

令和5年度第1回 神奈川県地域職業能力開発促進協議会次第

日時 令和5年10月24日(火)
9時30分～11時30分(参集・Web会議)

1 開 会

神奈川労働局長あいさつ

2 会長あいさつ

3 議 題

(1) 地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置について

(2) 令和4年度公的職業訓練の実施状況について

(3) 今後の人材ニーズについて

(4) 令和6年度における職業訓練実施計画の策定方針について

(5) 公的職業訓練効果検証の報告について

(6) その他

4 閉 会

令和5年度第1回 神奈川県職業能力開発促進協議会

配布資料一覧

- 資料1-1 神奈川県におけるリスキリングの推進事業について
- 資料1-2 地域におけるリスキリングの推進に関する地方財政措置

- 資料2-1 ハロートレーニングの全体像
- 資料2-2 神奈川県の公共職業能力開発施設
- 資料2-3 ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績（全国）
- 資料2-4 ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績（神奈川）
- 資料2-5 令和4年度までの実施状況
- 資料2-6 令和5年度上半期 求職者支援訓練

- 資料3-1 職業訓練に関するニーズ（アンケート集計）
- 資料3-2 職業紹介事業者（パーソルキャリア株式会社）
- 資料3-3 職業紹介事業者（マンパワーグループ株式会社）

- 資料4-1 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）
- 資料4-2 令和6年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

- 資料5-1 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方
- 資料5-2 ワーキンググループの開催状況等

- 参考資料1 神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
- 参考資料2 神奈川県地域職業能力開発促進協議会委員名簿
- 参考資料3 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 参考資料4 令和5年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針
- 参考資料5 令和5年度神奈川県地域職業訓練実施計画
- 参考資料6 ハロートレーニングガイド
- 参考資料7 「人材開発支援策」のご案内
- 参考資料8 人材開発支援助成金を利用しやすくするために



地域におけるリスキングの推進に関する 地方財政措置について

令和5年10月24日

神奈川県労働局職業安定部訓練課



(愛称「ハロトレくん」)

神奈川県におけるリスキングの推進事業について（令和5年度第1回協議会報告）

【地域におけるリスキングの推進に関する地方財政措置について】

- ・令和5年度から、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・グリーン等成長分野に関するリスキングの推進に資する事業について、地方財政措置が講じられることとなった。
- ・地域におけるリスキング推進のため、地方財政措置の対象とする事業は、地域職業訓練実施計画に位置づけることとされている。
- ・本県実施計画には、令和4年度第2回協議会を経て以下のとおり計画として位置づけている。今回、具体的な事業をとりまとめたので報告する。

令和5年度神奈川県地域職業訓練実施計画（抜粋）

5 その他、職業応力の開発及び向上の促進のための取組等

(1) リスキングの推進

神奈川県内に必要な人材確保のため、DX等成長分野に関するリスキングの推進に資する次の事業を実施する。

イ 経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、経済団体等のリスキング支援に関する理解促進等

ロ リスキングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援等

ハ 従業員（在職者）の理解促進・リスキング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催等

なお、事業一覧は別途、令和5年度に開催する神奈川県地域職業能力開発推進協議会において報告する。

【地方財政措置の対象となるリスキング事業の例（地方単独事業）】

① 経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、産学官のリスキング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキング支援に関する理解促進等

② リスキングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキング推進人材育成等

③ 従業員（在職者）の理解促進・リスキング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催、資格試験経費助成等

〈市町村〉 リスキリング推進事業について

対象事業	市町村	事業名	対象者	事業概要	事業費(千円)	備考
③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援	横須賀市	ICT人材育成事業補助金	横須賀市内の企業等	高度情報化社会を担う人材育成を図るために実施される、情報通信分野の専門的技術及び知識の習得を目的とする研修に要する経費に対する補助制度。	5,000千円 (予算規模)	

(参考) 県のリスキリング推進事業について

対象事業	実施	事業名	対象者	事業概要	備考
①経営者等の意識改革・理解促進	人材育成支援センター	産業人材フォーラム（啓発セミナー）	県内企業の経営者等	「リスキリングが社員を成長させ、雇用を守る！」をテーマにオンライン配信にて先着400名(無料)の方に、リスキリング啓発セミナーを実施。	交付税対象外
②リスキリングの推進サポート等	産業人材課	かながわ中小企業リスキリング相談窓口	県内企業及び従業員	県内の関係機関と連携し、リスキリングに関する相談窓口を今年4月に設置。	交付税対象外
③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援	技術校等	スキルアップセミナー（在職者訓練）	県内従業員等	機械、電気、ITなど、様々な分野の技術・技能習得のためのセミナーを開催。（2日間～8日間程度の講座、年間延べ4000名規模）	交付税対象外

地域におけるリスクリングの推進に関する地方財政措置

○ 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・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に要する経費に対して令和5年度より特別交付税措置(措置率0.5)を講ずる。

【対象事業】 地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスクリングの推進に資する、
 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従業員の理解促進・リスクリング支援
 ※ 地域職業訓練実施計画(職業能力開発促進法第15条第1項の協議会で策定する計画)に位置付けられる
 地方単独事業を対象

【事業期間】 令和8年度まで(「人への投資」パッケージの終了年度と同様)

地方(対象事業例)

①経営者等の意識改革・理解促進

- 経営者向けセミナー開催
 - 産学官のリスクリング協議会の設置・運営
 - 経済団体等のリスクリング支援に関する理解促進
- 等

②リスクリングの推進サポート等

- 専門家・アドバイザー派遣による企業のリスクリング計画策定支援
 - 相談窓口によるワンストップ支援
 - 地域の支援人材不足解消のためのリスクリング推進人材育成
- 等

③従業員の理解促進・リスクリング支援

- 従業員向けセミナー開催
 - 従業員向け短期講座開催
 - 資格試験経費助成
- 等

国

リスクリングに関する支援

- 人材開発支援助成金
 - 教育訓練給付制度
 - 公的職業訓練
- 等

リスクリングの推進

(参考) 地域職業能力開発促進協議会

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、その他の職業能力の開発・向上の促進のための関係機関の取組の協議等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

- ①都道府県労働局
 - ②都道府県
 - ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
 - ④職業訓練・教育訓練実施機関(専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等)
 - ⑤労働者団体
 - ⑥事業主団体
 - ⑦職業紹介事業者(団体)又は特定募集情報等提供事業者(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)
-主催

※市町村においても、都道府県を通じて対象事業を地域職業訓練実施計画に位置づけることや、地域職業能力開発促進協議会に参加することが可能。

地域におけるリスキングの推進に要する経費に関する調

【様式第141号】地域におけるリスキングの推進に要する経費に関する調(都道府県分)



都道府県名:

記入者所属、氏名及びTEL:

単位(千円)

地方公共団体名	事業分類	事業名称等	事業概要	事業総額 A	特定財源 B	一般財源 C(A-B)	事業分野 (成長分野)	備考
当該地方公共団体が負担する事業に要する経費						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
						0		
				※行数が足りない場合は適宜行を挿入して下さい。			0	
		合計		0	0	0		-

<記載要領>
この調は、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキングの推進に資する、職業能力開発促進法第15条第1項に基づく地域職業能力開発促進協議会で策定される地域職業訓練実施計画に位置づけられる地方単独事業(ソフト)を対象とする。なお、対象経費は地方単独事業となることから、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費等は対象外となる。

- 対象事業

地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキングの推進に資する、以下の事業に要する経費を対象とする。

 - ①経営者等の意識改革・理解促進
事業例)経営者向けのセミナー開催、産学官のリスキング協議会の設置・運営、経済団体等のリスキング支援に関する理解促進
 - ②リスキング推進サポート等
事業例)専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援、地域の支援人材不足解消のためのリスキング推進人材育成
 - ③従業員の理解促進・リスキング支援
事業例)従業員向けセミナーの開催、従業員向け短期講座開催(職業能力開発校等が実施するものを除く)、資格試験経費助成
- 対象外経費
 - 1)対象経費は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに執行する経費である。また、以下の経費は、対象外となることに留意すること。
 - ・職業能力開発校等が実施する事業を含め、国から補助金等が交付されている事業に要する経費
 - ・経営者等(経済団体職員等経営者を支援する者を含む)及び従業員(在職者)、企業以外を対象とする事業
 - ・常勤職員に関する経費[人件費、職員の研修に係る経費]
 - ・ハードの整備等に係る経費
 - ・その他、国や地方自治体から別途、補助金等が支給されている経費
 - 2)成長分野のリスキングに該当しない経費は除くこと。
 - ・介護、農業、教育、保育、看護のように業種全体が成長分野に該当するのではなく、当該業種の事業のうちデジタル・グリーン等成長分野に該当する事業の経費のみ計上すること。
 - ・デジタル・グリーン等以外の資格職に一般的に求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(初任者研修、職階別研修等)は、成長分野に関するリスキングに該当しないこと。また、一般的に通常業務において求められる基礎的なスキル取得を目的とする研修等(基礎的なパソコンスキル習得等)も同様に該当しないこと。
 - 3)同一事業内において、「1 対象事業」に該当しない経費又は「2-1) 対象外経費」を含む場合は、当該経費分については除くこと。
 - (例):セミナーを開催する事業において、成長分野に該当しないセミナーも開催する場合、該当しないセミナーに係る経費については対象外となる。
 - 事業対象者を「在職者」「離職者」としている場合、「離職者」を対象とする事業実施に係る経費は2-1)の対象外経費になるため、「在職者」を対象とする事業経費のみを計上すること。
- 留意事項
 - ・事業分類については、「1 対象事業」の例に基づき「①経営者等の意識改革・理解促進」「②リスキングの推進サポート等」「③従業員(在職者)の理解促進・リスキング支援」のいずれかの番号を記入し、事業を分類すること。
なお、複数の事業分類を含む場合は、複数の番号を記載すること。
 - ・「事業名称等」については、地域職業訓練実施計画に位置付けた事業名称と一致されること。また、「事業概要」については、事業内容の詳細を記載のうえ、その対象経費の内容・金額について記載すること。
 - ・事業総額Aには、対象外経費を除いた金額を記載すること。また、特定財源がある場合は、その内容を備考欄に記載すること。(例)受講料:500千円
 - ・事業分野(成長分野)には、デジタル、グリーン等、該当する成長分野を選択すること。「その他」を選択した場合は事業分野(成長分野)の内容を備考欄に具体的に記載すること。なお、成長分野は、2の2)にあるとおり、必ずしも業種全体が該当するわけではないこと。

・本照会様式の提出と合わせて、地域職業訓練実施計画の写しを添付すること。(当該事業が計画に位置づけられていることがわかる部分)



令和4年度公的職業訓練の実施状況について

- 1 ハロートレーニングの全体像
- 2 神奈川県のパ共職業能力開発施設
- 3 ハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度実績(全国)
- 4 ハロートレーニング(離職者向け)の令和4年度実績(神奈川)
- 5 令和4年度までの実施状況
- 6 令和5年度上半期 求職者支援訓練

令和5年10月24日

神奈川労働局職業安定部訓練課





ハロートレーニング
— 魚がば学べ —

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

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



在職者向け

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)

学卒者向け

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)

障害者向け

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営
・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)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月(※1)

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

実施機関

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※2)+寄宿手当を支給(本収
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)

※2 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>
基礎的能力を習
得する訓練

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

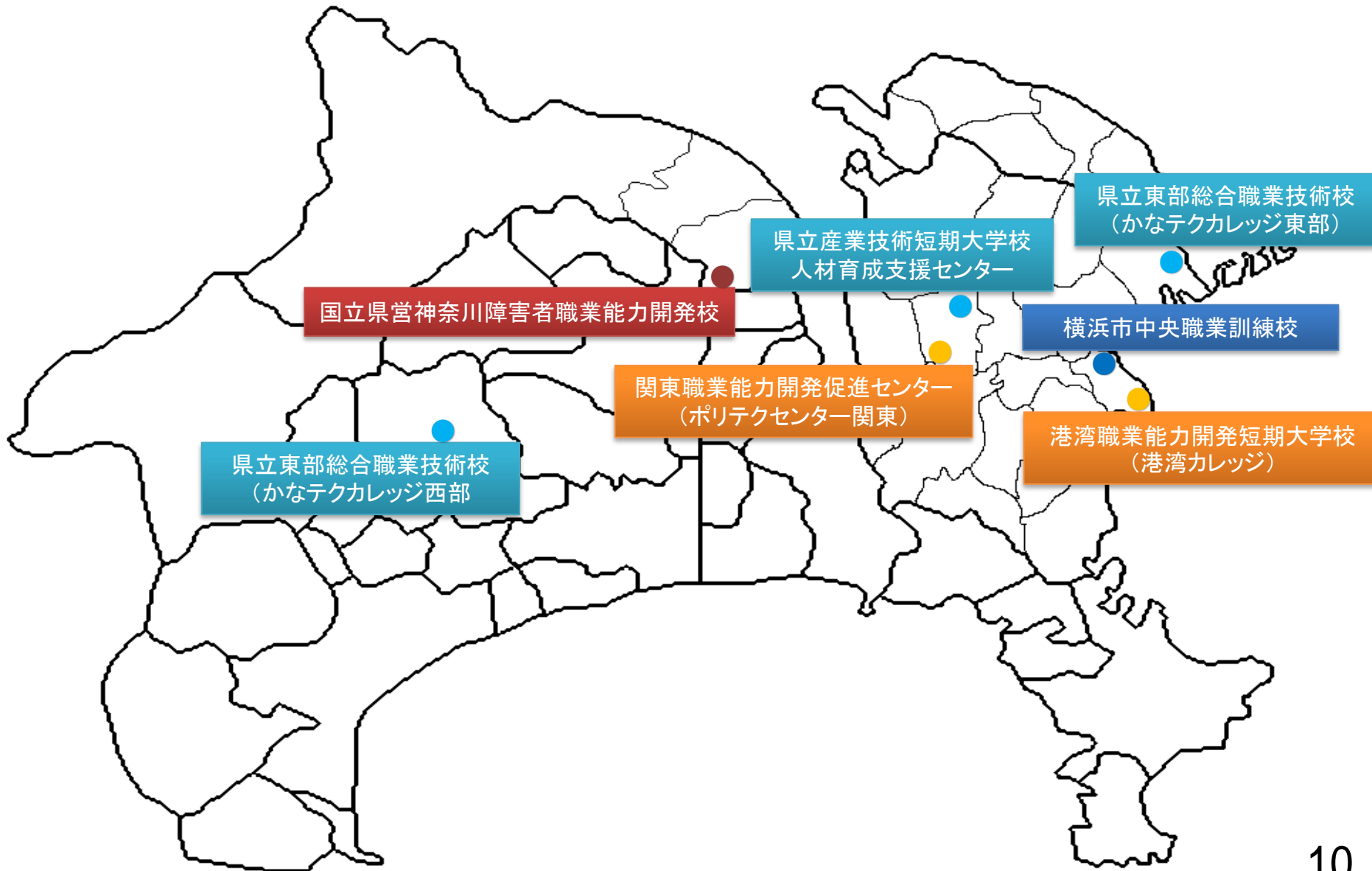


令和4年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	101,775	-	24,993	-	76,782	-
うち施設内	31,132	86.7%	24,922	87.9%	6,210	83.2%
うち委託	70,643	74.3%	71	44.9%	70,572	74.4%
在職者訓練	105,637	-	65,092	-	40,545	-
学卒者訓練	15,675	96.0%	5,528	99.5%	10,147	94.9%
合計	223,087	-	95,613	-	127,474	-

令和4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
	1,247	69.1%	329	81.6%	725	65.1%	193	69.4%

令和4年度求職者支援訓練 実績(速報値) 受講者数：40,288人
(基礎コース)6,230人 就職率：55.7% (実践コース)34,058人 就職率：58.4%
※就職率は令和4年4月から12月末までに終了した訓練コースについて集計。

■ 神奈川県内の公共職業能力開発施設 令和4年度現在



ハロートレーニング（離職者向け）の令和4年度実績

資料 2 - 3

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

全国		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） 十 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,583	25,024	18,773
	営業・販売・事務分野	2,851	46,133	34,187
	医療事務分野	578	9,220	6,624
	介護・医療・福祉分野	1,817	20,525	12,481
	農業分野	77	1,115	836
	旅行・観光分野	34	634	376
	デザイン分野	847	16,880	14,381
	製造分野	1,521	18,086	11,997
	建設関連分野	571	7,651	5,766
	理容・美容関連分野	301	4,079	3,222
その他分野	888	10,677	9,321	
（基礎者支援訓練）	基礎	592	9,117	6,230
合計		11,660	169,141	124,194
（参考） デジタル分野		1,997	35,336	28,037

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。

ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「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。

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

※応募倍率、就職率については、高いものから上位3位を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

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 (注)
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	1,273	19,624	14,653	104.9%	74.7%	70.8%	294	5,205	3,978	113.2%	76.4%	55.1%
	営業・販売・事務分野	1,862	30,156	22,855	100.8%	75.8%	73.2%	940	15,298	10,699	93.8%	69.9%	58.1%
	医療事務分野	433	6,839	4,968	93.1%	72.6%	79.1%	145	2,381	1,656	87.1%	69.6%	66.7%
	介護・医療・福祉分野	1,421	14,154	8,593	75.7%	60.7%	85.5%	332	5,291	3,137	71.5%	59.3%	68.1%
	農業分野	33	409	290	97.8%	70.9%	72.5%	7	107	65	72.0%	60.7%	59.3%
	旅行・観光分野	28	529	329	76.0%	62.2%	50.8%	2	25	12	60.0%	48.0%	46.7%
	デザイン分野	316	5,490	4,893	156.8%	89.1%	67.0%	524	11,280	9,395	145.3%	83.3%	52.6%
	製造分野	24	216	138	76.4%	63.9%	68.7%	9	133	105	96.2%	78.9%	66.0%
	建設関連分野	55	758	540	88.3%	71.2%	70.0%	70	995	749	110.4%	75.3%	66.7%
	理容・美容関連分野	61	256	215	147.7%	84.0%	79.3%	240	3,823	3,007	114.6%	78.7%	64.9%
その他分野	176	1,704	1,180	98.4%	69.2%	78.1%	101	1,718	1,255	127.3%	73.1%	53.8%	
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	592	9,117	6,230	89.3%	68.3%	55.7%
合計		5,682	80,135	58,654	100.3%	73.2%	74.4%	3,256	55,373	40,288	105.7%	72.8%	
(参考) デジタル分野		709	10,916	8,749	130.5%	80.1%	67.1%	721	14,856	12,085	136.7%	81.3%	53.4%

※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4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	16	195	142	106.2%	72.8%	77.0%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	21	315	262	122.5%	83.2%	85.8%	28	364	371	150.5%	101.9%	88.6%
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	64	1,080	751	86.2%	69.5%	88.5%	0	0	0	-	-	-
農業分野	37	599	481	111.7%	80.3%	90.7%	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	4	80	35	61.3%	43.8%	80.0%	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	7	110	93	140.9%	84.5%	79.8%	0	0	0	-	-	-
製造分野	221	2,864	1,600	69.8%	55.9%	81.6%	1,267	14,873	10,154	82.3%	68.3%	87.9%
建設関連分野	118	1,791	1,123	82.9%	62.7%	83.1%	328	4,107	3,354	96.2%	81.7%	87.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	127	2,075	1,292	86.2%	62.3%	79.8%	484	5,180	5,594	142.3%	108.0%	87.7%
合計	615	9,109	5,779	84.2%	63.4%	83.2%	2,107	24,524	19,473	98.3%	79.4%	87.7%
(参考) デジタル分野	9	95	79	125.3%	83.2%	73.3%	558	9,469	7,124	92.7%	75.2%	86.6%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和4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

14_神奈川		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	39	732	589
	営業・販売・事務分野	67	1,408	1,010
	医療事務分野	22	554	427
	介護・医療・福祉分野	40	602	436
	農業分野	2	20	19
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	20	500	455
	製造分野	42	519	431
	建設関連分野	15	263	237
	理容・美容関連分野	15	212	165
その他分野	43	785	606	
（求職者支援訓練） 基礎コース	基礎	42	701	574
合計		347	6,296	4,949
（参考）デジタル分野		50	932	842

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。

ただし、公共職業訓練については、令和4年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和4年12月末までに終了したコースについて集計。

「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。

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

分野	公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						公共職業訓練(市: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	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	25	437	302	80.3%	69.1%	71.6%	5	150	150	278.0%	100.0%	72.7%	9	145	137	217.2%	94.5%	63.4%
	営業・販売・事務分野	32	709	433	74.0%	61.1%	74.5%	10	230	229	263.5%	99.6%	85.8%	25	469	348	119.8%	74.2%	54.8%
	医療事務分野	12	300	195	80.3%	65.0%	80.4%	6	150	142	173.3%	94.7%	89.2%	4	104	90	116.3%	86.5%	46.2%
	介護・医療・福祉分野	23	184	108	70.7%	58.7%	94.1%	3	90	76	105.6%	84.4%	73.2%	10	208	151	93.3%	72.6%	65.3%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	5	150	110	122.7%	73.3%	75.8%	0	0	0	-	-	-	15	350	345	173.4%	98.6%	43.7%
	製造分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	5	75	58	100.0%	77.3%	70.0%
	建設関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	4	43	28	132.6%	65.1%	81.8%
	理容・美容関連分野	6	67	56	137.3%	83.6%	95.9%	0	0	0	-	-	-	9	145	109	112.4%	75.2%	85.0%
	その他分野	10	136	89	81.6%	65.4%	71.1%	0	0	0	-	-	-	3	45	44	162.2%	97.8%	56.8%
(基礎者支援訓練)	基礎	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42	701	574	137.5%	81.9%	56.2%	
合計	113	1,983	1,293	82.4%	65.2%	77.0%	24	620	597	222.3%	96.3%	81.9%	126	2,285	1,884	137.0%	82.5%		
(参考)デジタル分野	14	245	171	106.9%	69.8%	74.5%	0	0	0	-	-	-	24	495	482	186.3%	97.4%	48.5%	

