

令和 7 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 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 | P1～ |
| 2 ハロートレーニング（離職者向け）の令和 6 年度実績 | P11～ |
| 3 職業能力の開発及び向上の促進のための取組について | P15～ |
| 4 教育訓練給付制度による訓練機会の確保等について | P50～ |
| 5 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 | P60～ |

【その他資料】

- | | |
|------------------------------|------|
| ○ 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 | P69～ |
| ○ 経済産業省の産業人材育成に関する取組について | P80～ |

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 デジタル分野

※ 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（R7.3.6開催）において選定

○ 訓練分野の選定理由

- ・ デジタル田園構都市国家構想総合戦略（令和4年12月閣議決定）において、デジタル分野が重点分野に位置づけられており、社会的なニーズも増加しているため

○ 検証の具体的な手法

令和5年度に実施された対象分野の職業訓練の中から3コース以上を選定し、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

ヒアリング実施結果概要①（職業訓練実施機関-1）

【質問】

【職業訓練実施機関からの回答・意見】

カリキュラム関係

- 実際にWebデザインの仕事で使用する頻度の高いソフト（PhotoshopとIllustrator）の授業をおこなうことで、現場で即活躍できる人材を育成することを考えている。
また、動画編集ソフトなどのその他のAdobe製品の操作方法はカリキュラムに含んでいないが、希望の受講者には個別に指導を行っている。
- HTMLやCSSは、通常のサイト制作の方法の他、レスポンシブデザインによるスマートフォン向けのデザイン作成や、CSSアニメーションのスライドショーの作成など、現在主流のサイト作成の方法を指導内容に組み込んで。また、WordPressのインストールから基本操作、カスタマイズなど、実際のWeb製作の現場で必要な項目を入れることを考えカリキュラムを作成している。
- 資格試験に取組むカリキュラムにしている。
- 訓練生の力量に応じて課題を作成している。
- 訓練の総仕上げとして、最終月は丸ごと1ヶ月をポートフォリオの制作期間に充当している。
講師の個別指導のもと、企画から設計、実装まで実務に近い工程を経験することにより、それぞれの個性や目標に合わせて作品の質を高め、自身のスキルを具体的に証明できる強力なツールを完成させ、自信を持って就職活動に臨めるよう支援している。
- デザイン関連職種での就職に必須であるポートフォリオの作成について、効果的な作成方法や、ポートフォリオに掲載する作品作りのポイントなどを解説し、就職活動をスムーズに行えるように指導している。

訓練実施にあたって工夫している点は何か。

学習環境関係

- 定員を12名に限定した少人数制クラスにより、講師が受講生一人ひとりの理解度や進捗をきめ細かく把握できる体制を整えている。
- 質問しやすい双方方向の環境で、つまづきを早期に解消し、個々のペースに合わせた丁寧な指導を行うことで、訓練内容の着実な定着を図る。
- 日中の就労や育児・介護といった事情を抱える方々にも等しく学習機会を提供できるよう訓練時間を夜間に設定し、それぞれのライフスタイルと両立しながらスキルアップを目指す環境を実現している。

【回答の傾向】

就職に必要なポートフォリオの作成支援。

資格試験対策。

訓練生の理解度を把握し、理解度合わせた課題の作成や質問しやすい学習環境作り。

実際に実務で使用する頻度の高いソフトや言語をカリキュラムを意識したカリキュラム。

ライフスタイルに合わせた訓練時間。

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やジョブ・カードの活用について

- 就職未内定の訓練受講生に対し、毎週末に当週の就職活動の状況について報告を提出させることにより、各受講生の活動状況を継続的に把握し適切な支援に役立てている。就職活動に進展が見られない受講生に対しては、定期的に個別面談を実施し、活動が停滞している背景や課題を把握するよう努めている。
- 未内定の修了生を対象に、毎週月曜日を定例の個別カウンセリング日として設定し、先週の活動状況を振り返り返って課題を明確化すると共に、今週の具体的な行動計画を策定している。また、応募検討中の求人については担当者が一緒に内容を精査し、企業研究のサポートや効果的なアプローチ方法の助言を行っている。
- 訓練終了後も月曜日から土曜日まで講師が校舎に在席し、個別指導に対応できる体制を構築し、応募先企業に合わせた作品のブラッシュアップや面接対策など、内定獲得の直前まで専門的かつ実践的なサポートを継続的に行っている。
- 労働市場に関する情報収集が不十分で、現実離れした就職観を有している受講生に対しては、年代ごとの期待役割や、「やりたいこと」と「できること」との違いについて丁寧に説明し、現実的な職業観を醸成する支援を行っている。
- 面接に臨む際に、自らの経験を言語化する手段としてジョブ・カードを活用し、自己理解と表現力の向上に資するよう取り組んでいる

訓練実施にあたって国への要望、改善してほしい点

- 基本奨励金について、近年のPCやアプリケーション、テキスト等、訓練実施にかかる費用の高騰に即した支給金額を設定してほしい。
- 基本奨励金の出席要件が80%以上となっているが、早期に就職を目指している訓練生においては、就職活動を積極的におこなう結果、1か月の出席率が80%を切る傾向があり、当該訓練生が就職が決まり退校となった場合、その訓練生の訓練委託費が全く発生しないという状況も発生するため、出席要件について緩和を検討してほしい。
- 就職支援経費の対象となる対象就職者について、就職先が決定しても契約期間等により4箇月以上の雇用契約というのは難しい。期間の緩和を検討してほしい。
- 訓練コースにおける訓練時間要件について現在月80時間以上となっており、訓練日数が月20日の場合1日の訓練時間が4時間以上必要となる。一方で夜間コースの訓練生は日中の活動を終えてから訓練に参加するため、学習効果を最大化するには訓練時間は1日3時間程度が理想的である。よって訓練時間要件の弾力的な運用を検討してほしい。

【職業訓練実施機関からの回答・意見】

毎週の報告書や面談を行うことにより、本人の就職活動状況を把握し個別にサポート。

応募に重要なポートフォリオについて、訓練修了後も作成のサポート行ったり、応募先に合わせたポートフォリオのブラッシュアップ。

業界の労働市場の説明。

認定職業訓練実施基本奨励金について、支給額や支給要件についての要望。

求職者支援訓練の要件についても、より多様な受講者に合わせたカリキュラムを組めるよう要望。

ヒアリング実施結果概要②（プログラミング訓練修了者-1）

【質問】

【訓練修了者からの回答・意見】

【回答の傾向等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものは何か。（知識・スキルなど）

- 基本情報技術者試験対策、VisualBasic、JavaScript。基本情報は入社の決め手になった。二つの言語はすぐに使用する機会があった。
- visual studio、visual basic、HTML、CSS、JavaScript、SQL、基本情報技術者試験での知識、開発実習など
- HTML、CSSの知識
- pythonのスキル、基本情報技術者試験の知識
- pythonの知識
- 業種が異なるため、プログラミング言語よりも、エクセル、ワード関係の方が役に立っています。基本情報の学習は、知識として役に立っています。

基本情報技術者試験を受験するためのIT基礎知識。
業務内容により使用する言語にばらつきはあるが概ね有用。

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであった、またはもっと学んでおくべきだったスキル・技能などは何か。

- 実務で役立つコードの考え方。classについて時間をかけて教えて欲しかった。
- 情報セキュリティに関することを学びたかった。
- php、python、開発ツール
- 可能であればJavaのフレームワークを利用した開発とエラーの解決練習やVBAについて学びたかった
- ASP.NETなどのフレームワークでの開発の仕方やエラーの原因を探る手法など
- WordPressについて

WordPressやフレームワーク等の実務的で効率的なCMSや開発ツールの利用方法について、より学んでおくべき。
エラーの原因究明や解決方法の考え方、情報セキュリティについて。

ヒアリング実施結果概要②（プログラミング訓練修了者-2）

【質問】

職業訓練で学んだが、就職後あまり活用されていないもの

【訓練修了者からの回答・意見】

- 言語で言えばpythonだが、活用の機会がないだけで学んだことや学習方法自体は有用でした。
- 業種が異なるのでプログラミングに関してはまだ活用できていないです。ただし、効率化を考える上ではプログラミングで学んだことがエクセルなどで応用できていると思います。
- python、phpは訓練校ではメインでしたが入社した企業では使っていません。考え方などは変わらないので幅広く学べて良かったとは思っています。
- Visual Basicの知識
- 特に活用していないものはない（2件）
- ほとんど役に立っていない（2件）

【回答の傾向等】

就職先や業務により主に使用するプログラミング言語が異なるが、プログラムを書く際の考え方は同じ。プログラミングを使用しない業務でもエクセル等PCを使う業務であれば有用。

その他、職業訓練に関する意見や要望があればご記入ください。

- このコースは、初学者が半年間でプログラマーになることは難しいと思います。経験者の方が数名いて、その方たちにはちょうど良さそうでした。プログラミング言語をもう少し絞って、深く学んだほうがいい気がしました。広く浅くという感じだったので。
- まずは未経験からITエンジニアになる事ができたのでとても感謝しております。要望・意見としてはデザイン科にはあるようですが、インターンなどがある働き方のイメージがついて良いかなと思います。
- ITのスキルアップ手順、最近の動向について知りたかった。
- 年齢的なこともあり、知識を習得しても実務経験がないとの事で、職業訓練で学んだ分野での就職はかなわず、結局、職業訓練以前に習得したスキルや経験で再就職することができました。

インターンや最近の動向など就職にあたっての企業や業界を知る機会が欲しい。

半年間という期間では得られる知識に限りがある。

実務経験がないと就職が難しい。

ヒアリング実施結果概要②（Webデザイン系訓練修了者-1）

【質問】

【訓練修了者からの回答・意見】

【回答の傾向等】

訓練内容のうち、就職後に役に立ったものは何か。（知識・スキルなど）

- AdobeのPhotoshop、Illustrator操作
- Illustratorの知識（2件）
- ITパスポートの内容、Illustrator、Photoshop
- HTMLやCSS
- HTML、CSS、PHP、JavaScript、WordPress、Photoshop、Illustrator
- PHPの知識

画像編集ソフト（PhotoshopやIllustrator）はWebデザインを行う上で必須。
HTML、CSS、JavaScript等Webサイトを作成する際に使用する言語。

就職後に感じた訓練で学んでおくべきであった、またはもっと学んでおくべきだったスキル・技能などは何か。

- エクセルとIllustratorをもう少し学んでおいた方が良かったと思いました。
- PHPとJavascriptの知識
- JavaScript,データベース管理
- PHPについて
- WordPressについて
- WordやExcelについても学びたかった
- Word、Excelのソフトが有料化され、就職先はGoogleスプレッドシート等、Googleの機能を使用しており、戸惑っています。
Googleの各種機能も学びたかった。

画像編集ソフトの回答は少なく、PHPやJavaScriptなどのプログラミング言語について回答多数。
またExcelやWordなどoffice系のソフト等。

ヒアリング実施結果概要② (Webデザイン系訓練修了者-2)

【質問】

【訓練修了者からの回答・意見】

【回答の傾向等】

職業訓練で学んだ
が、就職後あまり活
用されていないもの

- html、CSS、JavaScript、PHP、WordPress
- 職場でパソコンを使うことが少なく使うとしてもWordやExcelなのでプログラミングは活用出来ていない
- 特になし（6件）

特になしとの回答が多く、学んだ知識は概ね活用されている。
パソコンの使用頻度が低い業種に就職した方は訓練で得た知識は活用できない。

その他、職業訓練
に関する意見や要望
があればご記入くだ
さい。

- 色々な資格取得を推進していただき、履歴書にも書いて直接仕事に使えなくても話のきっかけやゆくゆくは使用してほしい等面接でお話いただきました。せっかくプログラミングやWeb製作を学ぶので訓練校にそういった求人がくればいいのになあと思いました。
- 試験対策もあり、受講生同士協力して試験に挑み資格取得ができたのでとても充実した訓練期間だった。
- 職業訓練に通えたおかげで、以前とは全く違うそして希望の職種に着けました。ありがとうございました。
- デザイン職の求人が、県内は殆ど無いため、デザイン職に絞り、就職先を探すと、苦勞します
- ビジネスマナー講座のようなものがあればより良かったかもしれません。
- 質問時間がもっと欲しかった。

デジタル関係の
県内求人が少ない。
資格取得に関し
ては有用。
ビジネスマナー
講習など就職支援
について希望。

ヒアリング実施結果概要③（訓練修了者を採用した企業-1）

【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】

- ITやWeb技術に関する基礎知識。ITやWeb技術に関連する基礎知識を学んだことにより、未経験者だったが仕事の流れを掴むのが早かった
- WEB系の知識およびデータ管理など
- PCリテラシーがありタイピングスキルが高い
- HTML、CSS、Python
- PhotoshopやIllustratorの習得
- Illustrator、Photoshop等の基礎知識
- プログラミング言語（Python）
- 面接訓練などで得たコミュニケーション能力

【回答の傾向等】

IT、Web関係の基礎知識。
事業や業務内容により役に立っているスキルは異なる。
コミュニケーション能力。

- 基礎知識だけでなく応用力

- PhotoshopやIllustratorの習得、プログラミングの開発スキル

- (要件定義→設計→実装→テスト→保守) といったような、システム開発の工程・流れの理解

- サーバーサイドの言語やバックエンドの基礎知識（PHP、Java、データベース連携など）について。業務ではフロントエンドとバックエンドの連携が必要になる場面も多いため、簡単なAPIの呼び出しやデータ処理、バックエンドとの役割分担に関する理解があるとより実務的である。

- Excelにおけるマクロ（VBA）など

- 専門性を求めるとかなり高いスキルとPCに関する基準や高レベルの資格の保有者でなければ、実務は難しい。企業がIT人材を育成できればよいが人材不足のため手が回らないのが現実で即戦力を求めている。弊社ではWEBデザインやHP制作など発揮できる場が無いため、マクロやGoogleWorkspaceの活用スキルがあると幅は広がると思う。

基礎知識だけでなく、より実務的な知識。

一方でマクロであったり
GoogleWorkspaceの活用スキルなど一般的な事務でも役に立つスキル。

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。

ヒアリング実施結果概要③（訓練修了者を採用した企業-2）

【質問】

【採用企業からの回答・意見】

- 業務に必要な一定程度の知識やスキルと、コミュニケーション能力
- 業務の早期習熟を期待している
- 早い段階での作業の独り立ち
- 基礎知識の習得
- 職業訓練修了者の方には未経験者と比べて、基礎的なスキルや知識を体系的に学んでいるという安心感がある。特にHTML、CSS、JavaScriptといったフロントエンドの基本が身についていることで、現場での指導がスムーズになり、早い段階で業務に参加してもらえするという期待がある。

採用にあたり職業訓練未受講者（未経験者）と比較して、職業訓練修了者に期待していることがあれば教えてください。

【回答の傾向等】

未経験者と比較して、基礎知識の習得と、それに伴う早期の業務習得が期待されている。

今後充実してほしい職業訓練コースがあれば教えてください。

- 基礎知識の習得（ITサポート等の資格取得）
- フロントエンドの基礎スキルに加えて、簡単なバックエンド処理やAPIとの連携まで対応できる人材のニーズが高まっていると感じている。
したがって、今後はHTML・CSS・JavaScriptに加え、PHPやPythonなどのサーバーサイド言語や、データベース操作の基礎（SQLなど）も学べるような「フルスタック寄りの基礎コース」が充実してくると、より実務に近い形で人材育成につながるのではないかと期待しています。
- 映像編集などの知識
- 当社の業務に関わる製造分野(印刷や製本等)のコース

各々の業種により充実してほしい訓練コースは異なり、共通点はみられない。

ヒアリング結果を踏まえた検証、今後の方向性等

訓練効果が期待できる内容

① カリキュラムで学ぶプログラミング言語やソフトウェアについて

カリキュラム内で学習するプログラミング言語（JavaScript, Python, PHP, SQL等）やマークアップ言語（HTML）、スタイルシート（CSS）、画像編集ソフト（Illustrator、Photoshop）は就職先でも一定数は活用されてる

② 資格取得支援について

デジタル関係の資格取得（基本情報技術者試験）はわかりやすい目標となり、学習意欲の向上につながっている。

また、就職活動の際も一定の知識があることのアピールとなっている。

③ 学習環境について

土日や訓練終了後も施設を利用できることにより、自宅に学習環境がない訓練生も自主的に学習する環境ができています。

訓練効果が期待できる内容は引き続き実施していくことに加え、訓練実施機関にも共有する。

改善が必要と考えられる内容

① 業界に関する知識について

鹿児島県内のデジタル関係の求人状況と訓練を通して習得できるスキルをハローワーク窓口で説明し、訓練見学等をすすめることにより、ミスマッチを減らす。
また、ハローワーク窓口職員についてもデジタル分野の訓練及び業界の人材ニーズ等の理解・知識の向上を図ることとする。

求人不足についてはハローワークの訓練部門と求人部門との連携により、訓練修了者を想定した求人の確保を推進。

その他、訓練後の就職のイメージを持って訓練に取り組めるように訓練カリキュラムに職場見学や職場実習を組み込むことも効果的であると考えられる。

② より応用的なスキル習得について

就職の幅を広げるため限られた訓練期間の中で幅広い範囲の基礎的な内容を扱っているが、受講者や事業所からは応用的・実務的なカリキュラムを求める意見もある。しかし、一部の範囲の内容を特化させると受講者の就職先の選択肢を狭めることにもなるため、カリキュラム内容は慎重に検討する必要がある。
あわせて、現在は4～6か月の訓練期間であるが、実務的な部分もカバーできる長期間の訓練の設定に関して、受講者や事業所のニーズに加え、他の公的訓練や民間の専修学校等の実施状況も踏まえて検討する必要がある。

