

熊本県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

熊本労働局及び熊本県は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、地域の関係機関が参画し、以下の事項について協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

- ① 職業能力開発促進法第 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において実施する職業訓練（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）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の促進及び訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等
- ② 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 60 条の 2 第 1 項に規定する教育訓練給付について、地域の訓練ニーズを踏まえた指定講座の拡大等

2 名称

協議会の名称は、「熊本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

- （1）協議会の委員の構成は、以下に掲げる者（団体の場合は、団体が推薦する者）とし、熊本労働局長が委嘱する。

- ① 有識者
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 労使団体その他産業界関係者
熊本県経営者協会
熊本県中小企業団体中央会
熊本県商工会議所連合会
熊本県商工会連合会
日本労働組合総連合会熊本県連合会
- ③ 福祉関係
熊本県社会福祉協議会
- ④ 教育・教育訓練機関等
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部
熊本県専修学校各種学校連合会
熊本県職業能力開発協会
一般財団法人 日本医療教育財団熊本支部
- 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 行政
熊本県
熊本労働局
- ⑦ その他関係機関が必要と認める者

(2) 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。

- (3) 委員の任期は、2年とする。ただし、熊本労働局長が必要と認めるときは、その途中で解嘱することができる。その場合、後任者の任期は残りの期間とする。
- (4) 協議会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

4 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。

5 協議会の開催

協議会は、原則として年2回以上の開催とする。

6 協議事項

協議会は、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こと。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関すること。
- (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こと。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり年度計画の策定に関すること。
- (5) 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に関すること。
- (6) その他必要な事項に関すること。

7 事務局

協議会の事務局は、熊本労働局職業安定部に置く。

8 その他

- (1) 協議会の議事については、別に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 項の規定により、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) 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 1 日から施行する。

令和 6 年 2 月 21 日改正

地域職業能力開発促進協議会実施要領

令和4年10月1日から適用する。

令和5年12月27日 改正

1 開催

地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）は、年2回以上の開催とし、次年度の公的職業訓練の訓練設定時期等を考慮して開催する。

2 構成員

「地域職業能力開発促進協議会設置要綱策定要領」（以下「設置要綱策定要領」という。）1（3）に掲げる協議会の構成員（以下「構成員」という。）について、具体的には以下の者を想定していること。

（1）公共職業能力開発施設を設置する市町村

横浜市

（2）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（以下「訓練・教育機関」という。）

次の①から④については必ず構成員とするが、このうち②から④については団体又は団体が推薦する者とする。

また、⑤については、社会人を対象とするコースを設置している大学等であって協議会への参画を希望する者を構成員とすること。

① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部（以下「雇用支援機構」という。）

② 都道府県専修学校各種学校協会

③ 都道府県職業能力開発協会

④ 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会

⑤ リカレント教育を実施する大学等

（3）労働者団体

日本労働組合総連合会都道府県連合会

（4）事業主団体

① 都道府県経営者協会

② 都道府県中小企業団体中央会

③ 都道府県商工会議所

④ 都道府県商工会連合会

⑤ 必要に応じて、①から④の他に職業訓練コースの設定に係る業界団体等の参画を求めることができる。

- (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（以下「職業紹介事業者等」という。）
管内に事業所のある者
- (6) 学識経験者
職業能力の開発及び向上の促進に関する分野に精通している者
- (7) その他関係機関が必要と認める者
協議会の開催毎に定めることとするが、特に以下の者については積極的に構成員としての参画を求めること。
- ① 職業訓練を受講する求職者のニーズ等を把握するための関係者
効果的な職業訓練の実施にあたって、利用する求職者のニーズ等を踏まえることも有用であることから、協議会が取り上げるテーマに沿って、その都度、当事者又は支援団体等の参画を求めること。
- (例)
- ・ 求職者のうち女性、高齢者、障害者等が受講する職業訓練について協議する場合には、その当事者やNPO等の支援団体
 - ・ 求職者のうち生活困窮者が受講する職業訓練について協議する場合には、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局
- ② 職業訓練を積極的に設定する成長分野等の専門家
地域における今後の産業展開も踏まえた訓練コースを設定するにあたり、デジタル化、DX（デジタルトランスフォーメーション）など成長分野の職業訓練について協議する場合は、当該分野の専門家や地域において先進的取組を実施している企業等の参画を求めること。

3 具体的な進め方等

設置要綱策定要領1（7）の協議事項について、具体的な内容及び進め方は以下のとおりとする。

(1) 地域の人材ニーズの把握

協議会の構成員からの説明や構成員間の意見交換等を通じて地域の人材ニーズを把握する。

各構成員に期待する内容は以下のとおりである。

- ・ 都道府県労働局からは、管内の雇用失業情勢等の説明
- ・ 都道府県からは、産業政策、企業誘致の情報等の説明
- ・ 労働者団体からは、スキルアップ等に関する求職者・労働者の声の紹介
- ・ 事業主団体からは、人材ニーズ、スキルニーズ等に関する企業の声の紹介
- ・ 職業紹介事業者等からは、ハローワークを利用しない求職者や求人者の動向等について説明

(2) 公的職業訓練の実施状況の検証

地域職業訓練実施計画に基づき、適切に公的職業訓練が行われているか検証する。

離職者向け公的職業訓練については別途通知する様式を用いて取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から所管部分について、前年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

また、当該年度の離職者向け公的職業訓練の進捗状況についても取りまとめの上、都道府県、市町村及び雇用支援機構から、当該年度の地域職業訓練実施計画と比較しながら説明を行う。

公的職業訓練のうち在職者訓練、学卒者訓練及び障害者訓練については、地域職業訓練実施計画との比較が可能な任意の様式で取りまとめ、資料配付することとし、説明は省略して差し支えない。

(3) 公的職業訓練の効果の把握・検証

地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものであるか、訓練効果等が上がっているか等の検証や、当該検証結果を踏まえた見直しを行うこととするが、具体的な検証等は、設置要綱策定要領1(4)のワーキンググループを設置して行わせることができる。その場合、ワーキンググループの名称は「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」とし、具体的な進め方等は、別添3「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」のとおりとする。

(4) 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取組の共有

① 構成員のうちキャリアコンサルティングを実施する機関から取組状況を説明し、構成員による意見交換を行う。

- ・ 都道府県労働局から、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング事例等の説明
- ・ 都道府県、市町村、訓練・教育機関等から、職業訓練等に関わるキャリアコンサルティングの実施状況、事例等の説明