※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4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(市: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	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	-	-	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	4	120	101	107.5%	84.2%	98.9%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	2	20	19	150.0%	95.0%	100.0%	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	6	80	60	101.3%	75.0%	93.1%	2	40	34	117.5%	85.0%	93.8%	29	324	279	131.2%	86.1%	86.2%
建設関連分野	6	140	131	118.6%	93.6%	89.0%	0	0	0	-	-	-	5	80	78	141.3%	97.5%	85.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	14	300	208	95.3%	69.3%	89.9%	0	0	0	-	-	-	16	304	265	146.7%	87.2%	92.7%
合計	32	660	519	104.8%	78.6%	92.2%	2	40	34	117.5%	85.0%	93.8%	50	708	622	139.0%	87.9%	88.1%
(参考)デジタル分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-	12	192	189	163.0%	98.4%	88.4%

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。

公共職業訓練（離職者訓練）の実施状況

【神奈川】		定員	受講者数	定員充足率	就職率
平成30年度	合計	4,668	3,803	75.2%	—
	施設内訓練	1,502	1,559	87.7%	92.3%
	委託訓練	3,166	2,244	69.2%	74.4%
令和元年度	合計	4,255	3,658	78.5%	—
	施設内訓練	1,410	1,517	90.4%	89.0%
	委託訓練	2,845	2,141	72.7%	71.8%
令和2年度	合計	4,296	3,574	75.0%	—
	施設内訓練	1,295	1,386	87.4%	85.5%
	委託訓練	3,001	2,188	69.6%	70.8%
令和3年度	合計	4,399	3,856	79.4%	—
	施設内訓練	1,403	1,516	88.5%	85.4%
	委託訓練	2,996	2,340	75.2%	72.8%
令和4年度	合計	4,272	3,380	72.4%	—
	施設内訓練	1,458	1,416	82.6%	90.2%
	委託訓練	2,814	1,964	67.2%	78.2%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

※ 充足率は受講者数のうち当該年度入校者数を訓練定員で除して算出。

※ 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県費による委託訓練の実績を含む。

令和4年度までの実施状況

公共職業訓練（在職者訓練）の実施状況

【神奈川】	合計（神奈川県）	高齢・障害・求職者雇用 支援機構神奈川支部		神奈川県	
	受講者数	定員	受講者数	定員	受講者数
平成30年度	8,906	5,583	4,915	4,708	3,991
令和元年度	9,365	7,553	5,168	5,151	4,197
令和2年度	5,055	6,048	2,908	2,787	2,147
令和3年度	7,621	6,419	4,620	3,819	3,001
令和4年度	8,750	7,055	5,783	3,823	2,967

令和4年度までの実施状況

公共職業訓練(学卒者訓練)の実施状況

【神奈川県】		合計(神奈川県)			高齢・障害・求職者雇用 支援機構神奈川県支部			神奈川県		
		定員	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率	定員 (1年目の定員)	在学者数	就職率
平成30年	合計	565	771	95.9%	55	98	100.0%	510	673	95.5%
	専門課程	255	451	98.5%	55	98	100.0%	200	353	98.1%
	応用課程	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	普通課程(高卒)	310	320	93.5%	0	0	—	310	320	93.5%
	普通課程(中卒)	0	0	—	0	0	—	0	0	—
令和元年	合計	565	765	92.1%	55	96	100.0%	510	669	91.2%
	専門課程	255	433	95.6%	55	96	100.0%	200	337	94.2%
	応用課程	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	普通課程(高卒)	310	332	89.2%	0	0	—	310	332	89.2%
	普通課程(中卒)	0	0	—	0	0	—	0	0	—
令和2年	合計	565	727	89.5%	55	84	100.0%	510	643	88.0%
	専門課程	255	410	89.4%	55	84	100.0%	200	326	85.7%
	応用課程	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	普通課程(高卒)	310	317	89.5%	0	0	—	310	317	89.5%
	普通課程(中卒)	0	0	—	0	0	—	0	0	—
令和3年	合計	555	709	95.0%	50	83	100.0%	505	626	94.5%
	専門課程	250	390	94.0%	50	83	100.0%	200	307	92.5%
	応用課程	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	普通課程(高卒)	305	319	95.8%	0	0	—	305	319	95.8%
	普通課程(中卒)	0	0	—	0	0	—	0	0	—
令和4年	合計	560	667	94.1%	50	85	100.0%	510	582	93.4%
	専門課程	250	381	93.5%	50	85	100.0%	200	296	91.7%
	応用課程	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	普通課程(高卒)	310	286	94.5%	0	0	—	310	286	94.5%
	普通課程(中卒)	0	0	—	0	0	—	0	0	—

※ 在学者数には前年度繰越者を含む。

※ 就職率は、当該年度中に訓練を修了した者の1か月後の就職状況。

令和4年度までの実施状況

障害者訓練の実施状況

【神奈川県】	平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校における職業訓練	113	—	125	—	99	—	103	—	101	—
離職者訓練	96	72.2%	80	70.3%	78	68.9%	83	70.0%	81	68.7%
在職者訓練	17	—	45	—	21	—	20	—	20	—
一般校における障害者職業訓練	0 (0)	—	0 (0)	—	0 (0)	—	0 (0)	—	0 (0)	—
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練	170	—	159	—	83	—	101	—	93	—
離職者訓練	170	46.3%	159	30.5%	83	36.3%	101	39.4%	93	38.1%
在職者訓練	0	—	0	—	0	—	0	—	0	—
合計	283		284		182		204		194	

※ 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況をもとに算出。

※ 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数()カッコ内の就職率を算出

※ 令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性はある。

令和4年度までの実施状況

長期高度人材育成コースの実施状況

【神奈川】	コース数	受講者数	就職率
平成30年度	20	151	88.1%
令和元年度	32	195	78.8%
令和2年度	39	215	80.5%
令和3年度	36	182	87.9%
令和4年度	32	211	87.0%

※ 受講者数は前年度繰越者と当該年度入校者数の合計。

【神奈川】

分野	コース数	受講者数	就職率
製造系	0	-	-
建設系	0	-	-
事務系	4	21	81.8%
介護系	7	19	85.7%
保育系	10	85	94.6%
その他社会福祉系	1	4	-
サービス系	4	18	83.3%
調理系	1	15	78.6%
保健医療系	0	-	-
情報系	5	49	82.4%
その他	0	-	-
合計	32	211	87.0%
令和3年度合計	36	182	87.9%

令和4年度までの実施状況

デジタル分野の受講者数

【神奈川県】	離職者		在職者	学卒者	合計
	求職者支援訓練	公共職業訓練			
令和3年度	319	242	243	79	883
令和4年度	482	335	220	77	1,114

- ※ デジタル分野とは、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。
- ※ 当該年度に開講した訓練コースの受講者数。ただし、令和3年度の公共職業訓練は、当該年度に終了した訓練コースの受講者数。
また、令和3年度の学卒者は、都道府県は前年度からの繰り越し者を含めた受講者数であり、機構は当該年度修了者数。
- ※ 在職者は生産性向上支援訓練の受講者含む。

令和4年度までの実施状況

特例措置の実施状況(令和4年度)

【神奈川県】

		認定コース		設定定員数		受講者数		就職率
公共職業訓練	短期間・短時間コース	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	短期間・短時間	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	短期間		0.0%		0.0%		0.0%	
	短時間		0.0%		0.0%		0.0%	
	短期間コースの内訳	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	2週間以上1か月未満		0.0%		0.0%		0.0%	
	1か月以上2か月未満	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	2か月以上3か月未満		0.0%		0.0%		0.0%	
	短時間コースの内訳	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	60時間以上80時間未満	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	60.0%
	80時間以上100時間未満		0.0%		0.0%		0.0%	
	eラーニングコース	0	-	-	-	-	-	-
	求職者支援訓練	短期間・短時間コース	29	100.0%	581	100.0%	490	100.0%
短期間・短時間		2	6.9%	44	7.6%	21	4.3%	50.0%
短期間		7	24.1%	160	27.5%	119	24.3%	85.7%
短時間		20	69.0%	377	64.9%	350	71.4%	46.7%
短期間コースの内訳		9	100.0%	204	100.0%	140	100.0%	63.1%
2週間以上1か月未満		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
1か月以上2か月未満		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	63.1%
2か月以上3か月未満		9	100.0%	204	100.0%	140	100.0%	
短時間コースの内訳		22	100.0%	421	100.0%	371	100.0%	46.7%
60時間以上80時間未満		16	72.7%	315	74.8%	295	79.5%	46.7%
80時間以上100時間未満		6	27.3%	106	25.2%	76	20.5%	
eラーニングコース		0	-	0	-	0	-	-

※ 求職者支援訓練の就職率については、令和4年12月までに終了したコースに着いて集計。

令和4年度までの実施状況

オンライン訓練の実施状況

【神奈川】

			設定コース数	受講者数	就職率
公共職業訓練 (離職者訓練)	令和3年度	同時双方向型	55	371	
		施設内訓練	19	235	93.3%
		委託訓練	36	136	88.5%
		eラーニング	9	34	45.5%
	令和4年度	同時双方向型	83	851	
		施設内訓練	52	751	90.2%
		委託訓練	31	100	84.9%
		eラーニング	8	42	50.0%
求職者支援訓練	令和3年度	同時双方向型	0	0	—
		eラーニング	0	0	—
	令和4年度	同時双方向型	0	0	—
		eラーニング	0	0	—

※令和4年度実績については速報値であり、今後変動の可能性がある。

<公共職業訓練>

※ オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月から実施を可能とした。

令和2年度は、当該年度中に実施した訓練コースの実績。

令和3年度からは、当該年度中に終了した訓練コースの実績。

※ オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月から対象者にシフト制労働者等を追加した。

当該年度中に開始したeラーニングコースの実績。

(コース例)

Webクラウドエンジニア科、Web サイト制作科、経理実務科、医療事務・医事コンピュータ・調剤事務科 等

<求職者支援訓練>

※ 令和3年2月から同時双方向型の実施を可能とした。

※ 令和3年10月からeラーニングコースの実施を可能とした。

※ 設定コース数及び受講者数は、当該年度中に開始した訓練コースについて集計。就職率は令和4年12月末までに終了した訓練コースについて集計。

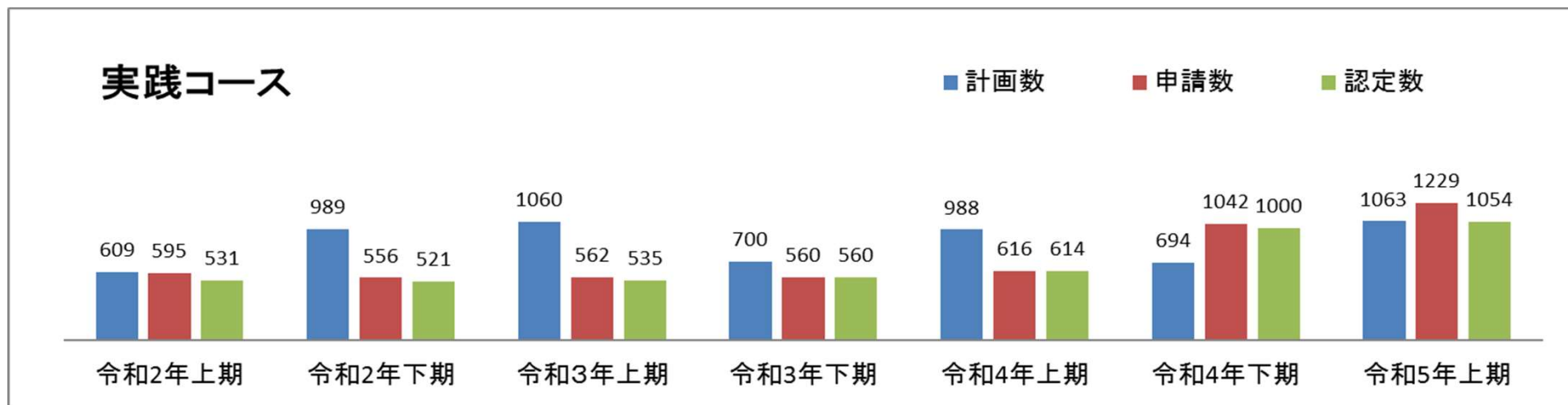
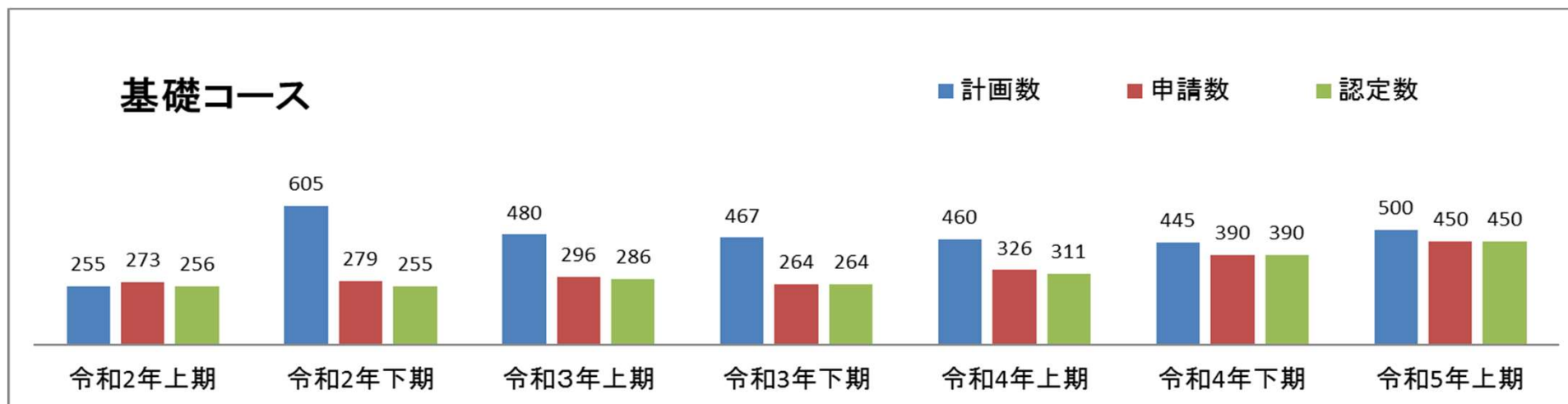
(コース例)

Webプログラマー養成科、グラフィックデザイン科、ビジネスパソコン応用科、パソコン・簿記経理科、Web マーケティング科、Web デザイナー養成科 等

(1) 申請・認定の状況

第1回神奈川県地域職業能力開発促進協議会資料

■ 令和5年度上期は、基礎コース、実践コースともに申請数が増加した。

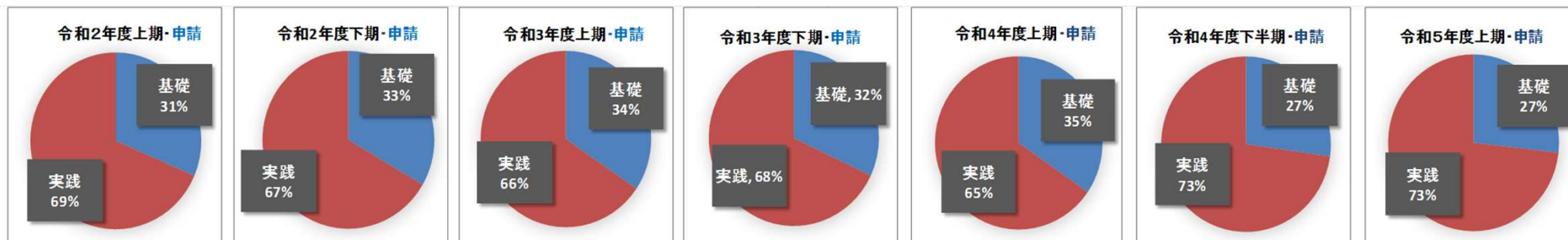


令和5年度上半期 求職者支援訓練

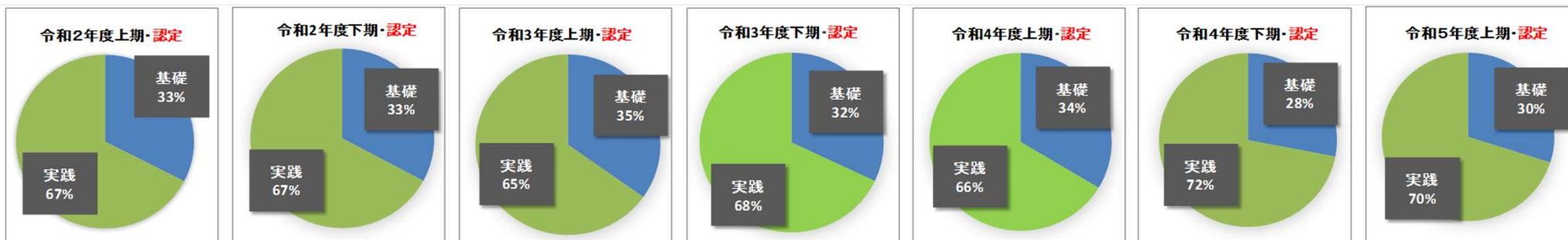
(2) 基礎・実践別の申請割合

■ 令和4年下期より若干実践の割合が多くなっている。
計画：基礎35%、実践65%

【申請】



【認定】

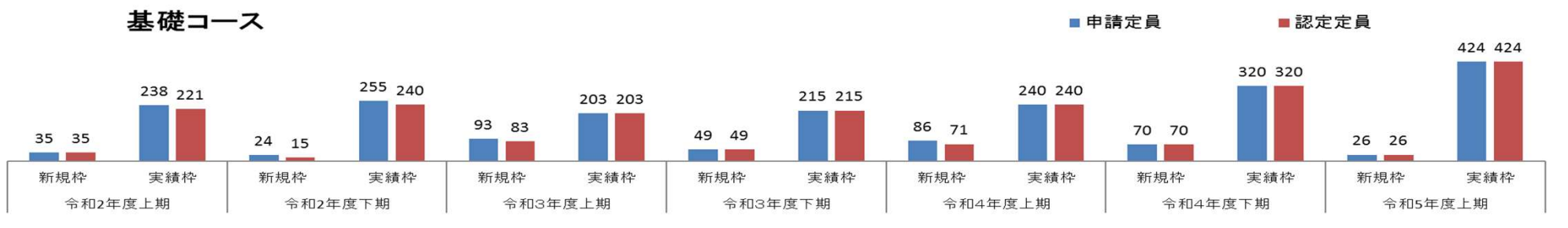


令和5年度上半期 求職者支援訓練

(3) 新規実践枠利用状況

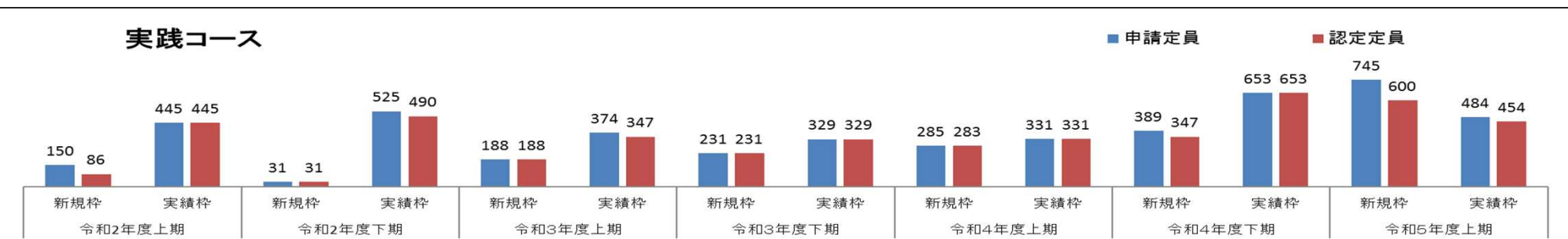
■ 実践コースの新規枠による申請が増加した。

基礎コース



	令和2年度上期		令和2年度下期		令和3年度上期		令和3年度下期		令和4年度上期		令和4年度下期		令和5年度上期															
	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員														
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合														
新規枠	35	12.8%	35	13.7%	24	8.6%	15	5.9%	93	31.4%	83	29.0%	49	18.6%	49	18.6%	86	26.4%	71	22.8%	70	17.9%	70	17.9%	26	5.8%	26	5.8%
実績枠	238	87.2%	221	86.3%	255	91.4%	240	94.1%	203	68.6%	203	71.0%	215	81.4%	215	81.4%	240	73.6%	240	77.2%	320	82.1%	320	82.1%	424	94.2%	424	94.2%
合計	273		256		279		255		296		286		264		264		326		311		390		390		450		450	

実践コース

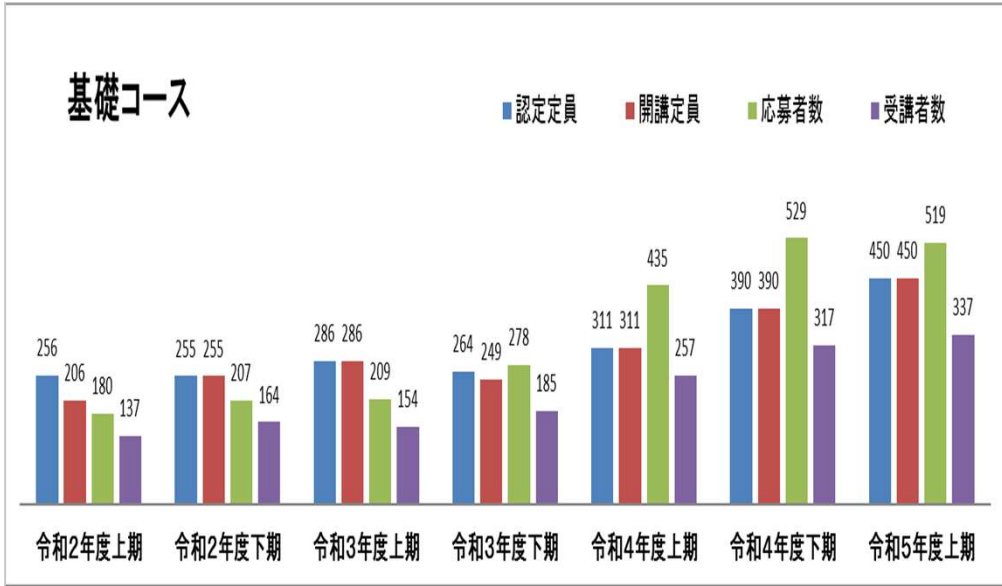


	令和2年度上期		令和2年度下期		令和3年度上期		令和3年度下期		令和4年度上期		令和4年度下期		令和5年度上期															
	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員	申請定員	認定定員														
	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合														
新規枠	150	25.2%	86	16.2%	31	5.6%	31	6.0%	188	33.5%	188	35.1%	231	41.3%	231	41.3%	285	46.3%	283	46.1%	389	37.3%	347	34.7%	745	60.6%	600	56.9%
実績枠	445	74.8%	445	83.8%	525	94.4%	490	94.0%	374	66.5%	347	64.9%	329	58.8%	329	58.8%	331	53.7%	331	53.9%	653	62.7%	653	65.3%	484	39.4%	454	43.1%
合計	595		531		556		521		562		535		560		560		616		614		1,042		1,000		1,229		1,054	