③ 基本的な社会人基礎スキルの向上について

デジタル関係の事業所に就職しなかった場合であってもカリキュラムを通じたコミュニケーションスキルの向上やビジネスマナー講習、

多くの企業で採用されているOffice系のソフト（Excel等）のスキル習得については、採用企業の評価も高く今後もカリキュラムに積極的に組み込むこととする。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和6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		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	6	122	96
	営業・販売・事務分野	76	1,368	1,013
	医療事務分野	13	228	147
	介護・医療・福祉分野	26	250	136
	農業分野	1	20	20
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	6	130	92
	製造分野	17	212	151
	建設関連分野	7	100	80
	理容・美容関連分野	6	86	67
	その他分野	12	122	110
	基礎	7	99	77
	合計	177	2,737	1,989
基礎 求職者支援訓練（実践コース）				
(参考) デジタル分野		19	346	248

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。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

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

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				
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	5	92	79	101.1%	85.9%	70.7%	1	30	17	93.3%	56.7%	-				
	営業・販売・事務分野	52	886	668	86.7%	75.4%	73.5%	24	482	345	90.5%	71.6%	57.1%				
	医療事務分野	8	124	67	59.7%	54.0%	73.1%	5	104	80	97.1%	76.9%	80.8%				
	介護・医療・福祉分野	24	202	115	71.3%	56.9%	85.3%	2	48	21	47.9%	43.8%	90.0%				
	農業分野	1	20	20	115.0%	100.0%	95.0%	0	0	0	-	-	-				
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-				
	デザイン分野	2	30	30	123.3%	100.0%	78.6%	4	100	62	79.0%	62.0%	63.2%				
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-				
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	2	40	24	62.5%	60.0%	72.4%				
	理容・美容関連分野	2	6	4	66.7%	66.7%	100.0%	4	80	63	87.5%	78.8%	65.9%				
	その他分野	3	20	10	70.0%	50.0%	58.3%	0	0	0	-	-	-				
求職者支援訓練(基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	7	99	77	96.0%	77.8%	57.6%				
	合計	97	1,380	993	83.8%	72.0%	75.2%	49	983	689	87.2%	70.1%					
	(参考)デジタル分野	6	112	99	102.7%	88.4%	73.3%	5	130	79	82.3%	60.8%	63.2%				

※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6年12月末までに終了したコースについて集計

分 野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	0	0	0	-	-	-	17	212	151	78.3%	71.2%	89.2%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	60	56	96.7%	93.3%	81.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	100	107.8%	98.0%	90.2%
合 計	0	0	0	-	-	-	31	374	307	89.3%	82.1%	87.8%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	8	104	70	74.0%	67.3%	87.8%

※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・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)
主にものづくり分野の 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

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

実施機関

※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。

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)

離職者向け

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)

在職者向け

対象：高等学校卒業者等(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)

学卒者向け

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)

障害者向け

令和6年度 公共職業訓練 実績 (速報値)	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	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	96.1%	5,222	99.5%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

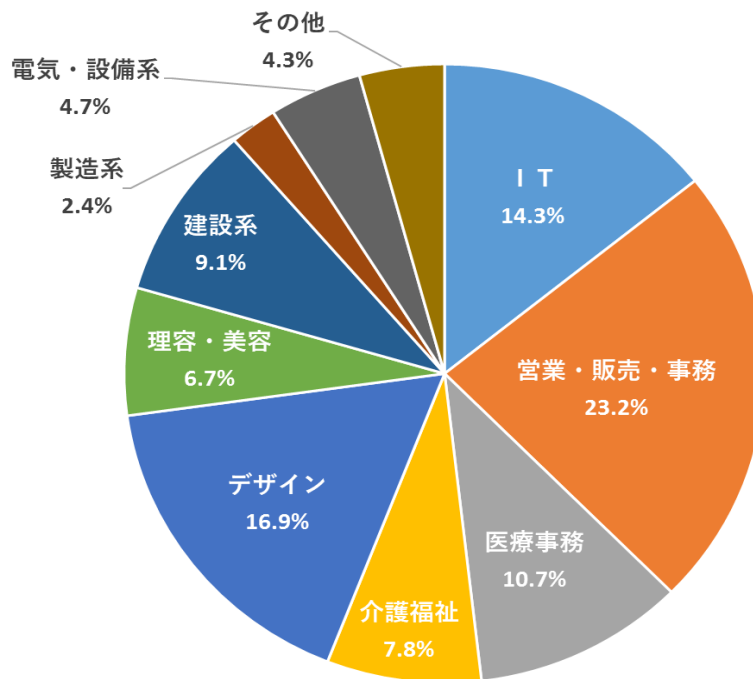
令和6年度 公共職業訓練 実績 (速報値) 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：61.7%
※就職率は令和6年4月から12月までに終了した訓練コースについて集計。

		鹿児島局計(4~9月計)
訓練コースの希望	希望する訓練コースが決まっている	611
	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	429
	訓練の受講は、これからの相談を踏まえて考える	886
希望する訓練の分野	パソコン基礎	789
	ＩＴ	337
	営業・販売・事務	547
	医療事務	252
	介護福祉	184
	デザイン	398
	理容・美容	157
	建設系	215
	製造系	57
	電気・設備系	111
	その他	101
希望する訓練コースの開始時期	1か月以内	375
	3か月以内	728
	6か月以上	78
	未定	582
希望する訓練コースの期間	1か月以内	120
	3か月	507
	3か月から6か月	817
	6か月から1年	184
	1年以上	24
訓練を知ったきっかけを教えてください（複数選択可）	ＨＷの受付、窓口、説明会での案内	948
	ＨＷ内のリーフレット、ポスター、モニターなど	586
	友人・知人に勧められた	334
	鹿児島労働局、鹿児島県内のＨＷのＨＰ	229
	厚生労働省、他都道府県労働局・ハローワークのＨＰ、ＳＮＳ	75
	鹿児島労働局、鹿児島県内のＨＷのＳＮＳ（Instagram、LINE、X）	50
	訓練実施機関の広報	20
	地方公共団体での案内	21
	その他機関での案内	9
	その他	76

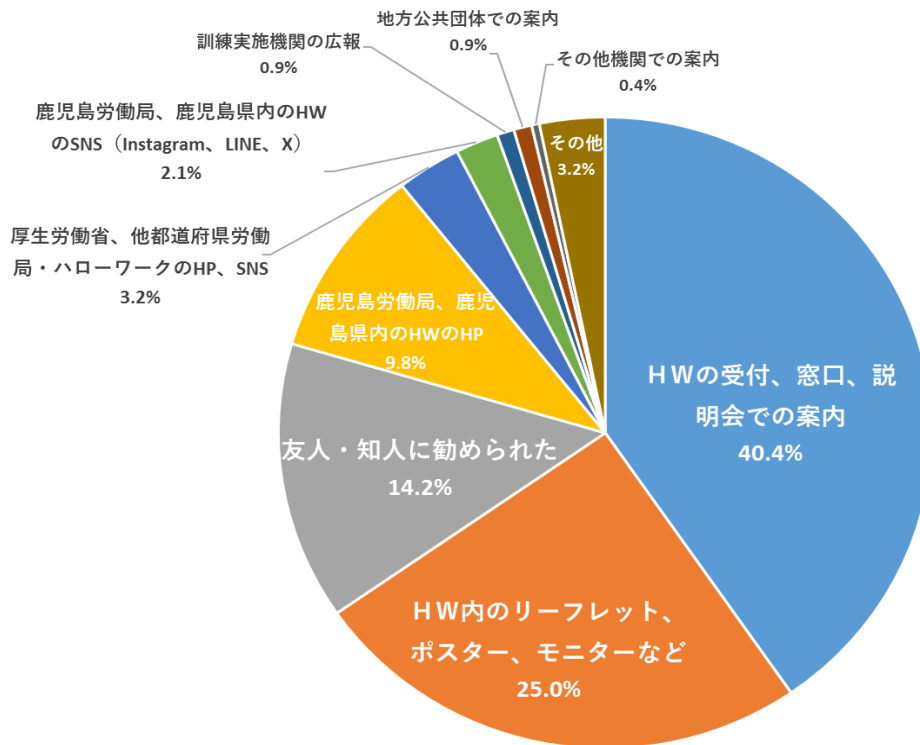
希望する訓練分野（R7.4.1～R7.9.30）

図 1

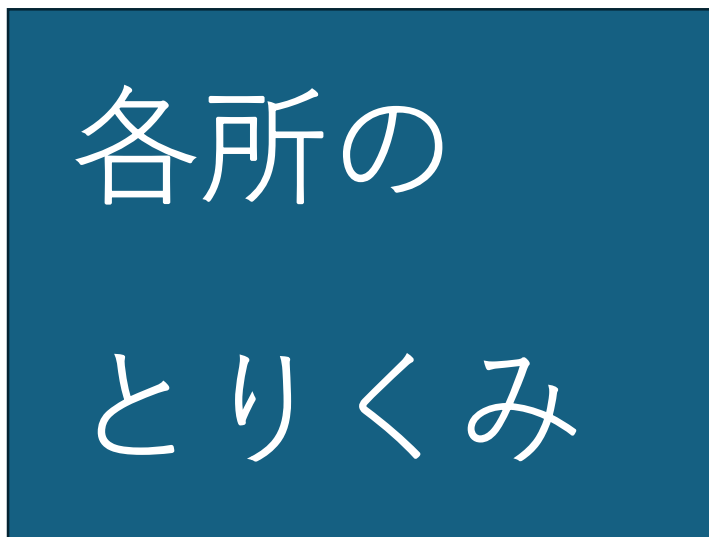


訓練を知ったきっかけ（R7.4.1～R7.9.30）

図 2



ハローワーク鹿児島①



ハローワーク鹿児島②



ハローワーク国分



ハローワーク伊集院



ハローワーク加世田



労働局のとりくみ

訓練課インスタグラム

令和7年5月にフォロワー1,000人達成

令和7年10月より広告掲載



フォロー: kagoshima_jyoshiさん、他1,124人
kagoshimakunren ハロートレーニングとは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的職業訓練制度です。
受講料は無料（一部教材費等は除く）で、訓練期間は3か月～2年間と訓練によって異なります。
訓練の内容はパソコンの基礎を学べるコースからアロマ美容やWebデザインなど幅広い分野の訓練があるので、きっとあなたのスキルアップにつながる訓練が見つかるはず。
鹿児島県内で開催される離職者向けの職業訓練は、全てこちらのアカウントで情報発信していますので、気になる方は是非フォローを！

フリーペーパーへの掲載

リビング新聞 (R7.3.15 掲載)

フェリア (R7.6.21 掲載)

フェリア (R7.9.6 掲載)



鹿児島市電車体側面広告・記録写真



車両 1 (600系)
『ハロートレーニング(公的職業訓練)』



車両2(600系)
『鹿児島新卒応援ハローワーク』



車両3(2000系)
『ハロートレーニング(公的職業訓練)』



車両4(2000系)
『ミドルシニア世代活躍支援専用窓口』

令和7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。夏の日差しがまぶしい季節となりました。お出かけの際は、熱中症など体調管理には気をつけましょう。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

ハロトレ入校までの流れ

受けてみたい職業訓練の探し方から応募、入校までのステップをご紹介します。

Step1

募集中の訓練を探す

現在募集中の訓練を探す方法

Instagram



鹿児島労働局
ホームページ

※右上のQRコード
からご覧下さい

ハローワーク
インターネットサービス



ハローワーク窓口



訓練情報のチェックポイントはココ！

- ☐ 何を学ぶことができるか
- ☐ 訓練の実施場所
- ☐ 訓練期間
- ☐ 訓練募集期間
- ☐ 教材費 など



Step2

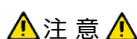
ハローワークで相談



ハローワークの
窓口で相談を
行い、訓練の
詳細を確認し
ます。

また、訓練受講中の雇用保険
や受講給付金についても要件
を確認します。

ハローワークで訓練説明会
を行っていることもあります。
ぜひ参加をオススメします！



通常、受講する訓練を決定
するまでに窓口で複数回相談
することが多いため、募集期間
に余裕を持って相談しましょう。

Step3

入校願書の提出



受講する訓練が決定したら、
ハローワークから入校願書を受け取ります。
履歴書のように必要事項を丁寧に記載し、募集
期間内に提出する必要があります。
提出先は応募する訓練校によって異なるため、
必ずハローワークで確認しましょう。

Step4

入校試験

願書提出後、必ず入校試験
があります。

試験の内容は訓練によって違いがありますが、面接試
験と筆記試験（国語や数学等）があります。
試験日も決まっているため、あらかじめ確認して
おきましょう。
試験が終わると、おおよそ1週間以内に合否通
知があります。

合格した場合は合格後の手続きがあるため、
ハローワークに確認しましょう。

訓練受講者の声

はじめは授業に
ついていけないか不安でしたが、
教科書も分かりやすく講師の
方の説明も丁寧で、とても楽
しく知識を身につける
ことができました！



資格もとらせて頂き、
今後の就職活動に役立つと
思います。先生がとても親身に
なって就職支援もして下さり
感謝しています。



授業についていくのは
必死でしたが、クラスの
雰囲気もよく、とても学び
やすい環境でした。



現在募集中の職業訓練

締切間近の訓練コース一例です。お申し込みは
最寄りのハローワークへお早めにお問合せください！



実施場所 (市町村)	訓練科名	期間	定員	訓練期間	募集 終了日
鹿児島市	ファッションビジネス科	6か月	10名	8/20 ~ 2/19	7/25
鹿児島市	IT広告デザイン科 ③ (職場実習付) ※2	5か月	24名	9/2 ~ 1/30	8/7
鹿児島市	建設CADデザイン科	3か月	20名	9/11 ~ 12/10	8/20
eラーニング	基礎から学べる！IT人材養成科 (eラーニングA)	6か月	20名	9/17 ~ 3/16	8/25
鹿屋市	介護実務者研修科	6か月	20名	9/4 ~ 3/3	8/19
出水市	介護・福祉科【初任者研修】 M①	3か月	20名	9/10 ~ 12/9	8/15
垂水市	ITビジネス科 (WEBアプリ制作) K① 【資格取得コース】	5か月	20名	8/29 ~ 1/28	8/12
枕崎市	仕事で役立つオフィスワーク実践科	4か月	20名	8/27 ~ 12/26	8/4
枕崎市	パソコン・基礎科 F①	3か月	24名	9/16 ~ 12/15	8/21

職業訓練中の給付金



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

月10万円の 支給要件が 変わりました!



前よりも受給のハードルが
下がったらしいよ!



職業訓練の連続受講ができます



今、パソコンできるようになりたくて、ハロトレ通ってるよ~ 😊

それって職業訓練だけ?
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、だんだんできる
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。



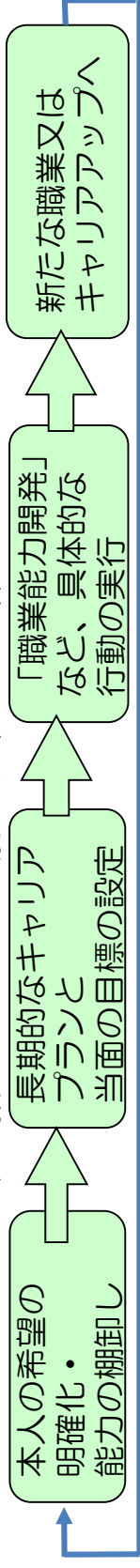
厚生労働省

鹿児島労働局

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。



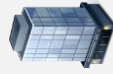
キャリアコンサルタントについて

- 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労意欲等の向上



【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
- 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ティングが要件)

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

職場定着

就職活動

キャリア教育

転職

キャリアチェンジ

キャリア形成

セカンドキャリア

キャリアプラン再設計

職業訓練

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。

様式
1

様式
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート

様式
3-1

様式
3-2

様式
3-3

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。



鹿兒島キャリア形成・リスキリング支援センター

■相談コーナーキャリアコンサルティング実施状況

令和6年度 (R6.4月_R7.3月)	専門実践 教育訓練	特定一般 教育訓練	雇用型訓練	日本版 デュアル システム	施設内訓練	委託訓練	求職者 支援訓練	その他	合計
ハローワークかごしま	218	23	0	32	0	127	24	57	481
ハローワーク伊集院	13	3	0	1	0	34	16	2	69
ハローワーク川内	25	3	0	0	0	24	11	14	77
ハローワーク出水	17	0	0	0	0	2	1	1	21
ハローワーク宮之城	8	0	0	0	0	11	2	1	22
ハローワーク加世田	18	4	0	1	0	2	1	3	29
ハローワークかのや	18	3	0	1	0	8	0	1	31
ハローワーク大隅	17	3	0	1	0	6	1	3	31
ハローワーク国分	38	8	0	8	0	23	2	2	81
霧島わかものハローワーク	7	1	0	1	0	6	1	0	16
ハローワーク大口	16	0	0	0	0	0	0	3	19
ハローワーク指宿	13	1	0	0	0	2	0	0	16
ハローワーク熊毛	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ハローワーク名瀬	2	1	0	0	0	0	0	3	6
ハローワーク徳之島	1	3	0	0	0	0	0	1	5
支援センター	13	2	0	1	0	1	0	63	80
オンライン	39	5	0	0	0	0	3	11	58
合 計	463	60	0	46	0	246	62	165	1042

