

ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る 令和6年度概算要求

要求額 約1,186億円（約1,162億円）
訓練規模 約40.9万人（約40.9万人）

公共職業訓練 （障害者訓練を除く）

要求額 約1,021億円（約998億円）
訓練規模 約35.4万人（約35.3万人）

障害者訓練

要求額 約54億円（約54億円）
訓練規模 約0.6万人（約0.6万人）

要求額 訓練規模

離職者訓練 約15.1万人（約15.5万人）
施設内訓練 約668億円（約653億円） 約3.3万人（約3.4万人）
委託訓練 約354億円（約345億円） 約11.9万人（約12.1万人）
在職者訓練 ※ 約18.2万人（約17.8万人）
（生産性向上支援訓練を含む）
学卒者訓練 ※ 約2.1万人（約2.1万人）

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

求職者 支援訓練

要求額 約110億円（約109億円）
訓練規模 約4.9万人（約5.0万人）

〔求職者支援制度全体 約269億円（約268億円）〕

要求額 訓練規模

離職者訓練 約54億円（約54億円） 約0.5万人（約0.5万人）
施設内訓練 約40億円（約39億円） 約0.2万人（約0.2万人）
委託訓練 約14億円（約14億円） 約0.3万人（約0.3万人）
在職者訓練 約0.1万人（約0.1万人）
施設内訓練 ※ 約0.1万人（約0.1万人）
委託訓練 ※ 約0.03万人（約0.03万人）

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

訓練規模

公共職業訓練（離職者訓練）
+ 求職者支援訓練
約20.0万人
（約20.5万人）

令和6年度概算要求額

551億円 (546億円)

※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般会計	
	徴収	1/10
労災	雇用	9/10

目錄

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

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

上記に加え、④デジタル分野以外の訓練コースにおいても基礎的なデジタルリテラシーの向上促進を図る。

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ拡充

(1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等上乘せ【拡充】

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

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

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

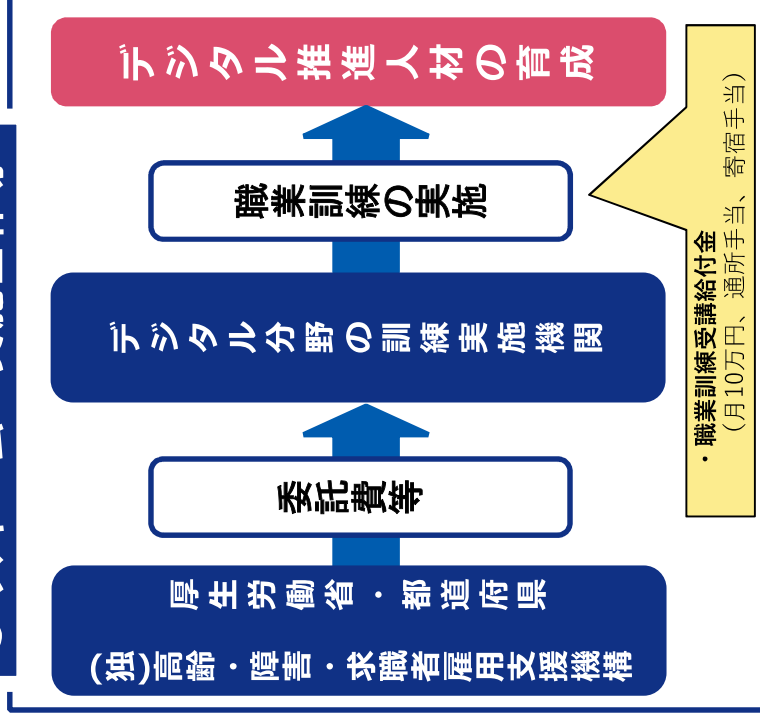
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（D×関連）の機会を拡充する（拡充）

④ 基礎的なデジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースス
において、訓練分野の特性に応じ、基礎的なデジタルリテラシーの要素を訓練内容に加味
する。

※①～②は令和8年度までの期限措置

3 又丰一ム・实施主体等



令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

応募倍率が低く、就職率が高い分野
（令和4年度実績に該当する訓練分野）
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。
就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善
し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
（令和4年度実績に該当する訓練分野）
「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募
倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下
したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれ
も上昇。

実施状況 の分析

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練
とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容
や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練につい
てはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイ
ン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、
求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切
な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知
識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るととも
に、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了
者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令
和4年度は委託訓練受講者が減少。

計画と実 績の乖離

E 開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日ま
での期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加の
ための取組が必要。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏
在が課題。（デジタル田園都市国家構想総
合戦略）

人材ニ ズを踏ま えた設定

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設
定促進が必要。

令和6年度離職者訓練定員目安数

(概算要求ベース)

県委託訓練定員

令和6年度:1,799人(+33人)

令和5年度:1,766人

求職者支援訓練定員

令和6年度:1,093人(-64人)

令和5年度:1,157人

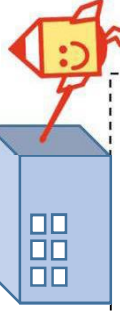
地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

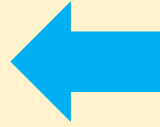
訓練コースの設定

職業訓練機関等



職業訓練の実施

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証



実施状況
の分析

①応募倍率が低く、就職率が高い分野

(R4実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉」

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

(R4実績に該当する訓練分野) 「デザイン分野」

③求職者支援訓練のうち基礎コースは
R4年度計画では認定規模の40%程度
としていたが、実績は20%

計画と実
績の乖離

令和4年度 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※ 応募倍率については、高いものから上位3分野を赤色、下位3分野を緑色で表示
※ 就職率については、高いものから上位3分野を赤色、下位1分野を緑色で表示

公共職業訓練(都道府県:委託訓練)													求職者支援訓練					
分 野	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率						
① 公共職業訓練(者向け) 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	1	20	20	180.0%	70.0%	0	0	0	0	-	-						
	営業・販売・事務分野	46	1,038	863	114.2%	78.7%	13	186	116	81.2%	62.4%	53.6%						
	医療事務分野	10	200	153	91.0%	76.5%	3	54	44	120.4%	81.5%	74.2%						
	介護・医療・福祉分野	24	303	203	75.9%	67.0%	3	72	25	45.8%	34.7%	50.0%						
	農業分野	1	20	20	120.0%	82.4%	0	0	0	-	-	-						
	林業分野	1	15	8	66.7%	53.3%	0	0	0	-	-	-						
	デザイン分野	1	10	9	110.0%	90.0%	1	26	26	253.8%	100.0%	56.5%						
	製造分野	0	0	0	-	-	0	0	0	-	-	-						
	建設関連分野	1	20	16	95.0%	80.0%	3	60	57	110.0%	95.0%	61.9%						
	理容・美容関連分野	3	16	16	137.5%	100.0%	84.6%	4	80	76	130.0%	95.0%	62.2%					
その他分野	3	31	17	71.0%	54.8%	75.0%	1	12	3	25.0%	25.0%	-						
② 求職者(基礎コース) 支援訓練	基礎	-	-	-	-	-	7	111	95	158.6%	85.6%	61.3%						
	合計	91	1,673	1,325	104.1%	79.2%	35	601	442	110.5%	73.5%	61.3%						
	(参考) デジタル分野	1	20	20	180.0%	100.0%	70.0%	1	26	26	253.8%	100.0%	56.5%					

③ 7/35 = 20%

※令和4年度における鹿児島県職業訓練実施計画
公共職業訓練の就職率目標は、施設内訓練で80.0%、委託訓練で75%
求職者支援訓練の就職率目標は、基礎コースで58%、実践コースで63%
※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
(注)求職者支援訓練の就職率は令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

分 野	公共職業訓練（都道府県：施設内訓練）						公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構）					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	0	0	0	-	-	-	17	240	159	73.3%	66.3%	86.8%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	72	63	104.2%	87.5%	87.0%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	108	124.5%	105.9%	82.3%
合 計	0	0	0	-	-	-	31	414	330	91.3%	79.7%	85.8%
（参考） デジタル分野	0	0	0	-	-	-	6	116	82	80.2%	70.7%	87.8%

令和6年度 鹿児島県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）



令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

①応募倍率が低く、就職率が高い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】R4年度は応募倍率がやや向上し75.9%

就職率はやや改善

【求職者支援訓練】R4年度は応募倍率が改善も45.8%
就職率は大きく低下

②応募倍率が高く、就職率が低い分野
(令和4年度実績に該当する訓練分野)
「デザイン分野」

【委託訓練】R4年度は応募倍率がやや低下し110.0%

就職率は大きく改善

【求職者支援訓練】R4年度は応募倍率がさらに向上
就職率はやや改善

③求職者支援訓練のうち基礎コースはR4
年度計画では認定規模の40%程度としてい
たが、実績は20%

④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏
偏在が課題。(デジタル田園都市国家構想
総合戦略)

●改善傾向が認められるが、依然として応募倍率が低調なこと
から、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図るほか、
訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。

●応募・受講しやすい募集、訓練日程等の検討が必要。

●高応募倍率が続いていることから、コース設定の促進につい
て検討することが必要。

●他方で、就職率を向上させるために、求人ニーズに即した効
果的な訓練内容を検討することが必要。

●就職率向上のため、受講希望者のニーズに則った適切な訓練
を勧奨できるよう、引き続き、ハローワーク訓練窓口職員の知
識向上を図るほか、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう
訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組が必要。

●就労経験が少ない等の就職困難者には、社会人としての基礎
的能力を付与する基礎コースが有効。

●このため、基礎コースの設定についても、求職者・求人者
ニーズ等の実態を踏まえた計画の策定が必要。

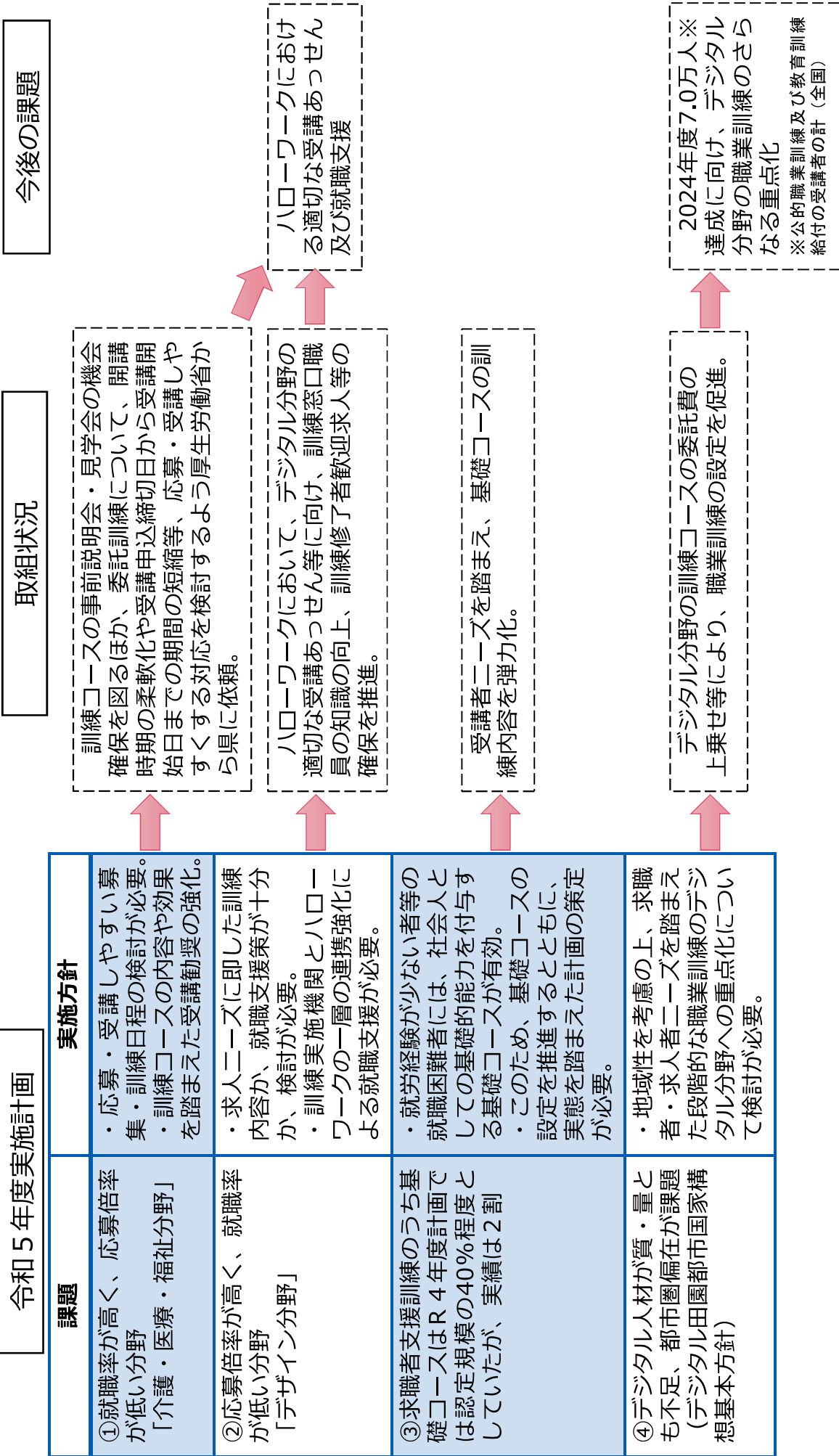
地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材
育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な職
業訓練のデジタル分野への重点化についても検討が必要。

実施状況
の分析

計画と実
績の乖離

人材ニ
ーズを踏ま
えた設定

【参考】令和6年度計画策定に向けた課題整理



鹿児島労働局発表
令和5年10月31日(火)

鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課長 右田 裕幸
地方労働市場情報官 桑畑 千恵子
TEL. 099 (219) 8711

鹿児島県の雇用失業情勢(令和5年9月分)

～有効求人倍率は、1.20倍と、前月を0.01P上回った～

9月の概要

県内の雇用失業情勢は、求人が求職を上回っているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。物価上昇等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) **1.20倍** 前月より0.01ポイント増加(3か月ぶりの増加) (P2参照)
 - ・全国では32番目。九州では、大分県、佐賀県、宮崎県、熊本県、長崎県、福岡県に次ぎ7番目。
 - ・[全国] 有効求人倍率(季節調整値) 1.29倍 前月と同水準

- ・有効求人数(季節調整値) **42,162人** 前月より2.0%増加(3か月ぶりの増加)

- ・有効求職者数(季節調整値) **35,100人** 前月より0.9%増加(2か月ぶりの増加)

・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.30倍 前月より0.02ポイント増加

※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) **2.07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) **13,895人** 前年同月より7.7%減少(7か月連続の減少) (P2参照)

