

令和 7 年度第 1 回

「大分県地域職業能力開発促進協議会」

資 料

- (1) 公的職業訓練の令和 6 年度実績及び令和 7 年度実施状況について……P 1 ～ 2 0
- (2) 大分県におけるリスキリング推進事業について……P 21 ～ 2 4
- (3) 障害者委託訓練における PDCA の実施について……P 25 ～ 3 6
- (4) 教育訓練給付制度における指定講座の状況について……P 37 ～ 4 9
- (5) 公的職業訓練効果検証ワーキンググループの開催状況等について……P 50 ～ 5 8
- (6) 令和 8 年度大分県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針について…P 59 ～ 6 8

- 【参考資料 1】 職業能力開発促進協議会の概要……P 69 ～ 7 0
- 【参考資料 2】 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……P 71 ～ 7 1
- 【参考資料 3】 大分県地域職業訓練実施計画対象公的職業訓練一覧……P 72 ～ 7 2
- 【参考資料 4】 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練
事業の本格実施に向けて……P 73 ～ 8 2
- 【参考資料 5】 教育訓練手法の構築・普及促進事業について……P 83 ～ 8 6
- 【参考資料 6】 （リーフレット）「人材開発支援策」のご案内……P 87 ～ 9 5
- 【参考資料 7】 （リーフレット）あなたのスキルアップやキャリア形成を
支援します……P 96 ～ 100
- 【参考資料 8】 大分県の雇用失業情勢……P 101 ～ 122

大 分 労 働 局 職 業 安 定 部 訓 練 課

大分県商工観光労働部産業人材政策課

令和6年度 求職者支援訓練実施状況

大分労働局

【受講状況】 令和6年4月～令和7年3月開講分

令和7年3月末現在

訓練コース・分野	① 認定 コース数	② 認定コース 定員数	③ 中止 コース数	④ 開 講 コース数	⑤ 開講コース 定員数	⑥ 受講申込 者数	⑦ 合格者数	⑧ 受講者数	⑥/⑤ 応募倍率	⑧/⑤ 定員率
基礎コース	14 (13)	210 (208)	2 (0)	12 (13)	180 (208)	135 (172)	123 (156)	121 (148)	0.75 (0.83)	67.2% (71.2%)
実践コース	25 (24)	408 (365)	4 (8)	21 (16)	353 (245)	257 (209)	212 (156)	205 (147)	0.73 (0.85)	58.1% (60.0%)
介護系	6 (10)	85 (145)	3 (6)	3 (4)	45 (55)	22 (25)	22 (23)	21 (23)	0.49 (0.45)	46.7% (41.8%)
医療事務	5 (5)	95 (70)	0 (0)	5 (5)	95 (70)	46 (64)	43 (48)	39 (42)	0.48 (0.91)	41.1% (60.0%)
営業・販売・事務	11 (4)	165 (60)	1 (1)	10 (3)	150 (45)	132 (20)	106 (20)	104 (18)	0.88 (0.44)	69.3% (40.0%)
デジタル	I T	2 (0)	0 (0)	2 (0)	48 (0)	44 (0)	33 (0)	33 (0)	0.92 －	68.8% －
	デザイン	1 (5)	0 (1)	1 (4)	15 (75)	13 (100)	8 (65)	8 (64)	0.87 (1.33)	53.3% (85.3%)
その他	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	－ －	－ －
合計	39 (37)	618 (573)	6 (8)	33 (29)	533 (453)	392 (381)	335 (312)	326 (295)	0.74 (0.84)	61.2% (65.1%)

※（ ）内の数値は前年同期値

【訓練認定状況】 令和6年4月～令和7年3月開講予定分

	年間計画数 (定員数)	認定状況	
		コース数	定員数
基礎コース	205 (195)	14 (13)	210 (208)
実践コース	360 (340)	25 (24)	408 (365)
合計	565 (535)	39 (37)	618 (573)

※（ ）内の数値は前年同期値

令和7年度 求職者支援訓練実施状況

大分労働局

【受講状況】 令和7年4月～令和8年3月開講分

令和7年9月末現在

訓練コース・分野	① 認定 コース 数	② 認定コース 定員数	③ 中止 コース 数	④ 開 講 コース 数	⑤ 開講コース 定員数	⑥ 受講申込 者数	⑦ 合格者数	⑧ 受講者数	⑥/⑤ 応募倍率	⑧/⑤ 定受 講率
基礎コース	6 (7)	90 (105)	1 (1)	5 (6)	70 (90)	71 (80)	59 (73)	58 (71)	1.01 (0.89)	82.9% (78.9%)
実践コース	19 (11)	280 (170)	1 (3)	18 (8)	270 (130)	302 (85)	193 (77)	188 (71)	1.12 (0.65)	69.6% (54.6%)
介護系	2 (4)	30 (55)	0 (3)	2 (1)	30 (15)	14 (7)	12 (7)	12 (7)	0.47 (0.47)	40.0% (46.7%)
医療事務	2 (2)	30 (40)	0 (0)	2 (2)	30 (40)	38 (22)	22 (19)	22 (15)	1.27 (0.55)	73.3% (37.5%)
営業・販売・事務	5 (5)	75 (75)	0 (0)	5 (5)	75 (75)	68 (56)	43 (51)	41 (49)	0.91 (0.75)	54.7% (65.3%)
デジタル	I T	6 (0)	0 (0)	6 (0)	90 (0)	118 (0)	78 (0)	75 (0)	1.31 －	83.3% －
	デザイン	4 (0)	1 (0)	3 (0)	45 (0)	64 (0)	38 (0)	38 (0)	1.42 －	84.4% －
その他	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	－ －	－ －
合計	25 (18)	370 (275)	2 (4)	23 (14)	340 (220)	373 (165)	252 (150)	246 (142)	1.10 (0.75)	72.4% (64.5%)

※（ ）内の数値は前年同期値

【訓練認定状況】 令和7年4月～令和8年3月開講予定分

	年間計画数 (定員数)	認定状況	
		コース数	定員数
基礎コース	170 (205)	6 (7)	90 (105)
実践コース	395 (360)	19 (11)	280 (170)
合計	565 (565)	25 (18)	370 (275)

※（ ）内の数値は前年同期値

令和6年度 求職者支援訓練終了3ヵ月後の就職状況
 (令和6年4月1日～令和7年3月末日までに終了したコースの集計)

令和7年9月30日現在 ※令和6年4月1日～令和7年3月31日までに終了したコース

【実践コース】※()内の数値は前年同期値

分野	IT (02)	営業・販売・事務 (03)	医療事務 (04)	介護福祉 (05)	デザイン (11)	美容 (19)	建設関連 (18)	その他	合計
コース数	0 (0)	7 (3)	5 (5)	3 (4)	1 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (16)
受講者数	0 (0)	74 (12)	37 (46)	21 (27)	15 (64)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	147 (149)
修了者等	0 (0)	70 (10)	35 (46)	20 (25)	14 (59)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	139 (140)
雇用保険被保険者 (雇用保険適用事業主)	0 (0)	42 (8)	28 (29)	14 (21)	8 (33)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	92 (91)
就職率	－ －	60.0% (80.0%)	80.0% (63.0%)	70.0% (84.0%)	57.1% (55.9%)	－ －	－ －	－ －	66.1% (65.0%)

【目標値】 63.0%

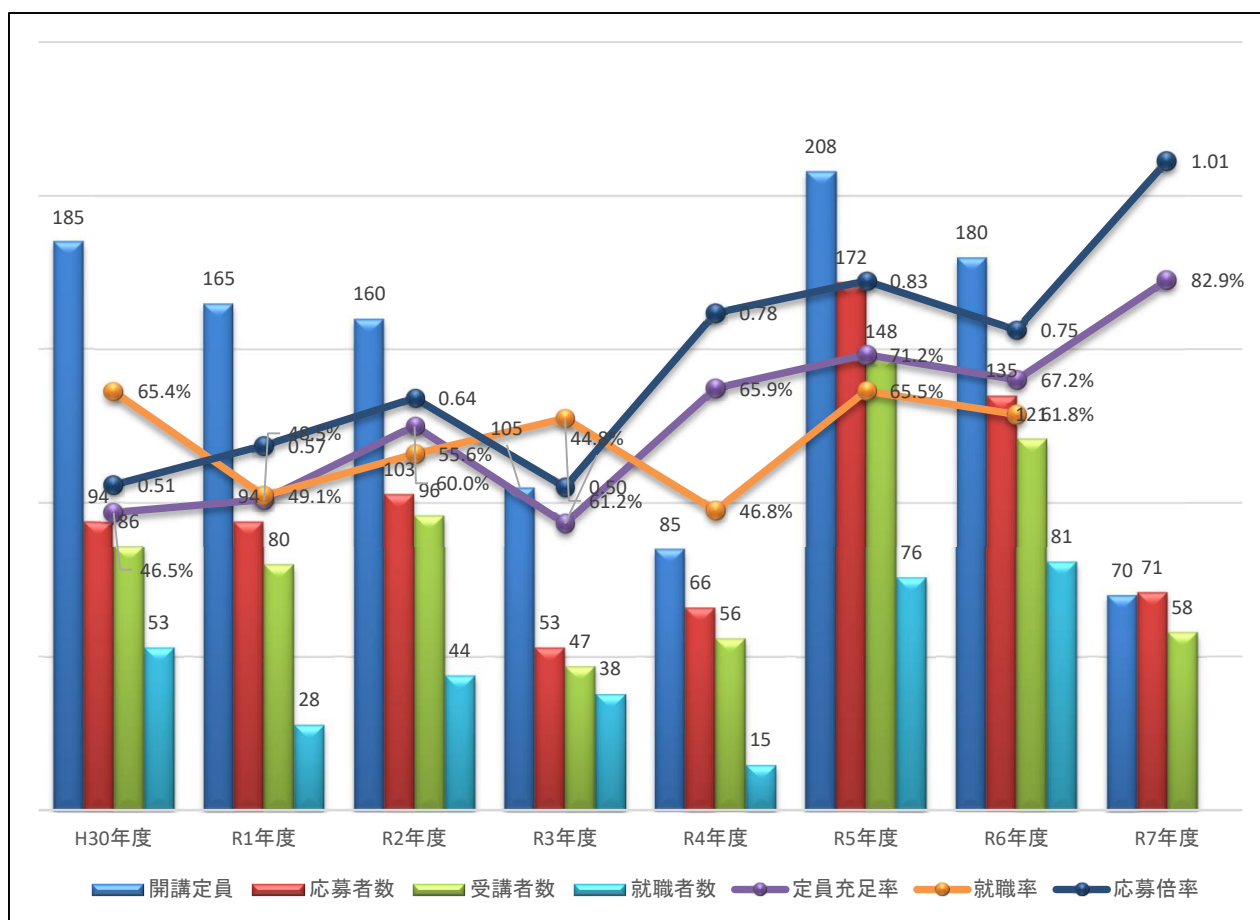
【基礎コース】※()内の数値は前年同期値

コース数	13 (11)
受講者数	141 (136)
修了者等	131 (116)
雇用保険被保険者 (雇用保険適用事業主)	81 (76)
就職率	61.8% (65.5%)

【目標値】 58.0%

【求職者支援訓練 実施状況】

基礎コース



基礎コース	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	215	165	190	150	120	208	210	90
開講定員	185	165	160	105	85	208	180	70
応募者数	94	94	103	53	66	172	135	71
応募倍率	0.51	0.57	0.64	0.50	0.78	0.83	0.75	1.01
受講者数	86	80	96	47	56	148	121	58
定員充足率	46.5%	48.5%	60.0%	44.8%	65.9%	71.2%	67.2%	82.9%
就職者数	53	28	44	38	15	76	81	
就職率	65.4%	49.1%	55.6%	61.2%	46.8%	65.5%	61.8%	
認定コース数	14	11	14	10	9	13	14	6
開講コース数	12	11	12	7	6	13	12	5
中止コース数	2	0	2	3	3	0	2	1
中止率	14.3%	0.0%	14.3%	30.0%	33.3%	0.0%	14.3%	16.7%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

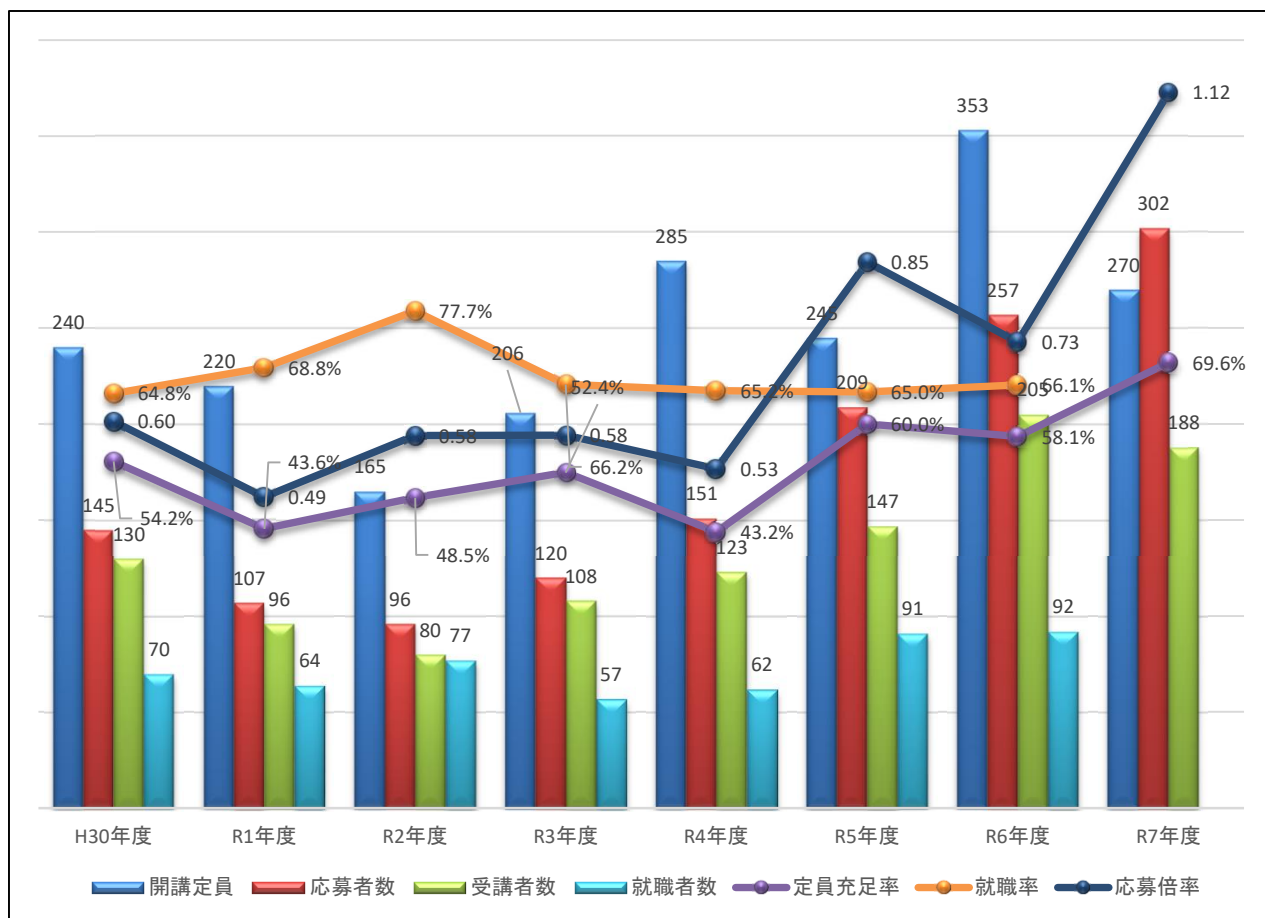
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

実践コース



実践コース	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	270	265	250	436	530	365	408	280
開講定員	240	220	165	206	285	245	353	270
応募者数	145	107	96	120	151	209	257	302
応募倍率	0.60	0.49	0.58	0.58	0.53	0.85	0.73	1.12
受講者数	130	96	80	108	123	147	205	188
定員充足率	54.2%	43.6%	48.5%	52.4%	43.2%	60.0%	58.1%	69.6%
就職者数	70	64	77	57	62	91	92	
就職率	64.8%	68.8%	77.7%	66.2%	65.2%	65.0%	66.1%	
認定コース数	18	18	17	28	34	24	25	19
開講コース数	16	15	11	14	17	16	21	18
中止コース数	2	3	6	14	17	8	4	1
中止率	11.1%	16.7%	35.3%	50.0%	50.0%	33.3%	16.0%	5.3%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

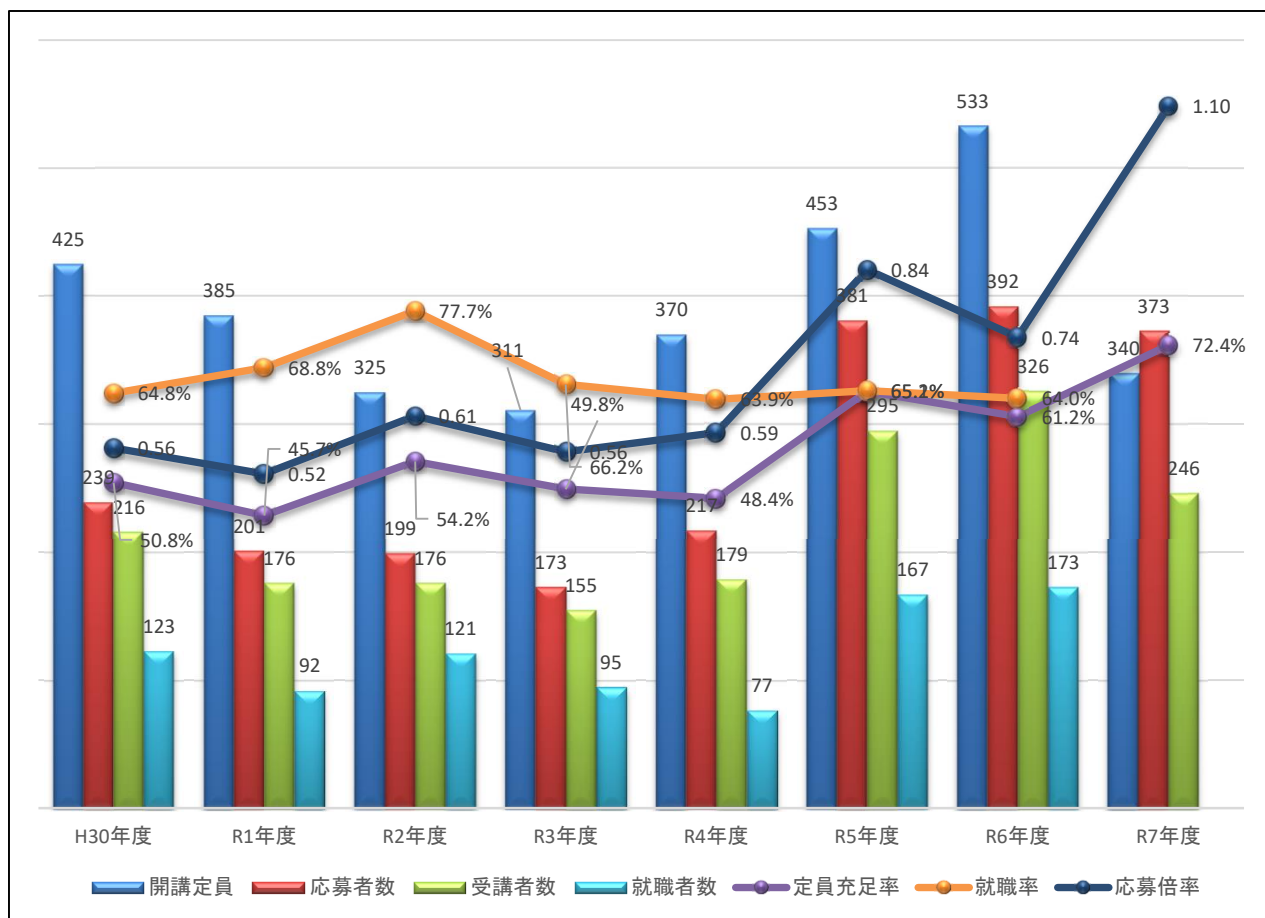
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

基礎コース+実践コース



基礎+実践	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	485	430	440	586	650	573	618	370
開講定員	425	385	325	311	370	453	533	340
応募者数	239	201	199	173	217	381	392	373
応募倍率	0.56	0.52	0.61	0.56	0.59	0.84	0.74	1.10
受講者数	216	176	176	155	179	295	326	246
定員充足率	50.8%	45.7%	54.2%	49.8%	48.4%	65.1%	61.2%	72.4%
就職者数	123	92	121	95	77	167	173	
就職率	64.8%	68.8%	77.7%	66.2%	63.9%	65.2%	64.0%	
認定コース数	32	29	31	38	43	37	39	25
開講コース数	28	26	23	21	23	29	33	23
中止コース数	4	3	8	17	20	8	6	2
中止率	12.5%	10.3%	25.8%	44.7%	46.5%	21.6%	15.4%	8.0%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

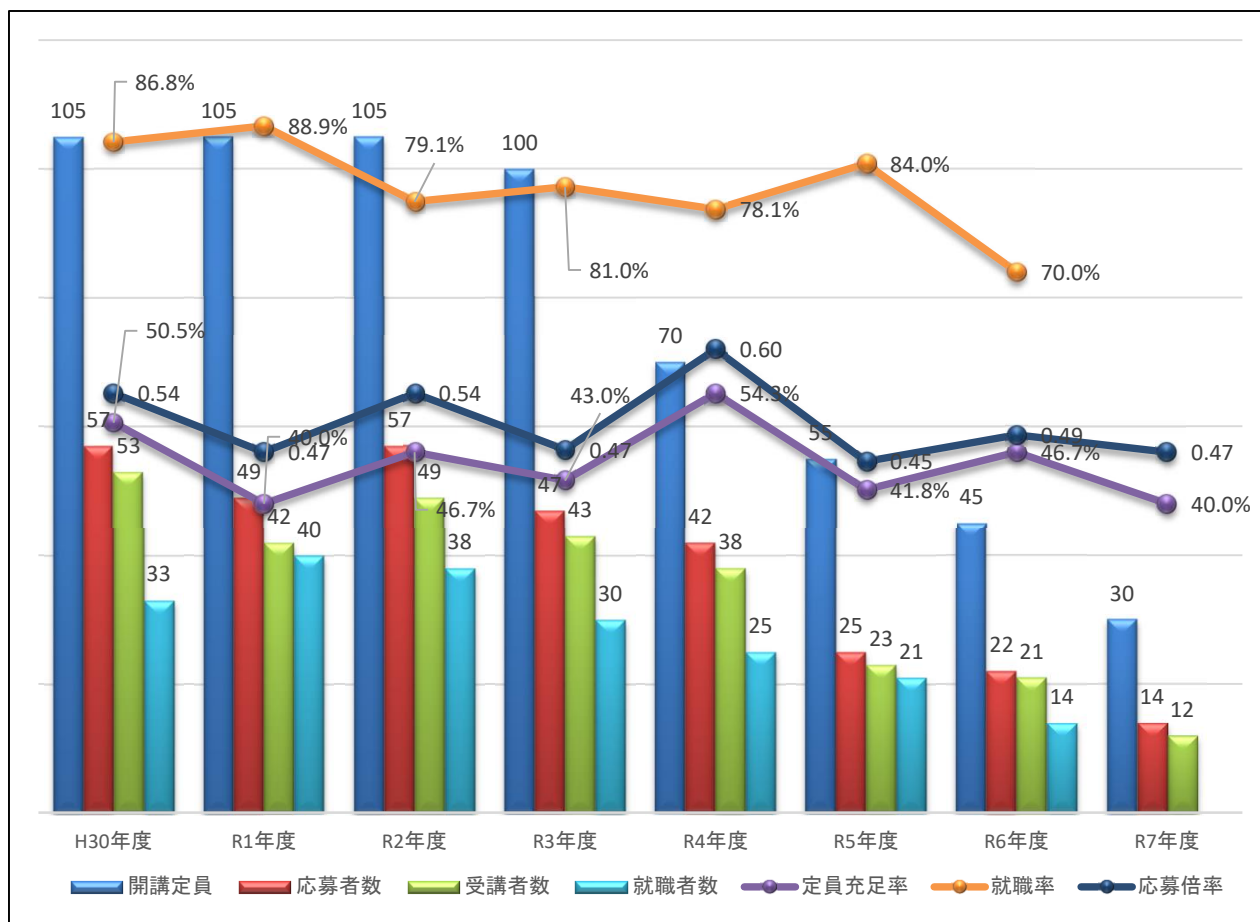
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

介護・福祉コース



介護・福祉	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	105	135	150	205	255	145	85	30
開講定員	105	105	105	100	70	55	45	30
応募者数	57	49	57	47	42	25	22	14
応募倍率	0.54	0.47	0.54	0.47	0.60	0.45	0.49	0.47
受講者数	53	42	49	43	38	23	21	12
定員充足率	50.5%	40.0%	46.7%	43.0%	54.3%	41.8%	46.7%	40.0%
就職者数	33	40	38	30	25	21	14	
就職率	86.8%	88.9%	79.1%	81.0%	78.1%	84.0%	70.0%	
認定コース数	7	9	10	14	18	10	6	2
開講コース数	7	7	7	7	5	4	3	2
中止コース数	0	2	3	7	13	6	3	0
中止率	0.0%	22.2%	30.0%	50.0%	72.2%	60.0%	50.0%	0.0%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

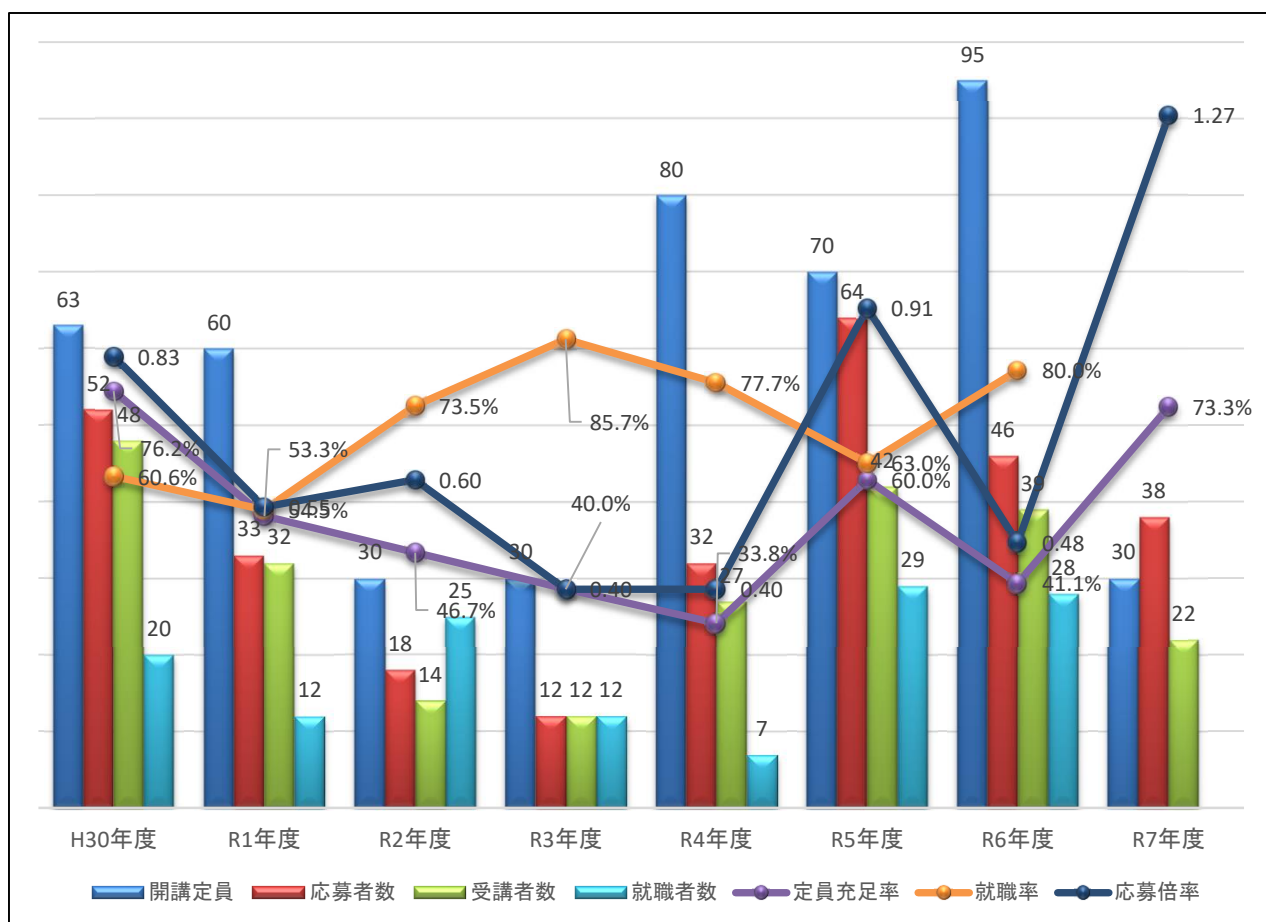
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

医療事務コース



医療事務	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	63	75	60	85	125	70	95	30
開講定員	63	60	30	30	80	70	95	30
応募者数	52	33	18	12	32	64	46	38
応募倍率	0.83	0.55	0.60	0.40	0.40	0.91	0.48	1.27
受講者数	48	32	14	12	27	42	39	22
定員充足率	76.2%	53.3%	46.7%	40.0%	33.8%	60.0%	41.1%	73.3%
就職者数	20	12	25	12	7	29	28	
就職率	60.6%	54.5%	73.5%	85.7%	77.7%	63.0%	80.0%	
認定コース数	4	5	4	5	7	5	5	2
開講コース数	4	4	2	2	4	5	5	2
中止コース数	0	1	2	3	3	0	0	0
中止率	0.0%	20.0%	50.0%	60.0%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

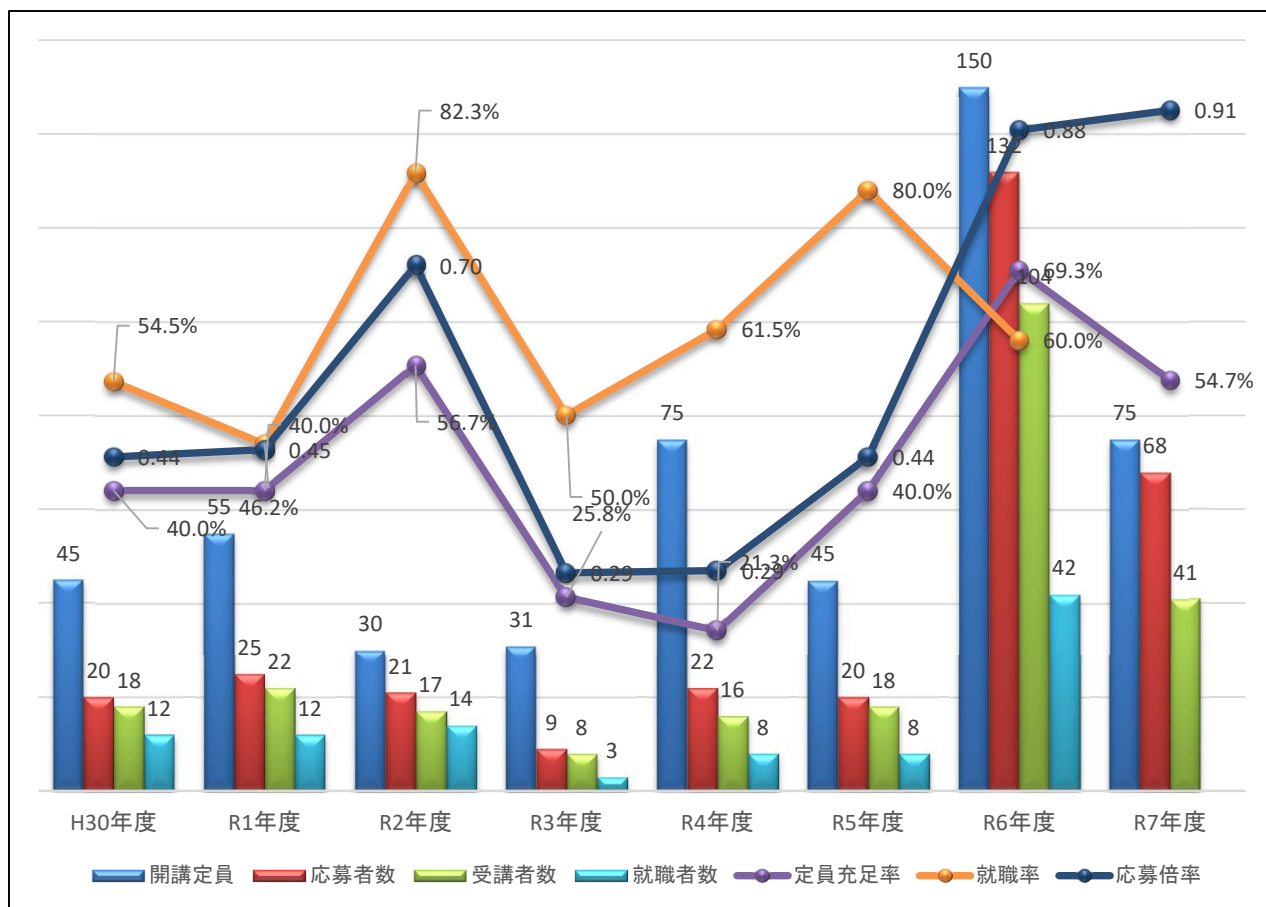
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

営業・販売・事務コース



営業・販売・事務	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	60	55	40	101	90	60	165	75
開講定員	45	55	30	31	75	45	150	75
応募者数	20	25	21	9	22	20	132	68
応募倍率	0.44	0.45	0.70	0.29	0.29	0.44	0.88	0.91
受講者数	18	22	17	8	16	18	104	41
定員充足率	40.0%	40.0%	56.7%	25.8%	21.3%	40.0%	69.3%	54.7%
就職者数	12	12	14	3	8	8	42	
就職率	54.5%	46.2%	82.3%	50.0%	61.5%	80.0%	60.0%	
認定コース数	4	4	3	6	6	4	11	5
開講コース数	3	4	2	2	5	3	10	5
中止コース数	1	0	1	4	1	1	1	0
中止率	25.0%	0.0%	33.3%	66.7%	16.7%	25.0%	9.1%	0.0%

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

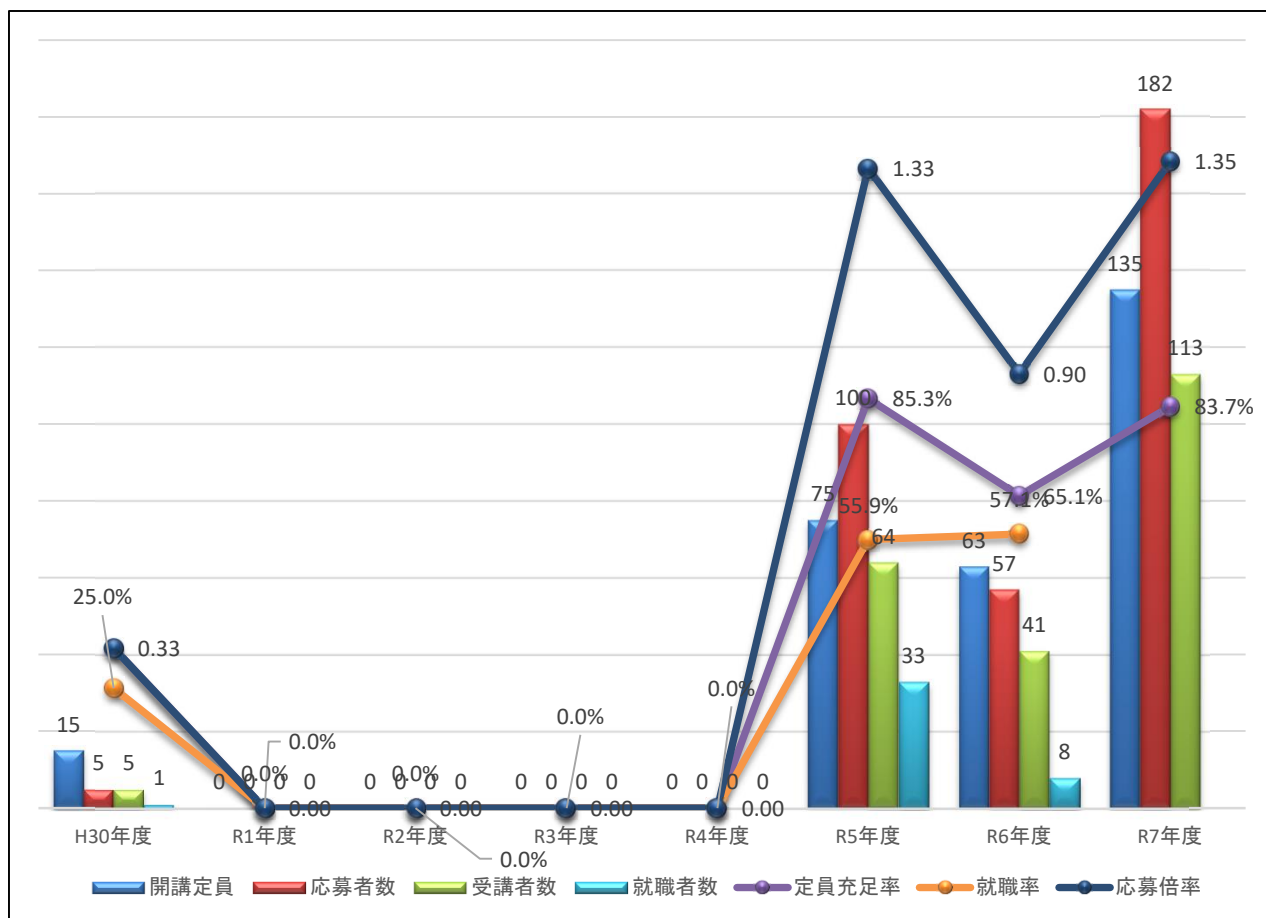
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

情報系・デジタルコース



情報系	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	15	0	0	0	0	90	63	145
開講定員	15	0	0	0	0	75	63	135
応募者数	5	0	0	0	0	100	57	182
応募倍率	0.33	-	-	-	-	1.33	0.90	1.35
受講者数	5	0	0	0	0	64	41	113
定員充足率	33.3%	-	-	-	-	85.3%	65.1%	83.7%
就職者数	1	0	0	0	0	33	8	
就職率	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	55.9%	57.1%	
認定コース数	1	0	0	0	0	5	3	10
開講コース数	1	0	0	0	0	4	3	9
中止コース数	0	0	0	0	0	1	0	1
中止率	0.0%	-	-	-	-	20.0%	0.0%	10.0%