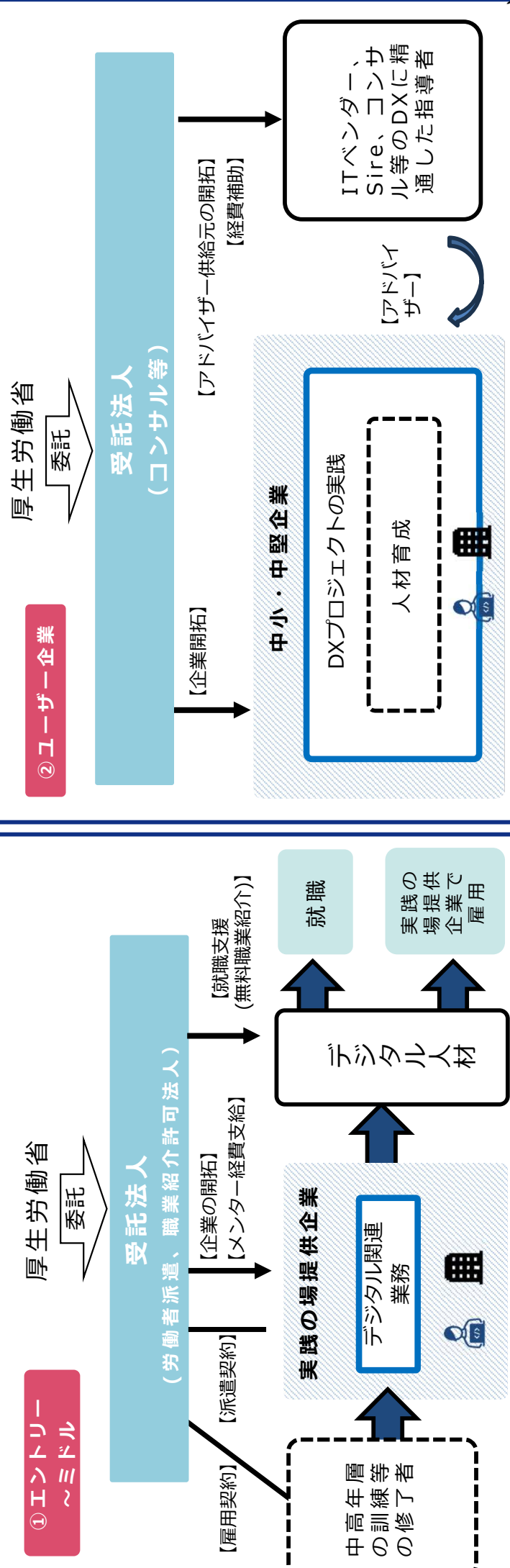
令和8年度概算要求額 15億円 (14億円) ※ () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

生成AIを含むデジタル人材の育成を促進するに当たっては、実践の機会の確保と支援が重要である※1。そのため、
①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち、訓練等を修了した中高年齢者※2に対して、OFF-JTだけでは不十分な実践経験を積むための「実践の場」を創出する、
②企業のDX推進人材育成のために、IT以外の産業分野においてDX導入を検討する中小企業を開拓し、(IT企業・コンサル等から) DXに精通した指導者をアドバイザーとして派遣し、DX導入の実践の場でプロジェクトの支援を行い、社内の人材育成を実施する【拡充】
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。

※1 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、「取り組んでいるがDXにつながらない」(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まれた「実践的な学び」の機会が必要 (パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)
※2 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代76.8%、デジタル72.3%、**全体35歳以上73.4%、デジタル64.4%** (令和5年度公共職業訓練 (都道府分))

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

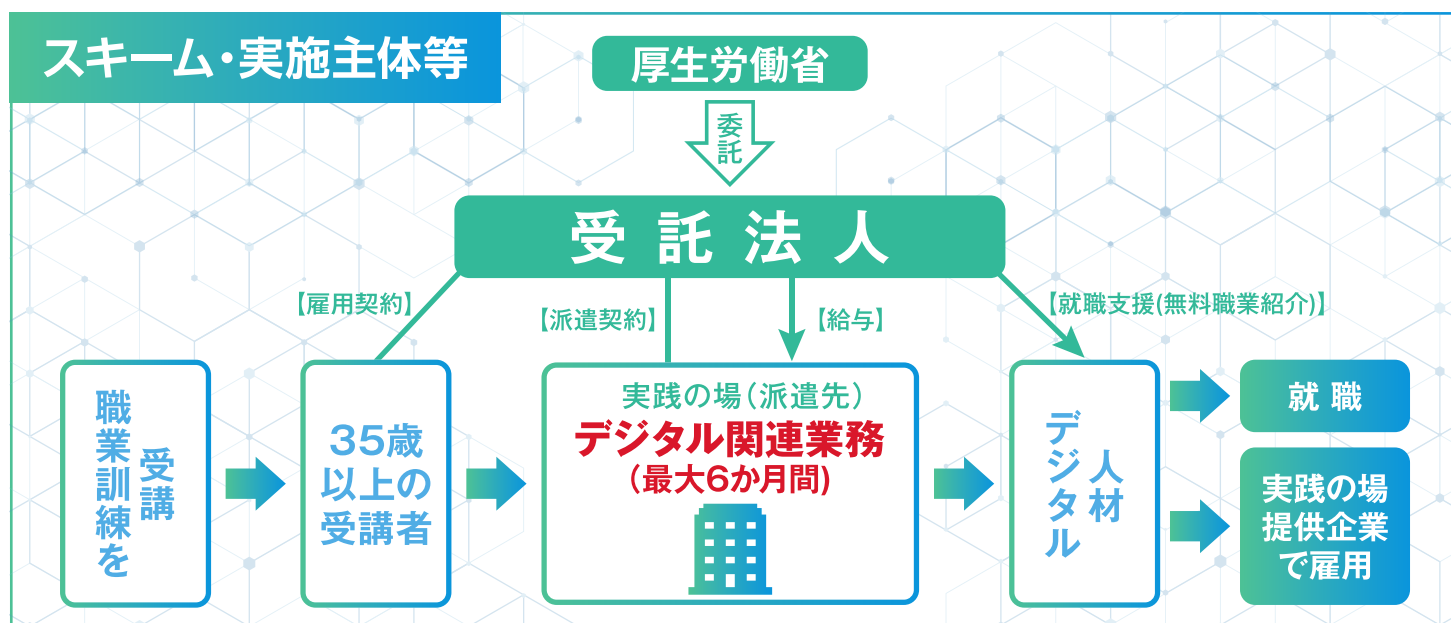


実践の場（派遣就業）を通じて デジタル分野での就職を 目指しませんか？

「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。

スキーム・実施主体等



対象者

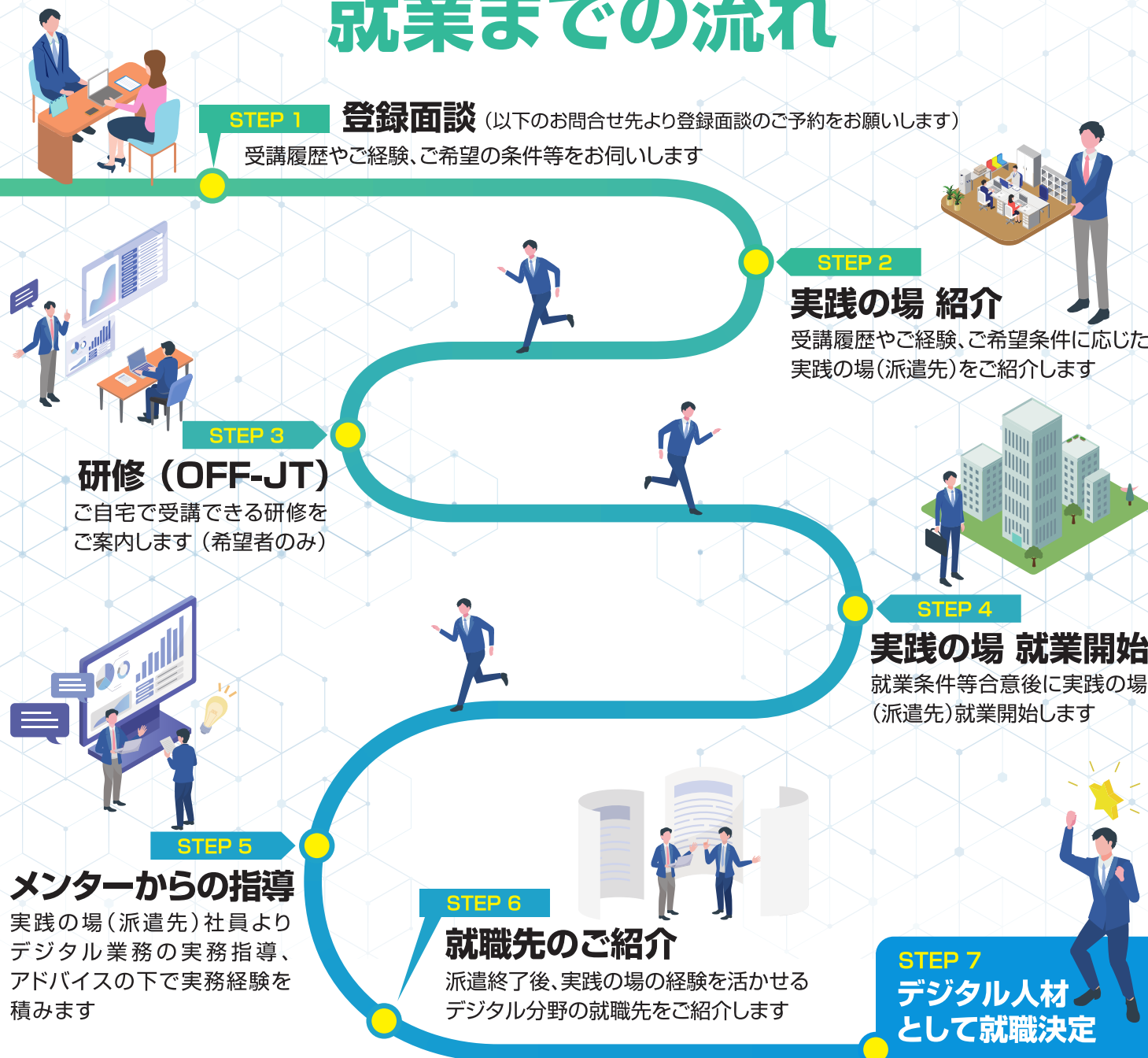
デジタル分野の公的職業訓練等の受講修了者で、35歳以上の者

※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。
※公的職業訓練等とは、公共職業訓練・求職者支援訓練又はITSSレベル2以上の資格取得を目指す民間講習などを指します。
受講した講習が対象になるか不明な方は弊社までお問合せください。

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ます。
- ・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。

事業への申込みから 就業までの流れ



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
TEL: 092-285-2330
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

デジタル人材不足を 解決したい企業様へ

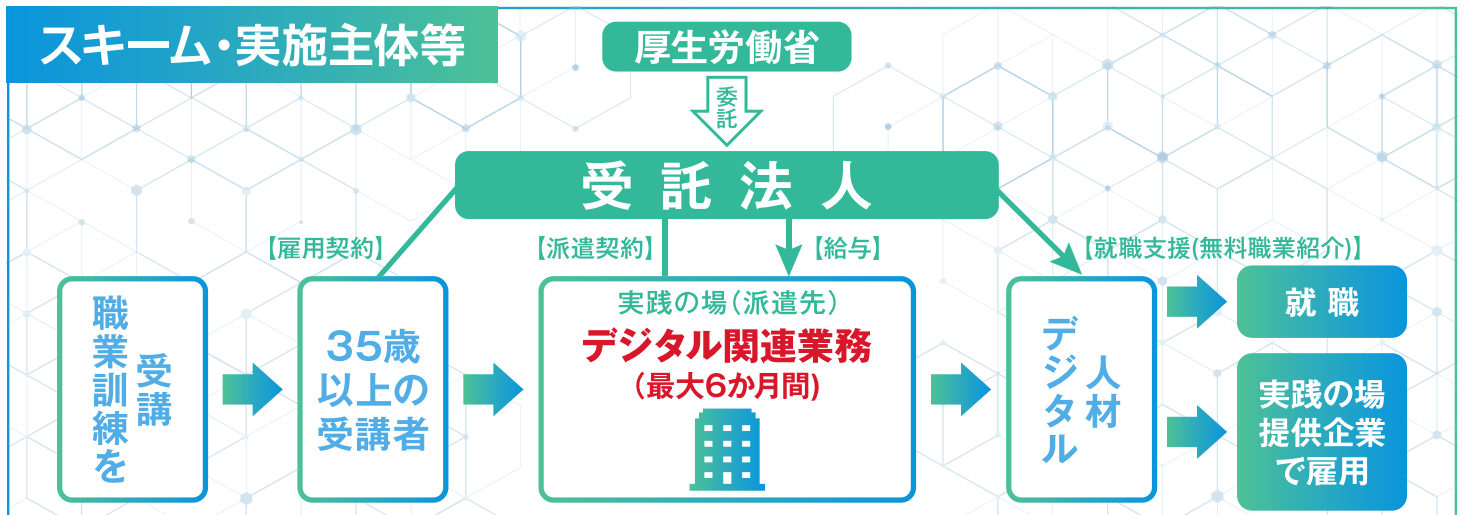
厚生労働省委託事業「デジタル人材育成のための『実践の場』開拓モデル事業」
を活用して、デジタル人材を確保・採用しませんか？

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

1. 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。

2. 派遣料金が最大6か月間減額

① 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。

② 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

3. 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

事業の目的

令和8年度概算要求額

42億円（41億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働特区	一般		子子特会	一般	
	労災	雇用		徴収	育休
		○			

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリスキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアアッププランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキリング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

○キャリアアコンサルディングの提供

- ・ ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアアッププランニング、講座等の選択の支援
- ・ 学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキリング支援センター 全国47か所

○キャリアアコンサルディングの提供（平日夜間・土日 オンライン可）

○「中高年齢層の経験交流・キャリアアップラ塾」【拡充】

- ・ 40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキリングの方向性、マネープラン、経験交流など
- ・ 各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和8年度拡充）。

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援

- ・ セルフ・キャリアアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。
（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアアコンサルディング面談と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み。

○企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】

○リスキリングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】

- ・ 既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。

○グッドキャリア企業アワードの実施

- ・ 従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

都道府県労働局

- ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
- 周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

調整支援

job tag
職業情報提供サイト

- ※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

相談場面で活用

実施主体
委託事業（厚生労働省
→株式会社等）

事業実績
令和6年度相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計）
161,852件



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！

雇用形態を問わず、
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。



自分の強みを見極め、キャリアの
方向性を明確にしたい…



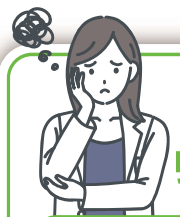
適性や能力、関心に気づき、
自己理解を深めることで、今後の
キャリア形成のヒントが得られます。



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。

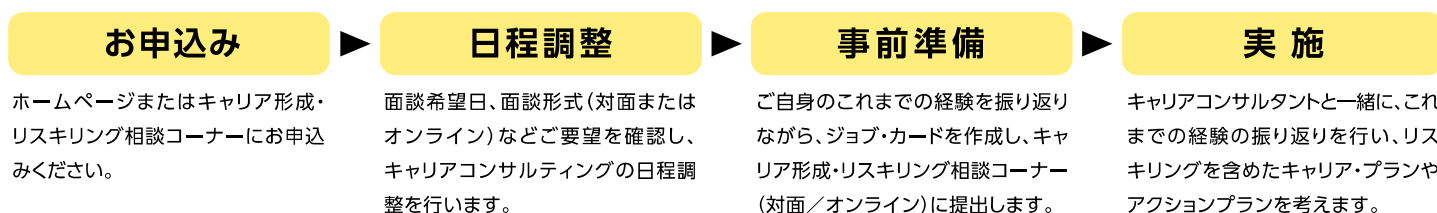
一人ひとりに寄り添い、主体的なキャリア形成をサポートいたします！



- 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おりません。

※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訓練給付の受給に際し、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

お近くのキャリア形成・リスクリング相談コーナー
(全国47カ所のキャリア形成・リスクリング支援センター及び
全国のハローワークに設置しています)にお問合せください。

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





あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

令和7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受託し、運営しています)

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7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ク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・リスク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

将来のや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、
リスク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
- リスクリングの
支援



キャリア形成
リスクリング 支援センター

厚生労働省委託事業

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



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て、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、助言や指導を行っています。

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・リスク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

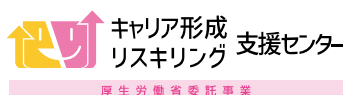
ヒアリング内容を基に、貴社の現状、ご要望等に応じた導入プランを策定し、ご提案します。



