

# 令和6年度

## 第1回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会 鹿児島労働局 資料

- |                               |      |
|-------------------------------|------|
| 1 地域職業能力開発促進協議会の概要            | P1～  |
| 2 ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証について | P3～  |
| 3 ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績    | P9～  |
| 4 職業能力の開発及び向上の促進のための取組について    | P13～ |
| 5 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について     | P47～ |
| 6 公的職業訓練の実施における年度計画策定方針について   | P57～ |

### 【その他資料】

- |                                  |      |
|----------------------------------|------|
| ○ 鹿児島の雇用失業情勢（R6.9）               | P65～ |
| ○ 求人・求職バランスシート（R6.9）             | P70～ |
| ○ キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇コース）リーフレット | P72～ |
| ○ 「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組        | P74～ |
| ○ 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     | P76～ |



# 地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

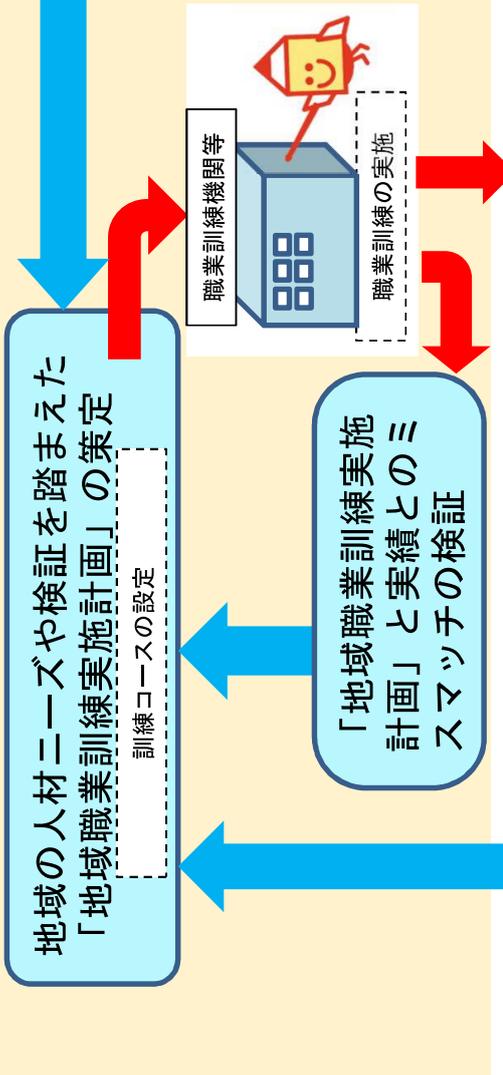
国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

## 【構成員】

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

## 地域職業能力開発促進協議会の協議事項

### ①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定



⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

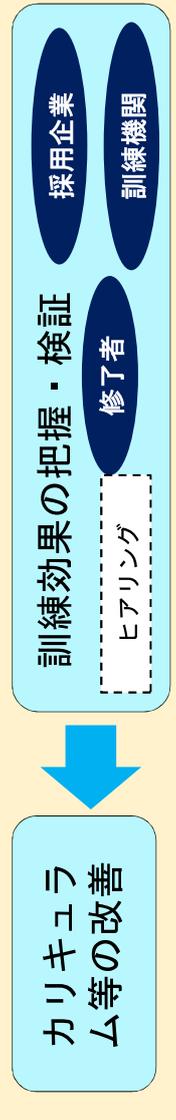
将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

### ②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証 (協議会の下のワーキンググループで実施)



⇒ 個別コースの質の向上を促進

### ③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

地域職業能力促進協議会に係る作業等

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

・労働局の作業

## ワーキンググループによる公的職業訓練の効果検証について

### 効果検証の対象とする訓練分野、実施概要等

- 目的  
選定した分野の訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図り、次年度以降の地域職業訓練計画の策定に反映させる。
- 対象分野  
介護・医療・福祉分野
- ※ 令和5年度第2回鹿児島県地域職業能力開発促進協議会（R6.3.8開催）において選定
- 訓練分野の選定理由  
人材不足分野であり、訓練終了後の就職率は高いものの訓練の応募倍率が低いという問題も抱えているため。
- 検証の具体的な手法  
令和4年度に実施された対象分野の職業訓練の中から3コースを選定し、職業訓練実施機関、訓練修了者及び当該訓練修了者を採用した企業に対するヒアリングを実施（3コース×3者＝計9者）

# ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関-1）

## 【質問】

訓練実施にあたって工夫している点は何か。

## 【職業訓練実施機関からの回答・意見】

- 実践が大切なため、可能な限り実技の時間を設けるようにしている。指導内容に偏りが出ないようにするため、実施機関で雇用している講師だけでなく外部講師を招いている。外部講師も介護現場の最前線にいる方を招聘し、現在の介護現場の実情やトレンドを受講生に伝えるようにしている。
- 近年はICTの導入（ベッド下にセンサーを設置することで見回りの回数を減らす等）や介護ロボットの利用を行うことで介護士の負担を減らし、直接的なケアを増やす場面が増えてきている。そのような物品をレンタルし、受講生に見せるなどしている。介護の情報ややり方などは数年で大きく変化するため、時代に合わせた情報の更新及び伝達を行っている。
- 訓練期間が6か月と長く、受講生の緊張感を保持するため、実施機関で毎週の週初めに振り返りと今週の予定の発表を10分間行っている。
- 就職後の役に立てて貰いたいと考えて病院内部の部署紹介を行い、情報提供を行った。
- 資格取得に向けて試験前対策講座や勉強会で取得意欲の向上に努めた。
- 就職後の業務をイメージが出来るように映像を使用した。
- 加湿器やペーパータオルの設置、教室の清掃に努め、訓練生が受講しやすい環境作りに配慮した。
- 同級生との親睦が進むように、最初期にレクリエーション行事を企画して仲間意識と助け合いの精神が育まれるようにしている。
- 訓練生の興味の幅が広がるよう、ハートピアや介護実習普及センターなどの社会資源見学を行っている。
- 介護の現場でも必要なPCの講座を41時間行っている。

## 【検討課題等】

- 企業ニーズ等を的確に捉えたカリキュラムの設定が必要。①
  - 就職後を見据えた様々な実技（実習）が求められる。②
- 学科・実技の理解度向上を図ることに加え、外部講師を招聘することは、学習意欲を喚起させる効果が認められる。③
  - 就職後の業務をイメージできるよ
  - うにすることで、訓練、求職活動への意欲向上へ繋がる。④
  - 訓練実施機関が工夫している取組について、求職者へ周知することが必要。⑤

# ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関-2）

## 【質問】

就職未内定者への支援、ジョブ・カードの活用など、キャリアコンサルディングの実施状況はどうか。

## 【職業訓練実施機関からの回答・意見】

- 受講生の背景や勤務希望エリアを踏まえた求人情報提供を行っている。
- 履歴書・職務経歴書の作成やジョブ・カード活用のアドバイス、面接練習等の支援を実施し、就職への意欲喚起を図っている。
- 就職未内定者へも情報提供や個別面談や相談支援を行っている。
- ハローワークと情報を共有するなど、連携を図っている。

訓練修了後の人材像を踏まえつつ、訓練実施機関とハローワークが一層連携することが必要である。⑥

## 【検討課題等】

## 【その他（職業訓練実施機関からの主な要望等）】

- 訓練受講生の中には、訓練終了後の就職のあり方等について、職業訓練制度への理解が不十分な者が見受けられる。
- 訓練内容の高度化により、外部講師の利用も必要となるが、講師の報酬も上がっており、人員の確保のため委託費、報酬費用を上げて欲しい。
- 職業訓練の実施にあたっては、コロナ等の感染防止対策、セキュリティの確保のため施設の維持管理等に相応の経費が必要である。さらに、物価高騰や人件費の上昇によって、訓練実施機関の経営への影響も生じていることから、訓練委託費、認定職業訓練実施奨励金について、所要の見直しを行ってもらいたい。
- 県、機構、ハローワーク等がアンケート、職業相談等で把握した受講生から訓練実施機関への要望、意見、苦情等について詳細に教えて欲しい。
- 介護の魅力や現状、今後など、若い世代や異業種から転職を考えている人に興味を持ってもらえるような広報活動を積極的に行って欲しい。介護に対して古いネガティブなイメージを持っている人が多い、現在の介護にアツプデートして、ポジティブなイメージを持ってもらい、介護で働きたいと思う人が増えて欲しい。

ハローワーク窓口において、求職者ごとに訓練の有効性・必要性を的確に判断する必要がある。⑦

設備面等での費用負担、人件費の確保等の要望がある。⑧

労働局、県、機構、訓練実施機関との情報共有に取り組みが必要がある。⑨

介護の魅力、現状を求職者に伝える必要がある。⑩

# ヒアリング実施結果概要②（訓練修了者）

## 【質問】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものは何か。

## 【訓練修了者からの回答・意見】

- 講師の方から状況に応じた様々な事例や症例を聞くことができたこと。（講師が実際の介護の現場の様子などをよく教えてくれた。）
- 介護動作の実演（利用者の方を立ち上げる動作等）を行い、自分で体験することで実感ができ、就職後も現場で役に立った。
- 事例だけでなく、「こういう対応はしてはいけない」なども教えてもらい、参考になった。
- 移乗介助、トイレ介助業務。
- 利用者とのコミュニケーションの取り方、接遇について。
- 映像学習により、就職後の事がイメージ出来た。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル・技能などは何か。

- 訓練中、おむつパッド交換の実技時間が2時間くらいなく現場に出てもっと設定してほしいと感じた。実技は健常者同士でやり取りをするが、実際相手にするのは高齢者の方のため感覚がつかみにくいところがある。
- 食事介助について、食べられない利用者の方に対するように接して良いのか分からず、現場で先輩を見て学んだ。
- 訓練中、経管栄養の講義も受け認定も受けたが、現場では別のやり方（経管栄養のやり方は複数ある）があり、訓練中に色々なパターンについて学んでおきたかった。
- 入浴介助の方法
- 利用者の体調不良を素早く察知することが出来るような知識を学ぶことが出来れば良かった。

