

鹿児島労働局発表  
令和6年3月1日(金)

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

## 鹿児島の雇用失業情勢(令和6年1月分)

～有効求人倍率は、1.18倍と、前月を0.02P上回った～

### 1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) **1.18倍** 前月より0.02ポイント増加(13か月ぶりの増加) (P2参照)
  - ・全国では33番目。九州では、大分県、宮崎県、佐賀県、熊本県、福岡県、長崎県に次ぎ7番目。
  - ・[全国] 有効求人倍率(季節調整値) 1.27倍 前月と同水準

- ・有効求人数(季節調整値) **40,663人** 前月より0.6%増加(4か月ぶりの増加)

- ・有効求職者数(季節調整値) **34,446人** 前月より0.8%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) 1.28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) **2.09倍** 前月より0.02ポイント増加(2か月ぶりの増加) (P2参照)

- ・新規求人数(原数値) **15,009人** 前年同月より7.6%減少(11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……運輸・郵便業(5.0%増)、宿泊業・飲食サービス業(14.9%増)

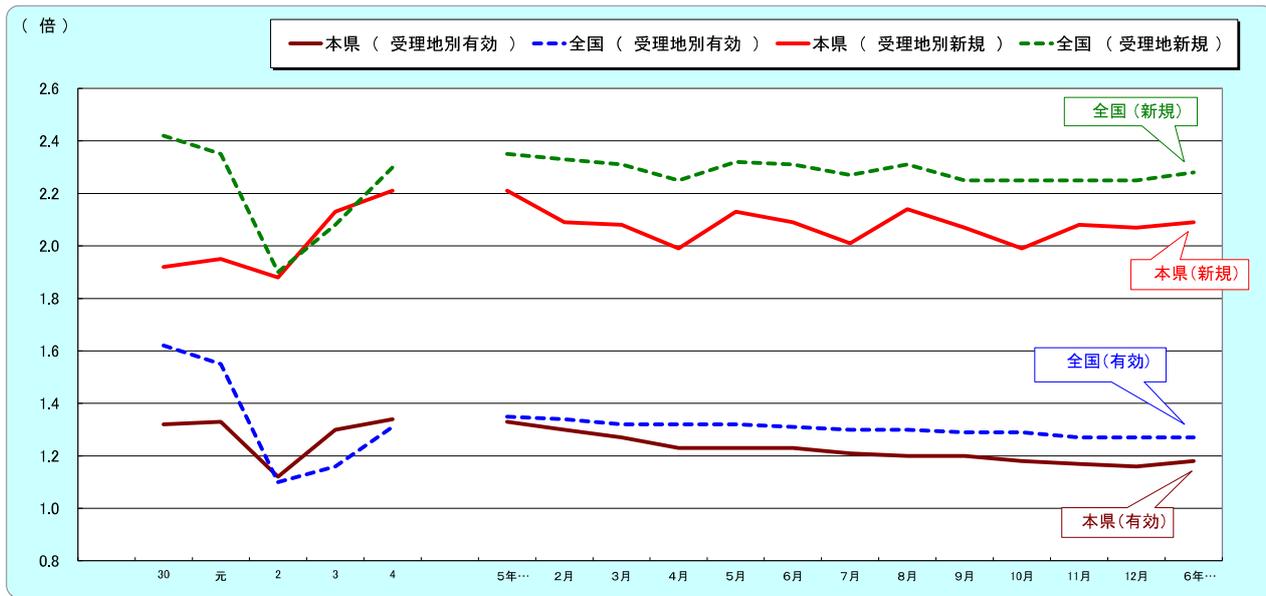
減少した業種……建設業(9.4%減)、製造業(33.5%減)、

卸売業・小売業(9.0%減)、医療・福祉(2.6%減)

サービス業(他に分類されないもの)(2.7%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **7,394人** 前年同月より0.8%減少(2か月ぶりの減少) (P3参照)

# 1. 求人倍率の推移(一般・パート、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



求人倍率		30年度	元	2	3	4	
有効	受埋地別	本県	1.32	1.33	1.12	1.30	1.34
		全国	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31
	就業地別	本県	1.42	1.42	1.18	1.36	1.43
		全国	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21
新規	受埋地別	本県	1.92	1.95	1.88	2.13	2.21
		全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30
	就業地別	本県	2.05	2.08	1.97	2.24	2.36
		全国	2.42	2.35	1.90	2.08	2.30

5年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	6年1月
1.33	1.30	1.27	1.23	1.23	1.23	1.21	1.20	1.20	1.18	1.17	1.16	1.18
1.35	1.34	1.32	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.29	1.27	1.27	1.27
1.43	1.39	1.37	1.33	1.33	1.32	1.31	1.29	1.29	1.28	1.27	1.26	1.28
2.21	2.09	2.08	1.99	2.13	2.09	2.01	2.14	2.07	1.99	2.08	2.07	2.09
2.35	2.33	2.31	2.25	2.32	2.31	2.27	2.31	2.25	2.25	2.25	2.25	2.28
2.42	2.26	2.25	2.13	2.28	2.28	2.18	2.28	2.26	2.18	2.26	2.22	2.29

\*5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▲7.6%となり、有効求人数とともに11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		令和5年						令和6年	
	(月平均)		10月		11月		12月		1月	
新規求人数 ※	15,479	4.5	14,493	▲ 11.6	13,915	▲ 7.5	13,934	▲ 7.5	15,009	▲ 7.6
D 建設業	1,510	2.5	1,369	▲ 17.5	1,334	▲ 1.0	1,307	▲ 3.9	1,393	▲ 9.4
E 製造業	1,527	2.4	1,252	▲ 35.9	982	▲ 17.6	938	▲ 24.5	1,230	▲ 33.5
H 運輸業、郵便業	588	10.5	652	1.1	570	▲ 1.6	528	▲ 4.3	586	5.0
I 卸売業、小売業	2,059	3.1	1,773	▲ 17.1	1,885	▲ 19.3	1,851	▲ 4.7	1,759	▲ 9.0
M 宿泊業、飲食サービス業	1,017	23.9	1,057	▲ 2.1	872	▲ 13.1	736	▲ 25.7	1,109	14.9
P 医療、福祉	4,870	4.0	4,928	▲ 1.6	4,560	▲ 2.6	4,932	2.4	5,053	▲ 2.6
R サービス業(他に分類されないもの)	1,486	▲ 2.3	1,361	▲ 12.0	1,446	▲ 4.5	1,138	▲ 0.8	1,427	▲ 2.7
有効求人数	44,563	6.5	41,315	▲ 7.4	40,549	▲ 9.0	40,665	▲ 9.2	41,342	▲ 8.5

※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)

新規求職申込件数が2か月ぶりに前年同月を下回り、有効求職者数は21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						令和6年	
			10月		11月		12月		1月	
新規求職申込件数	7,009	0.6	6,585	▲ 0.3	5,759	▲ 6.4	5,109	0.2	7,394	▲ 0.8
44歳以下	3,364	▲ 3.2	3,057	▲ 4.9	2,693	▲ 11.4	2,388	▲ 3.1	3,347	▲ 6.2
うち34歳以下	1,994	▲ 4.5	1,801	▲ 6.2	1,558	▲ 15.6	1,366	▲ 3.3	1,868	▲ 7.4
45歳以上	3,646	4.3	3,528	4.0	3,066	▲ 1.4	2,721	3.3	4,047	4.0
うち55歳以上	2,362	5.6	2,271	2.6	1,980	1.4	1,762	4.7	2,667	6.4
うち65歳以上	1,063	7.7	1,012	5.0	889	3.3	770	14.2	1,272	15.0
雇用保険受給資格決定件数	1,922	1.9	2,008	6.1	1,593	▲ 8.9	1,229	2.3	1,844	▲ 1.1

有効求職者数	33,257	3.0	34,752	5.3	33,480	3.9	31,648	4.1	32,634	3.4
44歳以下	15,382	0.9	15,787	0.8	15,153	0.3	14,232	0.9	14,684	0.0
うち34歳以下	9,139	▲ 0.3	9,471	1.7	9,025	0.1	8,441	0.9	8,578	▲ 0.5
45歳以上	17,875	4.8	18,965	9.3	18,327	7.0	17,417	6.9	17,950	6.5
うち55歳以上	11,571	5.6	12,303	10.4	11,948	8.3	11,348	8.2	11,719	8.4
うち65歳以上	4,624	10.3	4,802	13.5	4,753	11.6	4,524	13.4	4,792	15.0
雇用保険受給者実人員	6,276	▲ 2.8	7,222	12.8	6,819	9.6	6,330	5.4	6,291	4.6

### 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)

離職求職者が、2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						令和6年	
			10月		11月		12月		1月	
新規求職申込件数	6,955	0.7	6,562	▲ 0.2	5,727	▲ 6.2	5,059	0.2	7,358	▲ 0.7
在職求職者	1,994	▲ 1.3	1,601	▲ 7.9	1,505	▲ 16.2	1,665	▲ 9.7	2,324	▲ 0.4
離職求職者	4,298	1.4	4,316	3.5	3,627	▲ 3.1	2,954	4.8	4,458	0.6
うち事業主都合	808	▲ 6.3	898	15.7	703	3.7	531	▲ 5.5	725	4.8
うち自己都合	3,251	4.3	3,245	1.8	2,750	▲ 4.5	2,282	7.7	3,530	0.2
無業求職者	663	2.2	645	▲ 3.3	595	4.4	440	13.7	576	▲ 11.0

#### 4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、45歳以上の年齢層で前年同月を上回った一方、44歳以下の年齢層では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						令和6年	
			10月		11月		12月		1月	
就職件数	2,517	▲ 3.0	2,390	0.0	2,100	▲ 2.1	1,890	▲ 6.0	1,991	2.6
44歳以下	1,248	▲ 8.0	1,146	▲ 8.0	987	▲ 4.6	882	▲ 14.3	931	▲ 3.1
うち34歳以下	686	▲ 11.1	659	▲ 5.2	542	▲ 7.8	510	▲ 8.4	505	▲ 4.0
45歳以上	1,269	2.3	1,244	8.8	1,113	0.4	1,008	2.8	1,060	8.3
うち55歳以上	725	3.0	701	11.6	647	2.5	590	7.9	644	13.8
うち65歳以上	230	4.6	224	26.6	226	18.9	225	33.9	234	45.3
雇用保険受給者	691	0.9	753	4.1	673	8.5	553	1.5	573	5.9

#### 5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、11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 (月平均)		令和5年						令和6年	
			10月		11月		12月		1月	
正社員新規求人数	7,424	6.0	7,338	▲ 7.0	7,022	0.4	7,022	▲ 3.0	7,532	▲ 3.9
新規求人数に占める割合	48.0%	0.7	50.6%	2.4	50.5%	4.0	50.4%	2.4	50.2%	2.0
正社員有効求人倍率	1.14	0.06	1.08	▲ 0.08	1.11	▲ 0.06	1.17	▲ 0.07	1.14	▲ 0.06
全国	0.98	0.08	1.02	▲ 0.02	1.04	▲ 0.03	1.08	▲ 0.03	1.05	▲ 0.04
正社員有効求人数	21,636	7.3	21,035	▲ 4.6	20,890	▲ 3.7	20,821	▲ 3.6	21,187	▲ 3.2
有効求人数に占める割合	48.6%	0.4	50.9%	1.5	51.5%	2.8	51.2%	2.9	51.2%	2.8
正社員有効求職者数(※)	19,072	1.6	19,566	2.6	18,858	1.7	17,858	2.2	18,573	2.0
有効求職者に占める割合	57.3%	▲ 0.7	56.3%	▲ 1.5	56.3%	▲ 1.2	56.4%	▲ 1.1	56.9%	▲ 0.8

(※)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
10月	1.25	1.87	0.88	0.98	1.37	1.03	0.92	1.21	0.95	1.48	1.29	1.15	1.13	1.19
11月	1.25	2.07	0.87	1.06	1.46	1.09	0.88	1.21	0.99	1.52	1.25	1.22	1.17	1.21
12月	1.31	2.19	0.94	1.12	1.49	1.13	1.01	1.29	1.02	1.65	1.33	1.46	1.21	1.28
令和6年1月	1.30	2.02	0.93	1.11	1.48	1.17	1.05	1.23	1.01	1.37	1.30	1.42	1.23	1.27

