

## 令和7年度第2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7年度実施状況について……………P1～15
- (2) 令和8年度大分県地域職業訓練実施計画(案)の策定について……………P16～45
- (3) 令和8年度公的職業訓練効果検証対象分野の選定について……………P46～51
  
- 【参考資料1】職業能力開発促進協議会の概要……………P52～53
- 【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……………P54～54
- 【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……………P55～55
- 【参考資料4】令和8年度厚生労働省予算案(人材開発関係抜粋)……………P56～66
- 【参考資料5】教育訓練手法の構築・普及促進事業について……………P67～70
- 【参考資料6】(リーフレット)「人材開発支援策」のご案内……………P71～79
- 【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……………P80～84
- 【参考資料8】大分県の雇用失業情勢……………P85～106

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7年12月開講分

令和7年12月末現在

| 訓練コース・分野    | ①<br>認定<br>コース数 | ②<br>認定コース<br>定員数 | ③<br>中止<br>コース数 | ④<br>開講<br>コース数 | ⑤<br>開講コース<br>定員数 | ⑥<br>受講申込<br>者数 | ⑦<br>合格者数    | ⑧<br>受講者数    | ⑥/⑤<br>応募倍率    | ⑧/⑤<br>定員<br>率   |
|-------------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------|--------------|----------------|------------------|
| 基礎コース       | 9<br>(11)       | 135<br>(165)      | 1<br>(1)        | 8<br>(10)       | 115<br>(150)      | 105<br>(120)    | 90<br>(109)  | 87<br>(107)  | 0.91<br>(0.80) | 75.7%<br>(71.3%) |
| 実践コース       | 23<br>(16)      | 340<br>(250)      | 1<br>(4)        | 22<br>(12)      | 330<br>(195)      | 350<br>(128)    | 230<br>(116) | 223<br>(109) | 1.06<br>(0.66) | 67.6%<br>(55.9%) |
| 介護系         | 2<br>(5)        | 30<br>(70)        | 0<br>(3)        | 2<br>(2)        | 30<br>(30)        | 14<br>(15)      | 12<br>(15)   | 12<br>(14)   | 0.47<br>(0.50) | 40.0%<br>(46.7%) |
| 医療事務        | 3<br>(3)        | 45<br>(60)        | 0<br>(0)        | 3<br>(3)        | 45<br>(60)        | 47<br>(31)      | 28<br>(28)   | 27<br>(24)   | 1.04<br>(0.52) | 60.0%<br>(40.0%) |
| 営業・販売・事務    | 7<br>(8)        | 105<br>(120)      | 0<br>(1)        | 7<br>(7)        | 105<br>(105)      | 87<br>(82)      | 60<br>(73)   | 57<br>(71)   | 0.83<br>(0.78) | 54.3%<br>(67.6%) |
| デジタル<br>I T | 7<br>(0)        | 105<br>(0)        | 0<br>(0)        | 7<br>(0)        | 105<br>(0)        | 138<br>(0)      | 92<br>(0)    | 89<br>(0)    | 1.31<br>-      | 84.8%<br>-       |
| デザイン        | 4<br>(0)        | 55<br>(0)         | 1<br>(0)        | 3<br>(0)        | 45<br>(0)         | 64<br>(0)       | 38<br>(0)    | 38<br>(0)    | 1.42<br>-      | 84.4%<br>-       |
| その他         | 0<br>(0)        | 0<br>(0)          | 0<br>(0)        | 0<br>(0)        | 0<br>(0)          | 0<br>(0)        | 0<br>(0)     | 0<br>(0)     | -<br>-         | -<br>-           |
| 合計          | 32<br>(27)      | 475<br>(415)      | 2<br>(5)        | 30<br>(22)      | 445<br>(345)      | 455<br>(248)    | 320<br>(225) | 310<br>(216) | 1.02<br>(0.72) | 69.7%<br>(62.6%) |

※（ ）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<br>(定員数) | 認定状況（令和7年12月末現在） |              |
|-------|----------------|------------------|--------------|
|       |                | コース数             | 定員数          |
| 基礎コース | 170<br>(205)   | 9<br>(11)        | 135<br>(165) |
| 実践コース | 395<br>(360)   | 23<br>(16)       | 340<br>(250) |
| 合計    | 565<br>(565)   | 32<br>(27)       | 475<br>(415) |

※（ ）内の数値は前年同期値

**令和7年度 求職者支援訓練終了3カ月後の就職状況**  
 (令和7年4月1日～令和8年3月末日までに終了したコースの集計)

令和7年12月26日現在 ※令和7年4月1日～令和7年6月30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<br>(02) | 営業・販売・事務<br>(03) | 医療事務<br>(04)      | 介護福祉<br>(05)     | デザイン<br>(11) | 美容<br>(19) | 建設関連<br>(18) | その他      | 合計               |
|-------------------------|------------|------------------|-------------------|------------------|--------------|------------|--------------|----------|------------------|
| コース数                    | 0<br>(0)   | 2<br>(1)         | 1<br>(1)          | 1<br>(1)         | 0<br>(1)     | 0<br>(0)   | 0<br>(0)     | 0<br>(0) | 4<br>(4)         |
| 受講者数                    | 0<br>(0)   | 12<br>(10)       | 8<br>(8)          | 7<br>(7)         | 0<br>(15)    | 0<br>(0)   | 0<br>(0)     | 0<br>(0) | 27<br>(40)       |
| 修了者等                    | 0<br>(0)   | 12<br>(8)        | 8<br>(8)          | 6<br>(7)         | 0<br>(14)    | 0<br>(0)   | 0<br>(0)     | 0<br>(0) | 26<br>(37)       |
| 雇用保険被保険者<br>(雇用保険適用事業主) | 0<br>(0)   | 9<br>(5)         | 6<br>(8)          | 3<br>(6)         | 0<br>(8)     | 0<br>(0)   | 0<br>(0)     | 0<br>(0) | 18<br>(27)       |
| 就職率                     | -<br>-     | 75.0%<br>(62.5%) | 75.0%<br>(100.0%) | 50.0%<br>(85.7%) | -<br>(57.1%) | -<br>-     | -<br>-       | -<br>-   | 69.2%<br>(72.9%) |

**【目標値】 63.0%**

**【基礎コース】**※( )内の数値は前年同期値

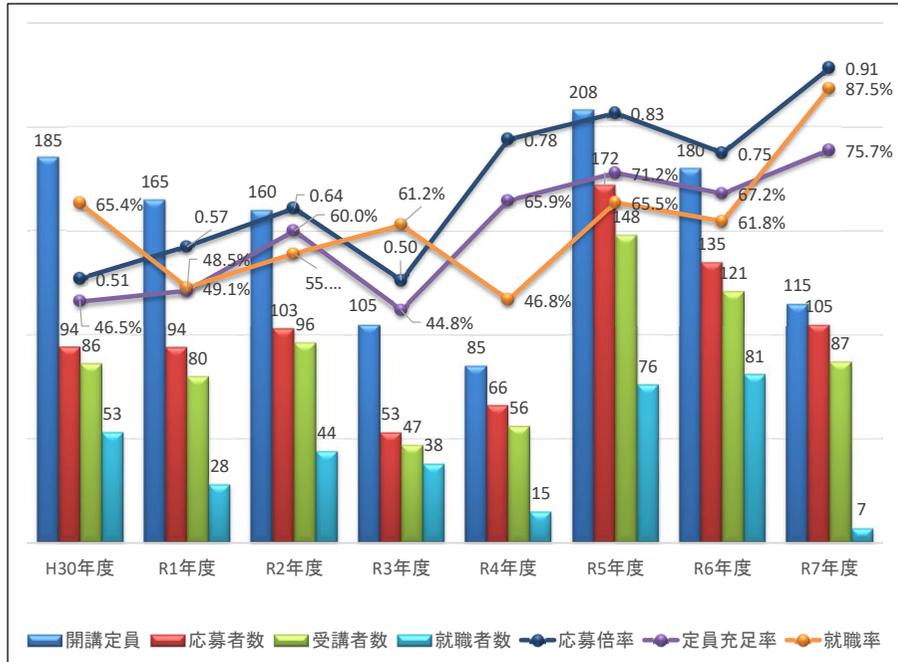
|                         |                  |
|-------------------------|------------------|
| コース数                    | 2<br>(4)         |
| 受講者数                    | 8<br>(38)        |
| 修了者等                    | 8<br>(37)        |
| 雇用保険被保険者<br>(雇用保険適用事業主) | 7<br>(27)        |
| 就職率                     | 87.5%<br>(72.9%) |

**【目標値】 58.0%**

## 求職者支援訓練実施状況

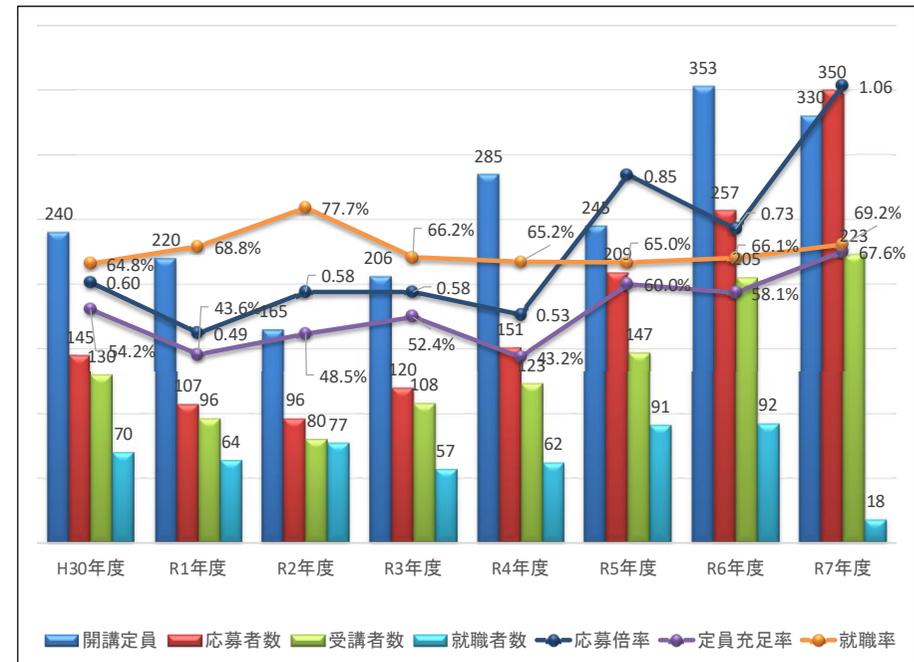
【求職者支援訓練 実施状況】

基礎コース



【求職者支援訓練 実施状況】

実践コース



| 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   | 135   |
| 開講定員   | 185   | 165   | 160   | 105   | 85    | 208   | 180   | 115   |
| 応募者数   | 94    | 94    | 103   | 53    | 66    | 172   | 135   | 105   |
| 応募倍率   | 0.51  | 0.57  | 0.64  | 0.50  | 0.78  | 0.83  | 0.75  | 0.91  |
| 受講者数   | 86    | 80    | 96    | 47    | 56    | 148   | 121   | 87    |
| 定員充足率  | 46.5% | 48.5% | 60.0% | 44.8% | 65.9% | 71.2% | 67.2% | 75.7% |
| 就職者数   | 53    | 28    | 44    | 38    | 15    | 76    | 81    | 7     |
| 就職率    | 65.4% | 49.1% | 55.6% | 61.2% | 46.8% | 65.5% | 61.8% | 87.5% |
| 認定コース数 | 14    | 11    | 14    | 10    | 9     | 13    | 14    | 9     |
| 開講コース数 | 12    | 11    | 12    | 7     | 6     | 13    | 12    | 8     |
| 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% | 11.1% |

※R7年度は12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)

※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。

| 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   | 340   |
| 開講定員   | 240   | 220   | 165   | 206   | 285   | 245   | 353   | 330   |
| 応募者数   | 145   | 107   | 96    | 120   | 151   | 209   | 257   | 350   |
| 応募倍率   | 0.60  | 0.49  | 0.58  | 0.58  | 0.53  | 0.85  | 0.73  | 1.06  |
| 受講者数   | 130   | 96    | 80    | 108   | 123   | 147   | 205   | 223   |
| 定員充足率  | 54.2% | 43.6% | 48.5% | 52.4% | 43.2% | 60.0% | 58.1% | 67.6% |
| 就職者数   | 70    | 64    | 77    | 57    | 62    | 91    | 92    | 18    |
| 就職率    | 64.8% | 68.8% | 77.7% | 66.2% | 65.2% | 65.0% | 66.1% | 69.2% |
| 認定コース数 | 18    | 18    | 17    | 28    | 34    | 24    | 25    | 23    |
| 開講コース数 | 16    | 15    | 11    | 14    | 17    | 16    | 21    | 22    |
| 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% | 4.3%  |

※R7年度は12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)

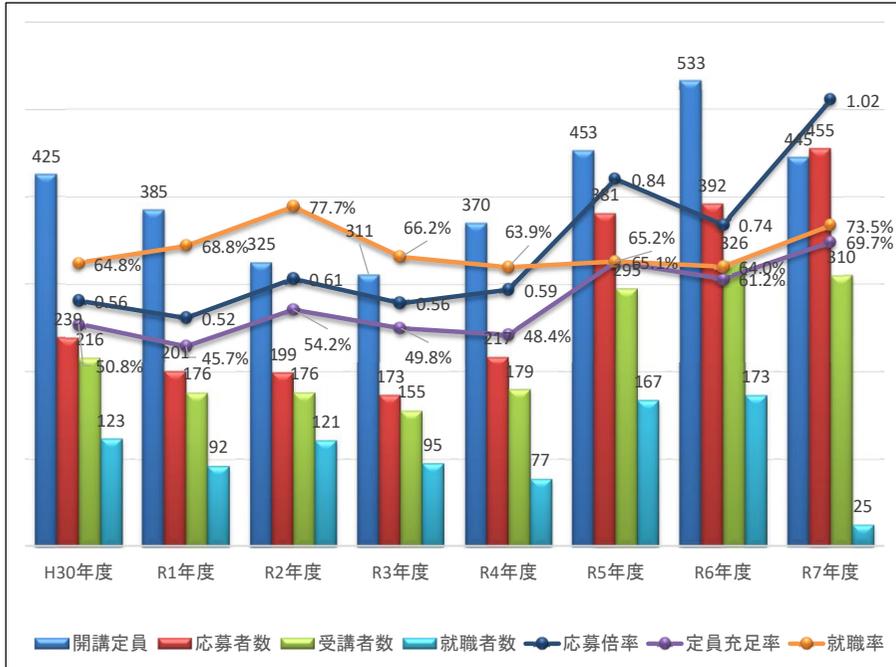
(R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)

※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

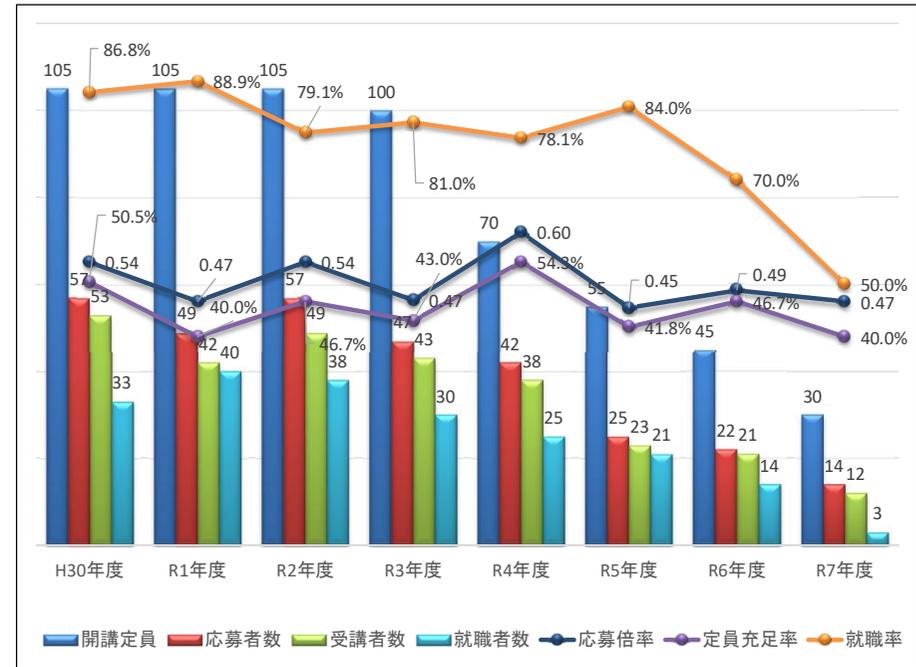
【求職者支援訓練 実施状況】

基礎コース + 実践コース



【求職者支援訓練 実施状況】

介護・福祉コース



| 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   | 475   |
| 開講定員   | 425   | 385   | 325   | 311   | 370   | 453   | 533   | 445   |
| 応募者数   | 239   | 201   | 199   | 173   | 217   | 381   | 392   | 455   |
| 応募倍率   | 0.56  | 0.52  | 0.61  | 0.56  | 0.59  | 0.84  | 0.74  | 1.02  |
| 受講者数   | 216   | 176   | 176   | 155   | 179   | 295   | 326   | 310   |
| 定員充足率  | 50.8% | 45.7% | 54.2% | 49.8% | 48.4% | 65.1% | 61.2% | 69.7% |
| 就職者数   | 123   | 92    | 121   | 95    | 77    | 167   | 173   | 25    |
| 就職率    | 64.8% | 68.8% | 77.7% | 66.2% | 63.9% | 65.2% | 64.0% | 73.5% |
| 認定コース数 | 32    | 29    | 31    | 38    | 43    | 37    | 39    | 32    |
| 開講コース数 | 28    | 26    | 23    | 21    | 23    | 29    | 33    | 30    |
| 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% | 6.3%  |

※R7年度は12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)

※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。

| 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    | 3     |
| 就職率    | 86.8% | 88.9% | 79.1% | 81.0% | 78.1% | 84.0% | 70.0% | 50.0% |
| 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12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

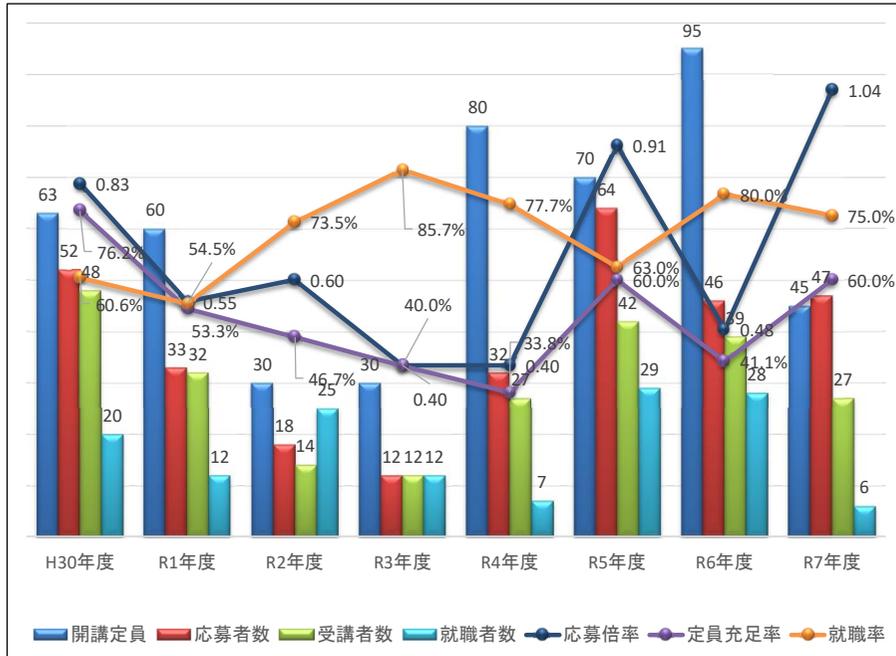
(R6年度の就職者数及び就職率は、R6年4月～R7年3月までに終了したコースについて、R7年9月30日時点で算定)

(R7年度の就職者数及び就職率は、R7年4月～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)

※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

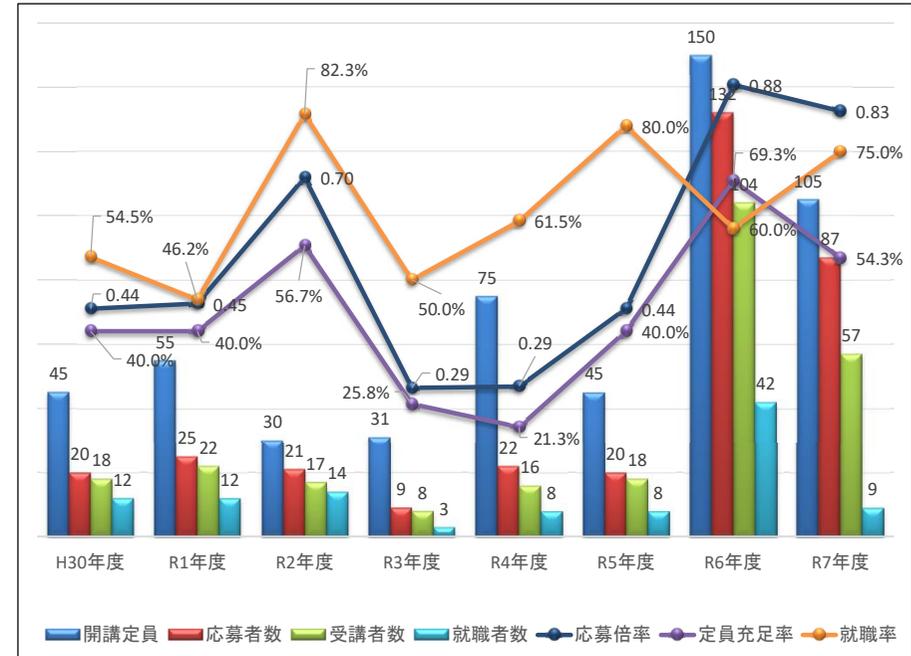
【求職者支援訓練 実施状況】  
医療事務コース



| 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    | 45    |
| 開講定員   | 63    | 60    | 30    | 30    | 80    | 70    | 95    | 45    |
| 応募者数   | 52    | 33    | 18    | 12    | 32    | 64    | 46    | 47    |
| 応募倍率   | 0.83  | 0.55  | 0.60  | 0.40  | 0.40  | 0.91  | 0.48  | 1.04  |
| 受講者数   | 48    | 32    | 14    | 12    | 27    | 42    | 39    | 27    |
| 定員充足率  | 76.2% | 53.3% | 46.7% | 40.0% | 33.8% | 60.0% | 41.1% | 60.0% |
| 就職者数   | 20    | 12    | 25    | 12    | 7     | 29    | 28    | 6     |
| 就職率    | 60.6% | 54.5% | 73.5% | 85.7% | 77.7% | 63.0% | 80.0% | 75.0% |
| 認定コース数 | 4     | 5     | 4     | 5     | 7     | 5     | 5     | 3     |
| 開講コース数 | 4     | 4     | 2     | 2     | 4     | 5     | 5     | 3     |
| 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12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定）  
 ※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

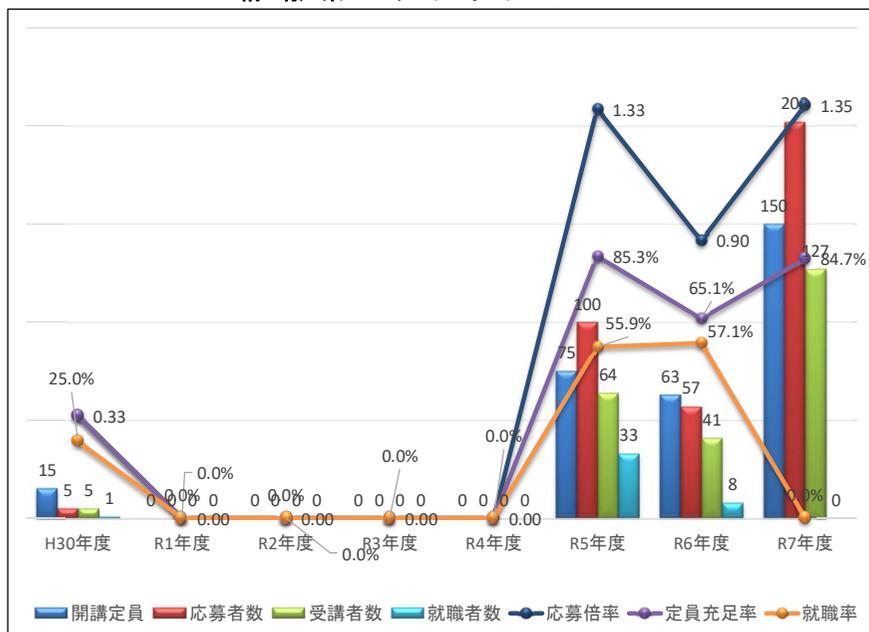


| 営業・販売・事務 | H30年度 | R1年度  | R2年度  | R3年度  | R4年度  | R5年度  | R6年度  | R7年度  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 認定定員     | 60    | 55    | 40    | 101   | 90    | 60    | 165   | 105   |
| 開講定員     | 45    | 55    | 30    | 31    | 75    | 45    | 150   | 105   |
| 応募者数     | 20    | 25    | 21    | 9     | 22    | 20    | 132   | 87    |
| 応募倍率     | 0.44  | 0.45  | 0.70  | 0.29  | 0.29  | 0.44  | 0.88  | 0.83  |
| 受講者数     | 18    | 22    | 17    | 8     | 16    | 18    | 104   | 57    |
| 定員充足率    | 40.0% | 40.0% | 56.7% | 25.8% | 21.3% | 40.0% | 69.3% | 54.3% |
| 就職者数     | 12    | 12    | 14    | 3     | 8     | 8     | 42    | 9     |
| 就職率      | 54.5% | 46.2% | 82.3% | 50.0% | 61.5% | 80.0% | 60.0% | 75.0% |
| 認定コース数   | 4     | 4     | 3     | 6     | 6     | 4     | 11    | 7     |
| 開講コース数   | 3     | 4     | 2     | 2     | 5     | 3     | 10    | 7     |
| 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12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定）  
 ※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

【求職者支援訓練 実施状況】  
情報系・デジタルコース

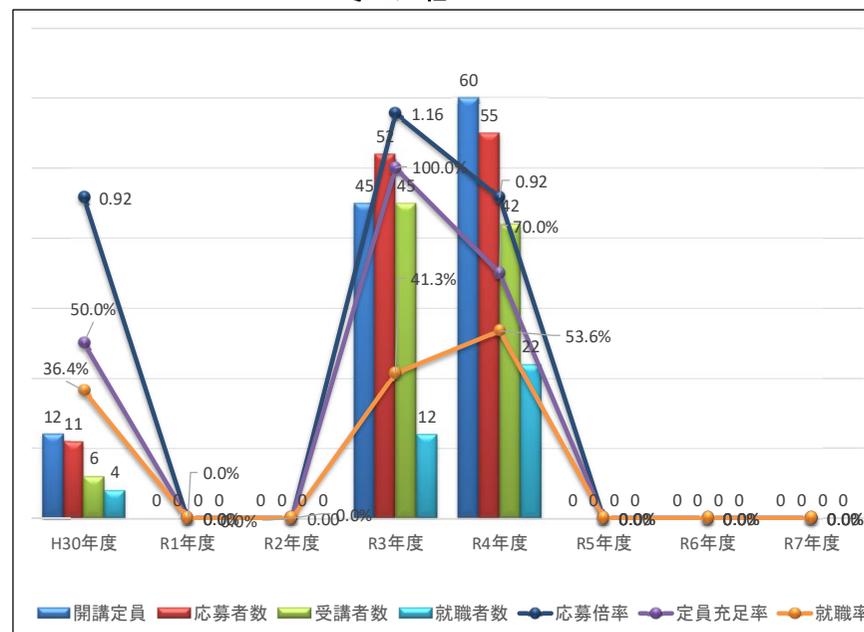


| 情報系・デジタル | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度  | R6年度  | R7年度  |
|----------|-------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 認定定員     | 15    | 0    | 0    | 0    | 0    | 90    | 63    | 160   |
| 開講定員     | 15    | 0    | 0    | 0    | 0    | 75    | 63    | 150   |
| 応募者数     | 5     | 0    | 0    | 0    | 0    | 100   | 57    | 202   |
| 応募倍率     | 0.33  | -    | -    | -    | -    | 1.33  | 0.90  | 1.35  |
| 受講者数     | 5     | 0    | 0    | 0    | 0    | 64    | 41    | 127   |
| 定員充足率    | 33.3% | -    | -    | -    | -    | 85.3% | 65.1% | 84.7% |
| 就職者数     | 1     | 0    | 0    | 0    | 0    | 33    | 8     | 0     |
| 就職率      | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 55.9% | 57.1% | 0.0%  |
| 認定コース数   | 1     | 0    | 0    | 0    | 0    | 5     | 3     | 11    |
| 開講コース数   | 1     | 0    | 0    | 0    | 0    | 4     | 3     | 10    |
| 中止コース数   | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 1     | 0     | 1     |
| 中止率      | 0.0%  | -    | -    | -    | -    | 20.0% | 0.0%  | 9.1%  |

