

令和6年度

第2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 令和7年度鹿児島県地域職業訓練実施計画の策定について	P3～
3 ワーキンググループの効果検証に向けた訓練分野の決定について	P33～
【その他資料】	
○ 鹿児島の雇用失業情勢 (R7.1)	P43～
○ 求人・求職バランスシート (R7.1)	P48～
○ 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	P50～
○ 教育訓練給付リーフレット	P56～
○ 人開金・事業展開等リスクリング支援コースリーフレット	P60～
○ 人開金・人への投資促進コースリーフレット	P62～
○ 介護ロボット体験会	P66～
○ 「学び・学び直し」リーフレット	P69～

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】

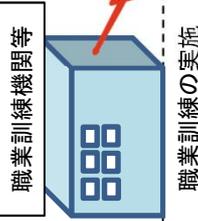
- ① 都道府県労働局
- ② 都道府県
- ③ 公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④ 職業訓練・教育訓練実施機関 (専門学校・各種学校・高年齢・高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等)
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体
- ⑦ 職業紹介事業者 (団体) 又は特定募集情報等提供事業者 (団体)
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他協議会が必要と認める者 (例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等)

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

地域の人材ニーズや検証を踏まえた「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定



「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

⇒ 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 (協議会下のワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

採用企業

訓練機関

修了者

⇒ 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助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の (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

ハロートレニング（公共職業訓練・求職者支援訓練・求職者支援訓練）の全体像



公共職業訓練

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)
主にもづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 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）

学卒者向け

対象：高等学校卒業業者等（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）

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

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
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)

※職業訓練受講給付金の支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。

実施機関

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> 社会人としての 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5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	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5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
1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%	

令和5年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,172人 就職率：60.1% (実践コース) 38,503人 就職率：60.6%
※就職率は令和5年4月から○月末までに終了した訓練コースについて集計。
受講者数：44,699人

在職者向け

令和7年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 ・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勸奨の強化。 ・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> ・一層のコース設定促進。 ・デザイン分野は求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ・ハローワーク窓口職員の知識の向上。 ・事前説明会や見学会の機会確保。 ・訓練修了者歓迎求人等の確保。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、さらに令和4年度は受講者が減少。	<ul style="list-style-type: none"> ・開講時期の柔軟化。 ・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。 ・効果的な周知広報の実施。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。



令和6年度取組状況

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。
地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。
デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。
都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。 【再掲】
デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。 【再掲】
委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進

令和7年度 全国職業訓練実施計画（案）

第1 総則

1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、都道府県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、都道府県労働局、ハローワーク、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

2 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までとする。

3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和6年11月現在では求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こ

うした中で、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和6年度の新規求職者は令和6年11月末現在で 2,982,603人（前年同月比98.5%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は 令和6年11月末現在で1,407,849人（前年同月比100.2%）であった。

これに対し、令和6年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和6年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	<u>70,958人</u> （前年同期比96.2%）
求職者支援訓練	<u>26,510人</u> （前年同期比89.3%）
在職者訓練	<u>59,242人</u> （前年同期比105.1%）

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
 - ・応募倍率は約70%であり、引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は比較的高水準で推移している
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT分野」「デザイン分野」）があること

- ・特に委託訓練におけるデザイン分野については、高応募倍率が大幅に解消・改善傾向にある
- ・両分野における就職率は56～69%で比較的低調であり、引き続き改善の余地がある
- ③ 委託訓練の計画数と実績は乖離していること
 - ・令和5年度も同様の傾向にある
 - ・同分野内でも訓練コースにより就職率に差が見られる
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
 - ・訓練コースや定員数は全国的に増加傾向にあるが、依然として不足している
 - ・都市圏を除くデジタル分野の訓練コース及び定員数は増加傾向である

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和7年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、IT分野、デザイン分野とも、就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討も併せて行う。また、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

③については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、就職率に加えて訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた求職者の希望に応じた受講あっせんの強化を図る。

④については、引き続き、職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数	23,000人
目標	就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数	109,754人
------	----------

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、都道府県又は市町村が能開法第 16 条第 1 項または第 2 項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT 分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEB デザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT 分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（e ラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX 推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロー

ワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ものづくり分野については、DX等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 46,006 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 62,175 人
目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース 訓練認定規模の30%程度

実践コース 訓練認定規模の70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について、全ての都道府県の地域職業訓練実施計画で設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、都道府県の認定規模の20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 10%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を30%とした範囲内で設定することが可能である。

- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乘せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乘せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乘せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等

の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	65,000人
生産性向上支援訓練	51,500人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、都道府県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、DX等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。
- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

3 学卒者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 5,800人(専門課程3,800人、応用課程1,900人、普通課程100人)

目標 就職率:95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材(高度実践技能者)を養成する。特に、DX等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 2,930人

目標 就職率:70%

(委託訓練)

対象者数 3,380人

目標 就職率:55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの設定を促進しつつ、委託元である都道府県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。なお、令和6年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。

- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年1月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。

令和7年度鹿児島県職業訓練実施計画の策定に向けた方針

令和6年度計画に挙げた課題と令和5年度の実施状況

評価・分析

令和7年度の公的職業訓練の実施方針（案）

① 応募倍率が低く、就職率が高い分野

介護・医療・福祉分野

【委託訓練】

応募倍率が更に低下し52.3%。就職率は向上。

【求職者支援訓練】

応募倍率は増加し58.3%。就職率は向上。

② 応募倍率が高く、就職率が低い分野

デザイン分野

【委託訓練】

デザイン分野：応募倍率は低下。就職率も低下。

【求職者支援訓練】

デザイン分野：応募倍率が低下。就職率は向上。

応募倍率	両訓練ともに依然として低い水準にあり、応募倍率の向上に向けて、引き続き改善の余地がある。
就職率	両訓練とも改善傾向。

応募倍率	両訓練ともに、高応募倍率が解消・改善傾向。
就職率	両訓練ともに、改善傾向にあるが、70%代で推移しており、引き続き改善の余地がある。

- 令和6年度計画に引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図るほか、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講動員の強化が必要。
- 応募・受講しやすい募集、訓練日程等の検討が必要。

- 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかどうかの検討を行う。

- 令和6年度計画に引き続き、就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を動員できるよう、ハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

- 訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するなどの取組推進が必要。

③ 求職者支援訓練のうち基礎コースの認定規模と実績に乖離あり。

- 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人としての基礎力を付与する基礎コースが有効、令和6年度計画に引き続き、求職者・求人者二一ズ等の実施を踏まえた計画の策定が必要。

④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

- 令和6年度計画に引き続き、地域性を考慮し、求職者・求人者二一ズ等を踏まえた段階的なデジタル分野への重点化が必要。

【参考】令和6年度計画の実施方針と取組状況

令和6年度実施計画（実施方針）

課題	実施方針
① 応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"> 事前説明会・見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。 応募・受講しやすい募集、訓練日程等の検討。 効果的な周知広報の実施。
② 応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"> 一層のコース設定促進。 求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。 ハローワーク窓口職員の知識の向上。 事前説明会や見学会の機会確保。 訓練修了者歓迎求人等の確保。
③ 求職者支援訓練のうち基礎コースは令和5年度計画では認定規模の40%としていたが、実績は15%程度	<ul style="list-style-type: none"> 就労経験が少ない者等の就職困難者には、社会人として基礎的能力を付与する基礎コースが有効。 このため、基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画の策定が必要。
④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"> 地域性を考慮した段階的なデジタル分野への重点化。 求職者・求人者ニーズを踏まえた一層のコース設定促進。

令和6年度取組状況

委託訓練について、厚生労働省から県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼。
公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を情報共有。
デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。
受講者ニーズを踏まえ、基礎コースの訓練内容を弾力化。 令和6年度計画では、認定規模の30%で設定。
デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。 【再掲】
委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進

令和6年度第1回地域職業能力開発促進協議会における協議結果の報告

<p>労働局 番号</p>	<p>労働局 名</p>	<p>(a) 地域の人材ニーズ の把握</p>	<p>(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証</p>	<p>(c) 訓練効果の把握・ 検証等</p>	<p>(d) その他の職業能力開 発促進のための取組</p>	<p>(e) 地域職業訓練実施 計画の策定方針（次年度 計画に関すること）</p>	<p>リカレン ト教育を 実施する 大学等と 参加した 大学等 名</p>	<p>社会福祉 協議会の 参加の有 無</p>	<p>地方自治 体の生活 困窮者自 立制度の 管部局の 参加の有 無</p>	<p>都道府県が 労働局と共 同で事務局 となっている ものの有無</p>
<p>46</p>	<p>鹿児島</p>	<p><意見等> 県内では求人数が求職者数を上回る状況が続いており、特に介護サービス等の職業は有効求人倍率が高い水準で推移している旨の説明があった。 また、DXの推進等を図るためには、在職労働者への訓練が有効と考えられ、機構の生産性向上支援訓練において、サブスクリプション型訓練が昨年度から新たに設定されているが、オンラインで効果的に訓練を実施したいという企業のニーズを反映し、オンライン方式を採用することで、徐々に申し込みも増えていることが報告された。</p>	<p><意見等> ポリテクセンターの施設内訓練（離職者訓練）については、定員充足率が令和5年度と比較して前年度比12.4ポイント増加し、その要因として、定員数を減らしたこと、様々な広報の取組の効果、特にハローワークのしごと連携し、雇用保険説明会をポリテクセンターの会議室で実施していることかその理由として挙げられた。 また、2年課程のポリテクカレッジについても、令和6年度入校生の定員充足率が前年から大幅に増加していることが報告された。</p>	<p><意見等> 令和6年度については、WGにおいて介護・医療・福祉分野における実際の介護現場の紹介や、実習で学んだ体験が、仕事をすすめる上で大きく役立っていることが確認された。加えて、「コミュニケーション力、対人スキル」の習得」を重視していることが報告された。</p>	<p><意見等> 在職者へのキャリアコンサルティングが活用されていないことが報告され、キャリア・形成リスティング事業の事業内容の説明および周知・広報について構成員へ協力依頼があった。 また、地域リスティング推進事業については、県の14事業、鹿児島市など8市町の12事業を地域職業訓練実施計画に位置付け、中小企業、農林水産、介護等の地域に必要な人材確保に資する職業能力の開発・向上に取り組みの報告があった。</p>	<p><意見等> デジタル人材は質・量とも不足しており、都市圏偏在が課題であることが説明された。 また、デジタル分野のコース設定においては、就職に結びつくような今の時代に合ったコース設定を図るべきとの意見が構成員からあった。</p>	<p><対応方針> 地域性や現状を考慮の上、IT分野や営業・販売・事務分野等を活用した人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた職業訓練の段階的なデジタル分野への重点化を検討していく。 また、定員充足率が低い傾向にある介護・医療・福祉分野などは、就職率が高く、人手不足分野における人材確保の面で効果が見えつつあることから、引き続き、事前説明会・原簿の強化を図るなど、受講勧誘の強化に取り組む。 なお、隣接地域での開校時期の重複を極力回避することといった「開講ルール」を県と機構鹿児島支部で取り決めるなど応募・受講しやすい募集、訓練日程等についても検討していく。</p>			

令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるピアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

ピアリング概要	
<p>(a) 検証対象の訓練分野</p>	<p>(b) 訓練実施機関からの主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職後に即戦力として働けるように、可能な限りの実技の時間を設けるようにしているほか、指導内容に幅が広いようにしているため、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。また、外部講師も介護現場の線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説明している。 ・先生は介護機器を導入することで、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いるため、最新の介護機器をレンタルし、介護の現場の変化や最新の情報等を提供している。 ・試験前対策講座や勉強会を実施し、資格取得への意欲の向上に努めた。 ・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のほか、ハートピアや介護メンタ等、社会福祉見学会や書籍、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。 ・ハローワークと情報を共有するなど、連携を図っている。 <p>(以下、訓練実施機関からの要望)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の実施にあたっては、外部講師の招聘、コロナ等の感染防止対策、セキコリアの確保のため施設の維持管理等に相應の経費が必要である。さらに、初回高齢や入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、所望の見直しを行ってほしい。 ・県、機構、ハローワーク等がアンケータ、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、職員、若手等について詳細に教えてほしい。 ・介護の魅力や現状、今後など、若い世代や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ほしい。
<p>(c) 訓練修了者からの主な意見</p>	<p>(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師の方から現場の様子や状況に即じた様々な事例や症例を聞いたり、介護動作を体験できたことが、役に立っている。 ・利用者とのコミュニケーションの取り方、接遇、移乗介護、トイレ介助について、習得したスキルが就職後も役に立っている。 ・訓練では障害者を相手にするが、現場では高齢者を相手にするところもある。食事介助、入浴介助、経管栄養のいろいろなどハタチに即座して対応する方法、高齢者の調不良を素早く察知するための知識についても学ぶことが出来れば良かった。
<p>(d) 訓練修了者を採用した企業からの主な意見</p>	<p>(e) ヒアリング以外の手法での効果検証</p> <p>・特になし</p>
<p>(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概要</p>	<p>(e) ヒアリング以外の手法での効果検証</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、引き継ぎ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。 ・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。 ・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、訓練実施期間で共有していく。 ・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、引き継ぎ、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。

46 鹿児島 介護・医療・福祉分野

令和7年度 鹿児島県地域職業訓練実施計画（案）

令和7年3月

第1 総則

1 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における対象者数や訓練内容等を明確にし、計画的な公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、労働局、ハローワーク、地方公共団体等関係機関と連携の上、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

2 計画期間

計画期間は、令和7年4月1日から令和8年3月31日までとする。

3 計画の改定

本計画は、公的職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合には改定を行うものとする。

第2 労働市場の動向、課題等

1 労働市場の動向と課題

労働市場の動向をみると、足下の令和6年11月現在では求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直しているが、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。一方、生産年齢人口の減少に伴って人手不足感が深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要となっており、そのためには、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

また、中長期的にみると、本県は少子化と人材の県外流出による労働供給制約という課題を抱えており、こうした中で、地域の持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

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

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

特に、デジタル分野については、「デジタル田園都市国家構想総合戦略（2023改訂版）」（令和5年12月26日閣議決定）等において、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むこととしている。

障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。また、障害者の福祉から雇用への移行を促進するため、障害者雇用施策と障害者福祉施策が連携しながら、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

2 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和6年度の新規求職者は令和6年11月末現在で53,539人（前年同月比96.4%）であり、そのうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和6年11月末現在で25,226人（前年同月比96.9%）であった。