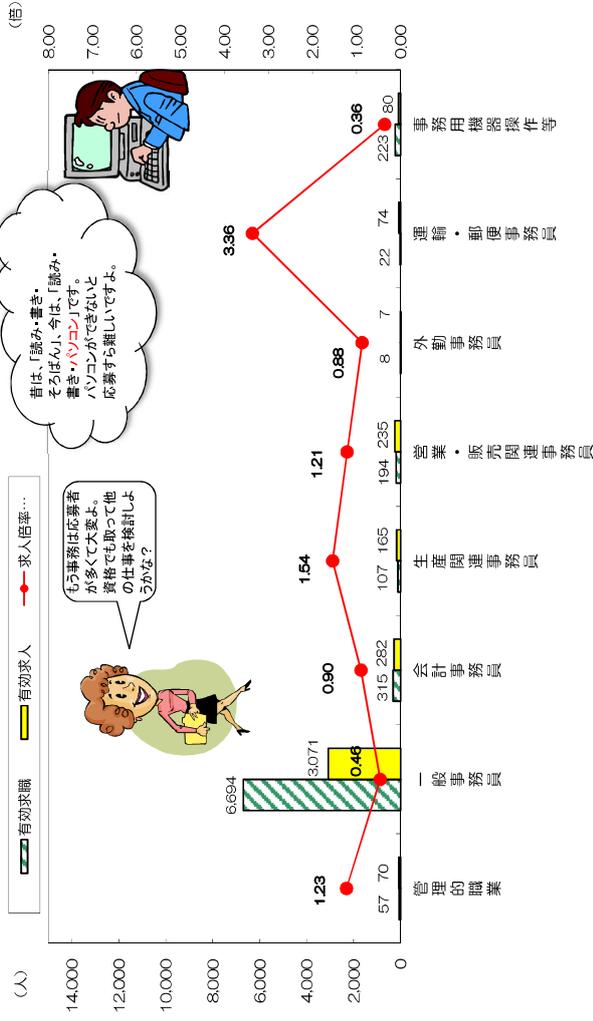
## 〈用語の解説〉

- 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ため、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へ直接応募した就職件数等が含まれている。

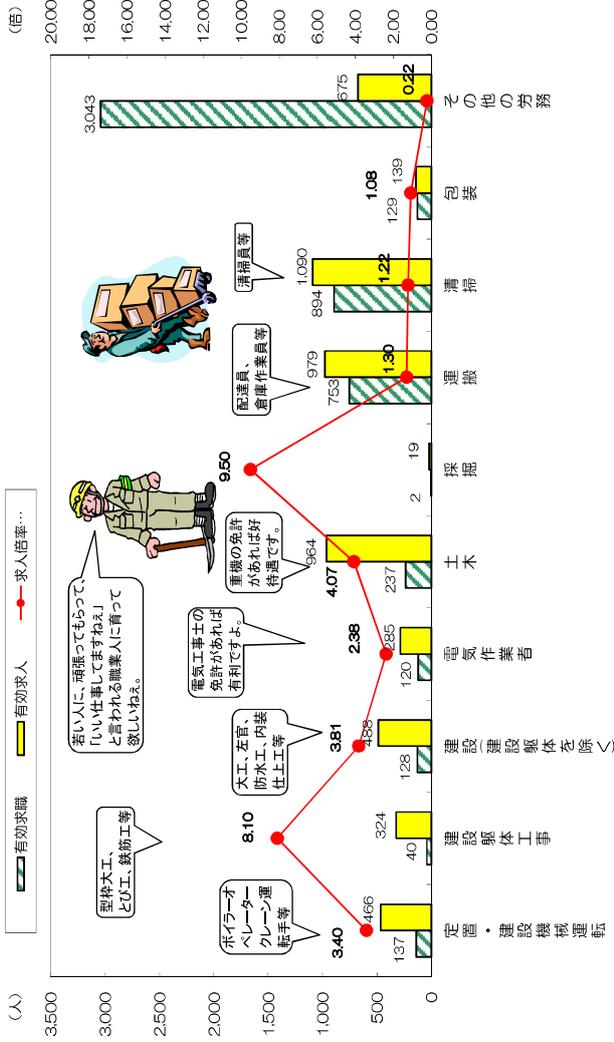
管理・事務の職業

令和6年1月分



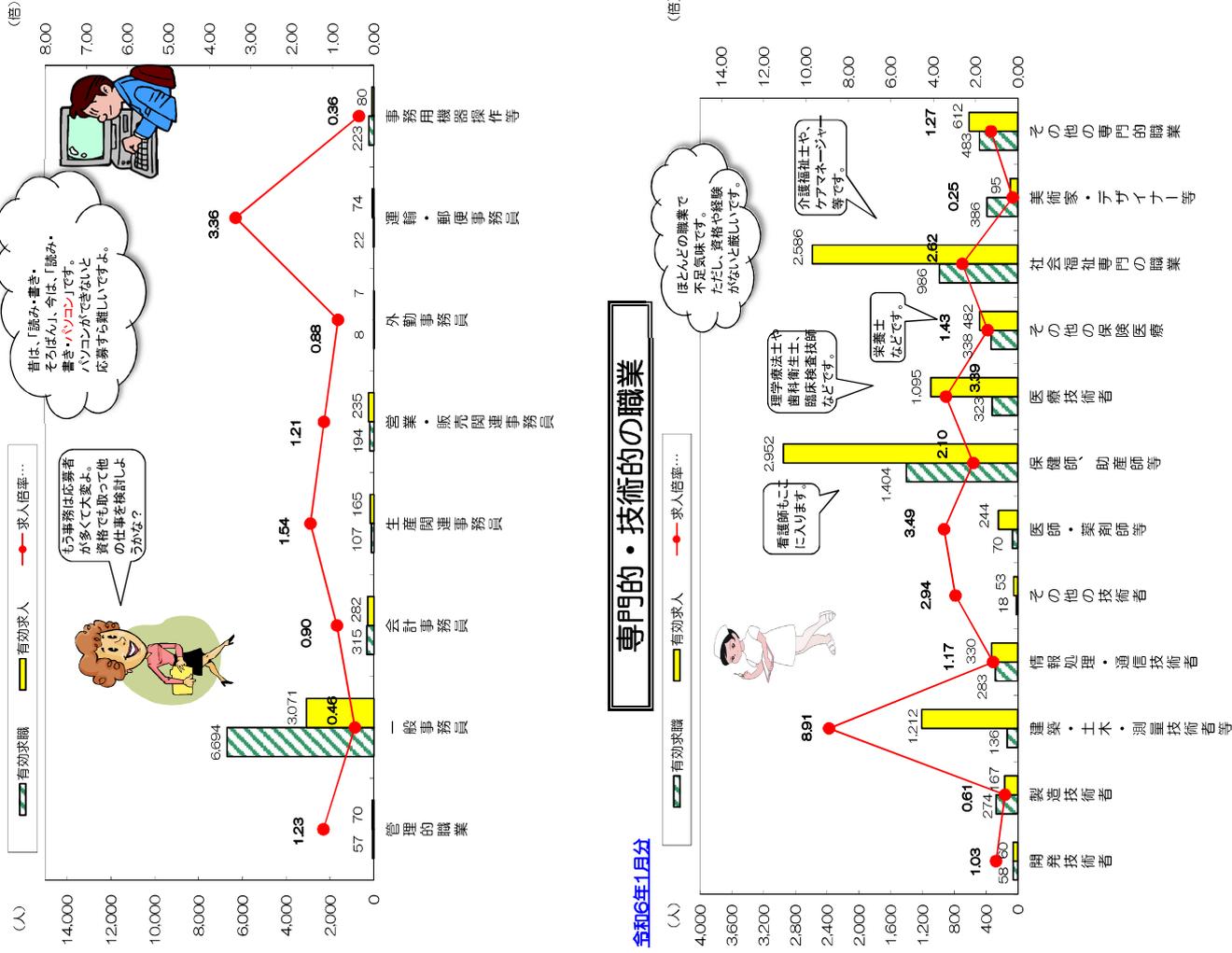
土木・建築・労務の職業

令和6年1月分



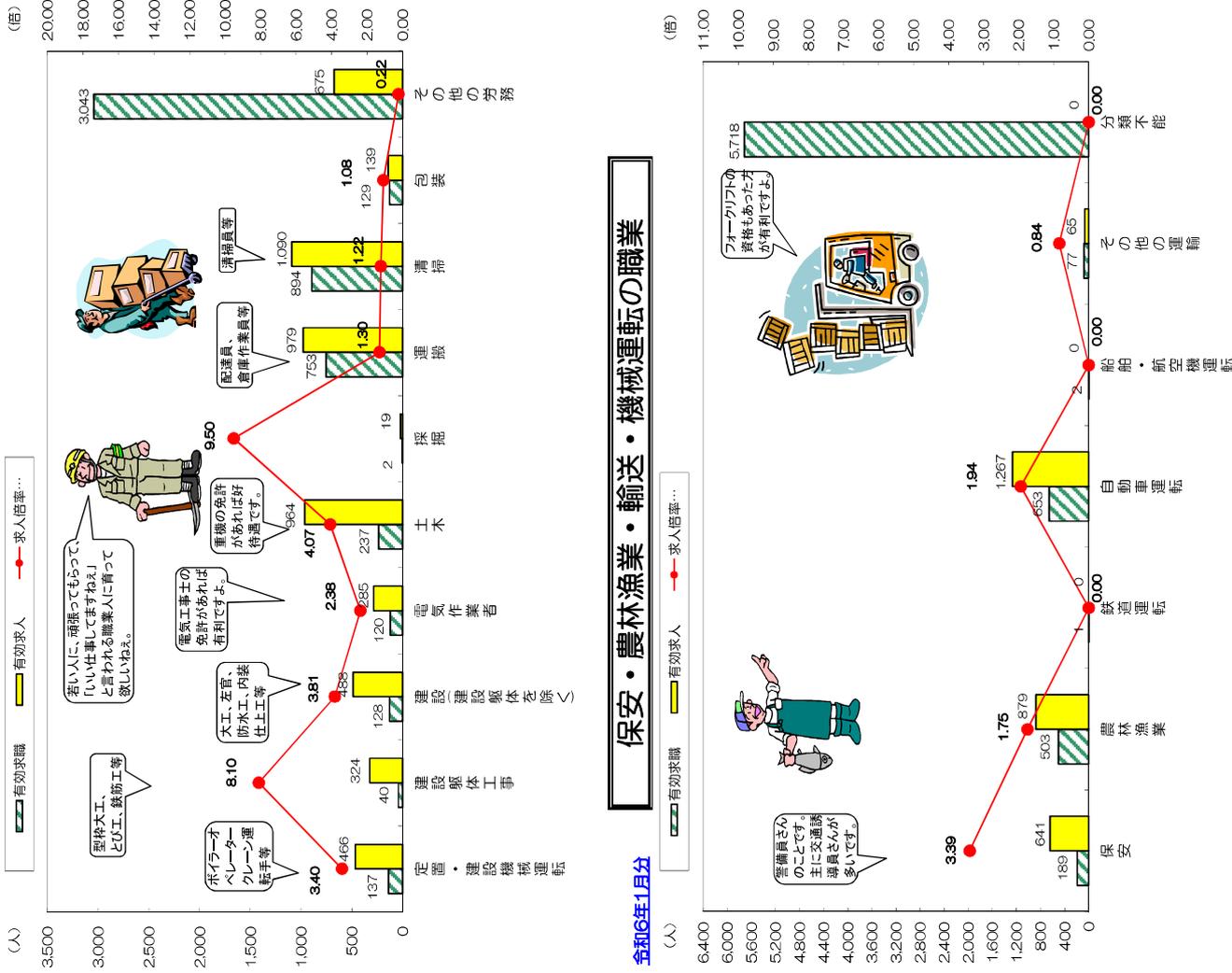
専門的・技術的職業

令和6年1月分



保安・農林漁業・輸送・機械運転の職業

令和6年1月分





# 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6年1月30日

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課

リカレント教育・民間教育振興室

## 文部科学省における リカレント教育推進施策の背景

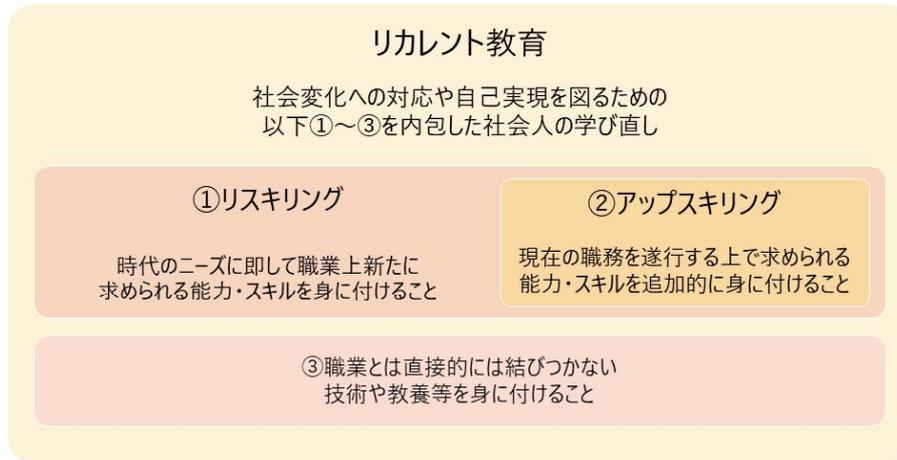
# リカレント教育とは

「リカレント教育」とは、元来はいつでも学び直しができるシステムという広い意味を持つものであるが、本議論の整理では、キャリアチェンジを伴わずに現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること（アップスキリング）や、現在の職務の延長線上では身に付けることが困難な時代のニーズに即した能力・スキルを身に付けること（リススキリング）の双方を含むとともに、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しも含む広義の意味で使用する。