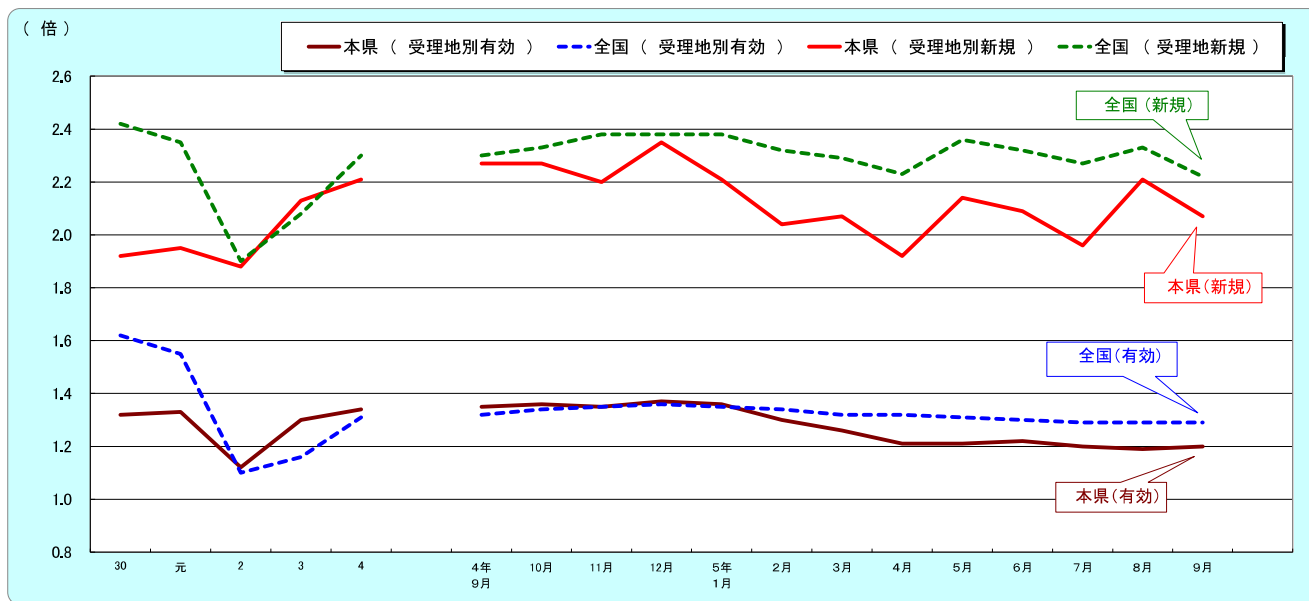
主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……なし

減少した業種……建設業(0.9%減)、製造業(19.8%減)、運輸・郵便業(19.0%減)、
卸売業・小売業(11.8%減)、宿泊業・飲食サービス業(8.0%減)、
医療・福祉(5.0%減)、サービス業(他に分類されないもの)(8.4%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **6,751人** 前年同月より2.1%増加(2か月ぶりの増加) (P3参照)

1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		30年度	元	2	3	4	4年9月	10月	11月	12月	5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
有効求人倍率	受在地別	本県	1.32	1.33	1.12	1.30	1.34	1.35	1.36	1.35	1.37	1.36	1.30	1.26	1.21	1.22	1.20	1.19	1.20
		全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	1.32	1.34	1.35	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29
	就業地別	本県	1.42	1.42	1.18	1.36	1.43	1.44	1.44	1.44	1.46	1.45	1.40	1.37	1.31	1.31	1.28	1.28	1.30
		全国	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	2.27	2.27	2.20	2.35	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09	1.96	2.21
新規求人倍率	受在地別	本県	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21	2.27	2.27	2.20	2.35	2.21	2.04	2.07	1.92	2.14	2.09	1.96	2.21
		全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30	2.33	2.38	2.38	2.38	2.38	2.32	2.29	2.23	2.36	2.32	2.27	2.33
	就業地別	本県	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36	2.39	2.41	2.34	2.48	2.44	2.21	2.24	2.08	2.27	2.30	2.11	2.32
		全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30	2.33	2.38	2.38	2.38	2.38	2.32	2.29	2.23	2.36	2.32	2.27	2.33

*4年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(一般・パート、原数値)

新規求人数が前年同月比▲7.7%となり、有効求人数とともに7か月連続で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

		令和4年度 (月平均)		令和5年							
				6月		7月		8月		9月	
新規求人数 ※		15,479	4.5	14,233	▲ 7.5	13,412	▲ 14.4	14,242	▲ 3.8	13,895	▲ 7.7
D	建設業	1,510	2.5	1,501	▲ 5.4	1,328	▲ 13.7	1,236	▲ 15.6	1,503	▲ 0.9
E	製造業	1,527	2.4	1,241	▲ 20.3	1,270	▲ 36.8	1,064	▲ 10.6	1,211	▲ 19.8
H	運輸業、郵便業	588	10.5	558	0.9	588	3.0	579	2.7	527	▲ 19.0
I	卸売業、小売業	2,059	3.1	1,658	▲ 16.6	1,646	▲ 19.0	2,516	10.8	1,757	▲ 11.8
M	宿泊業、飲食サービス業	1,017	23.9	1,003	3.5	823	▲ 14.6	923	▲ 18.3	912	▲ 8.0
P	医療、福祉	4,870	4.0	4,865	▲ 1.2	4,498	▲ 5.3	4,702	0.8	4,630	▲ 5.0
R	サービス業(他に分類されないもの)	1,486	▲ 2.3	1,348	▲ 11.8	1,361	▲ 20.2	1,295	▲ 7.2	1,220	▲ 8.4
有効求人数		44,563	6.5	41,246	▲ 5.9	40,484	▲ 7.7	40,146	▲ 7.7	40,484	▲ 7.2

※求人数の多い主な産業のみ内数として掲載しているため、合計とは一致しない。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数は2か月ぶりに前年同月を上回り、有効求職者数は17か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	7,009	0.6	6,920	▲ 1.9	6,235	3.4	6,268	▲ 6.2	6,751	2.1
44歳以下	3,364	▲ 3.2	3,275	▲ 5.5	2,911	▲ 0.3	2,984	▲ 12.4	3,272	▲ 2.8
うち34歳以下	1,994	▲ 4.5	1,973	▲ 1.4	1,756	▲ 0.5	1,799	▲ 12.3	1,912	▲ 3.2
45歳以上	3,646	4.3	3,645	1.6	3,324	6.8	3,284	0.2	3,479	7.1
うち55歳以上	2,362	5.6	2,318	▲ 0.4	2,185	9.4	2,081	0.8	2,224	8.1
うち65歳以上	1,063	7.7	1,017	▲ 1.6	989	8.0	922	1.1	1,026	14.3
雇用保険受給資格決定件数	1,922	1.9	2,005	7.8	1,681	4.7	1,989	9.0	1,944	8.7

有効求職者数	33,257	3.0	35,978	3.8	34,641	4.2	34,637	4.0	34,830	5.2
44歳以下	15,382	0.9	16,021	1.4	15,626	1.5	15,743	0.4	15,879	1.1
うち34歳以下	9,139	▲ 0.3	9,569	1.6	9,328	1.4	9,458	0.2	9,527	1.7
45歳以上	17,875	4.8	19,957	5.8	19,015	6.5	18,894	7.2	18,951	8.8
うち55歳以上	11,571	5.6	13,369	7.7	12,569	8.4	12,385	8.7	12,346	10.5
うち65歳以上	4,624	10.3	5,741	7.3	4,980	8.4	4,772	9.1	4,741	13.4
雇用保険受給者実人員	6,276	▲ 2.8	6,939	6.3	7,626	10.4	7,834	6.5	7,363	6.2

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

離職求職者(うち事業主都合)が、6か月連続で前年同月を上回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度 (月平均)		令和5年							
			6月		7月		8月		9月	
新規求職申込件数	6,955	0.7	6,784	▲ 2.0	6,165	3.5	6,220	▲ 6.1	6,737	2.4
在職求職者	1,994	▲ 1.3	1,841	▲ 6.7	1,606	▲ 3.9	1,632	▲ 12.2	1,753	▲ 8.0
離職求職者	4,298	1.4	4,345	3.3	4,031	7.0	4,004	▲ 3.1	4,274	7.2
うち事業主都合	808	▲ 6.3	891	16.2	870	17.4	733	11.4	714	12.4
うち自己都合	3,251	4.3	3,252	1.1	2,979	4.7	3,077	▲ 6.0	3,349	7.1
無業求職者	663	2.2	598	▲ 19.5	528	2.1	584	▲ 7.2	710	2.9

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、65歳以上の年齢層を除くすべての年齢層で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		6月		7月		8月		9月	
就職件数	2,517	▲ 3.0	2,493	▲ 6.9	2,108	▲ 9.5	2,040	▲ 5.6	2,218	▲ 10.1
44歳以下	1,248	▲ 8.0	1,231	▲ 9.8	1,022	▲ 14.3	1,008	▲ 13.2	1,066	▲ 15.1
うち34歳以下	686	▲ 11.1	700	▲ 6.2	597	▲ 8.7	554	▲ 16.2	597	▲ 15.7
45歳以上	1,269	2.3	1,262	▲ 4.0	1,086	▲ 4.4	1,032	3.1	1,152	▲ 5.0
うち55歳以上	725	3.0	710	▲ 1.9	614	▲ 7.7	621	16.9	671	▲ 6.2
うち65歳以上	230	4.6	228	▲ 10.6	210	▲ 8.7	193	19.9	215	0.9
雇用保険受給者	691	0.9	751	▲ 0.7	660	1.1	628	▲ 2.0	703	▲ 9.2

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、7か月連続で前年同月を下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和4年度		令和5年							
	(月平均)		6月		7月		8月		9月	
正社員新規求人数	7,424	6.0	7,289	▲ 3.4	6,841	▲ 10.7	6,959	▲ 2.2	7,148	▲ 4.1
新規求人数に占める割合	48.0%	0.7	51.2%	2.2	51.0%	2.1	48.9%	0.8	51.4%	1.9
正社員有効求人倍率	1.14	0.06	1.04	▲ 0.05	1.05	▲ 0.08	1.05	▲ 0.07	1.05	▲ 0.08
全 国	0.98	0.08	0.99	0.04	1.01	0.03	1.01	0.01	1.02	0.00
正社員有効求人数	21,636	7.3	20,808	▲ 2.5	20,524	▲ 5.0	20,462	▲ 5.0	20,615	▲ 4.7
有効求人数に占める割合	48.6%	0.4	50.4%	1.8	50.7%	1.4	51.0%	1.5	50.9%	1.3
正社員有効求職者数(※)	19,072	1.6	19,975	2.5	19,477	2.2	19,558	1.6	19,678	2.6
有効求職者に占める割合	57.3%	▲ 0.7	55.5%	▲ 0.7	56.2%	▲ 1.1	56.5%	▲ 1.3	56.5%	▲ 1.4

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

6. 令和5年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率の推移(一般・パート、原数値)

安定所	鹿児島	熊毛	川内	宮之城	鹿屋	国分	大口	加世田	伊集院	大隅	出水	名瀬	指宿	局計
令和4年9月	1.36	1.55	1.29	1.53	1.27	1.19	1.44	1.14	0.99	1.37	1.59	1.30	1.51	1.32
10月	1.38	1.70	1.42	1.59	1.33	1.20	1.53	1.12	1.03	1.40	1.67	1.36	1.48	1.35
11月	1.43	1.75	1.32	1.75	1.38	1.19	1.28	1.15	0.98	1.70	1.69	1.39	1.52	1.38
12月	1.51	2.04	1.32	1.81	1.87	1.26	1.27	1.23	0.98	1.50	1.76	1.42	1.61	1.47
令和5年1月	1.46	2.03	1.34	1.78	1.80	1.27	1.09	1.22	0.91	1.45	1.71	1.42	1.54	1.43
2月	1.43	1.88	1.27	1.42	1.71	1.21	1.02	1.30	0.95	1.34	1.66	1.49	1.32	1.39
3月	1.39	1.63	1.19	1.29	1.44	1.13	1.21	1.28	0.89	1.42	1.43	1.30	1.28	1.31
4月	1.25	1.53	0.99	1.12	1.24	1.05	1.01	1.12	0.83	1.36	1.30	1.11	1.14	1.17
5月	1.23	1.56	0.89	1.14	1.22	1.03	0.92	1.04	0.79	1.33	1.26	1.03	1.14	1.14
6月	1.22	1.43	0.91	1.11	1.26	1.04	0.90	1.08	0.81	1.37	1.30	1.05	1.14	1.15
7月	1.22	1.39	0.93	1.19	1.31	1.08	0.94	1.10	0.87	1.38	1.27	1.10	1.16	1.17
8月	1.25	1.36	0.84	1.13	1.30	1.03	0.98	1.10	0.85	1.35	1.20	1.13	1.16	1.16
9月	1.23	1.69	0.85	1.06	1.32	1.01	0.95	1.15	0.92	1.48	1.22	1.11	1.22	1.16

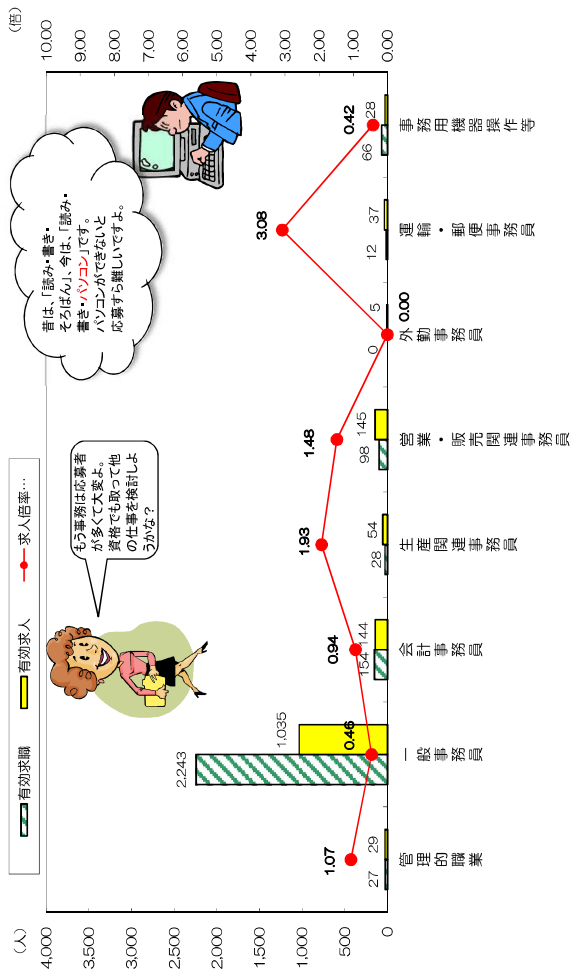
〈 用 語 の 解 説 〉

○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る、この季節変動の除去を「季節調整」という。 毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
○原 数 値 ……	実際の数値(季節調整前の数値)。
○就 職 件 数 ……	ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
○一 般……	パートタイム以外のものをいう。
○パ ー ト……	パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
○常 用……	雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
○正 社 員……	パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