これに対し、令和6年11月末現在の公的職業訓練の受講者数については、以下のとおりである。

<令和6年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	1,040人（前年同期比 92.6%）
求職者支援訓練	480人（前年同期比 172.0%）
在職者訓練	383人（前年同期比 93.1%）

第3 令和7年度の公的職業訓練の実施方針

令和5年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ① 応募倍率が低く、就職率が高い分野（「介護・医療・福祉分野」）があること
 - ・応募倍率は50%台で推移しており、引き続き改善の余地がある
 - ・就職率は改善傾向にある

- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「デザイン分野」）があること
 - ・特に委託訓練におけるデザイン分野については、高応募倍率が解消・改善傾向にある
 - ・就職率は70%台で推移しており、引き続き改善の余地がある
- ③ 求職者支援訓練（基礎コース）の計画（認定規模）と実績は乖離していること
 - ・令和5年度も同様の傾向にある
- ④ デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在があること
 - ・訓練コースや定員数は増加傾向にあるが、依然として不足している

といった課題がみられた。

これらの課題の解消を目指し、令和7年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、引き続き、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の仕事や訓練に関する理解促進のため、事前説明会・訓練見学会等への参加を積極的に働きかけるとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図り、応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討を行う。特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組も併せて行う。

②については、応募倍率が高い状況が続いていることから、一層のコース設定の促進を図り、就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかを併せて検討する。加えて、求職者による訓練コースの適切な選択を支援するため、引き続き、ハローワーク職員の知識向上を図るほか、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図り、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

③については、就労経験が少ない等の就職困難者には社会人としての基礎的能力を付与する求職者支援訓練（基礎コース）が有効であることから、求職者・求人者ニーズ等の実態を踏まえた計画の策定に関する検討を行う。

④については、地域性を考慮し、IT分野、営業・販売・事務分野での人材育成を図りつつ、求職者・求人者ニーズを踏まえた段階的な職業訓練のデジタル分野への重点化に向けた検討を行う。

第4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

1 離職者に対する公的職業訓練

(1) 離職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数及び目標

(国の施設内訓練)

対象者数 374人

目標 就職率：82.5%

(委託訓練)

対象者数 1,782人

目標 就職率：75%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

- ・ 職業訓練の内容に応じた様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業能力開発の機会の提供にあつては、県又は市町村が能開法第16条第1項または第2項の規定に基づき設置する施設（障害者職業能力開発施校を除く。）において実施する職業訓練との役割分担を踏まえる。
- ・ 国の施設内訓練については、民間教育訓練機関では実施できないものづくり分野において実施する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 委託訓練については、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指すコースの委託費の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置、オンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費を委託費の対象とする措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や、訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。
- ・ IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハロ

ーワークと連携した就職支援を実施する。

- ・ ものづくり分野については、DX 等に対応した職業訓練コースを充実させる。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・ 委託訓練については、計画数を踏まえ、十分な訓練機会の確保に努めるとともに、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行う。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

- ・ 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニングを含む。）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。
- ・ 雇用のセーフティネットとして、母子家庭の母等のひとり親、刑務所を出所した者、定住外国人等特別な配慮や支援を必要とする求職者に対して、それぞれの特性に応じた職業訓練を実施する。
- ・ これまで能力開発の機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象とした国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースについては、対象となる者の受講促進に努め、正社員就職に導くことができる充実した訓練の実施を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 1,007 人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 1,007 人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 58% 実践コース 63%

イ 職業訓練の内容、職業訓練を設定する上での留意事項等

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

① 職業訓練の内容等

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

基礎コース	訓練認定規模の 30%程度
実践コース	訓練認定規模の 70%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 30%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・ 地域ニーズ枠については、より安定した就職の実現に資するよう、各地域の状況や工夫に応じて主体的に独自の訓練分野、特定の対象者又は特定の地域を念頭に置いた訓練等について設定する。地域ニーズ枠の設定に当たっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、県の認定規模の20%以内で設定する。
- ・ 新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース	30%
実践コース	10%

※ 実践コースの新規参入枠については、地域職業能力開発促進協議会での議論を踏まえ、地域の実情に応じて、上限値を30%とした範囲内で設定することが可能である。
- ・ 新規参入枠については、地域において必ず設定することとするが、一の申請対象期間における新規参入枠以外の設定数（以下「実績枠」という。）に対する認定申請が、当該実績枠の上限を下回る場合は、当該実績枠の残余を、当該申請対象期間内の新規参入枠とすることも可能とする。
- ・ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから、実績枠については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・ 受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。
- ・ 全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようになることが重要であるとされていることから、全ての訓練分野に係る訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 経済社会が急速に変化する中、一人ひとりが能力を発揮し、それに適した賃金や処遇を得られ、安定して働くことができる環境整備の一環として、必要に応じ職業能力評価制度との連動をより意識した内容とする。

② 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・ IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乗せ措置（IT分野のコースについて、同コース未設定地域で実施する場合の更なる上乗せを含む。）や、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの基本奨励金の上乗せ措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・ IT分野、デザイン分野については、求人ニーズに即した効果的な訓練内容になっているか、検討した上で、求職者が自身の希望に沿った適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識の向上や訓練実施施設による事前説明会や見学会に参加できる機会の確保を図る。あわせて、訓練修了者歓迎求人

等の確保を推進するとともに、事業主等に対して、訓練受講により習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知することなどにより、就職機会の拡大を図る。

- ・ IT 分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める一方で、求人企業が求めるスキル等の見える化・明確化や、公的職業訓練受講者をターゲットにした求人提出の働きかけの実施等ハローワークと連携した就職支援を実施する。
- ・ 介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・ 介護分野については、求職者の介護分野の仕事や訓練に関する理解促進のため、訓練見学会等への参加を積極的に働きかける。
- ・ 介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。

③ 対象者に応じた訓練コースの設定等

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

(3) 職業訓練の効果的な実施のための取組

- ・ 「介護・医療・福祉分野」においては、ビジネスマナー、コミュニケーション力の習得が業種・職種を問わず重視されているため、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の促進に取り組む。
- ・ 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の促進に取り組む。
- ・ 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、活用の促進に取り組む。

2 在職者に対する公共職業訓練等

(1) 対象者数

公共職業訓練（在職者訓練）	450 人
生産性向上支援訓練	820 人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 在職者訓練については、産業構造の変化、技術の進歩等による業務の変化に対応する高度な技能及びこれに関する知識を習得させる真に高度な職業訓練であって、県等又は民間教育訓練機関において実施することが困難なものを実施する。
- ・ ものづくり分野において、企業の中で中核的役割を果たしている者を対象に、専門的

知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練を実施する。さらに、DX 等に対応した職業訓練コースの開発・充実、訓練内容の見直し等を図る。

- ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいては、幅広い分野の事業主からのデジタル人材や生産性向上に関する相談等に対応するとともに、課題の解消に向けた適切な職業訓練のコーディネート等の事業主支援を実施する。
- ・ 訓練の効果を客観的に把握する観点から、訓練コースの受講を指示した事業主等に対して、受講者が習得した能力の職場での活用状況について確認する。
- ・ 事業主等に対し、在職者訓練等の受講による従業員のスキル向上及び生産性向上等の訓練効果を広く周知し、在職者訓練等の受講促進を図る。

3 学卒者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

対象者数 280 人（専門課程 0 人、応用課程 0 人、普通課程 280 人）

目標 就職率：95%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 産業の基盤を支える人材を養成するために、職業能力開発大学校等において、理論と技能・技術を結びつけた実学融合の教育訓練システムにより、最新の技能・技術に対応できる高度なものづくりを支える人材（高度実践技能者）を養成する。特に、DX 等に対応した職業訓練コースを充実する。
- ・ 学卒者のみならず、社会人の入校促進を図る。

4 障害者等に対する公共職業訓練

(1) 対象者数及び目標

(施設内訓練)

対象者数 100 人

目標 就職率：70%

(委託訓練)

対象者数 79 人

目標 就職率：55%

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 障害者職業能力開発校においては、一般の職業能力開発校等では受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者を重点的に受け入れて、個々の受講者の障害の特性等に応じた公共職業訓練を一層推進する。
- ・ 県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士等の配置、障害者に対する職業訓練技法等の普及を推進することにより、精神障害者等を受け入れるための体制整備に努める。
- ・ 障害者委託訓練の設定については、就職に結びつきやすい実践能力習得訓練コースの

設定を促進しつつ、委託元である県が関係機関と連携を図り、対象となる障害者の確保、法定雇用率が未達成である企業や障害者の雇用の経験の乏しい企業を含めた委託先の新規開拓に取り組む。障害者委託訓練のうち知識・技能習得訓練コース等において、障害を補うための職業訓練支援機器等を活用した場合、職場実習機会を付与した場合や就職した場合の経費の追加支給を活用するなど、訓練内容や就職支援の充実を図りながら、引き続き推進する。なお、令和6年度より障害者委託訓練における PDCA 評価を試行的に実施しているところ、当該評価を基に訓練を計画すること。

- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ、訓練コースの見直しを実施する。
- ・ ハローワーク等との連携の下、在職する障害者の職業能力の開発及び向上を図るための在職者訓練の設定・周知等に努める。
- ・ 定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等の見直しを図るほか、当該公共職業訓練の受講者に対し、ハローワーク等との連携強化の下、訓練の開始時から計画的な就職支援を実施する。
- ・ 令和7年1月に立ち上げた障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会において取りまとめがなされた際には、その内容にも留意しつつ、取組を推進する。

第5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

1 地域リスクリング推進事業の実施

産業構造や社会環境が大きく変化する中、デジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの必要性が高まっていることから、鹿児島県及び域内市町村において、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの推進に資する事業（以下「地域リスクリング推進事業」という。）を実施する。

実施にあたっては、労働局や商工関連団体など関係機関と連携しながら、以下の地域リスクリング推進事業に幅広く取り組むこととし、令和7年度に実施する地域リスクリング推進事業については、実施地方公共団体名、事業名、事業概要等を記載した一覧を令和7年度に開催の地域職業能力開発促進協議会において報告する。

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

2 地域ニーズを踏まえた訓練コースの策定に向けた取組等

中長期的な地域ニーズを反映した訓練コースの策定に向け、情報収集等を実施する。

ハロートレーニング（離職者向け）の7年度計画

鹿児島県

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

分野	全体計画数 定員	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構） 定員	求職者支援訓練 定員
		施設内 定員	委託 定員		
IT分野	258	-	152	-	106
営業・販売・事務分野	1,127	-	986	-	141
医療事務分野	290	-	184	-	106
介護・医療・福祉分野	520	-	379	-	141
農業分野	55	-	20	-	35
旅行・観光分野	0	-	-	-	-
デザイン分野	116	-	10	-	106
製造分野	212	-	-	212	-
建設関連分野	80	-	20	60	-
理容・美容関連分野	10	-	10	-	-
その他分野	193	-	21	102	70
求職者支援訓練（基礎コース）	302	-	-	-	302
合計	3,163	0	1,782	374	1,007
（参考） デジタル分野	468	-	152	104	212

公共職業訓練（離職者向け）
+ 求職者支援訓練（実践コース）

※「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

令和7年度計画

○委託訓練

区		分	定員
委託 訓練	雇用セーフティネット対策事業		1,686
		うち母子家庭の母等を対象とした訓練	40
	若年者就職支援デュアルシステム（職場実習付き訓練）		96
合計			1,782

○学卒者訓練

校名	訓練科名	定員
吹上	自動車工学科	20
	機械整備科（休止）	—
	金属加工科	20
宮之城	建築工学科	20
	室内造形科	20
始良	情報処理科	20
	メカトロニクス科	20
鹿屋	電気設備科	20
合計		140

○在職者訓練

訓練内容	定員
技能検定準備講習等	50

○障害者訓練

施設内訓練

訓練科目	訓練対象 訓練期間	定員
情報電子科	高卒1年	10
グラフィックデザイン科	高卒1年	20
OA事務科	高卒1年	20
介護福祉サービス科	中卒1年	20
アパレル科	中卒1年	10
ワークトレーニング科	中卒1年	20
合計		100

委託訓練

コース	訓練科	定員
知識・技能 習得訓練 コース	パソコン事務科	58
	介護サービス科	5
	就業実務科（デュアル）	6
	介護サービス科（デュアル）	6
実践能力習得 訓練コース	個別事業主	4
合計		79

令和7年度 委託訓練計画

分野	訓練科名	訓練期間	開催地	コース数	定員
IT	ITプログラマー養成科【資格取得コース】	6か月	鹿児島, 北薩	3	72
	ITビジネス科 (Pythonプログラミング)【資格取得コース】	5か月	鹿屋	2	40
	ITビジネス科 (WEBアプリ制作)【資格取得コース】	5か月	垂水	2	40
	小 計			7	152
営業・販売・事務	パソコン基礎・販売科	3か月	鹿児島	2	48
	パソコン・基礎科	3か月	鹿児島, 南薩, 北薩, 日置, 熊毛	15	346
	パソコンWEB基礎科	4か月	始良・霧島	2	48
	ビジネス実務科 (母子) (一般)	3か月+5日	鹿児島, 南薩	4	96
	パソコン・簿記初級科	3か月	曾於	1	20
	パソコン・簿記基礎科	3か月	鹿児島・始良・霧島	3	72
	ITビジネス科 (総合)	6か月	鹿児島, 北薩	5	120
	ITビジネス科 (WEB・生成AI活用)	3か月	志布志	3	60
	ITビジネス科 (WEB活用)	3か月	鹿屋	1	20
	IT広告デザイン科 (職場実習付)	5か月	鹿児島	4	96
	総合ビジネス科	3か月	鹿屋	3	60
小 計			43	986	
医療事務	医療事務科	3か月	鹿児島, 北薩, 始良・霧島, 鹿屋	8	164
	医療・調剤・医師事務作業補助科	4か月	鹿屋	1	20
	小 計			9	184
介護・医療・福祉	介護福祉士養成科	24か月	鹿児島	6	28
	介護・福祉科 (実務者研修)	6か月	鹿児島, 北薩, 鹿屋	6	140
	介護・福祉科 (初任者研修)	3か月	北薩, 始良・霧島, 南薩, 奄美	6	122
	介護職員養成科	3か月	鹿屋	2	40
	保育士養成科	24か月	鹿児島, 串木野	4	29
	栄養士養成科	24か月	鹿児島	2	11
	歯科技工士養成科	24か月	鹿児島	2	9
	小 計			28	379
農業	食農ビジネス人材育成科	6か月	曾於	1	20
	小 計			1	20
林業	地域循環林業科	3か月	鹿屋	1	15
	小 計			1	15
(縫)	ファッションビジネス科	6か月	鹿児島	1	10
	小 計			1	10
調理	調理師養成科	24か月	鹿児島	2	6
	小 計			2	6
建築	建設CAD実践科	3か月	鹿児島	1	20
	小 計			1	20
美容	職業実践専門課程科 (美容師)	24か月	鹿児島	2	10
	小 計			2	10
合 計				95	1,782

