

# 令和 7 年度第 1 回大阪府地域職業能力開発促進協議会

## 資 料

資料 1 ー ( 1 )    公的職業訓練の実施状況について

資料 1 ー ( 2 )    公的職業訓練の制度別実施状況について

資料 2            令和 8 年度大阪府地域職業訓練実施計画策定方針（案）について

資料 3            令和 7 年度公的職業訓練効果検証ワーキンググループ報告について

資料 4 ー ( 1 )    障害者の多様なニーズに対応した委託訓練について

資料 4 ー ( 2 )    キャリア形成・リスクリング推進事業について

資料 4 ー ( 3 )    リスクリングの各種施策について

資料 4 ー ( 4 )    教育訓練給付制度の指定講座の状況等について

（参考資料）    令和 8 年度概算要求



## 公的職業訓練の実施状況について





# ハロートレーニング（離職者向け）の令和7年度計画

## 離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

大阪府

「定員」は、当該年度中における開講コースの定員の数

分野	全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 (高齢・障害・求職者支 援機構)	求職者支援訓練
		※1 施設内	委託		
定員	定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） （実践コース）	IT分野	1,910	30	780	1,100
	営業・販売・事務分野	2,610	0	1,350	1,260
	医療事務分野	630	0	270	360
	介護・医療・福祉分野	2,294	0	1,194	1,100
	農業分野	0	0	0	0
	旅行・観光分野	100	0	100	0
	デザイン分野	2,550	0	1,350	※2 1,200
	製造分野	815	335	0	0
	建設関連分野	225	125	100	0
	理容・美容関連分野	240	0	0	240
	その他分野	835	170	50	519
求職者支援訓練（基礎コース）	900	—	—	—	900
合計	13,109	660	5,194	576	6,679
(参考) デジタル分野	4,632	30	2,130	372	2,100

※ 都道府県の施設内の公共職業訓練には、学卒者向けの開講コースの定員（290）を含む。

※ 求職者支援訓練は、デザイン分野の定員にクリエイティブ分野を含む。



ハロートレーニング（離職者向け）の令和7年度実績

（令和7年8月末現在）

別添1

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

		総計		
分 野		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	39	591	424
	営業・販売・事務分野	71	1,225	928
	医療事務分野	12	181	156
	介護・医療・福祉分野	70	884	530
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	1	20	12
	デザイン分野	48	743	590
	製造分野	34	482	337
	建設関連分野	13	248	174
	理容・美容関連分野	6	82	79
求職者支援訓練（基礎コース）	その他分野	13	212	183
	全分野	11	192	82
	合計	318	4,860	3,495
(参考) デジタル分野		96	1,392	1,071

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数(中途退校就職者数を除く)等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」

IT分野(ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。)、デザイン分野(WEBデザイン系のコースに限る)等。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

令和7年度

(令和7年8月末現在)

		公共職業訓練(都道府県・委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練 + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	23	260	193	92.3%	74.2%	-	15	301	219	100.3%	72.8%	-
	営業・販売・事務分野	29	380	294	110.3%	77.4%	-	42	845	634	112.0%	75.0%	-
	医療事務分野	6	60	42	80.0%	70.0%	-	6	121	114	152.9%	94.2%	-
	介護・医療・福祉分野	45	384	252	81.8%	65.6%	-	25	500	278	73.6%	55.6%	-
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	1	20	12	80.0%	60.0%	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	30	380	273	103.4%	71.8%	-	18	363	317	145.5%	87.3%	-
	製造分野	1	10	3	30.0%	30.0%	-	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	1	30	20	83.3%	66.7%	-	8	118	104	129.7%	88.1%	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	6	82	79	263.4%	96.3%	-
求職者支援訓練 (基礎コース)	その他分野	3	10	4	50.0%	40.0%	-	3	59	49	140.7%	83.1%	-
	全分野	-	-	-	-	-	-	11	192	82	47.9%	42.7%	-
	合計 (うち女性)	139	1,534	1,093 (750)	95.4%	71.3%	-	134	2,581	1,876 (1,445)	111.3%	72.7%	-
	(参考) デジタル分野	53	640	466	98.9%	72.8%	-	27	574	458	122.6%	79.8%	-

分野	公共職業訓練(都道府県・施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	1	30	12	56.7%	40.0%	-	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	11	285	164	75.8%	57.5%	-	22	187	170	129.9%	90.9%	84.7%
建設関連分野	4	100	50	63.0%	50.0%	-	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	4	95	80	132.6%	84.2%	-	3	48	50	168.8%	104.2%	-
合計 (うち女性)	20	510	306	82.7%	60.0%	-	25	235	220 (57)	137.9%	93.6%	84.7%
(参考) デジタル分野	1	30	12	56.7%	40.0%	100.0%	15	148	135	124.3%	91.2%	77.1%



ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

大阪府

求職者支援訓練について、雇用失業情勢の改善傾向を踏まえ、コロナ禍前の水準に縮小するが、政府が推進するデジタル分野や求人求職ニーズの高い分野を重点的に実施することで、効果的な訓練実施を推進する。

分 野	全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
		施設内	委託		
定員	定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	1,860	30	960	870
	営業・販売・事務分野	2,780		1,480	1,300
	医療事務分野	780		420	360
	介護・医療・福祉分野	2,081		1,181	900
	農業分野	0		0	—
	旅行・観光分野	30		30	—
	デザイン分野	2,410		1,110	※ 1,300
	製造分野	771	315	0	456
	建設関連分野	215	125	90	—
	理容・美容関連分野	180		0	180
求職者支援訓練（基礎コース）	その他分野	1,066	170	80	716
		990	—	—	990
	合計	13,163	640	5,351	6,616
(参考) デジタル分野		4,150	30	2,070	1,690

※「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。





1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

	分野	総計		
		コース数	定員	受講者数
公共職業訓練（離職者向け） ＋求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	82	1,528	972
	営業・販売・事務分野	147	2,889	2,047
	医療事務分野	32	697	441
	介護・医療・福祉分野	121	2,027	1,127
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	2	30	12
	デザイン分野	116	2,428	1,916
	製造分野	50	771	548
	建設関連分野	24	453	308
	理容・美容関連分野	28	396	359
求職者支援訓練 （基礎コース）	その他分野	21	476	384
	全分野	43	699	232
	合計	666	12,394	8,346
	（参考） デジタル分野	203	3,943	2,895

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

「コース数」

公共職業訓練については、当該年度中に開講したコース及び当該年度以前から開始し当該年度に実施した訓練コースの数（当該年度以前に開講し、次年度に繰り越すコースを含む）。

求職者支援訓練については当該年度中に開講したコースの数。

「定員」

当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

訓練を修了等した者のうち就職した者の割合。分母については受講者数から中途退校者数（中途退校就職者数を除く）等を差し引き、分子については中途退校就職者を加えている。

「デジタル分野」

IT分野（ITエンジニア養成科など。情報ビジネス科を除く。）、デザイン分野（WEBデザイン系のコースに限る）等。

2 離職者向けの公的職業訓練の制度別、分野別訓練の実施状況

令和6年度

(令和7年8月末現在)

分 野		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者支援訓練向け) (実践コース)	IT分野	37	620	369	77.1%	59.5%	78.3%	44	878	590	86.6%	67.2%	72.0%
	営業・販売・事務分野	71	1,460	1,063	97.1%	72.8%	86.0%	76	1,429	984	102.4%	68.9%	74.7%
	医療事務分野	18	420	216	60.7%	51.4%	93.8%	14	277	225	119.1%	81.2%	75.3%
	介護・医療・福祉分野	72	1,041	541	58.8%	52.0%	86.6%	49	986	586	70.4%	59.4%	76.8%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	2	30	12	43.3%	40.0%	81.8%	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	53	1,120	836	92.1%	74.6%	79.3%	63	1,308	1,080	118.8%	82.6%	66.8%
	製造分野	1	0	0	-	-	66.7%	0	0	0	-	-	-
	建設関連分野	4	90	53	62.2%	58.9%	87.0%	16	238	188	97.9%	79.0%	63.4%
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	28	396	359	238.1%	90.7%	83.1%
求職者支援訓練 (基礎コース)	その他分野	5	90	66	176.7%	73.3%	90.6%	6	116	92	116.4%	79.3%	65.6%
	全分野	-	-	-	-	-	-	43	699	232	41.6%	33.2%	56.1%
	合計	263	4,871	3,156	82.6%	64.8%	84.3%	339	6,327	4,336	101.2%	68.5%	72.7%
	(参考) デジタル分野	89	1,740	1,205	86.7%	69.3%	79.0%	86	1,813	1,379	106.5%	76.1%	70.6%

分野	公共職業訓練(都道府県:施設内訓練)						公共職業訓練(高齢・障害・求職者雇用支援機構)					
	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
IT分野	1	30	13	56.7%	43.3%	100.0%	0	0	0	-	-	-
営業・販売・事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
医療事務分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
介護・医療・福祉分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
デザイン分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
製造分野	11	315	160	66.3%	50.8%	92.6%	38	456	388	113.2%	85.1%	89.5%
建設関連分野	4	125	67	71.2%	53.6%	88.9%	0	0	0	-	-	-
理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
その他分野	4	170	126	120.6%	74.1%	90.2%	6	100	100	114.0%	100.0%	-
合計	20	640	366	81.3%	57.2%	91.3%	44	556	488 (116)	113.3%	87.8%	89.5%
(参考) デジタル分野	1	30	13	56.7%	43.3%	100.0%	27	360	298	106.7%	82.8%	88.8%



## 公的職業訓練の制度別実施状況 について



## 大阪の求職者支援訓練の実施状況（制度開始以降）

- ・令和6年度の受講者数は4,336人（基礎5.4%、実践94.6%）で、前年度比26.3%減であった。
- ・令和6年度の訓練修了者等の就職率（訓練終了3か月後時点）は、現在210コースが確定し、基礎コース55.9%、実践コース71.4%となっているが、すべてのコースの就職率が確定するのは、令和8年3月末であることから、引き続き就職支援に取り組んでいるところである。
- ・令和7年度の8月末現在の受講者数は1,876人（基礎4.4%、実践95.6%）で、前年同期比12.7%減となっている。

	認定上限定員	認定定員	開講定員	受講者数（女性割合）		開講ｺｰｽ率	定員充足率※1	就職率※2,3,4
				うち基礎ｺｰｽ	うち実践ｺｰｽ			
平成23年度 （下半期）	16,300	15,585 (627ｺｰｽ)	13,110 (5201-ｺｰ)	8,068 (62.0%)	6,282 (64.3%)	82.9%	51.8%	基礎 77.1% 実践 75.4%
平成24年度	27,000	26,639 (488ｺｰｽ)	22,834 (9241-ｺｰ)	14,394 (66.9%)	10,927 (64.8%)	85.0%	54.0%	基礎 88.6% 実践 81.9%
平成25年度	22,400	21,682 (8981-ｺｰ)	19,085 (7831-ｺｰ)	11,661 (69.4%)	8,521 (68.7%)	87.2%	53.8%	基礎 89.2% 実践 88.2%
平成26年度	14,700	15,260 (6611-ｺｰ)	14,072 (6041-ｺｰ)	8,683 (73.9%)	8,521 (71.6%)	91.4%	56.9%	基礎 55.8% 実践 58.4%
平成27年度	11,020	11,356 (5401-ｺｰ)	10,560 (5021-ｺｰ)	6,616 (74.5%)	5,075 (73.9%)	92.9%	58.3%	基礎 56.5% 実践 63.0%
平成28年度	12,860	12,420 (5991-ｺｰ)	10,269 (4911-ｺｰ)	5,538 (73.4%)	4,202 (71.3%)	82.0%	44.6%	基礎 62.1% 実践 67.0%
平成29年度	10,180	9,637 (4881-ｺｰ)	8,218 (4121-ｺｰ)	4,437 (78.2%)	3,439 (69.0%)	84.4%	46.0%	基礎 58.6% 実践 69.6%
平成30年度	9,720	8,662 (4451-ｺｰ)	7,172 (3701-ｺｰ)	3,790 (78.8%)	2,969 (68.2%)	83.1%	43.8%	基礎 52.4% 実践 67.6%
令和元年度	6,970	7,295 (3901-ｺｰ)	6,046 (3251-ｺｰ)	3,437 (79.6%)	2,764 (67.7%)	83.3%	47.1%	基礎 54.0% 実践 66.8%
令和2年度	8,090	7,045 (3961-ｺｰ)	6,297 (3521-ｺｰ)	4,296 (77.5%)	3,486 (70.1%)	88.9%	61.0%	基礎 49.5% 実践 65.2%
令和3年度	11,414	7,506 (4061-ｺｰ)	6,769 (3651-ｺｰ)	4,413 (72.6%)	3,792 (68.8%)	89.9%	58.8%	基礎 51.4% 実践 65.4%
令和4年度	9,548	8,253 (4461-ｺｰ)	7,646 (4111-ｺｰ)	5,745 (75.1%)	5,175 (72.4%)	92.2%	69.6%	基礎 51.7% 実践 69.1%
令和5年度	9,518	9,193 (4881-ｺｰ)	8,484 (4471-ｺｰ)	5,884 (80.7%)	5,573 (75.0%)	91.6%	64.0%	基礎 49.8% 実践 71.8%
令和6年度	6,616	6,653 (3601-ｺｰ)	6,327 (3391-ｺｰ)	4,336 (78.4%)	4,104 (74.5%)	94.2%	65.2%	基礎 55.9% 実践 71.4%
令和7年度 (R7.8月末現在)	6,679	2,741 (1431-ｺｰ)	2,581 (1341-ｺｰ)	1,876 (78.0%)	1,794 (77.0%)	93.7%	68.4%	基礎 – 実践 –

