

# 令和7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8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	P38～
<b>【その他資料】</b>	
○ 鹿児島の雇用失業情勢 (R8.1)	P49～
○ 求人・求職バランスシート (R8.1)	P54～
○ 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	P56～
○ 教育訓練給付制度リーフレット	P67～



# 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】

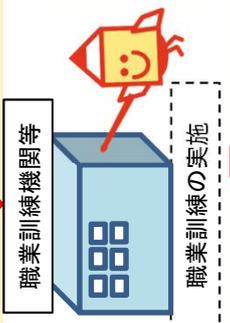
- ① 都道府県労働局
- ② 都道府県
- ③ 公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④ 職業訓練・教育訓練実施機関 (専門学校・各種学校・高年齢・高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等)
- ⑤ 労働者団体
- ⑥ 事業主団体
- ⑦ 職業紹介事業者 (団体) 又は特定募集情報等提供事業者 (団体)
- ⑧ 学識経験者
- ⑨ その他協議会が必要と認める者 (例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等)

## 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 (協議会の下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

修了者

採用企業  
訓練機関

⇒ 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 (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

# ハローワークの求職者支援訓練・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



対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

対象：高等学校卒業生等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)

○都道府県(職業能力開発校)

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)

・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

・都道府県営(国からの委託)

○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)

○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

## 離職者向け

## 在職者向け

## 学卒者向け

## 障害者向け

## 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まらない方も、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)



令和6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	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和6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
1,291	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：62.4%

### 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）	実施方針	令和7年度取組状況
<p>課題</p> <p>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」</p>	<p>・ 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。</p>	<p>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）。</p>
<p>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」</p>	<p>・ 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。</p>	<p>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。</p>
<p>③委託訓練の計画数と実績が乖離している。</p>	<p>・ 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。</p>	<p>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。</p>
<p>④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。</p>	<p>・ デジタル分野への重点化。 ・ 一層のコース設定促進。</p>	<p>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。</p>



# 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。

応募倍率	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 <b>改善の余地</b> がある。【A】
就職率	依然、 <b>高水準</b> 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、その他の分野では低下しており、引き続き <b>解消傾向</b> 。
就職率	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 <b>改善の余地</b> がある。【B】

**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。

- 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。

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。

**デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。**

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。

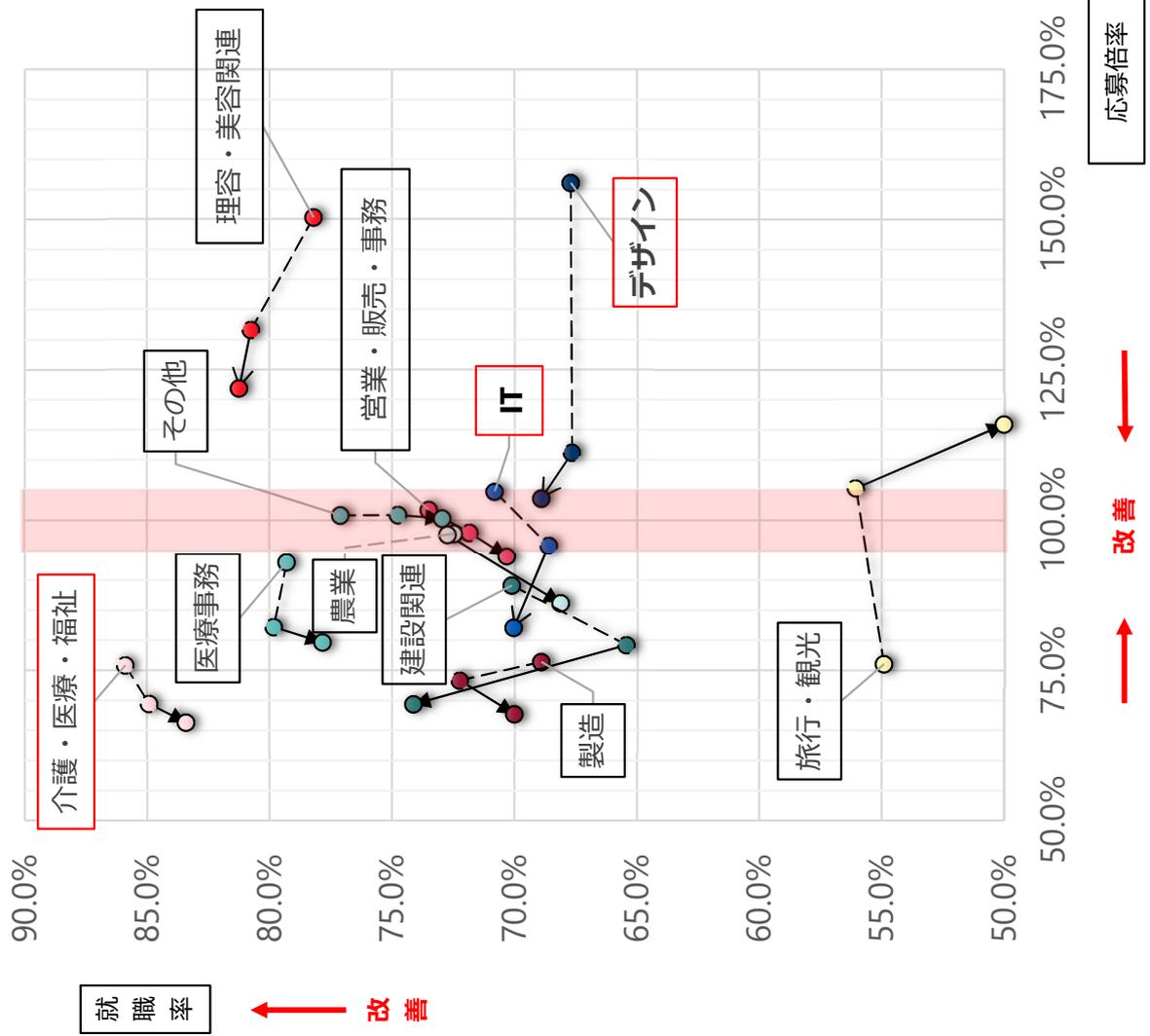
**非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練の試行実施（令和6年度～）**

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**。

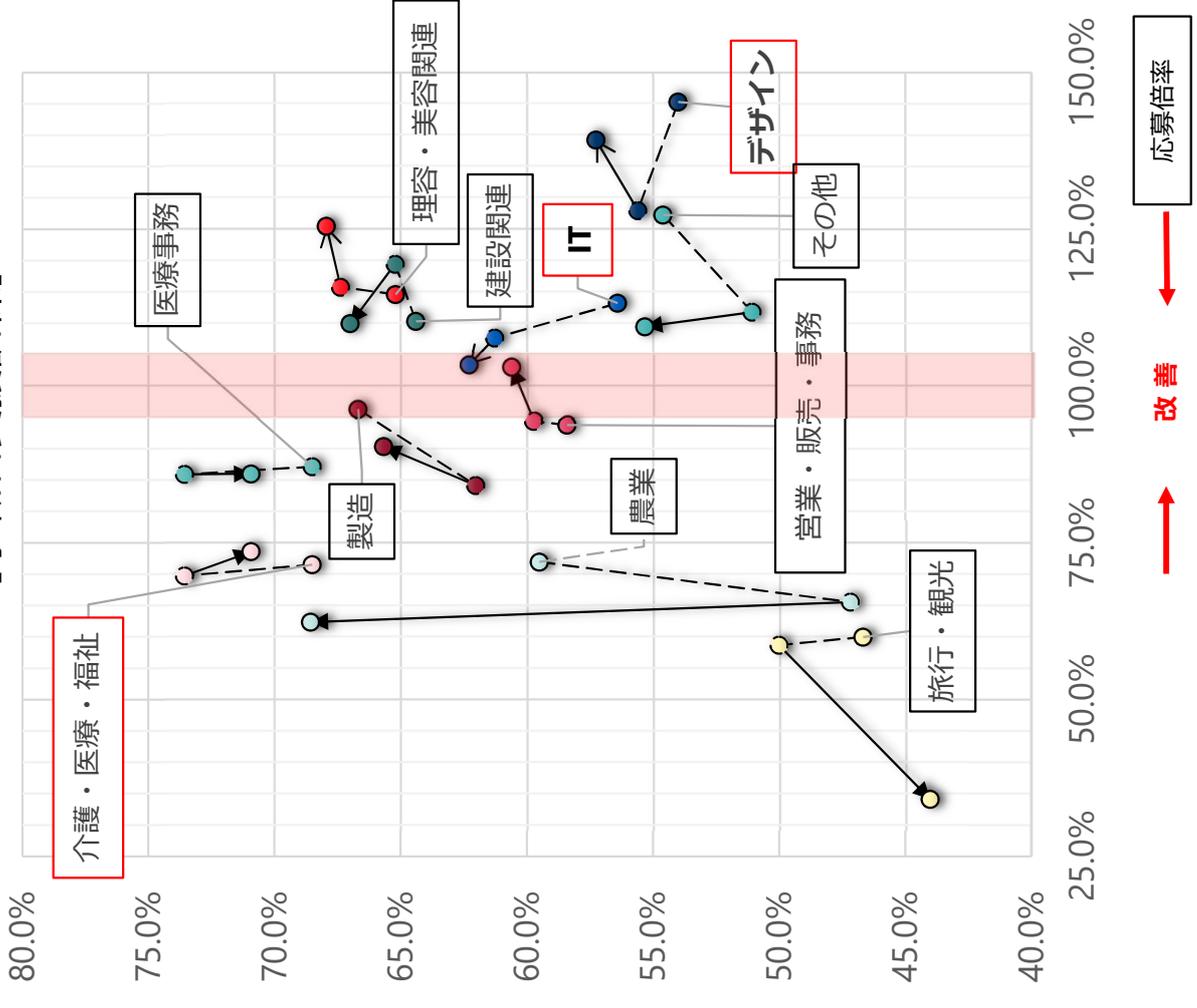
# 【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