令和7年度長期高度人材育成コース

1 概要

正社員就職を希望する非正規雇用労働者等が、安定した雇用環境への転換を図るため、企業が求める国家資格等の高い職業能力を習得することを支援し、正社員就職の実現を目指すことを目的に、民間教育訓練機関等に訓練コースの実施を委託するもの（従来の「資格取得コース」の対象資格等を拡充して新たに創設したもの）。

2 負担割合 国10/10
(雇用セーフティネット対策事業内のコースとして実施)

3 実施主体 委託元：県立高等技術専門学校
委託先：民間教育訓練機関等

4 訓練対象者 次の(1)～(6)の全てに該当する者

- (1) 概ね55歳未満の者
ただし、55歳以上の者であっても、以下(2)～(6)の要件を満たす場合は、状況に応じて対象者とする。
 - (2) 有期労働契約などによる非正規雇用労働者など、就業経験において不安定就労の期間が長いことや、安定就労の経験が少ないことにより能力開発機会が乏しかった者又は出産・育児等により長期間離職していた女性等
 - (3) 国家資格等高い知識及び技能を習得し正社員就職を希望する者
 - (4) 当該訓練コースを修了し対象資格等を取得する明確な意思を有する者
 - (5) 安定所における職業相談において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受け、職業経験の棚卸し及び職業生活設計等の結果、当該訓練の受講が必要と認められる者
 - (6) 過去に当該訓練コース及び1年以上の公共職業訓練（委託訓練）を受講（正当な理由の無い中途退校も含む）したことのない者
- ※ (1), (2)については、厚生労働大臣の指定する介護福祉士及び保育士の養成課程を活用したコースを除く。

5 訓練内容 次の(1)～(4)のいずれかに該当するもの

- (1) 公的職業資格のうち国家資格の取得を訓練目標とするもの
- (2) I T S S レベル2相当以上の資格取得を目標とするもの
- (3) 文部科学大臣が職業実践専門課程として認定したもの
- (4) 学校教育法に定める専門職大学院が実施する専門職学位課程の修了を目指すもの

6 県計画

令和7年度においては、介護福祉士養成科、保育士養成科、職業実践専門課程科（美容師）、栄養士養成科、調理師養成科、歯科技工士養成科を実施する。

○訓練計画定員

R 6（長期高度人材育成コース）

コース名	定員	科目	期間	入校者数
介護福祉士養成科	18	3コース	2年	10
保育士養成科	14	2コース	2年	14
職業実践専門課程科（美容師）	6	1コース	2年	4
栄養士養成科	7	1コース	2年	5
調理師養成科	5	1コース	2年	2
歯科技工士養成科	5	1コース	2年	5
合計 9コース	55名			40

R 7（長期高度人材育成コース）

コース名	定員	科目	期間
介護福祉士養成科	18	3コース	2年
保育士養成科	16	2コース	2年
職業実践専門課程科（美容師）	6	1コース	2年
栄養士養成科	6	1コース	2年
調理師養成科	4	1コース	2年
歯科技工士養成科	4	1コース	2年
合計 9コース	54名		

令和7年度計画(機構)

○離職者訓練

単位:人

訓練科名	令和7年度定員	回数	令和6年度定員	備考
テクニカルオペレーション科	60	15×4	60	
CADものづくりサポート科	44	22×2	44	
金属加工科	48	12×4	48	
電気設備技術科	36	18×2	36	
住環境計画科	60	15×4	60	
ビル管理技術科	72	18×4	72	
電気設備技術科(DS)	24	12×2	24	
小計	344	-	344	
橋渡し訓練	30		30	
合計	374	-	374	

○在職者訓練

単位:人

形式	鹿児島				川内				目標計画数計660
	目標計画数 400				目標計画数 260				
	機械系	電気・電子系	居住系	計	機械系	電気・電子系	管理系	計	合計
レディーメイド	230	66	120	416	225	230	100	555	971
オーダーメイド	90	108	88	286	0	0	180	180	466
計画数合計	320	174	208	702	225	230	280	735	1,437

○生産性向上支援訓練

単位:人

目標計画数	520
-------	-----

○生産性向上支援訓練

(中高年齢層向けコース)

単位:人

目標計画数	50
-------	----

○生産性向上支援訓練

(DX対応コース)

単位:人

目標計画数	250
-------	-----

○学卒者訓練

単位:人

訓練科名	令和7年度定員	令和6年度定員
生産技術科	20	20
電気エネルギー制御科	20	20
電子情報技術科	25	25
合計	65	65

令和7年度 求職者支援訓練四半期別計画

コース	分野	認定規模 (割合)		令和 7年度 定員 (上限)	計画人数				
		全数に 対して	コース別		第1 四半期	第2 四半期	第3 四半期	第4 四半期	
基礎		30%		302	76	75	76	75	
実践	実践	70%		705	177	177	175	176	
	全国共通分野	介護系		20%	141	35	35	35	36
		医療事務系		15%	106	27	27	26	26
		デジタル系		30%	212	53	53	53	53
		うちIT分野		15%	106	27	26	27	26
		うちWEBデザイン系コース		15%	106	26	27	26	27
	その他の成長分野	営業・販売・事務系		20%	141	35	35	35	36
		その他		10%	70	18	18	17	17
		地域ニーズ枠 (農業分野及び離島振興枠)		5%	35	9	9	9	8
	合計				1,007	253	252	251	251

100.0% 25.12% 25.02% 24.93% 24.93%

- ※1 新規参入枠(規模)は枠内までは優先的に設定し、四半期ごとに、基礎コースは30%以内、実践コースは30%以内とするが、1コースの定員に満たない場合であっても、1コースは枠として設定できることとする。
- ※2 「地域ニーズ枠」は農業分野の申請又は離島(eラーニングコースを除く)を訓練実施地域とする申請があった場合に、優先的に認定できる枠とする。地域ニーズ枠は、すべて新規参入枠として設定することも可能とし、新規参入枠(規模)とは別枠とする。
- ※3 実践コースにおいて設定された訓練分野において、当該訓練分野の訓練コースが設定されなかった場合の余剰定員は、同一認定期間の「その他の成長分野」に振り替えることができる。
- ※4 ※1～※3を原則とするが、申請状況によっては同一認定期間において基礎、実践コース間や分野間での余剰定員の振り替えを行う場合がある。
- ※5 設定された定員(上限)(前四半期からの繰り越し等を上乗せした定員)を超える場合は、以下の方法により選定を行う。
 <選定方法>
 ① 認定申請書類を基にコースごとに選定点数(※)を決定する。
 ② 分野ごとに選定点数の高いものから順に選定とする。
 ※ 選定点数については独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「求職者支援訓練の選定方法」に基づき算出する。
- ※6 基礎コース、実践コースの各分野で認定数が定員(上限)を下回った場合は、翌期以降の同コース、同分野に振り替えることができる。
- ※7 中止コースが発生した場合には、当該コースの認定定員を同年度の同一分野での認定に活用できる。

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

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

2 WGの構成員

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

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

3 検証手法

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

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

4 WGの具体的な進め方

（1）検証対象コースの選定

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

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

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の

性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

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

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

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

① 訓練実施機関へのヒアリング

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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

- ・ 訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
- ・ 訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
- ・ 就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

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

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

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

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

- 委託訓練について、
 - ・ 説明会資料又は委託要綱等の内容に追加
 - ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
- 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、

- ・求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
- ・申請・認定事務の際に周知
- ・求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

(5) 協議会への報告

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

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_鹿兒島	総計			
	分野	コース数	定員	受講者数
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
	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	268	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	16	156	111	
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	7	101	89
	合計	160	2,805	2,065
	(参考) デジタル分野	13	248	198

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

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

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)										求職者支援訓練				
分野	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率				
IT分野	4	80	72	148.8%	90.0%	61.8%	0	0	0	-	-	-				
営業・販売・事務分野	45	981	789	104.5%	80.4%	76.3%	19	353	210	76.8%	59.5%	66.0%				
医療事務分野	7	144	105	81.9%	72.9%	84.2%	7	162	103	85.2%	63.6%	68.3%				
① 介護・医療・福祉分野	21	244	150	73.0%	61.5%	90.5%	1	24	12	58.3%	50.0%	53.3%				
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	-	-	-	0	0	0	-	-	-				
② デザイン分野	1	10	9	90.0%	90.0%	77.8%	3	52	51	165.4%	98.1%	70.6%				
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%	52.8%				
理容・美容関連分野	2	10	7	160.0%	70.0%	100.0%	4	80	71	96.3%	88.8%	71.7%				
その他分野	2	30	15	60.0%	50.0%	53.3%	2	24	7	33.3%	29.2%	-				
基礎	-	-	-	-	-	-	7	101	89	143.6%	88.1%	68.4%				
合計	84	1,539	1,175	98.4%	76.3%	76.6%	46	856	595	93.3%	69.5%	70.6%				
④ (参考) デジタル分野	4	80	72	148.8%	90.0%	61.8%	3	52	51	165.4%	98.1%	70.6%				

③ 7/46 ≒ 15%

※ 令和5年度における鹿児島県職業訓練実施計画
 公共職業訓練の就職率目標は、施設内訓練で82.5%、委託訓練で75%
 求職者支援訓練の就職率目標は、基礎コースで58%、実践コースで63%

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	104	89	99.0%	85.6%	84.6%
合計	0	0	0	-	-	-	30	326	295	99.7%	90.5%	84.2%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	6	116	75	69.0%	64.7%	76.4%

令和6年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ【概要】

目的

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

令和6年度の対象分野

デジタル分野 19県
IT分野 3県

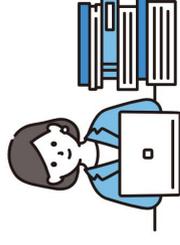
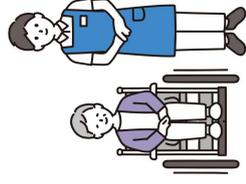
介護・医療・福祉分野
(一部のみを含む。) 15県

営業・販売・事務分野
(一部のみを含む。) 10県

※ 上記の分野のほか、デザイン分野（岐阜）、建築分野（愛知）、美容関連分野（沖縄）が選定された。
(複数分野選定した県もあり。)

<参考> 検討スケジュール

	令和5年度	令和6年度上半期	令和6年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 協議会開催
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催		10月～11月 協議会開催
ワーキンググループ (WG)	① 検証対象訓練分野を選定	② ヒアリング等 選定分野のうち 3コース×3者 (修了者、採用企業、実施機関)	③ 結果整理 改善促進策 (案) 検討
		④ WGから報告	2～3月 協議会開催



ヒアリング実施結果概要①（デジタル分野）

訓練実施機関

訓練実施にあたって工夫している点

訓練実施にあたって課題である点

職業訓練に対する意見

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

より一層習得しておくことが望ましいスキル

職業訓練に対する意見

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

職業訓練に対する意見

【ヒアリングの内容等】

- キャリアインサイトを利用した自己理解や職業理解を深めたうえで、ハローワークインターネットサービスの求人情報を活用し、受講生が自律的に今後のキャリアビジョンを描けるよう支援している。【熊本県】【委託】
- 発達障害やメンタル的な疾患を持っている方などの対応に苦慮しており、支援のネットワーク形成が不十分だと捉えている。【福島県】【委託・求訓】
- 受講者からハローワークで聞いた内容と違うと言われたことがある。訓練内容について正しく説明して欲しい。【青森県】【委託・求訓】

- 一般社会人として身に付けておくべき事柄のほか「パソコンの基本的な操作能力」を重視する企業が多い。※アンケート結果より【長野県】

- Webデザインの仕事をを行う上でのより幅広い知識や技術。【福井県】
- 求人応募時に、訓練カリキュラムを提示するよう、訓練受講者に指導したらいけないか。【石川県】

- 企業向けのAIシステムの営業に就職しており、訓練で学んだAIの基礎から、AIの活用方法、Pythonによるデータ分析方法などがとても役に立っている。【新潟県】
- コーディングの進度が速くついていけないかった。また、講義時間が短く実習時間が長いため、内容理解が出来ないままの実習を減らし、講義を増やして欲しかった。【山形県】
- 訓練受講者のレベルに応じたコース設定でもよいのではないかと思っただ。【岡山県】

【改善案等】

HWの専門援助部門において、地方自治体の福祉部門との連携を実施しており、実施機関は、適切な機関の案内を受け、相談のうえ対処するよう共有。【福島県】

訓練内容のミスマッチが無いよう、HW職員が訓練施設を訪問し、訓練内容の理解を深める取組を実施。【青森県】

「社会人基礎スキル」やIT業界知識等を学べるカリキュラムの検討が必要。【長野県】

HW等から訓練受講者に対し、あらゆる機会を捉え、訓練カリキュラムを求人者に提示するメリット（訓練で得た知識・スキル等が伝わりやすくなる）を伝え、積極的な提示を勧奨する。【石川県】

求職者が自分のレベルを理解し、希望する職業に就職ができる訓練を見極めることができる詳細な訓練情報を、HWでの訓練説明会やチャラシに盛り込む。【山形県】

問題解決能力やプログラミング能力を習得できるようにカリキュラムの導入についての検討を、労働局・県から訓練実施機関へ依頼する。【岡山県】

ヒアリング実施結果概要②（介護・医療・福祉分野）

訓練実施機関

訓練実施にあたって工夫している点

キャリアコンサルティングの状況

職業訓練に対する意見

【ヒアリングの内容等】

- 接遇、マナー講習を行い、介護業界の見方や考え方、基本的な身だしなみや言葉遣いについて改めて学ぶ機会を設ける。【宮城県】【介護】
- 職員3名中2名がキャリア・コンサルタント有資格者であり、1人15分を目安にコンサルティングを実施。【岩手県】【委託】
- 「外国人（定住外国人）に特化した介護訓練コース」のニーズについて、地域によってあると思われる。【群馬県】【委託】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル

より一層習得しておくことが望ましいスキル

職業訓練に対する意見

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであったスキル

職業訓練に対する意見

【改善案等】

訓練機関がキャリアコンサルティングを通じて訓練生との関係性を構築し、再就職支援に力を入れていることについて、HWから受講希望者へアピールする。【岩手県】

委託訓練による外国人向けの介護分野訓練を、地域ニーズにより検討。【群馬県】

他者との関わりの中で学んでいく力をつける訓練（講義形式だけでなくグループワーク等）の必要性について労働局から訓練施設へ提言する。【千葉県】

介護事業者による説明会の実施等によりイメージアップを図り、介護・福祉の現場の仕事理解を促す。【鹿児島県】

就職実績や体験談を含む説明会等を実施機関等で実施するとともに、求職者ニーズと求人ニーズを踏まえた身につけることができるスキルの一層の具体化、見える化を図る。【広島県】

訓練カリキュラムの実技・実習がより充実したものになるよう、実践的な内容を加えることについて、労働局・県から実施機関へ提言する。【徳島県】

● 採用企業の多くから訓練で身につけておくべきものとして上位に「コミュニケーション能力やチームワーク」があげられる。【埼玉県】

● 基本をしっかりと学んでいるので問題は無いが、現場では、利用者やスタッフとのコミュニケーションカが特に重要である。【千葉県】

● 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る。現場で生じるカルチャーショックをどう小さくするかが大切だと考えている。【鹿児島県】

● 新たな事を始める時には勇気がいるが、基本を学び挑戦させてもらった。生活の大半を仕事で過ごすが、職について考え行動を後押ししてもらいたい心強かった。【宮城県】

● 訓練開始時点で訓練の内容やレベルに不安を感じていたのですが、自分にあつた訓練を選ぶためには、見学や説明会の充実や、わかりやすい資料による説明が必要だと思つた。【広島県】

● 認知症の方などの対応方法について、知識は得られたが、具体的な対処方法を学んでおきたかった。【徳島県】

ヒアリング実施結果概要③（営業・販売・事務分野）

訓練実施機関

【ヒアリングの内容等】

訓練実施にあたって工夫している点

- やまなし若者サポートステーションとの連携による就職支援。訓練終了後はLINEオフィシャルアカウントでの活動把握。【山梨県】【委託】

キャリアコンサルティングの状況

- ジョブカードを活用した自己の強みや職業興味・価値観の再確認は、訓練受講生に自信をもってもらったためにも有効。【鳥取県】【委託・求訓】

職業訓練に対する意見

- 疾患や特性などの原因で就職が困難な方が増えており、サポステや難病の就労支援窓口からの情報提供があればありがたい。【愛媛県】【委託】

訓練修了生採用企業

採用にあたり重視するスキル等

- 基本的な社会人としての心得、常識的な物の考え方など採用に当たって重視している。【愛媛県】

より一層習得しておくことが望ましいスキル

- 採用する際には、Word・Excelスキルは前提となるほか、パワーポイントを使用した資料作成やWeb会議ができるスキルも必要となっており、デジタル基礎力やマナー等は必須と考えている。【高知県】

職業訓練に対する意見

- 公的職業訓練の認知がなく、訓練の修了が求職活動時のアピールにならない。【大分県】

訓練修了者

訓練内容のうち就職後に役に立ったもの

- 会計ソフトを学んだおかげで、スムーズに業務を行うことができおり、一番パソコンに詳しくて、会計ソフトを一番活用していると言われて嬉しかった。【奈良県】

就職後に感じた訓練で字んでおくべきであったスキル

- 例えば、登録販売者の資格等、就職先や応募先の職種に直接関連したスキルや資格。【兵庫県】

職業訓練に対する意見

- 年齢と経験不足で不採用が続いたので、訓練実施機関による習得スキルの証明があればよかった。【茨城県】

【改善案等】

配慮を要する応募希望者には、HWにおいて本人に理解を得た上で、その特性、配慮が必要な事項、支援機関等について実施機関へ情報を共有するとともに、訓練受講及び就職活動について関係機関と連携して支援する。【愛媛県】

事務職では、Word・Excel・パワーポイントのスキル習得は必須であり、パソコンの基礎的活用術も必要であることを、受講者へ認識してもらおう。【高知県】

公的職業訓練の認知度を向上させる（公的職業訓練を修了することが採用企業にとってインセンティブとなるよう広報活動を推進）。【大分県】

訓練成果の証明となるジョブ・カードの「職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート」の活用によるメリットをHWから受講者へ説明し、応募書類としての活用促進を図る。【茨城県】

鹿児島労働局発表
令和7年3月4日(火)

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

鹿児島の雇用失業情勢(令和7年1月分)の概要について ～有効求人倍率は、1.09倍で、前月を0.02P下回った～

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、求人が緩やかに減少している。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) **1.09倍** 前月より0.02ポイント減少 (P44参照)
 - ・全国では40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) 1.26倍 前月より0.01ポイント増加

- ・有効求人数(季節調整値) **37,113人** 前月より1.7%減少(2か月連続の減少)

- ・有効求職者数(季節調整値) **34,082人** 前月より0.2%増加(2か月ぶりの増加)

・就業地別有効求人倍率(季節調整値)1.19倍 前月より0.02ポイント減少
※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。
「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

○新規求人・求職の状況

- ・新規求人倍率(季節調整値) **1.98倍** 前月より0.05ポイント減少(2か月ぶりの減少) (P44参照)

- ・新規求人数(原数値) **14,170人** 前年同月より5.6%減少(3か月連続の減少) (P44参照)

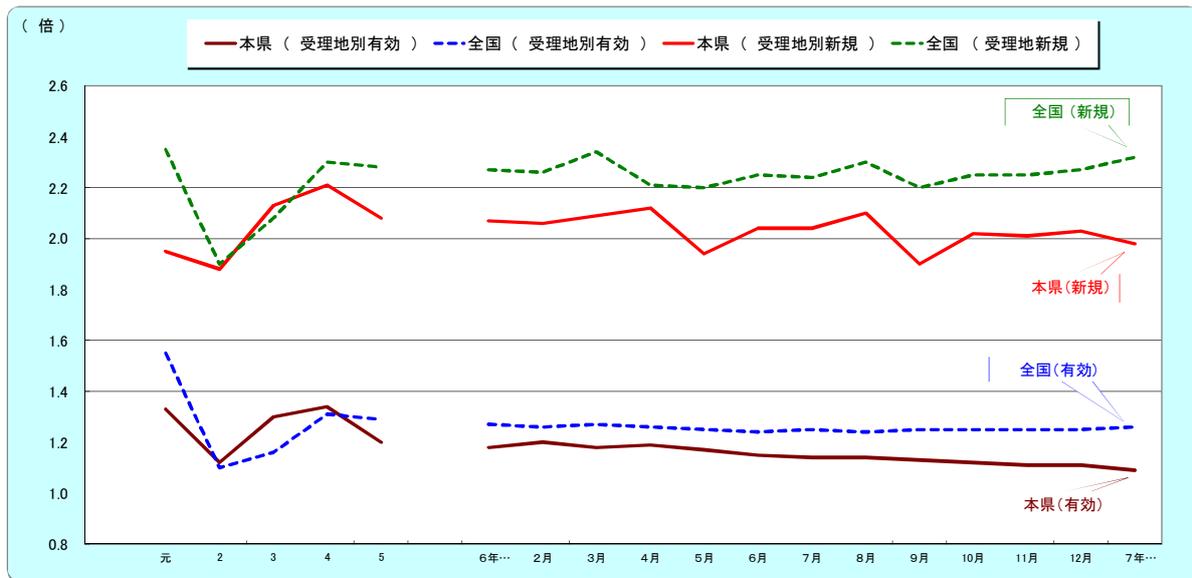
主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……なし

減少した業種……建設業(7.2%減)、製造業(8.2%減)、運輸・郵便業(4.8%減)、
卸売業・小売業(13.3%減)、宿泊業・飲食サービス業(11.2%減)、
医療・福祉(6.5%減)、サービス業(他に分類されないもの)(2.9%減)

- ・新規求職申込件数(原数値) **7,282人** 前年同月より1.5%減少(3か月連続の減少) (P45参照)

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		元年度	2	3	4	5	
有効	受理地別	本県	1.33	1.12	1.30	1.34	1.20
		全国	1.55	1.10	1.16	1.31	1.29
	就業地別	本県	1.42	1.18	1.36	1.43	1.30
		全国	1.95	1.88	2.13	2.21	2.08
新規	受理地別	本県	1.95	1.88	2.13	2.21	2.08
		全国	2.35	1.90	2.08	2.30	2.28
	就業地別	本県	2.08	1.97	2.24	2.36	2.25
		全国	2.35	1.90	2.08	2.30	2.28

6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	7年1月
1.18	1.20	1.18	1.19	1.17	1.15	1.14	1.14	1.13	1.12	1.11	1.11	1.09
1.27	1.26	1.27	1.26	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26
1.28	1.29	1.28	1.29	1.27	1.25	1.25	1.25	1.24	1.23	1.21	1.21	1.19
2.07	2.06	2.09	2.12	1.94	2.04	2.04	2.10	1.90	2.02	2.01	2.03	1.98
2.27	2.26	2.34	2.21	2.20	2.25	2.24	2.30	2.20	2.25	2.25	2.27	2.32
2.26	2.23	2.23	2.29	2.13	2.19	2.22	2.31	2.09	2.21	2.18	2.20	2.18

*6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3か月連続で前年同月を下回り、有効求人数が23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5年度		令和6年						令和7年	
	(月平均)		10月		11月		12月		1月	
新規求人数 ※	14,295	▲ 7.7	15,248	5.2	12,587	▲ 9.5	11,858	▲ 14.9	14,170	▲ 5.6
D 建設業	1,390	▲ 7.9	1,417	3.5	1,239	▲ 7.1	1,221	▲ 6.6	1,293	▲ 7.2
E 製造業	1,148	▲ 24.8	1,298	3.7	871	▲ 11.3	844	▲ 10.0	1,129	▲ 8.2
H 運輸業、郵便業	565	▲ 3.8	630	(▲3.4)	551	(▲3.3)	455	(▲13.8)	558	(▲4.8)
I 卸売業、小売業	1,903	▲ 7.6	2,174	(22.6)	1,729	(▲8.3)	1,422	(▲23.2)	1,525	(▲13.3)
M 宿泊業、飲食サービス業	908	▲ 10.7	1,153	9.1	669	▲ 23.3	551	▲ 25.1	985	▲ 11.2
P 医療、福祉	4,756	▲ 2.3	4,833	(▲1.9)	4,353	(▲4.5)	4,217	(▲14.5)	4,727	(▲6.5)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,364	▲ 8.2	1,477	(8.5)	1,189	(▲17.8)	1,247	(9.6)	1,386	(▲2.9)
有効求人数	41,415	▲ 7.1	38,126	▲ 7.7	38,325	▲ 5.5	37,883	▲ 6.8	37,607	▲ 9.0

※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。

(注)令和6年4月以降については令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分、令和6年3月以前については平成25年10月改定の「日本標準産業分類」に基づく区分により表章したもの。

令和6年4月以降の対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

3-1. 求職の動き(一般・パート、原数値)

新規求職申込件数が3か月連続で前年同月を下回り、有効求職者数が6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5年度		令和6年						令和7年	
	(月平均)		10月		11月		12月		1月	
新規求職申込件数	6,880	▲ 1.9	6,664	1.2	5,512	▲ 4.3	4,503	▲ 11.9	7,282	▲ 1.5
44歳以下	3,164	▲ 5.9	2,995	▲ 2.0	2,413	▲ 10.4	1,974	▲ 17.3	3,083	▲ 7.9
うち34歳以下	1,850	▲ 7.2	1,736	▲ 3.6	1,403	▲ 9.9	1,080	▲ 20.9	1,710	▲ 8.5
45歳以上	3,716	1.9	3,669	4.0	3,099	1.1	2,529	▲ 7.1	4,199	3.8
うち55歳以上	2,445	3.5	2,404	5.9	2,066	4.3	1,648	▲ 6.5	2,817	5.6
うち65歳以上	1,122	5.5	1,128	11.5	970	9.1	716	▲ 7.0	1,344	5.7
雇用保険受給資格決定件数	1,975	2.7	1,921	▲ 4.3	1,472	▲ 7.6	1,078	▲ 12.3	1,709	▲ 7.3

有効求職者数	34,490	3.7	34,160	▲ 1.7	33,271	▲ 0.6	31,208	▲ 1.4	32,184	▲ 1.4
44歳以下	15,479	0.6	15,031	▲ 4.8	14,479	▲ 4.4	13,574	▲ 4.6	13,907	▲ 5.3
うち34歳以下	9,193	0.6	8,717	▲ 8.0	8,412	▲ 6.8	7,835	▲ 7.2	7,914	▲ 7.7
45歳以上	19,011	6.4	19,129	0.9	18,792	2.5	17,634	1.2	18,277	1.8
うち55歳以上	12,506	8.1	12,417	0.9	12,279	2.8	11,489	1.2	11,920	1.7
うち65歳以上	5,126	10.9	4,903	2.1	4,940	3.9	4,542	0.4	4,789	▲ 0.1
雇用保険受給者実人員	6,657	6.1	6,965	▲ 3.6	6,285	▲ 7.8	6,245	▲ 1.3	6,095	▲ 3.1

3-2. 新規求職申込件数の態様別状況(一般・パートのうち常用、原数値)

無業求職者が2か月連続で前年同月を上回った一方、在職求職者が2か月連続、離職求職者が6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5年度		令和6年						令和7年	
	(月平均)		10月		11月		12月		1月	
新規求職申込件数	6,833	▲ 1.8	6,633	1.1	5,465	▲ 4.6	4,463	▲ 11.8	7,256	▲ 1.4
在職求職者	1,852	▲ 7.1	1,715	7.1	1,533	1.9	1,394	▲ 16.3	2,236	▲ 3.8
離職求職者	4,354	1.3	4,221	▲ 2.2	3,342	▲ 7.9	2,578	▲ 12.7	4,377	▲ 1.8
うち事業主都合	882	9.1	830	▲ 7.6	641	▲ 8.8	499	▲ 6.0	734	1.2
うち自己都合	3,251	0.0	3,176	▲ 2.1	2,546	▲ 7.4	1,937	▲ 15.1	3,437	▲ 2.6
無業求職者	626	▲ 5.5	697	8.1	590	▲ 0.8	491	11.6	643	11.6