※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12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)  
※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12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～R7年6月までに終了したコースについて、R7年12月31日時点で算定)  
※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7年度 大分県職業能力開発施設 訓練科別入校・就職状況

学卒者や離転職者を対象に、企業ニーズに応じた訓練を実施し、実践的な技術・技能を兼ね備えた産業人材を育成するとともに、中小企業の在職者の技術・技能の向上を支援する。

工科短期大学校において、企業の技術者を対象としたオーダーメイド型の技能向上セミナーを実施。高等技術専門校及び竹工芸訓練センターにおいても、在職者向けの訓練を実施。

・学卒者、離職者訓練の状況（工科短期大学校（学卒者対象）・大分高等技術専門校）

| 校名        | 系・科名            | R7年度生      |           |              |          |       | R6年度生      |           |              |           |               |
|-----------|-----------------|------------|-----------|--------------|----------|-------|------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
|           |                 | 定員         | 入校者数      | 充足率※1        | 修了予定者数※2 | 就職率※3 | 定員         | 入校者数      | 充足率※1        | 修了者数※2    | 就職率※3         |
| 工科短期大学校   | 機械システム系(2年制)    | 30         | 8         | 26.7%        | -        | -     | 30         | 14        | 46.7%        | 14        | 100.0%        |
|           | 電気・電子システム系(2年制) | 30         | 18        | 60.0%        | -        | -     | 30         | 17        | 56.7%        | 16        | 100.0%        |
|           | 建築システム系(2年制)    | 20         | 17        | 85.0%        | -        | -     | 20         | 9         | 45.0%        | 6         | 100.0%        |
|           | <b>小計(工科短大)</b> | <b>80</b>  | <b>43</b> | <b>53.8%</b> | -        | -     | <b>80</b>  | <b>40</b> | <b>50.0%</b> | <b>36</b> | <b>100.0%</b> |
| 大分高等技術専門校 | メカトロクス科(2年制)    | 20         | 7         | 35.0%        | -        | -     | 20         | 4         | 20.0%        | 3         | 100.0%        |
|           | 電気設備科           | 20         | 11        | 55.0%        | -        | -     | 20         | 8         | 40.0%        | 6         | 100.0%        |
|           | 自動車整備科          | 20         | 16        | 80.0%        | -        | -     | 20         | 12        | 60.0%        | 7         | 100.0%        |
|           | 空調配管システム科       | 20         | 5         | 25.0%        | -        | -     | 20         | 6         | 30.0%        | 5         | 100.0%        |
|           | 木造建築科           | 20         | 7         | 35.0%        | -        | -     | 20         | 14        | 70.0%        | 11        | 100.0%        |
|           | <b>小計</b>       | <b>100</b> | <b>46</b> | <b>46.0%</b> | -        | -     | <b>100</b> | <b>44</b> | <b>44.0%</b> | <b>32</b> | <b>100.0%</b> |

# 令和7年度 大分県職業能力開発施設 訓練科別入校・就職状況

・学卒者、離職者訓練の状況

(佐伯高等技術専門校・日田高等技術専門校・竹工芸訓練センター)

| 校名          | 系・科名        |       | R7年度生      |            |               |          |       | R6年度生      |            |               |            |               |
|-------------|-------------|-------|------------|------------|---------------|----------|-------|------------|------------|---------------|------------|---------------|
|             |             |       | 定員         | 入校者数       | 充足率※1         | 修了予定者数※2 | 就職率※3 | 定員         | 入校者数       | 充足率※1         | 修了者数※2     | 就職率※3         |
| 佐伯高等技術専門校   | 機械加工科       | 10月入校 | 10         | 3          | 40.0%         | -        | -     | 10         | 1          | 25.0%         | 1          | 100.0%        |
|             |             | 4月入校  | 10         | 5          |               | -        | -     | 10         | 4          |               | 3          | 100.0%        |
|             | オフィスビジネス科   |       | 20         | 11         | 55.0%         | -        | -     | 20         | 12         | 60.0%         | 11         | 90.9%         |
|             | 建築科         |       | 20         | 14         | 70.0%         | -        | -     | 20         | 10         | 50.0%         | 8          | 62.5%         |
|             | 小計          |       | <b>60</b>  | <b>33</b>  | <b>55.0%</b>  | -        | -     | <b>60</b>  | <b>27</b>  | <b>45.0%</b>  | <b>23</b>  | <b>82.6%</b>  |
| 日田高等技術専門校   | オフィスビジネス科   |       | 20         | 17         | 85.0%         | -        | -     | 20         | 17         | 85.0%         | 11         | 90.9%         |
|             | ガーデンエクステリア科 |       | 20         | 20         | 100.0%        | -        | -     | 20         | 20         | 100.0%        | 16         | 100.0%        |
|             | 小計          |       | <b>40</b>  | <b>37</b>  | <b>92.5%</b>  | -        | -     | <b>40</b>  | <b>37</b>  | <b>92.5%</b>  | <b>27</b>  | <b>96.3%</b>  |
| 竹工芸訓練センター   | 竹工芸科(2年制)   |       | 12         | 12         | 100.0%        | -        | -     | 12         | 12         | 100.0%        | 10         | 100.0%        |
|             | 小計          |       | <b>12</b>  | <b>12</b>  | <b>100.0%</b> | -        | -     | <b>12</b>  | <b>12</b>  | <b>100.0%</b> | <b>10</b>  | <b>100.0%</b> |
| 小計(高技専・竹訓セ) |             |       | <b>212</b> | <b>128</b> | <b>60.4%</b>  | -        | -     | <b>212</b> | <b>120</b> | <b>56.6%</b>  | <b>92</b>  | <b>94.6%</b>  |
| 合計          |             |       | <b>292</b> | <b>171</b> | <b>58.6%</b>  | -        | -     | <b>292</b> | <b>160</b> | <b>54.8%</b>  | <b>128</b> | <b>96.1%</b>  |

R7年12月末現在

※1充足率=入校者数÷定員

※2修了予定者数・修了者数には、留年者を含む

※3就職率=(就職者数+進学者数)÷修了者

### 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年12月末時点のため、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   | 85.5%  | 16  | 5     | 55   | 41   | 76.7%  |    |
| 営業・販売・事務分野   | 25   | 520   | 382  | 319  | 61.3%  | 74  | 33    | 245  | 197  | 82.7%  |    |
| 医療事務分野       | 5    | 95    | 79   | 67   | 70.5%  | 4   | 2     | 63   | 58   | 92.3%  |    |
| 介護・医療・福祉分野   | 17   | 177   | 80   | 70   | 39.5%  | 4   | 0     | 66   | 43   | 65.2%  |    |
| デザイン分野       | 5    | 128   | 152  | 102  | 79.7%  | 16  | 8     | 86   | 68   | 80.9%  |    |
| 理容・美容関連分野    | 3    | 9     | 14   | 9    | 100.0% | 0   | 0     | 9    | -    | -      |    |
| その他分野        | 2    | 6     | 3    | 3    | 50.0%  | 0   | 0     | 3    | 3    | 100.0% |    |
| 県単独訓練(農業大学校) | 3    | 30    | 34   | 20   | 66.7%  | 1   | 0     | 19   | 9    | 47.4%  |    |
| 合計           | 64   | 1,048 | 826  | 661  | 69.2%  | 115 | 48    | 546  | 419  | 77.9%  |    |

### 令和7年度委託訓練実績

(R7年12月末時点のため、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         | 5    | 98    | 77   | 55   | 56.1%  | 0   | 0     | -    | -    | -     |    |
| 営業・販売・事務分野   | 25   | 525   | 425  | 308  | 58.7%  | 8   | 4     | 23   | 17   | 77.8% |    |
| 医療事務分野       | 4    | 75    | 61   | 45   | 60.0%  | 0   | 0     | -    | -    | -     |    |
| 介護・医療・福祉分野   | 20   | 193   | 62   | 50   | 25.9%  | 0   | 0     | 10   | 5    | 50.0% |    |
| デザイン分野       | 3    | 123   | 138  | 101  | 82.1%  | 0   | 0     | -    | -    | -     |    |
| 理容・美容関連分野    | 3    | 10    | 13   | 9    | 90.0%  | 0   | 0     | -    | -    | -     |    |
| その他分野        | 2    | 6     | 8    | 6    | 100.0% | 1   | 0     | 5    | -    | -     |    |
| 県単独訓練(農業大学校) | 2    | 17    | 12   | 11   | 64.7%  | 0   | 0     | -    | -    | -     |    |
| 合計           | 64   | 1,047 | 796  | 585  | 67.2%  | 9   | 4     | 38   | 22   | 61.9% |    |

# 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3月31日時点

|       | 科目   | 定員 | 入校 | 入校率   | 退所 | 内就職 | 修了 | 内就職<br>(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 | 39 | 20 | 51.3% | 2  | 1   | 18 | 14          | 78.9%  |
|       | 集合   | 37 | 14 | 37.8% | 4  | 0   | 10 | 3           | 30.0%  |
|       | 計    | 97 | 39 | 40.2% | 6  | 1   | 33 | 22          | 67.6%  |
| 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          | 52.2%  |
|       | その他  | -  | -  | -     | -  | -   | -  | -           | -      |
|       | 計    | -  | 39 | -     | 6  | 1   | 33 | 22          | 67.6%  |

# 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12月末日時点

|       | 科目   | 定員 | 入校 | 入校率   | 退所 | 内就職 | 修了 | 内就職<br>(内定) | 就職率   |
|-------|------|----|----|-------|----|-----|----|-------------|-------|
| 訓練種別  | 早期訓練 | 15 | 4  | 26.7% | 0  | 0   | 4  | 3           | 75.0% |
|       | 就労訓練 | 32 | 22 | 68.8% | 2  | 1   | 16 | 14          | 88.2% |
|       | 集合   | 31 | 25 | 80.6% | 0  | 0   | 25 | 2           | 8.0%  |
|       | 計    | 78 | 51 | 65.4% | 2  | 1   | 45 | 19          | 43.5% |
| 障がい種別 | 身体   | -  | 8  | -     | 0  | 0   | 8  | 3           | 37.5% |
|       | 知的   | -  | 11 | -     | 1  | 0   | 9  | 7           | 77.8% |
|       | 精神   | -  | 29 | -     | 1  | 1   | 26 | 9           | 37.0% |
|       | その他  | -  | 3  | -     | 0  | 0   | 2  | 0           | 0.0%  |
|       | 計    | -  | 51 | -     | 2  | 1   | 45 | 19          | 43.5% |

※早期就労訓練及び集合訓練については、最終的な就職状況は4月以降に判明。

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<br>雇用率 | 常用雇用率  | ジョブカード<br>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  |     |       |        |            |        |                 |        |
|                | 計                | 30   | 11  | 9  | 2     | 30.0%  | 3   | 3  | 1   | 1     | 100.0% | 100.0%     | 100.0% | 1               | 100.0% |
| CADものづくりエンジニア科 | 11月生 (11/5~4/28) | 15   | 8   | 6  | 2     | 40.0%  | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 計                | 30   | 11  | 9  | 2     | 30.0%  | 3   | 3  | 1   | 1     | 100.0% | 100.0%     | 100.0% | 1               | 100.0% |
|                | 2月生 (2/4~7/30)   | -    | -   | 11 | 3     | -      | 1   | 1  | 10  | 8     | 81.8%  | 66.7%      | 77.8%  | 10              | 100.0% |
|                | 計                | 20   | 22  | 19 | 6     | 95.0%  | 1   | 1  | 10  | 8     | 81.8%  | 66.7%      | 77.8%  | 10              | 100.0% |
| 3DCAD活用科       | 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              | 100.0% |
|                | 12月生 (12/1~5/31) | -    | -   | 13 | 7     | -      | 2   | 2  | 11  | 9     | 84.6%  | 36.4%      | 90.9%  | 11              | 100.0% |
| ものづくりアシスタント科   | 6月生 (6/3~11/28)  | 20   | 23  | 18 | 11    | 90.0%  |     |    |     |       |        |            |        |                 |        |
|                | 12月生 (12/2~5/29) | 20   | 22  | 20 | 15    | 100.0% | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 計                | 40   | 45  | 38 | 26    | 95.0%  | 2   | 2  | 11  | 9     | 84.6%  | 36.4%      | 90.9%  | 11              | 100.0% |
|                | 12月生 (12/1~5/31) | -    | -   | 6  | 2     | -      | 2   | 1  | 4   | 4     | 100.0% | 80.0%      | 80.0%  | 4               | 100.0% |
| 溶接施工技術科        | 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   | 7   | 6  | 0     | 50.0%  | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 3月生 (3/3~8/28)   | 《12》 |     |    |       |        | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 計                | 36   | 17  | 15 | 3     | 41.7%  | 3   | 2  | 6   | 5     | 87.5%  | 57.1%      | 71.4%  | 6               | 100.0% |
| 電気システム科        | 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   | 18  | 13 | 6     | 86.7%  | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 2月生 (2/3~7/29)   | 《15》 |     |    |       |        | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 計                | 45   | 46  | 36 | 16    | 80.0%  | 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   | 7   | 6  | 0     | 40.0%  | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 2月生 (2/3~7/29)   | 《15》 |     |    |       |        | -   | -  | -   | -     | -      | -          | -      | -               | -      |
|                | 計                | 45   | 33  | 27 | 0     | 60.0%  | 8   | 7  | 18  | 14    | 84.0%  | 66.7%      | 71.4%  | 18              | 100.0% |
| 6ヶ月合計          | 236              | 195  | 160 | 54 | 67.8% | 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<br>雇用率 | 常用雇用率  | ジョブカード<br>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 | 9  | 9  | 1  | 69.2% | -   | -  | -   | -  | -      | -          | -      | -               | -   |
| 合計     |                  | 26 | 19 | 19 | 2  | 73.1% | 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<br>雇用率 | 常用雇用率 | ジョブカード<br>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   | 5  | 5  | 0  | 166.7% | 0   | 0  | 0   | -  | -   | -          | -     | -               | -   |
| ものづくり溶接 | 11月生 (11/5~11/28) | 3   | 5  | 5  | 0  | 166.7% | 0   | 0  | 0   | -  | -   | -          | -     | -               | -   |
| 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      |                   | 21  | 46 | 37 | 5  | 176.2% | 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<br>雇用率 | 常用雇用率 | ジョブカード<br>作成支援数 | 交付率    |
|---------|-----|-----|-----|----|-------|-----|----|-----|----|-------|------------|-------|-----------------|--------|
| 総合計     | 283 | 260 | 216 | 61 | 76.3% | 22  | 18 | 84  | 68 | 84.3% | 61.6%      | 86.0% | 76              | 100.0% |
| (橋渡し除く) | 262 | 214 | 179 | 56 | 68.3% | 15  | 12 | 38  | 33 | 90.0% | 55.6%      | 80.0% | 確定値             |        |

## 応募数と就職率の推移

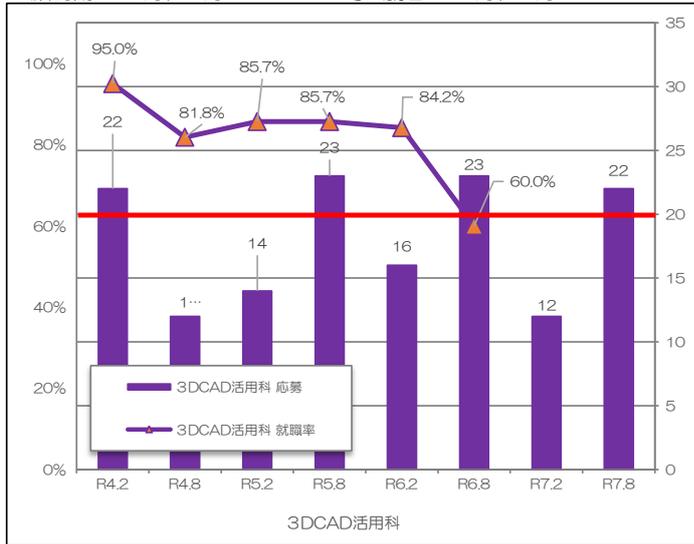
※グラフ内の赤線は、定員数を表すこと。

### (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】

- ① 2次元CADだけでなく、3次元CADを用いた機械設計技術を習得できる。
- 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】

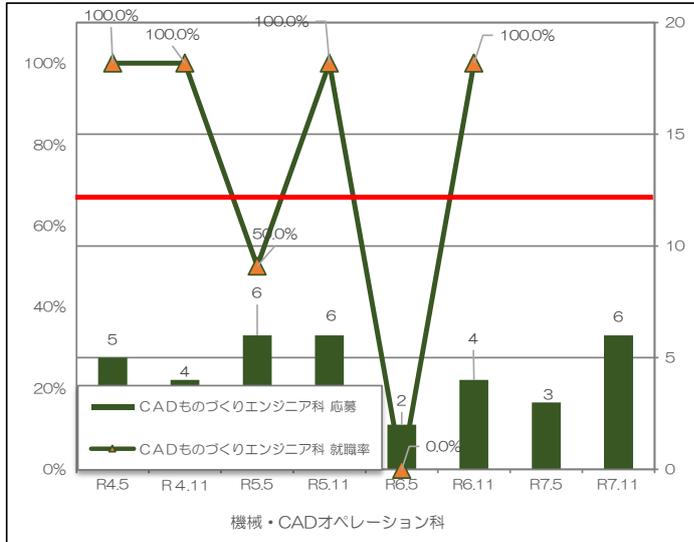
- ・CAD（2D and 3D）
- ・CAM
- ・機械製図
- ・マシニングセンタ
- ・3次元測定
- ・射出成形

※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】

- ① 2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】

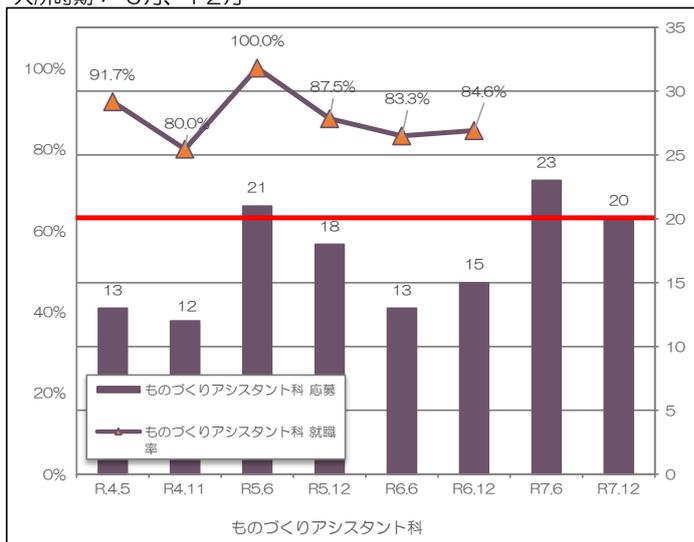
- ・CAD（2D）
- ・機械製図
- ・3次元測定
- ・旋盤
- ・マシニングセンタ
- ・NC旋盤
- ・フライス盤

※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）

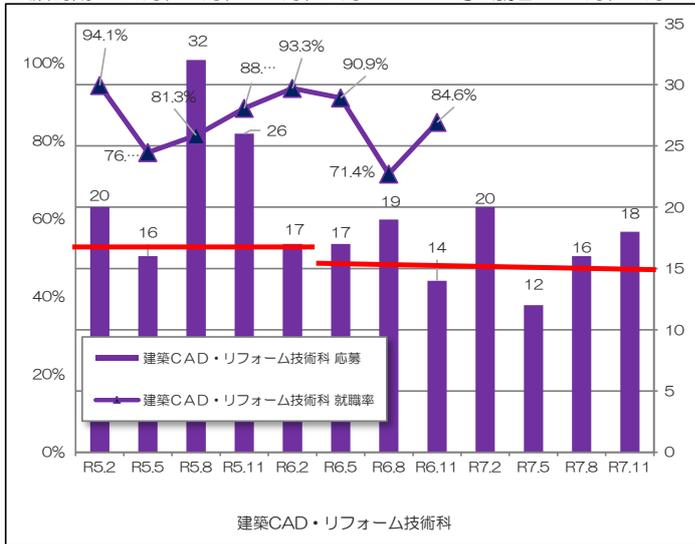
※令和5年度から男性も受講可としたこと。  
 ※令和5年度から入所月を変更したこと。

(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

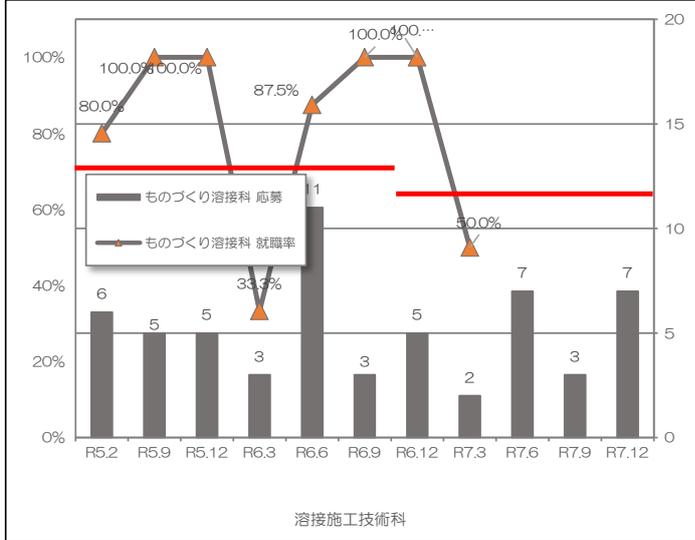
※令和6年度から定員を18名から15名としたこと。

(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

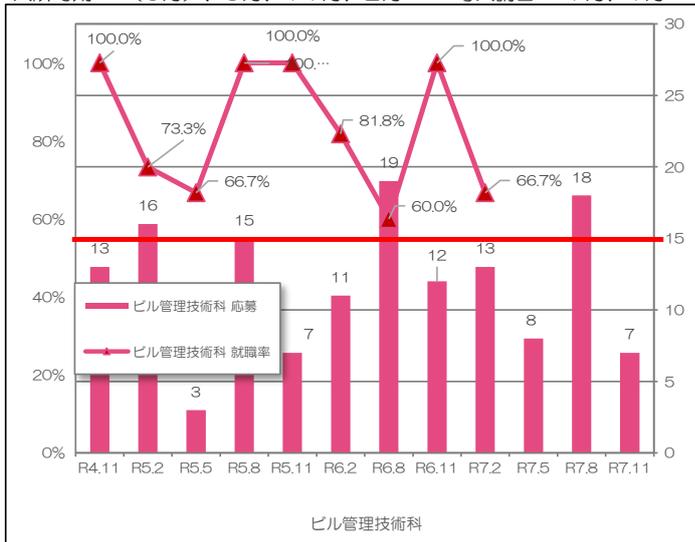
※令和5年度から「溶接施工技術科」を「ものづくり溶接科」に変更したこと。  
 ※令和5年度より入所月を変更

(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】

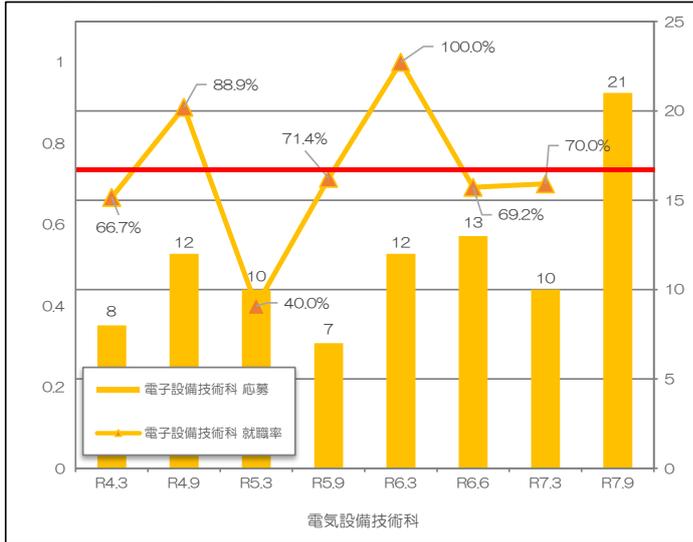
- ・第2種電気工事士 ・油空圧制御
- ・ボイラー ・給排水衛生設備
- ・空冷式エアコン ・建築設備CAD
- ・IoT機器活用 ・遠隔監視

※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

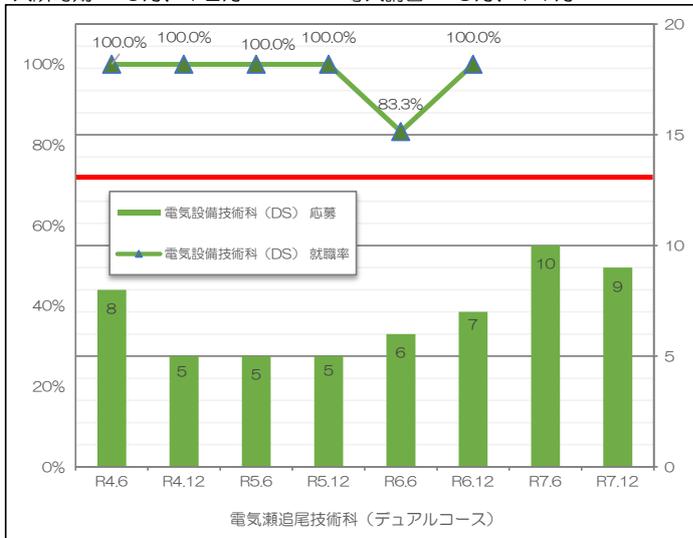
※令和7年度から「電気システム科」を「電気設備技術科」に変更したこと。

(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12月末現在）

(1) 定員充足率

76.3%：6か月訓練

73.1%：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）

84.3%：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9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。

令和8年度離職者訓練(施設内訓練)実施計画総括表(橋渡し訓練を除く)

| 令和7年度 |                  |       |        |      |          |               |                 | 令和8年度 |                  |       |        |      |          |               |                 | 定員増減 |
|-------|------------------|-------|--------|------|----------|---------------|-----------------|-------|------------------|-------|--------|------|----------|---------------|-----------------|------|
| 系     | 訓練科名             | 期間(月) | 延定員(名) | コース数 | 開始月      | 1回定員(名)       | 備考              | 系     | 訓練科名             | 期間(月) | 延定員(名) | コース数 | 開始月      | 1回定員(名)       | 備考              |      |
| 機械    | テクニカルオペレーション科    | 6     | 30     | 2    | 5,11     | 「15,15」       | CADものづくりエンジニア科  | 機械    | テクニカルオペレーション科    | 6     | 30     | 2    | 5,11     | 「15,15」       | CADものづくりエンジニア科  | 0    |
| 機械    | テクニカルメタルワーク科     | 6     | 48     | 4    | 6,9,12,3 | 「12,12,12,12」 | ものづくり溶接科        | 機械    | テクニカルメタルワーク科     | 6     | 48     | 4    | 6,9,12,3 | 「12,12,12,12」 | ものづくり溶接科        | 0    |
| 機械    | CAD/GAM技術科       | 6     | 40     | 2    | 8,2      | 「20,20」       | 3DCAD活用科        | 機械    | CAD/GAM技術科       | 6     | 40     | 2    | 8,2      | 「20,20」       | 3DCAD活用科        | 0    |
| 機械    | CADものづくりサポート科    | 6     | 40     | 2    | 6,12     | 「20,20」       | ものづくりアシスタント科    | 機械    | CADものづくりサポート科    | 6     | 40     | 2    | 6,12     | 「20,20」       | ものづくりアシスタント科    | 0    |
| 電気・電子 | 電気設備技術科          | 6     | 40     | 2    | 9,3      | 「20,20」       | 電気設備技術科         | 電気・電子 | 電気設備技術科          | 6     | 40     | 2    | 9,3      | 「20,20」       | 電気設備技術科         | 0    |
| 電気・電子 | 電気設備技術科(デュアルコース) | 6     | 26     | 2    | 6,12     | 「13,13」       | 電気設備技術科(企業実習付き) | 電気・電子 | 電気設備技術科(デュアルコース) | 6     | 26     | 2    | 6,12     | 「13,13」       | 電気設備技術科(企業実習付き) | 0    |
| 居住    | 住宅リフォーム技術科       | 6     | 60     | 4    | 5,8,11,2 | 「15,15,15,15」 | 建築CAD・リフォーム技術科  | 居住    | 住宅リフォーム技術科       | 6     | 60     | 4    | 5,8,11,2 | 「15,15,15,15」 | 建築CAD・リフォーム技術科  | 0    |
| 居住    | ビル管理技術科          | 6     | 60     | 4    | 5,8,11,2 | 「15,15,15,15」 | ビル管理技術科         | 居住    | ビル管理技術科          | 6     | 60     | 4    | 5,8,11,2 | 「15,15,15,15」 | ビル管理技術科         | 0    |
|       |                  |       | 344    | 22   |          |               |                 |       |                  |       | 344    | 22   |          |               |                 | 0    |