※情報系はR4年度まで

※デジタルはR5年度からIT分野とデザイン分野の合計

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

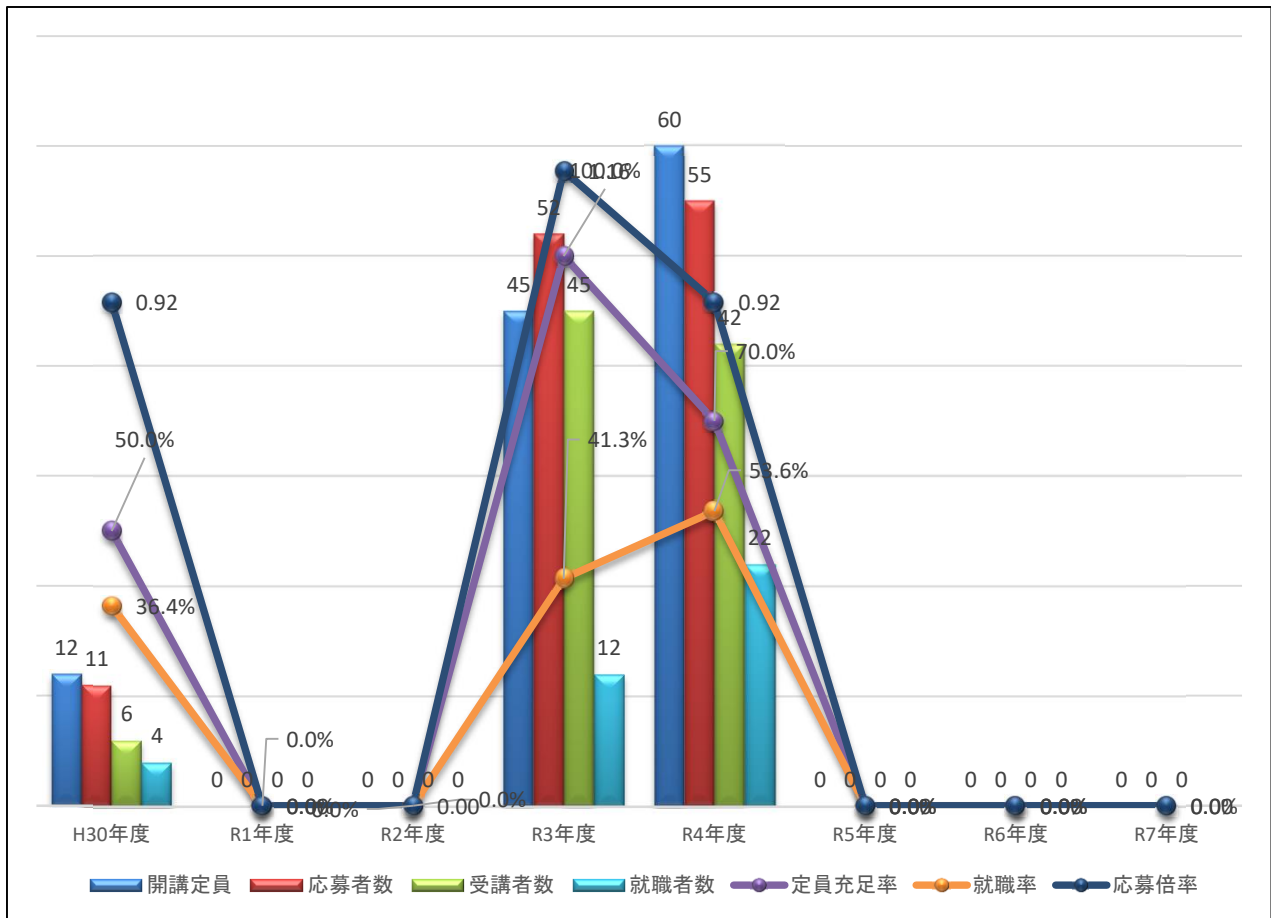
※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

【求職者支援訓練 実施状況】

そ の 他 コ ー ス



その他	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
認定定員	27	0	0	45	60	0	0	0
開講定員	12	0	0	45	60	0	0	0
応募者数	11	0	0	52	55	0	0	0
応募倍率	0.92	-	-	1.16	0.92	-	-	-
受講者数	6	0	0	45	42	0	0	0
定員充足率	50.0%	-	-	100.0%	70.0%	-	-	-
就職者数	4	0	0	12	22	0	0	0
就職率	36.4%	0.0%	0.0%	41.3%	53.6%	0.0%	0.0%	0.0%
認定コース数	2	0	0	3	3	0	0	0
開講コース数	1	0	0	3	3	0	0	0
中止コース数	1	0	0	0	0	0	0	0
中止率	50.0%	-	-	0.0%	0.0%	-	-	-

※R4年度まではデザイン・美容・建設関連・その他の合計

※R5年度からは美容・建設関連・その他の合計

※R7年度は9月末時点

※就職者数及び就職率は、訓練終了後3か月経過時点の状況を、訓練終了後6か月後に集計し確定

※R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコース分について、R7年9月30日時点で算定

※R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R8年3月までに終了したコースが対象となるため、R7年9月30日時点では算定対象コースなし

※認定定員の数には、中止コースの定員を含んでいる。

※中止率は、中止コース数を認定コース数で割ったもの。

令和5年度委託訓練実績 (コース数、定員数は設定当初のもの)

訓練分野	コース数	定員数	応募者数	入校者数	定員充足率	中退者	中退就職者	修了者数	就職者数	就職率	備考
IT分野	4	77	88	81	105.2%	9	1	72	54	75.3%	
営業・販売・事務分野	27	555	482	374	67.4%	55	28	319	250	80.1%	
医療事務分野	6	150	99	86	57.3%	7	5	79	66	84.5%	
介護・医療・福祉分野	16	204	84	68	33.3%	4	1	64	54	84.6%	
デザイン分野	5	96	175	103	107.3%	15	6	88	74	85.1%	
理容・美容関連分野	3	9	16	9	100.0%	0	0	9	9	100.0%	
その他分野	2	6	8	5	83.3%	0	0	5	5	100.0%	
県単独訓練(農業大学校)	2	20	29	25	125.0%	3	0	22	19	86.4%	
合 計	65	1,117	981	751	84.9%	93	41	658	531	87.0%	

令和6年度委託訓練実績 (R7.9.30時点のため、訓練途中のコース有。コース数、定員数は設定当初のもの)

訓練分野	コース数	定員数	応募者数	入校者数	定員充足率	中退者	中退就職者	修了者数	就職者数	就職率	備考
IT分野	4	83	82	71	86%	5	3	24	19	81.5%	
営業・販売・事務分野	25	520	382	319	61%	72	33	232	188	83.4%	
医療事務分野	5	95	79	67	71%	4	2	48	45	94.0%	
介護・医療・福祉分野	17	177	80	70	40%	1	0	44	43	97.7%	
デザイン分野	5	128	152	102	80%	11	5	67	51	77.8%	
理容・美容関連分野	3	9	14	9	100%	0	0	0	0	－	
その他分野	2	6	3	3	50%	0	0	3	3	100.0%	
県単独訓練(農業大学校)	3	30	34	20	67%	1	0	19	9	47.4%	
合 計	64	1,048	826	661	69%	94	43	437	358	83.1%	

令和7年度委託訓練実績 (R7.9.30時点のため、訓練途中・訓練前のコース有。コース数、定員数は設定当初のもの)

訓練分野	コース数	定員数	応募者数	入校者数	定員充足率	中退者	中退就職者	修了者数	就職者数	就職率	備考
IT分野	5	98	64	55	56%	－	－	－	－	－	
営業・販売・事務分野	25	525	276	215	41%	－	－	－	－	－	
医療事務分野	4	75	47	17	23%	－	－	－	－	－	
介護・医療・福祉分野	20	193	62	50	26%	－	－	－	－	－	
デザイン分野	3	119	115	54	45%	－	－	－	－	－	
理容・美容関連分野	3	10	13	9	90%	－	－	－	－	－	
その他分野	2	6	8	6	100%	－	－	－	－	－	
県単独訓練(農業大学校)	2	17	11	10	59%	－	－	－	－	－	
合 計	64	1,043	596	416	55%	－	－	－	－	－	

令和6年度 大分県立職業能力開発施設 訓練科別入校・就職状況

		定員	応募者数	合格者数	入校者数	定員充足率	修了者	就職者	就職率	備考
工科短期大学校	機械システム系 (2年制)	30	27	25	24	80%	14	14	100%	修了者数は 令和5年度入校生
	電気・電子システム系 (2年制)	30	24	24	18	60%	16	12	75%	修了者数は 令和5年度入校生
	建築システム系 (2年制)	20	24	23	21	105%	6	6	100%	修了者数は 令和5年度入校生
大分高等技術専門校	メカトロニクス科 (2年制)	20	14	14	14	70%	3	3	100%	修了者数は 令和5年度入校生
	電気設備科	20	11	9	8	40%	6	6	100%	
	自動車整備科	20	13	13	12	60%	7	7	100%	
	空調配管システム科	20	7	7	6	30%	11	11	100%	
	木造建築科	20	16	16	14	70%	5	5	100%	
佐伯高等技術専門校	機械加工科	20	5	5	5	25%	4	4	100%	
	オフィスビジネス科	20	12	12	12	60%	11	10	91%	
	建築科	20	12	10	10	50%	8	5	63%	
日田高等技術専門校	オフィスビジネス科	20	18	17	17	85%	11	10	91%	
	ガーデンエクステリア科	20	24	22	20	100%	16	16	100%	
竹工芸訓練センター	竹工芸科	12	29	12	12	100%	10	10	100%	修了者数は 令和5年度入校生

令和7年度 大分県立職業能力開発施設 訓練科別入校・就職状況

		定員	応募者数	合格者数	入校者数	定員充足率	修了者	就職者	就職率	備考
工科短期大学校	機械システム系 (2年制)	30	9	8	8	27%				
	電気・電子システム系 (2年制)	30	25	23	18	60%				
	建築システム系 (2年制)	20	23	21	17	85%				
大分高等技術専門校	メカトロニクス科 (2年制)	20	8	7	7	35%				
	電気設備科	20	12	11	11	55%				
	自動車整備科	20	18	16	16	80%				
	空調配管システム科	20	5	5	5	25%				
	木造建築科	20	9	8	7	35%				
佐伯高等技術専門校	機械加工科	20	8	8	8	40%				
	オフィスビジネス科	20	13	11	11	55%				
	建築科	20	16	14	14	70%				
日田高等技術専門校	オフィスビジネス科	20	20	18	17	85%				
	ガーデンエクステリア科	20	23	22	20	100%				
竹工芸訓練センター	竹工芸科	12	20	12	12	100%				

令和6年度障がい者訓練実施状況

障がい者職業能力開発事業(委託訓練)

令和7年9月30日時点

	科 目	定員	入校	入校率	退所	内就職	修了	内就職 (内定)	就職率
訓練種別	早期訓練	21	5	23.8%	0	0	5	5	100.0%
	就労訓練	42	20	47.6%	2	1	18	14	77.8%
	集合	37	14	37.8%	4	0	10	3	30.0%
	計	100	39	39.0%	6	1	33	22	66.7%
障がい種別	身体	-	2	-	1	0	1	1	100.0%
	知的	-	11	-	1	0	10	10	100.0%
	精神	-	26	-	4	1	22	11	50.0%
	その他	-	0	-	0	0	0	0	0.0%
	計	-	39	-	6	1	33	22	67.6%

※早期訓練は10月以降実施。集合訓練は9月開講(パソコンチャレンジ科及びパソコン・WEB科の合計)。

令和7年度障がい者訓練実施状況

障がい者職業能力開発事業(委託訓練)

令和7年9月30日時点

	科 目	定員	入校	入校率	退所	内就職	修了	内就職 (内定)	就職率
訓練種別	早期訓練	15	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%
	就労訓練	32	17	53.1%	2	0	13	10	76.9%
	集合	31	25	80.6%	0	0	0	0	0.0%
	計	78	42	53.8%	2	0	13	10	76.9%
障がい種別	身体	-	8	-	0	0	2	2	100.0%
	知的	-	5	-	1	0	1	1	100.0%
	精神	-	28	-	1	0	10	7	70.0%
	その他	-	1	-	0	0	0	0	0.0%
	計	-	42	-	2	0	13	10	76.9%

※早期訓練は10月以降実施予定。集合訓練は9月開講(パソコンチャレンジコース、介護チャレンジコース及びパソコン実践(中級コース)の合計)。

令和6年度 施設内訓練 入所・修了・就職等状況表

大分職業能力開発促進センター

普通職業訓練 短期課程

6か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中途者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
機械・CADオペレーション科	11月生 (11/2～4/26)	-	-	6	2	-	1	1	5	5	100.0%	66.7%	66.7%	5	100.0%
	5月生 (5/8～10/30)	15	2	2	0	13.3%	0	0	2	0	0.0%	0.0%	0.0%	2	100.0%
	11月生 (11/1～4/28)	15	4	3	1	20.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	30	6	5	1	16.7%	1	1	7	5	75.0%	66.7%	66.7%	7	100.0%
3DCAD活用科	2月生 (2/2～7/29)	-	-	16	4	-	2	2	14	11	81.3%	69.2%	92.3%	14	100.0%
	8月生 (8/1～1/31)	20	23	20	6	100.0%	3	3	17	9	60.0%	75.0%	75.0%	17	100.0%
	2月生 (2/4～7/30)	20	12	11	4	55.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	40	35	31	10	77.5%	5	5	31	20	69.4%	72.0%	84.0%	31	100.0%
ものづくりアシスタント科	12月生 (12/1～5/31)	-	-	17	13	-	7	6	10	8	87.5%	64.3%	85.7%	10	100.0%
	6月生 (6/5～11/28)	20	13	12	9	60.0%	1	1	11	9	83.3%	80.0%	80.0%	11	100.0%
	12月生 (12/1～5/31)	20	15	14	7	70.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	40	28	26	16	65.0%	8	7	21	17	85.7%	70.8%	83.3%	21	100.0%
ものづくり溶接科	12月生 (12/1～5/31)	-	-	5	0	-	0	0	5	5	100.0%	60.0%	80.0%	5	100.0%
	3月生 (3/1～8/30)	-	-	3	0	-	0	0	3	1	33.3%	100.0%	100.0%	3	100.0%
	6月生 (6/5～11/28)	12	11	10	0	83.3%	5	3	5	4	87.5%	71.4%	71.4%	5	100.0%
	9月生 (9/3～2/28)	12	3	2	0	16.7%	0	0	2	2	100.0%	100.0%	100.0%	2	100.0%
	12月生 (12/3～5/30)	12	5	5	2	41.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3月生 (3/4～8/28)	12	3	2	1	16.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	48	22	19	3	39.6%	5	3	15	12	83.3%	73.3%	80.0%	15	100.0%
電気システム科	3月生 (3/1～8/30)	-	-	11	1	-	2	1	9	9	100.0%	50.0%	50.0%	9	100.0%
	9月生 (9/3～2/28)	20	13	13	0	65.0%	0	0	13	9	69.2%	66.7%	77.8%	13	100.0%
	3月生 (3/4～8/28)	20	10	10	0	50.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	40	23	23	0	57.5%	2	1	22	18	82.6%	57.9%	63.2%	22	100.0%
建築CAD・リフォーム技術科	11月生 (11/2～4/28)	-	-	17	13	-	1	1	16	14	88.2%	46.7%	66.7%	16	100.0%
	2月生 (2/3～7/27)	-	-	16	7	-	2	1	14	13	93.3%	78.6%	85.7%	14	100.0%
	5月生 (5/8～10/30)	15	17	12	5	80.0%	2	1	10	9	90.9%	70.0%	80.0%	10	100.0%
	8月生 (8/1～1/31)	15	19	14	6	93.3%	1	1	13	9	71.4%	50.0%	90.0%	13	100.0%
	11月生 (11/1～4/28)	15	14	12	6	80.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2月生 (2/4～7/30)	15	20	14	10	93.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	60	70	52	27	86.7%	6	4	53	45	86.0%	61.2%	79.6%	53	100.0%
〔設備技術〕 ビル管理技術科	11月生 (11/2～4/28)	-	-	7	1	-	2	2	5	5	100.0%	100.0%	100.0%	5	100.0%
	2月生 (2/3～7/27)	-	-	11	0	-	2	2	9	7	81.8%	77.8%	88.9%	9	100.0%
	8月生 (8/1～1/31)	15	19	15	0	100.0%	1	1	14	8	60.0%	55.6%	66.7%	14	100.0%
	11月生 (11/1～4/28)	15	12	12	0	80.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2月生 (2/4～7/30)	15	13	12	2	80.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	計	45	44	39	2	86.7%	5	5	28	20	75.8%	76.0%	84.0%	28	100.0%
6ヶ月合計		303	228	195	59	64.4%	32	26	177	137	80.3%	67.5%	79.1%	124	100.0%

日本版デュアルシステム

6か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中途者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
電気システム	12月生 (12/1～5/31)	-	-	5	1	-	0	0	5	5	100.0%	100.0%	100.0%	5	100.0%
電気システム	6月生 (6/5～11/28)	13	6	6	0	46.2%	0	0	6	5	83.3%	80.0%	80.0%	6	100.0%
電気システム	12月生 (12/1～5/31)	13	7	7	0	53.8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		26	13	13	0	50.0%	0	0	11	10	90.9%	90.0%	90.0%	11	100.0%

橋渡し訓練

1か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中途者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
電気システム	5月生 (5/8～5/31)	3	5	5	0	166.7%	1	-	-	-	-	-	-	-	-
ものづくり溶接	5月生 (5/8～5/31)	3	8	7	0	233.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3DCAD	7月生 (7/4～7/29)	3	11	9	2	300.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建築CAD	7月生 (7/4～7/29)	3	8	5	1	166.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ビル管理	7月生 (7/4～7/29)	3	12	6	0	200.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気システム	11月生 (11/1～11/28)	3	2	2	0	66.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ものづくり溶接	11月生 (11/1～11/28)	3	1	1	0	33.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3DCAD	1月生 (1/7～1/31)	3	9	8	3	266.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建築CAD	1月生 (1/7～1/31)	3	9	6	4	200.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ビル管理	1月生 (1/7～1/31)	3	4	4	0	133.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計		30	69	53	10	176.7%	1	0	0	-	-	-	-	-	-

	定員	応募	入所	女性	入所率	中途者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
総 合 計	359	310	261	69	72.7%	32	26	188	147	80.8%	68.8%	79.8%	135	100.0%
(橋渡し除く)	329	241	208	59	63.2%	32	26	188	147	80.8%	68.8%	79.8%	確定値	

令和7年度 施設内訓練 入所・修了・就職等状況表

大分職業能力開発促進センター

普通職業訓練 短期課程

6か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中退者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
機械・CADオペレーション科	11月生 (11/1～4/28)	—	—	3	2	—	2	2	1	1	100.0%	100.0%	100.0%	1	100.0%
	5月生 (5/8～10/31)	15	3	3	0	20.0%	1	1							
	11月生 (11/5～4/28)	《15》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	15	3	3	0	20.0%	3	3	1	1	100.0%	100.0%	100.0%	1	100.0%
3DCAD活用科	2月生 (2/4～7/30)	—	—	11	3	—	1	1	10	8	81.8%	66.7%	77.8%	10	100.0%
	8月生 (8/1～1/30)	20	22	19	6	95.0%									
	2月生 (2/3～7/29)	《20》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	20	22	19	6	95.0%	1	1	10	8	81.8%	66.7%	77.8%	10	
ものづくりアシスタント科	12月生 (12/1～5/31)	—	—	13	7	—	2	2	11	9	84.6%	36.4%	90.9%	11	100.0%
	6月生 (6/3～11/28)	20	23	18	11	90.0%									
	12月生 (12/2～5/29)	《20》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	20	23	18	11	90.0%	2	2	11	9	84.6%	36.4%	90.9%	11	
溶接施工技術科 ものづくり溶接科	12月生 (12/1～5/31)	—	—	6	2	—	2	1	4	4	100.0%	80.0%	80.0%	4	100.0%
	3月生 (3/4～8/28)	—	—	2	1	—	0	0	2	1	50.0%	0.0%	100.0%	2	100.0%
	6月生 (6/3～11/28)	12	7	7	2	58.3%	1	1							
	9月生 (2/2～2/27)	12	3	2	1	16.7%									
	12月生 (12/2～5/29)	《12》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	3月生 (3/3～8/28)	《12》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	24	10	9	3	37.5%	3	2	6	5	87.5%	57.1%	71.4%	6	
電気システム科 電気設備技術科	3月生 (3/4～8/28)	—	—	10	0	—	0	0	10	7	70.0%	71.4%	85.7%	2	20.0%
	9月生 (2/2～2/27)	20	21	16	1	80.0%									
	3月生 (3/3～8/28)	《20》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	20	21	16	1	80.0%	0	0	10	7				8	
建築CAD・リフォーム技術科	11月生 (11/1～4/28)	—	—	12	6	—	2	1	10	8	81.8%	22.2%	66.7%	10	100.0%
	2月生 (2/4～7/30)	—	—	14	10	—	2	1	12	10	84.6%	63.6%	127.3%	12	100.0%
	5月生 (5/8～10/31)	15	12	9	4	60.0%									
	8月生 (8/1～1/30)	15	16	14	6	93.3%									
	11月生 (11/5～4/28)	《15》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	2月生 (2/3～7/29)	《15》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	30	28	23	10	76.7%	4	2	22	18	83.3%	45.0%	100.0%	22	100.0%
ビル管理技術科	11月生 (11/1～4/28)	—	—	12	0	—	6	5	6	6	100.0%	54.5%	63.6%	6	100.0%
	2月生 (2/4～7/30)	—	—	12	2	—	0	0	12	8	66.7%	87.5%	87.5%	12	100.0%
	5月生 (5/8～10/31)	15	8	8	0	53.3%	2	2							
	8月生 (8/1～1/30)	15	18	13	0	86.7%									
	11月生 (11/5～4/28)	《15》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	2月生 (2/3～7/29)	《15》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
	計	30	26	21	0	70.0%	8	7	18	14	84.0%	66.7%	71.4%	18	100.0%
6ヶ月合計		159	133	109	31	68.6%	21	17	78	62	83.2%	58.2%	84.8%	76	97.4%

日本版デュアルシステム

6か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中退者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
電気システム	12月生 (12/1～5/31)	—	—	7	0	—	1	1	6	6	100.0%	100.0%	100.0%		
電気設備	6月生 (6/3～11/28)	13	10	10	1	76.9%									
電気設備	12月生 (12/2～5/29)	《13》					—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計		13	10	10	1	76.9%	1	1	6	6	100.0%	100.0%	100.0%	0	

橋渡し訓練

1か月コース		定員	応募	入所	女性	入所率	中退者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
電気設備	5月生 (5/8～5/30)	3	8	8	1	266.7%	0	0	0	—	—	—	—	—	—
ものづくり溶接	5月生 (5/8～5/30)	3	5	5	1	166.7%	0	0	0	—	—	—	—	—	—
3DCAD	7月生 (7/8～7/31)	3	5	4	1	133.3%	0	0	0	—	—	—	—	—	—
建築CAD	7月生 (7/8～7/31)	3	7	5	2	166.7%	0	0	0	—	—	—	—	—	—
ビル管理	7月生 (7/8～7/31)	3	11	5	0	166.7%	0	0	0	—	—	—	—	—	—
電気設備	11月生 (11/5～11/28)	《3》								—	—	—	—	—	—
ものづくり溶接	11月生 (11/5～11/28)	《3》								—	—	—	—	—	—
3DCAD	1月生 (1/7～1/30)	《3》								—	—	—	—	—	—
建築CAD	1月生 (1/7～1/30)	《3》								—	—	—	—	—	—
ビル管理	1月生 (1/7～1/30)	《3》								—	—	—	—	—	—
合計		15	36	27	5	180.0%	0	0	0	—	—	—	—	—	—

	定員	応募	入所	女性	入所率	中退者	就職	修了者	就職	就職率	正社員 雇用率	常用雇用率	ジョブカード 作成支援数	交付率
総 合 計	187	179	146	37	78.1%	22	18	84	68	84.3%	61.6%	86.0%	76	100.0%
(橋渡し除く)	172	143	119	32	69.2%	15	12	38	33	90.0%	55.6%	80.0%	確定値	

応募数と就職率の推移

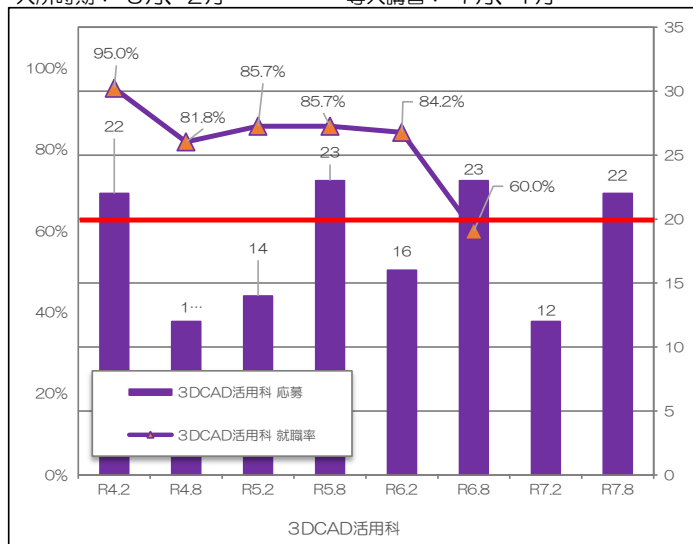
※グラフ内の赤線は、定員数を表すこと。

(1) 3DCAD活用科

定員：20名

入所時期：8月、2月

導入講習：7月、1月



【科の特徴】

- ①2次元CADだけでなく、3次元CADを用いた機械設計技術が習得できる。
- ②自分で作成したCADデータやCAMデータを用いて、NC工作機械による自動加工するまでの一連の流れを習得できる。
- ③自由研削といしの特別教育を受講できる。

【習得できる技術キーワード】

- ・CAD (2D and 3D)
- ・CAM
- ・機械製図
- ・マシニングセンタ
- ・3次元測定
- ・射出成形

※NC工作機械とは、マシニングセンタやターニングセンタのこと。

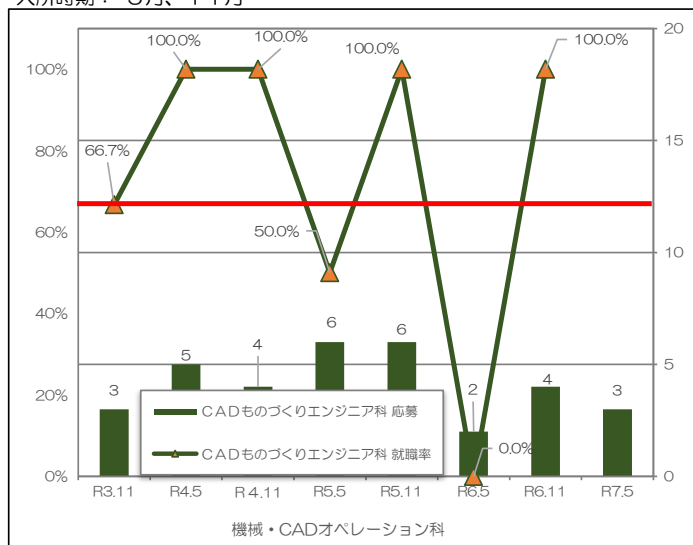
※マシニングセンタとは、工具を回転運動させ、プログラムにより自動で工具を取替えたり切削加工したりする装置のこと。

※CAMとは、CADのデータをもとに、工作機械を制御するプログラムを作成することができる

(2) CADものづくりエンジニア科

定員：15名

入所時期：5月、11月



【科の特徴】

- ①2次元CADによる機械設計技術が習得できる。
- ②工作機械（旋盤・フライス盤）を用いた加工技術を習得できる。
- ③自由研削といしの特別教育を受講できる。

【習得できる技術キーワード】

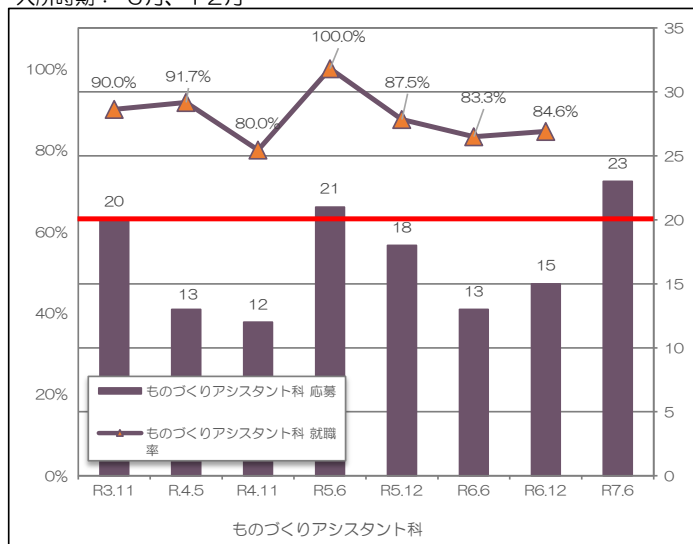
- ・CAD (2D)
- ・機械製図
- ・3次元測定
- ・マシニングセンタ
- ・NC旋盤
- ・旋盤
- ・フライス盤

※令和7年度から「機械・CADオペレーション科」を「CADものづくりエンジニア科」に変更したこと。

(3) ものづくりアシスタント科（令和4年度まで女性専用コース）

20名

入所時期：6月、12月



【科の特徴】

- ①機械製図を理解し、設計補助業務に従事できるようになる。
- ②製造業における、原価計算や財務会計の知識を習得できる。
- ③工場管理部門のサポート業務に従事できるようになる。

【習得できる技術キーワード】

- ・CAD (2D or 3D)
- ・機械製図
- ・財務会計（財務諸表、決算etc）
- ・原価計算（生産管理、損益管理etc）
- ・労務管理（社会保険、雇用保険etc）

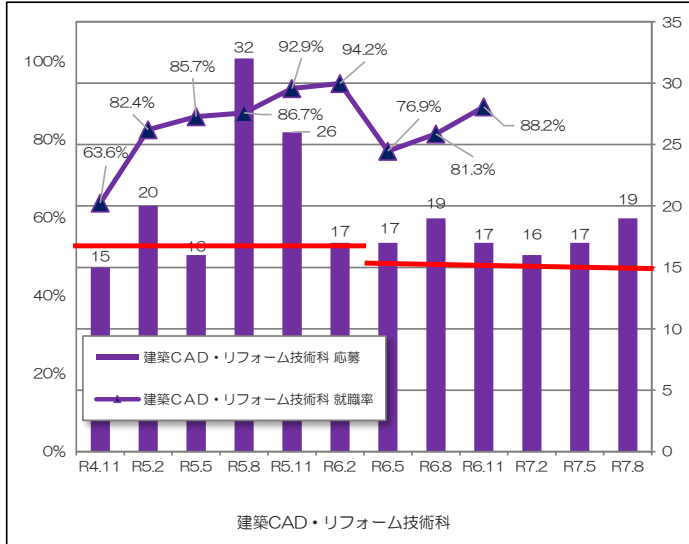
※令和5年度から男性も受講可としたこと。
※令和5年度から入所月を変更したこと。

(4) 建築CAD・リフォーム技術科

定員：15名

入所時期：5月、8月、11月、2月

導入講習：7月、1月



【科の特徴】

- ①木造住宅における、建築図面を作成するための知識・技術を習得できる。
- ②木造住宅における、木工事から内装仕上げまでの施工技術を習得できる。
- ③営業に必要なプレゼンテーションツールの習得ができる。(3Dマイホームデザイナー)

【習得できる技術キーワード】

- ・建築製図 ・建築法規
- ・建築CAD (2D and 3D)
- ・木工事 ・内装施工 ・住宅模型

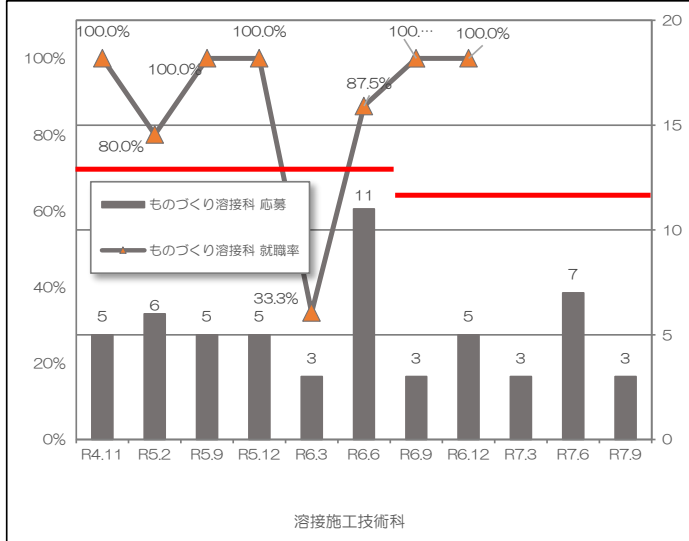
※令和6年度から定員を15名としたこと。

(5) ものづくり溶接科

定員：12名

入所時期：6月、9月、12月、3月

導入講習：5月、11月



【科の特徴】

- ①炭酸ガスアーク溶接の技能を習得できる。
- ②TIG溶接や被覆アーク溶接作業を習得できる。
- ③ガス溶接技能講習を取得できる。
- ④アーク溶接等の業務に必要な特別教育を受講できる。
- ⑤自由研削といしの取替え、取替え時の運転業務に必要な特別教育を受講できる。

【習得できる技術キーワード】

- ・炭酸ガスアーク溶接
- ・TIG溶接 ・被覆アーク溶接
- ・プラント配管 ・ガス溶接技能講習
- ・アーク溶接特別教育
- ・自由研削といし特別教育

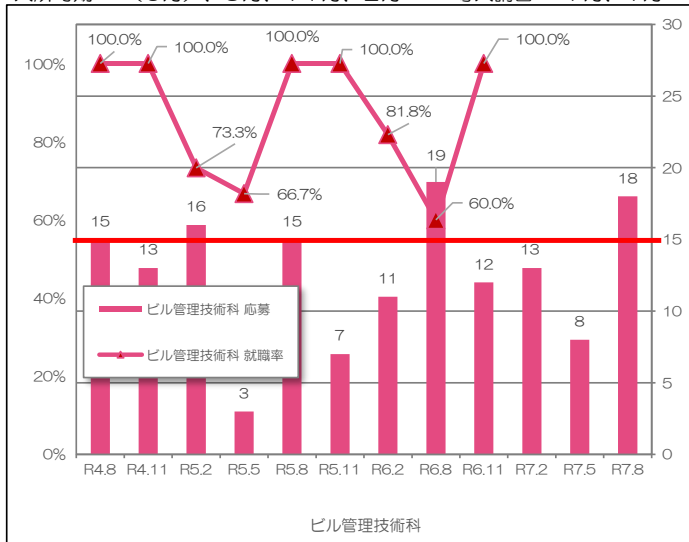
※令和5年度から「溶接施工技術科」を「ものづくり溶接科」に変更したこと。
※令和5年度より入所月を変更

(6) ビル管理技術科

定員：15名

入所時期：(5月)、8月、11月、2月

導入講習：7月、1月



【科の特徴】

- ①ボイラー設備の取扱い等の知識・技術が習得できる。
- ②給排水衛生設備についての施工等の技術を習得できる。
- ③空調設備工事(エアコン)の据付ができるようになる。
- ④電気工事士に必要な技術・知識が習得できる。
- ⑤遠隔監視システムによる日常点検ができる。

【習得できる技術キーワード】

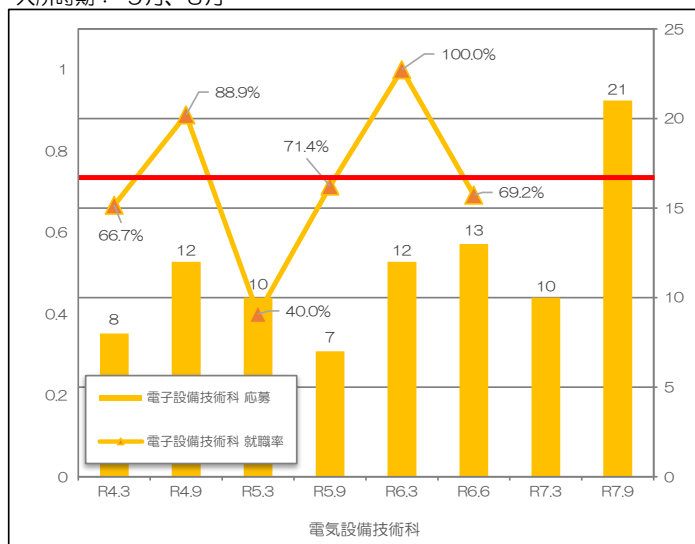
- ・第2種電気工事士 ・油空圧制御
- ・ボイラー ・給排水衛生設備
- ・空冷式エアコン ・建築設備CAD
- ・IoT機器活用 ・遠隔監視

※令和6年度から「設備技術科」を「ビル管理技術科」に変更したこと。

(7) 電気設備技術科

定員：20名

入所時期：9月、3月



【科の特徴】

- ①電気工事士に必要な知識・技術が習得できる。
- ②CADによる作図技術が習得できる。
- ③シーケンス制御技術が習得できる。
- ④低圧電気取扱業務特別教育を受講できる。