4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、すべての年齢層で前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和5年度 (月平均)		令和6年						令和7年	
			10月		11月		12月		1月	
就職件数	2,373	▲ 5.8	2,229	▲ 6.7	1,935	▲ 7.9	1,679	▲ 11.2	1,762	▲ 11.5
44歳以下	1,117	▲ 10.5	1,053	▲ 8.1	876	▲ 11.2	764	▲ 13.4	797	▲ 14.4
うち34歳以下	617	▲ 10.0	593	▲ 10.0	463	▲ 14.6	432	▲ 15.3	401	▲ 20.6
45歳以上	1,256	▲ 1.1	1,176	▲ 5.5	1,059	▲ 4.9	915	▲ 9.2	965	▲ 9.0
うち55歳以上	729	0.6	652	▲ 7.0	634	▲ 2.0	528	▲ 10.5	582	▲ 9.6
うち65歳以上	249	8.1	223	▲ 0.4	211	▲ 6.6	184	▲ 18.2	195	▲ 16.7
雇用保険受給者	678	▲ 1.8	722	▲ 4.1	623	▲ 7.4	504	▲ 8.9	502	▲ 12.4

5. 正社員の求人・求職状況(原数値)

正社員有効求人倍率は、前年同月を0.02P下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者は%、その他はポイント)

	令和5年度 (月平均)		令和6年						令和7年	
			10月		11月		12月		1月	
正社員新規求人数	7,153	▲ 3.7	7,574	3.2	6,532	▲ 7.0	6,456	▲ 8.1	7,244	▲ 3.8
新規求人数に占める割合	50.0%	2.0	49.7%	▲ 0.9	51.9%	1.4	54.4%	4.0	51.1%	0.9
正社員有効求人倍率	1.08	▲ 0.06	1.05	▲ 0.03	1.10	▲ 0.01	1.16	▲ 0.01	1.12	▲ 0.02
全 国	1.02	0.01	1.03	0.01	1.06	0.02	1.11	0.03	1.08	0.03
正社員有効求人数	20,944	▲ 3.2	19,941	▲ 5.2	20,032	▲ 4.1	19,842	▲ 4.7	19,823	▲ 6.4
有効求人数に占める割合	50.6%	2.0	52.3%	1.4	52.3%	0.8	52.4%	1.2	52.7%	1.5
正社員有効求職者数(※)	19,390	1.8	18,982	▲ 3.0	18,227	▲ 3.3	17,156	▲ 3.9	17,661	▲ 4.9
有効求職者に占める割合	56.2%	▲ 1.1	55.6%	▲ 0.7	54.8%	▲ 1.5	55.0%	▲ 1.4	54.9%	▲ 2.0

(※) 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6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
2月	1.33	2.18	1.02	1.09	1.50	1.15	1.09	1.31	0.99	1.39	1.27	1.61	1.31	1.30
3月	1.28	1.98	0.99	1.05	1.38	1.11	0.97	1.26	0.93	1.33	1.23	1.35	1.20	1.23
4月	1.21	1.90	0.94	0.96	1.28	1.01	0.85	1.14	0.86	1.34	1.14	1.20	1.14	1.15
5月	1.12	1.74	0.86	0.95	1.28	0.97	0.80	1.11	0.84	1.26	1.04	1.06	1.09	1.08
6月	1.10	1.59	0.88	0.96	1.33	0.96	0.76	1.04	0.91	1.27	1.05	1.02	1.09	1.07
7月	1.12	1.61	0.88	0.99	1.35	1.00	0.84	1.05	0.90	1.33	1.11	1.04	1.10	1.10
8月	1.11	1.80	0.91	0.99	1.35	1.01	0.92	1.00	0.86	1.32	1.14	1.02	1.04	1.09
9月	1.08	1.95	1.01	1.02	1.32	1.00	0.89	1.01	0.80	1.37	1.12	1.03	1.02	1.09
10月	1.13	2.02	0.98	0.99	1.37	1.01	0.84	1.06	0.84	1.39	1.14	1.02	1.09	1.12
11月	1.18	2.09	1.01	0.97	1.40	1.05	0.84	1.01	0.91	1.49	1.15	1.03	1.10	1.15
12月	1.25	2.23	1.05	1.00	1.48	1.10	0.91	1.08	0.94	1.53	1.22	1.06	1.16	1.21
令和7年1月	1.19	2.02	1.02	1.00	1.41	1.06	1.04	1.14	0.93	1.26	1.18	1.05	1.17	1.17

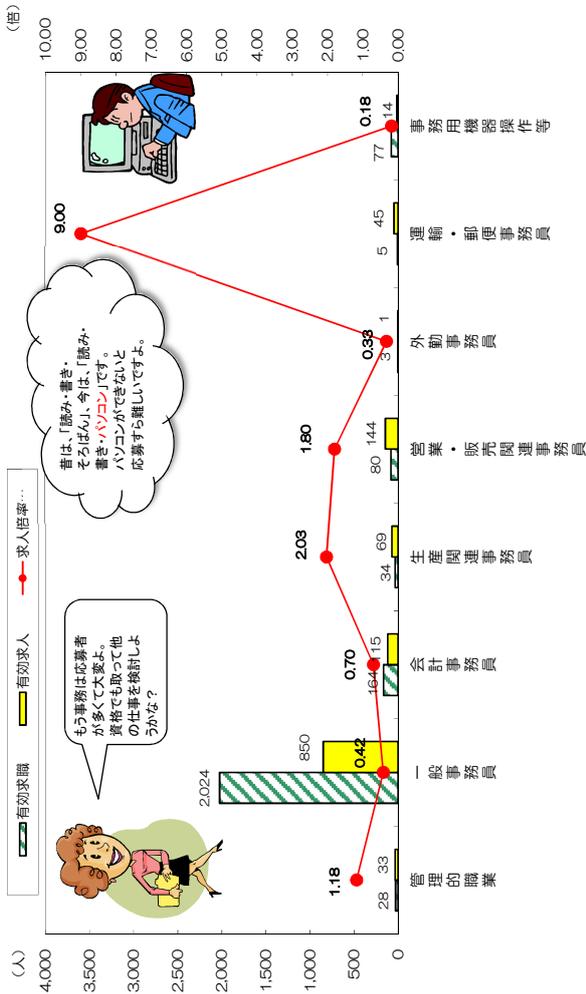
〈用語の解説〉

- 新規求人数…… ハローワークにおいて当該期間中に受け付けた求人数。
- 有効求人数…… 「前月から繰越された有効求人数」と当月の「新規求人数」の合計。
- 新規求職申込件数…… ハローワークにおいて当該期間中に新たに受け付けた求職申込の件数と、新たにハローワークインターネットサービスからオンライン登録を行った件数(オンライン登録者)の合計。
- 有効求職者数…… 「前月から繰越された有効求職者数及び有効オンライン登録者」と当月の「新規求職申込件数」の合計。
- 求人倍率…… 求職者数に対する求人数の割合。
求人を受理したハローワークが所在する地域ごとに集計した数値である受理地別求人倍率と、実際に就業する地域ごとに集計した数値である就業地別求人倍率がある。
- ⇒新規求人倍率… 「新規求人数」÷「新規求職申込件数」(新規オンライン登録者を含む)。
- ⇒有効求人倍率… 「月間有効求人数」÷「月間有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
- ⇒正社員有効求人倍率… 「正社員の有効求人数」÷「パートを除く常用の有効求職者数」(月間オンライン登録者を含む)。
ただし、「パートを除く常用の有効求職者」には、派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。
- 季節調整値…… 1年を周期として繰り返す季節的な要因による変動の影響を取り除いた値。
求人数や求職数は、経済状況だけでなく、社会習慣等の季節的な理由によっても変化する。
そのため、季節変動を有する系列の分析を行う際には、季節的な理由による変動を排除する必要があり、この季節変動の除去を「季節調整」という。
※ 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。
※ 毎年1回(1月分公表時に)季節調整値替えが行われ、過去の季節調整値は改訂される。
- 原数値…… 実際の数値(季節調整前の数値)。
- 就職件数…… ハローワークの有効求職者が、ハローワークの紹介により就職したことを確認した件数と、オンライン登録者がハローワークインターネットサービスから自主的に応募し就職が確認された件数の合計。
- 一 般…… パートタイム以外のものをいう。
- パ ー ト…… パートタイムの略。1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短いものをいう。
- 常 用…… 雇用契約において雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているもの(季節労働を除く)。
- 正 社 員…… パートタイムを除く常用のうち、勤め先で正社員・正職員などと呼称される正規労働者をいう。