(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。

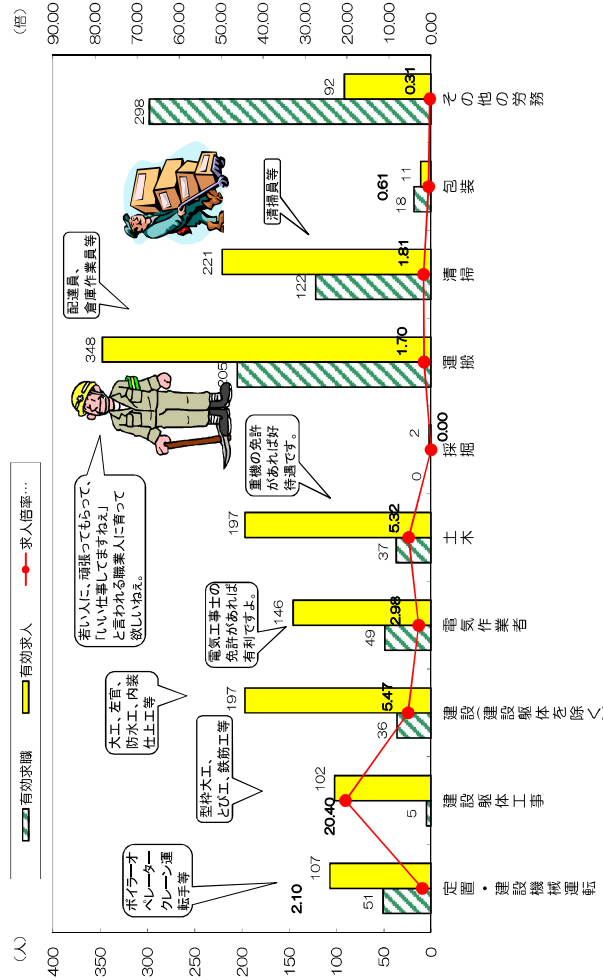
管理・事務の職業

令和5年9月分



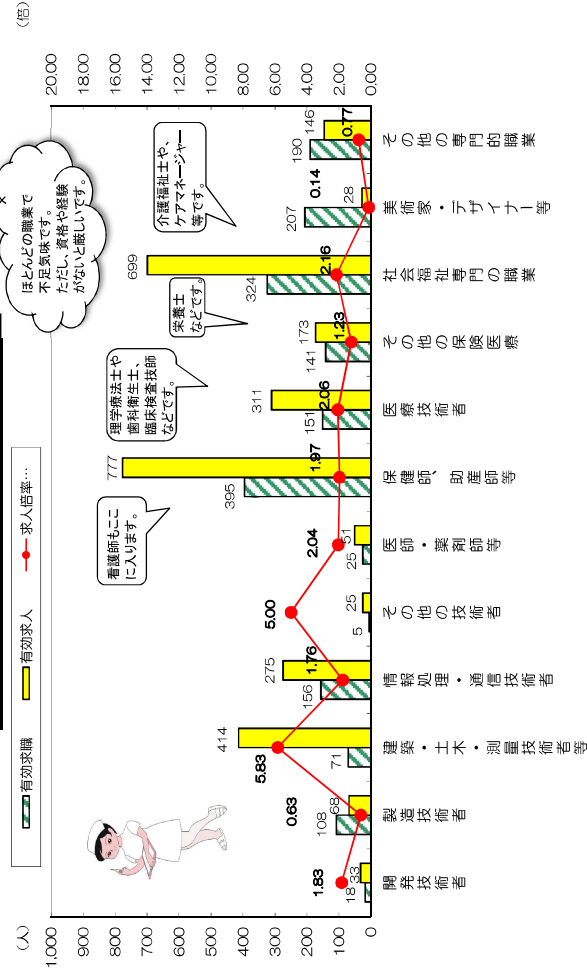
土木・建築・労務の職業

令和5年9月分



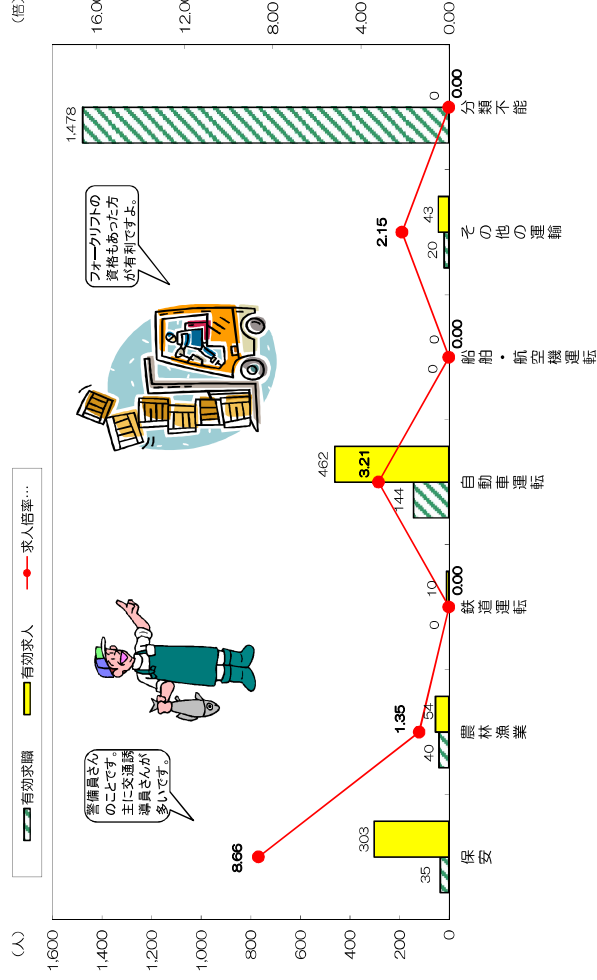
専門的・技術的の職業

令和5年9月分

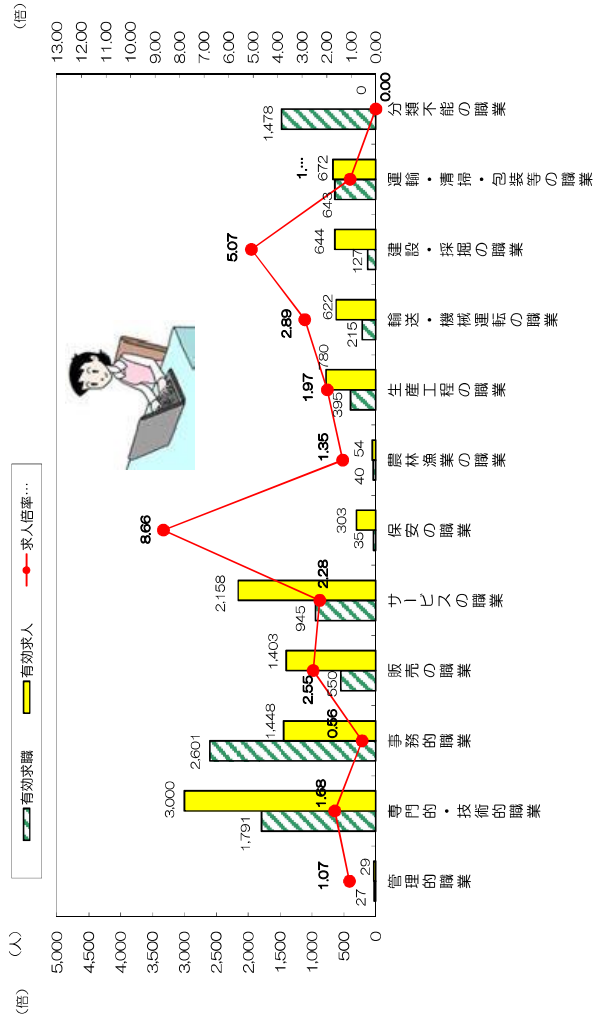


保安・農林漁業・輸送・機械運転の職業

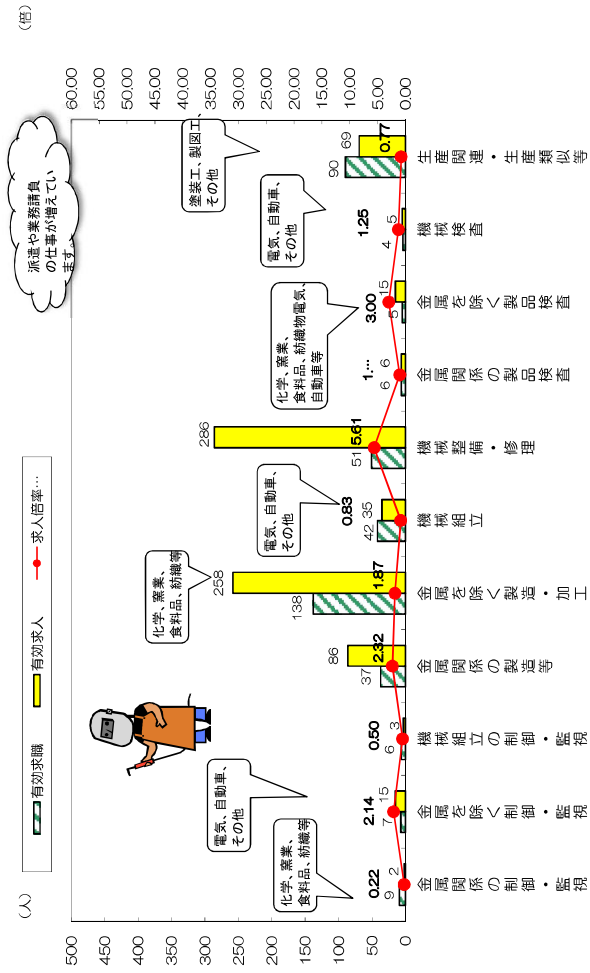
令和5年9月分



令和5年9月分



令和5年9月分



職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和４年６月策定）について

意義

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

内容面のポイント

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

普及・促進

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

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和4年6月策定） 概要

I 基本的な考え方

○ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することが、一層重要となる。

○ 労働者の学び・学び直しを促進するためには、労使が「協働」して取り組むことが必要となる。特に、以下の①～④が重要である。

① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有

② 管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサポート。併せて、企業による現場のリーダーへの支援・配慮

③ キャリアコンサルタントによる学び直しの継続に向けた労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援

④ 「労働者相互」の学び合い

○ 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。

○ 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

II 労使が取り組むべき事項

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

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

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

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

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

③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

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

④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

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

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

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

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

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

⑧学び・学び直しのための費用の支援

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

⑨学びが継続できるような伴走支援

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

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

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

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

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

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

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

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

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

Ⅲ 公的な支援策

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

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
○労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
○支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様
の
人手不足の解消へ！パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう
手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として
社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

		R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会 保 険 の 加 入 時 期	R5 10月	★ 社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
	11月	★ 社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
	12月	★ 社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
	R6 1月	★ 社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★	★
キャリアアップ 計画書		令和6年1月31日までに 提出(特例期間)														

第1期支給対象期

第2期支給対象期

★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

(※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※³等の支給後の取扱いについて、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となった日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

本助成金の
支給要件には
該当しません。

※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。
年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30～18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）



厚生労働省公式HP

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

資料3-1

①現状と課題

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

②対応の方針

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

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

デジタル分野の受講者数

() 内は、受講者に占めるうち女性の割合

	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者 支援訓練	公共 職業訓練			
令和２年度	5,833	9,224	9,091	1,130	25,278
令和３年度	7,530	9,924	14,520	877	32,851
うち女性	4,346 (57.7%)	5,897 (59.4%)	3,183 (25.9%)	163 (18.6%)	13,589 (44.4%)
令和４年度	12,085	15,952	33,579	3,349	64,965
うち女性	7,864 (65.1%)	8,226 (51.6%)	8,314 (26.6%)	266 (7.9%)	24,670 (39.4%)

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

※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和2年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。

※ 「在職者」は都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び認定職業訓練の受講者数の合計。

※ ただし、「うち女性」について「在職者」及び「合計」は認定職業訓練分を除く。

※ 男女別集計は令和3年度から開始。

※ 令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

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9月

総合教育政策局生涯学習推進課

リカレント教育の現状(大学・専門学校等)

- 社会人学習者は、大学学部、大学院、専修学校等の正規課程で学んでいる者が約7割（約28万人）。うち、約6割が通信制。
- 短期プログラムで学ぶ社会人のうち、大学・大学院のプログラムを学ぶ者は約45%、専修学校のプログラムを学ぶ者は約54%。
- 公開講座の受講者数の推移は近年停滞気味。

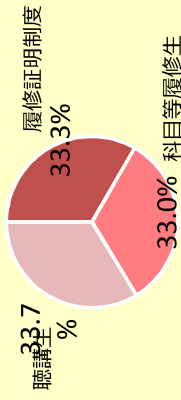
大学・専門学校等における社会人受講者数

約41万人（2020年）

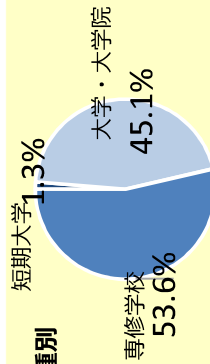
※大学公開講座は除く
※2020年平均労働力人口は6,868万人

内訳

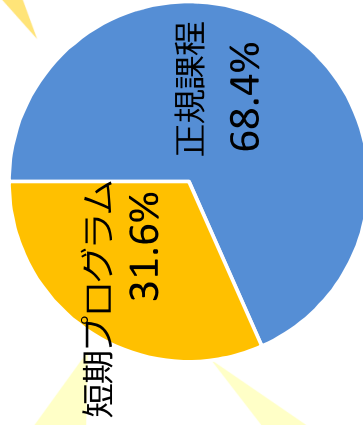
プログラム別（通信・専修学校除く）



学校種別



短期プログラム

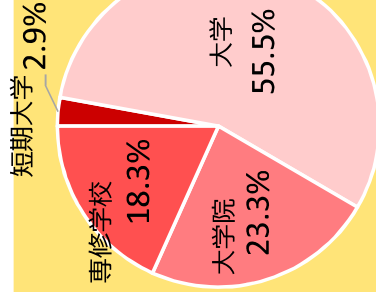


正規課程

通学or通信 (専修学校除く)

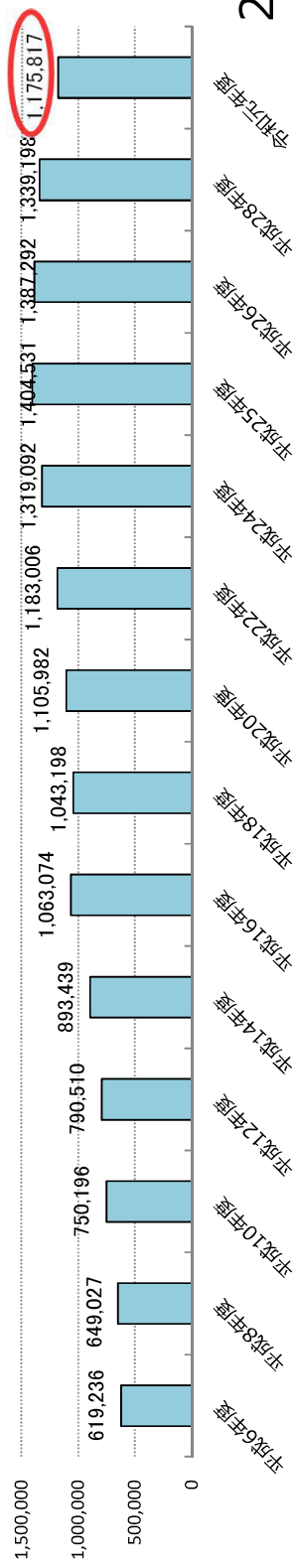


学校種別



大学公開講座の受講者数

約118万人
(2019年)



出典：文部科学省「開かれた大学づくりに関する調査」（平成28年度、令和元年度）
※一部推測値も含まれている

◆リカレント教育の推進に係る令和5年度事業 (文部科学省)

- ・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
- ・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
- ・リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業