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



厚生労働省委託事業

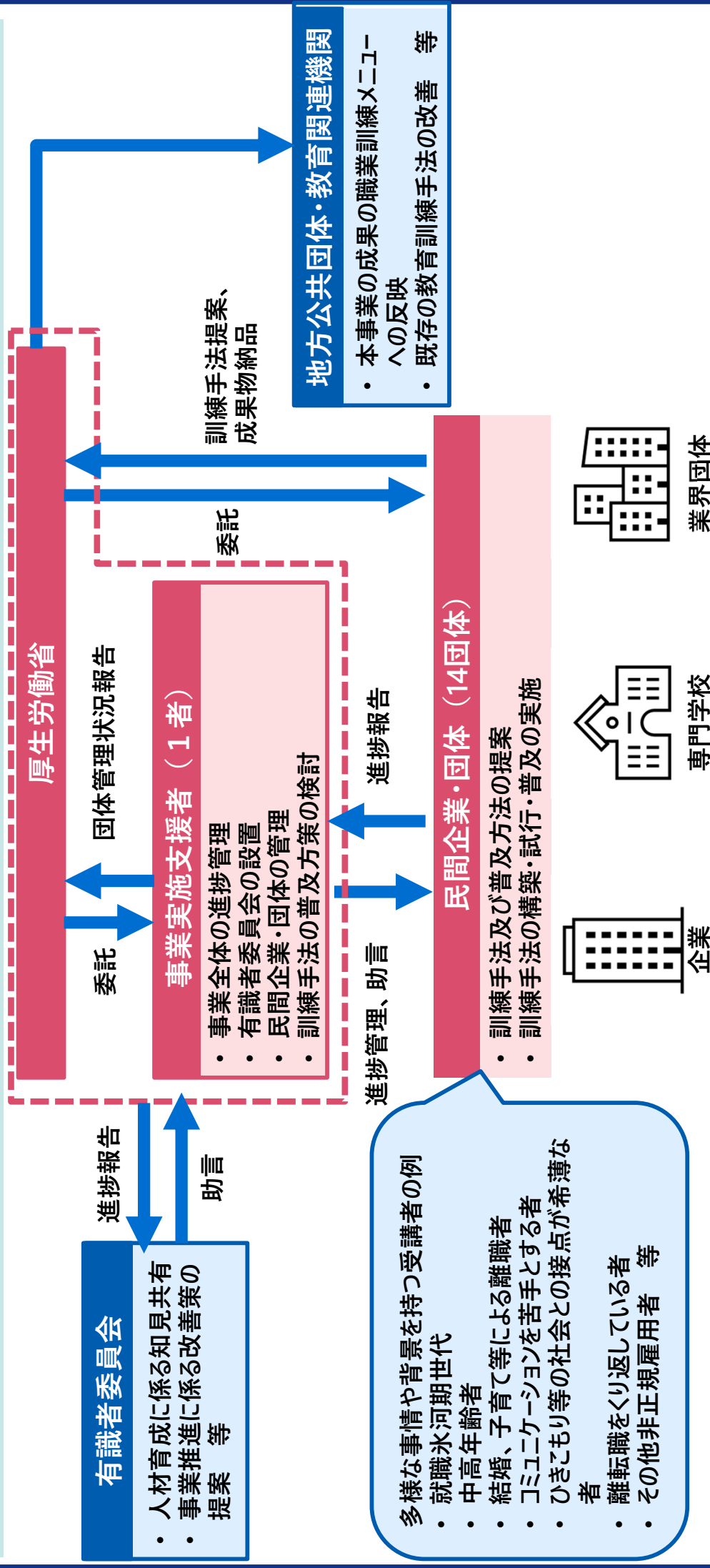
お近くのキャリア形成・リスクリング支援センターへ
お問合せください。

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



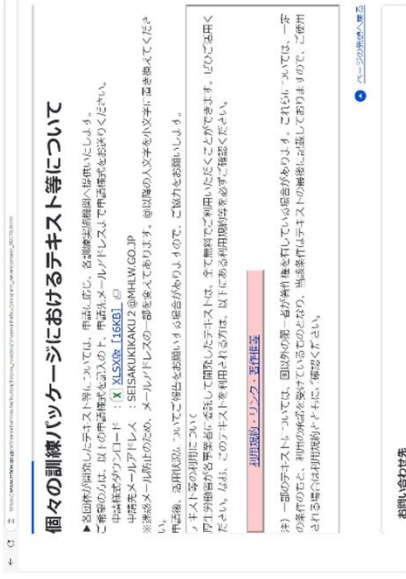
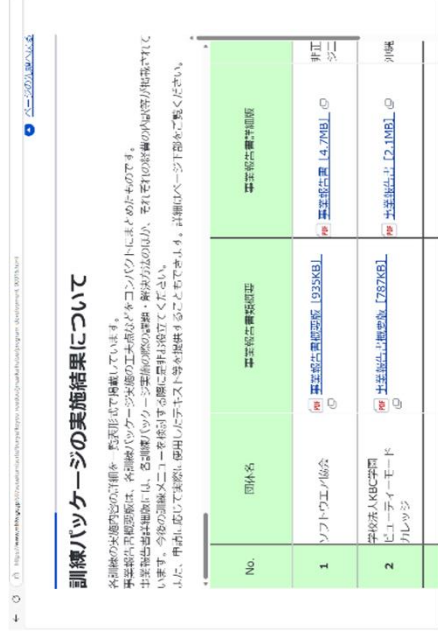
目的・全体像

幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、非正規雇用労働者や就職氷河期世代、中高年労働者など、様々な事情や背景を持つ受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間から募集し、それらの構築から試行まで行わせる委託事業を令和5年度から令和6年度にかけて実施いたしました。



普及の取組

① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



・ 掲載ホームページの特徴

他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書の
みならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供す
る仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。
※作成資料等は、各事業で利用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連
資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

② 他団体等への働きかけ（6月26日）

HPに掲載後に事務連絡を发出。職業訓練の厚生労働省委託事業者、高齢・障害・求職者支援機構、
職業訓練等の事業委託を行っている地方自治体等への協力を求めたほか、本事業の訓練実施主体に対し
ても、普及への協力を要請。8月31日時点で、6者からセミナーを開催する予定などリアクションあ
り。また、2者から作成資料等の交付申請あり、すでに提供済み。

③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

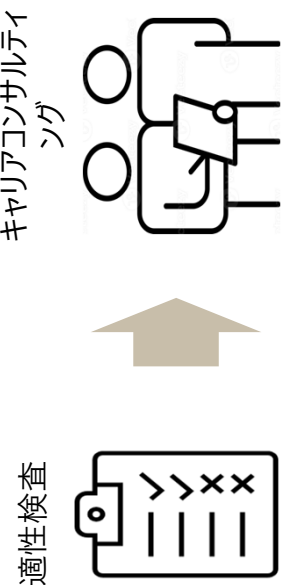
必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータ
ルサイトへ資料の掲載を調整中。

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

本事業の成果としては、団体間の試行訓練の結果を比較した結果も含まれますが、メインとしては、各団体の訓練パッケージを個々に訴求することが有効と考えます。各実施団体の試行で効果を上げた取組については事業報告書等に記載されているため、事業報告書等を中心に普及を図ることで、受講者の特性等も踏まえながら訓練手法検討の参考にしていただくことが可能です。募集、訓練及び就職支援のそれぞれのフェーズにおける各実施団体の特徴的な取組例を一部ご紹介します。

14団体の取組例

団体名	一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園 ビューティーモードカレッジ	株式会社フォーラムエイト
受講者の特性	離転職が多く、専門性を身に着けられていない方	子育て中の20代～40代女性（シングルマザーを含む）	・育児や、精神的障害による制約を抱えている方 ・引きこもり等、社会との接点が希薄な方
フェーズ	就職支援	募集	就職支援
取組内容	適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上 訓練終了時に適性検査「HCI-AS」を受検した。検査結果を踏まえ、個々人の弱みに当たる部分の対応策について、キャリアコンサルタントがアドバイスをすることで、就職意欲が向上した。 適性検査 キャリアコンサルティング 	託児サービスの設置 受講者の多くが、シングルマザーを含む子育て中の女性であり、子育ての都合で訓練受講が難しい場合を想定し、校舎内に保育サポーターを派遣した結果、受講者を確保できた。 	受講者を対象とした業務委託の実施 訓練内容に関連する業務を受講者に対して委託することによって、学習したことを実際に活用して就労できる場を提供した。 
取組効果	就職者数 14名/21名 (67%) うち12名が正規雇用	受講者数 33名（目標30名）	業務委託への応募者数 5名

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

各実施団体の訓練手法

団体名		訓練手法
一般社団法人ソフトウェア協会	学校法人KBC学園ビューティー モードカレッジ	講義は集合形式と訓練生がそれぞれの知識レベルに応じて学習できるe-Learningを併用。訓練会場は、東京と大阪の2拠点をオンラインで接続し、同時に講義。MS-Sharepointを活用し、遠隔での受講者も拠点間の講師等との密なコミュニケーションを可能とした。
		これまでは養成訓練をすべて対面で行ってきたが、エステティシャンとしての基本的理論、技術の取得を目標とし実技を対面学習、全訓練時間の54%の理論学習をeラーニングで行い、受講者の時間的負担を軽減。LMS 管理画面より受講者個々の進捗状況を確認し学習の遅れがある受講生に対して実技授業終了後に補習を実施。
株式会社フオーラムエイト		引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース・クラウド・AI といった最新情報技術の分野に加え、ドローンを扱う訓練プログラムを実施した。ソフトウェアとハードウェアというITの基本を網羅した内容として、幅広い応用にも対応した実践的な人材育成を目指した。また、メタバースを講義・実習および就業フォローアップのプラットフォームとして活用した。
育て上げネット	日本情報技術取引所	引きこもり等、社会との接点が希薄な方等を対象に、メタバース空間を使うことでオンライン上に居場所が生まれ、自然な対話が可能となる。話しかけて良い状態であると“可視化”でき、質問・相談・雑談ができるようになることをめざす。
		離転職を繰り返す者等に対して、受入れが決定した企業向けに企業セミナーを実施し定着に向けた企業側での具体的な取り組みを支援し、職業訓練、就職支援、受け入れ企業支援の三位一体型総合支援パッケージを実施。
株式会社東海道シグマ		プロファイリングシステムを構築し、理解度に応じて各受講者に対しシステムを通じて個別の訓練カリキュラムを提供。
学校法人VIC学院	株式会社Waris	離転職を繰り返す女性等に対しコミュニケーション等の授業でオンライン対応スキルの向上を実施。また、キャリアに関する授業では地域の子育て支援ネットワークを訓練生に伝えることで、就職の後押しを行った。
		氷河期世代の対象者の特性にあわせて「今後求められるミドル世代のキャリアのあり方」、「正社員との採用プロセスの違い」等の講義を活用。IT企業でよく用いられるツールを訓練内で利用させ、転職活動や入社後の業務でのITツールの抵抗感を低減するプログラムを構成。
ヒューマンアカデミー株式会社		既存訓練では、アドビ社におけるデザインソフトを中心とした訓練を実施していたが、Figma、Visual Studio Code、JavaScriptを導入し、プログラミングに関連する知識を習得することで、IT関連への就職の幅を広げた。
中央総合教育サービス株式会社	株式会社キャリア	社内管理者向けに、各科目の演習でAIや独自開発のチェックシートの活用や、DX事例の説明や演習時間のウエイトを高め、実践的習得度の向上を図る。講座は全て対面で実施し、グループワークや「企画書」の作成、プレゼンの機会を設け、受講者同士の情報交換や相乗効果も高める。
株式会社穴吹カレッジサービス		中高年齢層のセカンドキャリアのため、離職率の高い介護業界で長期的に活動するために必要なメンタルヘルスとストレスマネジメントのスキルを提供したり、さらにはロボティクス化やICT化を体験し、先駆的な目線で介護業界をとらえ、介護現場の効率化や指導力を発揮する機会を提供。
		ITエンジニアに対して現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者の育成のための訓練を実施。eラーニングでの知識醸成の後の実務課題に人材育成力・マネジメント力を高めるケーススタディやグループワークを導入しオンラインでも受講者間のコミュニケーションを促す仕組みとした。
日本情報システムユーザー協会	株式会社ウチダ人材開発センタ	企業内のDX推進の中核人材を担う女性リーダーを育成するため、ビジネスアークプロジェクトのスキル・知識・考え方を習得させる訓練を実施。訓練中に上司向けのレクチャーや情報交換の場を設定し、所属企業における理解を促進し、女性活躍の下地を作った。
		IT人材の中堅社員に対しDXを活用した新規ビジネス創造のための訓練を実施。事前学習後にスクーリングを導入し、グループワークを重視して実践的なスキルの習得を促進した。また、訓練前・後に面談を実施し、上長とのキャリアプラン共有を強化した。

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」 のご案内

制度を活用し、生活面の不安なく教育訓練を受けませんか？

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」は、スキルアップ等を目指す方々を支援するため、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資する制度です！

融資内容

ハローワークで貸し付け要件の確認などの手続き後、別途、ハローワークが指定する金融機関（労働金庫）で貸し付けの手続きが必要です。**その結果、融資を受けられないもしくは融資額が減額となる場合があります。**

	融資額	
教育訓練費用	年収200万円以上の方	年額最大120万円×最長2年間
	年収200万円未満の方※または離職者	年額最大120万円×最長1年間
	融資対象費用：入学金、授業料の他、実習費、受験費用、学用品（パソコン、タブレット等）代 等 （融資申込時点で支払済の費用は、領収書等で支払いが確認できる受験費用のみが融資対象）	
生活費	年収200万円以上の方	月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長24か月）
	年収200万円未満の方※または離職者	月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長12か月）

※収入証明がない方も含みます。

- ・ 融資利率は年2.0%の固定金利（信用保証料0.5%を含む）。元金と利息の返済が遅れたら、遅延している元金に対し年14.5%の損害金（遅延利息）の支払い義務が発生します。
- ・ 担保および保証人は不要（ただし、労働金庫が指定する信用保証機関の利用が必要）です。
- ・ 3か月毎にハローワークで職業相談を受ける必要があります。

貸付方法

- ・ 教育訓練費用：入学金、授業料等の教育訓練機関に支払いが必要な費用は、労働金庫より教育訓練機関に直接振り込みます。その他は本人の口座（労働金庫の口座に限ります。労働金庫に口座がない場合は、手続きの際に口座を開設する必要があります。生活費においても同じ。）へ振り込みます。
- ・ 生活費：3か月毎に、3か月分を上限に本人の口座に振り込みます。

返済方法

- ・ 貸付日の属する月の翌月末以降、毎月末日を約定返済日とします。
- ・ 訓練終了月の1年後の末日までは元金据置期間として、利息のみの返済となります。
- ・ 基本的に、利息の支払いは訓練期間中に始まります。
- ・ 元金据置期間終了後から10年以内に元利均等払いにより返済します（最終弁済時の年齢は76歳未満）。
- ・ 貸付金の返済は、本人の労働金庫の口座から自動引き落としとなります。

さらに！

一定の要件を満たした場合、**融資額の返済が一部免除**されます。

具体的な手続きは、お近くのハローワークにご相談ください！

（全国のハローワーク）

（制度ホームページ）



利用条件及び一部返済免除の概要などは裏面をご覧ください。



融資を受けるには、 条件を満たす方が対象の教育訓練を受講することが必要です。

融資を利用できる方の主な条件

- ハローワークに求職の申し込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- 過去に3年以上の就業経験があること
- キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- 融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること 等

融資の対象となる教育訓練

- 訓練期間が1か月以上4年以内のもの（融資期間は、訓練期間のうち訓練開始から最大2年間）
- 以下のいずれかに該当するもの
 - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校または各種学校が提供する教育訓練
 - ・ 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
 - ・ 求職者支援訓練または公共職業訓練等

返済の一部免除

以下の要件を満たしたことをハローワークが確認した場合、当該日の債務残高の一部を「免除割合」のとおり免除します。

- ・ 融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・ 求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・ 訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・ 訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

免除割合	賃金が5%以上上昇した時	残債務の30%（上限額は100万円）
	賃金が10%以上上昇した時	残債務の50%（上限額は150万円）

以下の事項にご注意ください

- ◆ この制度は利息を含めて返済が必要になります。融資を受ける額は、将来返済が可能であり、真に必要な額としてください。利息の返済は教育訓練受講中に必要になる場合があります。
- ◆ 労働金庫で行う金融機関としての審査の結果、貸し付けを受けられない場合があります。
- ◆ 訓練を途中で辞めた場合、速やかにハローワークに届け出て、労働金庫で契約変更の手続きを行ってください。
- ◆ 申請書類の虚偽記載による貸し付けの不正利用が発覚等した場合、直ちに債務残高の全額を一括返済しなければなりません。また、詐欺罪などで処罰されることもありますのでご注意ください。
- ◆ 約定どおりに返済がなされない場合には、個人信用情報機関に遅滞状態にある旨が登録され、他の金融機関を利用する際に不利益を受ける可能性がありますので、ご注意ください。
- ◆ 返済免除額のうち、生活費にかかる額は一時所得として所得税の課税対象となるため、一定金額以上の生活費用の返済の免除を受けた場合、確定申告の手続きが必要となります。



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 7 年 9 月 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	→	生産性向上人材育成支援センター 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	→		
	講師派遣	→		
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	都道府県が実施する訓練 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
		→	ものづくりマイスターなど	P.3
		→	職業能力検定認定制度	P.3
	従業員 自ら活用	→	職業能力評価基準	P.4
		→	キャリア形成・リスキリング推進事業 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
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	助成金を活用して 人材開発に取り組みたい	→	教育訓練給付金	P.6
		→	教育訓練休暇給付金	P.7
		→	ユースエール認定制度	P.7
		→	人材開発支援助成金	P.8 ～9



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。

ハロトレくん



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

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：ハロートレーニング）

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「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」（ものづくり分野等で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）が実践的な実技指導を行います。