② 都道府県内でリカレント教育を実施している大学等からその取組内容を説明し、関係者で意見交換を行う。

(5) 次年度の地域職業訓練実施計画の策定

地域の人材ニーズに即した効果的な人材育成を行っていくために、公的職業訓練全体としての総合的な計画として、地域職業訓練実施計画を策定する。地域職業訓練実施計画の策定については別途通知する。

(6) 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について

都道府県労働局管轄内における教育訓練給付制度の実施状況（指定講座数や受給者数）について、全国の状況と比較しながら説明し、関係者で意見交換を行う。

(7) 協議会が独自に定めるテーマ

各協議会において、職業訓練関係で課題となっているテーマを必要に応じて取り上げ、意見交換を行う。

4 協議内容の公表及び国への報告

協議会資料は、原則公表する。協議会の議事録又は議事概要とともに、各都道府県労働局のHPに掲載すること。

また、協議会資料、議事録等については、協議会開催後速やかに厚生労働省に報告すること。

5 構成員の守秘義務

協議会及びワーキンググループにおいて、構成員が、個別の訓練コースに係る効果分析等の調査や情報共有・意見交換の機会に訓練修了者等の個人情報や企業秘密等の情報を取得することが想定される。

こうした非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保護するに値するものについては、構成員に守秘義務が課される。

(具体例)

- ・ 採用企業における経営上の秘密に属しうる事項も含む経営戦略等の内容
- ・ 訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等からのヒアリング内容のうち個人情報等にあたる内容

6 その他

他の会議等について、協議会と構成員が概ね同じ場合、関連する議題を取り扱う場合等であって、協議会と同一期日に開催することが効率的と考えられるときは、弾力的に運用することができる。

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じ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にした上で、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

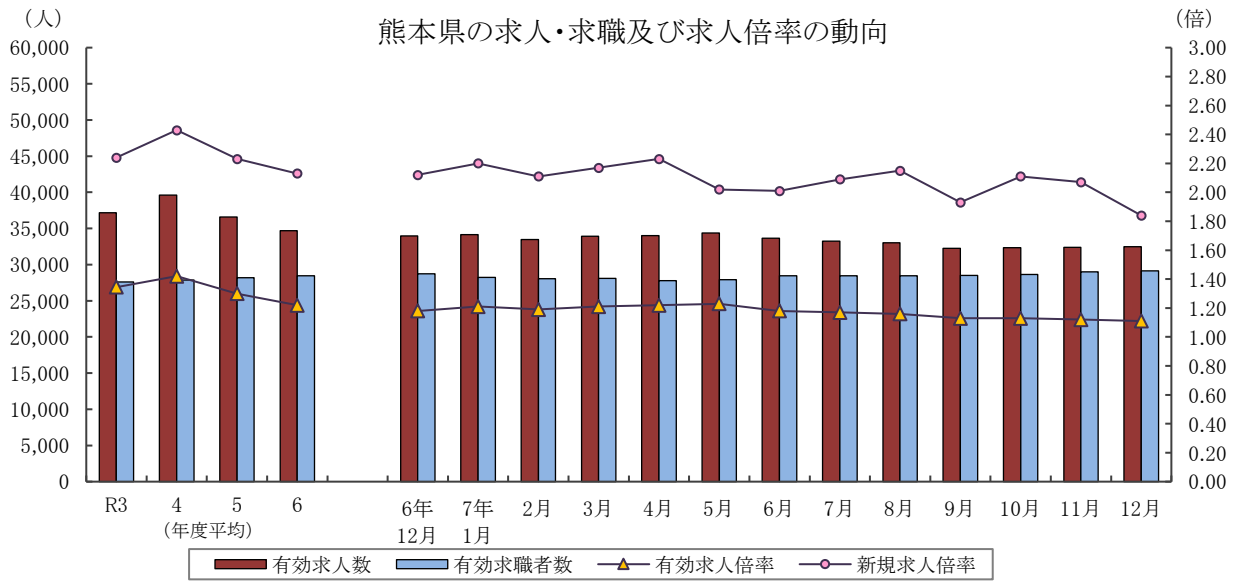
WGの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する。

令和8年1月30日(金)
【照会先】
職業安定部 職業安定課
課長 中村 朗子
地方労働市場情報官 今村 順子
TEL:096-211-1703 FAX:096-323-3663

報道関係者 各位

一般職業紹介状況（令和7年12月分）

- ❖ 令和7年12月の有効求人倍率は1.11倍で、前月に比べて0.01ポイント低下。
- ❖ 令和7年12月の新規求人倍率は1.84倍で、前月に比べて0.23ポイント低下。



	有効求人人数	有効求職者数	有 効 求 人 倍 率		新 規 求 人 倍 率		完全失業者率 (%)	完全失業者数 (万人)
	熊本県	熊本県	熊本県	全 国	熊本県	全 国	全 国	全 国
R3年度	37,156	27,621	1.35	1.16	2.24	2.08	2.8	191
4年度	39,590	27,867	1.42	1.31	2.43	2.30	2.6	178
5年度	36,577	28,198	1.30	1.29	2.23	2.28	2.6	178
6年度	34,714	28,464	1.22	1.25	2.13	2.26	2.5	175
7年 5月	34,372	27,925	1.23	1.24	2.02	2.14	2.5	183
6月	33,672	28,477	1.18	1.22	2.01	2.18	2.5	176
7月	33,269	28,442	1.17	1.22	2.09	2.17	2.3	169
8月	33,024	28,464	1.16	1.20	2.15	2.15	2.6	182
9月	32,234	28,527	1.13	1.20	1.93	2.14	2.6	184
10月	32,335	28,647	1.13	1.18	2.11	2.12	2.6	183
11月	32,409	29,018	1.12	1.18	2.07	2.14	2.6	171
12月	32,463	29,149	1.11	1.19	1.84	2.17	2.6	166

(注) 1. 各年度は原数値(平均値)、各月は季節調整値、月次の完全失業者数は原数値。
2. 令和6年12月以前の季節調整値は新季節指数により改定されている。
3. 完全失業者率・失業者数は、「労働力調査」(総務省統計局)より引用。
4. 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「求職者マイページ」を開設した求職者数や、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募する「オンライン自主応募」による就職件数等が含まれている。