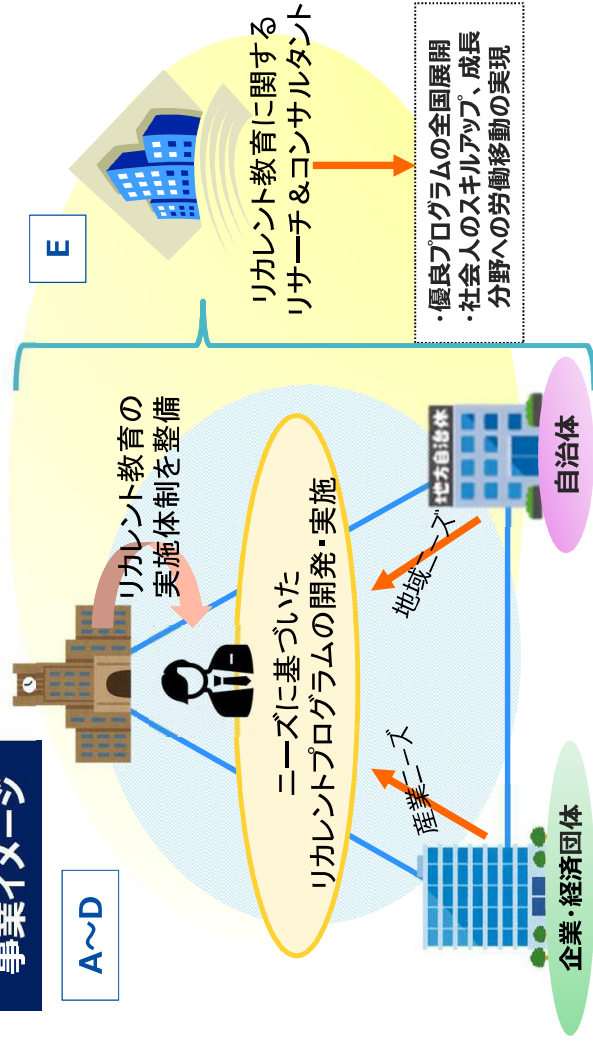
目的・概要

- 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、冒太の方針、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、大学における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対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



実施内容

※補助率：2/3（A～D）

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

- 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。
【40百万円×30拠点×2/3＝8.0億円】

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キル）

- 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分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる。
【20百万円×20拠点×2/3＝2.7億円】

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

- 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。
【40百万円×10拠点×2/3＝2.7億円】

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

- 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（リカレントをデイブローマ・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イ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。
【45百万円×9拠点×2/3＝2.7億円】

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

- 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。
【1.4億円・2か所（民間企業等）】

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の採択実績

- 審査は、独立行政法人日本学術振興会が設置する「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委員会」において、メニューごとに審査を行い、原則として平均点上位のものから選定。
- 偏差値の平均値以外に、実施主体やコース間のバランス、地域等を踏まえ選定。

○採択機関数は28都道府県・63教育機関・88プログラム

＊98のプログラムの内、審査を経て88プログラムに選別された。

<教育機関別内訳>

- 大学58機関、短期大学 2 機関、高等専門学校 3 機関
- ＊（申請実績） 大学64機関、短期大学 2 機関、高等専門学校 3 機関

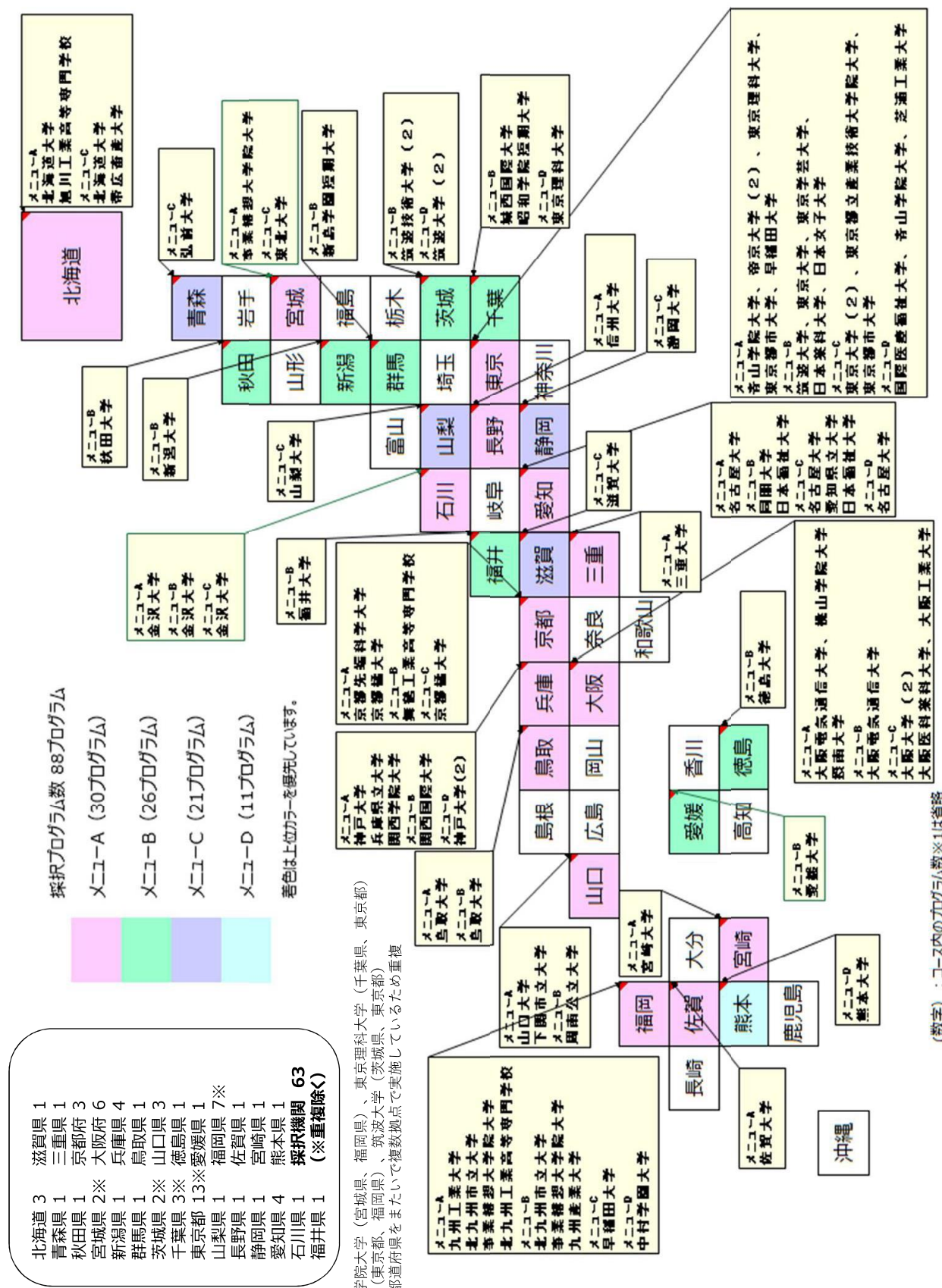
<コース別内訳>

- メニューA（デジタル分野・グリーン分野リスキルプログラム）は30 ＊大学28件、高専 2 件
- メニューB（重要分野リテラシー・リスキルプログラム）は26 ＊大学23件、短大 2 件、高専 1 件
- メニューC（エクスパート人材育成プログラム）は21 ＊大学21件
- メニュー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）は11 ＊大学11件

○総受講者数（見込み）は約6,400名

＊その他、部分受講者数は3万人程度を見込む

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の採択分布



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 文部科学省

事業を実施する背景・概要

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

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】 ＊赤字は特に重要な部分

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

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

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

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

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

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

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

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現。
- ✓ コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシース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。

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の採択実績

※各採択機関の詳細な事業概要については以下URLをご確認ください。

https://www.mext.go.jp/content/20230626-mxt_syogai03-000026206_1.pdf



文部科学省

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現
2	岩手県	「学び×実践×交流」によるいわて型リカレント教育
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル
4	特定非営利活動法人三鷹ネットワーク大学推進機構	東京・ソーシャル・イノベーション人材育成リカレント教育プラットフォーム
5	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
6	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスギリング推進事業
7	国立大学法人三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の構築～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	神戸市	地域社会ニーズを踏まえた「大学都市神戸」のリカレント教育推進のための環境整備と展開
10	国立大学法人奈良国立大学機構	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
11	国立大学法人九州大学	福岡県における事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築
12	国立大学法人大分大学	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

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業



令和4年度第2次補正予算額 77百万円

文部科学省

事業を実施する背景

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

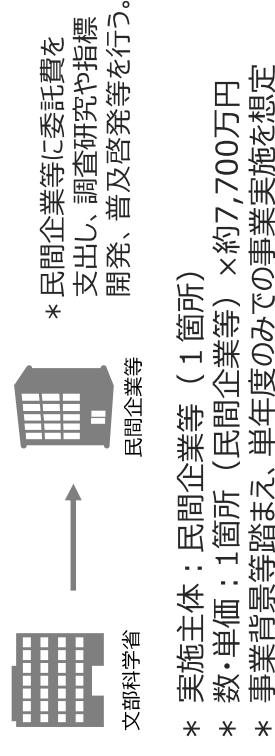
令和5年度の取組

- ＜調査分析＞ リカレント教育を実施した社会人や人材育成を行った企業に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。
(成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等)
- ＜指標開発＞ 調査結果を踏まえ、リカレント教育の効果や社会への影響を分析し、リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標を開発する。
- ＜普及啓発＞ 調査結果をとりまとめ、個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

政府文書等における提言

- 「成長戦略フォローアップ」（令和4年6月7日閣議決定）
 - ・学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。
- 「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）
 - ・学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。
- 「科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）
 - ・2023年度までに、リカレント教育の社会人受講者数のほか、その教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発する。

事業スキーム



アウトプット（活動目標）

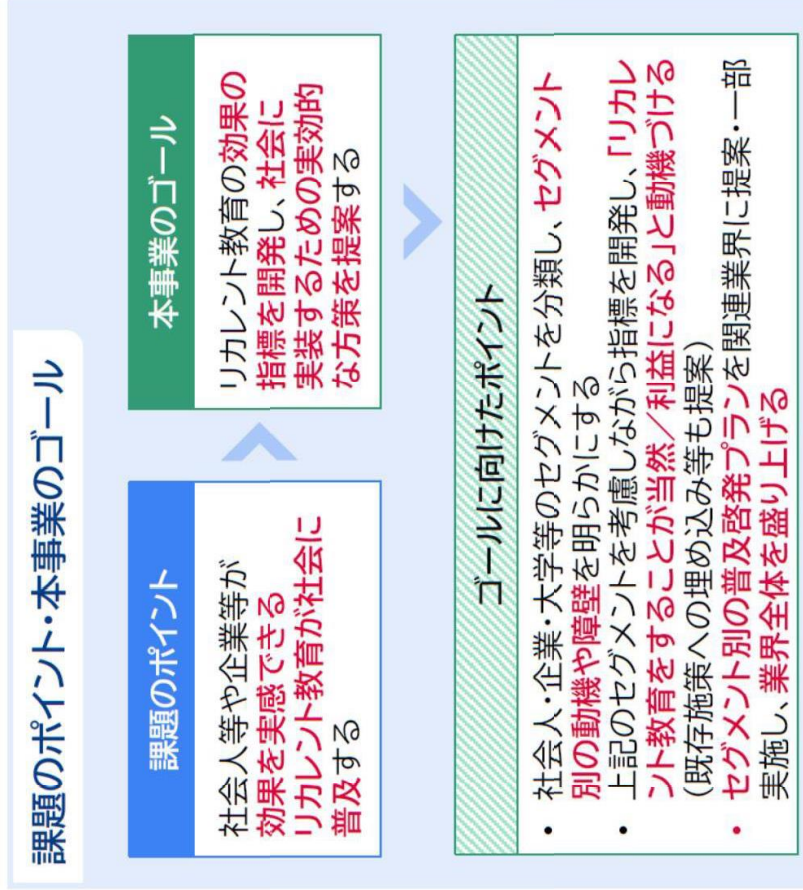
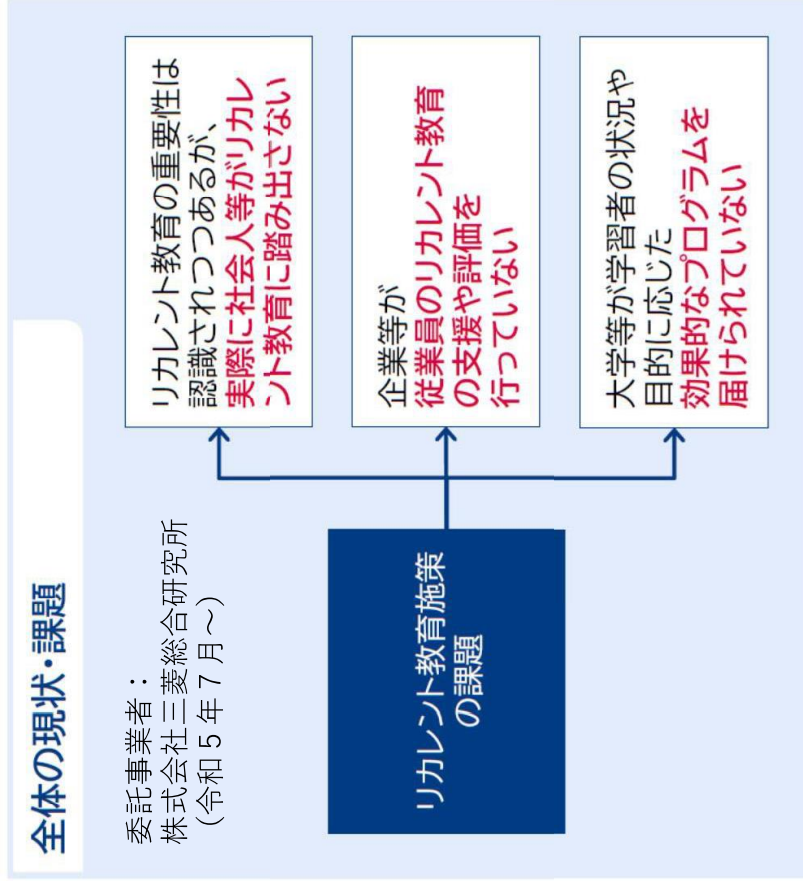
- ・社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- ・調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- ・リカレント教育の指標開発
- ・報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）

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

インパクト（国民・社会への影響）

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



1. 有識者会議	調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置する。
2. 社会人等調査	リカレント教育の取組状況の定量的な可視化、リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の定量的な可視化、「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定」を目的とする。
3. 企業等調査	企業等におけるリカレント教育の取組状況、効果・成果、課題の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）、及びそれらに影響のある要素の特定、指標案の検証、調査実施そのものを通じた普及啓発を目的とする。
4. 大学等調査	リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析、企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握。
5. 指標開発	社会人等、企業等、大学等の関係者毎に、①取組状況、②学習効果、③実施の影響の3段階それぞれに対する指標案を検討する。
6. 普及啓発	社会人等・企業等・大学等・民間事業者・地方自治体・業界団体等の多様なステークホルダーに向けた普及啓発の短期～中期的なロードマップを整理。

◆職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について



平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」



有識者会議において、認定要件等を検討

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

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

○ 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラム

○ 対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表

○ 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程

○ 総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を、以下の2つ以上の教育方法による授業で実施

①実務家教員や実務家による授業

(専攻分野における概ね5年以上の実務経験有) (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)

②双方向若しくは多方向に行われる討論

③実地での体験活動

(インターンシップ、留学や現地調査等)

④企業等と連携した授業

(企業等とのフィールドワーク等)

○ 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表 (修了者の就職状況や修得した能力等)

○ 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築

○ 社会人が受講しやすい工夫の整備 (週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)



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

※認定課程数 (令和5年6月現在) : 379課程

「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携



○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚生労働省の指定を受けた講座については、120時間以上のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

＊ 専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大7割、特定一般教育訓練給付金は4割を支給（＝受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成している（＝企業への支援）。

受講者（社会人）への支援

教育訓練給付制度との連携

○ 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。

また、特定一般教育訓練を受ける場合にも訓練費用の一定割合を支給。

給付の内容

（専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）が追加で支給

（特定一般教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち197講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち37講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和5年4月時点）