対象職種	製造・建設・IT系等129職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装、Webデザインなど）
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

「能力検定認定制度」で技能の見える化・標準化を実現！

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。また、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。ロゴマークを使って対外的にアピールもできますので、本制度を人材開発のためにご活用ください。

認定の効果

- ・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。

【ロゴマーク】



団体等検定



認定社内検定



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。

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット点数一覧

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○

職種・地位 機械設備 レベル1 レベル2 評価者氏名 ●●●●

評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

スキルアップ上の課題

スキルアップ目標

スキルアップのための活動計画

実績

キャリアマップ

レベル4 シニア・マネジャー シニア・スペシャリスト

レベル3 マネジャー スペシャリスト

レベル2 シニア・スタッフ

レベル1 スタッフ エントリー

入社

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、訓練分野也多岐にわたります。

ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニングを受講した方の採用をご検討ください。



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

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）

IT分野	(1.9万人)
営業・販売・事務分野	(3.4万人)
医療事務分野	(0.7万人)
介護・医療・福祉分野	(1.2万人)
農業分野	(0.08万人)
旅行・観光分野	(0.04万人)
デザイン分野	(1.5万人)
製造分野	(1.2万人)
建設関連分野	(0.6万人)
理容・美容関連分野	(0.3万人)
その他分野	(0.9万人)

※求職者支援訓練は実践コースを計上



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リ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リ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、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・リスキリ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。

キャリア形成・リスキリング支援センターでは、セルフ・キャリアドックの導入を希望する企業に対する相談支援等を実施し、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援します。

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った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.8 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・リスキリ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・リスキリング支援センター

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年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	一般教育訓練 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）
	特定一般教育訓練 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。
	専門実践教育訓練 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で確認できます。

教育訓練給付金 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



労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

項目	内容			
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職者）			
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで認定を受けた後に支給			
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額（賃金や年齢に応じて決定され、上限・下限あり）			
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、最大150日			
	加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
	所定給付日数	90日	120日	150日

お問い合わせ

ハローワーク

教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は

教育訓練休暇給付金

検索



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特定の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額を増額しています。

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： 70%	800(400) 円/時・人	—	正規雇用： 60(45)% 非正規雇用： 85%	1,000 (500) 円/時・人	—
	認定実習併用職業訓練		45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人
	有期実習型訓練※2		70%		10(9) 万円/人	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※3	—	—	36万円※3	—	—
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)%	1,000 (500) 円/時・人	—	—	—	—
		成長分野	75%	1,000円/時・人※4	—	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練		60(45)%	800(400) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	1,000 (500) 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※3	1,000 (800) 円/時・人※5	—	24万円※3	— (1,000) 円/時・人※5	—
		短時間勤務等	20万円※3	—	—	24万円※3	—	—
事業展開等リスクリング支援コース	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)%	1,000 (500)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 正社員化した場合に助成。

※3 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）。

※4 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※5 有給による休暇を取得した場合に対象。



教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 鹿児島労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付金の概要

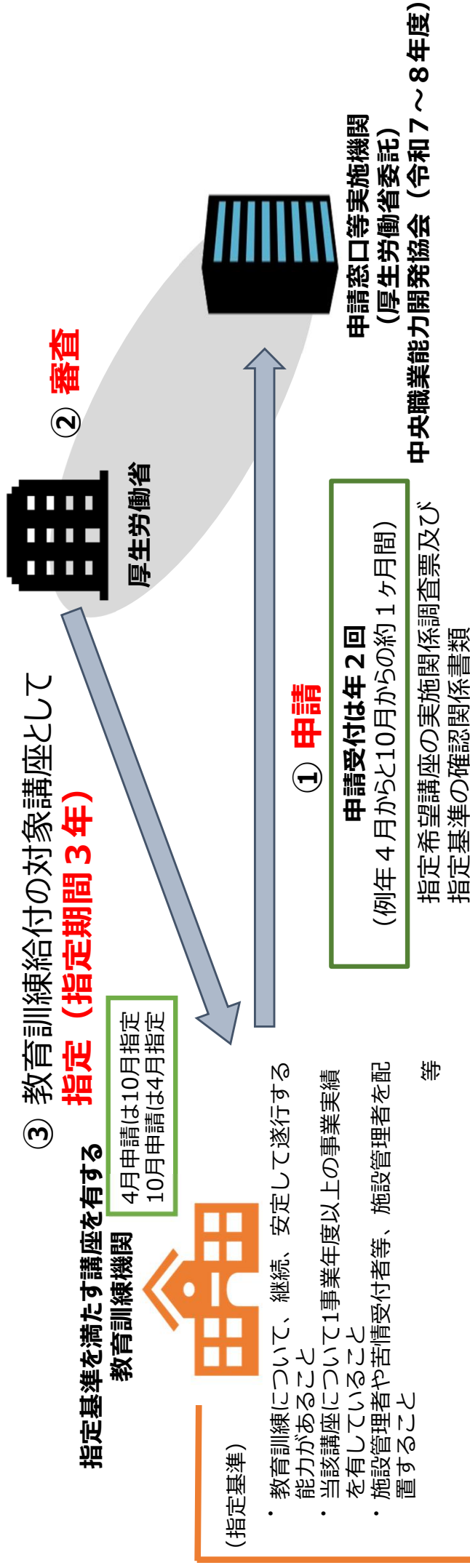
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・追加給付①：1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・追加給付②：訓練前後で賃金が5%以上上昇（※1） ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・受講費用の40%（上限20万円） ・追加給付：1年以内に資格取得・就職等（※1） ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、	専門実践教育訓練給付金は 2年以上 、特定一般教育訓練給付金は 1年以上	
講座数	3,300 講座	1,188 講座	12,352 講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSLレベル3以上）（※2） 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程		
	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSLレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2） ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）		
	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕		

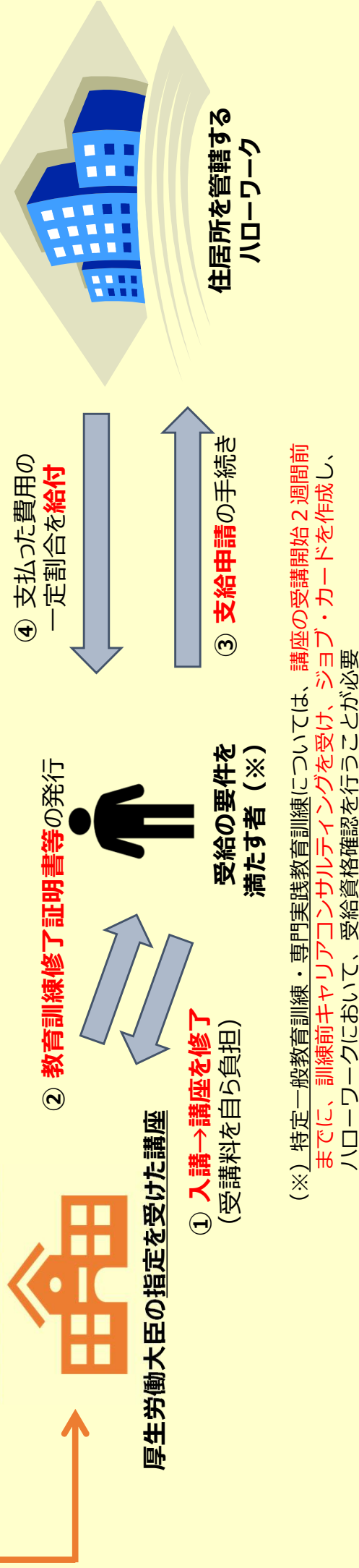
（注）講座数は令和7年10月時点、受給者数は令和6年度実績（速報値）。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付金の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践教育訓練給付金
最大で受講費用の80%(年間上限64万円)
を受講者に支給(※1)



特定一般教育訓練給付金
最大で受講費用の50%(上限25万円)
を受講者に支給(※2)



一般教育訓練給付金
受講費用の20%(上限10万円)
を受講者に支給

- ※1 2024年9月までに開講した講座は最大で受講費用の70%(年間上限56万円)を支給
※2 2024年9月までに開講した講座は受講費用の40%(上限20万円)を支給

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	
準中型自動車第一種免許	
普通自動車第二種免許	
フォークリフト運転技能講習	
けん引免許	
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習	
移動式クレーン運転士免許	
クレーン・デリック運転士免許	
一等無人航空機操縦士	
情報関係	
第四次産業革命スキル習得講座	
ITSSLレベル3以上の資格取得を目指す講座 (シスコ技術者認定資格等)	
ITSSLレベル2の資格取得を目指す講座 (基本情報技術者試験等)	
ITパスポート	
Webクリエイター能力認定試験	
Illustratorクリエイター能力認定試験	
CAD利用技術者試験	

専門的サービス関係
キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士
中小企業診断士試験
司書・司書補
産業がウンセラ―試験
公認内部監査人認定試験

医療・社会福祉・保健衛生関係
介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科衛生士
歯科技工士、理学療法士
作業療法士、言語聴覚士
栄養士、管理栄養士
保健師、美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
さゆう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師

主任介護支援専門員研修
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
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者(R)試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

事務関係
登録日本語教員
Microsoft Office Specialist 365 VBAエキスパート
簿記検定試験(日商簿記)
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定(英検)
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

営業・販売関係
調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター パーソナルカリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱 管理者試験

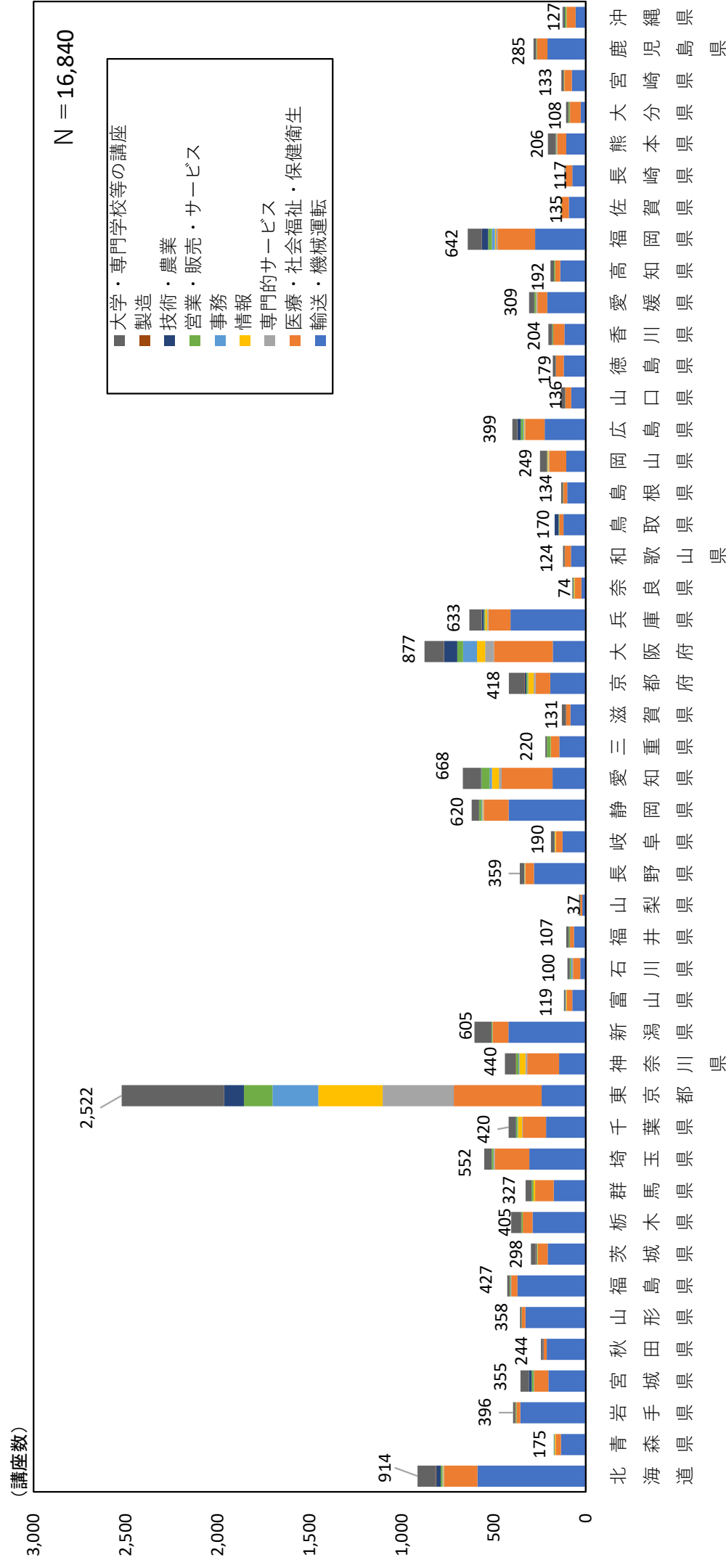
技術関係
測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係
製菓衛生師
パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係
職業実践専門課程 (商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)
職業実践力育成プログラム (保健、社会科学、工学・工業など)
キャリア形成促進プログラム (医療、文化教養、商業実務関係)
専門職学位 (ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)
短時間の職業実践力育成プログラム(人文科学・人文)
短時間のキャリア形成促進プログラム(文化教養関係)
修士・博士 履修証明 科目等履修生

指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）（令和7年10月1日時点）

- 地域によって指定講座数にばらつきがみられるが、最も多い東京都が約2500講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、福岡県の順に多くなっている。
- 分野別にみると「専門的サービス関係」「情報関係」については、指定講座の約5割が東京都の教育訓練機関により実施されている。



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。
資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

鹿児島県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）
（令和7年10月1日時点）



	全国				鹿児島県				
	計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般	
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2641-		205	2436	50-		0	50
	中型自動車第一種免許	1887-		110	1777	57-		0	57
	準中型自動車第一種免許	926-		61	865	26-		0	26
	大型特殊自動車免許	704-		35	669	19-		0	19
	大型自動車第二種免許	631-		59	572	6-		0	6
	フォークリフト運転技能講習	317-		6	311	10-		0	10
	けん引免許	387-		19	368	16-		0	16
	無人航空機操縦士	299-		28	271	10-		0	10
	その他	856-		48	808	15-		0	15
	医療・社会福祉・保健衛生関係								
医療事務技能審査試験	6-		-		6	0-	-	0	0
介護福祉士（実務者研修含む）	1332	288	15	1029	15	2	0	13	
介護支援専門員	309-		254	55	7-		6	1	
嚥痰吸引等研修修了	74-		24	50	0-		0	0	
介護職員初任者研修	288-		79	209	1-		0	1	
看護師	349	328	0	21	8	8	0	0	
特定行為研修	380-		131	249	4-		4	0	
社会福祉士	173	137	6	30	0	0	0	0	
保育士	123	111	2	10	3	3	0	0	
精神保健福祉士	119	96	0	23	0	0	0	0	
歯科衛生士	123	119	0	4	2	2	0	0	
その他	596	452	8	136	17	16	0	1	
専門的サービス関係									
税理士	202-		0	202	0-		0	0	
社会保険労務士試験	110-		2	108	0-		0	0	
行政書士	40-		0	40	0-		0	0	
その他	174	22	0	152	0	0	0	0	
情報関係									
Microsoft Office Specialist	75-		-	75	0-	-		0	
CAD利用技術者試験	20-		-	20	0-	-		0	
Webクリエイター能力認定試験	45-		-	45	0-	-		0	
第四次産業革命スキル習得講座	301	301-	-	-	0	0-	-	0	
その他	149	13	10	126	0	0	0	0	

鹿児島県における指定講座の状況（訓練機関の所在地別・主な資格別）
（令和7年10月1日時点）

○

		全国			鹿児島県		
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践
事務関係	TOEIC	140-	-	-	140	0-	-
	簿記検定試験（日商簿記）	67-	-	-	67	0-	-
	中国語検定試験	30-	-	-	30	0-	-
	「ハングル」能力検定	5-	-	-	5	0-	-
	実用フランス語技能検定試験	4-	-	-	4	0-	-
	登録日本語教員	31-	-	26	5	0-	0
	日本語教員	28-	-	-	28	0-	-
	その他	98-	-	-	98	0-	-
	営業・販売・サービス関係	105-	-	4	101	0-	0
	その他	386	317	0	69	3	3
製造関係	計	31	11	0	20	1	0
技術・農業関係	建築士	68	1	0	67	0	0
	建築施工管理技術検定	56-	-	0	56	0-	0
	土木施工管理技術検定	50-	-	0	50	0-	0
	その他	167	31	3	133	0	0
	修士・博士	761-	-	-	761	1-	-
大学・専門学校等の講座関係	キャリア形成促進プログラム	7	6	1-	-	0	0
	職業実践専門課程	688	688-	-	-	9	9-
	職業実践力育成プログラム	283	231	52-	-	3	3
	専門職大学院	144	142-	-	2	2	2-
	科目等履修生	14-	-	-	14	0-	-
	履修証明	35-	-	-	35	0-	-
	その他	6	6	0-	-	0	0-

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和5年度）

○ 居住地別の受給者数について、専門実践教育訓練給付初回受給者、特定一般及び一般教育訓練給付受給者の合計は約11万6千人となっており、最も多い東京では約1万8千人で全体に占める受給者割合は約16%となっている。