令和4年度 ----- 令和5年度 -----> 令和6年度

【委託訓練】



【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料2-1と同様。

# 令和8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8年4月1日から令和9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7年11月現在では、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、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、訓練機会の確保・拡充等を通じた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、今後は在職者訓練を通じた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7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で2,955,587人（前年同月比99.1%）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7年10月末現在で1,266,828人（前年同月比100.4%）であった。

これに対し、令和7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7年4月～10月>

離職者に対する公共職業訓練	63,304人（前年同期比96.4%）
求職者支援訓練	23,057人（前年同期比98.7%）
在職者訓練	52,652人（前年同期比101.2%）

## 第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6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
  - ・就職率は依然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（「デザイン分野」）があること
- ・ 応募倍率については、公共職業訓練では低下している一方、求職者支援訓練では上昇している
  - ・ 就職率は50%～60%台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、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があること
- ・ 令和6年度も同様の傾向にある
  - ・ 2年連続で目標の就職率（75%）を下回っており、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
- ・ 離職者向けの訓練に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合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の割合は増加傾向である  
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8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、特に就職率の向上に向け、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。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、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、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

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、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。また、都道府県等と連携してハローワークにおける就職支援の強化を検討するほか、都道府県労働局と地方公共団体との連携の上、目標を達成していない民間教育訓練機関に対し、訓練及び就職支援の自律的な改善を促すとともに、就職率の向上に向けて、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

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。コース設定が進んでいない地域においては、地域職業能力開発促進協議会において、その方策について協議を行う。

なお、令和6年度より試行的に実施していた「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」については、令和8年度より公共職業訓練として全国展

開を図ることから、本実施計画にも当該事項を新たに盛り込むこととする。

その他、地域職業能力開発促進協議会に設置されているワーキンググループの訓練効果の検証結果等が訓練カリキュラム改善により資するよう、P D C Aサイクルの仕組みについて見直しを検討する。

#### 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 74,263 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、職務経歴書・履歴書の作成指導、面接指導、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、職業相談、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や、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進を図る。
- ・ 委託訓練については、2年連続で目標の就職率（75%）を達成していないことにかんがみ、都道府県等と連携して、ハローワークへの来所等を促して就職支援を行う取組の強化を検討する。また、必要に応じて、地域職業能力開発促進協議会において目標を踏まえた訓練先の選定方策について協議を行う。

- ・ 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、求職者の職業能力や求職条件等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、訓練修了者のスキルが活用できる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、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためセミナー等を開催するとともに、職場見学会、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。
- ・ 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。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

(2) 求職者支援訓練

ア 対象者数及び目標

対象者数 41,377人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限 60,487人

目標 雇用保険適用就職率：基礎コース 60% 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なることが重要であるとされていることや、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情報セキュリティに関する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、求職者の職業能力や求職条件等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、訓練修了者のスキルが活用できる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、ハローワークにおいて、介護等の仕事の魅力発信のためのセミナー等を開催するとともに

に、職場見学会、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。

④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ J E E Dと連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

2 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公共職業訓練

(1) 対象者数

国	1,500人
都道府県	300人

(2) 職業訓練の内容等

- ・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法によって、非正規雇用労働者等が、住んでいる地域に関係なく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で訓練を受講できるように進めていく。
- ・ 訓練の実施に当たっては、能開法第15条の7第3項に基づく委託訓練として、都道府県での実施を基本としつつ、都道府県においては、地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースを柔軟に設定できるようにするとともに、eラーニングを活用した訓練の地域偏在を踏まえて、オンラインで対応できる訓練コースについては、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、J E E Dを通じた広域展開を行う。
- ・ 訓練内容や訓練ニーズ等について、全国展開後も受講生のニーズをアンケート等により収集・把握するとともに、受講勧奨、受講継続支援、広報については、好事例を収集、展開するなどにより、継続的な見直しを図っていく。
- ・ 修了率等に加え、訓練前後でどのような行動・意識の変容があったか、訓練成果が仕事で役立っているか等の受講生の評価を収集していくことで、今後の成果指標について検討する。また、訓練修了後一定期間経過時点の受講生の状況についても、アンケートにより把握する。

3 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、職場での業務改善や事業所の生産性向上、現場力の強化など訓練の受講により生じた効果を確認する。
- ・ 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。

## 4 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。
- ・ 職業訓練の実施に当たっては、平成10年3月31日付け管発第11号・開発第17号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

## 5 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。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サービス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。
- ・ 都道府県が一般の職業能力開発校において、精神保健福祉士や公認心理師等の配置、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、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和7年度より障害者委託訓練におけるP D C A 評価を本格実施している。当該P D C A評価では、就職率の上昇と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏まえ、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6月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する。

第5 令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けた検討事項（P）

令和9年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けては、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を引き続き確実に推進することに加え、令和8年度の実施状況や第12次職業能力開発基本計画（※）の内容等も踏まえつつ、以下の観点も含めた対応について検討を行う。

- ・ データに基づくP D C Aサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進す

る。

- ・ 成長分野等に必要の人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。
- ・ エネルギーなどの戦略分野等における人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施等に取り組む。

※ 第12次職業能力開発基本計画については、現在、労働政策審議会人材開発分科会において審議中であり、今後の審議結果に応じて記載内容を確定させる。

# 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 <b>改善の余地</b> がある。
就職率	依然、 <b>高水準</b> 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、応募倍率は高い 状況にあり、 <b>引き続き改善の余 地</b> 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 <b>改善の余 地</b> がある。

- 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。

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。

# 【参考】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」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。</li> <li>・ 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化。</li> <li>・ 応募・受講しやすい募集・訓練日程等の検討が必要。</li> </ul>
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"> <li>・ 求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。</li> <li>・ ハローワーク窓口職員の知識の向上。</li> <li>・ 事前説明会や見学会の機会確保。</li> <li>・ 訓練修了者歓迎求人等の確保。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
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"> <li>・ デジタル分野への重点化。</li> <li>・ 一層のコース設定促進。</li> </ul>

### 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クショップ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乘せ等により、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7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

労働局 番号	労働局 名	(a) 地域の人材ニーズ の把握	(b) 公的職業訓練の実 施状況の検証	(c) 訓練効果の把握・ 検証等	(d) その他の職業能力開 発促進のための取組	(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）	リカレン ト教育を 実施する 大学等と 参加 した大学 等名	社会福祉 協議会の有 参加の有 無	地方自治 体の生活 困窮者自 立制度主 管部署の 参加の有 無	都道府県が 労働局と共 同で事務局 となってい るかの有無	
46	鹿児島	<p>&lt;意見等&gt; 無し</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・ポリテクセンター内の施設内 訓練（難習者訓練）について は、令和7年9月末時点の定員 充足率が68.6%と令和6年度と 比較して、13.5ポイント減少し ていることが説明された。 また、その要因として、4月 入所生で応募した後に就職によ る辞退が多発したこと、5月以 降の募集にかかると定員充足率は 例年並みに戻っていることが報 告された。</p> <p>・生産性向上訓練のモデルシニ アコースやサブスクリアシヨ ンコースについては、令和7年 9月末時点で受講者数目標を達 成していることも報告された。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・デジタル分野の訓練を受講し た訓練生や修了生採用企業が ら、より応用的なスキルの上昇 の希望があった一方で、狭い範 囲の訓練を行うことにより就 職先が制限される懸念があるこ とが説明された。</p> <p>・デジタル分野の訓練につい て、訓練内容がワード・エクセ ル、フォントショップ等の画像処 理、JavaScript等の言語まで幅 が広すぎるのではないかと人材 が正しい求人者とのバランスを 見て、どの部分に重みを置くの かが検討するべきであるとの意見 があった。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・在職者へのキャリアコンサル ティングをより推進していくた めに、キャリア形成・リスクリ ング事業の事業内容および周 知・広報について構成員への協 力依頼があった。</p> <p>・地域リスクリング事業につい ては、県の7事業、鹿児島市な どの15事業を地域職業能力訓練 実施計画に位置づけ、デジタル 技術の進展と職業人生の長期化 などの労働環境の変化にに応じた 職業能力の開発・向上に取り組 むことが説明された。</p>	<p>&lt;意見等&gt; ・前年度に引き続き、介護分野 は就職率が高いが、応募倍率は 低く、IT・IT・IT分野は応募 倍率が高く、就職率には改善の 余地があることが説明された。</p> <p>・求職者支援訓練の基礎コース について、令和6年度に計画数 の割合を40%→30%に引き下 げた。また計画数と実績に乖 離があることが報告された。</p>	<p>&lt;対応方針&gt; ・介護分野については、介護の 訓練開催時期を公共職業訓練と 求職者支援訓練で重複しないよ う調整を行い、応募倍率に改善 が見られたため、引き続き調整 を行うこととする。</p> <p>・デジタル分野については訓練 のミスマッチを減らすために、 ハローワークの職員や相談員の デジタル知識の向上を図ること とする。</p>	鹿児島大学	有	無	無

令和7年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループによるヒアリング結果等及び改善促進策（案）の概要

労働局 番号	労働局名	(a) 検証対象の訓練分野	ヒアリング概要			(e) ヒアリング以外の手法での効果検証	(f) 訓練カリキュラムの改善促進策（案）の概 要
			(b) 訓練実施機関からの主な意見	(c) 訓練修了者からの主な意見	(d) 訓練修了者を採用した企業からの 主な意見		
46	鹿児島	デジタル分野	<p>(b) 訓練実施機関からの主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、ポートフォリオに搭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。</li> <li>・使用するソフトやデザイン等について、現在主流のサイト作成方法を指導内容に組み込んでいる。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制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。</li> <li>・訓練終了後も月曜日から土曜日まで講師が夜間に在席し、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。</li> </ul> <p>(以下、訓練実施機関からの要望)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、訓練実施にかかると費用の高騰に即した支給金額を設定してほしい。</li> <li>・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、就職活動を継続的にこなす結果、1か月の出席率が80%を切る傾向があるため、出席要件について緩和を検討してほしい。</li> </ul>	<p>(c) 訓練修了者からの主な意見</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・visual studio, visual basic, HTML, CSS, JavaScript, SQL, 基本情報技術者試験での知識、開業実習などの意見多数</li> <li>・デジタル関係とは異なる業種のため、プログラミン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う。</li> <li>・python, phpは訓練校ではメインで学び、入社した企業では使っていないが、書き方などは変わらないうで幅広く学べて良かったとは思っている。</li> <li>・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い。</li> <li>・情報セキュリティに関することを学ばなかった。</li> <li>・ASP.NETなど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。</li> <li>・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う。経験者の方が数名いて、その方たちには少しは向き合ってもらって、深く学んだほうがいい気がした。</li> <li>・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。また、インターンなどがあると働き方のイメージがよくなった。</li> </ul>	<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"> <li>・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</li> <li>・PCリテラシーがありタイピングスキルが高くてよかった。</li> <li>・面接訓練などで得たコミュニケーション能力が役に立っている。</li> <li>・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けていることで、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るところという期待がある。</li> <li>・基礎知識だけでなく応用力が必要</li> <li>・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・流れの理解があると望ましい。</li> <li>・専門性を求めるのが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。</li> </ul>	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、訓練員等をすすめることにより、ミスマッチを減らす。</li> <li>・訓練後の就職のイメージを持って訓練に取り組み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検討。</li> <li>・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受講者の就職先の選択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。</li> <li>・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するため長期の訓練期間の設定に関して、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。</li> <li>・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してコミュニケーションスキル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。</li> </ul>