※1 認定定員に対する受講者充足率

※2 平成23年～25年度の就職率：訓練修了3か月後までの就職状況

※3 平成28年度以降は、訓練終了日に65歳以上の者を除く

※4 特例措置により、令和2年1月1日～5月30日に終了したコースについては、訓練終了後6か月を経過する日までの就職状況により就職率を確定する

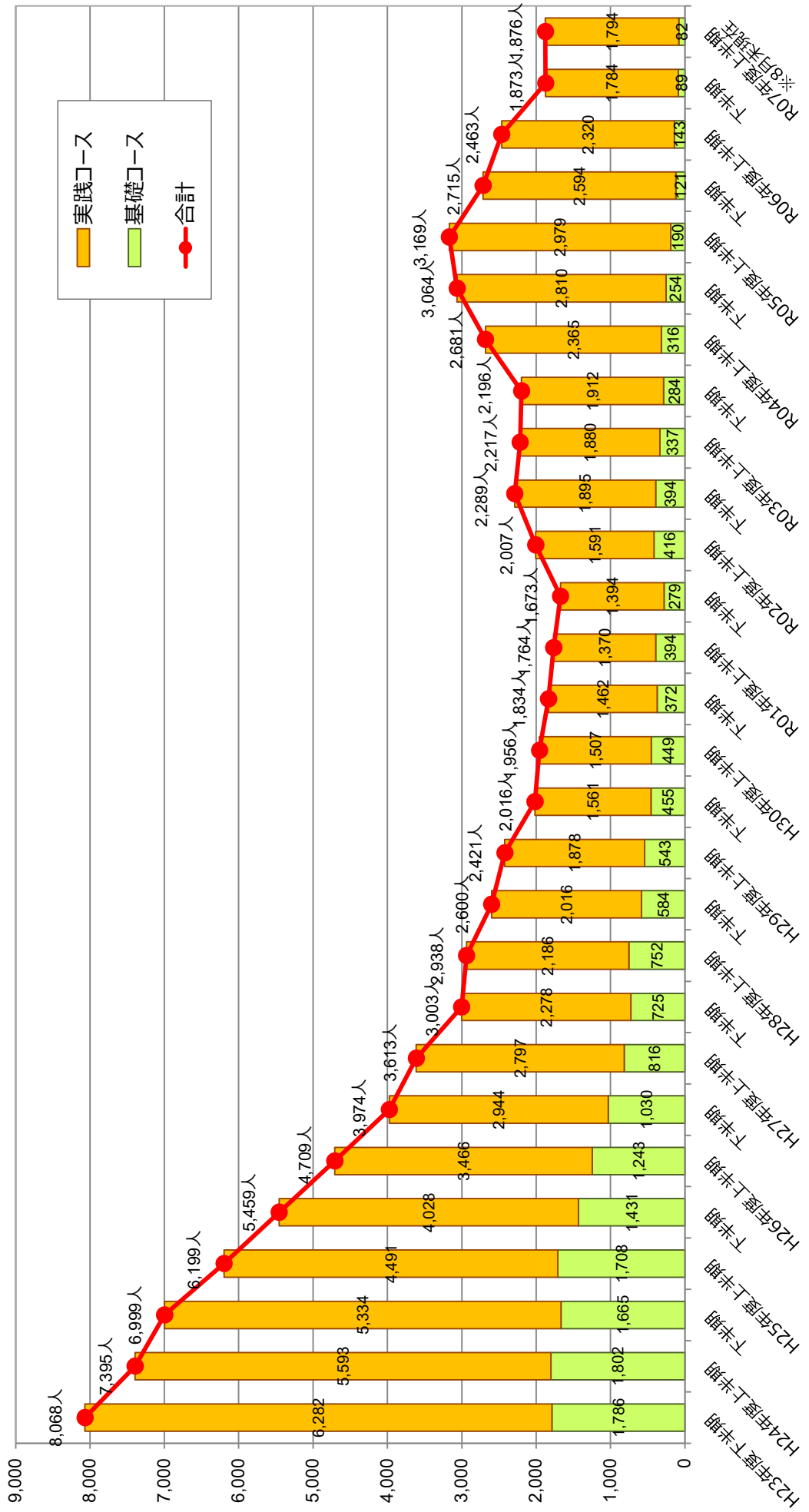
※5 事業目標（平成23年～25年度）基礎コース60%、実践コース70%（平成26年度～令和元年度（雇用保険適用就職率））基礎コース55%、実践コース60%  
（令和2年度以降（雇用保険適用就職率））基礎コース58%、実践コース63%





## 求職者支援訓練（大阪）受講者実績（半期毎）

受講者数は減少が続いていたが、令和2年度から増加傾向となり、令和5年下半年より減少に転じている。  
前年度比としては、令和2年度25.0%増、令和3年度2.7%増、令和4年度30.2%増、令和5年度2.4%増であった。  
令和6年度について前年度比は、上期22.3%減、下期31.0%減、通期では26.3%減（基礎コース▲25.4%、実践コース▲26.4%）、令和7年度は、8月末現在前期比12.7%減（基礎コース▲33.3%、実践コース▲11.5%）となっている。

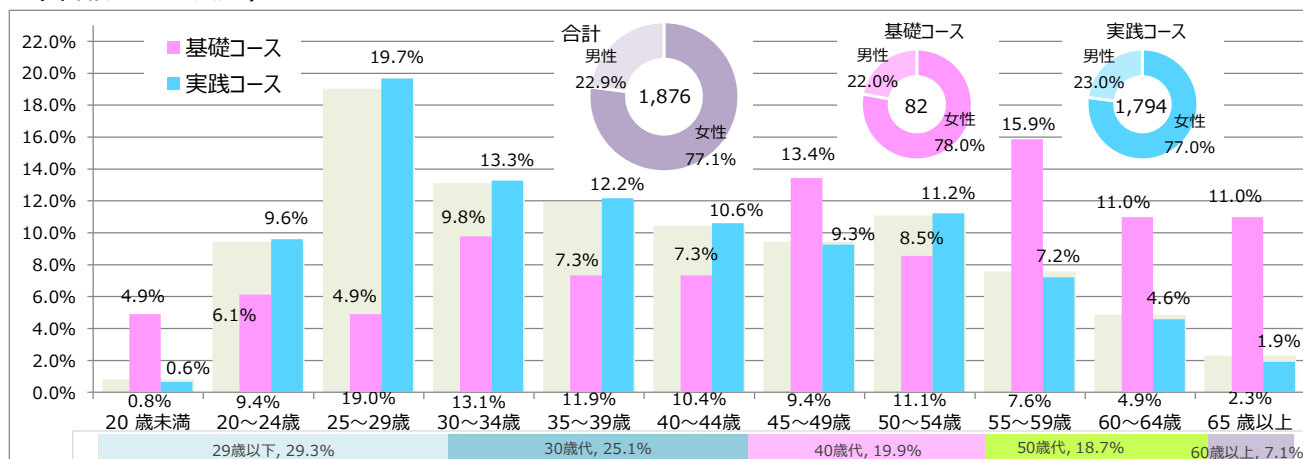




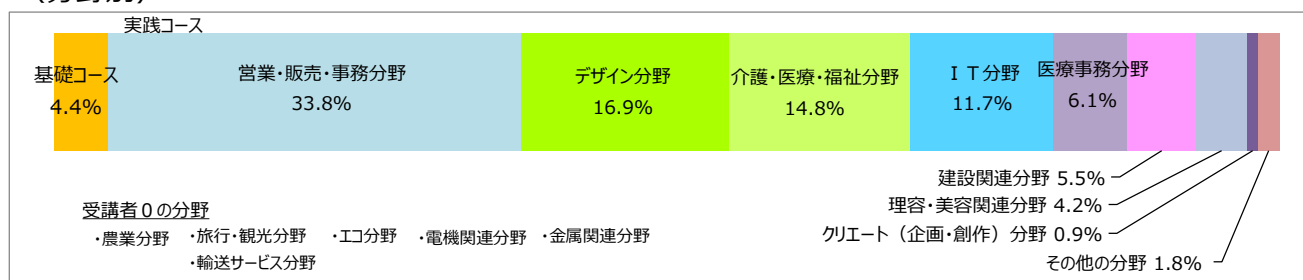
# 令和7年度求職者支援訓練(大阪)の受講者割合

- ・訓練全体では25～29歳の年齢層が19.0%と最も高い受講者比率となっており、基礎コースでは55～59歳、実践コースでは25～29歳の年齢層の受講者割合が他の年齢層と比べて高くなっている。
- ・実践コースを分野別にみると、事務系分野ではおおよ幅広い年齢層で受講しているが、IT分野では20歳代以下の若年層が5割以上、介護・医療・福祉分野では50歳以上の高齢層が5割以上を占めている。
- ・男女比率では、全体の77.1%(基礎コース78.0%、実践コース77.0%)が女性の受講者となっている。女性比率は前年度比で2.4ポイント増加しており、令和3年度の69.3%から増加傾向にある。また、分野別ではIT分野の女性比率が、41.6%と他の分野に比べ低い。

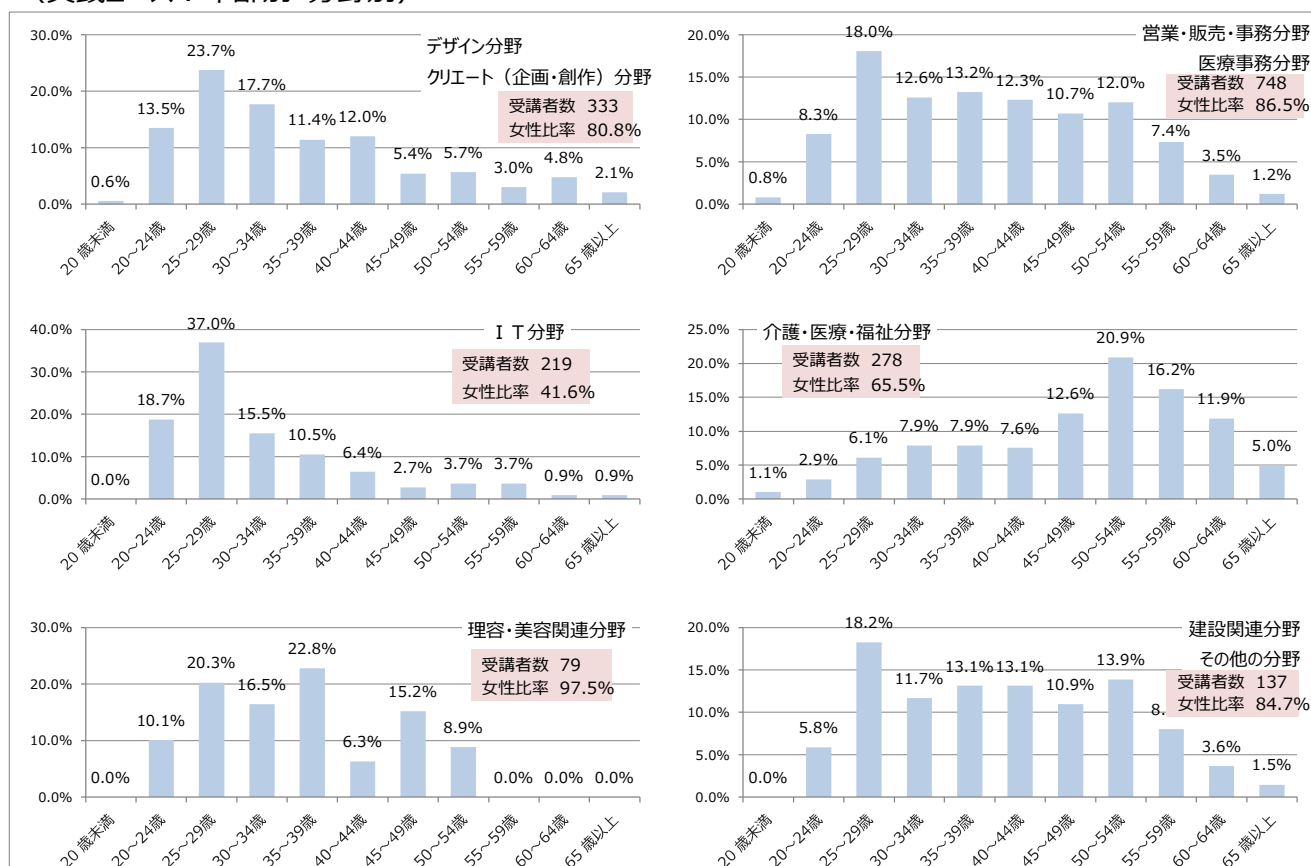
## (年齢別・コース別)



## (分野別)



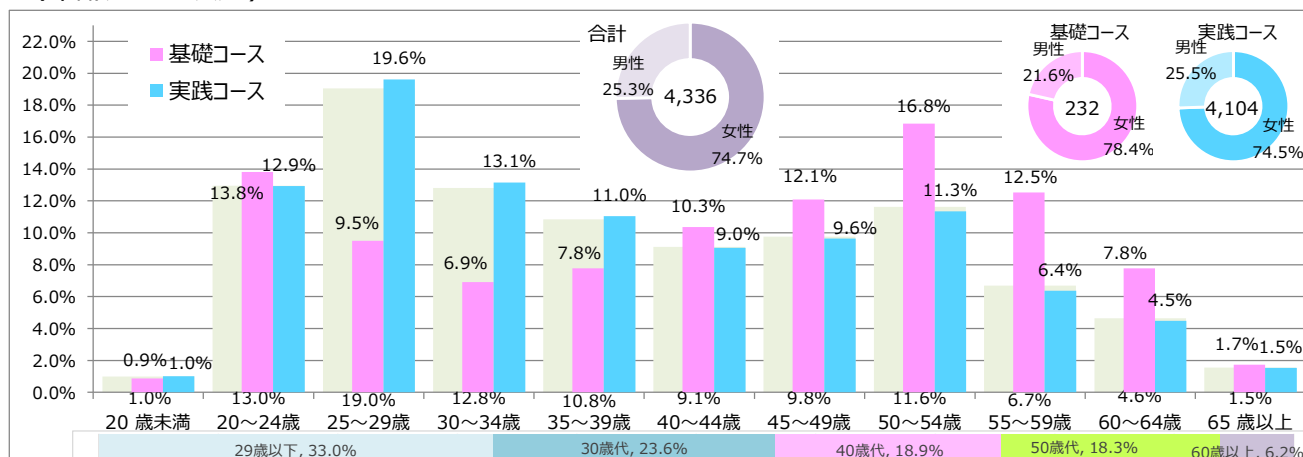
## (実践コース：年齢別・分野別)



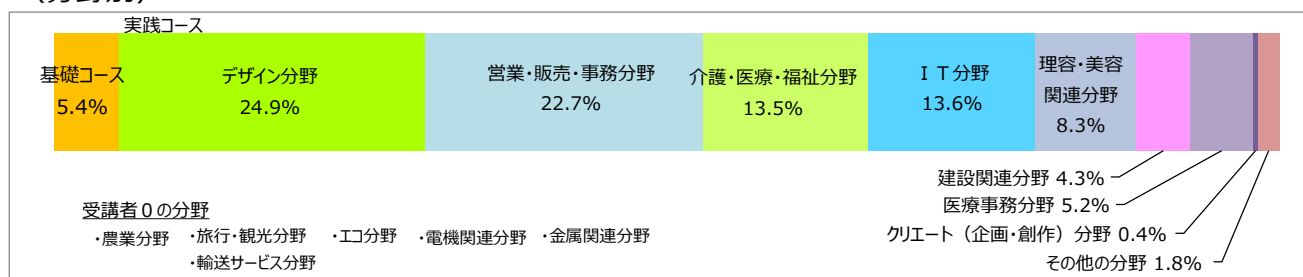
# 令和6年度求職者支援訓練(大阪)の受講者割合

- ・訓練全体では25～29歳の年齢層が19.0%と最も高い受講者比率となっており、基礎コースでは50～54歳、実践コースでは25～29歳の年齢層の受講者割合が他の年齢層と比べて高くなっている。
- ・実践コースを分野別にみると、事務系分野ではおおよ幅広い年齢層で受講しているが、IT、美容関連分野では20歳代以下の若年層が5割以上、デザイン・クリエイト分野では約4割を占め、介護・医療・福祉分野では50歳以上の高齢年齢層が5割以上を占めている。
- ・男女比率では、全体の74.7%(基礎コース78.4%、実践コース74.5%)が女性の受講者となっている。女性比率は前年度比で0.6ポイント減少しているが、令和3年度の69.3%から増加傾向にある。また、分野別ではIT分野の女性比率が低く、36.1%となっている。

