け）

約 500 の職業に求められる一般的なスキルと、自分のスキルなどを比較することが可能。これにより、自分の強みの発見や、更なるスキルアップのためのヒントが得られる。

これに加え、訓練検索サイトにもリンクしており、スキルアップのための訓練を探すことも可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Career/Step1>



➤ 職業能力チェック（労働者向け）※ホワイトカラー系職種

職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それまでのようことが求められるかまとめている。今自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。チェックシートでチェックすることが可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>



➤ 人材活用シミュレーション（企業向け）

約 500 の職業から、自社の職業に求められる一般的なスキルと、社員のスキルなどを比較することが可能。自社の社員の強みや、不足しているスキルを見える化することで、より効果的な人材活用の戦略を立てることができる。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Simulation/Step1>



キャリア分析結果

あなたの「しごと能力」プロフィールと対応する職業の「しごと能力」プロフィールとの比較結果です。

あなたが選択した職業
ファイナンシャル・プランナー

あなたが持っているスキルは以下の通りです。

強みとなるスキル・知識

これなら習得・向上するとよいスキル・知識

分析結果詳細

ホワイトカラー系職種の職業能力チェック

ここでは、職業について、ホワイトカラー系職種の職業能力を確認して、「しごと能力」でどの程度持っています。その状況をもとに、上記の職業に必要な職業能力をまとめています。今自分ができること、これからできることがあります。チェックシートでチェックしましょう！

職業別職種におけるキャリア分析の例

職業別職種におけるキャリア分析の例

職業別職種におけるキャリア分析の例

職業別職種におけるキャリア分析の例

人材活用シミュレーション分析結果

あなたの入力した「しごと能力」プロフィールと対応する「しごと能力」プロフィールとの比較結果です。

あなたが選択した職業
看護師

分析結果詳細

分析結果詳細

照会先

厚生労働省 職業安定局首席職業指導官室 03-5253-1111 (内線 5692)

(URL) 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）(job tag (じょぶたぐ))
<https://shigoto.mhlw.go.jp>



働き手一人ひとりが DX に参画しその成果を仕事や生活で役立てるうえで必要となる、マインド・スタンスや知識・スキルを示した学びの指針。

支援内容

<支援の詳細>

- 「DXリテラシー標準」（令和4年3月策定）では、DXの背景、DXで活用されるデータ・技術、その活用や、社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動を示している。詳細は以下のリンク先に記載。

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/DX_Literacy_standard_ver1.pdf



- 本指針について、想定される活用場面は以下のとおり。

(企業による活用場面)

- ・ 社員が DX に関するリテラシーを身に付けるための育成体系を検討する場合
- ・ 自社としての DX の方向性を検討する場合

(労働者による活用場面)

- ・ 数多く存在する DX に関する講座、教材、学習コンテンツ等から自ら学ぶ内容を選択し、学びを体系的に設計しようとする場合

<留意事項>

- 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を理解・体得した上で、さらに専門的なデジタル知識・能力が必要であることから、今後、デジタル推進人材向けのスキル標準を整備予定。最新情報は以下に掲載。

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html



照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

(URL) DX リテラシー標準

https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/skill_standard/main.html



企業向け

労働者向け

キャリコンサーチ

(キャリアコンサルタント検索システム)

Ⅱ③に対応

キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の利用者が、全国にいるキャリアコンサルタントを検索することができるシステム。

支援内容

- 「キャリコンサーチ」とは、キャリアコンサルタント名簿に登録している「キャリアコンサルタント」と、キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の「ご利用者」とのマッチングを支援する、キャリアコンサルタント検索システム。
- 以下のリンク先において、「対応エリア」、「対応可能業務」、「所持資格」、「得意分野」「相談方法」等の検索条件をかけ、利用目的に合うキャリアコンサルタントを探すことが可能。
<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>
- 検索結果画面では、各キャリアコンサルタントの自己 PR を確認できる。
また、個別のキャリアコンサルタントのページにて詳細情報を確認できる。



利用方法

- キャリアコンサルタントへ相談等を依頼したい場合には、個別のキャリアコンサルタントのページ最下部にある「このキャリアコンサルタントに依頼する」を選択し、必要事項を入力して送信。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111
(内線 5975)

(URL) キャリコンサーチ

<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>



労働者一人ひとりのキャリア形成支援・能力開発を通じ、人と組織の活性化を促すさまざまな支援を実施。

「ジョブ・カード」を活用したキャリアコンサルティングや、「セルフ・キャリアドック」（※）の導入支援などのサポートを、無料で受けることが可能。

※ セルフ・キャリアドック

企業が、定期的なキャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援する総合的な仕組み。具体的には、若手社員へのキャリアプラン作り、育児・介護など勤務に制約がある社員への家庭と仕事の両立を意識したキャリア形成支援、シニア社員への高齢期を見据えたキャリアの棚卸しと目標再設定支援などが挙げられる。企業にとっても人材の定着や従業員の意識向上を通じた組織活性化が期待される。

支援内容

＜支援メニュー＞

- 「ジョブ・カード」（P11）を活用した、以下の支援を実施。

(企業に対して)

- 採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援（相談、助言等）
- 雇用型訓練の実施企業への支援（相談、助言等）
- セルフ・キャリアドックを導入しようとする企業への支援（相談、助言、労働者との個別相談、セミナー・研修等）

(労働者に対して)

- 労働者への専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

＜相談窓口＞

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間（20時まで）や土日の相談を実施（オンライン相談も可）。
- 在職労働者へのキャリアコンサルティングは、原則として事前予約制。

＜実施体制＞

- 以下の拠点により、全国的にサービスを提供（令和4年度）
 - 中央キャリア形成サポートセンター：東京都に1か所設置
 - 地域キャリア形成サポートセンター：全国19か所に設置（東京は中央と同一拠点）

利用方法

- 申込みを希望する場合は、オンラインで申し込むか、お近くのキャリア形成サポートセンターに電話で申し込み。

オンライン 電話

オンライン申込 <https://carisapo.mhlw.go.jp/>

電話申込 <https://carisapo.mhlw.go.jp/center.html>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111（内線 5378）



(URL) キャリア形成サポートセンターHP <https://carisapo.mhlw.go.jp/>

企業向け

労働者向け

ジョブ・カード

II③、④に対応

個人のキャリアアップや、多様な人材の活躍等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツール。

支援内容

- 労働者一人ひとりが、ジョブ・カードと呼ばれる様式に
 - ・ 自身の価値観や関心事項、強み、将来取り組みたい仕事内容や希望する働き方
 - ・ これまで取り組んだ職務・活動の内容や、それにより学んだこと、得られた知識・技能等を書き入れることで、これまでの経験から得たことや活かせる能力・強み等を整理して、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で学びに取り組むべきか考えることが可能となる。
※ ジョブ・カードを継続的に作成し、自身のキャリアの履歴を蓄積・整理しておくと、ジョブ・カードから必要な情報を抽出して職務経歴書を作成することも可能となる。
- 企業においても、以下の場面で活用が期待される。
 - ・ 効果的な人材育成・評価
(従業員の実務経験の評価や、キャリア形成上の課題の把握ができ、効果的な能力開発の推進が可能となる。労働者の学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせの場面においても活用可能。自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、講座が労働者の職務に関連したものであること等の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P21-22)を受給できる。)
 - ・ 採用活動
(応募書類として活用すると、書面や面接だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができる。)
- ジョブ・カードには、主に「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」の3種類があり、キャリア・プランシートについては、就業経験の有無によって様式が異なっている。以下のリンク先の「ジョブ・カードの様式と記入例」において、入手（ダウンロード）可能。
https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html#jobSample



- 以下のリンク先において、ジョブ・カードをパソコンで作成できる作成支援WEBSITE・ソフトウェアを提供。<https://jobcard.mhlw.go.jp/katuyo/download/electronizedsoft.php>



- また、ジョブ・カードの活用ガイドは以下のリンク先に掲載。作成するだけでなく、それを活用して定期的にキャリアコンサルティングを受けることにより、更なる効果が期待できる。
<https://jobcard.mhlw.go.jp/advertisement/download.html>



キャリア・プランシート
(様式 1)

職務経歴シート
(様式 2)

職業能力証明シート
(様式 3)

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111（内線 5378）



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

ホワイトカラー職種の特にミドルシニア層の方がキャリア形成を検討する際に活用することができる、一人ひとりのポータブルスキルを測定するツール。キャリアコンサルタント等が本ツールを活用するための教材も掲載。

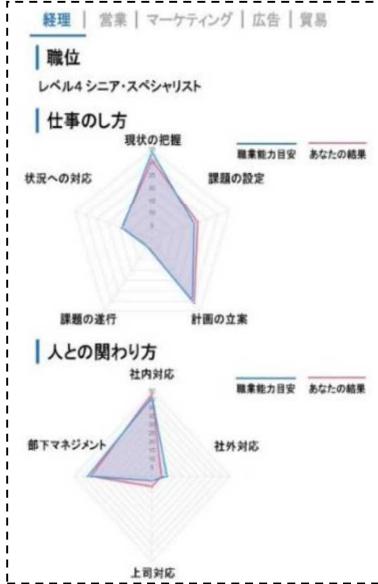
支援内容

- 「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（job tag（じょぶたぐ））」（P7）に掲載している診断ツールに、質問事項への回答を入力することで、利用者のポータブルスキル（※）と近接する5つの職務・職位と各職務の説明を表示。
（※）業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力
- 能力の見える化による自己理解の促進や、キャリア形成への気づきを得ることが期待できる。

【9つのポータブルスキル】

仕事のし方	①現状の把握	取り組むべき課題やテーマを設定するために行う情報収集やその分析のし方
	②課題の設定	事業、商品、組織、仕事の進め方などの取り組むべき課題の設定のし方
	③計画の立案	担当業務や課題を遂行するための具体的な計画の立て方
	④課題の遂行	スケジュール管理や各種調整、業務を進めるうえでの障害の排除や高いプレッシャーの乗り越え方
	⑤状況への対応	予期せぬ状況への対応や責任の取り方
人との関わり方	⑥社内対応	経営層・上司・関係部署に対する納得感の高いコミュニケーションや支持の獲得のし方
	⑦社外対応	顧客・社外パートナー等に対する納得感の高いコミュニケーションや利害調整・合意形成のし方
	⑧上司対応	上司への報告や課題に対する改善に関する意見の延べ方
	⑨部下マネジメント	メンバーの動機付けや育成、持ち味を活かした業務の割り当てのし方

【診断結果】



- キャリアコンサルタント等の支援者がホワイトカラー職種の方へ相談支援を行う際に、本ツールを活用する場合のマニュアル・映像教材は、以下のリンク先に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html



利用方法

- 下記 URL から診断ツールにアクセス。
診断は無料（※）で、15 分程度で入力可能。（※）通信料は利用者の方のご負担

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線 5859）

(URL) ポータブルスキル見える化ツール

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



企業向け

労働者向け

ポリテクセンター等における 在職者訓練

II⑤に対応

企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する職業訓練を実施。

支援内容

- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 短期間（2～5日間）の日程で、平日の昼間にを中心に土曜、日曜、夜間など幅広い訓練時間帯を設定し、実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は労働者の方が、申込可能。



<受講対象者> 在職者

＜訓練内容＞

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。
- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、「在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施するポリテクセンター又はポリテクカレッジにメール又はFAXで送付。

照会先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ)

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>

企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

支援内容

- 「最寄りのポリテクセンター等で実施している訓練コースでは日程の都合が合わない」、「自社の課題や目的に合った研修を実施したい」といった悩みを持つ企業に対し、個別の要望などに応じた訓練コースを提案・実施。
- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。

<受講対象者> 在職者



訓練内容

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全など実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。

申込手続・照会先

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



企業向け

労働者向け

生産性向上人材育成支援センター における生産性向上支援訓練

II(5)に対応

生産性向上人材育成支援センターにおいて、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する職業訓練を実施。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを設定し、座学と演習を組み合わせた訓練を実施。
- 4時間～30時間の訓練を実施しており、訓練の会場は、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>
- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- 企業の方又は企業から受講指示を受けた労働者の方が申込可能。



< 訓練風景 >



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するための「DX 対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。
- 以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターやポリテクカレッジを選択し、「生産性向上人材育成支援センター」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。（東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」。）

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ) (東京支部)



<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施する生産性向上人材育成支援センタ

照会先

最寄りのポリテクセンター や ポリテクカレッジ、東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター



<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

(URL) 生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



企業向け

生産性向上人材育成支援センターにおける オーダーメイド型の生産性向上支援訓練

II⑤に対応

生産性向上人材育成支援センター（※）において、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

（※）生産性向上人材育成支援センター：全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジなどに設置した、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを用意し、座学と演習を組み合わせて訓練を実施。個別企業の人材育成に関する課題ニーズに合わせて、カリキュラムのカスタマイズ（発注）が可能。自社会議室等を訓練会場として実施。
- 4時間～30時間で、平日昼間を中心に土日、夜間など要望に応じ実施。オンラインでの訓練も可能。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>
- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P21-22）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。



＜受講対象者＞ 在職者



＜訓練内容＞

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するため「DX 対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。

申込手続・照会先

- オーダーメイド型訓練の実施を希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンター・ポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

（ポリテクセンター）（ポリテクカレッジ）（東京支部）

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>



（URL）生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



企業向け

生産性向上人材育成支援センターにおける 訓練プログラムのコーディネート

Ⅱ⑤に対応

生産性向上人材育成支援センターにおいて、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施。

支援内容

- 生産性向上人材育成支援センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方策を整理し、企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案することが可能。
- 企業にて個別に設定した人材育成プランをもとに、オーダーメイド型の職業訓練等の実施やポリテクセンター等の施設設備の貸出しを実施。職業訓練等については、コース内容、日程など対象者の要望に対応した提案が可能。
- 訓練プログラムのコーディネートは無料。各種訓練及び指導員の派遣・施設設備の貸出は有料。



<対象者>

- 中小企業等の事業主及び人事担当者等

<コーディネート可能なメニュー>

- (1) 在職者訓練（高度な技能・技術の習得を支援）
- (2) 生産性向上支援訓練（生産性向上に必要な知識等の習得を支援）
- (3) 職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出

申込手続・照会先

- 訓練プログラムのコーディネートを希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ) (東京支部)

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibuya/tokyo/seisansei/index.html>



(URL) 生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/seisansei.html>



企業向け

労働者向け

リスキル講座 (第四次産業革命スキル習得講座)

II⑤に対応

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てキャリアアップを図る専門的・実践的な教育訓練講座として、経済産業大臣が認定した講座。

支援内容

<支援の詳細>

- 「リスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座）認定制度」とは、IT・データを中心とした分野に関する講座のうち、実践的な講座がカリキュラムの半分以上を占めていること、eラーニング等の社会人が受けやすい工夫をしていることなどの要件を満たしているものを、経済産業大臣が専門的・実践的な教育訓練講座として認定する制度。
- 認定している教育訓練講座は、以下のリンク先に掲載。
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/pdf/kouzaichiran.pdf>
- リスキル講座のうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」(P26) の対象となる。
- リスキル講座のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」(P21-22) の対象となる。



<留意事項>

- リスキル講座の認定は、年に2回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記の教育訓練講座一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

経済産業省 経済産業政策局産業人材課 03-3501-2259

(URL) 第四次産業革命スキル習得講座認定制度

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html>



大学・大学院・短期大学・高等専門学校における、主に社会人を対象としたニーズに応じた実践的・専門的なプログラムとして、文部科学大臣が認定したもの。

支援内容

<支援の詳細>

- 「職業実践力育成プログラム認定制度」とは、大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規の課程や 60 時間以上の体系的な教育で構成される履修証明プログラムのうち、修得可能な能力を具体的かつ明確に設定しているなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、社会人向けの実践的・専門的なプログラムとして認定する制度。

プログラムの内容は、主に実務家教員や関連企業等と連携した授業やグループ討論、フィールドワーク等の科目で構成。

- ※ 履修証明プログラムの修了者には、学長名で履修証明書を交付。
- ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT 活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。

- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。

https://www.mext.go.jp/content/20220530-mxt_syogai03-000151401_2.pdf



- 職業実践力育成プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは、「教育訓練給付制度」(P26) の対象となる。
- 職業実践力育成プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」(P21-22) の対象となる。

<留意事項>

- 職業実践力育成プログラムの認定は、年に 1 回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座実施機関の HP を確認の上、指定された方法により申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線 3672)

(URL) 職業実践力育成プログラム認定制度

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/index.htm



キャリア形成促進プログラム

専修学校の専門課程や履修証明プログラムにおける、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして、文部科学大臣が認定したもの。

支援内容

<支援の詳細>

- 「キャリア形成促進プログラム認定制度」とは、専門学校が提供する専門課程や履修証明プログラム（2年未満）のうち、対象職種や修得可能な能力を具体的かつ明確に設定していること、企業等と連携する授業数が総授業時数の5割以上であることなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして認定する制度。
 - ※ 履修証明プログラムの修了者には、校長名で履修証明書を交付。
 - ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。
- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。
https://www.mext.go.jp/content/20220328-mxt_syogai01-100003290_1.pdf

- キャリア形成促進プログラムのうち、訓練実績などの一定の要件を満たしたものは「教育訓練給付制度」(P26) の対象となる。
- キャリア形成促進プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは「人材開発支援助成金」(P21-22) の対象となる。

<留意事項>

- キャリア形成促進プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座実施機関のHPを確認の上、指定された方法により受講を申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室 03-5253-4111 (内線 2915)

(URL) キャリア形成促進プログラム

https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1408442.htm



(特定訓練コース・一般訓練コース・特別育成訓練コース・人への投資促進コース)

事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

令和4年度からは、一般の方から募集したアイデアを踏まえ、支援メニューを追加とともに、全ての訓練コースで、e ラーニングや通信制による訓練も助成対象としたほか、一部の訓練コース（支援内容の①、②及び④の高度デジタル人材訓練）で、オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象としている。

支援内容

① 特定訓練コース

雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）に対して、OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練や若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い 10 時間以上の訓練を行った事業主に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

② 一般訓練コース

雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための 20 時間以上の訓練を行った事業主等に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

③ 特別育成訓練コース

正社員経験の少ない有期契約労働者等（※）に対して、正社員転換等を目的として、OFF-JT による訓練を実施した場合や、OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

※ 助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある。

④ 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○ 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った事業主に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 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行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

○ 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して助成。

【助成額・助成率】()内は中小企業以外の助成

支給対象となる訓練等		賞金助成 (1人1時間当たり)	経費助成		OJT実施助成 (1人1コース当たり)		
			生産性要件を満たす場合※5	生産性要件を満たす場合※5	生産性要件を満たす場合※5	生産性要件を満たす場合※5	
① 特定訓練コース	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	-	-
	OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
② 一般訓練コース	OFF-JT	380円	480円	30%	45%	-	-
③ 特別育成訓練コース	OFF-JT	760円 (475円)	960円 (600円)	70% ^{※1} 60% ^{※2}	100% ^{※1} 75% ^{※2}	-	-
	OJT	-	-	-	-	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
④ 人への投資促進コース <small>[新設]</small>	高度デジタル人材訓練	960円 (480円)	- ^{※4}	75% (60%)	- ^{※4}	-	-
	成長分野等人材訓練	960円 ^{※3}	- ^{※4}	75%	- ^{※4}	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	-	45% (30%)	60% (45%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	-	30%	45%	-	-

※1 正社員化した場合の助成率。 ※2 非正規雇用を維持した場合の助成率。 ※3 国内の大学院を利用した場合に助成。

※4 高度人材の育成を目的とする「高度デジタル人材訓練」及び「成長分野等人材訓練」については、生産性要件は設定せず、予め高額・高率に設定。

※5 生産性要件とは、労働関係助成金を受給した企業が生産性を向上させた場合、その助成額又は助成率の割増分を追加支給する制度のこと。

申請手続

【特定訓練コース・一般訓練コース・人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度は除く）】

- (1) 事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、年間職業能力開発計画と併せて訓練実施計画届や訓練カリキュラム等を、訓練開始日から起算して1か月前までに管轄の都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。以下リンク先）に提出。
- (2) 提出した年間職業能力開発計画等に沿った職業訓練を実施した後、必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- (3) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

【特別育成訓練コース】

- (1) 訓練計画届や訓練カリキュラム等を、訓練開始日から起算して1か月前までに都道府県労働局に提出。
- (2) 提出した訓練計画届に沿った職業訓練が実施した後、必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- (3) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

※ 上記手続に必要な書類については、ページ最下部の「（URL）人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンフレットに記載。また、申請書類の様式についても同 URL に掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



（URL）人材開発支援助成金

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



(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)

事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

令和4年度に国民の皆さまからのアイデアをもとに創設した人への投資促進コース等では、労働者の自発的な職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進するため、次の助成メニューを用意。

支援内容

① 教育訓練休暇等付与コース

○教育訓練休暇制度

3年間に5日以上の取得が可能な有給の教育訓練休暇（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して30万円を支給）。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

② 人への投資促進コース《令和4年度に新設》

○長期教育訓練休暇制度

30日以上の長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して20万円を支給、有給の休暇に対しては、1人につき1日6,000円最大150日分の賃金助成を支給）。令和4年度から、すでに長期教育訓練休暇制度を導入している場合であっても、一定の要件を満たせば、賃金助成の対象としている。

○教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成（制度導入に対して20万円を支給）。

支給対象となる訓練等	賃金助成 (1人1時間当たり)		経費助成	
	生産性要件を満たす場合※2		生産性要件を満たす場合※2	
教育訓練休暇制度	—	—	30万円	36万円
長期教育訓練休暇制度	6,000円※1	7,200円※1	20万円	24万円
教育訓練短時間勤務等制度	—	—	20万円	24万円

※1 1人1日当たりの助成額。

※2 生産性要件とは、労働関係助成金を受給した企業が生産性を向上させた場合、その助成額又は助成率の割増分を追加支給する制度のこと。

申請手続

【教育訓練休暇等付与コース（教育訓練休暇制度）・
人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度）】

申請を希望する場合は、以下（1）～（4）の順に手續が必要。

- (1) 職業能力開発推進者の選任及び事業内職業能力開発計画の策定。
- (2) 制度導入・適用計画届及び必要な添付書類を、計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに、都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。）へ提出。
- (3) 計画届に基づき、制度を導入し、実際に制度を適用した後、下記のとおり各制度別に定められた期間内に、支給申請書及び必要な書類を添えて都道府県労働局に支給申請。
 - ・ 教育訓練休暇制度：制度導入・適用計画期間終了日の翌日から起算して2か月以内
 - ・ 長期教育訓練休暇制度：休暇の最終取得日（150日を超えて休暇を取得する場合は150日目）の翌日から2か月以内
 - ・ 教育訓練短時間勤務等制度：制度の最終適用日の翌日から2か月以内
- (4) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。