## 【検討課題等】

訓練生も外部講師による介護現場の事例を踏まえた説明や、実習が有用だったと感じている。⑪

コミュニケーション能力を習得することも重要性が高い。⑫

訓練生の求める内容について、訓練内容に盛り込む必要性、実施の可否について検討が必要⑬

# ヒアリング実施結果概要③（訓練修了者を採用した企業）

## 【質問】

訓練で得られたスキル、技能等のうち、採用後に役に立っているものは何か。

## 【採用企業からの回答・意見】

- 介護現場においては24時間365日全員で協力しながら仕事を行うためコミュニケーション能力が非常に大切であり、利用者に対しても「対人」となるため、そのスキルが非常に大切だと考えている。
- 授業と現場とでは温度感が大きく異なるため、現場の様子を積極的に伝えていることが受講生のためになっていると思う。現場に行くとうしてもカルチャーションヨックが発生してしまうため、いかにそのギャップを小さくするかが大切だと考えている。
- 利用者への挨拶、やさしい声かけ、コミュニケーションの方法。
- 車椅子の操作・取り扱い方法、移乗・移動介護、おむつ交換等。
- 認知症対応。
- 訓練期間中、おむつの着脱にどれくらいの日数実施しているかは分からないが、基本動作として実技の時間に設けると良いと感じる。
- 職場体験の時間をもう少し長く設けていただきたい。職場体験を長く設定することで受講生の方の覚悟にもつながってくるように思う。
- 入浴介助の方法。
- 高齢者の身体的特徴（関節部など）の把握とケアの方法。
- ボディメカニクス（身体の使い方：入職身体を痛める人がいる。）

訓練において、より一層習得しておくことが望ましいスキル、技能等は何か。

その他の意見等

## 【検討課題等】

コミュニケーション、対人スキルも重視されている。⑭

実際の現場の様子を訓練中から伝えることや職場体験により受講生自ら現場の状況を感じてもらおうことが、ミスマッチの解消、定着率の向上につながる。⑮

企業の求める内容について、訓練内容に盛り込む必要性、実施の可否について検討が必要。⑯

訓練効果、職務で得られた技能・知識を可視化し、学びを継続していくことが必要。⑰

## ヒアリング結果を踏まえた検証、今後の方向性等

### <職業訓練の効果的な周知、適切な受講あっせん>

- スキルや技能等の習得により、再就職への効果が期待できる者を見極めた上で、適切な受講あっせんを図るべきである。⑦
- 現場状況を求職者に伝えることで、介護・福祉の現場で働くことの働きがい（魅力）を求職者に理解してもらおう必要がある。⑩
- 現在の現場に合わせて訓練機関が工夫している取組が訓練希望者、受講者の増加に繋がるよう、魅力的なリーフレットの作成等を促し、ホームページ、SNSによる情報発信など、引き続き、効果的な周知・広報に取り組み必要がある。⑤

### <訓練設定、就職支援>

- コミュニケーション力、対人スキルを高めることは、訓練修了者、採用企業ともに相当なニーズがある。⑫⑭
- 訓練実施機関は、現在の介護現場の状況を反映した訓練内容とするため最新機器を利用しての実習、施設見学や映像の活用などを行っている。①②④⑧
- 介護の現場で働いている外部講師から仕事内容等の説明を受けるとは、就職後をイメージしやすくなり、訓練と現場のギャップが生じにくいという効果がある。③⑪⑮
- 訓練受講によって習得できるスキル等を踏まえつつ、訓練実施機関とハローワークがさらなる連携を図りながら就職支援に取り組む必要がある。⑥⑨
- 今回の検証で出た受講生、企業の求める訓練内容については、設定する必要性、実施の可否を検討する必要がある。⑬⑯
- 職業訓練により習得されたスキルなど、訓練受講の成果を可視化するとともに、学びを継続させる取組が必要である。⑰

- ハローワーク職員が訓練コースの内容を理解し、受講による効果等を適切に判断した上で、真に有効と認められる者に限り受講あっせんを行うよう努めるものとする。
- 介護事業者による説明会の実施などにより、イメージアップを図り、介護・福祉の現場への仕事理解を促すものとする。
- 窓口相談時のアンケート結果ではハローワークでの案内や掲示物で訓練を知ったとの回答が大半であり、今後もハローワークの全利用者に制度概要等の説明を的確に行っていくものとする。また、労働局ホームページのほか、情報紙等への掲載、SNSを利用した情報発信などにも継続して取り組むものとする。
- 募集用リーフレットについては、二次元バーコードへのアクセスによって、訓練概要や施設等を動画でPRするなど、効果的な周知のための所要の見直しを促すものとする。
- 対人スキル、コミュニケーション力は、業種・職種を問わず重視されており、引き続き職業人講話においては訓練修了者や採用企業を含め、外部講師の効果的な活用を促すものとする。
- 訓練施設が実習における機器のレンタル、外部講師の招聘等の取組を行ううえで費用負担の面で課題がある。  
→本省へ検証結果の報告により改善要望。
- 訓練実施機関とハローワークの連携強化を図るとともに、修了後の人材像を踏まえた求人開拓、職業紹介を実施するなど、きめ細かな就職支援に取り組むものとする。
- 求められる訓練内容については、労働局、県、機構、訓練実施機関で共有していく。
- ジョブ・カードは、訓練受講による成果の可視化に加え、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであることから、引き続き、求職者だけでなく在職者に対しても、活用の促進に取り組んでいく。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度実績

## 1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

46_鹿児島	分野	総計		
		コース数	定員	受講者数
	IT分野	4	80	72
	営業・販売・事務分野	64	1,334	999
	医療事務分野	14	306	208
	介護・医療・福祉分野	22	280	162
	農業分野	1	20	20
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	4	62	60
	製造分野	14	236	150
	建設関連分野	8	152	116
	理容・美容関連分野	6	90	78
	その他分野	18	156	111
	基礎	7	101	89
	合計	160	2,817	2,065
	(参考) デジタル分野	12	228	186

公共職業訓練（離職者向け）  
+ 求職者支援訓練（実践コース）

求職者支援訓練  
（基礎コース）

### 用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

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

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野	公共職業訓練(都道府県:委託訓練)										求職者支援訓練				
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率			
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	4	80	72	132.5%	90.0%	64.9%	0	0	0	-	-			
	営業・販売・事務分野	45	981	789	103.1%	80.4%	77.3%	19	353	210	76.8%	59.5%			
	医療事務分野	7	144	105	81.9%	72.9%	80.4%	7	162	103	85.2%	63.6%			
	介護・医療・福祉分野	21	256	150	52.3%	58.6%	92.4%	1	24	12	58.3%	50.0%			
	農業分野	1	20	20	120.0%	100.0%	89.5%	0	0	0	-	-			
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	75.0%	0	0	0	-	-			
	デザイン分野	1	10	9	100.0%	90.0%	77.8%	3	52	51	165.4%	98.1%			
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-			
	建設関連分野	1	20	8	40.0%	40.0%	62.5%	3	60	52	100.0%	86.7%			
	理容・美容関連分野	2	10	7	80.0%	70.0%	100.0%	4	80	71	96.3%	88.8%			
その他分野	2	30	15	60.0%	50.0%	70.4%	2	24	7	33.3%	29.2%				
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	7	101	89	143.6%	88.1%			
	合計	84	1,551	1,175	92.6%	75.8%	78.7%	46	856	595	93.3%	69.5%			
(参考) デジタル分野	3	60	60	176.7%	100.0%	64.9%	3	52	51	165.4%	98.1%	70.6%			

※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15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	-	-	-		14	236	150	68.6%	63.6%	83.3%	
建設関連分野	0	0	0	-	-	-		4	72	56	83.3%	77.8%	86.4%	
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-		0	0	0	-	-	-	
その他分野	0	0	0	-	-	-		12	102	89	101.0%	87.3%	84.6%	
合計	0	0	0	-	-	-		30	410	295	79.3%	72.0%	84.2%	
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-		6	116	75	69.0%	64.7%	76.4%	

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

# ハローワーク（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像



## 公共職業訓練

## 求職者支援訓練

対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年  
実施機関

※受講期間中  
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所  
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施(木 工、自動車整備科 等)	地域の実情に合わせた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



対象：在職労働者(有料)  
訓練期間：概ね2日～5日  
実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

対象：高等学校卒業生等(有料)  
訓練期間：1年又は2年  
実施機関：○国(ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

対象：ハローワークの求職障害者(無料)  
訓練期間：概ね3か月～1年  
実施機関：○国(障害者職業能力開発校)  
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構  
・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)  
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

## 離職者向け

## 在職者向け

## 学卒者向け

## 障害者向け

対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方  
(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)  
※1 令和6年3月末までの期限措置として、  
在職の方等で訓練期間や訓練時間に  
配慮が必要な方を対象とする場合、より  
短期間(2週間～)で設定可

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通  
所手当(※2)+寄宿手当を支給(本取  
入が月8万円以下、世帯収入が月30万円以  
下等、一定の要件を満たす場合)

※2 職業訓練受講給付金の受給対象とならない方も、一定  
の要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を  
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

民間教育訓練機関等  
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

<基礎コース> 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括し て習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情報系 (ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事 務系(医療・調剤事務科等)等)
-----------------------------	--



令和4年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	102,160	-	24,993	-	77,167	-
うち施設内	31,135	86.7%	24,922	87.9%	6,213	83.2%
うち委託	71,025	74.6%	71	44.9%	70,954	74.6%
在職者訓練	105,616	-	65,092	-	40,524	-
学卒者訓練	15,798	96.0%	5,528	99.5%	10,270	94.8%
合計	223,574	-	95,613	-	127,961	-

令和4年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
1,275	70.1%	329	81.3%	748	66.2%	198	71.7%	

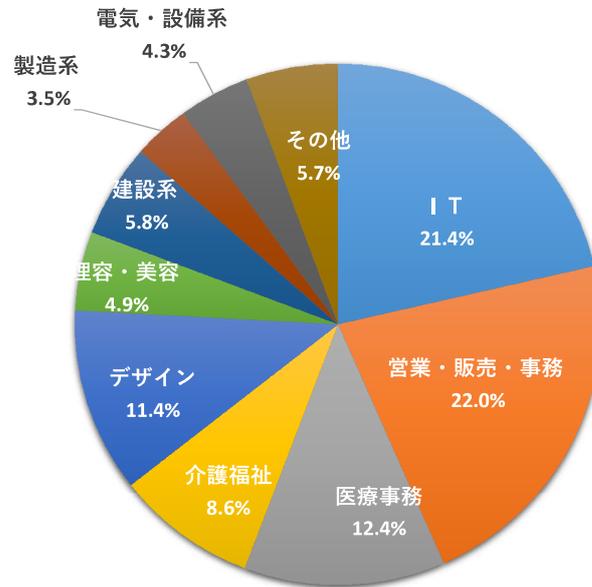
令和4年度求職者支援訓練 実績  
(基礎コース) 6,230人 就職率：57.1% (実践コース) 34,059人 就職率：59.0%  
受講者数：40,289人  
就職者数：24,147人