# 令和8年度 鹿児島県地域職業訓練実施計画

令和8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8年4月1日から令和9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7年11月現在では**求人**が減少している中で、**求職は緩やかに増加しているところ**、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7年度の新規求職者は令和7年11月末現在で52,867人（前年同月比98.7%）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7年11月末現在で25,477人（前年同月比101%）であった。

これに対し、令和7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7年4月～11月>

離職者に対する公共職業訓練	724人（前年同期比 69.6%）
求職者支援訓練	505人（前年同期比 105.2%）
在職者訓練	623人（前年同期比 66.8%）

## 第3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針

令和6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60%台となっており、引き続き改善の余地がある
  - ・就職率は80%台と高い傾向にある

- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野（「IT・デザイン分野」）があること
  - ・特に求職者支援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%前後で推移しており、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6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8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、特に就職率の向上に向け、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。あわせて、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保の推進や、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、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

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。

なお、令和6年度より試行的に実施していた「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」については、令和8年度より公共職業訓練として実施されることから、県とも連携し周知に取り組むこととする。

#### 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 374人

目標 就職率：82.5%  
(委託訓練)  
対象者数 1,218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や、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情報セキュリティに関する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、訓練受講中にIT分野、デザイン分野の実務や企業の情報を得られるよう、カリキュラムの中で職場見学・職場体験等の実施に努める。
- ・ 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。

### ④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上

- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「J E E D」という。）と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知度の向上・普及の取組を推進する。

## (2) 求職者支援訓練

### ア 対象者数及び目標

対象者数 689 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 60% 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や、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められていることから、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や情

### 報セキュリティに関する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。
- ④ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上
- J E E D と連携し、民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者に対する認知

度の向上・普及の取組を推進する。

### (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。
- ・ IT分野、デザイン分野については、訓練受講中にIT分野、デザイン分野の実務や企業の情報を得られるよう、カリキュラムの中で職場見学・職場体験等の実施に努める。

## 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）	730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	345人（専門課程65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。
- ・ 職業訓練の実施に当たっては、平成10年3月31日付け管発第11号・開発第17号「公共職業能力開発施設と専修学校等との調整等について」の趣旨等に留意しつつ、職業訓練と学校教育との密接な連携の下、地域人材の育成を図っていく。また、学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る。

## 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 47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。また、訓練受講生の拡大に向けて、障害福祉サービス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導等に取り組む。
- ・ 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、引き続き訓練の質向上に向けた取組を推進する。なお、令和7年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を本格実施している。当該PDCA評価では、就職率の上昇と計画数と実績の乖離の解消に取り組むものであり、当該評価を基に訓練を計画する。
- ・ 障害者の就業ニーズ及び企業の人材ニーズに加え、障害種別が多様化していることを踏まえ、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6月に取りまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」を踏まえた取組を推進する。

## 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8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	224	-	118	-	106
営業・販売・事務分野	861	-	720	-	141
医療事務分野	176	-	70	-	106
介護・医療・福祉分野	349	-	208	-	141
農業分野	55	-	20	-	35
旅行・観光分野	0	-	-	-	-
デザイン分野	156	-	50	-	106
製造分野	212	-	-	212	-
建設関連分野	75	-	15	60	-
理容・美容関連分野	12	-	12	-	-
その他分野	177	-	5	102	70
求職者支援訓練（基礎コース）	302	-	-	-	302
合計	2,599	0	1,218	374	1,007
(参考) デジタル分野	434	-	118	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8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	1,146
	うち母子家庭の母等を対象とした訓練	5
	若年者就職支援デュアルシステム（職場実習付き訓練）	72
合計		1,218

## ○学卒者訓練

校 名	訓練科名	定員
吹上	自動車工学科	20
	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	70

## ○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	25
	職場体験実務科 （デュアル）	6
	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		47

令和8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	薩摩川内市,鹿児島市	3	68
	デジタル人材育成科 (Pythonプログラミング)【資格取得コース】	5か月	鹿屋市	1	10
	AI活用Webクリエイティブ実践科【資格取得コース】	6か月	鹿屋市	2	40
	小計			6	118
営業・販売・事務	パソコン基礎・販売科	3か月	鹿児島市	1	20
	パソコン・基礎科	3か月	南薩地域,薩摩川内市,日置市,出水市,鹿児島市	14	288
	ビジネス実務科【母子】	3か月	鹿児島市	1	5
	ビジネス実務科【離職者】			1	13
	ITビジネス科【総合コース】	6か月	薩摩川内市,鹿児島市	5	116
	パソコンWEB基礎科	4か月	霧島市・始良市	2	48
	パソコン・簿記基礎科	3か月	霧島市・始良市,鹿児島市	2	48
	IT広告デザイン科 (職場実習付・新卒者含む)	5か月	鹿児島市	1	24
	IT広告デザイン科 (職場実習付)	5か月	鹿児島市	2	48
	デジタルスキル実践科 (AI×アプリ・デザイン制作)	3か月	志布志市	3	60
	ビジネスキャリア実践科	3か月	鹿屋市	2	35
	簿記・会計事務科	3か月	曾於市	1	15
	小計			34	720
医療事務	医療事務科	3か月	鹿児島市,薩摩川内市,霧島市・始良市,鹿屋市	5	70
	小計			5	70
介護・医療・福祉	介護福祉士養成科 (2年生)	24か月	鹿児島市	3	8
	介護福祉士養成科 (1年生)	24か月	鹿児島市	1	11
	保育士養成科 (2年生)	24か月	鹿児島市,いちき串木野市	2	12
	保育士養成科 (1年生)	24か月	鹿児島市,いちき串木野市	2	20
	栄養士養成科 (2年生)	24か月	鹿児島市	1	6
	栄養士養成科 (1年生)	24か月	鹿児島市	2	10
	歯科技工士養成科 (2年生)	24か月	鹿児島市	1	3
	歯科技工士養成科 (1年生)	24か月	鹿児島市	1	3
	介護・福祉科【実務者研修】	6か月	鹿児島市,南薩地域,薩摩川内市,鹿屋市	6	105
	介護・福祉科【初任者研修】	3か月	奄美市	1	10
	介護職員養成科	3か月	鹿屋市	2	20
	小計			22	208
農業	食農ビジネス人材育成科	6か月	曾於市	1	20
	小計			1	20
デザイン	ファッションビジネス科	6か月	鹿児島市	1	10
	Web&グラフィックデザイナー養成科	6か月	垂水市	2	40
	小計			3	50
調理	調理師養成科 (2年生)	24か月	鹿児島市	1	1
	調理師養成科 (1年生)	24か月	鹿児島市	1	4
	小計			2	5
建築	建設CAD実践科	3か月	鹿児島市	1	15
	小計			1	15
美容	職業実践専門課程科 (美容師) (2年生)	24か月	鹿児島市	1	6
	職業実践専門課程科 (美容師) (1年生)	24か月	鹿児島市	1	6
	小計			2	12
合計				76	1,218

## 令和8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8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 7（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	8
保育士養成科	16	2コース	2年	12
職業実践専門課程科（美容師）	6	1コース	2年	6
栄養士養成科	6	1コース	2年	6
調理師養成科	4	1コース	2年	1
歯科技工士養成科	4	1コース	2年	3
合計	9コース	54名		36

R 8（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	11	1コース	2年
保育士養成科	20	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	10	2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	3	1コース	2年
合計	8コース	54名	

## 令和8年度計画(機構)

### ○離職者訓練

単位:人

訓練科名	令和8年度定員	回数	令和7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	96	150	476	283	258	140	681	1157
オーダーメイド	45	108	70	223	0	0	140	140	363
計画数合計	275	204	220	699	283	258	280	821	1,520

### ○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8年度定員	令和7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8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 8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	76	75	75	
実践	実践	70%		705	177	176	176	176	
	全国共通分野	介護系		20%	141	36	35	35	35
		医療事務系		15%	106	27	27	26	26
		デジタル系		30%	212	52	52	54	54
		うちIT分野		15%	106	26	26	27	27
		うちWEBデザイン系コース		15%	106	26	26	27	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かな上で、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	
IT分野	6 (3)	122 (62)	96 (36)	
営業・販売・事務分野	76 (-1)	1,368 (14)	1,013 (28)	
医療事務分野	13 (-3)	228 (-78)	147 (-61)	
介護・医療・福祉分野	26 (1)	250 (18)	136 (12)	
農業分野	1 (0)	20 (0)	20 (0)	
旅行・観光分野	0 (-1)	0 (0)	0 (0)	
デザイン分野	6 (2)	130 (68)	92 (32)	
製造分野	17 (0)	212 (-24)	151 (1)	
建設関連分野	7 (-2)	100 (-52)	80 (-36)	
理容・美容関連分野	6 (0)	86 (-1)	67 (-8)	
その他分野	12 (-3)	122 (-34)	110 (-1)	
基礎	7 (0)	99 (-2)	77 (-12)	
合計	177 (-4)	2,737 (-29)	1,989 (-9)	
(参考) デジタル分野	19 (5)	346 (118)	248 (62)	