※ 上記手續に必要な書類については、ページ最下部の「（URL）人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンフレットに記載。また、申請書類の様式についても同 URL に掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



（URL）人材開発支援助成金

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



企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーが各企業へ熟練技能者「ものづくりマイスター」を派遣し、中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象とした実践的な実技指導を実施。若年技能者的人材育成に係る相談・援助にも対応。

支援内容

- 優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」について、企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーから各企業へ派遣することが可能。
- 各都道府県地域技能振興コーナーでは、若年技能者的人材育成に係る相談・援助等も実施。

【ものづくりマイスターによる技能指導】

<対象職種>

- 製造系職種…製造・建設技能 111 職種（機械加工、建築大工、造園など）
- IT 系職種…Web デザイン等 IT 系 5 職種

<講習例>

技能検定 1,2 級レベルの技能習得（普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Web サイト製作 など）

<活用方法>

- 以下のデータベースにおいて、ものづくりマイスターの検索が可能。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/search/TorokushaSearchInitAction.do>



- 活用事例集は以下のとおり。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/haken/>



<受講者の声>

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

申請手続

- ものづくりマイスターの派遣や、若年技能者的人材育成に係る相談・援助を希望する場合は、以下のリンク先に掲載されている、各都道府県地域技能振興コーナーへ依頼。

<https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/corner/>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線 5968）

(URL) ものづくりマイスターによる技能指導

<https://monozukurimeister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/shokai/syokai/index.html>



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

給付制度は、そのレベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なる。

支援内容

<給付内容>

- ① 一般教育訓練給付 … 教育訓練経費の20%（上限10万円）
- ② 特定一般教育訓練給付 … 教育訓練経費の40%（上限20万円）
- ③ 専門実践教育訓練給付 … 教育訓練経費の最大70%（年間上限56万円）

<支給要件>

支給要件期間（注）が3年以上あること

（初めて受給する方は、①・②の場合は1年以上、③の場合は2年以上）

（注）支給要件期間とは：

教育訓練の受講を開始した日時点の、雇用保険被保険者（一般被保険者、高年齢被保険者又は短期雇用特例被保険者）として雇用された期間をいう。

（注1）離職者の方の場合は、受講開始日が直近の離職日の翌日から1年以内（出産、育児等の場合は最大20年以内）にあることが必要。

（注2）途中で転職等した場合は、被保険者期間の空白期間が1年以内であれば通算できる。ただし、過去に教育訓練給付を受給した場合は、過去の受講開始日以降の被保険者期間に限る。

※ 本制度の対象となる講座については、「教育訓練給付講座検索システム」（P27）において条件を入力して検索が可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>



申請手続

①について

必要書類を揃え、訓練修了日の翌日から1か月以内に管轄のハローワーク（申請者の住所を管轄するハローワーク。所在地一覧は下記のURLに掲載。）に支給申請。

②、③について

訓練に先立ちキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受けた上で、必要書類を揃え、受講開始日の1か月前までにジョブ・カードを添えて、管轄のハローワークに受給資格確認申請（支給を受けるための申請は、訓練受講中及び受講修了後に別途必要。）

※ 訓練前キャリアコンサルティングは、ハローワークでの実施も可能であることから、まずは管轄のハローワークへ相談。
※ 必要書類は給付の種類ごとに異なるため、下記リンク先に掲載されている「給付金の支給申請手続」を要確認。

照会先

最寄りのハローワーク <https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



（URL）教育訓練給付制度

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



労働者向け

企業向け

教育訓練給付講座検索システム

II⑤に対応

教育訓練給付制度の対象となる講座及び教育訓練施設の情報について、受講希望者がインターネットを活用して迅速かつ的確に検索・選択することができる。

支援内容

- 「教育訓練給付講座検索システム」では、資格・検定の取得を目指す講座や専門知識・能力の向上に役立つ講座など、「教育訓練給付制度」(P26) の対象となる厚生労働大臣が指定した講座を検索できる。
- 具体的には、以下のリンク先において、分野・資格名や資格キーワード、スクール名等を入力して、「教育訓練給付制度」(P26) の対象講座や教育訓練施設の情報を検索することが可能。「専門実践教育訓練」「一般教育訓練」「特定一般教育訓練」という制度別や、通学・通信等の実施方法別、地域別に検索することも可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>



申請手続

- システムに掲載されている講座の受講を希望する場合には、上記システムで講座の詳細情報を確認後、各講座実施機関のHPや電話で確認の上、申請。
- 教育訓練給付の申請を行う場合は、「教育訓練給付制度」(P26) を参照。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111 (内線 5390)

(URL) 教育訓練給付講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>



企業向け

社会人の学び直し情報発信ポータルサイト 「マナパス」

Ⅱ⑤に対応

労働者向け

「いつでも・どこでも・誰でも」学べる社会に向けて、社会人の学びの情報を掲載するポータルサイト。社会人が大学等で学べる講座の検索が可能であるほか、在学生・修了生へのインタビュー・コラム、学習者・企業への支援制度を掲載。

支援内容

- 社会人が大学等で学べる講座について、以下の URL において、学ぶ分野や取得したい資格、課程区分、学ぶ場所、方法、費用などの条件を指定した上で検索可能。講座ごとに、対象とする職業の種類や身に付けられる知識・技術・技能、成績評価の方法、修了要件などが記載されている。

<https://manapass.jp/>

※ 「教育訓練給付制度」(P26) の対象講座の有無、奨学金制度の有無についても記載あり。

- 在学生・修了生へのインタビュー、コラムは、以下に掲載。

<インタビュー>

<インタビュー> <https://manapass.jp/experience/>

<コラム>

<コラム> <https://manapass.jp/sp/>



- 経済的理由により修学に困難がある学生等については、優秀な学生であると認められるなどの一定の要件を満たした場合、日本学生支援機構の奨学金制度（貸与型）を利用することができる。

日本学生支援機構 「奨学金制度（貸与型）」

<https://manapass.jp/support/>



申請手続

- 受講を希望する場合は、上記 URL にて検索の上、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111 (内線 3253)

(URL) 社会人の大学等での学びを支援するサイト「マナパス」
<https://manapass.jp/>



企業向け

デジタルスキルが学べるポータルサイト

II⑤に対応

労働者向け

「マナビ DX（デラックス）」

デジタルスキルが学べるポータルサイト。すべての社会人が身に付けるべきデジタルスキルを示した「DXリテラシー標準」（P8）を掲載するとともに、デジタルスキルを学ぶことのできる学習コンテンツを基礎的なものから実践的なものまで掲載。条件を入力し、関心のある講座を検索することが可能。

支援内容

- まずはDXについて知りたい方、理解を深めたい方、キャリアアップに役立つスキルを身に付けたい方や、企業の研修に活用したい方を対象として、幅広いコンテンツを提供。
- デジタルスキルが学べる講座について、以下のリンク先において、クラウド、セキュリティ、経営戦略等のカテゴリーで絞り込んで検索することが可能。講座ごとに、習得できるスキルや必要とされる前提知識、受講期間、費用の有無などが記載されている。

<デジタル入門／基礎講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/01/>



<デジタル実践講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/02/>



<受講料の支援のある講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/03/>



<多様な働き方に活かせる講座>

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/04/>



申請手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先から受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課 03-3501-2646

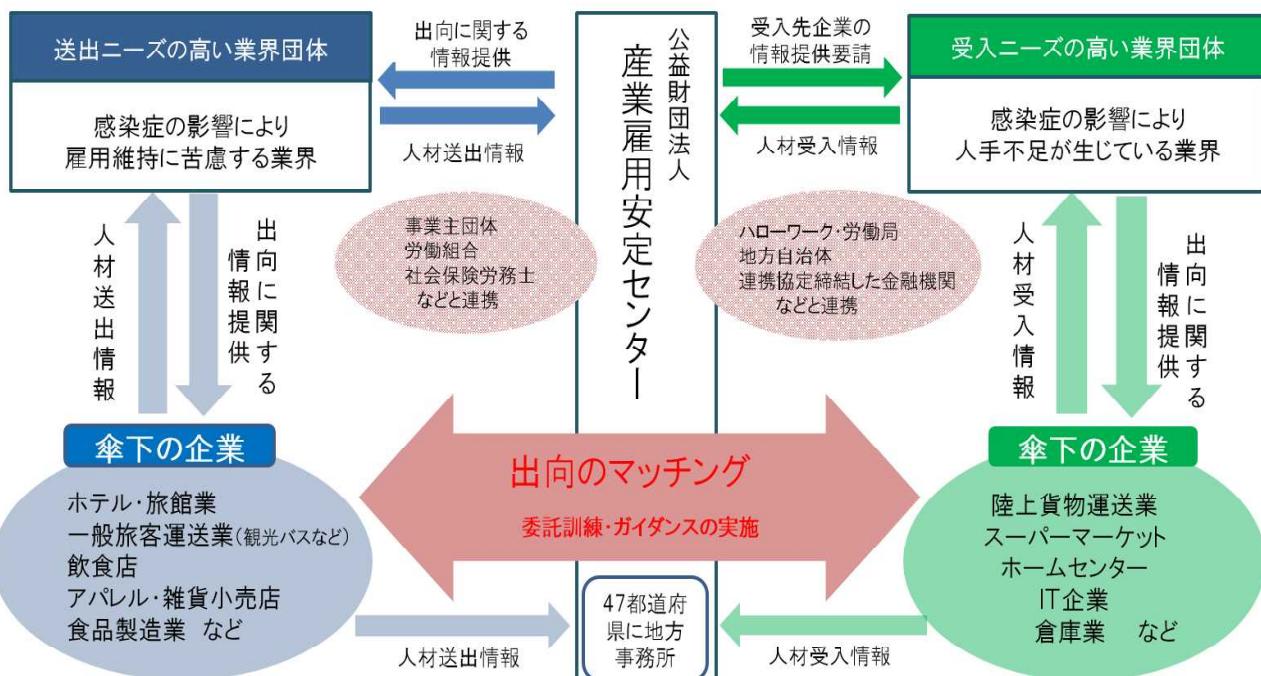
(URL) デジタルスキルが学べるポータルサイト「マナビ DX（デラックス）」
<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>



産業雇用安定センターによる 在籍型出向のマッチング支援

(公財) 産業雇用安定センターにおいて、企業間の出向や移籍を支援する観点から、人材の「送り出しを希望している企業」と「受け入れを希望している企業」のマッチングを行っている。

支援内容



- 新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用するいわゆる雇用調整型の出向のほか、人材育成や企業間交流等を目的とした出向を活用する場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っている。
- 全国 47 都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からの相談に対応。「産業雇用安定センター所在地一覧」は以下リンク先のとおり。
<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>



申請手続・照会先

- 相談やマッチングを希望する場合には、上記リンク先の「産業雇用安定センター所在地一覧」から、事業所が所在する都道府県の産業雇用安定センターに連絡。

(URL) 産業雇用安定センターHP
<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、経費の一部を助成する制度。

支援内容

<助成の対象となる出向>

- 対象：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）であること
- 前提：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと

<助成の対象となる事業主>

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（出向元事業主）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）

<助成額・助成率>

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成（※2）。

	出向元	出向先
助成額	各 10 万円／1 人当たり（定額）	
加算額（※3）	各 5 万円／1 人当たり（定額）	

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行う。

※ 支給要件の詳細は、以下に掲載の「産業雇用安定助成金ガイドブック」を確認。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



申請手続

- 申請を希望する場合は、出向元事業主及び出向先事業主が以下の（1）及び（2）の手続を実施。
 - (1) 出向の具体的な計画を出向元事業主と出向先事業主とで検討し、出向元事業主・出向先事業主それぞれが必要事項を記載の上、計画届に必要な書類（※）を添付し、以下の申請方法で、出向を開始する前日まで（可能であれば2週間前までを目処）に、出向元事業主が管轄の都道府県労働局またはハローワークへ提出。
 - (2) 計画届に基づいて実施した出向の実績に基づいて支給申請書に必要な書類（※）を添付して、以下の申請方法で、出向元事業主が管轄する都道府県労働局またはハローワークへ申請。申請期限は、計画届提出時に定めた期間の終了日から2か月以内。
- 上記の事業主の申請を受けて、都道府県労働局において厳正な審査を行った上で、支給・不支給を決定。

<申請方法・申請先（以下3つの選択肢から選ぶことが可能。）>

- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークの窓口へ直接持参
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、以下リンク先のとおり。
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>
- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークへ郵送
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、上記リンク先のとおり。
- ・以下リンク先の受付システムにおいて、オンラインで申請
https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/app/default/vP37Zj9yAGFjNpLi4oac7Q*/!STANDARD



<計画届・支給申請書等の様式>

以下リンク先の「計画届・支給申請書ダウンロード」の項目から、入手可能。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



<必要書類>

以下リンク先の「産業雇用安定助成金ガイドブック」に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



（※） 計画届・支給申請書の記載にあたっては、以下リンク先の「計画届・支給申請書記入マニュアル」の項目を参照。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html



※ 不明点等ある場合には、以下リンク先に掲載の産業雇用安定助成金 FAQ を参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000795693.pdf>

照会先

最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（一覧は以下リンク先のとおり）まで相談

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

助成金の
お問い合わせ先・申請先



（URL）産業雇用安定助成金 HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html

産業雇用安定助成金 HP



企業向け

管理職向け

独立行政法人中小企業基盤整備機構 中小企業大学校等における研修

II⑬に対応

中小企業大学校等において、中小企業の経営幹部や管理者等に対し、「自身のステップアップを目指したい」「部下の成長を後押ししたい」などの人材育成に関する様々な希望に応えた、実践的な知識やスキルを習得できる研修を実施。

支援内容

<対象者>

- 中小企業の経営者、経営幹部、管理者等

<研修内容>

- ① 中小企業大学校において、階層別研修、組織マネジメント研修、営業・マーケティング研修、生産管理研修など多様な研修を実施。研修期間は、研修の種類に応じて1日～10か月。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、実施場所やカテゴリー、開講時期などの条件を指定した上で、検索可能。

<https://inst.smrj.go.jp/search/init/kigyo>



- ② 中小企業大学校 web 校「WEBee Campus」において、ウェブ活用型研修を実施。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、カテゴリー、対象者、キーワードなどの条件を指定した上で、検索可能。

<https://webeecampus.smrj.go.jp/course/>



- ③ 独立行政法人中小企業基盤整備機構において、各企業の現状や人材育成ニーズを踏まえ、企業毎にオーダーメイド型で研修を実施。

申請手続

- 上記①、②の受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する講座を選択し、申込み。受講者の募集は、各研修開講の約2～3か月前から実施。
- 上記③の実施を希望する場合は、「独立行政法人中小企業基盤整備機構各地域本部人材支援部または中小企業大学校」に電話等により申込み。

・独立行政法人中小企業基盤整備機構 各地域本部人材支援部人材支援企画課

https://www.smrj.go.jp/institute/frr94k0000005r5k-att/200489_chuousyoukikou.pdf



・中小企業大学校 <https://www.smrj.go.jp/institute/index.html>



照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人材支援企画課 03-5470-1560

(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修

<https://www.smrj.go.jp/institute/index.html>



企業向け

管理職向け

独立行政法人中小企業基盤整備機構

における人材育成オンライン相談窓口

II(⑬)に対応

中小企業者・小規模事業者が抱える人材育成に関する悩みについて、人材育成の専門家に対し、無料・オンラインで相談できるサービス。

支援内容

<対象者>

- 中小企業者・小規模事業者（対象エリアは全国）

<相談方法・費用>

- 相談方法はオンラインのみ（パソコンやスマートフォンを利用）

- 2時間以内、計3回までの相談が無料

※ 中小企業診断士や社会保険労務士が相談に対応。

<相談内容>

- 以下をはじめとした様々な相談に対応。

- どのような人材育成の方法があるのか
- OJT、OFF-JT、e ラーニングなど色々と聞くけれど、どれが自社にふさわしいのか
- テレワーク中でも可能な人材育成方法があるのか
- どんなテーマの研修があるのか
- 研修受講料への公的な補助制度はあるのか
- 自社の人材育成計画をどのように作成し、どのように進めていけばよいのか

申請手続

- 相談を希望する場合、以下のリンク先から相談申込書をダウンロードして、各項目を入力し、当該申込書をメールに添付して受付窓口（jinzai-kikaku@smrj.go.jp）宛に送信。

<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>



- 当該申込書受領後、中小機構から、相談日程について電話かメールにてご連絡予定。日程予約後に中小機構からオンライン相談のための招待 URL が送付されるので、予約日当日、同 URL にアクセスすることで相談可能。

＜ご相談の流れ＞

申込書入手

お申込

日程予約

相談開始

照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人材支援企画課 03-5470-1560

(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修
<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>



学び・学び直しに取り組む企業事例

(令和4年6月時点)

学び・学び直しに取り組む企業事例を、次ページより紹介する。

学び・学び直しに取り組む企業事例の紹介に当たっては、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」との関係も整理して記載している。

学び・学び直しに取り組む企業事例

- 「社長自ら学び・学び直しの重要性を発信」
A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱） 36
- 「能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備」
B社（東京都、通信業、従業員規模数千人） 37
- 「キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備」
C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超） 38
- 「技術伝承や技能習得の方法を工夫」
D社（京都府、建設業、従業員規模100人超） 39
- 「学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保」
E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超） 40
- 「労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施」
F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超） 41
- 「学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入」
G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人） 42

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱）

第II章との対応関係：①、⑤、⑥、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、運輸業界において価格競争が激しくなる中でどのように人材を確保するか考え、10年ほど前に採用を経営課題の上位に位置づけた。ビジネスモデルをより付加価値が高いものとなるよう見直し、業務の効率化を図ることで社員満足度を高め、お金や時間を捻出して教育に力を入れ、人手不足の中でも、楽しく、社会に役立ち、かつ成長できる職場を目指してきた。

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

①

同社では、社長自らが社員との対話を重視し、継続的に情報発信を続けて社員の学びに対する意識を変えていく努力をし続けており、それにより、学ぼうという企業風土・企业文化を形成しようと努めている。

学び・学び直しの機会を提供し、金銭的に支援

⑤、⑥、⑧

時間を捻出し、社内研修の他、外部研修や外部の異業種交流会などへ社員を派遣している。例えば、行政機関が行っている女性リーダー育成研修へ、勤務時間内に社員を派遣したり、地域の運輸会社同士で情報交換や勉強会を行ったりしており、土日に学んだ場合でも、費用を会社側が払うような制度的なバックアップを行っている。

また、図書の購入に係る費用を会社が全額負担しており、社員からの希望により購入することもあれば、会社側でそれぞれの社員に勧めたい本を購入して提供するなどの取組も行っている。フォークリフトや大型免許、遺品整理士、危険物取扱者乙種4類、運行管理者、衛生管理者などの業務に必要な国家資格・民間資格を取得するための研修・受験費用も、会社が負担している。

学びの実践と新しい挑戦への評価

⑩、⑪

学んだことを活かすという観点からは、例えば、大型自動車免許を取った場合に大型自動車を扱う部署への異動希望などを叶えるなど、基本的には本人の希望で異動できるよう配慮している。

チャレンジを評価する社風を意識しており、社長自らが、パート従業員も含む全社員に課題を与え、学び・学び直し等を経てその課題を達成できた人については、社内表彰を行うなどの取組を行っている。

国家資格・民間資格の保有者には手当を付与しており、資格を所有しているだけでなく業務上その資格を使用する場合には、さらに上乗せの手当を付与している。

能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備

B社（東京都、通信業、従業員規模数千人）

第II章との対応関係：①、②、③、④、⑤、⑥、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬

人材開発の基本的な考え方、人材開発方針の明示

①

同社では、人材開発は会社としての目標を達成するための一要素と捉えている。毎年作成している事業計画に、人材開発に関する内容も盛り込み、目標達成のためにどのような人材が必要か、現状どの程度不足しているかを考慮し、人材開発方針を決定している。また、社内ポータル等に掲載される動画を通じて、経営幹部が学び・学び直しの重要性を社員に発信している。

必要な能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示

②、⑤

人材タイプを40種類以上（デザイン、セキュリティ、データ利活用等）に分け、人材タイプごとに必要な能力・スキル等の明確化、それぞれの到達度合いの可視化（4段階でのレベル分け）、会社として取得を推奨する社外資格の明確化を行っている。また、これらの内容や、能力・スキル等及びレベルに紐付いた教育訓練プログラムを、社内ポータル等を通じて社員に公開している。

社員が保有する資格やスキルの見える化と活用

③、⑩、⑪

社員は、自身の得意分野や、現職に関わる能力・スキル等のレベルについて、上司と相談の上、独自のタレントマネジメントシステム上や公開データマート（蓄積されたデータを、組織や社員が目的に応じて必要なデータを抽出、集計し、利用しやすい形に加工し格納したデータベース）・ダッシュボード（蓄積されたデータを、グラフや表などを用いて可視化したレポート）などの様々な形で公開している。この情報は、部門を越えた他の社員が有する能力・スキル等の確認、社員自身が目標とする先輩社員の発見、社員の目標設定の参照、部下の育成計画検討、他部門からのスカウト、社内での人材マッチングなどに活用されている。

社員のキャリア形成支援と学びの環境整備

③、④、⑥、⑨、⑫

同社では、上司との定期的な1on1ミーティングやキャリア面談を実施し、目指すべき能力・スキルのレベルと現在のギャップとを社員自身に理解してもらい、スキルアップのための目標設定や教育訓練プログラムの提供という、スキルアップ計画のPDCAサイクルをまわすことにつなげている。

また、キャリアコンサルタント資格を有した社員がキャリア形成に関する相談を行う専門の部署（キャリアデザイン室）を設置し、キャリア形成に関する研修の実施や、若手から中堅・シニア社員までキャリアコンサルティングを受けられる環境を整えている。

社内に学びの風土を醸成する観点から、社員同士が学びに関して刺激やきっかけを与え合える環境整備の第一歩として、上記プラットフォームにおいて、社員同士が読んだ本の内容を共有し合うという取組を行っている。

社内公募制による学びの実践

⑩、⑪

社内公募制を導入し、条件必要な能力・スキル等を満たしている者がそのポストに手を挙げることができる仕組みを整えており、合格した場合には、そのポストに異動・配置され、そのポストの待遇が反映される。