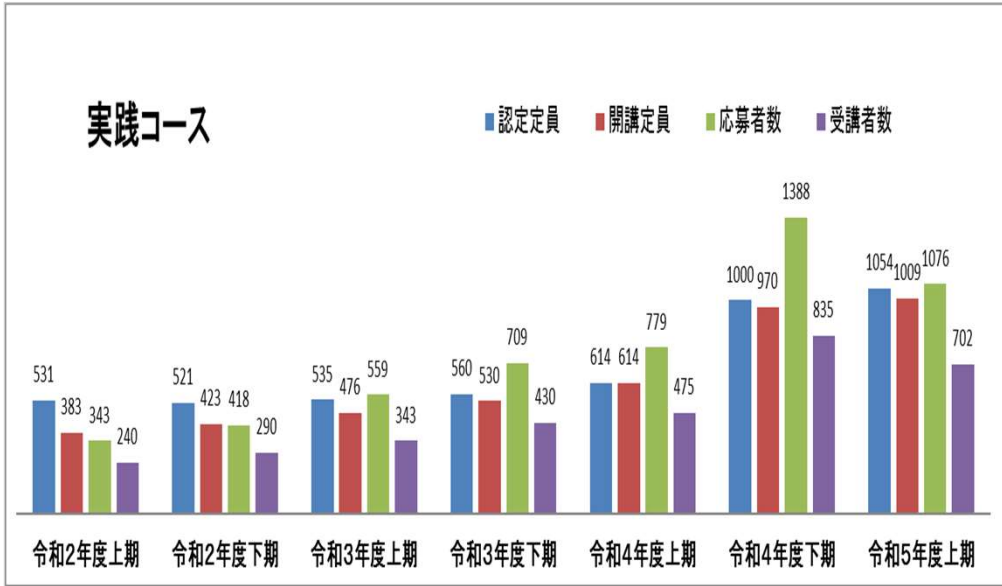
令和5年度上半期 求職者支援訓練

(4) 定員・応募・受講状況

■ 認定定員増加に伴い、応募者数、受講者数も増えている。
 ■ 同様のコースで応募者が分散したことも中止の要因の一つ。



	令和2年度上期	令和2年度下期	令和3年度上期	令和3年度下期	令和4年度上期	令和4年度下期	令和5年度上期
応募倍率	0.87	0.81	0.73	1.12	1.4	1.36	1.15
定員充足率	66.5%	64.3%	53.8%	74.3%	82.6%	81.3%	74.9%
認定コース数	15	15	15	15	19	23	27
開講コース数	12	15	15	14	19	23	27
中止率	20.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%



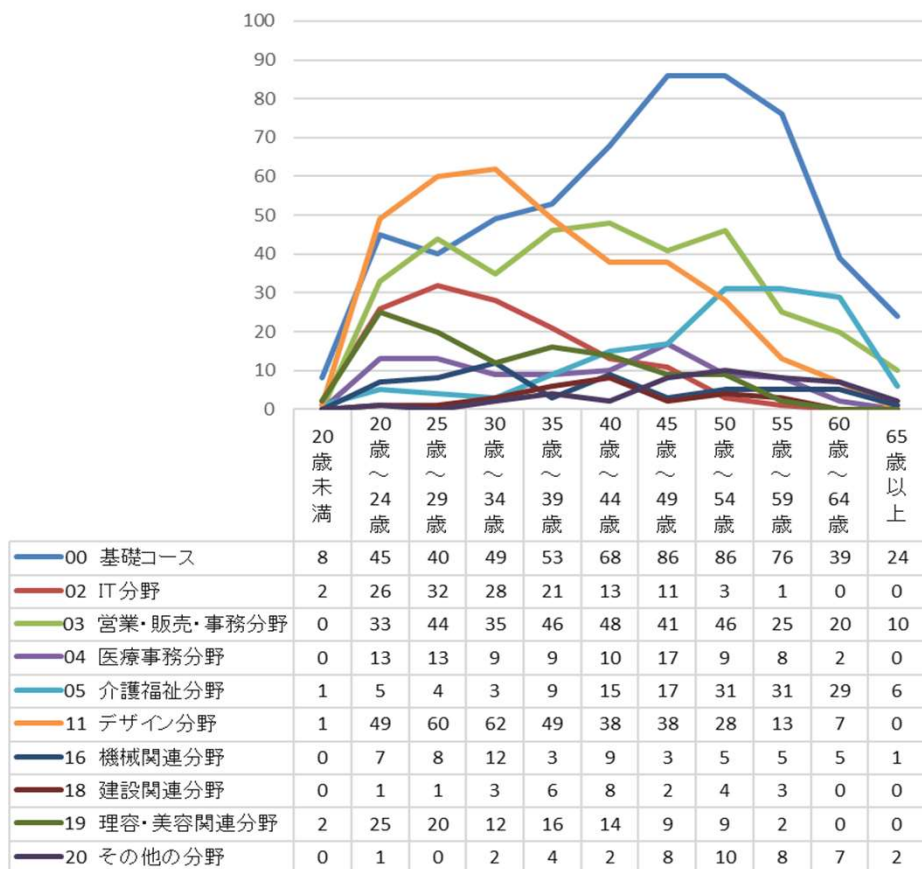
	令和2年度上期	令和2年度下期	令和3年度上期	令和3年度下期	令和4年度上期	令和4年度下期	令和5年度上期
応募倍率	0.9	0.99	1.17	1.34	1.27	1.43	1.07
定員充足率	62.7%	68.6%	72.1%	81.1%	77.4%	86.1%	69.6%
認定コース数	34	32	30	32	33	52	53
開講コース数	24	24	27	30	33	51	50
中止率	29.4%	25.0%	10.0%	6.3%	0.0%	1.9%	5.7%

令和5年度上半期 求職者支援訓練

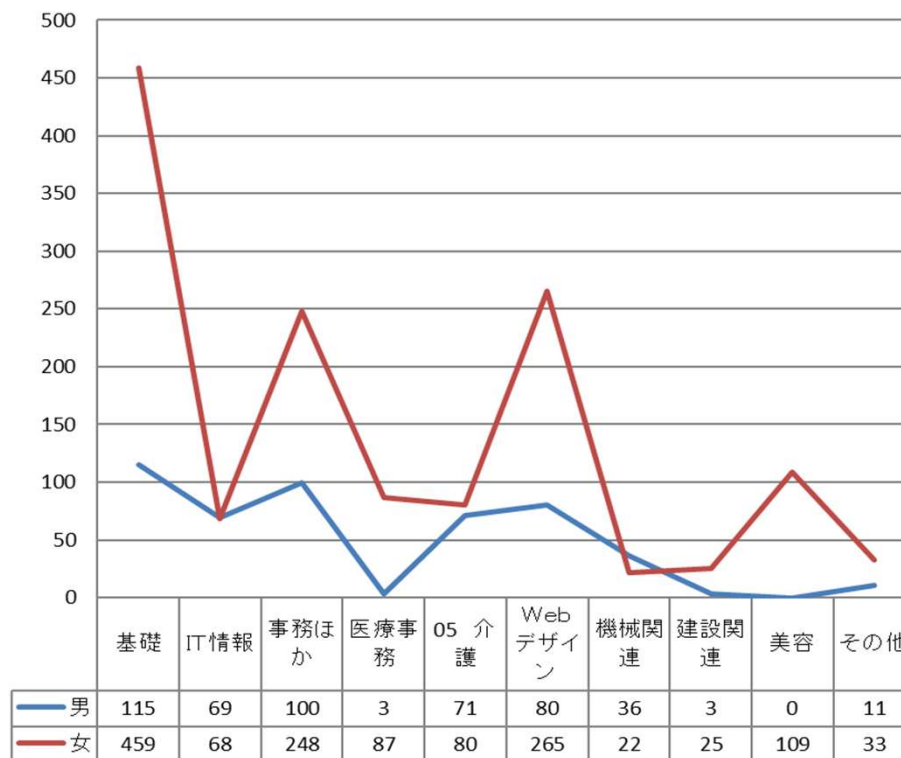
(5) 訓練分野別年齢分布と男女別受講割合

- 基礎コースは40代後半、50代前半が多い。
- 基礎コース、実践コースともに女性が多い。

令和4年度 分野別年齢別受講生分布



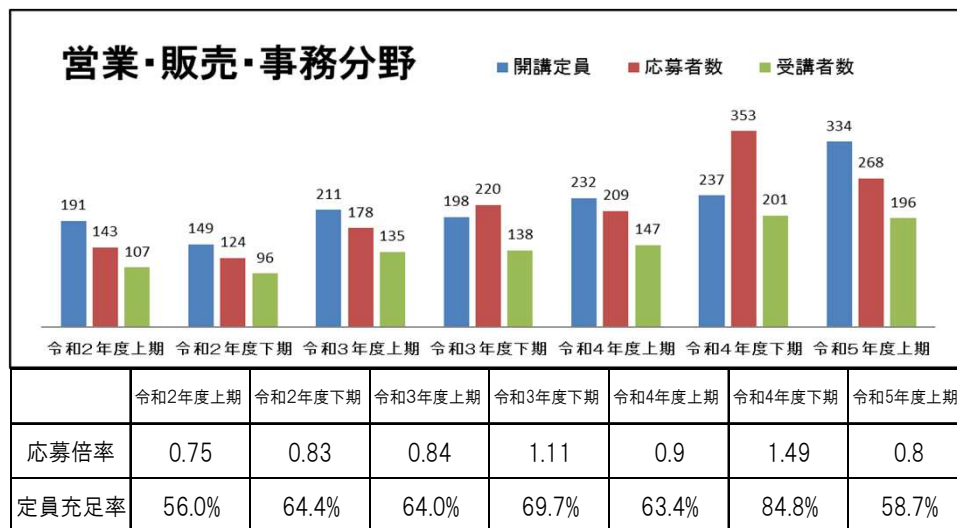
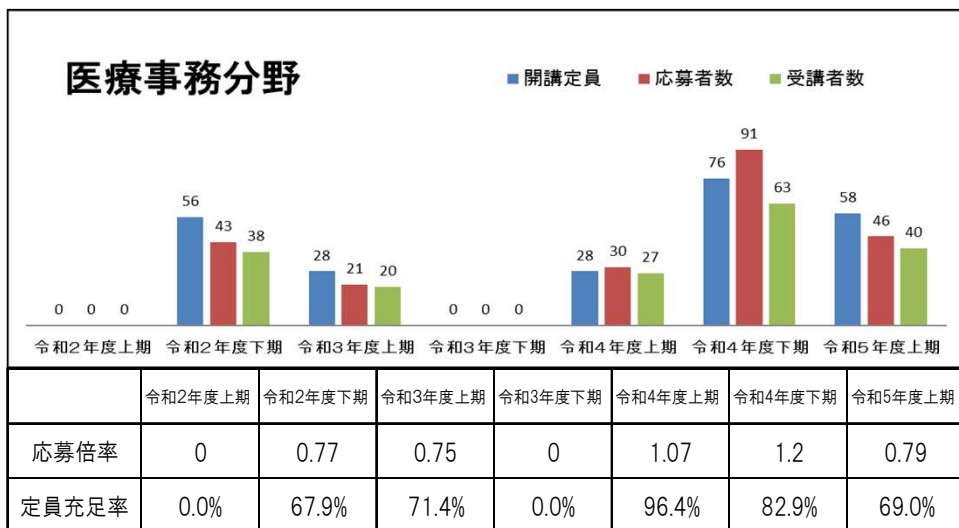
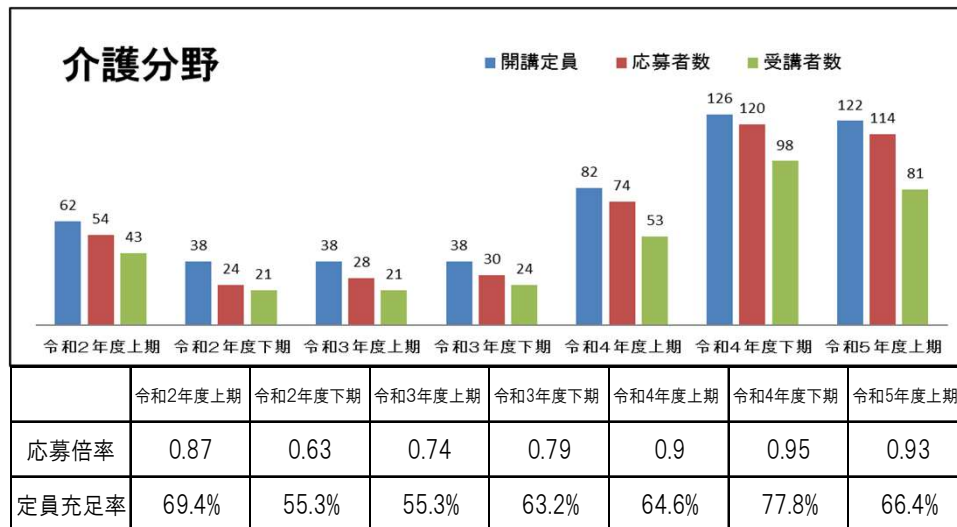
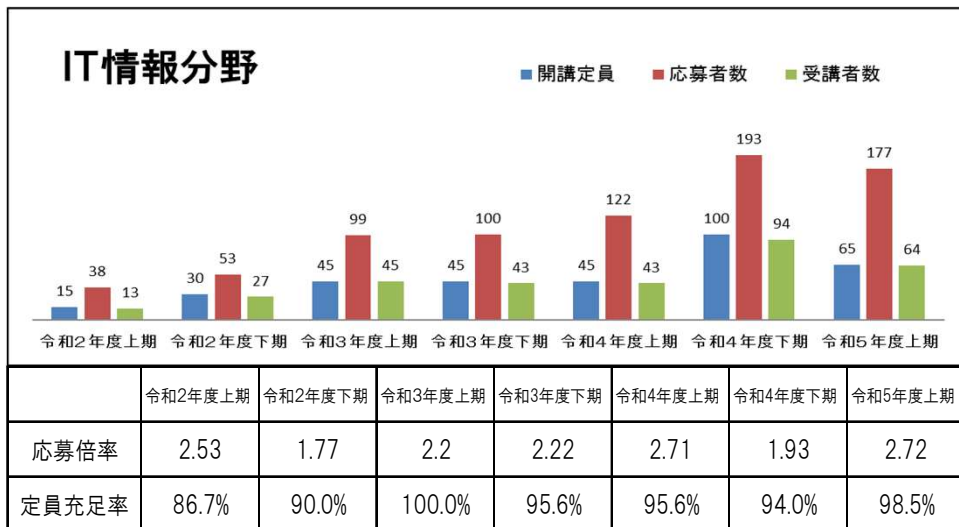
令和4年度分分野別男女別受講者分布



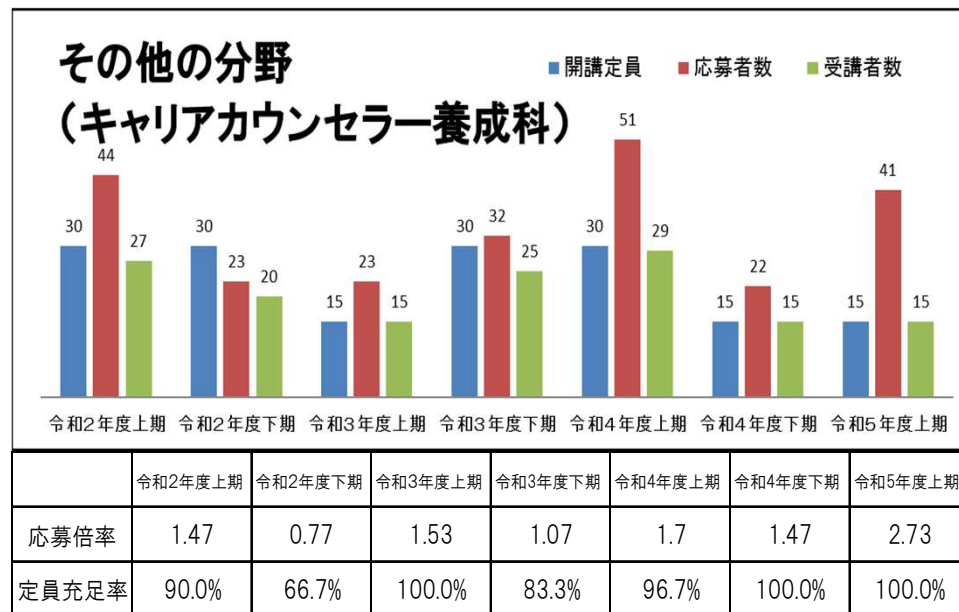
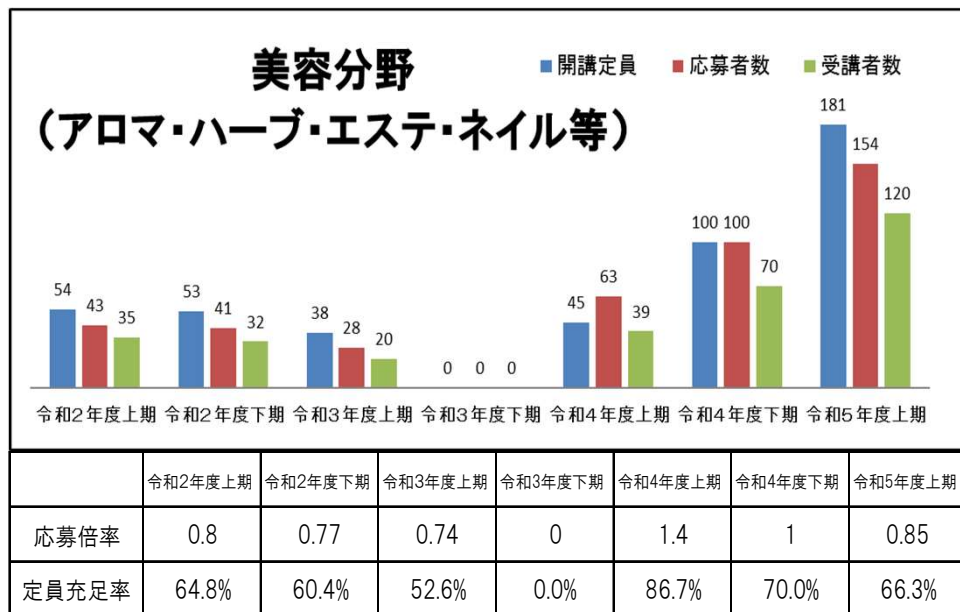
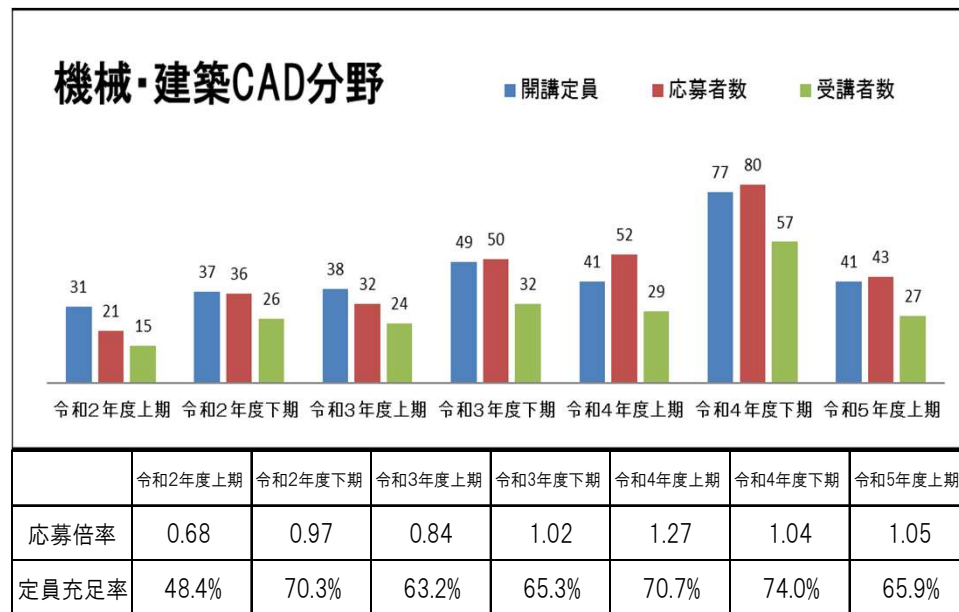
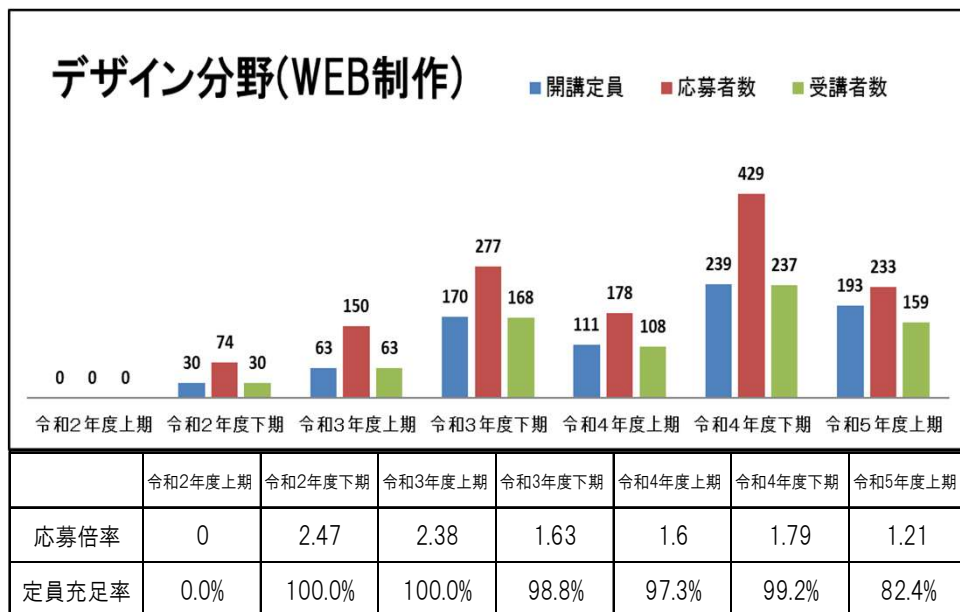
令和5年度上半期 求職者支援訓練