企業への支援

人材開発支援助成制度との連携

○ 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

○ 「人への投資促進コース」が創設され、デジタル分野の訓練や、大学院で行われる高度な訓練の助成率が高まった。
（最大75%。各コースの助成率等の詳細は管轄の労働局などで確認を）

本制度を企業で活用してもらい、大学におけるリカレント教育への従業員の派遣を依頼することも考えられるため、積極的に周知・活用を。

◆社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」

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**。
- ・マナパスの**マイページ登録者数は639人**（20～30代が約31%、40～50代が約50%、令和4年度末時点）。
- ・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！



職業情報提供サイト「job tag (じょぶタグ)」
「マナビDX (デラックス)」等、社会人に有益な情
報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

<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の検索が可能な「企業向け講座検索ページ」を令和4年12月に開設。

<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！！



<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

<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！！



<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！！

<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が確認できるように！！学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオープンバッジ（URL）の貼り付け機能も実装。

<動画紹介>

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



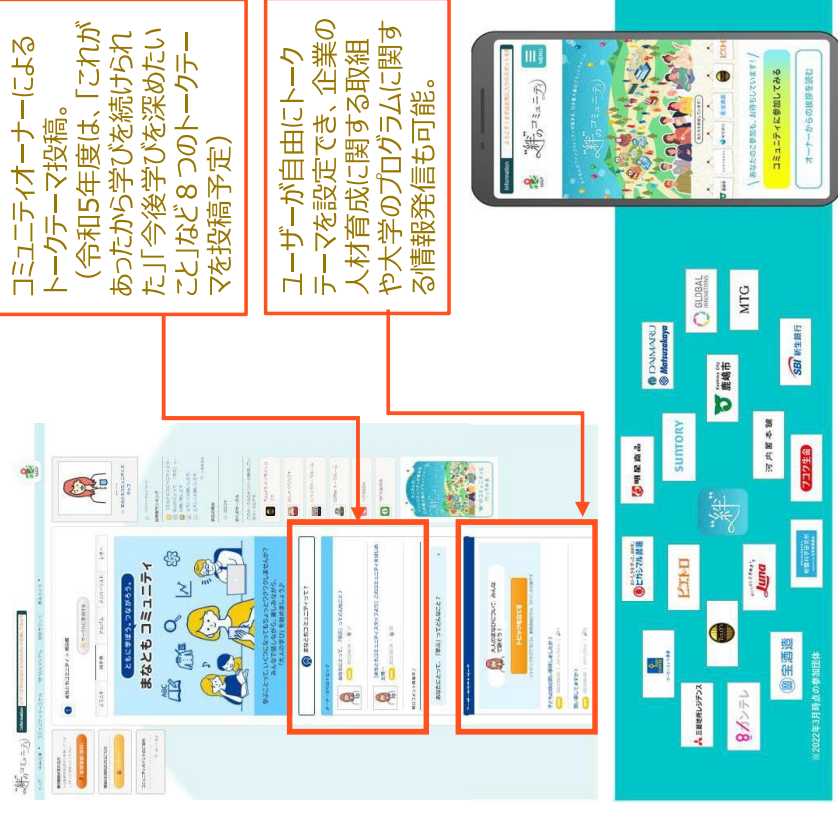
リカレント教育に関するオンラインコミュニティの開設について

コミュニティ開発の趣旨・背景

- 社会人の学習の推進に向けて、自身のキャリアアップ・キャリアチェンジに繋がるプログラムや受講後の成果に関する情報が少ない、といった課題。
(厚労省能力開発基本調査（正社員22.4%、非正規社員27.4%）、内閣府生涯学習の世論調査22.7%など）。
- 「マナパス」利用者に対してのアンケートでは、「目的が決まっていないとプログラムが見つけにくい」「情報が多くて自分に合った情報（給付金や、他省庁の施策など）を見つけない」「学習を始めるきっかけとなる紹介コンテンツがあると良い」といった声があった。
- 社会人がコミュニティを通じて学びに関する情報収集を行ったり、学びを通じて共に切磋琢磨する仲間を見つけることで、学び続けるモチベーション向上に資するとともに、企業が人材育成方策の検討に役立てたり、大学等が提供プログラムの改善の参考にしたりできる情報収集も可能な場とすることを目的として、オンラインコミュニティを開発、2023年9月にリリース。

オンラインコミュニティの内容

- ①コミュニティを活用した対話の場の実現
 - ※閲覧は誰でも可能、ニックネームとパスワードの登録だけで書き込みが可能に。
 - 社会人は学びに関する質問や情報発信・情報収集が可能。
企業も自社の人材育成の相談や、情報発信・情報収集が可能。
「マナパス」に講座登録している大学・専門学校や企業においてもプログラムに関する情報発信、アピールが可能。
 - コミュニティオーナー（担当スタッフ）が、「あなたにとって学ぶことってどんなこと？」など学びにまつわるエピソードの共有を促すトークテーマを立てる他、ユーザーが自由なテーマでスレッドを立てることも可能。
 - 大学等における成長分野に関する魅力的なプログラムや企業での人材育成の取組などの情報を発信するスレッドを別途立てることも検討中。（マナパスの特集ページのようなものを、トークを誘引するきっかけとして最初に投稿する必要）
- ②ユーザー動態の分析・レコメンド機能への活用
 - コミュニティ利用者の属性・書き込み頻度等のデータ取得やコミュニティ参加による行動変容に関する調査の実施を通じて、コミュニティの健全な育成を図る。
 - 上記分析を通じて得られたユーザーの興味・関心や共感ポイントに関するデータをマナパスのレコメンド機能に活用する。



◆リカレント教育の推進に係る 令和6年度概算要求事項（文部科学省）

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和6年度要求・要望額 104億円
(前年度予算額 91億円)



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

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

<社会人を主なターゲットとしている予算事業>

①新時代の産学協働リカレント教育モデル開発支援事業

：716百万円（新規）

・特定の大学や高等専門学校と企業とが連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえつつ開発。

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業

：402百万円（402百万円）

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

③放送大学学園補助金：7,609百万円（7,392百万円）

（同時双方向Web授業をハブとしたリカレント教育及びリ・スキリングの推進等）

・企業等のリカレント教育に対する具体的なニーズも探りつつ、各地域の大学等が強みを持った研究分野について、各学習センターとタイアップした同時双方向Web授業を展開。

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

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
職業実践力育成プログラム：172大学等、379課程（令和5年6月時点）
キャリア形成促進プログラム：14校、19課程（令和5年1月時点）

④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：80百万円（80百万円）

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

⑤女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

：29百万円（21百万円）

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

<社会人をターゲットの一部としている予算事業>

⑥大学による地方創生人材教育プログラム構築事業

：85百万円（169百万円）

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

⑦地域活性化人材育成事業：888百万円の内数（919百万円の内数）

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

※このほか、国立大学や私立大学等の基盤的経費の算定において、社会人の受入れ状況や組織的な受入れ促進の取組状況が考慮されている。

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

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

：290百万円（新規）

・地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

②自律的なキャリア形成支援とリカレント教育普及促進に向けた実証研究事業：77百万円（新規）

・大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、学生・社会人のキャリア観の育成や継続的学習インセンティブの喚起を促進するとともに、大学のリカレント教育講座の改善や企業の人事・研修制度への導入検討に繋がる実証的取組を実施。

③リカレント教育の推進に向けた環境整備事業

：220百万円（30百万円）

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化を行い、大学等における講座情報や学習成果等の情報発信、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。併せて、「マナパス」で周知・広報を行うリカレント教育講座の継続実施を支援。

新時代の産学協働リカレント教育モデル開発支援事業

令和6年度要求・要望額 716百万円



背景

- 労働人口の減少は不可避である中、労働生産性の向上は国家的課題
- アメリカ企業と比べて日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度
- VUCAの時代において真に必要とされるスキルは、資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等※であり、リカレント教育を大学等の責務として行う必要
- ※経団連産学協議会2022年報告/世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なリ・スキニングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- しかし、現実には企業は大学等やリ・スキニングやリカレント教育の場とみなしていない
- (過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、産業界のニーズに柔軟に対応できる教育体制が不十分

目的

- ◆ 「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデルを確立
- ＜KPI：参画企業等のうち、大学等で学が従業員への支援制度を整備する者の割合＞
- ◆ 社会人向けのリカレント教育の提供を強めて成長する大学の創出
- ＜KPI：開発された教育モデルのうち、受講料収入等による自立的運営を達成したものの割合＞

実施内容

1. 高度人材育成のための産学協働リカレント教育モデルの開発

- 特定の大学や高等専門学校と企業が連携して、新たなリカレント教育のモデルを構築。企業の経営・人事戦略に基づいて、従業員を派遣したり、その受講成果を給与に反映するなど、より進んだ取組を推進。大学等もそれに値するプログラムを企業実務を通じた効果検証のフィードバックを踏まえて開発。

【メニューⅠ】分野横断型 4件×0.8億円 計9.2億円×2/3＝要求額6.1億円
【メニューⅡ】分野特化型 15件×0.4億円 ※企業にも主體的な参画を求めるため、補助率2/3とする

① 産業界と大学等の協働体制の構築

➡ 組織対組織での持続可能な発展的なリカレント教育体制

「大学等」コーディネーター配置、学内のリカレント教育体制構築や企業等連携の調整・推進等
「企業等」従業員を送り出し、派遣受講生の成果に関するデータ提供、処遇・人事制度への反映検討等

② 成長分野をはじめとした教育プログラムの開発

➡ 高等教育機関にしかできない教育で、産業界に人材投資メリットが実感できるプログラム開発

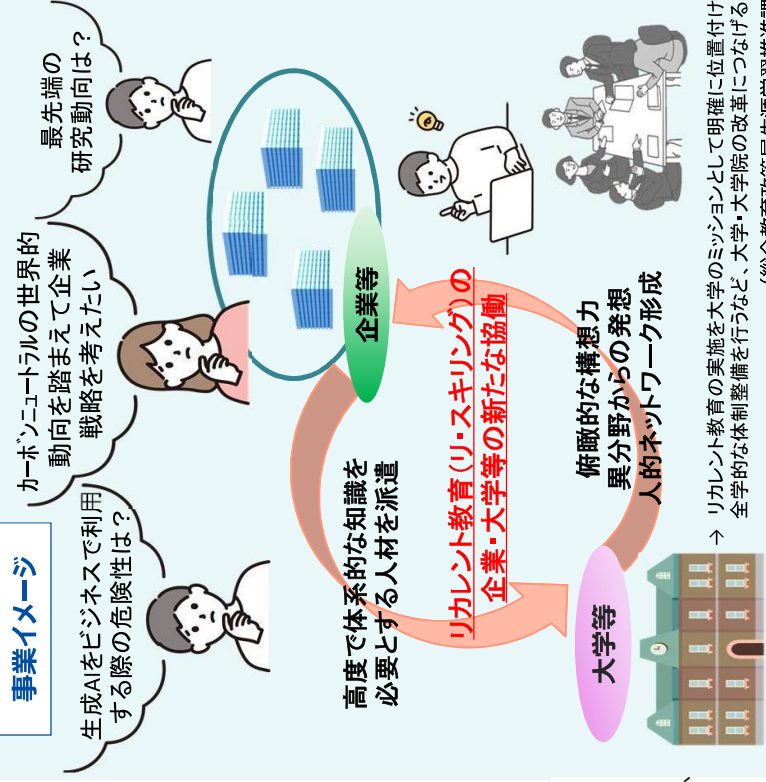
例 <生成AIの導入による企業成長とリスクマネジメントプログラム> <GXやSDGsなどの企業戦略を担う人材のためのプログラム>
<半導体開発の最先端の研究動向を踏まえたプログラム> <企業経営理論をベースとしたマネジメント人材育成プログラム>

社会の多様なニーズに対応する大学等にしか出来ない教育プログラムを開発・実施し、その成果を学位プログラムに反映することも推奨

2. 産学協働リカレント教育体制構築のための伴走支援

- リカレント教育体制構築に際して、産業界のニーズと大学等の教育資源のマッチングから教育コンテンツの開発、企業派遣を含む受講者確保、終了後のプログラム改善や継続派遣に向けたフォローに至るまで、進捗を把握し、調査・助言等を通じて持続的**教育体制の構築を全面的に支援**する。
- 大学等の拠点採択に際する事業計画審査や採択後の評価、改善に向けたアドバイス等を行う。

事業イメージ



専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育 (リ・スキリング) 推進事業



令和6年度要求・要望額 402百万円
(前年度予算額 402百万円)

文部科学省

背景

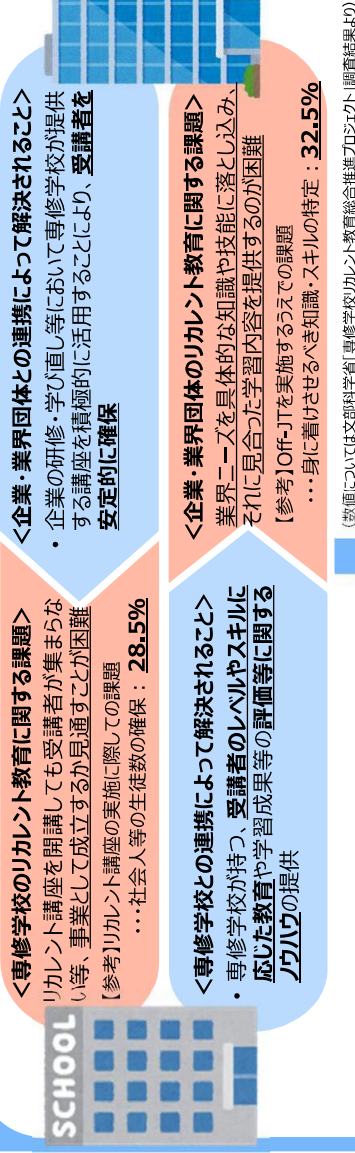
- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

課題

事業概要

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

事業イメージ



事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

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

分野横断連絡調整会議の実施

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

アウトプット（活動目標）

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

アウトカム（成果目標）

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

インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

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

大学等における価値創造人材育成拠点の形成

令和6年度要求・要望額 80百万円
(前年度予算額 80百万円)



事業を実施する背景・概要

- VUCAの時代において、変化に対応し、不断に能力を向上させていくことが重要。
- 教育未来創造会議等の政府会議や経団連をはじめとした産業界から、新規事業の創出がで
きる、スタートアップにも貢献できる人材が強く求められている。
- その中で、創造性を発揮して付加価値を生み出す価値創造人材の育成が重要で、AIでは代
替できない、創造性・感性・デザイン性・企画力などを身につけさせることが重要。
- ついては、大学に対する支援を通じて、企業・社会に対して価値創造ができる人材の継続的
な供給を行うとともに、そのノウハウを他の教育機関等に展開する拠点を構築する。

事業実施計画

- 【令和3年度】 プログラムの開発（東京工業大学、京都大学）
- 【令和4年度】 プログラムの実施、企業における活用開始
- 【令和5年度】 プログラムの実施・改良、企業と連携した活用促進、自走化の準備
- 【令和6年度】 企業や他大学等との連携を通じたプログラム展開、拠点構築準備
- 【令和7年度】 拠点の持続的運営体制の構築完成、令和7年度に事業終了

令和6年度に実施する内容

- 令和5年度までに2拠点を開発・実施したプログラムについて、創造的発想をビジネスにつな
ぐ価値創造人材育成プログラムとして、企業や他大学等と連携しながら展開・改良するととも
に、最終的な拠点構築に向けて修了生を含めたネットワークの強化と活動活性化を図る。
- 実施したプログラム内容の評価方法を検討し、持続的なプログラム点検・改善のプロセスの確
立を図るとともに、プログラムの自走に向け評価に基づく適切な受講料設定を模索する。
- プログラムの全国普及に向けたシンポジウム開催やオンライン配信・企業向け研修プログラム等
への応用などを通じた横展開を図る。