### 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。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。

公共職業訓練(離職者向け)支援訓練(実践コース)

求職者支援訓練(基礎コース)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性あり

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、基礎コースを除き高いものから上位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、基礎コースを除き高いものから上位3分野を赤色、下位1分野を緑色で表示

分野	公共職業訓練(都道府県:委託訓練)							求職者支援訓練						
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	
② 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%	59.6%	
医療事務分野	8	124	67	59.7%	54.0%	73.1%		5	104	80	97.1%	76.9%	77.5%	
① 介護・医療・福祉分野	24	202	115	71.3%	56.9%	85.3%		2	48	21	47.9%	43.8%	85.0%	
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	-	-	-	
② 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%	68.3%	
理容・美容関連分野	2	6	4	66.7%	66.7%	100.0%		4	80	63	87.5%	78.8%	65.6%	
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%	59.0%	
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%	

③ 7/49 ≒ 14%

公共職業訓練(離職者向け)  
 求職者支援訓練(実践コース)

求職者  
 基礎訓練

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%



### 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。

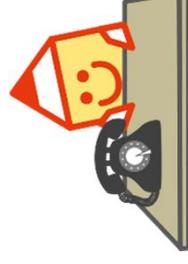
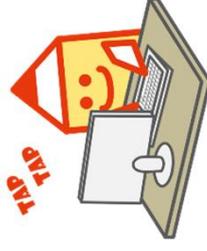
### 令和7年度の対象分野

デジタル分野 19県  
IT分野 2県

介護・医療・福祉分野  
(一部のみを含む。) 18県

営業・販売・事務分野  
(一部のみを含む。) 8県

※ 上記の分野のほか、医療事務分野（山梨）、旅行・観光分野（東京）、製造分野（埼玉・愛知）、建設関連分野（愛知）が選定された。（複数分野選定した県もあり。）



デジタル分野：北海道・青森・岩手・茨城・千葉・福井・静岡・三重・和歌山・鳥取・島根・広島・徳島・愛媛・福岡・長崎・熊本・宮崎・鹿児島  
IT分野：滋賀・山口

山形・福島・栃木・千葉・神奈川・富山・石川・山梨・長野・岐阜・京都・大阪・兵庫・奈良・香川・高知・大分・沖縄

宮城・秋田・群馬・新潟・島根・岡山・佐賀・熊本

### <参考> 検討スケジュール

	令和6年度	令和7年度上半期	令和7年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	1月 協議会開催	9月 協議会開催	1月 協議会開催 地域協議会から検討結果を報告
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催		2～3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

### 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

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

### 【ヒアリングの内容等】

- 知識の習得だけでなく、実務に近い環境での演習を積極的に取り入れ、訓練生が現場で必要とされる対応力や問題解決力を育成している。【徳島県】
- デジタル分野の企業求人が少ないため、訓練後の出口が少なく、求人数も少なく、経験や知識が必須の者が多いため応募可能な求人が限られてくる。【福井県】
- CMなどの広報を通じて職業訓練にもっと付加価値をつけて欲しい。【島根県】

- チームで作業を行う業務であるため、コミュニケーション能力が重要である。【北海道】
- 他部署との連携が重要になり、コミュニケーションが必要のため、実務に即した課題解決のためのグループワークやグループディスカッションがあるとよい。【三重県】
- 「プログラマー養成科」という名称が企業に誤解を招く可能性がある。より実態に即した名称の方が企業とのマッチング率が高まるのでは。【徳島県】

- チーム作業やプレゼンテーション等は就職後も役立つている。【和歌山県】
- サイバーセキュリティの重要性は認識されていたが、訓練では十分に扱われていなかった。実務では、セキュリティは非常に重要であるため、より深く学べばよかったと思う。【徳島県】
- 訓練内容や仕上がり像を明確化するために、より分かりやすい資料や説明、体験会等があれば良かった。【広島県】

### 【改善案等】

求人確保および経験や知識が必須の求人に対しての要件緩和の提案を行う。また訓練情報について求人企業に対しての広報を強化する。【福井県】

周知動画を制作し、訓練の具体的な成果と活用事例を“見える化”する。また、作成動画を協議会構成機関が共通の素材として活用し、訓練の社会的認知度を高める。【島根県】

企業は専門分野の知識に限らず、基本的なビジネススキルやコミュニケーション能力等の習得も求めていることに着目し、カリキュラムの見直し等を推進。【北海道】

訓練コースの名称について、内容や目的に即した、より適切な名称への見直しを提案。【徳島県】

ネットワークにおける情報漏洩やサイバー攻撃のリスクが高まっていることを踏まえ、カリキュラム等に、デジタルセキュリティやサイバーセキュリティに関する知識の取得を提案【徳島県】

事前説明会における資料や説明のさらなる具体化等により、訓練の受講により得ることができている知識・技能についてのより一層の見える化を図る。【広島県】

### 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

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

### 【ヒアリングの内容等】

- 介護現場でよくあるケーススタディを用いたロールプレイを積極的に実施している。【香川県】
- 訓練コースの設定の都度、介護施設等の介護従事者に講師を依頼しているが、介護現場は人手不足の状況であり、講師を依頼することが容易ではなく、講師の確保が厳しい状況【福島県】
- 全体的なPRだけでなく、介護のような充足率が低い分野には個別コースの周知などにも協力してほしい。【石川県】

- 実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。【大分県】
- 介護記録をタブレット端末で行うが、操作に苦慮する者もある。現場におけるIT機器の広がりや踏まえ、IT関係の訓練内容を組み込めるとよい。【岐阜県】
- 多様な種類の施設で実習・見学を行い、各施設の雰囲気や接してもらいうち機会を多くとってほしい、そうすることでミスマッチによる離職も防げると思う。【石川県】

- 利用者と直接触れ合う作業が役に立った。【大分県】
- 訓練カリキュラムの中で、利用者とのコミュニケーションに関する内容、例えばカスタマーハラスメントやアンガーマネジメントなどの講義も必要である。【福島県】
- 職場実習や職場見学は、もっといろいろな種類の施設に行ってみてほしい。それによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。【神奈川県】

### 【改善案等】

講師の負担を軽減するために、一部オンライン形式で行う方法を計画・検討。【福島県】

ハローワークと訓練実施機関が連携し、SNS等を活用して職業訓練制度の更なる周知を図るとともに、積極的な受講勧奨に取り組む。【石川県】

現場においてIT機器が活用されている状況を踏まえ、IT機器（パソコン、タブレット）の能力に関する講習時間の確保。【岐阜県】

職場実習や見学等を通じて実際の就労現場を想定できるよう、訓練内容の充実を図るよう提案する。【石川県】

コミュニケーション能力向上を特に重要とする意見が多く、また、職場内での人材育成を行う余裕がないとの意見から、現場で活用できるスキルを身に付けられるよう、カリキュラムの内容を見直す。【福島県】

実技の授業、職場実習・職場見学等の充実など就職後のミスマッチを防ぐよう、カリキュラムの内容を見直す。【神奈川県】

### 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

### 【ヒアリングの内容等】

- 実際に就職して役立つビジネスマナーやパソコンの基本操作等をカリキュラムに組み込んでいる。【岡山県】

- 訓練を修了出来ない方や就職意欲が欠如している方（健康状態が悪い、制度不理解、受講意欲の欠如等）に対する受け入れの厳格化が必要。【秋田県】

- 公共職業訓練の認知度は依然として低く、ハローワークでの説明会やイベントなどを通じて、今後も認知拡大に努め、定員充足の向上を図っていただきたい。【宮城県】

### 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

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】

受講生送り出しに際し、ハローワーク窓口にて就職のための訓練制度である旨の趣旨説明を徹底する。【秋田県】

引き続きホームページやSNS、関係機関との連携によるイベント等を活用した訓練の周知・体験・広報を行い、訓練内容の認知を図る。【宮城県】

PCセキュリティ対策に関するカリキュラムの充実。【岡山県】

パソコン中級科のコース設定に向け、開講時期や開催地域等も含めて検討する。【秋田県】

より高度なスキルや知識が必要な場合には、他分野の適切なコースを案内。【岡山県】

訓練実施機関に対し、訓練内容に盛り込まれているコミュニケーション能力やビジネスマナーを重視する声があることを伝え、その重要性についての認識を共有する。【秋田県】

- PC基礎力が身につけていれば、ステップアップしたところから新規採用研修することができ業務効率化に繋がっている。【群馬県】

- 企業における基本的なPCセキュリティの習得を期待する。【岡山県】

- パソコン訓練については、初級科も必要ではあるが、その上位レベルである中級科や上級科などレベル分けしたコースを設定してもいい。【秋田県】

- 求人票にWord、Excelの基本操作が必要とあると応募を躊躇していたが、訓練受講により「Word、Excelの基本操作はできます」と自信を持って言えるようになった。【新潟県】

- エクセルでマクロを使ったりしたが、今はアクセスをよく使っているので、もう少しやっておけばよかった。【岡山県】

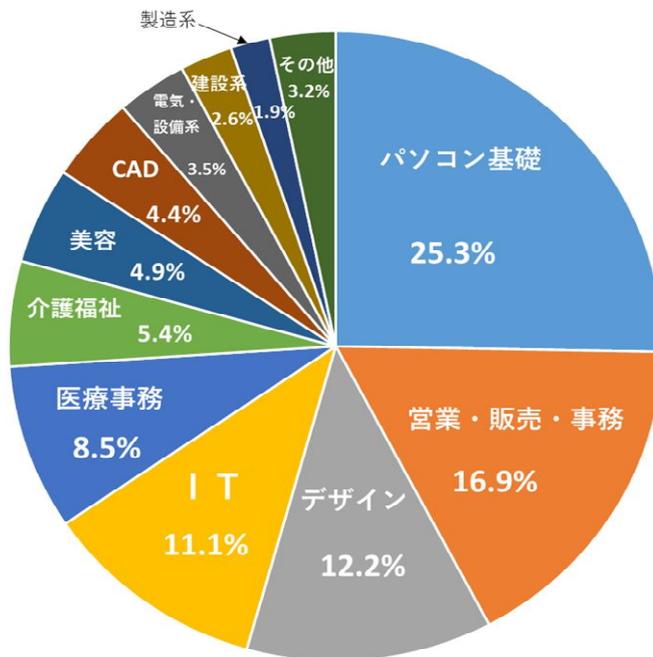
- コミュニケーションやビジネスマナーに関して、簡単な説明程度の内容であったため、仕事に活かせるような充実した内容を望む。【秋田県】