I 労働市場の概況

【令和7年12月の県内の概況】

新規求職申込件数(原数値)は前年同月比7.3%増で、4か月ぶりに増加となりました。

新規求人数(同)は同7.6%減で、8か月連続で減少となりました。医療・福祉では増加、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、サービス業(他に分類されないもの)では減少となりました。

有効求人倍率(季節調整値)は、前月比で有効求人数(同)、有効求職者数(同)がともに増加し、有効求人数(同)の増加幅が有効求職者数(同)の増加幅より小さかったことから、有効求人倍率は前月を下回りました。

○求人倍率の動向

12月の有効求人数(季節調整値)は、前月比0.2%増の32,463人で、3か月連続で増加となりました。

一方、有効求職者数(同)は前月比0.5%増の29,149人で、5か月連続で増加となりました。

この結果、求職者1人当たりの有効求人数の割合を示す有効求人倍率(季節調整値)は、前月から0.01ポイント下回り1.11倍となりました。

正社員の有効求人倍率(原数値)は1.18倍で、前年同月を0.04ポイント下回りました。

○求人の動向

新規求人数(原数値)は、前年同月比7.6%減の10,696人で、8か月連続で減少となりました。

うち一般フルタイム求人(同)は同7.7%減の7,165人で8か月連続で減少となり、一般パートタイム求人(同)は同7.3%減の3,531人で8か月連続で減少となりました。

これを主要産業別にみると、前年同月比医療・福祉(0.6%増)で増加となり、建設業(6.2%減)、製造業(9.2%減)、運輸業・郵便業(11.2%減)、卸売業・小売業(11.9%減)、宿泊業・飲食サービス業(26.3%減)、サービス業(他に分類されないもの)(12.0%減)で減少となりました。

○求職の動向

新規求職申込件数(原数値)は、前年同月比7.3%増の4,130人で、4か月ぶりに増加となりました。

うち一般フルタイムは前年同月比5.8%増の2,468人で6か月ぶりに増加、一般パートタイムは前年同月比9.6%増の1,662人で4か月ぶりに増加となりました。

常用求職者(パートを含む)を在職者・離職者・無業者の態様別にみると、前年同月比で、在職者は12.0%増の1,219人で3か月ぶりに増加、離職者は5.9%増の2,519人で4か月ぶりに増加、無業者は3.3%増の380人で2か月ぶりに増加となりました。

また離職者のうち、事業主都合離職者は1.3%減の518人で3か月連続で減少、自己都合離職者は8.9%増の1,871人で4か月ぶりに増加、前職自営等は15.7%減の43人で2か月連続で減少となりました。

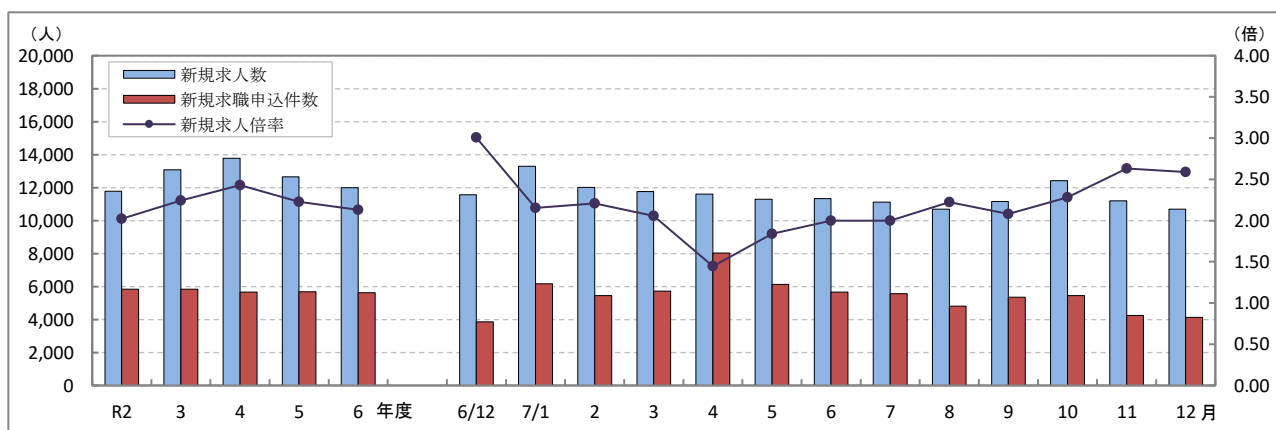
新規常用求職者(パートを含む)全体では、7.4%増の4,118人で4か月ぶりに増加となりました。

○就職の動向

就職件数は、前年同月比0.9%増の1,417件で、3か月ぶりに増加となりました。

新規求職者に対する就職件数の割合(就職率)は34.3%となり、前年同月を2.2ポイント下回りました。

新規求人数・新規求職申込件数・新規求人倍率の年度別及び月別推移(全数・原数値)



(注) 文中の正社員有効求人倍率は正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除して算出しているが、パートタイムを除く常用の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。また、産業分類は、令和5年7月改定「日本標準産業分類」に基づくものである。(第14表産業別・規模別新規求人状況も同様である。)

ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、表紙の注4を参照。

第1表 職業紹介状況 総括

項目			7年 12月	7年 11月	6年 12月	前年同月比 (%・ポイント)
全 数	① 新規求職申込件数		4,130	4,254	3,850	7.3
	② 月間有効求職者数	原 数 値	26,260	27,483	25,871	1.5
		季節調整値	29,149	29,018	28,736	(前月比) 0.5
	③ 新規求 人 数		10,696	11,201	11,574	▲ 7.6
	④ 月間有効求人数	原 数 値	32,875	33,141	34,698	▲ 5.3
		季節調整値	32,463	32,409	33,980	(前月比) 0.2
	⑤ 紹 介 件 数		3,307	3,632	3,187	3.8
	⑥ 就 職 件 数		1,417	1,363	1,404	0.9
	⑦ 有効求人倍率	原 数 値	1.25	1.21	1.34	▲ 0.09
		季節調整値	1.11	1.12	1.18	(前月比)▲ 0.01
	⑧ 新規求人倍率		2.59	2.63	3.01	▲ 0.42
	⑨ 充 足 数		1,414	1,321	1,401	0.9
	就 職 率 (⑥／①×100)		34.3	32.0	36.5	▲ 2.2
	充 足 率 (⑨／③×100)		13.2	11.8	12.1	1.1
一 般 フ ル タ イ ム	一 般 フ ル タ イ ム	① 新規求職申込件数	2,468	2,491	2,333	5.8
		② 月間有効求職者数	14,514	15,215	14,481	0.2
		③ 新規求 人 数	7,165	7,294	7,764	▲ 7.7
		④ 月間有効求人数	21,741	22,045	23,073	▲ 5.8
		⑤ 紹 介 件 数	1,958	2,117	1,995	▲ 1.9
		⑥ 就 職 件 数	792	758	800	▲ 1.0
		⑦ 充 足 数	784	737	805	▲ 2.6
		就 職 率 (⑥／①×100)	32.1	30.4	34.3	▲ 2.2
		充 足 率 (⑦／③×100)	10.9	10.1	10.4	0.5
	常 用	① 新規求職申込件数	2,463	2,483	2,329	5.8
		② 月間有効求職者数	14,477	15,175	14,445	0.2
		③ 新規求 人 数	6,171	6,642	6,740	▲ 8.4
		④ 月間有効求人数	19,562	20,175	20,503	▲ 4.6
		⑤ 就 職 件 数	760	732	763	▲ 0.4
	一 般 パ ー ト タ イ ム	① 新規求職申込件数	1,662	1,763	1,517	9.6
		② 月間有効求職者数	11,746	12,268	11,390	3.1
		③ 新規求 人 数	3,531	3,907	3,810	▲ 7.3
		④ 月間有効求人数	11,134	11,096	11,625	▲ 4.2
		⑤ 紹 介 件 数	1,349	1,515	1,192	13.2
		⑥ 就 職 件 数	625	605	604	3.5
		⑦ 充 足 数	630	584	596	5.7
		就 職 率 (⑥／①×100)	37.6	34.3	39.8	▲ 2.2
		充 足 率 (⑦／③×100)	17.8	14.9	15.6	2.2
正 社 員	① 新 規 求 人 数		5,423	5,808	5,926	▲ 8.5
	② 有 効 求 人 数		17,139	17,389	17,609	▲ 2.7
	③ 紹 介 件 数		1,531	1,655	1,577	▲ 2.9
	④ 就 職 件 数		636	615	642	▲ 0.9
	⑤ 有 効 求 人 倍 率		1.18	1.15	1.22	▲ 0.04
	⑥ 充 足 数		626	604	656	▲ 4.6

※ 常用には常用的パートタイムを含まない。 正社員有効求人倍率(正社員②／常用②)は原数値

※ 令和6年12月以前の季節調整値は新季節指数により改定されている。

※ 表紙の注4を参照。

第2表 ハローワーク別有効求人倍率の推移 全数 <原数値>

年 度	熊本	上益城	八代	菊池	玉名	天草	球磨	宇城	阿蘇	水俣	局計
R2年度	1.35	1.00	1.13	1.06	0.99	0.95	1.08	1.20	1.15	1.26	1.19
3年度	1.43	1.47	1.18	1.36	1.13	1.05	1.49	1.31	1.41	1.39	1.35
4年度	1.55	1.59	1.13	1.34	1.25	1.10	1.48	1.40	1.53	1.64	1.42
5年度	1.46	1.32	1.02	1.20	1.12	1.08	1.34	1.18	1.47	1.38	1.30
6年度	1.34	1.22	0.95	1.20	1.06	1.07	1.21	1.14	1.45	1.26	1.22
6年 12月	1.44	1.29	1.07	1.36	1.22	1.18	1.23	1.29	1.57	1.45	1.34
7年 1月	1.45	1.31	1.05	1.33	1.26	1.16	1.30	1.27	1.51	1.30	1.34
2月	1.43	1.16	1.06	1.28	1.18	1.15	1.32	1.19	1.57	1.32	1.30
3月	1.38	1.11	1.04	1.18	1.17	1.10	1.16	1.10	1.52	1.37	1.25
4月	1.25	0.96	0.91	1.09	1.02	1.00	1.06	1.06	1.41	1.32	1.13
5月	1.22	0.92	0.83	1.03	0.97	0.95	1.01	1.05	1.33	1.26	1.09
6月	1.22	0.92	0.79	1.10	0.95	0.94	1.07	1.01	1.27	1.14	1.08
7月	1.21	0.96	0.77	1.14	0.96	0.95	1.08	1.02	1.32	1.19	1.09
8月	1.24	0.92	0.78	1.13	0.96	0.95	1.09	1.02	1.40	1.27	1.10
9月	1.24	0.89	0.88	1.10	0.97	0.97	1.04	1.05	1.34	1.22	1.11
10月	1.32	0.91	0.92	1.07	0.97	1.00	1.06	1.08	1.43	1.18	1.15
11月	1.35	1.07	1.04	1.14	0.98	1.05	1.07	1.14	1.51	1.20	1.21
12月	1.40	1.09	1.01	1.22	1.02	1.07	1.16	1.22	1.55	1.30	1.25