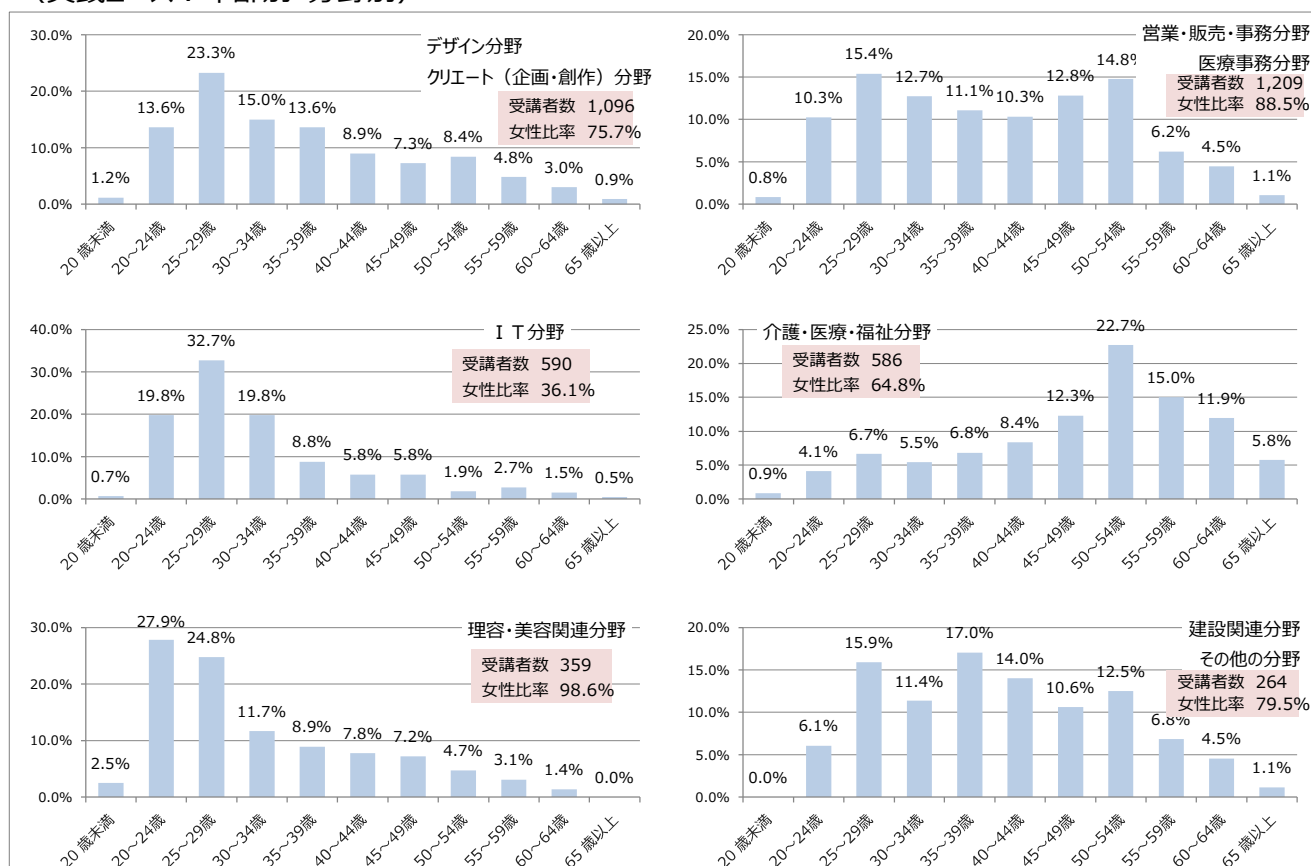
## (年齢別・コース別)



## (分野別)

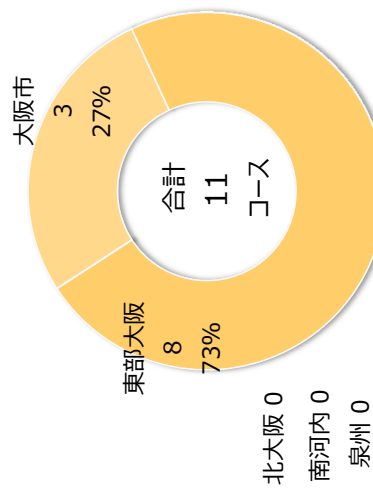


## (実践コース：年齢別・分野別)

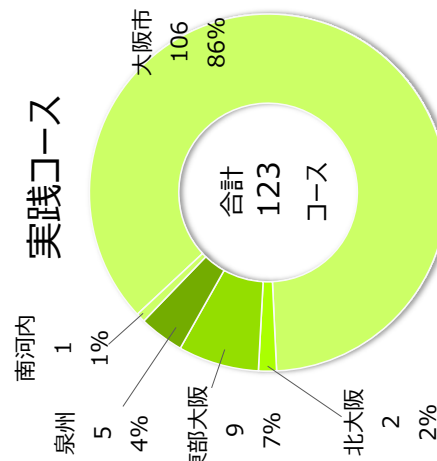


令和7年度 大阪府内で実施した  
求職者支援訓練

基礎コース



実践コース

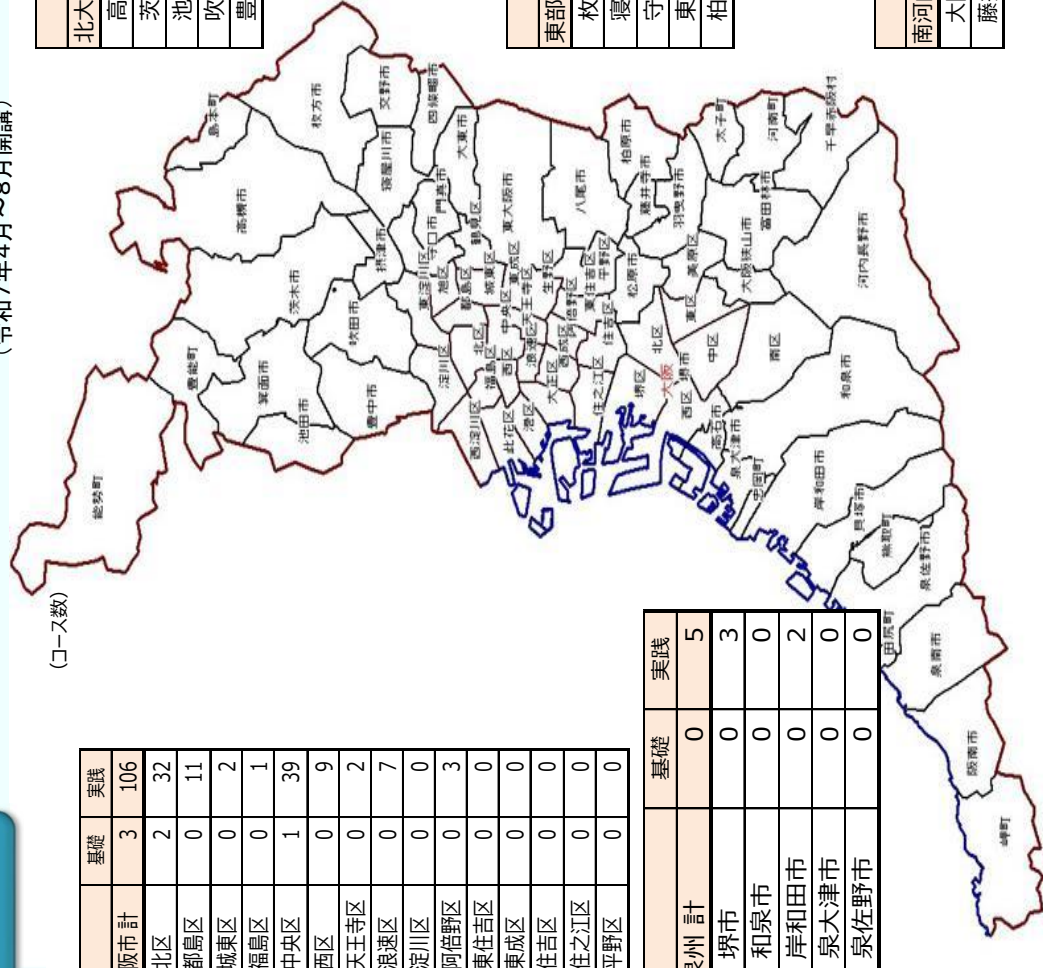


(令和7年4月～8月開講)

	基礎	実践
北大阪計	0	2
高槻市	0	1
茨木市	0	0
池田市	0	0
吹田市	0	1
豊中市	0	0

	基礎	実践
東部大阪計	8	9
枚方市	1	3
寝屋川市	4	0
守口市	0	4
東大阪市	0	2
柏原市	3	0

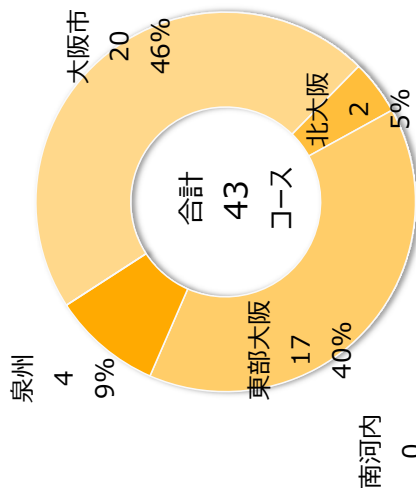
	基礎	実践
南河内計	0	1
大阪狭山市	0	1
藤井寺市	0	0



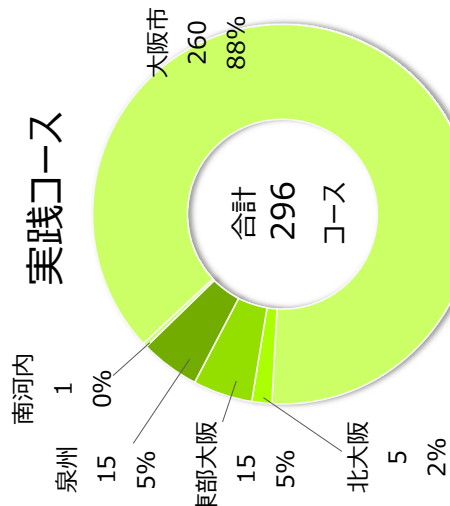
令和6年度 大阪府内で実施した  
求職者支援訓練

(令和6年4月～令和7年3月開講)

基礎コース



実践コース



(コース数)

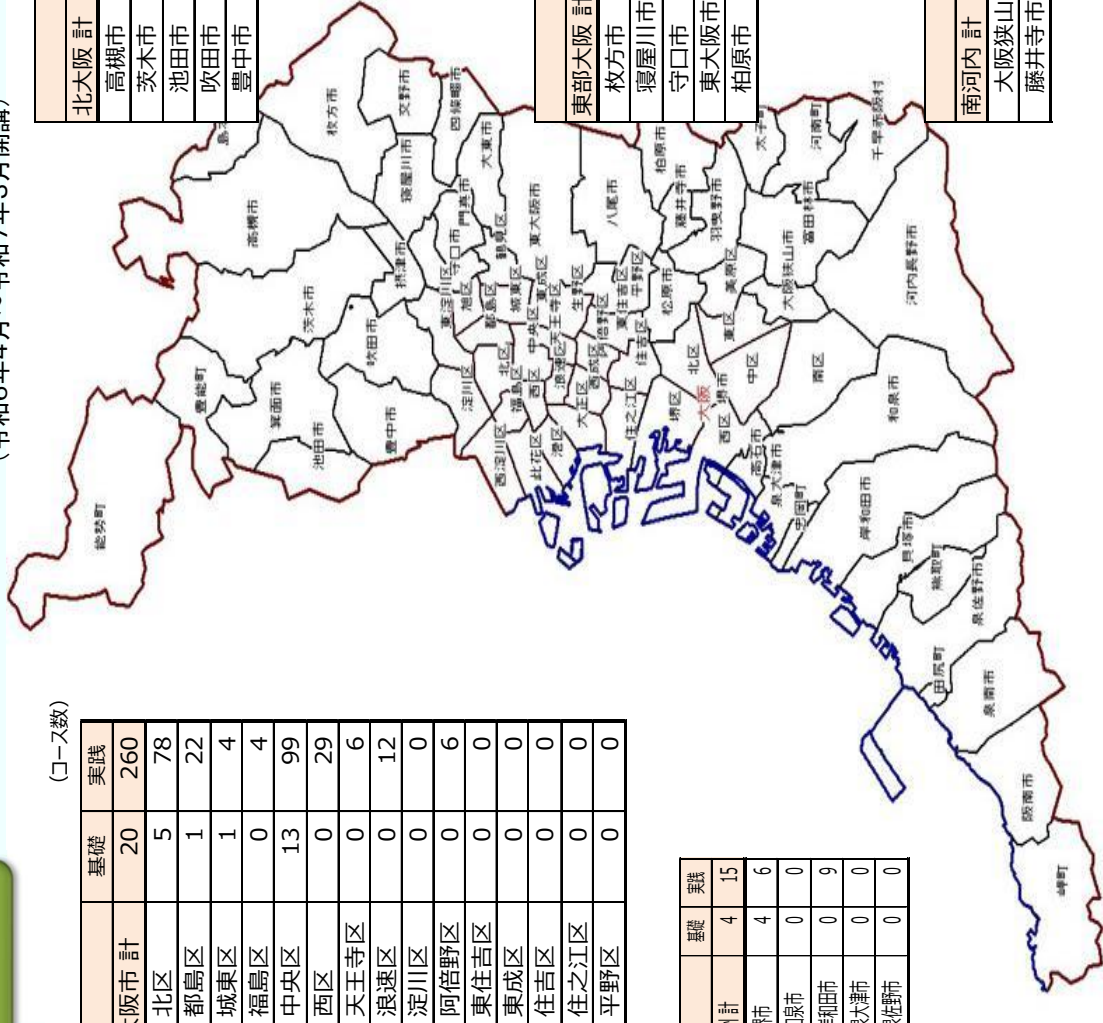
	基礎	実践
大阪市 計	20	260
北区	5	78
都島区	1	22
城東区	1	4
福島区	0	4
中央区	13	99
西区	0	29
天王寺区	0	6
浪速区	0	12
淀川区	0	0
阿倍野区	0	6
東住吉区	0	0
東成区	0	0
住吉区	0	0
住之江区	0	0
平野区	0	0

	基礎	実践
泉州 計	4	15
堺市	4	6
和泉市	0	0
岸和田市	0	9
泉大津市	0	0
泉佐野市	0	0

	基礎	実践
北大阪 計	2	5
高槻市	0	1
茨木市	2	0
池田市	0	0
吹田市	0	4
豊中市	0	0

	基礎	実践
東部大阪 計	17	15
枚方市	8	4
寝屋川市	5	2
守口市	0	2
東大阪市	0	6
柏原市	4	1

	基礎	実践
南河内 計	0	1
大阪狭山市	0	1
藤井寺市	0	0





大阪府立高等職業技術専門校等 令和7年度 在職者訓練（テクノ講座）実施状況

令和7年8月末現在

1 レディメイド講座

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	14	137	4	40	33	23	21	57.5%
東大阪校	21	210	6	55	63	42	36	76.4%
南大阪校	24	246	7	77	89	57	53	74.0%
夕陽丘校	31	368	9	116	137	79	64	68.1%
障害者校	14	90	5	33	34	26	23	78.8%
小計	104	1,051	31	321	356	227	197	70.7%

2 オーダーメイド講座

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	17	237	6	84	89	84	70	100.0%
東大阪校	14	186	1	21	21	21	18	100.0%
南大阪校	6	161	1	14	16	14	14	100.0%
夕陽丘校	2	20	0	0	0	0	0	-
障害者校	1	7	0	0	0	0	0	-
小計	40	611	8	119	126	119	102	100.0%

3 テクノ講座合計（レディメイド講座＋オーダーメイド講座）

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	31	374	10	124	122	107	91	86.3%
東大阪校	35	396	7	76	84	63	54	82.9%
南大阪校	30	407	8	91	105	71	67	78.0%
夕陽丘校	33	388	9	116	137	79	64	68.1%
障害者校	15	97	5	33	34	26	23	78.8%
合計	144	1,662	39	440	482	346	299	78.6%

※ テクノ講座の内、DX分野（情報系講座）

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	4	40	2	20	18	12	10	60.0%
東大阪校	3	30	1	10	29	10	6	100.0%
南大阪校	12	121	3	32	51	28	26	87.5%
夕陽丘校	3	30	0	0	0	0	0	-
障害者校	0	0	0	0	0	0	0	-
計	22	221	6	62	98	50	42	80.6%

大阪府立高等職業技術専門校等 令和6年度 在職者訓練（テクノ講座）実施状況

令和7年8月末現在

1 レディメイド講座

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	12	117	10	100	87	67	63	67.0%
東大阪校	21	210	19	195	209	160	135	82.1%
南大阪校	22	246	21	236	293	181	163	76.7%
夕陽丘校	32	378	32	378	460	297	238	78.6%
障害者校	14	90	14	90	86	66	58	73.3%
小計	101	1,041	96	999	1,135	771	657	77.2%