(6) 分野別訓練応募状況

■ 令和5年度上期は、前年同期と比較して、機械・建築CAD、その他以外は大きく増加した。



令和5年度上半期 求職者支援訓練





今後の人材ニーズについて

- 1 職業訓練に関するニーズ(アンケート集計)
- 2 職業紹介事業者(パーソルキャリア株式会社)
- 3 職業紹介事業者(マンパワーグループ株式会社)

令和5年10月24日

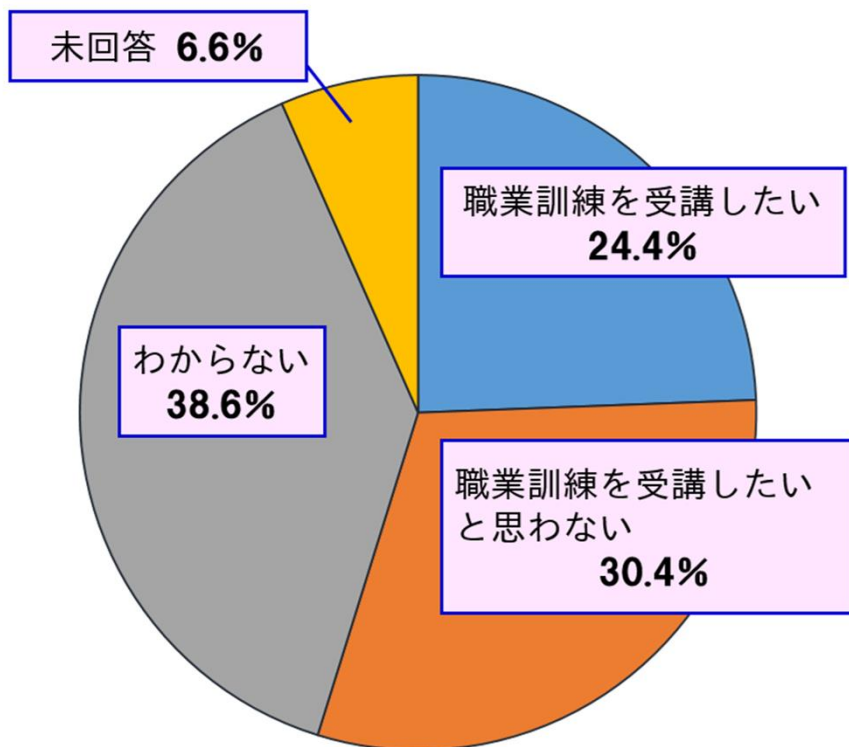
神奈川労働局職業安定部訓練課



求職者に対するアンケート調査の集計

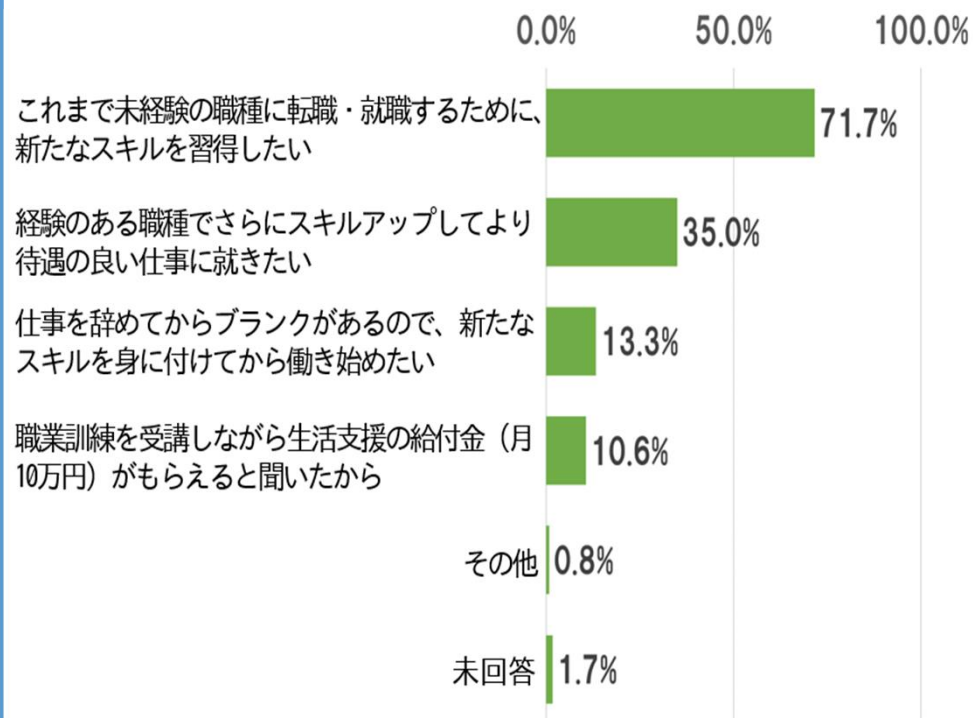
令和5年度 ハローワークで実施したアンケートからの報告

1 就職活動としての職業訓練の受講について



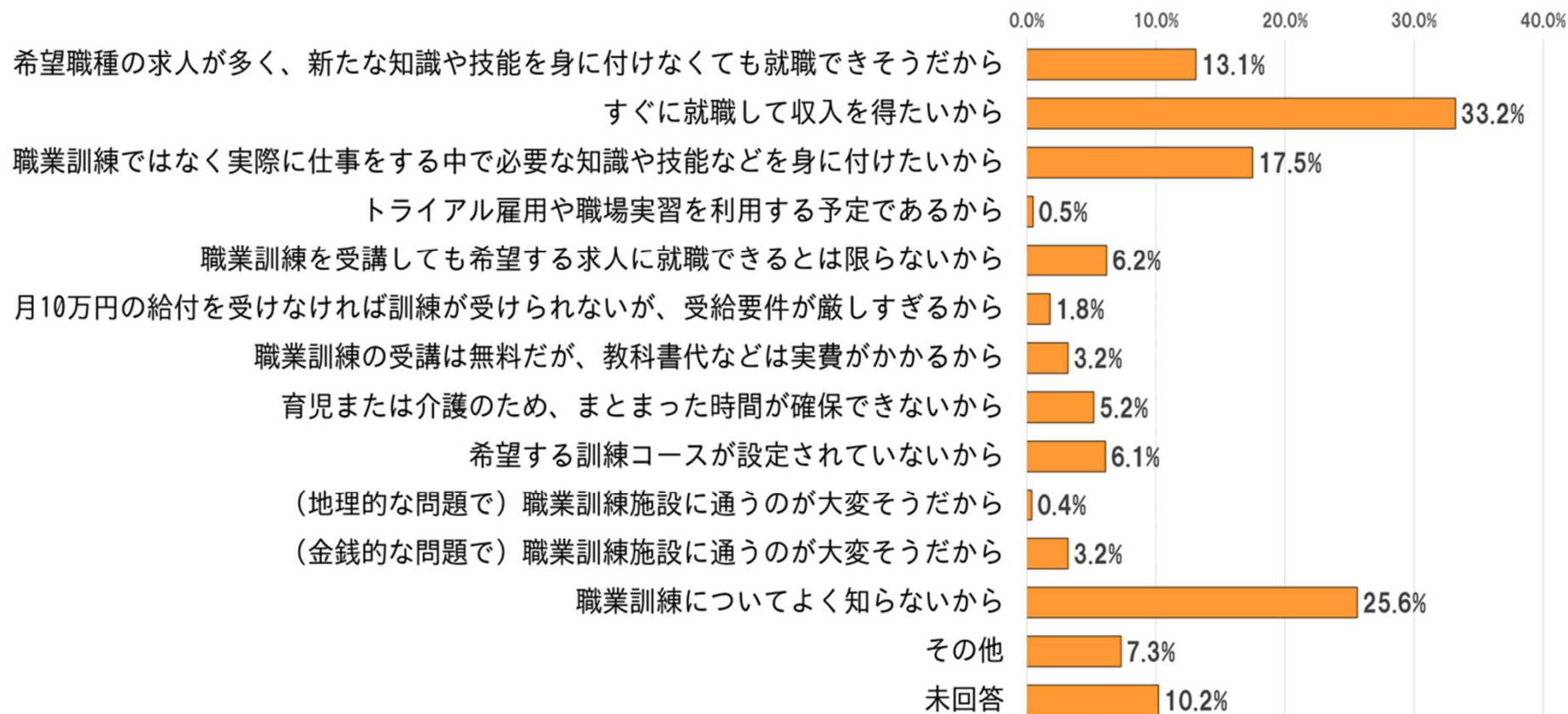
求職登録で相談する人の24.4%が訓練受講を考えている。

2 職業訓練を受講したいと考えた理由は何ですか (複数選択)



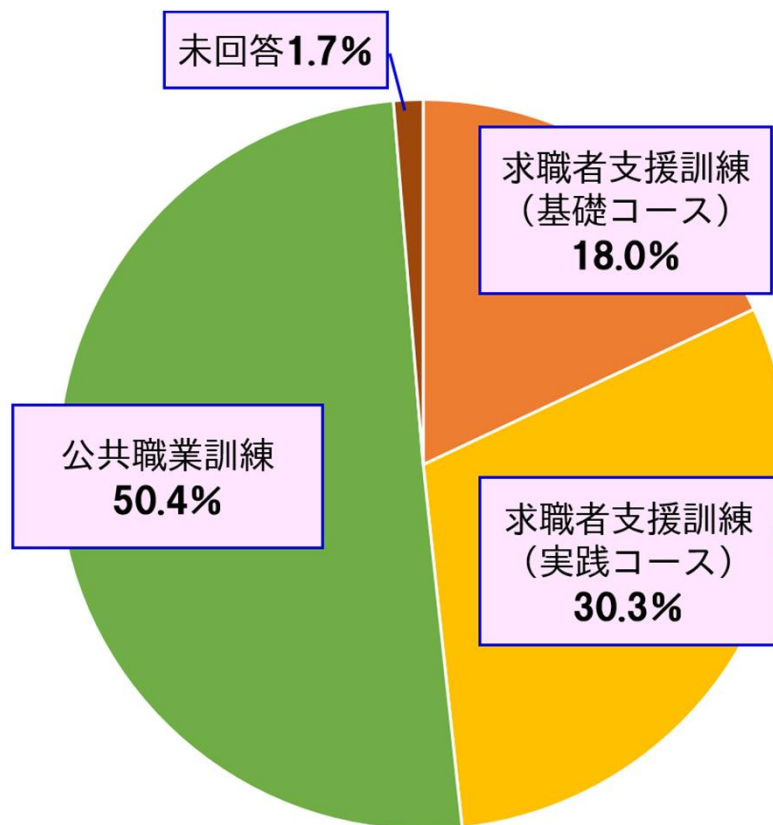
新たなスキル、スキルアップなど訓練にスキルの習得を期待している人が多く、訓練受講給付金を期待している人は1割。

3 職業訓練の受講を希望しない理由は何ですか(複数選択)



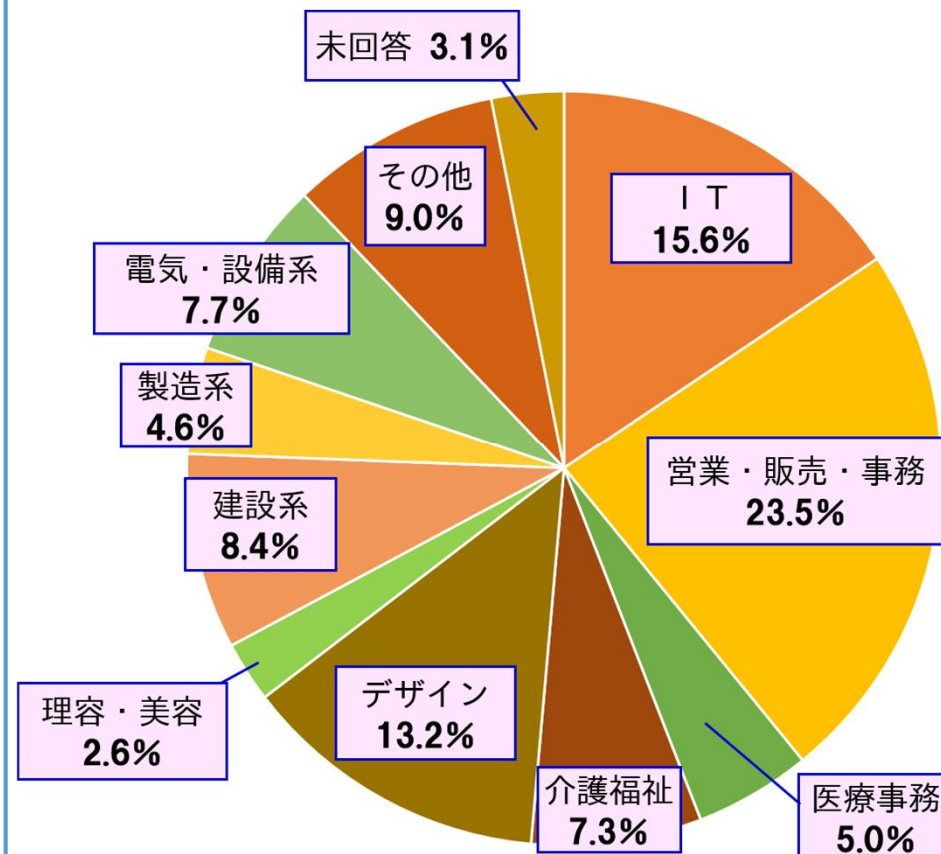
すぐに就職して収入を得たいが1番多く、仕事をしながら必要な知識や技術を身に付けたいなど訓練の必要がないとの意見のほかに、訓練についてよく知らないとの意見もあり、訓練についての周知が課題。

4 受講を申し込んだ訓練の種類



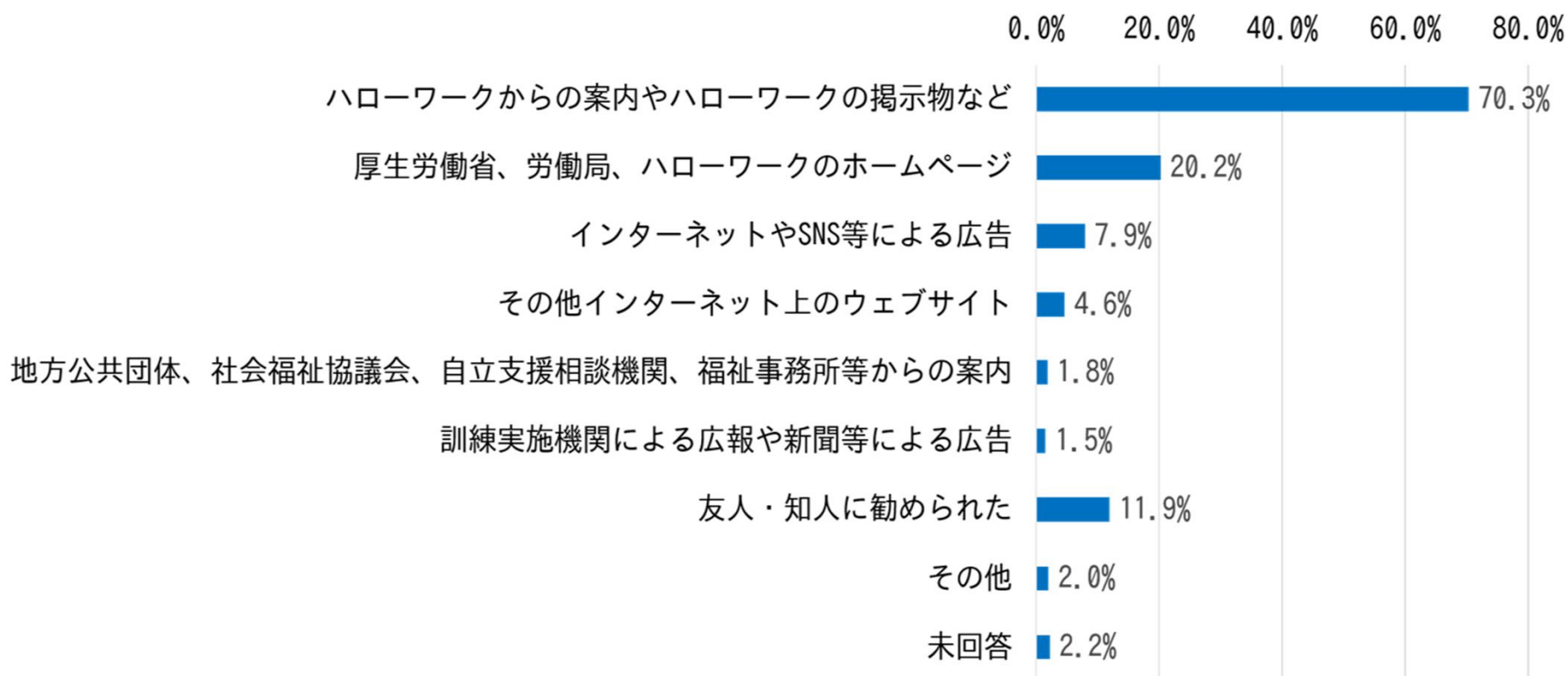
公共職業訓練と求職者支援訓練では同じ位の申込。

5 受講を申し込んだ訓練の分野



デジタル（IT+デザイン）分野が約3割と多く、次いで営業・販売・事務分野の希望が多い。

6 職業訓練を知ったきっかけ(複数選択)



ハローワークやHPなどで、訓練を知った方が一番多く、次が友人・知人に勧められたとなっている。引き続き、ハローワークを利用しない人を含めた幅広い周知が課題。

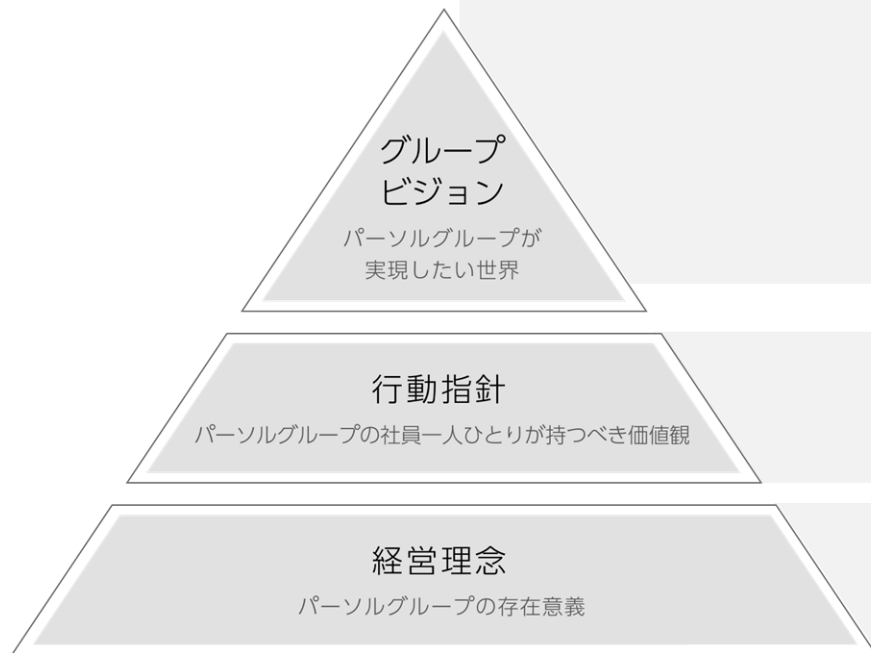


神奈川県地域職業能力開発促進協議会 転職市場に関して

加藤良介

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

パーソルの理念体系・グループ名由来



はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。
はたらし方は、一人ひとり違うもの。
だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。
すべての“はたらく”が、
笑顔につながる社会を目指して。

誠実 顧客志向
プロフェッショナリズム
チームワーク 挑戦と変革

雇用の創造 人々の成長 社会貢献

P E R S O L

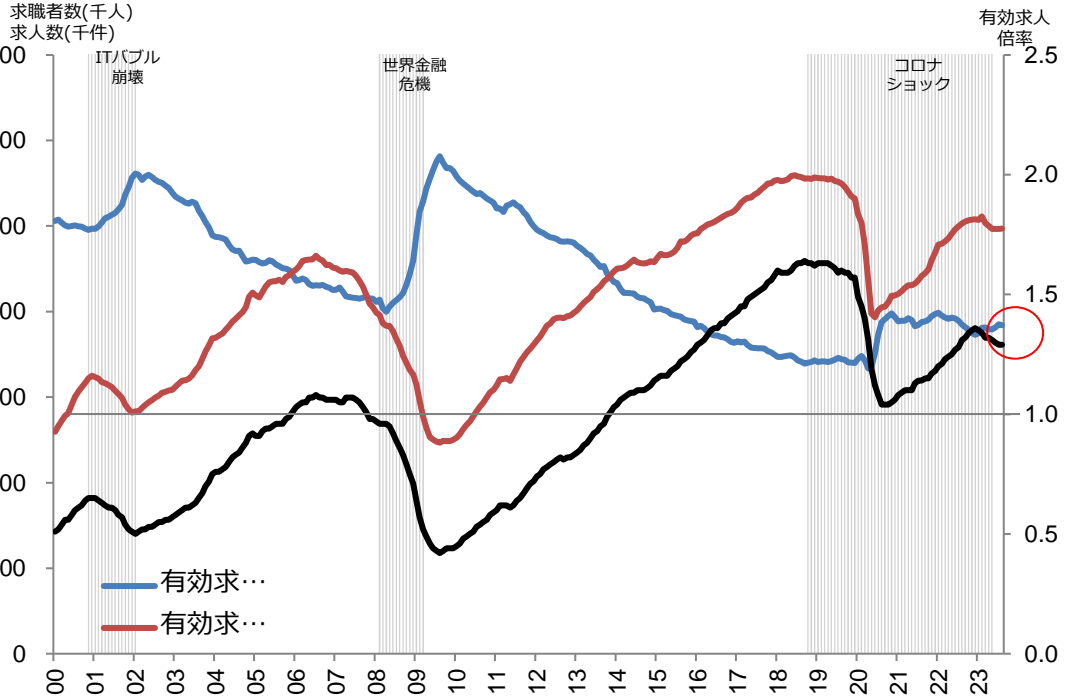
人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）。
PERSOLというグループ名には、はたらく人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという
想いが込められています。