令和8年度橋渡し訓練(施設内訓練)実施計画総括表

| 令和7年度 |                  |       |        |      |      |         |                 | 令和8年度 |                  |       |        |      |      |         |                 | 定員増減 |
|-------|------------------|-------|--------|------|------|---------|-----------------|-------|------------------|-------|--------|------|------|---------|-----------------|------|
| 系     | 訓練科名             | 期間(月) | 延定員(名) | コース数 | 開始月  | 1回定員(名) | 備考              | 系     | 訓練科名             | 期間(月) | 延定員(名) | コース数 | 開始月  | 1回定員(名) | 備考              |      |
| 機械    | テクニカルメタルワーク科     | 1     | 6      | 2    | 5,11 | 「3,3」   | ものづくり溶接科        | 機械    | テクニカルメタルワーク科     | 1     | 6      | 2    | 5,11 | 「3,3」   | ものづくり溶接科        | 0    |
| 機械    | CAD/GAM技術科       | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | 3DCAD活用科        | 機械    | CAD/GAM技術科       | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | 3DCAD活用科        | 0    |
| 電気・電子 | 電気設備技術科(デュアルコース) | 1     | 6      | 2    | 5,11 | 「3,3」   | 電気設備技術科(企業実習付き) | 電気・電子 | 電気設備技術科(デュアルコース) | 1     | 6      | 2    | 5,11 | 「3,3」   | 電気設備技術科(企業実習付き) | 0    |
| 居住    | 住宅リフォーム技術科       | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | 建築CAD・リフォーム技術科  | 居住    | 住宅リフォーム技術科       | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | 建築CAD・リフォーム技術科  | 0    |
| 居住    | ビル管理技術科          | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | ビル管理技術科         | 居住    | ビル管理技術科          | 1     | 6      | 2    | 7,1  | 「3,3」   | ビル管理技術科         | 0    |
|       |                  |       | 30     | 10   |      |         |                 |       |                  |       | 30     | 10   |      |         |                 | 0    |

# 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%）

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。

## 評価・分析

|      |   |
|------|---|
| 応募倍率 | 両訓練ともに50%未満であり、応募倍率の上昇に向け、引き続き <b>改善の余地</b> がある。【A】 |
| 就職率  | 依然、 <b>高水準</b> で推移。                                 |

|      |  |
|------|--|
| 応募倍率 | 求職者支援訓練におけるIT分野を除き、その他の分野では低下しており、 <b>解消傾向</b> 。   |
| 就職率  | 特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の <b>就職率</b> 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 <b>改善の余地</b> 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。

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。

## 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7-8年4月1日から令和8-9年3月31日までとする。

### (3) 計画の改定

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

## 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6-7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緩やかな下降基調にあるものの、令和6-7年12月には1.411.20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、改善持ち直しの動きにやや足踏み感がみられる。そのため、物価上昇等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6-7年12月累計で前年同期（4月～12月）比 5.95.1%の減少となり、主要9業種(のうち建設業、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の3業種が増加していた一方で、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉の6業種は減少していたが、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

経営課題である上の負荷となっている旨が多数である。一方、新規求職申込件数（原数値）は、令和6.7年12月累計で前年同期比 1.90.6%の減少増加となっており、わずかながら減少増加傾向にある。

日銀短観（大分支店：令和6.7年12月調査）で雇用過不足感をみると、調査産業計で 3438 ポイントの不足超過（非製造業では 5146 ポイントの不足超過）で、令和7.8年3月（予測）でも 3641 ポイントの不足超過（非製造業では 5148 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年問題に直面を機に人手不足が深刻化している運輸・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6.7年度の公的職業訓練の受講状況

| 種類      | 対象者 | 令和 <u>6.7</u> 年度<br>(令和 <u>6.7</u> 年12月末) | 令和 <u>5.6</u> 年度（年間） |                     |                 |
|---------|-----|---|----------------------|---------------------|-----------------|
|         |     | 受講者数                                      | 受講者数                 | 就職率                 |                 |
| 公共職業訓練  | 学卒者 | <u>163137</u>                             | <u>135130</u>        | <u>98.598.6</u>     |                 |
|         | 離職者 | 県施設                                       | <u>3034</u>          | <u>3330</u>         | <u>96.681.3</u> |
|         |     | 県委託                                       | <u>623585</u>        | <u>751661</u>       | <u>81.977.9</u> |
|         |     | 機構施設                                      | <u>194216</u>        | <u>266261</u>       | <u>86.180.8</u> |
|         | 障害者 | <u>3851</u>                               | <u>4539</u>          | <u>65.967.6</u>     |                 |
|         | 在職者 | <u>539608</u>                             | <u>646599</u>        | -                   |                 |
| 求職者支援訓練 | 離職者 | <u>216310</u>                             | <u>295326</u>        | <u>65.264.1</u> (注) |                 |

(注) 雇用保険適用就職率

## 3 令和7.8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6.7年度に引き続き、令和7.8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5.6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ①応募倍率が低く、就職率が高い分野（介護・医療・福祉分野）があること
  - 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・8年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、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~~求職者の介護分野等の理解促進のため、職場見学等への参加を積極的に勧奨するとともに、~~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。また、開講時期の柔軟化、効果的な周知広報等、受講者数増加に向けた取組も併せて行う。

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本人の職業能力等を踏まえた適切な職業相談、受講あっせん~~を行う。またさらに、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・ITリテラシーの更なる向上や、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の確保を図る。また、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保や、eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

③については、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~~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。

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・8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、414384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、ハローワーク等との連携するとともにや、地域企業へのアンケートや訪問等により、求職と求人、双方の・求職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<br>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            |
|    |                    |    | 電気システム設備技術科                   | 6か月          | 40            |
|    |                    |    | 電気システム設備技術科【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<br>(橋渡し訓練(ビジネススキル講習)) | <u>(1か月)</u> | <u>(30)</u>   |
| 合計 |                    | 10 |                               |              | <u>414384</u> |

#### イ 委託訓練

- ・県独自の訓練については、農業科訓練を定員 2015 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 7-8 年度は県全体で 1,333,040 人(令和 7-8 年度定員数 978,701 人、前年度繰越者数 355,339 人) で実施する。
- ・デジタル人手不足分野重点化の観点から、CG・WEBデザイン等のIT及び介護・医療・福祉関連の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 (9386 人) を実施するとともに、なお、一部の訓練コースにおいては就職氷河期世代優先枠を設ける。また、託児サービス付きの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を設定し、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 7-8 年度計画 定員 978,701 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）       | <u>45</u>   | <u>8789</u>   |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（営業・販売・事務分野） | <u>2520</u> | <u>505330</u> |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（医療事務分野）     | 4           | <u>7560</u>   |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（介護・医療・福祉分野） | <u>2017</u> | <u>186117</u> |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（デザイン分野）     | <u>54</u>   | <u>11090</u>  |

|            |               |             |               |
|------------|---------------|-------------|---------------|
| 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        |               | <u>6355</u> | <u>978701</u> |

## 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・8年度においては、必要な384人程度に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勸奨を実施する。
- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等でも受講できるよう、実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニング含む。）の設定を推進する。
- ・雇用保険適用就職率は、基礎コースで 5860%、実践コースで 63%を目指す。

| コース名   | 実績枠           |             |           |          | 新規枠<br>(地域共通) | 総計          |
|--------|---------------|-------------|-----------|----------|---------------|-------------|
|        | 中央<br>地域      | 県北<br>地域    | 日田<br>地域  | 県南<br>地域 |               |             |
| 基礎コース  | 65            | 30          | 45        |          | 30            | 170         |
| 実践コース  | <u>290320</u> | <u>15</u>   | <u>15</u> | 15       | 60            | 395         |
| 介護福祉分野 | <u>4560</u>   | <u>15</u>   | <u>15</u> |          | <u>1030</u>   | <u>8590</u> |
| 医療事務分野 | 60            |             |           |          |               | 60          |
| デジタル   | IT 分野         | <u>6075</u> |           |          | <u>3515</u>   | <u>9590</u> |

|     |            |        |      |      |    |    |      |
|-----|------------|--------|------|------|----|----|------|
| 分野  | デザイン分野     | 6955   |      |      | 15 | 15 | 9085 |
|     | 営業・販売・事務分野 | 6570   |      |      |    |    | 6570 |
|     | その他の分野     |        |      |      |    |    |      |
| 合 計 |            | 355385 | 4530 | 6045 | 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 120125 コース、1,1941,257 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        | <u>2523</u>   | <u>161158</u>     |
|      | 大分高等技術専門学校     | <u>1113</u>   | 140               |
|      | 佐伯高等技術専門学校     | <u>69</u>     | <u>6086</u>       |
|      | 日田高等技術専門学校     | <u>54</u>     | <u>5040</u>       |
|      | 竹工芸訓練センター      | 1             | 12                |
|      | 小計             | <u>4850</u>   | <u>423436</u>     |
| 機構   | 大分職業能力開発促進センター | <u>7275</u>   | <u>771821</u>     |
|      | 合計             | <u>120125</u> | <u>1,1941,257</u> |

### (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IoTやAIスキルを備えた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   |
| 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 8873 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）<br>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）<br>パソコンチャレンジコース                  | 3か月        | <u>107</u>  |
| 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコン実践（ <u>初級～中級</u> ）コース     | 3か月        | <u>145</u>  |
| <u>知識・技能習得訓練コース（集合訓練）</u><br><u>パソコン実践（AI活用）コース</u> | <u>3か月</u> | <u>7</u>    |
| 実践能力習得訓練コース<br>就労訓練科                                | 1～3か月      | <u>4232</u> |
| 特別支援学校早期訓練コース<br>早期就労訓練科                            | 1～3か月      | 15          |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 合計 |  | 8873 |
|----|--|------|

## 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・8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。

## 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 8 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までとする。

### (3) 計画の改定

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

## 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 7 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、緩やかな下降基調にあるものの、令和 7 年 12 月には 1.20 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、新規求人の減少傾向が続いており、持ち直しの動きに足踏み感がみられる。そのため、物価上昇等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 7 年 12 月累計で前年同期（4 月～12 月）比 5.1%の減少となり、主要 9 業種のうち情報通信業、生活関連サービス業・娯楽業、サービス業の 3 業種が増加していた一方で、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉の 6 業種は減少していたが、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上の負荷となっている旨が多数である。一方、新規求職申込件数（原数値）は、令和 7 年 12 月累計で前年同期比 0.6%の増加となっており、わずかながら増加傾向にある。

日銀短観（大分支店：令和 7 年 12 月調査）で雇用過不足感をみると、調査産業計で 38

ポイントの不足超過（非製造業では46ポイントの不足超過）で、令和8年3月（予測）でも41ポイントの不足超過（非製造業では48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年問題を機に人手不足が深刻化している運輸・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7年度の公的職業訓練の受講状況

| 種類      | 対象者 | 令和7年度<br>(令和7年12月末) | 令和6年度（年間） |         |      |
|---------|-----|---------------------|-----------|---------|------|
|         |     | 受講者数                | 受講者数      | 就職率     |      |
| 公共職業訓練  | 学卒者 | 137                 | 130       | 98.6    |      |
|         | 離職者 | 県施設                 | 34        | 30      | 81.3 |
|         |     | 県委託                 | 585       | 661     | 77.9 |
|         |     | 機構施設                | 216       | 261     | 80.8 |
|         | 障害者 | 51                  | 39        | 67.6    |      |
|         | 在職者 | 608                 | 599       | -       |      |
| 求職者支援訓練 | 離職者 | 310                 | 326       | 64.1（注） |      |

（注）雇用保険適用就職率

## 3 令和8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7年度に引き続き、令和8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6年度の離職者向け公的職業訓練の実施状況を分析すると、

- ①応募倍率が低く、就職率が高い分野（介護・医療・福祉分野）があること
- 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、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8年度の公的職業訓練は以下の方針に基づいて実施する。

①については、応募倍率の上昇に向け、求職者の介護分野等の理解促進のため、職場見学等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化等を行う。また、開講時期の柔軟化、効果的な周知広報等、受講者数増加に向けた

取組も併せて行う。

②については、就職率の向上に向け、本人の職業能力等を踏まえた適切な職業相談、受講あっせんを行う。さらに、ハローワークの訓練窓口職員の IT リテラシーの更なる向上や、事前説明会・見学会の機会確保を図る。また、訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保や、eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

③については、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、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。

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8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、384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、ハローワーク等との連携や、地域企業へのアンケートや訪問により、求人・求職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<br>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         |
|      |                    |    | 電気設備技術科                       | 6か月          | 40         |
|      |                    |    | 電気設備技術科【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<br>(橋渡し訓練(ビジネススキル講習)) | 6か月<br>(1か月) | 60<br>(30) |
| 合計   |                    | 10 |                               |              | 384        |

## イ 委託訓練

- ・ 県独自の訓練については、農業科訓練を定員 15 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 8 年度は県全体で 1,040 人（令和 8 年度定員数 701 人、前年度繰越者数 339 人）で実施する。
- ・ 人手不足分野重点化の観点から、IT 及び介護・医療・福祉関連の資格取得を目指すコースの設定を推進する。
- ・ 正社員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（86 人）を実施する。なお、一部の訓練コースにおいては就職氷河期世代優先枠を設ける。また、託児サービス付きの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 8 年度計画 定員 701 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）      | 5    | 89  |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（営業・販売・事務分野） | 20   | 330 |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（医療事務分野）     | 4    | 60  |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（介護・医療・福祉分野） | 17   | 117 |
| 大分高等技術専門学校 | 未定（デザイン分野）     | 4    | 90  |
| 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         |                | 55   | 701 |

## 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 8 年度においては、384 人程度に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。
- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等でも受講できるよう、実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニング含む。）の設定を推進する。
- ・雇用保険適用就職率は、基礎コースで60%、実践コースで63%を目指す。

| コース名       | 実績枠      |          |          |          | 新規枠<br>(地域共通) | 総計  |
|------------|----------|----------|----------|----------|---------------|-----|
|            | 中央<br>地域 | 県北<br>地域 | 日田<br>地域 | 県南<br>地域 |               |     |
| 基礎コース      | 65       | 30       | 45       |          | 30            | 170 |
| 実践コース      | 320      |          |          | 15       | 60            | 395 |
| 介護福祉分野     | 60       |          |          |          | 30            | 90  |
| 医療事務分野     | 60       |          |          |          |               | 60  |
| デジタル<br>分野 | IT分野     | 75       |          |          | 15            | 90  |
|            | デザイン分野   | 55       |          |          | 15            | 85  |
| 営業・販売・事務分野 | 70       |          |          |          |               | 70  |
| その他の分野     |          |          |          |          |               |     |
| 合計         | 385      | 30       | 45       | 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。

- ・ 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。
- ・ 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125コース、1,257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        | 23   | 158   |
|      | 大分高等技術専門校      | 13   | 140   |
|      | 佐伯高等技術専門校      | 9    | 86    |
|      | 日田高等技術専門校      | 4    | 40    |
|      | 竹工芸訓練センター      | 1    | 12    |
|      | 小計             | 50   | 436   |
| 機構   | 大分職業能力開発促進センター | 75   | 821   |
|      | 合計             | 125  | 1,257 |

(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。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IoTやAIスキルを備えた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  | 1          | オフィスビジネス科 | 1年   |
| 竹工芸訓練センター | 1         | 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73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、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）<br>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）<br>パソコンチャレンジコース      | 3 か月   | 7  |
| 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコン実践（初級～中級）コース  | 3 か月   | 5  |
| 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコン実践（A I 活用）コース | 3 か月   | 7  |
| 実践能力習得訓練コース<br>就労訓練科                    | 1～3 か月 | 32 |
| 特別支援学校早期訓練コース<br>早期就労訓練科                | 1～3 か月 | 15 |
| 合計                                      |        | 73 |

## 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 8 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8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<br>（高齢・障害・求職者<br>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）<br>十求職者支援訓練（実践コース） | IT分野       | 219   | 40           | 89  | 0                               | 90      |
|                                  | 営業・販売・事務分野 | 400   | 0            | 330 | 0                               | 70      |
|                                  | 医療事務分野     | 120   | 0            | 60  | 0                               | 60      |
|                                  | 介護・医療・福祉分野 | 207   | 0            | 117 | 0                               | 90      |
|                                  | 農業分野       | 15    | 0            | 15  | 0                               | 0       |
|                                  | 旅行・観光分野    | 0     | 0            | 0   | 0                               | 0       |
|                                  | デザイン分野     | 175   | 0            | 90  | 0                               | 85      |
|                                  | 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                               |            | 1,869 | 244          | 716 | 344                             | 565     |
| （参考）<br>デジタル分野                   |            | 394   | 40           | 179 | 0                               | 175     |

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

令和8年度 求職者支援訓練認定規模一覧表(案)

| 実績/新規      | 実績枠                   |        |       |       |       |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       | 新規枠      |        |       |       | 総計 | 分野別の割合及び |       |       |     |     |     |     |
|------------|-----------------------|--------|-------|-------|-------|------------------|--------|-------|-------|-------|---------------|--------|-------|-------|---------------|-----|--------|-------|----------|--------|-------|-------|----|----------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|
|            | 中央地域                  |        |       |       |       | 県北地域             |        |       |       |       | 日田地域          |        |       |       | 県南地域          |     |        |       | 各地域共有新規枠 |        |       |       |    |          |       |       |     |     |     |     |
|            | <大分・別府・豊後大野公共職業安定所管内> |        |       |       |       | <中津・宇佐公共職業安定所管内> |        |       |       |       | <日田公共職業安定所管内> |        |       |       | <佐伯公共職業安定所管内> |     |        |       | 新規計      | 認定単位期間 |       |       |    |          |       |       |     |     |     |     |
|            | 地域計                   | 認定単位期間 |       |       |       | 地域計              | 認定単位期間 |       |       |       | 地域計           | 認定単位期間 |       |       |               | 地域計 | 認定単位期間 |       |          |        | 第1四半期 | 第2四半期 |    |          | 第3四半期 | 第4四半期 |     |     |     |     |
| 第1四半期      |                       | 第2四半期  | 第3四半期 | 第4四半期 | 第1四半期 |                  | 第2四半期  | 第3四半期 | 第4四半期 | 第1四半期 |               | 第2四半期  | 第3四半期 | 第4四半期 | 第1四半期         |     | 第2四半期  | 第3四半期 | 第4四半期    |        |       |       |    |          |       |       |     |     |     |     |
| 基礎コース      | 65                    | 20     | 15    | 15    | 15    | 30               | 15     |       |       | 15    |               |        |       | 45    | 15            | 15  | 15     |       |          |        |       | 30    | 15 | 15       |       |       | 170 | 30% |     |     |
| 実践コース      | 320                   | 95     | 75    | 75    | 75    |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        | 15    |          |        |       | 60    | 30 | 30       |       |       | 395 | 70% |     |     |
| 介護福祉分野     | 60                    | 15     | 15    | 15    | 15    |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       |          |        |       | 30    | 15 | 15       |       |       | 90  | 23% |     |     |
| 医療事務分野     | 60                    | 15     | 15    | 15    | 15    |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       |          |        |       |       |    |          |       |       | 60  | 15% |     |     |
| デジタル分野     | IT分野                  | 75     | 30    | 15    | 15    | 15               |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       |          |        |       |       | 15 |          | 15    |       |     | 90  | 23% |     |
|            | デザイン分野                | 55     | 10    | 15    | 15    | 15               |        |       |       |       |               |        |       |       | 15            |     | 15     |       |          |        |       | 15    | 15 |          |       |       | 85  | 22% |     |     |
| 営業・販売・事務分野 | 70                    | 25     | 15    | 15    | 15    |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       |          |        |       |       |    |          |       |       | 70  | 18% |     |     |
| その他の分野     |                       |        |       |       |       |                  |        |       |       |       |               |        |       |       |               |     |        |       |          |        |       |       |    |          |       |       |     |     |     |     |
| 合計         | 385                   | 115    | 90    | 90    | 90    | 30               | 15     |       |       | 15    |               |        |       | 45    | 15            | 15  | 15     |       |          |        | 15    | 15    |    |          |       | 90    | 45  | 45  |     | 565 |
| 地域別割合      | 68%                   |        |       |       |       | 5%               |        |       |       |       | 8%            |        |       |       |               | 3%  |        |       |          |        | 16%   |       |    |          |       |       |     |     |     |     |

- \* 各コースの定員は、原則10名～20名とする。
- \* 夜間コースについては、設定しないこととする。
- \* 訓練期間について、基礎コースは2か月～4か月、実践コースは3か月～6か月（ただし、安定的な就職に有効な資格を取得できる特定の訓練コースについては2か月～）とする。
- \* 認定単位期間内で一訓練機関あたりの認定数は、分野を問わず3コースを上限とする。ただし、同一の分野及び地域の申請数が認定規模を超えない場合はこの限りでない。
- \* 四半期ごとの余剰人員については、雇用情勢や地域の訓練ニーズに応じて基礎コースと実践コース間、実践コースの分野間、及び実績枠と新規枠間のそれぞれについて振り替えを可能とするが、介護福祉分野の訓練については、実績枠・新規枠それぞれにおいて3か月に1回1実施機関の訓練設定とする。
- \* 同一地域・同一分野において2コース以上認定する場合は、開講日は1か月以上の間隔を設ける。

**令和 8 年度大分県地域職業訓練実施計画等について**  
**(説明用資料)**

**令和 8 年 3 月**

## 令和8年度大分県地域職業訓練実施計画の主なポイント

### ○ 離職者を対象とする公的職業訓練の分野について（3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針）

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。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、および地域ニーズに対応した訓練の推進にも努める。

### ○ 定員充足に対する取組（3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針・4(1)③職業訓練の効果的な実施のための取組）

介護・医療・福祉分野については、求職者の介護分野等の理解促進のため、職場見学等への参加を積極的に勧奨するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化、効果的な周知広報等の取組を行う。

大分労働局・大分県・機構大支部が公共職業訓練と求職者支援訓練の訓練規模、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の提供と受講生の確保に努める。

### ○ 就職促進に対する取組（3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針・4(1)③職業訓練の効果的な実施のための取組）

デジタル分野については、本人の職業能力等を踏まえた適切な職業相談、受講あっせんを行う。さらに、ハローワークの訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上や、事前説明会・見学会の機会の確保を図る。

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。

## 令和8年度大分県地域職業訓練実施計画の主なポイント

### ○ 訓練受講者が減少傾向にあること(3 令和8年度の公的職業訓練の実施方針・4(1)③職業訓練の効果的な実施のための取組)

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。また、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。

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の差別化等、受講者数増加のための取組を行う。

特に、デジタル分野については、以下のとおりとする。

- ・ 求職者支援訓練は基礎的な内容を中心に実施する。
- ・ 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。

### ○ 訓練効果の把握・検証に関する取組(4(1)③職業訓練の効果的な実施のための取組)

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。

### ○ リスキリングの推進(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)

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り、地域に必要な人材の確保に取り組む。

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・経営者向けの研修等を行うことを予定。

## 4 (1) ①公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数（ア 施設内訓練）

所管：県・機構

### ○ 県全体で10科、384名の訓練定員で実施

| 実施主体 | 実施場所               | 科数    | 科名             | 期間  | 定員  |
|------|--------------------|-------|----------------|-----|-----|
| 県立   | 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  |
| 機構立校 | 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  |
|      |                    |       | 電気設備技術科        | 6か月 | 40  |
|      |                    |       | 電気設備技術科【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        | 6か月 | 60  |
|      | (橋渡し訓練(ビジネススキル講習)) | (1か月) | (30)           |     |     |
| 計    |                    | 10    |                |     | 384 |

\* 橋渡し訓練は6か月訓練との組み合わせ

【参考】  
県立と機構立校の違い

≪県≫

- ・ 幅広い技能を持つ多能工的な技能者を養成
- ・ 就職率目標 94%

≪機構≫

- ・ 「ものづくり分野」対象
- ・ 就職率目標 85%

## 4 (1) ①公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数（イ 委託訓練）

所管：県

| 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）       | 5    | 89  |
|            | 未定（営業・販売・事務分野） | 20   | 330 |
|            | 未定（医療事務分野）     | 4    | 60  |
|            | 未定（介護・医療・福祉分野） | 17   | 117 |
|            | 未定（デザイン分野）     | 4    | 90  |
|            | 未定（理容・美容関連分野）  | 3    | 9   |
|            | 未定（その他分野）      | 2    | 6   |
| 合計         |                | 55   | 701 |

- 令和8年度は県全体で1,040人（令和8年度定員数701人、前年度繰越者数339人）で実施する。
- 人手不足分野重点化の観点から、IT及び介護・医療・福祉関連の資格取得を目指すコースの設定を推進。
- 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を実施。一部のコースに就職氷河期世代優先枠を引き続き設ける。
- 託児サービス付き訓練の設定等、育児中の女性等が職業訓練を受講しやすい環境の整備。
- 就職率目標：75%

## 4 (1) ② 求職者支援訓練の対象者数

所管：機構（委託訓練）・労働局

- 565人の認定規模で実施する（主に基礎的能力を習得する基礎コース170人分、実践コース395人分）。
- 就職率目標：基礎コース60%、実践コース63%。
- 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、訓練実施機関の開拓にも努める。
- IT、WEBデザイン関連の資格取得を目指す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。
- 育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等でも受講できるよう、実施期間・時間に配慮した訓練コースや、オンライン訓練（eラーニング含む。）の設定を推進する。

| コース名       | 実績枠       |        |        |        | 新規枠<br>(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(65)    | 30(30) | 45(45) | 0(0)   | 30(30)        | 170(170) |
| 実践コース      | 320(290)  | 0(15)  | 0(15)  | 15(15) | 60(60)        | 395(395) |
| 介護福祉分野     | 60(45)    | 0(15)  | 0(15)  | 0(0)   | 30(10)        | 90(85)   |
| 医療事務分野     | 60(60)    | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)          | 60(60)   |
| デジタル分野     | IT分野      | 75(60) | 0(0)   | 0(0)   | 15(35)        | 90(95)   |
|            | WEBデザイン分野 | 55(60) | 0(0)   | 0(0)   | 15(15)        | 85(90)   |
| 営業・販売・事務分野 | 70(65)    | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)          | 70(65)   |
| その他の分野     | 0(0)      | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)   | 0(0)          | 0(0)     |
| 合計         | 385(355)  | 30(45) | 45(60) | 15(15) | 90(90)        | 565(565) |

\* ( )内は令和7年度の定員数

## 4 (2) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数

所管：県・機構

- 県全体で125コース、1,257名の訓練定員で実施する。
- 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 |                | コース数     | 定員           |
|------|----------------|----------|--------------|
| 県立   | 工科短期大学校        | 23(25)   | 158(161)     |
|      | 大分高等技術専門校      | 13(11)   | 140(140)     |
|      | 佐伯高等技術専門校      | 9(6)     | 86(60)       |
|      | 日田高等技術専門校      | 4(5)     | 40(50)       |
|      | 竹工芸訓練センター      | 1(1)     | 12(12)       |
|      | (小計)           | 50(48)   | 436(423)     |
| 機構立  | 大分職業能力開発促進センター | 75(72)   | 821(771)     |
| 合計   |                | 125(120) | 1,257(1,194) |

\* ( ) 内は令和7年度のコース数、定員数

#### 4 (3) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者数

所管：県

- 工科短期大学校（専門課程2年制）：4科160人  
職業能力開発校（普通課程1～2年制）：9科204名
- 就職率目標：工科短期大学校100%、職業能力開発校98%

| 実施場所      | 科数 | 科名         | 期間 | 定員  | 備考   |
|-----------|----|------------|----|-----|------|
| 工科短期大学校   | 4  | 生産技術科      | 2年 | 60  | 30×2 |
|           |    | 電子技術科      | 2年 | 20  | 10×2 |
|           |    | 電気エネルギー制御科 | 2年 | 40  | 20×2 |
|           |    | 住居環境科      | 2年 | 40  | 20×2 |
| 大分高等技術専門校 | 5  | メカトロニクス科   | 2年 | 40  | 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 | 24  | 12×2 |
| 計         | 13 |            |    | 364 |      |

(補足)

#### ○県立工科短期大学校

産業社会の変化に柔軟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。

#### ○県立職業能力開発校

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。

## 4 (4) 公共職業訓練（障害者訓練）の対象者数

所管：県

- 県全体で73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、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や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所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。

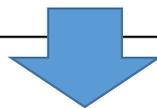
| 実施主体 | コース名                                   | 期間    | 定員     |
|------|--|-------|--------|
| 大分県  | 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>介護チャレンジコース       | 3か月   | 7(7)   |
|      | 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコンチャレンジコース     | 3か月   | 10(10) |
|      | 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコン実践（初級～中級）コース | 3か月   | 5(14)  |
|      | 知識・技能習得訓練コース（集合訓練）<br>パソコン実践（AI活用）コース  | 3か月   | 7(0)   |
|      | 実践能力習得訓練コース<br>就労訓練科                   | 1～3か月 | 32(42) |
|      | 特別支援学校早期訓練コース<br>早期就労訓練科               | 1～3か月 | 15(15) |
| 計    |  |       | 73(88) |