【習得できる技術キーワード】

- ・第2種電気工事士
- ・シーケンス制御（有接点、PLC）
- ・受変電設備
- ・制御盤製作
- ・低圧電気取扱業務特別教育
- ・模擬家屋訓練

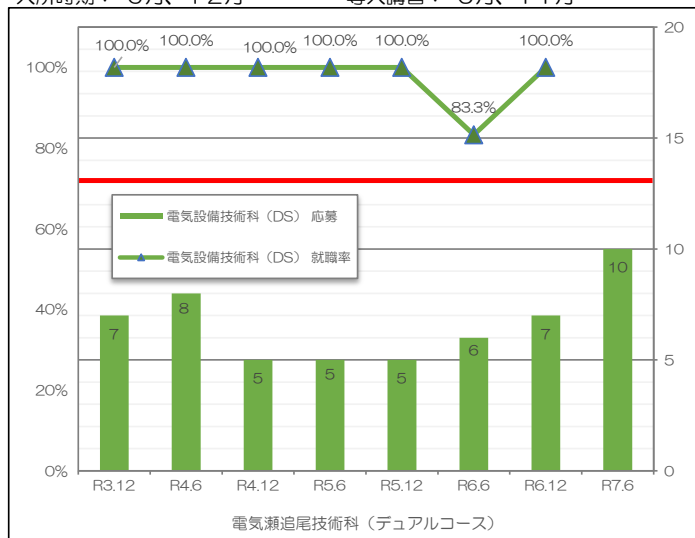
※令和7年度から「電気システム科」を「電気設備技術科」に変更したこと。

(8) 電気設備技術科（企業実習付きコース：DS）

定員：13名

入所時期：6月、12月

導入講習：5月、11月



【科の特徴】

- ①企業実習訓練が受講できる。
- ②実際の現場を体験できる。
- ③企業実習後に、採用される可能性がある。

※電気システム科で習得する「PLC」「受変電設備」「制御盤製作」以外は、同様の知識・技術が習得できること。

【習得できる技術キーワード】

- ・第2種電気工事士
- ・シーケンス制御（有接点）
- ・低圧電気取扱業務特別教育
- ・模擬家屋訓練
- ・企業実習

※令和7年度から「電気システム科(DS)」を「電気設備技術科(DS)」に変更したこと。

令和7年度の実績値（令和7年9月末現在）

(1) 定員充足率

78.1%：6か月訓練

76.9%：短期課程活用型デュアルシステム（企業実習付きコース）

※令和7年4月から令和7年9月末の間に入所した入所者数の定員に対する割合となります。

(2) 就職率（修了後3か月で確定）

90.0%：6か月訓練

100%：短期課程活用型デュアルシステム

※令和7年4月から令和7年6月末の間に修了したコースのうち、就職した方（就職による中途退所者を含む）の割合となります。

大分県におけるリスクリングの推進事業について

【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クリ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。
- ・地域におけるリスクリング推進のため、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。
- ・本県実施計画は、令和6年度第2回協議会を経て以下のとおり位置づけている。今回、具体的な事業をとりまとめたので報告する。

令和7年度大分県地域職業訓練実施計画（抜粋）

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) リスクリングの推進

- ・少子高齢化による労働力人口の減少により、中長期的には人手不足の状況が続く中、本県産業が維持・発展していくためには、産業界と連携した多様な人材の育成と、若年者、女性、高齢者、障害者など働く意欲のある全ての担い手の就業支援、職業能力開発支援により、労働力の量・質の両面の確保を図ることが必要である。
- ・このため、公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスクリングの推進を図ることで、労働移動を促すとともに、地域に必要な人材の確保（中小企業、農林水産、介護等）に取り組む。
- ・具体的には、県への移住を促進するIT、保育、介護分野の技術や資格の取得講座等の実施（事業名：スキルアップ移住推進事業）や、半導体関連企業の開発技術力向上を支援する技術者・経営者向けの研修（事業名：おおいたLSI クラスタ構想推進事業）等を行うことを予定している。
- ・なお、リスクリング推進事業については、市町村分もとりまとめたうえ、令和7年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に事業一覧を報告する。

【地方財政措置の対象となるリスクリング事業の例（地方単独事業）】

①経営者等の意識改革・理解促進 経営者向けのセミナー開催、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	②リスクリング推進サポート等 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	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）、資格試験経費助成等
--	--	--

【地方財政措置の対象外となる経費の例】

・国から補助金等が交付されている事業に要する経費
・経営者等及び従業員、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
・成長分野のリスクリングに該当しない経費（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）

＜大分県＞リスキリング推進事業について

対象事業	事業名称等	事業概要	事業費 (千円)	備考
①経営者等の意識改革・理解促進	先端技術挑戦プロジェクト産学連携創出支援事業（一部）	県内企業のミドルマネジメント層などを対象に、自社の強みと地域課題に有効な先端技術や市場を分析し、ビジネス化に向けた戦略的手順の検討能力を備えるイノベーション人材を育成する。	11,874	
	力強い農業経営体育成事業（一部）	地域を牽引する優れた経営感覚を持った担い手を確保・育成するため、意欲ある経営者に対する経営研修（おおいた農業経営塾）を実施する。	5,802	
	建設産業女性人材確保・活躍推進事業（一部）	建設産業における女性人材の確保・定着や活躍を推進するため、高校生等への魅力発信を強化するとともに、女性が働き続けられる環境整備や人材育成に取り組む。	4,935	
②リスキリングの推進サポート等	スキルアップ移住推進事業	就職等による移住を促進するため、人材不足が顕著なＩＴ分野や、県内企業からのニーズが高いファイナンシャルプランナーに関する技術・資格の習得から移住、就職、定住まで一貫して支援する。	39,470	
	産地が取り組む就農支援研修等強化事業（一部）	産地の担い手を地域自らが確保・育成するため、市町などが開設する就農学校やファーマーズスクールの設置・運営を支援する。	7,180	
	林業新規参入者総合支援事業（一部）	森林・林業・木材産業に関する体系的な知識・技術の習得研修に要する経費を助成する。（林業アカデミー）	25,230	
	乾しいたけ新規参入者支援事業（一部）	しいたけ版ファーマーズスクールを設置し乾しいたけ生産者の確保・育成を図る。	6,150	
	漁業担い手総合対策事業（一部）	漁業の確保に向け、高校生インターンシップや漁業学校など対象者に応じた研修等を実施する。	1,877	
	教育DX推進プラットフォーム事業	ICT教育サポーター育成プラットフォームを外部委託し、ICTを活用した授業をサポートする人材を県立学校等に派遣するとともに、市町村のICT支援員の確保及び人材育成を実施する。	70,945	

＜大分県＞リスクリング推進事業について

対象事業	事業名称等	事業概要	事業費 (千円)	備考
③従業員（在職者）の理解促進・ リスクリング支援	感染症予防体制強化事業（一部）	地域で感染症対応を行うスキルを持った看護師の育成を図るため、自院の看護師を感染管理認定看護師研修に参加させる医療機関に対して補助を行う。	4,000	
	女性が輝くおおいたづくり推進事業（一部）	女性が活躍でき、男女が共に働きやすい社会の実現を図るため、経済団体や市町村等と連携し、「オールおおいた」で働く女性等のニーズに対応した支援を行うほか、企業、女性、家庭の意識改革を促すセミナー等を実施する。	32,729	
	食品産業収益力向上支援事業（一部）	県内食品企業の開発力を向上させるため、若手職員を中心にマーケティング等の研修を実施する。	1,654	
	自動車関連産業企業力向上事業（一部）	自動車関連企業の技術力向上や新技術への対応を進めるため、企業の研究開発等に携わる人材に対し研修等を実施する。	5,734	
	おおいたLSIクラスター構想推進事業（一部）	半導体関連企業の開発技術力を向上するため、企業の研究開発等に携わる人材に対し研修等を実施する。	2,626	
	スマートものづくり加速化推進事業（一部）	デジタル技術の知見を高めるためのセミナー等を開催するほか、企業技術者に対し、IoT、AI、データサイエンスなどデジタル技術の習熟度に応じた研修機会を幅広く提供する。	3,335	
	ものづくり技術人材リスクリング研修事業	県内ものづくり企業の喫緊の課題である人材確保と、企業の技術力強化を図るため、設計・評価解析技術など高度な人材育成プログラム（リスクリング）を実施する。	12,038	
	中小企業等DX促進事業	中小企業等のDXを推進するため、デジタルツールの導入やスキル向上を支援するとともに、県内企業へのデータ経営の普及に向けた人材育成や、DXコーディネーターによる支援を行う。	74,356	
	スマート農林水産業普及高度化支援事業（一部）	ICT専門家や最先端農家をスマート技術導入予定農家に派遣し伴走支援するとともに、オンラインセミナー等により環境制御技術の高度利用を進める人材を育成する。	1,216	
	次世代農山漁村女性リーダー育成事業	女性農業者に対し、自らの経営ビジョンを持ち実践する経営者としての資質向上を図るための研修を実施する。	2,699	
	肉用牛施設整備総合対策事業（一部）	技術習得、スキルアップを図り、レベルの高い担い手を養成することを目的とした若手生産者向けの研修会等を開催する。	2,990	
	森林作業道整備事業（一部）	林業従事者に森林作業道開設等にかかる研修を実施し、人材のスキルアップを図る。	1,700	
	建設産業DX加速化事業（一部）	建設産業の更なる生産性向上を図るため、ICT活用人材の育成等に取り組む。	8,277	

＜市町村＞リスキリング推進事業について

対象事業	事業名称等	事業概要	事業費 (千円)	備考
①経営者等の意識改革・理解促進				
②リスキリングの推進サポート等	該当事業なし			
③従業員（在職者）の理解促進・リスキリング支援				

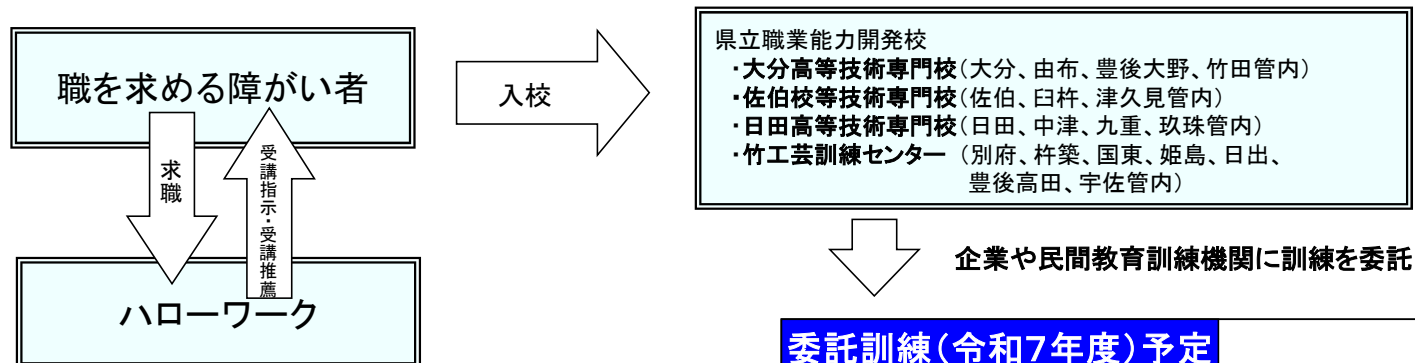
令和7年度第1回 大分県地域職業能力開発促進協議会

障がい者の雇用の概要について

大分県商工観光労働部雇用労働室

令和7年度 障がい者雇用推進対策		商工観光労働部雇用労働室
障がい者雇用率 日本一に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者就職促進連携会議（3部連携会議） 福祉保健部・教育庁・大分労働局と連携して障がい者雇用率の向上に向けた取組を行う。 ・大分県障がい者雇用推進チーム会議（県庁3部局＋大分労働局） 重点企業における障がい者雇用の促進と職場定着の推進の取組を戦略的に進展させる。 	
障がい者職業能力 開発事業	<ul style="list-style-type: none"> ・県立職業能力開発校が民間企業等に委託して障がい者の職業訓練を実施 <ul style="list-style-type: none"> ①介護チャレンジコース ②パソコンチャレンジ（初級）コース ③パソコン実践（中級）コース（大分・別府会場） ④早期就労訓練科 ⑤就労訓練科 ※各校の障がい者職業訓練コーディネーター・コーチが担当 ・精神障がい者向け「就労訓練科」の訓練設定支援 ・委託先の就労支援機関（障害者就業・生活センターたいよう）のメンタルアドバイザー（精神保健福祉士等）が精神障がい者の特性、訓練ニーズ等を踏まえた訓練設定や助言、定着支援を実施。 	
障がい者雇用 総合推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者雇入れ体験（職場実習） 各障がい者就業・生活支援センターで短期の雇入れ体験（最大10日間の職場実習）を実施 〔訓練先事業所への奨励金：3千円/日、訓練生への奨励金（7年度～）：2千円/日〕 ・企業向けセミナー（企業側の理解促進を目的に大分労働局や障がい者・就業生活支援センター等と共催） 	
その他事業	<ul style="list-style-type: none"> ・手話相談員の配置（聴覚障がい者の雇用に関する相談等の支援を実施・・・ハローワーク大分に配置） ・障害者就職面接会（大分労働局、ハローワークと共催） ・企業と特別支援学校の連携による職場研究（4校） ・障がい者雇用優良事業所等表彰 ・訓練手当（基本手当・通所手当・寄宿手当） 他の手当に該当しない求職者が安心して訓練を受講することが可能。 	

大分県の障がい者委託訓練の概要



委託訓練の実施状況

校名	科目	①受講者			②就職者	
		R5	R6	R7 (定員)	R5	R6
大分校	集合(介護)	—	—	7	—	—
	集合(PC系)	15	14	24	7	3
	早期訓練	3	3	6	3	3
	就労訓練	11	8	14	7	7
佐伯校	早期訓練	1	—	3	1	—
	就労訓練	2	5	6	1	3
日田校	早期訓練	—	—	3	—	—
	就労訓練	9	2	6	6	1
竹工芸	早期訓練	—	2	3	—	2
	就労訓練	4	5	6	4	4
計		45	39	78	29	23
就職率		65.9%			65.9%	67.6%

委託訓練(令和7年度)予定

①集合訓練

○介護チャレンジ科(3か月) 対象:身体・知的・精神
施設内での基礎実習3か月(企業での現場実習1か月未満含む)
(介護職員初任者研修の内容を予定)
定員:7名 大分校の障がい者訓練コーディネーター・コーチによる支援

○パソコンコース (3か月) 対象:身体・精神

・パソコン基礎技能習得
・パソコン実践技能習得(大分・別府の2会場)
定員:24名(初級10名、中級7名×2会場)
大分校の障がい者訓練コーディネーター・コーチによる支援

②早期就労訓練科(1～3か月) 対象:特別支援学校の生徒

企業で訓練実施
定員:大分校6名、佐伯校3名、日田校3名、竹工芸3名
合計定員:15名
各校の障がい者訓練コーディネーターによる支援

③就労訓練科(標準3か月) 対象:身体、知的、精神

障がい者と企業を個別にマッチングし、企業で訓練実施
定員:大分校14名、佐伯校6名、日田校6名、竹工芸6名
合計定員:32名
各校の障がい者訓練コーディネーターによる支援



事業主のみなさまへ

障がい者のための委託訓練(就労訓練科)にご協力いただける企業を募集しております！

障がい者のための委託訓練とは・・・

- ・企業を訓練委託先とし、企業現場での業務に沿った作業実習を通じて、実際の就労に応じた実践的な職業能力を習得する訓練です。

訓練生を受け入れていただいた場合

- ・訓練生1人あたり
月額105,600円(上限)の委託料が支払われます。
(大企業の場合70,400円)
- ・訓練生に対して賃金の支払いは必要ありません。
- ・訓練中の労災保険料は大分県が負担します。
- ・訓練中に障がい者の実務能力を高め、適性を見極めた後に採用することも可能です。
(訓練終了後の雇用義務はありません)

◎制度の詳細は、
大分県ホームページでご確認ください。



大分県商工観光労働部 雇用労働室

雇用推進班：097-506-3342

訓練実施の場
はフラugh



県内の企業での訓練事例

訓練委託企業：株式会社テクノコンサルタント (訓練期間：3ヶ月)



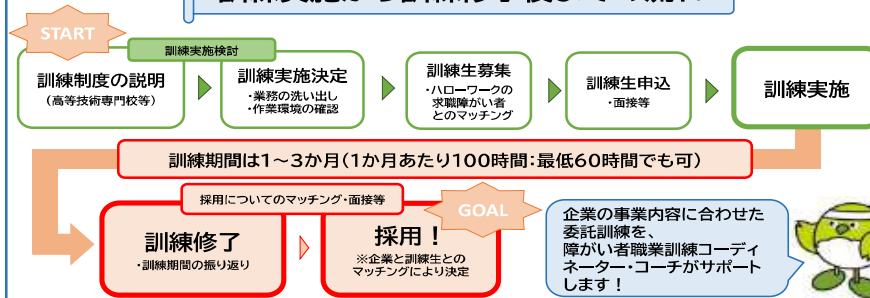
企業の声

当社は、橋梁・トンネルなどの土木インフラの点検・調査・設計・測量・補修業務を行っています。
訓練期間中は、パソコン操作を中心に、本人のペースに合わせて休憩等が取れるよう配慮し、安心して訓練に取り組める環境づくりに努めました。
訓練を通じて、新しい知識や技能の習得が早く、業務に丁寧に取り組む姿勢を評価し採用しました。
現在はCADのスキルを生かし、インフラに関する点検調査の作成を主に担当してもらっています。今では会社を支える重要な戦力です。

訓練生の声

訓練期間中は、エクセル、CADの操作方法、身だしなみ等を指導していただきました。
疲れた時や休憩時間の声掛けなど配慮しながら対応して下さったため、訓練開始当初の緊張が少しずつほぐれていき、訓練も順調に取り組むことができました。
社内の落ち着いた雰囲気や、働きやすい環境で訓練をしたうえで採用していただいたので、訓練に申し込んで良かったです。

訓練実施から訓練修了後までの流れ



委託訓練の応募手続

- ◆ 管轄のハローワークまたは、下記の高等技術専門学校にご連絡ください。
- ◆ 高等技術専門学校等の障がい者職業訓練コーディネーター・コーチが貴社を訪問し、訓練にかかる職種や条件等についての打ち合わせ、書類の作成支援、訓練生や他の支援機関との連絡調整を行います。
- ◆ 応募は随時受け付けます。委託訓練の内容、方法に関することなど、お気軽にご相談ください。

委託訓練の相談・お問合せ先

- 大分高等技術専門学校 TEL: 097-542-3411
- 佐伯高等技術専門学校 TEL: 0972-22-0767
- 日田高等技術専門学校 TEL: 0973-22-0789
- 竹工芸訓練支援センター TEL: 0977-23-3609
- 管轄のハローワーク(公共職業安定所)



雇用LL障がい R070902

令和7年度以降の法定雇用率等について

- ① 令和6年4月、令和8年7月と、障がい者の法定雇用率は段階的に引上げ
これと重ならないよう、令和7年4月には、業種別の除外率も引下げ
- ② 他方で、令和6年4月から、週10時間以上20時間未満の短時間労働者も雇用率に算定可能に

① 障がい者の法定雇用率引上げ

事業主区分	法定雇用率		
	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県の教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%

・障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲も、従業員43.5人(令和5年度)以上から、40.0人以上(令和6年4月)、37.5人以上(令和8年7月)と、段階的に変わる

・産業別の除外率も、これと重ならないよう、令和7年4月には、一律10%引下げ

② 短時間労働者の雇用率算定

週所定労働時間	30H以上	20H以上 30H未満	10H以上 20H未満
身体障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障がい者	1	当分の間 1	0.5

- ・令和6年4月からは、週10時間以上20時間未満の短時間労働者について、雇用率に算定
- ・精神障がい者は一律、身体・知的障がい者は重度に限り0.5で算定

【企業の雇用動向】

- ・慢性的な人材不足になっている業種も多い
例えば、情報サービス、メンテナンス・警備・検査、建設、金融、運輸・倉庫、旅館・ホテル等
(帝国データバンク令和6年10月調べ)
- ・障がい者の法定雇用率引上げ等には、一定の関心
- ・他方で、特に精神障がい者には、接遇等対人関係や車両の運転など、就労が困難と思われる局面も少なくない

【週10時間以上20時間未満の短時間雇用について】

- ・現行では、通常の労働者の半分に満たない時間
- ・他方で、近年雇用が増加している精神障がい者において、短時間雇用の希望及び実績が増加傾向にあることを考慮
- ・雇用率算定に当たっては、分母には加算せず、分子にだけ加算
- ・ただし、短時間雇用固定化への懸念から、職業的自立を進めるため週20時間以上の雇用が望ましいとしている
※ 将来的に、更に長時間の雇用に移行するための呼び水としての活用を期待

(参考)本県で企業に委託して実施している最長3ヶ月の実践的な職業訓練では、原則月当たり60時間が下限(精神障がい者等への弾力化は可能)

障害者就業・生活支援センター

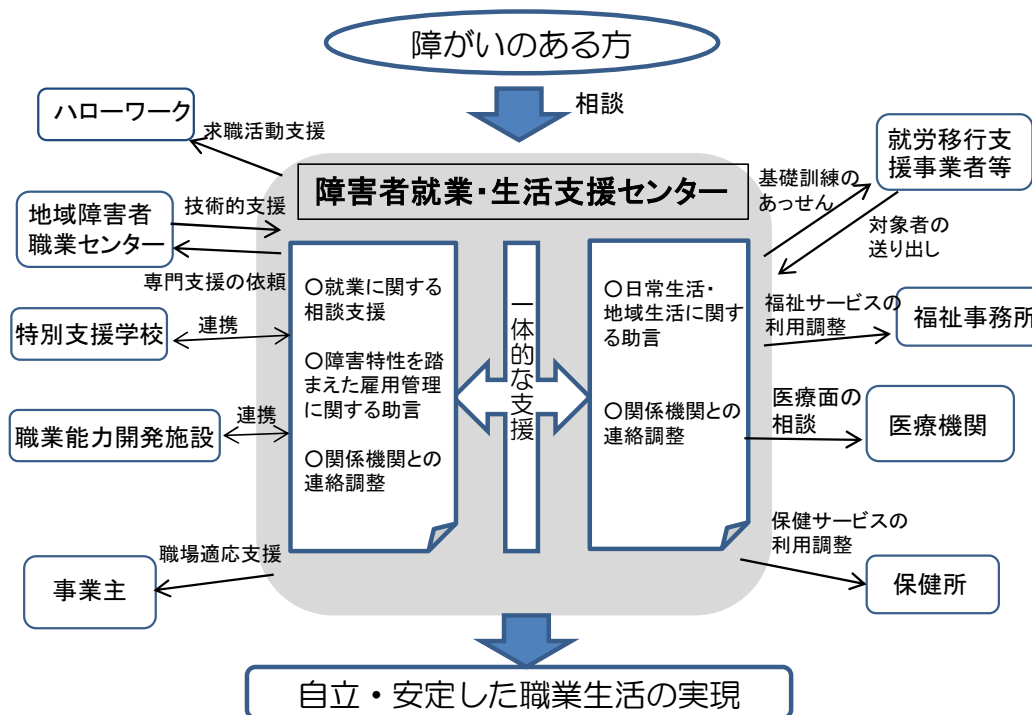
障がい者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う

「障害者就業・生活支援センター」の設置を推進

全国 339センター（R7年6月現在） 大分県 6センター

障害者就業・生活支援センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律第27条の規定に基づいて県知事が指定した法人。
障がいのある方に対し、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を行うことにより、障がいのある方の職業生活における自立を図ることを目的としている。

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

就業及びこれに伴う日常生活上の支援を必要とする障がいのある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施。

〈就業面での支援〉

- 就業に関する相談支援
 - ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・就職活動の支援
 - ・職場定着に向けた支援
- 障がいのある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

〈生活面での支援〉

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

障害者職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：1,447人、就職率：68.9%】

※数値は令和5年度実績

障害者職業能力開発校（全19校）において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた職業訓練を実施

- ・ 国立障害者職業能力開発校（13校）
 - （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（2校：埼玉、岡山）
 - 都道府県営（11校：北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、鹿児島）
- ・ 都道府県立障害者職業能力開発校（6校：青森、千葉、岐阜、静岡、京都、兵庫）



ビジネス情報系での訓練風景



総合訓練科での訓練風景



CAD設計科での訓練風景

一般の職業能力開発校における職業訓練の実施

【受講者数：756人、就職率：73.6%】

一般の職業能力開発校において、障害者訓練コースの設置等により、障害者に対する訓練を実施

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

【受講者数：2,791人、就職率：40.4%】

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用した訓練を実施

＜訓練コースの例＞

- ① 知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得を座学中心で実施）
- ② 実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な訓練を実施）
- ③ 特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象とした在学中からの訓練の実施）

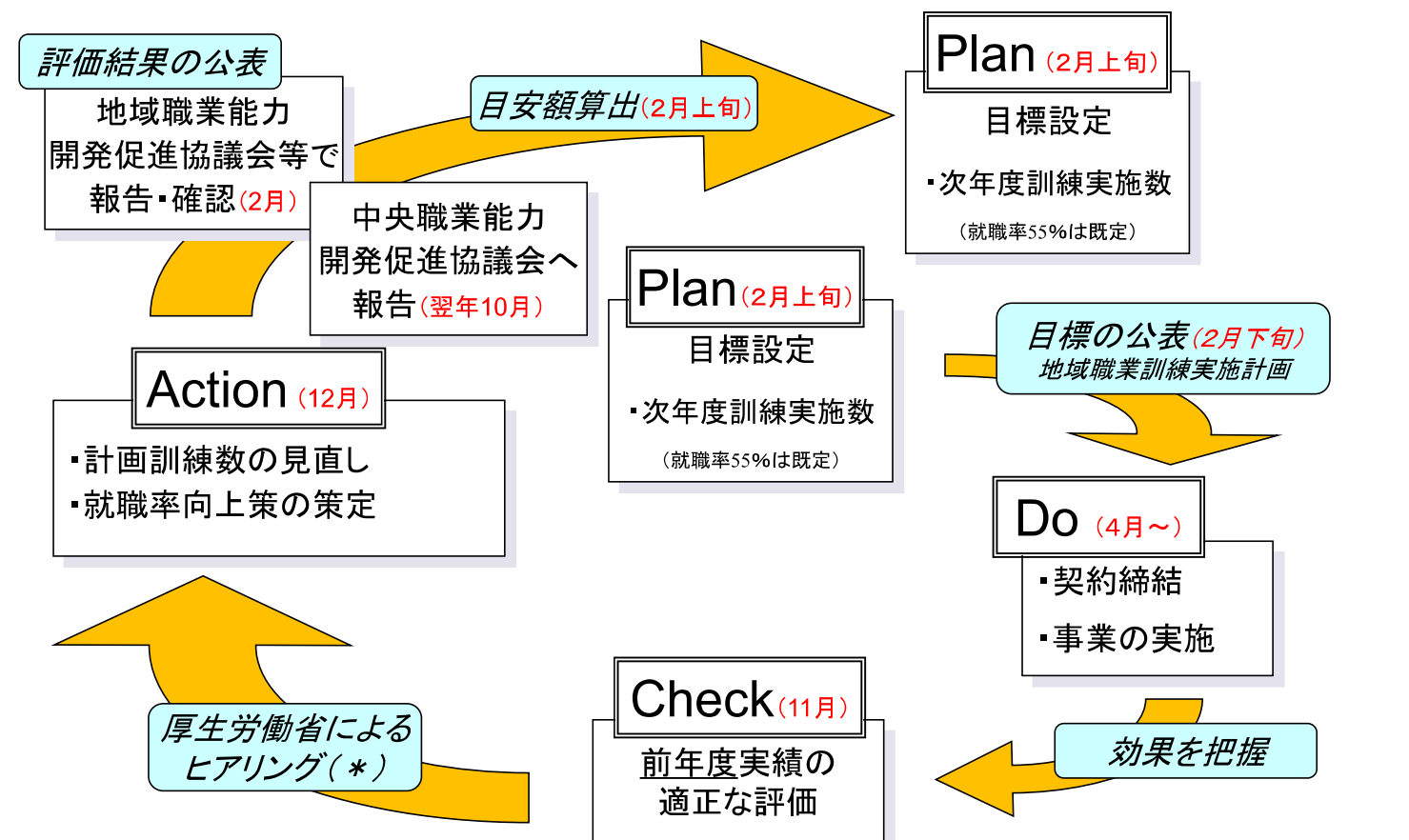


実践能力習得コースの訓練風景

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られているところ、令和6年度において訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を試行的に実施する。なお、評価結果は中央職業能力開発促進協議会へ報告の上、評価に用いた資料は会議資料としての公表することを予定している。試行実施後の運用については、実施状況を勘案し、追って通知することとする。

障害者委託訓練の目標管理サイクル

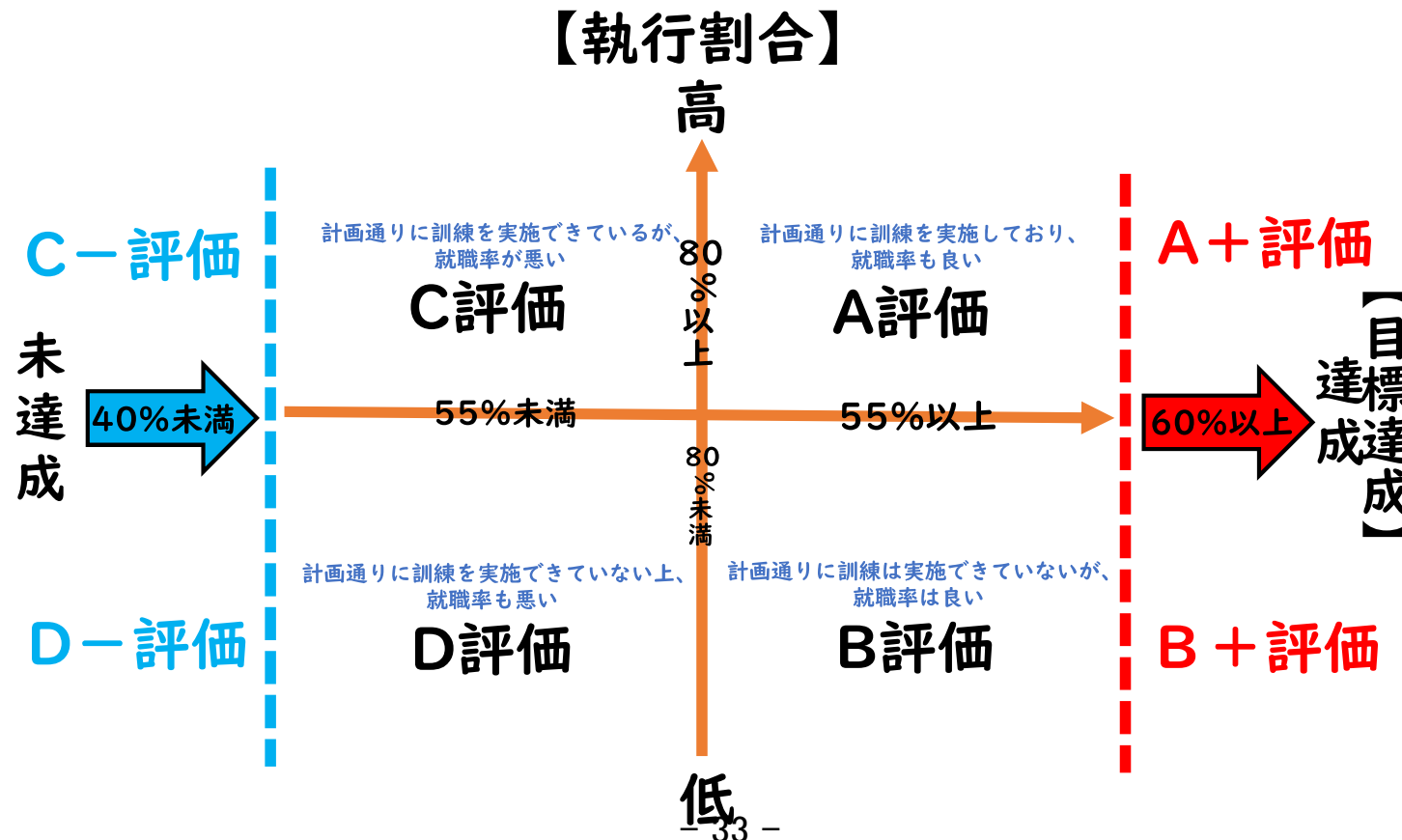


(*) 2年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

評価対象年度は正確な実績が把握可能な前年度実績を用いることとし、評価に基づく調整は評価実施の次年度において実施するものとする。（例:試行実施となる令和6年度のPDCA評価では令和5年度実績を評価対象とし、令和7年度を評価に基づく調整対象とする。）なお、2年連続でマイナス評価となった場合には実績が低調となる原因の究明等を目的に厚生労働省によるヒアリングを実施する。

障害者委託訓練のPDCA評価方法



障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について

次年度の計画訓練数及び予算額については評価に応じて以下の調整を行うこととし、就職率実績が低調な場合には改善要求事項を策定することとする。なお、予算額への調整については試行実施であるため、PDCA評価による令和7年度予算額への調整は実施せず、従前の調整方法によるものとし、予算額への反映は本格実施以降の令和6年度評価に基づく令和8年度予算額より実施するものとする。

評価	計画訓練数	改善要求事項	次年度予算への反映
A+	継続	—	対前年度より増額確定
A	原則 8 % 増	—	対前年度より同額以上確定
B+	原則 3 % 減	—	CP により調整
B	原則 5 % 減	—	CP により調整
C	原則 4 % 減	就職率向上の改善策を策定	CP により調整
C-	原則10% 減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D	原則 7 % 減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定
D-	原則10% 減	就職率向上の改善策を策定	対前年度より減額確定

※CP：就職者1人当たりの委託料（評価対象年度における就職者数／評価対象年度における委託料総額）

令和5年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R4	R5				目標 (55%)		執行割合	
		(前年度) 評価	評価	受講者数 (人)	就職者数 (人)	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価
1	北海道	D	B+	23	13	76	61.9%	優良	30.3%	低
2	青森	C	B+	26	19	35	73.1%	優良	74.3%	低
3	岩手	D-	B+	14	9	30	69.2%	優良	46.7%	低
4	宮城	B	D	14	6	28	50.0%	やや不十分	50.0%	低
5	秋田	B+	B	21	9	31	56.3%	良好	67.7%	低
6	山形	D	D-	28	10	42	38.5%	不十分	66.7%	低
7	福島	A+	A+	66	43	64	70.5%	優良	103.1%	高
8	茨城	B+	D	29	14	65	51.9%	やや不十分	44.6%	低
9	栃木	D-	D-	19	5	43	35.7%	不十分	44.2%	低
10	群馬	D	B+	21	14	66	73.7%	優良	31.8%	低
11	埼玉	C-	C-	250	35	230	14.8%	不十分	108.7%	高
12	千葉	C-	C-	136	39	147	30.2%	不十分	92.5%	高
13	東京	D-	C-	553	77	650	15.0%	不十分	85.1%	高
14	神奈川	D-	D-	96	33	225	38.4%	不十分	42.7%	低
15	新潟	B	B+	43	26	160	65.0%	優良	26.9%	低
16	富山	B+	B	33	18	49	56.3%	良好	67.3%	低
17	石川	B+	A+	14	8	14	66.7%	優良	100.0%	高
18	福井	B+	B+	8	5	19	100.0%	優良	42.1%	低
19	山梨	D	D	32	13	58	48.1%	やや不十分	55.2%	低
20	長野	D	D-	108	39	171	38.6%	不十分	63.2%	低
21	岐阜	D	D	26	9	36	40.9%	やや不十分	72.2%	低
22	静岡	B+	B+	94	67	258	74.4%	優良	36.4%	低
23	愛知	B	D	92	43	148	50.6%	やや不十分	62.2%	低
24	三重	A+	A+	44	35	38	89.7%	優良	115.8%	高
25	滋賀	B+	D	12	6	25	54.5%	やや不十分	48.0%	低
26	京都	D	D	28	11	164	42.3%	やや不十分	17.1%	低
27	大阪	D	D	76	31	138	43.7%	やや不十分	55.1%	低
28	兵庫	D-	D	69	27	89	44.3%	やや不十分	77.5%	低
29	奈良	B+	B+	11	8	22	80.0%	優良	50.0%	低
30	和歌山	D	D	5	2	62	50.0%	やや不十分	8.1%	低
31	鳥取	D	B+	4	3	30	75.0%	優良	13.3%	低
32	島根	B+	B+	39	24	76	63.2%	優良	51.3%	低
33	岡山	B+	B+	2	2	16	100.0%	優良	12.5%	低
34	広島	D	C	62	25	74	43.1%	やや不十分	83.8%	高
35	山口	B+	B+	29	19	78	70.4%	優良	37.2%	低
36	徳島	D	D-	13	3	25	25.0%	不十分	52.0%	低
37	香川	B+	B+	7	6	30	85.7%	優良	23.3%	低
38	愛媛	B	B	47	25	95	56.8%	良好	49.5%	低
39	高知	B	B+	27	25	35	96.2%	優良	77.1%	低
40	福岡	D	D-	59	19	114	35.8%	不十分	51.8%	低
41	佐賀	B+	B+	28	20	45	74.1%	優良	62.2%	低
42	長崎	D-	D	29	13	47	44.8%	やや不十分	61.7%	低
43	熊本	D-	D-	52	17	87	38.6%	不十分	59.8%	低
44	大分	B+	B+	45	29	100	65.9%	優良	45.0%	低
45	宮崎	A	C	18	9	22	52.9%	やや不十分	81.8%	高
46	鹿児島	C-	C-	64	15	80	25.4%	不十分	80.0%	高
47	沖縄	D	B+	28	16	61	64.0%	優良	45.9%	低

評価別一覧表

A+	3件 福島、石川、三重
A	0件
B+	17件 北海道、青森、岩手、群馬、新潟、福井、静岡、奈良、鳥取、島根、岡山、山口、香川、高知、佐賀、大分、沖縄
B	3件 秋田、富山、愛媛
C	2件 広島、宮崎
C-	4件 埼玉、千葉、東京、鹿児島
D	11件 宮城、茨城、山梨、岐阜、愛知、滋賀、京都、大阪、兵庫、和歌山、長崎
D-	7件 山形、栃木、神奈川、長野、徳島、福岡、熊本

大分県							
令和4年度							
目 標		実 績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 (訓練終了後3か月時点)	100件	75人	51人	75.0%	優良	75%	低
評価	B+	令和6年度訓練計画数への反映	原則 3 %減		令和6年度委託費への反映	C P により調整	
令和4年度から令和5年度の見直し内容	集合訓練コース増 (プログラミングチャレンジ)						
就職率55%達成のための改善策 (C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	就職率55%達成済 (令和4年度就職率：75%)						
令和5年度							
目 標		実 績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 (訓練終了後3か月時点)	100件	45人	29人	65.9%	優良	45%	低
評価	B+	令和7年度訓練計画数への反映	原則 3 %減		令和7年度委託費への反映	C P により調整	
令和5年度から令和6年度の見直し内容	訓練科目及び訓練定員についての見直しはしていない						
就職率55%達成のための改善策 (C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	就職率55%達成済 (令和4年度就職率：65.9%)						

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 大分労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付金の概要