【マクロ環境】有効求人倍率

- 2023年8月の国内有効求人倍率は前月から横ばいの1.29倍。
- 実質賃金の伸び悩みで兼業や転職をめざす動きが活発な一方で、原材料高による収益悪化で製造業や建設業で求人を抑える動きも見られた。
(9/29 日本経済新聞)
- 8月は企業からの有効求人数が前月から0.1%増加、働く意欲のある有効求職者は0.2%減少した。

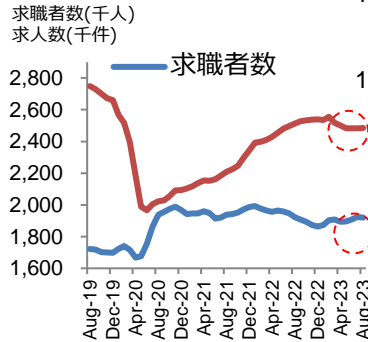
有効求職者数・有効求人数・有効求人倍率の推移

期間：2000年1月～2023年8月



求職者数・求人数の推移

期間：2019年8月～2023年8月



(注) シャド部分は景気後退期を示す。数値は季節調整値

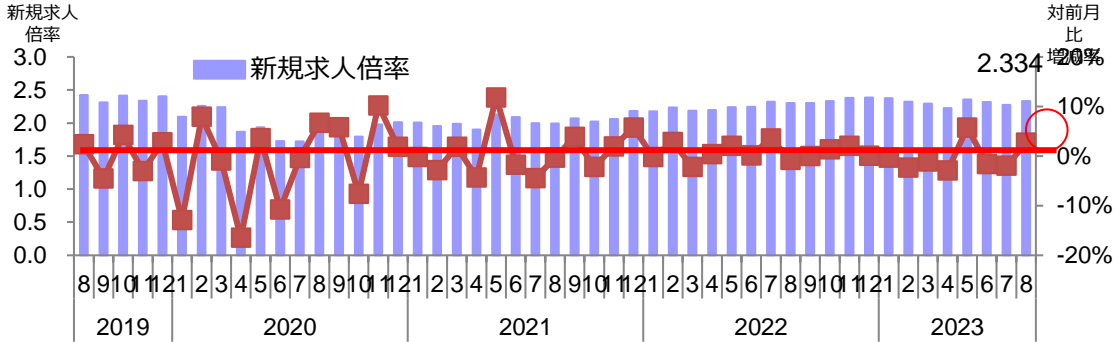
出所：一般職業紹介状況

【マクロ環境】新規求人倍率

新規求人倍率及び対前月比増減率推移

期間：2019年8月～2023年8月

- 雇用の先行指標とされる新規求人倍率は**2.33倍**で**対前月比増減率は+2.7pt**。

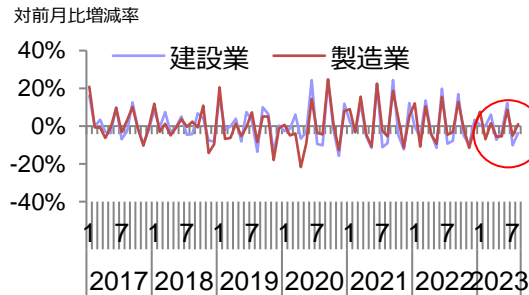


(注) 数値は季節調整値 出所：一般職業紹介状況

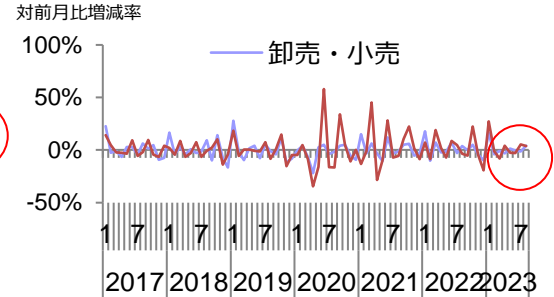
- 新規求人数の業種別対前月増減率は**卸売・小売業で+4.09pt**、**製造業で+1.02pt**、**建設業で-3.59pt**。

業種別新規求人数の対前月比増減率推移

期間：2017年1月～2023年8月



(注) 数値は季節調整値 出所：一般職業紹介状況

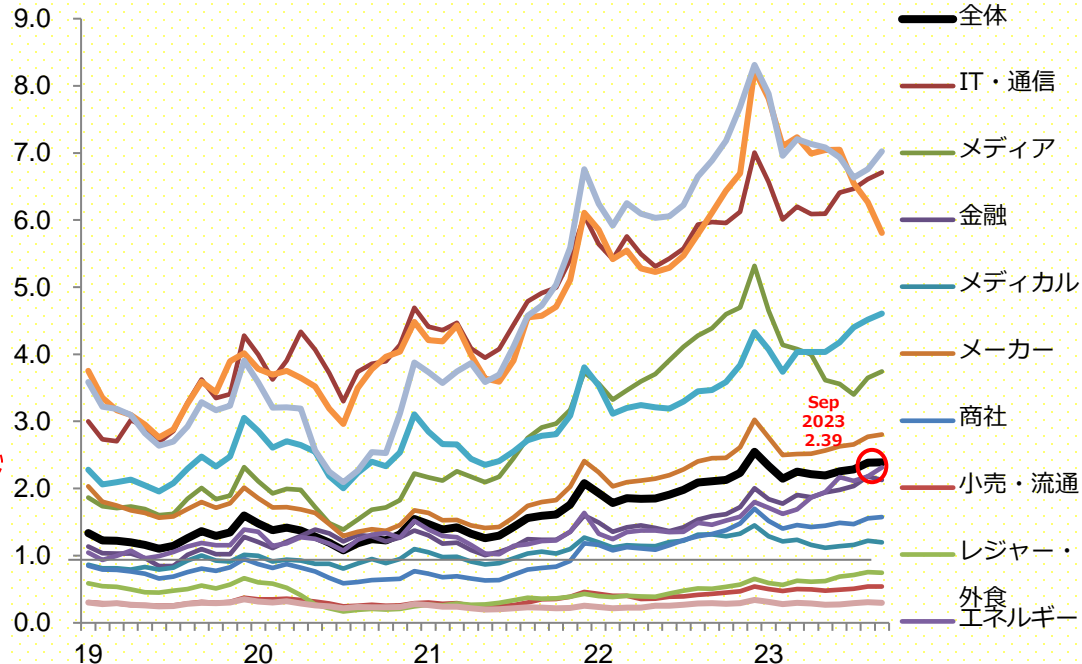


(注) 数値は季節調整値 出所：一般職業紹介状況

【マクロ環境】 転職求人倍率

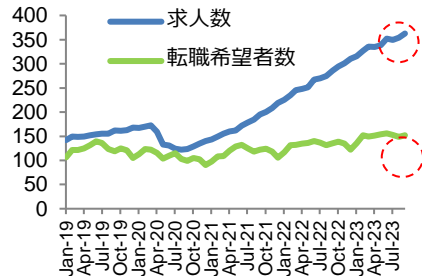
- 全体の転職求人倍率(求人数*÷転職希望者数)の2023年9月実績は前月から0.01pt増加の2.39となった。
- 求人数*は8.3千件増加し、362.8千件。
- 転職希望者数は3.0千人増加し、151.8千人となった。

業種別転職求人倍率の推移
期間：2019年1月～2023年9月



求人数・転職希望者数の推移
期間：2019年1月～2023年9月

求人数(千件) 転職希望者数(千人)



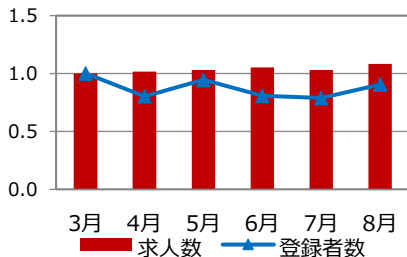
- 求人数：システム登録されている求人の採用人数
- 転職希望者数：①当月の新規登録者数と、②既存登録者のうち当月1件以上の求人に応募した登録者の数を合算

出所：パーソルキャリア

ITエンジニア（SE/PG）の転職動向

登録者動向	<p>◆2023年6月～8月の登録者数は、2023年3月～5月対比で91%と減少</p> <p>30歳以下の登録者数は全体の65%と、若年層が半数以上を占めており、前回2023年3月～5月期よりもさらに割合が増えている。転職希望先として、経験を活かして「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」を希望する方が54%、次いで「社内情報システム（社内SE）」が17%、「Webサービス系エンジニア・プログラマ」が14%と続いている。実際の転職先としても同職種の「業務系アプリケーションエンジニア・プログラマ」が58%と大半であり、次に「社内情報システム（社内SE）」として転職している層が27%と大きな割合を占めている。働き方の希望としては、フルリモートやリモートワークをメインで行う就業環境を望む声が多い。</p>
求人動向	<p>◆2023年6月～8月の求人数は、2023年3月～5月対比104%と増加傾向</p> <p>求人数は月ごとに増減はあるものの、3カ月単位で比較すると右肩上がりに増加している。その背景として、ポテンシャル採用や新卒採用重視から経験者採用に注力する企業の増加、リーダークラスや管理職候補を求める求人などの多様化があり、さまざまな募集背景を持つ求人が増えている。また、募集する企業の就業環境は、フルリモートワークの就業形態から在宅リモートワークを合わせたハイブリッド型にシフトする動きなどが活発化しており、フルリモート就業のみの求人は逆に減少している状況にある。</p>

▼求人マーケット動向



【データ概要】

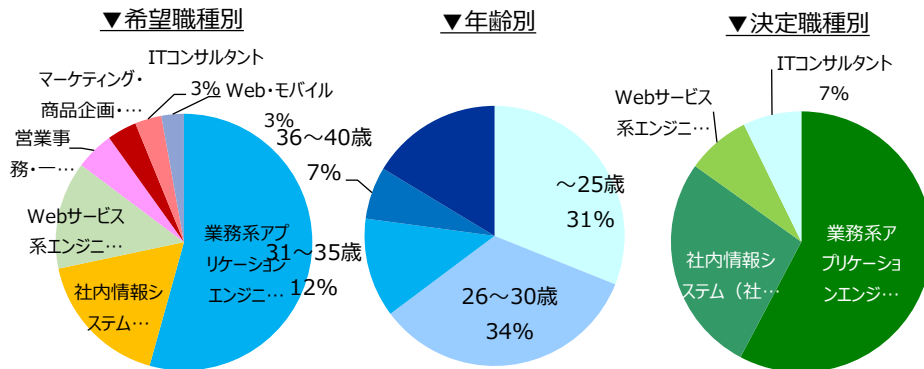
▼登録者詳細

対象：2023年3月～8月にdodaにいただいた

求人件数と登録者数。

※3月の数値を「1」とした場合の変化を表しています。

▼登録者詳細



※対象：2023年6月～8月にdodaにご登録いただいた方。

今後の人材ニーズについて

マンパワーグループ株式会社
コンプライアンス課



1. IT分野における人材ニーズ

■ 募集職種の範囲

コンサルからアプリケーション開発、インフラ開発まで幅広くニーズあり

→ヘルプデスク業務、WEB制作、システム運用監視は特に人材不足が顕著、派遣のご依頼が多い。

■ 求める経験・スキル（経験の有無、未経験者へのニーズ等）

どのような職種でも経験者のニーズが高い。

→経験値がないと業務遂行が困難な業務もあり、一部企業では未経験者を育成してプロジェクトに送り出す。

・ヘルプデスク業務：1次対応→件内容により未経験OKのケースは多い。

2次対応→ほぼ経験値がないとNG。実際に業務内容も難しい。

・WEB制作：バナー制作やWEB更新業務であればスクールレベルでも可のケースは多い。全くの未経験ではほぼ難しい。

職業訓練校でしっかり勉強した方は就業が決まりやすい傾向もあり。

他、ディレクション業務・コーダー業務・デザイナーはほぼ経験値を求められる。

WEB系は在宅勤務で出来る事が多く人気あり。求人者と求職者のレベル感の剥離が課題。

・システム運用監視：しっかりしたレクチャー体制があれば未経験でも可。若手登用希望の求人者が多く、未経験者でも就業に繋がる事が多い。

ただ、24時間365日の業務は体力面、時間が不規則な業務もあり求職者からの人気は低く、未経験技術者が最初に通過する道もあり。

2. その他の動向・ニーズ

■ 業界軸

ITベンダーは勿論、コンサルティングファームやSaaS、事業会社まで幅広くエンジニア募集があり、スキルのある若手・中堅エンジニアは争奪戦の状態。

■ 職種軸

アプリではJava開発は引き続きニーズが高く、インフラではAWS等のクラウド技術のニーズが高い。トレンドではAI関連（python）、セキュリティ領域のニーズが増加している印象。

■ 年齢軸

- ・IT分野：未経験20代はごく一部のエンジニアリング企業にてニーズあり、経験者20代～40代半ばはニーズ旺盛（争奪戦）。
40代後半～50代は、事業会社のCTO／CIOおよびITコンサルタント層と、SES企業のための層の二極化。
- ・非IT分野：20～30代前半→officeソフトのスキル（特にExcelの関数（vlookup、ピボットテーブル等）、簿記検定（未経験経理）、英語スキル（TOEIC600点以上）、Outlook・Teams・Zoom・SAP等操作に抵抗の無い方
30代後半→実務経験に沿った資格の取得（TOEIC/簿記/社労士/介護系）、貿易事務経験、SAP等の専用システム操作、Outlook・Teams・Zoom操作経験者（Outlookでの会議招集などの実務経験者）

■ その他動向

非IT企業においても、総務職が兼任で行っていたITインフラ整備、社内業務システム開発等に対して、社内SEを選任を置くことが増えている。一方、それらは社内での評価基準に課題があり、逆に社内SEからSIerを希望する方も少なくない。また全体的にDXが加速している印象があり、ITリテラシーの高い人材が望まれる。

ManpowerGroup Boilerplates



ManpowerGroup®は、総合人材サービスを提供する世界有数の企業です。組織を成功に導く「人材」の採用、評価、育成、管理に関わるサービス提供により、変化する働く世界の組織変革を継続的に支援します。マンパワーグループブランドであるManpower®、Experis®、Talent Solutions®を通じて、70年近くにわたり、世界75カ国・地域における働く人々と企業・組織に価値あるサービスを提供してきました。また、ダイバーシティ&インクルージョンの観点から、最も働きやすい企業として、常にその多様性が評価されてきました。2021年、マンパワーグループは、「世界で最も倫理的な企業」の1社に選ばれて12年目となります。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるManpower®は、人材派遣・人材紹介におけるソリューションを提供するグローバルリーダーです。人材に関する専門知識を駆使して、迅速に優秀な人材を紹介しています。変化し続ける世界において、企業・組織が成功するために、迅速かつ柔軟にワークフォースソリューションを提供します。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるExperis®は、IT分野に特化したプロフェッショナル人材、プロジェクトソリューションを中心としたサービスを提供するグローバルリーダーです。デジタルトランスフォーメーションによって、テクノロジー分野における深刻な人材不足が続く中、ITに関するテクニカルスキルとビジネスの成功に欠かせないソフトスキルを併せ持つ人材をご紹介します。エクスペリシアカデミーでは、幅広い分野の教育機関や企業・組織と連携し、即戦力となるスキルを習得するためのカリキュラムを構成しています。



ManpowerGroup®のブランドのひとつであるTalent Solutionsは、採用代行・コンサルティングのRPO、人材統合管理サービスのMSP「TAPFIN」、人材開発・アウトプレイスメントの「ライトマネジメント」の3つのサービスを主軸としています。人材業界に関する深い専門知識によって、企業・組織の人材に関する課題に対してソリューションを提供します。人材採用・育成、定着支援に至るまで、テクノロジーと広範な雇用に関する見識を駆使して、組織の人材戦略を支援します。



令和6年度における職業訓練実施計画の 策定方針について

- 1 令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)
- 2 令和6年度神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針(案)

令和5年10月24日

神奈川県労働局職業安定部訓練課



令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

実施状況の分析

応募倍率が低く、就職率が高い分野
 (令和4年度実績に該当する訓練分野)
 「介護・医療・福祉分野」

【委託訓練】令和4年度は応募倍率が更に低下し75.7%。就職率はやや向上。

【求職者支援訓練】令和4年度は応募倍率が大幅に改善し71.5%。就職率はやや低下。

応募倍率が高く、就職率が低い分野
 (令和4年度実績に該当する訓練分野)
 「IT分野」「デザイン分野」

【委託訓練】令和4年度は就職率はIT分野で改善。応募倍率はデザイン分野で156.8%と高倍率。

【求職者支援訓練】令和4年度はいずれも就職率が低下したが特にデザイン分野で大幅低下。応募倍率はいずれも上昇。

A 一部改善もみられるが、この分野の応募倍率は両訓練とも70%台であることから、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。委託訓練についてはEの措置も併せて実施。

B 高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進（F同旨）が必要。

C 他方で、特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。

D 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

計画と実績の乖離

委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。

E 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、受講者数増加のための取組が必要。

人材ニーズを踏まえた設定

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。（デジタル田園都市国家構想総合戦略）

F 職業訓練のデジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和6年度 神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

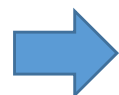
令和5年度計画と同程度の規模で人材を育成

①応募率が低く、就職率が高い分野

（R04に該当する訓練分野）

「介護・医療・福祉分野」

委託訓練は応募倍率が低下し、71.1%、求職者支援訓練は全体的に上がって、93.3%。



・一部改善もみられるが、引き続き、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勸奨の強化が必要

検討強化

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

（R04に該当する訓練分野）

「IT、デザイン分野」

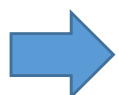
委託、求職者支援訓練とも就職率はIT分野で改善。デザイン分野は就職率が低下している。



・高応募倍率が続いていることから、IT分野、デザイン分野とも、一層の設定促進が必要。
・特にデザイン分野は就職率が低いことから、求人ニーズに即した効果的な訓練内容か検討が必要。
・就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勸奨できるようハローワーク訓練窓口職員の知識の向上や事前説明会・見学会の機会確保を図るとともに、訓練修了者の就職機会の拡大に資するよう訓練修了者歓迎求人等の確保を推進する等の取組推進が必要。

検討強化

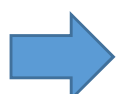
③委託訓練の計画数と実績は乖離。さらに令和4年度は委託訓練受講者が減少。



・申込締切から訓練開始日までの期間短縮等検討
・雇用保険受給者へ委託訓練の優先的なあっせん

検討調整

④デジタル人材が質・量とも不足（デジタル田園都市国家構想総合戦略）



・職業訓練のデジタル分野への重点化、カリキュラムの見直し等

検討推進

実施状況
の分析

計画と実績
の乖離

人材ニーズを踏まえた設定



公的職業訓練効果検証の報告について

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ 改善促進策について

令和5年10月24日

神奈川県労働局職業安定部訓練課



地域職業能力開発促進協議会に設置する 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの進め方（令和5年度実施分）

資料5-1

- 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。
- 構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）
- 検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。
- 具体的な進め方

 - ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
 - ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
 - ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
 - ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会 開催	9月 協議会 開催	2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 ① 検証対象訓練 分野を選定	②	10月頃 協議会開催 WGから報告→次年度の計画の策定に反映 ④
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち3コース以上 ×3者（修了者、採用企業、実施機関）	

効果検証を行う訓練分野

求職者支援訓練、委託訓練ともに応募倍率が高く、就職率が低い傾向にある。

類似分野のデザイン分野も同じ傾向で、現在、IT分野とデザイン分野を合わせたデジタル分野を推奨し、訓練コースの割合を増やしている中、就職率を上げるため、検討が必要であることから、令和5年度については、IT分野とした。

ヒアリングの状況

○実施時期 令和5年7月～9月

○実施者 神奈川労働局、神奈川県、横浜市
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部

○ヒアリング先

職業訓練実施機関、職業訓練受講者採用企業、訓練受講者

ヒアリング実施結果概要① (職業訓練実施機関)

【質問】

【実施機関からのご意見】

【検討課題等】

訓練実施にあたって工夫している点（IT分野のカリキュラムを決める際、工夫した点、参考にした事項、重視した科目等）

- 就職の確立を高めるため、学習目的ではなく、就職に有効な技術や就職後に使える技術、求人に多い言語（JavaやC言語など）を中心にカリキュラムを考えている。
- テキストの見直しについては、常に対応し、1～2年に1回は見直しをしている。
- 企業側やIT業界のニーズを優先するため、開発現場で実際に活用している言語について企業へのヒアリングや求人票なども確認し、実際の場面で活躍できる言語を意識している。
- 授業を録画し、自宅でも繰り返し学習できる環境を整備している。

就職の可能性を高めるため、企業ニーズ等の把握に努め、企業ニーズの変化に対応できるようカリキュラムを見直している。

訓練機関が行っているキャリアコンサルティングの状況

- 業界認識として現場経験者の話を聞くなど、多様な業務があることを知ってもらっている。開発だけでなく、クライアントへの事務作業など実態に即した情報の提供をしている。
- 未経験からの就職の場合、最初からリモート業務（在宅勤務）になりやすいことを理解してもらう。
- 今は様々な情報が電子化されており、どこの職場でもIT技術を使わざるを得ない状況となっている。