訓練相談にかかるエントリーシートの集計表（鹿児島労働局）

※令和7年4月～令和8年1月

希望する訓練の分野（複数選択可）	R7.4～R8.1 計
パソコン基礎	1222
営業・販売・事務	819
デザイン(広告、WEBデザイナーなど)	588
IT（アプリ開発、プログラマー育成など）	536
医療事務（医療事務、介護事務、調剤事務など）	410
介護福祉(介護職員実務者研修、介護福祉士など)	261
美容（アロマ、美容部員など）	239
CAD（建設系、製造系など）	212
電気・設備系（電気工事、設備管理、住環境コーディネーターなど）	169
建設系（住宅リフォーム、インテリアなど）	126
製造系（金属加工、電子回路技術など）	94
その他	157

訓練希望者が希望している訓練分野



鹿児島労働局発表  
令和7年12月26日(金)

鹿児島労働局 職業安定部  
職業安定課長 前野 里美  
地方労働市場情報官 佐藤 克己  
Tel. 099 ( 219 ) 8711

## 鹿児島の雇用失業情勢(令和7年11月分)の概要について ～有効求人倍率は、1.00倍で、前月を0.01P下回った～

### 11月の概要

求人が減少している中で、求職は緩やかに増加している。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) **1.00倍** **前月より0.01ポイント減少** (P2参照)
  - ・全国では41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) 1.18倍 前月と同水準

・有効求人数(季節調整値) **34,241人** **前月より1.5%減少(3か月連続の減少)**

・有効求職者数(季節調整値) **34,259人** **前月より0.2%減少(3か月ぶりの減少)**

・就業地別有効求人倍率(季節調整値) 1.08倍 前月より0.01ポイント増加

※公表値としては、集計開始以降、継続的に「受理地別」(求人を受理したハローワークの所在地で求人数を集計)を使用。

「就業地別」は、求人票に記載された就業場所をもとに、実際に就業する就業地で求人数を集計し、算出したもの。

#### ○新規求人・求職の状況

・新規求人倍率(季節調整値) **1.94倍** **前月より0.20ポイント増加(3か月ぶりの増加)** (P2参照)

・新規求人数(原数値) **11,662人** **前年同月より7.3%減少(13か月連続の減少)** (P2参照)

主要産業の新規求人数(前年同月比)

増加した業種……製造業(0.5%増)、卸売業、小売業(2.1%増)

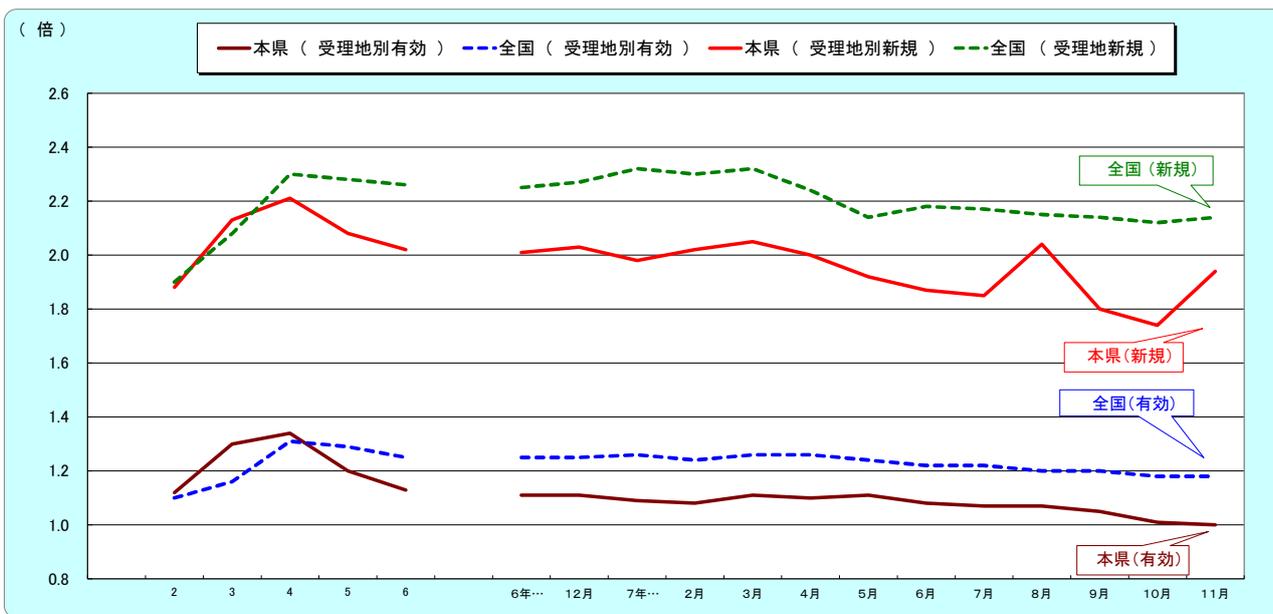
宿泊業、飲食サービス業(11.8%増)

減少した業種……建設業(10.1%減)、運輸業、郵便業(23.8%減)、医療、福祉(5.3%減)

サービス業(他に分類されないもの)(6.0%減)

・新規求職申込件数(原数値) **5,208人** **前年同月より5.5%減少(3か月連続の減少)** (P3参照)

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



求人倍率		2	3	4	5	6	
有効	受地理別	本県	1.12	1.30	1.34	1.20	1.13
		全国	1.10	1.16	1.31	1.29	1.25
	就業地別	本県	1.18	1.36	1.43	1.30	1.23
		全国	1.18	1.36	1.43	1.30	1.23
新規	受地理別	本県	1.88	2.13	2.21	2.08	2.02
		全国	1.90	2.08	2.30	2.28	2.26
	就業地別	本県	1.97	2.24	2.36	2.25	2.20
		全国	1.97	2.24	2.36	2.25	2.20

6年11月	12月	7年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
1.11	1.11	1.09	1.08	1.11	1.10	1.11	1.08	1.07	1.07	1.05	1.01	1.00
1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20	1.18	1.18
1.21	1.21	1.19	1.18	1.22	1.21	1.21	1.18	1.16	1.17	1.12	1.07	1.08
2.01	2.03	1.98	2.02	2.05	2.00	1.92	1.87	1.85	2.04	1.80	1.74	1.94
2.25	2.27	2.32	2.30	2.32	2.24	2.14	2.18	2.17	2.15	2.14	2.12	2.14
2.18	2.20	2.18	2.23	2.22	2.22	2.06	2.01	2.06	2.17	1.90	1.90	2.11

\*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13か月連続で前年同月を下回り、有効求人数が33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6年度		令和7年							
	(月平均)		8月		9月		10月		11月	
新規求人数 ※	13,259	▲ 7.2	11,582	▲ 0.9	11,489	▲ 6.0	12,779	▲ 16.2	11,662	▲ 7.3
D 建設業	1,357	▲ 2.4	1,112	▲ 2.7	1,321	▲ 7.2	1,259	▲ 11.2	1,114	▲ 10.1
E 製造業	1,022	▲ 11.0	867	8.5	947	▲ 7.8	1,143	▲ 11.9	875	0.5
H 運輸業、郵便業	540	▲ 4.4	556	▲ 12.3	465	12.3	502	▲ 20.3	420	▲ 23.8
I 卸売業、小売業	1,776	▲ 6.7	1,726	1.0	1,427	▲ 15.9	1,279	▲ 41.2	1,765	2.1
M 宿泊業、飲食サービス業	799	▲ 12.1	839	7.7	366	▲ 33.2	660	▲ 42.8	748	11.8
P 医療、福祉	4,486	▲ 5.7	4,157	2.4	4,182	0.1	4,235	▲ 12.4	4,124	▲ 5.3
R サービス業(他に分類されないもの)	1,240	▲ 9.1	1,034	2.5	981	▲ 12.6	1,491	0.9	1,118	▲ 6.0
有効求人数	38,424	▲ 7.2	34,426	▲ 6.1	34,427	▲ 6.1	34,756	▲ 8.8	34,005	▲ 11.3

※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4か月ぶりで前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		8月		9月		10月		11月	
新規求職申込件数	6,576	▲ 4.4	5,575	3.5	6,508	▲ 0.7	6,630	▲ 0.5	5,208	▲ 5.5
44歳以下	2,879	▲ 9.0	2,478	2.6	2,883	▲ 3.7	2,829	▲ 5.5	2,164	▲ 10.3
うち34歳以下	1,651	▲ 10.7	1,464	6.1	1,625	▲ 4.4	1,652	▲ 4.8	1,196	▲ 14.8
45歳以上	3,697	▲ 0.5	3,097	4.3	3,625	1.9	3,801	3.6	3,044	▲ 1.8
うち55歳以上	2,454	0.4	1,965	5.0	2,433	6.0	2,514	4.6	2,043	▲ 1.1
うち65歳以上	1,163	3.6	931	12.7	1,223	14.2	1,208	7.1	1,032	6.4
雇用保険受給資格決定件数	1,805	▲ 8.6	1,611	5.4	1,715	▲ 2.8	1,929	0.4	1,303	▲ 11.5

有効求職者数	34,072	▲ 1.2	33,572	0.2	34,120	1.1	34,544	1.1	32,933	▲ 1.0
44歳以下	14,745	▲ 4.7	14,546	0.0	14,907	0.4	15,068	0.2	14,257	▲ 1.5
うち34歳以下	8,563	▲ 6.8	8,463	▲ 0.5	8,591	▲ 0.3	8,702	▲ 0.2	8,195	▲ 2.6
45歳以上	19,327	1.7	19,026	0.4	19,213	1.6	19,476	1.8	18,676	▲ 0.6
うち55歳以上	12,718	1.7	12,438	1.0	12,535	2.5	12,663	2.0	12,182	▲ 0.8
うち65歳以上	5,306	3.5	5,028	4.3	5,169	7.7	5,164	5.3	5,077	2.8
雇用保険受給者実人員	6,520	▲ 2.1	7,693	5.2	7,989	9.7	7,595	9.0	6,524	3.8