管理職のマネジメント能力向上のための取組

⑬

新任管理職は1on1ミーティングの実施に必要となる能力・スキルやマインドセットを習得する社内研修を必ず受講することとしている。また、1on1ミーティングに関する社内の特設サイトを通じたノウハウ・事例の共有や、管理職同士でのコミュニケーション、ノウハウ共有が可能となるイベントを開催するなどの支援を行っている。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超）

第II章との対応関係：①、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方

①、③

社員に自身のキャリアプランを考える機会を提供し、社員個人のキャリア形成を考慮して、企業が学び・学び直しを支援していくことが重要と考えているという。

毎年理事会で人材開発の方針を定めている。方針の策定にあたっては、取引先企業のニーズの反映に努めている。人材開発の方針については、社内報や社長からの働きかけなどあらゆる手段を使って積極的・継続的に発信することにより、社員への浸透を図っている。学び・学び直しを重要視した取組により個々の社員の能力・スキルが向上しており、結果的に売上げも伸びている（令和3年度：対前年度比13%増）。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境整備

③、⑨

入社3年目までや異動時などに、希望する社員全員がキャリアコンサルティングを受けることができる。将来を考えるきっかけ作りとしてキャリアコンサルティングの良さを実感していると答える社員が多い。

全社員の1割がキャリアコンサルタント資格を所有している。上記のキャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタントである社員が行っている。キャリアコンサルタントである社員は、学び・学び直しに悩む社員の相談にも隨時対応している。

社会・経済環境の変化に対応した教育訓練プログラムの提供や学びの気運の醸成

⑤、⑥、⑦

教育訓練プログラムの提供に当たっては、時代の変化を踏まえて今後必要と考えられるプログラムを選定し、労働者に対してプログラムの受講案内を頻繁に行っている。

組織全体での学び・学び直しの雰囲気作りのため、事例検討会や意見交換会など、社員が参加することができる定期的なグループ学習を労働時間内で実施している。

社員の学び・学び直しを促進するための支援策や適切な評価

⑧、⑪

自己申告に基づき、資格試験の受験料等について金銭的な支援を行っている。

講師である社員が、指導している専門分野と異なる分野を勉強して能力・スキルを習得した場合には、人事評価において高く評価している。また、取得した資格やスキルに対して500～2500円程度の職能に見合った手当を支給する仕組みを設けている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

D社（京都府、建設業、従業員規模100人超）

第II章との対応関係：③、⑤、⑨、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

同社では、建設業全体の深刻な人手不足や社員の高齢化を踏まえ、技能伝承の観点からも、今こそが人材開発のチャンスと考えている。社長自ら大学院に通い塗装ロボット開発について研究し、自律的・主体的な学びを実践している。以下の取組により、人材が定着して企業規模が拡大しており、売上げも伸びている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

⑤

社員の人材開発のため、

- 一流の人から技能を学ぶと社員の納得感が格段に得やすいことから、全国の一流技能者を招いた教育訓練プログラムを実施し、職人の「10年で1人前」という建設業の常識を打破して、未経験者でも入社3年以内に業務に必要な技能を習得可能な環境の整備
- 業界他社と共同で、オンライン上で技能を学ぶことができるアプリを立ち上げ、オンデマンドも活用しながら、社員がスマホなどでも一流の技能を学ぶことができる環境の整備

を行っている。

また、業界全体での人手不足解消のため、他社と共同で教育訓練施設及びプログラムを立ち上げ、自社だけでなく他社の社員や、同業界内の企業への就職を検討する者に対して、教育訓練を行っている。

外部のキャリアコンサルタントの活用と身に付けた能力・スキルの処遇への反映

③、⑨、⑪

外部のキャリアコンサルタントと契約し、セルフキャリアドッグを実施している。キャリアコンサルタントには、社員が働いている現場に足を運んでもらい、会社の一員として課題やその改善に一緒に取り組んでいる。

スキルアップした社員に対して金銭面で報いていくことが重要と考え、社員がスキルアップした場合には、タイムラグがあるケースもあるが、手当を支給し給料に反映している。

給料への反映前であっても、上司がスキルアップを評価していることを可視化して、社員のモチベーションの維持や喚起を図る観点から、半年に1回社員と人事面談を実施し、25の評価項目について、数値化した点数をもとに、自己評価と上司からの評価の両方をレーダーチャートにして見せている。

業務を切り分けて現場のリーダーの時間を確保

⑯

現場リーダーの長い残業時間が業界全体の課題となっていることから、現場監督の業務のうち、設計図のCADでの修正業務や官公庁への届出業務を切り分けて、駅近のオフィスに集約した。同オフィスに勤務する社員はCADやITに関する教育訓練を集中的に実施することで専門の人材として育成し、2～3人を一つのセクションとして5～8の現場を担当している。現場監督の業務負担を軽減することで、部下への指導も含めた現場業務の質の向上、現場監督の人材確保に寄与している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超）

第II章との対応関係：①、②、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

製造業の中でも比較的規模の小さいメッキ加工業を営む同社は、長らく人材確保を課題としてきた。採用された若者が如何にして自分の仕事に誇りを持つことができるか、社員満足度を高めることができるかを検討した結果、教育や人材投資が重要であるとの考えに至ったという。会社への社員の定着のためには、自分が成長していることを社員に感じてもらえる環境を整備することが大切と捉えている。学び・学び直しを重視した取組等により、メッキ加工を行う工場の数を、会社設立時から6年間で3倍に増やし、売上げも伸びている（令和元年度の売上げは、会社設立時（平成23年度）と比べて約4倍）。

学び・学び直しに関する基本認識の共有

①

年に数回、経営ビジョンや中期計画などの会社の方針を社長から社員に伝える機会を設けるとともに、常日頃から、「会社のために社員がいるのではなくて、社員のために会社がある」ことを伝え、社員の人材開発を後押ししている。

職務に必要な能力・スキル等の明確化

②、⑧

職務に必要な能力・スキル等を明らかにする観点から、メッキ加工の技能検定や品質管理検定、秘書検定など、入社何年目でどのような資格を取得して欲しいかという目安を定め、執務室内に掲示して社員に公開し、資格の取得を奨励している。例えば、課長への昇進の条件としては、働きながら職業能力開発校のメッキ加工に関する訓練科（1年間）を卒業することを求めており（費用等は会社負担）。また、5年後の組織図を作成して社内報により社内に公開しており、各社員が将来的にこのポストに行きたいという希望を持ちやすいよう取り組んでいる。メッキ加工は、以前は職人の仕事であったが、技術革新とともに現在はほとんど自動化され、機械作業と検品などが中心となり、学ぶべき内容も変わってきていている。そのため、部署ごとに事業状況の分析を行ってもらい、自分の部署の強み・弱みを考えながら、何を学ぶかを主体的に考えるよう促している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

⑤、⑥、⑦

人手が少ないため、研修等の時間を捻出することが課題であるが、社員が勤務時間内に学ぶことができるよう、様々な工夫を行っている。具体的には、毎週木曜日の夕方30分（勤務時間内）は、座学を中心としたメッキ加工等の技術を学ぶ時間に充てることとしており、その様子を動画で撮影して社内のインターネットに保存し、オンライン型で後から勉強し直すこともできるようにしている。また、毎週第3土曜日は、出勤日だが作業はせず、普段できない研修や教育訓練等に充てる日（勤務時間内）としている。社内で行わない研修や自己啓発に充てる時間についても、会社として工夫をして捻出している。

学び・学び直しを促進する環境整備や金銭的支援の実施

⑤、⑧、⑬

新人研修や管理職直前の研修の実施、企業組合が実施する研修の積極的な活用、本を読むことの奨励などを行っている。現場作業に必要なフォークリフトや玉掛けなどの免許取得に係る費用や資格取得、研修受講にかかる費用は、すべて会社が支出している。

学び・学び直しに関する実践の場の提供や適切な評価

⑩、⑪

人事配置や待遇面では、学び・学び直しを行った結果、昇格や新たなポストへの着任が可能となるよう配慮を行っている。また、国家資格や技能検定の取得者、訓練校の修了者に対して手当を支給しているほか、学び・学び直しに取り組んだ優秀者については、社内表彰を行い、お祝いの食事会等を開催することで、学びを励行している。

労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超）

第II章との対応関係：①、②、③、⑤、⑥、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方

①、⑥

経営者層は、若手・中堅社員の定着や人材開発が重要な課題であることを認識し、社員へのきめ細かいキャリア支援や人材開発を推進している。

同社は、2015年に、若手社員の意見も取り入れながら、「人を大切にし、育てる企業」を経営の柱とする中期経営計画を策定した。2021年4月には、人材開発やデジタル化の重要性を踏まえ、従来の管理本部・総務課等をコーポレート部門・人財DX室等に再編した。また、毎年策定する経営計画方針書の中で、社員が職務に必要な資格を取得した場合にインセンティブを付与することを明記している。

人材開発に力を入れたことで、学び・学び直しに前向きな社員が増え、資格取得に向けて同じ目的の社員同士で勉強会を開催する例が増えているという。資格手当の支給総額も従前と比べ増加するなど、社員が学び・学び直しに積極的に取り組み、「新しいものを取り入れてチャレンジする」といった雰囲気や共通認識が社員全体に醸成されてきている。

資格を取得した場合の手当の支給

②、⑧、⑪

社内規則において、資格手当（恒久）や資格取得祝金（一時金）の支給と、その対象となる資格について規定している。

資格手当については、技術系のみならず事務系も取り組むことができるよう、電気主任技術者、電気工事・管工事施工管理技士、電気工事士といった技術系に加え、建設業経理士や税理士、労働安全・労働衛生コンサルタント等合計71種の資格について、難易度等に応じて金額を設定し、給与の一環として支給している。また、資格取得祝金については、資格取得に要した費用の一部を補助するという観点から、これらの資格を取得した際に一時金として支給している。

施工管理技士等の資格の保有は入札時の加点につながる。

資格取得者については、取得資格や氏名を、四半期ごとの社内報に掲載しているほか、本社・支社の玄関に設置している掲示板にも掲示することで顕彰している。

キャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸しと伴走的支援

③、⑨

キャリアコンサルタントの資格を有する同社の社員が、各社員に対して、どのような資格を取得したらよいか、何を学んだらよいかといった点などキャリア形成や学びの視点も含めた個別の相談に対応している。以前は年2回程度定期的に行っていたが、最近は必要に応じて随時実施している。

教育訓練プログラムの提供

⑤

社員研修は、役職ごとに設定し、全体、部門、階層ごとにプログラムを組んでいる。現業部門職員に対しても、人材開発や技能継承をテーマとしたプログラムを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入

G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人）

第II章との対応関係：①、②、⑤、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、社員教育による現場担当者のスキル向上により、顧客満足度が高まることで売上げが伸び、結果として、社員の所得の引上げにつながるという考え方のもと、非正規雇用労働者等も含めた人材開発に労使共同で取り組んでいる。

人材開発方針の提示と社員への浸透

①

毎年、グループ全体の政策方針発表会を開催して人材開発を含む全体の人事方針を決定し、これをもとに、各グループ内の事業会社において、それぞれの人事担当と部門が議論の上、より詳細な人事方針・施策等を決定している。

各事業会社で決定した人事方針等は、様々な会議体や社内 LAN を活用した発信、職制（現場のリーダーからの発信）を通じて社員に浸透するよう工夫している。

学ぶべき知識やスキルの一覧化と教育訓練プログラムの提供

②、⑤

店舗や担当部門ごとに学ばなければならない専門知識やスキルを一覧化し、提供している教育訓練プログラムや金銭的支援策を合わせて掲載した社員向けの「教育冊子」を、社員に示している。

教育訓練は、OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれも重要と考えており、OJT と OFF-JT を組み合わせたプログラムや、担当職務と異なる分野の知識を社内のインターネットで習得できるプログラムなどを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度の導入

⑤、⑩

社員が現在の業務と異なる分野について学び直しを行った場合に、学んだ分野で働くことが可能な制度があり、レジ担当社員が、学び直した社内の別の分野へ異動して活躍している例がある。

入社3年目以上の希望する社員が、現職に関係なく将来的に自分が進みたい分野に関連する教育訓練を社内のビジネススクールで受けることができる。ビジネススクール修了後、原則として3年以内に学んだ分野に関係する部署への配置を認めている。

社員の学び・学び直しを促進するための金銭的な支援策や適切な評価

⑧、⑪

会社として推奨している社外の教育訓練プログラム・資格を受講・取得した場合には、講習受講料や受験料の一部を会社が負担している。

時給制の社員に対して社内試験制度を導入し、合格した場合には、時給単価の引上げや手当の支給により待遇に反映している。

地域におけるリスクリシケの推進に関する 地方財政措置について

令和5年2月14日

総務省自治財政局調整課



総務省

地域におけるリスクリシングの推進に関する地方財政措置について

令和5年1月23日付け総務省自治財政局財政課事務連絡(各都道府県・指定都市財政担当課等宛)

○令和5年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について(抄)

(別 紙)

第3 予算編成上の留意事項

- 第1、第2を踏まえ、ご留意いただきたい点は、以下のとおりである。
- 10 地域の人への投資(リスクリシング)の推進のため、次のとおり特別交付税措置を講ずることとしている。
- 62 - (1) 地域に必要な人材確保(中小企業、農林水産、介護等)のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリシングの推進に資する経営者等の意識改革・理解促進、リスクリシングの推進サポート等及び従業員の理解促進・リスクリシング支援に要する経費について、地方公共団体が「地域職業訓練実施計画」(「職業能力開発促進法」(昭和44年法律第64号)第15条第1項の協議会で策定する計画)に基づき地方単独事業として実施する場合に、新たに特別交付税措置を講ずることとしていること。

地域におけるリスクリシングの推進に関する地方財政措置について

概要

令和5年1月25日付け開訓発0125第13号「地域職業能力開発促進協議会を活用した地域におけるリスクリシングの推進に関する事業の取扱いについて」参照

【対象事業】地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリシングの推進に資する、

- ①経営者等の意識改革・理解促進
- ②リスクリシングの推進サポート等
- ③従業員（在職者）の理解促進・リスクリシング支援

※ 地域職業訓練実施計画（職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画）に位置付けられる地方単独事業を対象（地方単独事業が対象であることから、運営費に国の交付金が交付されている職業能力開発校等が実施する事業を含め、国又は都道府県から補助金等が交付されている事業は対象外となります）

※ 事業の対象者を離職者等とする事業については、本地方財政措置の対象として想定していないこと

【事業期間】令和8年度まで
【地方財政措置】特別交付税措置（措置率0.5）

【対象事業例】

- ①経営者等の意識改革・理解促進

②経営者向けセミナー開催、産学官のリスクリシング協議会の設置・運営、経済団体等のリスクリシング支援に関する理解促進等

- ③リスクリシングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリシング計画策定支援、相談窓口によるワントップ支援、
地域の支援人材不足解消のためのリスクリシング推進人材育成等

- ④従業員（在職者）の理解促進・リスクリシング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

（参考）地域職業能力開発促進協議会

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、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

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

□・・・・・主催



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5年2月

総合教育政策局生涯学習推進課

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

文部科学省

令和4年度第2次補正予算額 17億円

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、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。
- 併せて、大学においてリカレント教育事業を定着発展させるため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

- 大学が民間企業や社会人にしても積極的に働きかけ、
社会人のキャリアアップ
企業の人的資本投資と生産性の向上
発展し続ける社会を支える大学
-
- 事業イメージ
- A~D
- E

実施内容

※補助率：2/3 (A~D)

A.デジタル・グリーン分野リスクプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 主に就業者が対象。DX分野に強い企業等と連携し、応用的なデジタル・グリーン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。

B.重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー又はリスク）

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的又は応用的な重要な分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。

C.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

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 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。

D.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

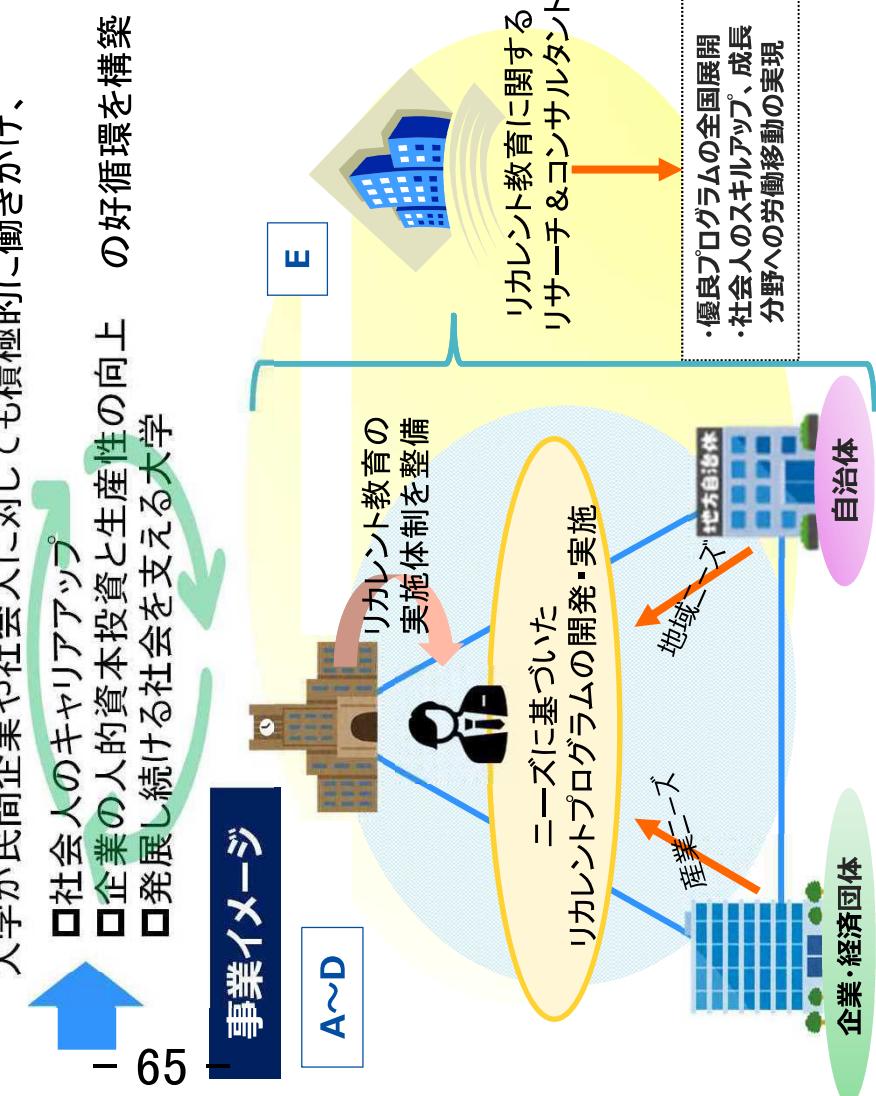
【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントモデル・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）や、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（短期間プログラムのパイロット実施含む）に向けた支援を実施する。

E.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

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援を行う。





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

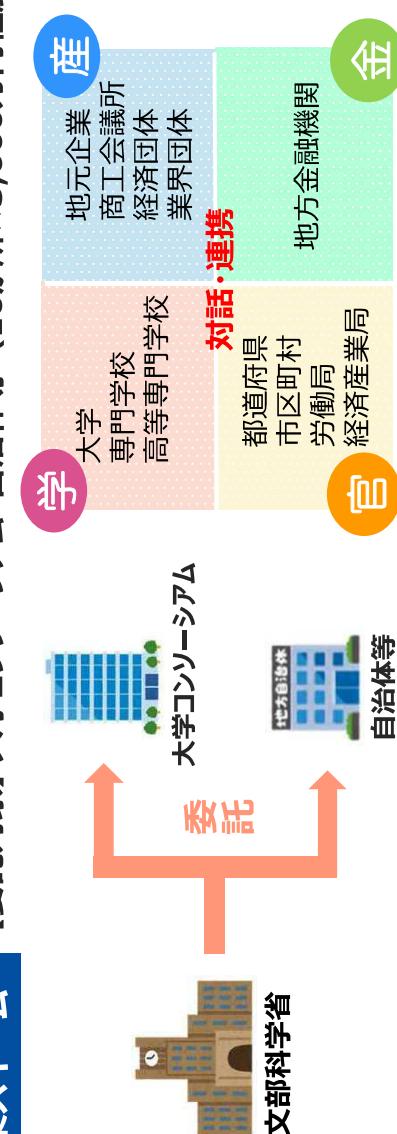
令和4年度第2次補正予算額 3.0億円

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



[主な実施事項]

- ▶ 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、求められ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。



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年度予算額（案） 30百万円
(前年度予算額) 14百万円)

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動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なう際に活用できる**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

- 67 - [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、マイページ開発、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×3,000万円】

- **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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画「フオローアップ」」（令和4年6月閣議決定）

- 「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。

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

【マナパス】
社会人の学び応援サイト

マナパスに掲載している情報

- 令和2年4月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%**（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、教育関係のイベント等でも紹介！

＜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」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座検索ページを令和4年12月に開設。

検索するワードを入力する
○ 検索

○ 学び方
□ おもてなし
□ カ州・沖縄
□ 北関東・中関東
□ 静岡
□ 中国・四国
□ 近畿
□ 北陸
□ 九州
□ 大阪
□ 大学
□ 新潟県
□ 球磨川原
□ その他の
□ 滋賀県
□ 遠近
□ 通学
□ 通勤
□ 通学・通勤
□ 無料
□ ~5万円
□ ~10万円
□ ~20万円
□ ~30万円
□ 30万円超
□ 女性のため
□ 女性のため・扶養支度
□ 女性のため・扶養支度
□ ワーキング맘(育児ママ)講座
□ チャリティ商品・人気講座
□ モック試験
□ 分野を選択する
○ 検索する条件を適用する

＜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！！

講座アカセスランキン

ビジネス系 (MBA・経営・経営企画・方法論・政治)

リカレント教育課程

日本女子大学
政策創造研究科改新創造等校修了講座
通けたい講師
2020 (施設講師登録件数)
2019
5
4
3
2
1

＜マイページ機能＞

会員登録をすることで、お気に入りの講座を登録したり、過去に見た講座情報を確認できるように！！学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオーブンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。

＜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、「いいね機能」を搭載！！

講座・課程詳細

吉田はこちゃんから3回いいねされました。

いいね！ 3

＜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

宇井健一・BP講座統括動画
「日本学生が語る、これで学び直しができる」と
日本女子大学
リカレント教育課程

日本女子大学
リカレント教育課程
西野慶久氏
出団体説明会（立命館大学
APU）学長
「世界が語る、人は世界を語る」へおまか
けあるへおまか

＜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（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