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2023年度）

都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）		特定一般＋一般	支給額（千円）		都道府県番号	都道府県名	専門実践（初回受給者数） （※1）	専門実践（延べ受給者数） （※2）	支給額（千円）		特定一般＋一般（受給者数）	支給額（千円）
				支給額（千円）	特定一般＋一般		支給額（千円）	特定一般＋一般								
1	北海道	1,209	3,238	392,432	3,697	139,152	25	滋賀県	316	764	104,497	837	27,486			
2	青森県	247	683	79,347	665	23,449	26	京都府	723	1,805	293,740	1,535	60,831			
3	岩手県	247	641	60,251	923	31,537	27	大阪府	3,056	8,399	1,259,829	5,984	241,852			
4	宮城県	432	1,115	167,798	1,304	52,324	28	兵庫県	1,713	4,503	636,234	4,171	135,310			
5	秋田県	162	378	37,246	527	13,995	29	奈良県	367	921	122,929	716	28,751			
6	山形県	148	376	47,405	656	23,747	30	和歌山県	157	377	40,684	529	19,134			
7	福島県	241	681	82,680	937	36,661	31	鳥取県	94	284	39,374	302	9,394			
8	茨城県	630	1,895	240,124	1,388	52,258	32	島根県	135	396	50,727	379	11,579			
9	栃木県	425	1,146	148,017	1,165	37,965	33	岡山県	381	980	110,327	1,176	44,083			
10	群馬県	534	1,574	202,159	1,044	35,954	34	広島県	647	1,978	237,011	1,884	73,878			
11	埼玉県	2,338	6,410	1,001,460	4,826	193,010	35	山口県	255	682	68,541	704	24,943			
12	千葉県	1,741	4,500	706,378	3,827	161,736	36	徳島県	162	398	43,985	424	14,566			
13	東京都	6,523	18,023	3,246,139	11,719	630,069	37	香川県	292	919	126,871	540	18,119			
14	神奈川県	3,614	9,095	1,382,070	6,282	279,383	38	愛媛県	384	1,011	109,775	706	27,216			
15	新潟県	316	907	127,310	1,575	60,746	39	高知県	128	462	74,905	379	14,416			
16	富山県	145	325	35,014	449	14,188	40	福岡県	1,726	4,875	677,182	2,894	119,539			
17	石川県	229	553	65,059	518	20,671	41	佐賀県	296	1,136	131,203	370	13,772			
18	福井県	176	387	31,251	519	18,163	42	長崎県	268	758	88,021	410	13,490			
19	山梨県	136	360	39,447	282	7,034	43	熊本県	405	1,284	156,232	1,027	36,545			
20	長野県	395	925	96,534	1,206	37,675	44	大分県	278	816	101,790	454	13,937			
21	岐阜県	339	934	126,881	1,083	37,188	45	宮崎県	254	916	109,962	443	13,339			
22	静岡県	859	2,056	236,155	2,203	77,941	46	鹿児島県	405	1,176	148,990	767	27,678			
23	愛知県	1,873	5,077	759,192	4,832	183,360	47	沖縄県	529	1,626	231,233	538	21,427			
24	三重県	394	1,041	127,708	1,131	39,900		全国計	36,324	98,786	14,380,409	79,927	3,217,444			

（※1）（※2）：専門実践教育訓練給付は6月ごとに支給している。「専門実践（初回受給者数）」は2023年度に1回目の支給を受けた者。「専門実践（延べ受給者数）」は2023年度中に支給を受けた延べ人数。

（注）：全国計は決算値であり、各都道府県分は業務統計値であるため、各都道府県の合計は全国計に一致しない。

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! *

教育訓練給付金

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月までに開講する講座は最大70%~20%を支給

キャリアー+

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、教育訓練給付金
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)

さまざまな分野の教育訓練が、 教育訓練給付金の指定講座となっています。

教育訓練給付金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

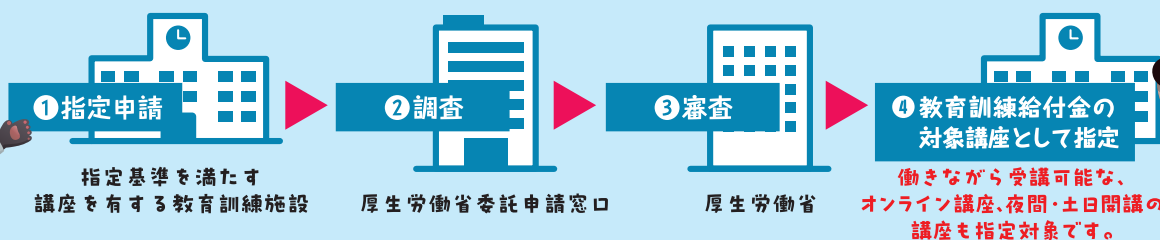
- ◇測量士補 ●●●
- ◇電気工事士 ●●●
- ◇自動車整備士 ●●●
- ◇建築士 ●●
- ◇技術士 ●●
- ◇製菓衛生師 ●● 他

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 ●特例一般教育訓練 ●一般教育訓練

教育訓練給付金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金

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金

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



一般教育訓練給付金

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 月までに開講する講座は最大で受講費用の 70% (年間上限 56 万円)を支給 ※3 2024 年 9 月までに開講する講座は受講費用の 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



教育訓練給付金 講座検索

検索



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ



厚生労働省 教育訓練給付金

検索



拡 充 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタル リテラシーの向上促進

令和8年度概算要求額 513億円 (577億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをするほか、②オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③DXに对应した生産性向上支援訓練の機会を拡充し、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。この他、⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

2 事業の概要

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

- (1) DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
(IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ)
- (2) 企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする。

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進 ※令和8年度末までの時限措置

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

③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

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

④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。

⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

3 スキーム・実施主体等



・職業訓練受講給付金
(月10万円、通所手当、寄宿手当)

令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画（実施方針）	令和7年度取組状況
-----------------	-----------

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」	・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勧奨の強化。 ・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、就職率が高い分野がある。 「IT分野」 「デザイン分野」	・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。 ・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	・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。 ・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受講あっせんの強化。
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。



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（③への対応含む）。	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。	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・見学会の機会確保等を推進。	訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。	職場情報サイト（jobtag）を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。	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。	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 8 年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和 7 年度計画に挙げた課題と令和 6 年度の実施状況

評価・分析

令和 8 年度の公的職業訓練の実施方針（案）

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】

・応募倍率が低下し**66.3%**。就職率は低下。

【求職者支援訓練】

・応募倍率は向上し**73.6%**。就職率は低下。

応募倍率が**高く**、
就職率が**低い分野**

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】

・IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

【求職者支援訓練】

・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。

令和 6 年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の試行実施（令和 6 年度～）

両訓練ともに約70%であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き**改善の余地**がある。【A】

依然、**高水準**で推移。

求職者支援訓練におけるデザイン分野を除き、その他の分野では低下しており、引き続き**解消傾向**。

特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の就職率はそれぞれ**68.9%**、**57.3%**であり、就職率の向上に向け、引き続き**改善の余地**がある。【B】

【C】 【D】

E 受講者数の実績等を踏まえ、必要な訓練規模を確保しつつ、計画数の見直しを図る。

F 引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、**受講者数増加に向けた取組**が必要。

G 引き続き、**デジタル分野への重点化**を進め、**一層の設定促進**が必要。

H 都道府県・JEEDによる**公共職業訓練（委託訓練）**として本格実施。

A 引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う。

また、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。

C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

D eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、**就職支援の充実**を図る。

令和8年度離職者訓練定員目安数

(概算要求ベース)

・ 県委託訓練定員

令和8年度：1,097人（－630人）
令和7年度：1,727人

・ 求職者支援訓練定員

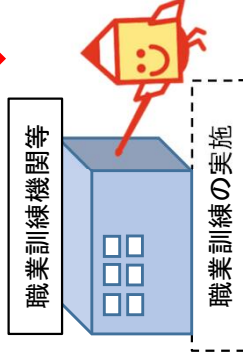
令和8年度：1,054人（＋47人）
令和7年度：1,007人

令和8年度の県委託訓練定員については全国的に大幅な減少となっているが、今後鹿児島県と協力し、本省に定員数増加を要求する予定。

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定



「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

(参考) 令和6年度全国の訓練実績

県委託訓練 応募倍率：88.3%
就職率：70.0%
求職者支援訓練 応募倍率：105.8%
就職率：73.4%

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

実施状況
の分析

①応募倍率が低く、就職率が高い分野

(R6実績に該当する訓練分野) 「介護・医療・福祉」

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

(R6実績に該当する訓練分野) 「IT・デザイン分野」

③求職者支援訓練のうち基礎コースは
R6年度計画では認定規模の30%程度
としていたが、実績は約14%

計画と実
績の乖離

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

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		
② 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	5	92	79	101.1%	85.9%	70.7%	1	30	17	93.3%	56.7%	-	
	営業・販売・事務分野	52	886	668	86.7%	75.4%	73.5%	24	482	345	90.5%	71.6%	57.1%	
	医療事務分野	8	124	67	59.7%	54.0%	73.1%	5	104	80	97.1%	76.9%	80.8%	
	介護・医療・福祉分野	24	202	115	71.3%	56.9%	85.3%	2	48	21	47.9%	43.8%	90.0%	
	農業分野	1	20	20	115.0%	100.0%	95.0%	0	0	0	-	-	-	
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	
	デザイン分野	2	30	30	123.3%	100.0%	78.6%	4	100	62	79.0%	62.0%	63.2%	
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	2	40	24	62.5%	60.0%	72.4%	
	理容・美容関連分野	2	6	4	66.7%	66.7%	100.0%	4	80	63	87.5%	78.8%	65.9%	
③ 求職者支援訓練(基礎コース)	その他分野	3	20	10	70.0%	50.0%	58.3%	0	0	0	-	-	-	
	基礎	-	-	-	-	-	-	7	99	77	96.0%	77.8%	57.6%	
	合計	97	1,380	993	83.8%	72.0%	75.2%	49	983	689	87.2%	70.1%	63.2%	
	(参考) デジタル分野	6	112	99	102.7%	88.4%	73.3%	5	130	79	82.3%	60.8%	63.2%	

④ 7/49 ≒ 14%

※令和6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%

※令和6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%
※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6年12月末までに終了したコースについて集計。

分 野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	0	0	0	-	-	-	17	212	151	78.3%	71.2%	89.2%
建設関連分野	0	0	0	-	-	-	5	60	56	96.7%	93.3%	81.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	0	0	0	-	-	-	9	102	100	107.8%	98.0%	90.2%
合 計	0	0	0	-	-	-	31	374	307	89.3%	82.1%	87.8%
(参考) デジタル分野	0	0	0	-	-	-	8	104	70	74.0%	67.3%	87.8%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

合計(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
IT分野	6	122	96	99.2%	78.7%	70.7%
営業・販売・事務分野	76	1,368	1,013	88.0%	74.0%	68.6%
医療事務分野	13	228	147	76.8%	64.5%	77.1%
介護・医療・福祉分野	26	250	136	66.8%	54.4%	85.7%
農業分野	1	20	20	115.0%	100.0%	95.0%
旅行・観光分野	0	0	0	—	—	—
デザイン分野	6	130	92	89.2%	70.8%	69.7%
製造分野	0	0	0	—	—	—
建設関連分野	2	40	24	62.5%	60.0%	72.4%
理容・美容関連分野	6	86	67	86.0%	77.9%	67.4%
その他分野	3	20	10	70.0%	50.0%	50.0%
合 計	146	2,363	1,682	85.2%	71.2%	70.9%
(参考) デジタル分野	11	242	178	91.7%	73.6%	69.4%

②

①

②

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
(注)就職率の算定について、求職者支援訓練令和6年12月末までに終了したコースについて算入

令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7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」	・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勧奨の強化。 ・応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討が必要。
②応募倍率が高く、就職率が高い分野がある。 「デザイン分野」	・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。 ・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。
③求職者支援訓練のうち基礎コースは計画数に対し、実績に乖離がある。	・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必要。 ・求職者・求人者のニーズ等の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。	・デジタル分野への重点化。 ・一層のコース設定促進。

令和7年度取組状況

隣接地域での開講時期の重複を極力回避するスケジュール調整、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。

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・見学会の機会確保等を推進。

訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。

令和6年度に引き続き、基礎コースの認定規模を30%に設定。受講者ニーズを踏まえつつ、基礎コースの訓練内容を弾力化。

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。

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 8 年度鹿児島県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和 7 年度計画に挙げた課題と令和 6 年度の実施状況

評価・分析

令和 8 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】

・ 応募倍率が向上し71.3%。就職率は低下。

【求職者支援訓練】

・ 応募倍率は低下し47.9%。就職率は向上。

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

【委託訓練】

・ IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

・ デザイン分野：応募倍率は上昇、就職率も向上。

【求職者支援訓練】

・ デザイン分野：応募倍率は低下、就職率も低下。

応募
倍率

特に求職者支援訓練について、
応募倍率の向上に向け、引き続き
改善の余地がある。

就職
率

依然、**高水準**で推移。

応募
倍率

求職者支援訓練におけるデザイン
分野を除き、応募倍率が高い
状況にあり、引き続き**改善の余
地**がある。

就職
率

特に委託訓練におけるIT分野や
公共職業訓練におけるデザイン
分野における就職率は**改善の余
地**がある。

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。 令和 6 年度も同様の傾向。

- 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
スが今後も有効であるため、引き続き、**求職者・求人者二ーズ等の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、都市圏偏在が課題。

- 令和 7 年度計画に引き続き、求職者・求人者二ーズ及びデジタル技
術の進展を踏まえた、段階的な**デジタル分野への重点化**を進め、**一層
の設定促進**が必要。

- 引き続き、介護分野等の理解促進のため、職場見学会
等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練の内
容や効果を踏まえた**受講勧奨の強化**を行う。

- 応募・受講しやすい募集、訓練日程の調整を行う。

- ミスマッチ低減のため、**デジタル分野の求人状況の
説明**を窓口で行いつつ、**事前説明会・見学会の機会確
保**を図る。訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上
を図る。

- 求人部門との連携を行い、訓練修了者のスキルが活
用できる**求人等の確保**を推進する。

- eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講
する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、
就職支援の充実を図る。



文部科学省

資料 7 - 1

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 9 月 30 日（火）

総合教育政策局生涯学習推進課

リ・スキリングを含めたリカレント教育等社会人の学び直しの機会の拡充

令和8年度要求額
(前年度予算額)

115億円
89億円



文部科学省

人生100年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産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業：2,323百万円（新規）

- ・大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえたり・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンスト・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したリ・スキリング・エコシステムの構築を支援する。

②専修学校による地域産業中核的人材養成事業

：1,336百万円の内数（888百万円の内数）

- ・専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

☆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：190大学等、463課程（令和7年4月時点）
キャリア形成促進プログラム：17校、22課程（令和6年12月時点）

③放送大学学園補助金：7,160 百万円（7,140百万円）

- ・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。

④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：30百万円（22百万円）

- ・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>

⑤地域活性化人材育成事業：598百万円の内数（798百万円の内数）

- ・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

学びの情報プラットフォーム活用促進事業：77百万円の内数（29百万円）

- ・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」の機能強化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。
- ・リカレント教育の重要性が国民に浸透し、各大学等において細分化された学習内容を個別に認証するマイクロレディンシャル（履修証明プログラム）の取組が進められている中、学習者の成果や履歴を可視化し、対外的に発信するためのデジタル学修歴のシステムの構築を支援。

（担当：総合教育政策局生涯学習推進課）

産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

Reskilling Ecosystem For Revitalizing Economy and Sustainable Human capital (REFRESH)



文部科学省

令和8年度要求・要望額（新規）

23億円

背景

- 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必要
- 大学等に優位性があり、企業ニーズも高い **12 領域**を大学や企業への調査により特定
(令和 6 年度リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業)

課題

- 地方の経営者に加え、**アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代**等の幅広い労働者のリ・スキリングニーズ
- 処遇改善につながるリ・スキリングニーズ

解決策

- ① 地域・企業の人材ニーズに応える
リ・スキリングプログラムの拡充
- ② アドバンストエッセンシャルワーカー
等を対象とした、戦略的人材育成
- ③ 企業における学びの成果の処遇
反映に向けた仕組み構築

令和 6 年度補正予算事業の成果

■ 補助金

● **メニュー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事業

● **メニュー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



産学官連携体制構築、
プログラム開発、短期での提供

■ 委託費

- メニュー②採択大学への伴走支援
- 事業成果広報周知 等

KPI【地方創生】(累積) 1,000人
KPI【産業成長】(累積) 3,000人

令和 8 年度

■ 大学におけるリ・スキリング講座の開発 (補助金18.8 億円)

地方創生 4 千万円 x 25 か所
産業成長 4 千万円 x 22 か所

< 現下の課題に対応した教育プログラム開発 >

【個人】・アドバンストエッセンシャルワーカー育成

・就職氷河期世代支援

・参加しやすいオンラインプログラム構築

【企業】・スキルの可視化や正当な評価による処遇改善

・産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応

【大学】・全学的経営改革 (教員のインセンティブ向上、事務体制強化、修士課程への接続等)

リカレント教育プログラムの本格実施、自走に向けた収益モデル構築

■ 伴走支援等 (委託費4.2億円)

- コーディネーター人材確保・育成のための調査・広報
- 企業のスキルセット構築、リ・スキリングプログラムとの連携支援
- 採択大学への伴走支援 等

2,000人
6,000人

令和 9 ~ 11 年度

■ 目指す状態 : 【 地方創生と産業成長 】

【 個人 】

- ・働きながら学ぶ社会人の増加
- ・リ・スキリングによる処遇改善

【 企業 】

- ・リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍

【 大学 】

- ・自走化に向け、リ・スキリングプログラムの収益化、定着
- ・コーディネーター人材の育成、確保



リ・スキリングによる
地方創生・産業成長・処遇改善

5,000人(令和11年度終了時)
15,000人(令和11年度終了時)