### 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)

在職求職者が4か月ぶり、離職求職者が3か月連続、無業求職者が2か月ぶりで前年同月を下回った。

各月右欄は、前年同月比(%)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		8月		9月		10月		11月	
新規求職申込件数	6,532	▲ 4.4	5,532	3.4	6,472	▲ 0.8	6,589	▲ 0.7	5,179	▲ 5.2
在職求職者	1,758	▲ 5.1	1,441	2.2	1,631	3.0	1,726	0.6	1,463	▲ 4.6
離職求職者	4,125	▲ 5.3	3,544	2.9	4,120	▲ 1.5	4,152	▲ 1.6	3,187	▲ 4.6
うち事業主都合	830	▲ 5.9	593	1.7	644	▲ 11.7	748	▲ 9.9	581	▲ 9.4
うち自己都合	3,071	▲ 5.5	2,779	3.3	3,251	0.4	3,171	▲ 0.2	2,438	▲ 4.2
無業求職者	649	3.6	547	10.1	721	▲ 4.9	711	2.0	529	▲ 10.3

#### 4. 就職の動き(一般・パート)

就職件数は、全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6年度		令和7年							
	(月平均)		8月		9月		10月		11月	
就職件数	2,189	▲ 7.7	1,627	▲ 6.6	2,021	▲ 2.6	2,166	▲ 2.8	1,711	▲ 11.6
44歳以下	1,001	▲ 10.4	719	▲ 8.8	896	▲ 6.8	902	▲ 14.3	771	▲ 12.0
うち34歳以下	542	▲ 12.2	399	▲ 10.3	462	▲ 14.4	495	▲ 16.5	407	▲ 12.1
45歳以上	1,188	▲ 5.4	908	▲ 4.8	1,125	1.1	1,264	7.5	940	▲ 11.2
うち55歳以上	694	▲ 4.8	530	▲ 2.8	673	8.0	761	16.7	557	▲ 12.1
うち65歳以上	246	▲ 1.1	210	11.1	270	46.7	281	26.0	201	▲ 4.7
雇用保険受給者	640	▲ 5.7	490	▲ 10.9	680	▲ 1.2	648	▲ 10.2	539	▲ 13.5

#### 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0.07P下回った。

各月のうち右欄は、前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	令和6年度		令和7年							
	(月平均)		8月		9月		10月		11月	
正社員新規求人数	6,881	▲ 3.8	6,272	2.5	6,423	▲ 3.0	6,658	▲ 12.1	6,197	▲ 5.1
新規求人数に占める割合	51.9%	1.9	54.2%	1.8	55.9%	1.7	52.1%	2.4	53.1%	1.2
正社員有効求人倍率	1.07	▲ 0.01	1.03	▲ 0.01	1.02	▲ 0.02	1.00	▲ 0.05	1.03	▲ 0.07
全国	1.02	▲ 0.00	0.99	▲ 0.01	1.00	▲ 0.01	1.00	▲ 0.03	1.02	▲ 0.04
正社員有効求人数	20,181	▲ 3.6	19,008	▲ 3.0	19,030	▲ 3.1	18,973	▲ 4.9	18,549	▲ 7.4
有効求人数に占める割合	52.5%	1.9	55.2%	1.7	55.3%	1.7	54.6%	2.3	54.5%	2.2
正社員有効求職者数(※)	18,818	▲ 2.9	18,503	▲ 1.5	18,696	▲ 0.9	18,909	▲ 0.4	17,960	▲ 1.5
有効求職者に占める割合	55.2%	▲ 1.0	55.1%	▲ 1.0	54.8%	▲ 1.1	54.7%	▲ 0.9	54.5%	▲ 0.3

(※) 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7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
2月	1.18	2.08	1.06	1.04	1.35	1.04	1.05	1.17	0.91	1.25	1.14	1.28	1.05	1.17
3月	1.17	1.95	1.01	0.96	1.35	1.05	1.08	1.09	0.96	1.27	1.16	1.16	1.03	1.15
4月	1.09	1.83	0.94	0.90	1.20	0.97	0.91	1.02	0.87	1.24	1.14	1.03	1.00	1.07
5月	1.05	1.69	0.85	0.79	1.24	0.93	0.87	1.00	0.84	1.19	1.10	0.89	1.03	1.02
6月	1.00	1.40	0.90	0.80	1.27	0.94	0.84	1.02	0.88	1.15	1.14	0.86	1.05	1.01
7月	1.02	1.30	0.94	0.85	1.30	0.92	0.89	1.04	0.86	1.17	1.18	0.93	1.00	1.03
8月	1.02	1.37	0.91	0.89	1.32	0.91	0.95	1.02	0.84	1.22	1.16	0.92	1.01	1.03
9月	0.99	1.54	0.85	0.87	1.27	0.92	1.01	1.02	0.85	1.26	1.16	0.90	0.92	1.01
10月	1.00	1.60	0.85	0.90	1.28	0.92	0.98	1.09	0.84	1.31	1.04	0.85	0.93	1.01
11月	1.02	1.73	0.87	0.86	1.33	0.97	0.93	1.08	0.85	1.37	1.11	0.88	0.91	1.03

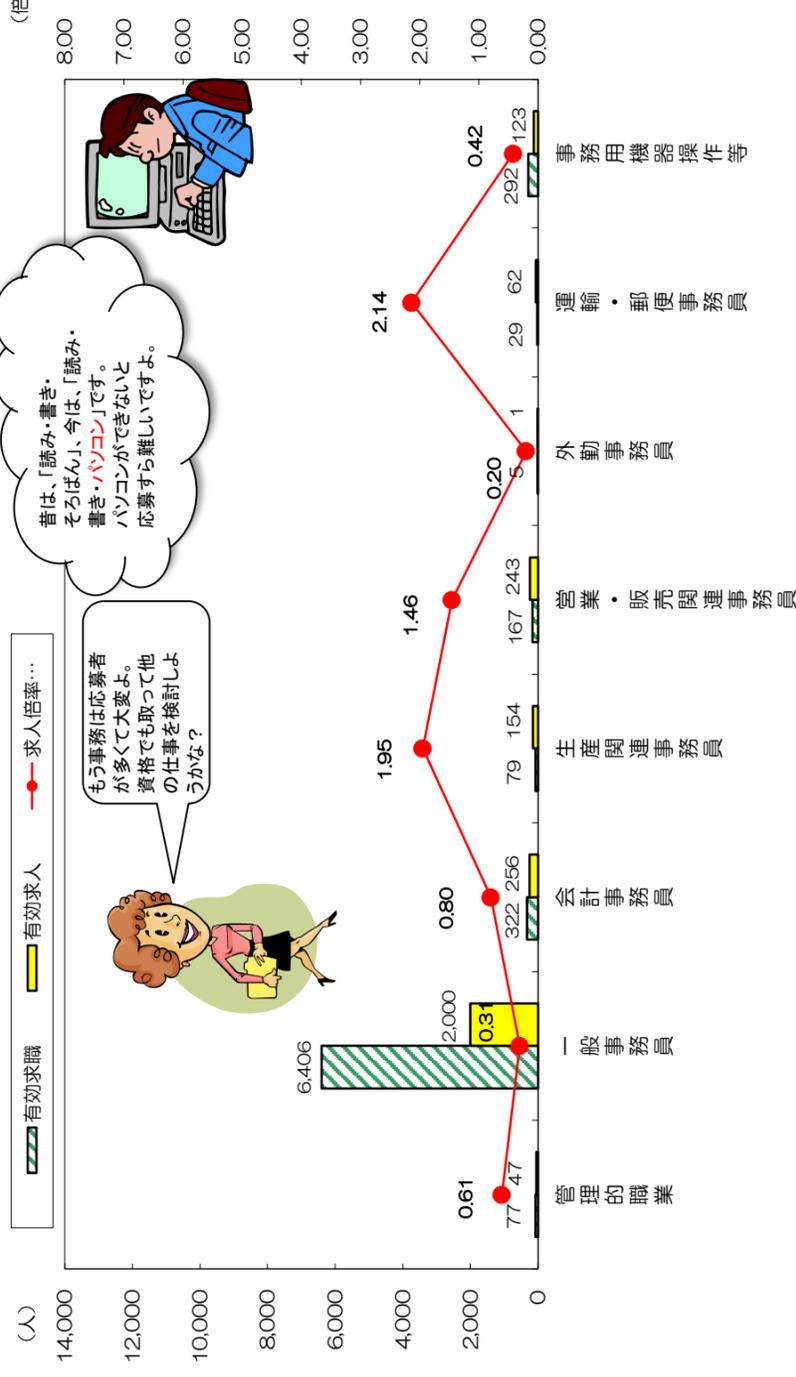
## 〈用語の解説〉

- 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数」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。