（第11期生涯学習分科会における「議論の整理」より）

（参考：総務省 平成30年度版 情報通信白書より）

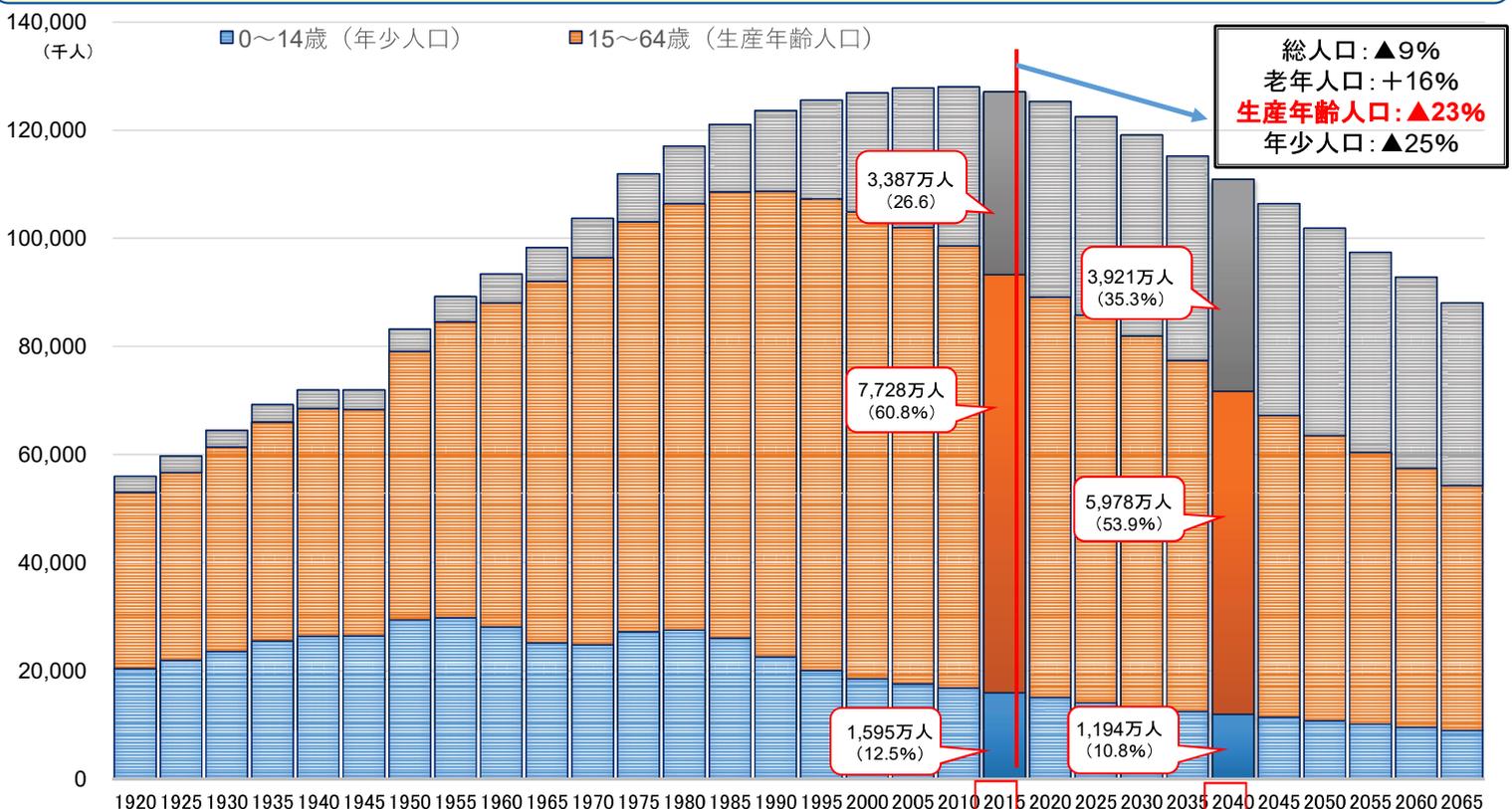
リカレント教育は、就職してからも、生涯にわたって教育と他の諸活動（労働、余暇など）を交互に行なうといった概念である。1970年に経済協力開発機構（OECD）が公式に採用し、1973年に「リカレント教育－生涯学習のための戦略－」報告書が公表されたことで国際的に広く認知された。



※第11期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理を踏まえたイメージ図

## いまなぜリカレント教育が必要か

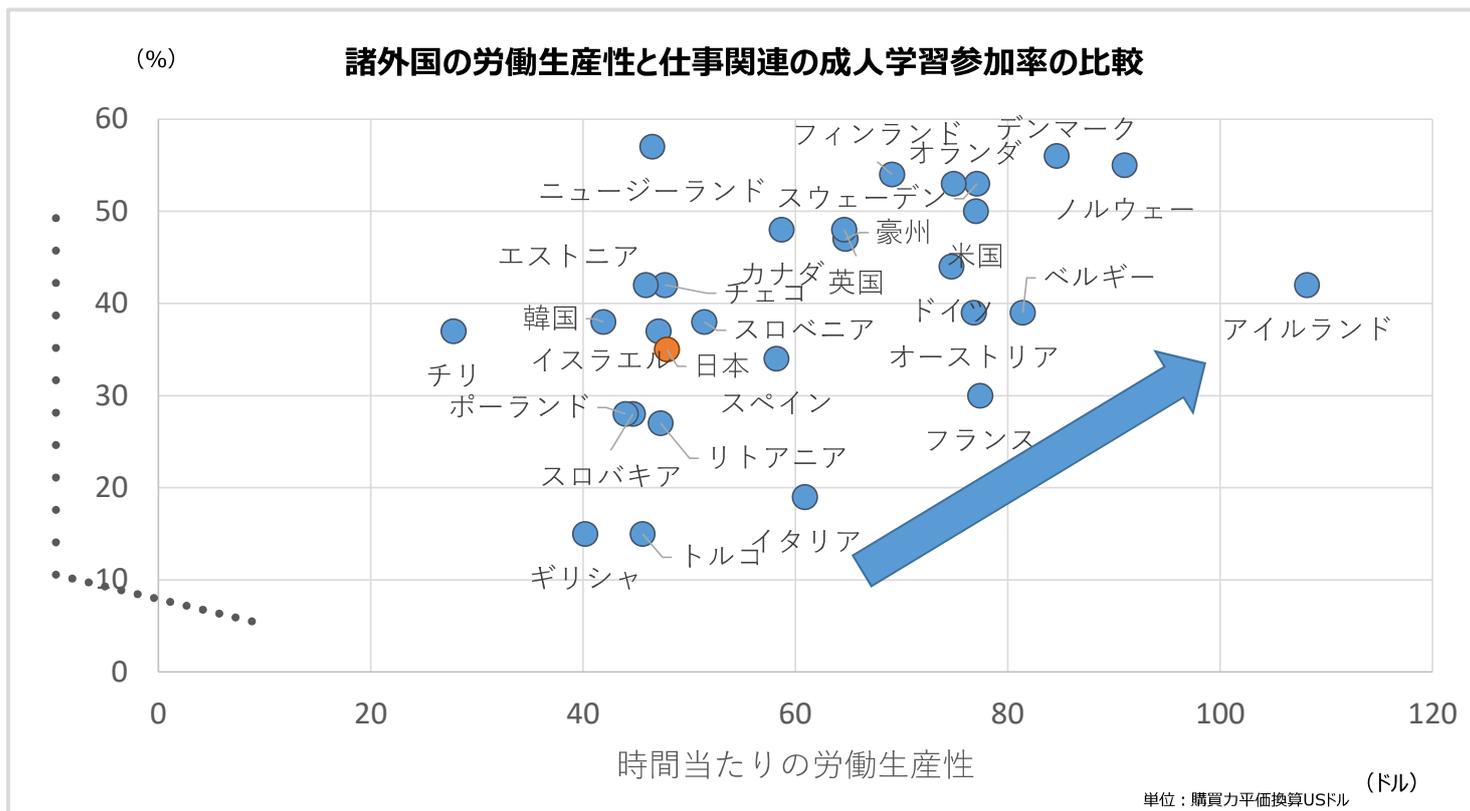
国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、2040年には年少人口が1,194万人、生産年齢人口が5,978万人まで減少し、我が国の総人口の三分の一以上が65歳以上となる。



※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年～1970年には沖縄県を含まない。1945年については、1～15歳を年少人口、16～65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

(出典) 1920年～2010年:「人口推計」(総務省)、2015年～2065年:「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

○仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向にある。



(出所) 日本経済新聞 (2021年6月6日) を参考にOECDデータより作成。  
縦軸：PIAAC2012,2015 横軸：2019年データ

4

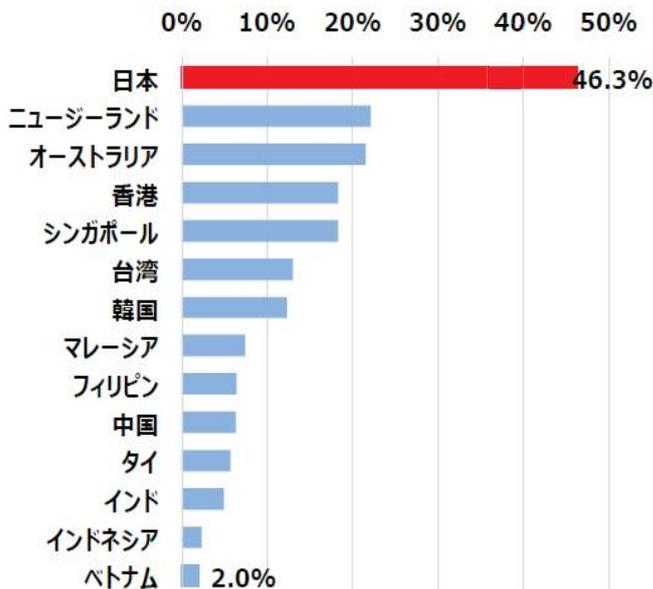
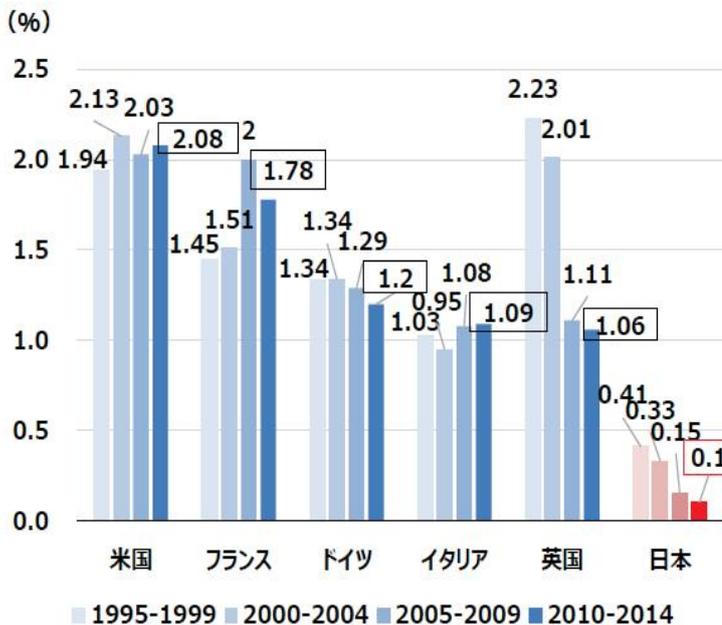
## 企業は学ぶ機会を与えず、個人も学ばない傾向が強い

教育未来創造会議  
第一次提言参考資料より。

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

### 人材投資 (OJT以外) の国際比較 (GDP比)

### 社外学習・自己啓発を行っていない人の割合



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計 (厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」) を基に経済産業省が作成