訓練相談にかかるエントリーシートの集計表（鹿児島労働局）（令和6年4月～令和6年9月）

		労働局計
訓練コースの希望	希望する訓練コースが決まっている	737
	希望する訓練コースが決まっていないが、 訓練を受講したい	388
	訓練の受講は、これからの相談を踏まえて考える	826
希望する訓練の分野	IT	572
	営業・販売・事務	587
	医療事務	331
	介護福祉	231
	デザイン	305
	理容・美容	131
	建設系	154
	製造系	93
	電気・設備系	116
	その他	151
	希望する訓練コースの開始時期	1か月以内
2か月以内		244
3か月以内		853
6か月以内		219
6か月以上		70
希望する訓練コースの期間	1か月未満	58
	1か月	27
	2か月	36
	3か月	615
	3か月から6か月	802
	6か月から1年	129
	1年以上	24
訓練を何で知りましたか	HWの受付、窓口、説明会などでの案内	1,028
	HW内のリーフレット、 ポスター、モニターなど	579
	厚生労働省、労働局、HWのHP	281
	その他HP	29
	インターネット広告	32
	SNS	44
	その他広告	5
	訓練実施機関の広報	24
	地方公共団体での案内	7
	社会福祉協議会での案内	3
	自立支援相談機関での案内	4
	福祉事務所での案内	2
	その他団体での案内	1
	友人・知人に勧められた	303
	その他	65

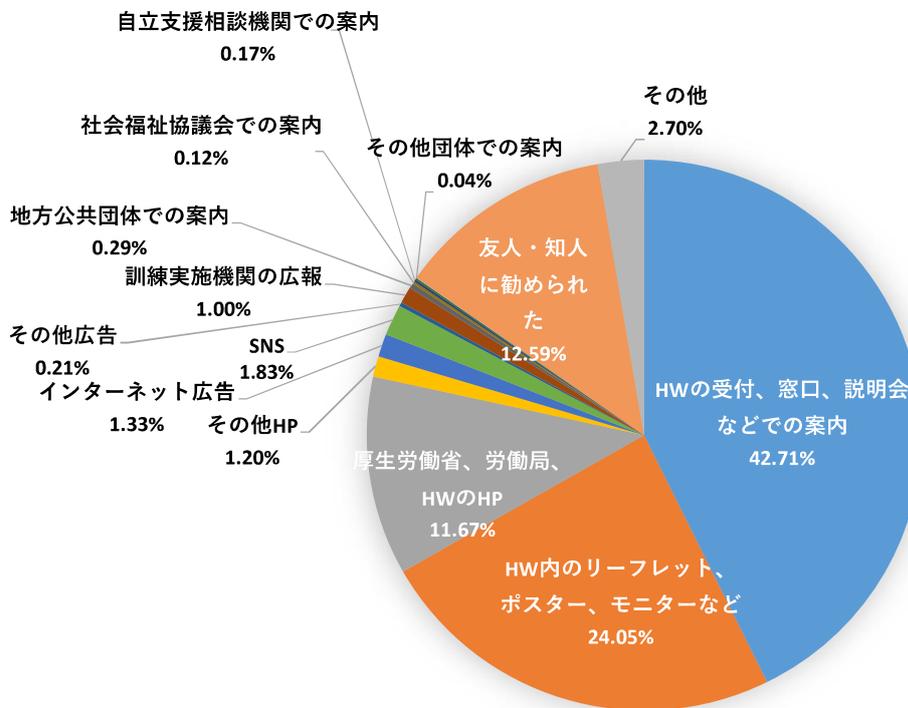
希望する訓練の分野（R6.4.1～R6.9.30累計）

図 1



訓練を何で知りましたか（R6.4.1～R6.9.30累計）

図 2



# 各所の とりくみ



## 「職業訓練」の積極的周知・受講勧奨を実施

- 庁舎内での周知（リーフレット・電子掲示板・訓練説明会・窓口）
  - 庁舎外での周知（求人情報誌への掲載・商業施設への配架）
  - 訓練 PR 動画の視聴環境の提供（待合室、窓口等で提供）
  - 訓練 PR イベントの開催（電子配線・溶接シミュレータ体験）
- （独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携）

## その他取組



### 訓練課Instagram

訓練の募集情報やイベント情報等を随時配信。



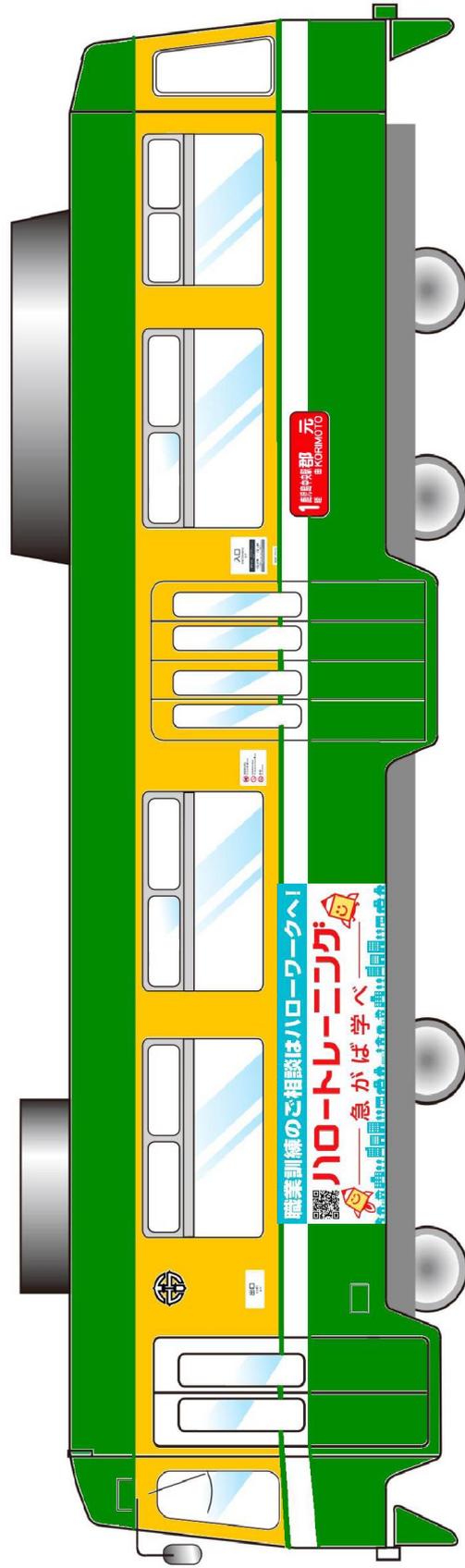
### ラッピング電車“就活のミカタ号”

車内には、職業訓練、求職者支援制度に加え、就職氷河期世代や子育て世代等、ハローワークの積極的な活用を呼びかけるリーフレット等を掲示し、令和4年10月6日から5か月間運行。



### フリーペーパーを活用した周知

県下で最大のシェアを占める朝刊に折り込みとして配布。



●ハロートレーニング周知 ×2 枚

職業訓練のご相談はハローワークへ!

ハロートレーニング

急がば学べ

QRコード

Illustration of a smiling rocket and a city skyline.

S=1/10

●就職氷河期世代活躍支援専用窓口 ×1 枚

ミドル世代(35～56歳)のお仕事探しをサポート! ひとりひとりにあったプランをご用意しています

35歳からの

ワークプラザ 天文館

ハローワーク 国分

ステップアップ窓口

Illustration of a city skyline.

S=1/10

●鹿児島新卒応援ハローワーク ×1 枚

就活のことなら何でも相談!

鹿児島新卒応援ハローワーク

インターンシップ対策

卒業後3年以内の方も!

履歴書・エントリーシート添削

面接対策

QRコード

Illustration of a city skyline.

S=1/10

令和6年  
夏号

# ハロトレ通信



皆さまこんにちは！！ハロトレ通信夏号を発行いたします。お出かけする機会も増えるかもしれませんが、鹿児島の夏はとても暑いので、体調管理には気を付けましょう。今回もみなさまのキャリアアップにお役に立つ訓練情報をお届けします。



鹿児島労働局  
ホームページ  
(訓練関係)  
QRコード

## ハロトレによるデジタル技術習得のススメ

デジタル技術とは、**ICT**（情報通信技術）**IoT**（モノのインターネット化）など、現場で使われる新技術のことです。

そして、これらの技術を使って収集した**データ**を**分析・活用**することによって**業務の改善や自動化**を行うために必要となるデジタル技術を身につけた人材が現在求められております。

これを、**DX（デジタルトランスフォーメーション）**といいます。

再就職へ向けた新たな技能・知識の習得に、**ハロトレニング**（公的職業訓練）をぜひご活用ください。



### IT(デジタル)系

ソフトウェアプログラマー、システムエンジニアを目指します。

◆昨年度実施されたコース  
ITプログラマー養成科  
(資格取得コース)

- ◆訓練中に取得可能な資格の一例（全て任意）
- ・PHP7技術者認定初級試験
- ・Webクリエイター能力認定試験エキスパート
- ・Python3エンジニア認定基礎試験
- ・基本情報技術者試験

### Webデザイン系

Webクリエイター、Webデザイナーを目指します。

◆昨年度実施されたコース  
WEBデザイン制作科(短時間)  
Webデザインクリエイター科  
IT広告デザイン科

- ◆訓練中に取得可能な資格の一例（全て任意）
- ・ITパスポート試験Webクリエイター
- ・Photoshopクリエイター
- ・Illustratorクリエイター能力認定試験（スタンダード/エキスパート）



## 実践の場（派遣就業）を通じてデジタル分野での就職を目指しませんか？

「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業（エントリー～ミドルモデル）」とは

35才以上のデジタル職種未経験の方に向けて、公的職業訓練等で得た知識・スキルを活用できる実践の場（派遣就業）を通して、実務経験を積むことで、デジタル職種への就業を支援します。