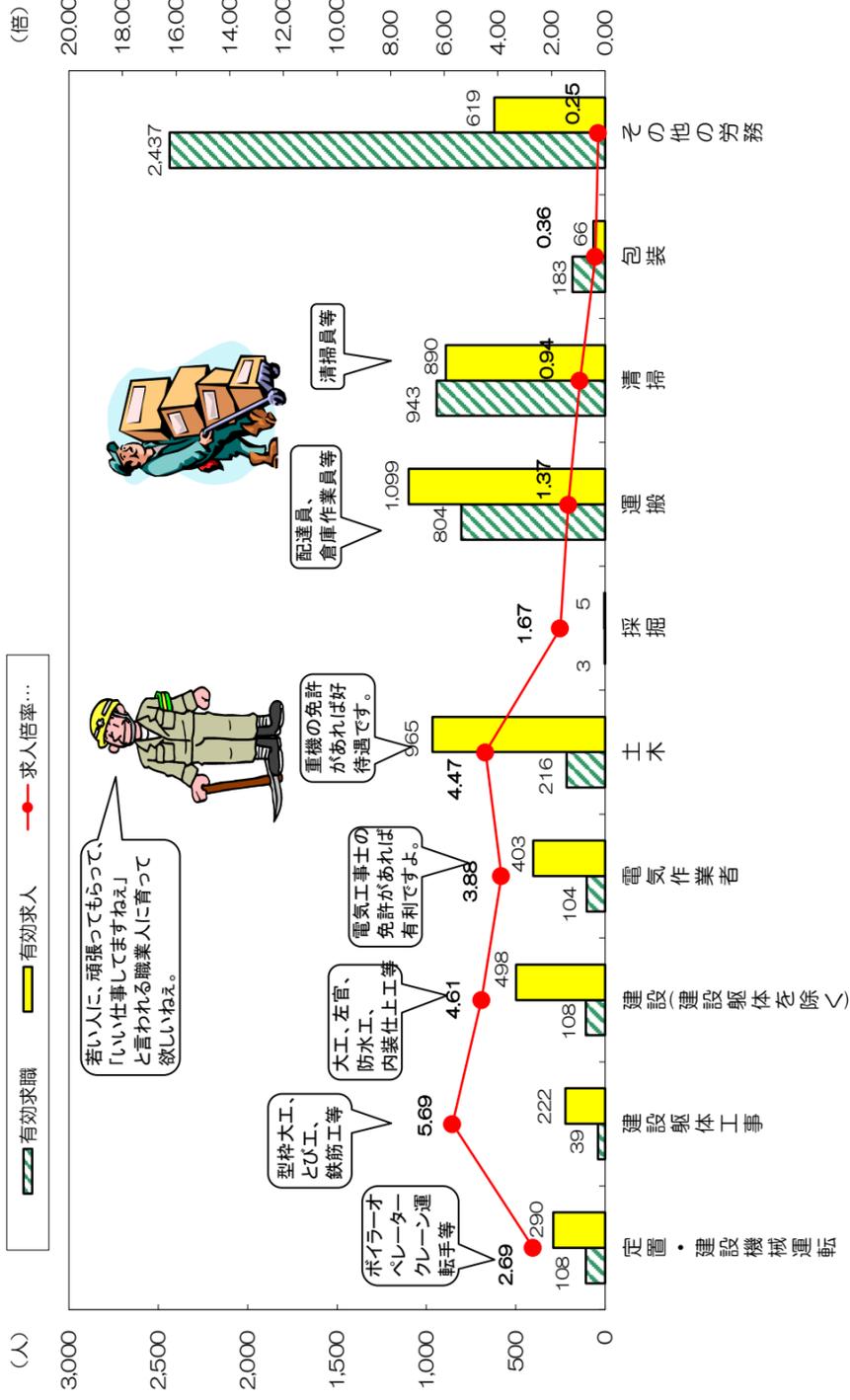
管理・事務の職業

令和7年11月分



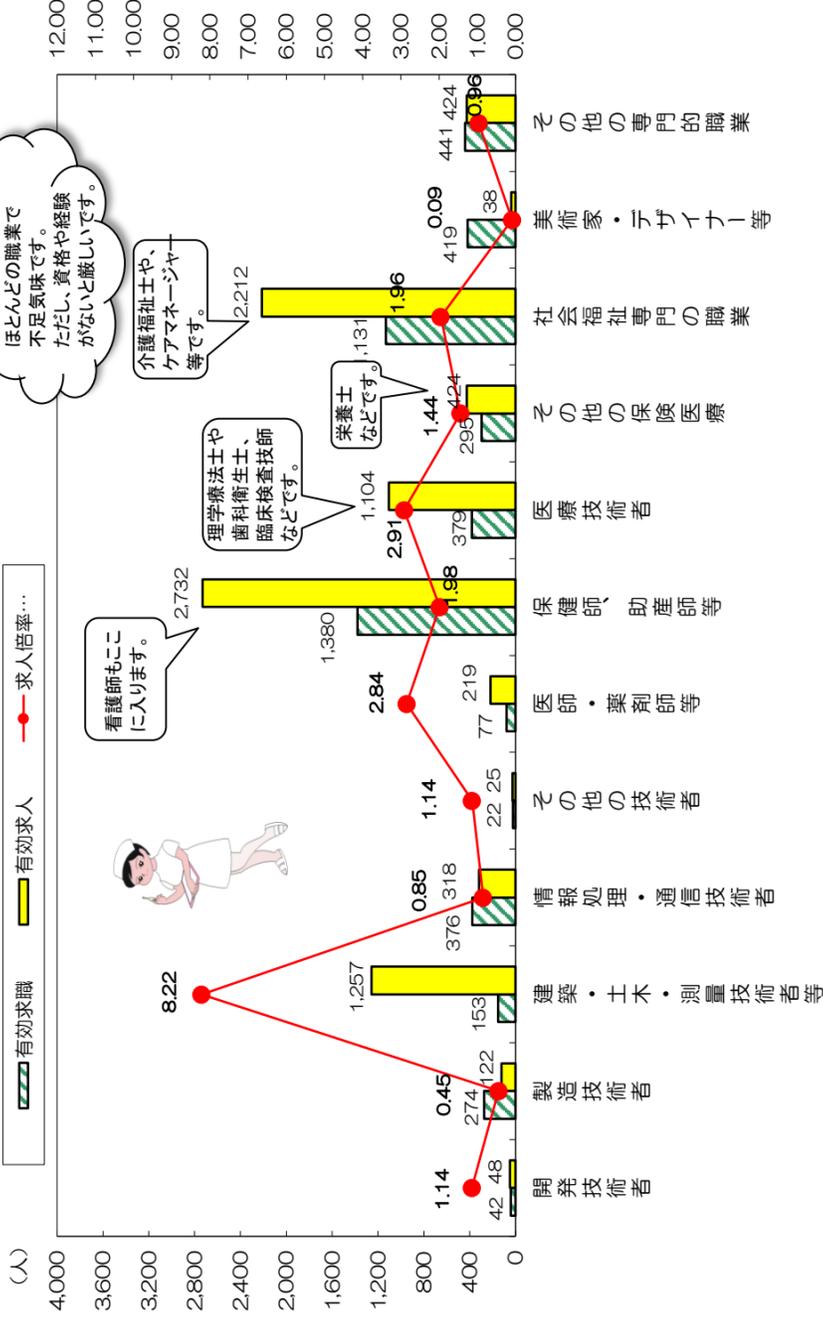
土木・建築・労務の職業

令和7年11月分



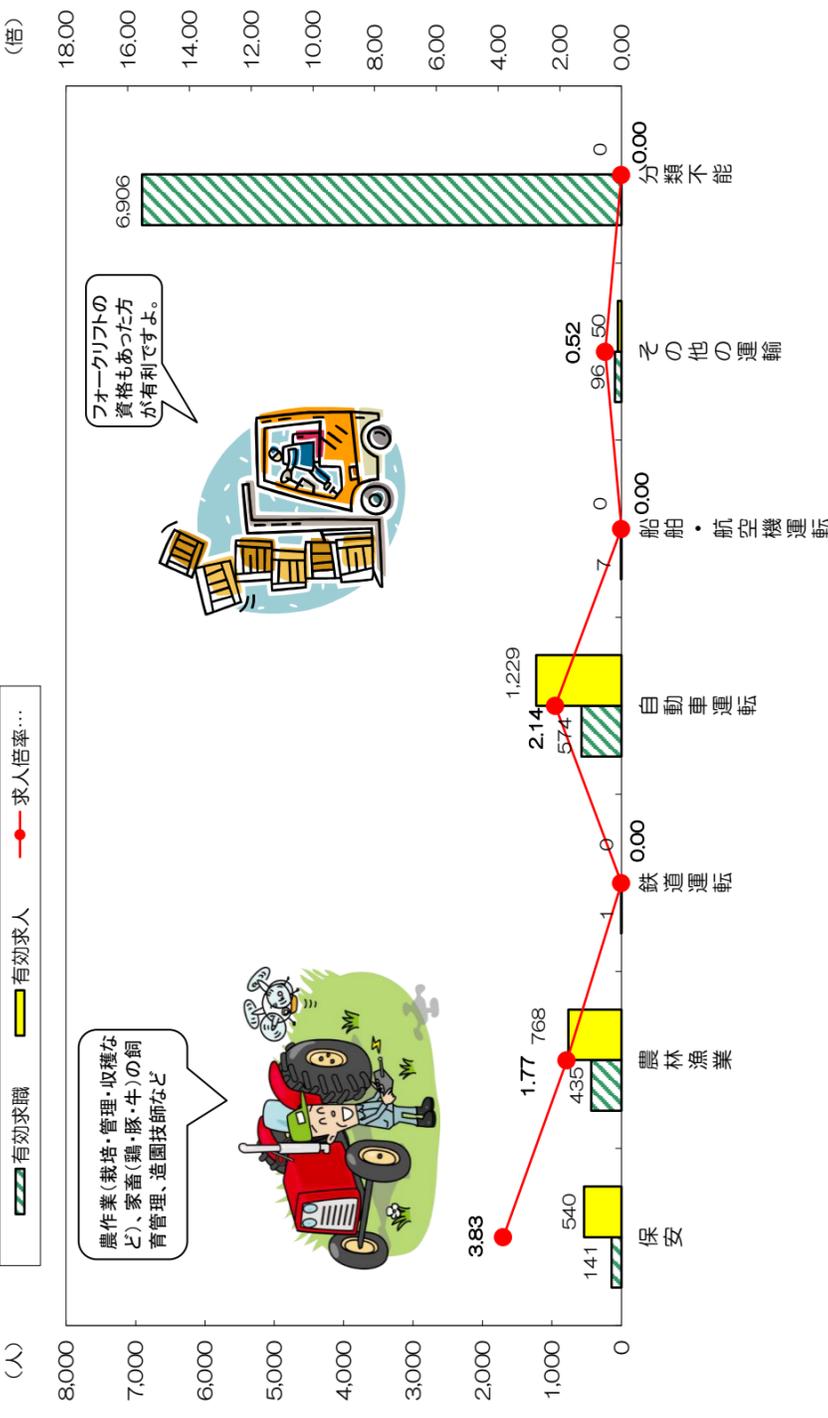
専門的・技術的の職業

令和7年11月分



保安・農林漁業・輸送・機械運転の職業

令和7年11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8年1月29日（木）

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年度予算額（案） 91億円  
（前年度予算額） 89億円  
令和7年度補正予算額 22億円