アウトプット（活動目標）

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

アウトカム（成果目標）

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

政府文書等における提言

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

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

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

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

価値創造人材育成事業の体系図



事業期間	5年間（令和3年度から令和7年度まで）
支援件数	4,000万円（人件費、旅費等）× 2拠点 = 8,000万円
支援大学	東京工業大学・京都大学

インパクト（国民・社会への影響）

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

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

背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気や頼ることに限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- 企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における取組の促進を図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】プラットフォームの形成、地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」を構築した上で、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

併せて、地域のリカレント教育の必要性やメリットを理解・共有するためのシンポジウム等を開催。

【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施する。

※ フェーズ②では、企業側の観点からの評価方法を定め、実際の評価をプログラムの改善に反映し、それを踏まえて更に評価方法を見直すという一連の取組が必要であること、また、地域や分野ごとに異なる実情に対応しながら、取組の促進・改善を図る必要があることから、複数年にわたって体制整備を図ることが不可欠。



文部科学省

令和6年度要求・要望額 290百万円

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」（令和5年6月16日閣議決定）

- 一人への投資・構造的質上げ「三位一体の労働市場改革の指針」（地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供）
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたり・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



主な実施事項

フェーズ①～

- 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
- 大学等の教育コンテンツ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）

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- 地域におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進
- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供

（総合教育政策局生涯学習推進課）

自律的なキャリア形成支援とリカレント教育普及促進に向けた実証研究事業



令和6年度要求・要望額 77百万円

文部科学省

背景・事業概要

- 新資本主義実行本部が掲げる「三位一体の労働市場改革」では、「リ・スキリングによる能力向上支援」が柱の一つとされ、それを支える「自律的なキャリア形成」も重視。
- 自律的なキャリア形成を推進していくには、学びとキャリアの関係を整理して明確にするとともに、学びに向けたインセンティブを喚起・持続するための仕組みを工夫するなど、キャリアの中に学びを循環的に組み込むための後押しが必要。
- このため、職業・キャリアに関して多くのデータや知見を有する人材サービス業者の協力を得て、大学における学びとその後の職業・キャリアとの関係性に関する調査研究を行い、その結果を活かして、①学生・社会人のキャリア観の育成や継続的な学びのインセンティブの喚起・持続をはじめとして、②大学における教育プログラムの質的改善、③企業の人事・研修制度ににおける大学でのリカレント教育の活用、などにも資する取組について、総合的な実証研究等を行う。

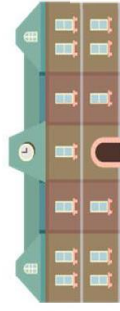
実施内容

(受託先: 民間企業 1 (連携大学15程度) , 事業期間: 3年)

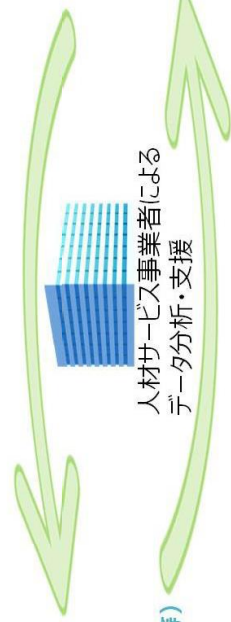
調査研究・分析

- 大学における学びとキャリアの関係性に関し、以下のような調査を実施。(働いている業種や学んだ大学等の属性も踏まえて分析)
- ・ 大学での学びを通じて得たスキル・能力が、どういった職業・業務で活かされているのか
 - ・ 社会人になってから、大学でどのような学びをした者が、その後どのようなキャリアパスを歩んでいるのか
 - ・ 卒業生が現在のキャリアで直面する課題に対応するために必要な学びは何か

イメージ

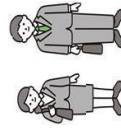


- ・ キャリア観の育成
(キャリアカウセンシングの充実等)
- ・ 学びのインセンティブの向上

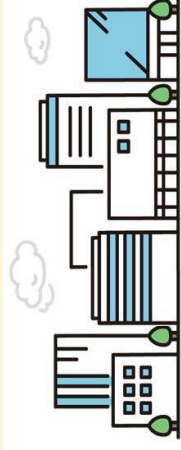


人材サービス事業者による
データ分析・支援

- ・ 大学教育の成果検証 (PDCA)
- ・ 卒業生のリカレント教育ニーズへの対応



- ・ 学びのインセンティブを持続させる仕組みの構築
(卒業生ネットワークの活用等)
- ・ 企業の人事・研修制度におけるリカレント教育の適切な位置づけ



実証的取組み

学生・社会人の自律的なキャリア形成に資するものとして、例えば、以下のような実証的取組みを行う。

- ・ 学生や卒業生に対し、母校における学びと卒業生のキャリアとの関係性を示したり、母校のリカレント教育の情報を卒業生の利用状況と併せて提供したりすることにより、学びのインセンティブを効果的に向上させ、持続的な学びのコミュニティを形成する
- ・ 卒業生が就業後に実感する必要性に基づいてリカレント教育プログラムの開発・改善を行い、その誘引力や満足度を高める
- ・ 左記調査結果等を活用し、大学でのリカレント教育を企業の人事・研修制度の一環に位置づけるような取組の導入に向けた提案やその効果検証を行う

効果検証・持続的システム化

以下のような追跡調査等を行うことで、左記の取組の効果を検証し、より効果的な取組となるよう改善を図るとともに、持続可能な実施体制の確立を支援。

- ・ リカレント教育を受けた卒業生のその後のキャリア・意識変化の追跡調査
- ・ プログラムの誘引力や満足度の高まり、また、企業等の人事・研修制度における大学の活用等に関して、これらの取組が学びの継続性に及ぼす影響の追跡調査

「経済財政運営と改革の基本方針 (骨太の方針) 2023」

(令和5年6月16日閣議決定)

第2章 新しい資本主義の加速

(三位一体の労働市場改革)

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。

リカレント教育の推進に向けた環境整備事業

令和6年度要求・要望額 220百万円
(前年度予算額 30百万円)



社会人の大学等での学びを応援するサイト「マナパス」の運用

事業を実施する背景

※令和2年度から継続的に運用

- 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。
* 自己啓発における課題や企業が大学等をリカレント教育に活用しない理由として、情報不足が挙げられている。
- 社会人の学びにおける課題として、「自分が何を学べば良いかわからない」、「学んだ結果がどのように評価されるかわからない」、「学ぶ意欲が持てない」等が挙げられており、学ぶ個人に対しても伴走支援が必要。
- 上記の背景を踏まえ、産学官リソースの活用や、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。

過去の取組

- 【令和2年度】サイトの公開、コンテンツ（検索機能、特集、修了生インタビュー等）の充実、イベント開催、テレビ・ラジオ・SNS等を活用した広報
- 【令和3年度】既存コンテンツの充実、新規コンテンツ（いぬ、コメント、マイページ機能等）の追加、厚労省Job-tagとの連携、イベント開催
- 【令和4年度】企業向けページ開発、マイページ機能充実、民間企業等提供講座の掲載、民間・自治体等他サイト連携
- 【令和5年度】オンラインコミュニティ機能の開発、企業向けページ充実、マイページにおけるオープンバッジ貼付機能の本格実装、マイジョブ・カードとのシステム連携準備

令和6年度の取組

【実施主体：民間企業等 1箇所×1.2億円】

- マッチング機能の充実化：人材サービス企業のノウハウを活用し、以下の機能を開発する。
①キャリアアカウンセリング機能 ②各業種に求められるスキルや学びのレコメンド機能
※令和5年度に開発予定のオンラインコミュニティとも連携する形での実装を検討
- 動画コンテンツによる付加価値向上：社会人向け講座の一部や学びのロールモデル、学びの成果等に関する動画をマナパス上で公開することで、受講のインセンティブを高める材料とする。
- その他、学習記録を就職等に活用するためマイジョブ・カードとのシステム連携、民間講座の充実、特集ページや修了生インタビューの充実、webプロモーション、サイバーセキュリティ強化等

リカレント教育プログラムの発展的継続支援

事業を実施する背景

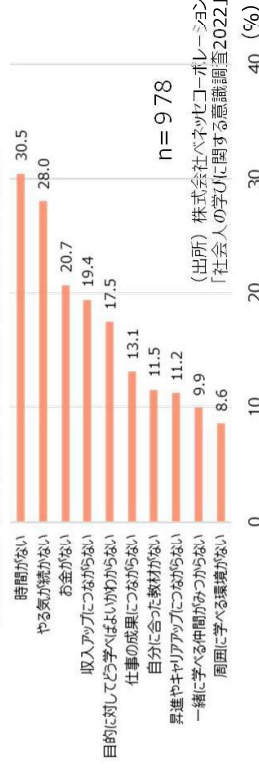
- 大学等が開発・提供するプログラム数は増加しているが、社会人の学びにおいて費用面の課題は大きい。
- 文部科学省の職業実践力育成プログラム（BP）認定や、厚生労働省の教育訓練給付対象講座の指定を受けることで、受講費用の負担軽減が図られるが、当該認定・指定を受けるには3年程度の就職実績など一定期間のプログラム継続による実績が必要。

実施内容

【実施主体：大学等 15箇所×0.1億円
×2/3】

- 上記の背景を踏まえ、近年開発された大学等のリカレント教育プログラムについて、優良なものの継続的改良・実施を支援。
- BP認定、教育訓練給付の指定を受けることを目指し、マナパス上でも積極的に周知・広報を行うことを要件とする。

学習意欲があり、直近1年以内に学習した人の学習課題



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することで、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するとともに、キャリアカウンセリングによる就職・転職等キャリアアップを支援することで、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

令和5年度
鹿児島県公共職業訓練の概要

令和5年11月13日（月）

鹿児島県商工労働水産部雇用労政課

県立職業能力開発校（施設内訓練）の概要【令和5年度】

（令和5年4月現在）

新卒者対象

校名	訓練 科名	定員	訓練 期間	入校 資格	訓 練 内 容	修了による取得資格	主な就職先
吹 上	自動車工 学科	40 (20)	2年	高卒 又は 同等 以上	自動車等の各部装置、整備技能、各種試験法を習得し、一般的な整備から高度なものまで幅広く対応できるエンジニアを育成する。	・技能士補 ・特別教育修了証 ・技能講習修了証	自動車販売会社 自動車整備会社 など
	機械 整備 科	10 (10)	1年	高卒 又は 同等 以上	建設・農業機械に関する各部装置の構造・機能についての知識や整備技術を修得し、一般的な整備作業から特殊技能まで幅広く対応できるエンジニアを育成する。	・技能士補 ・車両系建設機械運転者資格 ・特定自主検査検査者資格 ・特別教育修了証 ・技能講習修了証	建設機械整備会社 農業機械整備会社 など
	金属 加工 科	40 (20)	2年	中卒 又は 同等 以上	自動車板金や工場板金、金属塗装、各種溶接技術等の学科と実技を学び、金属加工や車体整備、金属塗装各分野に幅広く対応できる人材を育成する。	・技能士補 ・2級技能士 ・特別教育修了証 ・技能講習修了証	鉄鋼溶接関連会社 工場板金会社 自動車・車体整備会社 など
宮 之 城	建築工 学科	40 (20)	2年	高卒 又は 同等 以上	建築構造、工作法、仕様積算、設計製図、建築材料、機械操作、施工方法などの知識と技能を習得し、刻々と変化している建築工法に対応できる人材を育成する。	・技能士補 ・2級技能士 ・特別教育修了証	建設会社 建築会社 など
	室内 造形 科	40 (20)	2年	中卒 又は 同等 以上	木製家具・建具・竹製品の製造、インテリア・内装工事の施工、設計製図、NC機械操作などの学科と実技を学び、製品製作や内装仕上げができる実践的技能者を育成する。	・技能士補 ・2級技能士 ・特別教育修了証	家具製造会社 建具製造会社 室内装飾会社 など
始 良	情報 処理 科	40 (20)	2年	高卒 又は 同等 以上	プログラミングやコンピュータ操作、Webサイト作成、システム設計、業務分析及びコンピュータ本体や周辺機器等を中心に、機器の設置や保守点検・修理に関する知識・技能を習得する。	・技能士補	ソフトウェア開発会社 情報処理業務会社 システム等管理運営 受託会社 など
	メカト ロニク ス 科	40 (20)	2年	高卒 又は 同等 以上	各種工作機械を使用した機械加工、CAD/CAMによる設計製作、ロボット操作やマイコンを利用した生産設備の制御等を習得する。	・技能士補 ・特別教育修了証 ・技能講習修了証 ・2級技能士	機械設計製作会社 治具製作会社 制御機器製作会社 など
鹿 屋	電気 設備 科	40 (20)	2年	高卒 又は 同等 以上	電灯、動力、高圧受変電設備等の電気設備配線や検査に必要な技術及び自動制御装置の設計・製作、コンピュータをはじめとする情報通信技術、空調機器の施工法等を習得する。	・第二種電気工事士 ・技能士補 ・特別教育修了証 ・技能講習修了証	電気工事施工会社 電気設備保守管理会社 自動制御設備施工会社 など
合 計 (8訓練科)		290 (150)					

注 1 定員欄下段()書きは1年生定員

2 修了時取得資格欄「2級技能士*」は、技能五輪鹿児島県大会における技能証の取得と技能照査の合格が条件

令和5年度 訓練生応募・合格・入校状況

(令和5年4月1日現在)

県立高等技術専門校

(単位:人)

校 名	訓練科名	定員	応 募 者		受験者	合格者	入 校 者		入校率 (%)	4年度 入校者	備 考
			計	計のうち 女子			計	計のうち 女子			
吹上	自動車工学科	20	9	1	9	7	7	1	35.0	18	
	機械整備科	10	2	0	2	2	2	0	20.0	4	
	金属加工科	20	15	0	15	15	8	0	40.0	7	
宮之 城	建築工学科	20	17	0	17	17	16	0	80.0	13	
	室内造形科	20	21	0	21	15	13	0	65.0	17	
始良	情報処理科	20	24	2	24	22	19	2	95.0	18	
	メカトロニクス科	20	8	0	8	9	6	0	30.0	13	
鹿屋	電気設備科	20	8	0	8	8	7	0	35.0	12	
高卒者等対象者科 計		110	68	3	68	65	57	3	51.8	78	
中卒者等対象者科 計		40	36	0	36	30	21	0	52.5	24	
計		150	104	3	104	95	78	3	52.0	102	

・推 薦 : 試験日: 令和4年10月3日

・一 般 : A日程: 令和4年11月4日 B日程: 令和4年12月2日 C日程: 令和5年1月20日 D日程: 令和5年2月12日
E日程: 令和5年3月5日

・2次募集 : 吹上校, 宮之城校, 始良校, 鹿屋校で実施

令和4年度 訓練生の就職状況

(令和5年4月1日現在)

県立高等技術専門校

(単位:人)