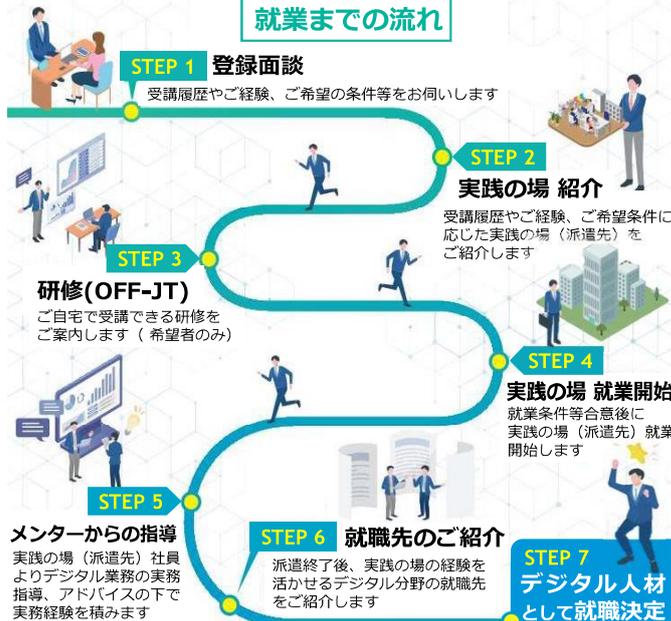
### 対象者

デジタル分野の公的職業訓練等の受講者で、35歳以上の方。  
※デジタル分野と、プログラミング、ネットワーク・サーバー管理、WEBデザイン、データサイエンス等の訓練コースを指します。

### メリット

- 「実践の場（派遣就業）」を通じて、実務経験を積むことができる。
- ご自身のスキルを向上することができ、キャリアアップにつながります。
- 派遣期間終了後も、再就職に関する支援を行います。

### 就業までの流れ



職業訓練を題材とした  
連載漫画を紹介しました

### 無職の学校

～職業訓練校での200日間～  
作/清家孝春

「週刊ビッグコミックスピリッツ（小学館出版）」にて連載された漫画で、作者である清家先生が職業訓練校（ポリテクセンター関西）に通っていた実体験をもとに描かれた作品です。  
職業訓練を通じて、様々な事情を抱える仲間との交流や、不安、葛藤、そして大切にしているものなどが描かれています。



「職業訓練の魅力」  
清家孝春先生の  
インタビューは  
こちら

鹿児島市電・車内（窓吊り）広告  
実施期間：令和5年11月1日～11月30日

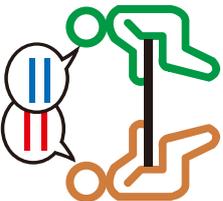


厚生労働省  
お仕事探し全カサポータル

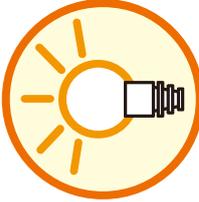
はじめまして

# ハローワークがこしま

無  
全サービス料



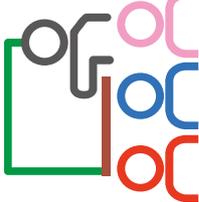
希望に合う仕事、あなたと一緒に探します



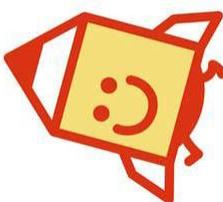
自分らしさが活きる仕事は何？  
迷ったらハローワークに相談



面接の受け方、履歴書・職務経歴書の作り方をアドバイス



就職活動に役立つセミナーを実施



職業訓練（ハロトレ）であなたのスキルアップを応援



求人に関する質問をあなたの代わりに会社に確認

最新の求人情報、ハローワークのご利用案内はこちら

ハローワークがこしまHP 検索

[https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima\\_roudoukyoku/roudoukyoku/hw/h\\_map/h\\_map01.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima_roudoukyoku/roudoukyoku/hw/h_map/h_map01.html)



# 職業訓練中の給付金

# 月10万円の

# 支給要件が 変わりました!



ハロートレーニング  
急がば学べ



## 職業訓練の連続受講ができます



今、パソコンでできるようになって、ハロトシ通ってるよ〜 😊

それって職業訓練だったの？  
どんな内容なの？



パソコンの基礎なのよ 😊  
全くパソコン触ったことない、  
初心者の私でも、だんだんでき  
ようになって楽しいよ♪

順調なんだね〜  
そういえば、知り合いが初心  
者向けのあとも、続けて訓練  
受けてたけど「連続受講」って  
制度知ってる？



1年以内とか条件はあるけど、基  
礎的な訓練のあとに「**連続受講**」  
で**スキルアップ**できるみたい！  
パソコン以外にも、**介護**や**医療事  
務**とか**専門的な分野**も選べるよ〜  
今、通うのに慣れてきて、毎日の  
生活リズムもできてるからチャレ  
ンジしやすいよね 😊

知識も身につけて、再就職に  
自信が持てるね！  
がんばって！



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

育児・介護中の方と求職者支援訓練の基礎コー  
スを受講する方は  
やむを得ない理由以外で訓練を欠席しても、  
**全訓練実施日の8割以上を出席**していれば、  
**給付金が日割りで支給**されます。  
※雇用保険被保険者以外

このほかにも次の要件が緩和されています！

世帯全体の収入が25万円以下

月30万円以下になりました！



10万円の給付金の対象とならない  
場合は通所手当なし

収入が一定額以下であれば、  
給付金の対象でなくても通所手当を支給します！



くわしくは最寄りのハローワークまでお問い合わせください

※令和3年12月から実施されていた特例措置は、令和5年3月末で終了しました。

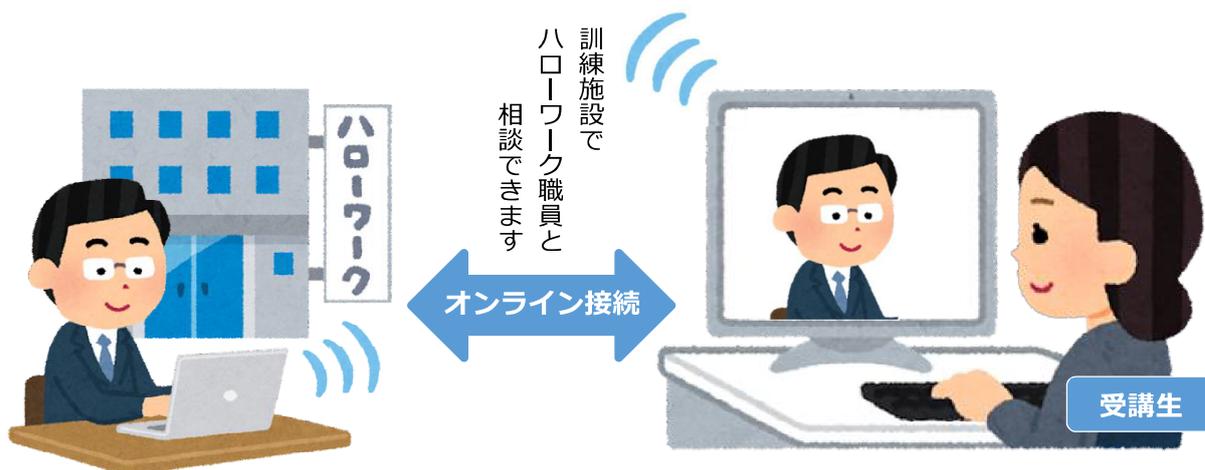
職業訓練情報は、鹿児島労働局ホームページ  
または、訓練課インスタグラム  
でもご覧いただけます。



厚生労働省

鹿児島労働局

# 職業訓練中の オンラインによる 職業相談の実施に ご協力ください!!



鹿児島労働局・ハローワークでは、デジタル化と行政サービス改善を図るため、オンラインによる職業相談、職業紹介を推進しています。

訓練中で、就職先が決まっていない受講生につきましては、訓練施設とハローワークをオンラインでつなぎ、講師や就職支援担当者の立会いのもと、職業相談を実施することが可能ですので、お気軽にハローワークまでご連絡ください。

※ 職業相談時に、訓練施設のオンライン環境の提供をお願いするものであり、講師や就職支援担当者の同席を必須とするものではありません。

あなたの  
しごと探した、  
役立つスキルを。  
ハロートレーニング



再就職 転職を支援 ハローワーク

## 求職者支援制度

月10万円  
の給付金

無料の  
職業訓練

就職  
サポート

令和5年4月1日より利用しやすくなりました！

### 求職者支援制度とは

無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金(職業訓練受講給付金)を受給しながら、再就職、転職、スキルアップを目指す制度(テキスト代は自己負担)  
※一定の要件があります。



ハローワーク



鹿兒島労働局 職業安定部訓練課  
鹿兒島市西千石町1-1

## 募集中のハロートレーニング

紹介の訓練会場  
○鹿兒島市 ☆枕崎市  
◇オンライン △eラーニング

### ○初心者のためのパソコン基礎科

訓練期間 10月16日～翌2月14日  
募集期間 9月20日まで 定員:12人

職業能力の基礎となるコミュニケーション能力やビジネスマナーを身に付けるとともに、一般企業で広く使われているMicrosoft Office を使用し、文書作成ソフト、表計算ソフトの知識及び技能技術の習得を目指す。

### △基礎から学べる webデザイン/サイト制作/マーケティング科

訓練期間 10月16日～翌4月15日(eラーニング)  
募集期間 9月20日まで 定員:30人

自宅で受講可能。デザインやWebマーケティングの基礎を理解し、各種ツールを用いたグラフィックやバナー作成、Webサイトの企画、デザイン・制作など、Webデザイナーとしての基本作業ができる人材を目指す。

### ◇Webデザイン制作科

訓練期間 10月18日～翌2月17日(随時)(オンライン)  
募集期間 9月25日まで 定員:12人

自宅で受講可能。Webサイト制作に必要な知識・技術を学び、Web制作会社をはじめ、一般企業でのWebサイト制作担当、デザイン制作会社、広告関連業界でWebデザイナーとして従事することを目指す。

### ○医療事務科

訓練期間 10月22日～翌1月21日  
募集期間 9月27日まで 定員:20人

医療事務のみを専門とした専修学校のカリキュラムのもと、医療事務や調剤薬局事務の知識・基礎を習得し、さらに医療福祉の分野で活躍できる人材を目指す。3カ月修了すると本校指定の認定証を授与。