2 オーダーメイド講座

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	22	245	20	208	208	208	159	100.0%
東大阪校	14	186	12	132	133	132	120	100.0%
南大阪校	6	126	7	108	110	108	100	100.0%
夕陽丘校	2	20	0	0	0	0	0	-
障害者校	1	7	0	0	0	0	0	-
小計	45	584	39	448	451	448	379	100.0%

3 テクノ講座合計（レディメイド講座＋オーダーメイド講座）

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	34	362	30	308	295	275	222	89.3%
東大阪校	35	396	31	327	342	292	255	89.3%
南大阪校	28	372	28	344	403	289	263	84.0%
夕陽丘校	34	398	32	378	460	297	238	78.6%
障害者校	15	97	14	90	86	66	58	73.3%
合計	146	1,625	135	1,447	1,586	1,219	1,036	84.2%

※ テクノ講座の内、DX分野（情報系講座）

校名	年間計画		実施済					
	コース	定員	コース	定員	申込者数	受講者数	修了者数	受講率
北大阪校	3	30	3	30	21	15	15	50.0%
東大阪校	2	20	2	20	38	18	11	90.0%
南大阪校	11	111	11	111	180	100	83	90.1%
夕陽丘校	2	20	2	20	20	14	12	70.0%
障害者校	0	0	0	0	0	0	0	-
計	18	181	18	181	259	147	121	81.2%



# 令和7年度 在職者訓練実施状況

令和7年8月末現在

## [関西職業能力開発促進センター]

区 分	実施					充足率
	コース数	定員	訓練時間	申込者数	受講者数	(受講者/定員)
機械系	110	1,396	1,840	1,317	1,178	84.4%
オーダー型コース 実施状況(内数)	29	387	522	387	387	100.0%
電気・電子系	110	1,124	1,635	1,146	974	86.7%
オーダー型コース 実施状況(内数)	23	234	297	234	234	100.0%
合計	220	2,520	3,475	2,463	2,152	85.4%
オーダー型コース 実施状況内数合計	52	621	819	621	621	100.0%

## [近畿職業能力開発大学校]

区 分	実施					充足率
	コース数	定員	訓練時間	申込者数	受講者数	(受講者/定員)
機械系	28	339	481	267	256	75.5%
オーダー型コース 実施状況(内数)	16	133	214	133	133	100.0%
電気・電子系	41	433	556	388	385	88.9%
オーダー型コース 実施状況(内数)	31	344	428	344	344	100.0%
居住系	10	100	168	51	45	45.0%
オーダー型コース 実施状況(内数)	1	10	12	10	10	100.0%
合計	79	872	1,205	706	686	78.7%
オーダー型コース 実施状況内数合計	48	487	654	487	487	100.0%

# 令和6年度 在職者訓練実施状況

令和7年8月末現在

## [関西職業能力開発促進センター]

区 分	実施					充足率 (受講者/定員)
	コース数	定員	訓練時間	申込者数	受講者数	
機械系	223	2,704	3,775	2,568	2,162	80.0%
オーダー型コース 実施状況(内数)	42	476	727	476	476	100.0%
電気・電子系	264	2,654	3,922	2,653	2,205	83.1%
オーダー型コース 実施状況(内数)	48	417	633	417	417	100.0%
合計	487	5,358	7,697	5,221	4,367	81.5%
オーダー型コース 実施状況内数合計	90	893	1,360	893	893	100.0%

## [近畿職業能力開発大学校]

区 分	実施					充足率 (受講者/定員)
	コース数	定員	訓練時間	申込者数	受講者数	
機械系	68	733	943	477	456	62.2%
オーダー型コース 実施状況(内数)	22	174	310	174	174	100.0%
電気・電子系	59	635	809	488	487	76.7%
オーダー型コース 実施状況(内数)	36	426	512	426	425	99.8%
居住系	18	205	234	124	118	57.6%
オーダー型コース 実施状況(内数)	4	65	48	65	65	100.0%
合計	145	1,573	1,986	1,089	1,061	67.5%
オーダー型コース 実施状況内数合計	62	665	870	665	664	99.8%

## 令和7年度 専門・応用課程実施状況

令和7年8月末現在

### [近畿職業能力開発大学校]

#### ○専門課程(令和7年4月入校生)

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
生産技術科	2年	25	32	27(5)	
電気エネルギー制御科	2年	25	23	16(0)	
電子情報技術科	2年	25	26	24(4)	
住居環境科	2年	20	36	21(3)	
計		95	117	88(12)	女性数 ( )

#### ○応用課程(令和7年4月入校生)

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
生産機械システム技術科	2年	25	18	15(1)	
生産電気システム技術科	2年	20	20	19(0)	
生産電子情報システム技術科	2年	30	30	29(1)	
建築施工システム技術科	2年	25	30	26(8)	
計		100	98	89(10)	女性数 ( )

#### ○専門課程活用型デュアルシステム

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
メカトロニクス技術科	2年	10	1	1(0)	女性数 ( )

※令和6年7月入校生

## 令和7年度 港湾労働者訓練実施状況

### [関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所]

訓練科名	期 間	定 員	入所者数	就職率	備 考
港湾荷役科	1年	30	23(0)		

女性数( )

## 令和6年度 専門・応用課程実施状況

令和7年8月末現在

### [近畿職業能力開発大学校]

#### ○専門課程(令和6年4月入校生)

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
生産技術科	2年	25	24	22(0)	
電気エネルギー制御科	2年	25	35	21(1)	
電子情報技術科	2年	25	28	20(1)	
住居環境科	2年	20	37	22(1)	
計		95	124	85(3)	女性数 ( )

#### ○応用課程(令和6年4月入校生)

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
生産機械システム技術科	2年	25	25	24(2)	
生産電気システム技術科	2年	20	21	20(1)	
生産電子情報システム技術科	2年	30	34	30(0)	
建築施工システム技術科	2年	25	30	25(3)	
計		100	110	99(6)	女性数 ( )

#### ○専門課程活用型デュアルシステム

訓練科名	期間	定員	応募者数	入校者数	
メカトロニクス技術科	2年	10	2	2(1)	女性数 ( )

※令和6年7月入校生

## 令和6年度 港湾労働者訓練実施状況

### [関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所]

訓練科名	期 間	定 員	入所者数	就職率	備 考
港湾荷役科	1年	30	17(0)	100.0%	

女性数( )

令和 8 年度  
大阪府地域職業訓練実施計画策定方針  
(案)



# 令和8年度大阪府地域職業訓練実施計画（離職者対象）の方針（案）

## I 大阪の産業の成長を支える人材育成

### (1) ものづくり分野の人材育成

- ① 府立高等職業技術専門学校
  - ② 関西職業能力開発促進センター（ポリテクセンター関西）  
また、近畿職業能力開発大学校、大阪港湾労働分所にて学卒者訓練を実施
- (2) デジタル人材の育成（デジタル田園都市国家構想基本方針）  
令和8年度デジタル分野計画数（大阪府離職者等再就職訓練1,505【予定】）  
求職者支援訓練（2,100人【予定】）

- 公的職業訓練の効果的な周知広報
- 訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施
- 求人ニーズに即した効果的な訓練内容であるかを検討
- 就職率向上のため、受講希望者のニーズに沿った適切な訓練を勧奨できるように職員の知識向上や、事前説明会・見学会を実施
- デジタル分野の重点化を推進

## II 早期再就職を支援するための職業訓練

（参考） ・令和7年度 全体計画数 13,109人

- ・令和7年度大阪府離職者等再就職訓練計画定員数5,194人
- ・令和7年度求職者支援訓練上限認定規模6,679人

### (1) 地域のニーズに応じた訓練

人材不足感が高い  
求人・求職規模が大きい  
就職実績が高い

介護福祉分野

- 介護福祉人材育成コースの設定
- ・介護福祉士実務者研修
- ・介護職員初任者養成 等

求人・求職規模が大きい  
就職実績が高い

IT分野  
事務・販売・営業分野  
医療事務分野

- デジタル分野のコース設定
- ・クラウドエンジニア基礎実践科
- ・ICTエンジニア科、ICTプログラミング科
- ・Javaプログラマー養成科 等
- パソコン・事務系コースの設定
- 医療事務分野のコース設定

【※インバウンド需要に対応した人材育成・・・（旅行・観光分野）】

### (2) 職業訓練実施状況に応じた訓練

応募倍率が高い  
就職率が比較的低い

デザイン分野

- Web系を含めたコース設定
- ・Webデザイン＋プログラミング基礎科
- ・Webデザイナー実践科（企業実習付き） 等

※ハローワークにおける、訓練前相談の強化、訓練修了生歓迎求人の確保、訓練受講中及び修了後支援の充実を図る。





令和7年度計画の実施方針と取組状況

令和7年度実施計画（実施方針）	
課題	実施方針

①応募倍率が低く、就職率が高い分野がある。 「介護・医療・福祉分野」	<ul style="list-style-type: none"><li>・訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ。</li><li>・訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勸奨の強化。</li><li>・特に委託訓練については、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報の実施。</li></ul>
②応募倍率が高く、就職率が低い分野がある。 「ＩＴ分野」 「デザイン分野」	<ul style="list-style-type: none"><li>・求人ニーズに即した訓練内容かどうかの検討。</li><li>・ハローワーク窓口職員の知識の向上。</li><li>・事前説明会や見学会の機会確保。</li><li>・訓練修了者歓迎求人等の確保。</li><li>・事業主等に対して、習得することができるスキル等の訓練効果を広く周知。</li></ul>
③委託訓練の計画数と実績が乖離している。	<ul style="list-style-type: none"><li>・開講時期の柔軟化。</li><li>・受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮。</li><li>・効果的な周知広報の実施。</li><li>・訓練関連職種の魅力や働きがい、就職した場合の処遇といった観点も踏まえた受講あっせんの強化。</li></ul>
④デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在がある。	<ul style="list-style-type: none"><li>・デジタル分野への重点化。</li><li>・一層のコース設定促進。</li></ul>

令和7年度取組状況
-----------

委託訓練について、都道府県に対し、開講時期の柔軟化や受講選考期間の短縮、各種SNS等による効果的な周知広報等について配慮を依頼（③への対応含む）。
地域協議会の公的職業訓練効果検証ワーキンググループによる効果検証結果を全国に情報共有。
ハローワークにおいて、デジタル分野の適切な受講あっせん等に向け、訓練窓口職員の知識の向上、訓練実施施設による事前説明会・見学会の機会確保等を推進。
訓練部門と求人部門との情報共有による求人開拓、求人充足会議等の活用を通じて、事業主等に対して、訓練受講により習得できるスキル等の訓練効果を周知。
職場情報サイト（jobtag）を活用し、訓練に関する職業の詳細な内容や訓練に関連する求められるスキルのほか、賃金・労働時間のデータ等を踏まえた受講あっせん機能の促進。
デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ等により、職業訓練の設定を促進。
委託訓練及び求職者支援訓練について、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーの向上促進。



令和8年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

令和7年度計画に挙げた課題と令和6年度の実施状況

評価・分析

令和8年度の公的職業訓練の実施方針（案）

応募倍率が低く、  
就職率が高い分野

介護・医療・  
福祉分野

【委託訓練】

応募倍率が低下し66.3%。就職率は低下。

【求職者支援訓練】

応募倍率は向上し73.6%。就職率は低下。

応募倍率が高く、  
就職率が低い分野

IT分野・  
デザイン分野

【委託訓練】

IT分野：応募倍率は低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率は低下、就職率は向上。  
【求職者支援訓練】

・IT分野：応募倍率が低下、就職率は向上。

・デザイン分野：応募倍率が上昇、就職率は向上。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。  
令和6年度も同様の傾向。

デジタル人材が質・量とも不足、都市圏偏在が課題。

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

応募倍率	前訓練ともに約70%であり、応募倍率の向上に向け、引き続き改善の余地がある。【A】
就職率	依然、高水準で推移。

応募倍率	求職者支援訓練におけるデザイン分野を除き、その他の分野では低下しており、引き続き解消傾向。
就職率	特にデザイン分野における委託訓練や求職者支援訓練の就職率はそれぞれ68.9%、57.3%であり、就職率の向上に向け、引き続き改善の余地がある。【B】 【C】 【D】

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。

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。

H 都道府県・JEEDによる公共職業訓練（委託訓練）として本格実施。

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

また、委託訓練についてはFの措置も併せて実施。

B 本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、ミスマッチ低減のため、引き続き、事前説明会・見学会の機会確保を図る。さらに、訓練窓口職員のITリテラシーの更なる向上を図る。