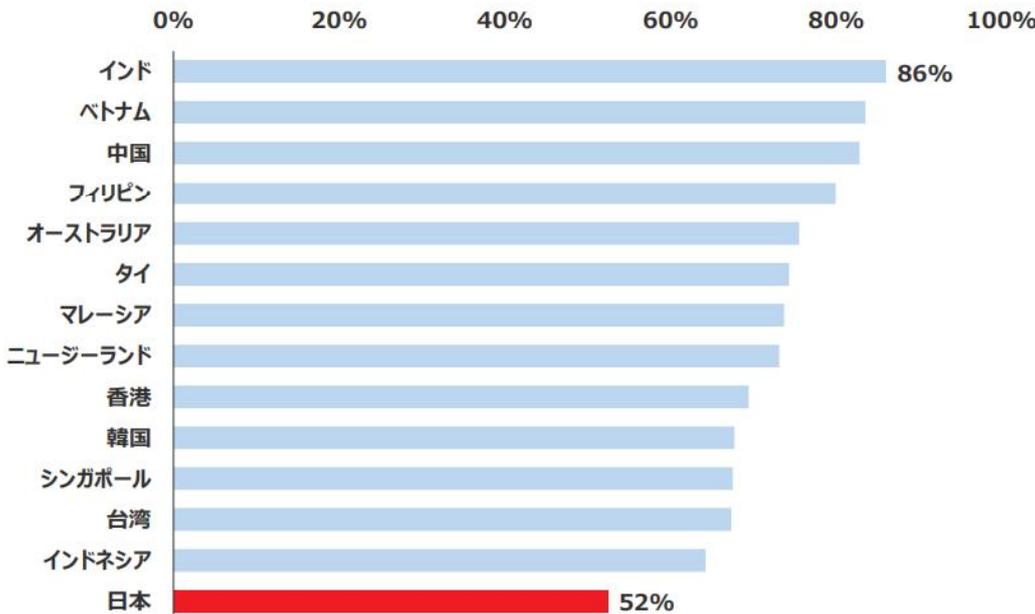
(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査 (2019年)」を基に経済産業省が作成

5

日本における、現勤務先での継続的勤務意欲は比較的低い

○日本において、「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人の割合は5割程度と国際的にも低い。

現在の勤務先で継続して働きたい人の割合



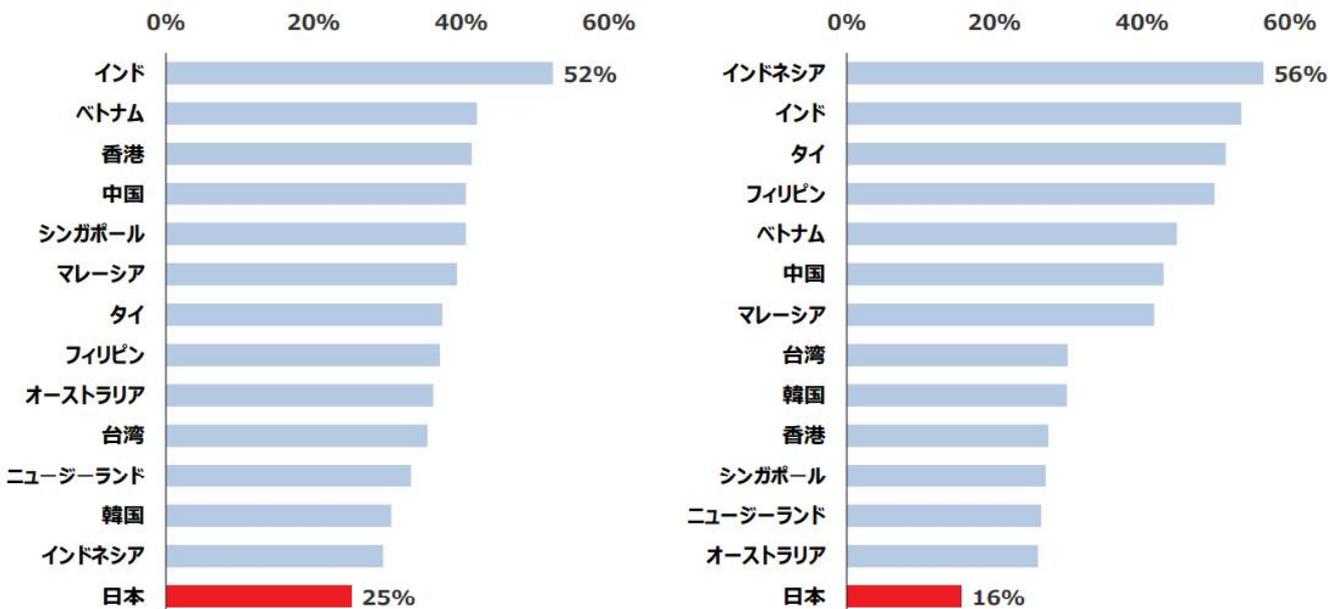
(備考) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。調査対象は、20～69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。  
 (出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に作成。

日本における、転職や独立・起業志向がある人の割合は比較的低い

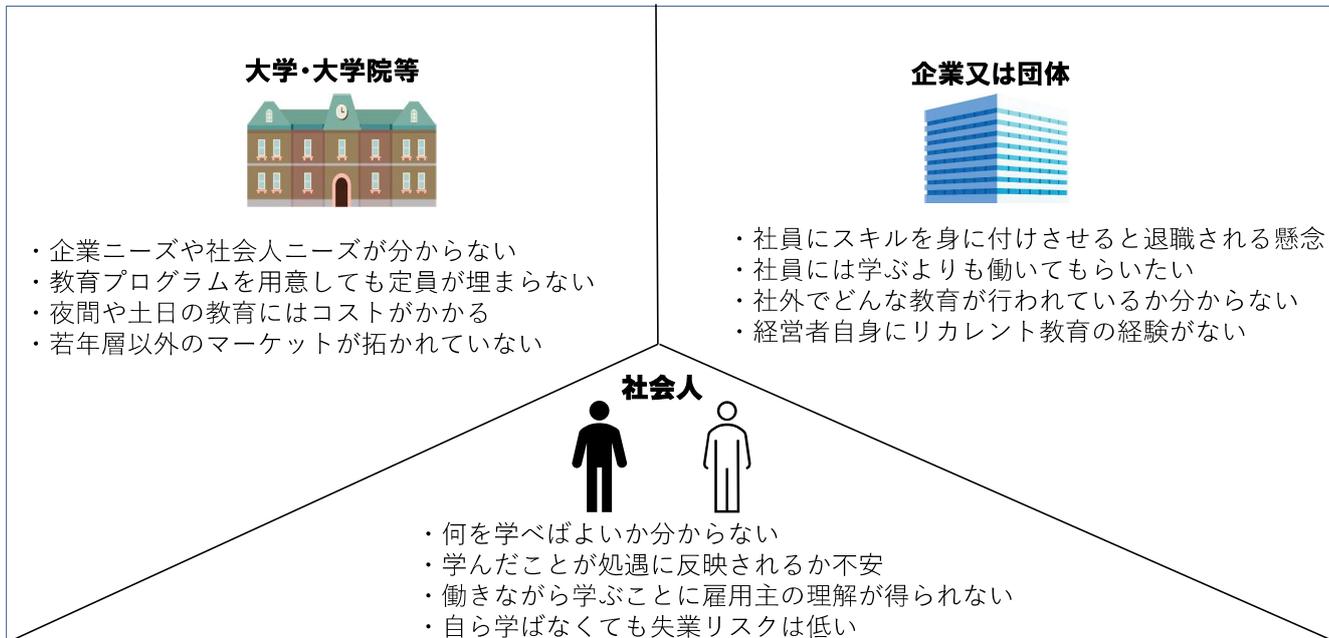
○日本において、転職や独立・起業をしたいと考える人の割合は国際的にも低い。

転職意向のある人の割合

独立・起業志向のある人の割合



(備考) 対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。調査対象は、20～69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。  
 (出所) 経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に作成。



世界的に見ても圧倒的に立ち遅れており、我が国の経済成長、労働生産性の向上、個人のウェルビーイング実現にとって危機的状況

- ▶我が国の労働力人口の急激な減少は不可避であり、労働者一人ひとりの生産性向上が急務
- ▶成人の学習参加率が高いほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向
- ▶米国企業の人材投資（GDP比）は、日本企業の20倍以上
- ▶我が国の労働者は現在の勤務先に継続勤務する意欲は低い、転職も起業もする意欲も低い（主要アジア各国中最低）

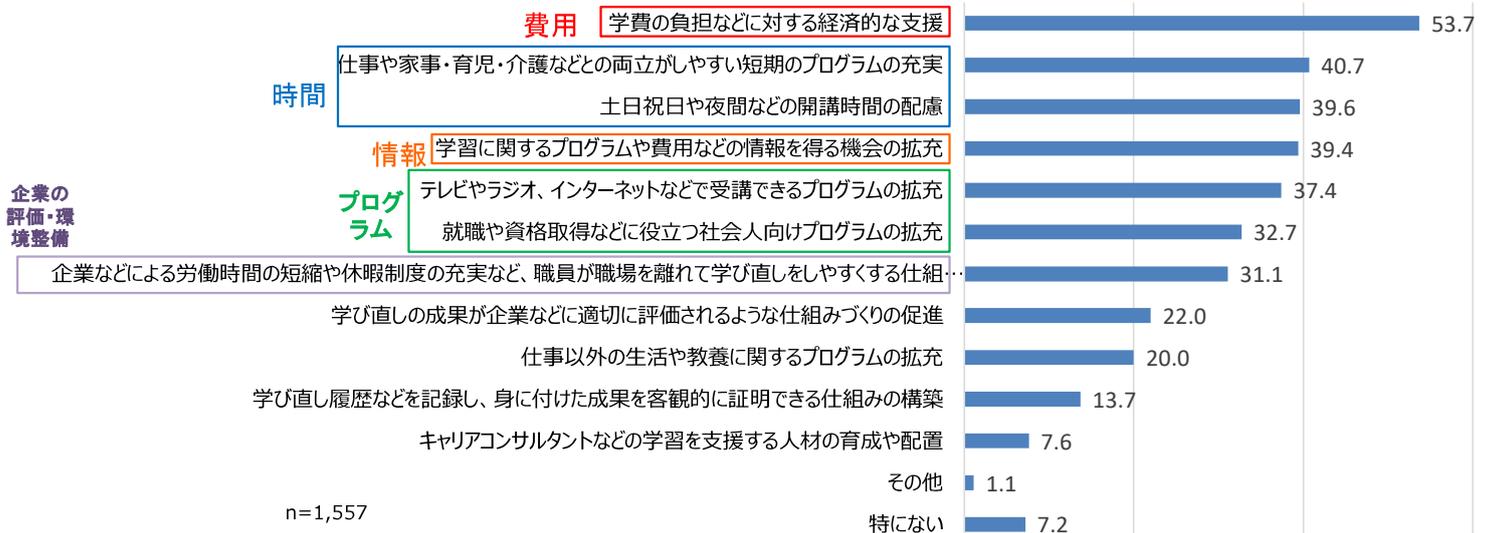
## 社会人が大学等で学習するにあたっての課題

社会人が大学などで学習しやすくするために必要な取組としては、

- ①費用の支援、②時間の配慮、③情報を得る機会の拡充、④実践的かつオンライン活用など受講しやすいプログラムの拡充、⑤企業の評価・環境整備が上位。**

### ○ 学びやすくするための取組

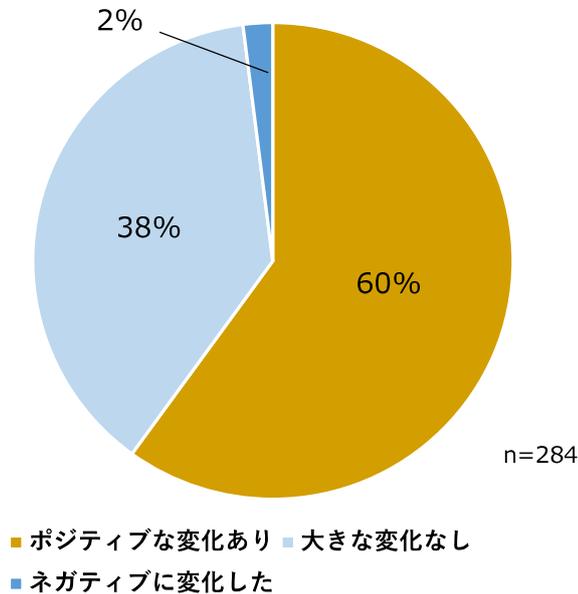
問 社会人が大学などで学習しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか。この中からいくつでもあげてください。（複数回答）



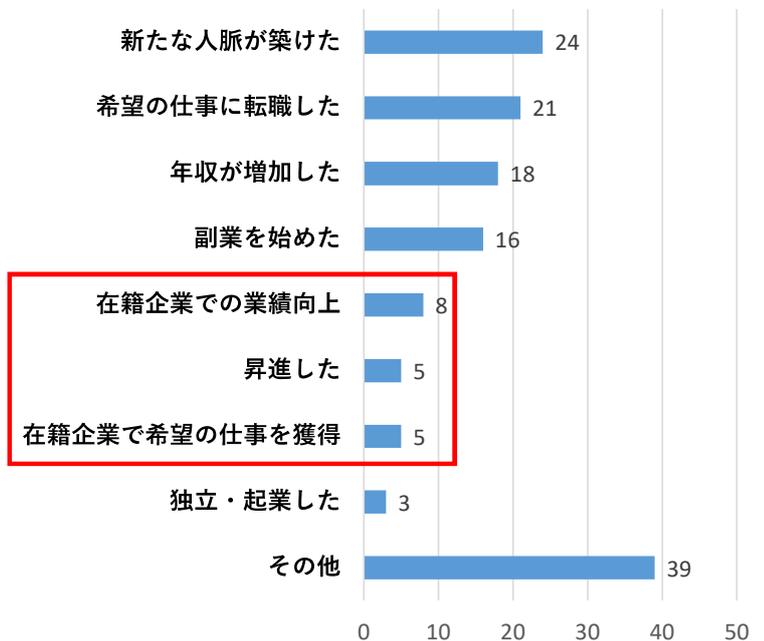
# 企業等における学び直し後の処遇への反映はいまだ不十分

○ 大学等における学び直しを实际行った人で、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人は半数以上いるが、社外におけるキャリア形成に資する成果が多く、所属企業における実績や処遇への反映を感じられている者は少ない。また、約4割程度は効果を実感できていない。