経済財政運営と改革の基本方針2025

- 産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。

新しい資本主義実行基本計画2025

- 労働者のリ・スキリングによる最先端の知識・技能の修得 (2029年まで毎年約3,000人以上) や、地方の経営者等の能力構築 (2029年までに約5,000人) に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。
- アドバンスト・エッセンシャルワーカー (略) の育成や、AI 等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング (略) を通じ、(略) 労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」

- 大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

(担当 : 総合教育政策局生涯学習推進課)

学びの情報プラットフォーム活用促進事業

令和8年度概算要求額
(前年度予算額)

77百万円
29百万円)



文部科学省

背景・課題

- 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。
- 学習成果を証明する手段が不足しており、学びの成果を社会的に認識・評価する仕組みが求められている（学修歴証明のデジタル化について諸外国がほぼ100%に近いのに対し、我が国は3%と大きく遅れている（R5文科省調査））。
- 学校現場の「1人1台端末環境」を踏まえ、デジタル教材・学習コンテンツのさらなる充実・活用促進が必要であり、子供、教員、保護者の多様なニーズに応じた学習コンテンツの充実を図るとともに、自然災害やパンデミックが生じた際にも子供の学びを止めない、ハブ機能を有した利便性の高い学習支援ポータルサイトの構築が求められている。

実施内容

(1) 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（39百万円）

社会人の大学等における学びを支援するサイト「マナパス」の機能充実・利便性向上を図る。

- 社会人の学びに役立つ情報発信：修了生インタビューや企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新を予定。
- 地方・中小企業等へ広報・周知：経営者等へ「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。
- AIチャットボットの機能拡充：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。

(2) デジタルバッジ（学習履歴のデジタル証明）を活用したネットワークの構築（18百万円）

個人がデジタル・アイデンティティ・ウォレットを管理し、生涯を通じて得た学びやスキルの証明を蓄積することのできる仕組みである分散型識別子（DID※）や検証可能なデジタル証明書（VC※）の社会実装を促すため、上記の機能を有する電子証明書を発行する大学等の教育機関に対し、国際的な相互認証を視野に入れたシステムの構築・開発や保守・管理にかかる費用を支援。

DID: Decentralized Identifiersの略。中央集権的なID管理ではなく、ブロックチェーン技術により自らのIDを管理し、必要な情報を選択して共有できる
VC: Verifiable Credentialの略。個人が所有できるデジタル上の証明書でありながら、その正当性については信頼できる第三者機関によって検証される仕組み

(3) 学びのDX推進に向けた学習コンテンツ充実・活用促進実践研究（20百万円）

子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き」応援サイト たのしくまなび隊」の機能充実・利活用促進を図る。

- 学習コンテンツ・活用事例の収集・紹介
- サイト利用拡大に向けた広報活動
- ユーザー調査、サイト運用の効果検証等

政府文書等における提言

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版（令和7年6月13日閣議決定）抜粋

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行えるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキル毎のトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）抜粋

○ 1人1台端末の活用

・個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実を図り、…デジタル教科書・教材・ソフトウェアの活用の促進、…国策として GIGA スクール構想を強力に推進する。

○ 災害時における学びの支援

・災害が生じた際の学校の再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及ぶ児童生徒等への心のケアや学習支援、就学支援などの教育環境の確保に取り組む。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓個人の学び直し（リスキリングやアップスキリング）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向上に寄与
- ✓リカレント教育を受ける社会人学生の増及び大学の国際化の進展
- ✓学習成果や学習履歴を可視化、リカレント教育の重要性を発信により、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

✓子供たちの好きから、新たな価値を持った学びを提供し、学びのDXを推進し、ICT等の活用による学び・交流機会、アクセシビリティの向上

✓学校で学びたくても学べない児童生徒、自然災害等の緊急時にも、子供たちの学びを保障

（総合教育政策局生涯学習推進課）



◆専修学校振興の取組

令和8年度 専修学校関係概算要求

() は前年度予算額

専修学校教育の振興に資する取組

24億円 (22億円)

【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 13.4億円 (8.9億円)

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。

- ・専修学校によるアドバンスト・エッセンシャルワーカー (AEW) 創出のためのリ・スキリング推進事業
- ・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

☆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。

☆専修学校の国際化推進事業

3.0億円 (3.0億円)

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。

☆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。

新規

高等専修学校におけるDX人材育成事業

0.9億円

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。

【質保証・向上】

新規

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の推進 1.9億円

専修学校の質の向上に向けた学校評価等の取組を促進するための支援を行うとともに、専修学校の質の保証・向上に向けた取組を促進するための方策等を検討し、実施する。

☆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 9億円 (2億円)

☆私立学校施設整備費補助金

6.0億円 (1億円)

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工口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

3.3億円 (1.3億円)

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)

-円 (4,048億円)

○高校生等奨学給付金 (内数)

-円 (152億円)

○高等教育の修学支援の充実 (内数) (子ども家庭庁計上)

-円 (6,532億円)

○日本学生支援機構の奨学金事業 (内数)

-円 (962億円)

※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)

176億円 (176億円)

(注) 四捨五入の関係で、係数は合計と一致しない。

専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和8年度要求・要望額
(前年度予算額)

13.4億円
8.9億円



背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化等が進む中で、経済社会の一層の発展を期すためには、経済再生の先導役となる産業分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、就職氷河期世代を含む多様な人材の可能性を最大限発揮し、日本再生・地域再生を担う中核的役割を果たす専門人材の養成が必要不可欠。
- ◆ 実際の教育現場では、専門学校における学びの質を高めるため、より早い時期からキャリア意識、専門知識を涵養できるようなアプローチが必要との声がある。
- ◆ 社会のライフライン等を支えるエッセンシャルワーカーも不足しており、労働生産性の向上が必要。

事業概要

専修学校等に委託を行い、各職業分野において今後必要となる新たな教育モデルを形成するとともに、各地域から人的・物的協力などを得ることでカリキュラムの実効性、事業の効率性を高めつつ、各地域特性に応じた職業人材養成モデルを形成する。

これからの時代に求められる多面的・重層的な諸課題に対応したプログラムの開発

人口減少地域の職業人材を確保するための 専修学校の振興

専修学校において、**人口減少地域の活性化につながる取組モデルを構築**するとともに、伝統文化・人材の育成等、**国家戦略に特化した教育カリキュラムを開発**。その他職業人材養成の実態等の調査を行うほか、分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討。

(モデル:18か所×24百万円、調査研究:1か所×21百万円、連絡調整会議:1か所×29百万円)

中等教育段階から高等教育段階（専門学校）への接続

専門学校と高等学校、教育委員会等の行政及び企業が協働で、**高・専一貫の教育プログラムを開発するモデルを構築**。高等学校と専門学校が出口を見据えた一貫したカリキュラムを開発。分野横断連絡調整会議において、体系的に各モデルを整理、普及・定着方策等を検討

(モデル:16か所×23百万円、連絡調整会議:1か所×29百万円)

アドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW） 創出のためのリ・スキリング

就職氷河期世代を含む多様な人材が時代のニーズに対応できるよう、専修学校が自治体や企業・業界団体等と連携し、**AEW創出のためのリ・スキリングなど労働生産性向上に資するモデルを構築**。その他、AIなどのデジタル技術の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等の労働生産性に関する実態調査や各取組の進捗管理等を実施するとともに各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着・横展開の方策を検討

(モデル:16か所×24百万円、調査研究・連絡調整会議:1か所×58百万円)

新規

経済財政運営と改革の基本方針2025 (令和7年6月13日閣議決定)

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5か年計画の実行
地域の人材育成と処遇改善については、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び**専門学校**においてアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

キャリア意識、専門知識の涵養

アウトプット（活動目標）

社会に求められる人材ニーズに基づいた教育モデルカリキュラムの構築

職業人材確保 プロジェクト	高・専一貫 プロジェクト	AEW プロジェクト
18か所	16か所	16か所

専修学校教育の質の向上

アウトカム（成果目標）

開発したモデル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）、目指すべき姿

専修学校と産業界、行政機関等との連携を発展させ、諸課題に対応した教育内容の充実を図ることで、地域の中核的な職業教育機関である専修学校の人材養成機能を向上

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7年度事業 (文部科学省)

- ・リカレント教育エコシステム構築支援事業 採択先一覧

メニュー①採択プログラム一覧

地域	大学名	プログラム名
北海道	国立大学法人 北海道国立大学機構	次世代経営人材・地域活性化人材育成のための北海道リカレント教育エコシステム構築事業
	国立大学法人 東北大学	宮城県新事業創造リカレント教育プラットフォーム
	国立大学法人 岩手大学	産学官民＋学生との協創によるアンラーニング＆アップスキリングプログラム「ULUSI」
	国立大学法人 秋田大学	秋田リカレント教育プラットフォーム（AREP）構築事業
東北	国立大学法人 新潟大学	新潟県 外国人技術者・企業変革リーダー リスキリングプラットフォーム
	国立大学法人 山形大学	オール山形の産学官金医連携枠組み「やまぶら」で展開するリカレント教育エコシステム構築事業
	学校法人 早稲田大学	観光地経営エコシステムを担うリーダー 育成プログラム
	公立大学法人 山梨県立大学	リカレント教育プラットフォーム「PEER s」構築事業
関東	国立大学法人 埼玉大学	産学官金協働による「彩の国Komvuxプラットフォーム」
	国立大学法人 信州大学	越境連携と経営者の共創が創る社会資本エコシステム ～リカレント教育プラットフォーム「円陣」～
	国立大学法人 筑波大学	中小企業における人手不足の解消及び生産性向上に資する女性活躍推進の産官学金連携によるリカレントプログラムの開発
	学校法人 帝京大学	「人材採用力・定着力UP学び合いプラットフォームとちぎ」の構築による地域企業力UPと地域共創
東海	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」の展開～三重地域圏におけるリカレント教育の推進～
	国立大学法人 名古屋工業大学	中部DX推進人材育成プラットフォーム
	公立大学法人 名古屋市立大学	チェンジメーカー養成を目指した「中部圏リカレント教育プラットフォーム」構築事業
	国立大学法人 金沢大学	「創造的復興」人材育成を目指すリカレント教育推進体制の構築
北陸	一般社団法人 大学都市神戸産官学プラットフォーム	チャレンジし続けるグローバル人材の育成・定着を通じて産官学、地域がともに進化していく神戸リカレント教育プロジェクト
近畿	国立大学法人 滋賀大学	滋賀リカレント教育コアリジョンの構築を通じて県内企業の人材育成の推進による地域経済の活性化
中国	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
	国立大学法人 広島大学	ひろしまAI・DXリカレント教育推進プラットフォーム
	国立大学法人 山口大学	やまぐち地域人材育成維新プラン～山口県の持続的発展のためのリカレント教育プラットフォームの構築～
	国立大学法人 鳥取大学	とっとり創生リカレント教育エコシステム構築事業
四国	公立大学法人 岡山県立大学	「吉備の杜」の成長が「晴れの環」を繋ぐ『おかやま樹人リカレント教育エコシステム』の構築
	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「地域ハブ人材創出支援事業」
九州	国立大学法人 大分大学	“地域ぐるみの学び直し・エコシステム確立” - おおいだ大学発リカレント教育
	国立大学法人 宮崎大学	みやざきデジタルノーマルを実現するリスキリング・リカレント教育体制構築
	国立大学法人 佐賀大学	「佐賀創生リカレント教育プラットフォームの構築」～人事/採用担当者から始める学びの好循環～

メニュー②採択プログラム一覧

領域	大学名	プログラム名
半導体	国立大学法人 広島大学	広島大学半導体リカレントアカデミー Hiroshima University Semiconductor Recurrent Academy
	国立大学法人 九州大学	九州大学版イノベーションエコシステム形成に向けたリカレント教育事業の開発・サービス導入
	国立大学法人 九州工業大学	半導体産業の拡大と成長のための全体俯瞰型実習教育の展開
	国立大学法人 長崎大学	産学連携洋上風力人材育成リカレント教育エコシステム構築事業 (IACOW-R)
グリーンエネルギー バイオ・ヘルスケア	国立大学法人 大阪大学	Industry on Campus型リカレント教育エコシステム構想 ～REACH × バイオDX × ビジネスデザイン～
	国立大学法人 千葉大学	ケアテクノロジーの開発と実装を実現するケアテックマスター育成プログラム
マーケティング	学校法人 早稲田大学	CMO Program – 企業経営を牽引するマーケティングを学ぶ総合講座
	国立大学法人 北海道大学	社会変革を先導するDXプロフェッショナル人材育成 ～ケーススタディ型学習による人材輩出の加速化～
DXプロ	学校法人 早稲田大学	スマートエスイーAIトランスフォーメーション：生成AI産学エコシステム
	国立大学法人 北海道大学	グリーンビジネスとGXで拓く、未来志向リカレント教育エコシステムの構築
GXプロ	学校法人 立命館 (立命館大学)	GXプロフェッショナル + Rプログラム
	学校法人 流通経済大学	SCMプロフェッショナル人材育成プログラム
SCMプロ	国立大学法人 東京大学	サプライチェーンマネジメント (SCM) リカレント教育
	学校法人 早稲田大学	早稲田大学ビジネススクール・ホックスフォード大学サイドビジネススクール共同開発 The Global Leader Accelerator Programme (GLAP)
経営人材向け	学校法人 東京女子大学	事業創造×HRM×リベラルアーツで育成する 高度専門人材 (事業創造) 東女リカレント：自信をもって、ビジネスの中心に
	国立大学法人 一橋大学	社会科学×データサイエンスによるデータ駆動経営人材育成プログラム
	学校法人 先端教育機構 (事業構想大学院大学)	地域構想力育成プログラム
	学校法人 武蔵野美術大学	社会課題とビジネスをデザインでつなぐ。社会価値創発機構構築事業
複数テーマ	国立大学法人 神戸大学	異分野共創・価値創造リカレント教育プログラム

経済産業省の産業人材育成に関する取組について

2025年9月

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課

国内投資拡大・産業構造転換を踏まえた2040年の将来見通し

(独) 経済産業研究所 (RIETI: 深尾京司理事長他) と共同作成

前提

- 人口動態：総人口▲0.6%、生産年齢人口▲1.0% (社人研 (出生中位・死亡中位))



インプット

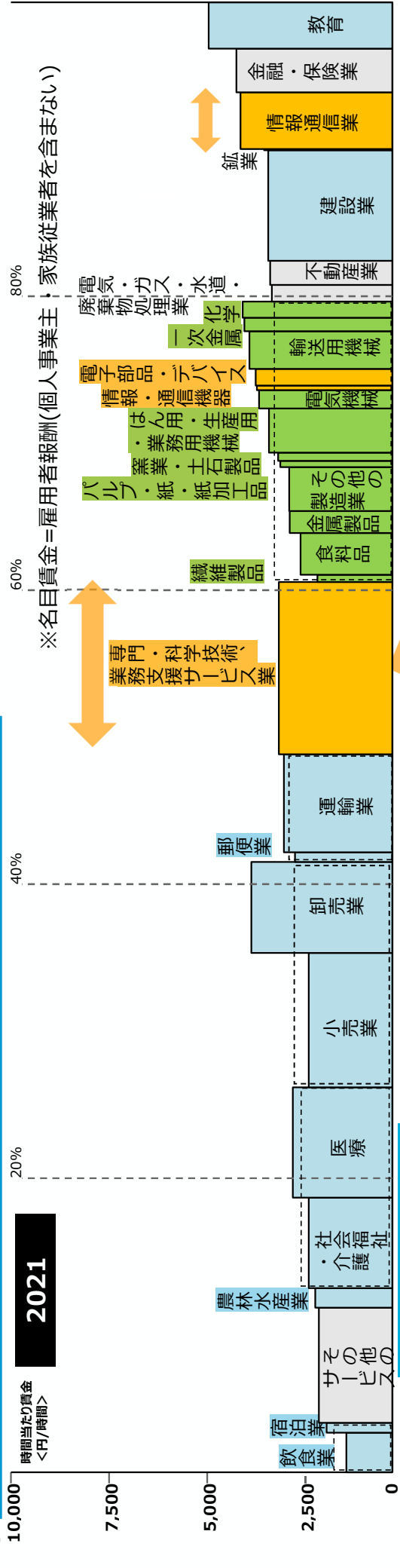
- 産業構造：「2040年版の産業連関表」を設定 (イメージ：自動車はEV化をはじめとする脱炭素化やSDV化)
(2020年の産業連関表を基に、「2040年新機軸 (定性的) シナリオ」※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」、
「GX2040ビジョン」、「第7次エネ基」等も踏まえて設定)
- 国内投資：名目+4% で、2040年度200兆円 (国内投資フォーラムの官民目標) ※ベースケースは0.7%
→ 次世代型投資 (研究開発やソフトウェア・ロボット・通信機器等) が1.8倍に (ストックベース)
→ 既存型投資 (建物・構築物等) は横ばい
- TFP：資本・労働の質向上効果に加えて産業別AI等技術革新効果 ● 物価：CPI 2.0% ※ベースケース：0.9%