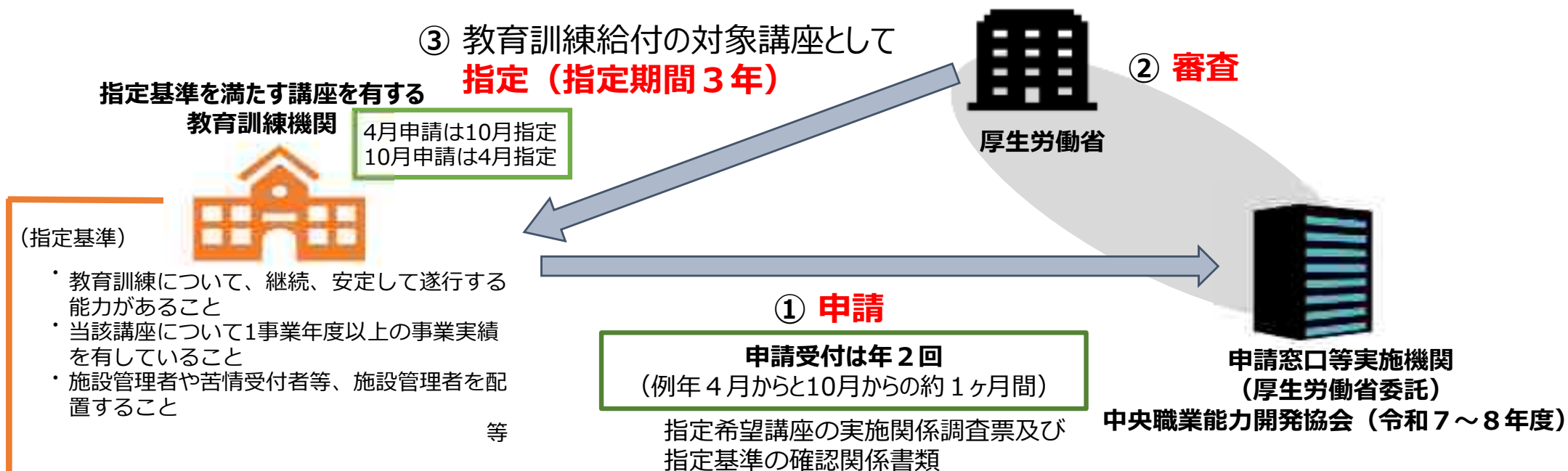
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒受講費用の10%（上限年間8万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の40%（上限20万円） ・追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒受講費用の10%（上限5万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上） 		
講座数	3,300 講座	1,188 講座	12,352 講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～） ② 専門学校^{文部科学省連携}の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム^{文部科学省連携} ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2) ^{経済産業省連携} ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程 	<p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 (※2) ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム^{文部科学省連携} ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～） 	<p>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

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

教育訓練給付金の指定申請等の概要

1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



(※) 特定一般教育訓練・専門実践教育訓練については、講座の受講開始2週間前までに、訓練前キャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成し、ハローワークにおいて、受給資格確認を行うことが必要

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
中型自動車第一種・第二種免許
大型特殊自動車免許
準中型自動車第一種免許
普通自動車第二種免許
フォークリフト運転技能講習
けん引免許
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
移動式クレーン運転士免許
クレーン・デリック運転士免許
一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座
ITSSレベル3以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）
ITSSレベル2の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）
ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験



専門実践教育訓練給付金

最大で受講費用の80%（年間上限64万円）を受講者に支給（※1）



特定一般教育訓練給付金

最大で受講費用の50%（上限25万円）を受講者に支給（※2）



一般教育訓練給付金

受講費用の20%（上限10万円）を受講者に支給

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

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント

社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士

中小企業診断士試験
司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員

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

医療・社会福祉・保健衛生関係

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

主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験

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

営業・販売関係

調理師

宅地建物取引士資格試験

インテリアコーディネーター
パーソナルカリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士

電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

製造関係

製菓衛生師

パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程
（商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）

職業実践力育成プログラム
（保健、社会科学、工学・工業など）

キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）

専門職学位
（ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）

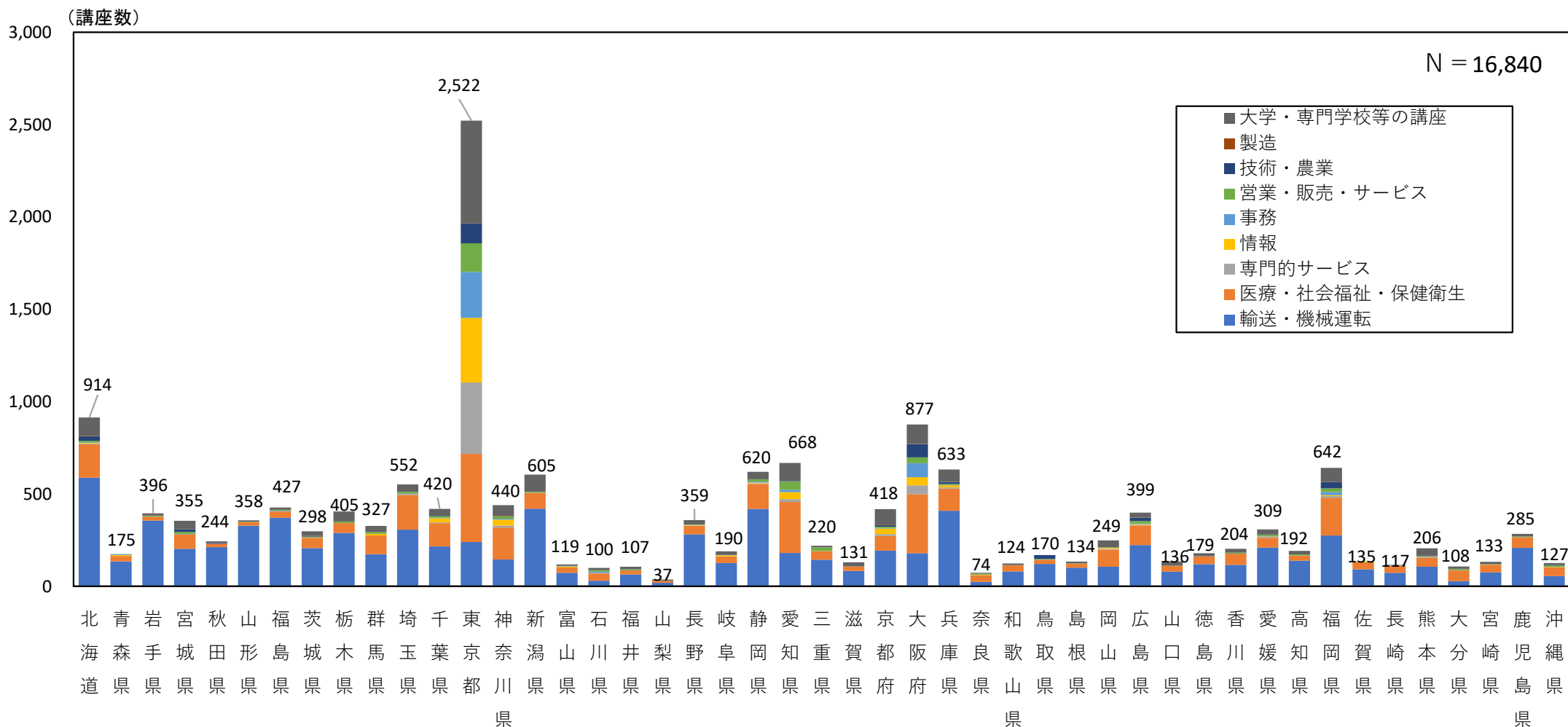
短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）

短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）

修士・博士
履修証明
科目等履修生

指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）（令和7年10月1日時点）

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



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。

資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

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

		全国				大分県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
輸送・機械運転関係	大型自動車第一種免許	2641	—	205	2436	11	—	0	11
	中型自動車第一種免許	1887	—	110	1777	9	—	0	9
	準中型自動車第一種免許	926	—	61	865	0	—	0	0
	大型特殊自動車免許	704	—	35	669	3	—	0	3
	大型自動車第二種免許	631	—	59	572	1	—	0	1
	フォークリフト運転技能講習	317	—	6	311	0	—	0	0
	けん引免許	387	—	19	368	3	—	0	3
	無人航空機操縦士	299	—	28	271	0	—	0	0
	その他	856	—	48	808	1	—	0	1
医療・社会福祉・保健衛生関係	医療事務技能審査試験	6	—	—	6	0	—	—	0
	介護福祉士（実務者研修含む）	1332	288	15	1029	18	1	0	17
	介護支援専門員	309	—	254	55	6	—	6	0
	喀痰吸引等研修修了	74	—	24	50	1	—	0	1
	介護職員初任者研修	288	—	79	209	7	—	0	7
	看護師	349	328	0	21	3	3	0	0
	特定行為研修	380	—	131	249	0	—	0	0
	社会福祉士	173	137	6	30	2	2	0	0
	保育士	123	111	2	10	1	1	0	0
	精神保健福祉士	119	96	0	23	4	4	0	0
	歯科衛生士	123	119	0	4	2	2	0	0
	その他	596	452	8	136	14	13	0	1
専門的サービス関係	税理士	202	—	0	202	0	—	0	0
	社会保険労務士試験	110	—	2	108	0	—	0	0
	行政書士	40	—	0	40	0	—	0	0
	その他	174	22	0	152	1	0	0	1
情報関係	Microsoft Office Specialist	75	—	—	75	0	—	—	0
	CAD利用技術者試験	20	—	—	20	0	—	—	0
	Webクリエイター能力認定試験	45	—	—	45	0	—	—	0
	第四次産業革命スキル習得講座	301	301	—	—	0	0	—	—
	その他	149	13	10	126	0	0	0	0

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

		全国				大分県			
		計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
事務関係	TOEIC	140	—	—	140	0	—	—	0
	簿記検定試験（日商簿記）	67	—	—	67	1	—	—	1
	中国語検定試験	30	—	—	30	0	—	—	0
	「ハングル」能力検定	5	—	—	5	0	—	—	0
	実用フランス語技能検定試験	4	—	—	4	0	—	—	0
	登録日本語教員	31	—	26	5	0	—	0	0
	日本語教員	28	—	—	28	0	—	—	0
	その他	98	—	—	98	0	—	—	0
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	105	—	4	101	0	—	0	0
	その他	386	317	0	69	6	6	0	0
製造関係	計	31	11	0	20	1	0	0	1
技術・農業関係	建築士	68	1	0	67	0	0	0	0
	建築施工管理技術検定	56	—	0	56	0	—	0	0
	土木施工管理技術検定	50	—	0	50	0	—	0	0
	その他	167	31	3	133	0	0	0	0
大学・専門学校等の講座関係	修士・博士	761	—	—	761	8	—	—	8
	キャリア形成促進プログラム	7	6	1	—	0	0	0	—
	職業実践専門課程	688	688	—	—	3	3	—	—
	職業実践力育成プログラム	283	231	52	—	1	1	0	—
	専門職大学院	144	142	—	2	1	1	—	0
	科目等履修生	14	—	—	14	0	—	—	0
	履修証明	35	—	—	35	0	—	—	0
	その他	6	6	0	—	0	0	0	—

都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和５年度）

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

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2023年度）

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

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

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

(参考資料)

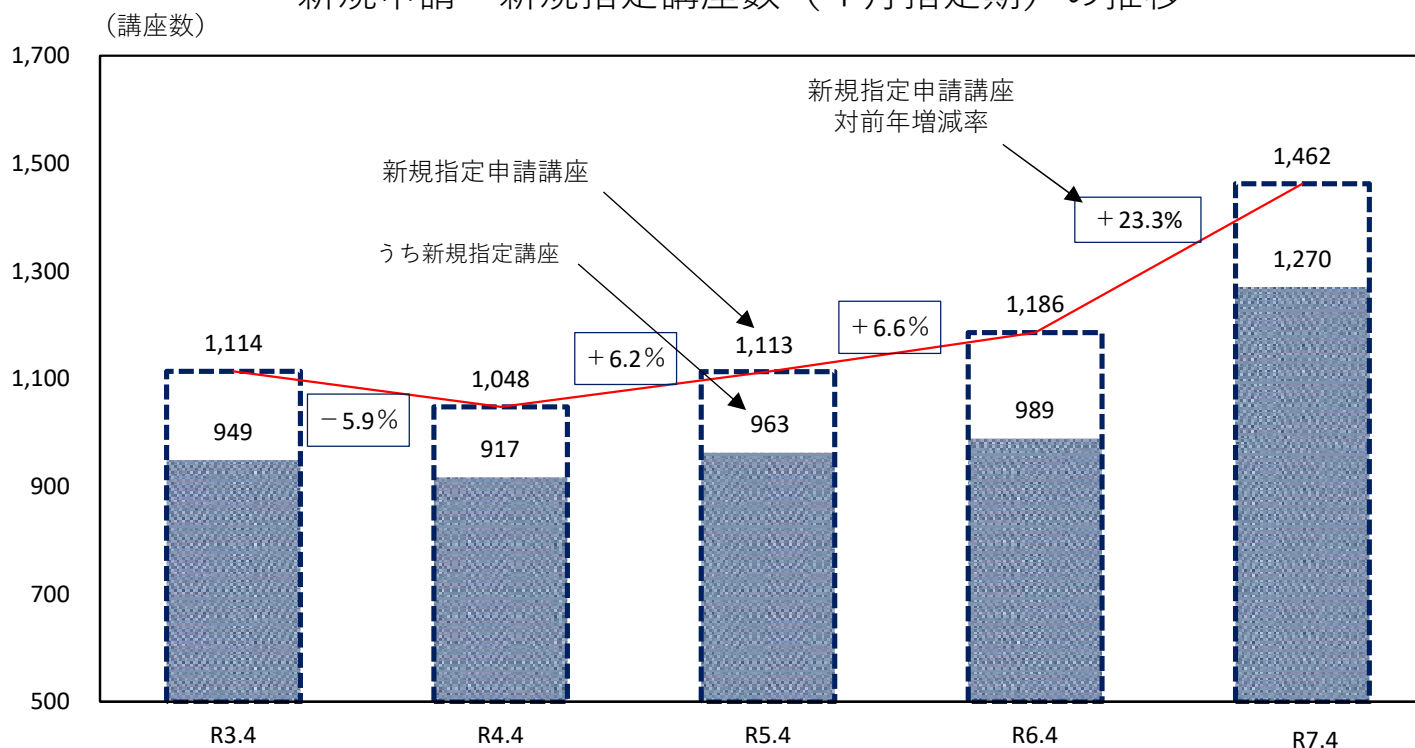
新規指定申請講座数・新規指定講座数の推移

- 令和5年度第2回の地域職業能力開発促進協議会（令和6年2～3月）以降、協議事項に「教育訓練給付制度による地域の訓練ニーズを踏まえた訓練機会の拡大」を追加。以降、地域職業能力開発促進協議会の議論の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等を対象に指定講座の拡大を図るため、令和6年10月申請期に向けて講座指定申請勧奨や制度周知を実施。

※講座指定申請は年2回（4月及び10月）。10月申請は翌年4月指定、4月申請は10月指定。

- 令和7年4月指定期の新規指定申請講座数及び新規指定講座数を見ると過去5年間で最大となっている。

新規申請・新規指定講座数（4月指定期）の推移



（指定講座全体数）

	R3. 4. 1	R4. 4. 1	R5. 4. 1	R6. 4. 1	R7. 4. 1
指定講座数 (4. 1時点)	14,060	14,562	14,997 - 46 -	15,722	16,577

令和6年10月申請に向けた都道府県労働局及び本省による指定申請勧奨の取組

- 都道府県労働局及び厚生労働省本省において、教育訓練施設や業界団体の訪問や、SNS等を通じ、講座指定申請勧奨を実施

＜都道府県労働局による取組＞

➤ 労働局職員が訪問等により講座指定申請勧奨を行った訓練施設等 ※一部重複あり

- ・ 専門学校等 14局
【岩手、秋田、神奈川、石川、山梨、長野、静岡、愛知、滋賀、山口、高知、福岡、佐賀、大分】
 - ・ 指定自動車教習所 12局
【青森、千葉、山梨、長野、滋賀、奈良、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎】
 - ・ デジタル関係 9局【岩手、山形、新潟、石川、福井、三重、鳥取、山口、長崎】
 - ・ 大学関係 9局【山形、福島、石川、岐阜、静岡、滋賀、高知、佐賀、長崎】
 - ・ 介護関係 7局【宮城、山梨、長野、滋賀、山口、徳島、香川】
 - ・ 看護・医療関係 3局【青森、秋田、山口】
 - ・ 無人航空機操縦士（ドローン） 3局【岩手、長野、佐賀】
- ※その他にハロートレーニング実施施設、日本語教員養成機関、技能講習関係 等

➤ その他

- ・ 労働局に来訪する教育訓練施設等への制度周知
- ・ 地域協議会構成員を通じた制度周知
- ・ 経営者団体を通じた制度周知
- ・ 労働局のHPやSNSによる制度周知

＜厚生労働省本省による取組＞

➤ 業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

- ・ 指定自動車教習所（約1,300校）
- ・ （建設車両関係）登録教習機関（約200機関）
- ・ デジタル等各種資格認定団体（約30団体）
- ・ 介護支援専門員研修実施機関（47都道府県）
- ・ 無人航空機操縦士の講習を行う登録講習機関（約700校）
＜国交省と連携＞
- ・ 大学等（約1,200校） ＜文科省と連携＞ 等

➤ 関係省庁や業界団体主催の会議等

- ・ 大学等向けリカレント教育説明会（約300校）
＜文科省と連携＞
- ・ マナビDX講座提供事業者情報共有会（75機関※参加申込）
＜経産省と連携＞
- ・ 日本語教員養成機関向け説明会（約550機関）
＜文科省と連携＞
- ・ （一社）全国産業人能力開発団体連合会説明会（30機関）等

➤ その他

講座指定のメリットを強調したリーフレットや、申請手続や申請書記載のイメージ動画等を活用し、SNS等による周知広報を令和6年8～9月にかけて集中的に実施（参考：X閲覧数約10万件 ※令和6年9月3日時点）

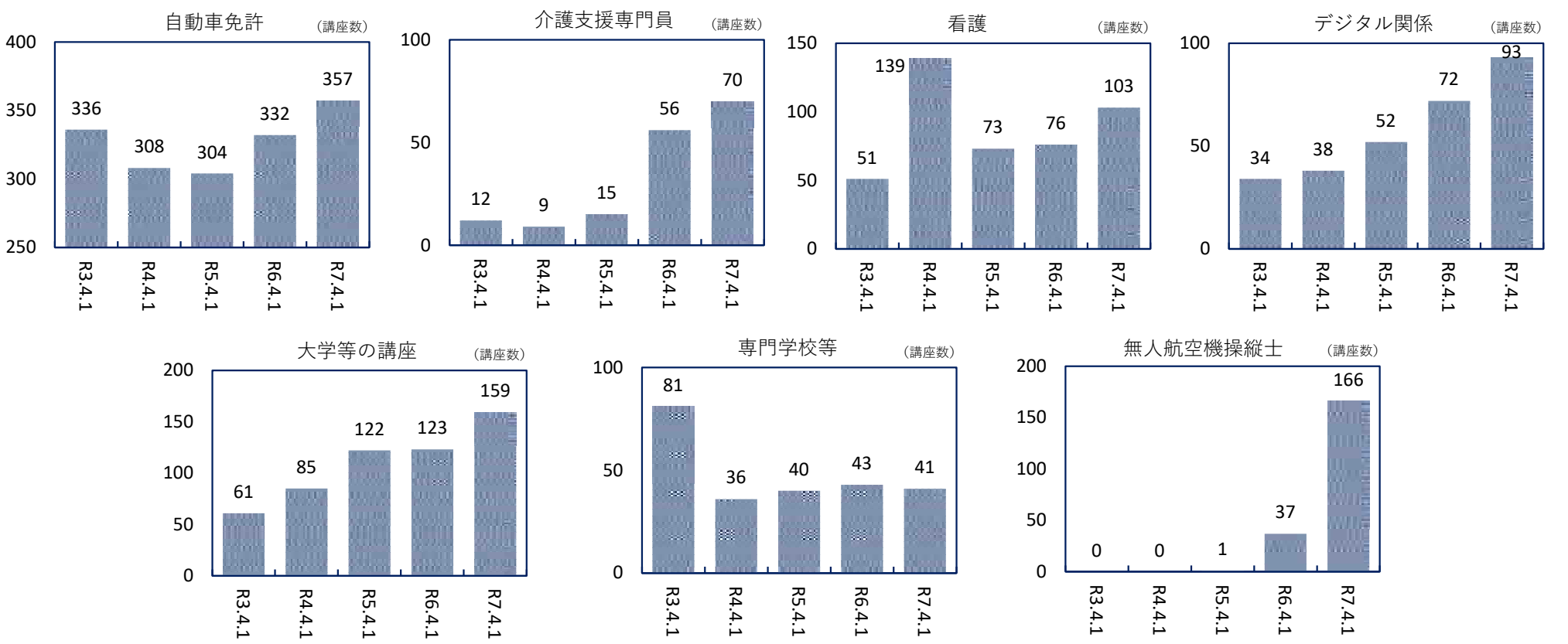
地域職業能力開発促進協議会の協議結果を受けた 都道府県労働局における講座拡大の取組と成果

都道府県労働局における講座指定申請勧奨の取組と成果（例）

労働局	成果のあった分野	労働局の取組	令和7年4月指定期における取組の成果
広島	自動車教習所	労働局職員が広島県指定自動車学校協会を訪問し、教育訓練給付金制度と県内自動車教習所の講座指定状況の説明及び傘下会員の自動車教習所への講座指定申請勧奨の依頼を実施。また、県内自動車教習所3校を訪問の上、制度説明を及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> 指定講座が一部の教習講習のみであった2校 ⇒ うち1校は特定一般教育訓練で5講座の講座指定申請を行い新規指定された。もう一校は、一般教育訓練で7講座の講座指定申請を行い新規指定された。 指定講座が無かった1校 ⇒ 今後の講座指定申請を検討。
山口	専門学校	教育訓練給付金の講座指定を受けている講座が「運輸・機械運転」関連に偏っている状況を踏まえ、労働局職員が教育訓練給付金の講座指定を受けたことがない専門学校2校（IT・医療事務関係、リハビリテーション関係）を訪問し、制度説明及び講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> IT・医療事務関係の専門学校 ⇒ 専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定された。 リハビリテーション関係の専門学校 ⇒ 専門実践教育訓練で3講座の講座指定申請を行い新規指定された。
高知	大学院	労使団体から、各種職業資格や短大卒業資格の取得を訓練目標とする講座の拡大要望があったことを受け、労働局から県内大学・短大・高等専門学校及び専修学校（全28校）に対して、リーフレット及び講座指定申請手続案内を同封した事務連絡文書による講座指定申請勧奨を実施（R6.8）	<ul style="list-style-type: none"> 高知大学大学院の「ヘルスケアイノベーションコース」が職業実践力育成プログラムの認定を受けるとともに、専門実践教育訓練で講座指定申請を行い新規指定された。
佐賀	無人航空機操縦士	ドローン講習は、遠隔地への物資の輸送、ダム等山奥での建設物の測量、農薬散布など潜在的ニーズが見込めるのではないかという発言があったことを受け、労働局から無人航空機操縦士の教習機関5校に対してリーフレット送付による制度周知、講座指定申請勧奨を実施（R6.9）	<ul style="list-style-type: none"> 無人航空機操縦士の教習機関のうち1機関 ⇒ 一般教育訓練で2講座の講座指定申請を行い新規指定された。
長崎	自動車教習所	安定部長、訓練課長が長崎県指定自動車学校協会を訪問し、制度周知のリーフレット及び自動車教習所の教習の種別毎の講座指定状況を示しながら、制度説明及び加盟教習所への周知依頼を実施（R6.7） ※本依頼を受け、同協会は県南地域、県北地域で開催した校長会議で制度周知を実施。	自動車教習所 ⇒ 特定一般教育訓練で12講座、一般教育訓練で1講座の講座指定申請を行い新規指定 された。

指定申請勸奨に取り組んだ主な分野に係る指定講座の状況（令和7年4月1日時点）

都道府県労働局及び厚生労働省本省が講座指定申請勸奨に取り組んだ主な分野について、各年度4月1日付けの新規指定講座数をみると、令和6年4月1日から令和7年4月1日にかけて、大半の分野や勸奨先において、増加する結果となった。



（各分野指定講座全体数）

	自動車免許	介護支援専門員	看護関係	デジタル	大学等	専門学校等	無人航空機操縦士
指定講座数 （R7. 4. 1時点）	7,601	260	749	558	1,085	690	253

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要綱

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 構成員

（１）WG は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ①大分労働局
- ②大分県商工観光労働部産業人材政策課
- ③大分県立大分高等技術専門校
- ④独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部
- ⑤その他関係機関が必要と認める者

（２）構成員は、大分県地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）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 検証について

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。

（１）検証対象コースの選定

協議会で検証対象として選定された分野について、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。）以上を選定する。

（２）ヒアリングの実施

ヒアリングの内容は以下の項目を必須とする。

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、採用後に役にたっているもの
- ・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し、訓練カリキュラム等の改善促進策等を検討する。

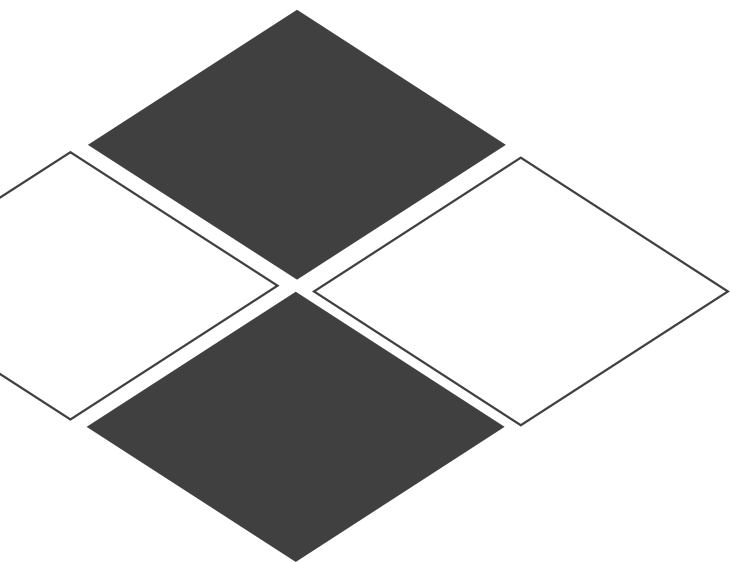
(4) 協議会への報告

ヒアリングを踏まえた効果検証等について、協議会に報告する。

附 則

この要綱は、令和5年2月24日から施行する。

この要綱は、令和6年7月11日から施行する。



介護・医療・福祉分野 訓練における 改善促進策（案）

令和7年度公的職業訓練効果検証WG

1. WGの運営

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。

構成員

- ①大分労働局②大分県商工観光労働部産業人材政策課、大分県立大分高等技術専門校
③独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部

検証手法

介護・医療・福祉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を検証し、改善促進策(案)を作成する。

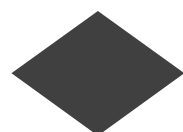
具体的な進め方

- ①介護・医療・福祉分野のコースから大分県2コース、機構1コースを選定し、対象の3者にヒアリング。
※ヒアリング対象:訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業
②ヒアリングの結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む介護・医療・福祉分野全体について
「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」を整理し、改善促進策(案)を作成。
③第1回地域協議会に改善促進策(案)等検証結果を報告し、令和8年度地域職業訓練計画の策定に反映する。

スケジュール

7月	8月	9月	10月	11月
第1回WG ・WGの運営(確認) ・ヒアリング先の選定 ・共通ヒアリング項目の打合せ		第2回WG ・ヒアリング結果報告 ・改善促進策(案)の作成	第3回WG ・改善促進策(案)の完成	第1回地域職業能力 開発促進協議会 ・改善促進策(案)の報告
各機関 ヒアリング(～8月下旬)				

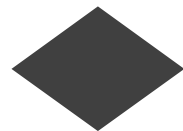
1-1(補足). 介護・医療・福祉分野選定理由について



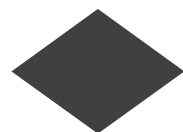
人材不足分野の中でも、特に介護関係分野については、慢性的な人手不足が続いている状況である。



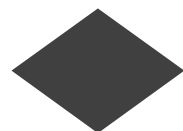
人手不足が深刻な分野にもかかわらず求職者ニーズが低い分野である。



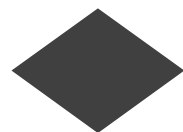
また、介護分野の訓練は県委託訓練及び求職者支援訓練ともに訓練定員充足率が低く、応募者不足により訓練が中止となるケースもある。



今後も高齢人口の増加が見込まれるため、介護人材の確保は喫緊かつ継続的な課題であり、介護分野における人材の育成・確保対策を推進する上でも、公的職業訓練の役割はより重要さを増しており、当分野の訓練を効果的に実施していく必要がある。



このため、検証の効果が高まるよう、「介護・医療・福祉分野」の中から「介護分野」のコースを検証の対象とする。



ヒアリングを通じて、特に求職者(訓練修了者)のニーズを把握・検証し、訓練内容等改善策を検討したい。

2. 各機関へのヒアリング

令和6年度に実施した訓練のうち、介護・医療・福祉分野のコースから大分県2コース、機構1コースを選定し、対象の3者にヒアリングを行った。訓練修了者へのヒアリングは全て、大分労働局が行った。

※ヒアリング対象：訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業

◆大分県が行った介護・医療・福祉分野コース

訓練科	訓練実施機関	訓練修了者（職種）	採用企業
介護実務者研修科	株式会社日本教育クリエイト	グループホーム	医療法人岡仁会
介護初任者研修科	中津総合ケアセンターいずみの園	有料老人ホーム	社会福祉法人大分県社会福祉事業団

◆機構が行った介護・医療・福祉分野コース

訓練科	訓練実施機関	訓練修了者（職種）	採用企業
介護職員初任者養成科	公益財団法人人材育成振興財団	小規模多機能施設	社会福祉法人清流共生会

◆ヒアリング内容（一部）

訓練実施機関	訓練修了者	採用企業
<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練実施にあたって工夫している点 ・ キャリアコンサルティングの状況 ・ 訓練を実施する上での課題 ・ 訓練実施にあたっての国への要望 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職後役に立った訓練内容 ・ 訓練で学ぶべきであったスキル ・ 介護・医療・福祉分野を選んだ動機 ・ 訓練内容への要望 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用で重視している項目 ・ 採用後役に立っているスキル ・ 未受講者と比較して訓練生へ期待すること ・ 訓練で習得してほしいスキル

3. 訓練の効果が期待できる内容

訓練実施機関	訓練修了者	採用企業
<p>◆<u>相手の立場に立ったケアを意識</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術や知識の使い方を間違え介護対象者の人権や尊厳を損なわないよう、演習、グループワークを取り入れている。 <p>◆<u>介護現場の現役講師が担当</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護現場で必要とされるタイムリーな知識を習得できる。 <p>◆<u>訓練カリキュラム全般</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・座学、実技等全般にわたり訓練修了者及び採用企業から一定の評価があり、訓練カリキュラムが就職後役に立っている。 	<p>◆<u>現場実習(実技)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者と直接触れ合う作業が役に立った。 ・実習先に就職することもあり、就職後の業務を具体的にイメージすることができる。 <p>◆<u>その他訓練全般</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職後はデイサービス、泊まり、訪問、入浴、トイレ介助など業務は多岐にわたるが、訓練内容のすべてが役に立っている。 	<p>◆<u>現場実習(実技)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習等で実際に触って、体験していること。人と対したときに力の加え方など不安が生じるので、そこに免疫があることが大事。 ・訓練を修了していることで、未経験者でもイチから教えることは不要なので安心して従事してもらえる。 <p>◆<u>介護業界への理解</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学科、実技の知識、企業実習の経験値が役に立っている。 ・仕事の中身、実際に従事する業務のイメージを持ってもらうことが定着につながる(入社後の三大介助(食事、入浴、排泄)業務への抵抗が少ない)。

4. 訓練効果をあげるために改善すべき内容

◆ 職業訓練の認定度が低いことによる訓練受講者の不足

- 訓練実施機関が継続して訓練を行うためには採算がとれるよう一定の訓練生数が必要となる。
- 現在の定員設定は就職支援等の観点から問題はなく、その充足率を上げることが課題。
- 訓練のきっかけは家族の介護、(職業訓練について)知人の勧め、福祉関係前職の経験から。ハローワーク窓口に行くまでに職業訓練を知る手段が限られている。

◆ コミュニケーション能力を高める訓練内容の設定

- 介護職は人と接する仕事であり、コミュニケーションに関してより学びたかったという意見があった。
- 採用企業の求人の求める人物像もコミュニケーション能力がある人(加えてレクリエーションの知識があれば最低限問題ない)。
- 訓練により得られたスキルのうち、採用後に役に立っているものにもコミュニケーションスキルがあがった。

◆ 訓練と実際の業務とのギャップを少なくする訓練内容の設定

- 訓練で学んでおくべきであったスキルに、実際の業務と演習の内容との乖離があがった(全く動けない人を相手にすることなど)。

5. 改善促進策(案)

01

職業訓練の広報活動の促進

市報やフリーマガジンなどのペーパー、ホームページやSNSなどといった複数媒体の活用を進め、介護分野のイメージアップ、仕事理解並びに職業訓練の認知度を向上を促す。

02

ハローワークにおける訓練受講希望者と訓練コースのマッチング強化

窓口となるハローワークにおいては訓練の具体的内容のみならず、取得した資格の活用や訓練修了者の感想など将来像をイメージしてもらえるような説明を行うなど取組を強化する。

03

コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実

コミュニケーションスキルは、とりわけ人と接する介護分野においては特に必要となるため、訓練実施機関に引き続き訓練内容を充実させるよう促す。

04

訓練で実際の業務に近い内容を経験できるよう改善

実際の業務とのギャップを埋めるため、訓練実施機関に口頭又は書面で身体に障がいのある方などの対応を伝えるよう促す。

令和8年度大分県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況

応募倍率が**低く**、
就職率が**高い**分野

介護・医療・
福祉分野

【委託訓練】

応募倍率は向上したが低調（41.2%→45.2%）

就職率は高水準（84.6%→97.7%）

【求職者支援訓練】

応募倍率は向上したが低調（45%→49%）

就職率は低下したが高水準（84%→70%）

応募倍率が**高く**、
就職率が**低い**分野

IT分野・
デザイン分野

【委託訓練】

・IT分野：応募倍率は低下（114.3%→98.8%）

就職率は向上（75.3%→81.5%）

・デザイン分野：応募倍率は低下（182.3%→118.8%）

就職率は低下（85.1%→77.8%）

【求職者支援訓練】

・IT分野：応募倍率は高水準（R5設定なし→92%）

就職率はR5、R6とも実績なし

・デザイン分野：応募倍率は低下（133%→87%）

就職率は向上したが低調（55.9%→57.1%）

評価・分析

応募倍率	両訓練ともに50%未満であり、応募倍率の向上に向け、引き続き 改善の余地 がある。【A】
就職率	依然、 高水準 で推移。

応募倍率	求職者支援訓練におけるIT分野を除き、その他の分野では低下しており、 解消傾向 。
就職率	特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の 就職率 はそれぞれ77.8%、57.1%であり、就職率の向上に向け、引き続き 改善の余地 がある。【B】【C】【D】

令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）

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

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。
さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。
C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。
D eラーニング等の**オンラインを活用した訓練**を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、**就職支援の充実**を図る。

委託訓練・求職者支援訓練ともに
計画数と実績に乖離あり。
令和6年度も同様の傾向。

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

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

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

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

令和 7 年度大分県地域職業訓練実施計画

令和 7 年 3 月

1 総説

(1) 計画のねらい

本計画は、国及び大分県（以下「県」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（委託訓練を含む。以下「公共職業訓練」という。）や、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（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。）等について、計画期間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。

本計画を実施するにあたっては、大分労働局、ハローワーク、県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部（以下「機構大分支部」という。）等関係機関が連携し、効率的かつ効果的な公的職業訓練の実施を図るものとする。

(2) 計画期間

計画期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までとする。

(3) 計画の改定

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

2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

(1) 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等（令和 6 年 12 月末現在）

県内の雇用情勢については、有効求人倍率は、横ばい圏内で一進一退を繰り返しており、令和 6 年 12 月には 1.41 倍と全国値を上回る高水準を維持している状況であるが、新規求人の緩やかな減少傾向が続いており、改善の動きにやや足踏み感がみられる。そのため、物価上昇が雇用に与える影響については、引き続き注視が必要である。

新規求人数（原数値）の動きをみると、令和 6 年 12 月累計で前年同期（4 月～12 月）比 5.9%の減少となり、主要 9 業種（建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、サービス業）全てで前年同期を下回っているが、いずれの業種においても企業からの声は、慢性的な人手不足が経営課題である旨が多数である。一方、新規求職申込件数（原数値）は、令和 6 年 12 月累計で前年同期比 1.9%の減少となっており、わずかながら減少傾向にある。

日銀短観（大分支店：令和 6 年 12 月調査）で雇用過不足感をみると、調査産業計で 34

ポイントの不足超過（非製造業では 51 ポイントの不足超過）で、令和 7 年 3 月（予測）でも 36 ポイントの不足超過（非製造業では 51 ポイントの不足超過）となっている。建設業や医療、福祉といった恒常的に人手不足感がある業種に加え、2024 年問題に直面している運輸・郵便業のほか幅広い業種においても人材確保が課題であり、産業・職業間をまたぐ労働移動や、女性・高齢者・外国人を中心とする潜在的かつ新たな労働力の労働参加と、一人あたりのアウトプットである労働生産性の向上も重要な課題となってくる。

（２）令和 6 年度の公的職業訓練の受講状況

種類	対象者		令和 6 年度 (令和 6 年 12 月末)	令和 5 年度（年間）	
			受講者数	受講者数	就職率
公共職業訓練	学卒者		163	135	98.5
	離職者	県施設	30	33	96.6
		県委託	623	751	81.9
		機構施設	194	266	86.1
	障害者		38	45	65.9
	在職者		539	646	－
求職者支援訓練	離職者		216	295	65.2（注）

（注）雇用保険適用就職率

3 令和 7 年度の公的職業訓練の実施方針

上記 2（１）を踏まえ、離職者を対象とする職業訓練については、令和 6 年度に引き続き、令和 7 年度においてもデジタル分野等の成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置きつつ実施することとし、併せて、人手不足分野等の求人ニーズを踏まえた効果的な訓練の設定や地域ニーズに対応した訓練の推進にも努めるものとする。