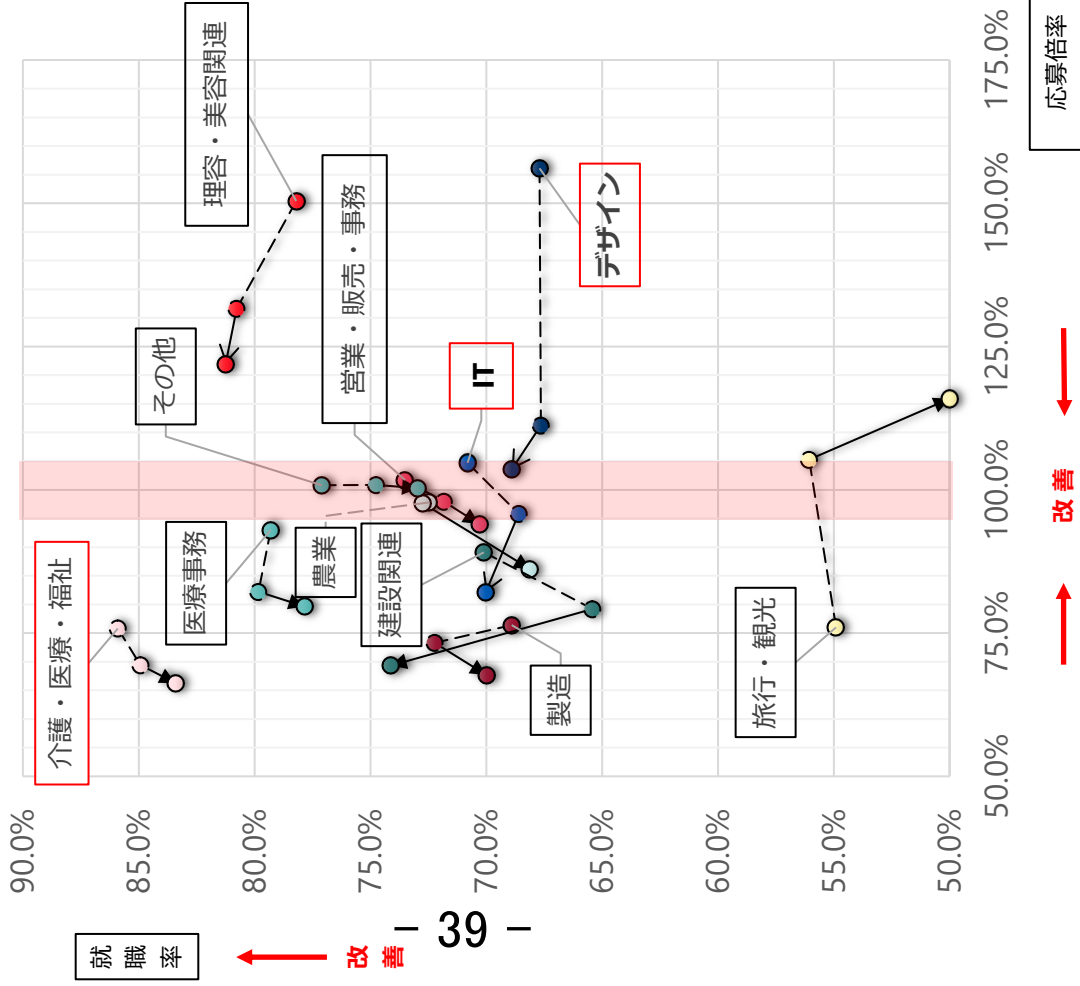
C 訓練修了者のスキルが活用できる求人等の確保を推進する。

D eラーニング等のオンラインを活用した訓練を受講する求職者への適切な情報提供、意識付けとともに、就職支援の充実を図る。

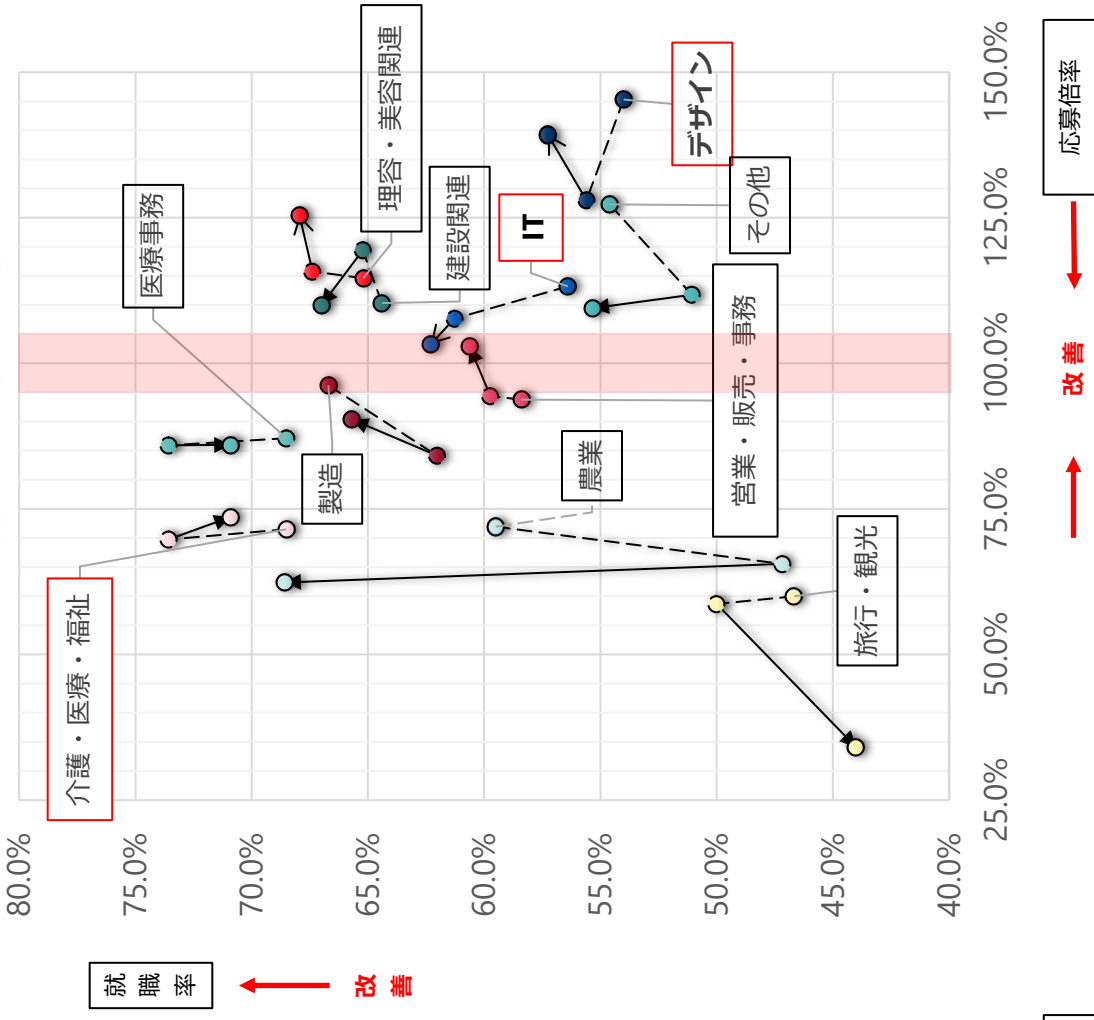
# 【参考】委託訓練及び求職者支援訓練の応募倍率及び就職率の状況

令和4年度 ----- 令和5年度 -----> 令和6年度

【委託訓練】



【求職者支援訓練】



※用語の定義は、資料2-1と同様。



訓練の方向性 第11次大阪府職業能力開発計画や国のデジタル田園都市国家構想等に基づく訓練機会の提供と、雇用失業情勢、社会環境の変化に対応した創意工夫のある人材育成

設定定員 実施予定コース数：186コース 実施予定定員：4,133人

[内訳]	知識等習得コース：151コース	3,565人
	企業実習付コース：19コース	380人
	長期高度人材育成コース：16コース	188人

科目設定方針

- 1 デジタル分野の人材を育成する訓練【定員1,505人】  
○新時代を開拓するグローバルで柔軟な思考（デザイン思考）をもった人材の育成  
・デザイン思考+Web・SNSスキル養成科（40）・ビジネスパーソンのためのデジタルプロフェッショナルスキル習得科（40）  
○生成AIを活用して企業のデジタル化をすすめる人材の育成  
・生成AI活用+パソコン事務習得科（45）・PythonAI実践科（80）・デザインAI実践科（40）・Python+AIプログラマー基礎実践科（60）
- 2 人材不足業界の人材確保に資する訓練の実施【定員1,160人】  
○介護科目の刷新による介護人材の育成促進  
・介護職員初任者養成研修科+介護ドライバークラス養成科(60)  
・介護職員初任者養成研修科+介護ヘルパー養成科(60)  
・介護職員初任者養成研修科+介護福祉士養成科(60)  
○障がい者の職業的自立を支援する福祉人材の育成  
・障がい者就労支援員養成科（40）  
・介護職員初任者養成研修科+福祉用具・住環境コーディネーター養成科（60）  
・介護職員初任者養成研修科+介護事務習得科（120）
- 3 子育て中の方や不安定な就業状況にある在職者が受講しやすい訓練の実施  
○生活と職業訓練の両立支援（介護・子育て中の方、不安定就労にある在職者）  
・パソコンスキル習得科【短時間訓練】【在職者】（40）・ファミリーメンタルプランナー養成科【短時間訓練】【育児・介護】（40）  
○子育て中の方への支援  
・全科目にひとり親家庭の父母優先枠を設定（長期除く）・「託児サービス」を付加した訓練科目の設定（事業者提案による設定）（長期除く）

4 国家資格の取得による専門人材を育成する訓練の実施【定員188人】  
○「介護福祉士」、「保育士」、「言語聴覚士」等を養成する訓練の実施

5 中高年者の職業能力向上に資する訓練の実施【定員250人】  
○パソコンの基本操作等、実務的な能力を養成する訓練の実施  
・パソコンスキル習得科（210）・宅地建物取引士養成科（40）  
○企業実習付訓練等の対象者にかかる年齢制限を撤廃（1～6のうち 420）

6 事務系科目【定員1,280人】※1,280人には上記3及び5の定員の一部を含む





# 技専校における求職者訓練の見直し

- ◆企業における生成AIの活用が一般化してきている流れを踏まえ、デジタル人材を育成するため、すべての科目で生成AIリテラシー等の基礎的なカリキュラムを新たに追加する。
- また、情報系の2科目においては、上記に加え、より実践に即したカリキュラムを追加する。

校 名	科目名称	追加内容
全 校	全 科 目	AIリテラシー、リスク管理、プロンプト生成、出力検証
北大阪校	ICTプログラミング科	プロンプト生成、機械学習プログラミング
南大阪校	Webプログラミング科	プロンプト生成、プログラミング支援

- ◆令和7年度より、入校者の獲得を行うため、「第2希望制度」を導入。

第2希望を選択できる訓練科目

グループ名	校 名	科目名
A グループ	北大阪校	I C T プログラミング科
		ロボテックオートメーション科
	南大阪校	情報通信科
B グループ	北大阪校	W e b プログラミング科
		建築設計科
		建築インテリア科
C グループ	東大阪校	建築設備科
		機械 C A D デザイン科
	夕陽丘校	建築内装 C A D 科
D グループ	東大阪校	ビル管理科
	南大阪校	空調設備科
	夕陽丘校	ビル設備管理科
		ビルクリーニング管理科
E グループ	東大阪校	プロダクトサポート科
		ものづくり金属科
		電気工事科

R7年度の応募者はR5年度より53名少ないが、合格率は4.3%増となった。  
科目定員超過により不合格となっていた応募者のうち、一定数の方が第2希望制度により入校できている。  
(R7年度第2希望の合格者29名を除いた合格率は67.1%であり、4.8%が第2希望による合格)

入校状況

年度	応募者	入校者	合格率 (=入校者/応募者)
R5年度	658	445	67.6%
R6年度	520	366	70.4%
R7年度	605	435※	71.9%

※うち第2希望科目での合格者29名  
(第2希望科目選考者41名中)





# 令和8年度 大阪府地域職業訓練実施計画（案） 高年齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部資料

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、P D C Aサイクルにより訓練コース（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練）の見直しを実施

## ■ 離職者訓練の定員

訓練分野	令和7年度※	令和8年度
ポリテクセンター関西	576名	576名

※令和7年度大阪府地域職業訓練実施計画より

## ■ 在職者訓練の定員

実施施設	令和7年度※	令和8年度
ポリテクセンター関西	5,052名	計画策定中
近畿職業能力開発大学校	1,967名	計画策定中

※令和7年度大阪府地域職業訓練実施計画より

## ■ 学卒者訓練の定員

訓練分野	令和7年度※	令和8年度
近畿職業能力開発大学校	410名	410名
大阪港湾労働分所	30名	30名

※令和7年度大阪府地域職業訓練実施計画より



# 公的職業訓練効果検証 ワーキンググループ報告



# 令和7年度大阪府公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて

## 意義・目的

大阪府公的職業訓練効果検証ワーキンググループは、大阪府地域職業能力開発促進協議会（以下「協議会」という。）のもと設置される組織であり、地域の人材育成を効果的に実施するため、訓練コースの内容がニーズに即したものとなっているか、訓練効果等が上がっているか等の検証を行い、当該検証結果を踏まえた見直しを行うことを目的とする。

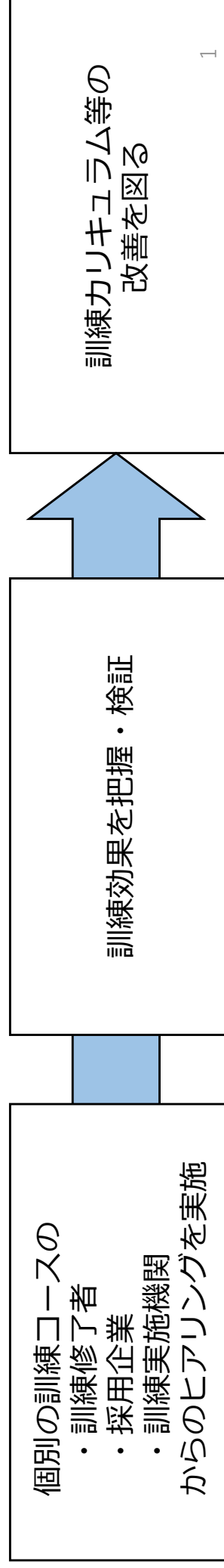
## 構 成 員

- ・ 大阪労働局
- ・ 大阪府
- ・ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部

※必要に応じて、協議会構成員の中から任意の者を追加する。

## 検 証 方 法

予め協議会にて定めた検証対象訓練分野のうち、訓練修了者が比較的多い訓練コースを選定し、当該コースの訓練修了者、採用企業、訓練実施機関からアンケート方式によるヒアリングを実施し、訓練効果の把握・検証を行い、訓練カリキュラム等の改善を図る。



# 効果検証の対象・ヒアリング実施状況

## 効果検証の対象：介護分野

### 【選定理由】

- ・ 少子高齢化の進展により介護人材は慢性的な人材不足にあり、大阪府においては、2026年に24,294人、2040年には61,878人の人材が不足すると推計されている。

(出典：大阪府高齢者計画2024)

- ・ 限られた労働力の中から、介護ニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保する  
50 | 上で、公的職業訓練に対する期待度は高いと考えられる。

## ヒアリング実施状況

対象訓練コース：介護職員初任者養成研修科（2か月） 1コース

介護福祉士実務者研修科（6か月） 2コース

訓練修了者（就職退校者を含む）：16人（アンケート送付数27件、回答率59.3%）

採用企業：5社（アンケート送付数6件、回答率83.3%）

訓練実施機関：3校

# 訓練修了者へのヒアリング実施結果概要①

## 訓練内容のうち、 就職後の仕事で役に立っていること

◇ 訓練の受講が就職先の仕事でどの程度役に立ったか、訓練修了者にアンケートを実施し、科目ごとに点数化してもらった（※）ところ、いずれの科目も概ね高水準の結果となった。ただ、介護職員初任者養成研修科（右図最上段）においては、他に比べると若干点数の低い科目が一部見受けられた。また、受講した職業訓練のカリキュラムには無かったが、職業訓練で学べたにより良かったと思う知識やスキルとして、以下のようない意見があった。

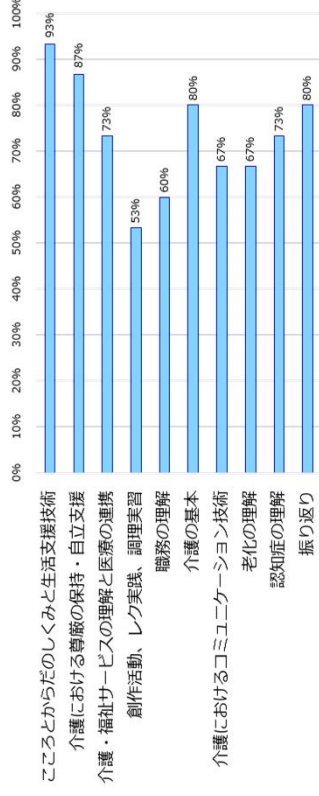
＜介護職員初任者養成研修科＞

- 薬の渡し方、飲ませ方、とろみの付け方
  - おしめのあて方をもっと学べるカリキュラム
- ＜介護福祉士実務者研修科A＞
- スライディングシート以外の移乗方法
- ＜介護福祉士実務者研修科B＞
- 口腔ケアでの義歯の取り扱い方法

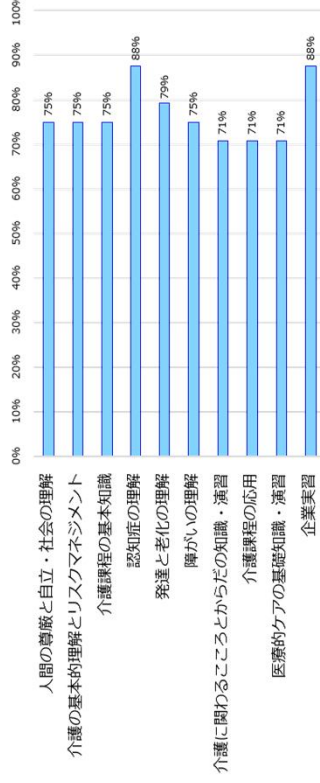
※右図は、各科目について、

非常に役に立った→3点、役に立った→2点  
少し役に立った→1点、役に立たなかった→0点  
として点数をつけてもらった結果を割合に表した  
もの（回答者全員が3点をつけた場合を最大値  
100%としたときに占める割合）。