第3表 全国・九州・熊本県雇用情勢指数 全数

年度	完全失業率		有効求人倍率						新規求人倍率			就職率(%)		
	全国	失業者数 (万人)	熊本	全国	九州	熊本	うち一般パート		全国	九州	熊本	全国	九州	熊本
R2 年 度	2.9	199	2.8	1.10	1.05	1.19	1.18	1.10	1.90	1.77	2.02	26.5	31.8	32.8
3 年 度	2.8	191	2.8	1.16	1.14	1.35	1.16	1.12	2.08	1.92	2.24	26.8	31.2	32.9
4 年 度	2.6	178	2.6	1.31	1.33	1.42	1.31	1.20	2.30	2.04	2.43	26.8	42.1	32.5
5 年 度	2.6	178	2.4	1.29	1.24	1.30	1.28	1.11	2.28	2.13	2.23	26.8	31.0	31.6
6 年 度	2.5	175	2.5	1.25	1.18	1.22	1.19	0.96	2.26	2.08	2.13	25.9	29.9	30.1
6年 12月	2.5	154	2.2	1.25	1.18	1.18	1.18	0.90	2.27	2.04	2.12	28.3	34.0	36.5
7年 1月	2.5	163	2.5	1.26	1.18	1.21	1.18	0.97	2.32	2.15	2.20	18.8	21.8	21.4
2月	2.4	165		1.24	1.16	1.19	1.16	0.96	2.30	2.16	2.11	26.4	30.2	32.3
3月	2.5	180		1.26	1.17	1.21	1.17	0.96	2.32	2.03	2.17	33.2	40.5	40.0
4月	2.5	188	2.6	1.26	1.17	1.22	1.18	0.93	2.24	2.07	2.23	20.4	23.5	23.3
5月	2.5	183		1.24	1.16	1.23	1.18	0.92	2.14	1.98	2.02	24.9	28.9	29.6
6月	2.5	176		1.22	1.15	1.18	1.15	0.87	2.18	1.95	2.01	27.1	30.7	30.2
7月	2.3	169	2.3	1.22	1.15	1.17	1.16	0.88	2.17	1.97	2.09	25.3	29.7	30.6
8月	2.6	182		1.20	1.12	1.16	1.14	0.86	2.15	1.93	2.15	23.1	26.0	28.4
9月	2.6	184		1.20	1.11	1.13	1.14	0.84	2.14	1.97	1.93	25.4	29.0	30.9
10月	2.6	183	—	1.18	1.08	1.13	1.11	0.84	2.12	1.89	2.11	25.4	29.8	31.5
11月	2.6	171		1.18	1.07	1.12	1.11	0.84	2.14	1.89	2.07	26.8	30.3	32.0
12月	2.6	166		1.19	1.08	1.11	1.12	0.84	2.17	1.87	1.84	26.6	31.3	34.3

(注) ・各年度は原数値(平均値)、各月は季節調整値、月次の失業者数・就職率は原数値
・令和6年12月以前の季節調整値は新季節指数により改定されている。
・完全失業者率・失業者数は、「労働力調査」(総務省統計局)より引用
・熊本の失業率はモデル推計値(年平均・四半期平均)
・表紙の注4を参照

第4表 職業紹介状況 全数

	① 新規求職 申込件数	② 月間有効 求職者数	③ 新規 求人数	④ 月間有効 求人数	⑤ 紹介件数	⑥ 就職件数	県外への 就職件数	雇用保険 受給者の 就職件数	就職率 (⑥/①× 100) (%・ポイント)
R2年度平均	5,831	28,048	11,788	33,237	5,206	1,910	168	627	32.8
3年度平均	5,829	27,621	13,083	37,156	4,951	1,915	179	596	32.9
4年度平均	5,666	27,867	13,769	39,590	4,488	1,842	173	583	32.5
5年度平均	5,675	28,198	12,646	36,577	4,378	1,792	177	576	31.6
6年度平均	5,632	28,464	11,996	34,714	4,291	1,697	180	545	30.1
6年 12月	3,850	25,871	11,574	34,698	3,187	1,404	157	455	36.5
7年 1月	6,166	26,275	13,291	35,110	4,687	1,321	153	447	21.4
2月	5,447	27,142	12,018	35,391	5,009	1,761	159	501	32.3
3月	5,722	28,075	11,767	35,026	5,031	2,291	221	605	40.0
4月	8,025	29,877	11,600	33,747	4,763	1,868	157	563	23.3
5月	6,130	30,237	11,284	32,928	4,353	1,812	175	634	29.6
6月	5,670	29,852	11,334	32,359	4,443	1,715	186	591	30.2
7月	5,558	29,335	11,114	32,005	4,255	1,701	174	562	30.6
8月	4,806	28,589	10,685	31,568	3,487	1,367	145	503	28.4
9月	5,361	28,595	11,161	31,792	4,102	1,657	182	611	30.9
10月	5,445	28,716	12,420	33,156	4,387	1,714	175	642	31.5
11月	4,254	27,483	11,201	33,141	3,632	1,363	146	462	32.0
12月	4,130	26,260	10,696	32,875	3,307	1,417	139	482	34.3
前年同月比	7.3	1.5	▲ 7.6	▲ 5.3	3.8	0.9	▲ 11.5	5.9	▲ 2.2
熊 本	1,732	11,181	5,125	15,630	1,399	486	55	165	28.1
上益城	168	1,154	383	1,253	111	59	4	16	35.1
八 代	344	2,169	610	2,196	290	124	7	35	36.0
菊 池	558	3,517	1,474	4,279	453	190	18	60	34.1
玉 名	305	2,244	770	2,294	276	152	33	50	49.8
天 草	230	1,594	528	1,707	185	113	9	43	49.1
球 磨	230	1,326	469	1,537	171	91	4	37	39.6
宇 城	362	2,000	877	2,443	277	121	6	48	33.4
阿 蘇	101	563	241	871	72	48	1	16	47.5
水 俣	100	512	219	665	73	33	2	12	33.0