\*（ ）内は令和7年度の定員数

## 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

### リスキリングの推進

- 令和5年度より、地域に必要な人材確保のため、デジタル・グリーン等成長分野に関するリスキリングの推進に資する経費について、地方財政措置を講ずる事業が開始。
- 対象となる事業を地域職業訓練実施計画に位置づけた場合、国からの特別交付税措置がなされることとなっている



- ・ 本仕組みを活用し、大分県内においても、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り、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。
- ・ 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8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。

## 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。

## 令和8年度公的職業訓練効果検証分野(案)

| 効果検証分野(案) | 理由   |
|-----------|--|
| デジタル分野    | <ul style="list-style-type: none"><li>デジタル田園都市国家構想基本方針において、労働市場におけるデジタル人材の育成・確保を進めるため、職業訓練におけるデジタル分野の重点化を推進することとされている。</li><li>デジタル分野の訓練は他の訓練分野に比べて就職率が低いという課題があり、重点化が推進されたデジタル分野の訓練が真に就職に役立つものとなっているか検証を行いたい。</li><li>デジタル分野は令和5年度に効果検証を行っており、その後の反映状況や効果について検証する必要がある。</li></ul> |

01

### 訓練コースのレベルを差別化し、R6年度からの訓練計画に反映する

(例) 求職者支援訓練: 3か月 → 基礎コース中心  
委託訓練: 5～12か月 → 応用、実践コース中心

02

### 職業訓練の広報活動を継続して行う

- ・各機関での広報活動(リスティング広告、求人誌、メルマガ、SNSなど)
- ・デジタル系とは何か、分かりやすいチラシを作成する

03

### 最新のソフトを導入するよう実施機関へ依頼する

- ・実現は難しいかもしれないが、ヒアリング結果を踏まえて依頼する

04

### 企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえよう、実施機関へ依頼する

## 2. 策定した改善促進策の取組状況について

### (1) これまでの改善促進策

| 年度    | 効果検証分野     | 改善促進策   |
|-------|------------|---|
| 令和5年度 | デジタル分野     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練コースのレベルを差別化し、R6年度からの訓練計画に反映する</li> <li>2. 職業訓練の広報活動を継続して行う</li> <li>3. 求人ニーズを踏まえたソフトや機材の導入について実施機関へ依頼する</li> <li>4. 企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえよう、実施機関へ依頼する</li> </ol>                               |
| 令和6年度 | 営業・販売・事務分野 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練コースのレベルを差別化し、今後の訓練計画に反映する</li> <li>2. ITリテラシーを意識した訓練カリキュラムを設定するよう実施機関へ依頼する</li> <li>3. 訓練に対する求職者の理解を促進する</li> <li>4. 企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえよう、実施機関へ依頼する</li> <li>5. 公的職業訓練に認知度を向上させる</li> </ol> |
| 令和7年度 | 介護・医療・福祉分野 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職業訓練の広報活動の促進</li> <li>2. 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</li> <li>3. コミュニケーション能力を高める訓練内容の充実</li> <li>4. 訓練で実際の業務に近い内容を経験できるよう改善</li> </ol>  |

| 年度    | 効果検証分野 | 改善促進策   |
|-------|--------|---|
| 令和5年度 | デジタル分野 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練コースのレベルを差別化し、R6年度からの訓練計画に反映する</li> <li>2. 職業訓練の広報活動を継続して行う</li> <li>3. 求人ニーズを踏まえたソフトや機材の導入について実施機関へ依頼する</li> <li>4. 企業の求める人材に近づけるように、ビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを強化してもらえよう、実施機関へ依頼する</li> </ol> |

| 改善促進策 | 実施内容(実績)   |
|-------|--|
| 1     | 訓練期間の差別化(県委託訓練に令和6年度から1年コースを新設し、令和7年度も継続)  |
| 2     | インターネット広告の実施(Google/Yahoo/metaなどのリスティング広告・ディスプレイ広告)<br>ハローワークが毎月発行している広報誌への掲載や各種会議での制度の周知を実施 |
| 3     | 就職先企業や訓練生のアンケート等から把握したニーズがあれば実施機関へ伝達   |
| 4     | 県委託訓練の企画競争仕様書にビジネスマナーやコミュニケーションを中心とした訓練カリキュラムを効果的に実施するよう明記                                   |

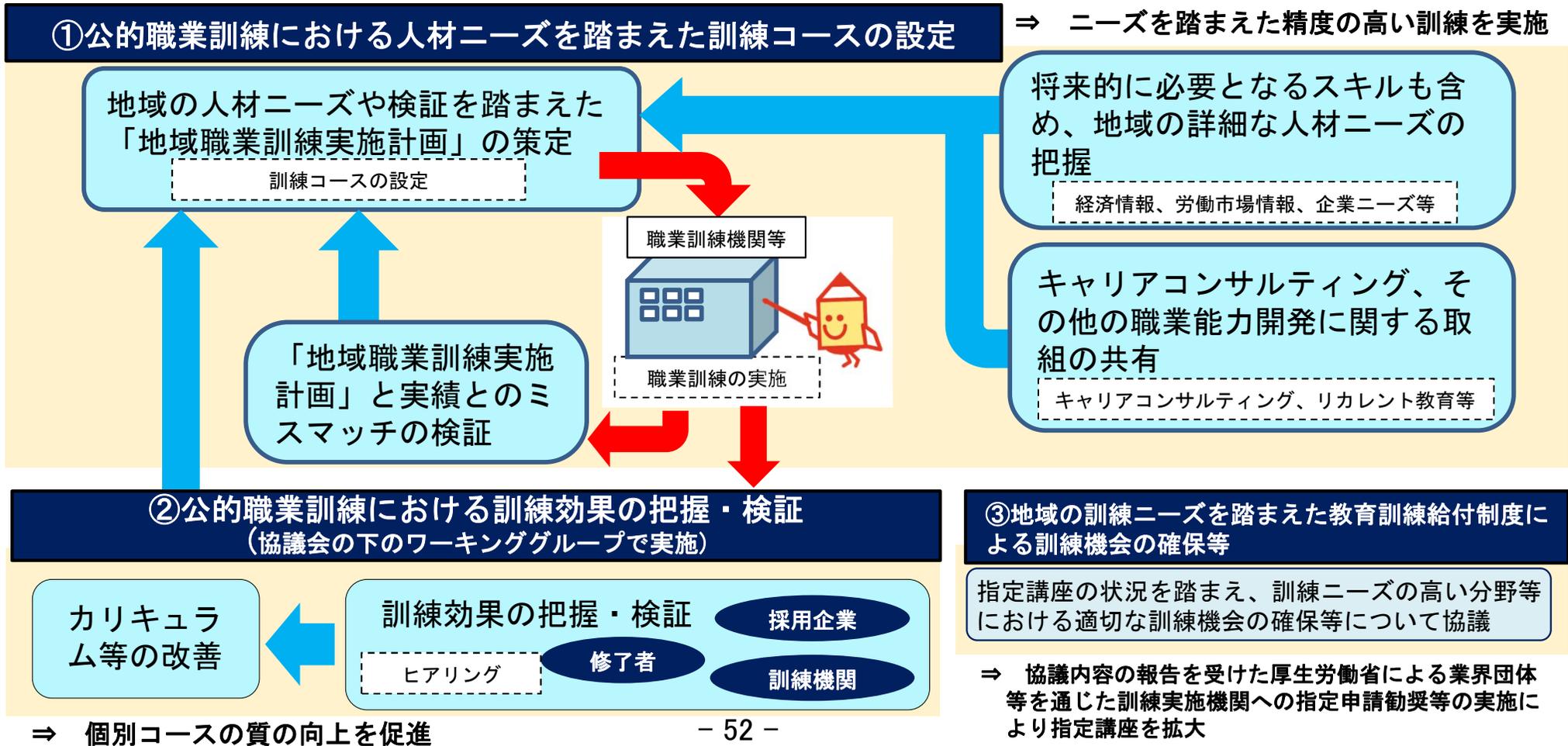
# 地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

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

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



# 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<sup>53</sup>の設置・開催が可能

# ハローレーニング(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<br>(ポリテクセンター)                               | 都道府県<br>(職業能力開発校)                          | 民間教育訓練機<br>関等(都道府県から<br>の委託)                |
|---|--|---|
| 主にものづくり分野の<br>高度な訓練を実施<br>(金属加工科、住<br>環境計画科等) | 地域の実情に応じた多<br>様な訓練を実施(木<br>工科、自動車整備科<br>等) | 事務系、介護系、<br>情報系等モデルカリ<br>キュラムなどによる訓練<br>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：高等学校卒業生等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)  
○都道府県(職業能力開発校)

### 障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)  
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営  
・都道府県営(国からの委託)  
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)  
○民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**  
(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：2～6か月

実施機関

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

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

民間教育訓練機関等  
(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)

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



| 令和6年度<br>公共職業訓練<br>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<br>(人) | 就職率   | 受講者数<br>(人)  | 就職率   | 受講者数<br>(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<br>公共職業訓練<br>実績(速報値)<br>障害者訓練<br>(離職者訓練の<br>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<br>(人) | 就職率 | 受講者数<br>(人) | 就職率 | 受講者数<br>(人) | 就職率 | 受講者数<br>(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        | 訓練の様態   |                       | 対象者   | 実施方法  |   |   |  |
|-----------------------|--------|-----------|---------|-----------------------|---|---|---|---|--|
| 公的職業訓練<br>(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つくり関係の職業訓練を実施。<br>訓練期間は1年又は2年。<br>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つくり関係の職業訓練を実施。<br>訓練期間は1年又は2年。<br>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。<br>訓練期間は概ね2日~5日。<br>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学校より委託を受けた民間教育訓練機関等で実施。<br>訓練期間は概ね3か月~2年。<br>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。<br>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つて、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。<br>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つくり関係の職業訓練を実施。<br>訓練期間は概ね6か月~7か月。<br>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。<br>訓練期間は概ね2日~5日。<br>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<br>(求職者支援法) | 大分労働局   | 高年齢・障害・求職者<br>雇用支援機構大分支部  | 基礎コース   | 離職者・一般求職者(主に雇用保険を受給できない方)<br>社会人としての基本的スキルを学ぶことを目的とする(社会人としての基礎的能力を習得する訓練)。                       | 民間教育訓練機関等が実施(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)。<br>※訓練実施機関の審査及び認定事務は(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構で実施。<br>※訓練実施機関への訓練奨励金の支給事務は労働局で実施。<br>訓練期間は概ね2か月~6か月。 |
|                       |        |           |         |                       |   |   | 実践コース   | 離職者・一般求職者(主に雇用保険を受給できない方)<br>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。<br>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。                                     |

■ : 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

# 令和 8 年度概算要求の概要

令和 7 年 8 月 人材開発統括官

|      |    |      |    |
|------|----|------|----|
| 労働特会 |    | 子子特会 | 一般 |
| 労災   | 雇用 | 徴収   | 育休 |
|      | ○  |      |    |
|      |    |      | 会計 |

事業の目的 令和8年度概算要求額 42億円（41億円）※（ ）内は前年度当初予算額

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

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

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

キャリア形成・リスキング支援センター 全国47か所

- **キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日 オンライン可）**
- **「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】**
  - ・ 40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキングの方向性、マネープラン、経験交流など
  - ・ 各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和8年度拡充）。
- **従業員のキャリア形成に関する企業への支援**
  - ・ セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。  
（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。
- **企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】**

- **リスキングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】**
  - ・ 既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。
- **グッドキャリア企業アワードの実施**
  - ・ 従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

**都道府県労働局**

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

調整支援

**job tag 職業情報提供サイト**

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

相談場面で活用

**実施主体** 委託事業（厚生労働省 → 株式会社等）

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

|      |    |    |      |    |
|------|----|----|------|----|
| 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

令和8年度概算要求額 85百万円 (一) ※当該額はキャリア形成・リスキング事業の内数

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るためには、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスキングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針（2025年）においても「2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する」とされている。
- これまでリスキングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

## 2 事業の概要

## (1) 機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開（新規）

- 効果的な周知広報施策の検討・助言を行う有識者会議を設置。
- 年間を通じた取組+11月の人材開発促進月間における集中取組。
- 労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。

## 【主な取組】

- ① 有識者会議の設置
- ② キャンペーンロゴ・名称の設定
- ③ リスキング関連講座の無料体験キャンペーンの実施
- ④ 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
- ⑤ 機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
- ⑥ 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等

## (2) 各周知広報施策との有機的な連携（既存・拡充）

- 令和8年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、(1)と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
- 既存施策においてもアウトリーチを意識した拡充を行う。

## (3) 想定スケジュール

&lt;R8.4月&gt;

- ・有識者会議の発足
- ・広報ツール等の制作

&lt;6月～&gt;

- ・キックオフイベント
- ・キャンペーン施策を順次展開

各周知広報施策・他省庁との連携

&lt;11月&gt;

人開促進月間  
キャリアマンス  
における  
集取的な取組

## 3 実施主体

「キャリア形成・リスキング推進事業」において実施予定

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

|      |      |    |      |          |
|------|------|----|------|----------|
| 労働特会 |      |    | 子子特会 | 一般<br>会計 |
| 労災   | 雇用   | 徴収 | 育休   |          |
|      | 9/10 |    |      | 1/10     |

## 1 事業の目的

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

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

## 2 事業の概要

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

### ①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ ※令和8年度末までの時限措置

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

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

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

### ③生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

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

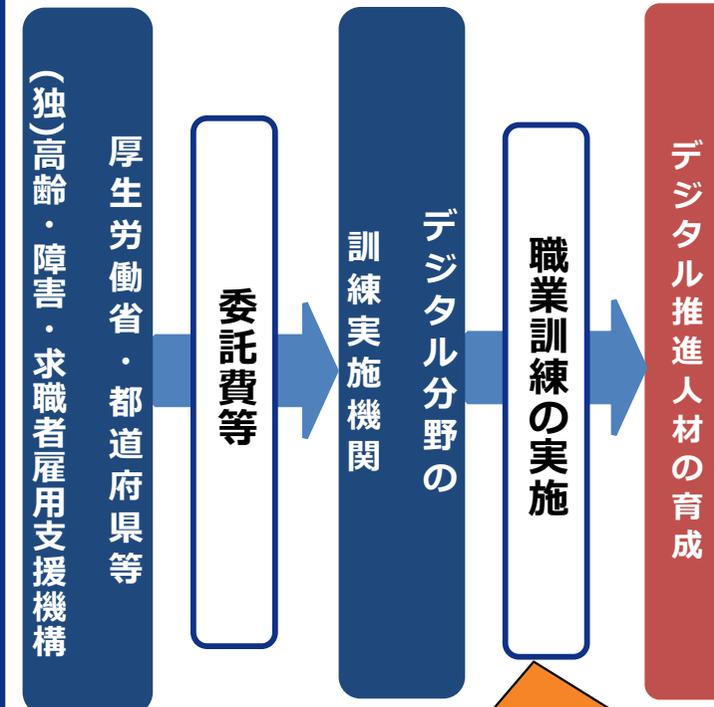
### ④デジタルリテラシーの向上促進

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

### ⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

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

## 3 スキーム・実施主体等



・職業訓練受講給付金  
（月10万円、通所手当、寄宿手当）

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

|          |    |    |      |
|----------|----|----|------|
| 労働保険特別会計 |    |    | 一般会計 |
| 労災       | 雇用 | 徴収 |      |
|          | ○  |    |      |

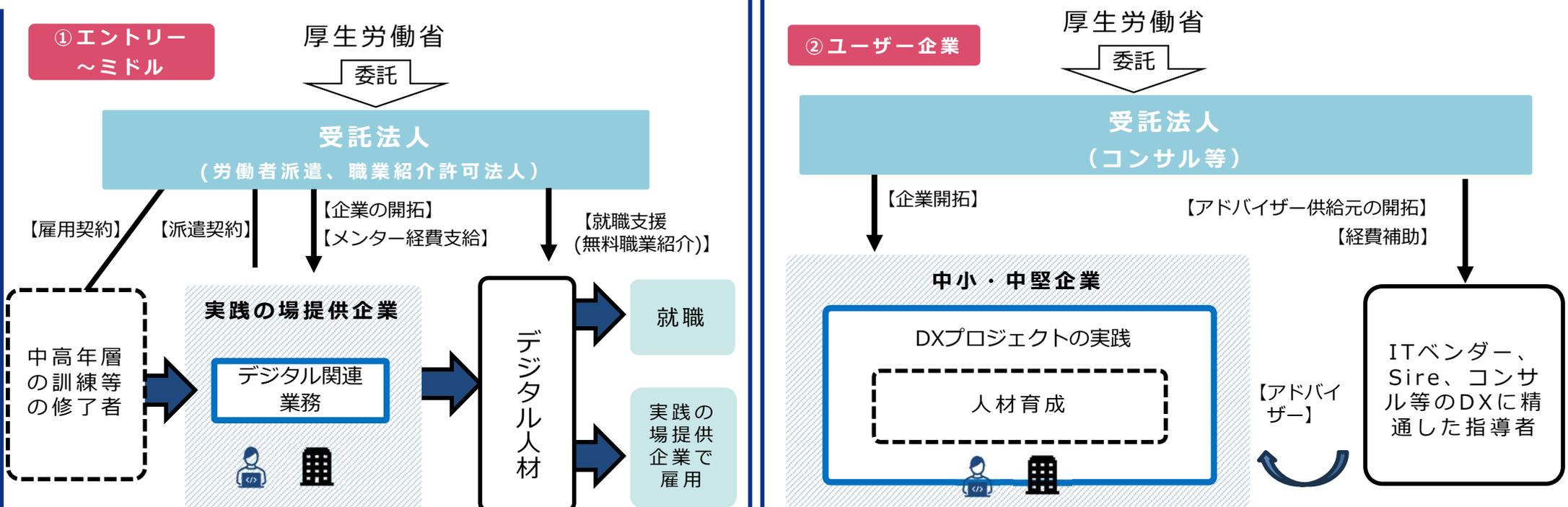
## 1 事業の目的

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

※1 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」(59.3%)を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」(28.2%)、「推進できる人がいない」(27.4%)傾向がある。育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」(65.6%)、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」(46.2%)などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要(パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」)

※2 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代76.8%、デジタル72.3%、**全体35歳以上73.4%、デジタル64.4%**(令和5年度公共職業訓練(都道府分))

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



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 |    | 子会特会 | 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

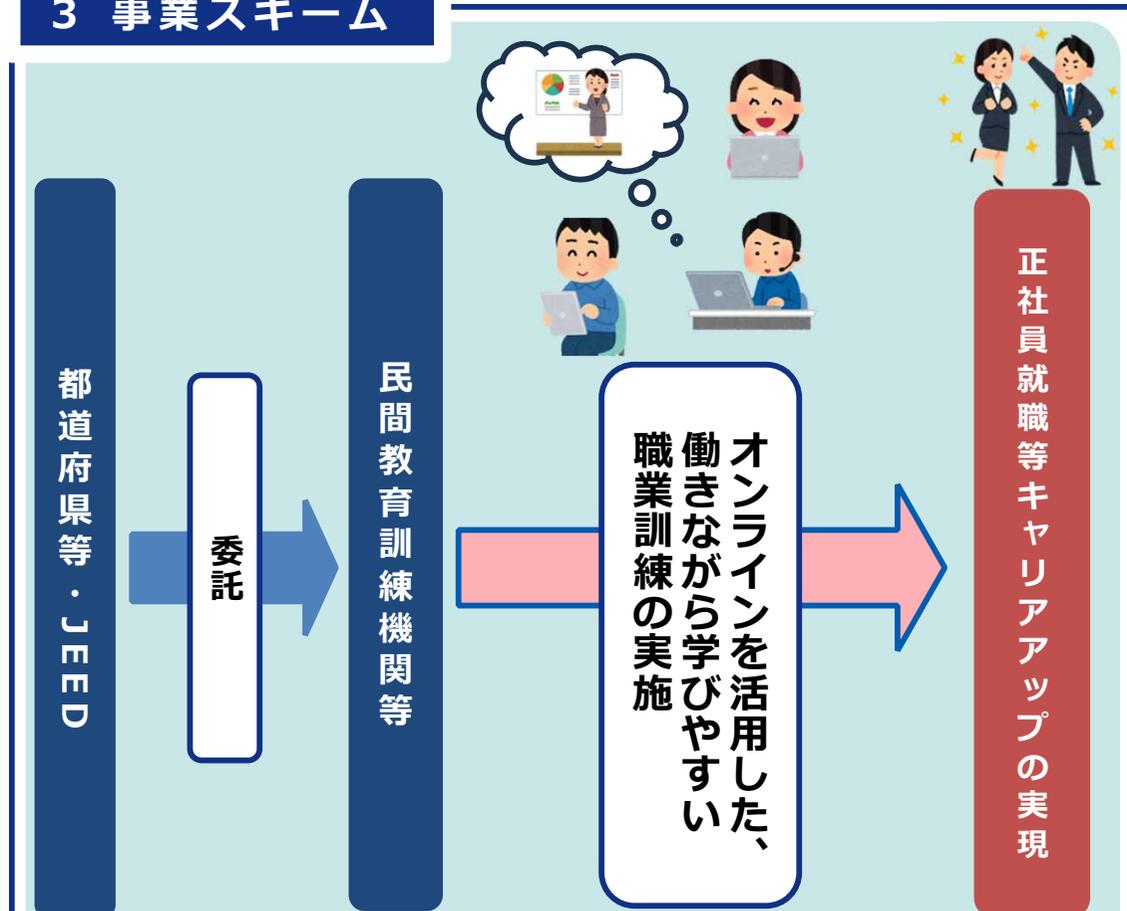
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

#### 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



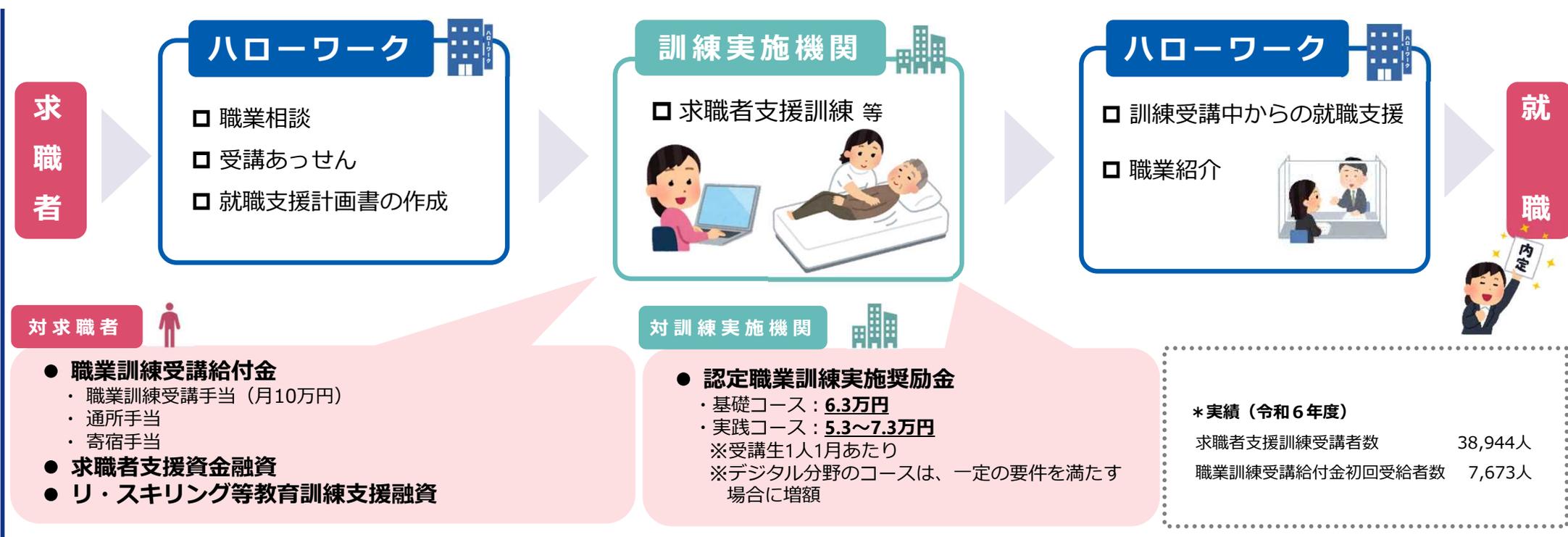
令和8年度概算要求額 **253**億円（**261**億円） ※（）内は前年度当初予算額。

|      |     |      |    |          |
|------|-----|------|----|----------|
| 労働特会 |     | 子子特会 |    | 一般<br>会計 |
| 労災   | 雇用  | 徴収   | 育休 |          |
|      | 3/4 |      |    | 1/4      |

## 1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
  - ・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
  - ・教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

# 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

令和8年度概算要求額 16.2億円 (16.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

|          |    |    |      |
|----------|----|----|------|
| 労働保険特別会計 |    |    | 一般会計 |
| 労災       | 雇用 | 徴収 |      |
|          | ○  |    |      |

## 1 事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけでなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

## 2 委託訓練事業の概要・スキーム

### 委託訓練実施機関 (民間団体)

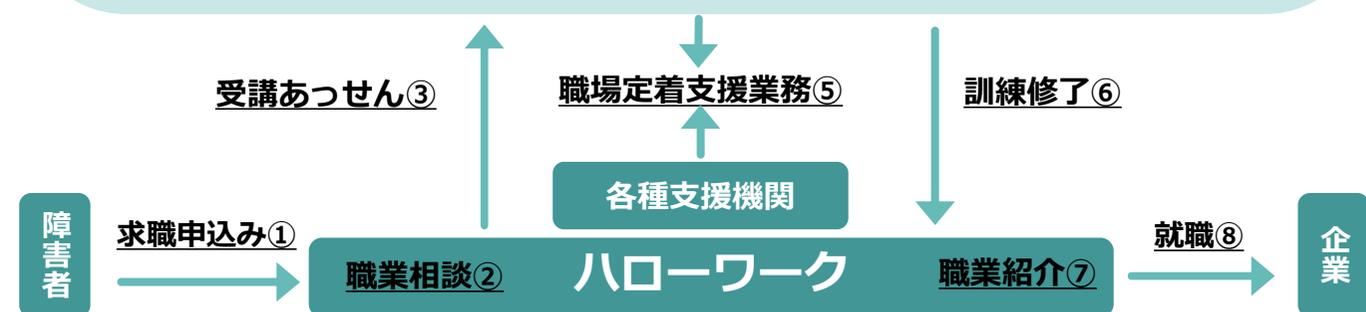
訓練受講④

- <対象者> 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
- ・ 障害者手帳を有する者
  - ・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

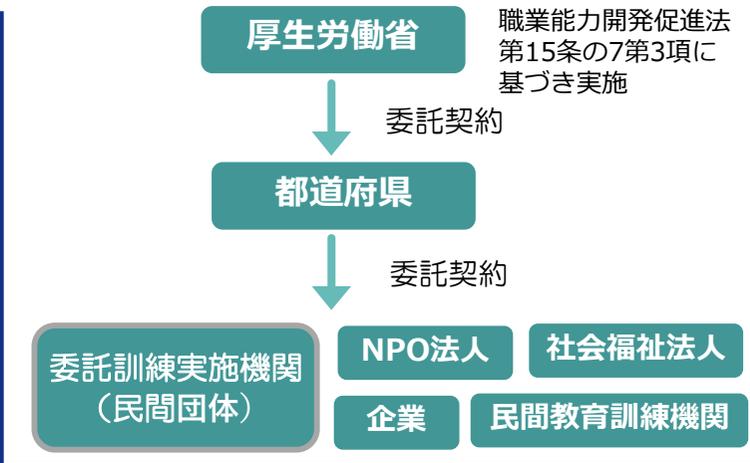
- <訓練内容>
- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
  - 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

**訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】**

- <訓練コース>
- ① 知識・技能習得訓練コース (知識・技能の習得) ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
  - 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職業能力の開発・向上)
  - ③ e-ラーニングコース (訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得)
  - ④ 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て、在学中から実践的な職業能力の開発・向上)
  - ⑤ 在職者訓練コース (雇用継続に資する知識・技能の習得)



## 3 委託訓練事業の実施主体等



## 4 訓練以外の事業概要

- 1 障害者職業訓練コーディネーターの配置
- 2 障害者職業訓練コーチの配置
- 3 **実践能力習得コース等開拓支援事業【拡充】**
- 4 精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
- 5 職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受け入れ体制等の強化【拡充】  
**精神保健福祉士の配置153人(131人)**