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

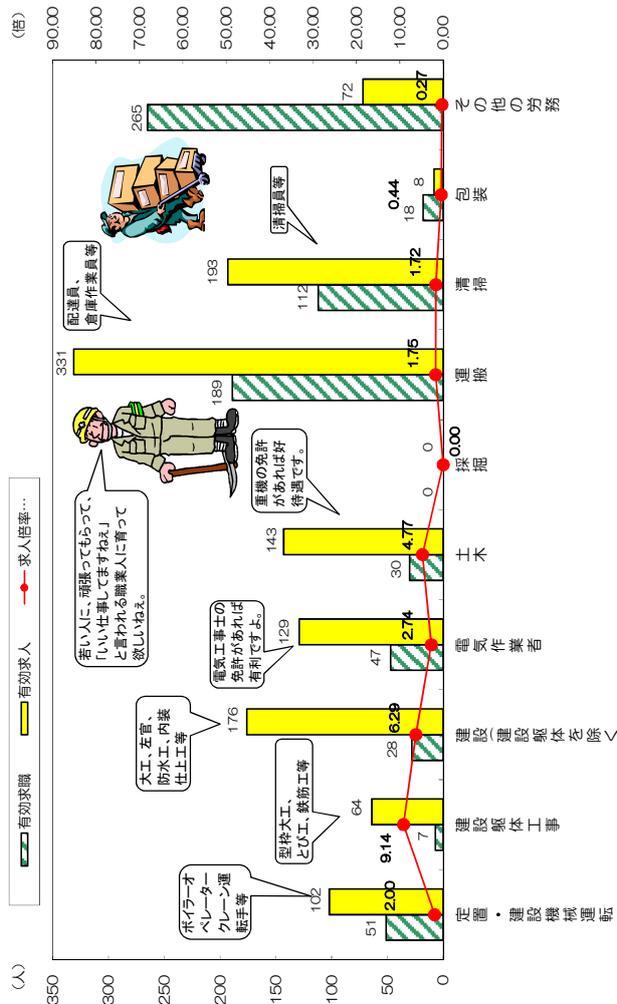
管理・事務の職業

令和7年1月分



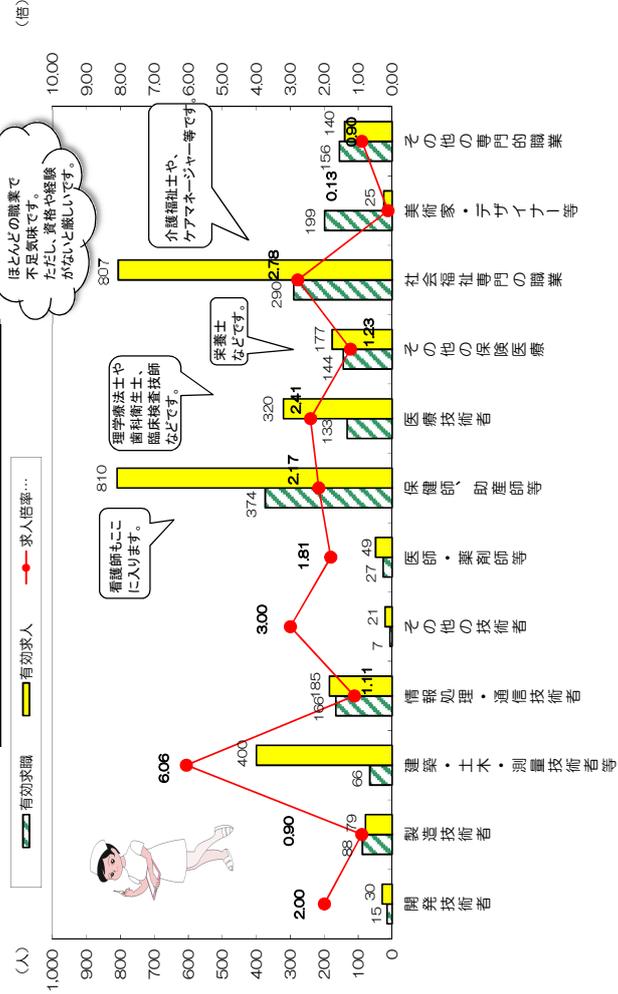
土木・建築・労務の職業

令和7年1月分



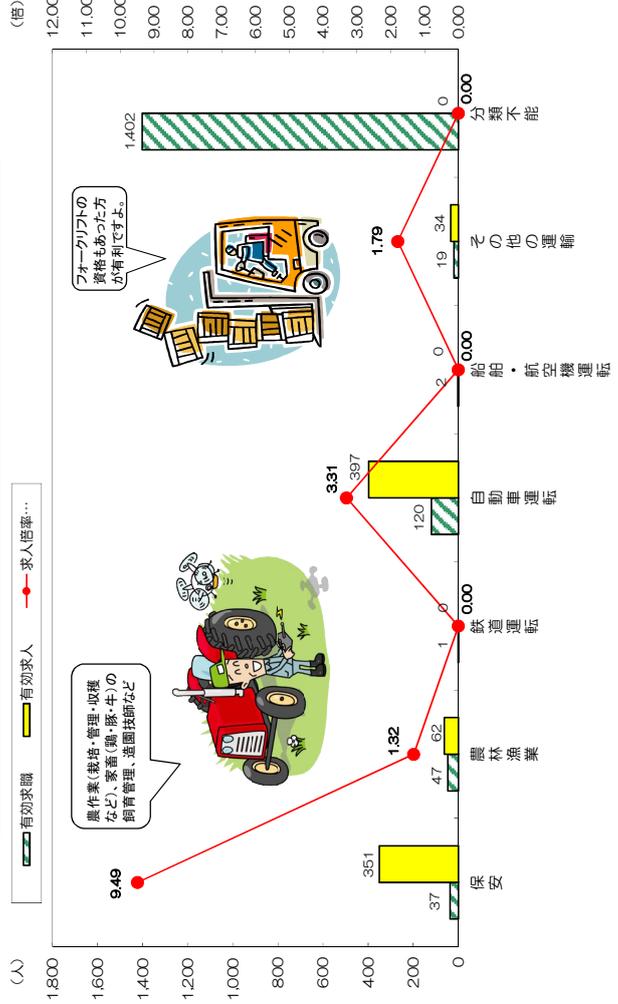
専門的・技術的の職業

令和7年1月分



保安・農林漁業・輸送・機械運転の職業

令和7年1月分



グラフで見る 求人・求職の状況

グラフで見る 求人・求職の状況

グラフで見る 求人・求職の状況

鹿兒島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

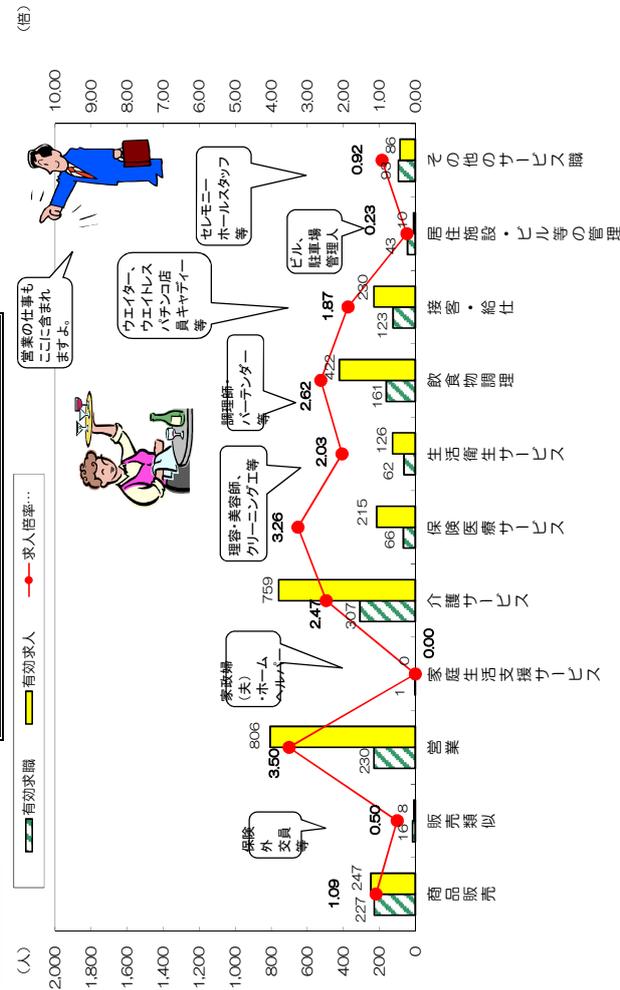
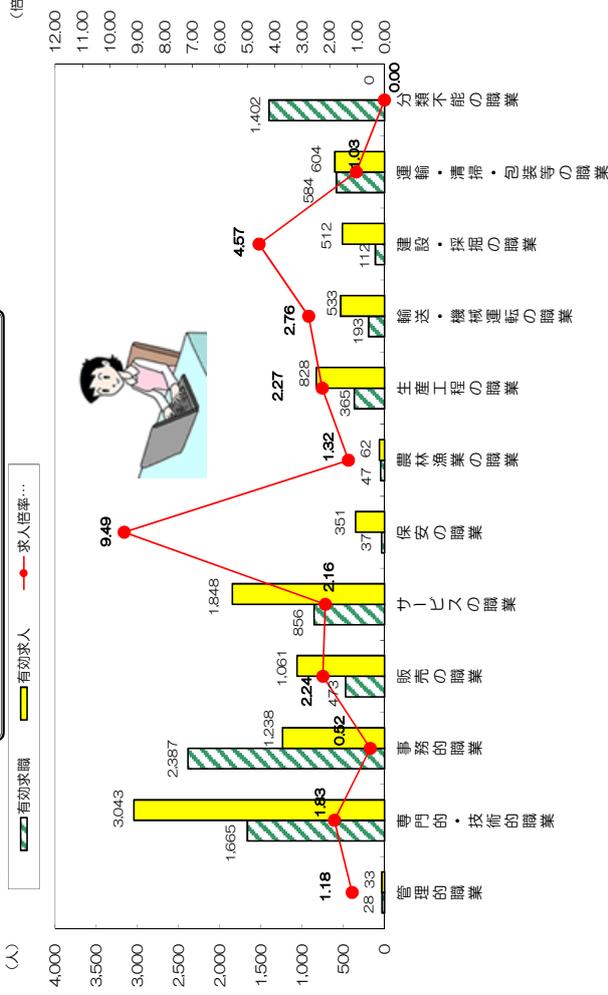
鹿兒島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

鹿兒島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

令和7年1月分

令和7年1月分

令和7年1月分



鹿兒島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

鹿兒島公共職業安定所〈臨時・季節を除く、一般常用〉

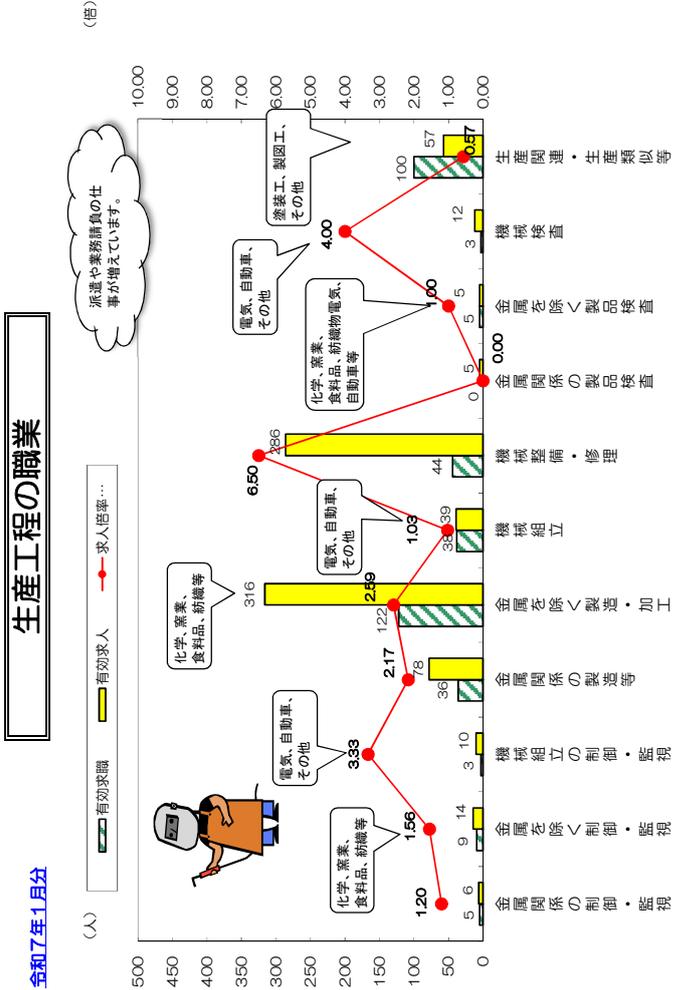
令和7年1月分

令和7年1月分

令和7年1月分

令和7年1月分

令和7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7年1月30日（木）
総合教育政策局生涯学習推進課



リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和7年度予算額（案）	85億円
（前年度予算額）	88億円
令和6年度補正予算額	21億円



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

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

<社会人を主なターゲットとしている予算事業>

①リカレント教育エコシステム構築支援事業
：【令和6年度補正予算額：2,054百万円】

・大学・大学院が地域や産業界と連携・協働して、経営者を含む地域や産業界の人材育成ニーズを踏まえたりカレント教育プログラムを開発し、リカレント教育による産学官連携プラットフォームや、産学連携の協働体制の構築を促進することで、産業界・個人・大学によるリカレント教育エコシステムの構築を支援する。

②専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業
：388百万円（402百万円）

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

③放送大学学園補助金：7,140百万円（7,301百万円）

・放送大学学園次世代教育研究開発センターにおけるリカレント教育及びリ・スキリングの推進等。

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

- ・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び専修学校「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
職業実践力育成プログラム：173大学等、397課程（令和6年5月時点）
キャリア形成促進プログラム：17校、23課程（令和5年12月時点）

④大学等における価値創造人材育成拠点の形成：76百万円（76百万円）

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

⑤女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業
：22百万円（19百万円）

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

<社会人をターゲットの一部としている予算事業>

⑥地域活性化人材育成事業：798百万円の内数（878百万円の内数）

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

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

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

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「マナビス」の改良・充実：29百万円（30百万円）【令和6年度補正予算額：82百万円】

・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナビス」の機能強化やコンテンツ拡充に取り組み、大学等における社会人向け講座情報や受講にあたって活用できる経済的支援の情報、実際の学習成果・ロールモデル等の情報発信を強化するとともに、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用等を促進。

リカレント教育エコシステム構築支援事業

令和6年度補正予算額

21億円



背景・課題

- 地方創生や産業成長のためには、「**リ・スキリングなどの人的資源への最大限の投資が不可欠**」（令和6年10月4日 施政方針演説）。
- VUCAの時代に必要とされるスキルは、資格や検定を超えた「**分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合**」等であり、リカレント教育を大学等の責務として行う。
- 骨太2024においても、**地方の経営者等の能力構築や、最先端の知識や戦略的思考を身に付ける**ことについて、記載あり。

経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2024（令和6年6月21日閣議決定）

- (2) 三位一体の労働市場改革
地域の産学官のプラットフォームを活用したリ・スキリングの対象に**経営者を追加し、2029年までに、約5,000人の経営者等の能力構築**に取り組む。大学と産業界が連携して、最先端の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムを創設し、**2025年度中に、約3,000人が参加**することを目指す。
- (4) 科学技術の振興・イノベーションの促進
イノベーション創出に向けた地域や産業界の学び直しニーズを踏まえつつ、産業界・個人・教育機関によるリカレント教育エコシステムの創出に向けた取組を加速する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版（令和6年6月21日閣議決定）

- 三位一体の労働市場改革の早期実行
(3) ③リ・スキリングのプラットフォームの構築
企業成長や労働移動につながる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリ・スキリングのプラットフォームを構築する。

事業内容

	主な補助対象	リ・スキリング対象者	成果
メニュー① 【地方創生】	地方自治体・地方大学	中小企業の経営者や地域ニーズを踏まえた人材	産学官労官等の連携による地方創生
メニュー② 【産業成長】	最先端の教育研究を行う大学	成長分野（DXやサプライチェーン・マネジメント等）に関わる人材	産業成長や構造転換への対応

※支援対象：プラットフォームや協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費、外部講師への謝金等

①地方創生

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
(約4千万円×25か所)



アウトプット(活動目標)

- ◆ 地方創生に資する地域単位の産学官連携プラットフォームの構築・教育プログラムの開発 ⇒ 25箇所
- ◆ 産業成長に資する産学協働体制の構築・教育プログラム開発 ⇒ 18箇所

アウトカム(成果目標)

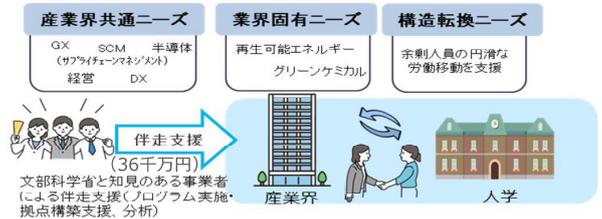
- ◆ 2029年までに経営者等約5,000人の能力構築に取り組む
- ◆ 2025年度中に最新の知識や戦略的思考を身に付けるリ・スキリングプログラムに約3,000人が参加する

インパクト(国民・社会への影響)

- ◆ 地方創生と産業成長
- ◆ 働きながら学ぶ社会人の増加
- ◆ 個人・産業界(企業)・教育機関によるリカレント教育エコシステムの自定・充実・改善
(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

②産業成長

リカレント教育による新時代の産学協働体制構築事業
(約4千万円×18か所)



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年度補正予算額

0.8億円



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。

サイト連携イメージ



大学等の講座情報掲載サイト
(大学HP、リカレントプログラム用のHP等)

マナパスへ自動反映



- ・最新情報の提供
- ・検索機能の質向上
- ・講座掲載側の作業負担減

※令和6年度中に、UI（ユーザーインターフェース）改善を目的としたサイトリニューアルを予定。

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。
- ✓ 講座情報に関する動画コンテンツの発信や個人の関心に応じたレコメンド機能を通じて学習意欲を喚起し、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化に寄与。

(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

「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)

- 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の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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」(令和6年6月21日閣議決定)

- 三位一体の労働市場改革の早期実行
(2) 労働移動の円滑化
個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討する。

実施内容 【実施主体：民間企業等 1箇所×0.8億円】

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」の機能拡充・利用者増加を図る。
※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **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応じた適切なおすすめ講座をプッシュ型で通知。

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7年度予算額（案） 29百万円
（前年度予算額） 30百万円



令和6年度補正予算額（案） 82百万円

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。

「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の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。

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」（令和6年6月21日閣議決定）

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

（2）労働移動の円滑化

個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討する。

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」の機能充実・利用者増加を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **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**：web広告等を活用して「マナパス」や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**。
- **運営委員会の設置・運営**：事業の効果的な実施のため、運営委員会を設置・運営し、「マナパス」の効果的な情報発信の**在り方等**を議論する。
- **「マナパス」の運用**：事務局としての問合せ対応及び**システムの安定的な運用**を行う。

サイトイメージ

<講座検索（トップページ）>



<会員向けマイページ>



※令和6年度中に、UI（ユーザーインターフェース）改善を目的としたサイトリニューアルを予定。

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、リカレント教育の重要性を発信することで、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1093人**（20～30代が約33%、40～50代が約49%、令和5年度末時点）
- Google広告や各種雑誌・新聞・Webサイト、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（じよぶたぐ）」、**「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、大学からのお知らせの他、お気に入り講座の登録、閲覧履歴やおすすめ講座の確認が可能！！

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。



<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！



<学びのガイド機能>

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



<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！！



◆ 専修学校振興の取組



文部科学省

令和7年度 専修学校関係予算案

() は前年度予算額

専修学校教育の振興に資する取組

22億円 (22億円)
令和6年度補正予算額 2.5億円

【人材養成機能の向上】

一部新規 専修学校による地域産業中核的人材養成事業 8.9億円 (9.5億円)