学びのモデルを見つける
在学生・修了生のインターを
読みたい方はこちら

実践的なプログラムを見つける
実際に直面する問題をね
る探しの方はどちら

学びのモデルがある講座を探す
算卦等の技術から探す
算卦等の技術で金の輪
のプログラムはどちら

講師から評議会を
聞いた方がどちら

日本女子大学
リカレント教育課程
西野慶久氏
出団体説明会（立命館大学
APU）学長
「世界が語る、人は世界を語る」へおまか
けあるへおまか

デジタルレスキュー標準について

経済産業省 商務情報政策局
情報技術利用促進課

デジタル田園都市国家構想基本方針：デジタル人材の育成目標の実現に向けて



デジタルスキル標準（DSS）

- 企業のデジタル化の担い手は、IT人材からDX人材へと変化していることを踏まえ、DX時代の人材像をデジタルスキル標準（DSS）として整理。個人の学習や企業の人才確保・育成の指針に。
- デジタルスキル標準の活用を通じて、全員がDX推進を自分事ととらえ、企業全体として変革への受容性を高めていくことが重要。

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

- ビジネスパーソン一人ひとりがDXに参画し、その成果を仕事や生活で役立てる上で必要となるマインド・スタンスや知識・スキル（Why、What、How）を定義し、それらの行動例や学習項目例を提示

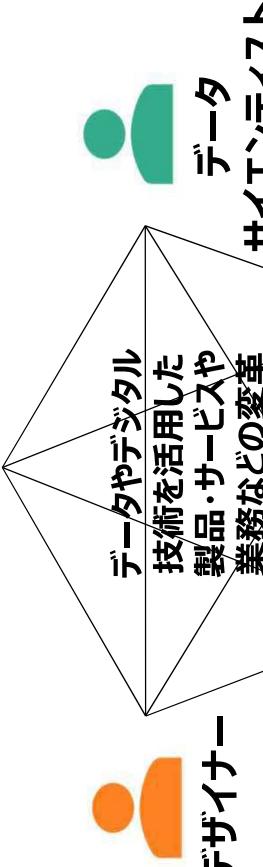
DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材類型の役割や習得すべきスキルを定義

- DX推進に主に必要な5つの人材類型、各類型間の連携、役割（ロール）、必要なスキルと重要度を定義し、各スキルの学習項目例を提示

ビジネスアーキテクト



データ・技術の利活用

DXで活用されるデータ・技術

データやデジタル技術の利用方法、活用事例、留意点

Why

DXの背景

社会、顧客・ユーザー、競争環境の変化

What

DXで活用されるデータ・技術

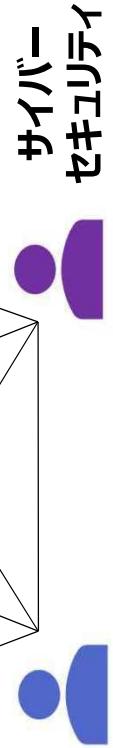
ビジネスの場で活用されているデータやデジタル技術

マインド・スタンス

社会変化の中で新たな価値を生み出すために必要な意識・姿勢・行動

ソフトウェアエンジニア

<https://www.ipa.go.jp/files/000106872.pdf>



サイバー セキュリティ

(参考) DX推進スキル標準の各類型のロール及び担当

人材類型	ロール	DX推進において担う責任
ビジネスアーキテクト (既存事業開発)	ビジネスアーキテクト (既存事業の高度化)	新しい事業、製品・サービスの目的を見出し、新しく定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者間の協動関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
ビジネスアーキテクト (既存事業)	ビジネスアーキテクト (社内業務の高度化・効率化)	既存の事業、製品・サービスの目的を見直し、再定義した目的の実現方法を策定したうえで、関係者をコーディネートし関係者間の協動関係の構築をリードしながら、目的実現に向けたプロセスの一貫した推進を通じて、目的を実現する
デザイナー	サービスデザイナー UX/UIデザイナー グラフィックデザイナー	社会、顧客・ユーザー、製品・サービス提供における社内外関係者の課題や行動から顧客価値を定義し製品・サービスの方針（コンセプト）を策定するとともに、それを継続的に実現するための仕組みのデザインを行う バリュープロポジションに基づき製品・サービスの顧客・ユーザー体験を設計し、製品・サービスの情報設計や、機能、情報の配置、外観、動的要素のデザインを行う ブランドのイメージを具現化し、ブランドとして統一感のあるデジタルグラフィック、マーケティング媒体等のデザインを行う
データサイエンティスト	データビジネスストラテジスト データエンジニアロジカル データエンジニア	事業戦略に沿ったデータの活用戦略を考えるとともに、戦略の具体化や実現を主導し、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する データの処理や解析を通して、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する 効果的なデータ分析環境の設計・実装・運用を通じて、顧客価値を拡大する業務変革やビジネス創出を実現する
ソフトウェアエンジニア	フロントエンドエンジニア バックエンドエンジニア クラウドエンジニア/SRE フューチャー開発エンジニア	デジタル技術を提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にインターフェース（クライアントサイド）の機能の実現に主たる責任を持つ デジタル技術を提供するためのソフトウェアの機能のうち、主にサーバサイドの機能の実現に主たる責任を持つ デジタル技術を提供するためのソフトウェアの開発・運用環境の最適化と信頼性の向上に責任を持つ デジタル技術を活用したサービスを提供するための責任を持つ
サイバーセキュリティ	サイバーセキュリティマネージャー サイバーセキュリティエンジニア	顧客価値を拡大するビジネスの企画立案に際して、デジタル活用に伴うサイバーセキュリティリスクを検討・評価するとともに、その影響を抑制するための対策の管理・統制の主導を通じて、顧客価値の高いビジネスへの信頼感向上に貢献する 事業実施に伴うデジタル活用関連のサイバーセキュリティを抑制するための対策の導入・保守・運用を通じて、顧客価値の高いビジネスの安定的な提供に貢献する

(参考) 共通スキル項目

カテゴリ	サブカテゴリ	スキル項目	
ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行 プロダクトマネジメント 変革マネジメント システムエンジニアリング エンタープライズアーキテクチャ プロジェクトマネジメント ビジネス調査 ビジネスモデル設計 ビジネスアナリシス 検証（ビジネス視点） マーケティング プランニング 顧客・ユーザー理解 価値発見・定義 設計 検証（顧客・ユーザー視点） その他デザイン技術	セキュリティマネジメント セキュリティ体制構築・運営 セキュリティマネジメント インシデント対応・事業継続 プライバシー保護 セキュア設計・開発・構築 セキュリティ運用・保守・監視 リードーシップ コラボレーション ゴール設定 創造的な問題解決 批判的思考 適応力
	データ活用	データ・AIの戦略的活用 データ・AI活用戦略 データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価 AI・データサイエンス	ヒューマンスキル コンセプチュアルスキル パーソナルスキル

(参考) DX推進スキル標準(一例) データサイエンティストのロール | 担う責任・主な業務・スキル

人材類型	データサイエンティスト																																																																																																																																																																								
ロール	データサイエンスプロフェッショナル																																																																																																																																																																								
DXの推進において担う責任	<ul style="list-style-type: none"> AI・データの処理や解析を通じて、顧客価値を拡大する業務の変革やビジネスの創出につながる有意義な知見を導出する AI・データの処理・解析結果から、新規事業の創出や現場業務の変革・改善につながる知見を生み出し、適切に可視化を行う 現場部門でのデータ活用の仕組みづくりやエンドユーザーに対する教育・サポートを行う データ活用の仕組みの運用状況や新たなビジネス要求を踏まえて、分析モデルの改善を行う AI・データサイエンス領域の新技术を把握し、その可能性を検証する 																																																																																																																																																																								
主な業務	<p>AI・データサイエンス領域の専門知識に基づくデータの処理・解析を行い、その結果を適切に評価・分析する</p> <p>データ部門でのデータ活用の仕組みづくりやエンドユーザーに対する教育・サポートを行う</p> <p>データサイエンス領域の新技术を把握し、その可能性を検証する</p>																																																																																																																																																																								
必要なスキル	<table border="1"> <thead> <tr> <th>カテゴリー</th> <th>サブカテゴリー</th> <th>スキル項目</th> <th>重要度</th> <th>カテゴリー</th> <th>サブカテゴリー</th> <th>スキル項目</th> <th>重要度</th> <th>カテゴリー</th> <th>サブカテゴリー</th> <th>スキル項目</th> <th>重要度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">ビジネス変革</td> <td rowspan="4">戦略・マネジメント・システム</td> <td>ビジネス戦略策定・実行</td> <td>d</td> <td>データ・AIの戦略的活用</td> <td>b</td> <td>デジタルテクノロジー</td> <td>b</td> <td>デジタルコマニピューティング</td> <td>c</td> </tr> <tr> <td>プロダクトマネジメント</td> <td>c</td> <td>データ・AI活用戦略評価</td> <td>c</td> <td>データ・AI活用戦略</td> <td>c</td> <td>その他先端技術</td> <td>c</td> </tr> <tr> <td>変革マネジメント</td> <td>c</td> <td>データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価</td> <td>b</td> <td>テクノロジー</td> <td>c</td> <td>テクノロジートレンド</td> <td>c</td> </tr> <tr> <td>システムズエンジニアリング</td> <td>c</td> <td>数理統計・多变量解析・データ可視化</td> <td>a</td> <td>セキュリティ</td> <td>c</td> <td>セキュリティ体制構築・運営</td> <td>d</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">エンタープライズアーキクチャ</td> <td>データ活用</td> <td>AI・データサイエンス</td> <td>a</td> <td>セキュリティ</td> <td>c</td> <td>セキュリティマネジメント</td> <td>c</td> </tr> <tr> <td>プロジェクトマネジメント</td> <td>c</td> <td>機械学習・深層学習</td> <td>a</td> <td>セキュリティ</td> <td>c</td> <td>インシデント対応と事業継続</td> <td>c</td> </tr> <tr> <td>ビジネス調査</td> <td>d</td> <td>データ活用基盤設計</td> <td>c</td> <td>セキュリティ</td> <td>b</td> <td>プライバシー保護</td> <td>b</td> </tr> <tr> <td>ビジネスモデル設計</td> <td>c</td> <td>データ活用基盤実装・運用</td> <td>c</td> <td>セキュリティ</td> <td>d</td> <td>セキュア設計・開発・構築</td> <td>d</td> </tr> <tr> <td>ビジネスアナリシス</td> <td>c</td> <td>コンピュータサイエンス</td> <td>b</td> <td>セキュリティ</td> <td>d</td> <td>セキュリティ運用・保守・監視</td> <td>d</td> </tr> <tr> <td>ビジネスモデル・プロセス</td> <td>c</td> <td>チーム開発</td> <td>b</td> <td>ヒューマンスキル</td> <td>z</td> <td>リーダーシップ</td> <td>z</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">マーケティング</td> <td>ビジネスモデル・プロセス</td> <td>ソフトウェア設計手法</td> <td>c</td> <td>パーソナルスキル</td> <td>z</td> <td>コラボレーション</td> <td>z</td> </tr> <tr> <td>ブランドティング</td> <td>d</td> <td>ソフトウェア開発プロセス</td> <td>c</td> <td>コール設定</td> <td>z</td> <td>創造的な問題解決</td> <td>z</td> </tr> <tr> <td>顧客・ユーザー理解</td> <td>c</td> <td>Webアプリケーション基本技術</td> <td>d</td> <td>コンセプチュアルスキル</td> <td>z</td> <td>批判的思考</td> <td>z</td> </tr> <tr> <td>価値発見・定義</td> <td>c</td> <td>フロントエンドシステム開発</td> <td>d</td> <td></td> <td></td> <td>適応力</td> <td>z</td> </tr> <tr> <td>デザイン</td> <td>d</td> <td>バックエンドシステム開発</td> <td>d</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">検証(顧客・ユーザー視点)</td> <td>クラウドインフラ活用</td> <td>d</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SREプロセス</td> <td>c</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>サービス活用</td> <td>c</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他デザイン技術</td> <td>d</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行	d	データ・AIの戦略的活用	b	デジタルテクノロジー	b	デジタルコマニピューティング	c	プロダクトマネジメント	c	データ・AI活用戦略評価	c	データ・AI活用戦略	c	その他先端技術	c	変革マネジメント	c	データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価	b	テクノロジー	c	テクノロジートレンド	c	システムズエンジニアリング	c	数理統計・多变量解析・データ可視化	a	セキュリティ	c	セキュリティ体制構築・運営	d	エンタープライズアーキクチャ	データ活用	AI・データサイエンス	a	セキュリティ	c	セキュリティマネジメント	c	プロジェクトマネジメント	c	機械学習・深層学習	a	セキュリティ	c	インシデント対応と事業継続	c	ビジネス調査	d	データ活用基盤設計	c	セキュリティ	b	プライバシー保護	b	ビジネスモデル設計	c	データ活用基盤実装・運用	c	セキュリティ	d	セキュア設計・開発・構築	d	ビジネスアナリシス	c	コンピュータサイエンス	b	セキュリティ	d	セキュリティ運用・保守・監視	d	ビジネスモデル・プロセス	c	チーム開発	b	ヒューマンスキル	z	リーダーシップ	z	マーケティング	ビジネスモデル・プロセス	ソフトウェア設計手法	c	パーソナルスキル	z	コラボレーション	z	ブランドティング	d	ソフトウェア開発プロセス	c	コール設定	z	創造的な問題解決	z	顧客・ユーザー理解	c	Webアプリケーション基本技術	d	コンセプチュアルスキル	z	批判的思考	z	価値発見・定義	c	フロントエンドシステム開発	d			適応力	z	デザイン	d	バックエンドシステム開発	d					検証(顧客・ユーザー視点)	クラウドインフラ活用	d							SREプロセス	c							サービス活用	c							その他デザイン技術	d							
カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度	カテゴリー	サブカテゴリー	スキル項目	重要度																																																																																																																																																														
ビジネス変革	戦略・マネジメント・システム	ビジネス戦略策定・実行	d	データ・AIの戦略的活用	b	デジタルテクノロジー	b	デジタルコマニピューティング	c																																																																																																																																																																
		プロダクトマネジメント	c	データ・AI活用戦略評価	c	データ・AI活用戦略	c	その他先端技術	c																																																																																																																																																																
		変革マネジメント	c	データ・AI活用業務の設計・事業実装・評価	b	テクノロジー	c	テクノロジートレンド	c																																																																																																																																																																
		システムズエンジニアリング	c	数理統計・多变量解析・データ可視化	a	セキュリティ	c	セキュリティ体制構築・運営	d																																																																																																																																																																
	エンタープライズアーキクチャ	データ活用	AI・データサイエンス	a	セキュリティ	c	セキュリティマネジメント	c																																																																																																																																																																	
		プロジェクトマネジメント	c	機械学習・深層学習	a	セキュリティ	c	インシデント対応と事業継続	c																																																																																																																																																																
		ビジネス調査	d	データ活用基盤設計	c	セキュリティ	b	プライバシー保護	b																																																																																																																																																																
		ビジネスモデル設計	c	データ活用基盤実装・運用	c	セキュリティ	d	セキュア設計・開発・構築	d																																																																																																																																																																
		ビジネスアナリシス	c	コンピュータサイエンス	b	セキュリティ	d	セキュリティ運用・保守・監視	d																																																																																																																																																																
		ビジネスモデル・プロセス	c	チーム開発	b	ヒューマンスキル	z	リーダーシップ	z																																																																																																																																																																
マーケティング	ビジネスモデル・プロセス	ソフトウェア設計手法	c	パーソナルスキル	z	コラボレーション	z																																																																																																																																																																		
	ブランドティング	d	ソフトウェア開発プロセス	c	コール設定	z	創造的な問題解決	z																																																																																																																																																																	
	顧客・ユーザー理解	c	Webアプリケーション基本技術	d	コンセプチュアルスキル	z	批判的思考	z																																																																																																																																																																	
	価値発見・定義	c	フロントエンドシステム開発	d			適応力	z																																																																																																																																																																	
	デザイン	d	バックエンドシステム開発	d																																																																																																																																																																					
検証(顧客・ユーザー視点)	クラウドインフラ活用	d																																																																																																																																																																							
	SREプロセス	c																																																																																																																																																																							
	サービス活用	c																																																																																																																																																																							
その他デザイン技術	d																																																																																																																																																																								
【重要度凡例】																																																																																																																																																																									
a 高い実践力と専門性が必要																																																																																																																																																																									
b 一定の実践力と専門性が必要																																																																																																																																																																									
c 説明可能なレベルで理解が必要																																																																																																																																																																									
d 位置づけや関連性の理解が必要																																																																																																																																																																									
z 役割や状況に応じた実践力が必要																																																																																																																																																																									

DX推進スキル標準：活用イメージ

- 活用主体として3者（組織・企業・個人）／研修事業者）を想定した場合、主体別に活用するイメージと具体例(は以下の通り)。

活用主体例

- 経営者
- デジタル人材の育成・採用担当部門（人事部門）

- DXの推進戦略の策定
- デジタル人材の育成・採用施策の検討や実行

活用イメージ

活用の具体例

- 従業員のスキルと、スキル標準を照らし合わせて、
DX推進に必要な知識やスキルが自社でどちら
い足りていいかを可視化
- 人材を育成・採用するために、スキル項目や学習
項目例を参考に、自社の研修ラインナップの作
成・見直しや職務記述書の作成等を実施

- 自身に必要な知識やスキルについて、スキル標準
で定義されている知識やスキルと照らし合わせて、
自身に何が足りていないかを見える化
- 学習項目例を参考に、研修コンテンツに関する
情報を収集し必要な知識やスキルに関するコン
テンツを選択、受講

- 知識やスキルの習得のためにスキル標準に照らし
て必要な学習項目を示し、学習効果を高めるこ
とを重視した研修コンテンツの提供（例：定着
度確認のための確認テストの実施、ワークショップ
や実践機会などの多様な形式での提供、等）

デジタル分野の受講者数（令和4年度(12月末現在)）

() 内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者	支援訓練			
令和4年度	8,345	13,588	25,515	-	-
うち女性	5,584 (66.9%)	7,390 (54.4%)	6,723 (26.3%)	- (-)	- (-)

* 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。

* 令和4年度(は、4～12月までに開講した訓練コースの受講者数。ただし、学卒者の訓練分野別受講者は、年度末に把握するため「-」としている。

* 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練の受講者数を含む。

オンライン訓練の実施状況（令和4年度（12月末現在））

	令和4年度	設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練	同時双方向型	1,301	16,535	84.7%
	施設内訓練	996	11,850	86.7%
	委託訓練	305	4,685	64.6%
求職者支援訓練	eラーニングコース	40	258	—
	同時双方向型	201	3,034	59.8%
eラーニングコース	eラーニングコース	72	1,508	—

<公共職業訓練>

※ 令和2年5月から同時双方向型の実施を可能とした。
 設定コース数及び受講者数は令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースのうち、オンライン訓練を実施した訓練コースの実績。就職率は、施設内訓練は令和4年9月末まで、委託訓練は令和4年8月末までに終了したコースについて集計。

※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能な範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。
 令和4年度は、令和4年4月から12月末までに開始したeラーニングコースの実績。

<求職者支援訓練>

- ※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。
- ※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。
- ※ 設定コース数及び受講者数は令和4年4月から12月末までに開始したコースの実績。就職率は令和4年5月末までに終了したコースについて集計。

長期高齢人材育成コース 実施状況（令和4年度(12月末現在)）

速報値

	コース数	受講者数	就職率
令和4年度	980	5,363	—

※ 令和4年12月末までに開始したコースの実績。

※ 受講者数は前年度継続者と当該年度開始コースの入校者数の合計。



長期高齢人材育成コースのご案内



1. 対象者

ハローワークの求職者で、以下に該当する者。

- (1) 公共職業安定所長の受講推奨又は支援指示を受けた者。
- (2) 概ね55歳未満の者。(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。)
- (3) 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つた者又は出産・育儿等により長期間離職していた女性等。(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。)
- (4) 国家資格等高い知識及び技能を習得し正社員就職を希望する者。
- (5) 対象資格等を取得する明確な意思を有する者。
- (6) 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受託お申込時期は、**9月上旬**です。
(県HP掲載)
- ②**10月上旬までに企画書のご提出**が必要です。
- ③**10月末に審査結果**が通知されます。

- ④**10月未に審査結果**が通知されます。
- ⑤**上記は目安です。**
お問い合わせの際は
県雇用労政課 (099-286-3019)まで

2. 実施要件

訓練期間及び時間	1年以上2年以下であること。1年間の総訓練時間は1,400時間以上であること。(要件あり) なお、夜間・土日のみの訓練は対象外。
定 員	1名以上。 (一般向けに開設している教育訓練の定員の一部に訓練生を入校させ、同一環境下において実施して差支えない。なお、個別集合型によることも可能。)
委 託 費	訓練実施経費：1人一月あたり上限 12万円 (外税)。(ただし、厚生労働大臣が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は、上限 9万円 (外税)。)定着支援費：1人あたり 5万円 (外税)。 ※ただし、訓練実施経費は、原則一般の受講生と同額とする。
訓練内容	①公的職業資格のうち国家資格の取得を訓練目標とするもの。 ②経済産業省により公表されている「ITスキル標準(ITSS)」において「上位者の指導の下に、要求された作業を担当すること」が出来るところとされているレベル2相当以上の資格取得を目指とするもの。 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学位課程の修了を目指すもの。
定着支援	就職後6ヶ月間にについて、最低月に1回以上の就業状況をヒアリングし、必要に応じフォローアップする。

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。

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
(職業能力開発促進法第2条第5項)
- 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。
 - 本人の希望の「職業能力開発」など、具体的な行動の実行
 - 長期的なキャリアと当面の目標の設定
 - 新たな職業又はキャリアアップへ

キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルテイ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

- ◆ 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行う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コンサルティングが要件)
- ◆ 教育機関
 - 【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
 - 【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・職業生活設計・学びの方向性や職業生活設計の明確化
- ◆ 企業
 - 【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