## 学び直し後の処遇・キャリア上の 変化有無



## 具体的な変化



(出所) 株式会社エーフォース「E B P Mをはじめとした統計改革を推進するための調査研究 (社会人の学び直しの実態把握に関する調査研究)」 (令和元年度文部科学省委託調査研究) より作成。

10

# 令和6年度実施予定事業について

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  
 文部科学大臣が「**職業実践力育成プログラム**」(BP)として認定

【認定要件】

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

- ① **実務家教員や実務家による授業**  
 (専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
  - ② **双方向若しくは多方向に行われる討論**  
 (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
  - ③ **実地での体験活動**  
 (インターンシップ、留学や現地調査等)
  - ④ **企業等と連携した授業**  
 (企業等とのフィールドワーク等)
- 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表 (修了者の就職状況や修得した能力等)
- 教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築
- 社会人が受講しやすい工夫の整備 (週末開講・夜間開講、働き方講座、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12月現在) : **426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労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。

### 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。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち198講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち42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10月時点)

これまでのプログラム開発事例①

青山学院大学 メニューA 「2023年度後期 青山情報システムアーキテクト育成プログラム」

【プログラムの目的】

DXに対応した知識・スキル修得し、企業のDXなどの取り組みで、ビジネス主導で情報システムを開発、運用できる人材を育成します。

【プログラムの特徴】

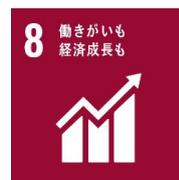
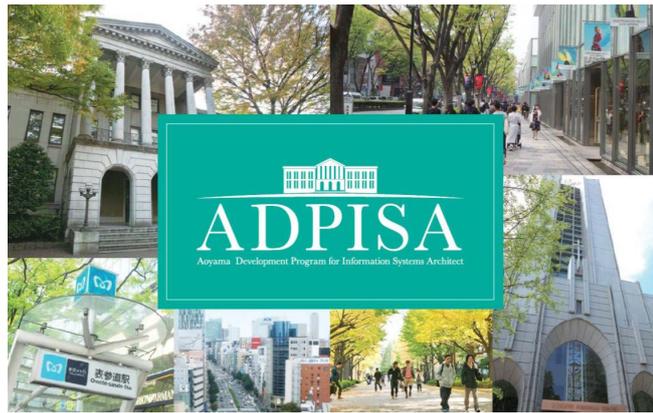
- 組織、人の活動も含めた広義の情報システムを対象とした教育を実施し、DXのキーパーソンを育成します。
- ライフイベントで離職する人の割合が女性を優先的に応援します(受講生の半数以上)。
- 持続可能な開発目標(SDGs)に対応します。

【具体的な取り組み】

- 情報システムの基礎から学ぶ初級の履修モデル (ADPISA-E)と、IT技術を学んだ経験のある方向けの中級の履修モデル (ADPISA-M)があります。
- 情報システム分析・モデリング、アジャイル開発等、DX対応の業務ですぐに役に立つスキルが身に付きます。
- DXに関連した知識のみならず、思考力や、学習の認知的方略(学ぼうを学ぶ)を修得させ、自律的かつ継続的に学ぶ力がつきます。

【その他】

- 2023/9月から4か月、毎週土曜日講義。定員30名。
- 全講義の50%をオンライン授業。50%が青山キャンパスで実施。



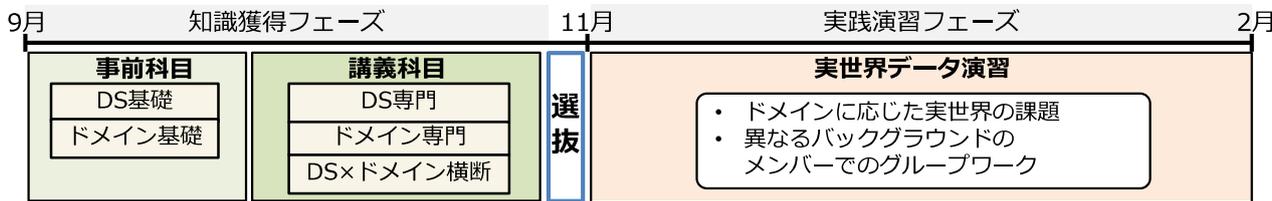
これまでのプログラム開発事例②

名古屋大学 メニューC 「デジタル産業人材育成プログラム」

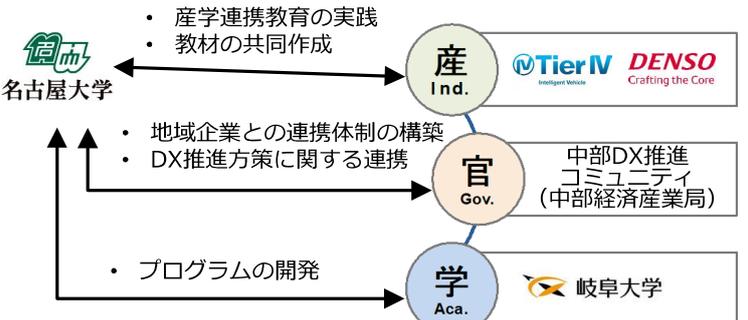
「データサイエンス × 産業」エキスパート人材育成

**目的:** 業務で得られたデータを専門性を持って読み解き、データサイエンス技術を利用した方策の創発やソリューション事業を創造し、業界を牽引する人材を養成する。特に、東海地域における主要産業であるモビリティ業界をドメインとしたエキスパート人材を養成する。

**特徴:** 本プログラムは以下に示すように、知識獲得フェーズと実践演習フェーズの二段階の構成となっている。データサイエンスおよびドメイン(モビリティ)に関する基礎から専門的な知識、モビリティ分野におけるデータサイエンスの応用技術について学び、実践演習フェーズでは、企業の抱える課題に対して解決策をデータサイエンススキルを用いて導き出すグループワーク演習を行う。



連携: 以下のように産官学の連携のもとで推進する



【身につけられる能力・スキル】

- 数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度におけるリテラシーレベルおよび応用基礎レベル相当
- ITSS+ データサイエンス領域「データサイエンス」スキルカテゴリレベル4相当

【作成プログラムの他大学等・連携企業等への横展開】

- 作成プログラムを他大学で利用可能とする
- 連携企業等の社内研修等でも利用可能とする

【受講期間・定員・受講料・部分受講者目標、その他数値目標】

受講者数	20名/初年度, 延べ150名/5年間
受講者の評価	プログラム実施後の肯定的評価8割以上
プログラム活用企業数	10社/初年度, 延べ60社/5年間

# 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年度予算額(案) 402百万円  
前年度予算額 402百万円



**背景・課題**

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

**事業概要**

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

**事業イメージ**

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

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

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

**<企業・業界団体のリカレント教育に関する課題>**  
業界ニーズを具体的な知識や技能に落とし込み、それに合った学習内容を提供するのが困難  
【参考】Off-JTを実施するうえでの課題  
…身に付けさせるべき知識・スキルの特定：**32.5%**  
(数値については文部科学省「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」調査結果より)

専修学校 ↔ 企業・団体

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

**受講者(専門職業人材)**

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

**事業メニュー**

**専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発**

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

**分野横断連絡調整会議の実施**

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

**アウトプット(活動目標)**

- ・各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に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。

担当：総合教育政策局生涯学習推進課

# 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)

文部科学省

大学コンソーシアム

産

地元企業  
商工会議所  
経済団体  
業界団体

**対話・連携**

官

都道府県  
市区町村  
労働局  
経済産業局

金

地方金融機関

**リカレント教育プラットフォーム**

**【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ニ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。

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クリテラシー推進事業
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

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

令和5年度補正予算額 1.4億円

### 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、個人のやる気のみには限界がある。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、企業側における評価や環境整備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。

**【フェーズ①】地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング** ※委託金額：120万×12か所 ※委託先は大学コンソーシアムや自治体等  
産学官による「リカレント教育プラットフォーム」をベースに、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。

### 【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

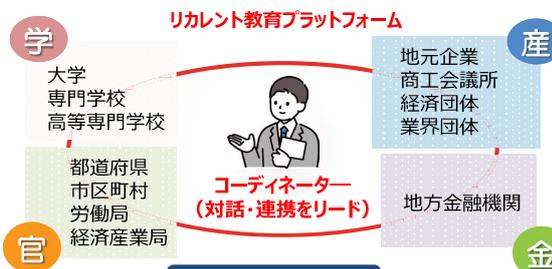
地域の経営者層等をターゲットにした、**上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施**する。

#### 4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

リカレント教育の必要性や有用性を理解・共有し、企業・大学等を含め地域としてリカレント教育を推進する機運を醸成するため、上記取組の**成果の普及啓発を目的としたシンポジウム等を開催**する。

### 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)**
- I 人への投資・構造的賃上げと「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リ・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把握
  - 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
- 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。
  - 企業等がリカレント教育に関する課題を共有し、連携して取り組む。
  - 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
  - プラットフォームにおける上記取組成果の普及啓発

(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

## 国立大学法人北海道国立大学機構

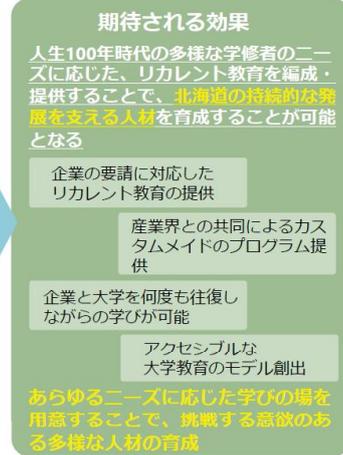
（「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現）

### 事業の目的・目標

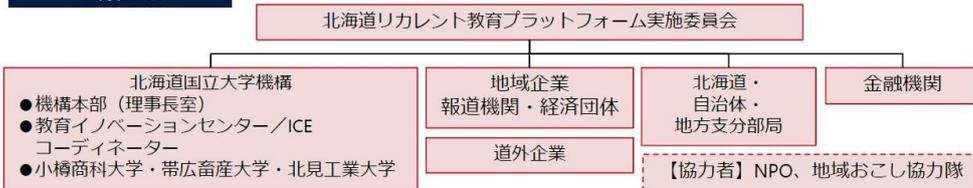
北海道国立大学機構が有する北海道内外の産学官金との強力な連携・ネットワークを活用し、北海道経済・産業が抱える様々な課題及びそれらを解決する人材のニーズを把握し、それに対応した実践的リカレント教育プログラムの開発・全道展開を、オール北海道体制による「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築により実現する

### 事業概要

北海道産業・経済が抱える様々な課題・ニーズに対応したリカレント教育プログラムが必要



### 事業体制



- 本機構を中心に、北海道リカレント教育プラットフォーム実施委員会を組織
- 左記の体制により、教育コンテンツの開発・集約、ニーズ調査、ニーズとのマッチング、広報等の事業を推進

# リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業

令和5年度補正予算額 5億円

### 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
- VUCAの時代において真に必要なスキルは、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。
- 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プログラムが不十分
- また、企業も大学等をリ・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)
- 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

### 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（VUCA時代に必要なスキルを学ぶ場）を確立
- 「産業」「個人」「教育機関」の成長を好循環させ、教育機関が個人の成長や産業の発展を支えることを通じて自身の教育・研究の質向上にも繋がる、エコシステムを創出。日本社会の持続的発展へ。

### 実施内容

※ 1～3まで一貫して、産業界の現状分析や大学等のリカレント教育に関する知見のある民間企業等に委託（5.4億円）

#### 1. 産業界の人材育成に関する課題とニーズの把握

- 産業界が人的資本経営を進める上での人材育成に関する課題について、業界毎にヒアリング・アンケート調査等を実施し、抽出する。その際、大学等との連携に関する意向も聴取し、企業の経営・人事戦略に基づいて、大学等において提供されるリカレント教育プログラムに従業員を派遣したり、その成果で得られた能力を処遇に反映するなど、より進んだ取組の推進意向がある企業等を調査・把握する。