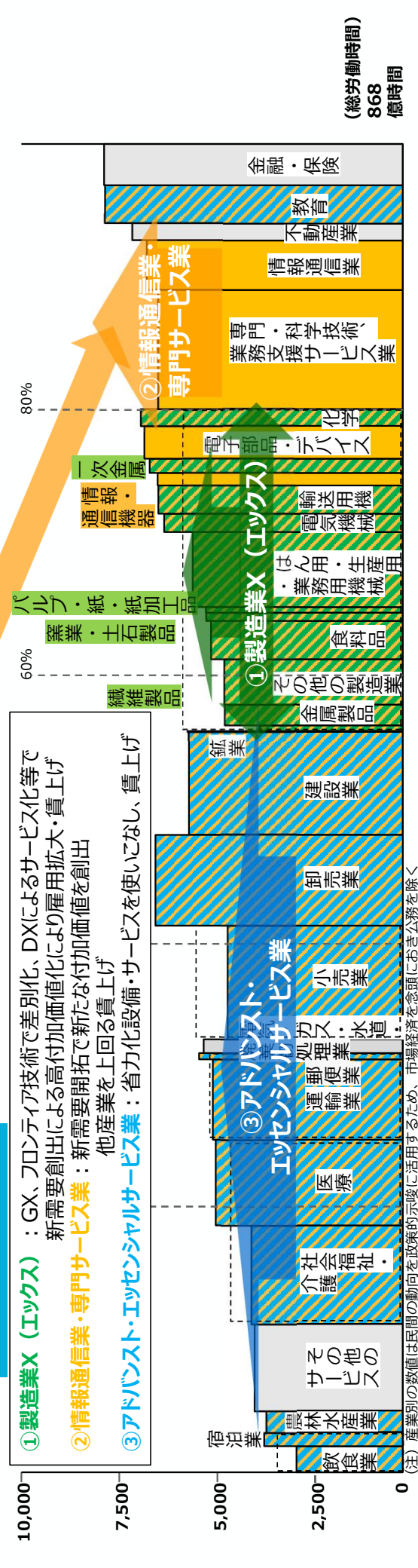
アウトプット

- GDP：名目+3.1% (実質+1.7%)
 - 労働生産性：名目+3.7% (実質+2.3%)
 - 賃金：名目+3.3% (実質+1.3%) ※春季労使交渉5.1%で名目賃金2.8% (2024年)
- ※ベースケース (積極的な産業政策なし)
- GDP：名目+0.5% (実質+0.1%)
 - 労働生産性：名目+1.7% (実質+1.2%)
 - 賃金：名目+1.5% (実質+0.6%)

③アドバンスト・エッセンシャルサービス業がカギ



2040新機軸ケース



(注) 産業別の数値は民間の動向を政策的示唆に活用するため、市場経済を念頭におき公務を除く

就業構造推計の試算方法について

2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース

<前提>

- ✓ 国内投資：名目+4%で、2040年度200兆円
(国内投資フローラムの官民目標)
- ✓ 「2040年新機軸（定性的）シナリオ※」、「GX2040ビジョン」、「第7次エネ基」等を踏まえて考慮
- ✓ AI、ロボットの活用促進や、リスクリング等による労働の質の向上が一定程度進んだ影響を加味。
※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」

<産業ごとの将来像>

- 製造業X（エックス）
 - GX、フロンティア技術で差別化、DXによるサービス化等で新需要創出による高付加価値化により雇用拡大・賃上げ
- 情報通信業・専門サービス業
 - 新需要開拓で新たな付加価値を創出。他産業を上回る賃上げ
- アドバンスト・エッセンシャルサービス業
 - 省力化設備・サービスを使いこなし賃上げ

就業構造推計



新機軸ケースのアウトプット（産業構造）を活用

<人材需要>

- ✓ 新機軸ケースの産業別就業者数を、足下データ（2020）の産業×職業×学歴別比率で分解。
- ✓ その上で、①産業別の自動化影響による職種の変化、②職種ごとの学歴構成の変化を加味。



両者の差分をミス
マッチとして分析

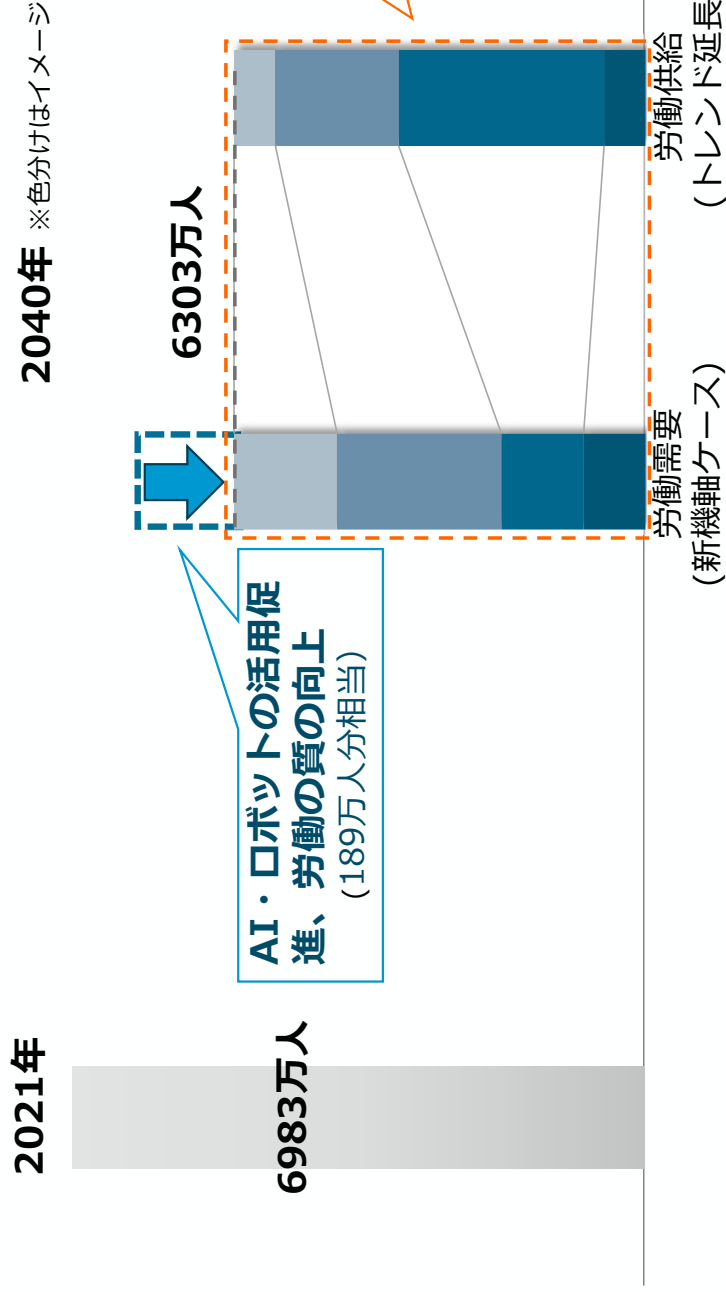
<人材供給>

- ✓ 2040年就業者数*を、産業別・職業別就業者数の足下の増減傾向が続くと仮定して産業×職業×学歴別比率を推計、分解。
- ※学歴については、最終学歴に大きな変化が生じないという仮定のもと、大学進学率の上昇を加味しつつ、年代に応じ、足下比率（2020）をスライド。

*2023年度版労働力需給の推計（JILPT）の労働参加漸進シナリオを活用

2040年の就業構造推計

- 「2040年に向けたシナリオ・新機軸ケース」では、少子高齢化による人口減少に伴って労働供給は減少するものの、AI・ロボットの活用促進や、リスクリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じない（約200万人分の不足をカバー）。今後、シナリオ実現に向けた政策対応が必要。
- 一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間によってミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要となる。



学歴間のミスマッチ

- 研究者や技術者等の専門職を中心に、大学・院卒の理系人材で100万人以上の不足が生じるリスク。
- また、生産工程を中心に、短大・高専等、高卒の人材も100万人弱の不足が生じるリスク。
- 事務職で需要が減少する一方、現在供給が増加傾向にある大卒文系人材は約30万人の余剰が生じる可能性。

全職業	2040年の労働需要 (2040年の労働供給 ※現在のトレンドを 延長した場合)						
	高卒	短大・高専等	大学理系	院卒理系	大学文系	院卒文系	
	2112万人 (2075万人)	1212万人 (1160万人)	685万人 (625万人)	227万人 (181万人)	1545万人 (1573万人)	83万人 (90万人)	
	-37万人	-52万人	-60万人	-47万人	28万人	7万人	
	供給とのミスマッチ						
	2735万人	1240万人	563万人	154万人	1332万人	70万人	
	*2021年現在の就業者数						

主な職業の労働需要の内訳	管理的職業		専門的・技術的職業		うちAI・ロボット等の活用を担う人材		事務		販売		サービス		生産工程		輸送・機械運転		運搬・清掃・包装等	
	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年	2024年	2040年
	27	13	190	311	52	78	295	251	214	122	277	196	442	147	110	21	214	60

(注) 職業分類は日本標準職業分類、学歴分類は令和2年国勢調査の区分による。分類表中に含まれていない学歴分類（その他）があるため、ミスマッチのトータルは0にならない。職種分類は主要なもののみ掲載。（単位：万人）

(参考) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方2024 (令和6年6月) <概要> ～変革のための生成AIへの向き合い方～

令和6年度第1回中
央職業能力開発促進
協議会資料4-3より

- 生成AI技術は急速に進展し、国内企業の導入が加速も、本格的な利活用には課題
- 生成AIの利活用を妨げる課題と解決に向けた示唆、生成AI時代のDX推進人材のスキル、政策対応を取りまとめ

(1) 生成AIの利活用の現在地

- 開発者の貢献や企業の前向きな生成AI導入 (国内企業の生成AIの社内利活用・推進は1年前から大きく進展)
- 一方、組織として生成AIの日常業務への組み込み、新サービス創出、これを後押しする経営層の関与が停滞 (世界平均より低い)

(2) 生成AI利活用の課題、解決策と今後

- 組織として生成AIを日常業務に組み込んで利用する取組や、新たなサービス創出につながる活用、また、これを後押しするような経営層の関与において停滞
- 利活用を妨げる課題解決に向けた示唆
 - ・生成AIへの理解不足と向き合い方
 - 目的志向のアプローチ、環境整備と実験、答えでなく問いを深める
 - ・経営層の姿勢、関与
 - 経営層自身がビジョン・方針を定め、変革推進人材の役割を定義
 - ・推進人材とスキル
 - スキルトレンドをデータドリブンに捉え、人材定義・教育・活躍の場作り
 - ・データの整備
 - 全社的なデータマネジメントとデータ「目利き」人材の育成・確保
- 経験機会の喪失と実践的な教育・人材育成
- 開発生産性の革新で、新たなベンダー・ユーザーの契機

(3) 生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキル

- 生成AIの業務での活用により知識や技術が補填されるため、DX推進人材はより創造性の高い役割としてリーダーシップや批判的思考などパーソナルスキルやビジネス・デザインスキルが重要となる
- DX推進人材には「問いを立てる力」や「仮説を立て・検証する力」に加えて「評価する・選択する力」が求められる

求められるスキル

- ・ビジネスアークテクト：選択肢から適切なものを判断する選択・評価する力
- ・デザイナー：独自視点の問題解決能力、顧客体験を追求する姿勢
- ・データサイエンティスト：利活用スキル (使う、作る、企画)、背景理解・対応スキル (技術的理解、技術・倫理・推進の各課題対応)
- ・ソフトウェアエンジニア：AIスキル (AIツールを使いこなす)、上流スキル (設計・技術面でビジネス側を牽引)、対人スキル
- ・サイバーセキュリティ：AI活用の利益とリスク評価、社内管理スキル、コミュニケーションスキル

(4) 生成AIを利用するための人材・スキルのあり方に関する対応 <経済産業省における政策対応>

- 「デジタルスキル標準」(DSS) の見直し ➢ 「デジタルガバナンス・コード」の見直し ➢ AI学習機会の裾野の拡大
- 生成AI時代に求められる継続的な学びの実現に向けた環境整備

(参考) デジタルスキル標準

(令和4年12月策定、令和5年8月・令和6年7月生成AI対応)

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキルを定義

DXを推進する人材

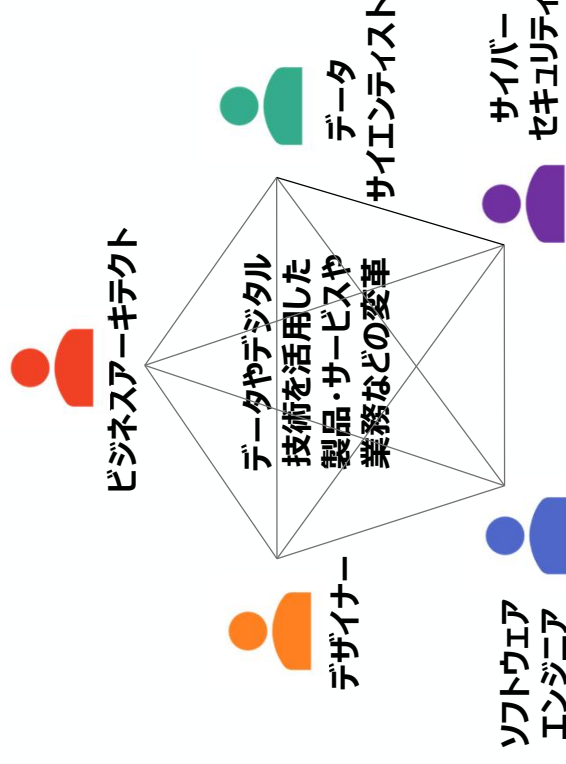
<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材類型の役割や習得すべきスキルを定義

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



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



- 参考：活用事例集（IPA） <https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/case.html>

(参考) デジタルスキル標準の改訂＜概要＞（令和6年7月）

令和6年度第1回中
央職業能力開発促進
協議会資料4-3より

- 急速に普及する生成AIの影響を踏まえ、「DX推進スキル標準（DSS-P）」を改訂し、補記の追加と共通スキル項目の見直しを実施。主なポイントは以下3点。

1	生成AIを含む新技術への向き合い方・行動の起こし方 1. <u>新技術に触れた上でのインパクト・リスクの見極め</u> 2. <u>新技術を用いるための仕組み構築と、DXを推進する組織・人材への変革促進</u> 3. <u>新技術の変化のスピードに合わせたスキルの継続的な習得</u>	補記の追加				
2	DX推進人材における生成AIに対するアクション <table><tr><td>活用する</td><td><u>DX推進人材の自身の業務における生成AIの活用例</u> 調査、デザイン作成、データ生成・プログラミング支援、セキュリティ検知等</td></tr><tr><td>開発、提供する</td><td><u>DX推進人材が顧客・ユーザーへ生成AIを組み込んだ製品・サービスを開発、提供する際の行動例</u> 生成AIのもたらす価値定義、データの収集・整備、生成AIモデルの設定（チューニング、RAG等）、ガイドラインの策定等</td></tr></table>	活用する	<u>DX推進人材の自身の業務における生成AIの活用例</u> 調査、デザイン作成、データ生成・プログラミング支援、セキュリティ検知等	開発、提供する	<u>DX推進人材が顧客・ユーザーへ生成AIを組み込んだ製品・サービスを開発、提供する際の行動例</u> 生成AIのもたらす価値定義、データの収集・整備、生成AIモデルの設定（チューニング、RAG等）、ガイドラインの策定等	補記の追加
活用する	<u>DX推進人材の自身の業務における生成AIの活用例</u> 調査、デザイン作成、データ生成・プログラミング支援、セキュリティ検知等					
開発、提供する	<u>DX推進人材が顧客・ユーザーへ生成AIを組み込んだ製品・サービスを開発、提供する際の行動例</u> 生成AIのもたらす価値定義、データの収集・整備、生成AIモデルの設定（チューニング、RAG等）、ガイドラインの策定等					
3	共通スキルリスト 生成AIの影響を踏まえて、カテゴリー「データ活用」「テクノロジー」の学習項目例を追加・変更 （主な追加・変更項目） ✓ <u>大規模言語モデル・画像生成モデル・オーディオ生成モデル</u> ✓ <u>生成AI（プロンプトエンジニアリング、コーディング支援、ファインチューニング、生成AIの技術活用、生成AI開発）</u>	追加・変更				

(参考) スキル情報基盤

R7.5.23 Society 5.0時代の
デジタル人材育成に関する
報告書概要版より

- 自身の目標に向けてスキルアップを続けるデジタル人材が一層活躍できる環境整備が必要。
- 個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化により、デジタル技術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としてIPAにおいて、「デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（仮称）」を検討。

【個人】スキル情報の蓄積・可視化を通じた
継続的な学びと目的をもったキャリア形成

情報登録

教育・試験

(IPA) デジタル人材育成・DX推進プラットフォーム（仮称）

- ✓ スキル情報の蓄積・可視化を可能とする個人向けアカウントの立ち上げ
- ✓ デジタルスキル標準の活用推進
- ✓ 情報処理技術者試験、リスキリングで得たスキル情報の蓄積と証明
- ✓ スキル情報の分析と共有を通じたリスキリング機会の拡大

講座申請・活動報告

スキルレンド

DX認定申請・活動報告

DX支援サービス

【研修事業者】デジタルスキル標準に基づく
リスキリング支援・市場の拡大

【企業】デジタルスキル標準に基づく人材
育成・人材の確保

スキルが
労働市場の
「共通言語」
となる世界