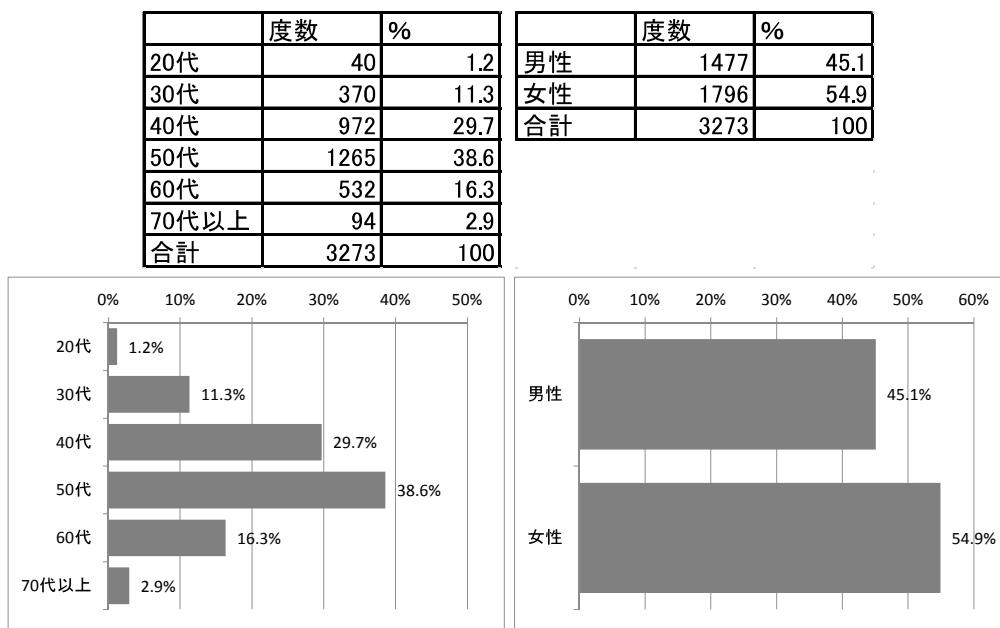
第2章 キャリアコンサルタントの活動状況

1. 年齢・性別・主な活動地域

国家資格キャリアコンサルタントの登録者のうち、今回の調査に回答した者の年齢・性別・主な活動地域を以下に示す。

図表2-1には、調査回答者の年齢と性別を示した。年齢は「50代」(38.6%)が最も多く、以下、「40代」(29.7%)、「60代」(16.3%)と続いていた。性別は「女性」(54.9%)の方が多かった。

図表2-1 年齢・性別(単一回答)

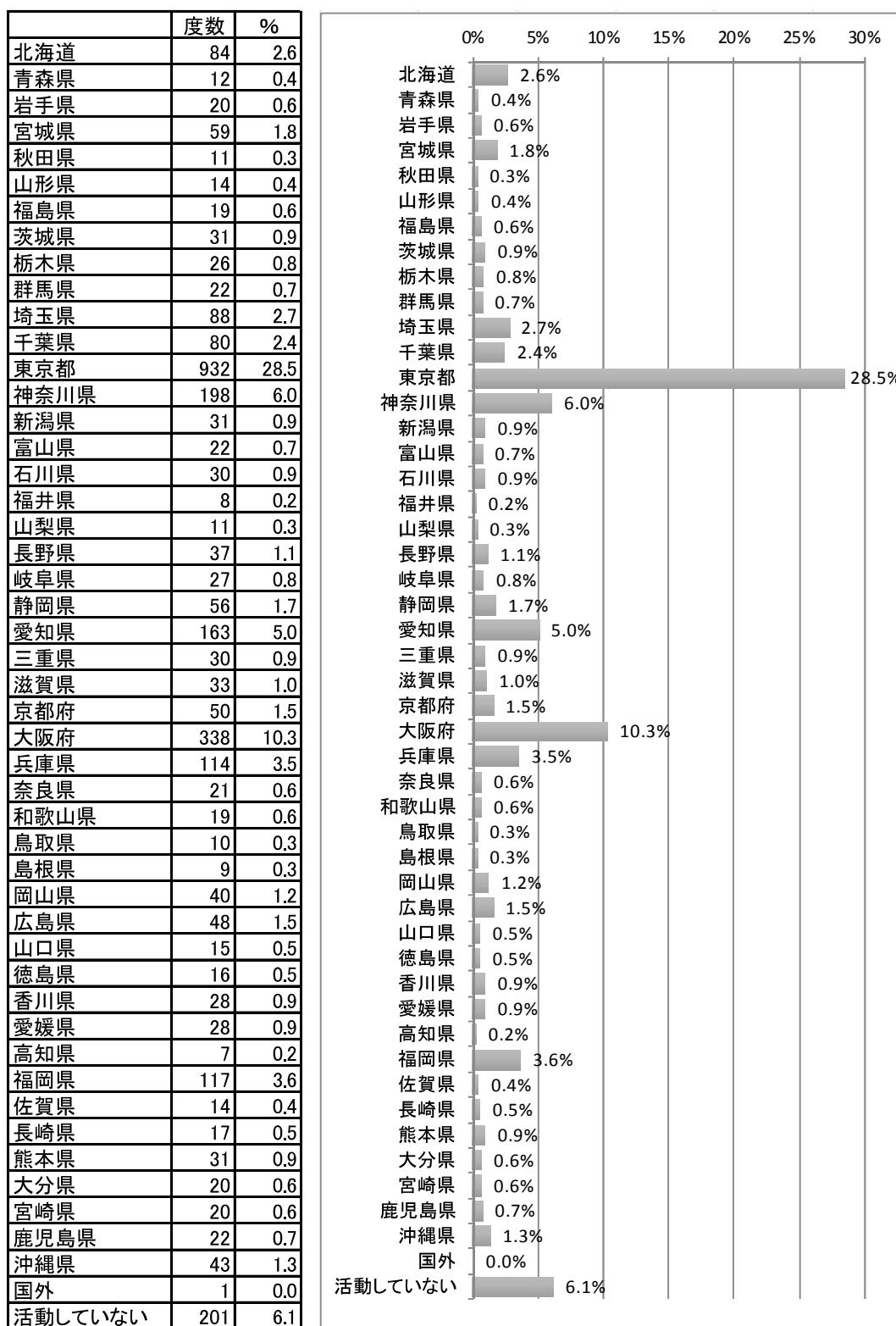


図表2-2には、調査回答者の主な活動地域（勤務地）を示した。最も多いのは「東京都」で全体の28.5%を占めた。以下、「大阪府」(10.3%)、「神奈川県」(6.0%)、「愛知県」(5.0%)、「福岡県」(3.6%)と続いていた。これら上位5都府県で全体の53.4%を占めた。なお、「活動していない」も多く、6.1%であった。

図表2-3には、調査回答者の主な活動地域（勤務地）と各都道府県人口比との比較を示した。図から「東京都」に集中していることが明白であり、東京都の人口が日本全体の人口に占める割合が10.6%であるのに対して、今回の調査回答者すなわち国家資格キャリアコンサルタントの登録者（「活動していない」者を除く）は東京都が30.3%を占める。類似の傾向は、「大阪府」でも認められ、大阪府の人口比7.0%に対して、今回の調査回答者は11.0%を占めた。基本的に、キャリアコンサルタントの活動地域（勤務地）は、東京・大阪に偏在していることを改めて指摘できる¹。

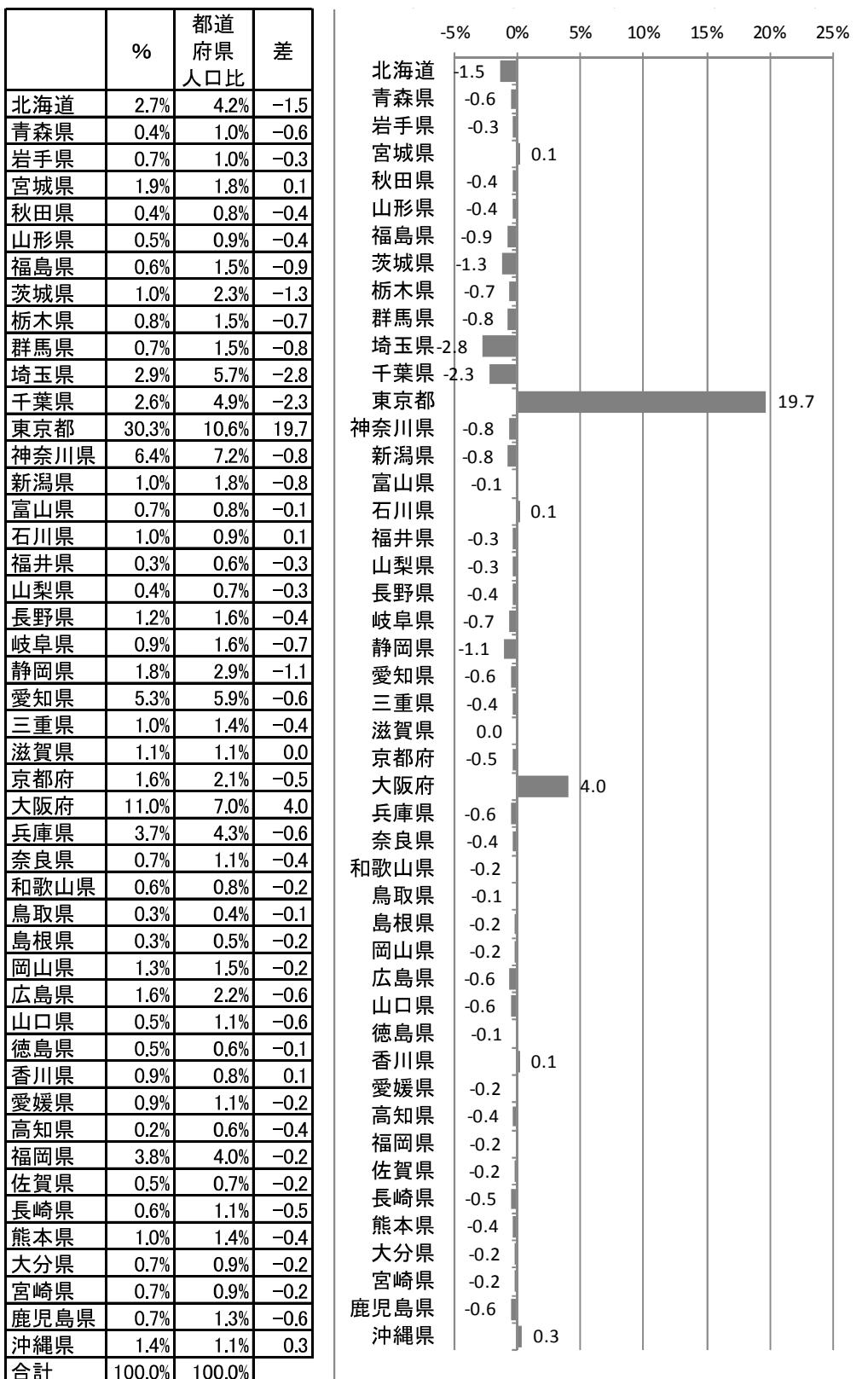
¹ ただし、当該設問は「複数の都道府県で活動している場合は、最も頻繁に活動している地域を1つ選択」とい

図表2-2 主な活動地域(勤務地)(単一回答)



う回答方式であるため、関東圏であれば東京、関西圏であれば大阪に偏りやすい点に留意が必要である。また、キャリアコンサルタントの活動領域を人口と比較しているが労働力の流入等を考慮した場合（仮に労働者数などの指標と比較した場合）、差は縮まることも推測される。引き続き検討を要する。

図表2-3 主な活動地域(勤務地)と各都道府県人口比との比較(單一回答)



※「%」は本調査回答者のうち「活動していない」「国外」を除いて、各都道府県の%を求め直した値。「都道府県人口比」は、総務省統計局人口推計(平成28年10月1日)より各都道府県の人口の比率。

2. 対応可能な領域および現在の主な活動の場、得意分野(専門分野)

図表2-4には、調査回答者の対応可能な領域および現在の主な活動の場を示した。対応可能な領域でも最も多かったのは「企業」(70.2%)であり、以下、「需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）」(67.8%)、「学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）」(66.1%)と続いていた。

また、現在の主な活動の場で最も多かったのも「企業」(34.2%)であり、以下、「需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）」(20.2%)、「学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）」(17.2%)と続いていた。

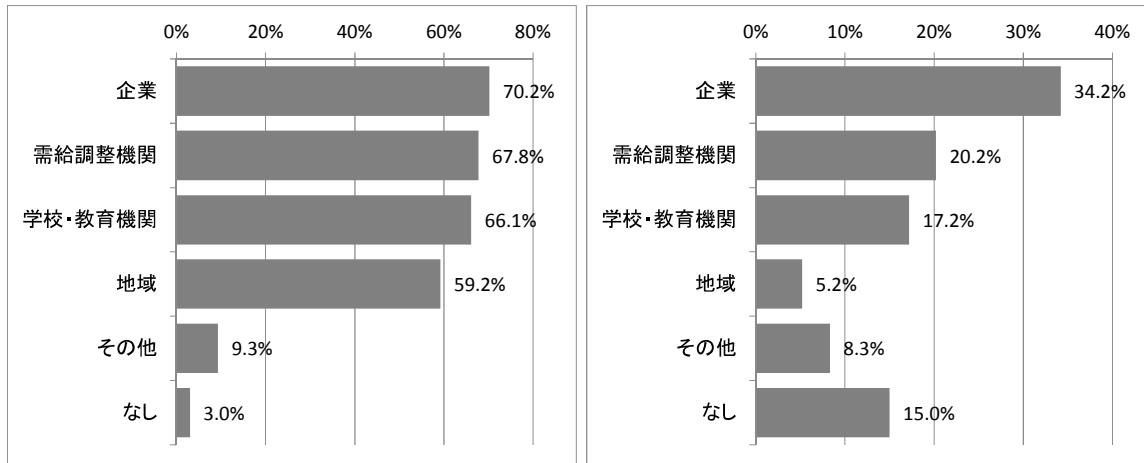
対応可能な領域と現在の主な活動の場の差は、「地域」が54ポイントで最も多かった。「地域」は、比較的、対応可能な領域であると回答されたが、一方で、現在の主な活動の場と回答される割合は少なかった。

図表2-4 対応可能な領域(複数回答)

および現在の主な活動の場(単一回答)

対応可能な領域(複数回答)	度数	%
企業	2299	70.2
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)	2220	67.8
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)	2163	66.1
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	1937	59.2
その他	303	9.3
なし	98	3.0

現在の主な活動の場(単数回答)	度数	%
企業	1119	34.2
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)	661	20.2
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)	563	17.2
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	169	5.2
その他 具体的に:	271	8.3
なし	490	15.0



なお、対応可能な領域の「その他」および現在の主な活動の場の「その他」の選択肢では、さらに追加で自由記述による回答を求めた。比較的まとまった数の回答が寄せられたものを

まとめると、最も多かったのは「障害者の就労支援・職業相談」であり、他に「医療機関」「福祉施設」「矯正施設・更生機関（少年院・刑務所等）」「生活保護受給者の就労支援」「生活困窮者の自立支援」など、概して「医療・福祉領域」とも呼ぶべき領域が多かった。

また、その他の回答としては、国や各自治体の各種の行政サービスに関わるものが多く寄せられた。例えば、ひとり親、高齢者、がん患者、若年等を対象とした国や自治体の就労支援サービス全般を全てひとまとめとした場合には、「公共サービス領域」とも呼ぶべき領域も比較的多くみられた。

その他、「職業訓練校」「公共職業訓練」などの訓練機関、さらには「NPO」「個人（個人対象のキャリアカウンセリング等）」などについても比較的まとまった数の記述がみられた。

以下に、現在の主な活動の場の「その他」の選択肢で自由記述された回答内容から、従来のキャリアコンサルタントの活動領域の範疇では捉えにくく、かつ、ある程度まとまった数の記述があったものを列挙した。いずれも従来のキャリアコンサルタントの活動と密接に関連しており、従来の活動内容の枠内で捉えうるが、一方で、従来の範疇とは別枠で考えることによって、キャリアコンサルタントが各方面で多様な役割を果たしていることが浮き彫りとなる。多くは従来の活動内容の周辺に位置する多様な活動領域を示すものであり、今後のキャリアコンサルティングの各方面における活動の新たな可能性・方向性が示される。

医療機関、病院、患者さんの社会復帰・職場復帰の支援、がん患者就労支援、難病患者の就労、福祉領域、福祉施設、社会福祉法人、福祉事務所にて生活保護受給者等就労自立支援、生活保護受給者の就職活動援助、生活保護・困窮者、生活困窮者自立支援事業所、困窮者就職支援、生活困窮者就労支援施設、高齢者施設、高齢者支援、障害者の就労支援、障害者相談支援、障害者就労移行支援、障害者の職場定着支援、地域活動支援センター、就労自立センター、就労支援センター（うつ病、発達障がい）、依存症者の就労支援、ひとり親、犯罪被害者総合支援センター、刑務所、矯正施設、矯正・更生機関（少年院、刑務所）、職業訓練校、職業訓練施設、職業能力開発センター、職訓短大、職業訓練委託機関、個人、個人からの依頼、個人的なセミナー、都の就業支援機関、行政の受託事業、官公庁受託事業、行政の受託時事業による女性の働き方改善、男女平等・ダイバーシティセンター、UJI ターン促進、子ども・若者総合相談センター、ジョブカフェ、家庭裁判所、区役所窓口、市役所、県機関、NPO、若者支援の NPO、電話相談ボランティア、任意団体

図表2－5には、現在の主な活動の場の年齢別・性別の特徴を示した。クロス表は統計的に1%水準で有意だったので調整済み残差を求めてどの箇所に特徴があるかを検討した²。そ

² 本章では、クロス表の分析にあたって、 χ^2 検定を行って5%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、有意となった表について残差分析を行い、5%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行い、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する統計手法は一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値（期待値）からどの程度大きいか（あるいは小さいか）という「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見た目の%の大小関係と直

の結果、年齢については、20代では「なし」、30代では「企業」、40代では「学校・教育機関」、60代では「需給調整機関」と「その他」、70代以上では「その他」が、現在の主な活動の場として、他の年代に比べて相対的に割合が多くかった。また、性別では、男性は「企業」が多く、女性は「地域」および「なし」が多くかった。

図表2-5 現在の主な活動の場の年齢別・性別の特徴

	20代 N=40	30代 N=370	40代 N=972	50代 N=1265	60代 N=532	70代 以上 N=94	全体
企業	37.5%	39.2%	35.4%	36.1%	25.9%	21.3%	34.2%
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)	12.5%	17.3%	19.3%	17.0%	14.7%	13.8%	17.2%
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)	12.5%	15.4%	17.1%	20.6%	28.0%	24.5%	20.2%
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	7.5%	4.9%	4.9%	4.7%	6.2%	7.4%	5.2%
その他 具体的に:	0.0%	8.9%	6.5%	8.1%	10.5%	17.0%	8.3%
なし	30.0%	14.3%	16.8%	13.4%	14.7%	16.0%	15.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

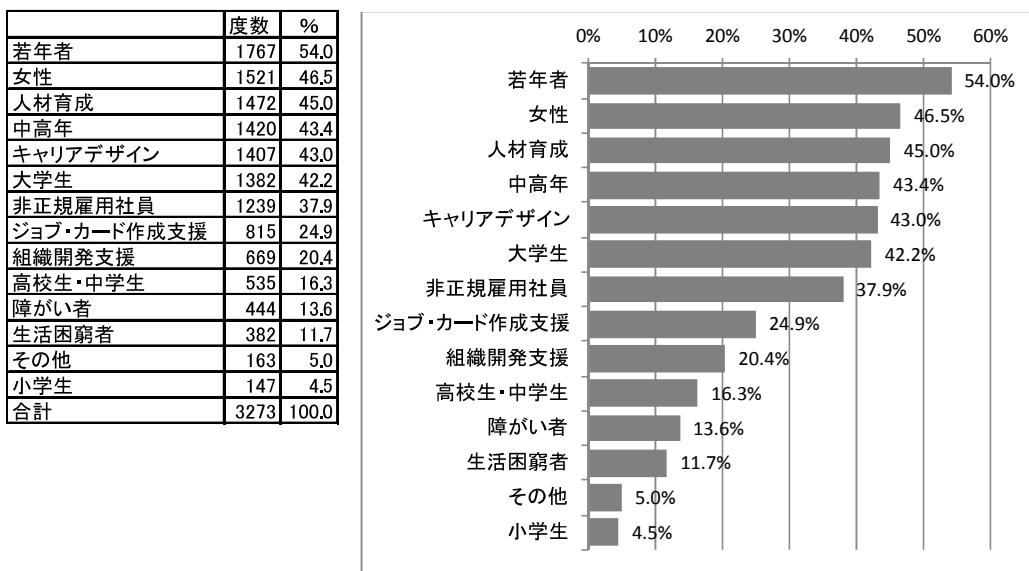
	男性 N=1477	女性 N=1796	全体
企業	38.8%	30.4%	34.2%
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)	16.3%	17.9%	17.2%
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)	19.6%	20.7%	20.2%
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)	4.1%	6.1%	5.2%
その他 具体的に:	7.7%	8.7%	8.3%
なし	13.5%	16.2%	15.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網掛け、小さい箇所に下線を付した。

図表2-6には、キャリアコンサルティングにおける得意分野（専門分野）を示した。得意分野（専門分野）として最も多かったのは「若年者」であり、54.0%が回答した。以下、「女性」(46.5%)、「人材育成」(45.0%)、「中高年」(43.4%)、「キャリアデザイン」(43.0%)と続いている。逆に、得意分野（専門分野）として最も少なかったのは「小学生」(4.5%)であり、以下、「生活困窮者」(11.7%)、「障がい者」(13.6%)と続いている。

感的にずれる場合がある。この点について本報告書では、便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見た目と離れたないように記述した。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である（＝表頭と表側に関連がみられている）のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されていると解釈する方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

図表2-6 キャリアコンサルティングにおける得意分野(専門分野)(複数回答)



キャリアコンサルティングにおける得意分野（専門分野）の「その他」の選択肢でも、その内容を具体的に記述するように求めた。その結果、比較的まとまった数の記述として、以下に列挙したものが回答された。

先に挙げた現在の主な活動の場の自由記述と比較した場合、離転職者の職業相談・就活支援・再就職支援、さらには人事労務管理、企業内、職場の離職相談などの従来からの活動領域と重なるものが多くみられた。一方で、上で挙げた障害者、生活保護受給者、母子家庭、ひとり親、病気療養中、受刑者、刑務所出所者などもみられた。その他、外国人、留学生、帰国子女、短大生・専門学校生、ニート、引きこもり、不登校、中退者、LGBT、性的マイノリティ等、従来のキャリアコンサルティングの範疇では周辺的あるいは縁辺的に扱われやすい領域を得意分野（専門分野）として挙げた回答者もみられた。