#### 2. 企業ニーズを踏まえたプログラム構成要素の分析、アウトライン設計

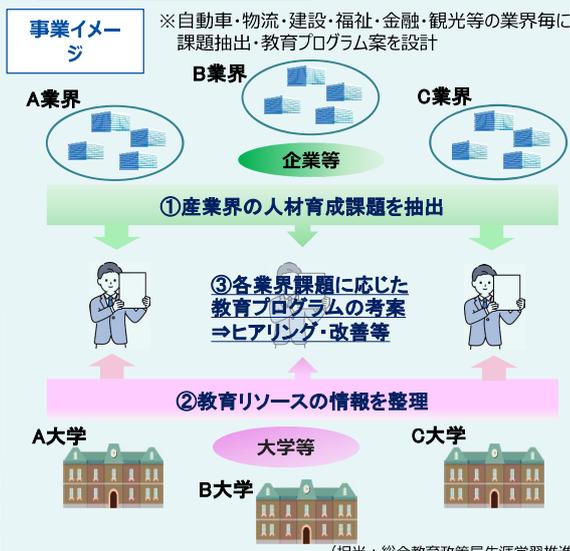
- 1. で抽出した産業界の課題を踏まえ、各課題の解決に寄与する人材育成のための教育プログラム開発に向け、プログラムに取り込むべき学習要素や、身につけるべき能力を具体的に分析・整理。
- その上で、大学・高等専門学校等が提供できる教育リソースを調査・整理し、それらを活用して課題に応じた教育プログラムのアウトラインを設計する。

#### 3. 具体的なプログラム開発に向けた大学等へのヒアリング調査等

- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る。
- 併せて、考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め調査分析の結果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組めるよう普及啓発を図る。

#### 調査研究後の取組の方向性

- ① 具体的な企業群・大学群とのマッチング
- ② 教育プログラム開発⇒大学への従業員派遣
- ③ 所属企業への成長還元/人事上の処遇方策検討
- ④ 教育プログラムの改善



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

# 社会人の学びの情報アクセス改善に向けたポータルサイト「マナパス」の改良・充実

令和6年度予算額（案）  
（前年度予算額）

30百万円  
30百万円



## 事業を実施する背景

- 大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足していることが学び直しにおける大きな課題となっている。
- 産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムのデータベースの整備や企業側のニーズとのマッチングが求められている。

## 実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×0.3億円】

- 社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能改善・コンテンツ拡充を図る。  
※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用
- **リカレント教育プログラムの検索機能**：全国の大学等の社会人向けプログラムのデータベースとして、受講場所や費用、土日開講、BP認定有無等の条件に応じて絞り込み検索。各講座のページでいいねやコメントがつけられ、ユーザーや大学等の参加・関心を高める。
  - **企業向けページ**：企業向けに、オーダーメイド対応や企業受入れ実績などがある講座検索が可能なページを提供。
  - **会員向けマイページ**：オープンバッジ含む学習歴や関心分野、お気に入り講座の登録が可能。登録会員への積極的なメルマガ発信、「マイJOB・カード」との連携を予定。
  - **社会人の学びに役立つ情報発信**：教育訓練給付等の経済的支援に関する情報や最新の開発プログラム等に関する特集記事や、学びのロールモデルを見つけるための修了生インタビュー等を定期的に発信。企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新を予定。
  - **広報・周知**：大学等を活用したリカレント教育の必要性・有用性を普及啓発。
  - **オンラインコミュニティ**：学びの意欲喚起を促進するツールとして積極的に活用。（右図参照）

## 令和6年度以降の検討事項

### サイト連携の強化

講座情報を掲載する大学等の外部サイトと連携することで掲載・更新作業の自動化を図り、検索機能の質向上を目指す。

### 動画コンテンツの拡充

講座導入部分や受講成果等を動画コンテンツとして定期的に発信。

### レコメンド機能の開発

AIチャットボットを組み込み、入力情報を分析して個人の関心に合った適切なおすすめ講座をプッシュ型で通知。

## オンラインコミュニティイメージ



コミュニティオーナーによるトークテーマ投稿。  
（令和5年度は、「これがあつたから学びを続けられた」「今後学びを深めたいこと」など8つのトークテーマを投稿予定）

ユーザーが自由にトークテーマを設定でき、企業の人材育成に関する取組や大学のプログラムに関する情報発信も可能。

## 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）

- Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」（4）リ・スキリングによる能力向上支援
- 業種・企業を問わず個人が習得したスキル履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用を推奨を図る。

## 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、オンラインコミュニティを通じて学び仲間と切磋琢磨することで、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。

（総合教育政策局生涯学習推進課）

# 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**。
- マナパスのマイページ登録者数は**879人**（20～30代が約3割、40～50代が約5割、令和5年10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！

職業情報提供サイト「job tag（じょぶたぐ）」、**「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！！



### <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。



### <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！！



### <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！！



### <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！！



# キャリアアップ・キャリアチェンジを目指す労働者の皆さまへ 教育訓練給付制度のご案内

## 教育訓練給付とは？

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

対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類があり、それぞれ給付率が異なります。

## 対象講座

対象の教育訓練は、**約15,000講座**。

具体的な講座は、**教育訓練給付制度【検索システム】**で検索できます。



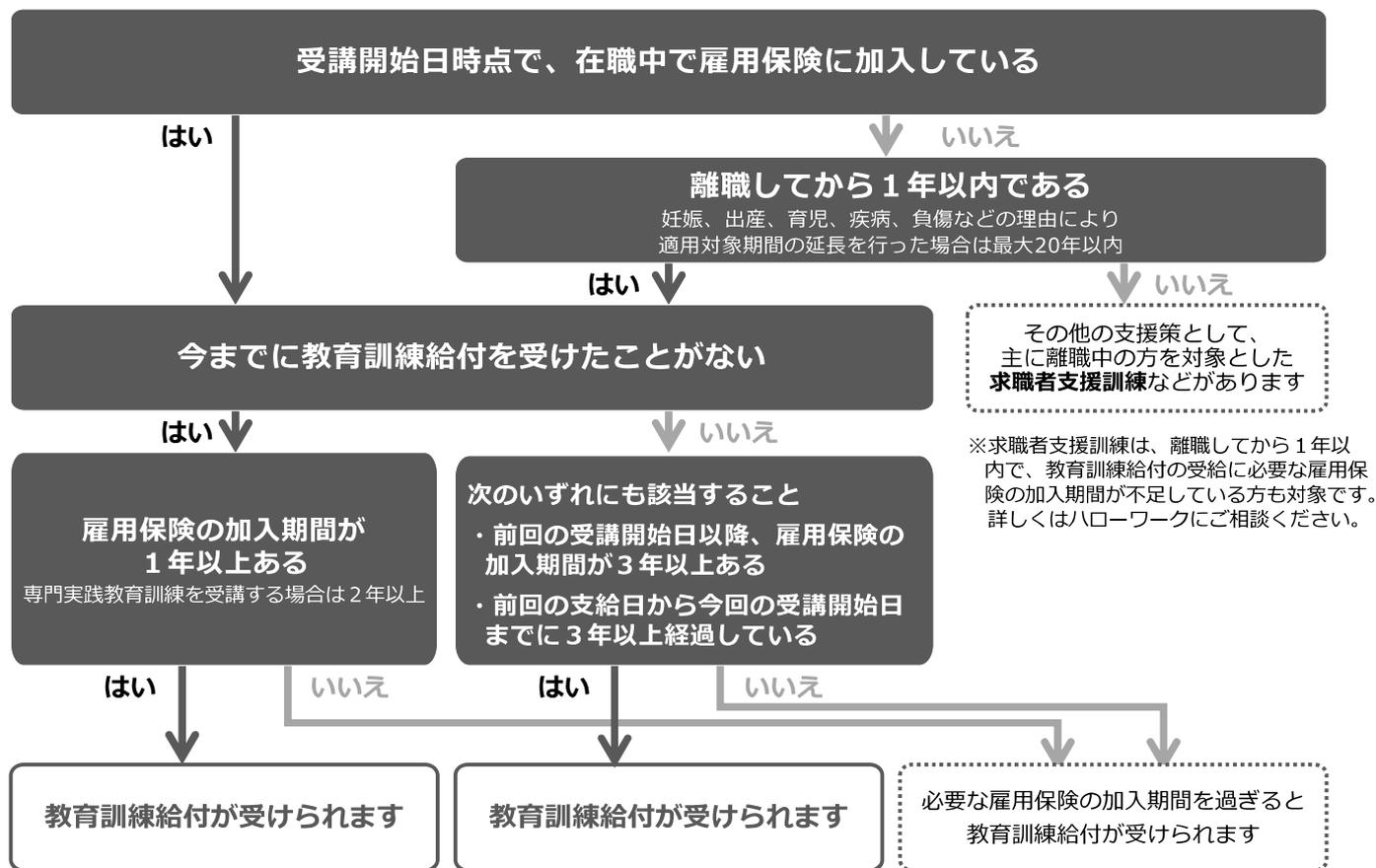
オンラインで受講できる講座や、夜間・土日に受講できる講座もあり、働きながら受講することができます。

教育訓練 検索 **検索**

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
<b>専門実践教育訓練</b> 最大で受講費用の <b>70%</b> [年間上限56万円] を受講者に支給	<b>業務独占資格などの取得を目標とする講座</b> <ul style="list-style-type: none"><li>介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など</li></ul> <b>デジタル関係の講座</b> <ul style="list-style-type: none"><li>ITSSレベル3相当以上のIT関係資格取得講座</li><li>第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）</li></ul> <b>大学院・大学・短期大学・高等専門学校</b> の課程 <ul style="list-style-type: none"><li>専門職大学院の課程（MBA、法科大学院、教職大学院 など）</li><li>職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） など</li></ul> <b>専門学校の課程</b> <ul style="list-style-type: none"><li>職業実践専門課程（文部科学大臣認定）</li><li>キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）</li></ul>
<b>特定一般教育訓練</b> 受講費用の <b>40%</b> [上限20万円] を受講者に支給	<b>業務独占資格などの取得を目標とする講座</b> <ul style="list-style-type: none"><li>介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許 など</li></ul> <b>デジタル関係の講座</b> <ul style="list-style-type: none"><li>ITSSレベル2相当以上の情報通信資格の取得を目標とする講座 など</li></ul>
<b>一般教育訓練</b> 受講費用の <b>20%</b> [上限10万円] を受講者に支給	<b>資格の取得を目標とする講座</b> <ul style="list-style-type: none"><li>輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など</li></ul> <b>大学院などの課程</b> <ul style="list-style-type: none"><li>修士・博士の学位などの取得を目標とする課程</li></ul>

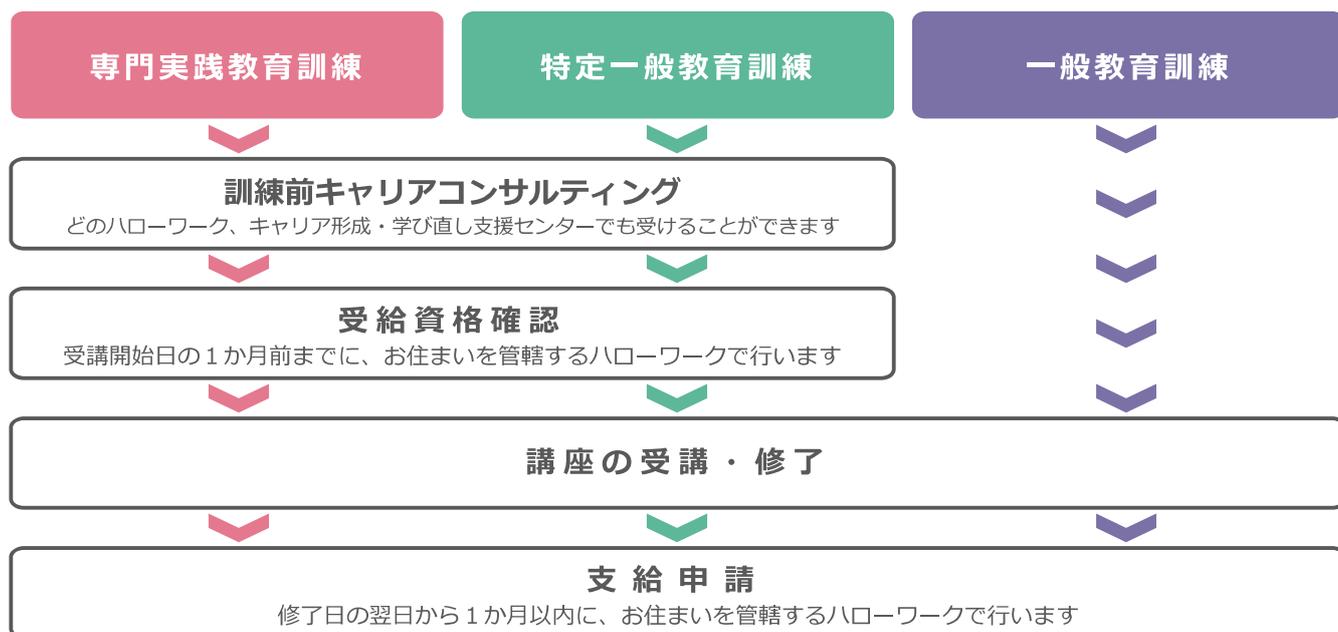
## 給付条件

教育訓練給付を受けるには、雇用保険の加入期間などの条件があります。  
パート・アルバイトや派遣労働者の方も対象です。



➡ ハローワークで支給要件照会の手続きをすると、給付が受けられるかどうかをより詳しく調べることができます。

## 給付手続き



### お問い合わせ

給付条件や手続きの詳しい内容は、お住まいを管轄するハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省ホームページ（教育訓練給付制度について）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html)