令和8年度概算要求額 **29億円 (24億円)** ※ ()内は前年度当初予算額

|      |    |    |      |          |
|------|----|----|------|----------|
| 労働特会 |    |    | 子子特会 | 一般<br>会計 |
| 労災   | 雇用 | 徴収 | 育休   |          |
|      | ○  |    |      |          |

## 1 事業の目的

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっており、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民とりわけ若者に広く浸透させていくことが必要であるから、各種技能競技大会等の実施を通じて、若者にもものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保、職場定着を図ることとする。

## 2 事業の概要

### (1) 技能競技大会の実施

- ①**若年者ものづくり競技大会の実施 (富山県)**  
ものづくり産業に就職するために技能を習得中の原則20歳以下の者等を対象に、技能習得レベルを競う (15職種)。
- ②**技能五輪全国大会の実施 (愛知県)**  
技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者を対象に技能レベルの日本一を競う (42職種)。
- ③**技能五輪国際大会への選手派遣 (上海 (中国))**  
原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じて技能水準の向上等を目的とする技能五輪国際大会(上海)に日本人選手を派遣する。

- ④**各種技能競技大会等に係る周知・広報【拡充】**  
Web・SNSによる情報発信、併催イベントの開催等を行う。関係省庁と連携し、若年層に対し技能五輪を活用した技能の魅力を発信する取組を実施。
- (2) **国際大会に向けた選手等の競技力強化【拡充】**  
2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催を見据え、選手の強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を重点的に行う。
- (3) **2028年技能五輪国際大会組織委員会の運営【拡充】**  
2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会において、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の機運を醸成するための取組を行う。[技能向上対策費補助金]

## 3 今後のスケジュール

| 年度   | 2024<br>(6年度)      | 2025<br>(7年度)           | 2026<br>(8年度)  | 2027<br>(9年度)          | 2028<br>(10年度)  |
|------|--------------------|-------------------------|--|------------------------|-----------------|
| 国際大会 | 第47回<br>フランス (リヨン) | 第3回技能五輪アジア大会<br>中国 (台湾) | 第48回<br>中国 (上海)  | 第4回技能五輪アジア大会<br>(場所未定) | 第49回<br>日本 (愛知) |
| イベント | 9月 開催地決定           | 8月 組織委員会設立              | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     ・開催にむけた準備/技能尊重機運醸成に向けた取組み                 </div> |                        | 11月 開催          |
|      |                    |                         | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     ・日本選手団の競技力強化に向けた取組み                 </div>       |                        |                 |

# 技能検定等推進費（都道府県、中央職業能力開発協会、指定試験機関）

令和8年度概算要求額 25億円（26億円） ※（）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

○ 技能検定制度については、個人の能力開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、計画的なキャリア形成、人材の確保・育成を図る上で重要な役割を果たしてきている。技能検定の実施主体である、都道府県職業能力開発協会、中央職業能力開発協会、指定試験機関に対して、技能検定の運営に要する経費等を補助する必要があることから、それぞれに対して補助を行う。

## 2 事業の概要・スキーム

### (1) 技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費）

- 都道府県職業能力開発協会における技能検定、職業振興訓練の各事業費及び管理費（人件費を含む。）並びに都道府県の技能検定実施事務費に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して、国負担1/4（最大で県と同額）、県負担1/4、県協会負担2/4】

### (2) 技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

- 中央職業能力開発協会の運営に要する経費等の一部に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して1/2（一部10/10）】

### (3) 技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費・指定試験機関費）

- 若年者を対象とした入職促進関係経費**

### (4) 本省経費・技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

- 育成就労制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、
  - ①作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方の検討
  - ②実態を踏まえた検定職種・分野の在り方の検討

※ 試験基準、検定職種・分野の在り方については厚生労働省が、  
試験問題の在り方については中央職業能力開発協会が、それぞれ検討

## 若年者入職促進措置

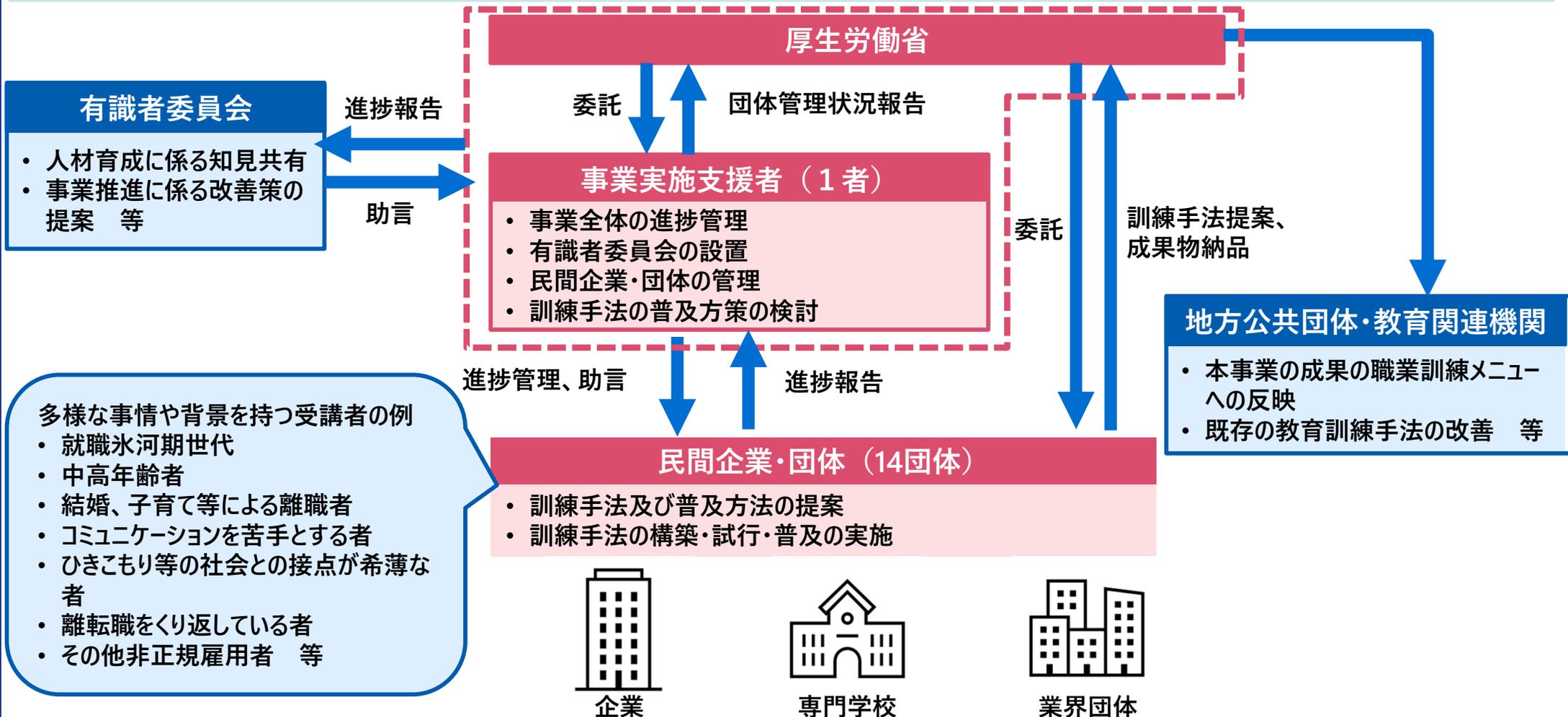
- 若年者の入職促進の観点から、エントリー級である技能検定3級の若年受検者を対象に、実技試験の受検手数料の一部を支援
  - <対象>
    - ・「ものづくり分野」技能検定の3級の実技試験
    - ・23歳未満の受検者
  - <支援額の上限>
    - ・実技試験の標準手数料の1/2（在校生は1/4）



# 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

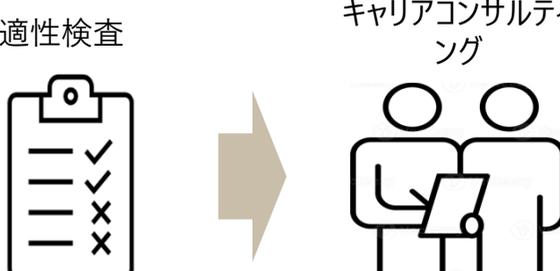
必要とする者がいつでもアクセスし、活用できるようにするため、令和7年度末に設置予定のポータルサイトへ資料の掲載を調整中。

# 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<br>・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><b>適性検査によるキャリアコンサルティングの効果向上</b></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> <p>適性検査 → キャリアコンサルティング</p>  | <p><b>託児サービスの設置</b></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><b>受講者を対象とした業務委託の実施</b></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%）<br>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<br>スキル向上<br>を図りたい  | 全般的な<br>相談   | →                 | <b>生産性向上人材育成支援センター</b><br>在職者訓練（ハロートレーニング）<br>生産性向上支援訓練<br>テクノインストラクターの派遣など | P.2       |
|                         | 社外施設<br>での訓練 | →                 | <b>都道府県が実施する訓練</b><br>認定職業訓練<br>在職者訓練（ハロートレーニング）                            | P.2<br>~3 |
|                         | 講師派遣         | →                 | <b>ものづくりマイスターなど</b>   | P.3       |
| 従業員の<br>キャリア形成<br>を促したい |              | →                 | <b>職業能力検定認定制度</b>   | P.3       |
|                         | 会社で<br>基盤を整備 | →                 | <b>職業能力評価基準</b>   | P.4       |
|                         |              | →                 | <b>キャリア形成・リスクリング推進事業</b><br>キャリアコンサルティング<br>セルフ・キャリアドック<br>ジョブ・カード          | P.5       |
|                         | 従業員<br>自ら活用  | →                 | <b>教育訓練給付金</b>  | P.6       |
|                         |              | →                 | <b>教育訓練休暇給付金</b>  | P.7       |
| 会社の将来を担う若者を<br>採用・育成したい | →            | <b>ユースエール認定制度</b> | P.7   |           |
| 助成金を活用して<br>人材開発に取り組みたい | →            | <b>人材開発支援助成金</b>  | P.8<br>~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<br>居住系／建築計画、測定検査、設備保全<br>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、<br>営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、<br>倫理・セキュリティ |



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

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

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



### お問い合わせ

都道府県人材開発主管課 - 72 -

## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハートトレーニング）

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<br>地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練<br>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<br>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<br>（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、<br>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。

#### 【ロゴマーク】



団体等検定



認定社内検定

#### 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。



### 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 レベル2 評価者氏名 ●●●●

評価時期 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

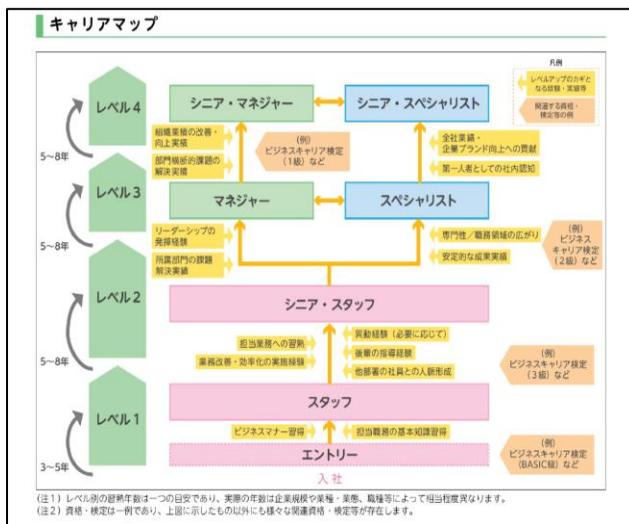
スキルアップ目標

スキルアップのための活動計画

実績

能力ユニット点数一覧

| 能力ユニット名        | 自己評価 | 上司評価 | 育成目標 |
|----------------|------|------|------|
| 法令遵守(コンプライアンス) | 1.0  | 1.5  | 2.0  |
| 顧客視点に立った業務     | 1.7  | 1.7  | 1.8  |
| 業務連携とコミュニケーション | 2.0  | 1.5  | 1.7  |
| 判断力と問題解決能力     | 1.0  | 1.5  | 2.0  |
| 業務内容・条件の把握     | 2.0  | 2.0  | 1.7  |
| 安全衛生業務         | 2.0  | 1.5  | 2.0  |
| 環境意識           | 1.0  | 1.0  | 1.5  |
| 異業・異業の取組       | 1.0  | 2.0  | 1.7  |
| 空想評価           | 2.0  | 1.5  | 2.0  |
| 空想評価           | 1.2  | 1.5  | 1.5  |
| 総務本評価          | 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

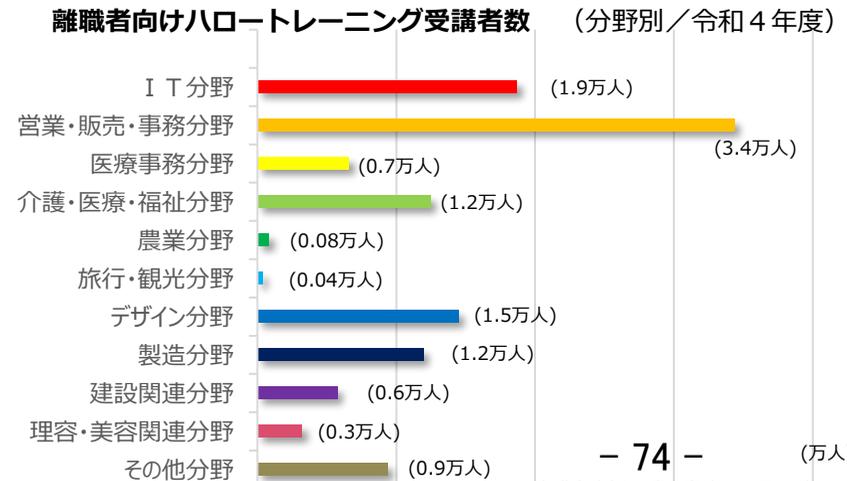


求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

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。



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）を行う専門家です。平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・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う効果が期待されます。

## ジョブ・カードとは

### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

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

- ・採用活動

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

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

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P. 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  | <p>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</p> <p>※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。<br/>以下、このページにおいて同じです。</p>  |
| 支給額 | <p><b>一般教育訓練</b></p> <p>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）</p>   |
|     | <p><b>特定一般教育訓練</b></p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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)<br/>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<br/>手続きを行う必要があります。</p>   |
|     | <p><b>専門実践教育訓練</b></p> <p>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<br/>（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）</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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<br/>（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）<br/>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<br/>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。<br/>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<br/>手続きを行う必要があります。</p> |

- 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を確認できます。

**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<br>10年未満 | 10年以上<br>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:<br>45(30)%<br>非正規雇用:<br>70% | 800(400)<br>円/時・人       | -                         | 正規雇用:<br>60(45)%<br>非正規雇用:<br>85% | 1,000<br>(500)<br>円/時・人 | -                       |   |
|                  | 認定実習併用職業訓練                               | 45(30)%                           |                         | 20(11)<br>万円/人            | 60(45)%                           |                         | 25(14)<br>万円/人          |   |
|                  | 有期実習型訓練※2                                | 70%                               |                         | 10(9)<br>万円/人             | 100%                              |                         | 13(12)<br>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<br>／成長分野等人材訓練                 | デジタル                              | 75(60)%                 | 1,000<br>(500)<br>円/時・人   | -                                 | -                       | -                       | - |
|                  |  | 成長分野                              | 75%                     | 1,000円<br>/時・人※4          | -                                 | -                       | -                       | - |
|                  | 情報技術分野認定実習併用職業訓練                         | 60(45)%                           | 800(400)<br>円/時・人       | 20(11)<br>万円/人            | 75(60)%                           | 1,000<br>(500)<br>円/時・人 | 25(14)<br>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<br>／教育訓練短時間勤務等制度              | 長期休暇                              | 20万円※3                  | 1,000<br>(800)<br>円/時・人※5 | -                                 | 24万円※3                  | -<br>(1,000)<br>円/時・人※5 | - |
|                  |  | 短時間勤務等                            | 20万円※3                  | -                         | -                                 | 24万円※3                  | -                       | - |
| 事業展開等リスティング支援コース | 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<br>(500)円/<br>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

## 退職したときには

### 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%※<sup>1</sup>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※<sup>2</sup>が対象

※<sup>1</sup>：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）。

※<sup>2</sup>：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。

| 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 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>加入期間</th> <th>5年以上<br/>10年未満</th> <th>10年以上<br/>20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所定給付日数</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> </tr> </tbody> </table> | 加入期間           | 5年以上<br>10年未満 | 10年以上<br>20年未満 | 20年以上 | 所定給付日数 | 90日 | 120日 | 150日 |
| 加入期間     | 5年以上<br>10年未満  | 10年以上<br>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



# ハロートレーニング（在職者訓練）

実践的

詳しい情報は[こちらから](#)

- 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



詳しい情報は[こちらから](#)

## 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"> <li>■ハローワークに求職の申込みをしていること</li> <li>■雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと</li> <li>■労働の意思と能力があること</li> <li>■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</li> </ul>   |
| 給付金の支給要件  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■本人収入が月8万円以下</li> <li>■世帯全体の収入が月30万円以下</li> <li>■世帯全体の金融資産が300万円以下</li> <li>■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。</li> </ul> <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。

※2 訓練期間の他、実施主体等の要件があります。

【融資内容】

| 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



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



## 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・リスキリ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

## 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



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 | 月額10万円の給付金を支給<br><small>(支給要件あり)</small> |
| <b>離職者訓練</b>    | <b>求職者支援訓練</b>                           |



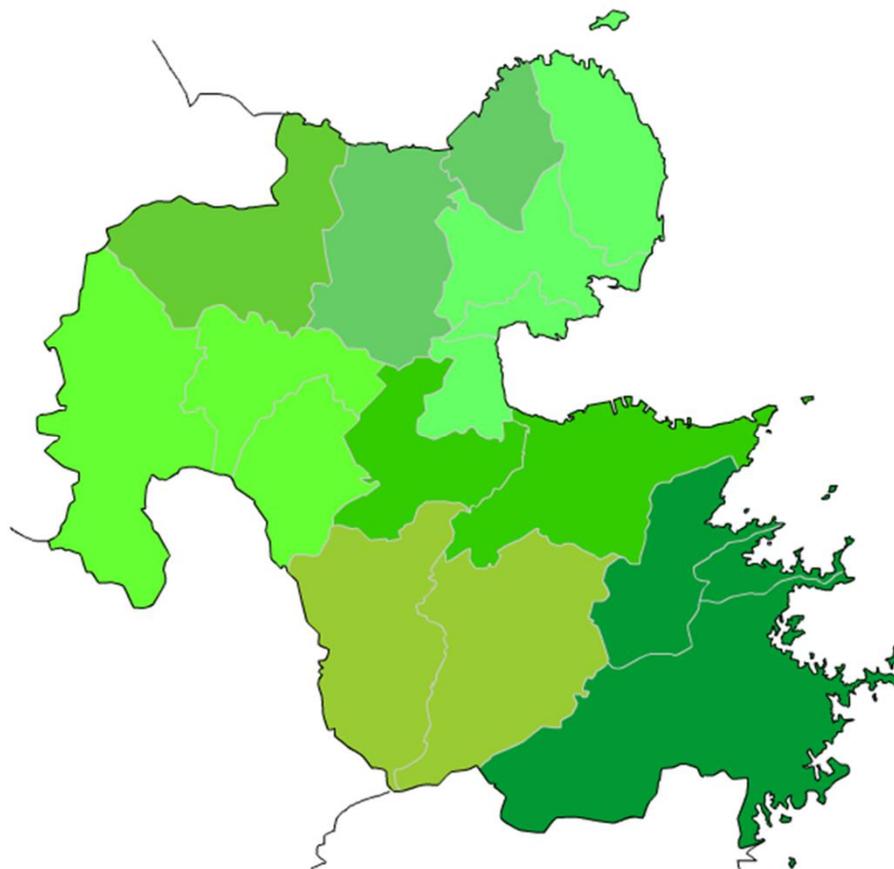
くわしくは[こちら](#)

【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12月分

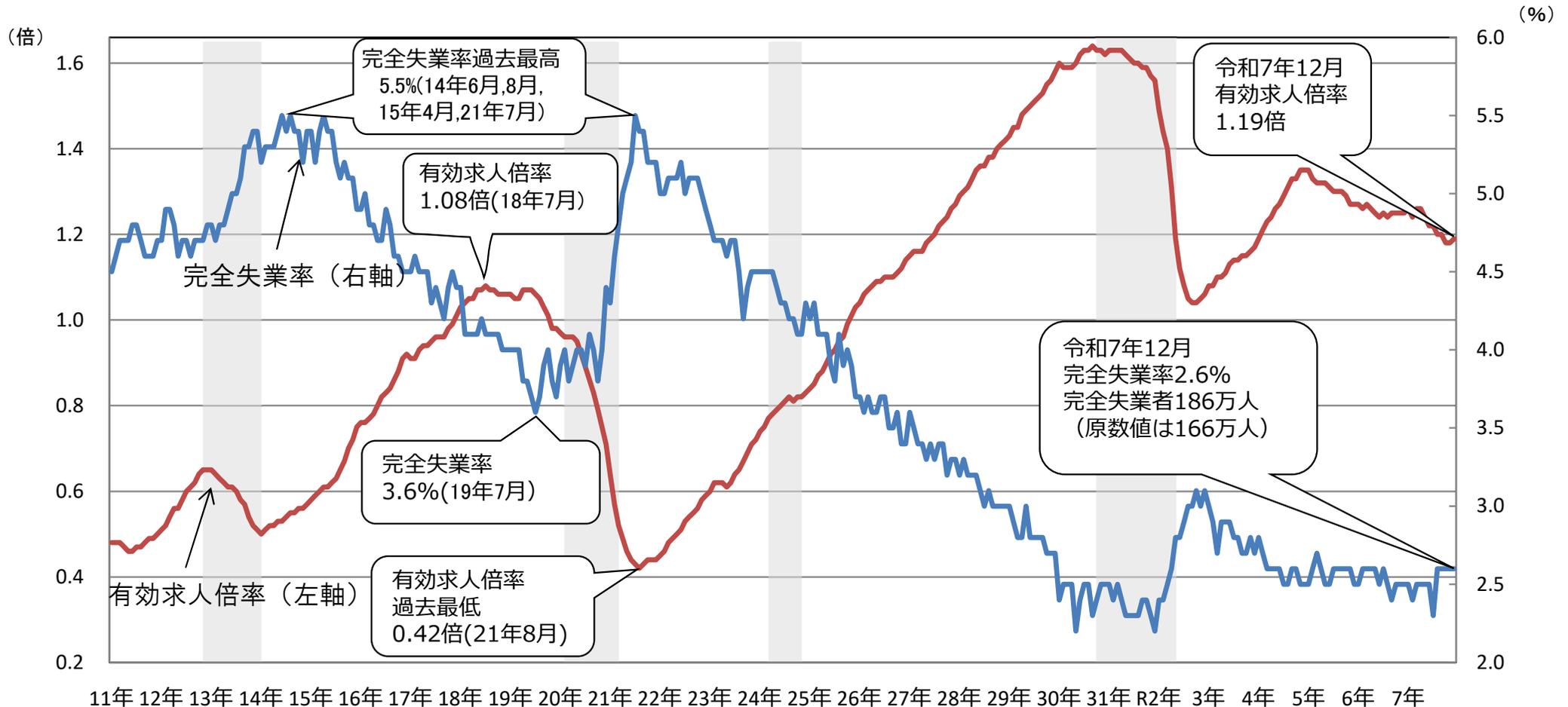


大分労働局職業安定部職業安定課

# 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、有効求人倍率はおおむね横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、緩やかに持ち直している。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、前月を0.01ポイント上回り1.19倍。
- 完全失業率（季節調整値）は、前月と同水準の2.6%。



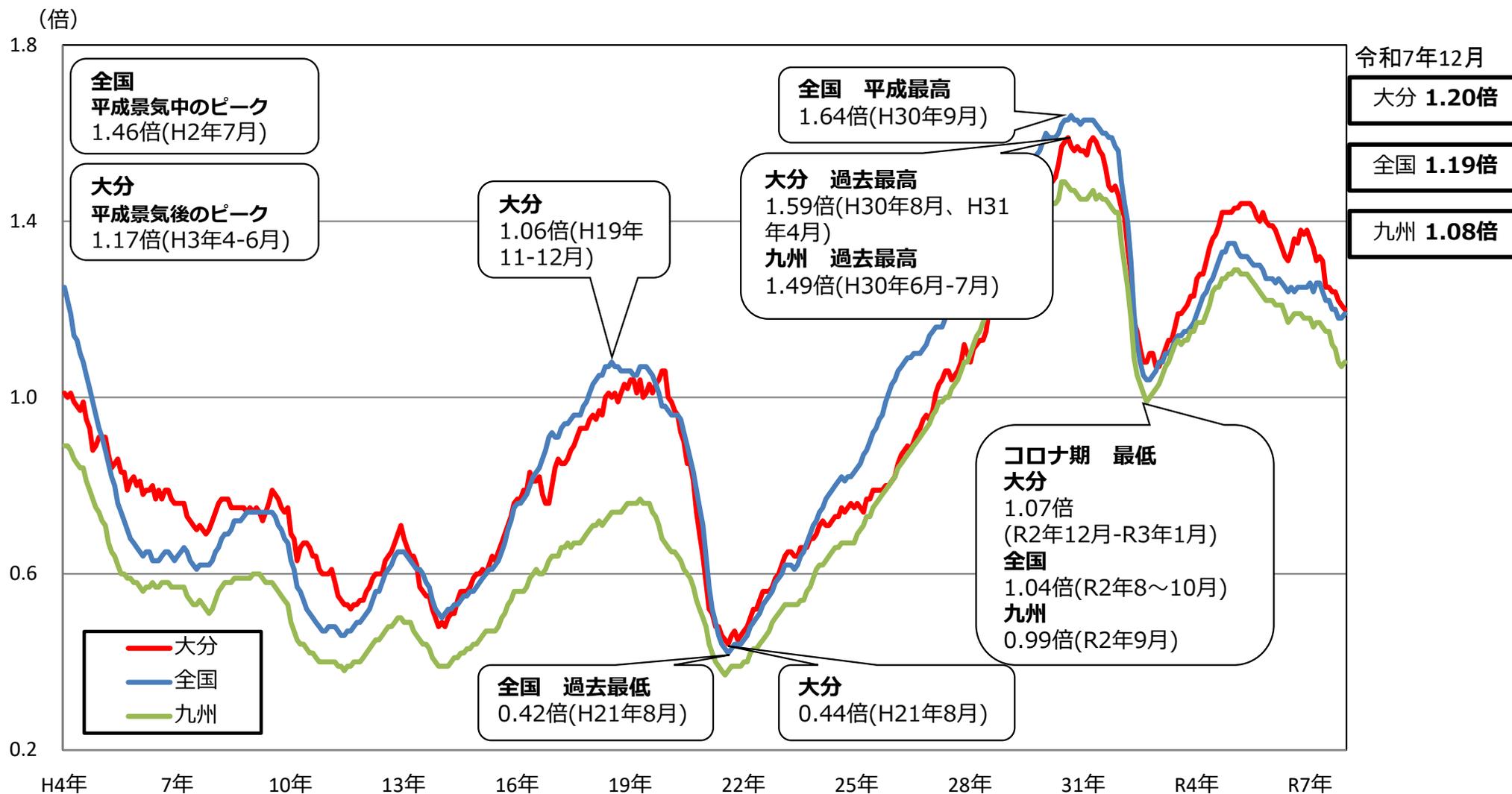
※ 1 有効求人倍率、完全失業率及び完全失業者数は季節調整値。（\*令和6年12月以前の季節調整値は、新季節指数により改定されている。）

※ 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0.01ポイント下回り1.20倍。
- 九州地域の有効求人倍率（季節調整値）は、前月を0.01ポイント上回り1.08倍。