令和 5 年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ①応募倍率が低く、就職率が高い分野（介護・医療・福祉分野）があること
 - 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公共職業訓練、求職者支援訓練ともに、コース毎の定員充足率にばらつき（計画数と実績に乖離）があること
 - ④デジタル人材が質・量とも不足して、都市圏偏在があること
- といった課題がみられた。

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

①については、応募倍率の上昇に向け、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、効果的な周知広報、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化等を行う。

②については、就職率の向上に向け、求人ニーズに即した効果的な訓練内容かの検討を行う。また、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ハローワーク職員が参加できる機会の確保を図る。

③については、開講時期の柔軟化、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うほか、就職率に加えて、訓練関連職種の魅力や働きがいや就職した場合の処遇といった観点も踏まえ、求職者の希望に応じた受講あっせんの強化等を図る。

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

4 令和7年度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 施設内訓練

- ・県全体で10科、414名の訓練定員で実施する。
- ・県立校においては、主に若年者を対象に職業訓練を実施する。また、円滑に再就職が図れるよう労働局、ハローワーク等と連携するとともに、地域企業への訪問等により、求職と求人、双方のニーズを踏まえたカリキュラムの設定等を行う。
- ・県立校の就職率は94%を目指す。
- ・機構立校においては、より「ものづくり分野」を対象とした職種に係る離職者訓練を実施する。
- ・機構立校の就職率は85%を目指す。

実施主体	実施場所	科数	科名	期間	定員
県	佐伯高等技術専門学校	1	建築科	1年	20
	日田高等技術専門学校	1	ガーデンエクステリア科	1年	20
機構	大分職業能力開発促進センター	8	CADものづくりエンジニア科	6か月	30
			ものづくりアシスタント科	6か月	40
			3DCAD活用科	6か月	40
			ものづくり溶接科	6か月	48
			電気システム科	6か月	40
			電気システム科【デュアル】	6か月	26
			建築CAD・リフォーム技術科	6か月	60
			ビル管理技術科 (橋渡し訓練(ビジネススキル講習))	6か月 1か月	60 30
合計		10			414

イ 委託訓練

- ・県独自の訓練については、農業科訓練を定員 20 人で実施する。
- ・その他の民間に委託する訓練については、令和 7 年度は県全体で 1,333 人（令和 7 年度定員数 978 人、前年度繰越者数 355 人）で実施する。
- ・デジタル分野重点化の観点から、CG・WEB デザイン等の関連資格取得を目指すコースの設定を推進する。
- ・より高い確率で正社員への就職を実現させるため、介護福祉士、保育士等の国家資格の取得を支援する長期の訓練コース（93 人）を実施するとともに、一部の訓練コースにおいて就職氷河期世代優先枠を設ける。また、育児等との両立に配慮した再就職支援コースや、母子家庭の母等の職業的自立促進コースの実施、さらには、託児サービス付き訓練を設定し、引き続き、育児中の女性等が職業訓練を受講しやすい環境の整備を図る。
- ・就職率は 75.0%を目指す。

○令和 7 年度計画 定員 978 人

国費による委託訓練（離職者等再就職訓練事業）

施設名	訓練科（訓練職種）	コース数	定員数
大分高等技術専門学校	未定（IT 分野）	4	87
大分高等技術専門学校	未定（営業・販売・事務分野）	25	505
大分高等技術専門学校	未定（医療事務分野）	4	75
大分高等技術専門学校	未定（介護・医療・福祉分野）	20	186
大分高等技術専門学校	未定（デザイン分野）	5	110
大分高等技術専門学校	未定（理容・美容関連分野）	3	9
大分高等技術専門学校	未定（その他分野）	2	6
合計		63	978

② 求職者支援訓練

- ・非正規雇用労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができ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、令和 7 年度においては、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模 565 人を上限とする。
- ・訓練内容としては、主に基礎的能力のみを習得する職業訓練（基礎コース）を 170 人、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 395 人で設定する。
- ・その際、人材不足分野、成長分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域

における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとなるよう訓練実施機関の開拓にも努める。

- ・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの奨励金の上乗せ措置、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により訓練コースの拡充を図る。
- ・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など、求職者支援訓練対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努める。
- ・介護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・訓練日程を考慮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。
- ・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。

コース名		実績枠				新規枠 (地域共通)	総計
		中央地域	県北地域	日田地域	県南地域		
基礎コース		65	30	45		30	170
実践コース		290	15	15	15	60	395
デジタル分野	介護福祉分野	45	15	15		10	85
	医療事務分野	60					60
	IT分野	60				35	95
		60			15	15	90
	営業・販売・事務分野	65					65
	その他の分野						
合 計		355	45	60	15	90	565

※各分野における人数の割合は、厚生労働省から示された基準の範囲内としている

③ 職業訓練の効果的な実施のための取組

- ・大分労働局、県、機構大分支部が公的職業訓練の訓練規模、分野、時期等について、一体的に調整を行うことで、訓練実施者を確保し、適切な職業訓練機会提供と受講生を確保する。
 - ・デジタル分野については、企業ニーズに即した人材育成のため、訓練コースのレベルを差別化し、求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に、委託訓練は5か月から12か月の応用・実践まで学べるコースを中心に実施する。
 - ・公的職業訓練の受講を希望する者に対しては、ハローワークにおけるキャリアコンサルティングを通じ、就職に結びつく適切な訓練コースの選択を支援する。
- また、公的職業訓練を支援指示により受講している者については、個々に就職支援計画

を作成し、訓練期間中及び訓練修了後3か月間において毎月1回の指定来所日を定め、就職支援計画に沿った求職活動状況の確認と職業相談により早期の就職を支援する。

なお、求職者支援訓練の基礎コース修了後、引き続き技能向上のため職業訓練の連続受講が必要と思われる者に対しては、関連する訓練情報を提供し、より効果的な受講に向けた支援を行う。

- ・訓練実施機関等は、訓練受講中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の求職活動の方向性を明確化するとともに、訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練効果を活かせる求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実する。
- ・公共職業訓練の受講者のうち、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者については訓練修了1か月程度前から訓練修了日までの間に必ず1回はハローワークへ来所できるように訓練実施機関とハローワークで調整の上、就職支援の徹底を図ることとする。
- ・訓練修了後は、訓練実施機関による独自の就職支援を行うほか、ハローワークにおいても訓練修了時に訓練実施機関が作成を支援したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層取り組むこととする。
- ・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て、訓練効果を把握・検証することで、訓練カリキュラム等の改善を図る。

（２）在職者に対する公共職業訓練

- ・県全体で120コース、1,194名の訓練定員で実施する。
- ・県立校においては、地域企業へのアンケートや訪問によりニーズを的確に把握し、向上セミナーの強化を図る。
- ・機構立校においては、地域の産業ニーズに応じた真に高度な職業訓練および個々の企業ニーズに対応したレディメイド型とオーダーメイド型の職業訓練を実施し、在職者の職業能力向上を図る。

実施主体	実施場所	コース数	定員
県	工科短期大学校	25	161
	大分高等技術専門校	11	140
	佐伯高等技術専門校	6	60
	日田高等技術専門校	5	50
	竹工芸訓練センター	1	12
	小計	48	423
機構	大分職業能力開発促進センター	72	771
	合計	120	1,194

(3) 学卒者に対する公共職業訓練

- ・県立工科短期大学校（専門課程、2年制）4科160人、県立職業能力開発校（普通課程、1～2年制）9科、204名の訓練定員で実施する。
- ・工科短期大学校においては、産業社会の変化に対応できる高度な専門的知識と技能を兼ね備えた実践技術者の育成を図る。令和5年度から、学科を改編し、ものづくり企業におけるデジタル技術の進歩に対応できる人材の育成を目指す。
- ・職業能力開発校においては、技能検定をはじめとした就職に役立つ資格の取得を支援し、幅広い技能を持ち、ものづくりの現場で活躍できる技能者の養成に努める。
- ・就職率は、工科短期大学校は100%、職業能力開発校は98%を目指す。

実施主体	実施場所	科数	科名	期間	定員
県	工科短期大学校	4	生産技術科	2年	30×2
			電子技術科	2年	10×2
			電気エネルギー制御科	2年	20×2
			住居環境科	2年	20×2
	大分高等技術専門校	5	メカトロニクス科	2年	20×2
			電気設備科	1年	20
			自動車整備科	1年	20
			空調配管システム科	1年	20
			木造建築科	1年	20
	佐伯高等技術専門校	2	機械加工科	1年	20
			オフィスビジネス科	1年	20
	日田高等技術専門校	1	オフィスビジネス科	1年	20
	竹工芸訓練センター	1	竹工芸科	2年	12×2
			合計		364

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

- ・県全体で88名の訓練定員で実施する。
- ・企業等への就職を希望している障害者に対し、知識や技能を身に付けるための集合型委託訓練を、特定非営利活動法人や民間教育訓練機関等を活用して、求人・求職ニーズに応じ実施する。拠点校（大分高等技術専門校）に配した障害者職業訓練コーチが、訓練開始前の準備段階から修了後の就職支援までの総合的・専門的なパッケージ支援を行う。
- ・就業経験が不足している求職者に対し、障害者職業訓練コーチ（大分高等技術専門校のみ）及び障害者職業訓練コーディネーターを各職業能力開発校に配し、民間企業等の現場を活用した委託訓練を実施する。

- ・特別支援学校高等部の就職未内定者に対し、障害者職業訓練コーチ（大分高等技術専門校のみ）及び障害者職業訓練コーディネーターを各職業能力開発校に配し、民間企業等の現場を活用した委託訓練を実施する。

コース名	期間	定員
知識・技能習得訓練コース（集合訓練） 介護チャレンジコース	3 か月	7
知識・技能習得訓練コース（集合訓練） パソコンチャレンジコース	3 か月	10
知識・技能習得訓練コース（集合訓練） パソコン実践コース	3 か月	14
実践能力習得訓練コース 就労訓練科	1～3 か月	42
特別支援学校早期訓練コース 早期就労訓練科	1～3 か月	15
合計		88

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

- ・少子高齢化による労働力人口の減少により、中長期的には人手不足の状況が続く中、本県産業が維持・発展していくためには、産業界と連携した多様な人材の育成と、若年者、女性、高齢者、障害者など働く意欲のある全ての担い手の就業支援、職業能力開発支援により、労働力の量・質の両面の確保を図ることが必要である。
- ・このため、公的職業訓練に加え、デジタルや半導体、農林水産業等成長分野に関するリスキリングの推進を図ることで、労働移動を促すとともに、地域に必要な人材の確保（中小企業、農林水産、介護等）に取り組む。
- ・具体的には、県への移住を促進する IT、保育、介護分野の技術や資格の取得講座等の実施（事業名：スキルアップ移住推進事業）や、半導体関連企業の開発技術力向上を支援する技術者・経営者向けの研修（事業名：おおいた LSI クラスタ構想推進事業）等を行うことを予定している。
- ・なお、リスキリング推進事業については、市町村分もとりまとめたうえ、令和7年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に事業一覧を報告する。

ハロートレーニング（離職者向け）の7年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

大分県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者 雇用支援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分 野		定員	定員	定員	定員	定員
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	222	40	87	0	95
	営業・販売・事務分野	570	0	505	0	65
	医療事務分野	135	0	75	0	60
	介護・医療・福祉分野	271	0	186	0	85
	農業分野	20	0	20	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0	0	0
	デザイン分野	200	0	110	0	90
	製造分野	308	84	0	224	0
	建設関連分野	220	100	0	120	0
	理容・美容関連分野	9	0	9	0	0
	その他分野	26	20	6	0	0
求職者支援訓練（基礎コース）		170	0	0	0	170
合 計		2,151	244	998	344	565
（参考） デジタル分野		422	40	197	0	185

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 …… 主催
- 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）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証 (協議会の下ワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

採用企業

ヒアリング

修了者

訓練機関

③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

⇒ 個別コースの質の向上を促進

中央職業能力開発促進協議会

全国において、成長分野等で求められる人材ニーズを的確に把握しつつ、求職者・労働者の多様な属性等も踏まえた精度の高い職業訓練を提供していくため、関係者・関係機関を参集し、全国の職業訓練計画を策定するとともに、キャリアコンサルティング等の職業能力の開発・向上に資する方策等に関する情報を共有。

構成員

【労使団体】 日本労働組合総連合会 全国中小企業団体中央会 一般社団法人日本経済団体連合会 日本商工会議所

【学識経験者】 藤村博之 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長 堀有喜衣 独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員

【教育訓練関係団体】 全国専修学校各種学校総連合会 一般社団法人全国産業人能力開発団体連合会 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

【需給調整関係団体】 一般社団法人日本人材紹介事業協会 公益社団法人全国求人情報協会 公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

【地方自治体】 京都府

【政府】 厚生労働省、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省
(オブザーバー)

中央職業能力開発促進協議会の協議事項

(1) 「全国職業訓練実施計画」
の策定

(2) 人材ニーズの全国的な動向の把握
(※) と地域職業能力開発促進協議会への情報提供

(4) 公的職業訓練の訓練効果の
把握・検証

(6) 教育訓練給付制度の実施
状況等に関する事
⇒ 全国の実施状況や地域職業能力開発促進協議会における協議内容の報告等

(5) 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

(3) 地域職業能力開発促進協議会の協議状況の把握
○ 計画と実績とのミスマッチの検証状況
○ 訓練効果の把握・検証の実施状況

地域職業能力開発促進協議会

⇒ 協議内容を踏まえ、厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

※ ニーズの把握等のため、産業分野ごとのワーキングチーム⁷⁰の設置・開催が可能

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))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以下
等、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間教育訓練機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<基礎コース> 社会人としての 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括し て習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情報系 (ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事 務系(医療・調剤事務科等)等)



令和6年度 公共職業訓練 実績(速報値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	89,792	-	23,974	-	65,818	-
うち施設内	29,353	85.7%	23,974	87.3%	5,379	80.7%
うち委託	60,439	72.4%	-	-	60,439	72.4%
在職者訓練	112,148	-	72,187	-	39,961	-
学卒者訓練	13,767	95.8%	5,222	98.1%	8,545	95.0%
合計	215,707	-	101,383	-	114,324	-

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

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

大 分 県 地 域 職 業 訓 練 実 施 計 画 対 象 公 的 職 業 訓 練 一 覧

	訓練種別	根拠法令	所管	訓練の態様		対象者	実施方法
公的職業訓練（ハロートレーニング）	公共職業訓練	職業能力開発促進法	大分県	施設内訓練	学卒者訓練	18歳以上の新卒者（高等学校を卒業又はこれと同等以上の学力を有する者）	県内5か所の職業能力開発施設で主にもものづくり関係の職業訓練を実施。 訓練期間は1年又は2年。 受講希望者は各職業能力開発施設に申し込み、選考により可否を決定。
					離職者訓練	原則18～39歳（一部、年齢上限なし）の離転職者・一般求職者（主に雇用保険受給者）	県内5か所の職業能力開発施設で主にもものづくり関係の職業訓練を実施。 訓練期間は1年又は2年。 受講希望者はハローワーク経由で申し込み、選考の上、ハローワークが受講あつせん。
					在職者訓練	在職者	県内5か所の職業能力開発施設で実施。 訓練期間は概ね2日～5日。 受講希望者は各職業能力開発施設に申し込み。
				委託訓練		離転職者・一般求職者（主に雇用保険受給者）	大分県または大分高等技術専門校より委託を受けた民間教育訓練機関等で実施。 訓練期間は概ね3か月～2年。 訓練コースは、営業・販売・事務分野、デジタル（IT・Web関係）分野、介護・医療・福祉分野等。 受講希望者はハローワーク経由で申し込み、選考の上、ハローワークが受講あつせん。
			障害者訓練		障害者の雇用の促進等に関する法律（第2条第1号）に規定する障害者であって、ハローワークに求職申込を行っている者	県内4か所の職業能力開発施設より委託を受けた企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育機関等により、集合訓練（パソコン、介護等）、就労訓練、早期就労訓練等を実施。 受講希望者はハローワーク経由で申し込み、選考の上、ハローワークが受講あつせん。	
			施設内訓練	離職者訓練	離転職者・一般求職者（主に雇用保険受給者）	ポリテクセンター大分で主にもものづくり関係の職業訓練を実施。 訓練期間は概ね6か月～7か月。 受講希望者はハローワーク経由で申し込み、選考の上、ハローワークが受講あつせん。	
				在職者訓練	在職者	ポリテクセンター大分で実施。 訓練期間は概ね2日～5日。 受講希望者（企業又は個人）はポリテクセンター大分に申し込み。	
			求職者支援訓練	職業能力開発促進法（求職者支援訓練の実施に関する法律）	大分労働局	基礎コース	
	実践コース					離転職者・一般求職者（主に雇用保険を受給できない方） 社会人としての基本的スキルに加え、より専門的・実践的なスキルを学ぶことを目的とする（基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練）。	

：訓練施設に申し込みを行う公共職業訓練

：ハローワーク経由で申し込みを行う公共職業訓練

：訓練施設に申し込みを行う在職者訓練

：ハローワーク経由で申し込みを行う求職者支援訓練

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和7年度当初予算額 3.1億円（3.1億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

2 事業の概要・スキーム

（1）試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施し、好事例となる取組を収集する。

（2）試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

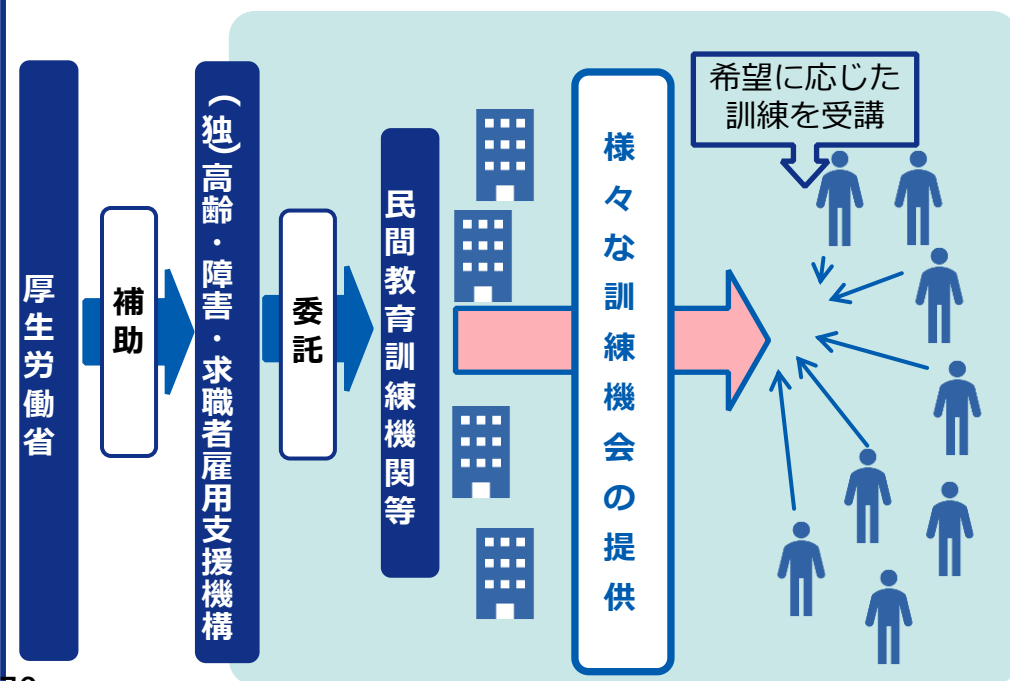
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



令和7年度非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が正社員70.4%に対し、正社員以外29.6%等、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない。非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720人

イ 実施方法等

受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

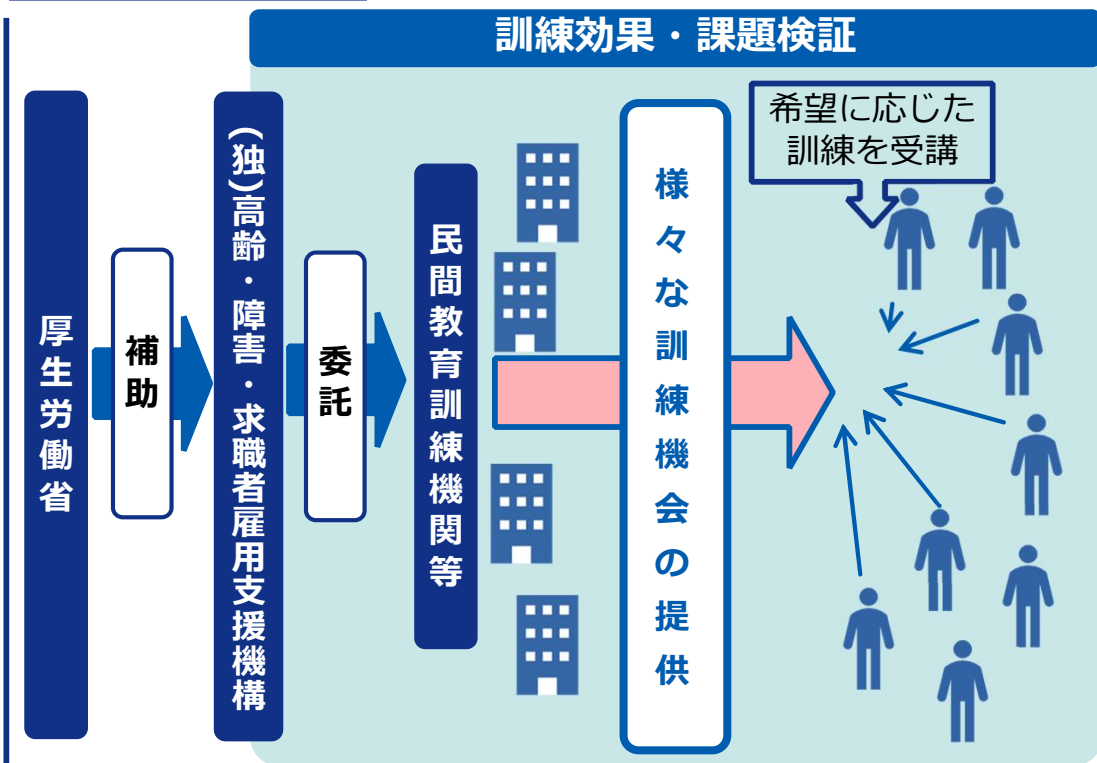
ウ 総訓練時間・受講期間

150時間程度。受講期間 4 か月

エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。

3 実施主体等



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい 職業訓練事業の本格実施に向けて

公的職業訓練の在り方に関する研究会
令和7年6月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

試行事業の結果の概要と評価

【事業概要】

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練として、「公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書」（令和5年9月5日公表）を踏まえ、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法で受講できる職業訓練を試行的に実施
- 訓練内容等については、デジタル分野、営業・販売・事務分野を対象に、実施手法（eラーニング、同時双方向通信、スクーリング）や受講日程（平日夜間、土日祝日）を組み合わせた複数パターンのコースを設定し実施

結果の概要

- 「eラーニングのみ」や「同時双方向通信＋eラーニング」では、全体の応募率は100%を超えており、特に、デジタル分野の訓練コースでの応募率が高かった。
また、受講生の8割以上が「働きながらも学びやすかった」と回答。
- 受講生の8割以上が「期待していた内容であった」と回答、「修了率」は全体で6割を超え、訓練の実施方法や訓練分野の違いによる明らかな差は見られなかった。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等に関して受講生の評価が高かった一方、訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は全体でも15%であった。

全体評価

- オンラインでの訓練、デジタル分野での応募率は高く、多くの受講生にとって働きながら学びやすい内容であったことから、本事業は目的に沿ったものとなっていた。
- 非正規雇用労働者等にとって、eラーニングや同時双方向通信などのオンラインによる訓練の有用性が確認された。
- 訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生の多くがポジティブに評価。
正規雇用への就職等の指標の評価については、非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから留意が必要。

- 非正規雇用労働者全体の自己啓発に対する実施割合が低調である中（※）で、本事業は、非正規雇用労働者等にとってニーズが高く、キャリアアップにも資すると評価できるものである。
このため、職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、令和8年度に向けて、本事業を全国展開することを検討することが適当
※ 正社員：44.1%、正社員以外：16.7%（厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査（個人調査）」）
- 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ことが効果的
- 訓練の実施に当たっては、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じた広域展開を行うことを検討することが適当
※ eラーニングによる離職者訓練は20都道府県（令和6年度速報値）でのみ実施
- 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ことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論①）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
訓練水準等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練時間及び訓練期間（4ヶ月）については、訓練コースによって評価が異なるものの、いずれの実施手法においても3割以上の者が「少ない」と回答 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練時間や訓練期間については、非正規雇用労働者等の置かれている状況を踏まえると、訓練コースにより柔軟に設定できるようにすることが適当
受講費用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大半の受講者が受講料（5,000円（内税）、テキスト代等は本人負担）について「安い」と回答 ○ 受講料について、受講者確保の観点において支障はみられなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き受講者の確保や過度な経済的負担をかけることに留意しつつ、一定の受益者負担を求めることが適当 ※ JEEDの調査において、希望する職業訓練の受講料について「1万円未満」の回答が71%を占めていた
受講勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講割合が20%未満で脱落した者が約2割おり、受講開始後の訓練内容（カリキュラム、習得できる知識・技能等）に係る認識の相違（ミスマッチ）が生じている可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練機関による説明会や選考時の面談に加え、「キャリア形成・リスキリング推進事業」において、訓練開始前にキャリアコンサルティングを受けることができること等についても情報提供を積極的に行うことが適当 ○ 受講生の成功事例（訓練成果がその後の仕事や就職で役立っている等）を収集し、募集時の説明に活用することが適当 ○ 受講機会の確保のため、訓練開始の初期に退校した者がいた場合、可能な範囲で再募集等を行うことが適当

全国展開に当たっての留意事項（各論②）

項目	結果の概要	全国展開に当たっての留意事項
受講継続支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリアコンサルティングについては8割以上、メンター制度については約7割の利用者が役に立ったと回答 ○ コミュニケーション機会の確保については、一部のコースで、これらの機会提供が十分に活かされなかったとの意見 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講中のキャリアコンサルティング等については、引き続き訓練期間において実施することが適当 ○ コミュニケーション方法やキャリアコンサルティングの好事例を収集し、より効果的な支援となるよう継続的な見直しを図ることが適当 ○ 伴走支援については、受講生がネガティブな心理状況や課題が生じたときの支援などのベストプラクティスを収集、共有することが適当 ○ 補講の制度など遅刻や欠席を埋め合わせるための仕組みを設けることが適当
成果指標	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訓練修了2ヶ月後の正規雇用への就職、正規雇用への転換、賃金水準の向上の割合は15%と必ずしも高くなかった ○ 他方で、訓練内容等の活用割合、新しい仕事にチャレンジする意欲や新たなスキル習得への意欲等について、受講生のポジティブな評価割合は高かった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 非正規雇用労働者等が置かれている状況は様々であることから、正規雇用への就職等の指標の評価については留意が必要 ○ 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成果指標にすることが適当 ○ 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ことが適当
広報	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講申込のきっかけは、8割以上がインターネット経由、このうちSNSが全体の約半数 ○ 年齢は40代が約4割、50代、30代と続き、30歳～59歳で約9割 ○ 受講者全体の8割以上が女性 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 委託先の民間企業の創意工夫を活かしつつ、インターネットを積極的に活用した広報が有効 ○ 試行事業での受講生の傾向を考慮した的確なターゲティングによる広報が有効 ○ 対象者が様々なルートから訓練情報にアクセスできるよう、情報発信に当たっては工夫が必要 ○ スキルアップへの意欲につながったなど、訓練効果も交えて訴求しつつ、職場を通じた周知広報を行うことも有効

公的職業訓練の在り方に関する研究会開催要綱

1 目的

技術の進展や経済的環境の変化、個人の働き方・職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、企業及び個人のニーズに適切に対応した公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）を提供する必要がある。

このため、公的職業訓練制度の検証・検討に資するため、有識者で構成される「公的職業訓練の在り方に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

以下の検討事項を中心に、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 公的職業訓練の適正かつ効果的な運営の在り方に関する事
- (2) 新しいニーズに対応した公的職業訓練の制度の在り方に関する事
- (3) 公的職業訓練制度の検証に関する事
- (4) その他

3 構成員

別紙のとおりとする。

4 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、構成員の互選により選出する。座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (3) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じ、関係者の出席を求めること及び構成員の追加を行うことができる。
- (4) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (5) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室において行う。

(別紙)

公的職業訓練の在り方に関する研究会 構成員

(五十音順)

【学識者】

◎今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮地 弘子 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理ユニット 教授

山田 久 法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科 教授

吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

【訓練実施主体】

菅沼 聡人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

吉岡 孝一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長

(◎：座長)

開催実績

第1回（令和5年5月31日）

- ・ 公的職業訓練の現状と研究会における今後の議論について

第2回（令和5年6月27日）

- ・ 構成員からの報告
- ・ 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

第3回（令和5年7月25日）

- ・ 非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について

○公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書 公表（令和5年9月5日）

「働きながらも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」

第4回（令和6年12月16日）

- ・ 「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」の実施状況について（報告）

第7回（令和7年3月25日）

- ・ 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

第8回（令和7年5月28日）

- ・ 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

第9回（令和7年6月20日）

- ・ 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

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年度概算要求額 10億円 (3.1億円) ※ () 内は前年度当初予算額

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

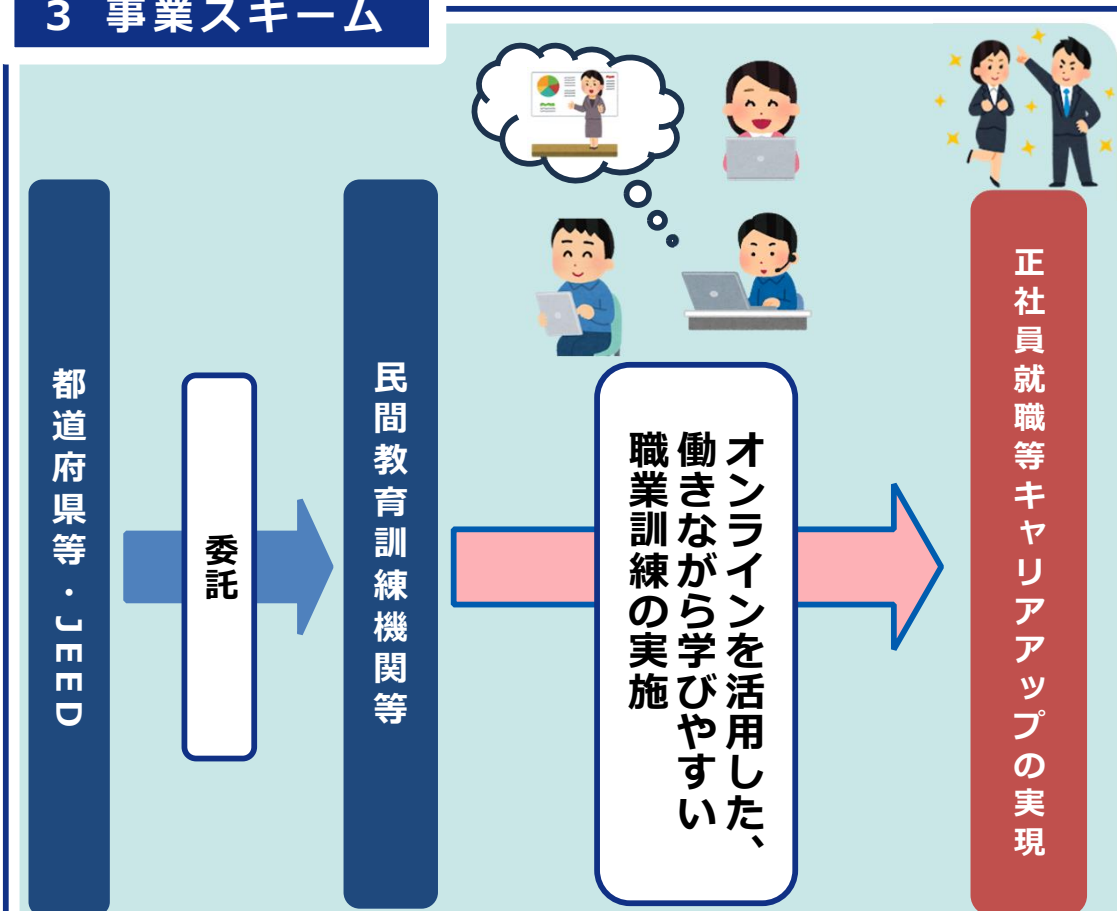
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

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

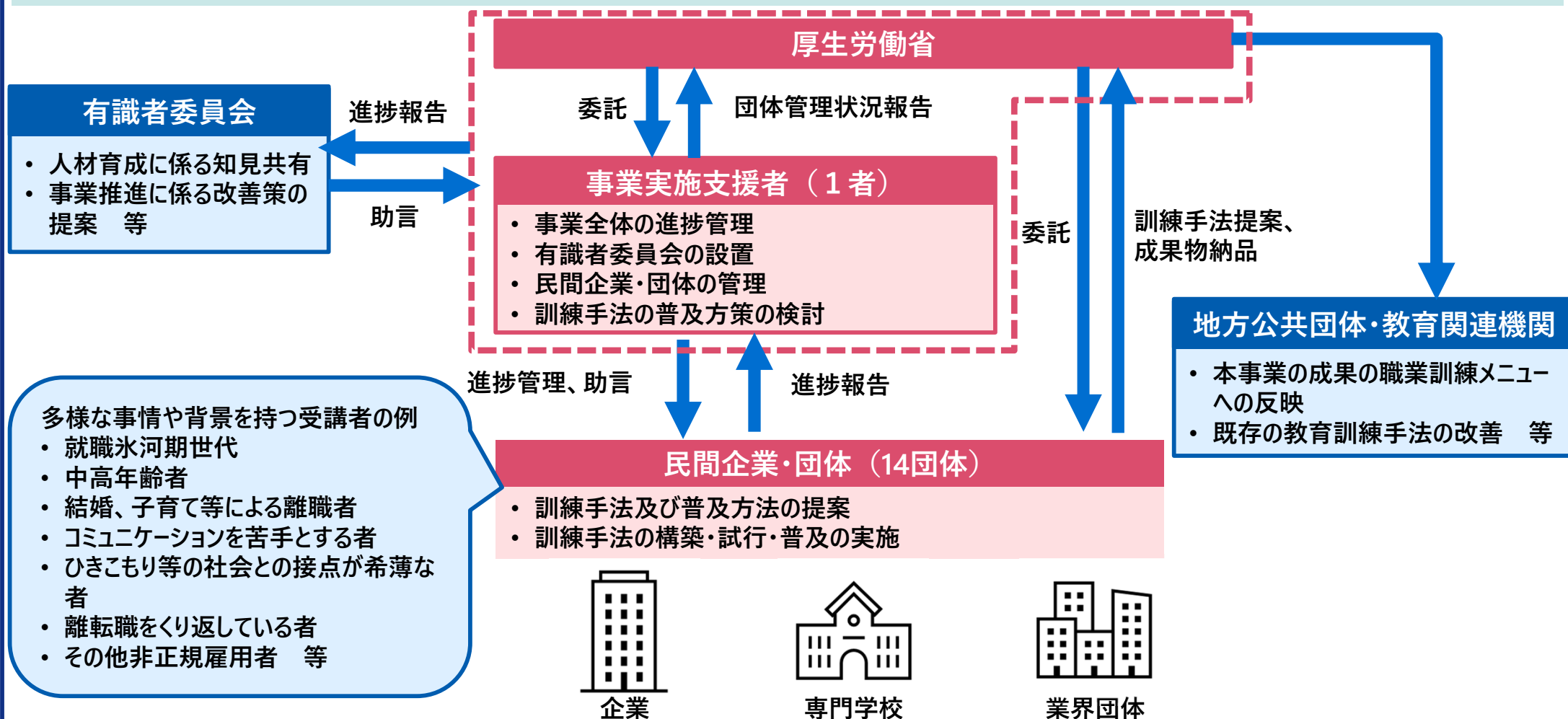
3 事業スキーム



教育訓練手法の構築・普及促進事業について(1)

目的・全体像

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



教育訓練手法の構築・普及促進事業について(2)

普及の取組

① 厚生労働省ホームページへ掲載（6月18日）



・ 掲載ホームページの特徴

他の訓練実施主体が訓練パッケージの企画から実行までを再現できるようにするため、事業報告書のみならず、募集から就職支援に至るまでの実際に使用した作成資料等について交付申請に応じて提供する仕組みを構築。これらを参考資料として訓練実施主体に活用してもらうことを想定。

※ 作成資料等は、各事業で使用したカリキュラム・シラバス、パンフレット・ポスター等の募集関連資料、テキスト及び課題等の訓練関連資料及び就職支援用テキスト等の就職支援関連資料。

② 他団体等への働きかけ（6月26日）

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

③ 労働市場関係情報に関するポータルサイト（名称未定）への掲載

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

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(3)

個々の訓練パッケージにおける特徴的な取組

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

14団体の取組例

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

教育訓練手法の構築・普及促進事業について(4)

各実施団体の訓練手法

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



人材開発に取り組む事業主を支援します！

「人材開発支援策」のご案内

令和 7 年 9 月 改訂 版

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

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	生産性向上人材育成支援センター 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	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	→	職業能力検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
		→	キャリア形成・リスキリング推進事業 キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
	従業員 自ら活用	→	教育訓練給付金	P.6
		→	教育訓練休暇給付金	P.7
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	ユースエール認定制度	P.7
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.8 ～9



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

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

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

ハロトレくん



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

生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索

都道府県が実施する訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



お問い合わせ 都道府県人材開発主管課

ものづくりマイスター

講師派遣

ニーズにあわせて最適な「ものづくりマイスター」を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」（ものづくり分野等で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）が実践的な実技指導を行います。

対象職種	製造・建設・IT系等129職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装、Webデザインなど）
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作など



受講者の声

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

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



職業能力検定認定制度
（団体等検定制度・社内検定認定制度）

キャリア形成

「能力検定認定制度」で技能の見える化・標準化を実現！

社内検定認定制度は、個々の企業や団体がそこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を果たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。また、団体等検定制度は、雇用する労働者以外の方（求職者、学生、フリーランス等）も受検対象となるものです。ロゴマークを使って対外的にアピールもできますので、本制度を人材開発のためにご活用ください。

認定の効果

- ・職業能力検定を実施することで、技能の見える化・標準化、従業員のモチベーションアップ、若手従業員の定着・新入社員の採用、地域産業復興に貢献等の効果が期待できます。