中長期的に必要な専門的職業人材の養成に係る新たな教育モデルの構築等を進めるとともに、地域特性に応じた職業人材養成モデルの開発を行う。

- ・人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム
- ・専門学校と高等学校の有機的連携プログラムの開発・実証

拡充 専修学校の国際化推進事業 3.0億円 (2.5億円)

専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデルを構築するとともに、国際化に向けた体制整備を行う。

☆ 高等専修学校における多様な学びを保障する先導的研究事業

1.2億円 (1.2億円)

高等専修学校に求められる職業教育機能を強化し、「学びのセーフティネット」としての役割を果たすために必要となる事項について整理するとともに、モデルとなるカリキュラム等の開発、普及啓発を行う。

※ このほか、令和6年度補正予算として、高等専修学校におけるDX人材育成のための取組を支援する経費を措置 (2億円)

☆ 地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業

3.3億円 (3.3億円)

IT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、最新の技術動向や市場ニーズに即したカリキュラムの調査・設計等の取組を支援することで、専修学校における学科の「理系転換」等の再編を推進する。

☆ 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業

3.9億円 (4.0億円)

専修学校と企業・業界団体等が連携し、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、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する。

【質保証・向上】

一部新規 職業実践専門課程等を通じた専修学校の質保証・向上の推進

1.8億円 (1.4億円)

専修学校における研修プログラム開発や研修体制づくり等による教育体制の充実に図るとともに、先進モデルの開発等による職業実践専門課程の充実にに向けた取組や教学マネジメントの強化の推進等を通じて、職業教育の充実及び専修学校の質保証・向上を図る。

※ このほか、令和6年度補正予算として、大臣認定業務のシステム化に向けた検討に必要な経費を計上 (0.5億円)

☆ 専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発信力強化事業

0.4億円 (0.4億円)

専門学校や高等専修学校が担う職業教育等の魅力発信力を強化するため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組 2億円 (3億円)

令和6年度補正予算額 3億円

☆ 私立学校施設整備費補助金

学校施設等の耐震化、アスベスト対策等に係る経費、教育装置、ICT活用等に係る経費のほか、太陽光発電の導入等のエコ改修等の学校環境改善に係る経費を補助。

☆ 私立大学等研究設備整備費等補助金

新型コロナウイルス感染症等対策を講じながら、授業を実施する際に必要な情報処理関係設備の整備に係る経費を補助。

その他関係予算

○ 高等学校等就学支援金交付金 (内数) 4,048億円 (4,063億円)

○ 高校生等奨学給付金 (内数) 147億円 (147億円)

○ 高等教育の修学支援の充実 (内数) (こども家庭庁計上) 6,532億円 (5,438億円)

○ 日本学生支援機構の奨学金事業 (内数) 962億円 (974億円)
※ 貸与型無利子奨学金 (一般会計) 分

○ 国費外国人留学生制度 (内数) 177億円 (182億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致しない。

人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校振興プログラム

(「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」のメニューとして実施)

令和7年度予算額(案)

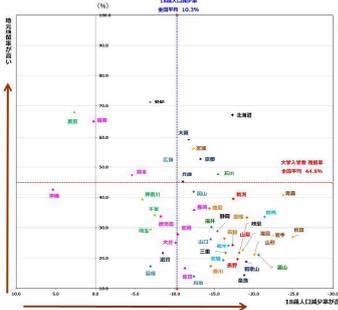
480百万円

(新規)



文部科学省

① 18歳人口の減少と地域格差の拡大

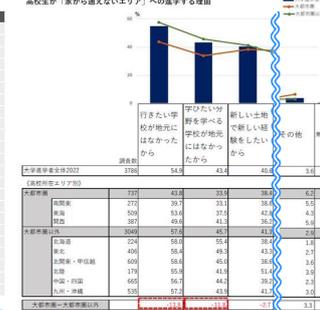


※リポート進学進学マップ2023、リポートワークス研究所未来予測2040より

地域	2005年	2006年	2030年	2040年
北海道	91.7%	85.3%	82.7%	76.7%
青森県	89.2%	84.7%	80.9%	76.0%
岩手県	88.5%	83.3%	79.2%	74.2%
宮城県	93.9%	90.7%	88.4%	82.9%
秋田県	89.6%	83.7%	80.7%	77.6%
山形県	87.6%	81.3%	78.9%	77.3%
福島県	83.3%	82.9%	80.4%	80.9%
茨城県	91.3%	90.1%	89.7%	89.1%
栃木県	88.9%	87.6%	87.0%	86.2%
群馬県	92.8%	91.6%	90.5%	89.8%
埼玉県	95.9%	95.0%	94.9%	94.9%
千葉県	91.3%	90.2%	89.6%	89.1%
東京都	95.2%	95.2%	95.1%	95.1%
神奈川県	94.6%	93.6%	93.0%	92.3%
石川県	95.0%	93.9%	93.0%	92.2%
福井県	94.1%	92.9%	92.6%	91.8%
山梨県	94.0%	92.9%	92.6%	91.7%
長野県	86.3%	80.1%	79.9%	79.3%
岐阜県	88.3%	84.2%	83.7%	83.3%
静岡県	91.3%	90.9%	90.8%	91.3%
愛知県	92.9%	91.4%	91.9%	91.8%
三重県	93.5%	91.6%	91.9%	91.8%

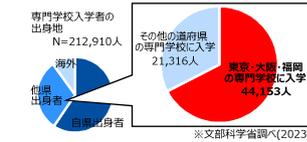
※リポート進学進学マップ2023、リポートワークス研究所未来予測2040より
 > 社会的移動と出生数の低下により、18歳人口が減少。
 > 地域で格差。東京や愛知、福岡を除いて地元残留率が低く、人口減少率が高い。
 > 生活に必要なサービスの維持が困難となる地域が多数(千葉・東京・神奈川・大阪・福岡以外)。

② 地元以外への進学理由



※リポート「進学進学マップ2023」より
 > 割合として、大都市圏は低く、それ以外の地域が高い。

③ 専門学校入学に伴う県外流出



専門学校入学者21万3千人のうち他県出身者は6万5千人。
 > その中でも東京・大阪・福岡の専門学校に入学した者(他県から流出した者)は4万4千人と流入の7割を占める。

希望の進学先がないことで地域から流出する者を減少させ(選ばれる専修学校づくり)、地域における生活サービスの維持・向上につなげる(地域への貢献)。

現状・課題

事業内容

① 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル開発

- (1) 地域活性化型 件数・単価: 8分野×2カ所×約2.4百万円
- 【地域に「学びたい内容」を維持する取組】
 - AIや遠隔授業、成績評価のDX等を活用し、離島や人口減少地域における、教員不足への対応と教育の質の向上を図るモデル
 - 看護等、エッセンシャルワーカーとしての人材需要と確かな職業教育の実績があるにも関わらず地域で失われつつある学校について、専攻科の設置や大学編入学も含め、魅力向上を図り地域の職業人材育成の岩として生き残りを図るモデル
 - 【18歳以外を積極的に取り込む取組】
 - 特別な支援が必要な者を受け入れ、資格取得等を通じて、地域での活躍を図るモデル
 - 企業の現職研修の受け入れにより、人手不足産業へ人材供給するモデル
 - 就職支援(求人票等)のDX等により、学校事務の負担軽減や違法求人排除とともに、早期就職した卒業生を含めた地域の人材循環を目指すモデル

- (2) 国家戦略付随型 件数・単価: 2カ所×約2.4百万円
- 大規模企業誘致(半導体等)に成功した地域におけるカリキュラム開発
 - 国家的な戦略(クリエイター人材、伝統文化人材育成等)へ対応するカリキュラム開発

- 【想定される経費の用途】
- 課題整理や進捗管理、関係者間の全体調整等のコーディネート経費
 - 地域や学習者におけるニーズ調査、先行事例調査等を行うための経費
 - 地域の企業等と連携、AI技術等を取り入れた実習を行うための経費
 - 成績評価や就職支援業務等のDX、省力化と質向上を図るための経費 等

- ② 分野横断連絡調整会議の実施 件数・単価: 1カ所×約2.9百万円

- ③ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデルに係る調査研究 件数・単価: 1カ所×約2.1百万円

アウトプット(活動目標)

◆ 人口減少地域の職業人材を確保するための専修学校の教育モデル ⇒ 18カ所

アウトカム(成果目標)

開発したカリキュラム等を活用し、全国の専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実。

インパクト(国民・社会への影響)

社会の変化に応じた再編等の推進とともに、教育の質が確保された専門学校の増、地域や産業のニーズに応じた職業人材を確保。

担当: 総合教育政策局生涯学習推進課

高等専修学校におけるDX人材育成事業

令和6年度補正予算額

2億円



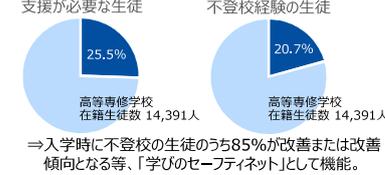
文部科学省

現状・課題

① 多様な学びを保障する高等専修学校

- 高等専修学校について
- ・3年制…約55%(うちおよそ9割が大学入学資格付与校)
- ・1~2年制…約45%(大部分が准看護、理美容、調理)
- 卒業後は、就労42.1%、専門学校進学32.9%、大学進学7.5%等
- ⇒後期中等教育における職業教育機関として、産業界との連携促進が必要。

② 誰一人取り残さないための学校種



⇒入学時に不登校の生徒のうち85%が改善または改善傾向となる等、「学びのセーフティネット」として機能。

③ 成長分野を支える人材育成の強化

- 「骨太の方針2024」において、成長分野への再編や先端技術に対応した教育の高度化等を通じ、専門学校を含む高等教育機関の機能強化を進めることは重要な課題と指摘。
- 専門学校として、特にIT人材その他理系人材の不足等に対応していくため、学科の「理系転換」等の再編を推進。
- ⇒高等教育段階の理系転換の流れを踏まえ、高等学校のみならず高等専修学校においてもデジタル等成長分野を支える人材育成の強化が必要。

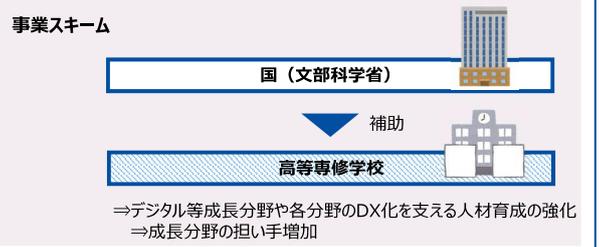
事業内容

大学教育段階においてデジタル・理数分野への学部転換の取組が進む中、高等専修学校についても、ICTを活用した理系教育プログラムを開発・実施する学校に対し、必要な環境整備の経費を支援する。

- 支援対象** 公立・私立の高等専修学校
※私立にあつては、高等課程を設置する(準)学校法人立の専修学校に限る。
- 補助上限** 10,000千円/校(20校程度)
- 補助率** 定額補助

- 支援対象例
- 情報・数学等を重視したカリキュラムの開発・実施に必要な費用(ICT機器設備(ハイスペックPC、VR機器等)、その他教育設備整備、専門人材派遣等業務委託費等)

経済財政運営と改革の基本方針2024(令和6年6月21日閣議決定)
 第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現
 (4) 科学技術の振興・イノベーションの促進
 ・DXハイスクール事業の継続的な実施等による初等中等教育段階における探究的・文理横断的・実践的な学びの推進や理数系教育の推進、情報教育の強化・充実とともに、成長分野への学部再編等や半導体の先端技術に対応した高専教育の高度化・国際化を始めとする大学・高専・専門学校の機能強化を図る。



アウトプット(活動目標)

- ◆ DX人材育成のための取組を支援。
⇒ 20校程度
- ◆ 同校におけるDX人材育成機能強化。

短期アウトカム(成果目標)

先行する取組を参考に、全国の高等専修学校が自らの教育カリキュラムを改編・充実。

長期アウトカム(成果目標)

デジタル等成長分野で不足するDX人材の増。

(担当: 総合教育政策局生涯学習推進課)

<参考資料>

リカレント教育の推進に係る令和6年度事業 (文部科学省)

・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 採択先一覧

R5地域ニーズに応える産学官連携を通じた
リカレント教育プラットフォーム構築支援事業の採択先一覧



No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	北海道における実践的リカレント教育の全道展開及び総合的リカレント教育推進体制の実現
2	岩手県	学び合いの「いわてまると大学（I'm大学）」（仮）によるいわて型リカレント教育の構築
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評価・環境整備の促進サイクル
4	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
5	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キリング推進事業
6	国立大学法人信州大学	企業内リカレント推進体制を促進するためのプラットフォーム「ENGINE/円陣」
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」の起動～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	一般社団法人大学都市神戸 産官学プラットフォーム	大学都市K O B E 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
10	国立大学法人奈良国立大学機構	「なら産地学官リカレント教育プログラム」構築事業
11	国立大学法人愛媛大学	しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム
12	国立大学法人九州大学	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事業
13	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
14	国立大学法人宮崎大学	みやざきデジタルノーマルの未来を目指したデジタル人材育成コンソーシアムの事業・実施体制強化

教育訓練機関のみなさま

対象講座として指定を受ければ、講座の魅力はさらにアップ!

教育訓練給付制度

受講希望者の増加が期待できます。
ぜひ、厚生労働省への
講座指定申請をご検討ください。

指定講座の修了者に、
受講費用の最大80~20%^{※1}が
雇用保険から支給される制度です。

※1 2024年9月までに受講開始した場合は最大70%~20%を支給

キャリアーナ

スキルン

指定講座は、訓練機関にも受講生にもメリットがたくさん!

メリット①

費用負担が
軽減され
受講しやすい
講座に!

受講費用の一部が
支給されるから、教育訓練給付
の指定講座を
受講した方が
お得ね♡



メリット②

指定された講座は
厚生労働大臣指定
教育訓練講座
検索システムに掲載!
全国の受講希望者に
見つけてもらえます。

再就職に役立つ
資格の講座を
検索サイトで
見つけることが
できました。



メリット③

厚生労働大臣の
指定講座として
広告が可能!

資格取得率や
就職率といった
基準を満たして
厚生労働大臣から
指定を受けている
講座だから、信頼
できるってことだね!