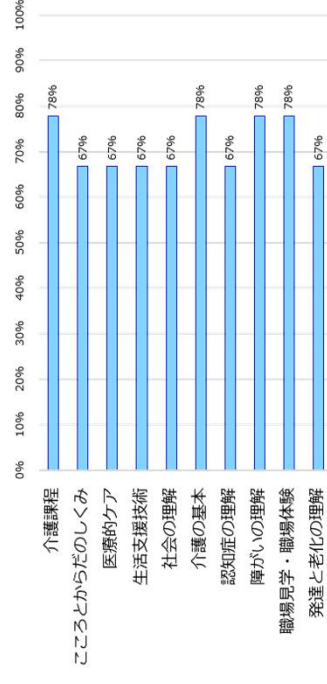
介護職員初任者養成研修科



介護福祉士実務者研修科 A



介護福祉士実務者研修科 B

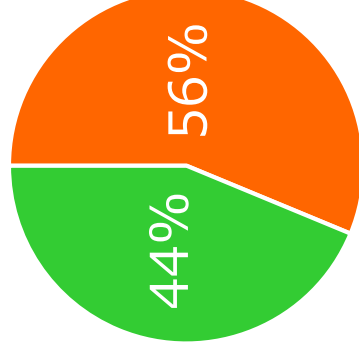


# 訓練修了者へのヒアリング実施結果概要②

## 職業訓練の受講が、チームで働くために必要なスキルの向上に与える影響について

◇職業訓練を受講することが、チームで働くために必要なスキル（コミュニケーション能力、傾聴力、協調性など）を向上させるために役に立ったか訓練修了者にアンケートを実施したところ、「役に立った」または「どちらかといえば役に立った」と回答した割合は100%となり、「役に立たなかった」との意見は見られなかった。

職業訓練を受講することが、チームで働くために必要なスキルを向上させるために役に立ったと感じますか



■ 役に立った  
■ どちらかといえば役に立った  
■ 役に立たなかった

### <具体的な意見>

○訓練中のグループワークが役に立ちました。

○授業前、人前で3分間スピーチの実施やグループワーク、実技の講義など、訓練期間中にクラスメイトとのコミュニケーションや傾聴力、協調性などが少しずつ身についたと思います。

○グループでの話し合い等、人それぞれの意見を尊重する姿勢は入居様に対する関係と同じであると思う。



# 訓練修了者へのヒアリング実施結果概要③

## 実際に働いてみて感じた介護業界の魅力について

◇介護分野の訓練コースへの応募数を増やすためには、介護業界の魅力を積極的に発信する必要がある。そこで、訓練修了者が実際に介護現場で働いた中で感じた介護業界の魅力についてヒアリングしたところ、以下の意見があった。

### ！＜訓練修了者からの意見＞

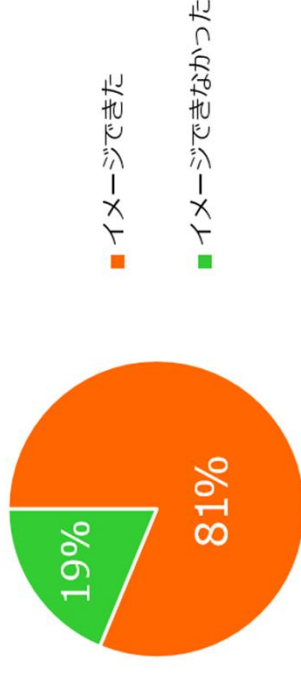
- 53 ○思いのほか、キツイ労働ではないと感じたし、利用者とふれ合うことにより、自分自身が優しい人間になれると思った。人生の先輩達の話も面白いし、自分の役に立つと思う。
- 何気ない会話の中で利用者さんが笑って下さったときに嬉しさを感じています。
- 入居者様と話が通じたときは嬉しい。人手不足で正社員になれる。
- 無理なく自分のペースで働けること。
- 安心した表情と、「ありがとう」の言葉に何度も救われました。
- 利用者一人ひとりに合わせた介護をするべく職員が協力しあっているところが魅力です。
- 世の為、人の為に少しでも自分が役に立っていると実感できるのが魅力。

# 訓練修了者へのヒアリング実施結果概要④

## 採用ミスマッチ防止について

◇ 介護人材を確保するためには、介護分野の訓練コースへの応募を増やすことが重要であるが、就職後の離職防止・定着促進も同様に重要である。離職理由の一つとして採用ミスマッチがあるが、職業訓練を通じて介護現場のイメージをもつことができたかヒアリングしたところ、約8割の訓練修了者がイメージできたと回答した一方、イメージまではできなかったとの回答も一部あった。

職業訓練における講義や就労支援により、実際の介護現場のイメージをもつことができたか



## その他、公的職業訓練に対する意見

- 外国人が上司・先輩という中での仕事の仕方、接し方というのも心構えとして勉強できればいいと思う。
- このような制度があることをもっとアピールすべきだと思う。実際に自分も知らなかったし、周りにも知らない人が多かった。
- 初心者で実技の力がなくて施設で働くことに不安がありました。時間が限られていますが必要ですが使っ介護技術を学べる機会が増えたら自信もつくかと思っています。

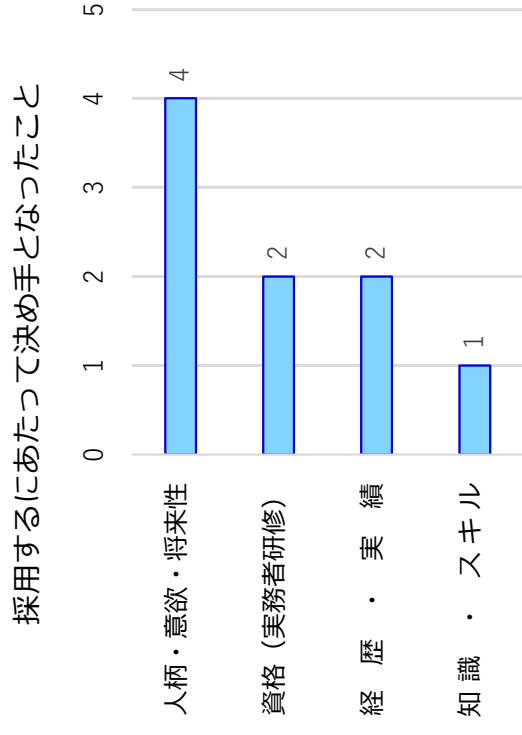
# 採用企業へのヒアリング実施結果概要①

## 採用選考時に決め手となったこと

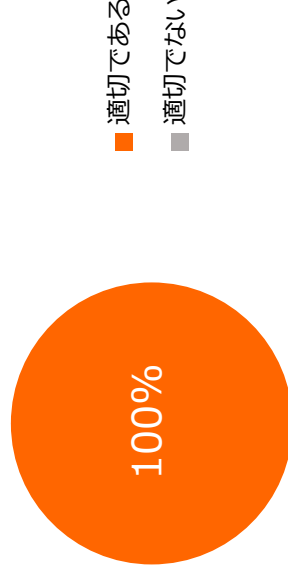
◇今回のヒアリングでは、採用選考時において、人柄・意欲・将来性等を重視する傾向が見られた。選考時の限られた時間の中では知識やスキルについて判断がしづらいため、受け答えがしっかりしていたり、質問が適切であったりする点が高評価との意見が見られた。また、資格を有していることで即戦力として期待できるという意見もあった。なお、経歴・実績については、必ずしも介護分野での経験等を求めているものではなく、一つの企業に長く勤めており早期退職の可能性が低いことや、逆に多くの職歴がありコミュニケーション能力に長けていることが決め手となったケースもあった。

## 適切な訓練内容・訓練期間について

◇訓練カリキュラムで設定している「訓練目標（仕上がり像）」に受講者が到達するための訓練として、訓練内容や訓練期間が適切であるかヒアリングを行ったところ、今回のヒアリングでは全ての採用企業で「適切である」と回答した。



訓練内容や訓練期間は適切だと思われましたか



# 採用企業へのヒアリング実施結果概要②

訓練により得られた知識・スキルのうち採用後に役に立っていること

## ◇介護におけるコミュニケーション能力

今回ヒアリングを実施した採用企業5社のうち4社において、介護におけるコミュニケーション能力が採用後に役に立っているとの意見があった。また、介護のシーンに限らず、報告・連絡・相談（いわゆる報連相）をしつかり行うなど、基本的なコミュニケーション能力を身に付けていたことを評価する意見もあった。

## ◇施設見学・職場体験

今回ヒアリングを実施した採用企業5社のうち3社において、入社後のギャップやミスマツチを防止する上で非常に有効であり、積極的に実施してほしいとの意見があった。

## ◇介護福祉士実務者研修資格・同行援護資格

上記資格を取得していることで即戦力となることは大きく、カリキュラムに盛り込まれていくことはありがたい。特に実務者研修資格があればサービス提供責任者になれる可能性があり有用との意見があった。

## ◇医療的ケアに関する実務上の技術

実際の介護現場において、吸引器のセッティングが必要となった際に迅速に対応している場面があり、職業訓練の効果を実感したとの意見があった。

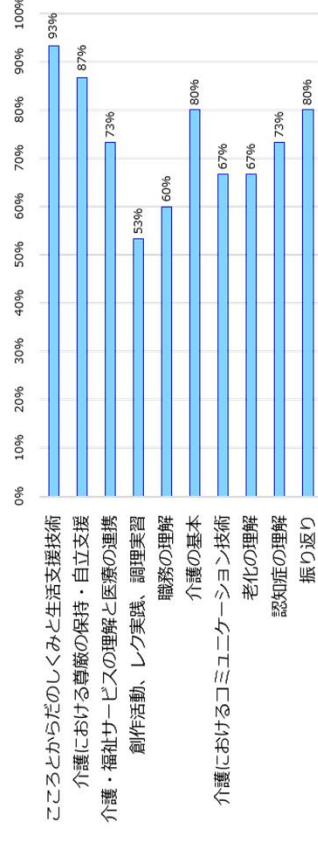
# 採用企業へのヒアリング実施結果概要③

職業訓練において、より一層取得しておいてほしい知識・スキル

## ◇認知症の理解

訓練修了者からのヒアリングでは、「認知症の理解」が採用後の仕事で役に立っているとの意見が多く挙がっていたが、一方、介護職員初任者養成研修科（2か月）の修了者を採用した企業からは、基本知識としてより一層の習得を求める意見もあった。

(再掲) 訓練修了者へのヒアリング結果（介護職員初任者研修科）  
(訓練内容のうち、就職後の仕事で役に立っていること)



## ◇自身の体型等を踏まえたボディメカニクスについての知識

訓練受講生自身の身長や体型について適切な介助方法についても訓練で教えてほしいとの意見があった。具体的には、車椅子の移乗について、適正な距離の取り方は身長や体型によって異なるが、高身長を受講生が平均的な身長講師と同じように移乗させると、腰に負担がかかってしまい故障の原因となる。腰痛が原因で介護現場を離れる方を大勢見てきたので、訓練カリキュラムの中で、自身にとっての適切な身体の使い方等についても指導してもらえば、長く介護現場で働いてもらうことができるのではないかと意見であった。



# 採用企業へのヒアリング実施結果概要④

## 職業訓練カリキュラムとして設定してほしいこと

### 外国人労働者との協働について

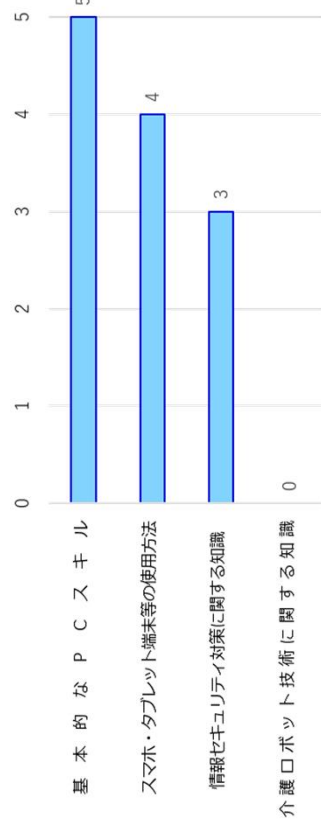
#### ◇多様性への理解に関する講義

実際に外国人労働者を雇用している採用企業からは、「日本人労働者との温度差があり、摩擦が生じることもあるため、互いに文化や習慣の違いがあり、それらを受け入れながら接する必要があることを知っておいてほしい。」との意見があった。また、帰国のため休暇をまとめて取得することがあるなど外国人特有の行動があることについての言及もあった。

### デジタルリテラシーの習得について

◇今回ヒアリングを行った複数の採用企業において、ケア記録や訪問記録等をスマホ入力により記録していた。そのため、現場スタッフに関してはスマホ入力スキルが必須であるが、高齢のスタッフにおいてはスマホ入力を不得手とするケースが多いため、当該スキルに関する訓練があっても良いのではないかとの意見があった。また、スマホ入力特有の問題として、予測変換機能によりケア記録としては不適切な文章（乱暴な言い回しや砕けた表現）となるケースが散見されるため、文章作成方法を併せて行ってほしいとの意見があった。さらに、サービス提供責任者の場合は、Word、Excel等の基本的なPCスキルも必要との意見があった。

今後職業訓練において習得しておくことが望ましいデジタル関係の知識・スキル等があれば教えてください。



# 採用企業へのヒアリング実施結果概要⑤

## 採用企業からの意見

### 訓練未受講者と比較して、訓練修了者を採用する場合に期待すること

- 基本的な知識・技術が習得されていること。
- スキルや知識だけでなく、働く際の倫理観や仕事に対する意識、意欲等も醸成されていると良い。
- 今の福祉の状況に合った学びをしていると思うので、在職中の職員の情報も更新できるように知識を活用していただければと思う。

### その他、公的職業訓練に対する意見

- 就職先の選択肢を実際に見て決めてもらうためにも施設見学はどんどん取り入れてほしい。
- どんどん訓練の宣伝を行っていただきたい。
- （自身の経験から）ひとり親家庭の親など、資格もなく働いている人も多いと思うことから、特にそういった人知ってほしい制度である。

# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要①

## 訓練効果向上のために取り組んでいる「学科及び実技」における工夫

### <学科>

- 分かりやすくイメージしやすいように動画を取り入れたり、グループワークを多く取り入れ意見交換の場を増やしている。
- 介護に必要な知識の積み重ねが「介護職として備えるべき理念」に結び付くようにエビデンスを基盤とした分かりやすい講義を心がけている。
- ！ ○介護現場で実際に起こり得る具体的な事例やエピソードを取り入れ、単なる知識の習得にとどまらず、現場で活かせる「生きた知識」として理解・定着できるよう工夫した講義を実施している。現場経験豊富な講師陣が、受講生の理解度に応じて丁寧に指導を行っている。

### <実技>

- ホームページにて振り返り動画を閲覧できるようにして技術の習得に取り組んでいる。
- 尊厳を保持するための援助技術として、対象者の心身状態を考えながら実施できるように指導する。専門職として自信を持って就職できる人材を目指す。
- 学科で学んだ内容をもとに、実際の介護現場を想定した演習を重ねることで、知識と技術の結びつきを深め、実践力を養っている。基本動作に加え、受講生が自ら考え、対応できる力を育てる実践的な指導を心がけている。



# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要②

## 訓練効果向上のために取り組んでいる「就職支援」における工夫

- 就職に向けての計画やスケジュールを明確にすることで、就活に取り組みやすい雰囲気作りを心掛けている。
- 訓練中の職場見学、職場体験を通して介護現場に関心を深めてもらい、その後に「学内就職フェア」を開催している。毎回10か所程度の施設・事業所の参加を得て訓練生の質問等に対応していただいている。
- 授業外でも見学会や施設説明会の機会を多く持つようにしている。
- キャリアコンサルタント有資格者の就職支援専任スタッフを配置し、受講生がいつでも相談できる体制を整えている。受講生の希望条件と企業の募集職種の分析を通じて、マッチング率を高め、早期就職の促進と離職リスクの軽減に努めている。