【ロゴマーク】



団体等検定



認定社内検定



お問い合わせ 団体等検定のウェブサイトをご覧ください

団体等検定制度 検索

職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

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

OJTコミュニケーションシート

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○

職種・地位 機械設備 レベル1 レベル2 評価者氏名 ●●●●

評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

スキルレベルチェックグラフ

スキルアップ上の課題
「環境に配慮した業務の遂行」において、特に「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自社の環境方針を理解しておらず、また自身の業務が環境に与える影響などの理解が十分ではない。

スキルアップ目標
能力ユニット・能力項目（項目）
「（空気環境測定）のうえに環境問題に関する知識・技術の習得」について

達成基準（どこまで）
「一人で遂行できるレベルまで習熟する知識・技術の習得」について

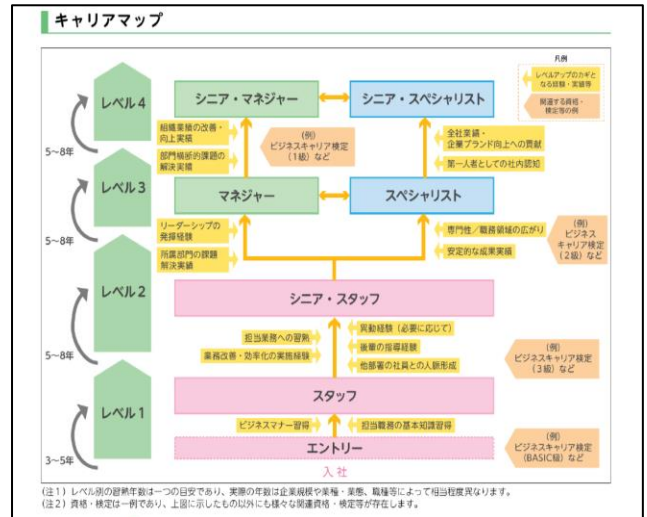
スキルアップのための活動計画
活動計画 スケジュール、期限
「全社の環境方針マニュアルを読み込み、O・20XX年X月を目途に実施し、月に全社で行なう社内勉強会に参加する。」

実績
「環境スキル習熟度、活動実績など、本人コメント」
「勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成を行っている姿も見られた。」

上長コメント

能力ユニット・点數一覧

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
業務連絡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・条件の把握	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境配慮	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
記録管理	2.0	1.5	2.0
空気環境測定	1.2	1.5	1.5
記録管理	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



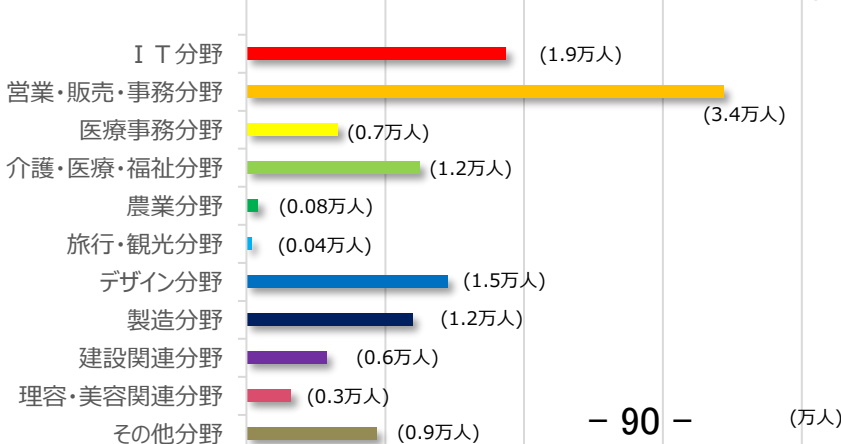
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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、令和4年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.2万人、求職者支援訓練の受講者数は約4.0万人で、訓練分野也多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、**ハロートレーニングを受講した方の採用**をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別／令和4年度）



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

主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P. 8 参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

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

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

・効果的な人材育成

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

・採用活動

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

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

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P. 8 参照）。



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

お問い合わせ

キャリア形成・リスキリング推進事業のウェブサイトをご覧ください
<https://carigaku.mhlw.go.jp/>

キャリア形成・リスキリング支援センター

検索



自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。


対 象	雇用保険の被保険者※又は被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支 給 額	一般教育訓練 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	特定一般教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額(上限25万円) 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	専門実践教育訓練 ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 教育訓練を修了し、1年以内に資格取得などをした場合等は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ③ ②の要件に加え、訓練前後で賃金が5%以上上昇した場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の10%を追加給付 ①②③の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の80%に相当する額 （年間上限64万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大256万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

- 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.8 参照）。
- 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトで確認できます。

教育訓練給付金 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

お問い合わせ

ハローワーク



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

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

キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

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

お問い合わせ

ハローワーク

教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は

教育訓練休暇給付金

検索



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！

この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ
申請書類提出先

都道府県労働局・ハローワーク

認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

<人材育成支援コース>

○ 人材育成訓練

10時間以上のOFF-JTによる訓練を行った事業主等に対して助成。

○ 認定実習併用職業訓練

新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

<教育訓練休暇等付与コース>

○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

<人への投資促進コース>

○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

<事業展開等リスキリング支援コース>

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

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の特定の訓練を修了後に正社員転換した場合に、助成額を増額しています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外					
			通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
			OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練		正規雇用： 45(30)% 非正規雇用： 70%	800(400) 円/時・人	—	正規雇用： 60(45)% 非正規雇用： 85%	1,000 (500) 円/時・人	—
	認定実習併用職業訓練		45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人
	有期実習型訓練※2		70%		10(9) 万円/人	100%		13(12) 万円/人
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度		30万円※3	—	—	36万円※3	—	—
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000 (500) 円/時・人	—	—	—	—
		成長分野	75%	1,000円/時・人※4	—	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練		60(45)%	800(400) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	1,000 (500) 円/時・人	25(14) 万円/人
	定額制訓練		60(45)%	—	—	75(60)%	—	—
	自発的職業能力開発訓練		45%	—	—	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務等制度	長期休暇	20万円※3	1,000 (800) 円/時・人※5	—	24万円※3	— (1,000) 円/時・人※5	—
		短時間勤務等	20万円※3	—	—	24万円※3	—	—
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	1,000 (500)円/時・人	—	—	—	—

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正社員化した場合に助成。

※3 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※4 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※5 有給による休暇を取得した場合に対象。



あなたのスキルアップや キャリア形成を支援します！

〔令和7年9月版〕

SKILL
UP ↑

厚生労働省では、働いている方やこれから働こうとしている方が、スキルアップやキャリア形成をしていくための支援策を用意しています。ぜひご活用ください。

働きながら スキルアップしたい

教育訓練給付金

給付金

自ら費用負担した受講費用の一部（最大80%）を支給します

教育訓練休暇給付金

給付金

教育訓練に専念するため休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給します

ハートレーニング（在職者訓練）

実践的

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訓練を受講できます

求職者支援制度

就職支援

雇用保険に加入していない方が、働きながら訓練を受講できます

リ・スキリング等教育訓練支援融資

融資

雇用保険に加入していない方が、スキルアップのために受講する訓練に必要な教育訓練費用と生活費の融資を受けられます

自身のキャリア を見直したい

キャリア形成・リスキリング推進事業

オンライン対応

専門家に、今後のキャリア形成などを無料で相談できます

ジョブ・カード

キャリアの棚卸し

キャリア・プランや自分の能力・強みなどを整理できます

job tag（職業情報提供サイト）

適職探索

希望する職業に必要なスキルや、自分に合う職業を調べることができます

就職・転職 をしたい

ハローワーク

窓口相談

転職や再就職の相談ができます
希望に応じた仕事を探すことができます

離職したときには

ハートレーニング（離職者訓練、求職者支援訓練）

無料

雇用保険の失業給付や月10万円の給付金を受給しながら、無料で職業訓練を受講できます

- 指定の教育訓練を修了した方に
訓練受講費用の20～80%※1を支給します
- 対象は約1.7万講座
- 在職中または離職して1年以内の方※2が対象

※1：専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練があり、それぞれ支給割合等が異なります。専門実践教育訓練は年間最大64万円まで（2024年9月までに受講を開始している場合は受講費用の最大70%（年間最大56万円）を支給）。80%の支給を受けるには、専門実践教育訓練受講→資格取得等・就職→訓練前後での5%以上の賃金上昇といった要件を満たすこと等が必要です（講座ごとの支給率や上限額は、別途ご確認ください）。

※2：初回受講は1～2年以上、2回目以降の受講は3年以上の雇用保険の加入期間が必要です。詳細はお近くのハローワークまでお問い合わせください。

活用例 ※上段は特定一般教育訓練、下段は専門実践教育訓練の例

現場での
スキルアップ



- ・大型2種自動車免許取得講座を受講
- ・入学料、受講料合わせて**20万円の支払い**



事前に受給要件を確認し、訓練修了後、申請。
8万円（40%）が一括で支給。

看護師を
目指す



- ・看護の専門学校に入学し、3年間通学。
- ・入学料、受講料合わせて**3年で180万円**。



事前に受給要件を確認し、申請。
15万円が半年ごとに支給
（計90万円（50%））。



- ・さらに、資格を取得し1年以内に再就職。



20%分の**36万円**が追加支給。

- ・加えて、訓練受講後に5%以上賃金上昇。



10%分の**18万円**が追加支給。

【お問い合わせ】ハローワーク 対象講座は

教育訓練給付金

検索

教育訓練休暇給付金

給付金

令和7年10月開始。

詳しい情報は[こちらから](#)

- 労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。
- 一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上
の無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

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

【お問い合わせ】ハローワーク

教育訓練休暇給付金に係る支給要件等は

教育訓練休暇給付金



検索



- 主に中小企業に勤める方々が、従事されている業務に必要な専門知識、技能、技術の向上を図るための訓練を受講できます。

- 訓練期間は2～5日間程度

※お申し込みは事業主の方を通じて行っていただく場合があります。

訓練コースは

ハロトレ 在職者訓練 検索



求職者支援制度

就職支援

詳しい情報は[こちらから](#)

- 再就職、転職、働きながらスキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講できます。
- 訓練期間は2～6か月、月80時間以上

制度活用の主な要件

訓練受講の要件	<ul style="list-style-type: none">■ハローワークに求職の申込みをしていること■雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと■労働の意思と能力があること■職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
給付金の支給要件	<ul style="list-style-type: none">■本人収入が月8万円以下■世帯全体の収入が月30万円以下■世帯全体の金融資産が300万円以下■訓練実施日全てに出席する。やむを得ない理由により欠席し、証明できる場合でも8割以上出席する。 <p>※給付金が受けられなくても、交通費（通所手当）のみ受給することができる場合もあります。</p>



リ・スキリング等教育訓練支援融資

融資

令和7年10月開始。

詳しい情報は[こちらから](#)

- 雇用保険被保険者以外の方等※1が、スキルアップのために訓練を受講する場合、その訓練に必要な教育訓練費用、訓練受講中の生活費について融資を受けることができます。
- 訓練修了後、就職し、賃金の上昇等の要件を満たせば、債務の一部返済免除を受けることができます。
- 対象となる訓練※2の期間は、1ヶ月以上4年以内です。

※1 その他、年齢や過去の就業経験等の要件があります。

【融資内容】

※2 訓練期間の他、実施主体等の要件があります。

対象費用	融資上限額	
教育訓練費用	年収200万円以上の方	年額最大120万円×最長2年間
	年収200万円未満の方※または離職者	年額最大120万円×最長1年間
生活費	年収200万円以上の方	月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長24か月）
	年収200万円未満の方※または離職者	月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長12か月）

【お問い合わせ】 ハローワーク

※ 収入証明がない方も含みます。

制度の詳細は

リ・スキリング等教育訓練支援融資



検索



- 今後の自分のキャリアの方向性などについて専門家（キャリアコンサルタント）に無料で相談できます
- 1回60分（予約制）Web相談対応

こんな方にお勧めです

- ・ 今の仕事や将来のキャリアに不安を感じている方
- ・ 新たにスキルを身に付けたい方
- ・ 再就職にお悩みの方



キャリアのご相談は

キャリア形成・リスキング推進事業

検索



ジョブ・カード

キャリアの棚卸し

詳しい情報は[こちらから](#)

- ジョブ・カードで、自分の能力や強みを整理しましょう
たとえば…
・ これまでの仕事・学んだこと・職業訓練・免許・資格
- 今後の目標を考えたり、求職活動での自己PRに役立ちます



ジョブ・カードの作成方法

①ご自身でオンラインから

→ [「マイジョブ・カード」](#)からオンライン上で作成



②キャリアコンサルタントと相談しながら

→ キャリア形成・リスキング相談コーナーで作成

ご自身のキャリアの振り返りに

ジョブ・カード

検索

job tag（職業情報提供サイト）

適職探索

詳しい情報は[こちらから](#)

- 500種類以上の職業からさまざまな検索機能を使って興味のある職業を調べることができます
- 自己診断ツールで仕事に対する興味や価値観などからあなたに向いている職業を検索
- 仕事の内容、必要なスキル、就業経路、労働条件など、その職業に関するさまざまな情報を確認できます

仕事について調べるなら

ジョブタグ

検索



job tagの詳しい使い方は[こちらから](#)



- 全国544か所のハローワークで、就職・転職に関する相談ができます。最寄りのハローワークへご相談ください（無料・予約不要）
- ハローワークには年間約1000万件の求人が寄せられているので、相談しながらご自身にあった仕事を探すことができます
- 以下のような専門的な相談ができる施設・窓口もあります



子育てと仕事を両立したい方向け 「マザーズハローワーク」

「マザーズハローワーク」や、ハローワーク内の「マザーズコーナー」では、お子さま連れでも利用しやすい環境を整備し、子育てしながら就職活動を行う方をきめ細かく支援しています。



正社員を目指す若者（おおむね35歳未満の方）向け 「わかものハローワーク」

「わかものハローワーク」や、ハローワーク内に設置された「わかもの支援コーナー・窓口」では、専門の職員である就職支援ナビゲーターが、一人ひとりの状況に合わせた正社員就職に向けた個別支援を行います。



障害のある求職者の方向け 「障害者関連窓口」

全国のハローワークでは、障害のある方向けに、障害の特性を踏まえた専門的な相談を実施する窓口を設置しています。応募書類の作成支援や面接指導も行います。



【お問い合わせ】ハローワーク 最寄りのハローワークは



ハローワークの就職支援の詳しい内容は[こちらから](#)



ハロートレーニング（離職者訓練・求職者支援訓練）

無料

詳しい情報は[こちらから](#)

- 再就職を目指す方が、雇用保険の失業給付や、月10万円の給付金を受給しながら、無料（テキスト代等除く）で職業訓練（離職者訓練、求職者支援訓練）を受講できます。
- 訓練期間は概ね2か月～2年間

※お申し込みは、住所地を管轄するハローワークにお越しの上、ご相談ください。

**あなたのしごと探しに、
役立つスキルを。**

ハロートレーニング

< 離職者訓練・求職者支援訓練 >

【 受講料は無料 】

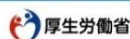
※一部テキスト代等は有料

雇用保険を
受給しながら
受講可能

離職者訓練

月額10万円の
給付金を支給
(支給要件あり)

求職者支援訓練



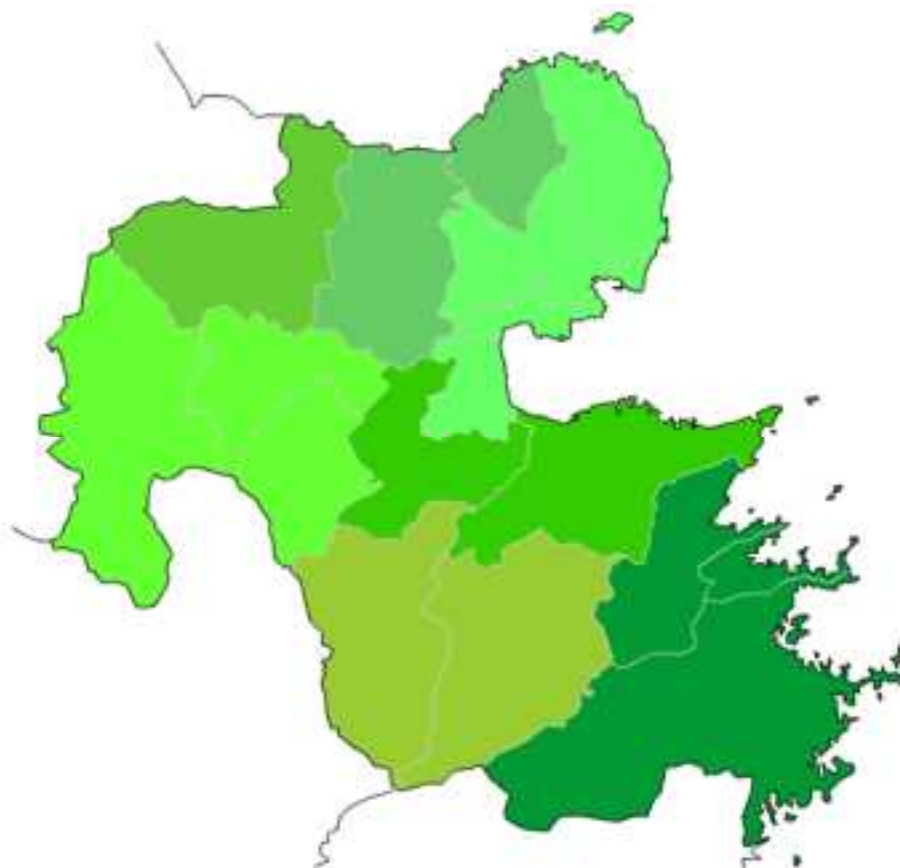
くわしくは[こちら](#) ▶

【お問い合わせ】ハローワーク 受講の条件・訓練コースは



大分県の雇用失業情勢

令和7年9月分

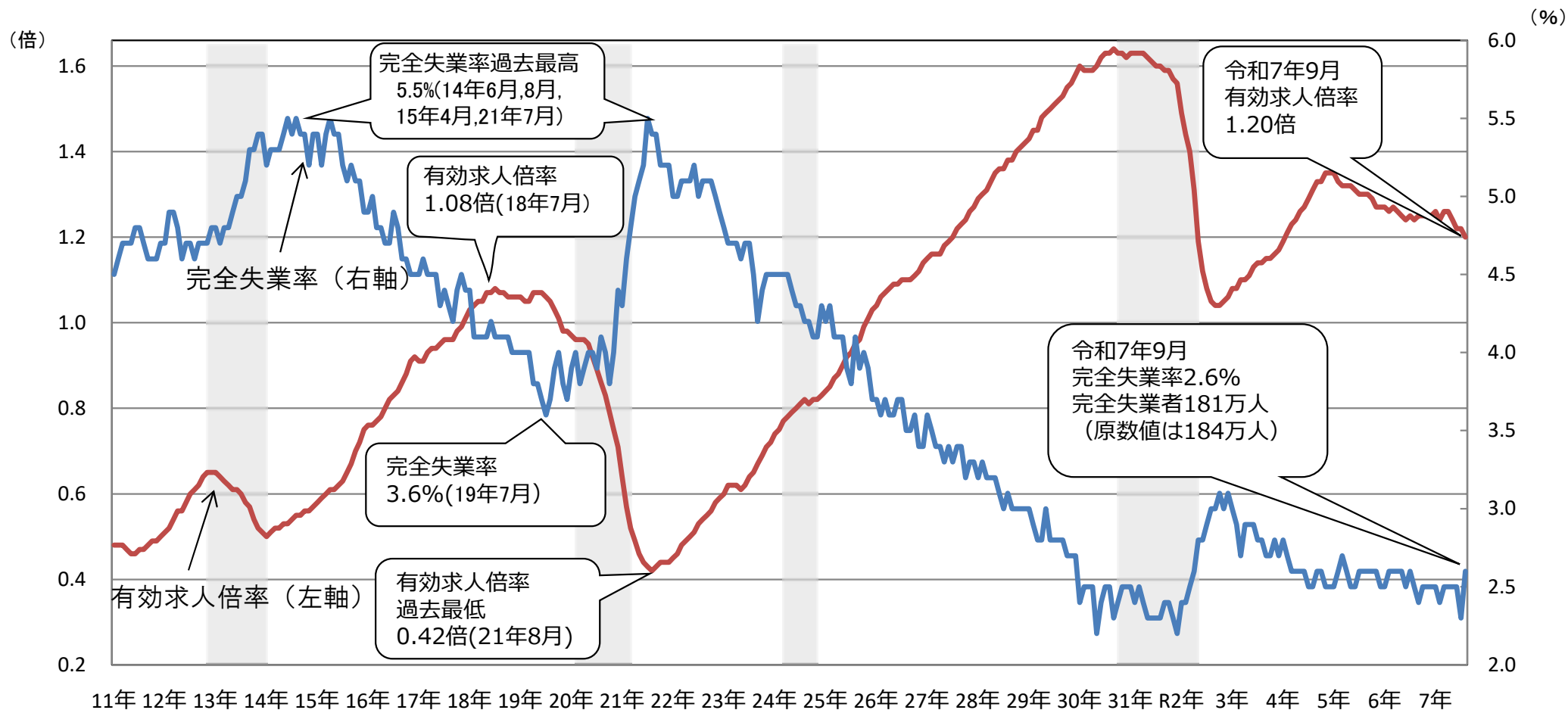


大分労働局職業安定部職業安定課

1 有効求人倍率の動向

1-1 有効求人倍率、完全失業率の推移（全国）

- 現在の雇用情勢は、求人・求職ともに微減となる中、有効求人倍率は横ばいで推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、前月と同水準の1.20倍。
- 完全失業率（季節調整値）は、前月と同水準の2.6%。



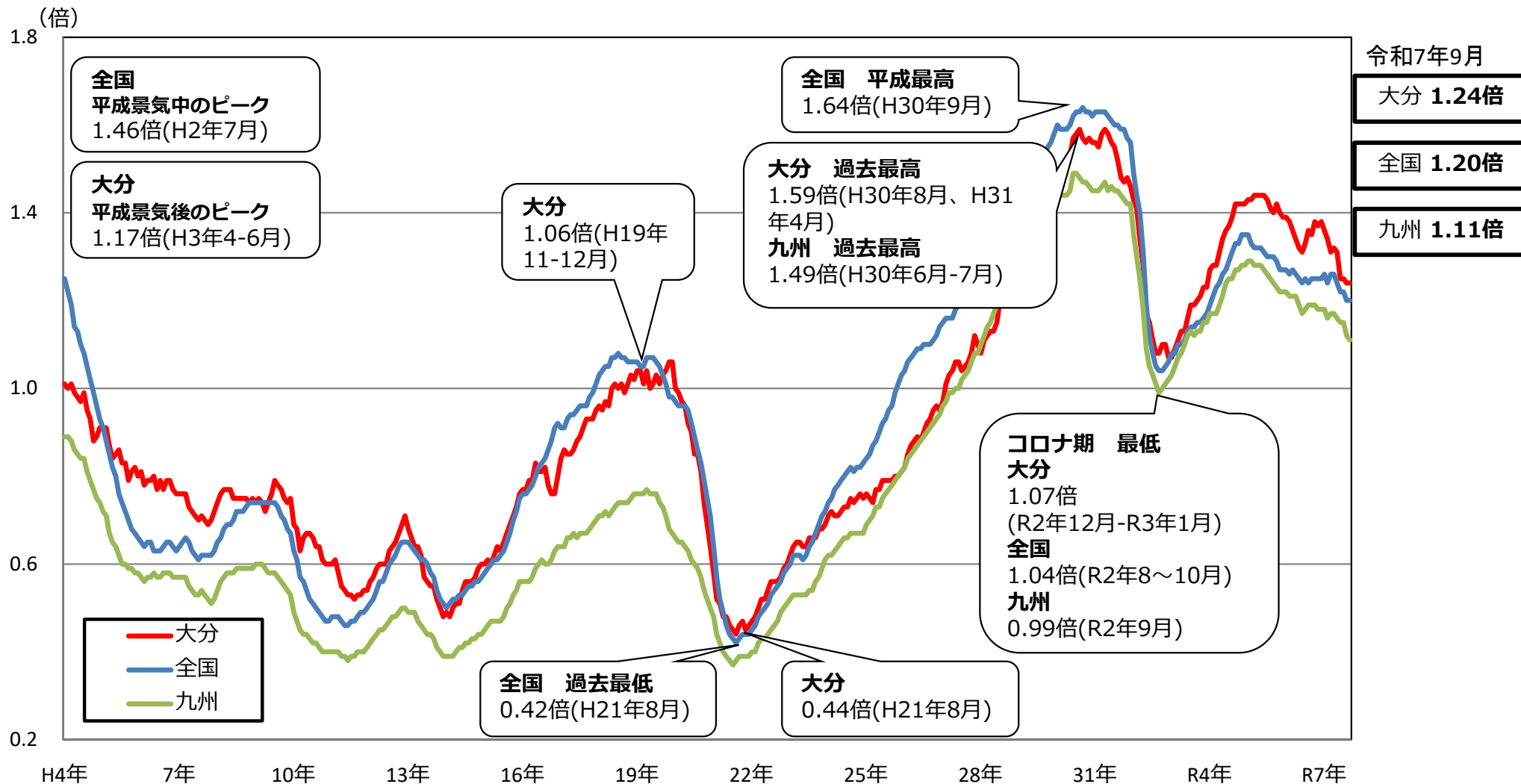
※ 1 有効求人倍率、完全失業率及び完全失業者数は季節調整値。（*令和6年12月以前の季節調整値は、新季節指数により改定されている。）

※ 2 シャドー部分は景気後退期であり、H12年11月～H14年1月、H20年2月～H21年3月、H24年3月～11月、H30年10月～R2年5月を示す。

資料出所： 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、内閣府「景気基準日付」

1-2 有効求人倍率の推移

- 有効求人倍率は高水準であるが、持ち直しの動きに足踏みがみられており、物価上昇等が雇用に与える影響について、注視が必要である。
- 大分県の有効求人倍率（季節調整値）は、前月と同水準の1.24倍。
- 九州地域の有効求人倍率（季節調整値）は、前月を0.01ポイント下回り1.11倍。



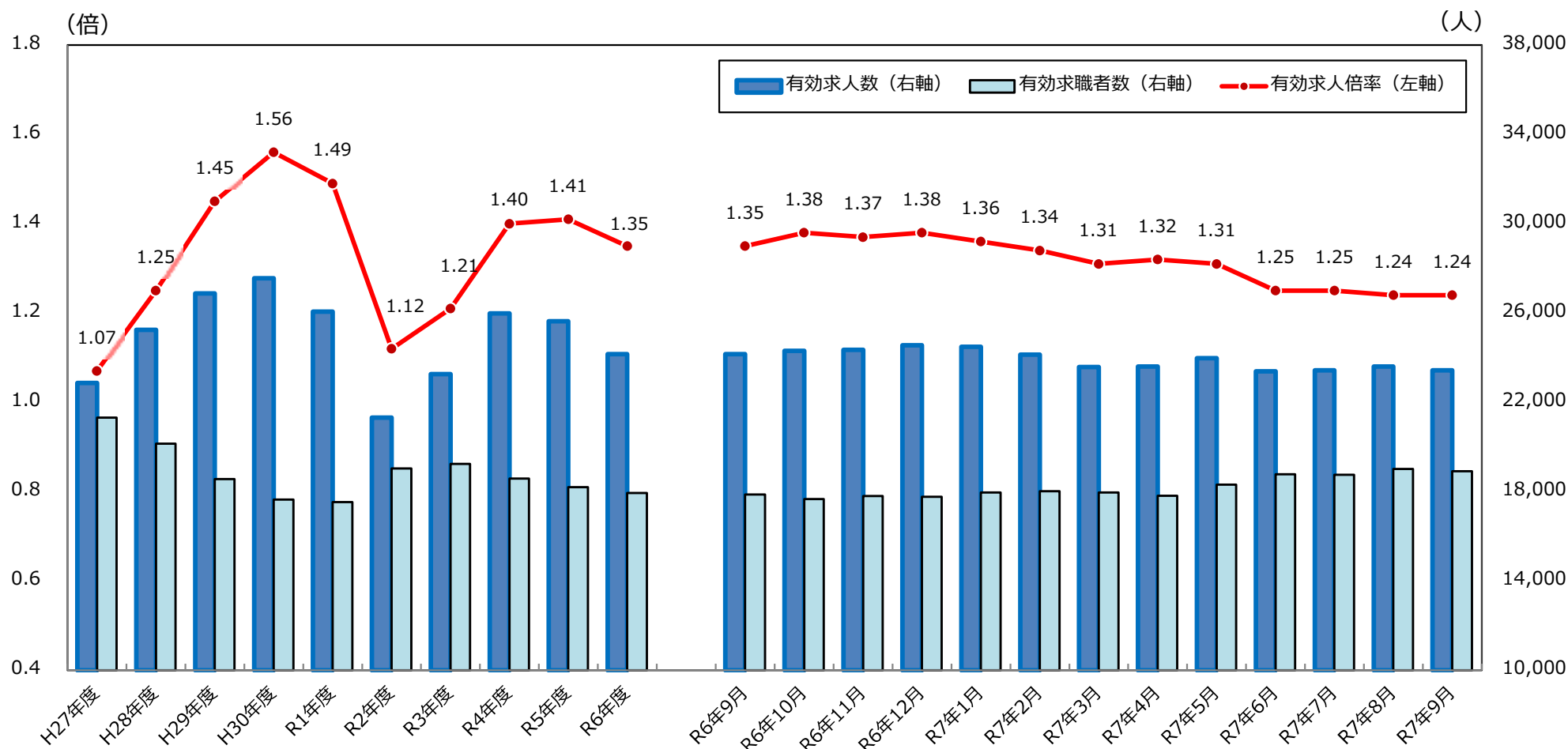
※1 季節調整値（* 令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

※2 九州地域には沖縄県を含む。

資料出所：大分労働局調べ

1-3 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移

- 有効求人倍率（季節調整値）は、前月と同水準の1.24倍。
（これまでの最高値は、平成30年8月、平成31年4月の1.59倍）
- 有効求人倍率（季節調整値）は、128か月連続（平成27年2月～）1倍台。
- 有効求人数（季節調整値）は、23,437人で前月比0.7%減と3か月ぶりに減少。
- 有効求職者数（季節調整値）は、18,921人で前月比0.6%減と2か月ぶりに減少。



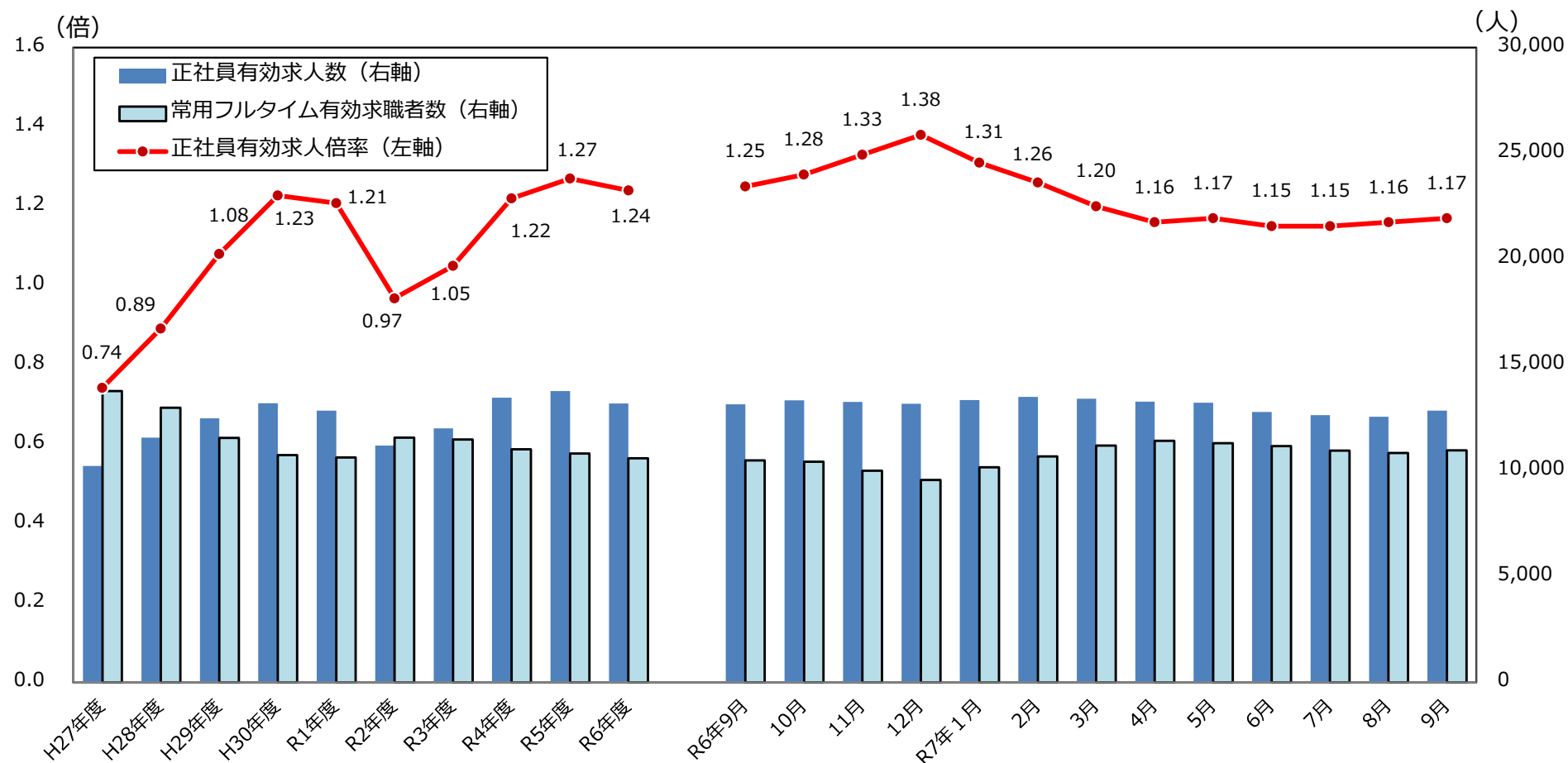
※ 1 月は季節調整値（* 令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

※ 2 年度は原数値の月平均

資料出所：大分労働局調べ

1-4 正社員有効求人倍率の推移

- 正社員有効求人倍率は、前年同月を0.08ポイント下回る1.17倍。
(これまでの過去最高値は、令和5年12月、令和6年12月の1.38倍。)
- 正社員有効求人数は、12,846人で前年同月比2.2%の減少。
- 常用フルタイム有効求職者数は、10,968人で前年同月比4.6%の増加。



※1 原数値（平成17年4月から集計）

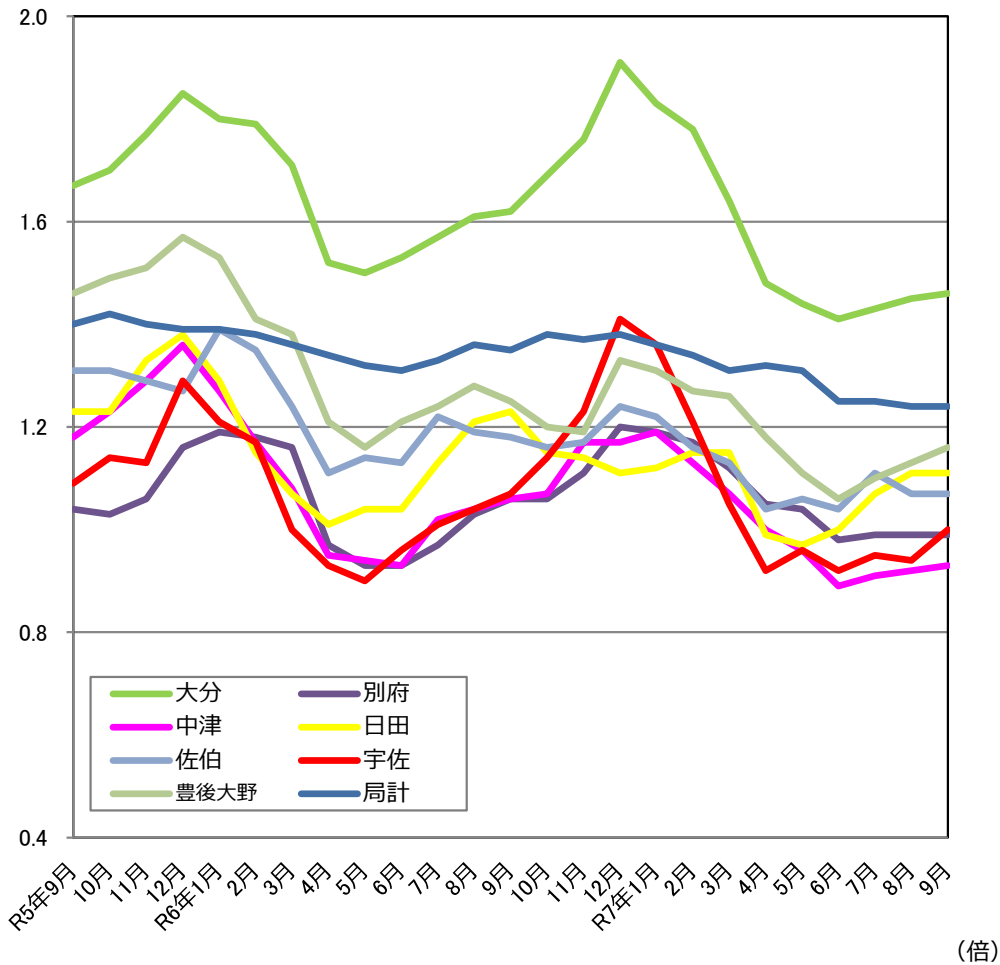
※2 年度は月平均

※3 正社員有効求人倍率は、正社員の月間有効求人数を常用の月間求職者数で除して算出しているが、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も低い値となる。