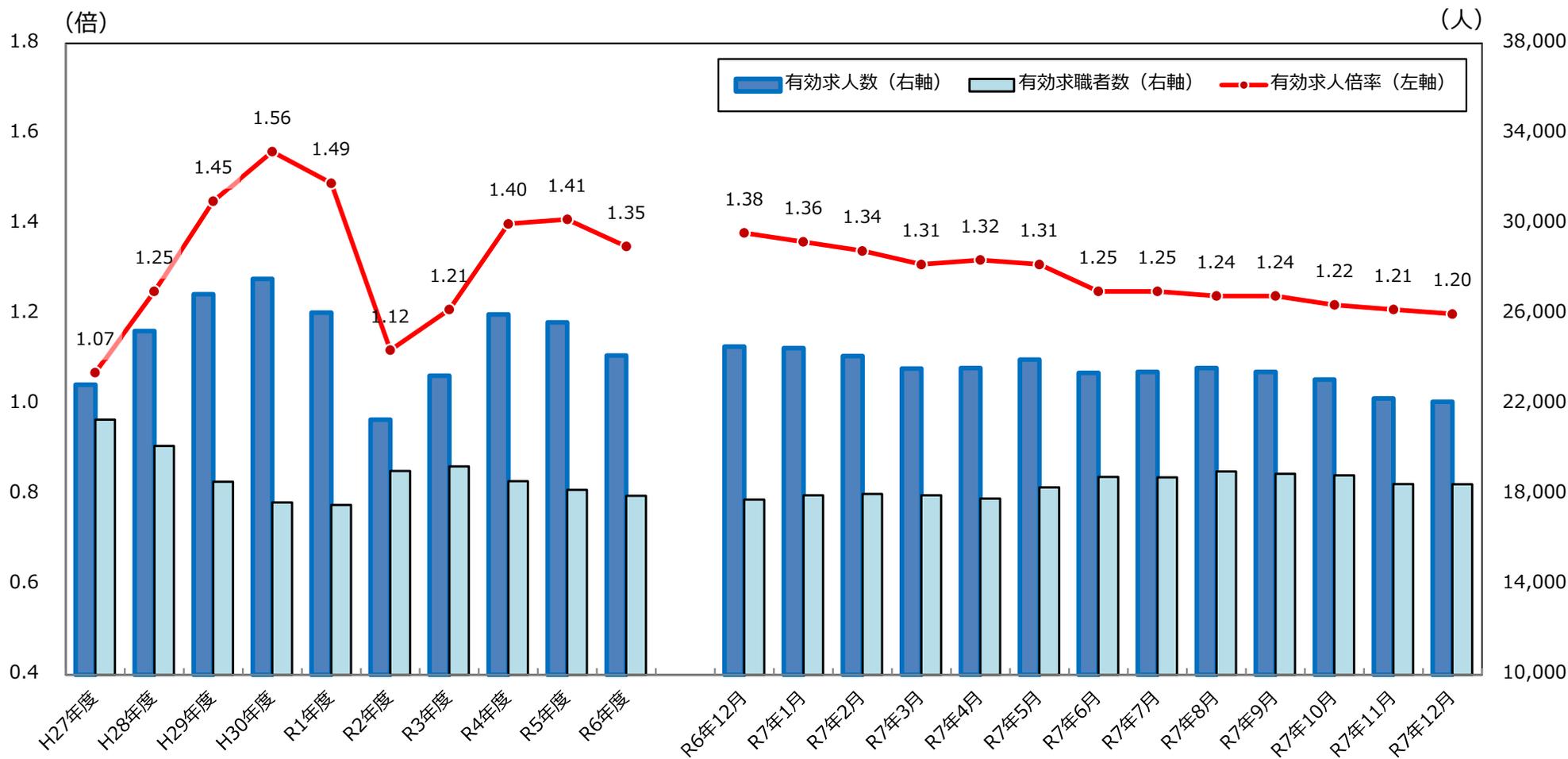
※1 季節調整値（\* 令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

※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、前月を0.01ポイント下回り1.20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、131か月連続（平成27年2月～）1倍台。
- 有効求人数（季節調整値）は、22,108人で前月比0.7%減と4か月連続で減少。
- 有効求職者数（季節調整値）は、18,454人で前月比0.1%減と4か月連続で減少。



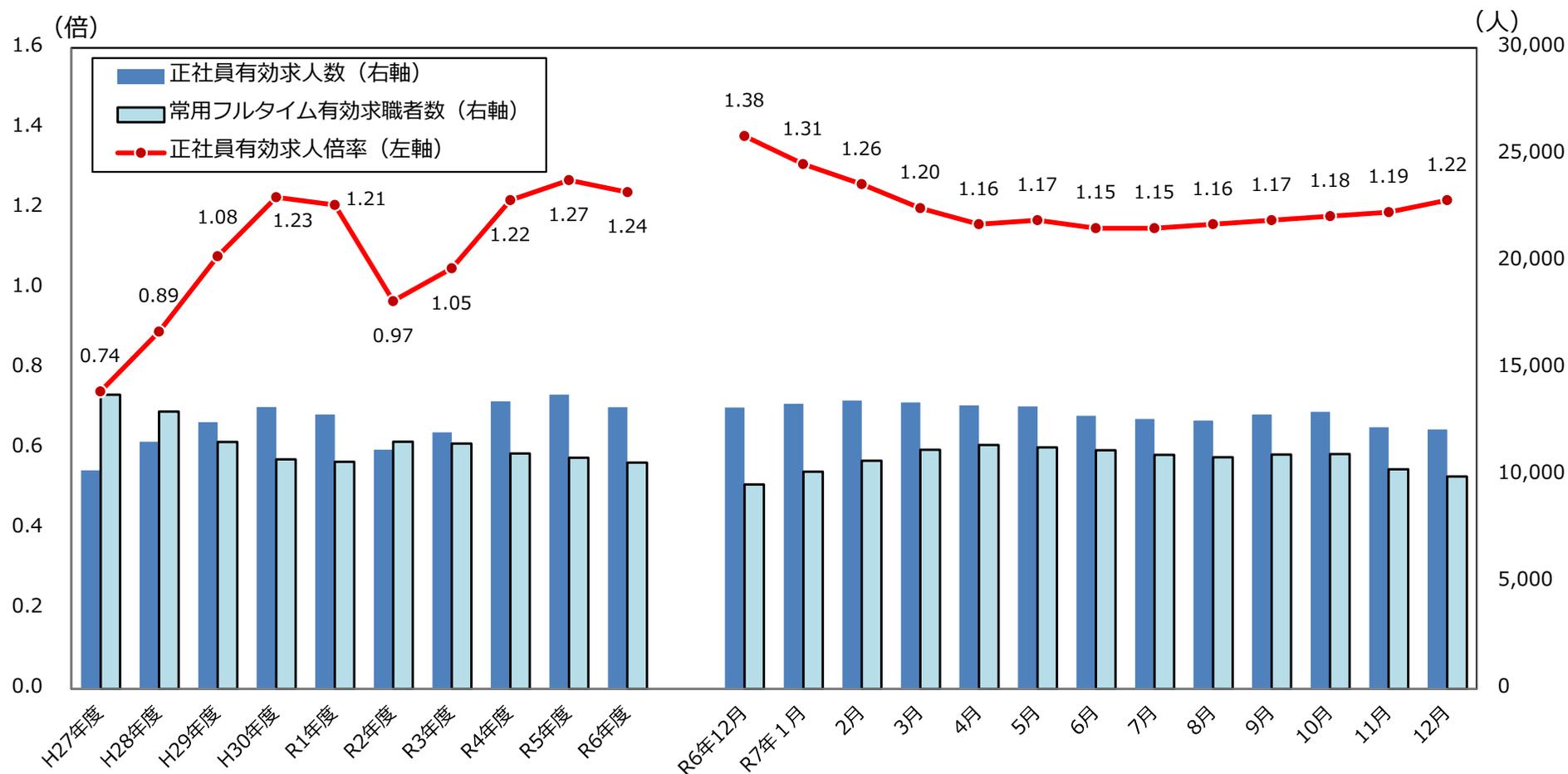
※ 1 月は季節調整値（\*令和6年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

※ 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0.16ポイント下回る1.22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、12,137人で前年同月比7.8%の減少。
- 常用フルタイム有効求職者数は、9,934人で前年同月比3.9%の増加。



※1 原数値（平成17年4月から集計）

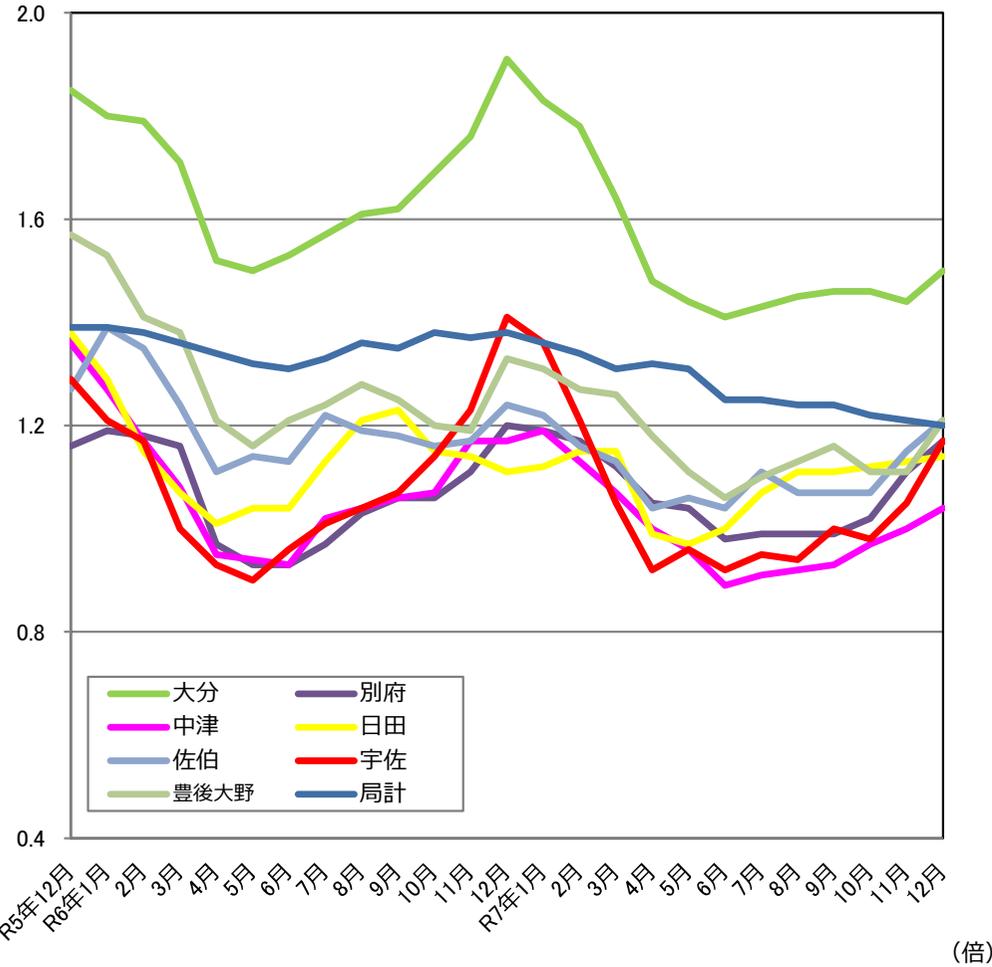
※2 年度は月平均

※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。

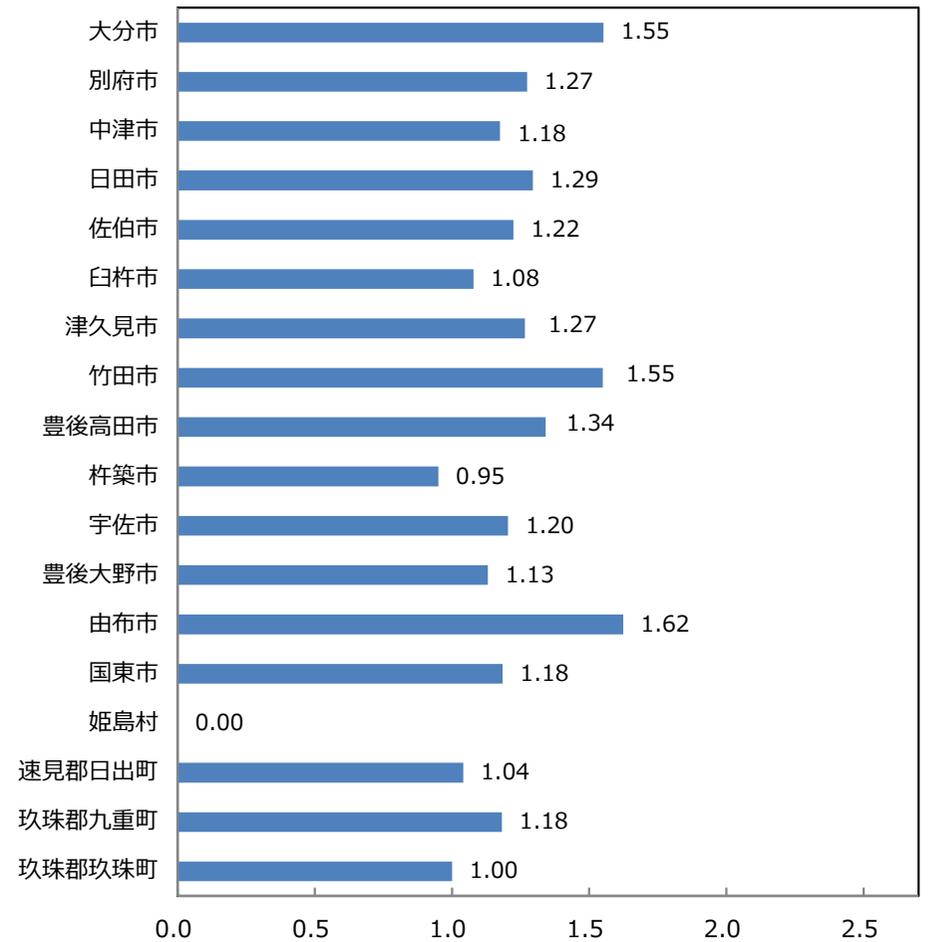
資料出所：大分労働局調べ

# 1-5 地域別有効求人倍率の推移

## ハローワーク別有効求人倍率の推移



## 市町村別有効求人倍率 (試算値)



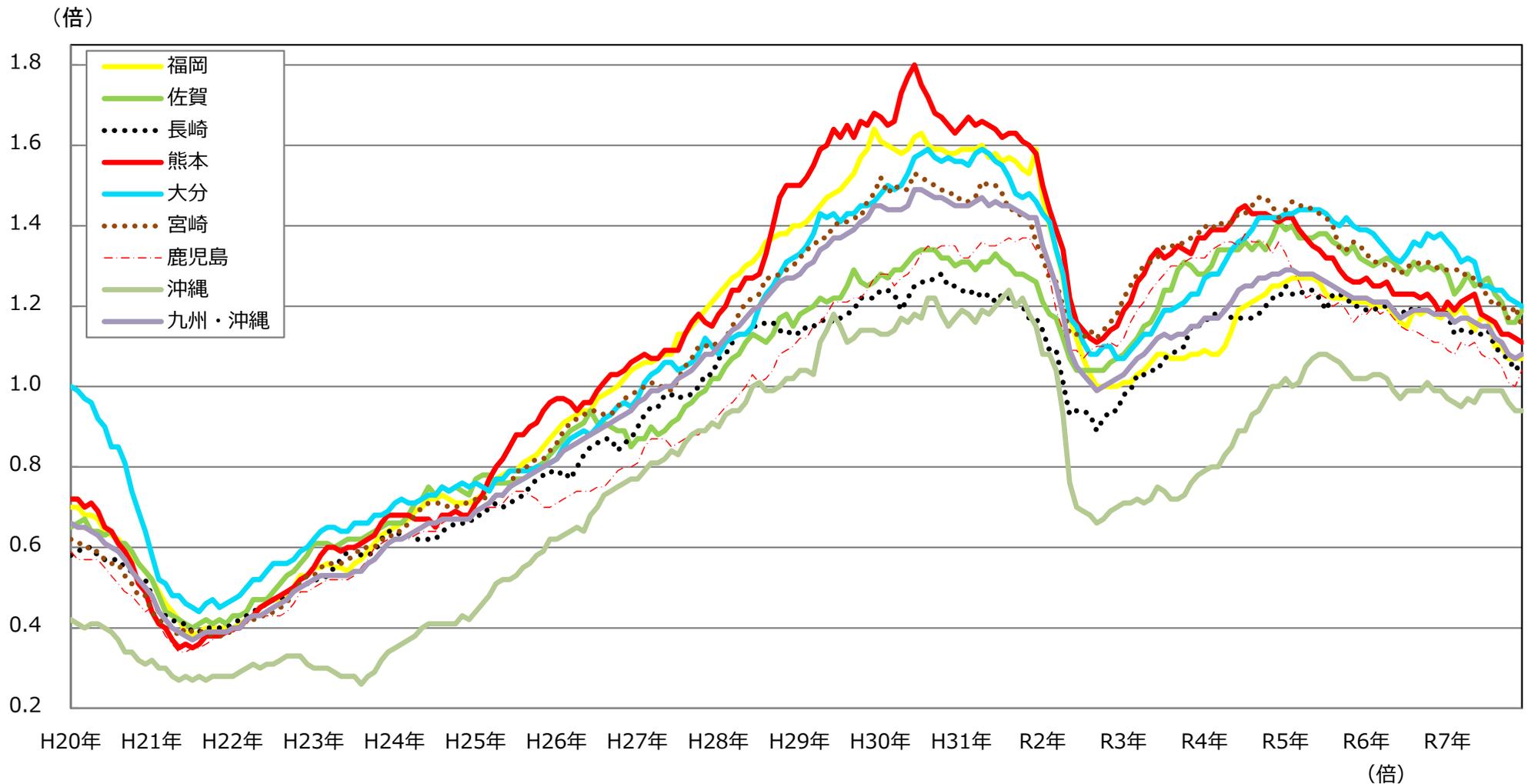
※1 原数値  
 ※2 求人は事業所所在地の住所、求職者は求職者の住所によるもの。  
 ※3 市町村別による集計のため脱差脱漏が生じている可能性がある。  
 資料出所：大分労働局調べ

| 大分   | 別府   | 中津   | 日田   | 佐伯   | 宇佐   | 豊後大野 | 局計   |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1.50 | 1.17 | 1.04 | 1.14 | 1.21 | 1.17 | 1.21 | 1.20 |

※1 原数値 (局計のみ季節調整値)

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



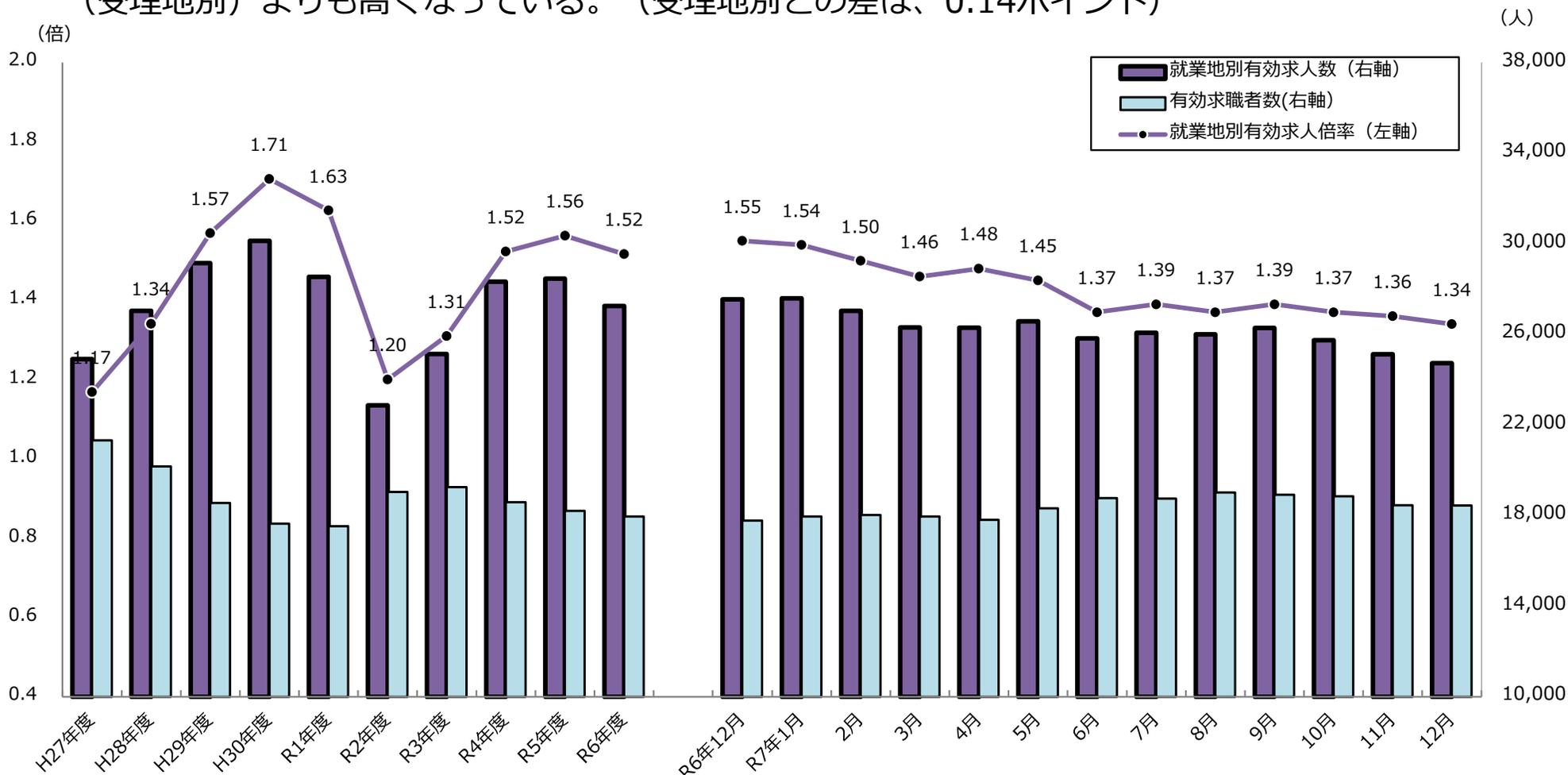
| 福岡   | 佐賀   | 長崎   | 熊本   | 大分   | 宮崎   | 鹿児島  | 沖縄   | 九州平均 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1.07 | 1.19 | 1.06 | 1.11 | 1.20 | 1.15 | 1.04 | 0.94 | 1.08 |

※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ポイント下回る1.34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、0.14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

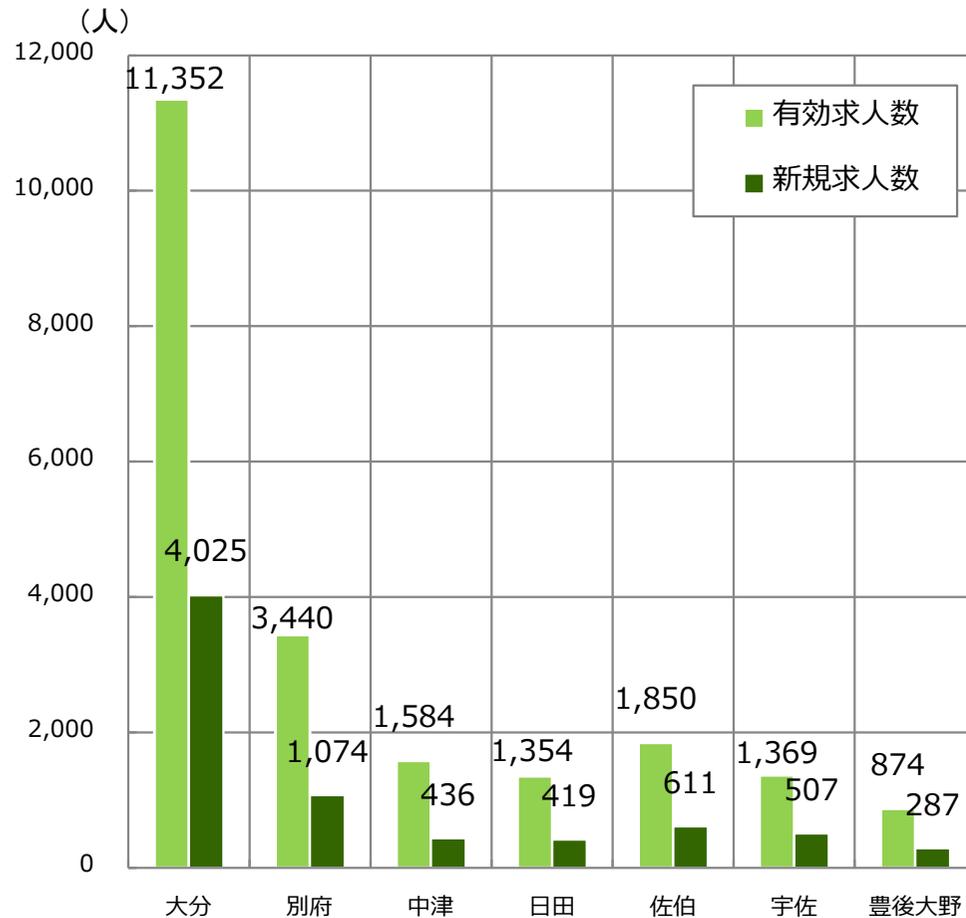
※3 「就業地別」とは、求人における就業場所の住所によるもの。1件の求人に複数の就業地があり、就業地ごとの求人数が明確でない場合、それぞれの就業地に均等に配分している。

資料出所：大分労働局調べ

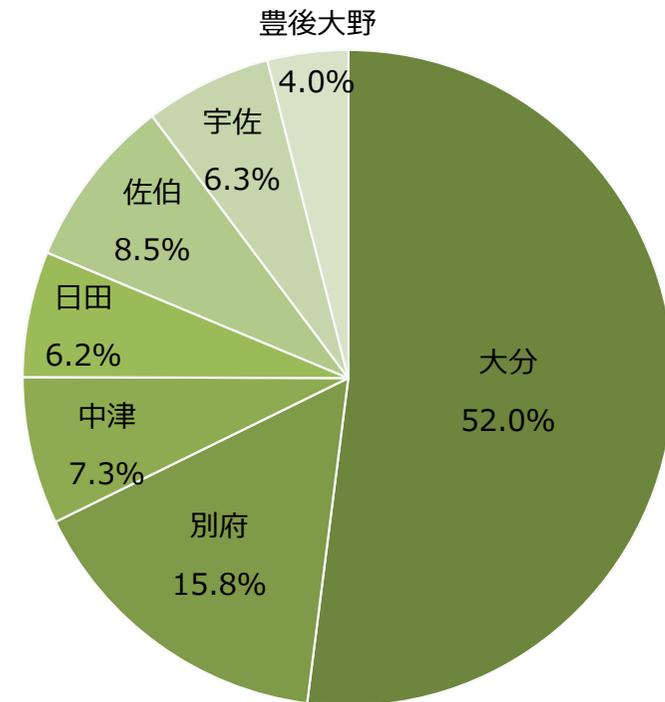
# 2 求人動向

## 2-1 ハローワーク別有効求人数・新規求人数

有効求人数・新規求人数



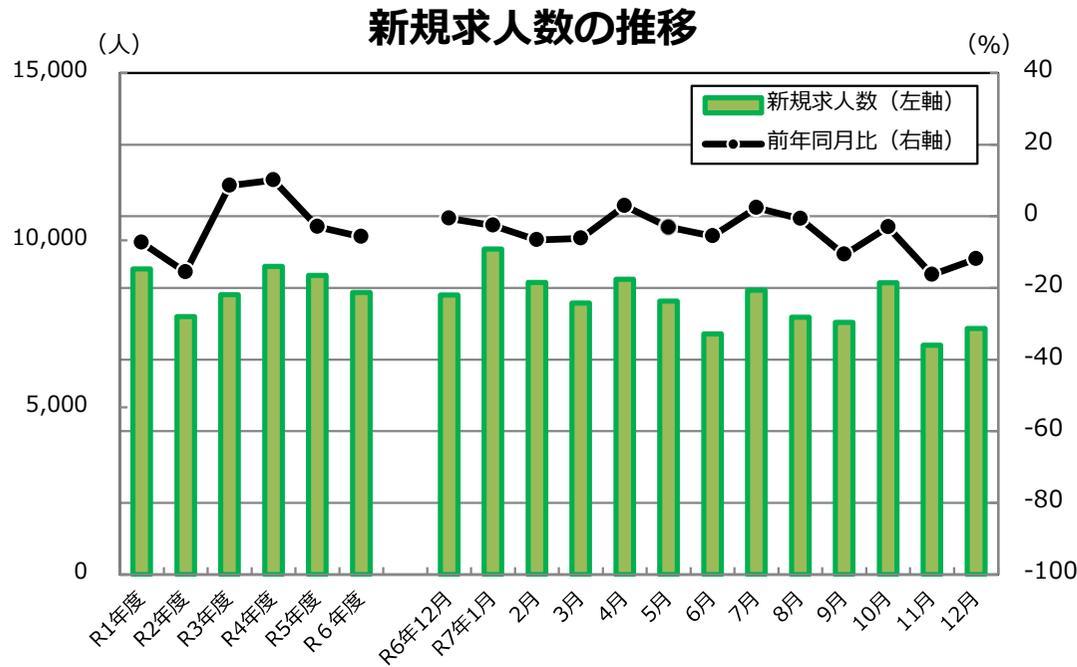
ハローワーク別有効求人数の割合



※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



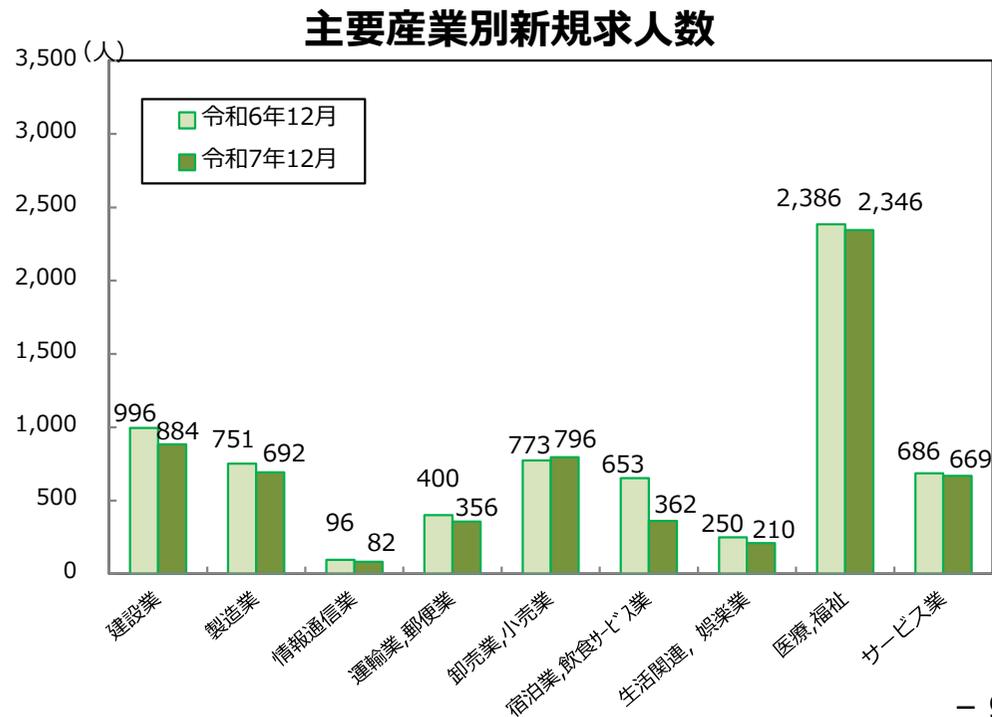
□ 新規求人数（原数値）は7,359人と前年同月比11.9%減となり、5か月連続で減少。