## 訓練効果向上のために取り組んでいる「募集」における工夫

- 定期的なハローワーク訪問を通じて、担当者との連携を強化し、介護分野の人材確保に向けた二一ズの収集や、共同イベントの開催提案などに取り組んでいる。
- 単なる介護資格の取得にとどまらず、就職先の企業や現場で求められるスキルに対応するため、怒りのコントロール、救命講習、パソコンの基礎知識、視覚障がい者への対応など、実務に直結する内容を取り入れたカリキュラムをブラッシュアップし、介護未経験者にも魅力を感じていただける訓練コースを設計している。
- 広報活動としては、Instagram等のSNSを活用し、学校の雰囲気や取り組み、講座情報を発信するとともに、ハロートレーニング（職業訓練）知名度向上を図るため、地域媒体への掲載やラジオ番組への出演など、多角的な情報発信を行っている。

# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要③

## 受講生のチームで働くために必要なスキルを向上させるための取組

- 介護の講義内容は常に「チームケア」について出てくるので、各講師の話を聞くことで自然と意識が高まっていると思われる。
- 就職支援の「模擬面接」の際に試験官役も体験し、応募者役とのやり取りの中から「適切な質問」や受け応えについて考え工夫する機会を作っている。
- 各講師には、知識取得の授業にも積極的に演習（グループワーク等）を取り入れるように指示し、対人援助職としてのスキル向上を目指している。
- 定期的なグループワークの実施。例えば、チームごとにレクリエーションを企画し、他の受講生の前で発表する機会を設けることで、仲間と協力しながら目標に取り組みむ力を育んでいる。
- レクリエーションの実践では、「楽しいという感情」を表出することがチームメンバーとの円滑な関係作りに役立つことを体験している。
- 企業と連携して外国人を対象とした資格取得研修を実施しており、その実績を踏まえ、今後は福祉現場における多文化理解や異文化コミュニケーションに関する講義の導入を検討している。外国人スタッフとの協働や指導を円滑に行えるよう、受講生に対して多様性への理解を深める内容をカリキュラムに反映していく予定。

# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要④

## 受講生の就労意欲を高めるための取組

- 訓練開始前においては、訓練制度の説明とあわせて学校見学会を実施し、介護職の仕事内容ややりがいについて丁寧に説明することで、職業訓練の意義や目的をしっかりと理解してもらうことから取り組んでいる。
- 訓練生全員が「就職内定を目指す」という共通のゴールを意識できるよう、教室全体で前向きな雰囲気づくりを心掛けている。特に、訓練期間中に内定が決まった受講生が出た際には教室に花を飾って皆で祝福し、達成感を共有することで、他の受講生の就労意欲を高める工夫を行っている。
- 月1～2回の頻度で企業説明会を開催し、受講生と企業が直接対話できる場を設けることで具体的な職場イメージの醸成と、就職への意識向上につなげている。
- 就職することのメリットについて、担当教員として具体的に伝えている。
- 就職活動を行うことを習慣づけるように常に声掛けを行っている。
- 現場経験のある講師には、介護職としての肯定的な経験談を語っていただいている。介護職の労働環境は整っていないが、その中で介護職としてのやりがいや魅力についての体験談は就労意欲を高める効果があるように感じている。

# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要⑤

## 採用ミスマッチを防止するために実施している取組

- キャリアコンサルタントが複数回の個別面談を通じて、受講生一人ひとりの希望条件やスキル、性格を丁寧に把握し、就業先に求める内容を明確化している。ハローワークの求人票や独自に開拓した企業情報をもとに、職場環境や募集職種を分析し、より精度の高いマッチングを実施している。
- 入職後のギャップを防ぐため、事前に職場見学の機会を提供し、施設の雰囲気や仕事の流れを実際に体験してもらっている。施設の良い面だけでなく、課題や厳しさも包み隠さず伝えることで、前向きな就業判断を支援している。
- 履歴書・職務経歴書の添削や模擬面接、面接同行などの丁寧な就職支援に加え、月1～2回の企業説明会も開催。企業との直接的な交流の機会を設けることで、受講生の理解と就労意欲の向上を図っている。
- 日々コミュニケーションを取り、受講生の思いを聞くようにしている。
- 応募先を選ぶ際には、必ず見学や説明会に参加し、職員の利用者に対する対応の仕方と利用者の表情にも関心を持ち、就職後に馴染めるかどうかも検討するように伝えている。

# 訓練実施機関へのヒアリング実施結果概要⑥

## デジタルリテラシーを含む訓練カリキュラムの設定状況について

	訓練実施機関 A	訓練実施機関 B	訓練実施機関 C
訓練内容	<p>○基本的なデジタル技術に関する知識を得る。特にウェブ上での個人情報管理についての知識を得る。</p> <p>○仕事として個人情報を取り扱う際の注意事項について確認する。</p>	<p>○訓練カリキュラムの中に「パソコンの基礎知識」講義を取り入れ、Word やメールの基本操作、応募書類の作成方法など、実務に直結する内容を指導している。</p> <p>○カリキュラムにPC講座が含まれていないコースにおいても、独自に作成した「デジタルリテラシー教材（PDF）」を使用し、以下のような就職活動に必要なデジタルスキルを講義にて取り扱っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Wordでの履歴書・職務経歴書の作成</li> <li>・ファイルの保存形式・送信マナー（PDF変換やファイル名の設定など）</li> <li>・SNS利用時の注意点と情報発信のマナー</li> <li>・オンライン応募におけるセキュリティ意識（フリーWi-Fiのリスク等）</li> <li>・情報の信頼性を見極める力（求人票の読み方や企業情報の扱い方）</li> </ul>	<p>○介護現場で取り組まれているIT、ICT</p>
工夫している点	<p>○訓練生間では、デジタル技術と知識についての格差は大きく、半日程度の授業で訓練生全員が取得できるものではないが、ブライバシーやセキュリティの管理に関心を持っているようにしている。</p>	<p>○講義だけでなく、実際にパソコンに触れて操作を行う演習形式を取り入れており、初学者でも「見て・触って・使って覚える」ことができるよう工夫している。</p> <p>○デジタルマナーやセキュリティ意識といった社会人基礎力にも重点を置き、単なる操作習得にとどまらず、実際の就職活動において信頼される行動ができるよう意識づけを行っている。</p>	<p>○職場見学に行く際には現場で実際に見せてもらっている。</p>



# ヒアリング結果を踏まえた効果検証①

## 訓練効果が期待できる内容

ヒアリング結果から、下記事項については、調査した訓練コースにおいて有効性が確認され、介護分野全体の訓練コースにおいても効果が期待できると考えられる。

### グループワークの実施

コミュニケーション能力など  
チームで働くためのスキルの  
向上

### 企業実習・ 職場見学等の実施

- ・実践的なスキルの習得
- ・採用ミスマッチの防止

### 各種資格取得

即戦力としての期待から  
採用選考時の決め手に

# ヒアリング結果を踏まえた効果検証②

## 訓練効果を上げるために改善すべき内容

ヒアリング結果から、一部訓練カリキュラムについて改善等の余地が見受けられた。訓練カリキュラム全体の時間数等を考慮しつつ、企業ニーズに即した訓練内容となるようカリキュラムの設定について検討する必要がある。

### 短期間の訓練コースにおける 訓練カリキュラム

一科目あたりの訓練時間を多く取ることができないため、どの知識・スキル等などの水準まで習得させるべきか、企業ニーズの把握が重要。

### 多様性の理解 (外国人労働者との協働)

少子高齢化の進展により、外国人労働者との協働の機会は増加すると想定される。日本人・外国人労働者間における相互理解を促進させるためのカリキュラムの設定が必要。

### デジタルリテラシー

ケア記録等のためのスマホ入力方法（文書作成方法含む）の習得は必須。職種によってPCスキル（Word、Excel等）も求められる。

### ボディメカニクス

適切な介助方法は、介助者の体格等によって異なる。不適切な方法による怪我等を防止するため、訓練受講者一人ひとりの体格等を考慮した訓練内容にする必要がある。

# 効果検証結果を踏まえた改善促進策（案）

検証結果を踏まえた改善促進策（案）については以下のとおり。訓練実施機関に対して、認定申請や訓練の実施状況確認時等あらゆる機会を捉えて検証結果の周知及び対応の依頼を行う。

## ◇職場体験・企業実習等の更なる促進

訓練修了者・採用企業双方にメリットがあり、積極的に実施する必要がある。  
実施が不十分な訓練実施機関に対しては、職場見学等促進奨励金（令和9年3月31日までに開始した訓練コースへの特例措置）も活用して促進を図る。

## ◇企業二一ズに即した訓練科目の設定

外国人労働者との協働を前提とした多様性の理解やデジタルリテラシー等の知識・スキルは従来に比べて重要性が上がっている。企業説明会等の機会を通じて企業二一ズの正確な把握に努め、当該二一ズに即した訓練科目を設定する必要がある。

## ◇訓練受講希望者を増やすための取組

介護分野については応募倍率、定員充足率が低調であるため、積極的な広報活動が必要。  
Instagram等のSNSや地域媒体を活用した広報活動等積極的な取組を行っている訓練実施機関もあるが、広報が不十分な訓練実施機関においては一層の取組を求める必要がある。  
また、介護分野についてはマイナスイメージが先行しがちであるため、介護初任者＋看護助手、介護初任者＋介護事務、等の職務内容をイメージしやすく現場で使える内容の訓練を適宜設定する。



## 障害者の多様なニーズに対応した 委託訓練について



## ○障がい者短期委託訓練事業概要

- ・国からの受託事業（国庫10／10）
- ・委託先：社会福祉法人、特定非営利活動法人、各種専修学校、株式会社などの民間教育訓練機関等
- ・訓練の種別は、障がいのある方の就職を支援するための求職者訓練、障がいがある方の職場定着のための在職者訓練の2種類

## ○令和7年度訓練コース

No.	訓練区分	開講月	対象障がい 訓練科名	定員 (人)	機関(法人)名
1	知識・技能 習得訓練 (集合訓練)	随時	【身体（視覚のみ）】 視覚障がい者向けP C活用科（3か月）	3	社会福祉法人日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター職業訓練部
2		9月	【知的】 介護職員初任者養成研修科 （知的障がい者対象）（3か月）	10	株式会社 スプリングス
3		随時	【知的】【発達】 総合実技科（3か月）	3	大阪市職業リハビリテーションセンター
4		随時	【知的】【発達】 作業習得科（3か月）	3	摂津市障害者職業能力開発センター
5	知識・技能 習得訓練 (職場実習 付き訓練)	7月	【知的】 介護職員初任者研修科 （知的障がい者対象）（6か月）	10	社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業指導センター
6		随時	【知的】【精神】【発達】 デジタルクリエイティブ・オフィス科 （4か月）	4	社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会 サテライト・オフィス平野
7		8月	【身体】【精神】【発達】 パソコン+We bデザインスキル養成科 （4か月）	10	株式会社Social Bridge S Bキャリアカレッジ梅田校
8	実践能力 習得訓練	随時	【身体】【知的】【精神】【発達】 就職のための即戦力人材養成科（1か月）	55	各事業所
9	e-ラーニング	6月 9月 12月	【身体】【精神】【発達】 経理・パソコン実践科（3か月）	各3	株式会社KEGキャリア・アカデミー
10		5月 1月	【身体】【精神】【発達】 基礎から学ぶオフィスソフト+We b スキル習得科（3か月）	各3	株式会社KEGキャリア・アカデミー
11	特別支援学校 早期訓練	10月 以降	【身体】【知的】【精神】【発達】 支援学校等早期委託訓練科（1か月）	25	各事業所
12	在職者訓練	随時	【身体】【知的】【精神】【発達】 通所型コース（全種別型）	7	社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター
13		随時	【身体】【精神】【発達】 指導員派遣型コース（種別選択型）	8	株式会社Social Bridge
14		随時	【身体】【知的】【精神】【発達】 通所型・指導員派遣型コース（全種別型）	5	社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター
15		随時	【身体（聴覚のみ）】 通所型・指導員派遣型コース（種別選択型）	25	大阪ろう就労支援センター
16		随時	【身体（視覚のみ）】 通所型・指導員派遣型コース（種別選択型）	5	社会福祉法人日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター職業訓練部

## ○訓練実施状況（求職者訓練、在職者訓練）

年度	コース数	定員 (人)	受講者数 (人)	就職率 (求職者訓練のみ)
R4	21	182	90	45.90%
R5	18	188	89	43.70%
R6	17	188	115	52.00%
R7	16	188	—	—



報告概要  
令和6年度障がい者短期委託訓練について、訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を全都道府県において実施。  
実施結果については、全都道府県の地域職業能力開発促進協議会で報告

PDCA評価について

〇経過

- 多くの都道府県において訓練実施計画数（訓練の計画定員）と訓練実績数（訓練の受講者数）の間に乖離が見られ、また、就職率の目標未達成の状況が続いていることから、令和6年度において訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を求職者訓練において試行的に実施した。
- 各都道府県の訓練の計画定員に対しての充足率が低く、国の就職率目標の55%を下回る状況が続いており、訓練定員の見直し等を目的としてPDCA評価を行う。
- また国の通知により各都道府県の地域職業能力開発促進協議会での報告の指示があったため、令和6年度試行実施分PDCA評価について報告する。

OPDCA評価対象年度

- 評価対象年度は正確な実績が把握可能な前年度実績を用いることとし、評価に基づく調整は評価実施の次年度において実施するものとする。  
（例:令和7年度のPDCA評価では令和6年度実績を評価対象として実施）

OPDCA評価基準

- 評価に係る指標は「執行割合（定員充足率）」及び「就職率」とし、以下「PDCA評価基準」にて評価
- 執行割合（定員充足率）と就職率の2つの指標を評価対象年度の前年度の実績によって評価する。

OPDCA評価予算額等調整について

- OPDCA評価を行った次年度の計画訓練数（訓練定員）及び国からの委託金予算額については、評価に応じて調整を行うこととし、就職率が低調な場合には改善事項を策定することとしている。  
（例:令和7年度のPDCA評価では令和6年度実績を評価対象とし、令和8年度の予算等に反映する）
- ・今回報告の令和6年度PDCA評価については、試行実施のため、計画訓練数（訓練定員）と国からの委託金予算の調整はない。
- 国の通知では、令和7年度から令和11年度まで限定的に本格実施を行う予定。

PDCA評価基準

評価	執行割合(定員充足率)	就職率
A+	80%以上	60%以上
A		55%以上～60%未満
B+	80%未満	60%以上
B		55%以上～60%未満
C	80%以上	40%以上～55%未満
C-		40%未満
D	80%未満	40%以上～55%未満
D-		40%未満