離職者全般、離転職者、職業相談と就活支援、再就職支援、転職支援、復職支援、職務経歴書作成支援、人事労務管理、企業内、職場の離職相談、中間管理職、発達障害者、障害者雇用、生活保護受給者就労支援、母子家庭等就業支援、ひとり親家庭、シングルマザー、メンタルヘルス、病気を持つ方、療養中、疾病患者、難病患者、がん患者、HIV感染者、受刑者、刑務所出所者、外国人、留学生・帰国子女、短大生・専門学校生、ニート、引きこもり、不登校、中退者支援、LGBT、性的マイノリティ

3. 現在の就労状況、職場の業種、現在の職種

図表2-7には、現在の就労状況を示した。図表のとおり、最も多いのは「正社員」(38.9%)であり、以下、「非正規社員」(28.8%)、「キャリアコンサルタントとしてフリー・自営」(10.9%)が続いていた。少ないのはボランティアであり、「キャリアコンサルタントとしてボランティ

ア」(2.0%)、「キャリアコンサルタント以外でボランティア」(1.9%)であった。

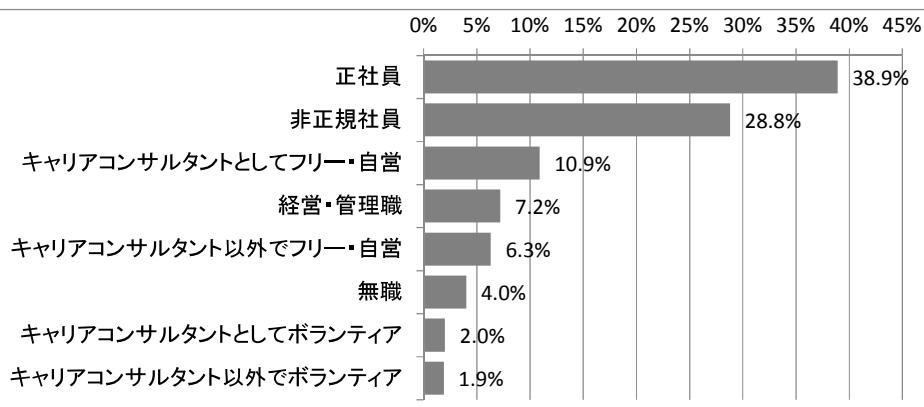
選択肢のうち「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」では、具体的に記述を求めた。最も多かった記述は「社会保険労務士」「社労士」であり、キャリアコンサルタントの資格を持ちつつ、キャリアコンサルタント以外でフリー・自営である場合、社会保険労務士として働いていることが多いようであった。次いで多くみられたのは「研修講師」「講師」などであった。その他、「人事コンサルタント」「経営コンサルタント」などのコンサルティング業、キャリアコンサルティングに限定されない一般的な「カウンセラー」なども比較的まとまった数の回答が寄せられた記述であった。

図表2-8には、現在の就労状況の年齢別・性別の特徴を示した。このクロス表も統計的に1%水準で有意だったので調整済み残差を求めてどの箇所に特徴があるかを検討した。その結果、年齢については、20代から40代では「正社員」、50代では「経営・管理職」、60代では「非正規社員」「フリー・自営」「ボランティア」「無職」、70代以上では「フリー・自営」「ボランティア」「無職」が他の年齢に比べて相対的に多かった。20代から50代までは正社員か管理職として働く者が多いが、60代以降は非正規の形で働くか、あるいはフリー・自営、ボランティアなど様々な形で働くものが多いことが示される。

同様に性別については、男性で「正社員」「経営・管理職」「無職」が相対的に多く、女性で「非正規社員」が多くいた。男性では正規就労をしているかあるいは無職である場合が多く、女性では非正規就労の割合が若干多いことが示される。

図表2-7 現在の就労状況(单一回答)

	度数	%
正社員	1274	38.9
非正規社員	944	28.8
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営	356	10.9
経営・管理職	236	7.2
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営	205	6.3
キャリアコンサルタントとしてボランティア	66	2.0
キャリアコンサルタント以外でボランティア	61	1.9
無職	131	4.0
合計	3273	100



図表2-8 現在の就労状況の年齢別・性別の特徴

	20代 N=40	30代 N=370	40代 N=972	50代 N=1265	60代 N=532	70代 以上 N=94	全体
正社員	75.0%	60.5%	46.4%	39.4%	13.0%	2.1%	38.9%
非正規社員	7.5%	22.7%	25.1%	28.6%	42.5%	26.6%	28.8%
経営・管理職	5.0%	4.1%	6.2%	9.9%	5.8%	3.2%	7.2%
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営	7.5%	5.7%	9.8%	10.2%	15.6%	26.6%	10.9%
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営 具体的	0.0%	1.9%	6.0%	6.5%	8.8%	11.7%	6.3%
キャリアコンサルタントとしてボランティア	2.5%	0.3%	2.0%	1.6%	3.4%	7.4%	2.0%
キャリアコンサルタント以外でボランティア	0.0%	1.4%	1.2%	1.7%	3.0%	7.4%	1.9%
無職	2.5%	3.5%	3.4%	2.2%	7.9%	14.9%	4.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

	男性 N=1477	女性 N=1796	全体
正社員	41.6%	36.7%	38.9%
非正規社員	23.4%	33.4%	28.8%
経営・管理職	10.7%	4.3%	7.2%
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営	10.1%	11.5%	10.9%
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営 具体的	6.2%	6.3%	6.3%
キャリアコンサルタントとしてボランティア	1.9%	2.1%	2.0%
キャリアコンサルタント以外でボランティア	1.5%	2.2%	1.9%
無職	4.7%	3.4%	4.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

図表2-9には、現在の就労状況と主な活動の場の特徴を示した。両者には強い関連性がみられており、主な活動の場が「企業」では「正社員」「経営・管理職」が多く、「キャリアコンサルタント以外でフリー・自営」も多かった。「学校・教育機関」では「キャリアコンサルタントとしてフリー・自営」が多かった。「需給調整機関」「地域」「その他」では「非正規社員」が多く、「キャリアコンサルタントとしてボランティア」も多かった。主な活動の場が「なし」の者は「キャリアコンサルタント以外でボランティア」と「無職」が多かった。概して、キャリアコンサルタントの働き方として企業では正社員、学校ではフリー、需給調整機関および地域では非正規社員という対応関係があることが示される。

図表2-9 現在の就労状況と主な活動の場の特徴

	企業 N=1119	学校・ 教育 機関 N=563	需給 調整 機関 N=661	地域 N=169	その他 N=271	なし N=490	全体
正社員	57.3%	36.4%	19.4%	19.5%	26.9%	39.6%	38.9%
非正規社員	8.1%	29.1%	59.8%	56.8%	37.3%	19.8%	28.8%
経営・管理職	11.4%	5.7%	5.0%	3.0%	5.2%	4.9%	7.2%
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営	11.0%	18.3%	9.7%	9.5%	14.0%	2.4%	10.9%
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営	8.6%	5.5%	2.7%	4.1%	5.5%	7.8%	6.3%
キャリアコンサルタントとしてボランティア	1.8%	1.4%	1.5%	3.6%	5.5%	1.4%	2.0%
キャリアコンサルタント以外でボランティア	1.3%	2.0%	1.1%	3.0%	3.3%	3.1%	1.9%
無職	0.5%	1.6%	0.9%	0.6%	2.2%	21.0%	4.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

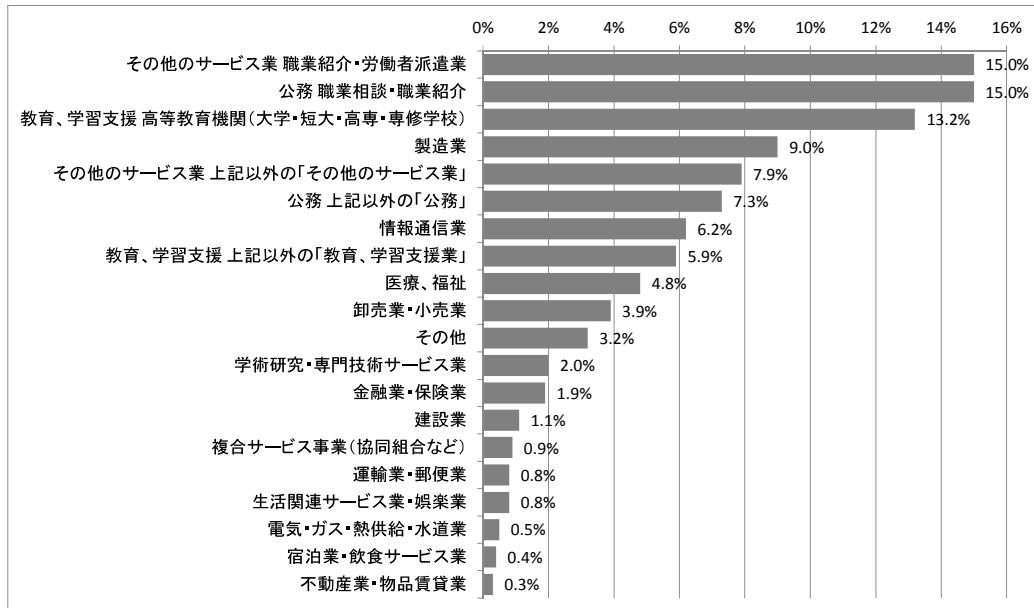
図表2-10には、現在の職場の業種を示した。調査票で示した選択肢は、おおむね日本標準産業分類の大分類であるが、回答が少ないと想定された「農業、林業」「漁業」は選択肢

として提示しなかった。また、「教育、学習支援」は回答が多いと想定されたので「教育、学習支援 高等教育機関（大学・短大・高専・専修学校）」と「教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」」に二分した。同様に「その他のサービス業」は「その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業」と「その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」」、「公務」は「公務 職業相談・職業紹介」と「公務 上記以外の「公務」」に二分した。

図表から、キャリアコンサルタントの現在の職場の業種として最も多いのは、同率で「その他のサービス業（職業紹介・労働者派遣業）」（15.0%）と「公務（職業相談・職業紹介）」（15.0%）であった。次いで、「教育、学習支援（高等教育機関）」（13.2%）、以下「製造業」（9.0%）、「その他のサービス業」（7.9%）と続いていた。

図表2-10 現在の職場の業種(單一回答)

	度数	%
その他のサービス業 職業紹介・労働者派遣業	367	15.0
公務 職業相談・職業紹介	367	15.0
教育、学習支援 高等教育機関(大学・短大・高専・専修学校)	324	13.2
製造業	222	9.0
その他のサービス業 上記以外の「その他のサービス業」	193	7.9
公務 上記以外の「公務」	178	7.3
情報通信業	153	6.2
教育、学習支援 上記以外の「教育、学習支援業」	145	5.9
医療、福祉	119	4.8
卸売業・小売業	95	3.9
その他	79	3.2
学術研究・専門技術サービス業	48	2.0
金融業・保険業	46	1.9
建設業	28	1.1
複合サービス事業(協同組合など)	21	0.9
運輸業・郵便業	20	0.8
生活関連サービス業・娯楽業	19	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	13	0.5
宿泊業・飲食サービス業	9	0.4
不動産業・物品販貸業	8	0.3
小計	2454	
欠損値	819	
合計	3273	

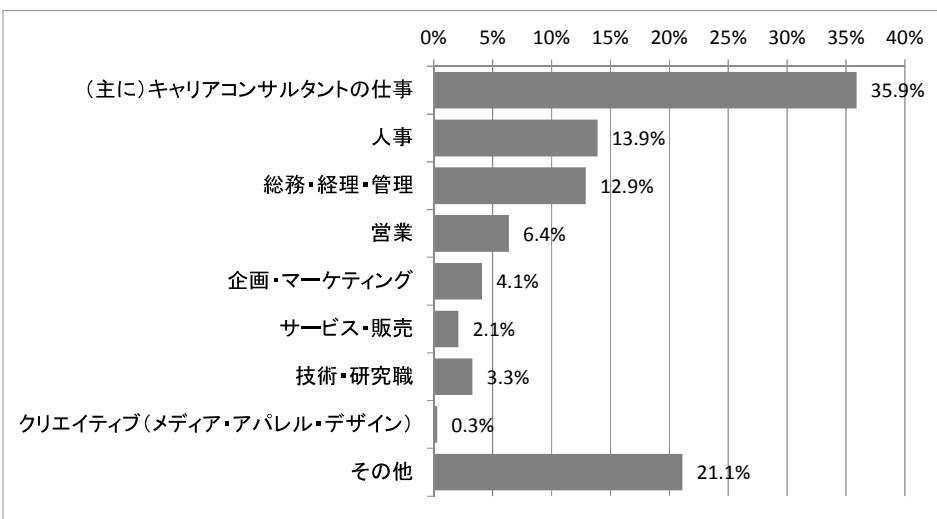


図表2－11には、現在の職種を示した。図表に示したとおり、最も多いのは「(主に)キャリアコンサルタントの仕事」(35.9%)であった。以下、「その他」(21.1%)、「人事」(13.9%)、「総務・経理・管理」(12.9%)と続いていた。

選択肢が企業内の職種・仕事・業務を想定したものとなっていたため、「その他」の回答は多かった。具体的に内容を記述するように求めたが、主だったものを以下に列挙すると、「職業相談」「職業訓練」「就労支援」「就職支援」「相談」「相談支援」等の公務の仕事と関わりの深い職種、「教員」「教師」「大学教員」「学生支援」「講師」「研修講師」等の教育関連の職種、「社会保険労務士」「ソーシャルワーカー」「臨床心理士」「コーディネーター」「コンサルタント」等の専門的な資格を要する職種、「人材育成」「人材開発」「事務」「広報」「経営」「経営者」「管理職」「労働組合」等のその他の企業内の職種が多かった。

図表2-11 現在の職種(単一回答)

	度数	%
(主に)キャリアコンサルタントの仕事	881	35.9
人事	342	13.9
総務・経理・管理	316	12.9
営業	158	6.4
企画・マーケティング	101	4.1
サービス・販売	51	2.1
技術・研究職	80	3.3
クリエイティブ(メディア・アパレル・デザイン)	7	0.3
その他	518	21.1
小計	2454	100.0
欠損値	819	
合計	3273	



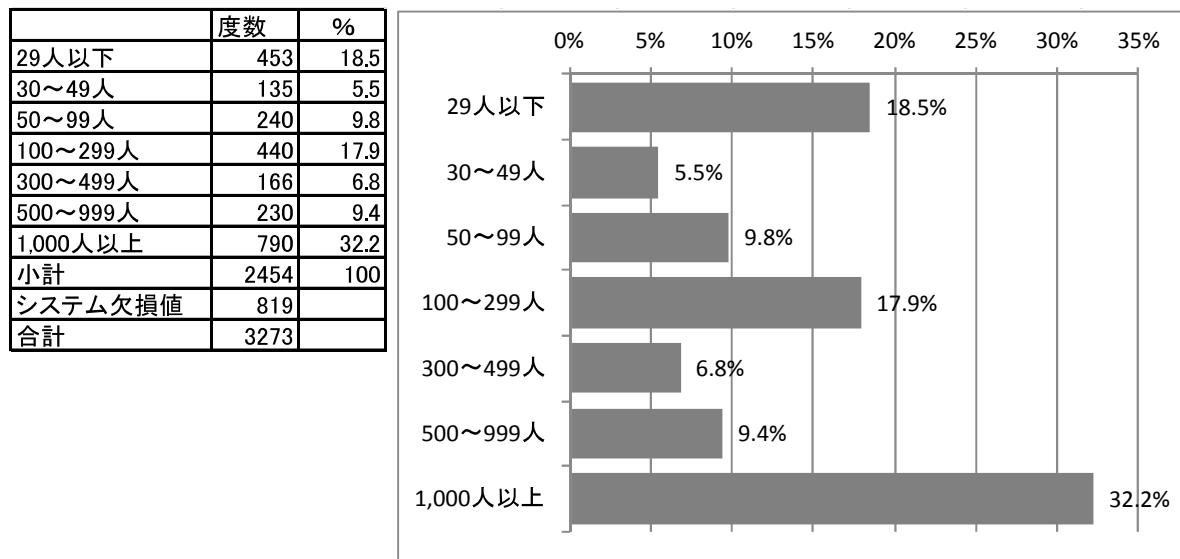
4. 現在の勤務先の全従業員数、最近1年間の税込み年収

図表2－12には、現在の勤務先の全従業員数を示した。最も多いのは「1,000人以上」(32.2%)、次いで「29人以下」(18.5%)、「100～299人」(17.9%)であった。

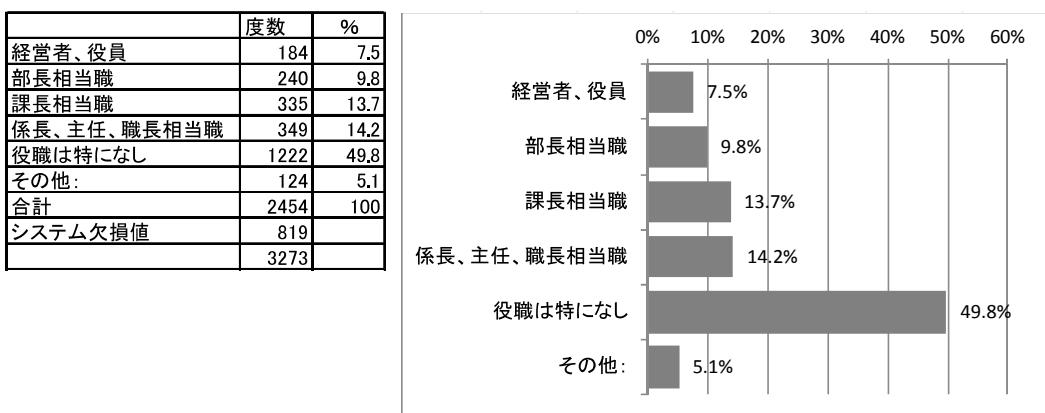
「平成 26 年経済センサス基礎調査」から企業の常用雇用者規模別会社企業数と比較すると、1,000 人以上の企業は全体の 0.2%、29 人以下の企業は全体の 90.6%、100~299 人の企業は全体の 1.8%であることから、キャリアコンサルタントの勤務先は 1,000 人以上の大企業に極端に偏っていることが示される。

また、図表 2-13 には、現在の役職を示した。図表に示されるとおり、最も多いのは「役職は特になし」(49.8%) であった。以下、「係長、主任、職長相当職」(14.2%)、「課長相当職」(13.7%) と続いていた。

図表2-12 現在の勤務先の全従業員数(単一回答)



図表2-13 現在の役職(単一回答)

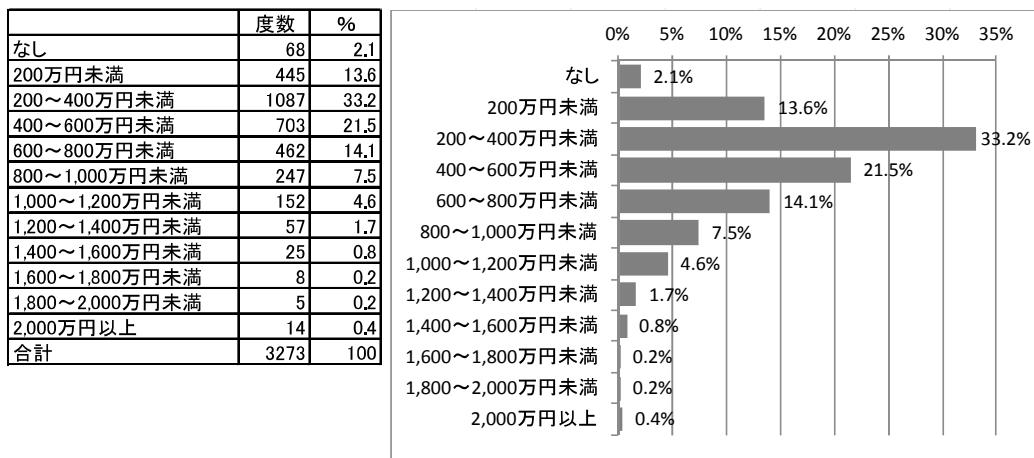


図表 2-14 には、最近 1 年間の税込み個人年収を示した。図表から最も多いのは「200~400 万円未満」で 33.2% であった。以下、「400~600 万円未満」(21.5%)、「600~800 万円未満」(14.1%)、「200 万円未満」(13.6%) と続いていた。

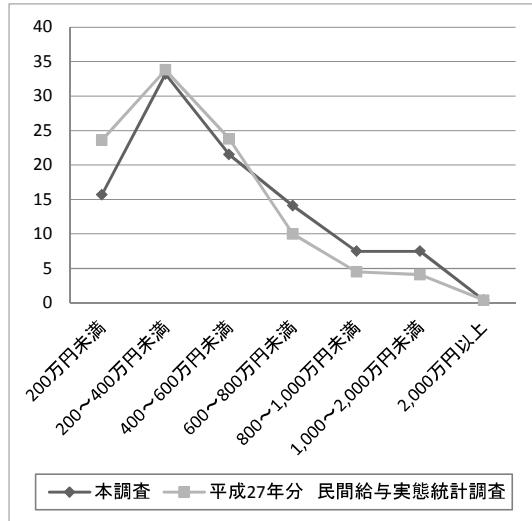
図表 2-15 には、本調査における個人年収と、国税庁による平成 27 年分民間給与実態

統計調査とを比較して図示した。図から、「600～800万円未満」「800～1,000万円未満」「1,000～1,200万円未満」では、キャリアコンサルタント登録者を対象とした本調査の回答結果の方が割合が大きかった。一方、「200万円未満」では民間給与実態統計調査の結果の方が割合が大きかった。以上の結果から、若干、キャリアコンサルタントの方が収入が高いと言える可能性もあるが、先に示した回答者の勤務先の業種、従業員数その他の要因を加味した場合、民間給与実態統計調査に示される全体の傾向とおおむね変わらないと解釈すべきかと考えられる。

図表2-14 最近1年間の税込み個人年収(单一回答)



図表2-15 本調査結果と民間給与実態統計調査の比較



図表2-16には、最近1年間の税込み個人年収の年齢別・性別の特徴を示した。20代および30代では「400～600万円未満」の割合が他に比べて多く、40代で「600～800万円未満」、50代で「800万円以上」の割合が他に比べて相対的に多かった。さらに60代では「200万円未満」「200～400万円未満」が、70代以上では「200万円未満」が他に比べて相対的に多かった。男性はこの傾向が顕著であり、女性では薄れるが、概して年齢に応じて収入が增多する。