### ○ビューティーアドバイザー科

訓練期間 10月23日～翌2月21日(随時)  
募集期間 9月30日まで 定員:8人

販売員としての接客力・マナー、販売事務だけでなく、専門的な美容知識の習得とメイク、ネイル技術訓練などを通して、カウンスリングを含む接客応対、販売ができる人材を目指す。

※掲載内容は募集中のハローワークの一部です。随時、さまざまな科目で訓練生を募集中。



ホームページの他にインスタグラムでも情報を公開しています。



フォロー大歓迎!ぜひご覧ください!  
鹿兒島県内の職業訓練や仕事探しに役立つ情報をお届けしています。

### △AIを学んで差をつける エグゼクティブ・パワーポイント実践科

訓練期間 11月7日～翌2月11日(eラーニング)  
募集期間 10月15日まで 定員:25人

自宅で受講可能。Excel、Word、PowerPoint、AIツールの基本的な機能や操作方法を理解し、各アプリケーションを効果的に使用しながら、ビジネス資料を作成できるようなことを目指す。

### ☆仕事で役立つオフィスワーク実践科

訓練期間 11月26日～翌3月25日  
募集期間 10月22日まで 定員:20人

ビジネス文書作成・表計算データ処理・プレゼンテーション資料作成など、オフィスワークにおいて必要となるパソコンスキルを習得し、Webページの更新・管理の知識・技術を身に付け、OA事務員として活躍できる人材を目指す。

※全て受講料無料(テキスト代などは自己負担)



最寄りのハローワークへ  
連絡先はこちら

ハローワークかごしま(公共職業安定所)  
鹿兒島市下荒田1丁目43-28

☎099(250)6060 音声ダイヤル[43#]

詳しい内容・申し込みは  
最寄りのハローワークまで

**内定率 89.9% の秘密がわかる！**

# ハローワークレーニング 説明会

～ポリテクセンターが  
就職の近道～



- [日時] 令和5年11月6日(月) 14:30開始 (40分程度)  
[場所] ハローワークかごしま [定員] 12名 (要予約)  
[内容] ①ポリテクセンターの就職支援  
②修了生インタビュー  
③-1 訓練体験：電気配線 (6名)  
③-2 訓練体験：AR溶接シミュレータ (6名)  
※訓練体験は、どちらか一方のみの受講可

ご予約はハローワークかごしま 099-250-6067まで  
**※雇用保険受給者は、求職活動の実績として認められます。**

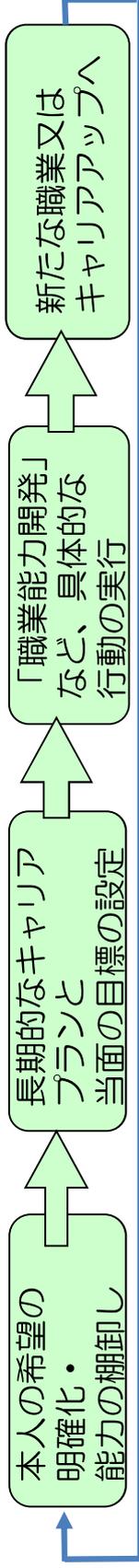
求職者支援訓練受講者の声

分野	訓練コース名	期間	ご意見・ご要望	年代	性別
営業・販売・事務	ChatGPTと学ぶ「エクセル・ワード・パワーポイント」AI科(eラーニング)	4ヶ月	今回受講したeラーニングコースは、自分のペースで勉強が出来たととても良かったです。メールでのやりとり、ズームでのオンライン授業など、初めての経験ばかりで受講そのものが勉強になりました。	50代	女性
	仕事で役立つオフィスワーク実践科	4ヶ月	基本から応用まで、しっかりと教えてもらえて、いろいろな技術が身に付きました。丁寧な対応で理解しやすかったです。	40代	男性
医療事務	総合ビジネス実務科	3ヶ月	講師の先生も丁寧に進めてくださり、内容が分かりやすくスキルアップする事が出来ました。クラスの雰囲気もとても良く、毎日楽しく訓練に参加する事が出来ました。今後の就職活動で学んだ事を生かして、自分らしくお仕事が出来ると思います。	30代	女性
	医療事務・調剤事務実践科	3ヶ月	勉強もすごくわかりやすく教えていただきました。先生方、事務の方も接しやすく話しやすいかったです。本当にいい環境で学ぶことができ感謝しております。	50代	女性
デザイン	Webデザイン制作科(短時間)	6ヶ月	先生方も、訓練校のスタッフの皆様も、受講生の皆様もとても親切で毎日楽しく訓練を受けることができました。	20代	男性
	Webデザインクリエイター科	6ヶ月	このような形で同じ方向性の人たちと勉強できる場所、とても良かったです。学びたかったこと、しっかり学べて楽しかったです。	20代	女性
建設	建設CADデザイン科	3ヶ月	建設CADデザイン科の生徒さんはみんな仲良くクラスの雰囲気がとても良かったです。先生の指導はとてもわかりやすく親切丁寧であつたからこそ楽しく3カ月すごすことが出来て修了までたどりつけて本当に感謝しかない。	40代	女性
理容・美容	アロママ容科	3ヶ月	授業内容が充実していて、解剖生理学や健康学といった深い知識が学べて良かったです。学科だけでなく、トリートメント法などの実技も習得できて、それにつなげる就職も決まって行ってよかったです。	30代	女性

# キャリアコンサルティングについて

## キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと  
(職業能力開発促進法第2条第5項)
- 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。(職業能力開発促進法第3条の3)
- キャリアコンサルティングを通じて、目指すキャリアの道筋を効果的に具体化することができる。



## キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントを行う専門家として、「キャリアコンサルタント」制度を法定化  
(平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけ)
- 厚生労働大臣が認定する養成講習(150時間)を修了した者等がキャリアコンサルタント試験に合格した場合に取得可能
- キャリアコンサルタントは5年毎の更新制(更新講習(知識講習8時間・技能講習30時間以上))により、その質を担保

## ◆ 各領域におけるキャリアコンサルタントの役割例

### 【企業】

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



### 【ハローワーク・民間職業紹介機関等】

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



### 【教育機関】

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



## 《主なキャリアコンサルティング関連施策》

### ◆ セルフ・キャリアドックの普及促進

- セルフ・キャリアドック(※)の導入を推進するため企業に対する周知・啓発や相談、研修等を実施
- (※) 年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングをうける機会を設定する仕組み

### ◆ 人材開発支援助成金

- 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度

### ◆ キャリアコンサルタントの資質向上

- キャリアコンサルタントに対する指導に関する調査研究
- ◆ 訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルタントの訓練
  - 訓練対応キャリアコンサルタントが適切な職業訓練の選択を支援(一部の訓練は受講前のキャリアコンサルタントが要件)

# ジョブ・カード制度について

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

## 目的

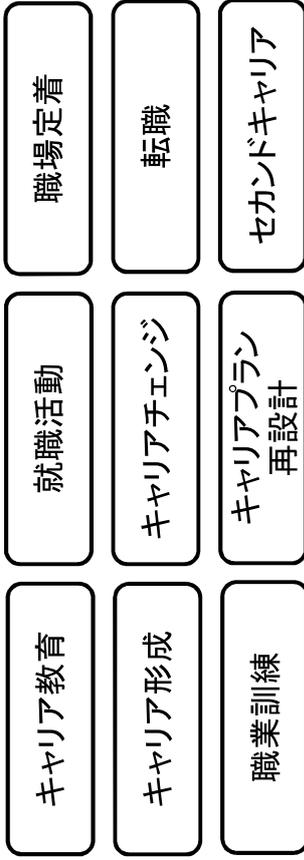
- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

## ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

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

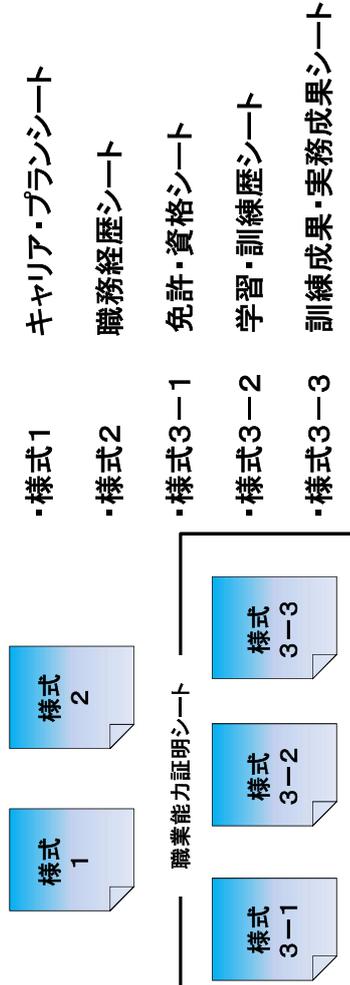
## ◆ 職業能力証明のツール

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



## 様式の構成

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



## 周知・広報

### ○マイジョブ・カード

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

### ○キャリア形成サポートセンターHP

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

### ○パンフレット・動画

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



訓練受講希望者等へのキャリアアコンサルティング実施状況（ジョブ・カードの作成支援）

R5.4月～R6.3月	キャリアコン実施人数		JC作成 支援件数
	実人数	(うち在職者数) のべ件数	
専門実践教育訓練	474	408	474
特定一般教育訓練	3	3	3
雇用型訓練	0	/	0
日本版デュアルシステム	161	/	161
公共職業訓練（施設内訓練）	21	/	21
公共職業訓練（委託訓練） 「長期高度人材育成コース」	58	/	57
公共職業訓練（委託訓練） 「長期高度人材育成コース」は除く	164	/	163
求職者支援訓練	118	/	118
その他	10	/	5
	1009	1022	1002

# デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

令和7年度概算要求額 14億円 (15億円) ※( )内は前年度当初予算額

労働特区	子育て会	一般会計
労災	雇用	徴収
		育休
	○	

## 1 事業の目的

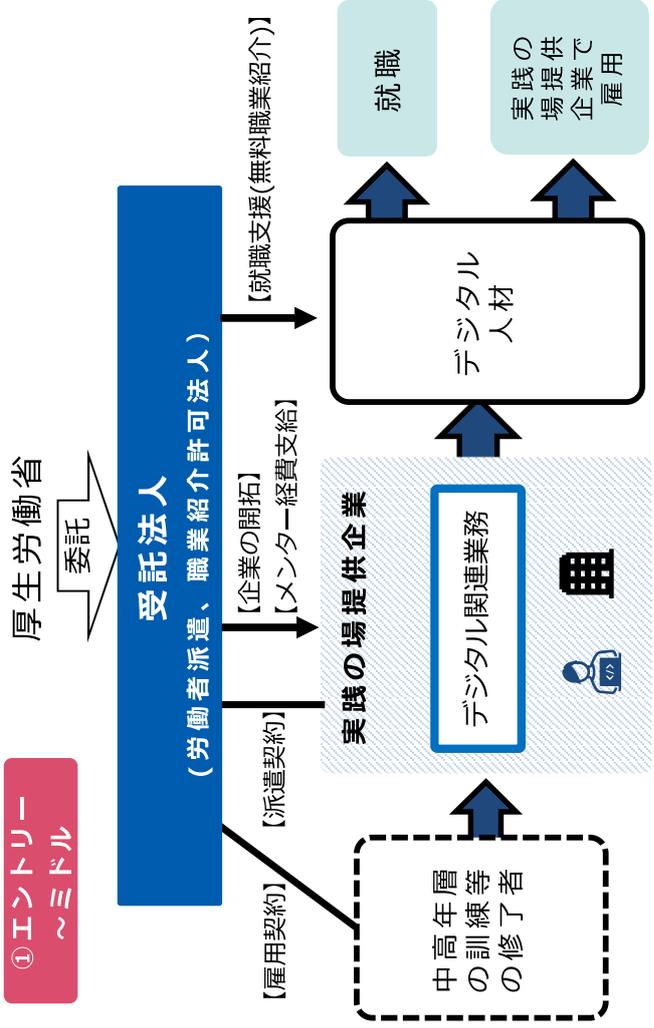
生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

- ① 他職種からIT人材に転職を目指す者の中中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向(※1)。
  - ② IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは足りず、実践の場を通じて経験を積むことが必要(※2)。
- このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。(事業実施期間：令和5年度～7年度)

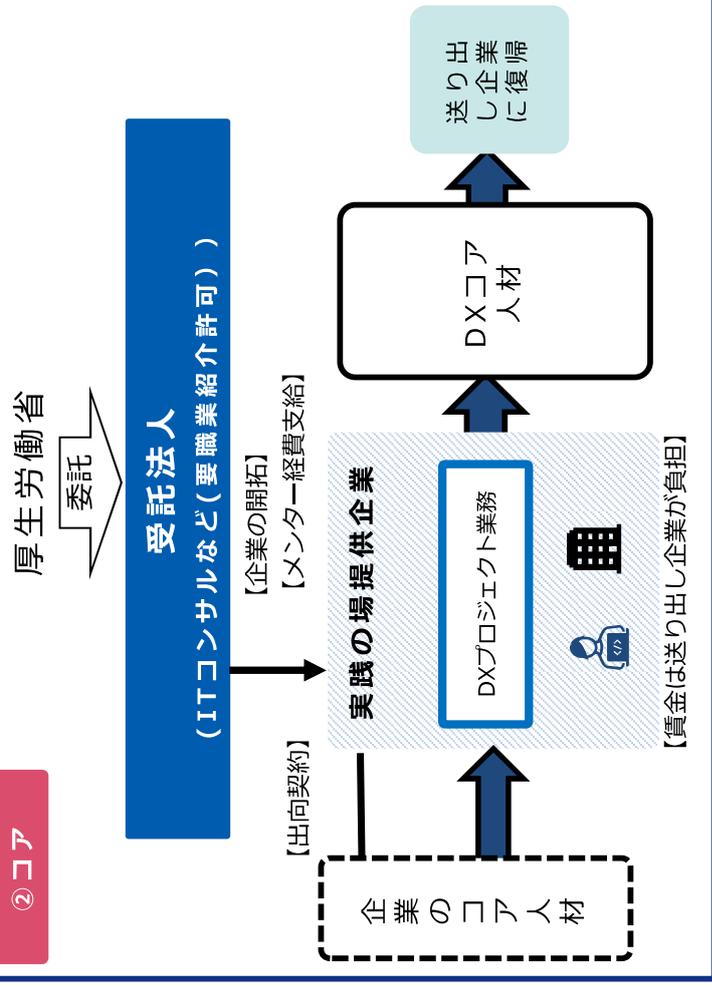
※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%**(令和3年度 公共職業訓練(都道府県分))  
 ※2 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいないがDXにつながる」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。  
 育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジーズ株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① エントリー～ミドル



② コア

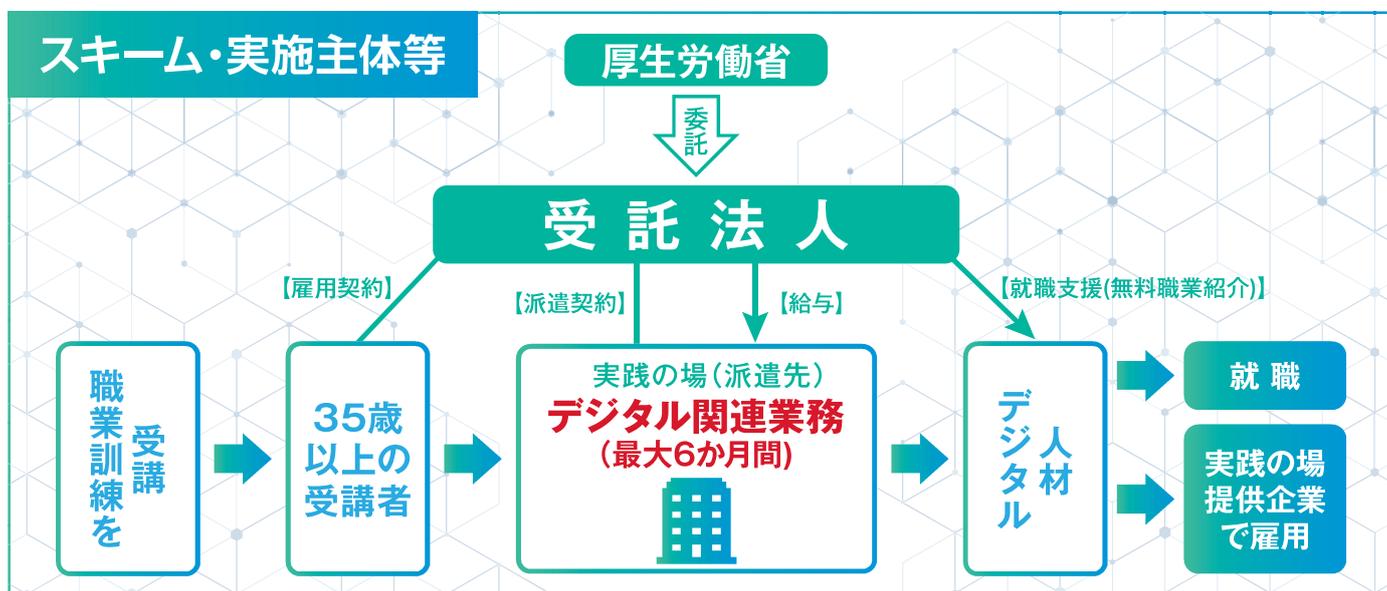




# 実践の場(派遣就業)を通じて デジタル分野での就職を 目指しませんか？

## 「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業 (エントリー～ミドルモデル)」とは

「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業(エントリー～ミドルモデル)」は、35歳以上のデジタル職種未経験の方に向けて、公的職業訓練等で得た知識・スキルを活用できる実践の場(派遣就業)を通して、実務経験を積むことで、デジタル職種への就業を支援します。



### 対象者

対象者は、デジタル分野の公的職業訓練等の受講者で、35歳以上の方です。

※デジタル分野と、プログラミング、ネットワーク・サーバー管理、WEBデザイン、データサイエンス等の訓練コースを指します。  
※本事業にご興味のある方は、裏面記載の最寄りの電話番号・E-mail・事業専用サイトからご連絡ください。

### メリット

- ・「実践の場(派遣就業)」を通じて、実務経験を積むことができる。
- ・ご自身のスキルを向上することができ、キャリアアップにつながります。
- ・派遣期間終了後も、再就職に関する支援を行います。

アソウ・ヒューマニーセンターグループ 株式会社アソウ・アルファ

# 事業への申込みから 就業までの流れ

## STEP 1 登録面談 (以下のお問合せ先より登録面談のご予約をお願いします)

受講履歴やご経験、ご希望の条件等をお伺いします

## STEP 2

### 実践の場 紹介

受講履歴やご経験、ご希望条件に応じた実践の場(派遣先)をご紹介します

## STEP 3

### 研修 (OFF-JT)

ご自宅で受講できる研修をご案内します(希望者のみ)