# 新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～ 「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する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を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

## 支給対象

**対象者** 事業主：雇用保険適用事業所の事業主  
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細  
はこちら →



- 訓練**
- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
  - ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
  - ③ **職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練**であること

- i. 企業において**事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである**必要があります。

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等  
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等  
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農業の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

## 助成率・助成額

### ① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

### ② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

## 助成金活用例

### 例)新規事業のための人材育成を行った場合

#### 課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在是对応できる人材が足りない。

#### 実施訓練

- 訓練コース  
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容  
AIの基礎知識、機械学習等の訓練  
訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）  
訓練経費：25万円／1人  
4人受講する場合：100万円／4人

#### 助成内容・成果

##### [助成率・額]

- 経費助成：75%（中小企業）
- 賃金助成：1時間あたり960円（中小企業）

##### [左記の訓練内容の場合の例]

- 経費  
経費助成：75万円（25万円×75%×4人）  
賃金助成：115,200円（30時間×960円×4人）
- 成果  
無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

## 助成金受給のための手続きの流れ

### Step0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する

#### ■ 主な提出書類

所定の様式	・ 職業訓練実施計画届 ・ 事業展開等実施計画 ・ 訓練別の対象者一覧 など
添付書類	・ 訓練内容を確認できるカリキュラム ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） など

### Step2 訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

#### ■ 主な提出書類

所定の様式	・ 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 ・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

### Step3 支給申請 (最寄りの労働局へ)

[各都道府県労働局の助成金申請窓口]

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

■ スマホはこちら→



# 人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

## 人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



## 人への投資促進コース

▶ 詳細はP2～3へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

### 定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

### 高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

### 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の実施

### 自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

### 長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

## 各訓練メニューの助成率と助成額

### 定額制訓練

### 定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	<b>60%</b>	<b>45%</b>	-	
	(+15%)			

### 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

### 資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	<b>75%</b>	<b>60%</b>	<b>960円</b>	<b>480円</b>
海外も含む大学院での訓練	<b>75%</b>		国内大学院の場合 <b>960円</b>	

### 自発的職業能力開発訓練

### 自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	<b>45%</b>	-
	(+15%)	

### 情報技術分野認定実習併用職業訓練

### 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	<b>20万円</b>		<b>11万円</b>	
	(+5万円)		(+3万円)	

### 長期教育訓練休暇等制度

### 導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	<b>20万円</b>	<b>1人1日当たり 6,000円</b> (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	<b>20万円</b>	-
	(+4万円)	

- ・ ( ) 内の助成率(額)は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率(額)です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額(定額)**です。

## 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

### 定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

### 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスクリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

### 自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

## 限度額など

### ● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

### ● 受講者1人あたり

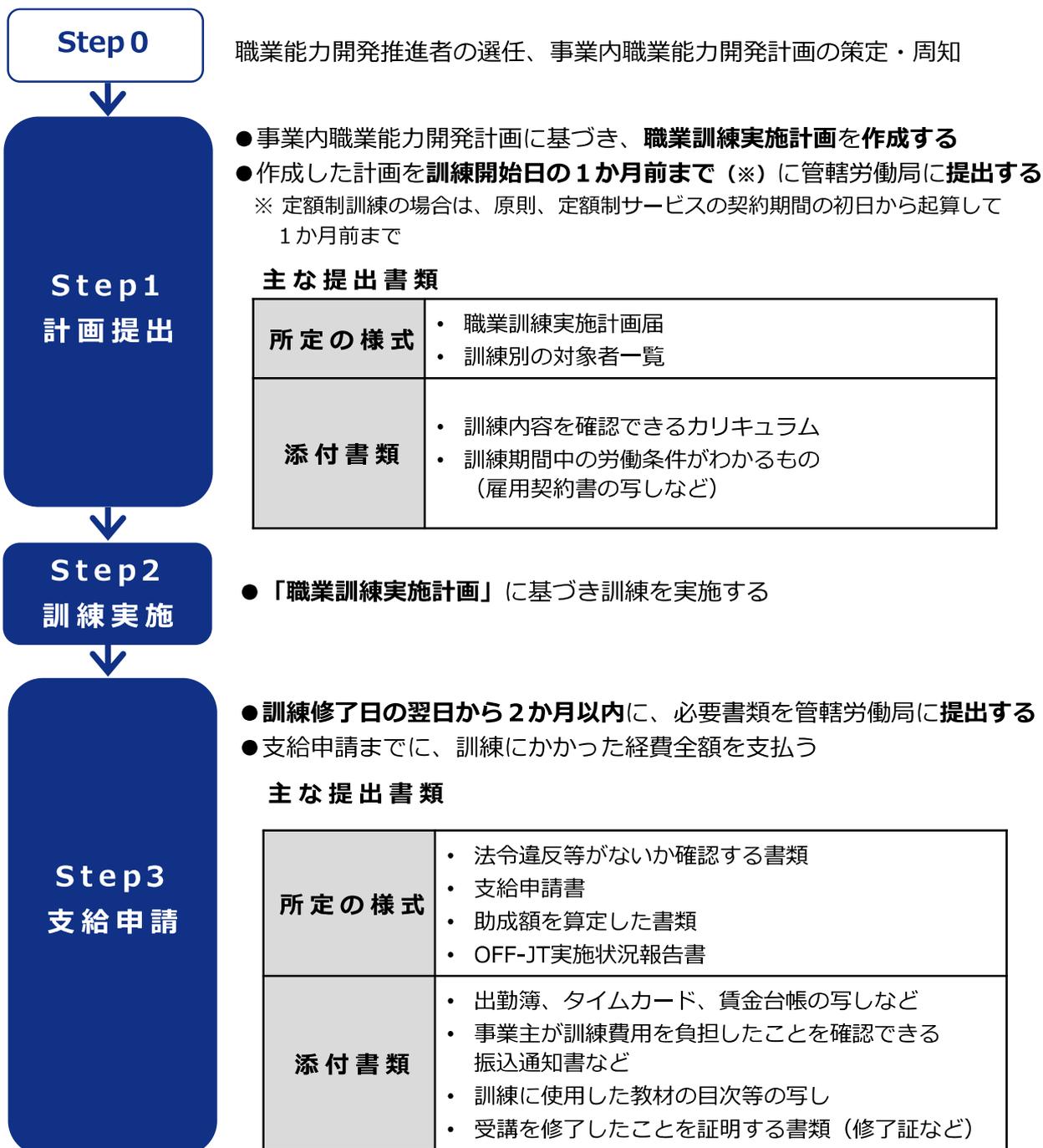
訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年度あたり)	
	※実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	-	-	-	-	-	-	
高度デジタル人材訓練	30~50万円	20~30万円	150万円	100万円	-	原則1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	3回まで
成長分野等人材訓練	-	-	-	-	国内150万円 <海外500万円>	1,600時間	3回まで
自発的職業能力開発訓練	7~20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	-	3回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15~50万円	10~30万円	-	-	-	1,200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	-				最大150日 ※有給の長期休暇のみ	-	-

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

※ 実訓練時間数が100時間未満/100~200時間未満/200時間以上によって変動。

※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

## 助成金受給までの流れと申請に必要な書類



※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

### 申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 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

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



# ハローワーク鹿児島で「介護ロボット体験会」を開催しました

人手不足が深刻な介護業界では、人材の確保が社会的な課題となっていますが、近年、職場環境改善策の1つとして、IT機器の活用が注目されています。

鹿児島公共職業安定所では、令和5年12月1日に介護現場の現状や介護ロボット（支援機器）を活用した取り組みについて、より広く知っていただくために鹿児島県社会福祉協議会（介護実習・普及センター）のご協力をいただき、所内の3会場で「介護ロボット体験会」を開催しました。21名の方が参加し、実際に様々な支援機器を体験していただきました。



オリエンテーションの様子



装着型パワーアシスト機器体験の様子



ベットから椅子等への移乗支援機器体験の様子



車いすから便座等への移乗支援機器体験の様子



見守りコミュニケーションロボット「PALRO」君

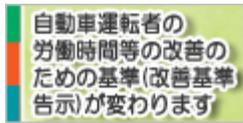
## その他関連情報



[インボイス制度  
特設サイト](#)



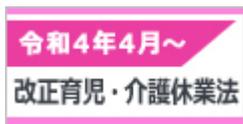
[インボイス制度  
にかかわる各省  
庁等の相談窓口  
一覧](#)



[自動車運転者の  
労働時間等の改  
善のための基準  
\(改善基準告  
示\) が変わります](#)



[就職氷河期世代  
活躍支援 ひと  
りじゃない。ひ  
とつじゃない。](#)

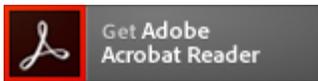


[令和4年4月～改  
正育児・介護休  
業法](#)



[女性活躍推進法  
特集ページ](#)

[バナー一覧](#)



[PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。Adobe Readerは無料で配布されていますので、こちらからダウンロードしてください。](#)

## 情報配信サービス

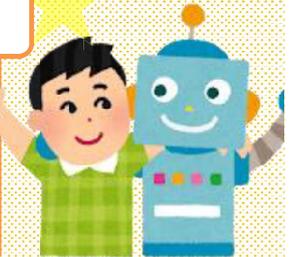
[厚生労働省人  
事労務マガジ  
ン](#)

# 介護ロボット体験会

## ★ 介護ロボットの体験ができます！

介護人材の不足が深刻な社会的課題となる中、高齢者の自立支援の促進、質の高い介護を実現するためのICT(※)や介護ロボット等の活用が期待されています！

※ICT…通信技術を活用したコミュニケーション



日時 **令和5年12月1日(金)**

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

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7名】

集合場所：労働分室(駐輪場奥側)

申し込み  
方法

### 事前予約制

◆A・B・Cの中から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)



ご参加お待ちしております！  
動きやすい服装でお越しください♪



※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、マスクの着用や手指消毒などにご理解・ご協力のほどよろしくお願いいたします。

※雇用保険受給中の方は求職活動実績になります！

## 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】A  
訓練期間：6ヶ月  
実施機関：医療法人慈恵会  
(鹿児島市鷹師1-3-17-1F)

### Step2

#### 介護ロボット体験1

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  
(Hug-T1,移乗です)で、介護者の腰への負担がない便座や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2

最新の見守りロボット(AIスリープ、aams.介護)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！

ほかにも、たくさんのロボットを展示しています！会いに来てね♪



## ～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。

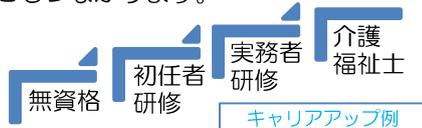
#### ●利用者の変化を日々実感できます

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。

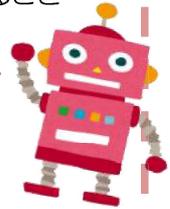
- ・事業所によっては、資格取得にかかる費用を負担してくれる場合もあります。
- ・介護福祉士、介護支援専門員などの国家資格を取得できれば、自分の価値を高めることにもつながります。



認定  
介護福祉士

資格を取得すると収入もアップすることもあるよ♪

介護支援  
専門員

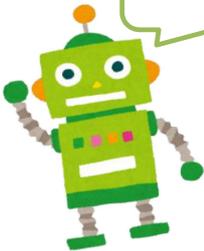


#### ●これからも需要が高まる

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ける職種となります。

- ・令和5年8月における当所の有効求人倍率 **1.25倍**
- ・令和5年8月における当所の介護分野有効求人倍率 **3.87倍**

働きやすい職場づくり  
を目指しているんだね



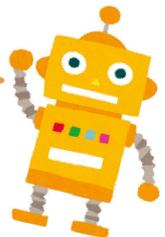
### ★職場環境や待遇も改善しています

- 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
- 介護職員処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。