加し、定年を経て収入が減少する傾向がうかがえる。

図表2-16 最近1年間の税込み個人年収の年齢別・性別の特徴

男性女性計	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
20代N=40	7.5%	47.5%	35.0%	5.0%	5.0%
30代N=370	11.6%	37.0%	32.4%	12.2%	6.8%
40代N=972	16.3%	30.2%	23.1%	17.1%	13.3%
50代N=1265	13.8%	29.6%	17.8%	14.7%	24.1%
60代N=532	18.8%	44.0%	19.4%	10.2%	7.7%
70代以上N=94	36.2%	30.9%	17.0%	9.6%	6.4%
全体	15.7%	33.2%	21.5%	14.1%	15.5%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

男性	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
20代N=13	7.7%	30.8%	46.2%	7.7%	7.7%
30代N=122	3.3%	30.3%	37.7%	18.9%	9.8%
40代N=319	5.3%	16.9%	23.8%	29.2%	24.8%
50代N=541	7.9%	19.6%	16.1%	16.3%	40.1%
60代N=396	14.1%	45.5%	20.7%	10.9%	8.8%
70代以上N=86	34.9%	30.2%	17.4%	10.5%	7.0%
全体	10.2%	27.6%	21.1%	17.4%	23.7%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

女性	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
20代N=27	7.4%	55.6%	29.6%	3.7%	3.7%
30代N=248	15.7%	40.3%	29.8%	8.9%	5.2%
40代N=653	21.6%	36.8%	22.8%	11.2%	7.7%
50代N=724	18.2%	37.0%	19.1%	13.5%	12.2%
60代N=136	32.4%	39.7%	15.4%	8.1%	4.4%
70代以上N=8	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%
全体	20.2%	37.9%	21.8%	11.4%	8.8%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

図表2-17には、最近1年間の税込み個人年収と現在の主な活動の場の関連を検討した。比較的はっきりとした傾向がみられており、企業では「400～600万円未満」「600～800万円未満」「800万円以上」が多く、学校・教育機関、需給調整機関、地域、その他等では「200万円未満」「200～400万円未満」が多かった。

また、図表2-18には、最近1年間の税込み個人年収の現在の就労状況別の特徴を示した。図表2-17と類似した傾向がみられており、正社員では「400～600万円未満」「600～800万円未満」「800万円以上」が多く、非正規社員では「200万円未満」「200～400万円未満」が相対的に多かった。その他、フリー・自営およびボランティアでは、概して「200万円未満」が多かった。

図表2-17 最近1年間の税込み個人年収の現在の主な活動の場別の特徴

	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
企業N=1119	6.2%	17.5%	26.5%	21.6%	28.2%
学校・教育機関(キャリア教育、キャリアセンター)N=563	18.7%	30.7%	22.6%	13.7%	14.4%
需給調整機関(派遣、ハローワーク、転職・再就職支援)N=661	14.7%	56.7%	17.1%	8.9%	2.6%
地域(地域若者サポートステーション、女性センター等)N=169	27.8%	52.7%	13.0%	4.1%	2.4%
その他N=271	21.4%	45.4%	15.9%	10.0%	7.4%
なしN=490	28.0%	26.7%	20.6%	10.2%	14.5%
全体	15.7%	33.2%	21.5%	14.1%	15.5%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

図表2-18 最近1年間の税込み個人年収の現在の就労状況別の特徴

	200万円未満	200～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
正社員N=1274	1.4%	16.6%	31.9%	24.0%	26.0%
非正規社員N=944	23.0%	62.0%	10.9%	3.2%	1.0%
経営・管理職N=236	5.9%	12.7%	17.4%	24.6%	39.4%
キャリアコンサルタントとしてフリー・自営N=356	33.4%	34.8%	19.9%	5.9%	5.9%
キャリアコンサルタント以外でフリー・自営N=205	17.6%	27.8%	19.0%	16.1%	19.5%
キャリアコンサルタントとしてボランティアN=66	28.8%	39.4%	18.2%	4.5%	9.1%
キャリアコンサルタント以外でボランティアN=61	29.5%	31.1%	21.3%	13.1%	4.9%
無職N=131	55.0%	26.0%	13.0%	2.3%	3.8%
全体	15.7%	33.2%	21.5%	14.1%	15.5%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

5. 「キャリアコンサルティングに関する活動」の実態

本調査では「キャリアコンサルティングに関する活動」を以下のとおり定義し、調査票で示し、その活動の実態について回答を求める。

■「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は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をいいます（職業能力開発促進法第2条第5項）。おおむね、「キャリア（職業人生や進路など）」に関する相談をはじめとする支援活動全般をいいます。

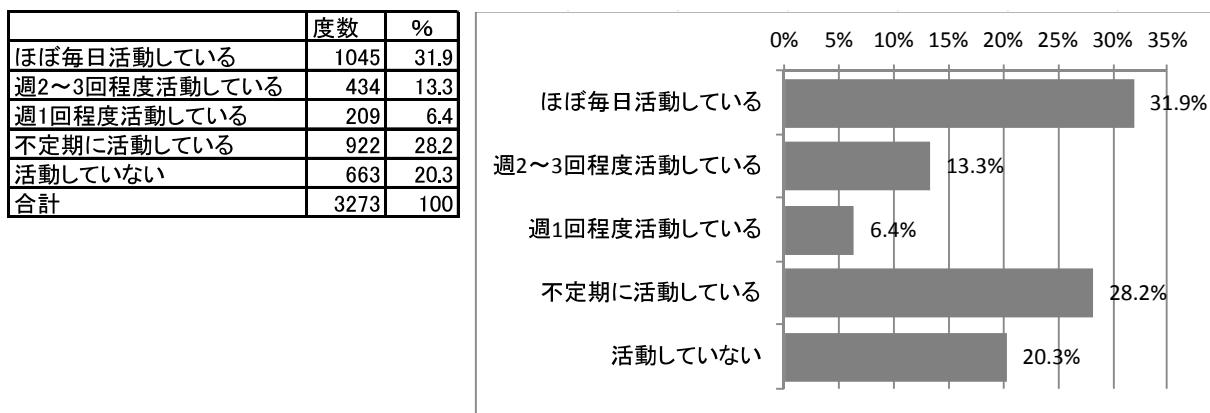
■個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等の講師、企業の職業能力・キャリア形成に関する制度の設計・運用や、学校のキャリア教育プログラムの設計・運用等まで含む概念です。（ここでは自己研鑽・能力向上のためのセミナーや研修等への参加などは含みません）

■本調査では、これらの活動を「キャリアコンサルティングに関する活動」と表記し、お伺いします。

図表2-19には、キャリアコンサルティングに関する活動に関する回答結果を示す。

最も多い回答は「ほぼ毎日活動している」(31.9%) であった。以下、「不定期に活動している」(28.2%) であり、「活動していない」(20.3%) が続いていた。ほぼ毎日活動している者、不定期に活動している者はそれぞれ約3割だが、週1回あるいは週2~3回程度活動している者もあわせた場合、半数以上が週に数回かそれ以下の頻度で活動していると言える。

図表2-19 キャリアコンサルティングに関する活動(単一回答)



図表2-20には、「キャリアコンサルティングに関する活動」の年齢別・性別の特徴を示した。「ほぼ毎日活動している」割合は年齢によって変わらないが、60代では「週2~3回程度活動している」、70代以上では「週1回程度活動している」「不定期に活動している」が相対的に多く、60代以降は週に数回程度以下の頻度で活動する割合が高いことが示される。性別では、女性は「ほぼ毎日活動している」「活動していない」がともに男性よりも多く、毎日活動しているかあるいはそうではない割合が多いと言える。

図表2-20 「キャリアコンサルティングに関する活動」の年齢別・性別の特徴

	20代 N=40	30代 N=380	40代 N=972	50代 N=1265	60代 N=532	70代 以上 N=94	全体
ほぼ毎日活動している	27.5%	31.9%	33.0%	33.5%	30.6%	8.5%	31.9%
週2~3回程度活動している	7.5%	11.1%	12.6%	12.7%	17.7%	13.8%	13.3%
週1回程度活動している	2.5%	5.7%	6.0%	6.0%	7.5%	13.8%	6.4%
不定期に活動している	30.0%	29.2%	26.6%	28.0%	27.1%	47.9%	28.2%
活動していない	32.5%	22.2%	21.8%	19.8%	17.1%	16.0%	20.3%

*クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

	男性 N=1477	女性 N=1796	全体
ほぼ毎日活動している	28.7%	34.6%	31.9%
週2~3回程度活動している	12.9%	13.6%	13.3%
週1回程度活動している	7.6%	5.4%	6.4%
不定期に活動している	32.2%	24.9%	28.2%
活動していない	18.7%	21.5%	20.3%

*クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

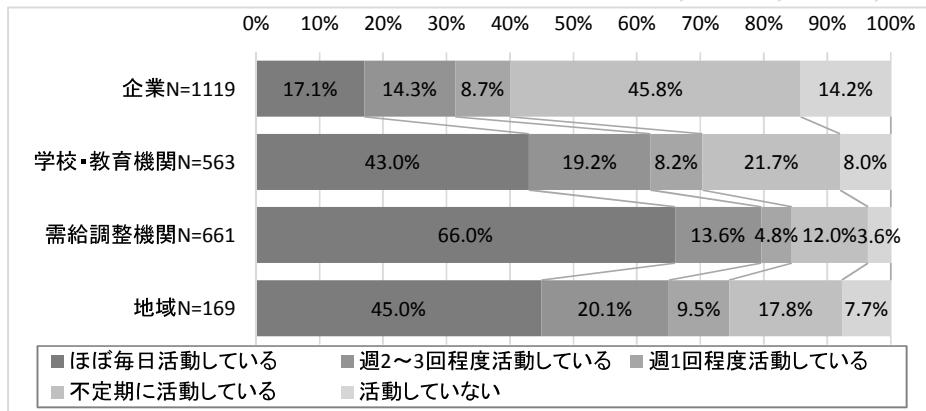
さらに、図表2-21には、「キャリアコンサルティングに関連する活動」の現在の主な活動の場別の特徴を示した。図表から、企業では「週1回程度活動している」「不定期に活動している」が統計的に有意に多く、学校、需給調整機関、地域では「ほぼ毎日活動している」が多いことが示される。また、学校および地域では「週2～3回程度活動している」も割合が大きかった。さらに「その他」でも「不定期に活動している」が多かった。

図表2-22には、最近1年間の税込み年収を「キャリアコンサルティングに関連する活動」別に示した。「週1回程度活動している」「不定期に活動している」で「800万円以上」の割合が他に比べて統計的に有意に多かった。一方、「ほぼ毎日活動している」では「200～400万円未満」、「週2～3回程度活動している」は「200万円未満」が他に比べて多かった。

図表2-21 「キャリアコンサルティングに関連する活動」の現在の主な活動の場別の特徴

	企業 N=1119	学校・ 教育 機関 N=563	需給 調整 機関 N=661	地域 N=169	その他 N=271	なし N=490	全体
ほぼ毎日活動している	17.1%	43.0%	66.0%	45.0%	33.9%	1.6%	31.9%
週2～3回程度活動している	14.3%	19.2%	13.6%	20.1%	14.8%	0.4%	13.3%
週1回程度活動している	8.7%	8.2%	4.8%	9.5%	5.5%	0.6%	6.4%
不定期に活動している	45.8%	21.7%	12.0%	17.8%	35.4%	16.9%	28.2%
活動していない	14.2%	8.0%	3.6%	7.7%	10.3%	80.4%	20.3%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。



図表2-22 「キャリアコンサルティングに関連する活動」別の最近1年間の税込み年収

	200万円 未満	200～ 400万円 未満	400～ 600万円 未満	600～ 800万円 未満	800万 円以上
ほぼ毎日活動しているN=1045	9.0%	51.4%	22.0%	10.2%	7.4%
週2～3回程度活動しているN=434	23.0%	29.3%	21.2%	13.6%	12.9%
週1回程度活動しているN=209	17.7%	21.5%	21.5%	11.5%	27.8%
不定期に活動しているN=922	15.7%	22.1%	21.6%	18.9%	21.7%
活動していないN=663	20.7%	26.2%	20.7%	14.8%	17.6%
全体	15.7%	33.2%	21.5%	14.1%	15.5%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

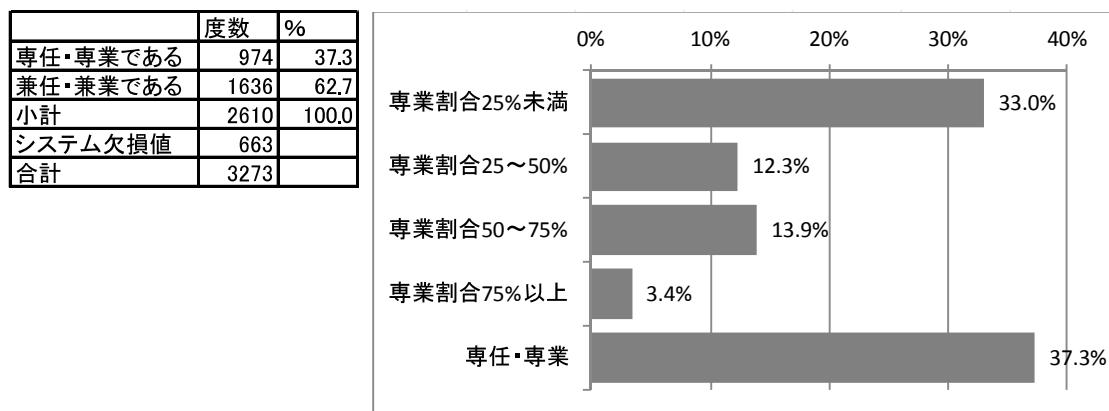
6. 「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業・兼業状況および活動通算年数

図表2-23には、「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業・兼業に関する結果を示した。上で「活動していない」と回答した者以外にたずねた。最も多いのは「専任・専業」(37.3%)であった。以下、「専業割合25%未満」(33.0%)、「専業割合50~75%」(13.9%)と続いている。約3割がキャリアコンサルティングの専任・専業だが、兼業の場合は、キャリアコンサルティングの活動が日頃の活動の25%未満である回答者が多かった。

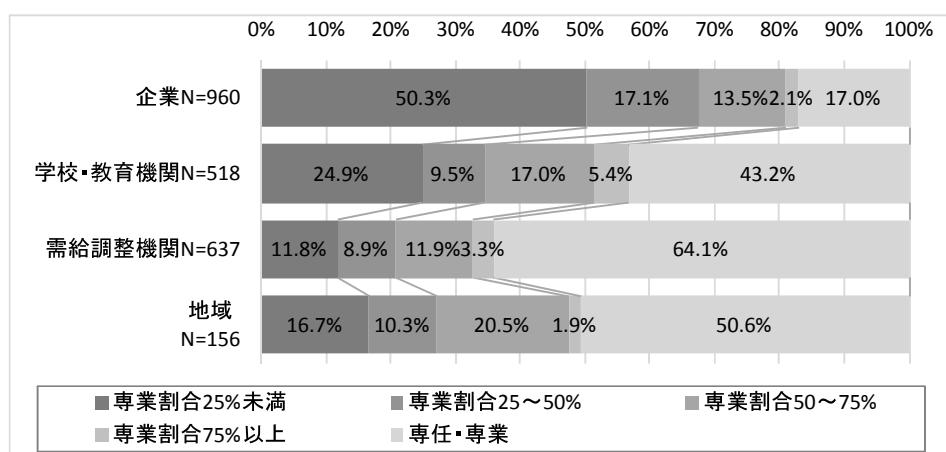
なお、年齢別では統計的に有意な結果はみられず、性別では、女性の方が「専任・専業」である割合がやや高く（女性40.0%、男性34.2%）、男性の方が「専業割合25%未満」がやや高かった（男性37.7%、女性29.0%）。

図表2-24には、「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業および専業割合と現在の主な活動の場の特徴を示した。図から明らかかなとおり、「企業」では「専業割合25%未満」が50.3%と半数を占め、「専任・専業」は17.0%に留まっている。一方、「需給調整機関」では「専任・専業」が64.1%と6割以上を占める。「学校・教育機関」は、その中間であり、「専業割合25%未満」が24.9%、「専任・専業」が43.2%であった。

図表2-23 「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業および専業割合



図表2-24 専業および兼業割合と現在の主な活動の場の特徴



図表2－25には、「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業および兼業の割合と最近1年間の税込み年収について示した。図から明らかにおり、おおむね専業および兼業の割合と年収には緩やかに直線的な関係がみられており、「専任・専業」では「200万円未満」「200～400万円未満」が多く、兼業の比率が25%未満では「600～800万円未満」「800万円以上」が多かった。

図表2-25 「キャリアコンサルティングに関する活動」の専業および兼業割合と

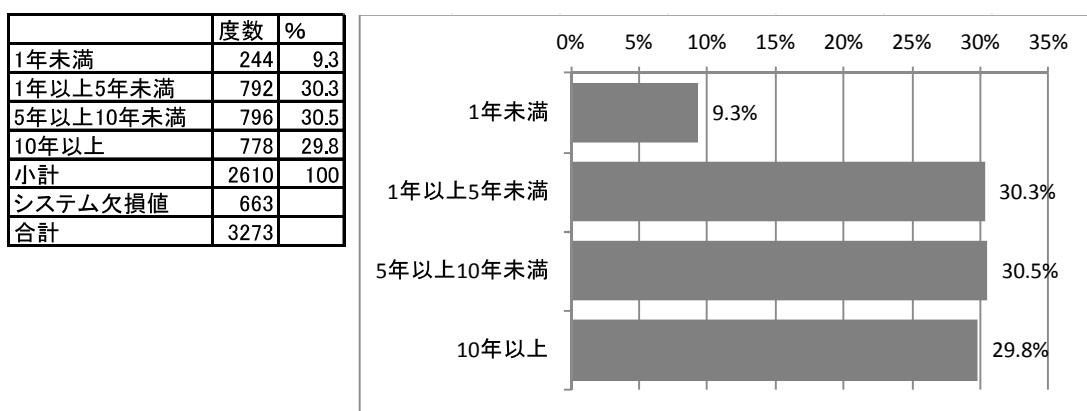
最近1年間の税込み年収

	200万円 未満	200～ 400万円 未満	400～ 600万円 未満	600～ 800万円 未満	800万 円以上
専業割合25%未満N=862	11.8%	19.4%	22.5%	20.5%	25.8%
専業割合25～50%N=321	14.0%	29.9%	23.4%	14.6%	18.1%
専業割合50～75%N=363	15.4%	33.1%	26.7%	13.5%	11.3%
専業割合75%以上N=90	14.4%	47.8%	24.4%	8.9%	4.4%
専任・専業N=974	16.4%	50.0%	18.3%	8.5%	6.8%
全体	14.4%	35.0%	21.7%	13.9%	15.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

図表2－26には、「キャリアコンサルティングに関する活動」の通算年数を示した。最も多いのは「5年以上10年未満」(30.5%)であったが、以下もおおむね変わらず、「1年以上5年未満」(30.3%)、「10年以上」(29.8%)と続いていた。年齢別では、当然ながら、年齢が高いほど通算年数が大きかった。性別では統計的に有意な結果が示されなかった。

図表2-26 「キャリアコンサルティングに関する活動」の通算年数(単一回答)



図表2－27に示されるとおり、「企業」では「1年未満」が他の主な活動の場に比べて統計的に有意に多く、「5年以上10年未満」「10年以上」が他の主な活動の場に比べて有意に少なかった。一方、「学校・教育機関」では「10年以上」、「需給調整機関」では「5年以上10年未満」が他の主な活動の場に比べて統計的に有意に多かった。

**図表2-27 「キャリアコンサルティングに関連する活動」の通算年数の
現在の主な活動の場別の特徴**

	企業 N=960	学校・ 教育 機関 N=518	需給 調整 機関 N=637	地域 N=156	その他 N=243	なし N=96	全体
1年未満	12.0%	6.0%	6.9%	9.6%	8.6%	18.8%	9.3%
1年以上5年未満	32.5%	27.4%	27.5%	33.3%	32.1%	34.4%	30.3%
5年以上10年未満	28.0%	30.5%	34.7%	32.1%	29.6%	27.1%	30.5%
10年以上	27.5%	36.1%	30.9%	25.0%	29.6%	19.8%	29.8%

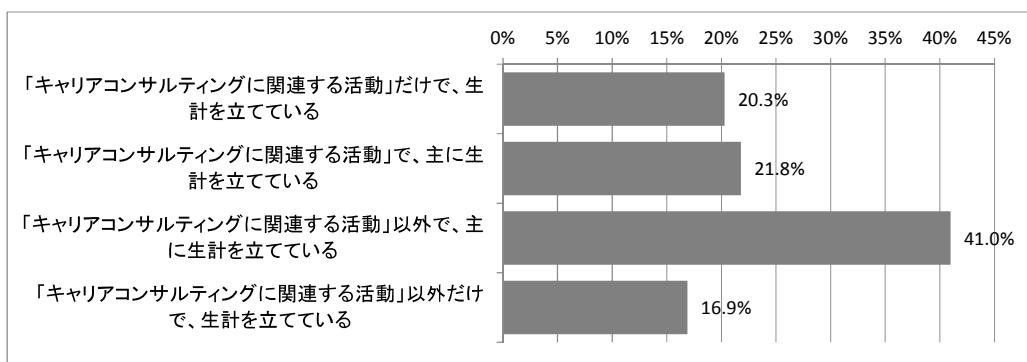
※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

7. 「キャリアコンサルティングに関連する活動」と生計状況

図表2-28には、「キャリアコンサルティングに関連する活動」と生計状況を示した。図表から、「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」者が41.0%と最も多く、約4割を占めた。以下、「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている」(21.8%)、「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている」(20.3%)が続いていた。

図表2-28 「キャリアコンサルティングに関連する活動」と生計状況(単一回答)

	度数	%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている	530	20.3
「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている	570	21.8
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている	1070	41.0
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている	440	16.9
合計	2610	100



図表2-29に示したとおり、年齢別で検討した結果、「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで生計を立てている」割合は60代で15.4%、70代以上で2.5%と統計的に有意に少なく、一方、「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている」割合は60代で45.4%、70代以上で57.0%と統計的に有意に多かった。70代以上では「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている」の割合も

31.6%と、他に比べて統計的に有意に多かった。性別では、女性の方がキャリアコンサルティングに関連する活動で生計を立てている割合がやや多く（生計を立てている 23.8%、主に生計を立てている 23.9%）、男性ではキャリアコンサルティングに関連する活動以外で生計を立てている者が多かった。