※ 表紙の注4を参照。

第 5 表 産業別・規模別新規求人状況

産業別・規模別		7 年 12 月		7年11月	前年同月	対前年 同月比	
		一般フル	一般パート				
A・B 農・林・漁業		88	30	58	136	90	▲ 2.2
C 鉱業、採石業、砂利採取業		0	0	0	8	0	—
D 建設業		977	946	31	1,074	1,042	▲ 6.2
E 製造業		1,178	964	214	1,057	1,298	▲ 9.2
食料品製造業		204	109	95	201	347	▲ 41.2
飲料・たばこ・飼料製造業		16	14	2	8	15	6.7
繊維工業		35	13	22	32	19	84.2
木材・木製品製造業		28	25	3	40	33	▲ 15.2
家具・装備品製造業		11	9	2	6	9	22.2
パルプ・紙・紙加工品製造業		6	5	1	13	13	▲ 53.8
印刷・同関連業		28	15	13	29	22	27.3
化学工業		29	24	5	26	23	26.1
石油製品・石炭製品製造業		0	0	0	0	0	—
プラスチック製品製造業		29	24	5	63	26	11.5
ゴム製品製造業		3	3	0	9	10	▲ 70.0
窯業・土石製品製造業		73	68	5	75	81	▲ 9.9
鉄鋼業		4	4	0	5	12	▲ 66.7
非鉄金属製造業		7	7	0	17	5	40.0
金属製品製造業		102	96	6	64	101	1.0
はん用機械器具製造業		14	12	2	16	30	▲ 53.3
生産用機械器具製造業		221	215	6	169	188	17.6
業務用機械器具製造業		31	22	9	7	19	63.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業		119	115	4	146	189	▲ 37.0
電気機械器具製造業		55	37	18	42	49	12.2
情報通信機械器具製造業		10	2	8	22	5	100.0
輸送用機械器具製造業		134	128	6	58	66	103.0
その他の製造業		19	17	2	9	36	▲ 47.2
F 電気・ガス・熱供給・水道業		9	9	0	5	10	▲ 10.0
G 情報通信業		110	79	31	101	128	▲ 14.1
H 運輸業、郵便業		442	369	73	394	498	▲ 11.2
I 卸売業、小売業		916	536	380	1,026	1,040	▲ 11.9
J 金融業、保険業		77	40	37	32	75	2.7
K 不動産業、物品賃貸業		108	43	65	190	153	▲ 29.4
L 学術研究、専門・技術サービス業		221	152	69	177	185	19.5
M 宿泊業、飲食サービス業		521	144	377	539	707	▲ 26.3
N 生活関連サービス業、娯楽業		300	155	145	351	409	▲ 26.7
O 教育、学習支援業		128	68	60	173	170	▲ 24.7
P 医療、福祉		3,667	2,252	1,415	3,972	3,646	0.6
Q 複合サービス事業		116	111	5	44	72	61.1
R サービス業(他に分類されないもの)		1,590	1,231	359	1,524	1,806	▲ 12.0
S・T 公務・その他		248	36	212	398	245	1.2
合 計		10,696	7,165	3,531	11,201	11,574	▲ 7.6
29人以下		6,677	4,369	2,308	7,227	7,554	▲ 11.6
30～99人		2,423	1,612	811	2,395	2,669	▲ 9.2
100～299人		974	766	208	1,015	1,017	▲ 4.2
300～499人		170	133	37	202	132	28.8
500～999人		272	122	150	303	150	81.3
1,000人以上		180	163	17	59	52	246.2

主要産業における対前年同月比の推移

		7月	8月	9月	10月	11月	12月
主 要 産 業 別	D 建設業	▲ 6.2	5.6	▲ 7.5	3.0	7.8	▲ 6.2
	E 製造業	3.1	1.7	▲ 18.2	▲ 21.1	13.9	▲ 9.2
	H 運輸業、郵便業	25.4	▲ 0.8	3.1	▲ 4.2	▲ 2.0	▲ 11.2
	I 卸売業、小売業	▲ 13.6	3.7	▲ 6.5	13.1	▲ 7.5	▲ 11.9
	M 宿泊業、飲食サービス業	▲ 25.3	▲ 17.6	▲ 2.8	▲ 24.5	▲ 14.2	▲ 26.3
	P 医療、福祉	▲ 4.3	▲ 9.3	▲ 3.3	▲ 0.4	▲ 7.1	0.6
	R サービス業(他に分類されないもの)	2.3	▲ 17.1	▲ 29.9	▲ 4.9	▲ 9.0	▲ 12.0
産業別合計(求人合計)		▲ 2.3	▲ 4.9	▲ 11.5	▲ 4.7	▲ 3.7	▲ 7.6

※ 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。対前年同月比については、産業分類改定による影響のある産業について()で示している。