職員の訓練施設見学等による更なるマッチング精度の向上を図る。

デジタル分野の訓練の他分野への応用について受講者・求人企業へ訴求することが就職を促進。

他の訓練分野においても基礎的ITリテラシーが求められている。

ヒアリング実施結果概要② (訓練修了者を採用した企業)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

訓練修了者の採用について、未受講者の採用の場合と比較して期待していること

- 基礎的知識、用語がわかることは、アドバンテージにはなる。
- 訓練受講の経験は、自己PRにつながる。
- 経験よりビジネススキル、異業種でもコミュニケーション能力の経験を重視している。
- 訓練を受講した、継続的な学びの姿勢に期待している。

訓練により得られたスキル、技能のうち、採用後に役に立っているもの

- 基礎的な知識があるため、自社での研修期間を短縮することができる。
- 自ら学ぼうとする、努力する姿勢がある方は、その後のスキルアップに期待ができるが、教えてもらうだけの方は、初期的な仕事のみになってしまう。

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

- 基礎言語も必要だが、ITパスポート、基本情報技術者を取得しておくとうい。
- より実践的なカリキュラムやWebの場合は多種多様なポートフォリオの作成など。報告や、プレゼンテーションなどのコミュニケーション能力も重要。

従業員のスキルアップ(学びなおし)の取組

- 本人主体の研修、eラーニングが多い。
- OJTが主体。

就職の可能性を高めるため、訓練で学んだことや受講したこと等で得られたコミュニケーション能力のPRも就職のために有効。

また、デジタル分野特有の基礎的資格の取得や、就職の際に必要な多種多様なポートフォリオ(作品)の作り込みも有効。

継続的に自ら学ぶ姿勢も重要であるため、求職者の意識改革も必要。

ヒアリング実施結果概要③ (訓練修了者)

【質問】

【採用企業からのご意見】

【検討課題等】

訓練内容のうち、就職後に役にたったもの

- ほとんど役に立っている。一部実務で使用していなくても、「知っている」ということが強みになっている。
- 基礎的言語を学んだことにより、他の言語を覚えやすい。

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

- 仕事の内容により使用する言語等が異なるため、活用されていないものもあるが、今後活用する可能性はある。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等は

- グループワーク等を通して、業務の言語化（伝え方）の習得。訓練内容をまとめるなど、実務における日報の作成にも慣れることができる。
- 初心者にはVBAが良く、スキルアップにはリアクト、タイプスクリプトなどを学ぶとよいと思う。
- ポートフォリオをもっと多く作成しておけばよかった。

IT業界において、仕事が細分化されている傾向があるため、基礎的な訓練から、応用について、自ら学ぶ姿勢も重要である。

また、より実践的な内容も加味することが有効。

今後受けてみたい訓練の内容、時期など

- ホームページからサイト作成までができるような訓練。
- アプリ開発、動画制作など。

就職先の目標に合わせた訓練内容が、就職にも有効。

ヒアリング結果を踏まえた今後の対応について

改善促進策

- I T分野（デジタル分野）の訓練の設定の割合を令和5年度と同程度で継続

I T分野の就職率が改善してきているため、設定の割合は同程度で継続。

- 訓練実施機関によるハローワーク求職者に対する事前説明会や見学会の開催を推進

訓練入校前に、コースの仕上がり像、専門分野ごとの業界の認知、イメージの意識づけをすることは、修了後の就職に影響があるため、開催回数や内容の改善を依頼。

- ビジネススキル、コミュニケーション力向上を図る訓練カリキュラムの強化について、訓練実施機関へ依頼する

職場で必要と思われるビジネススキル、グループワークなどを通じたコミュニケーション力の向上を意識し、就職後の実務を踏まえた訓練カリキュラムの強化を依頼。

- I T業界（デジタル分野）の認識の向上を図る

訓練実施機関に対し、職業人講話などを通して受講者に就職後も学びを継続するための意識づけを依頼。

ハローワーク職員の適切なあっせん、マッチング制度の向上のため、訓練施設見学等を実施しているが、更に実施回数を増やす。

- 訓練修了者が応募できる求人の確保を図る

ハローワークの求人部門と訓練部門が連携し、求人企業に対し、訓練修了者を念頭においた求人開拓および事業所訪問をすることで、訓練修了者の就職機会の拡大に資する訓練修了者歓迎求人等の確保を推進。



その他

- 1 神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱
- 2 神奈川県地域職業能力開発促進協議会委員名簿
- 3 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領
- 4 令和5年度神奈川県職業訓練計画の策定に向けた方針
- 5 令和5年度神奈川県地域職業訓練実施計画
- 6 ハロートレーニングガイド
- 7 「人材開発支援策」のご案内
- 8 人材開発支援助成金を利用しやすくするために

令和5年10月24日

神奈川県労働局職業安定部訓練課



神奈川県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

神奈川県労働局及び神奈川県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の規程に基づき、都道府県の区域において、地域の関係機関が参画し、同法第16条第1項の規程に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（同法第15条の7第3項の規程に基づき実施する訓練を含む。）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）第4条第2項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

2 名称

地域職業能力開発促進協議会の名称は、「神奈川県地域職業能力開発促進協議会」（以下、「協議会」という。）とする。

3 構成員

協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

(1) 学識経験者

人事労務分野に係る大学教授など職業能力形成分野に精通している者

(2) 事業主団体

一般社団法人 神奈川県経営者協会

一般社団法人 神奈川県商工会議所連合会

神奈川県商工会連合会

神奈川県中小企業団体中央会

(3) 労働者団体

日本労働組合総連合会神奈川県連合会

(4) 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部

神奈川県職業能力開発協会

一般社団法人 神奈川県専修学校各種学校協会

一般社団法人 全国産業人能力開発団体連合会の推薦する者

(5) 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体

(6) 地方公共団体

神奈川県産業労働局労働部

横浜市経済局市民経済労働部

(7) 神奈川県労働局

(8) その他

関係機関が必要と認める者。

4 ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置することができる。

5 会長

(1) 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。

(2) 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

(3) 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

6 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

7 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

(1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。

(2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。

(3) キャリアコンサルティングの機会の確保その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。

(4) 公的職業訓練の実施に当たり年度計画の策定に関する事。

(5) その他必要な事項に関する事。

8 事務局

事務局については、神奈川労働局（主担当）及び神奈川県（副担当）の両者とする。

9 その他

(1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。

(2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規程により、正当な理由無く、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) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和4年11月22日から施行する。

神奈川県地域職業能力開発促進協議会委員名簿

(敬称略)

氏名	所属及び職名
みつい いつとも 三井 逸友	国立大学法人横浜国立大学 名誉教授
いいじま やすひろ 飯島 泰裕	学校法人青山学院青山学院大学社会情報学部 教授
ふたみ みのる 二見 稔	一般社団法人神奈川県経営者協会 専務理事
いむら ひろあき 井村 浩章	一般社団法人神奈川県商工会議所連合会 専務理事
えのき よしお 榎木 良雄	神奈川県商工会連合会 事務局長
おおたけ じゅんいち 大竹 准一	神奈川県中小企業団体中央会 副会長兼専務理事
かない かつゆき 金井 克之	日本労働組合総連合会神奈川県連合会 副事務局長
もちなが ひでゆき 持永 秀行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部 関東職業能力開発促進センター長
かしわざい てるまさ 柏木 照正	一般社団法人神奈川県専修学校各種学校協会 常任理事
きたむら ひろし 北村 博志	株式会社ニチイ学館川崎支店 ヘルスケア支店長 (全国産業人能力開発団体連合会推薦)
きのした こうたろう 木下 公太郎	神奈川県職業能力開発協会 技能検定部長
いこま みきお 居駒 幹夫	学校法人青山学院青山学院大学社会情報学部 教授 (リカレント教育実施大学)
かとう りょうすけ 加藤 良介	パーソルキャリア株式会社横浜第2オフィス エージェント事業部 首都圏エリア部長
つつみ まなみ 堤 愛美	マンパワーグループ株式会社みなとみらいオフィス リーガル&コンプライアンス部 コンプライアンス課長
たまき めぐむ 田巻 愛	神奈川県産業労働局労働部 産業人材課長
たかいえ たつろう 高家 達朗	横浜市経済局市民経済労働部雇用労働課担当課長 横浜中央職業訓練校長
きつか きんや 木塚 欽也	神奈川労働局長

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

1 目的

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

2 WGの構成員

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

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

3 検証手法

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

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

4 WGの具体的な進め方

（1）検証対象コースの選定

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

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

なお、ヒアリングの対象とする訓練修了者の選定にあたっては、同一の性別又は年齢層に偏らないよう配慮すること。

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

(2) ヒアリングの内容等

ア ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

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

① 訓練実施機関へのヒアリング

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

② 訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。

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

③ 訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

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

(3) ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

(4) 効果検証結果を踏まえた検討

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

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○ 委託訓練について、

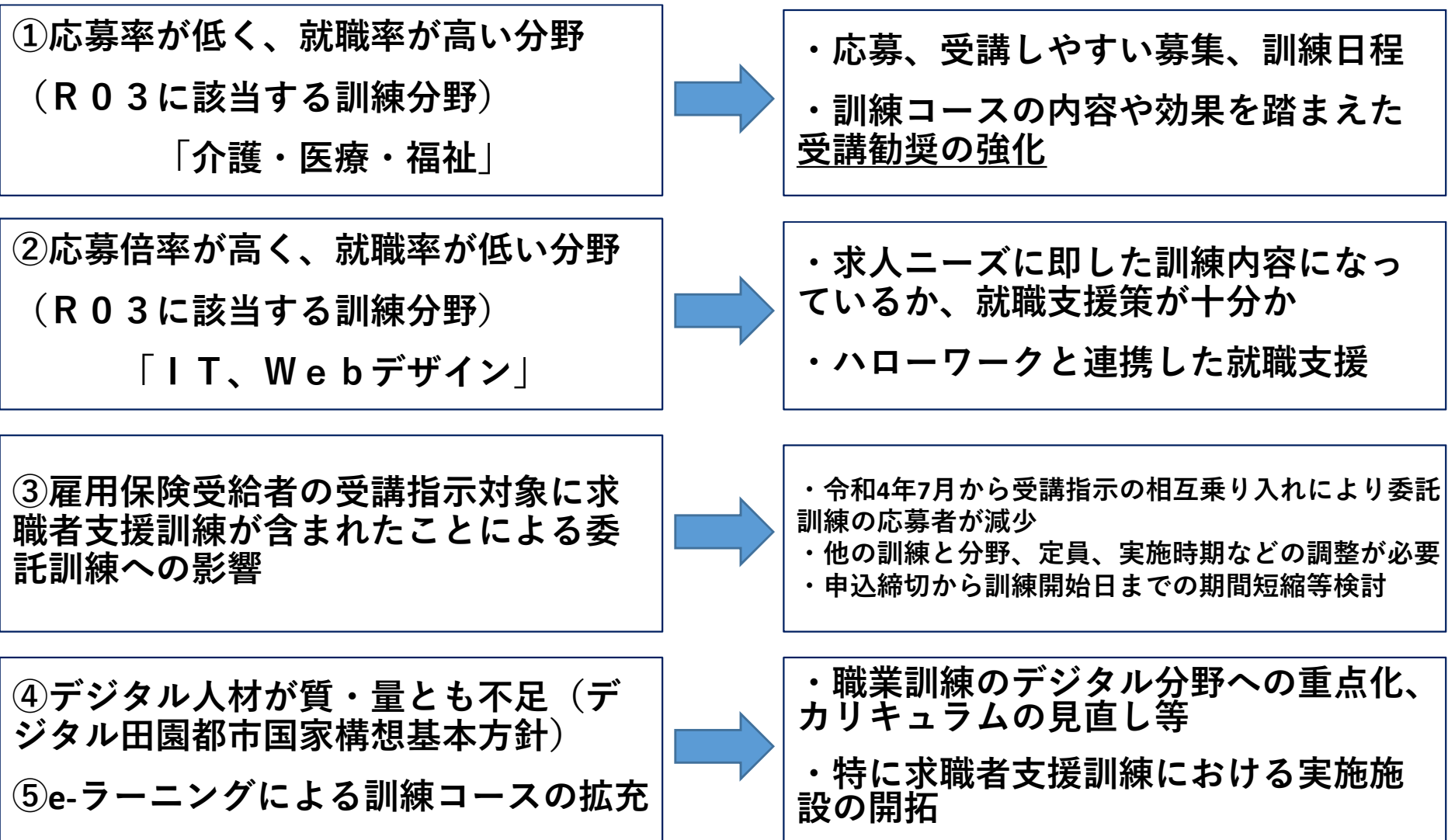
- ・説明会資料又は委託要綱等の内容に追加

- ・ 公募条件又は入札の加点要素として付加
 - 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、
 - ・ 求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
 - ・ 申請・認定事務の際に周知
 - ・ 求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知
- (5) 協議会への報告
- WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

令和5年度 神奈川県職業訓練実施計画の策定に向けた方針

第1回神奈川県地域職業能力開発促進協議会資料

令和4年度計画と同程度の規模で人材を育成



実施状況の分析

計画と実績の乖離

人材ニーズを踏まえた設定

令和5年度神奈川県地域職業訓練実施計画

令和5年4月1日
神奈川県
横浜市
神奈川県労働局
独立行政法人高齢・障害・求職者
雇用支援機構神奈川支部

1 総説

(1) 計画のねらい

この計画は、国、神奈川県及び横浜市が実施する職業訓練(以下、「公的職業訓練」という。)が、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づき実施する公共職業訓練(離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者に対する訓練等)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、「支援法」という。)第2条に規定する特定求職者(以下、「特定求職者」という。)に対する支援法第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。)と多岐に渡っていることから、国、神奈川県及び横浜市が一体となって、特定求職者、離職者を含む求職者等に対して、地域の職業訓練ニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を十分に確保し、実施するための必要な事項を定めたものである。

※公的職業訓練の内訳及び実施主体

イ 公共職業訓練

(イ)神奈川県

(ロ)横浜市

(ハ)国(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部

【ポリテクセンター関東、港湾職業能力開発短期大学校横浜校】)

ロ 求職者支援訓練

(イ)国(神奈川県労働局)

(2) 計画期間

計画期間は令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

この計画は、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。

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

(1) 地域における人材ニーズと労働市場の動向と課題

神奈川県令和4年度の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染拡大後、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響がみられたものの、令和2年5月以降有効求人倍率は1倍を下回ってはいるが、一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっている。一方、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って、人手不足感は再び深刻化し、社会全体での有効な人材活用が必要であり、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施していくことが重要である。

また、中長期的にみると、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、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、一人ひとりの労働生産性を高めている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。

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の中で、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。加えて、企業規模等によってはDX等の進展への対応に遅れが見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」(令和4年12月23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。

その他、完全失業率の割合が他の年齢層よりも高く推移している若年者、女性、障害者及び高齢者の人材育成やミスマッチ解消にも取り組む必要がある。

(2) 直近の公的職業訓練をめぐる状況

令和4年度の公共職業訓練の受講者数については、令和4年4月以降前年同期と比べて受講者数は減少しており、令和4年4月から12月までの受講者数は2,674人と前年同期比4.1%の減少となっている。また、求職者支援訓練の受講希望者及び受講者数については、令和4年4月から12月までの受講希望者数は1,888人と前年同期比74.8%増加し、受講者数も1,106人と前年同期比57.1%の増加となっている。また、令和4年4月から令和4年12月までの特定求職者に該当する可能性のある者の数は、前年同期比2.7%の増加の87,511人となっている。

★令和4年度公的職業訓練の受講者数(令和4年12月末現在)

イ 公共職業訓練(離職者訓練/施設内)	1,074人
(イ)神奈川県	548人
(ロ)横浜市	34人

(ハ)ポリテクセンター関東	492 人
□ 公共職業訓練(離職者訓練／委託訓練)	1,600 人
(イ)神奈川県	1,023 人
(ロ)横浜市	577 人
ハ 公共職業訓練(在職者訓練)	8,630 人
(イ)神奈川県	3,825 人
(ロ)ポリテクセンター関東	4,720 人
(生産性向上支援訓練 2,243 人を含む。)	
(ハ)港湾職業能力開発短期大学校横浜校	85 人
ニ 公共職業訓練(学卒者訓練)	664 人
(イ)神奈川県	582 人
(ロ)港湾職業能力開発短期大学校横浜校	82 人
ホ 障害者等に対する公共職業訓練(神奈川県)	159 人
(イ)施設内訓練	81 人
(ロ)委託訓練	71 人
(ハ)在職者訓練	7 人
へ 求職者支援訓練	1,106 人

★令和4年度公的職業訓練の就職率

イ 公共職業訓練(離職者訓練) 注1)

 (イ)施設内訓練

 ・神奈川県 92.1%、横浜市 92.9%、機構神奈川支部 87.0%

 (ロ)委託訓練

 ・神奈川県 76.7%、横浜市 82.2%

 注1) 公共職業訓練(離職者訓練)の施設内訓練及び委託訓練は、令和4年4月から令和4年9月までに終了した訓練の訓練終了後3か月までの就職率。

ロ 求職者支援訓練 注2)

 (イ)基礎コース 75.4%(雇用保険適用就職率 49.2%)

 (ロ)実践コース 70.5%(雇用保険適用就職率 51.7%)

 注2) 求職者支援訓練の基礎コース及び実践コースは、令和4年4月から令和4年9月までに終了した訓練の訓練終了後3か月までの就職率。

 求職者支援訓練の雇用保険適用就職率は、令和4年4月から令和4年7月末までに終了した訓練の訓練終了後3か月までの就職者のうち雇用保険適用となった就職率。

(3)離職者向け公的職業訓練の実施状況と分析

令和3年度の離職者向け公共職業訓練の受講者数は3,661人(施設内は1,321人、就職率85.4%、委託訓練は2,340人、就職率72.8%)、求職者支援訓練の受講者数は1,112人(基礎コースは339人、就職率49.2%、実践コースは773人、就職率54.6%)であった。分野ごとに分析すると、

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野(「介護・医療・福祉分野」)があること
 - ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野(「IT分野」「デザイン分野」)があること
 - ③ 求職者支援訓練が受講指示対象に含まれたことによる委託訓練への影響があること
 - ④ デジタル人材が質・量とも不足していること
 - ⑤ 求職者支援訓練におけるeラーニングによる訓練コース未実施であること
- といった課題がみられた。

3 令和5年度の公的職業訓練の実施方針

令和5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、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討したうえ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強化する。
- ② については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討し、ハローワークと連携した就職支援を強化する。
- ③ については、令和4年7月から受講指示の相互乗り入れにより委託訓練の応募者が減少しているため、他の訓練と分野、定員、実施時期などの調整を図り、申込締切から訓練開始日までの期間短縮を検討する。
- ④ については、職業訓練のデジタル分野への重点化、カリキュラムの見直し等を実施する。
- ⑤ については、特に求職者支援訓練における実施施設の開拓をする。

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訓練

ア 離職者に対する公共職業訓練

イ 施設内訓練に係る実施規模と分野

対象者数は、1,434人

訓練受講者の就職率は82.5%を目指す。

(イ)神奈川県は、17科(年に各2回)、定員710人で実施する。

校名	定員	科名
東部総合職業技術校	370人	セレクトプロダクトコース、機械CADコース、溶接・板金コース、ケアワーカーコース、給食調理コース、ビル設備管理コース、住環境リノベーションコース、庭園管理サービスコース、チャレンジプロダクトコース
西部総合職業技術校	340人	セレクトプロダクトコース、溶接・板金コース、ケアワーカーコース、介護調理コース、建築CADコース、ビルメンテナンスコース、庭園エクステリア施工コース、チャレンジプロダクトコース

(ロ)横浜市は、1科(年2回)、定員 40 人で実施する。

校名	定員	科名
横浜市 中央職業訓練校	40 人	機械CAD科

(ハ)機構神奈川支部は、14 科(年に各2~4回)、定員 684 人で実施する。

校名	定員	科名
ポリテクセンター関東 (関東職業能力開発 センター)	684 人	機械CAD設計科、実践CAD/CAM技術科、テクニカルメタルワーク科、テクニカルオペレーション科、電子回路エンジニア科、IoTデバイス開発科、生産システム技術科、スマート生産サポート科、スマート生産サポート科(DS)、ビル管理技術科(DS)、住宅リフォーム技術科、ビル管理技術科、工場管理技術科、住環境技術科

ロ 委託訓練に係る実施規模と分野

対象者数は、3,375 人

訓練受講者の就職率は 75%を目指す。

(イ)神奈川県は、141 コース、定員 2,755 人で実施する。(2 年制の 2 年目 117 名を含む)

訓練コース	定員	訓練内容
長期高度人材育成	251 人	介護福祉士養成、保育士養成他
知識等習得等	2,260 人	IT、介護、医療事務、経理等
定住外国人対象	10 人	日本語能力等に配慮した訓練
建設人材育成	30 人	建設分野
日本版デュアルシステム (委託訓練活用型)	60 人	企業実習付き訓練
e ラーニングコース	120 人	情報通信機器を活用した在宅訓練
大型自動車一種運転業務 従事者育成	24 人	自動車運送業界における大型自動車運 転業務従事者育成

(ロ)横浜市は、24 コース、620 人で実施する。

訓練分野	定員	科名
事務系	530 人	パソコン実務、OA経理(初級)、OA経理 (中級)、IT・Webプログラミング、医療・介 護事務OA、医療・調剤事務OA
介護系	90 人	介護総合

ハ 職業訓練を実施する上での留意事項

- ・公共職業能力開発施設が行う施設内訓練は、地域に根差した産業人材の育成拠点・職業能力開発拠点をめざし、情報発信、就職支援や企業等との連携などの機能の充実・強化を図る。
- ・受講者に対する訓練修了前から就職までの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。
- ・IT分野、デザイン分野及び介護分野については、委託費の上乗せ措置の周知をすることで、訓練コースの設定を促進する。
- ・IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進するとともに、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供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。
- ・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。
- ・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。