## STEP 4

### 実践の場 就業開始

就業条件等合意後に実践の場(派遣先)就業開始します

## STEP 5

### メンターからの指導

実践の場(派遣先)社員よりデジタル業務の実務指導、アドバイスの下で実務経験を積みます

## STEP 6

### 就職先のご紹介

派遣終了後、実践の場の経験を活かせるデジタル分野の就職先をご紹介します

## STEP 7

### デジタル人材 として就職決定

## お問い合わせ先

### アソウ・ヒューマニーセンターグループ 株式会社アソウ・アルファ

福岡市中央区天神2-8-41福岡朝日会館

「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」専用ダイヤル

事業専用ダイヤル

TEL:092-285-2330 FAX:092-725-3622

アソウ・アルファ東京支店:03-5909-0070

アソウ・アルファ名古屋支店:052-589-2977

アソウ・アルファ大阪支店:06-6371-8555

E-mail

digital-jinzai@ahc-net.co.jp

事業専用サイト

<https://dev-digital-hr.mhlw.go.jp/>



## ■その他お問合せ先

お近くのグループ会社各拠点へお問合せ下さい。

アソウ・ヒューマニーセンター 東京支店:03-5909-2600

アソウ・ヒューマニーセンター 京都支店:075-212-7710

アソウ・ヒューマニーセンター 大阪支店:06-6485-4510

アソウ・ヒューマニーセンター 神戸支店:078-271-2500

アソウ・ヒューマニーセンター 広島支店:082-248-2100

アソウ・ヒューマニーセンター 山口支店:083-973-8900

アソウ・ヒューマニーセンター 北九州支店:093-541-1700

アソウ・ヒューマニーセンター 久留米支店:0942-37-8100

アソウ・ヒューマニーセンター 長崎支店:095-826-9800

アソウ・ヒューマニーセンター 熊本支店:096-323-1500

アソウ・ヒューマニーセンター 大分支店:097-535-2300

アソウ・ヒューマニーセンター 宮崎支店:0985-35-0700

アソウ・ヒューマニーセンター 鹿児島支店:099-222-9600



# デジタル人材不足を 解決したい企業様へ

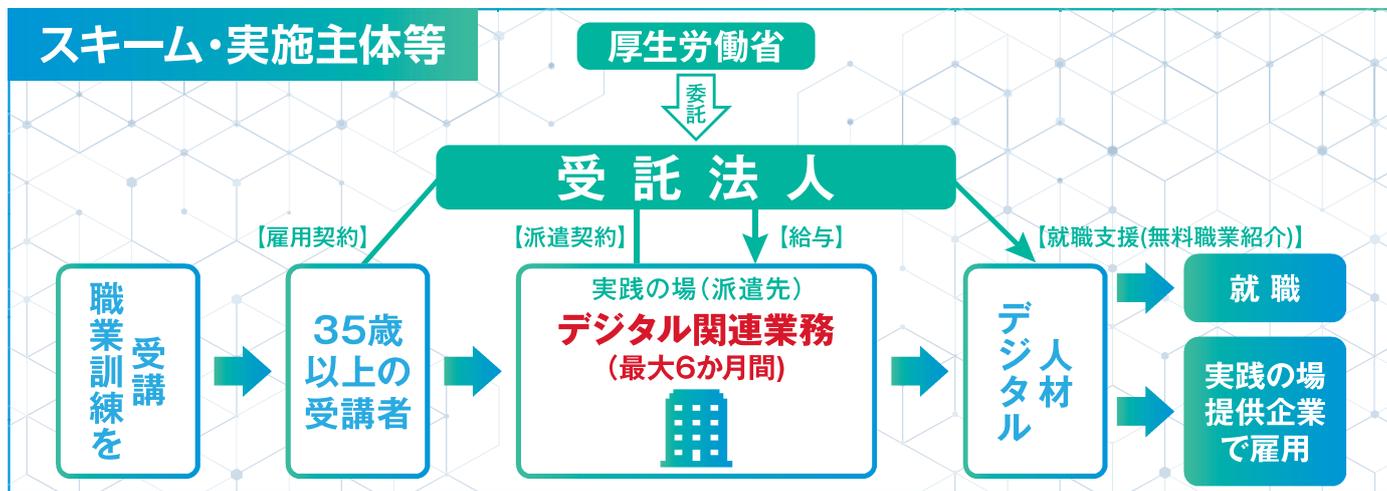
厚生労働省委託事業「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」  
を活用して、デジタル人材を確保・採用しませんか？

デジタル分野の「実践の場」となる派遣就業先とその後の直接雇用による就業先を募集

「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」とは

35歳以上のデジタル職種未経験の方に向けて、公的職業訓練等で得た知識・スキルを活用できる『実践の場』（派遣就業）を通して、実務経験を積むことで、デジタル職種への就業を支援します。

## スキーム・実施主体等



## 対象者

デジタル分野の業務で「一定の知識・スキル」を習得した人材を必要としている企業・団体等

※デジタル分野とは、プログラミング・ネットワーク・サーバー管理・WEB デザイン・データサイエンス等を指します。

※企業・団体等とは、公共職業安定所(ハローワーク)で求人を掲出することが可能な求人者全てを指します。

※改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針の施行(2020年3月30日)により改正された求人不受理の対象に該当しない企業・団体等を本事業への参加対象とします。求人不受理の要件等については、厚生労働省WEBページ「<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000602108.pdf>」をご覧ください。

※実践の場を求める求職者向け「実践の場求人(派遣求人)」と、実践の場を終了する求職者向け「デジタル人材求人(直接雇用求人)」の2種類があります。詳しくはお問合せください。

※右欄「メリット」記載の雇用奨励金・メンター経費については、所定の手続きが必要となります。詳しくはお問合せください。

## メリット

- デジタル分野の公的職業訓練等で知識をつけた未経験人材を派遣します  
社会人経験で培ったビジネススキルを持った意欲ある人材が、デジタル分野の公的職業訓練修了、ITSSレベル2以上等のデジタル分野民間講習等の実務に活かせる教育訓練を修了した方を派遣します。
- 派遣料金が最大6か月間減額
  - 雇入奨励金…実践の場提供(派遣受け入れ)企業様に対して、該当する派遣スタッフ一人1か月につき上限44,000円(税込)の雇入奨励金分を通常派遣料金から減額し派遣します。※1か月の勤務実績10日未満の場合は対象外です。
  - メンター経費…実践の場提供(派遣受け入れ)企業様での実務指導・サポート実施に対して、最大137,500円(税込)を支給します。6か月未満の場合は按分して支給されます。※支給には一定の条件があります
- 実践の場を終了したスタッフを無料でご紹介  
本事業で「実践の場」を終了し実務経験を積んだ人材を紹介手数料無料でご紹介

# デジタル人材の事業申込みから 就業までの流れ

## STEP 1 お問合せ・事業申込・求人依頼

まずは、お問合せください。弊社担当者が求人について詳細をお伺いします

## STEP 2

### 実践の場 紹介(派遣マッチング)

本事業に申込のあった登録求職者に「実践の場(派遣就業先)」をご案内します

## STEP 3

### 職場見学

派遣就業前に求職者との顔合わせを実施し、就業イメージのすり合わせを行います

## STEP 4

### 実践の場 就業開始

就業条件等合意後に「実践の場」として派遣就業を開始します  
(表面記載「派遣料金が最大6ヶ月間減額」  
雇入奨励金)

## STEP 5

### メンターによる指導・助言

派遣スタッフの指導・助言を行っていただく御社社員(メンター)の元で業務を行います  
(表面記載「派遣料金が最大6ヶ月間減額」  
メンター経費)

## STEP 6

### 求職者のご紹介

「実践の場」で経験を積んだ求職者をご紹介します  
(表面記載「実践の場を終了したスタッフを無料でご紹介」)

## STEP 7

### デジタル人材の 確保で課題解決

## お問い合わせ先

アソウ・ヒューマニーセンターグループ  
株式会社アソウ・アルファ TEL:092-285-2330  
福岡市中央区天神2-8-41福岡朝日会館 FAX:092-725-3622

### 事業専用ダイヤル

福岡・佐賀・長崎・熊本  
大分・宮崎・鹿児島  
愛知・京都・大阪・兵庫  
岡山・広島・山口

東京・神奈川・千葉・埼玉

九州地区:092-285-2330

西日本地区:06-7656-6050

首都圏地区:03-6690-6040

### E-mail

digital-jinzai@ahc-net.co.jp

### 事業専用サイト

https://dev-digital-hr.mhlw.go.jp

詳細はこちら



※土日祝日・年末年始(12/29~1/3)・夏季休暇(8/13~8/15)を除く(9:00~18:00まで)

※事業申込みに伴い、お預かりした個人情報を保護規定に伴い適切に管理いたします。詳しくは申込フォームをご覧ください。

※デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業(エントリー~ミドルモデル)を厚生労働省から株式会社アソウ・アルファが受託運営しています。

なお、以下の業務については株式会社アソウ・アルファが株式会社アソウ・ヒューマニーセンターに、その業務の一部を再委託しており、お問合せ・ご相談の返信・折返しのお電話を最寄りの株式会社アソウ・ヒューマニーセンター各支店よりさせていただきます場合があります。

(再委託の範囲)

- ・求職者 / 求人者 / 職業訓練施設に対する事業広報活動
- ・求職者 / 求人者の事業申込受付





仕事に充実感と働きがいを育む

# キャリア コンサルタントに 相談しませんか？

前向きに仕事に取り組めるようになる！

自分の役割・強みが明確になる！

将来の展望や働きがいに気づく！



自分の強みを見極め、キャリアの  
方向性を明確にしたい…



適性や能力、関心に気づき、  
自己理解を深めることで、今後の  
キャリア形成のヒントが得られます。



子育てや介護と仕事の  
両立に悩んでいる…



育児・介護などの家庭と  
仕事とのバランスのとり方、  
働き方が明確になります。



将来のキャリアに向けて  
リスキリングの必要性を感じている…



今までのキャリアを振り返り  
将来の見通しを立てることができ、  
リスキリングの方向性が明確になります。



セカンドキャリアに向けて  
目指す方向を考えたい…



管理職定年や再雇用後のキャリア  
ビジョンを描くことで、前向きに  
仕事に取り組むヒントがつかめます。

# キャリアコンサルタントにご相談ください。

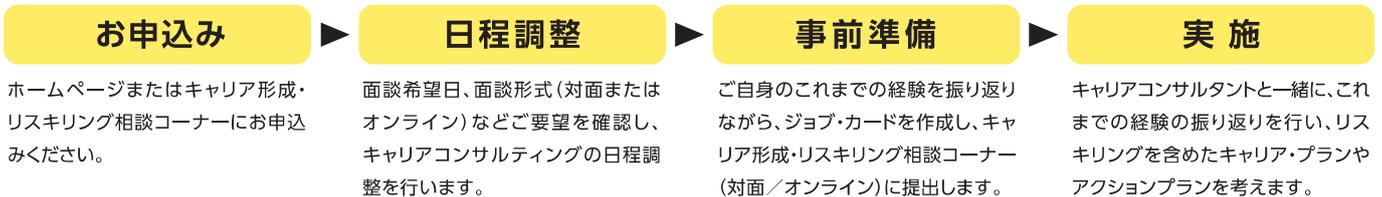
一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポートいたします!