講座指定申請の受付は4月と10月の年2回です。詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。(裏面参照)

さまざまな分野で、約16,000講座が 教育訓練給付の指定講座となっています。

教育訓練給付の講座指定の対象となる主な資格・試験など

輸送・機械運転関係

- ◇大型自動車第一種・第二種免許 ●●
- ◇中型自動車第一種・第二種免許 ●●
- ◇大型特殊自動車免許 ●●
- ◇フォークリフト運転技能講習 ●●
- ◇けん引免許 ●●
- ◇一等無人航空機操縦士 ●●他

情報関係

- ◇第四次産業革命スキル習得講座 ●
- ◇ITSS レベル2の資格取得を目指す講座 ●●
- ◇IT パスポート ●
- ◇Web クリエイター ●
- ◇CAD 利用技術者 ● 他

専門的サービス関係

- ◇キャリアコンサルタント ●●●
- ◇社会保険労務士 ●●
- ◇ファイナンシャル・プランニング技能検定 ●●
- ◇税理士 ●●
- ◇中小企業診断士 ●● 他

事務関係

- ◇Microsoft Office Specialist ●
- ◇簿記検定(日商簿記) ●
- ◇実用英語技能検定(英検) ●
- ◇TOEIC、TOEFL iBT、IELTS ●
- ◇登録日本語教員 ●● 他

医療・社会福祉・保健衛生関係

- ◇介護福祉士 ●●●
- ◇社会福祉士 ●●●
- ◇保育士 ●●●
- ◇看護師・准看護師 ●●●
- ◇はり師 ●●●
- ◇美容師 ●●● 他

営業・販売関係

- ◇調理師 ●●●
- ◇宅地建物取引士 ●●●
- ◇インテリアコーディネーター ●
- ◇パーソナルカラーリスト検定 ●
- ◇国内旅行業務取扱管理者 ● 他

技術・製造関係

- ◇測量士補 ●●●
- ◇電気工事士 ●●●
- ◇自動車整備士 ●●●
- ◇建築士 ●●
- ◇技術士 ●●
- ◇製菓衛生師 ●● 他

大学・専門学校等の講座関係

- ◇職業実践専門課程 ●
- ◇職業実践力育成プログラム ●●
- ◇キャリア形成促進プログラム ●●
- ◇専門職学位 ●
- ◇修士・博士 ● 他

●●● 専門実践教育訓練給付 ●● 特定一般教育訓練給付 ● 一般教育訓練給付

教育訓練給付の講座指定を受けるまでの流れ



対象となる講座は、そのレベルなどに応じて3種類

講座指定の手続きなど、詳細については厚生労働省のホームページをご覧ください。

専門実践教育訓練給付

最大で受講費用の80%^{※2}
[年間上限 64万円]を受講者に支給

専門実践 申請手続 検索

特定一般教育訓練給付

最大で受講費用の50%^{※3}
[上限 25万円]を受講者に支給

特定一般 申請手続 検索

一般教育訓練給付

受講費用の20%
[上限 10万円]を受講者に支給

一般教育訓練 申請手続 検索

※2 2024年9月までに受講開始した場合は最大で受講費用の70%(年間上限56万円)を支給 ※3 2024年9月までに受講開始した場合は受講費用の40%(上限20万円)を支給

教育訓練の受講希望者向け
厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

教育訓練給付 講座検索 検索



働く人のキャリアアップ、
キャリアチェンジを応援します。

教育訓練給付制度

受講費用の
最大8割が支給
されます。



キャリアー+

レベルン



教育訓練給付制度は、
スキルアップを目指すあなたに、
うれしい制度です。



受講費用の
最大80～20%支給！
費用負担を抑える
ことができます。



約16,000講座！
さまざまな分野の
講座がそろって
います。



指定講座の
検索サイトで
希望に合った講座を
見つけられます。

これなら、
ぼくにも受け
られそう！



目当ての
資格の講座が
きつとある！



土日、夜間、
オンラインも
あるんだね！



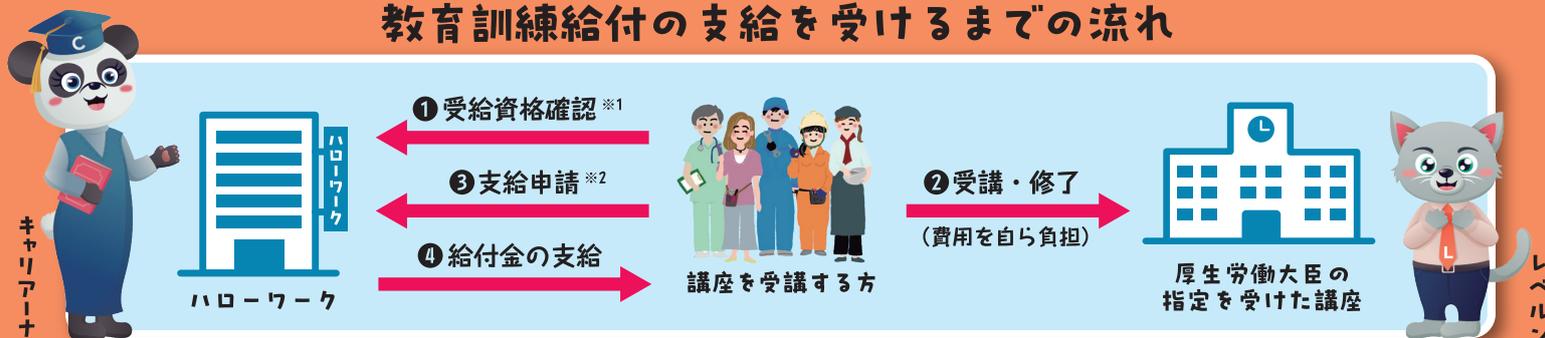
詳しい内容については裏面をご覧ください。

教育訓練給付は3種類あります。

教育訓練の種類	給付率	対象資格	支給対象者※1	
			在職中	離職中
専門実践教育訓練	最大で受講費用の 80% 年間上限 64 万円	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・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 デジタル関係の講座 ・第四次産業革命スキル習得講座 ・ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程 ・専門職大学院の課程 (MBA、法科大学院、教職大学院 など) ・職業実践力育成プログラムなど 専門学校の課程 ・職業実践専門課程 ・キャリア形成促進プログラム	受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が2年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内 受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が2年以上
教育訓練支援給付金※2	離職前の基本手当の日額の80%相当※3	専門学校の課程 ・職業実践専門課程 ・キャリア形成促進プログラム	×	○※4
特定一般教育訓練	最大で受講費用の 50% 上限 25 万円	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・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 デジタル関係の講座 ・ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学等、専門学校の課程 ・短時間の職業実践力育成プログラム ・短時間のキャリア形成促進プログラム	受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が1年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内 受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が1年以上
一般教育訓練	受講費用の 20% 上限 10 万円	資格の取得を目標とする講座 ・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 大学院などの課程 ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程	受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が1年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内 受講開始日時点で雇用保険の被保険者であった期間が1年以上

※1 初めて受講する方の場合。※2 専門実践教育訓練を受講する方を対象とした給付金です。※3 令和7年4月1日以降に受講を開始する方の場合、60%相当。※4 そのほかにも条件があります。詳しくは、お近くのハローワークにお問い合わせください。

教育訓練給付の支給を受けるまでの流れ



※1 受給資格確認は、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練を受講する場合に必要な手続きです (一般教育訓練を受講する場合は必要ありません)。
 ※2 専門実践教育訓練の場合は6か月ごとの支給申請により給付を受けられます (特定一般教育訓練及び一般教育訓練の場合は訓練修了後に一括で支給申請)。

約16,000の指定講座から、ご希望に合った講座をお探しいただけます。

教育訓練の受講希望者向け
 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

教育訓練給付 講座検索

検索



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：農薬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1：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。

注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。（令和6年10月改正）

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、現在に対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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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	<ul style="list-style-type: none"> ●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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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かに支援するため、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	60%	45%	-	
	(+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
ITスキル標準・DX推進スキル標準 レベル3・4となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

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	45%	-
	(+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分野未経験者の 即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業	大企業		
	20万円	11万円		
	(+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 ※有給休暇の場合	
		中小企業	大企業
長期教育訓練休暇制度 (30日以上)の休暇取得)	20万円	960円	760円
	(+4万円)	-	(+200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円	-	
	(+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	1人1か月2万円 (令和6年10月改正)		-		-	3回まで※ (令和6年10月改正)	
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	
成長分野等人材訓練	-		-		国内150万円 <海外500万円>		
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回まで	
長期教育訓練休暇等制度	-				中小企業1,600時間 大企業1,200時間 ※有給の長期休暇のみ	-	

※ 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。

※ 「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の受講回数はそれぞれ3回までに加えて、「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の定額制サービスによる訓練と、事業展開等リスティング支援コースの定額制サービスによる訓練を合わせて、3回まで。(令和6年10月改正)

※ 「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

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・周知

Step1 計画提出

- 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
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前まで**(※)に管轄労働局に提出する
※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して1か月前まで

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 職業訓練実施計画届・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 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)

Step2 訓練実施

- 「**職業訓練実施計画**」に基づき訓練を実施する

Step3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に提出する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 法令違反等がないか確認する書類・ 支給申請書・ 助成額を算定した書類・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど・ 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など・ 訓練に使用した教材の目次等の写し・ 受講を修了したことを証明する書類(修了証など)

※ **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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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



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

鹿児島公共職業安定所では、令和6年12月3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（鹿児島県介護実習・普及センター）のご協力をいただき、「介護ロボット体験会」を開催しました。20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。



見守りコミュニケーションロボット「PALRO」



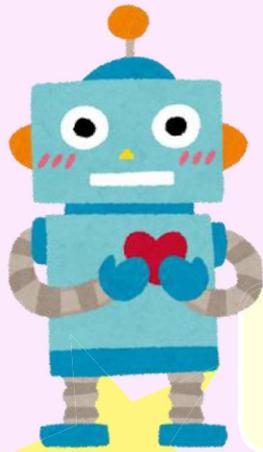
装着型パワーアシスト機器体験の様子



移乗支援機器体験の様子



移乗支援機器体験の様子



介護のいまがわかる！

介護ロボット体験会

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6年12月3日(火)**

場所 **ハローワーク鹿児島**

- 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 各7名】

鹿児島市下荒田1丁目43番28号

集合場所：労働分室(駐輪場奥側)

※敷地内駐車場は終日障がい者専用駐車場になります。

申し込み方法

事前予約制

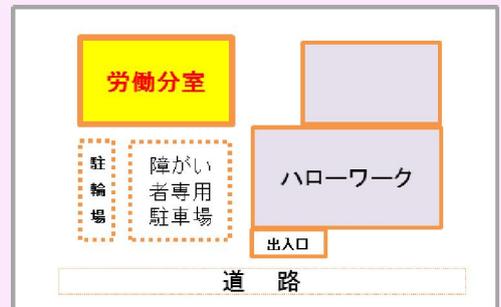
(電話・窓口・WEBで予約可)

◆A・B・Cの中から希望の時間をお伝えください

TEL:099-250-6065

(人材マッチングコーナー)

Web予約↓



※雇用保険受給中の方は求職活動実績になります！

※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します。



動きやすい服装でお越しください♪ご参加お待ちしております！

体験内容

介護分野の状況については裏面をチェック💡

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1-4-1-5F)

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、ハコベルデ) で、介護者の腰への負担軽減を体験できます！

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を予定しています。



主催：
ハローワーク鹿児島



協力：
鹿児島県社会福祉協議会





～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。

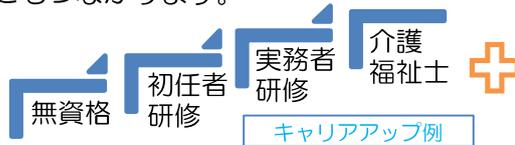
●利用者の変化を日々実感できます

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

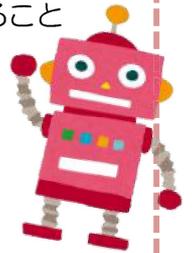
介護の仕事は誰でもキャリアアップのチャンスがあります。

- ・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♪



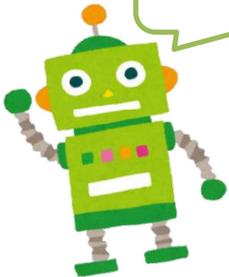
介護支援
専門員

●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6年8月における当所の有効求人倍率 **1.11倍**
- ・令和6年8月における当所の介護分野有効求人倍率 **3.81倍**

働きやすい職場づくり
を目指しているんだね



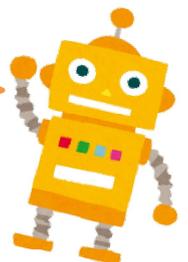
★職場環境や待遇も改善しています

- 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。

社会や人に貢献したい人に向いている仕事だね



職場における学び・学び直し促進ガイドライン
特設サイトのご紹介



まずは
こちらから
チェック!

「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/>

変化の時代、 全ての職場に 「学び直し」を



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



そのお悩み、

「**学び・学び直し**」

で解決しましょう！



Challenge

新規事業にチャレンジしたい



Add Value

専門性を高めたい



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、

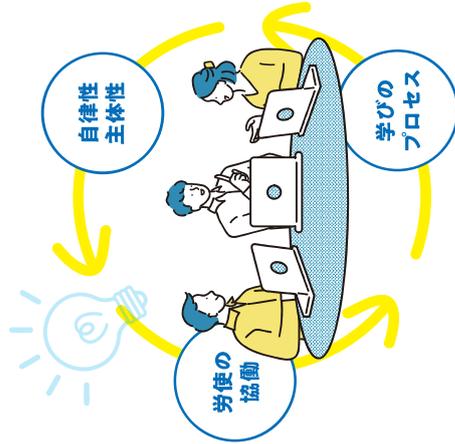
労働者及び使用者の双方の意見をもとに**職場における学び・学び直し促進ガイドライン**を策定しました。

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 経営戦略による経営強化・ビジョンと人材開発の方向性の提示・共有
- 2 業務の明確化と合わせた職務に必要能力・スキル等の明確化
- 3 学び・学び直しの推進
- 4 学び・学び直しの方向性・目標のすり合わせ
- 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 労使協議
- 8 HRD投資
- 9 人材育成
- 10 人材育成について相談したい
- 11 企業価値を高めたい
- 12 企業価値を高めたい
- 13 企業価値を高めたい

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。**



さらに役立つ情報は裏面を確認！