校 名	訓 練 科 名	応募者	入校者	修了者	就 職 状 況			
					県内	県外	計	就職率 [%]
吹上	自動車工学科 ＊ 1	16	15	12	9	3	12	100.0
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	—
	機械整備科 ＊ 2	4	4	4	3	1	4	100.0
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	—
	金属加工科 ＊ 1	13	8	4	4	0	4	100.0
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	—
宮之城	建築工学科 ＊ 1	16	15	11	9	2	11	100.0
		(1)	(1)	(1)	(1)	(0)	(1)	—
	室内造形科 ＊ 1	19	14	12	6	4	10	83.3
		(2)	(2)	(2)	(0)	(1)	(1)	—
始良	情報処理科 ＊ 1	22	20	19	11	7	18	94.7
		(1)	(1)	(1)	(0)	(1)	(1)	—
	メカトロニクス科 ＊ 1	14	14	13	8	2	10	76.9
		(1)	(1)	(0)	(0)	(0)	(0)	—
鹿屋	電気設備科 ＊ 1	14	14	13	7	6	13	100.0
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	—
計		118	104	88	57	25	82	93.2
		(5)	(5)	(4)	(1)	(2)	(3)	—

※R4の県内就職率: 69.5%(R3の県内就職率: 77.9%)

※R3の就職率: 95.0%

注1)「* 1」が付されている科の入校者は令和3年4月の入校生数である。

注2)「* 2」が付されている科の入校者は令和4年4月の入校生数である。

注3)下段の()書きは、女子の数で上段の内数である。

※未就職者内訳
(11月6日時点) 室内造形科(1人) その他事由1人
情報処理科(1人) 病気1人
メカトロニクス科(3人) 病気2人, その他事由1人(うち1名4月以降就職)

令和４年度 委託訓練実績 （Ｒ５．９月末現在）

分類	訓練科名	訓練期間	コース	定員	受講者数	応募倍率 [%]	定員充足率 [%]	就職率 [%]
Ｉ Ｔ	ＩＴプログラマー養成科【資格取得コース】	６か月	１	２０	２０	１８０．０	１００．０	７０．０
	小 計		１	２０	２０	１８０．０	１００．０	７０．０
営業・販売・事務	ショップマネジメント科	３か月	２	４８	３３	８１．３	６８．８	８１．３
	パソコン・基礎科	３か月	２０	４６２	３７５	１００．６	８１．２	７５．６
	ビジネス実務科（母子）（一般）	３か月＋５日	２	４８	４７	１１８．８	９７．９	９１．１
	パソコン・簿記初級科	３か月	２	４８	４７	１１０．４	９７．９	７７．３
	ＩＴビジネス科（総合・宅建・観光）	６か月	６	１３６	１２８	１５２．９	９４．１	８５．７
	ＩＴビジネス科（ＷＥＢ）	３か月	５	８０	５４	７８．８	６７．５	７８．８
	ＩＴ広告デザイン科（職場実習付）	５か月	４	９６	９６	２０３．１	１００．０	７２．５
	ＩＴスキルアップ科（職場実習付）	５か月	中止					
	総合ビジネス科	３か月	４	１００	７３	８９．０	７３．０	９１．７
	ＩＴビジネス科【会計事務】	３か月	１	２０	１０	８０．０	５０．０	７５．０
	小 計		４６	１０３８	８６３	１１４．２	８３．１	７８．７
医療事務	医療事務科	３か月	１０	２００	１５３	９１．０	７６．５	８４．２
	小 計		１０	２００	１５３	９１．０	７６．５	８４．２
介護・医療・福祉	介護福祉士養成科	２４か月	６	３３	２６	８１．８	７８．８	１００．０
	介護・福祉科（実務者研修）	６か月	６	１４０	９３	７４．３	６６．４	９０．０
	介護・福祉科（初任者研修）	３か月	３	６２	３０	６１．３	４８．４	７１．４
	保育士養成科	２４か月	４	２５	２５	１１２．０	１００．０	８８．９
	栄養士養成科	２４か月	２	１６	１６	１１２．５	１００．０	１００．０
	歯科技工士養成科	２４か月	２	１２	７	７５．０	５８．３	１００．０
	スポーツ・介護ビジネス科	６か月	１	１５	６	４０．０	４０．０	１００．０
	小 計		２４	３０３	２０３	７５．９	６７．０	８８．０
農業	農業人材育成科	６か月	１	２０	２０	１２０．０	１００．０	８２．４
	小 計		１	２０	２０	１２０．０	１００．０	８２．４
林業	地域循環林業科	３か月	１	１５	８	６６．７	５３．３	５０．０
	小 計		１	１５	８	６６．７	５３．３	５０．０
デザイン	ファッションビジネス科	６か月	１	１０	９	１１０．０	９０．０	８７．５
	小 計		１	１０	９	１１０．０	９０．０	８７．５
調理	調理師養成科	２４か月	１	１	１	１００．０	１００．０	１００．０
	調理加工科	３か月	１	１５	９	８０．０	６０．０	—
	調理加工科（職場実習付）	４か月	１	１５	７	６０．０	４６．７	７１．４
	小 計		３	３１	１７	７１．０	５４．８	７５．０
建築	建設ＣＡＤ実践科	３か月	１	２０	１６	９５．０	８０．０	６８．８
	小 計		１	２０	１６	９５．０	８０．０	６８．８
理容・美容	職業実践専門課程科（美容師）	２４か月	２	９	９	１６６．７	１００．０	１００．０
	美容師養成科	２４か月	１	７	７	１００．０	１００．０	７１．４
	小 計		３	１６	１６	１３７．５	１００．０	８４．６
合 計			９１	１６７３	１３２５	１０４．１	７９．２	８０．１

※中止した訓練コース９コース（パソコン基礎科２，ＩＴスキルアップ科１，介護・福祉科【初任者研修】３，介護・福祉科【実務者研修】１，ＩＴビジネス科【会計事務】２）

※「就職率」の「—」は訓練終了後３カ月が経過しないため未確定。

令和5年度 委託訓練計画

分野	訓練科名	訓練期間	開催地	コース数	定員
IT	ITプログラマー養成科【資格取得コース】	6か月	鹿児島	2	40
	ITビジネス科【WEB制作】	5か月	垂水	2	40
	小計			4	80
営業・販売・事務	ショップマネジメント科	3か月	鹿児島	2	48
	パソコン・基礎科	3か月	鹿児島, 始良・霧島, 南薩, 北薩, 日置, 熊毛	20	466
	ビジネス実務科（母子）（一般）	3か月+5日	鹿児島	2	48
	パソコン・簿記初級科	3か月	鹿児島, 始良・霧島, 曾於	3	63
	ITビジネス科(総合・宅建)	6か月	鹿児島, 北薩	6	140
	ITビジネス科(WEB活用)	3か月	志布志	3	60
	IT広告デザイン科(職場実習付)	5か月	鹿児島	4	96
	総合ビジネス科	3か月	鹿屋	3	60
	小計			43	981
医療事務	医療事務科	3か月	鹿児島, 北薩, 始良・霧島	7	144
	医療事務科(ドクターズクラーク)	4か月	鹿屋	2	40
	小計			9	184
介護・医療・福祉	介護福祉士養成科	24か月	鹿児島	6	32
	介護・福祉科(実務者研修)	6か月	鹿児島, 北薩, 始良・霧島	6	144
	介護・福祉科(初任者研修)	3か月	北薩, 奄美	3	62
	介護実務者研修科	6か月	鹿屋	1	20
	介護職員養成科	3か月	鹿屋	1	20
	保育士養成科	24か月	鹿児島, 串木野	4	30
	栄養士養成科	24か月	鹿児島	2	15
	歯科技工士養成科	24か月	鹿児島	2	9
	スポーツ・介護ビジネス科	6か月	鹿児島	1	15
	小計			26	347
農業	農業人材育成科	6か月	曾於	1	20
	小計			1	20
林業	地域循環林業科	3か月	鹿屋	1	15
	小計			1	15
デザイン	ファッションビジネス科	6か月	鹿児島	1	10
	小計			1	10
調理	調理加工科(職場実習付)	4か月	曾於	1	15
	小計			1	15
建築	建設CAD実践科	3か月	鹿児島	1	20
	小計			1	20
美容・理容	職業実践専門課程科(美容師)	24か月	鹿児島	2	10
	小計			2	10
合計				89	1,682

鹿児島障害者職業能力開発校（施設内訓練）の概要【令和5年度】

障害者対象

（令和5年4月現在）

訓練科名	定員	訓練期間	入校資格	訓練内容	取得資格	主な就職先
情報電子科	10	1年	高卒又は同等以上	パソコンのプログラミング（JAVA、VB等）、制御用マイコンのプログラミング、電子回路の基本的な知識、CADを用いた回路図作成、回路接続等について習得する。また、ワード、エクセルの操作技能をトレーニングする。	・技能士補 ・CS技能評価試験（表計算3級） ・ビジネス文書実務検定 ・情報処理検定	製造業 （加工、検査、一般事務） データ委託業 （入力、HP作成・更新）
グラフィックデザイン科	20	1年	高卒又は同等以上	デザイン専用のパソコンソフト（フォトショップ、イラストレータ、インデザイン等）を用いて画像処理や文字編集等の技能を習得し、チラシ、パンフレット、ポスター等を作成する。また、写真撮影やWebデザインについても習得する。	・技能士補 ・色彩検定 ・ビジネス文書実務検定 ・情報処理検定	デザイン事務所 （デザイナー） 製造業 （製造・検査） 学校 （校務補助員）
OA事務科	20	1年	高卒又は同等以上	パソコンソフト（ワード、エクセル、パワーポイント等）の操作、簿記会計、マナー接遇、事務職員として基本的な知識や技能を習得する。また、介護事務について学習する。	・技能士補 ・介護事務管理士 ・簿記実務検定 ・ビジネス文書実務検定 ・情報処理検定 ・珠算・電卓検定	製造業 （事務職、製造職） 医療・福祉業 （事務職、介護職） サービス業 （商品仕分け作業） 公務員 （一般事務）
介護福祉サービス科	20	1年	中卒又は同等以上	介護に伴う知識や調理、清掃、レクリエーション等の技能、コルセット製作や福祉用具のメンテナンスなど介護・福祉に関わる技能を習得する。	・介護職員初任者研修 ・福祉用具専門相談員 ・福祉住環境コーディネーター ・レクリエーションインストラクター	医療・福祉業 （介護職、看護補助、障害者施設補助員、保育補助員、福祉用具専門相談員、義肢装具製作補助） サービス業 （清掃作業）
アパレル科	10	1年	中卒又は同等以上	婦人服や子供服の製作に必要なデザイン製図、補正、パターン作成、手縫い、ミシンによる本縫い、アイロン作業等の知識や技能を習得する。また、選択により介護職員初任者研修を受講し、介護技能を習得する。	・介護職員初任者研修 ・ビジネス文書実務検定 ・情報処理検定 ・珠算・電卓検定	医療・福祉業 （介護職） サービス業 （清掃作業） 製造業 （事務職、製造職）
ワークトレーニング科 （知的障害者対象）	20	1年	中卒又は同等以上	知的障害者が就職するために必要な知識・技能を身につける。木工などのものづくり、清掃作業、コンピュータ操作等の訓練を通じて、就職に必要なスキルや職場適応能力を、また、社会常識やマナー等を学び、自立した生活を送るための社会適応能力を身につける。	・ビジネス文書実務検定 ・ビジネス計算実務検定（珠算・電卓実務検定） ・CS技能評価試験（表計算部門3級） ・情報処理検定	製造業 （構内作業） 給食受託業 （調理補助） サービス業 （清掃作業） 食品加工業
	100					

令和5年度訓練生入校状況

【令和5年4月6日現在】

(単位:人)

訓練科名	定員	応募者数			受験者数	合格者数	入校者数	うち 女子	入校率[%]	備考
			県内	県外						
情報電子科	10	14	12	2	14	8	8		80.0	
グラフィックデザイン科	20	17	15	2	17	9	8	5	40.0	
OA事務科	20	23	20	3	21	15	14	3	70.0	
介護福祉サービス科	20	18	16	2	18	14	13	6	65.0	
アパレル科	10	13	11	2	13	9	8	5	80.0	
ワークトレーニング科	20	12	6	6	12	8	8	1	40.0	
合 計	100	97	80	17	95	63	59	20	59.0	

令和4年度訓練生就職状況

【令和5年4月6日現在】

(単位:人)

訓練科名	入校者	中退者	修了者 (A)	修了者のうち 進学・施設等 (B)	就職者数					就職率 [%]	備考
					修了者のうち就職			退校者の うち就職 (C)	計 (D)	(退校就職含) D/(A-B+C)	
					県内	県外	自営				
情 報 電 子 科	4	1	3			1			1	33.3	
グラフィックデザイン科	8	2	6	1	1				1	20.0	
	(3)		(3)								
建 築 設 計 科	2		2		1	1			2	100.0	
	(1)		(1)		(1)				(1)		
義 肢 福 祉 用 具 科	6	2	4		3	1		1	5	100.0	
O A 事 務 科	13	1	12	1	3	3			6	54.5	
	(6)		(6)		(3)	(2)			(5)		
ア パ レ ル 科	5	1	4		2			1	3	60.0	
	(4)	(1)	(3)		(1)			(1)	(2)		
造 形 実 務 科	6	3	3		2			2	4	80.0	
	(1)	(1)						(1)	(1)		
計	44	10	34	2	12	6		4	22	61.1	
	(15)	(2)	(13)		(5)	(2)		(2)	(9)		

* 各欄下段()書きは、女子の数で上段の数の内数である。

* 「就職率」欄は、就職退校者も含み進学・施設入所を除外した率

令和5年度
(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部
職業訓練の概要

令和5年11月13日（月）

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部

鹿児島職業能力開発促進センター

川内職業能力開発短期大学校

離職者訓練

対象者：求職者 受講料：無料 訓練期間：6か月

企業の生産現場での就職に向けたものづくり分野の訓練を実施。テクノインストラクター（職業訓練指導員）と就職支援アドバイザーがきめ細かい支援を実施。

令和5年度（9月末時点）

定員 410人 定員充足率
208人（期中定員） 75.0%（9月末時点）

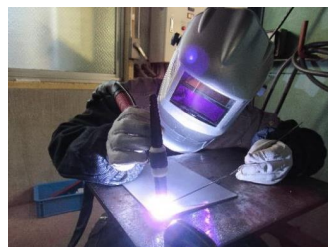
入所 156人（9月末時点） 就職率（前年度入所者を含む）
就職 53人（中退就職者） 88.3%（9月末時点）

令和4年度

定員 414人 定員充足率
入所 330人 79.7%
就職 242人 就職率
85.8%

令和5年度実施訓練科

CAD／NC技術科
溶接技術科
CADものづくりサポート科
電気設備技術科
ビル管理技術科
住環境計画科
電気工事実践科（DS）



ポリテクセンター鹿児島

学卒者訓練

対象者：高等学校卒業業者等 受講料：有料 訓練期間：2年

企業の生産現場での技術者・将来の生産ラインのリーダーを育成。実験・実習を多く取り入れたカリキュラムによる職業と直結した実践的な教育で、高い就職率を確保。

令和5年度（9月末時点）

定員 70人 定員充足率
1学年 62人 88.6%
2学年 66人 進路決定率（内定）
（卒業予定者） 93.9%

令和4年度

定員 70人 定員充足率
1学年 69人 98.6%
2学年 69人 進路決定率
卒業 69人 100%
就職 43人 進学26人

令和5年度実施訓練科

生産技術科
電気エネルギー制御科
電子情報技術科



ポリテクカレッジ川内

在職者訓練

対象者:在職労働者 受講料:有料 訓練期間:概ね2日～5日

企業の生産現場に従事する指導的・中核的な役割を担う方又はその候補者向けに、実践的な知識や技能・技術を習得する訓練を実施。受講者満足度は95%以上。

令和5年度（9月末時点）

目標計画数 640人

（鹿児島 380人、川内短大 260人）

受講者数 496人

（鹿児島 276人、川内短大 220人）

令和4年度

目標計画数 640人

（鹿児島 380人、川内短大 260人）

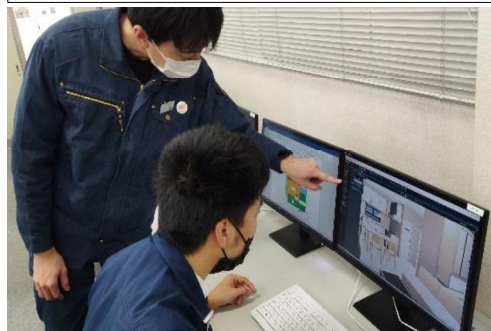
受講者数 731.5人

（鹿児島 480.5人、川内短大 251人）

※端数は施設連携により実績を按分したもの

令和5年度実施コース名

- ・3次元CADを活用したアセンブリ技術【DX】
- ・PythonによるIoT機器活用組み込みシステム開発技術【DX】
- ・現場のための電気保全技術
- ・ステンレス鋼のTIG溶接技術クリニック等