- ① 職場定着やキャリアアップに向けた支援
- ② 自己理解・仕事理解を深める相談支援
- ③ キャリア・プランの作成支援

あなたのキャリアの課題・問題をキャリアコンサルタントにお話ししてみませんか。キャリア形成支援の専門家との対話から、自分自身のこだわりや強み、価値観に気づくことがあります。それがきっかけで前に進む原動力になることもあります。悩みや不安がある時だけでなく、自分自身の考えや、リスクリングの取り組みを整理してみたい時などにも、ぜひご利用してみてください。

## ◎キャリアコンサルティングの流れ



キャリアコンサルティング実施後、キャリアの節目ごとにジョブ・カードを更新することをお勧めします。

### ジョブ・カードとは?

ジョブ・カードは、ご自身の職業能力を「見える化」し、キャリア形成に役立てることができるキャリア・プランニングツールです。



ジョブ・カードがつくれる、わかる  
マイジョブ・カードは  
こちらからアクセス! ▶



### キャリアコンサルティングの実施場所/時間(事前予約制)

実施場所	実施時間	日	月	火	水	木	金	土
支援センター内相談コーナー	8:30~17:15 (最終開始時間16:00)	▲	●	●	●	●	●	▲
	17:15~20:00 (最終開始時間19:00)	-	▲	●	●	●	▲	-
ハローワーク内相談コーナー	8:30~17:15 (最終開始時間16:00)	-	●	●	●	●	●	-

●実施

▲第1・第3・第4土曜日、第2日曜日8:30~17:15。  
月曜日・金曜日は予約状況により実施。

※1.お申込み受付時間:月曜日~金曜日8:30~17:15(祝日、年末年始を除く)

※2.平日の9時前及び夜間並びに土日の実施をご希望なされる場合は、各支援センターにてお申込みください。

※3.本事業におけるキャリアコンサルティングでは職業紹介は行っていません。

※4.在職労働者・求職者の方を対象としておりますので、学生の方は学内のキャリアセンターや進路指導部などにご相談ください。

※5.本事業のキャリアコンサルティングは、事前にジョブ・カードを作成いただいた上で実施します。

キャリア形成・リスクリング相談コーナーなら、ジョブ・カードを活用した  
キャリアコンサルティングが**無料**で受けられます。

オンラインも  
可能です!

※専門実践教育訓練給付や特定一般教育給付の受給に際し、必要となる訓練前キャリアコンサルティングについても無料で実施しております。

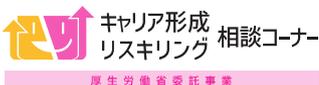
## お問合せ

### 鹿児島キャリア形成・リスクリング相談コーナー

〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル 10F

☎099-248-9339(平日9:00~17:30) ✉carigaku\_kagosh@pasona.co.jp

詳しくはWEBから <https://carigaku.mhlw.go.jp/>



厚生労働省委託事業





あしたを拓く人を創る  
厚生労働省 人材開発統括官

令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業  
(本事業は厚生労働省より株式会社パソナが運営を受託しています)

わたしのキャリアが未来につながる



採用  
マッチング

人材育成  
人事評価

モチベーション  
アップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、  
人と組織の活性化を総合的に支援する



キャリア形成  
リスキリング 支援センター

厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料※で活用できます!

※本事業は、国の予算の範囲内で実施するため、一定の上限等があります。詳細は、キャリア形成・リスキリング支援センターまで  
お問合せください。

※本事業は「令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業」として厚生労働省より株式会社パソナが受託し運営しています。

詳しくはWEBから  
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



## 貴社ではこのような課題を抱えていませんか？

- 若手社員の主体性・積極性を高め、定着を促進したい
- 育児・介護休職を活用した社員の復職支援をしたい
- 中堅社員のモチベーションを高める施策を打ちたい
- 企業戦略として従業員のリスキリング支援をしたい

## キャリア形成と能力開発の課題解決に向けて キャリア形成・リスキリング支援センターがサポートします！

### 採用・マッチング

履歴書だけでは理解しにくい  
応募者の強み、キャリアの方向性、  
職業能力を理解しやすくなります！

### 人材育成・人事評価

社員一人ひとりの  
効果的な職業能力開発はもちろん  
人事評価も可能になります！

### モチベーションアップ

将来のありたい姿や目標が明確になるため、  
能力開発への意欲や働きがいを醸成し  
定着を促進する効果が期待できます！

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックを活用し、キャリアコンサルティングを行いながら、  
リスキリングを含めたキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援します。

また雇用型訓練の導入支援も承ります。

### 社員

- 生涯を通じた  
キャリア・プランニング
- 自己理解の促進
- 職業能力の棚卸
- リスキリングの  
支援



### 会社

- 採用強化
- マッチング向上
- 人材育成 ●人事評価
- モチベーションアップ
- 定着促進



## キャリア形成 リスキリング 支援センター

厚生労働省委託事業

### ジョブ・カード

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。

### セルフ・キャリアドック

キャリアコンサルティングと多様なキャリア研修等を組み合わせ、企業内で体系的・定期的に従業員のキャリア形成を支援する「仕組み」です。

### キャリアコンサルティング

従業員の職業選択、職業生活設計、職業能力の開発・向上等に対して、専門のキャリアコンサルタントが相談に応じ、助言や指導を行います。

### ご利用の流れ



#### お問合せ

まずはお気軽に、お近くのキャリア形成・リスキリング支援センターまでお問合せください。



#### ヒアリング

センターの担当者より、貴社のご要望や課題等をお聞きます。



#### ご提案

ヒアリング内容を基に、貴社の現状、ご要望等に応じた導入プランを策定し、ご提案します。



#### 実施

ジョブ・カードやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入等を実施します。

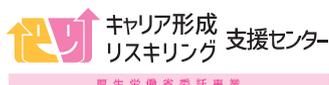
### お問合せ

## 鹿児島キャリア形成・リスキリング支援センター

〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38 鹿児島商工会議所ビル 10F

☎ 099-248-9339 (平日9:00~17:30) ✉ carigaku\_kagosh@pasona.co.jp

詳しくはWEBから <https://carigaku.mhlw.go.jp/>



厚生労働省委託事業



人材開発に取り組む事業主を支援します！

# 「人材開発支援策」のご案内

令和6年9月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ~3
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい		→	<b>職業能力検定認定制度</b>	P.3
	会社で 基盤を整備	→	<b>職業能力評価基準</b>	P.4
		→	<b>キャリア形成・リスキリング推進事業</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
	従業員 自ら活用	→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.6
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい		→	<b>人材開発支援助成金</b>	P.7 ~8

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事

ハロートレくん



### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課



## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



お問い合わせ

都道府県人材開発主管課

## ものづくりマイスター

講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



#### 受講者の声

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

お問い合わせ

各都道府県地域技能振興コーナー  
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



## 職業能力検定認定制度 （団体等検定制度・社内検定認定制度）

キャリア形成

### 新たに「団体等検定制度」を創設しました！

従来の社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。一方、団体等検定制度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。

本制度を人材開発のためにご活用ください。

【ロゴマーク】



団体等検定 認定社内検定

#### 認定の効果

- ・ロゴマークを使って対外的にアピールもできます。
- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。

お問い合わせ

団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制度

検索



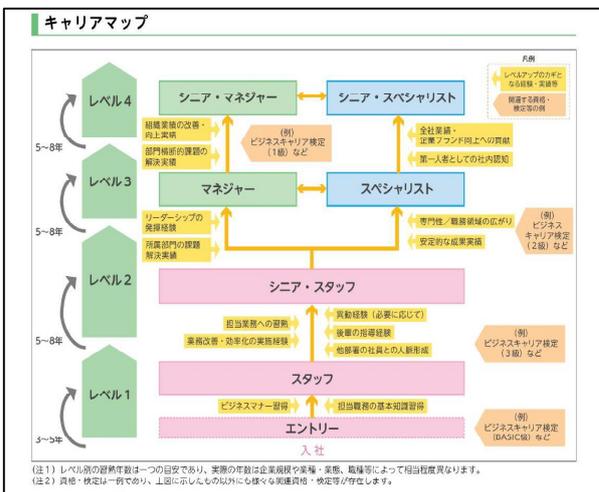
職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

この図は「OJTコミュニケーションシート」と「スキルレベルチェックグラフ」を示しています。シートには個人情報、スキルアップの課題、目標、活動計画などが記載されています。グラフは能力ユニットごとの自己評価、上司評価、育成目標を比較するものです。



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



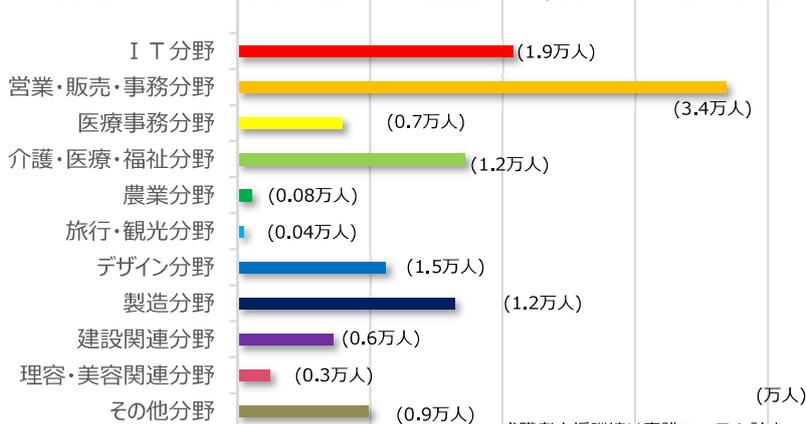
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練について、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際は、ハロートレーニングを受講者した方の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別/令和4年度）



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成及びリスキング支援を行います。  
 このような従業員の自律的なキャリア形成及びリスキングの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

### 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家です。平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。  
 キャリア形成・リスキング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

### セルフ・キャリアドックとは

#### 企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるという効果が期待されます。

### ジョブ・カードとは

#### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成  
 ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。
- ・採用活動  
 ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。  
 また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。  
 なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・リスキング推進事業のウェブサイトをご覧ください  
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキング支援センター

検索



自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。  
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対象	雇用保険の被保険者※又は被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	<b>一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	<b>特定一般教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額(上限25万円) 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	<b>専門実践教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ③ ②の要件に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①②③の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の80%に相当する額 （年間上限64万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大256万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者でかつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム  
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ  
 申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク  
 認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



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

### <人材育成支援コース>

#### ○ 人材育成訓練

10時間以上のOFF-JTによる訓練を行った事業主等に対して助成。

#### ○ 認定実習併用職業訓練

新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

### <教育訓練休暇等付与コース>

#### ○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

### <人への投資促進コース>

#### ○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 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OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 定額制訓練

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

#### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

#### ○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

#### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

### <事業展開等リスキリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—	—	—
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務等制度	長期休暇	20万円※4	960 (760)円/ 時・人※6	—	24万円※4	—(960)円 /時・人※6	—
		短時間勤務等	20万円※4	—	—	24万円※4	—	—
事業展開等リスティング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—	—	—	

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※3 有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

都道府県労働局

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索