社会や人へ貢献したい人に向いている仕事だね



## R6【市町村】地域リスキリング推進事業一覧（予定）

No.	実施団体	事業名	事業概要		その他
1		元気の出る中小企業支援事業	【事業概要】	中小企業者の中小企業大学校人吉校の研修受講に対し助成。	産業支援課
			【事業費】	1,261千円	
			【実施主体】	鹿児島市	
			【対象者】	市内中小企業	
2	鹿児島市	「メイドインかごしま」支援事業	【事業概要】	事業承継に関する取組や、技術の習得又はその向上を目的とした社内研修・派遣研修等に係る経費に対して助成。	産業支援課
			【事業費】	6,123千円	
			【実施主体】	鹿児島市	
			【対象者】	市内中小企業（製造業者等）	
3	鹿児島市	介護人材確保支援事業	【事業概要】	経営層向けの介護事業所経営力強化研修を開催し、職場環境改善を図る。	長寿あんしん課
			【事業費】	2,410千円	
			【実施主体】	鹿児島市	
			【対象者】	介護事業所運営法人の経営者等	
4	湧水町	湧水町介護人材育成支援事業補助金	【事業概要】	離転職者等で、介護福祉士、介護職員初任者研修の資格を取得しようとするものに対し、資格取得に係る講習等に要する受講料について補助	長寿福祉課
			【事業費】	288千円	
			【実施主体】	湧水町	
			【対象者】	町民（町税等の滞納のない者）	
5	薩摩川内市	建設業等人材確保支援事業	【事業概要】	人手不足の解消が急がれる建設業等の人材の確保、定着を図るため、若手人材の技術習得、向上及び確保のために実施する研修、職場体験等に要する費用の一部を支援するもの。	建設政策課
			【事業費】	750千円	
			【実施主体】	薩摩川内市	
			【対象者】	市内建設業者等	
6	垂水市	子育て世代が働きやすい環境整備支援事業	【事業概要】	子育て世代の多様な働き方を推進すべく、テレワーカーを育成すること、また、子育てと仕事の両立を支援し、子育て世代が地域コミュニティを構築することに対して、支援することを目的とする。	企画政策課
			【事業費】	1,622千円	
			【実施主体】	垂水市	
			【対象者】	市内在住の子育て世代の方	

## R6【県】地域リスキリング推進事業一覧（予定）

No.	実施団体	事業名	事業概要		担当課
1	鹿児島県	「稼ぐ力」を向上するスマート農業導入促進事業	【事業概要】	農業者等にスマート農業の導入・普及を促進するための研修会やセミナーを開催	経営技術課
			【事業費】	3,679千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	農業者, 農業法人	
2	鹿児島県	キラリ輝く☆女性農業者応援事業	【事業概要】	女性農業者の活躍を推進するための研修会やスキルアップ活動の支援等を実施	経営技術課
			【事業費】	1,937千円	
			【実施主体】	県, 女性農業者グループ	
			【対象者】	女性農業者	
3	鹿児島県	かごしまの農業経営・就農支援事業(農業経営発展支援事業, 農業経営イノベーション事業)	【事業概要】	地域農業のリーダーとなる人材や企業的農業法人を育成するため, 農業経営コンサルタントによるビジネス講座等を実施	経営技術課
			【事業費】	19,794千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	農業法人, 農業者	
4	鹿児島県	「稼ぐ力」を引き出すスマート林業推進事業	【事業概要】	林業従事者等に木材の効率的な生産管理や供給のシステム化のためのICT技術に関する研修等を実施	かごしま材振興課
			【事業費】	2,408千円	
			【実施主体】	県, 流域森林・林業活性化センター	
			【対象者】	森林組合, 林業事業体等	
5	鹿児島県	デジタル戦略推進事業(デジタル人材育成・確保事業)	【事業概要】	ITエンジニアを目指す方を対象としたプログラミング研修等を実施	デジタル推進課
			【事業費】	5,180千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	ITエンジニアを目指す方等	
6	鹿児島県	離島・へき地におけるICT技術を活用した遠隔医療推進事業	【事業概要】	県内の医療機関等に, 遠隔医療技術の普及啓発に係るセミナー等を実施	保健医療福祉課
			【事業費】	612千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	県内の医療機関	
7	鹿児島県	企業の「稼ぐ力」育成・支援プロジェクト(起業支援プロジェクト事業)	【事業概要】	起業準備者等に実践プログラムやメンタリング支援の提供などの伴走支援を実施	産業立地課
			【事業費】	16,248千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	起業準備者, 県内中小企業	
8	鹿児島県	県, 県漁連	【事業概要】	県内中小企業に, DXに関するセミナーの開催や個別研修を実施	産業立地課
			【事業費】	15,443千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	県内中小企業	
9	鹿児島県	かごしまDX推進プロジェクト事業(高度デジタル人材育成支援事業)	【事業概要】	IT企業の技術者に, 最新のAI技術に関する講座やコンサルティング技術講座等を開催	産業立地課
			【事業費】	5,481千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	IT技術者	

## R 6 【県】 地域リスキリング推進事業一覧（予定）

No.	実施団体	事業名	事業概要		担当課
10	鹿児島県	県内中小ものづくり企業振興事業（県内中小企業人財育成支援事業）	【事業概要】	ものづくり意識の醸成やコミュニケーションスキル、コーチングスキルの向上等を目的とした研修を実施	産業立地課
			【事業費】	1,511千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	製造業若手従業員、その指導者	
11	鹿児島県	かごんま漁師育成推進事業	【事業概要】	新規漁業就業者に、「かごしま漁業学校」での研修を実施	水産振興課
			【事業費】	2,719千円	
			【実施主体】	県、県漁連	
			【対象者】	転職等の漁業就業者	
12	鹿児島県	漁業生産の担い手育成確保事業	【事業概要】	若い漁業士に低利用資源活用に関する研修等を実施、実績発表大会の開催	水産振興課
			【事業費】	1,106千円	
			【実施主体】	県	
			【対象者】	青年漁業士	
13	鹿児島県	建設産業担い手確保・育成・定着促進事業	【事業概要】	建設産業における担い手確保・育成及び定着の支援を実施	監理課
			【事業費】	24,509千円	
			【実施主体】	県、県建設業協会	
			【対象者】	県内建設業者	



「学び・学び直し」について疑問や悩みをお持ちの皆様に向けて、取組のポイントをもとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」や、お役立ち情報を紹介しています。

### ✓ 職場における 学び・学び直し促進 ガイドライン解説ページ

ガイドラインが策定された背景や、ガイドラインの内容について詳しく知りたい方は、是非ご参照ください。

### ✓ 公的支援策

多くの職場、多くの皆様が「学び・学び直し」に取り組むことができるよう、各省庁が連携して公的支援策を講じています。各支援策の内容や申請方法については、こちらからご確認ください。

### ✓ 企業事例

学び・学び直しに取り組む企業の事例をご紹介します。各企業が抱える課題や成功のポイントについて具体的な内容を掲載しておりますので、是非ご参照ください。

### ✓ 診断コンテンツ

ガイドライン・公的支援策活用のためのコンテンツを掲載しています。職場にあった支援策や企業事例を見つけてみませんか。

### ✓ シンポジウム

「職場における学び・学び直し」を促進するため、職場が抱える課題や取り組みむべき事項について理解を深めることを目的としたシンポジウムを順次開催しています。最新のシンポジウムの開催情報のほか、過去に開催したシンポジウムのアーカイブ配信もご覧いただけます。

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」も  
ダウンロードが可能！

職場における学び・学び直し促進  
ガイドラインについて詳しくはこちら

学び直し 特設サイト

検索

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/>



# こんなお悩みありませんか？

Skill up

新しいスキルを身につけたい

Challenge

新規事業にチャレンジしたい



そのお悩み、

## 「学び・学び直し」

で解決しましょう！

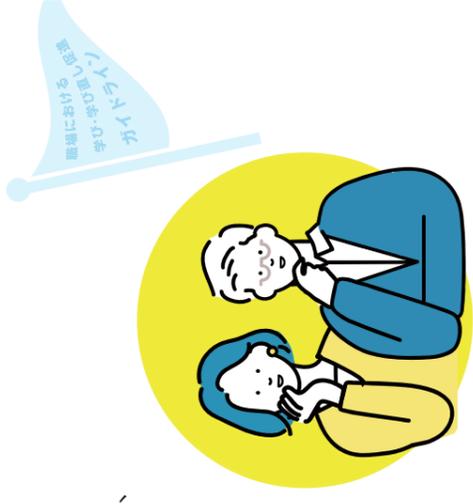
Expert

専門性を高めたい



Add value

企業価値を高めたい



近年、企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化し、労働者の「学び・学び直し」の必要性が高まっています。

このような背景を踏まえ、厚生労働省では、

労働者及び使用者の双方の意見をもとに

### 職場における学び・学び直し促進ガイドライン

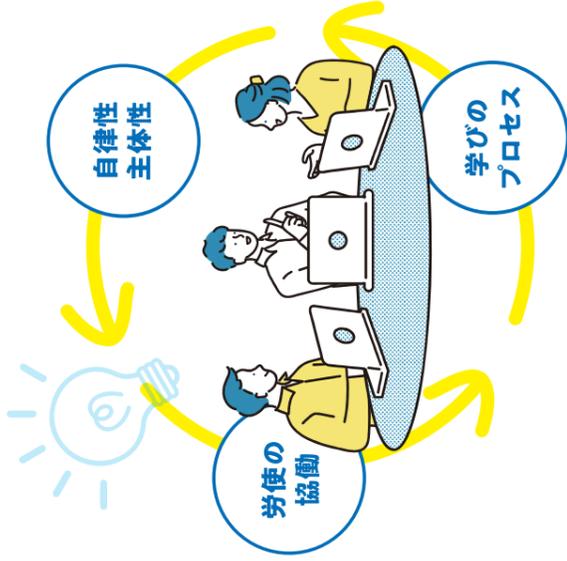
を策定しました。

## 本ガイドラインは

「Ⅰ 基本的な考え方」、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成されています。

### Ⅰ 基本的な考え方

「学び・学び直し」の気運が職場に定着することによって学びが学びを呼ぶ状態、つまり、「**学びの好循環**」を実現するために認識すべき要点をまとめています。



### Ⅱ 労使が取り組むべき事項

労働者と使用者が協働して取り組むべき事項を、**13の項目に分類して解説**しています。



- 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 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精励し
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有
- 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、高め合う環境の確保
- 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、定期的・継続的な助言や精神的サポートを行う仕組み
- 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
- ⑫ 現場のリーダーによる労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポート
- ⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上や企業による支援

### Ⅲ 公的な支援策

「費用を支援してほしい」等 お困りの方へ、

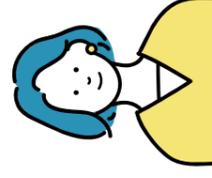
Ⅱで示した事項に関連した、**各省庁の公的支援策をガイドライン別冊にまとめました。**



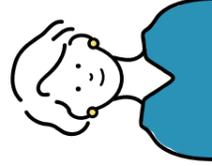
学びの費用を確保したい



人材育成について相談したい



研修プログラムを受講したい



さらに役立つ情報は裏面を確認！

職場における学び・学び直し促進 第2回シンポジウム

# 事例から学ぶ、製造業における 学び・学び直しを通じた人材育成

日時

2024年3月18日(月) 15:00~  
17:30

会場

AP大阪梅田東(大阪市北区) 会場及びオンライン配信によるハイブリット開催

お申込URL

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/symposium/>

お申込みはこちら

【申込締切】3月15日(金)18時 満席になり次第終了! お申し込みはお早めに!



近年、企業・労働者を取り巻く環境の変化や労働者の職業人生の長期化に伴い、労働者の学び・学び直しの必要性が高まっています。本シンポジウムでは「製造業での学び・学び直し」をメインテーマに、実際に職場で学び・学び直しに取り組まれた企業に登壇いただき事例を御紹介いただくとともに、有識者を交えたパネルディスカッションで業界ならではの苦労や工夫、成果の深掘を行います。

参加費  
無料  
(要申込)

企業事例

職場の学び・学び直しに取り組まれた企業から、その背景・取組内容・成果についてご講演いただきます。

登壇企業 株式会社センショー、株式会社八天堂

パネル  
ディスカッション

有識者も交え、事例紹介で登壇いただいた企業が直面した課題や解決の工夫について、掘り下げていきます。

モデレータ 神戸大学経済経営研究所 江夏幾多郎 准教授

パネラー 株式会社センショー、株式会社八天堂

公的支援策紹介

製造業の皆様にご活用いただける公的支援策をご紹介します。

登壇者 厚生労働省 人材開発統括官付訓練企画室

登壇企業  
モデレータの  
ご紹介



株式会社センショー  
各種めっきの加工・開発  
事業

理念の浸透と教育や学びの時間確保等の取組で意欲的に学び成長する姿勢が社内に波及。学びと成長の好循環を実現。



株式会社八天堂  
「くりーむパン」等の食品  
の企画・製造・販売事業

人事考課等、各種人事制度の整備や「人づくり」の理念に基づく学び直して多彩な業務に挑戦できる風土を実現。



神戸大学経済経営研究所  
江夏幾多郎 准教授

「人事評価の「曖昧」と「納得」」(NHK出版)等、著書多数。人的資源管理、雇用関係等の分野について専門的に研究を行っている。