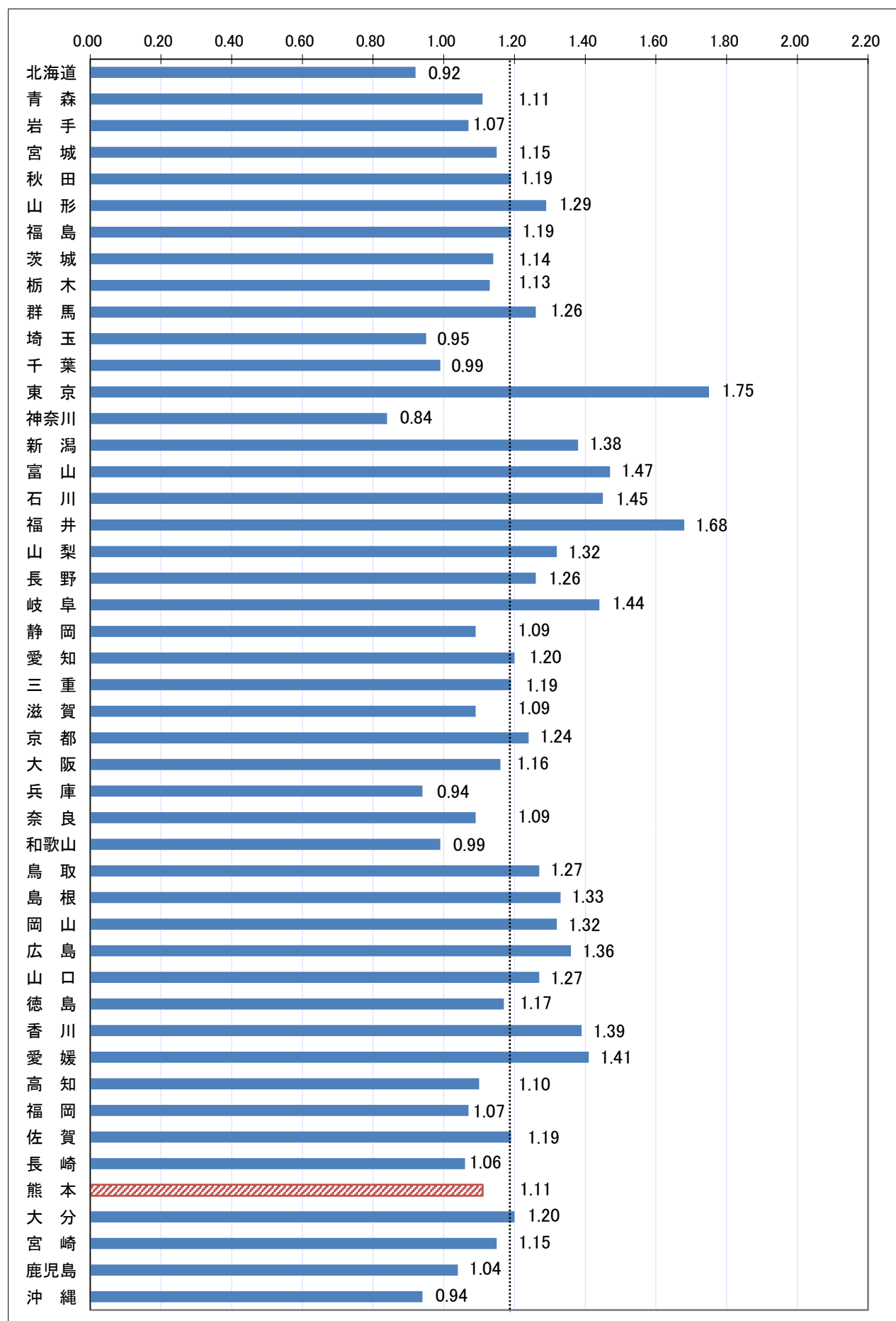
第 6 表 雇用保険適用給付状況 総括

	雇 用 保 険 適 用 状 況						雇 用 保 険 給 付 状 況			
	一般・高年齢・短期雇用特例						基 本 手 当 等			
	適 用 事業所	被 保 険 者	資 格 取 得	資 格 喪 失	うち 事業主 の都合	離職票 交 付	受給資 格決定	初 回 受給者	受給者 実人員	支給総額 (千円)
2年度平均	34,290	498,668	7,698	7,336	467	5,335	2,571	2,254	8,200	991,412
3年度平均	34,637	499,659	7,400	7,295	361	5,266	2,357	2,051	7,434	917,084
4年度平均	35,122	500,233	7,923	7,795	350	5,537	2,376	2,051	7,145	887,849
5年度平均	35,453	502,297	7,995	7,804	420	5,656	2,455	2,144	7,576	951,253
6年度平均	35,727	503,310	7,646	7,680	406	5,614	2,444	2,158	7,703	981,348
6年 12月	35,731	506,049	5,801	5,455	276	3,561	1,501	1,635	7,193	842,443
7年 1月	35,775	504,615	6,204	7,787	382	5,835	2,266	1,759	7,267	1,012,408
2月	35,832	504,308	5,707	5,963	414	4,381	2,174	1,821	6,957	842,268
3月	35,834	503,799	6,046	6,327	308	4,594	2,037	1,564	6,600	816,438
4月	35,862	497,261	9,857	16,130	1,060	12,322	3,515	2,538	7,074	945,117
5月	35,916	503,256	13,872	8,034	295	5,608	3,974	3,494	8,418	1,169,811
6月	35,956	506,071	9,545	6,707	300	4,861	2,671	2,580	8,335	1,009,623
7月	35,958	505,171	6,899	7,660	429	5,492	2,333	3,410	9,560	1,333,643
8月	35,991	504,357	5,488	6,293	274	4,687	2,113	2,192	9,171	1,177,863
9月	35,674	503,863	6,105	6,643	350	4,969	2,285	2,162	9,476	1,265,235
10月	35,713	503,686	7,351	7,529	419	5,329	2,520	2,249	8,923	1,252,032
11月	35,744	504,396	5,904	5,273	254	3,826	1,798	1,931	8,052	1,002,625
12月	35,797	504,575	5,674	5,372	313	3,676	1,775	1,891	7,892	965,835
前月比	0.1	0.04	▲ 3.9	1.9	23.2	▲ 3.9	▲ 1.3	▲ 2.1	▲ 2.0	▲ 3.7
前年同月比	0.2	▲ 0.3	▲ 2.2	▲ 1.5	13.4	3.2	18.3	15.7	9.7	14.6
熊 本	15,048	231,052	2,673	2,752	124	1,834	776	829	3,348	421,216
(上益城)	1,849	25,011	272	278	39	206	85	84	337	42,261
八 代	2,874	32,877	517	326	9	203	114	146	549	65,793
菊 池	4,984	81,847	852	819	50	520	242	262	1,183	139,909
玉 名	2,629	34,994	429	291	17	208	115	123	653	77,155
天 草	2,290	22,688	246	192	27	156	99	121	449	54,574
球 磨	1,667	19,877	178	179	13	148	113	117	379	45,718
宇 城	2,498	32,393	314	324	25	228	139	129	635	73,162
阿 蘇	1,232	13,159	126	124	4	99	46	45	181	22,982
水 俣	726	10,677	67	87	5	74	42	31	154	18,636
運輸支局	-	-	-	-	-	-	4	4	24	4,423

(注) 基本手当等：基本手当基本分(所定日数内) + 高年齢求職者給付
 運輸支局：九州地方運輸局熊本運輸支局三角庁舎にて雇用保険受給手続

第1図 都道府県別有効求人倍率 全数 <季節調整値>

令和7年 12月 全国平均 1.19 倍



実施状況 の分析

①応募倍率が低く、就職率が高い分野

(R6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「介護・医療・福祉分野」
応募倍率70%(3.6P増加)、就職率91.7%(1.5P減少)
応募倍率は他分野と大きな開きはない。就職率は昨年度に続き9割を超えている。
- ・支援訓練「介護・医療・福祉分野」
応募倍率73.3% 就職率63.2%
*昨年度は当分野なし

- A 応募・受講しやすい開講時期・開講場所の調整
- B 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化
- C リーフレットの見直しやSNS等を活用した効果的な周知・広報の強化
- D ハローワークの会議室を利用した訓練説明会の充実

②応募倍率が高く、就職率が低い分野

(R6年度実績に該当する訓練分野)

「営業・販売・事務分野」「デザイン分野」

- ・委託訓練「営業・販売・事務分野」
応募倍率86.1%(19.6P減少)、就職率71.2%(0.8P減少)
就職率は微減しているものの、他分野と大きな開きはない。
- ・支援訓練「デザイン分野」(WEB)
応募倍率147.1%(16.1P増加)、就職率45.7%(0.7P減少)

- E ハローワークと訓練実施機関が連携した情報共有による求人確保と就職支援の強化
- F 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の知識の向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。

計画と実績 の乖離

③計画(定員)数と受講者数に乖離あり

定員充足率 委託訓練68.2% 支援訓練77.9%

- G 地域の人材ニーズに対応する訓練コースの一層の設定推進

人材ニーズを 踏まえた設定

④様々な分野において人材が質・量とも不足

- A B C D F による受講者増に向けた取り組みも併せて実施

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11月末現在で1,405,894人（前年同月比99.9%）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	67,392 人（前年同期比 95.0%）
求職者支援訓練	26,274 人（前年同期比 99.1%）
在職者訓練	59,579 人（前年同期比 100.6%）

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、PDCA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	<u>74,263 人</u>
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

- ・ I T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、I T、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（I T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。
- ・ I T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。
- ・ I T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