イ 求職者支援訓練

- イ 令和5年度は、新型コロナウイルス感染拡大を起因とした雇用失業情勢の急激な悪化は、有効求人倍率が上向き傾向になったものの引き続き注意する必要があることから、より一層非正規雇用労働者及び自営廃業者など、雇用保険の基本手当を受けることが出来ない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう訓練機会を提供する。

訓練認定規模 2,617 人を上限とする。

雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目指す。

- ロ 訓練認定規模のコース別割合は、次のとおりとする。

訓練コース(分野)	定員	訓練コース別認定規模																
基礎コース	916 人	訓練認定規模 2,617 人の 35%																
実践コース	1,701 人	訓練認定規模 2,617 人の 65%																
うち、デジタル系	425 人	実践コース全体 1,701 人の 25%																
	<table border="0"> <tr> <td style="border: none;">(</td> <td style="border: none;">うち IT分野</td> <td style="border: none;">255 人</td> <td style="border: none;">)</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">WEB デザイン系</td> <td style="border: none;">170 人</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table>	(うち IT分野	255 人)		WEB デザイン系	170 人		<table border="0"> <tr> <td style="border: none;">(</td> <td style="border: none;">うち IT分野</td> <td style="border: none;">15%</td> <td style="border: none;">)</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">WEB デザイン系</td> <td style="border: none;">10%</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table>	(うち IT分野	15%)		WEB デザイン系	10%	
(うち IT分野	255 人)															
	WEB デザイン系	170 人																
(うち IT分野	15%)															
	WEB デザイン系	10%																
介護系	340 人	実践コース全体 1,701 人の 20%																
医療事務系	170 人	実践コース全体 1,701 人の 10%																
その他	681 人	実践コース全体 1,701 人の 40%																
共通枠	85 人	実践コース全体 1,701 人の 5%																

ハ 訓練内容は、基礎的能力のみを習得する職業訓練(基礎コース)も設定するが、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練(実践コース)を中心とする。

ニ デジタル分野等の成長分野や新型コロナウイルス感染症の影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向やニーズを踏まえたものとする。未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者、短時間労働者等の不安定就労者、就職氷河期世代の者のうち不安定な就労に就いている者や無業状態の者など、対象者の特性や訓練ニーズに応じた職業訓練の設定に努めるものとする。

ホ 上記ニのうち、新規参入枠の上限値は、次のとおりとする。

訓練コース	訓練認定規模の上限値
基礎コース	30%
実践コース	30%

ヘ 新規枠は必ず設定し、かつ、ホに掲げた値を超えてはならないが、ある認定単位期間で実績枠に余剰人員が発生した場合は、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。

ト 実践コースにおいて認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認定されなかった場合の定員は、同一認定単位期間の「その他」分野への振替も可とする。

チ 認定コースの定員数が少なかった場合の繰り越し分及び中止コースの繰り越し分について、第3四半期においては、基礎コースと実践コース間の振替や、実践コースの他分野への振替も可とする。

リ 認定単位期間は1ヶ月単位とする。

申請対象機関の設定数(共通枠を含む)を超える認定申請がある場合は、

(イ)新規参入枠は、職業訓練の案等が良好なものから、

(ロ)実績枠は、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから、

(ハ)地域ニーズ枠は、上記、(イ)と同様に認定する。

認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間などの設定は、神奈川県労働局ホームページ及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部のホームページで周知する。

ヌ 学卒未就職者及び生活困窮者などを対象とする職業訓練は、上記、ニの各訓練コースの内数として実施する。

ル 地域ニーズ枠の設定は、上記、ニの各訓練コースの内数として実施し、公共職業訓練(離職者訓練)の訓練規模、分野及び時期などを踏まえて設定する。但し、訓練認定規模の20%以内とする。なお、地域ニーズ枠の対象となる地域は、平塚、小田原及び松田職業安定所の管轄地域とする。

ロ 実践コースの「共通枠」は、実践コースの各分野において、具体的な各月の認定定員数を超える申請があつて、申請先機関(機構神奈川支部)の長が、その月の認定定員数を超えて認定を行う必要があると判断する場合は、「共通枠」の年間定員(85人)以内の人数を充てた上で認定申請書等を受理し、所定の審査を行い、機構本部あてに関係書類とともに送付することができる。申請先機関は、認定申請書等を受理した時に年間共通枠の残数から申請に係る人数を減じて共通枠の残数を管理する。

(2)在職者に対する公共職業訓練等

企業及び企業団体の職業技術の高度専門化に対応するための人材育成を支援するため、「メニュー(レディメイド)型」や「オーダーメイド型」により実施する。また、ポリテクセンター関東に設置した生産性向上人材育成支援センターによる在職者のコーディネート、生産性に必要な生産管理、ネットワークやデータ処理等のIT利活用等による業務改善や情報セキュリティ対策等の事業主支援を行う、令和5年度は、引き続き生産性向上人材育成支援センターにDX育成推進員を配置し、DXに対応した訓練コースを拡充し、中小企業等のDX対応に係る人材育成を支援する。

対象者数は、11,565人

イ 神奈川県は、31科(年計435回)、定員5,785人で実施する。

校名	定員	科名
産業技術短期大学校	1,500人	生産技術科、制御技術科、電子技術科、産業デザイン科、情報技術科、ビジネスマネジメント科
東部総合職業技術校	2,145人	精密加工科、機械製図科、塑性加工科、製造設備科、自動車整備科、コンピュータ制御科、建築設計科、インテリア・サービス科、造園科、ビル管理科、介護サービス科、日本料理科
西部総合職業技術校	2,140人	精密加工科、機械製図科、塑性加工科、製造設備科、自動車整備科、ソフトウェア管理科、建築設計科、木工科、インテリア・サービス科、造園科、ビル管理科、介護サービス科、日本料理科

ロ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、在職者訓練として、10科(年計567回)、定員5,670人で実施する。うち、生産性向上支援訓練は、定員1,190人、生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)は定員140人、生産性向上支援訓練(DX対応コース)は定員430人で実施する。

校名	定員	科名
ポリテクセンター 関東 (関東職業能力開発促進センター)	3,910人	生産技術科、制御技術科、産業機械科、メカトロニクス技術科、電気技術科、電子技術科、建築科、建築設備科、建築物仕上科、電子情報技術科
	1,190人	生産性向上支援訓練
	140人	生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)
	430人	生産性向上支援訓練(DX対応コース)
港湾職業能力開発短期大学校横浜校	110人	港湾流通科、物流情報科

(3)学卒者に対する公共職業訓練

産業界が必要とする多様な訓練ニーズを踏まえた実践技術者の育成、社会人としてのコミュニケーション能力を高めるための訓練を実施する。

対象者数は、890人（2年制の2年目を含む）

訓練受講者の就職率は95%を目指す。

イ 神奈川県は、19科(年に各1回)、定員790人で実施する。

主に、短期大学校は高等学校卒業生、総合職業技術校は若年者を対象

校名	定員	科名
産業技術短期大学校	400人	生産技術科、制御技術科、電子技術科、産業デザイン科、情報技術科
東部総合職業技術校	220人	自動車整備コース、3次元CAD&モデリングコース、精密加工エンジニアコース、コンピュータ組込み開発コース、電気コース、建築設計コース、造園コース
西部総合職業技術校	170人	自動車整備コース、機械CADシステムコース、精密加工エンジニアコース、ICTエンジニアコース、電気コース、室内設計施工コース、木材加工コース

ロ (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、3コース(年に各1回)、定員100人で実施する。

主に、港湾流通科、物流情報科は高等学校卒業生、港湾ロジスティクス科は若年者を対象

校名	定員	科名
港湾職業能力開発短期大学校横浜校	100人	港湾流通科、物流情報科、港湾ロジスティクス科

(4)障害者等に対する公共職業訓練

身体、知的、精神、発達障害者等を対象に訓練を実施する。

対象者数は、445人

訓練受講者の就職率は、施設内で70%、委託で55%を目指す。

イ 施設内訓練に係る実施規模と分野

(イ)神奈川県は、8コース(年に各1~2回)、定員150人で実施する。

校名	定員	科名
神奈川障害者職業能力開発校	150人	総合CADコース、Web・DTP制作コース、ITチャレンジコース、ビジネスサポートコース、ビジネスキャリアコース、ビジネス実務コース、総合実務コース、サービス実務コース

ロ 委託訓練に係る実施施設と分野

(イ)神奈川県は、就職促進委託訓練として、28コース、定員 225 人で実施する。

訓練コース	定員	訓練期間
知識・技能習得訓練	89 人	2～3か月
実践能力習得訓練	88 人	1～3か月
eラーニングコース	24 人	3か月
特別支援学校早期訓練	24 人	1か月

(ロ)神奈川県は、特別委託訓練として、3コース(年1回)、定員 30 人で実施する。

校名	定員	科名
神奈川障害者 職業能力開発校	30 人	総合加工技術コース、施設管理技術コース、物流 販売技術コース

ハ 在職者を対象とした訓練

(イ)神奈川県は、6コース(年に各1回)、定員 40 人で実施する。

校名	定員	科名
神奈川障害者 職業能力開発校	40 人	機械製図科、製版科、OA事務科、情報処理科

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)リスキリングの推進

神奈川県内に必要な人材確保のため、DX等成長分野に関するリスキリングの推進に資する次の事業を検討する。

イ 経営者等の意識改革・理解促進

経営者向けセミナー開催、経済団体等のリスキリング支援に関する理解促進等

ロ リスキリングの推進サポート等

専門家・アドバイザー派遣による企業のリスキリング計画策定支援、相談窓口によるワンストップ支援等

ハ 従業員(在職者)の理解促進・リスキリング支援

従業員向けセミナー開催、従業員向け短期講座開催等

なお、事業一覧は別途、令和5年度に開催する神奈川県地域職業能力開発推進協議会において報告する。

(2)関係機関との連携

神奈川県内における訓練ニーズに応じ、神奈川県、横浜市、神奈川労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部、有識者、産業界、教育訓練機関、民間職業紹介事業者、労使団体等が連携して必要な訓練を総合的かつ一体的に連絡調整及び検討するとともに、訓練実施機関と公共職業安定所が連携し、訓練から就職までを一貫して支援する。

(3)神奈川県地域職業能力開発促進協議会の開催

令和5年度においてもこれまでと同様に、神奈川県地域職業能力開発促進協議会(神奈川県公的職業訓練効果検証ワーキンググループを含む。)を開催して、関係者の連携・協力の下、神奈川県の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。

(4)公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施等

公的職業訓練受講希望者には、公共職業安定所におけるキャリア・コンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。

訓練受講中は訓練実施機関等において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施する。

訓練受講中、訓練修了後においては、訓練実施機関と公共職業安定所が連携し、訓練実施機関が作成したジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施や訓練分野の求人情報の提供や求人開拓など積極的な就職支援を行い、就職率の向上を図る。

また、神奈川労働局は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの着実な実施等に資するため、関係機関を通じて周知を図る。

ハロートレーニングガイド

ハロトしで
めざせ**就職!**



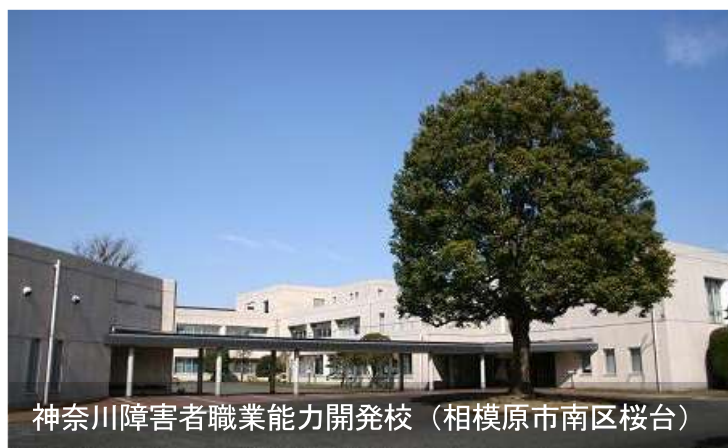
ポリテクセンター関東（横浜市旭区南希望が丘）



港湾カレッジ（横浜市中区本牧ふ頭）



かなテクカレッジ東部（横浜市鶴見区寛政町）



神奈川障害者職業能力開発校（相模原市南区桜台）



かなテクカレッジ西部（秦野市桜町）



産業技術短期大学校（横浜市旭区中尾）



横浜中央職業訓練校（横浜市中区山下町）

ハロートレーニング（ハロトレ）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制度です。



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

ハローワーク 神奈川労働局



ハロートレーニングの種類

		種類	内容
求職中	職業訓練を受けてから就職したい。	離職者訓練	ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、再就職の実現にあたって必要な訓練を実施しています。
		障害者訓練	障害のある方を対象にして、その状況に配慮したきめ細かい訓練を実施しています。
	職業訓練を受けてから就職したい。(雇用保険を受給できない。)	求職者支援訓練	主に雇用保険を受給できない求職者の方(受給が終わった方も含む。)を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練を実施しています。
	高度なものづくりを支える人材になりたい。	学卒者訓練	主に学校卒業者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練を実施しています。 ■普通課程 対象者: 中学・高校卒業者など ■専門課程 対象者: 高校卒業者など ■応用課程 対象者: 専門課程修了者など ※応用課程は神奈川県内では実施していません。
在職中	スキルアップを図りたい。	在職者訓練	主に中小企業に勤める方々を対象に、従事されている業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための比較的短期間の訓練です。詳細は各施設にお問い合わせください。



ハロートレーニングの種類別コース一覧(※2023年3月時点)

障害者訓練

障害の種類	コース名(科名)	期間	定員	入校時期(月)			費用等※	施設名
身体・精神	総合CAD	1年	身体5名/ 精神5名	4		10	無料	神奈川県障害者職業能力開発校
身体・精神	Web・DTP制作	1年	身体10名/ 精神10名	4			無料	神奈川県障害者職業能力開発校
身体・精神	ITチャレンジ	1年	身体5名/ 精神5名	4		10	無料	神奈川県障害者職業能力開発校
身体(視覚)	ビジネスサポート	1年	5名	4			無料	神奈川県障害者職業能力開発校
身体・知的	ビジネスキャリア	1年	身体10名/ 知的10名	4			無料	神奈川県障害者職業能力開発校
知的	総合実務	1年	25名	4			無料	神奈川県障害者職業能力開発校
精神	ビジネス実務	6か月	10名	4		10	無料	神奈川県障害者職業能力開発校
精神	サービス実務	6か月	10名	4		10	無料	神奈川県障害者職業能力開発校

学卒者訓練(専門課程)

分野	コース名(科名)	期間	定員	入校時期(月)			費用等	施設名
工業技術	生産技術	2年	40名	4			有料	産業技術短期大学校
	制御技術	2年	40名	4			有料	産業技術短期大学校
	電子技術	2年	40名	4			有料	産業技術短期大学校
デザイン	産業デザイン	2年	40名	4			有料	産業技術短期大学校
情報	情報技術	2年	40名	4			有料	産業技術短期大学校
港湾	港湾流通	2年	20名	4			有料	港湾カレッジ
	物流情報	2年	20名	4			有料	港湾カレッジ
	港湾ロジスティクス	2年	10名			10	有料	港湾カレッジ

※費用等について、受講料無料の場合でも教科書、工具、作業服代等が必要な場合は別途負担となります。

学卒者訓練(普通課程)

分野	コース名(科名)	期間	定員	入校時期(月)			費用等	施設名
工業技術	精密加工エンジニア	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ東部/西部
	3次元CAD&モデリング	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ東部
	機械CADシステム	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ西部
	電気	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ東部/西部
	コンピュータ組込み開発	2年	30名	4			有料	かなテクカレッジ東部
	ICTエンジニア	1年	30名	4			有料	かなテクカレッジ西部
	自動車整備	2年	30/20名	4			有料	かなテクカレッジ東部/西部
建築技術	建築設計	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ東部
	室内設計施工	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ西部
	木材加工	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ西部
	造園	1年	20名	4			有料	かなテクカレッジ東部

離職者訓練

分野	コース名(科名)	期間	定員	入校時期(月)			費用等※	施設名	
機械・ 工業技術	CAD・NC加工	6か月	12名		9	3	無料	ポリテクセンター関東	
	実践CAD/CAM技術	6か月	16名		7	1	無料	ポリテクセンター関東	
	機械CAD設計	6か月	24名	5		11	無料	ポリテクセンター関東	
	テクニカルメタルワーク	6か月	10名		9	3	無料	ポリテクセンター関東	
	チャレンジプロダクト	1年	15/10名	4		10	無料	かなテクカレッジ東部/西部	
	セレクトプロダクト	1年	20名	4		10	無料	かなテクカレッジ東部/西部	
	機械CAD	6か月	20名	4		10	無料	かなテクカレッジ東部	
	溶接・板金	6か月	10名	4		10	無料	かなテクカレッジ東部/西部	
	機械CAD	6か月	20名	4		10	無料	横浜市中央職業訓練校	
電気・電子・IT	電気設備エンジニア	6か月	20名	4		10	無料	ポリテクセンター関東	
	IoTデバイス開発	6か月	20名	5		11	無料	ポリテクセンター関東	
	工場管理技術	6か月	12名	5		11	無料	ポリテクセンター関東	
	電子回路エンジニア	6か月	12名		9	3	無料	ポリテクセンター関東	
	システム・エンジニア	6か月	20名	6		12	無料	ポリテクセンター関東	
	システム・エンジニア(企業実習付)	7か月	16名		8	2	無料	ポリテクセンター関東	
	IT・Webプログラミング	3か月	30名	5	7	9	10	12	無料
居住・ 建築技術	ビル管理技術	6か月	32名	4	7	10	1	無料	ポリテクセンター関東
	住宅リフォーム技術	7か月	20名	6		12		無料	ポリテクセンター関東
	住環境技術	6か月	20名	4		10		無料	ポリテクセンター関東
	ビル管理技術(企業実習付)	7か月	20名	6		12		無料	ポリテクセンター関東
	建築CAD	6か月	20名	4		10		無料	かなテクカレッジ西部
	住環境リノベーション	6か月	20名	4		10		無料	かなテクカレッジ東部
	ビル設備管理	6か月	30名	4		10		無料	かなテクカレッジ東部
	ビルメンテナンス	6か月	20名	4		10		無料	かなテクカレッジ西部
	庭園管理サービス	6か月	10名	4		10		無料	かなテクカレッジ東部
庭園エクステリア施工	6か月	30名	4		10		無料	かなテクカレッジ西部	
社会 サービス	ケアワーカー	6か月	30名	4		10		無料	かなテクカレッジ東部/西部
	給食調理	6か月	30名	4		10		無料	かなテクカレッジ東部
	介護調理	6か月	30名	4		10		無料	かなテクカレッジ西部
介護・医療	介護総合	3か月	30名	5	9	12		無料	横浜市中央職業訓練校
	医療・介護事務OA	3か月	20名	4	7	12		無料	横浜市中央職業訓練校
	医療・調剤事務OA	3か月	30名	5	9	12		無料	横浜市中央職業訓練校
事務	パソコン実務	2か月	20名	4	7	10	1	無料	横浜市中央職業訓練校
	OA経理(初級)	3か月	20名	4	7	12		無料	横浜市中央職業訓練校
	OA経理(中級)	3か月	30名	5	9	12		無料	横浜市中央職業訓練校

※費用等について、受講料無料の場合でも教科書、工具、作業服代等が必要な場合は別途負担となります。



神奈川県の訓練施設

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
神奈川県支部

ポリテクセンター関東

関東職業能力開発促進センター



離職された方や就職を希望される方
等が再就職をするための、6か月又は
7か月間の公共職業訓練施設です。

業界からの信頼も高く、就職支援も
充実しており、初心者でも学べる実技
重視のカリキュラムが組まれています。

求職者全般の方を対象とした科と、
概ね55歳未満の求職者を対象とした
企業実習付コースがあります。

◆授業料 全科無料

◆訓練期間 6か月(一部7か月)

◆設置科

(離職者訓練) 無料

- CAD・NC加工
- 実践CAD/CAM技術
- 機械CAD設計
- テクニカルメタルワーク
- 電気設備エンジニア
- IoTデバイス開発
- 工場管理技術
- 電子回路エンジニア
- システム・エンジニア
- ビル管理技術
- 住宅リフォーム技術(7か月)※1
- 住環境技術
- システム・エンジニア(7か月)※1,2
- ビル管理技術(7か月)※1,2

※1 導入訓練付

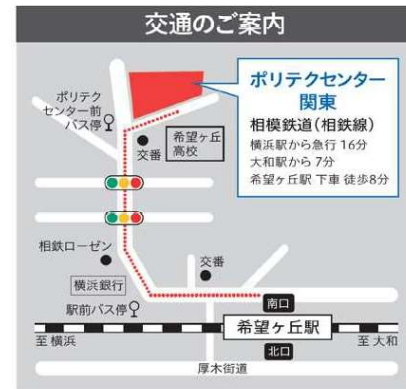
※2 企業実習付

◆訓練時間 9:00~15:05
土日祝日を除く

◆選考
筆記試験、面接

◆入校時期
科毎に異なります

◆アクセス



相鉄線希望ヶ丘駅南口下車
(改札を出て左へ)
徒歩8分
路線バス有り(相鉄バス運行毎時2~4本)

横浜市旭区南希望が丘78番地
電話045-391-2848
(訓練第一課)



動けば変わる、あなたの未来

かなテクカレッジ東部

神奈川県立東部総合職業技術校



かなテクカレッジは、学校を卒業し
新たに職業に就こうとする方や、仕
事を変えたいと考えている方が、職
業に必要な知識・技術・技能を学ぶ、
職業能力開発促進法に基づく公共
職業能力開発施設です。

工業技術、建築技術、社会サービ
スの各分野の訓練を1校で実施する
大規模・総合型の職業技術校として
JR鶴見線安善駅徒歩1分の場所に
平成20年4月に開校しました。

「手に、職。」が未来を変える。

◆授業料 無料/有料(9,900円/月)

◆訓練期間 6か月、1年、2年

◆設置コース

(離職者訓練) 無料

- チャレンジプロダクト(1年)
- セレクトプロダクト(1年)
- 機械CAD(6か月)
- 溶接・板金(6か月)
- 住環境リノベーション(6か月)
- ビル設備管理(6か月)
- 庭園管理サービス(6か月)
- ケアワーカー(6か月)
- 給食調理(6か月)