※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。

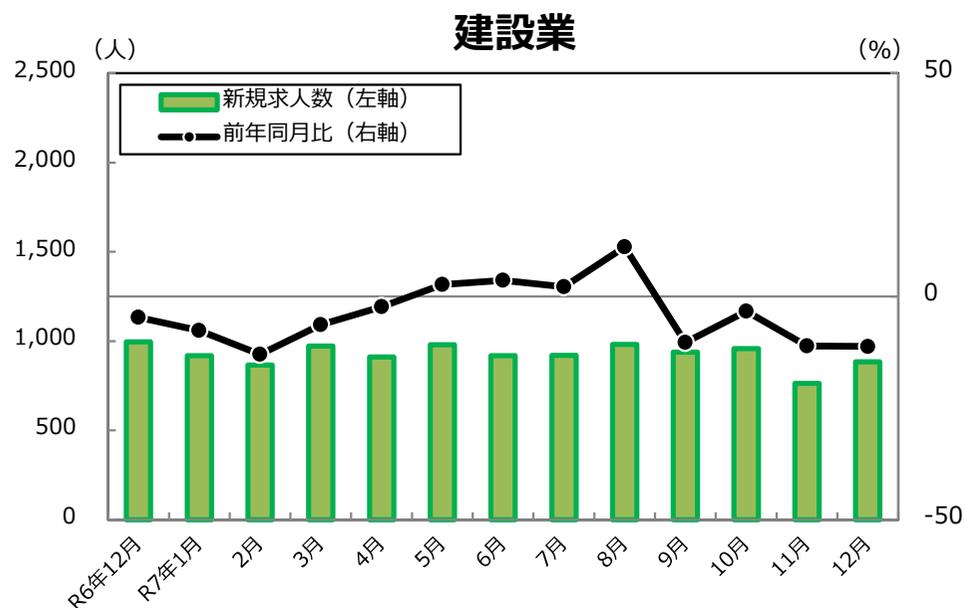


□ 主要産業別で見ると、卸売業,小売業（+3.0%）で増加し、建設業（▲11.2%）製造業（▲7.9%）情報通信業（▲14.6%）運輸業,郵便業（▲11.0%）宿泊業,飲食サービス業（▲44.6%）生活関連サービス業,娯楽業（▲16.0%）医療,福祉（▲1.7%）サービス業（▲2.5%）で減少した。

※1 原数値

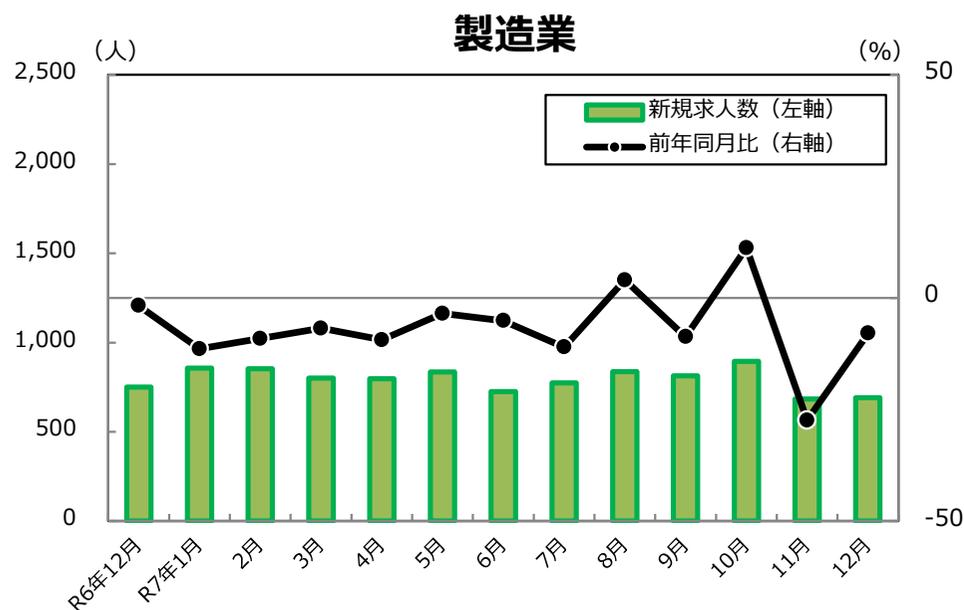
資料出所：大分労働局調べ

## 2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移（1/5）



（▲11.2%・▲112人・・・4か月連続で減少）

- 求人提出事業所数が305社→255社と小口の事業所を中心に減少しており、定期的に求人を提出している複数事業所で求人数の減少がみられたうえに、複数の大量求人提出事業所で更新時期のズレがあったことも重ねて影響したため、前年同月比減となった。



（▲7.9%・▲59人・・・2か月連続で減少）

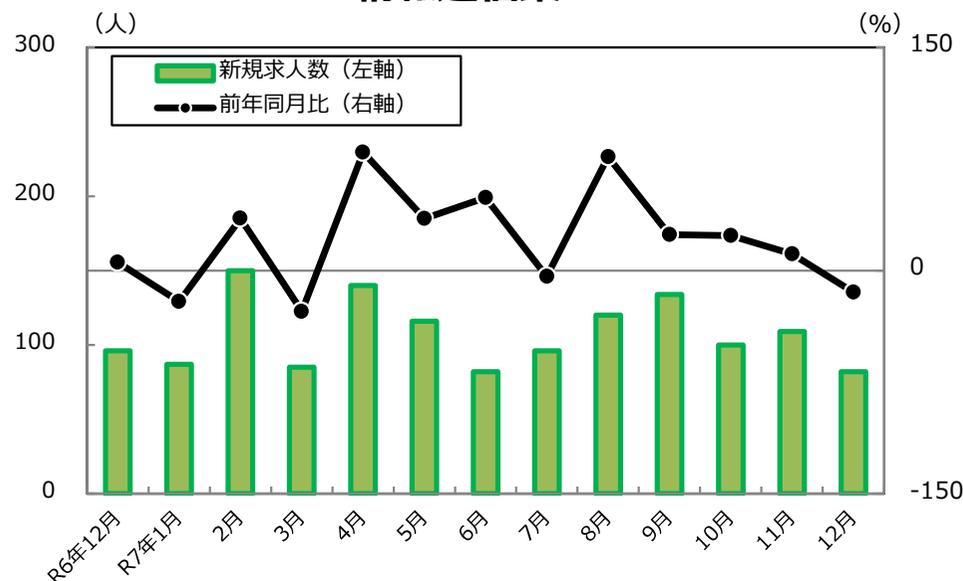
- 業種別にみると、半数以上の業種で求人数が減少しており、産業全体でも前年同月比減となった。

※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）

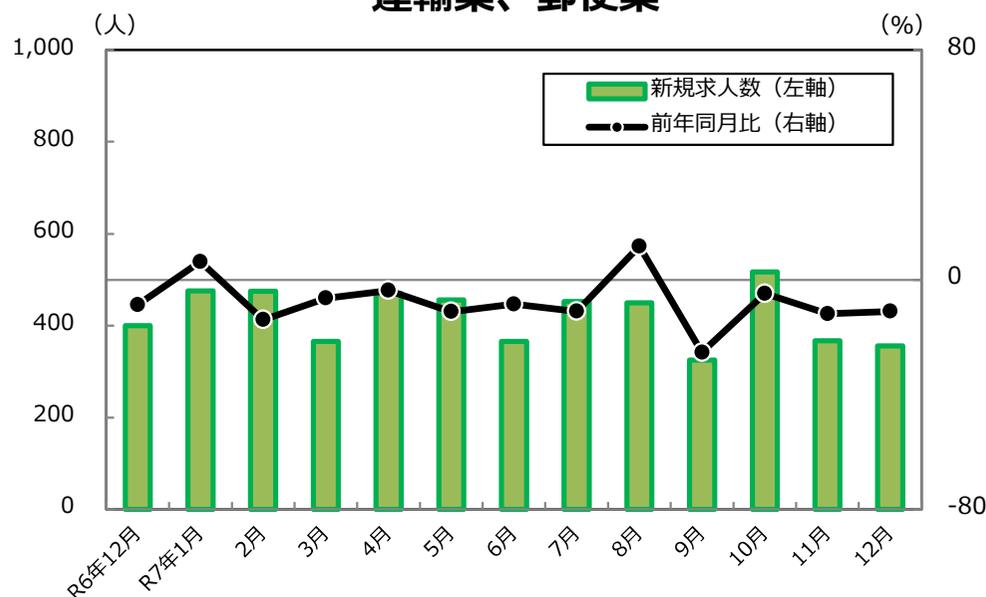
### 情報通信業



（▲14.6%・▲14人・・・5か月ぶりに減少）

- 求人提出事業所数は22社→27社と増加していたものの、大量求人を提出する事業所が無く、各事業所から提出される求人数が少ない傾向にあったため、前年同月比減となった。

### 運輸業、郵便業

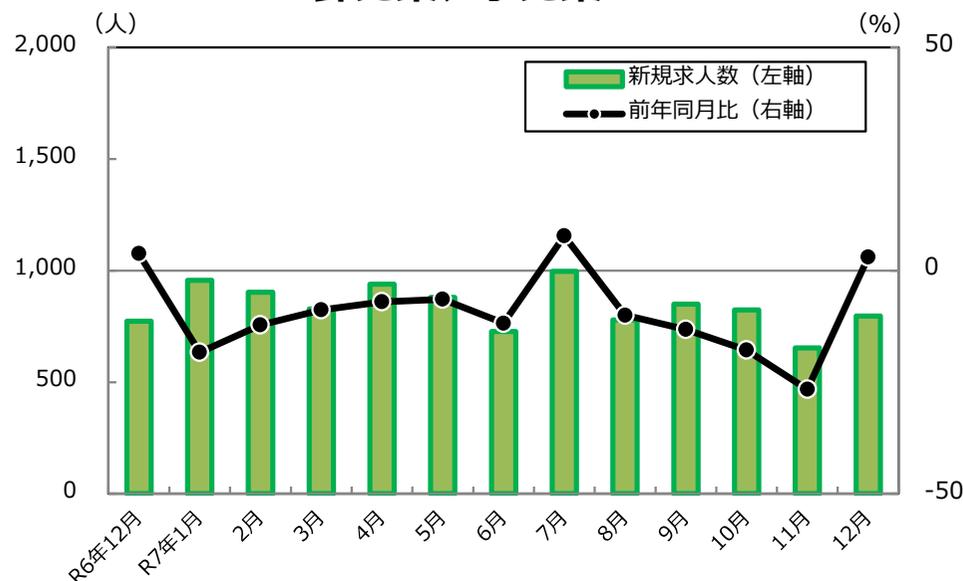


（▲11.0%・▲44人・・・4か月連続で減少）

- 旅客運送業は127人（▲0.8%▲1人）で、求人提出事業所数が27社→25社と減少しており、小口の求人事業所の減少が影響したことから、前年同月比で微減となった。
- 貨物運送業は193人（▲12.3%▲27人）で、求人提出事業所数は61社→67社と増加していたが、定期的に求人を提出する一部の事業所で求人数の減少がみられ、ほか各事業所から提出される求人数も少ない傾向にあったため、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）

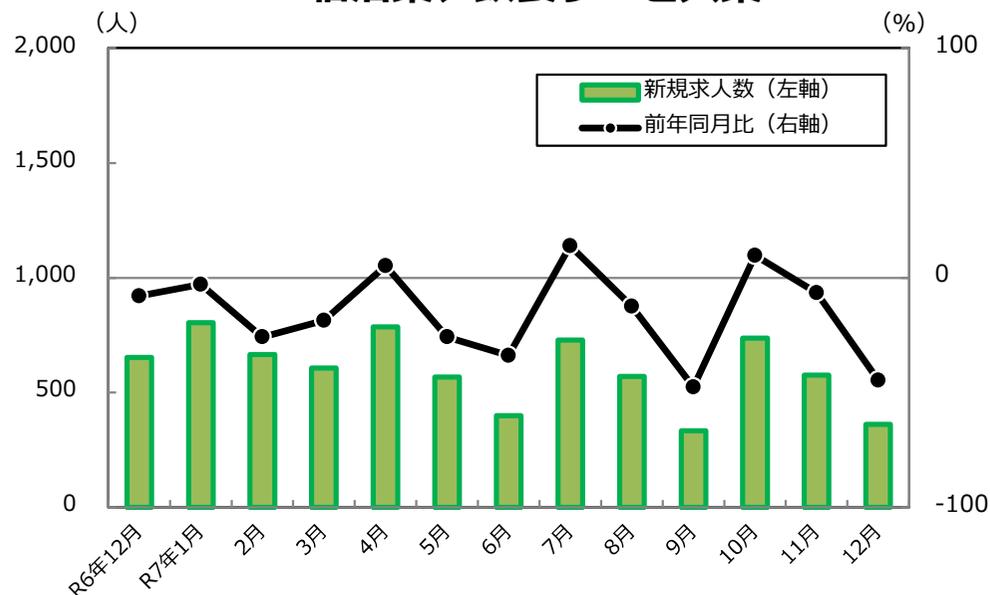
### 卸売業、小売業



(+3.0%・+23人・・・5か月ぶりに増加)

- 卸売業は122人（▲37.1%▲72人）で、求人提出事業所数は74社→49社と減少しており、小口の求人事業所が減少していたことが大きく影響したため、前年同月比減となった。
- 小売業は674人（+16.4%+95人）で、求人提出事業所数は185社→154社と減少していたものの、複数の大量求人提出事業所で更新時期のズレがあったことが増加に作用したため、前年同月比増となった。

### 宿泊業、飲食サービス業

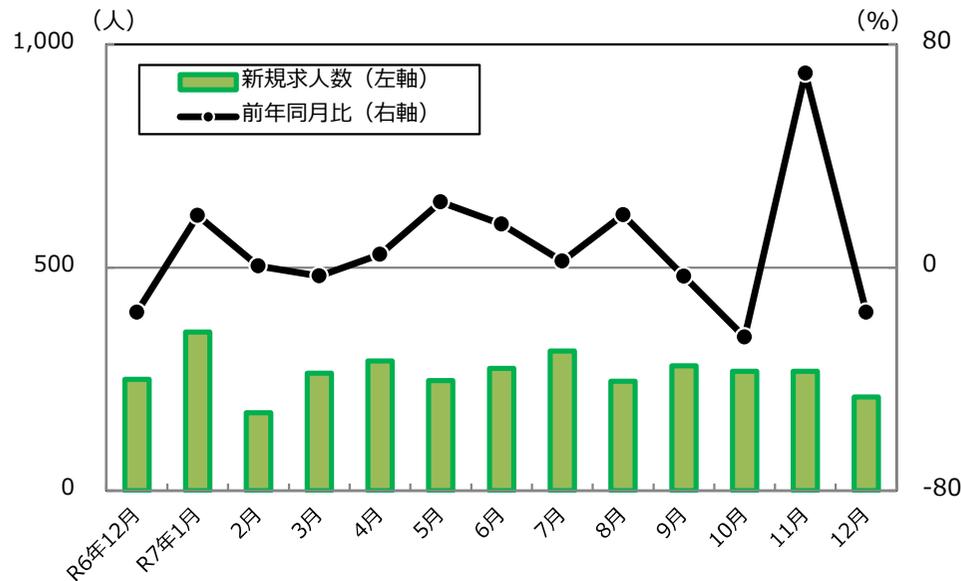


(▲44.6%・▲291人・・・2か月連続で減少)

- 宿泊業は197人（▲50.3%▲199人）で、求人提出事業所数が57社→45社と減少しており、大手事業所を中心に求人数の減少傾向がみられたうえに、小口の各事業所の求人数が少ない傾向にあったことも重なり、前年同月比減となった。
- 飲食業は135人（▲38.1%▲83人）で、求人提出事業所数が39社→46社と増加していたものの、県内外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が大きく影響したため、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）

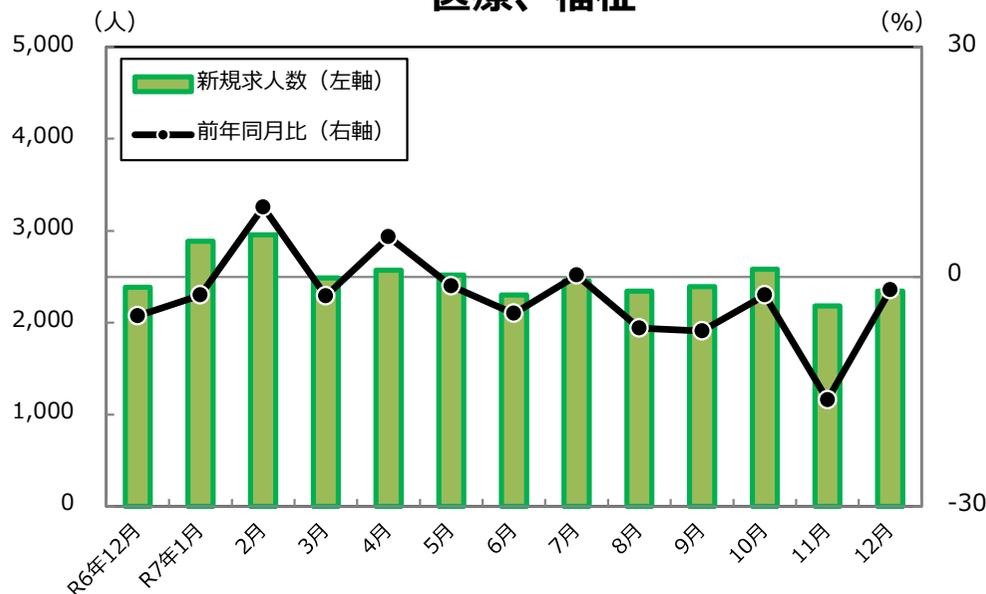
### 生活関連サービス業、娯楽業



(▲16.0%・▲40人・・・2か月ぶりに減少)

- 求人提出事業所数は56社→40社と減少しており、小口の求人事業所が減少しつつ、各事業所から提出される求人数も少ない傾向にあったことが要因となり、前年同月比減となった。

### 医療、福祉

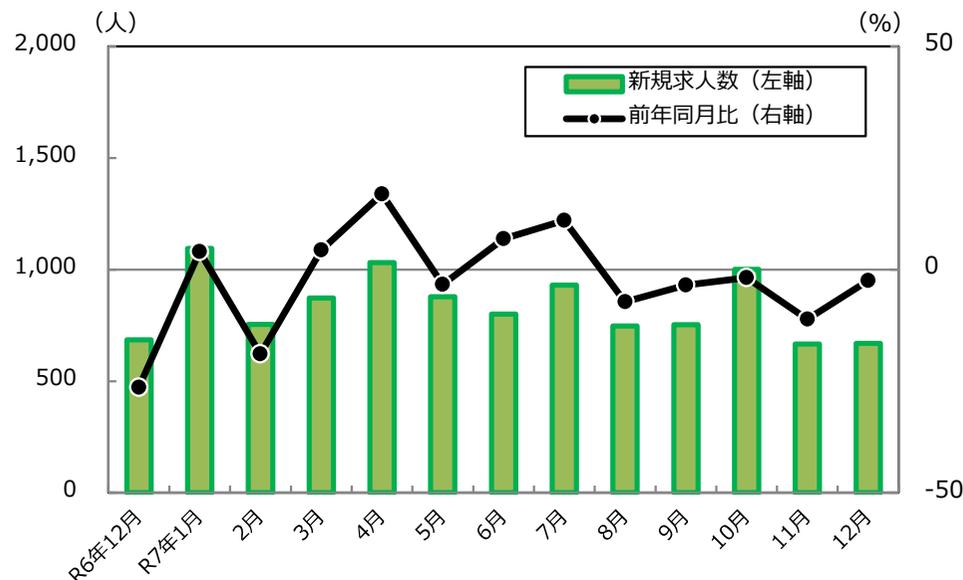


(▲1.7%・▲40人・・・5か月連続で減少)

- 主要な業種である“医療業”および“社会保険、社会福祉、介護事業”の両業種で求人数の減少がみられた。“医療業”では、求人数：▲0.6%▲7人と微減しており、“社会保険、社会福祉、介護事業”においても、求人数：▲1.9%▲24人と小幅に減少していた。

## 2-3 産業別新規求人数（前年同月比）の推移（5/5）

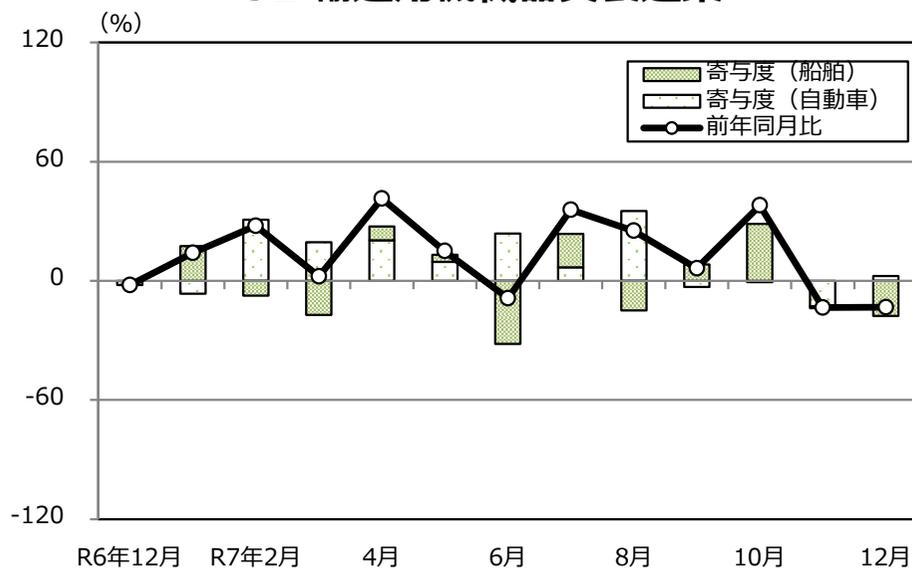
### サービス業



（▲2.5%・▲17人・・・5か月連続で減少）

- 職業紹介・労働者派遣業は12人（▲64.7%▲22人）で、求人提出事業所数が7社→6社と減少していたうえに、複数の大手事業所の求人数が減少していたことも影響しており、前年同月比減となった。
- その他の事業サービス業は485人（+2.8%+13人）で、求人提出事業所数は100社→99社と微減していたが、主要な業種である建物サービス業と警備業の両業種の求人数が増加していたため、産業全体の求人数は前年同月比増となった。

### 31 輸送用機械器具製造業



（▲13.3%・▲19人・・・2か月連続で減少）

- 自動車製造関連〔311〕は74人（+4.2%・+3人）。
- 船舶製造関連〔313〕は50人（▲30.6%・▲22人）。

## 2-4 産業別求人充足率（常用）

□ 充足率の最も高い産業がサービス業、最も低い産業が建設業、生活関連サービス業、娯楽業となった。

主要産業別求人充足率（対新規求人）

| 産業名           | 充足率（%） |
|---------------|--------|
| 建設業           | 7.4    |
| 製造業           | 15.5   |
| 情報通信業         | 19.6   |
| 運輸業，郵便業       | 14.5   |
| 卸売業，小売業       | 16.4   |
| 宿泊業，飲食サービス業   | 14.7   |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 7.4    |
| 医療，福祉         | 18.6   |
| サービス業         | 20.6   |
| 産業計           | 14.9   |