- ・ I T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、I T、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（I T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。
- ・ I T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。
- ・ I T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、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、D X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、D X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 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PDCA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。

- ・ 成長分野等に必要な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 年度全国職業訓練実施計画（案）における令和 7 年度からの主な内容の変更点

- 第 1 回中央職業能力開発促進協議会の議論等を踏まえた事項
- △ 第 12 次職業能力開発基本計画策定に向けた議論等を踏まえた事項
- 令和 8 年度予算案等を踏まえた事項

第 3 令和 8 年度の公的職業訓練の実施方針

- 特にデザイン分野の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旨を明記。
- 委託訓練の計画数と実績が乖離していること、施設内訓練と比べて就職率が低い分野があることを踏まえ、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旨を明記。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旨を明記。
- デジタル分野の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旨を明記。
- 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、令和 8 年度より公共職業訓練として本実施計画に新たに盛り込む。
- 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、PDCAサイクルの仕組みについて見直しを検討する旨を明記。

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

- 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新たに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旨を明記。
- 委託訓練の就職率の目標が 2 年連続未達であることを踏まえ、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し、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旨を明記
- △ 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の向上に関する観点から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、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旨を明記。

○ 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【新規】

(1) 対象者数

国	1,500 人
都道府県	300 人

(2) 職業訓練の内容等

以下の旨を明記。

- ・ 全国展開に当たっては、オンラインを活用した手法により、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、委託訓練として、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、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、高障求機構を通じた広域展開を行う
- ・ 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、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。

4 学卒者等に対する公共職業訓練

(2) 職業訓練の内容等

- 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旨を明記。
- 学卒者のみならず、社会人の更なる入校促進を図る旨を明記。

5 障害者等に対する公共職業訓練

(2) 職業訓練の内容等

- 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旨を明記。

△ 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) 【新規】

令和 9 年度の全国職業訓練実施計画の策定に向けて、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旨を明記。

- ・ 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。

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の 本格実施

令和 8 年度当初予算案 10 億円 (3.1 億円) ※ () 内は前年度当初予算額

※令和 7 年度補正予算額

50 百万円

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和 6、7 年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

（1）本格実施の概要

これまで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職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

（2）職業訓練の内容等

ア 実施方法等

①都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下（最長1年）

ウ 申込み方法

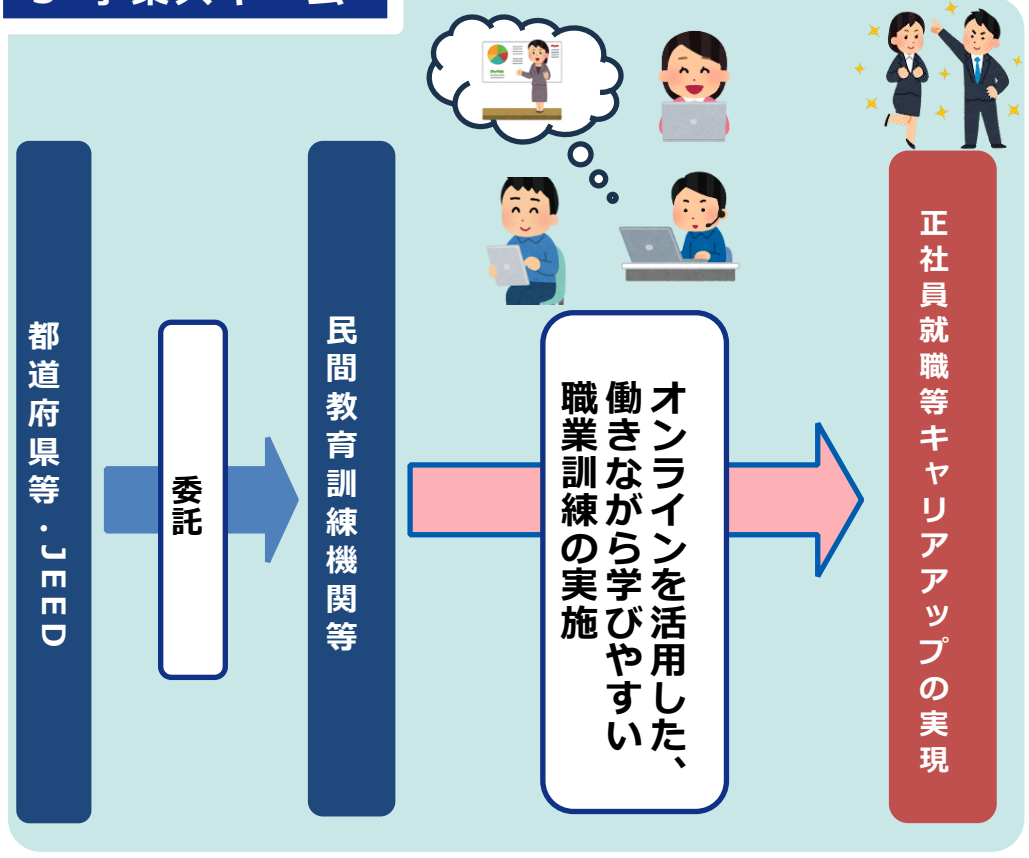
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

（参考）試行事業の実績（令和6年度）：受講者数 554名

3 事業スキーム





つくるシゴト 就職フェア

2026

1.23

金

13:00～16:00

グランメッセ熊本
(上益城郡益城町)

「手に職」という
確かな力を！

ハローワーク菊池
キャラクター「きくまる」



半導体関連・金属製品・木製品・鉄鋼・
食料品・化学製品・機械器具など

製造業の企業**49**社

事務、営業、販売、運送などの職種、
パート求人もあります

入場無料

服装自由

入退場自由

※年齢制限のある求人があることにご留意ください
(ハローワーク菊池Instagramの参加企業紹介をご参照ください)

※雇用保険受給中の方は「求職活動実績」(1回)となります

お申し込みは
こちら



HW_KIKUCHI

詳しくは
ハローワーク菊池
Instagramを
ご覧ください

経験や資格をお持ちでない方は、
職業訓練校（ポリテクセンター）
の相談もできます



ハローワーク
—— 急がば学べ ——

主催：ハローワーク菊池（熊本県菊池市隈府771-1） Tel0968-28-2257

共催：熊本県内のハローワーク 熊本労働局

後援：大津町 菊池市 菊陽町 熊本市 合志市 山鹿市 （50音順）

LL071203菊池01