資料出所：大分労働局調べ

1-5 地域別有効求人倍率の推移

(倍) ハローワーク別有効求人倍率の推移

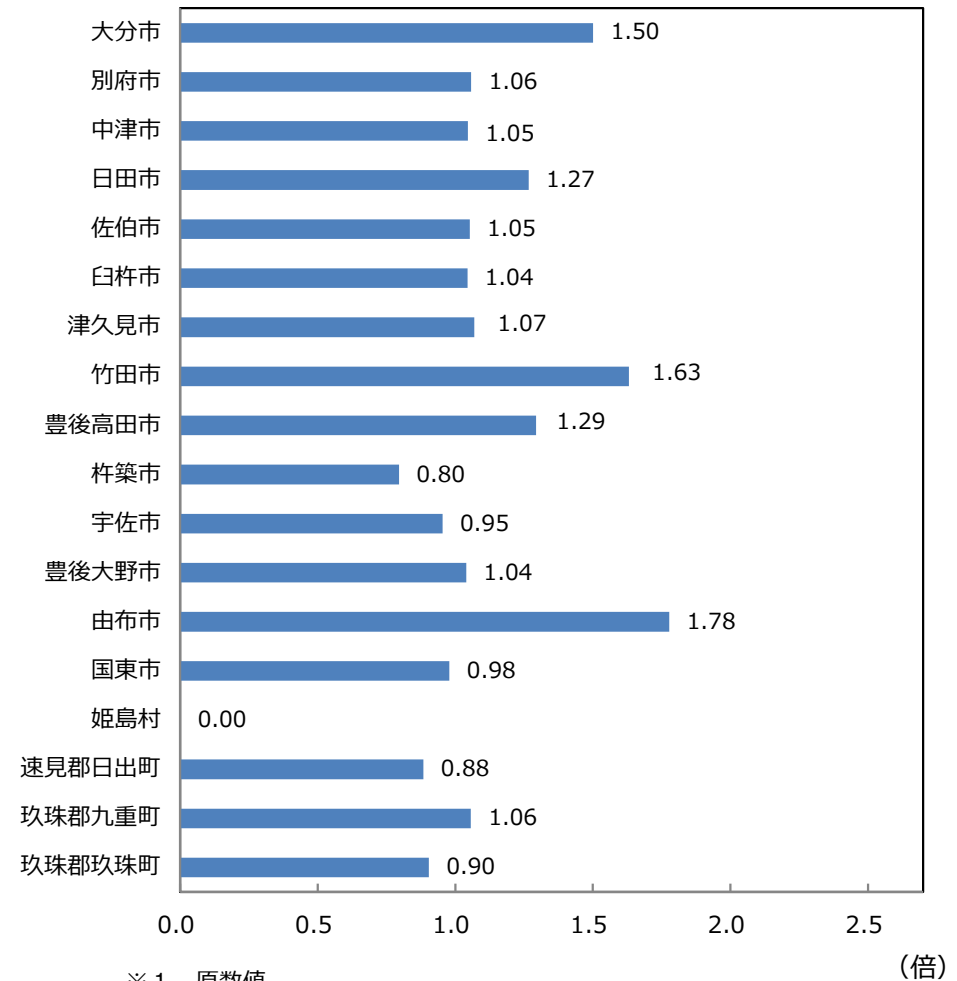


大分	別府	中津	日田	佐伯	宇佐	豊後大野	局計
1.46	0.99	0.93	1.11	1.07	1.00	1.16	1.24

※1 原数値 (局計のみ季節調整値)

資料出所：大分労働局調べ

市町村別有効求人倍率 (試算値)



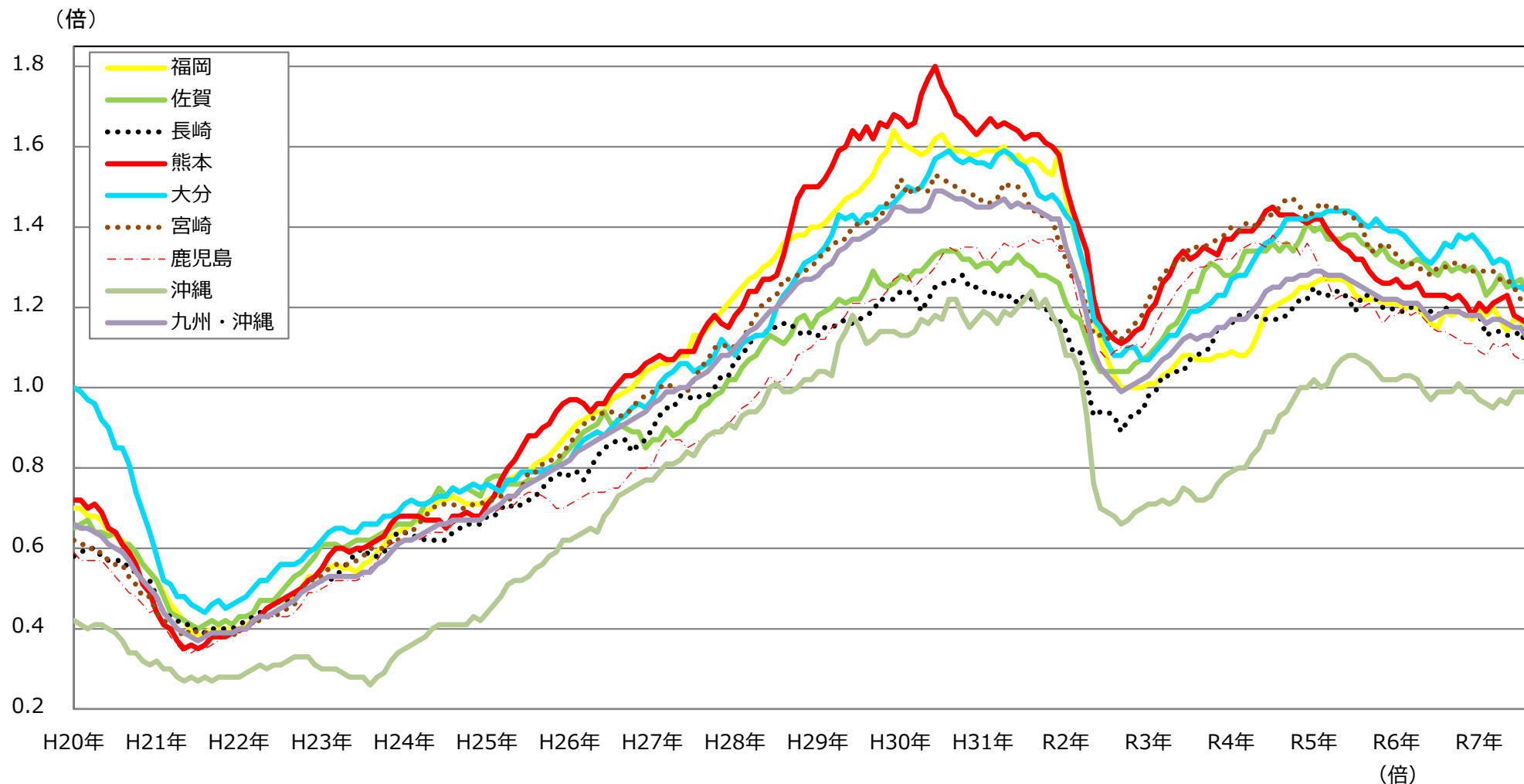
※1 原数値

※2 求人は事業所所在地の住所、求職者は求職者の住所によるもの。

※3 市町村別による集計のため脱差脱漏が生じている可能性がある。

資料出所：大分労働局調べ

1-6 九州・沖縄各県の有効求人倍率の推移



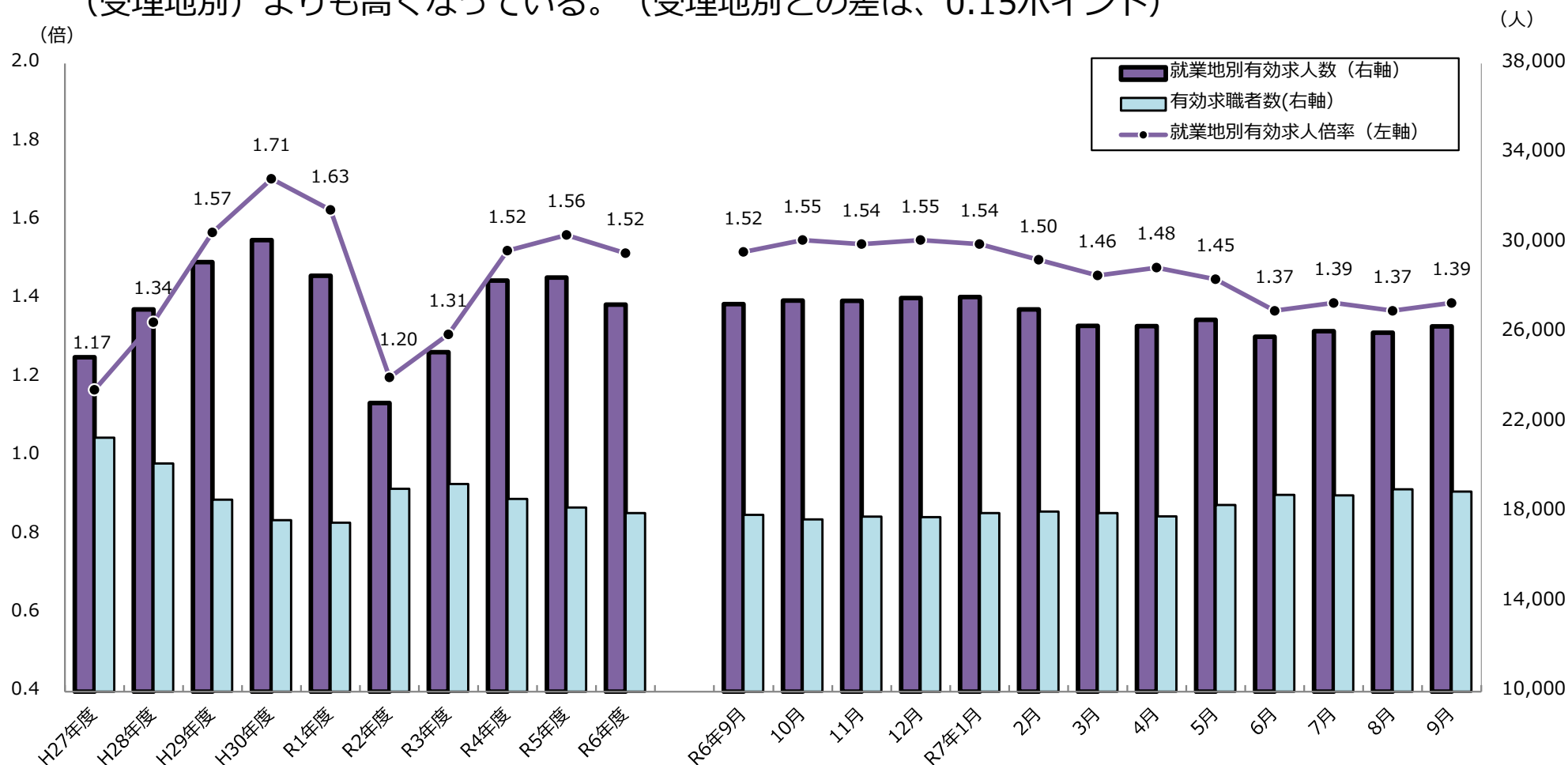
福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	九州 平均
1.10	1.21	1.08	1.13	1.24	1.21	1.05	0.99	1.11

※ 1 季節調整値 (* 令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。)

資料出所：大分労働局調べ

1-7 就業地別有効求人倍率（試算値）の推移

- 就業地別有効求人倍率（試算値）は前月比0.02ポイント上回る1.39倍。
（これまでの過去最高値は平成31年4月、令和元年5月の1.74倍。）
- 大分県は、他県向けよりも他県からの求人が多いことから、就業地別有効求人倍率は有効求人倍率（受理地別）よりも高くなっている。（受理地別との差は、0.15ポイント）



※ 1 月は季節調整値（平成17年2月から集計）（* 令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

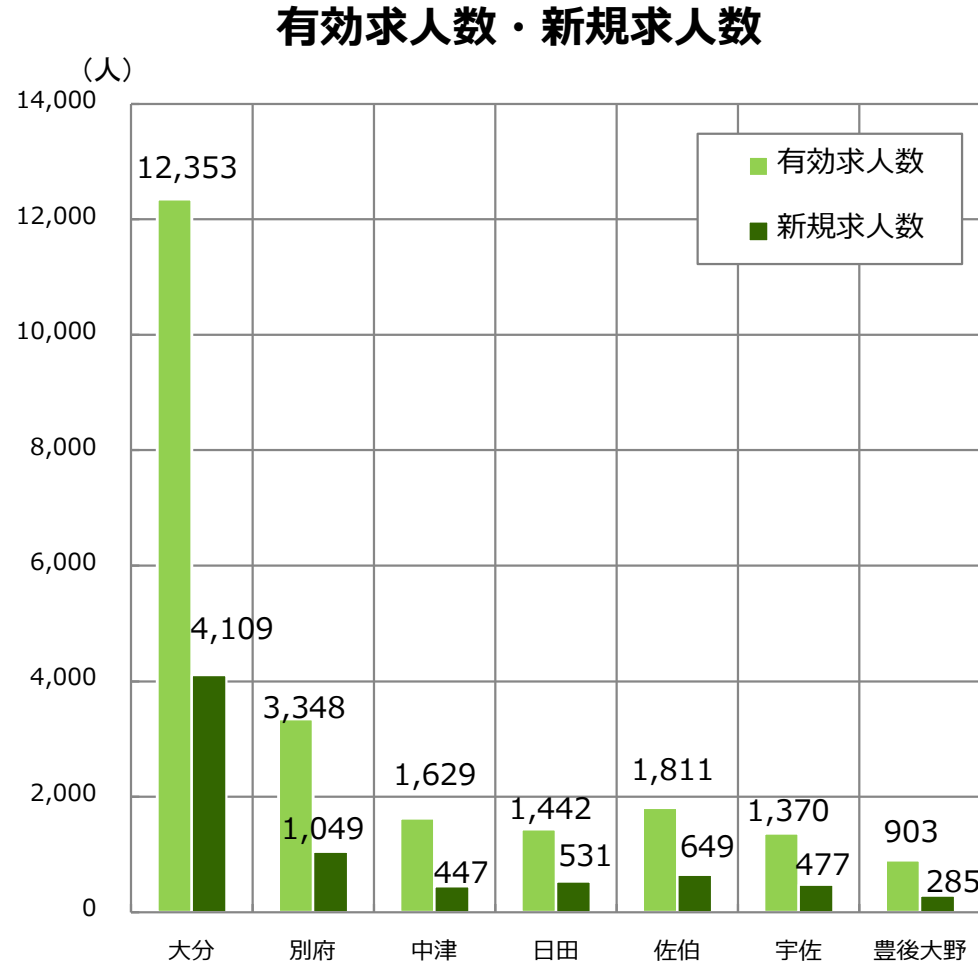
※ 2 年度は原数値の月平均

※ 3 「就業地別」とは、求人における就業場所の住所によるもの。1件の求人に複数の就業地があり、就業地ごとの求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に均等に配分している。

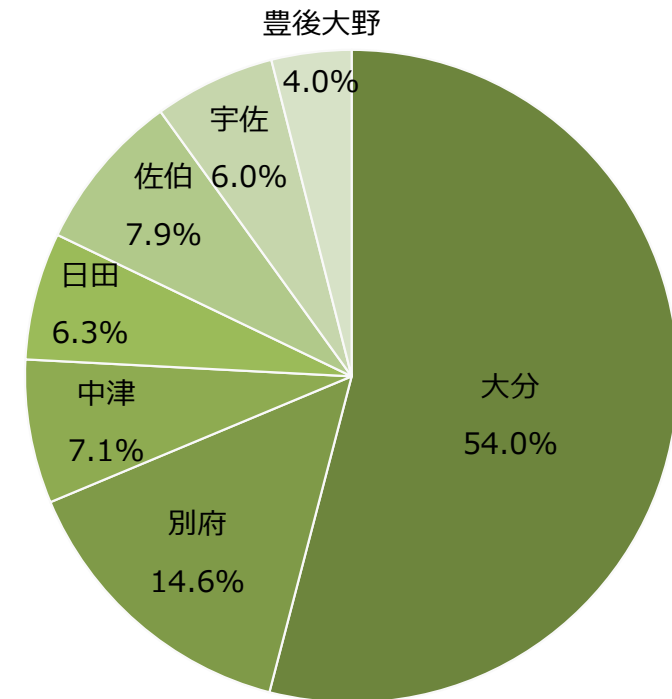
資料出所：大分労働局調べ

2 求人の動向

2-1 ハローワーク別有効求人数・新規求人数



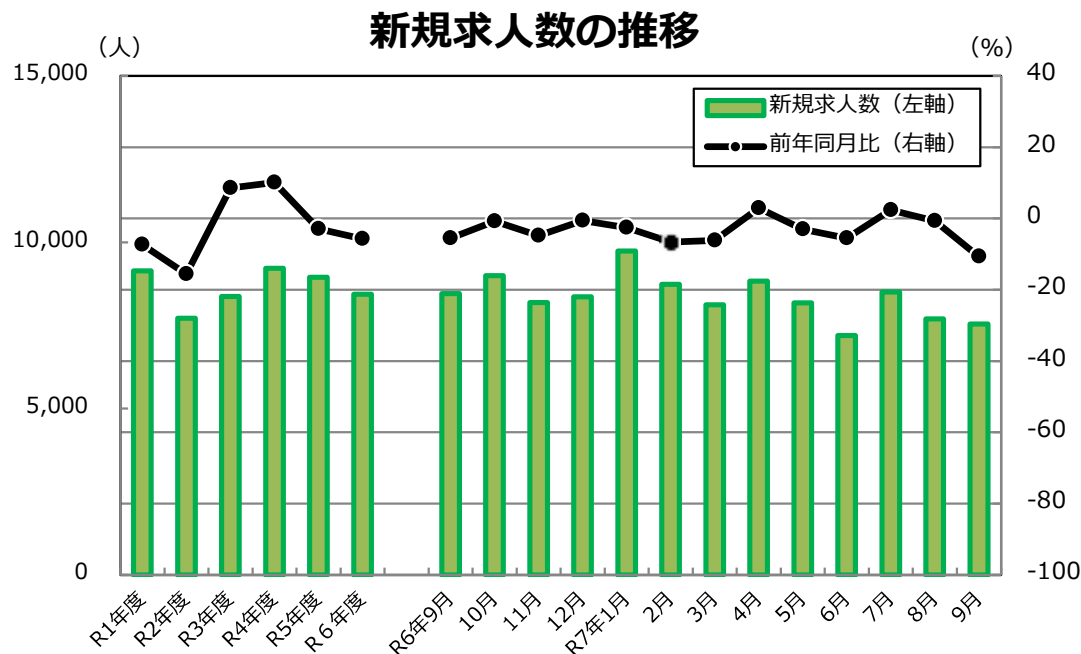
ハローワーク別有効求人数の割合



※ 1 原数値

資料出所：大分労働局調べ

2-2 新規求人数の推移



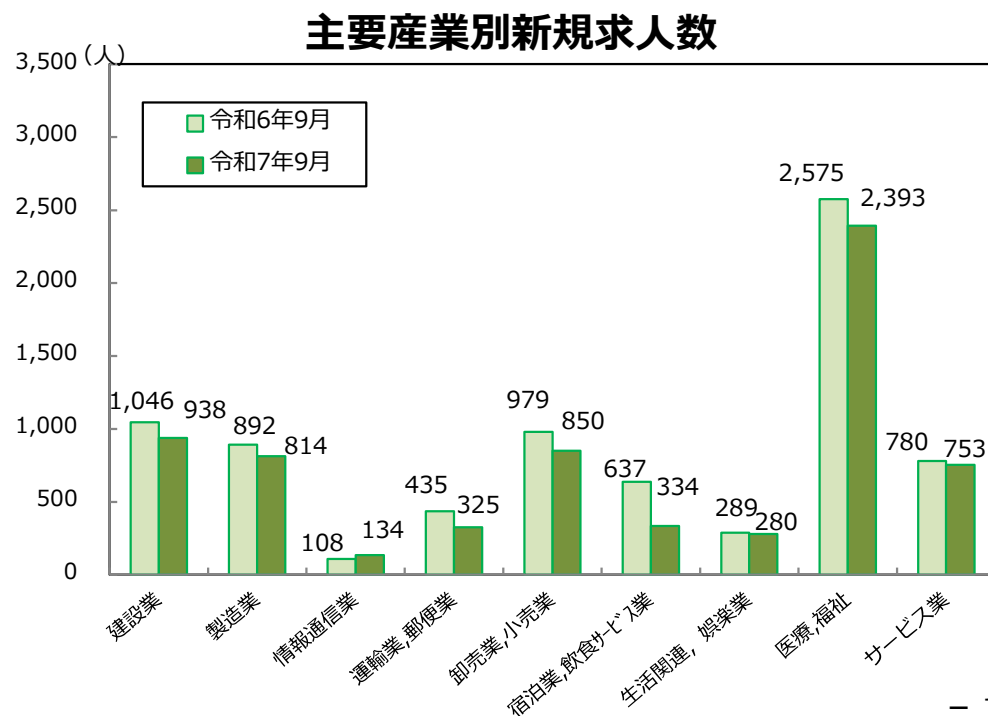
□ 新規求人数（原数値）は7,547人と前年同月比10.7%減となり、2か月連続で減少。

※ 1 原数値

※ 2 年度は月平均

資料出所：大分労働局調べ

令和6年4月分から産業分類は令和5年7月改定の「日本標準産業分類」による。

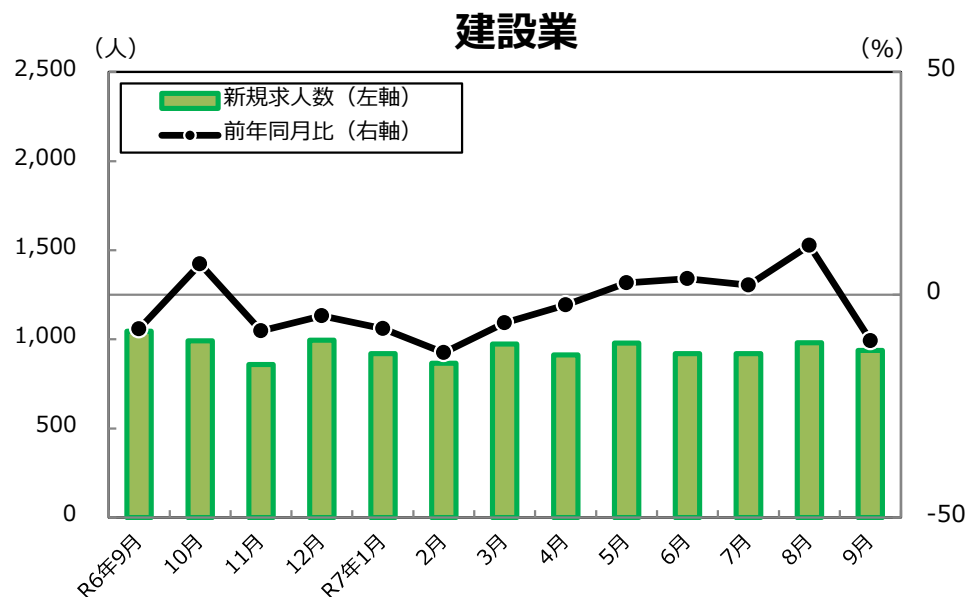


□ 主要産業別でみると、
 情報通信業（+24.1 %）で増加し、
 建設業（▲10.3 %）
 製造業（▲8.7 %）
 運輸業,郵便業（▲25.3 %）
 卸売業,小売業（▲13.2 %）
 宿泊業,飲食サービス業（▲47.6 %）
 生活関連サービス業,娯楽業（▲3.1 %）
 医療,福祉（▲7.1 %）
 サービス業（▲3.5 %）で減少した。

※ 1 原数値

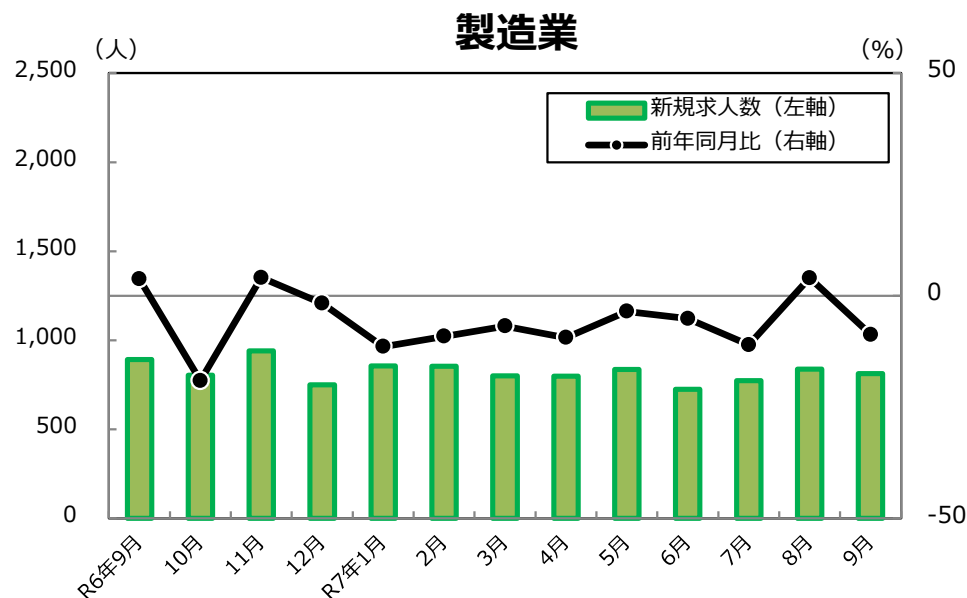
資料出所：大分労働局調べ

2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移 （1/5）



（▲10.3%・▲108人・・・5か月ぶりに減少）

- 求人提出事業所数は332社→270社と減少しており、小口の求人事業所の減少が主要因となり、前年同月比減となった。



（▲8.7%・▲78人・・・2か月ぶりに減少）

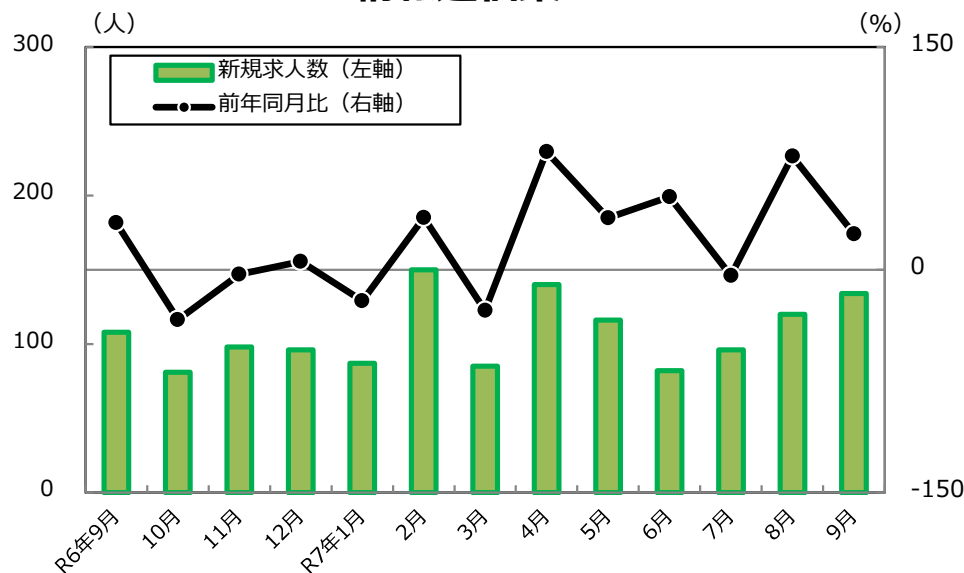
- 業種別にみると、半数以上の業種で減少していたことから、産業全体の求人数は前年同月比減となった。

※1 原数値

資料出所：大分労働局調べ

2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移（2/5）

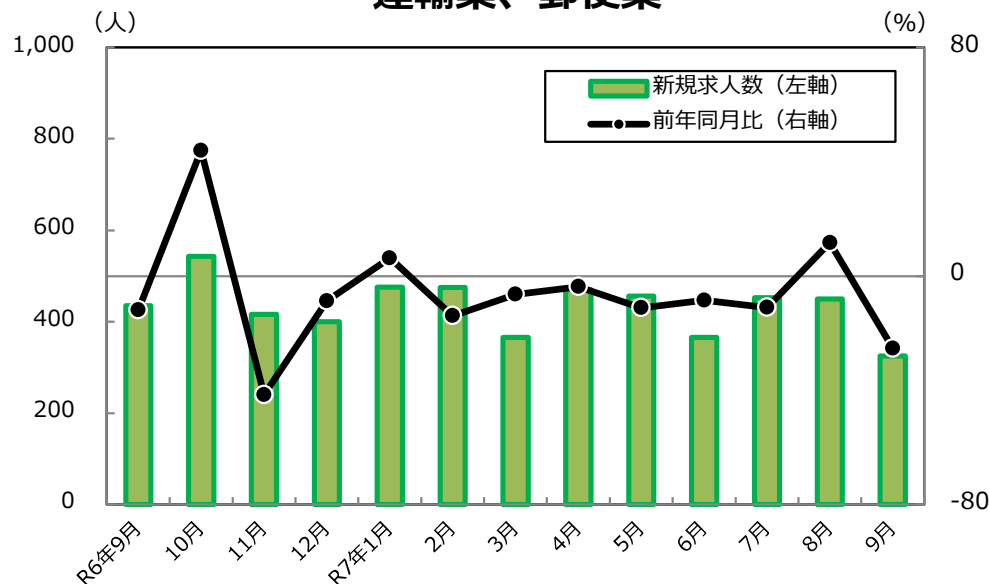
情報通信業



(+24.1%・+26人・・・2か月連続で増加)

- 求人提出事業所数が28社→30社と増加しており、複数事業所が増員に伴う大量求人を提出していたことも影響して、前年同月比増となった。

運輸業、郵便業

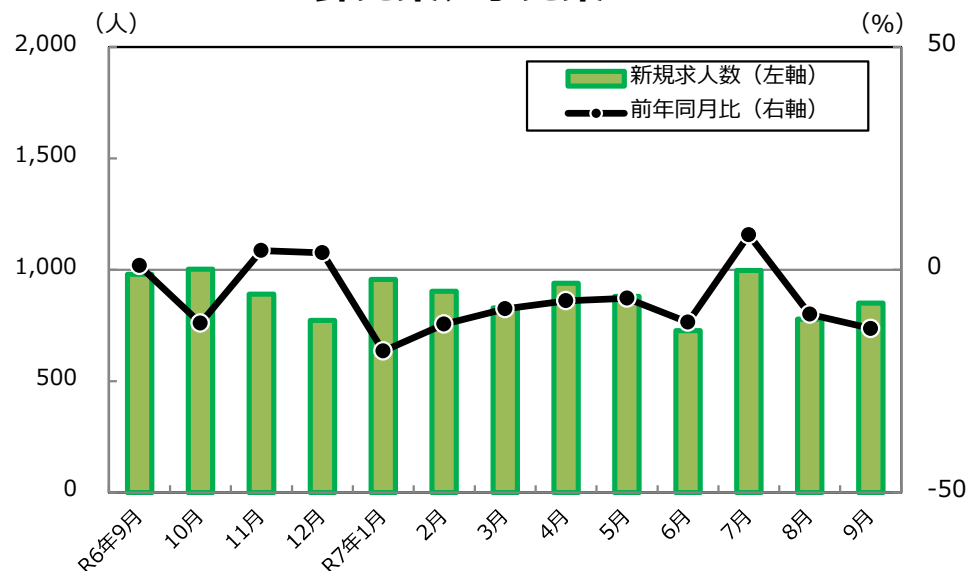


(▲25.3%・▲110人・・・2か月ぶりに減少)

- 旅客運送業は93人（+5.7%+5人）で、求人提出事業所数は24社→24社と同数であったが、定期的に求人を提出しているグループ企業の更新時期のズレが増加に作用して、前年同月比増となった。
- 貨物運送業は173人（▲40.5%▲118人）で、求人提出事業所数は84社→62社と減少しており、複数事業所で求人数の減少がみられたほか、大量求人提出事業所で更新時期のズレがあったことも減少要因として影響したことから、前年同月比減となった。

2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移 （3/5）

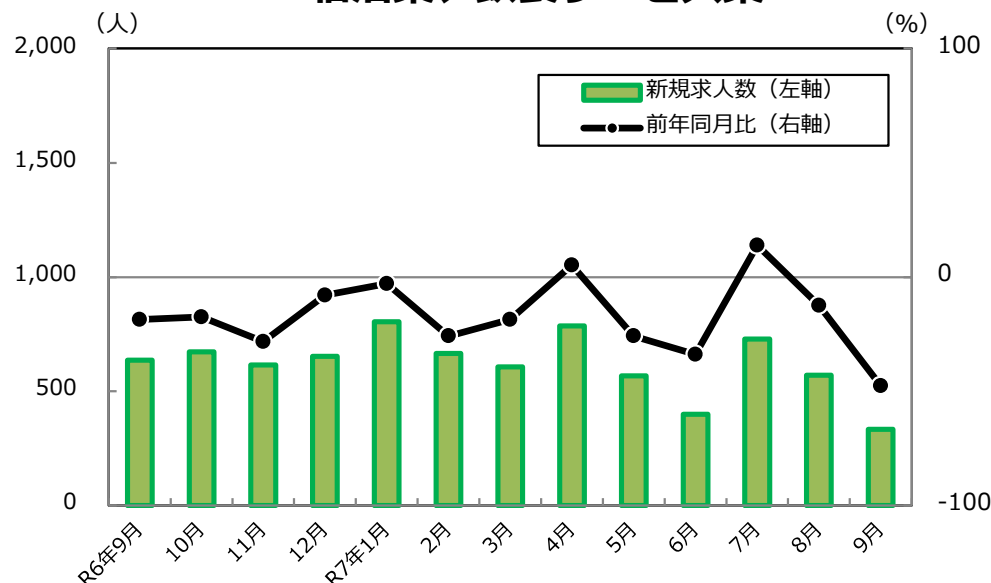
卸売業、小売業



（▲13.2%・▲129人・・・2か月連続で減少）

- 卸売業は196人（▲12.5%▲28人）で、求人提出事業所数は84社→84社と同数であったが、大量求人提出事業所による求人数が減少しており、小口の複数事業所では小幅な減少がみられた。
- 小売業は654人（▲13.4%▲101人）で、求人提出事業所数が208社→178社と減少しており、前年は大手事業所等から、新規出店に伴う大量求人が提出されていたことによる反動減も影響して、前年同月比減となった。

宿泊業、飲食サービス業

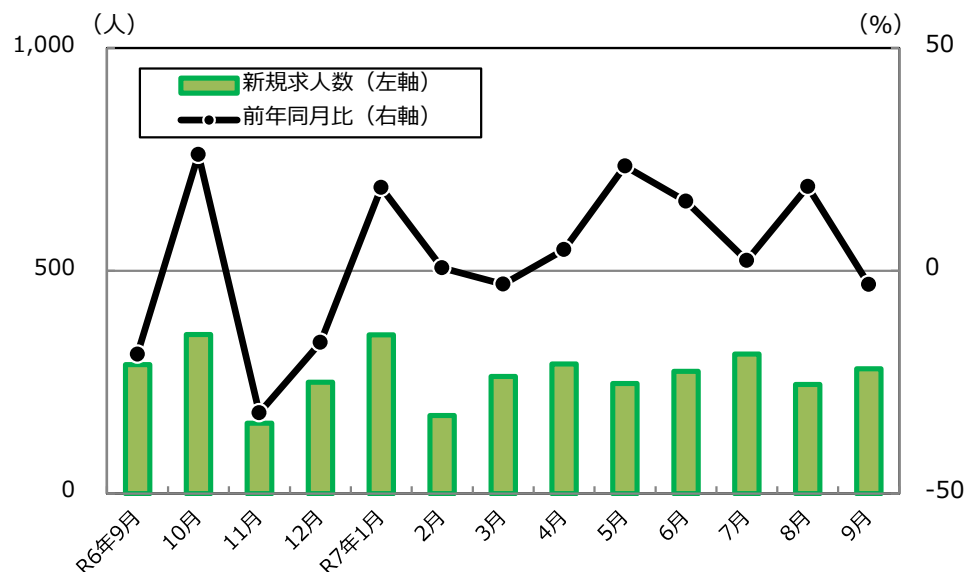


（▲47.6%・▲303人・・・2か月連続で減少）

- 宿泊業は191人（▲46.6%▲167人）で求人提出事業所数が50社→41社と減少しており、複数の大手事業所から提出される求人数が減少していたことが主な減少要因となり、前年同月比減となった。
- 飲食業は109人（▲55.7%▲137人）で、求人提出事業所数が52社→38社と減少していたうえに、チェーン店を展開する大手事業所や施設給食を手掛ける大手事業所の求人数が減少していたことも重なり、前年同月比減となった。

2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移 （4/5）

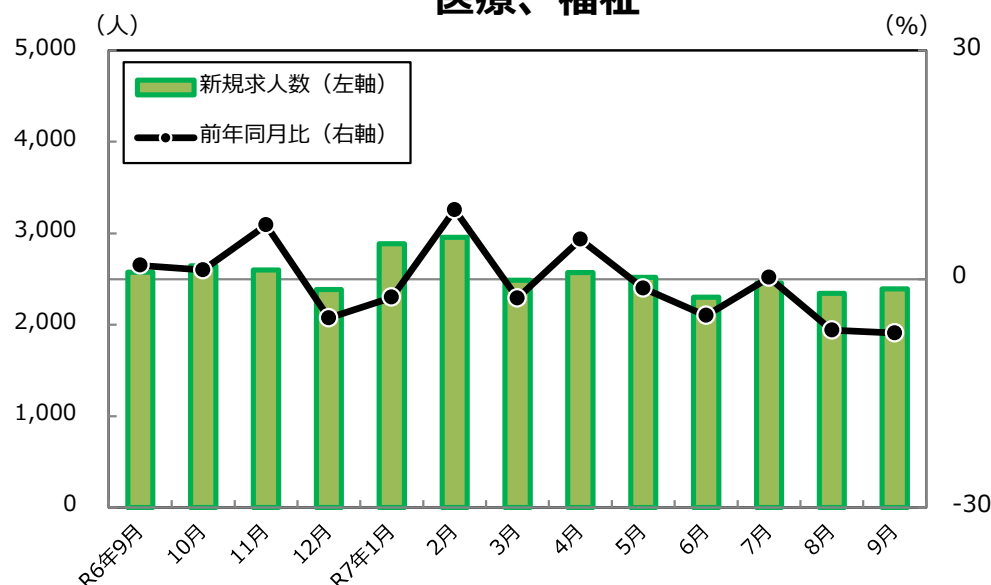
生活関連サービス業、娯楽業



（▲3.1%・▲9人・・・6か月ぶりに減少）

- 求人提出事業所数が61社→56社と減少しており、大量求人提出事業所で更新時期のズレが生じていたことも減少に作用したため、小口の事業所から提出される求人数は堅調だったものの、産業全体の求人数は前年同月比で微減となった。