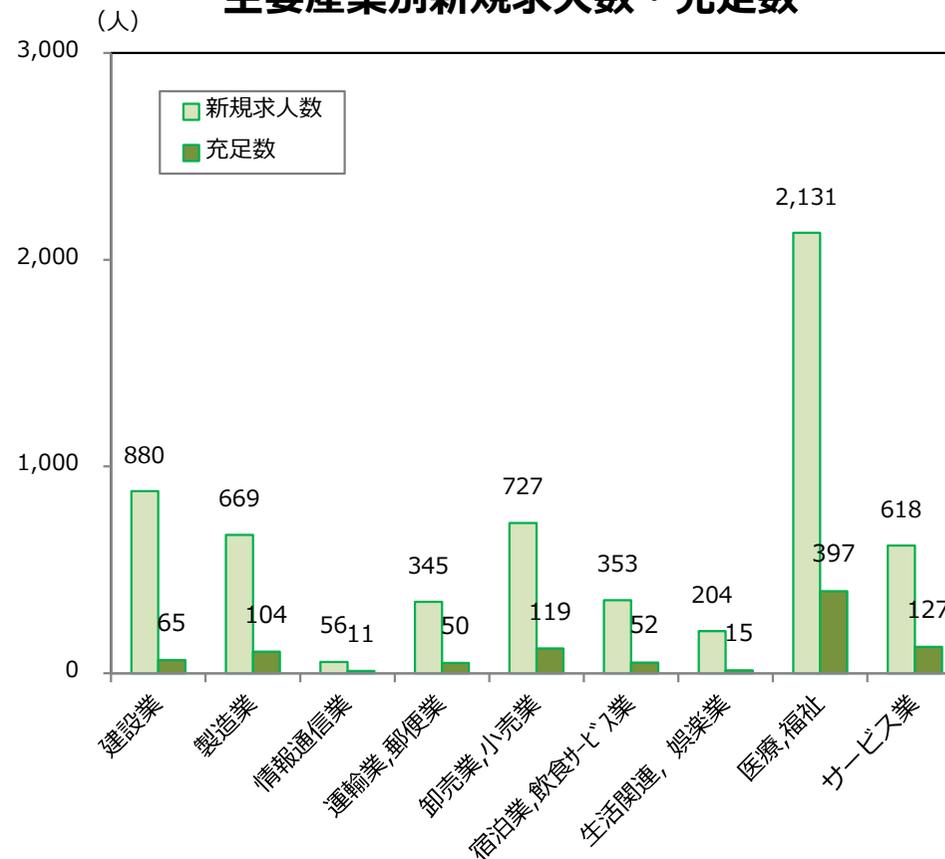
※1 常用計（臨時、季節は除く）

※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）

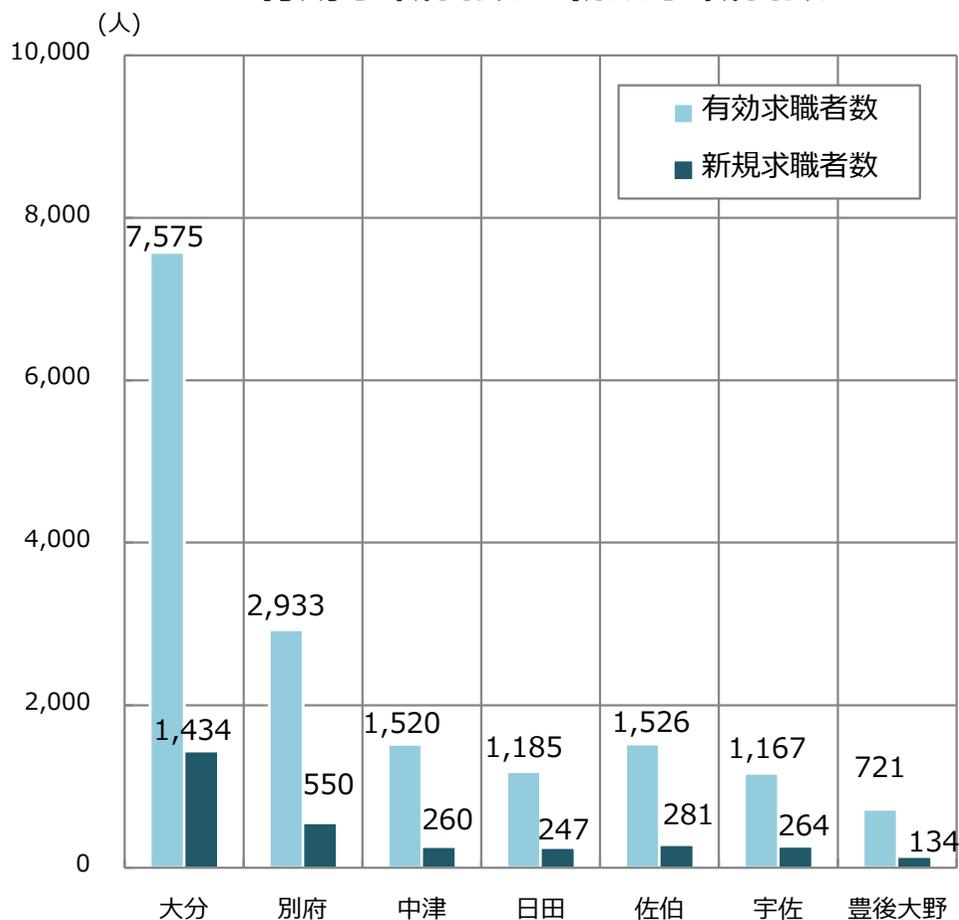
※2 充足数：ハローワークで受理した求人が充足した数（左記※1参照）

資料出所：大分労働局調べ

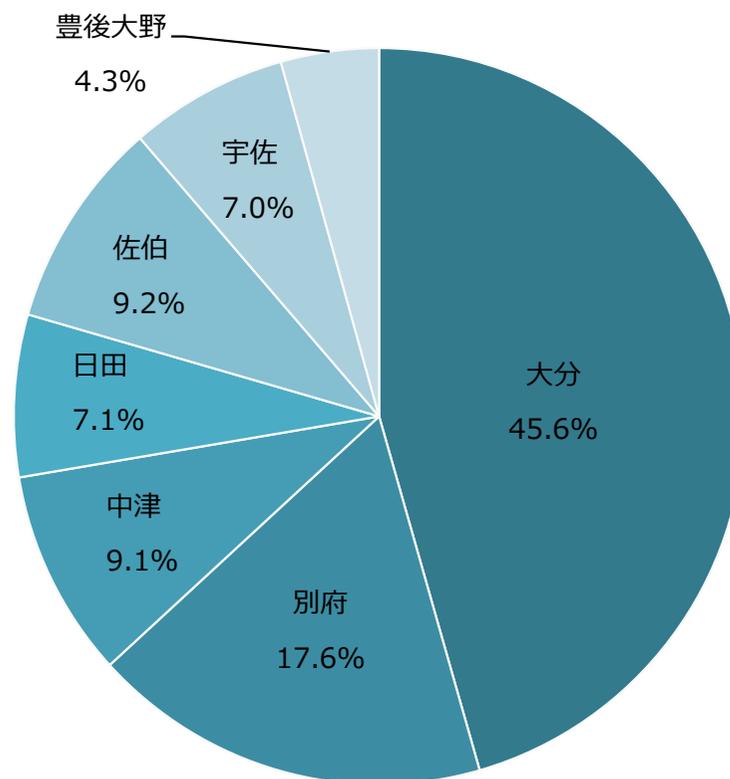
# 3 求職者の動向

## 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



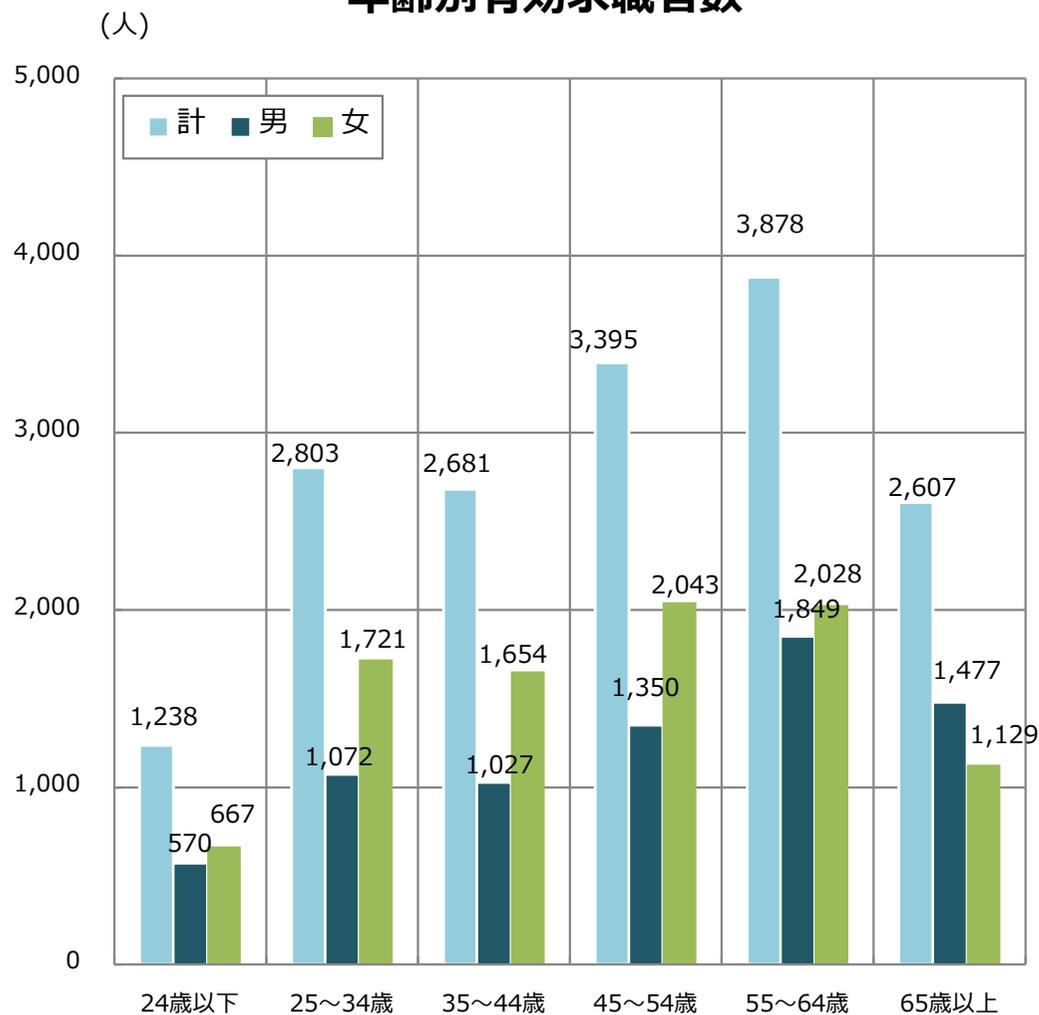
ハローワーク別有効求職者数の割合



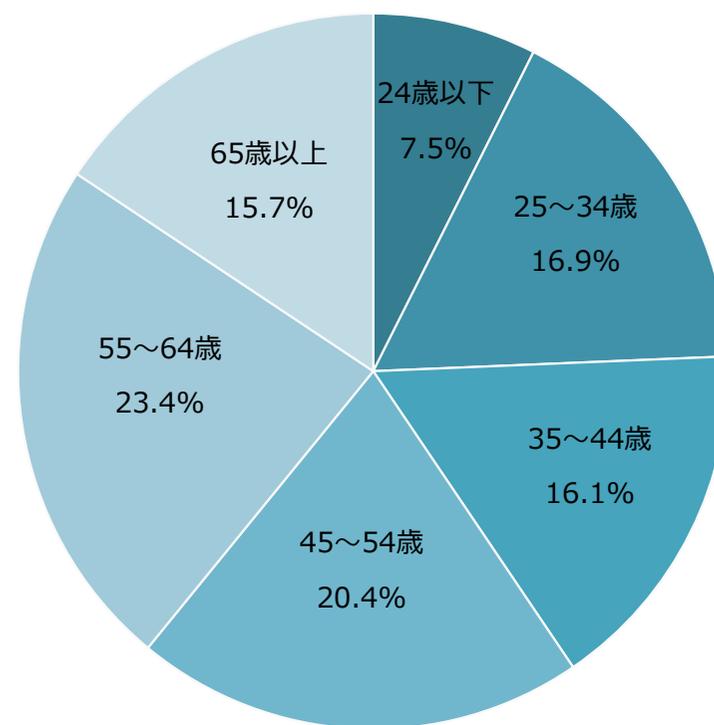
※1 原数値  
資料出所：大分労働局調べ

## 3-2 年齢別有効求職者数（常用）

### 年齢別有効求職者数



### 年齢別有効求職者数の割合



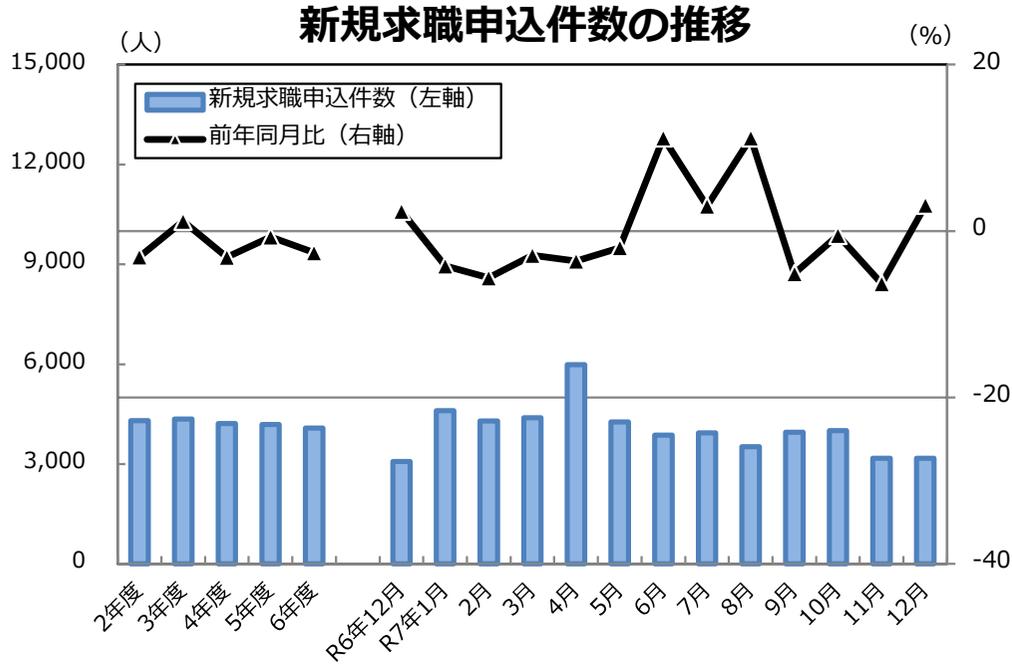
※1 常用計（臨時、季節は除く）

※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

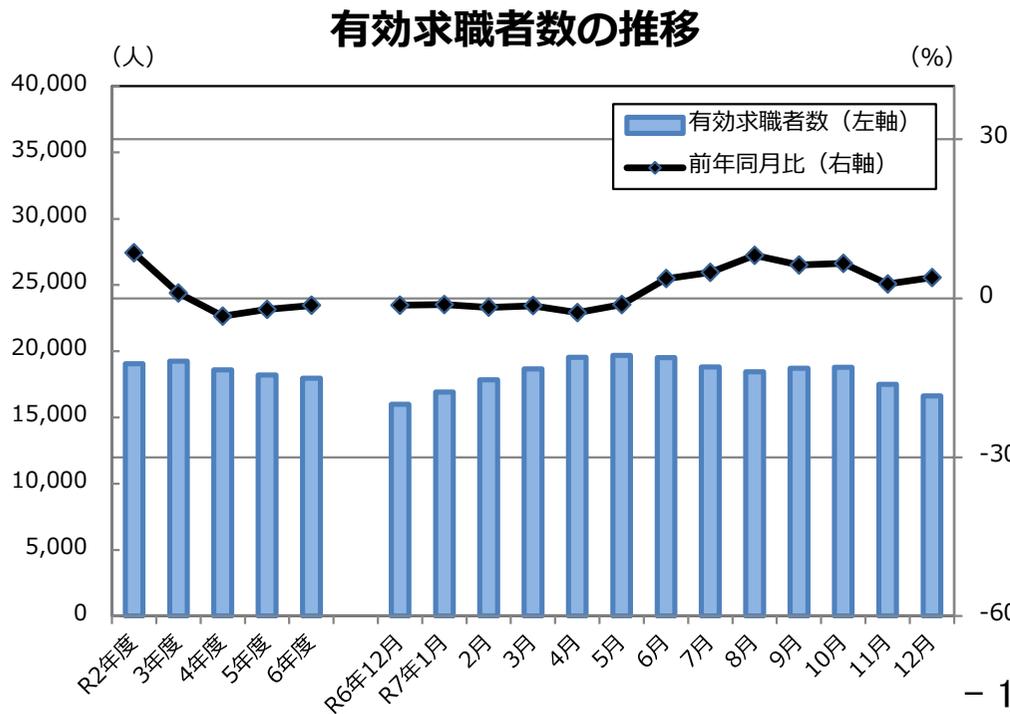


□ 新規求職申込件数（原数値）は、3,170人で前年同月比3.1%増加。

※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、16,627人で前年同月比3.9%増加。

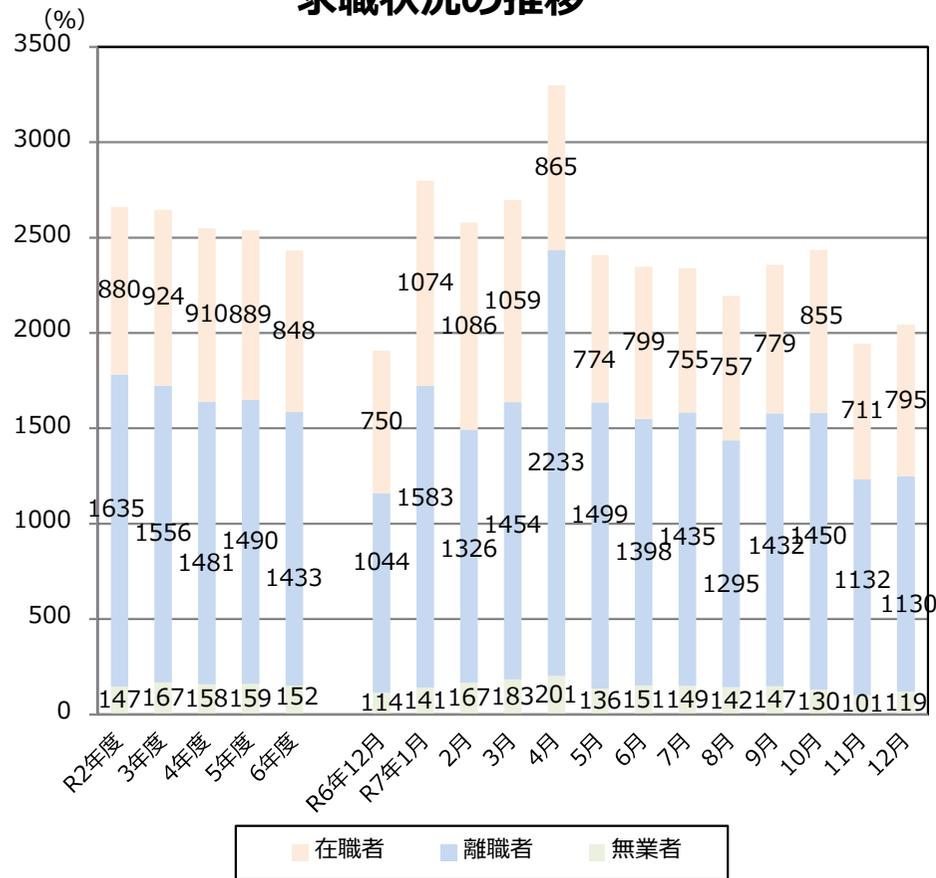
※1 原数値

※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）

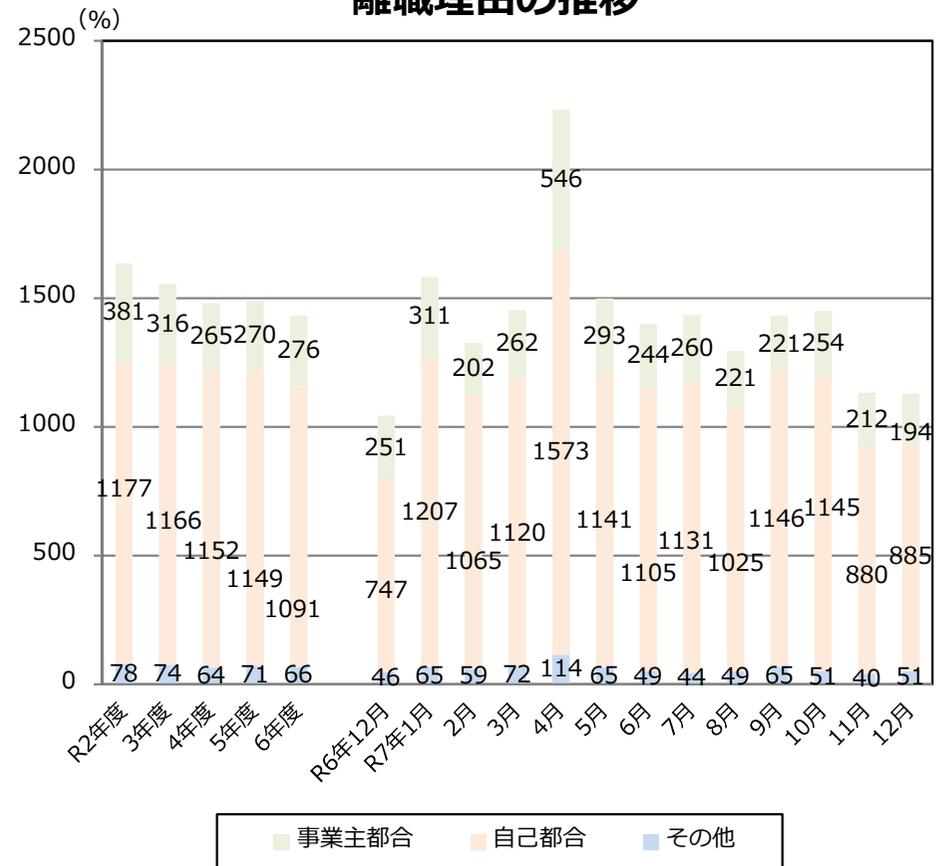
求職状況の推移



| 内訳                  | 人数    | 前年同月比 (%) | 構成比 (%) |
|---------------------|-------|-----------|---------|
| 新規求職申込件数<br>(フルタイム) | 2,044 | 7.1       |         |
| うち在職者               | 795   | 6.0       | 38.9    |
| うち離職者               | 1,130 | 8.2       | 55.3    |
| うち無業者               | 119   | 4.4       | 5.8     |

※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

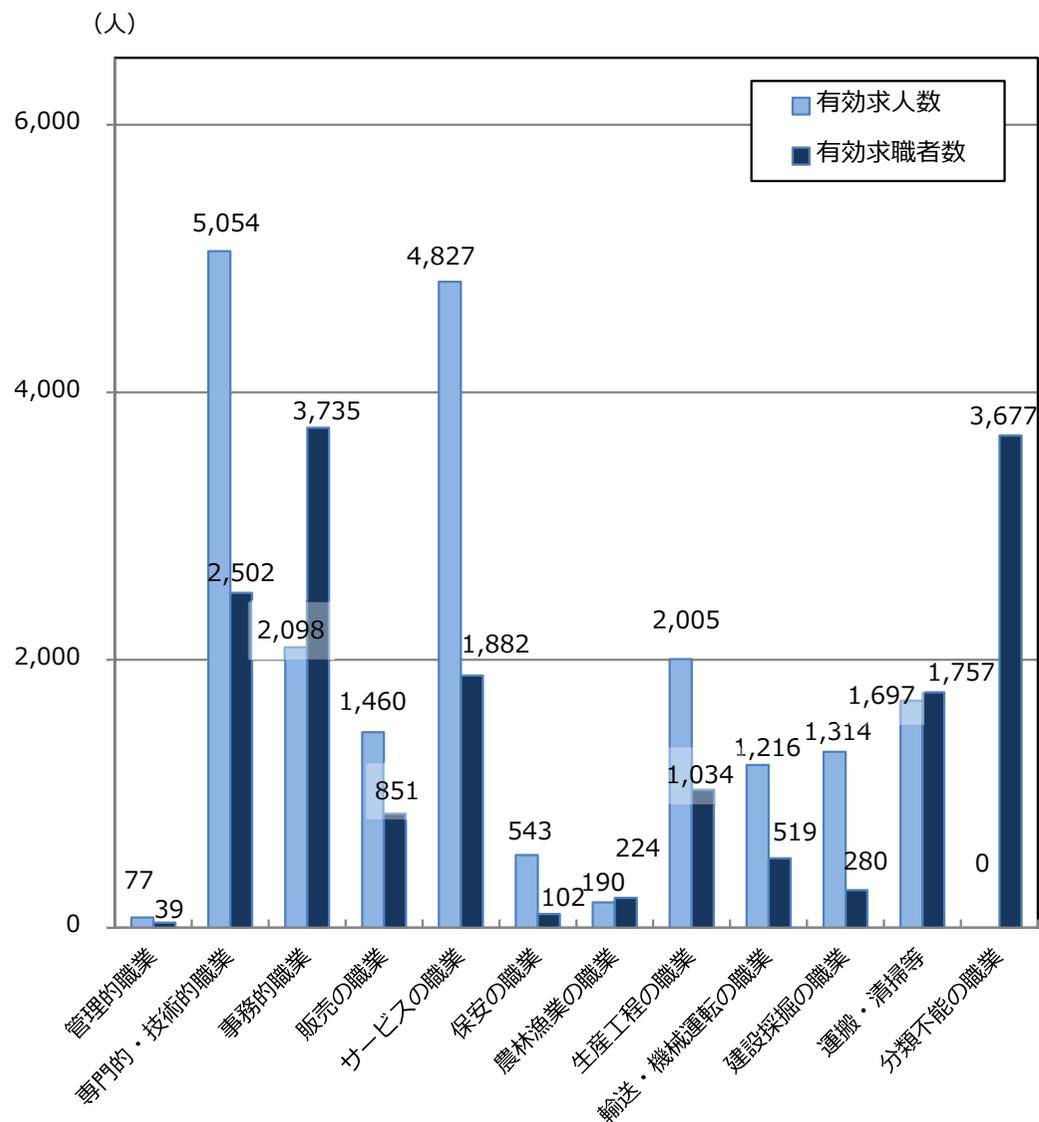


| 内訳      | 人数    | 前年同月比 (%) | 構成比 (%) |
|---------|-------|-----------|---------|
| 離職者数    | 1,130 | 8.2       |         |
| うち事業主都合 | 194   | ▲ 22.7    | 17.2    |
| うち自己都合  | 885   | 18.5      | 78.3    |
| うちその他   | 51    | 10.9      | 4.5     |

※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



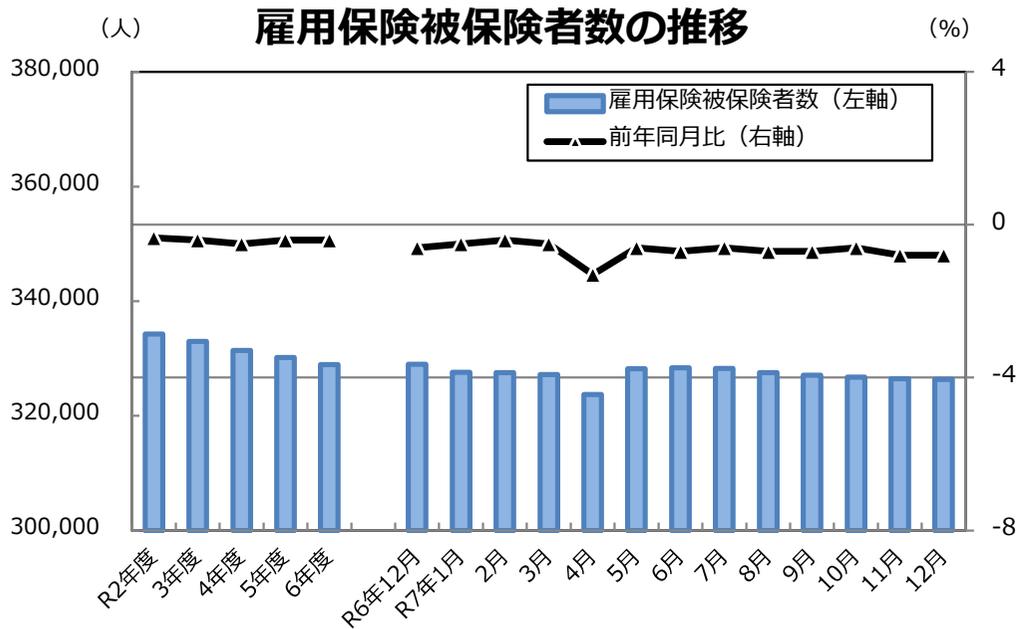
※ 1 常用計（臨時、季節は除く）  
 ※ 2 原数値  
 資料出所：大分労働局調べ

職業別有効求人倍率

| 職業名        | 有効求人倍率（倍） |
|------------|-----------|
| 管理的職業      | 1.97      |
| 専門的・技術的職業  | 2.02      |
| 事務的職業      | 0.56      |
| 販売の職業      | 1.72      |
| サービスの職業    | 2.56      |
| 保安の職業      | 5.32      |
| 農林漁業の職業    | 0.85      |
| 生産工程の職業    | 1.94      |
| 輸送・機械運転の職業 | 2.34      |
| 建設・採掘の職業   | 4.69      |
| 運搬・清掃等の職業  | 0.97      |
| 分類不能の職業    | 0.00      |
| 職業計        | 1.23      |

# 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

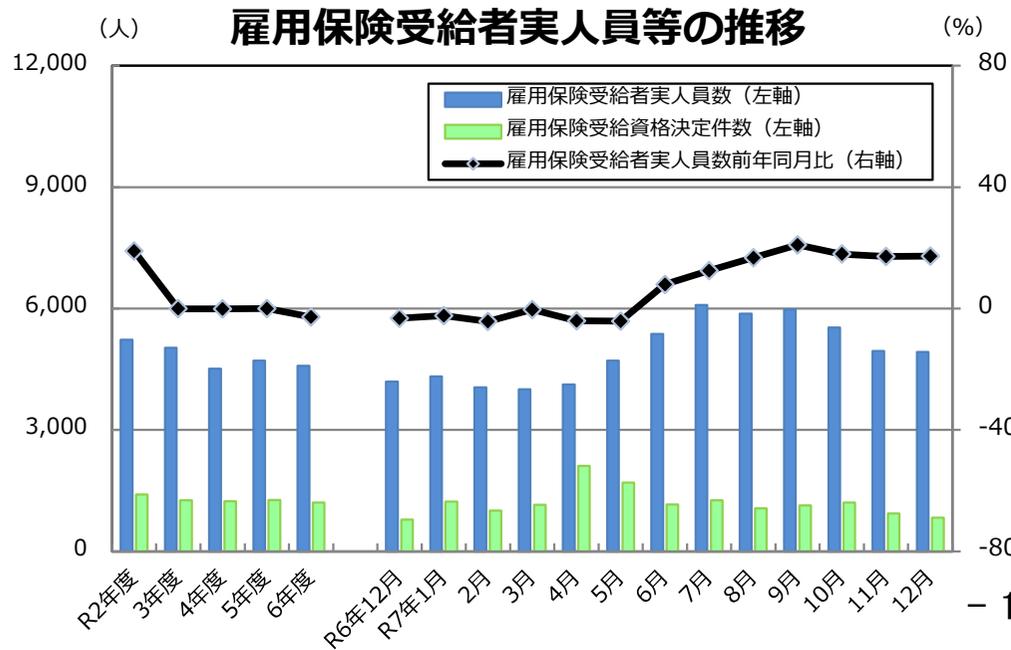


□ 雇用保険被保険者数は、326,364人で前年同月比0.8%減。前年同月比で20か月連続で減少。

※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、4,927人で前年同月比17.3%増。前年同月比で7か月連続で増加。

□ 雇用保険受給資格決定件数は、829人と前年同月比5.2%増。前年同月比で4か月ぶりに増加。

※1 年度は月平均

資料出所：大分労働局調べ