ポリテクセンター鹿児島

ポリテクカレッジ川内

生産性向上支援訓練

対象者:在職労働者 受講料:有料 訓練期間:概ね1日～2日

企業の生産性向上やDXの推進等に向けた職業訓練を、専門的知見を有する民間機関等に委託して実施。受講者満足度は95%以上。

令和5年度（9月末時点）

目標計画数 720人

受講者数 339人

内、ミドルシニアコース

目標値 50人

受講者数 33人

内、DXコース

目標計画数 150人

受講者数 68人

内、サブスクリプション型生産性向上支援訓練

目標計画数 25人

受講者数 0人

令和4年度

目標計画数 670人

受講者数 1,194人

内、ミドルシニアコース

目標値 50人

受講者数 137人

内、DXコース

目標計画数 100人

受講者数 137人

令和5年度実施コース名

- ・DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進
- ・フォロワーシップによる組織力の向上
- ・成果を上げる業務改善

など



ポリテクセンター鹿児島

令和5年度離職者訓練入所実績(高障求機構)

令和5年9月末

施設名	区分/名科	1回あたりの定員(人)	開始月	年間定員(人)	4月入所				6月入所				7月入所				9月入所				10月入所				12月入所				累計																					
					応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率	託児	応募者	入所者	定員充足率															
ポリテクセンター鹿児島	①雇職者訓練(6か月)計(※1)	-	-	380	74	66	66.7%	0	-	-	-	-	79	68	74.7%	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190	153	134	70.5%																				
	標準コース計	-	-	356	67	59	67.0%	0	-	-	-	-	79	68	73.9%		-	-	-	-	-	-	-	-	-	178	146	127	71.3%																					
	CAD/NC技術科	18	4.7.10.1	72	5	4	22.2%	-	-	-	-	-	11	11	61.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	16	15	41.7%																					
	CADものづくりサポート科	22	7.1	44	-	-	-	-	-	-	-	-	23	22	100.0%		-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	23	22	100.0%																					
	溶接技術科※2	15	4.7.10.1	60	11	11	73.3%	-	-	-	-	-	7	6	40.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	18	17	56.7%																					
	電気設備技術科	18	4.10	36	18	16	88.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	18	16	88.9%																					
	ビル管理技術科	18	4.7.10.1	72	18	14	77.8%	-	-	-	-	-	25	18	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	43	32	88.9%																					
	住環境計画科	18	4.7.10.1	72	15	14	77.8%	-	-	-	-	-	13	11	61.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36	28	25	69.4%																					
	施設目標値	-	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	85.0%																				
	企業実習付きコース計	-	-	24	7	7	58.3%	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	7	7	58.3%																					
	電気工事実践科	12	4.10	24	7	7	58.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	7	7	58.3%																					
	施設目標値	-	-	-	-	-	-	80.0%	-	-	-	80.0%	-	-	-	-	80.0%	-	-	-	-	80.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	80.0%																			
②社会人基礎講習(1か月)																																																		
社会人基礎講習(橋渡し訓練)																									6.12.3 9月 12人	30	-	-	-	-	0	-	-	-	13	13	108.3%	0	-	-	-	-	-	-	-	18	23	22	122.2%	
施設目標値																									-	-	-	-	85.0%	-	-	-	85.0%	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	-	-	-	85.0%
																									①+②	208	176	156	75.0%																					

※1 離職者訓練計は、それぞれの訓練実績の合計であるが、「社会人基礎講習(橋渡し訓練)」は「企業実習付きコース」及び一部の「標準コース」と組み合わせて実施していること。
 ※2 溶接技術科・電気工事実践科は募集科名であり、正式名称は金属加工科・電気設備技術科(短期デュアルコース)であること。ただし、当該資料においては、溶接技術科・電気工事実践科として記述すること。

令和5年度離職者訓練就職実績(高障求機構)

令和5年9月末

施設名	区分/名科	前年度からの繰越者 (R4.1入所)	中退者 (人)	修了者 (人)	うち 就職	正社員 就職者 (人)	就職率 ※3	正社員 就職率※4
ポリテクセンター鹿児島	離職者訓練計(6か月)(※1)	62	15	47	40	34	88.3%	64.2%
	標準コース計	62	15	47	40	34	88.3%	64.2%
	CAD/NC技術科	9	3	6	3	6	66.7%	100.0%
	CADものづくりサポート科	18	3	15	14	3	94.1%	18.8%
	溶接技術科※2	9	2	7	6	7	88.9%	87.5%
	電気設備技術科	-	-	-	-	-	-	-
	ビル管理技術科	17	5	12	10	10	87.5%	71.4%
	住環境計画科	9	2	7	7	8	100.0%	88.9%
	施設目標値	-	-	-	-	-	85.0%	69.3%
	企業実習付きコース計	-	-	-	-	-	-	-
	電気工事実践科※2	-	-	-	-	-	-	-
	施設目標値	-	-	-	-	-	85.0%	69.3%

※1 離職者訓練計は、それぞれの訓練実績の合計であるが、「社会人基礎講習(橋渡し訓練)」は「企業実習付きコース」及び一部の「標準」と組み合わせて実施していること。

※2 溶接技術科・電気工事実践科は募集科名であり、正式名称は金属加工科・電気設備技術科(短期デュアルコース)であること。

ただし、当該資料においては、溶接技術科・電気工事実践科として記述すること。

※3 就職率は、訓練終了後3か月以内に就職した者の実績(前年度繰越者の就職実績を含む。)及び中退就職者の実績であること。
就職率=(修了後就職者+中退就職者)÷(修了者+中退就職者)

※4 正社員就職率=(正社員就職者)÷(中退就職者+修了後就職者)

令和4年度離職者訓練入所・就職実績（高障求機構）

施設名	区分/名科	前年度からの 繰越者 (R3.1入所)	定員 (人)	開始月	応募者 (人)	入所者 (人)	定員 充足率	中退者 (人)	うち 就職	修了者 (人)	うち 就職	正社員 就職者 (人)	就職率 ※3	うち正社員 就職率 ※4	次年度への 繰越者 (R4.1入所)
ポリテクセンター鹿児島	①離職者訓練計(※1)	76	384	-	330	286	74.5%	48	31	251	211	163	85.8%	67.4%	62
	標準コース(6か月コース)計	76	360	-	312	269	74.7%	44	28	238	198	151	85.0%	66.8%	62
	テクニカルオペレーション科	10	72	4,7,10,1	46	42	58.3%	8	5	34	29	22	87.2%	64.7%	9
	CADものづくりサポート科	22	44	7,1	47	40	90.9%	5	3	39	33	22	85.7%	61.1%	18
	溶接技術科※2	9	64	4,7,10,1	35	32	50.0%	6	3	26	23	17	89.7%	65.4%	9
	電気設備技術科	-	36	4,10	31	28	77.8%	5	2	23	17	12	76.0%	63.2%	-
	ビル管理技術科	17	72	4,7,10,1	78	64	88.9%	12	10	52	41	39	82.3%	76.5%	17
	住環境計画科	18	72	4,7,10,1	75	63	87.5%	8	5	64	55	39	87.0%	65.0%	9
	施設目標値	-	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	-	84.9%	69.3%	-
	企業実習付きコース(6か月)計	-	24	-	18	17	70.8%	4	3	13	13	12	100.0%	75.0%	-
	電気工事実践科※2	-	24	4,10	16	17	70.8%	4	3	13	13	12	100.0%	75.0%	-
	施設目標値	-	-	-	-	-	80.0%	-	-	-	-	-	85.0%	69.3%	-
	②社会人基礎講習														
	社会人基礎講習(橋渡し訓練、1か月)	-	30	6,9,12,3	49	44	146.7%	-	-	-	-	-	-	-	-
	施設目標値	-	-	-	-	-	85.0%	-	-	-	-	-	-	-	-
	①+②	76	414	-	379	330	79.7%								

※1 離職者訓練計は、それぞれの訓練実績の合計であるが、「社会人基礎講習(橋渡し訓練)」は「企業実習付きコース」及び一部の「標準コース」と組み合わせて実施していること。

※2 溶接技術科・電気工事実践科は募集科名であり、正式名称は金属加工科・電気設備技術科(短期デュアルコース)であること。

ただし、当該資料においては、溶接技術科・電気工事実践科として記述すること。

※3 就職率は、訓練終了後3か月以内に就職した者の実績(前年度繰越者の就職実績を含む。)及び中退就職者の実績であること。
就職率＝(修了後就職者＋中退就職者)／(修了者＋中退就職者)

学卒者訓練(高障求機構)

【就職】

令和5年度実績(上半期)

R5.9.30時点

(単位:人)

訓練科名	定員	卒業者予定者数					県内・外 就職割合		在籍者数 (休学・留 年含む)
		進路状況内訳							
		民間	公務員	進学	未定	県内	県外		
生産技術科	20	20	13	0	7	0	8	5	20
電気エネルギー制御科	20	16	8	0	6	2	2	6	16
電子情報技術科	30	30	17	0	11	2	7	10	30
合計	70	66	38	0	24	4	17	21	

令和4年度実績

(単位:人)

訓練科名	定員	卒業者数					県内・外 就職割合	
		進路状況内訳						
		民間	公務員	進学	未定	県内	県外	
生産技術科	20	17	11	0	6	0	7	4
電気エネルギー制御科	20	21	10	0	11	0	6	4
電子情報技術科	30	31	22	0	9	0	11	11
合計	70	69	43	0	26	0	24	19

【入校】

令和5年度実績

R5.4.1時点

訓練科名	定員	入校 者数	充足率	在籍者数 (休学・留年含 む)
生産技術科	20	16	80.0%	16
電気エネルギー制御科	20	16	80.0%	18
電子情報技術科	30	30	100.0%	30
合計	70	62	88.6%	64

令和4年度実績

R3.4.1時点

訓練科名	定員	入校 者数	充足率	在籍者数 (休学・留年含 む)
生産技術科	20	20	100.0%	20
電気エネルギー制御科	20	19	95.0%	19
電子情報技術科	30	30	100.0%	31
合計	70	69	98.6%	70

在職者訓練（高障求機構）

令和5年度実績（上半期）

（単位：人）

形式	鹿児島				川内				合計
	機械	電気	居住	計	機械	電気・電子	管理	計	
レディメイドコース※1	29	48	43	120	70	78.5	5	153.5	273.5
オーダーメイドコース※2	33	86	37	156	22	19.5	25	66.5	222.5
合計	62	134	80	276	92	98	30	220	496

令和4年度実績

（単位：人）

形式	鹿児島				川内				合計
	機械	電気	居住	計	機械	電気・電子	管理	計	
レディメイドコース※1	22	54.5	54	130.5	85.5	31.5	41	158	288.5
オーダーメイドコース※2	117	183	50	350	32	61	0	93	443
合計	139	237.5	104	480.5	117.5	92.5	41	251	731.5

※1 レディメイドコース

地域の中小企業に共通したニーズに対応したコース

※2 オーダーメイドコース

個々の中小企業、及び事業主団体のニーズに対応したコース

※3 端数は施設連携により実績を按分したもの

生産性向上支援訓練(高障求機構)

令和5年度実績(上半期)

(単位:人)

区分	計画数	実績
事業取組団体方式 ※1	495	18
オーダーコース ※2		148
オープンコース ※3		72
DXコース	150	68
ミドルシニアコース	50	33
サブスクリプション型生産性向上支援訓練	25	0
合計	720	339

令和4年度実績

(単位:人)

区分	計画数	実績
事業取組団体方式 ※1	520	85
オーダーコース ※2		697
オープンコース ※3		138
DXコース	100	137
ミドルシニアコース	50	137
合計	670	1,194

※1事業主取組団体方式
事業主団体が会員企業のニーズに対応して設定したコース

※2オーダーコース
個々の中小企業のニーズに対応したコース

※3オープンコース
地域の中小企業に共通したニーズに対応したコース

サブスクリプション型生産性向上支援訓練

のご案内

企業が従業員に対して実施する研修・教育訓練については、従業員のすき間時間に訓練を受講させたい、オンラインで効率的に訓練を実施したい、といったニーズが寄せられています。

生産性向上人材育成支援センターでは、eラーニング形式により複数の訓練を定額で受講できる「サブスクリプション型生産性向上支援訓練」を令和5年度から実施します。

◇サブスクリプション型生産性向上支援訓練 3つのポイント◇

1 受講する時間・場所を柔軟に選択可能！

動画視聴によるeラーニング形式のため、受講する時間や場所を柔軟に選択できます。



2 さらに受講しやすい料金設定！

通常の生産性訓練よりも安価な受講料（1人あたり税込920円）で受講できます。



3 複数コースをくり返し受講可能！

2か月間定額で、最大3コースをくり返し受講することができます。



◇訓練受講までの流れ◇

受講申込・受講料支払い

受講申込後、所定の期日までに受講料を支払います。

受講用IDの送付

訓練開始日の5日前までに、実施機関から受講用IDが送付されます。

訓練受講

訓練開始日から2か月間、以下の3コースをいつでも受講できます。

●受講可能なコース※

業務効率向上のための時間管理

タイムマネジメント手法やタスク管理の方法など、業務の効率化・スピード化のための知識を習得します。

成果を上げる業務改善

業務上の問題点の可視化や、改善に向けた具体的な進め方など、業務改善の視点と方法を習得します。

職場のリーダーに求められる統率力の向上

組織の管理機能や職位に応じた統率力など、職場のチームワークをけん引できる能力を習得します。

●実施形式

動画視聴による
eラーニング形式

●訓練時間

12時間以上
(各コース4時間以上)

●訓練期間

センターが指定する2か月間

●受講料《定額制》

920円(税込)

●実施機関

株式会社インソース

※生産性向上支援訓練のコース以外にも、ITスキルに関する研修動画（人材開発支援助成金対象外）が視聴可能です。

サブスクリプション型生産性向上支援訓練は、支給要件を満たした場合、**人材開発支援助成金「人への投資促進コース」(定額制訓練)**の助成対象となります。

詳しくは、厚生労働省のHPまたは最寄りの労働局にお問い合わせください。

助成金のご活用を希望される場合は、受講申込書（裏面）の該当欄に✓を記入してください。

※人材開発支援助成金は、訓練開始の1ヶ月前までの申請が必要です。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構鹿児島支部

ポリテクセンター鹿児島

生産性向上人材育成支援センター

- 9 -

〒890-0068 鹿児島市東郡元町14番3号

TEL : 099-254-3774

FAX : 099-254-3758