(学卒者訓練) 有料

- コンピュータ組込み開発(2年)
- 自動車整備(2年)
- 精密加工エンジニア(1年)
- 3次元CAD&モデリング(1年)
- 電気(1年)
- 建築設計(1年)
- 造園(1年)

◆訓練時間 8:50~16:10
水曜日は原則14:30まで

◆選考 学力検査(国語・数学)、面接

◆入校時期※ 4月、10月
※コースによって異なります

◆アクセス



JR鶴見線安善駅下車徒歩1分。JR鶴見線は扇
町、浜川崎、大川、武蔵白石行きのいずれか
にご乗車ください。海芝浦行きにご乗車の場合は、
浅野駅下車徒歩約10分。

横浜市鶴見区寛政町28-2
電話045-504-2810



かなテクカレッジ西部

神奈川県立西部総合職業技術校



かなテクカレッジは、学校を卒業し新たに職業に就こうとする方や、仕事を変えたいと考えている方が、職業に必要な知識・技術・技能を学ぶ、職業能力開発促進法に基づく公共職業能力開発施設です。

工業技術、建築技術、社会サービスの各分野の訓練を1校で実施する大規模・総合型の職業技術校として秦野市役所の隣に、平成25年4月に開校しました。

◆授業料 無料／有料(9,900円/月)

◆訓練期間 6か月、1年、2年

◆設置コース

(離職者訓練) 無料

- チャレンジプロダクト(1年)
- セレクトプロダクト(1年)
- 溶接・板金(6か月)
- 建築CAD(6か月)
- ビルメンテナンス(6か月)
- 庭園エクステリア施工(6か月)
- ケアワーカー(6か月)
- 介護調理(6か月)

(学卒者訓練) 有料

- 自動車整備(2年)
- 精密加工エンジニア(1年)
- 機械CADシステム(1年)
- 電気(1年)
- ICTエンジニア(1年)
- 室内設計施工(1年)
- 木材加工(1年)

◆訓練時間 8:50～16:10
水曜日は原則14:30まで

◆選考 学力検査(国語・数学)、面接

◆入校時期※ 4月、10月
※コースによって異なります

◆アクセス



小田急小田原線秦野駅下車徒歩15分。
または同駅北口3番のりばのバスで、
桜橋下車徒歩1分。

秦野市桜町2-1-3
電話0463-80-3002



資格取得、就職につながる授業！

横浜市立

横浜中央職業訓練校



横浜市中央職業訓練校は、これから就職しようとしている人や、転職をしようとしている人を対象に、公共職業訓練を実施している全国で唯一の市立の職業能力開発施設です。60年以上にわたり、時代の変化や社会情勢のニーズに対応した職業訓練を実施し、各方面に多くの人材を送り出してきました。

就職困難者とされる「ひとり親家庭の親・生活保護受給者」の方の優先枠を設けた訓練を実施しています。

学ぶ、磨く、未来へ

◆授業料 全コース無料

◆訓練期間 2か月、3か月、6か月

◆設置コース

(離職者訓練) 無料

—ものづくり分野—
●機械CAD(6か月)

—Webデザイン分野—
●IT・Webプログラミング(3か月)

—介護・医療分野—
●介護総合(3ヶ月)
●医療・介護事務OA(3か月)
●医療・調剤事務OA(3か月)

—一般事務分野—
●パソコン実務(2か月)
●OA経理(初級)(3か月)
●OA経理(中級)(3か月)

◆訓練時間 9:00～16:00 ※

◆選考 面接等

◆入校時期 ※
4月、5月、7月、9月、10月、
12月、1月
※コースによって異なります

◆アクセス



JR根岸線石川町駅下車北改札口を出て徒歩7分。または、みなとみらい線元町・中華街駅の5番元町口を出て、徒歩11分。

横浜市中区山下町253番地
電話045-664-6825



港湾カレッジ

港湾職業能力開発短期大学校横浜校



港湾職業能力開発短期大学校横浜校は、我が国を代表する国際貿易港横浜港の本牧ふ頭に位置し、東京湾を往来する外航船を一望でき、学生は港湾物流の最前線の動きを目にすることができ最適な教育・訓練環境にあります。就職については、業界の多くの皆様から高い評価をいただき、ここ数年は100%を維持しています。

◆授業料 有料(390,000円/年)

◆訓練期間 2年

◆設置科

(学卒者訓練) 有料

● 港湾流通科

国際間の取引、物流などのマネジメント能力を育成します。

- ・港湾物流、国際物流についての理解
- ・貿易実務、通関実務についての理解
- ・グローバル・ロジスティクスについての理解
- ・物流情報システム技術についての理解・取得

● 物流情報科

物流の流れの全体を理解し、総合的なマネジメント能力を育成します。

- ・物流に関する在庫管理、受発注管理、販売管理の理解・取得
- ・プログラミング技術やデータベースの運用管理技術の理解・取得
- ・コンピュータネットワーク技術の理解・取得

● 港湾ロジスティクス科

企業実習により港湾物流業務の実践力を育成します。

- ・港湾企業における企業実習・就労型実習による港湾物流企業での実務体験
- ・港湾物流、ロジスティクス、荷役、通関等についての理解
- ・キャリアカウンセリングによる訓練目標の設定

◆訓練時間 8:50～16:25 土日祝日を除く

◆選考 受験試験科により異なります

- ・推薦入試
- ・書類審査、推薦書、面接、小テスト(英語 I)
- ・一般入試
- 港湾流通科:英語 I
- 物流情報科:英語 I、数学 I
- ※英語 I:コミュニケーション英語 I
- ※2科併願する場合は、英語・数学の2科目を受験することになります
- ・港湾ロジスティクス科
- 書類審査(自己紹介書)、筆記試験(SPI)及び面接

◆入校時期 4月

※港湾ロジスティクス科は10月

◆アクセス

- ・JR横浜駅東口(1番のりば)またはJR桜木町駅(1番のりば)から市営バス「港湾カレッジ」「海づり棧橋」行き乗車「港湾カレッジ前」下車
- ・JR根岸駅前7・10番のりばから市営バス乗車「日産本牧専用埠頭」下車
- ・みなとみらい線 元町・中華街駅下車、4番出口よりバス停まで徒歩5分、市営バス「マリントワー前」バス停、または5番出口よりバス停まで徒歩5分、市営バス「山下橋」バス停より乗車、「港湾カレッジ前」下車

横浜市中区本牧ふ頭1番地

電話045-621-5932



スペシャリストはここから生まれる。

国立県営

神奈川障害者職業能力開発校



神奈川障害者職業能力開発校は、国が設置し、神奈川県が運営する職業能力開発施設です。

障がいのある方が、障がいの事情等に応じてその有する能力等を活用し、職業能力の回復、増進、付与等を可能にするための職業訓練を行っています。

神奈川県内在住の方に限らず、県外の方も応募できます。

未来へ羽ばたけ。

◆授業料 全コース無料

◆訓練期間 6か月、1年

◆設置コース

(障害者訓練) 無料

—身体・精神障がい者対象—

- 総合CAD(1年)
- Web・DTP制作(1年)
- ITチャレンジ(1年)

—視覚障がい者対象—

- ビジネスサポート(1年)

—身体・知的障がい者対象—

- ビジネスキャリア(1年)

—知的障がい者対象—

- 総合実務(1年)

—精神障がい者対象—

- ビジネス実務(6か月)
- サービス実務(6か月)

◆訓練時間 8:50～16:10

水曜日は原則14:30まで

◆選考※ 学力検査(国語・数学)、適性検査、面接等

◆入校時期※ 4月、10月
※コースによって異なります

◆アクセス



小田急線小田急相模原駅下車徒歩20分。または同駅北口1番のりばから「北里大病院・北里大学」「相模原駅南口」「町田バスセンター」「古淵駅」行きバスで、「第一住宅」下車徒歩3分。

相模原市南区桜台13-1

電話042-744-1243



産業技術短期大学校



産業技術短期大学校は、産業界が求めるものづくりの専門的な知識と幅広い技術・技能を身につけ、豊かな創造力と行動力を兼ね備えた人材を育成するため、職業能力開発促進法に基づき設置された短期大学校です。新規高卒者を対象として、生産技術科、制御技術科、電子技術科、産業デザイン科、情報技術科の5科で、課題解決型の実践技術者を養成しています。

◆授業料 有料(390,000円/年)

◆訓練期間 2年

◆設置コース

(学卒者訓練) 有料

●生産技術

CADを用いた設計、工作機械を用いた加工、PLCによるシーケンス制御の3つを柱に、高度化に対応できる生産技術を学びます。

●制御技術

メカニクス、エレクトロニクス、コンピュータ技術をトータル的に身につけ、機械システムの自動化技術を学びます。

●電子技術

デジタル技術、アナログ技術、通信技術をベースに、CAD、HDLを用いた回路設計技術とプログラム開発技術を学びます。

●産業デザイン

基礎造形要素をベースに、グラフィック・プロダクト・スペースの3つの分野の企画・設計から制作までのデザインワークを学びます。

●情報技術

IT機器を活用して問題解決や業務改善が図れるよう、プログラミング、ネットワーク構築、データベースなどの理論や技術を学びます。

◆訓練時間 8:50~16:10
土日祝日を除く

◆選考 試験(数学)または鉛筆デッサン※
※産業デザイン科は鉛筆デッサン選択可能

◆入学時期 4月

◆アクセス



相鉄線二俣川駅下車 徒歩18分。
または同駅北口1番のりばから「運転免許センター循環」バスで「中尾町」下車徒歩1分。

横浜市旭区中尾2-4-1

電話045-363-1232

(学生課)

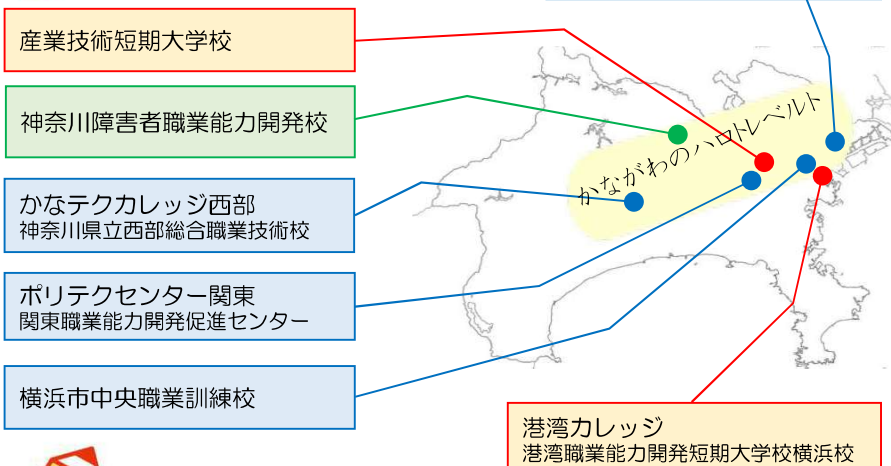


豊かな創造力と行動力

ハートレーニング～急がば学べ～



各校の所在地



Q & A (費用面)

- Q: 定期券は学割となりますか。
A: 訓練期間が1年・2年のコースには、学生割引運賃制度が適用される場合があります。詳細については、各施設にお問い合わせください。
- Q: 車で通うことはできますか。
A: 原則として公共交通機関をご利用ください。
- Q: 訓練中の雇用保険はどうなりますか。
A: 一定の条件を満たし、ハローワークの受講指示により入校された場合は、訓練終了まで雇用保険の基本手当及び技能習得手当(受講手当及び通所手当)が支給されます。※
- Q: 雇用保険が受給できないのですが、訓練を受講することはできますか。
A: 受講は可能です。また「求職者支援訓練制度」があり、この制度を利用し、一定の条件を満たす場合、職業訓練受講給付金が支給されます。※
- Q: 寮はありますか。
A: 神奈川障害者職業能力開発校には通校が困難な身体障害のある方を対象とした寮があり、条件を満たす場合入寮できる場合があります。
- ※港湾カレッジと産業技術短期大学校は対象外です。



主な応募の流れ

(詳細については必ず各施設にお問い合わせください。)

- ① 職業相談・見学会等に参加 希望のコースを決めます。
- ② ハローワークでの事前手続き ハローワークの受講指示・推薦等が必要となります。※
- ③ 応募校への申し込み・選考 筆記試験、書類選考、面接等が行われます。
- ④ 合否決定・訓練開始 合格後に入校手続きを行い、訓練開始となります。



希望の仕事に就くために、ハورتレーニングをご活用ください。

ハورتレーニング（公的職業訓練）とは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制度です。全国で多くの方がハورتレーニングを受講して新たな職に就いています。焦らず、前向きに、「急がば学べ」。ハورتレーニングを受講して、一日でも早い就職を目指しませんか？

訓練施設では、学校を卒業した方、離職した方、または在職者を対象として、今後の職業生活をより良いものとするためのスキルを習得する様々な種類の訓練を実施しています。

神奈川県内の訓練施設と主な実施訓練種類

設置	名称等	所在地	離職者	障害者	学卒者	在職者
国	ポリテクセンター関東	横浜市旭区南希望が丘78	○			○
国	港湾カレッジ	横浜市中区本牧ふ頭1番地			○	○
国立県営	神奈川障害者職業能力開発校	相模原市南区桜台13-1		○		○(障害者)
神奈川県	産業技術短期大学校	横浜市旭区中尾2-4-1			○	○
神奈川県	かなテクカレッジ東部	横浜市鶴見区寛政町28-2	○		○	○
神奈川県	かなテクカレッジ西部	秦野市桜町2-1-3	○		○	○
横浜市	横浜市中央職業訓練校	横浜市中区山下町253番地	○			

訓練に関するご相談は、お住まいの管轄ハローワークへお越しください。

《ハローワーク（公共職業安定所）一覧》



ハورتレーニング情報

(神奈川労働局)



ハローワーク	所在地	電話番号	管轄区域
横浜	横浜市中区山下町209 帝蚕関内ビル1~4階	045(663)8609 <部門コード>49#	横浜市のうち、神奈川区、西区、中区、南区、港南区、保土ヶ谷区、旭区、磯子区
港北	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎1階	045(474)1221 <部門コード>41#	横浜市のうち、港北区、緑区、青葉区、都筑区
戸塚	横浜市戸塚区戸塚町3722	045(864)8609 <部門コード>42#	横浜市のうち、戸塚区、泉区、瀬谷区、栄区
横浜南	横浜市金沢区寺前1-9-6	045(788)8609 <部門コード>43#	横浜市のうち、金沢区 横須賀市のうち、船越町、港が丘、田浦港町、田浦町、田浦大作町、田浦泉町、長浦町、箱崎町、鷹取町、湘南鷹取、追浜本町、夏島町、浦郷町、追浜東町、追浜町、浜見台、追浜南町、逗子市、三浦郡
川崎	川崎市川崎区南町17-2	044(244)8609 <部門コード>41#	川崎市のうち、川崎区、幸区 横浜市のうち、鶴見区
川崎北	川崎市高津区久本3-5-7 新溝ノビル4階	044(777)8609 <部門コード>43#	川崎市のうち、中原区、高津区、多摩区、宮前区、麻生区
横須賀	横須賀市平成町2-14-19	046(824)8609 <部門コード>41#	横須賀市 <ハローワーク横浜南の管轄区域を除く> 三浦市
藤沢	藤沢市朝日町5-12 藤沢労働総合庁舎	0466(23)8609 <部門コード>43#	藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡
平塚	平塚市浅間町10-22 平塚地方合同庁舎1・2階	0463(24)8609 <部門コード>42#	平塚市、伊勢原市、中郡
小田原	小田原市栄町1-1-15 ミカ小田原 9F	0465(23)8609 <部門コード>42#	小田原市、足柄下郡
相模原	相模原市中央区富士見6-10-10 相模原地方合同庁舎1階	042(776)8609 <部門コード>41#	相模原市
厚木	厚木市寿町3-7-10	046(296)8609 <部門コード>43#	厚木市、海老名市、座間市、愛甲郡
大和	大和市深見西3-3-21	046(260)8609 <部門コード>41#	大和市、綾瀬市
松田	足柄上郡松田町松田惣領2037	0465(82)8609	秦野市、南足柄市、足柄上郡

- ・電話番号の下に<部門コード>の表示があるハローワークは自動音声でご案内しております。
- ・<部門コード>は職業訓練担当の部門コードを表示しております。

ウェブサイト
「マイジョブ・カード」



「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、ジョブ・カードを

活用しましょう。



- このガイドの内容は、その後の変更等により、実際のものとは異なる場合があります。
- ・ハورتレーニングの各施設の詳細については各施設の発信するホームページやパンフレットを参照してください。
- ・募集内容や条件等については各施設・各コースにより異なりますので、応募を検討する際は各施設で配布される募集要項等を必ず参照してください。

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5年4月1日改訂版

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

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	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	→	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
	講師派遣	→	ものづくりマイスターなど	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	社内検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
	従業員 自ら活用	→	キャリア形成・学び直し支援センター 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		→	教育訓練給付金	P.6
		→	ユースエール認定制度	P.6
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい		→	人材開発支援助成金	P.7 ～8

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

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

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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



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多いです。

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熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

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

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



受講者の声

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

お問い合わせ

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



社内検定認定制度

キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーテイスター、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	--

お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

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

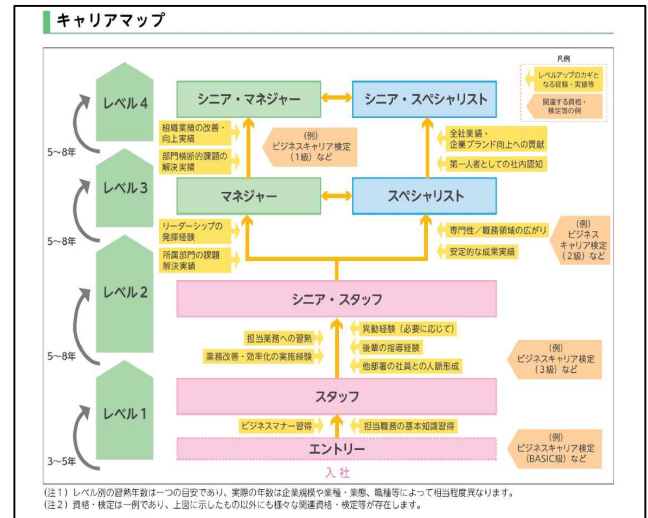
チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

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

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客視点に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境意識	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空調設備	2.0	1.8	2.0
空気環境測定	1.2	1.5	1.5
給排水設備	1.0	2.0	1.7



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



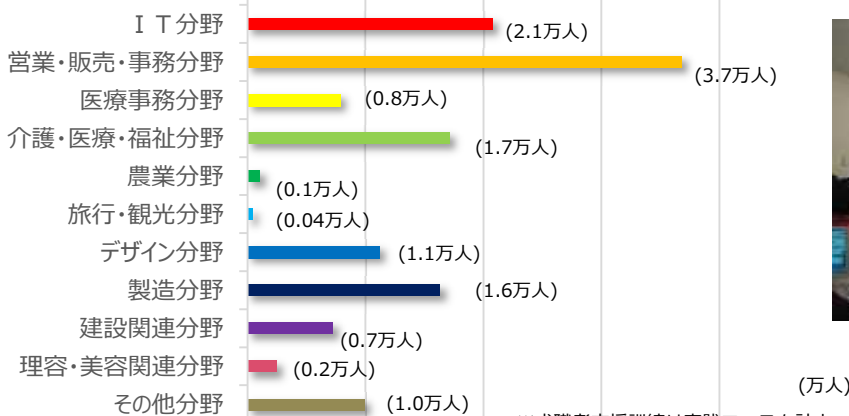
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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は、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別/令和3年度）



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

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

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

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



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

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

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※また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 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） 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 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 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70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） 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。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

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！



認定マーク

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

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための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

中核人材を育てるための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。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のための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。

<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。

<事業展開等リスクリング支援コース>

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

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

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—※6	—※6	—※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	—	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスティング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6	

※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 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「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）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

都道府県労働局

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和5年4月1日から制度の見直しを行いました

「人材開発支援助成金」とは

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**する制度です。このリーフレットでは、令和5年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

1 訓練コース統合

① 特定訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ 労働生産性向上訓練
- ・ 若年人材育成訓練
- ・ 熟練技能育成・承継訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練

② 一般訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ ①特定訓練コースに該当しない訓練

③ 特別育成訓練コース

(有期契約労働者等向け)

- ・ 一般職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

統合

人材育成支援コース

・ 人材育成訓練

職務に関連した知識や技能を習得させるための**OFF-JTを10時間以上**行った場合に助成

・ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるために実施する**OJTとOFF-JTを組み合わせ**た訓練を行った場合に助成

・ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員への転換を目的として実施する**OJTとOFF-JTを組み合わせ**た訓練を行った場合に助成

- 有期実習型訓練を除き、**雇用形態を問わず**訓練の受講が可能となりました。
- OFF-JTの最低訓練時間は**10時間以上**に統一されました。
- 有期契約労働者等を正社員化した場合の助成率は、引き続き高率助成としています。

2 人への投資促進コースの対象者及び対象訓練の拡充

- 情報技術分野認定実習併用職業訓練の対象労働者を、**有期契約労働者等を含めた雇用保険被保険者**としました。
- 高度デジタル人材訓練の支給対象訓練に、**マナビDX (※) に掲載されている講座のうち、「ITSS+」及び「DX推進スキル標準」のレベル4又は3に区分される講座を追加**しました。
(※) 経済産業省と(独)情報処理推進機構(IPA)により、デジタル人材の育成を推進するため、デジタル知識・能力を身につけるための実践的な学びの場として開設されたポータルサイト。マナビDX：<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

3 計画届の提出方法の変更 (各コース共通)

これまで、年間職業能力開発計画期間内に新たな訓練を実施する場合は、「訓練実施計画変更届」による訓練の追加を求めているコースがありましたが、令和5年度より、**訓練を新たに実施する場合は、都度、「職業訓練実施計画届(様式第1-1号)」を提出する**方法に変更しました。

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。その他にも助成の要件がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。