医療、福祉

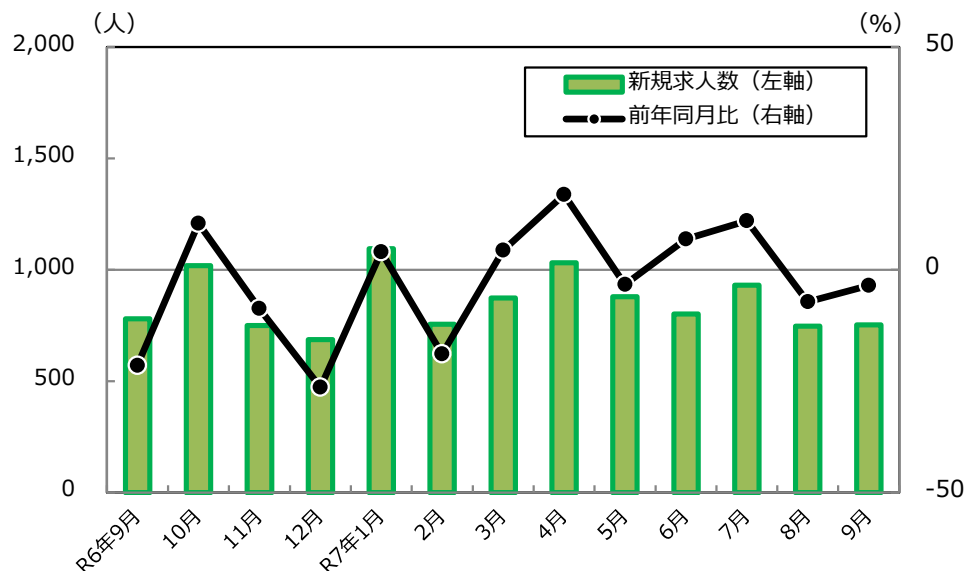


（▲7.1%・▲182人・・・2か月連続で減少）

- 医療業では、求人数：▲2.9%▲35人と小幅に減少しており、社会保険・社会福祉・介護事業においても、求人数：▲9.9%▲136人と減少していたことにより、前年同月比減となった。

2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移（5/5）

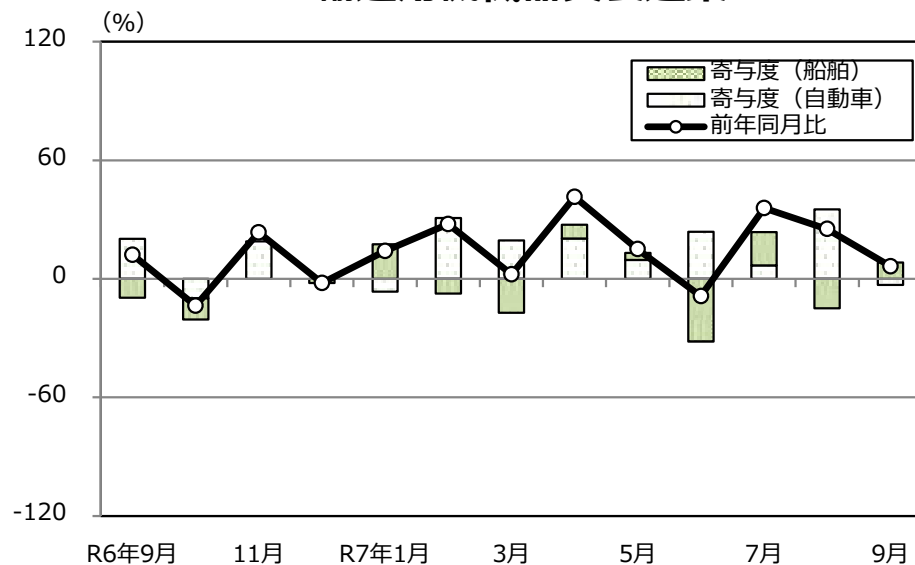
サービス業



（▲3.5%・▲27人・・・2か月連続で減少）

- 職業紹介・労働者派遣業は23人（▲14.8%▲4人）で、求人提出事業所数は11社→8社と減少しており、小口の求人事業所の減少が影響して、前年同月比減となった。
- その他の事業サービス業は561人（+0.7%+4人）で、求人提出事業所数は109社→104社と減少していたものの、主要な業種である建物サービス業と警備業の求人数が共に増加しており、産業全体では前年同月比で小幅な増加となった。

31 輸送用機械器具製造業



（+6.3 % ・ +10人・・・3か月連続で増加）

- 自動車製造関連〔311〕は96人（▲5.0%・▲5人）。
- 船舶製造関連〔313〕は71人（+24.6%・+14人）。

2-4 産業別求人充足率（常用）

□ 充足率の最も高い産業が運輸業、郵便業、最も低い産業が情報通信業となった。

主要産業別求人充足率（対新規求人）

産業名	充足率（％）
建設業	7.9
製造業	16.7
情報通信業	6.3
運輸業，郵便業	25.9
卸売業，小売業	18.9
宿泊業，飲食サービス業	15.7
生活関連サービス業，娯楽業	11.7
医療，福祉	20.9
サービス業	16.6
産業計	18.0

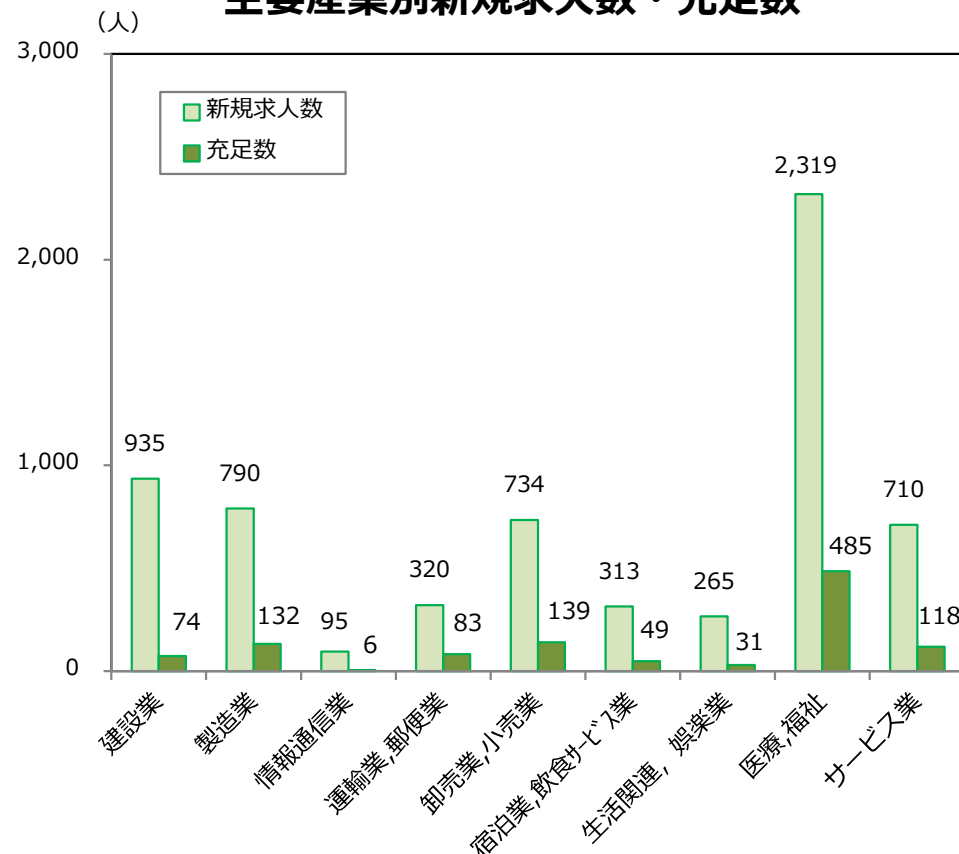
※ 1 常用計（臨時、季節は除く）

※ 2 充足数とは、大分県内のハローワークの有効求人がハローワークの紹介により求職者と結合した件数をいう。

※ 3 充足率(常用)＝充足数(常用)÷新規求人数(常用)×100

資料出所：大分労働局調べ

主要産業別新規求人数・充足数



※ 1 常用計（臨時、季節は除く）

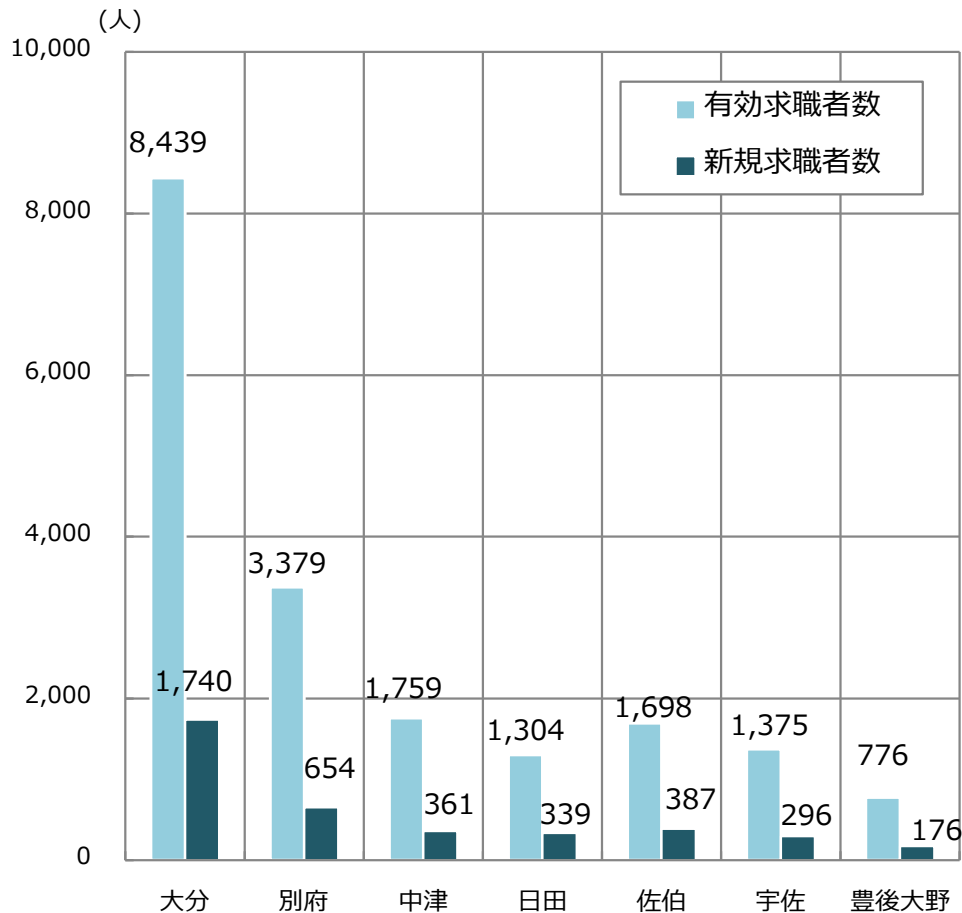
※ 2 充足数：ハローワークで受理した求人が充足した数（左記※1参照）

資料出所：大分労働局調べ

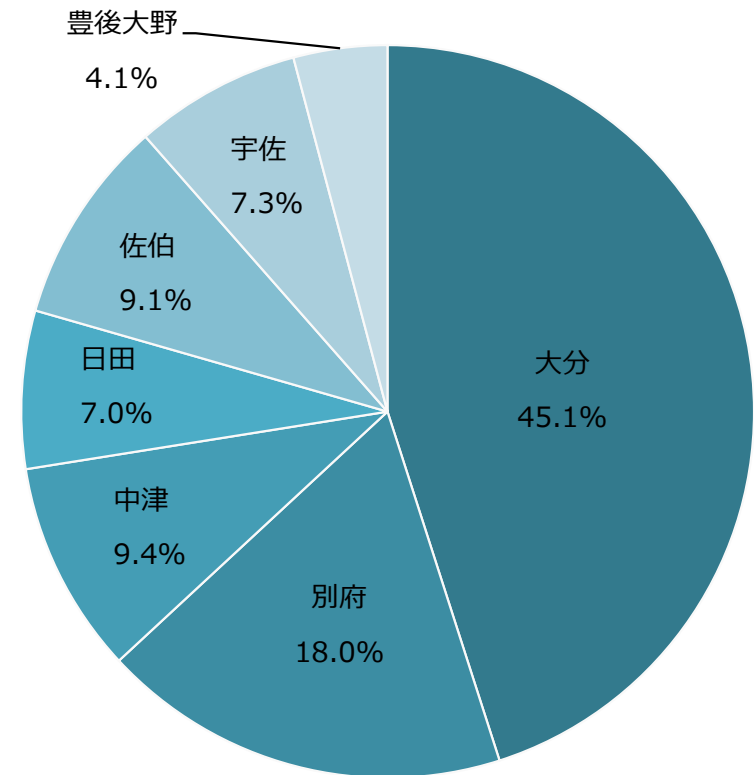
3 求職者の動向

3-1 ハローワーク別有効求職者数・新規求職者数

有効求職者数・新規求職者数

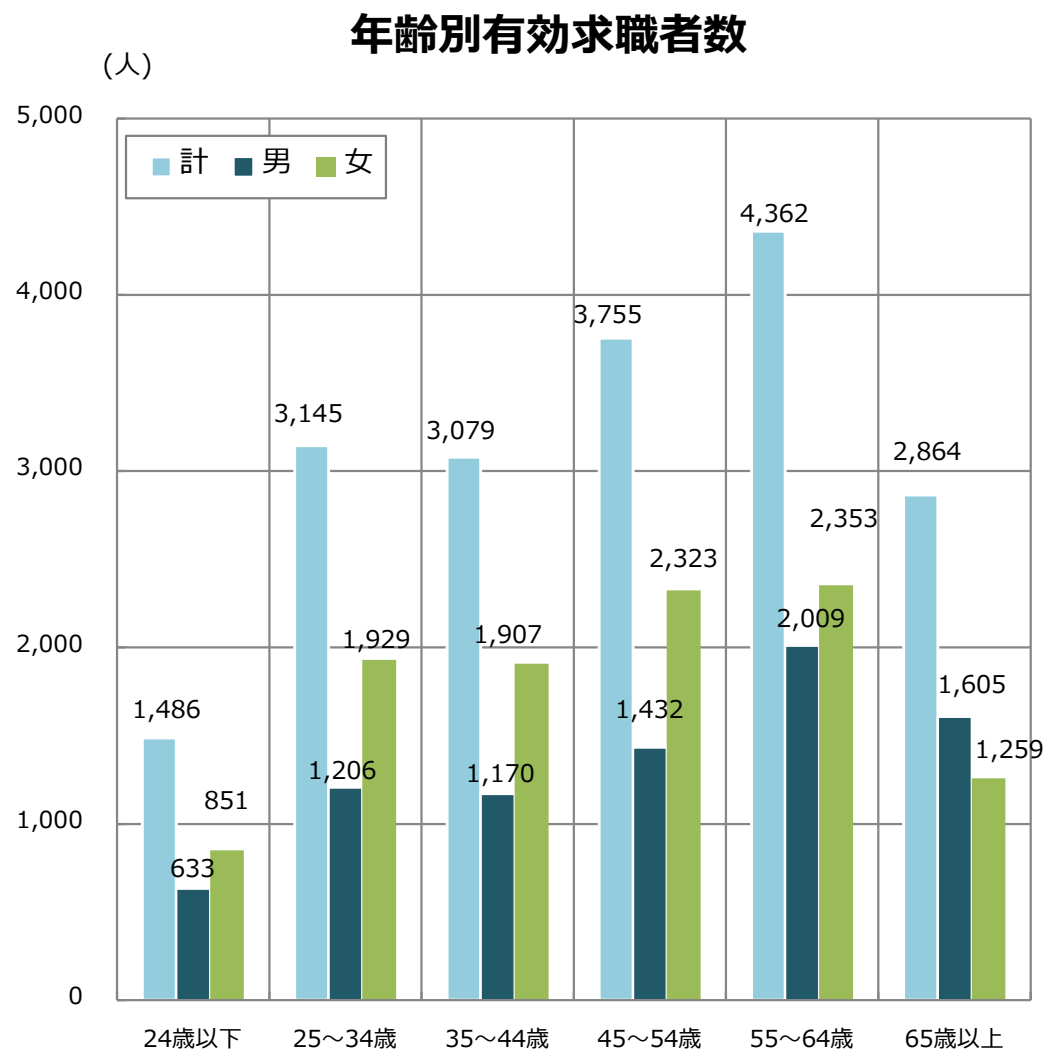


ハローワーク別有効求職者数の割合

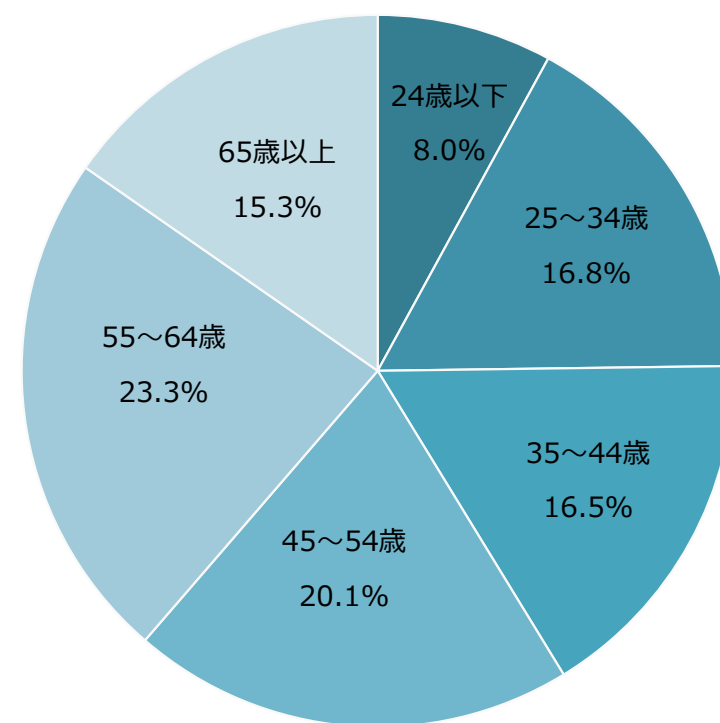


※ 1 原数値
資料出所：大分労働局調べ

3-2 年齢別有効求職者数（常用）



年齢別有効求職者数の割合



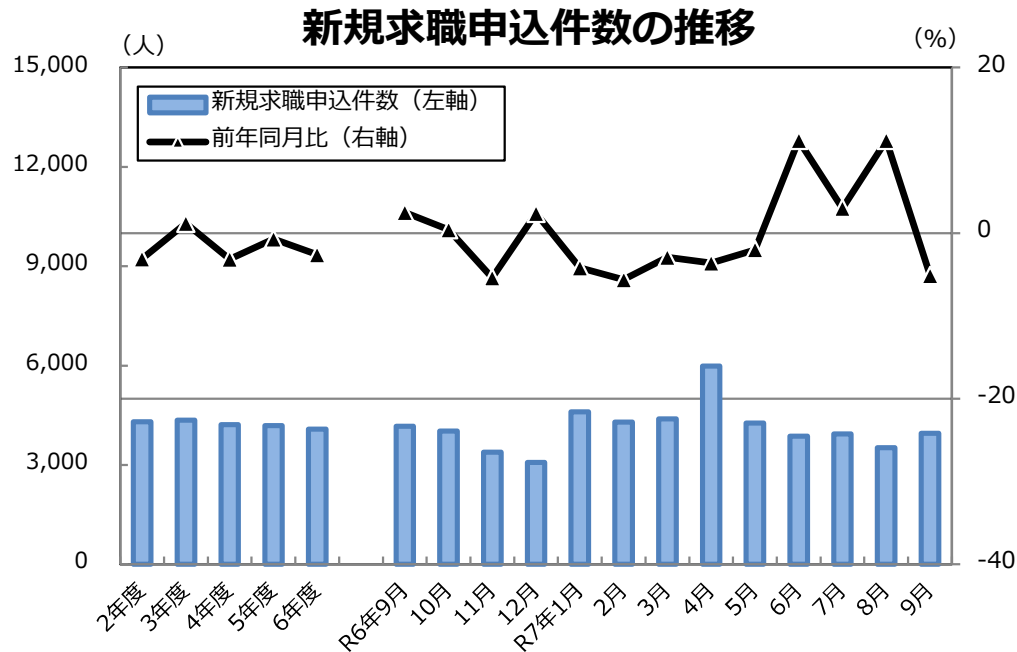
※ 1 常用計（臨時、季節は除く）

※ 2 原数値

※ 3 求職申込時に性別登録がなかった者を含むため、男女計と一致しない場合がある。

資料出所：大分労働局調べ

3-3 新規求職申込件数、有効求職者数の推移

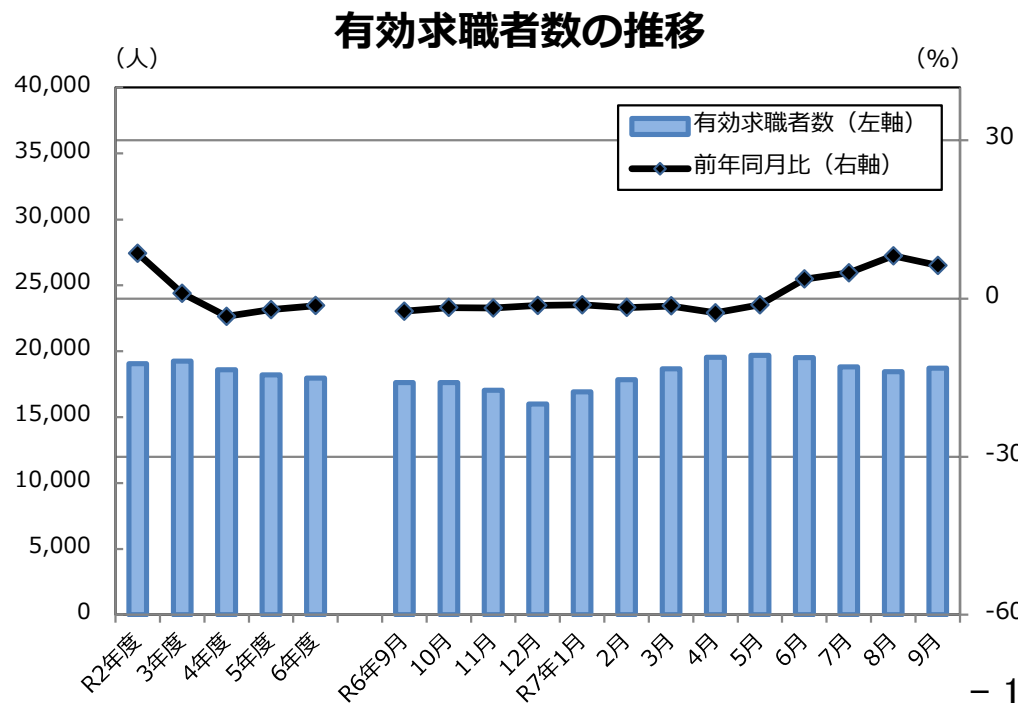


□ 新規求職申込件数（原数値）は、3,953人で前年同月比5.1%減少。

※1 原数値

※2 年度は月平均

資料出所：大分労働局調べ



□ 有効求職者数（原数値）は、18,730人で前年同月比6.3%増加。

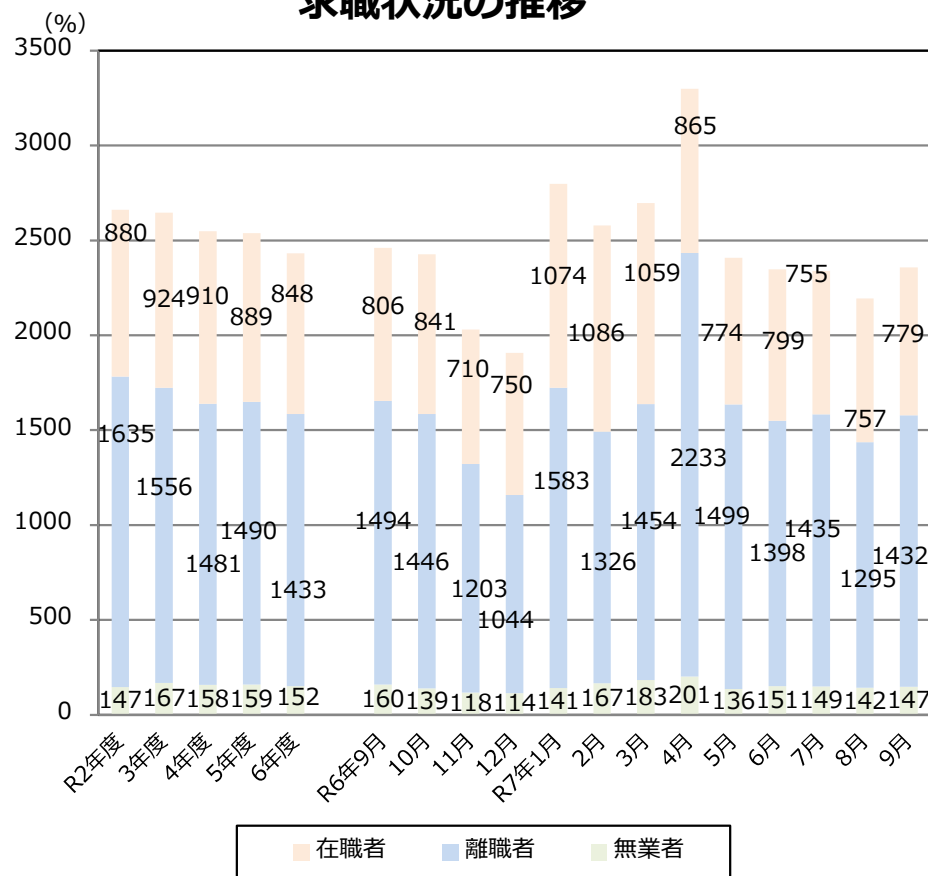
※1 原数値

※2 年度は月平均

資料出所：大分労働局調べ

3-4 求職状況別、離職理由別新規求職申込件数の推移（常用フルタイム）

求職状況の推移



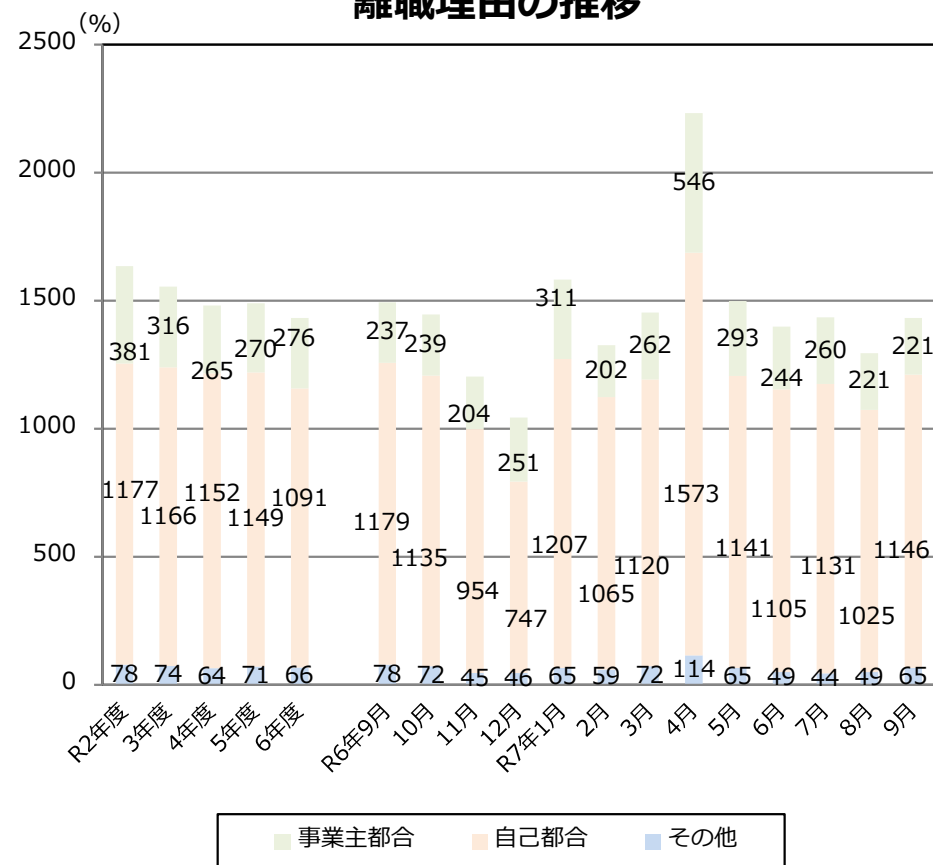
内訳	人数	前年同月比 (%)	構成比 (%)
新規求職申込件数 (フルタイム)	2,358	▲ 4.1	
うち在職者	779	▲ 3.3	33.0
うち離職者	1,432	▲ 4.1	60.7
うち無業者	147	▲ 8.1	6.2

※ 1 新規常用（臨時、季節除く）フルタイム希望者の状況

※ 2 原数値

資料出所：大分労働局調べ

離職理由の推移



内訳	人数	前年同月比 (%)	構成比 (%)
離職者数	1,432	▲ 4.1	
うち事業主都合	221	▲ 6.8	15.4
うち自己都合	1,146	▲ 2.8	80.0
うちその他	65	▲ 16.7	4.5

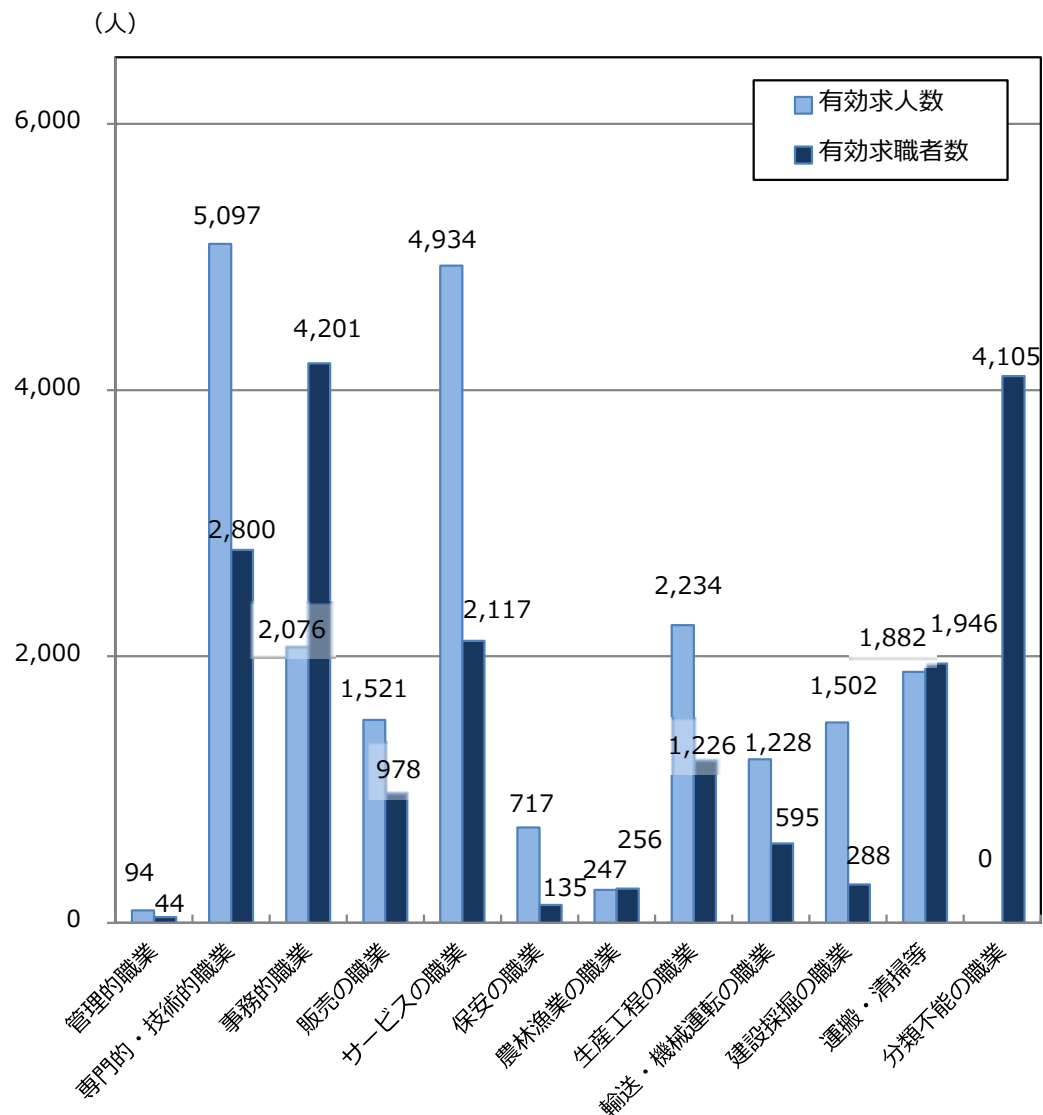
※ 1 新規常用（臨時、季節除く）フルタイム希望者のうち離職者の状況

※ 2 原数値

資料出所：大分労働局調べ

3-5 職業別有効求人・有効求職者バランスシート（常用）

職業別有効求人・有効求職者バランスシート



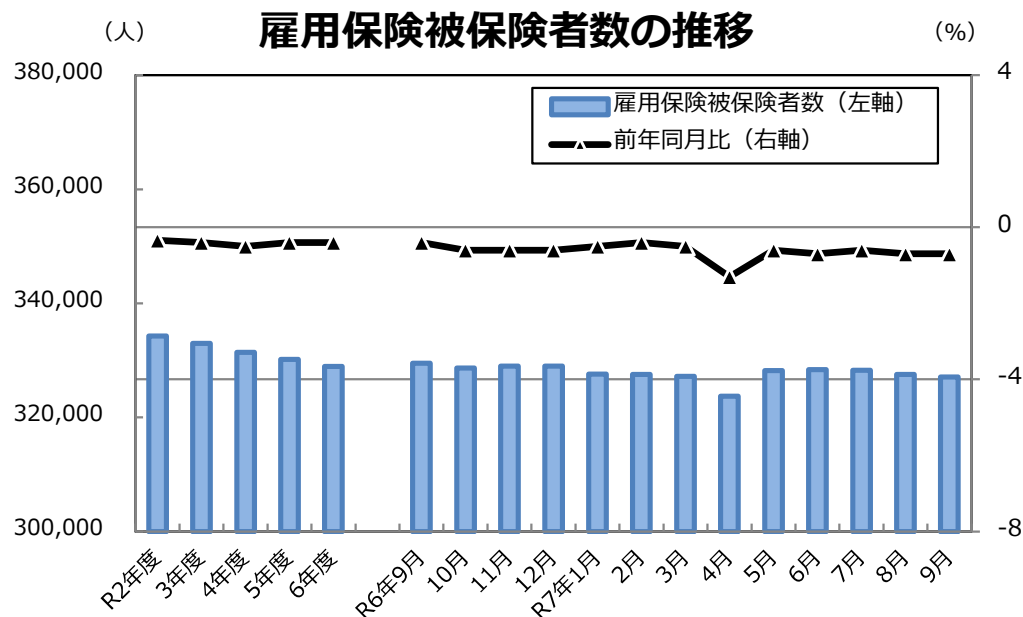
※ 1 常用計（臨時、季節は除く）
 ※ 2 原数値
 資料出所：大分労働局調べ

職業別有効求人倍率

職業名	有効求人倍率（倍）
管理的職業	2.14
専門的・技術的職業	1.82
事務的職業	0.49
販売の職業	1.56
サービスの職業	2.33
保安の職業	5.31
農林漁業の職業	0.96
生産工程の職業	1.82
輸送・機械運転の職業	2.06
建設・採掘の職業	5.22
運搬・清掃等の職業	0.97
分類不能の職業	0.00
職業計	1.15

4 雇用保険の動向

4-1 雇用保険被保険者数、雇用保険受給者実人員等の推移

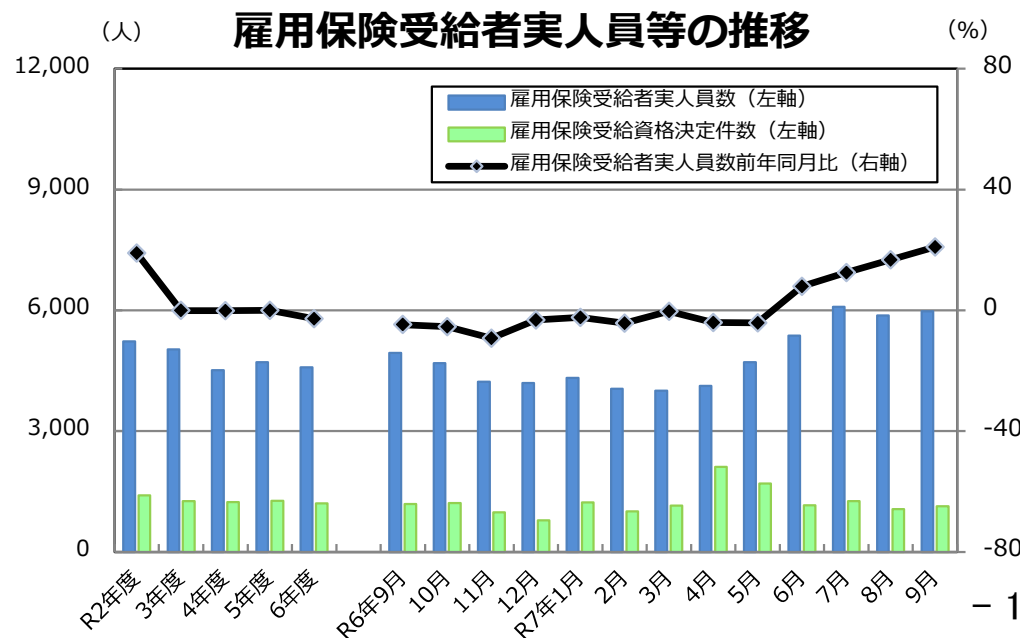


□ 雇用保険被保険者数は、327,069人で前年同月比0.7%減。前年同月比で17か月連続で減少。

※1 年度は年度末現在、月は月末現在

※2 雇用保険法の改正により、平成29年1月から65歳以上も新たに雇用保険の加入が可能となった。

資料出所：大分労働局調べ



□ 雇用保険受給者実人員は、5,978人で前年同月比21.0%増。前年同月比で4か月連続で増加。

□ 雇用保険受給資格決定件数は、1,133人と前年同月比4.5%減。前年同月比で4か月ぶりに減少。

※1 年度は月平均

資料出所：大分労働局調べ