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

：【令和7年度補正予算額：2,212百万円】

・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、産学が連携したり、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

：1,287百万円の内数（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：7,100百万円（7,140百万円）

・放送大学におけるテレビ・ラジオやインターネット等を活用したり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

：12百万円（22百万円）  
【令和7年度補正予算額：15百万円】

・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の総合的支援等。

### <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：57百万円の内数（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習履歴のシステムの構築を支援。

# 産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業

令和7年度補正予算額

22億円



文部科学省

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

### 背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「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）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
  - **地方創生等の観点**では、**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・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
  - **産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ**等において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「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」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等の推進**も不可欠



解決策

- ① 地域のニーズや産業構造の変化の見直し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- ② 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**
- ③ 大学等における**収益化の推進**

### 事業内容

#### リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

- 大学におけるリ・スキリング講座の開発 補助金18.6億円

メニュー	① 地方創生	② 産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等 [領域例] GX/SCM/DX/半導体、経営等	産学連携を行う大学等 ※協働体制構築経費、産学連携コーディネーター等の人件費等

#### ■ 伴走支援等

- ・ 採択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- ・ 企業のスキルセット構築
- ・ 「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報 等

委託費3.6億円

KPI【地方創生】

累積 1,000人

※令和7年度終了時

KPI【産業成長】

累積 3,000人

※令和7年度終了時

#### 重点的に実施する事項

公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

#### ■ 現下の課題に選択的に対応

個人	企業	大学
<ul style="list-style-type: none"><li>・ アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成</li><li>・ 就職氷河期世代支援</li><li>・ 参加しやすいオンラインプログラム構築</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ スキルの可視化や正当な評価による処遇改善</li><li>・ 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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全学的経営改革</li><li>✓ 教員のインセンティブ向上</li><li>✓ 事務体制強化</li><li>✓ 修士課程への接続等</li></ul>

#### ■ 企業からの投資を含む収益計画の確認

#### 目指す状態

産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

個人	企業	大学
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 働きながら学ぶが社会人の増加</li><li>・ リ・スキリングによる処遇改善</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ リ・スキリングプログラムの収益化、定着</li><li>・ コーディネーター人材の育成、確保</li></ul>

リ・スキリングによる



累積 5,000人

※令和11年度終了時

累積 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

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」

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。

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

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等の技術トランスを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング（略）**を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、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。

# 学びの情報プラットフォーム活用促進事業

令和8年度予算額（案）  
（前年度予算額）

57百万円  
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（34百万円）

- 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（6百万円）

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（17百万円）

- 子供たちの好きを応援するサイト「きみの好き」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再開の支援・学校安全の確保、災害の影響の及び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）

# 「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携



Brush up Program  
for Professional

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚生労働大臣の指定を受けた講座については、120時間以上かつ2年以内のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上120時間未満の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

\* 専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大8割、特定一般教育訓練給付金は最大5割を支給（＝受講者への支援）

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

## 受講者（社会人）への支援

### 教育訓練給付金との連携

○ 教育訓練給付金は、在職中又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に教育訓練を受ける場合に、訓練内容に応じて、受講費用の一定割合を支給する制度。

### 給付の内容

#### （専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限：年間40万円）を訓練受講中・修了した場合、6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）を追加で支給。
- ・ 訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、受講費用の10%（年間上限8万円）を追加で支給。（**特定一般教育訓練を受けるとる場合**）
- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の10%（上限5万円）を追加で支給。

※給付金には様々な支給要件がありますので、詳しくはHHPをご覧ください。

## 企業への支援

### 人材開発支援助成金との連携

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

○ 「人への投資促進コース」において大学で行われる高度なデジタル分野の訓練や、大学院で行われる訓練を高助成率で支給。（最大75%。各種要件を満たした場合に助成）

企業が大学におけるリカレント教育へ従業員を派遣することも考えられるため、企業に対して、職業実践力育成プログラム（BP）とあわせて人材開発支援助成金の活用について積極的に周知いただきたい。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち231講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち53講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和7年10月時点）

# ◆専修学校振興の取組

# 令和8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7年度補正予算額 1.1億円

### 【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 12.9億円 (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・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

### 【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 1.6億円

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。

※ このほか、令和7年度補正予算として、大臣認定業務等について、効率的な事務システムを構築するために必要な経費を計上。(0.2億円)

### ☆専修学校と地域の連携深化による職業教育魅力発力強化事業

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力強化を図るため、効果的な情報発信の在り方について検討・検証を行う。

### ☆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7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。(0.9億円)

### ☆専修学校の国際化推進事業

2.9億円 (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

3.2億円 (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。

### 専修学校の教育体制及び施設整備等に関する取組 3億円 (2億円)

令和7年度補正予算額 2億円

#### ☆私立学校施設整備費補助金

1.2億円 (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、吊り天井の落下防止対策に伴う照明のLED化事業に係る経費を補助。

#### ☆私立大学等研究設備整備費等補助金

1.7億円 (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)

5,800億円 (4,048億円)

○高校生等奨学給付金(内数)

322億円 (152億円)

○高等教育の修学支援の充実(内数)

7,486億円 (7,494億円)

(こども家庭庁計上分含む)

○国費外国人留学生制度(内数)

174億円 (176億円)

# 専修学校による地域産業中核的人材養成事業

令和8年度予算額(案) 1,287百万円  
(前年度予算額) 888百万円



文部科学省

## 背景・課題

- ◆ 産業や社会構造の変化、グローバル化が進む中で、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×27百万円)

### 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×25百万円)

### 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×37百万円)

## 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

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

## 背景・課題

- 2040年には労働力不足の深刻化が予想されているが、2025年現在も労働力は不足している。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。
- デジタル技術等の活用により、特に深刻な地方の人手不足に対応するためにも生産性の高いアドバンスト・エッセンシャルワーカー（AEW）の創出が求められている。
- 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）においても「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みむ」と明記されている。

## 事業内容

- 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普及・定着・横展開の方策等を検討

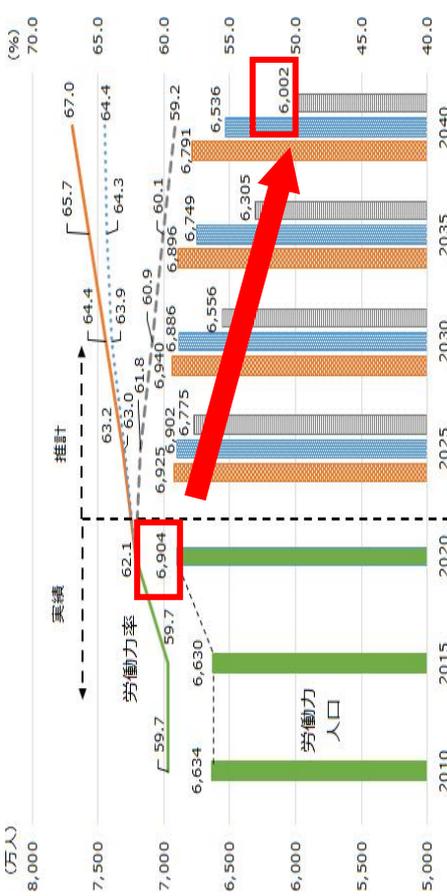
## ① AEW創出のためのリ・スキリングモデル構築

- 各分野において、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
- (例)
  - 福祉分野：老人ホーム等利用者を見守るためのセンサーや移動支援機器等の介護テクノロジーを活用するための教育コンテンツ等
  - 工業分野：自動車整備業における故障診断を目的としたスキャンツール等のシステムを活用した整備技術や現場業務省力化のためのドローン操縦のための教育コンテンツ等
  - 教育コンテンツ・カリキュラムについて、企業・業界団体等に情報発信し、業界団体等で安定的・持続的に活用されるよう体制を構築
  - 上記取組をモデルとし、検証・成果について普及・定着を促進
  - 件数・単価：16か所×24百万円
  - 事業期間：令和8年度～令和10年度（②も同様）

## ② 分野横断連絡調整会議の実施・AIなどのデジタル技術を活用した教育コンテンツ・カリキュラム開発等のための調査研究

- 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
- 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・技能等に関する情報収集やそれを踏まえた受託団体への提案等を実施
- 各分野において企業が求めるデジタル技術を有する人材等について調査
- 専修学校におけるデジタル技術等を習得するための教育コンテンツ・カリキュラムにおける実態調査、必要に応じて分野横断連絡調整会議で報告
- 件数・単価：1か所×37百万円

## 労働力人口の推計



出典：(独)労働政策研究・研修機構「2023年度版 労働力需給の推計—労働力需給モデルによるシミュレーション—」

## アウトプット（活動目標）

各職業分野ごとにエッセンシャルワーカーが学び直しによりデジタル技術を身に着けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 16箇所

## アウトカム（成果目標）

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてAEW創出のための講座を開講

## インパクト（国民・社会への影響）、目指すべき姿

エッセンシャルワーカーの労働生産性が向上

## ＜参考資料＞

# アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成に係る 令和7年度事業 (文部科学省)

- ・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

# 専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育

## (リ・スキリング) 推進事業

令和7年度予算額  
(前年度予算額)

388百万円  
402百万円

文部科学省

### 背景

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

### 課題

### 事業概要

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

### 事業イメージ



### 事業メニュー

#### 専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野（専修学校の教育内容8分野）において、**専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成。**
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築。**
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開。**
- 件数・単価：16分野×22百万円
- 事業期間：令和5年度～令和7年度

#### 分野横断連絡調整会議の実施

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

### アウトプット (活動目標)

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

### アウトカム (成果目標)

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

### インパクト (国民・社会への影響)、目指すべき姿

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

# 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%<sup>※1</sup>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



キャリアアーン

スキルン

## 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%<sup>※2</sup>  
[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%<sup>※3</sup>  
[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