図表2-29 「キャリアコンサルティングに関連する活動」と生計状況

	20代 N=27	30代 N=288	40代 N=760	50代 N=1015	60代 N=441	70代 以上 N=79	全体
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、 生計を立てている	22.2%	24.7%	21.7%	21.5%	<u>15.4%</u>	<u>2.5%</u>	20.3%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、 主に生計を立てている	14.8%	20.8%	22.9%	21.9%	23.4%	<u>8.9%</u>	21.8%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、 主に生計を立てている	40.7%	40.3%	38.6%	39.9%	45.4%	57.0%	41.0%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、 生計を立てている	22.2%	14.2%	16.8%	16.7%	15.9%	31.6%	16.9%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

	男性 N=1201	女性 N=1409	全体
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、 生計を立てている	<u>16.2%</u>	23.8%	20.3%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、 主に生計を立てている	<u>19.4%</u>	23.9%	21.8%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、 主に生計を立てている	44.0%	<u>38.4%</u>	41.0%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、 生計を立てている	20.4%	<u>13.8%</u>	16.9%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

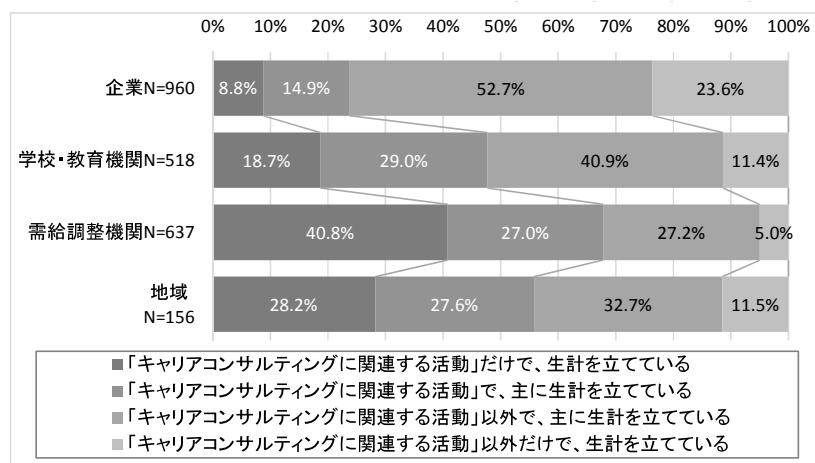
図表2-30に、「キャリアコンサルティングに関連する活動」に関する生計状況の現在の主な活動の場別の特徴を示した。図表から、「企業」では、「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で主に生計を立てているか、あるいは「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで生計を立てている者が、他に比べて統計的に有意に多いことが示される。一方、「学校・教育機関」では、「キャリアコンサルティングに関連する活動」で主に生計を立てている者が多く、「需給調整機関」でも「キャリアコンサルティングに関連する活動」で主に生計を立てている者か、それだけで生計を立てている者が、他に比べて相対的に多いことが示される。

図表2-31には、生計状況別の最近1年間の税込み年収を示した。「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で生計を立てている者は「600～800万円未満」「800万円以上」である割合が高かった。一方、「キャリアコンサルティングに関連する活動」で生計を立てている者は「200～400万円未満」である割合が高かった。

図表2-30 生計状況と主な活動の場別の特徴

	企業 N=960	学校・ 教育 機関 N=518	需給 調整 機関 N=637	地域 N=156	その他 N=243	なし N=96	全体
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てている	8.8%	18.7%	40.8%	28.2%	16.9%	4.2%	20.3%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てている	14.9%	29.0%	27.0%	27.6%	23.5%	5.2%	21.8%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てている	52.7%	40.9%	27.2%	32.7%	39.1%	34.4%	41.0%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てている	23.6%	11.4%	5.0%	11.5%	20.6%	56.3%	16.9%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。



図表2-31 生計状況別の最近1年間の税込み年収

	200万円 未満	200～ 400万円 未満	400～ 600万円 未満	600～ 800万円 未満	800万 円以上
「キャリアコンサルティングに関連する活動」だけで、生計を立てているN=530	8.1%	56.2%	20.9%	8.9%	5.8%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」で、主に生計を立てているN=570	12.8%	47.4%	21.4%	10.2%	8.2%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外で、主に生計を立てているN=1070	17.8%	25.4%	22.4%	16.3%	18.1%
「キャリアコンサルティングに関連する活動」以外だけで、生計を立てているN=440	15.9%	16.6%	21.1%	19.3%	27.0%
全体	14.4%	35.0%	21.7%	13.9%	15.0%

※クロス表は1%水準で統計的に有意。調整済み残差を求め、5%水準で値が大きい箇所に網かけ、小さい箇所に下線を付した。

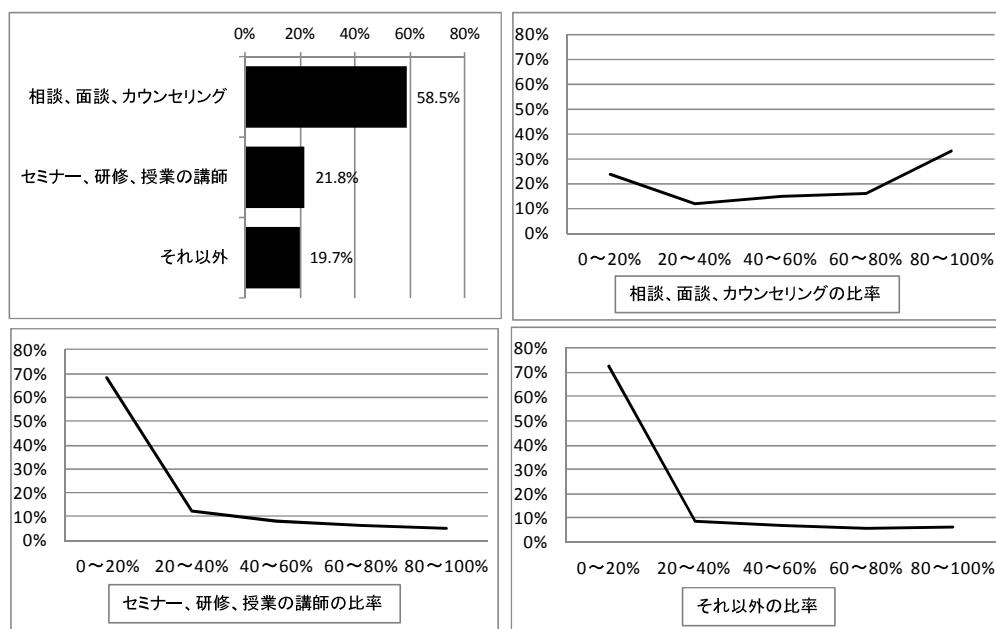
8. 「キャリアコンサルティングに関連する活動」の内容

図表2-32には、「キャリアコンサルティングに関連する活動」の内容を示した。この設問は、「相談、面談、カウンセリング」「セミナー、研修、授業の講師」「それ以外」の3つの活動を提示し、それぞれの活動時間の割合(%)を合計100%になるように回答を求めた。図表に示したとおり、「相談、面談、カウンセリング」(58.5%)が約6割で最も多く、「セミナー、研修、授業の講師」(21.8%)と「それ以外」(19.7%)はあまり変わらなかった。

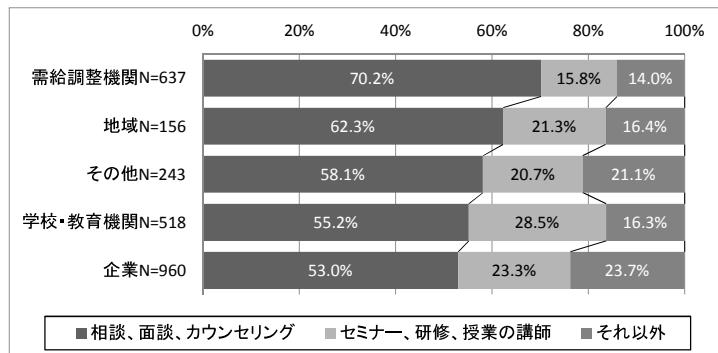
各活動の度数分布は、「相談、面談、カウンセリング」は0%から100%まで均一であり「相談、面談、カウンセリング」に割く時間は、回答者によって異なることが示される。一方、「セミナー、研修、授業の講師」「それ以外」はどちらも0~20%が約7割前後であり、多数を占めた。概して、本調査の回答者はおおむね相談、面談、カウンセリングといった一対一の相談活動に従事している割合が高いことがうかがえる。なお、年齢・性別で検討した結果、年齢では活動内容に統計的に有意な差はみられなかった。性別では、女性は「相談、面談、カウンセリング」の割合がやや多く、男性は「その以外」の割合がやや多かった。

図表2-33に示したとおり、現在の主な活動の場で比較すると、活動内容にやや明確な違いが統計的に有意にみられた。「相談、面談、カウンセリング」の割合が多いのは「需給調整機関」であり、以下、「地域」「その他」と続いていた。一方、「それ以外」の割合が多いのは企業であり、「セミナー、研修、授業の講師」が多いのは「学校・教育機関」であった。

**図表2-32 「キャリアコンサルティングに関する活動」の内容(左上)と
各活動についての回答者の度数分布(右上、左下、右下)**



図表2-33 「キャリアコンサルティングに関する活動」の内容



9. キャリアコンサルティングの活動状況(まとめ)

図表2-34に、本章の結果をまとめた。本章の結果から、以下の諸点を指摘することができる。

第一に、キャリアコンサルタントの属性にはいくつかの傾向がみられた。例えば、①40代以上の中高年者が多く30代以下の若年者が少ない。②東京大阪などの都市部に偏り、地方に少ない。③勤務している場合、大企業に集中しており、中小企業に少ない。④また、役職者が少なく、役職についていない者が多い。これらキャリアコンサルタントの属性は、キャリアコンサルタント資格取得者および登録者の現状に即した属性分布であり、それは一定程度、キャリアコンサルティングの活動を反映しているとも解釈される。すなわち、キャリアコンサルタントは都市部、大企業、中高年者あるいは一般社員のキャリアコンサルティングニーズに対応すべく、現状の属性分布となっていると解釈することもできる。

しかしながら、現在、キャリアコンサルティングに持ち込まれる多種多様な問題解決、相談、支援のニーズを考えた場合、可能な限り、キャリアコンサルタントの属性は多様であることが望まれる。こうした場合、上述のキャリアコンサルタントの特徴は、いずれも解消される方が望ましい。すなわち、30代以下の若年層、地方、中小企業、役職者で国家資格キャリアコンサルタントの登録者が増えることが望ましい。こうしたキャリアコンサルタントの偏在の問題は従来から知られており、これまでにも一定の対応が図られてきたが、今後はより一層積極的な対応が求められる。

図表2-34 キャリアコンサルティングの活動状況(まとめ)

年齢	50代39%>40代30%>60代16%
性別	女性55%がやや多い
活動地域	東京29%、大阪10%に偏る
対応可能な領域	企業70%>需給調整機関68%>学校・教育機関66%
主な活動の場	企業34%>需給調整機関20%>学校・教育機関17%
	その他、障害者の就労支援・職業相談、医療機関、福祉施設、更生機関なども
	20代は「なし」、30代は「企業」、40代は「学校」、60代は「需給調整機関」
	男性は「企業」、女性は「地域」「なし」
得意分野	若年者54%、女性47%、人材育成45%、中高年43%など
	その他、離転職者の職業相談、人事労務管理、障害者、生活保護受給者、母子家庭なども。
現在の就労状況	正社員39%、非正規社員29%、フリー自営11%
	20~40代は正社員、50代は管理職、60代以上フリー・ボランティア
	男性は正社員、管理職、無職、女性は非正規社員
	活動の場が企業では正社員、管理職、フリー。学校ではフリー。需給調整機関および地域では非正規社員
現在の職場の業種	職業紹介・労働者派遣業15%、公務(職業紹介)15%、大学等13%
現在の職種	主にキャリアコンサルタントの仕事36%、人事14%、総務等13%
現在の勤務先の全従業員数	1,000人以上32%、100~29918%、29人以下19%
現在の役職	特になし50%、係長相当14%、課長相当14%
最近1年間の個人年収	200~400万33%、400~600万22%、600~800万14%
	20代<30代<40代<50代と収入が増加するが、60代以上で減少。この傾向は男性で顕著。
	企業あるいは正社員で400万円以上が多く、それ以外では400万円未満。

第二に、キャリアコンサルタントの活動領域として企業は重要な位置づけを占めていた。本調査に回答したキャリアコンサルタントの対応可能な領域として、また主な活動の場として企業と回答した割合が最も多かった。特に、企業を主な活動の場とするキャリアコンサルタントは、30代、男性、正社員で現在の勤務先とする者が多かった。

しかし一方で、これは企業領域で働く60代以上のシニア層、女性が相対的に少ないことも意味する。また、企業以外の領域では非正規雇用の形で働く者が相対的に多いことも意味する。ここでも、キャリアコンサルタントの属性の偏りは解消されることが望ましいとすれば、企業領域においては、シニア層、女性のキャリアコンサルタントの活躍の機会が増えることが望まれる。また、企業以外の領域では非正規雇用の形で働くキャリアコンサルタントを減らし、正規雇用の形で働く機会を増やす必要が考えられる。

第三に、キャリアコンサルタントの活動領域については、従来、企業・学校・需給調整機関・地域の4つの領域が主に考えられることが多かったが、本調査では、その他の活動領域も広がりを見せつつあることがうかがえた。例えば、主な活動の場として、①精神障害（うつ病等）・発達障害等を含む障害者の就労支援や職業相談、②がん患者及び難病患者の職場復帰・就労支援等を含む医療機関、③生活困窮者等の就労支援、ひとり親、依存症者、犯罪被害者、受刑者・出所者他の多種多様な対応を求められる広い意味での福祉施設などがあげられる。これらを総じて「医療・福祉領域」と名付けることも可能であり、今後、一層の拡大を見せる領域であると想定される。これらの領域については、いずれもこれまでキャリアコンサルタントが取り扱ってきた問題より、さらに個別性の高い個人個人で異なる対応が求められることが想定され、従来とは異なるスキル・コンピテンシーが求められる可能性も高い。また、いずれも関連諸機関における職員・管理者・専門家との密接な連携が求められ、チーム支援の一端を担うキャリアコンサルタントとして、従来よりも一層レベルの高い連携・協働のスキルも求められると想定される。

また、図表2-35には、キャリアコンサルティングに関連する活動の内容についてまとめた。この図表は、ある程度、一貫した解釈が可能であり、大きく活動内容は3つに分けられる。1つめは、企業内で他の業務と兼業で活動するキャリアコンサルタントであり、キャリアコンサルティングに関連する活動は週1回かそれ以下の不定期であり、相談・カウンセリング以外の活動も多く、おもにキャリアコンサルティング以外の活動で生計を立てている。2つめは、需給調整機関で専任・専業で活動するキャリアコンサルタントであり、キャリアコンサルティングに関連する活動はほぼ毎日かそれに近く、相談・カウンセリング等の活動におもに従事し、キャリアコンサルティングの活動で生計を立てている。3つめは、学校で働くキャリアコンサルタントであり、企業と需給調整機関の中間的な位置づけとなる。

上記の結果をふまえた場合、キャリアコンサルティングに関連する活動は、いわゆる「相談・カウンセリング」をいかに日常的な活動として専任・専業として行うかの濃淡によって

ある種の連続線上に位置づけられることが示される。その一端は企業内でのキャリアコンサルティングであり、それはキャリアコンサルタントとしてのスキルや専門性を持つつも、いわゆる「相談・カウンセリング」の活動だけを行うのではなく、その他の様々な業務と兼業することによって、より実効性の高い支援を提供していく。この場合、一対一の相談スキルをふまえつつも、それ以外のリファー、コラボレート、コーディネートといった連携・協働のスキルが必要となる。もう一端は需給調整機関等でのキャリアコンサルティングであり、こちらはむしろ文字どおりの「相談・カウンセリング」の活動を行っており、専任としてほぼ毎日、相談業務に携わる。必要とされるのは、普通の意味でのキャリアカウンセリングのスキルであり、その中には、現在、増えている多種多様な難しいクライエントに対する個別の対応のスキルも含まれる。

この「相談・カウンセリング」の濃淡をめぐるキャリアコンサルティングの性格の違いから、従来、領域別キャリアコンサルタントの可能性や領域別に学習すべきスキルの相違・多様性なども論じられてきた。一方で、生涯にわたる職業生活設計という視点からは、企業から需給調整機関へと続く連続体を俯瞰して取り扱うことが可能である専門家として、これまでキャリアコンサルタントが養成されてきたという点も無視することができない。今後、様々な方面で議論を行う必要があるが、本調査の結果からは「相談・カウンセリング」の活動の位置づけによって、各領域のキャリアコンサルティングの特徴が示されることを改めて指摘しておくこととしたい。

図表2-35 キャリアコンサルティングに関する活動の内容(まとめ)

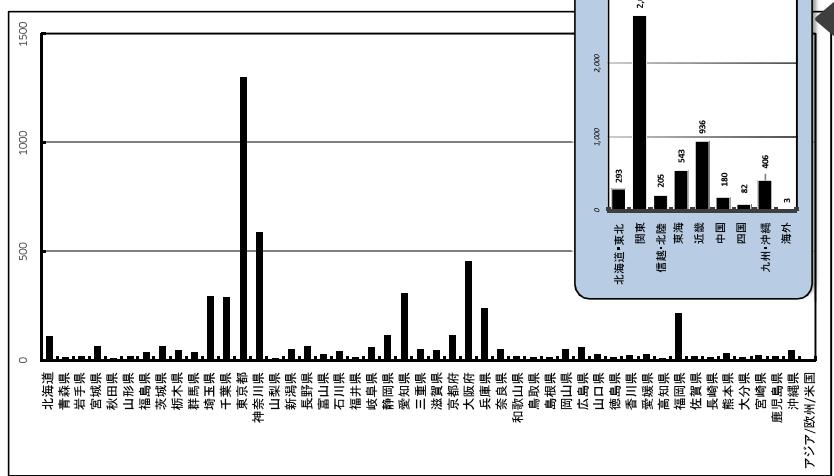
キャリアコンサルティングに 関連する活動	ほぼ毎日32%、不定期28%、活動していない20%。60代は週2～3回、70代以上は週1 あるいは不定期
	男性は週1あるいは不定期、女性はほぼ毎日あるいは活動していない
	学校、需給調整機関、地域はほぼ毎日、企業は週1あるいは不定期
専業・兼業の割合	専任・専業30%、専業割合25%未満26% 企業は専業割合25%未満が50%、需給調整機関は専業が64%、学校は専業が43% 専任・専業で400万未満が多く、専業割合25%未満で600万以上が多い。
活動通算年数	10年以上30%、5～10年31%、1～5年30% 企業は1年未満、学校は10年以上、需給調整機関は5年以上10年未満がやや多い
生計状況	キャリコン以外でおもに生計を立てる41%、 キャリコンでおもに生計を立てる22% 70代以上でキャリコン以外で生計を立てるがやや多い。 女性の方がキャリコンで生計を立てている割合がやや多い。 キャリコン以外で生計を立てる割合は企業で多く、年収600万円以上が多い。キャリコンだけで生計を立てる割合が需給調整機関で多く、年収400万未満が多い。
活動内容	相談・カウンセリング59%、セミナー・研修22%、それ以外20% 需給調整機関では相談70%が、企業では「それ以外」24%がやや多い。

キャリコンサークル

キャリアコンサルタント検索システム

最新情報
キャリアコンサルタントWebサイト

キャリコンサーーチ情報公開者数
(単位:人)



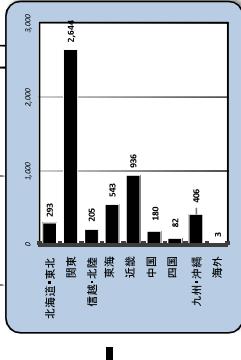
令和4年11月末日現在

(23人)

福島県
茨城県
群馬県

関東	閑 東	福 島	39
		茨 城	67
		群 馬	48
		埼 玉	39
		千 葉	298
		東 京	292
		東 京	1298
		神 奈	589
	(2,644人)	山 梨	13
		新 潟	51
		長 野	67
		富 山	29
		石 川	43
	(205人)	福 井	15
		岐 阜	61
		静 岡	117
		愛 知	310
	(543人)	三 重	55
		滋 賀	48
		近 畿	119
		大 阪	456
		神 戸	238
		奈 良	53
	(396人)	和 歌	22
		鳥 取	16
		島 根	16
		岡 山	55
		広 島	64
	(180人)	山 口	23
		德 島	14
		香 川	25
		愛 媛	31
	(82人)	高 知	12
		福 岡	220
		佐 賀	19
		九 州	17
		鹿 児	17
		沖 縄	49
	(406人)	ア ジア 欧 州 米 国	3
		海外	5,202
		総 数	

(注)上記の数値は、■のキャリアコンサルタント名簿に登録済み者数です。



<キャリアコンサルタント資格概要>

【旧制度（平成28年3月まで）】

【国家資格】**技能検定キャリアコンサルティング職種1級(1級キャリアコンサルティング技能士)**

＜受験費用＞38,800円（学科9,900円、実技29,900円）



【国家資格】**技能検定キャリアコンサルティング職種2級(2級キャリアコンサルティング技能士)**

＜受験費用＞38,800円（学科9,900円、実技29,900円）



【民間資格】

標準レベルキャリア・コンサルタント

（職業能力開発局長の指定するキャリア・コンサルタント能力評価試験）

＜受験費用等＞300,000円前後 ※団体による

試験免除

で登録可

（経過措置）



【受験資格】※団体による

実務経験等 かつ 養成講座(150時間)修了



【受験資格】

全国 65,683人
県 348人



実務経験3年以上
大臣の認定する講習
(150時間)修了



または

【新制度（平成28年4月～）】

【国家資格】**キャリアコンサルタント**

全国 563人
県 4人



全国 10,656人
県 88人



【国家資格】**キャリアコンサルタント**

更新講習（38時間）受講が5年ごとに必要

＜受験費用＞38,800円（学科9,900円、実技29,900円）

＜登録手数料等＞17,000円

【受験資格】

※令和3年
3月末まで

※令和3年
3月末まで

学び・直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設

(所得税、個人住民税)

資料5-1

1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明による証明ができることとする。

2 制度の内容

- ・ 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができる。
- ・ 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）には、給与等の支払者に代わり、国家資格であるキャラリーアコントが証明を行うことを認めることとする。

※ 1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※ 2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※ 3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。