PDCA評価基準に応じて  
計画訓練数（訓練定員）  
と次年度の予算額調整を  
行う



PDCA評価予算額等調整

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

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



27大阪							
令和4年度							
目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 （訓練修了後 3ヶ月時点）	119 件	65 人	28 人	45.9%	やや不十分	54.6%	低
評価	D	令和6年度訓練計画数への反映	原則 7 %減		令和6年度委託費への反映	対前年度より減額	
令和4年度から 令和5年度の見直し内容	1 受講者ニーズに対応した定員設定 ・ パソコンスキルとWebデザインスキルを習得できる訓練科目の設定 ・ 受講者ニーズが高い事務系スキルを習得できる科目に振替え ・ 在宅勤務など、コロナ禍に対応したe-ラーニング訓練 2 就職力が身につく訓練の実施 ・ 事業所現場を活用し、実践的な訓練を実施する実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科」、特別支援学校等早期訓練コースの「支援学校等早期訓練科」の定員増 ・ 関係機関へのヒアリングを踏まえ、コミュニケーション能力の向上に寄与する訓練の実施						
就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	事業所現場を活用し、実践的な訓練を実施する実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科」と特別支援学校早期訓練コースの「支援学校等早期訓練科」を実施し、就職率の向上を図る。 一方、集合訓練において、受講者が少なく就職率も伸びなかったことが要因と考えられる。 このため、就職率が高いコースの定員増や障がい者ニーズが高い訓練科目の設定、受講機会の拡大などを行っていく。						
令和5年度							
目標		実績					
目標管理の指標	訓練実施計画数	訓練受講者数	就職者数	就職率		執行率	
就職率55%以上 （訓練修了後 3ヶ月時点）	138 件	76 人	31 人	43.7%	やや不十分	55.1%	低
評価	D	令和7年度訓練計画数への反映	原則 7 %減		令和7年度委託費への反映	対前年度より減額	
令和5年度から 令和6年度の見直し内容	1 受講者ニーズに対応した科目設定 ・ パソコン・Webデザインスキルを習得できる訓練科目の設定 ・ 定期開講コースの一部を随時開講コースに変更 2 就職力が身につく訓練の実施 ・ 就職準備性が整っている方を対象として、事業所現場を活用し、実践的な訓練を実施する実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科（令和4年度：就職率55.6%）」、特別支援学校等早期訓練コースの「支援学校等早期訓練科（令和4年度：就職率100%）」を定員増で実施						
就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	事業所現場を活用し、実践的な訓練を実施する実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科」は受講者が32人（定員：35人）と受講者数が他の訓練より多く、特別支援学校早期訓練コースの「支援学校等早期訓練科」は就職率90%（令和5年度）と高水準の就職率になった。 一方、集合訓練において、受講者が少なく併せて就職率も伸びなかったことが要因と考えられる。また受講者数が多い実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科」が訓練終了後3か月以内の就職率20.7%（令和5年度）の低水準であったことも要因である。 しかし、令和6年4月から法定雇用率が2.5%への引き上げに伴い、実習を行う企業も採用に向けた人材の確保がより求められると推測される。 このため、実践的な訓練を実施する実践能力習得訓練コースの「就職のための即戦力人材養成科」と特別支援学校早期訓練コースの「支援学校等早期訓練科」の定員増加、障がい者ニーズが高い訓練科目の設定、受講機会の拡大などを行っていく。						





## 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業

### PDCA評価の試行的実施について

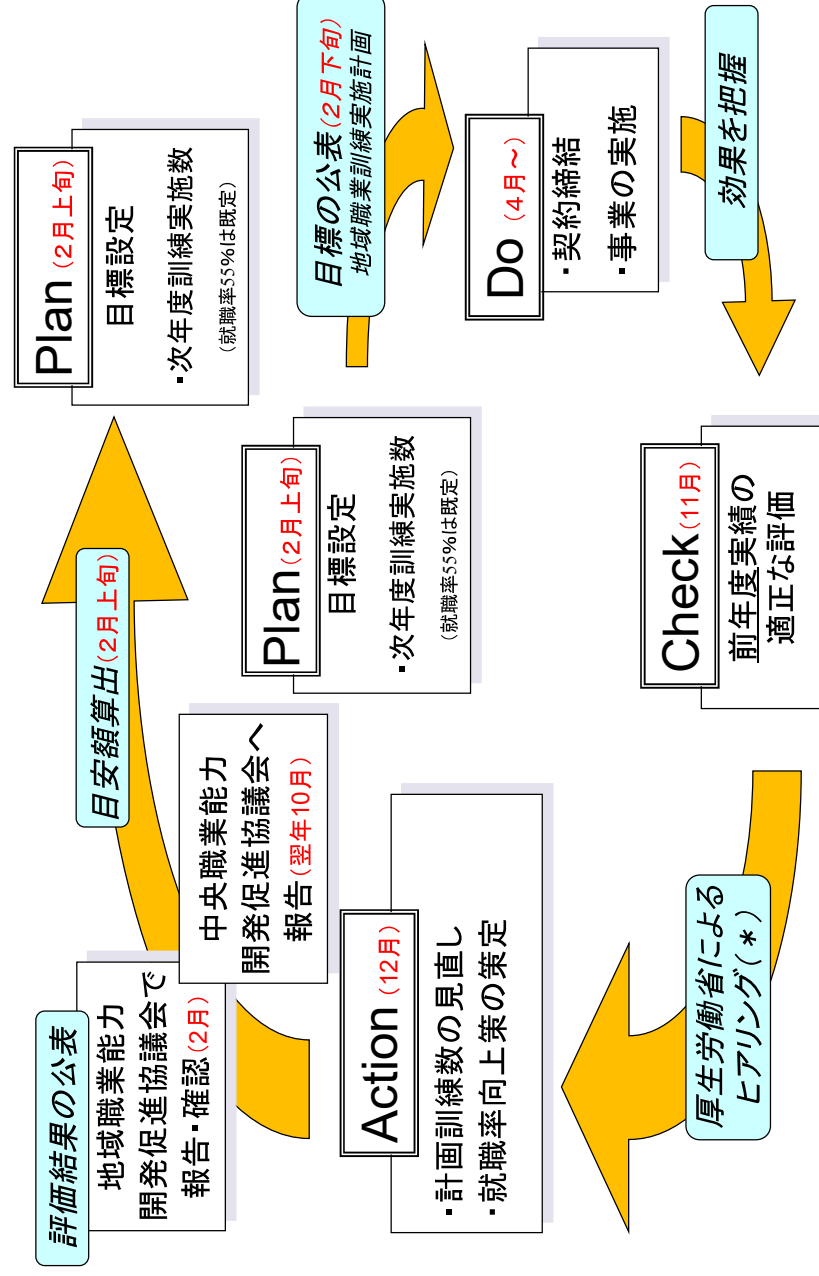
厚生労働省 人材開発統括官 特別支援室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について1

多くの都道府県において訓練実施計画数と訓練実績数の間に乖離が見られ、また、就職率の目標未達成の状況が続いていることから、令和6年度において訓練実施計画数の適正化等を目的としたPDCA評価を試行的に実施する。なお、試行実施における評価結果（「別添2」）は令和7年度の中央職業能力開発促進協議会へ報告の上、**会議資料として公表**することを予定している。試行実施後の本格実施については、実施状況を踏まえ、令和7年度中に通知することとする。なお、PDCA評価の本格実施となった場合には、令和6年度の試行実施による評価結果を令和7年度の地域職業能力開発促進協議会へ報告いただくことを予定している。

## 障害者委託訓練の目標管理サイクル



(\*) 2年連続で著しく実績が低調な場合に実施。

## 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について2

評価対象年度は正確な実績が把握可能な前年度実績を用いることとし、評価に基づく調整は評価実施の次年度において実施するものとする。（例:試行実施となる令和6年度のPDCA評価では令和5年度実績を評価対象とし、令和7年度を評価に基づく調整対象とする。）なお、評価に係る指標は「訓練実施計画数に対する訓練実績数（執行割合）」及び「就職率」とし、以下の組み合わせにて評価を行う。

評価	執行割合	就職率
A+	80%以上	<u>60%以上</u>
A		55%以上～60%未満
B+	80%未満	<u>60%以上</u>
B		55%以上～60%未満
C	80%以上	40%以上～55%未満
C-		<u>40%未満</u>
D	80%未満	40%以上～55%未満
D-		<u>40%未満</u>

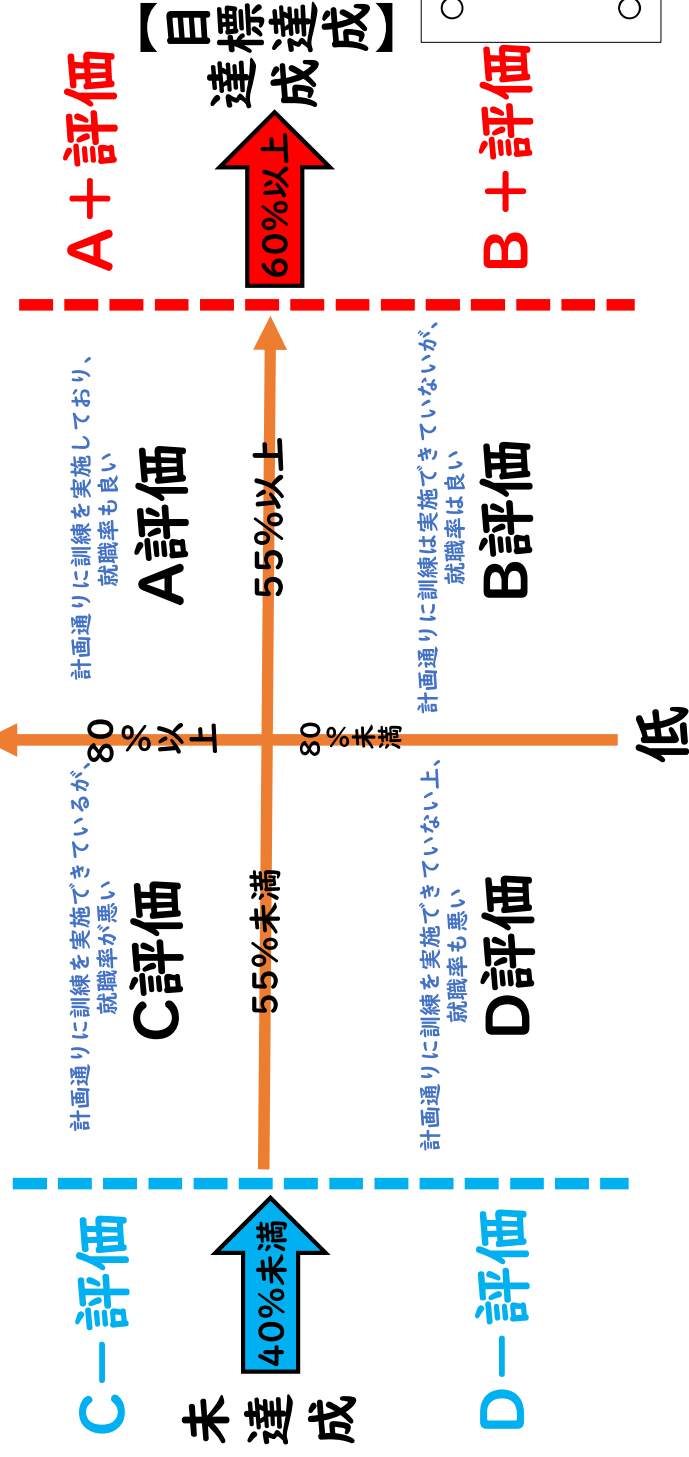
### 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について3

評価に係る指標と評価について、以下のマトリクスにて関係性を整理している。なお、2年連続でマイナス評価となった場合には実績が低調となった要因の分析及び改善事項の策定等を目的に厚生労働省によるヒアリングを実施する。（試行実施においてはヒアリングは実施しない。）

#### 障害者委託訓練のPDCA評価方法

##### 【執行割合】

高





## 障害者委託訓練におけるPDCA評価の実施について4

次年度の計画訓練数及び予算額については評価に応じて以下の調整を行うこととし、就職率実績が低調な場合には改善事項を策定することとする。今年度は試行実施であるため、「改善事項の策定」及び「令和7年度地域職業能力開発事業計画における計画訓練数調整（令和6年度計画訓練数を基準）」のみを実施することとし、「予算額への反映」についてはPDCA評価による令和7年度予算額の調整は実施せず、従前の調整方法による。予算額への反映は本格実施以降の令和6年度評価に基づく令和8年度予算額より実施するものとする。（令和6年度は試行実施のため赤字部分のみ実施する。）

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

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



## キャリア形成・リスキリング 推進事業について





# 令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業 事業の案内

- 85 -

大阪キャリア形成・リスキリング支援センター  
担当：池田 佐環  
連絡先：06-6282-7667

# キャリア形成・リスキリング推進事業について



課題

労働者を取り巻く環境の急激な変化

職業人生の長期化、多様化

必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリアの再構築を図る労働者のリスキリング（学び直し）の取組を促す必要がある

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現

学びや学び直しを通じて、生涯にわたり職業能力を向上させていくことが重要である



キャリアコンサルティング及びジョブ・カード普及促進



目的

リスキリングを通じ生涯にわたり職業能力を向上させ  
労働者の主体的な職業能力開発、キャリア形成を推進する

キャリアプランの見直しの必要性に迫られている労働者や高齢期を見据えてキャリアプランの再設計を考える労働者、リスキリングの必要性を感じている労働者等に対して、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報及びジョブ・カードを活用した在職時からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、労働者等が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みなどの支援を行うこととする。

**労働者等が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関するリスキリングを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成及びリスキリングを総合的に支援する。**

# キャリア形成・リスキング推進事業について

※厚生労働省発表資料「令和7年度予算案の概要」令和6年12月（人材開発統括官）より

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/25syokanyosan/dl/gaiyo-09.pdf>



令和7年度キャリア形成・リスキング推進事業

# キャリア形成・リスキリング支援センターについて

## 1. キャリア形成・リスキリング推進事業に関する地域レベルの周知広報及びリスキリングに関する周知キャンペーン

- 1) リーフレット及びポスターの配付
- 2) ジョブ・カード制度等に関する企業・学校等向けセミナーの実施
- 3) **ハローワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務**
- 4) リスキリングやキャリアコンサルティングに関する周知キャンペーン

## 2. 企業開拓と個別支援

ジョブ・カードの活用を働きかけるため、積極的に企業を訪問し、当該企業が抱える課題（従業員の採用・定着、人材育成（リスキリングを含む）、評価等）やニーズを把握し、企業の経営者・人事担当者、その企業の従業員等に対して、ジョブ・カードセミナーやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの導入支援を実施

- ジョブ・カードを活用した採用活動（応募書類等）、従業員の人材育成（リスキリングを含む）、評価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の支援
- ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援
- セルフ・キャリアドック導入支援



# キャリア形成・リスキリング支援センターについて

## 前頁の1の3) ハロワーク利用者に対するジョブ・カードの周知・広報業務について

労働局管内のハロワークにおいて、雇用保険受給資格者に対する初回受給者説明会、職業訓練説明会等の開催に併せ、ジョブ・カードに関するセミナーを開催するとともに、その他、ジョブ・カード制度の効果的な周知・広報に取り組む。

### <セミナー開催>

項目	内容
(a)説明内容	ジョブ・カードの利用が促進されるよう、次の内容が盛り込まれた資料を作成して、実施する。 <ul style="list-style-type: none"><li>・ジョブ・カード作成のメリット、活用方法、マイジョブ・カードの活用方法</li><li>・事業所へ提出する応募書類としての活用方法</li><li>・本事業におけるジョブ・カード作成支援業務の案内</li></ul>
(b)実施回数	公的職業訓練の応募時期を考慮して、労働局管轄内の各ハロワークにおいて、月1回又は2回（ハロワークの規模等に応じて0回の月も可。） ※ 具体的な開催スケジュールは、労働局と協議の上、決定すること。
(c) その他 留意事項	・セミナー参加者に対し、今後本事業を利用してもらえるよう周知・広報を行うこと。 ・セミナー参加者の窓口利用実績を参加者本人より把握するとともに、実績向上に繋がるよう工夫を行うこと。 ・セミナーの実施方法について、ジョブ・カード制度に関心の薄い求職者にジョブ・カード作成のメリット等を中心に説明するよう努めること。

セミナー・説明会資料  
イメージ



# 支援センターの事業内容（対企業等）



## ① ジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリア支援セミナー

- ジョブ・カードを活用したセミナーは1.5時間～2時間程度で実施します（実施上限人数設定はありません）
- 年代別、階層別などのカスタマイズが可能です。
- 自己理解ワークやジョブ・カードを通じ、自身のキャリアと向き合うための研修会です。
- 今までの経験を振り返りながら、想いや考えを書き出すことで、自己理解（価値観や能力、強み弱み、やりがい等）が深まり、自分の能力開発や成長に向けた主体性、リスキリングを促す機会となります。



## ② 従業員へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング

- 在職労働者へのジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等の実施を支援します。
- 実施前に、より効果を高めるため、①のジョブ・カード作成を通じた自己理解、キャリアセミナーの実施をおすすめしております。①のセミナーも②のキャリアコンサルティングも「オンライン」での実施が可能です。在宅社員の方・複数の事業所の社員の方々への対応も可能です。

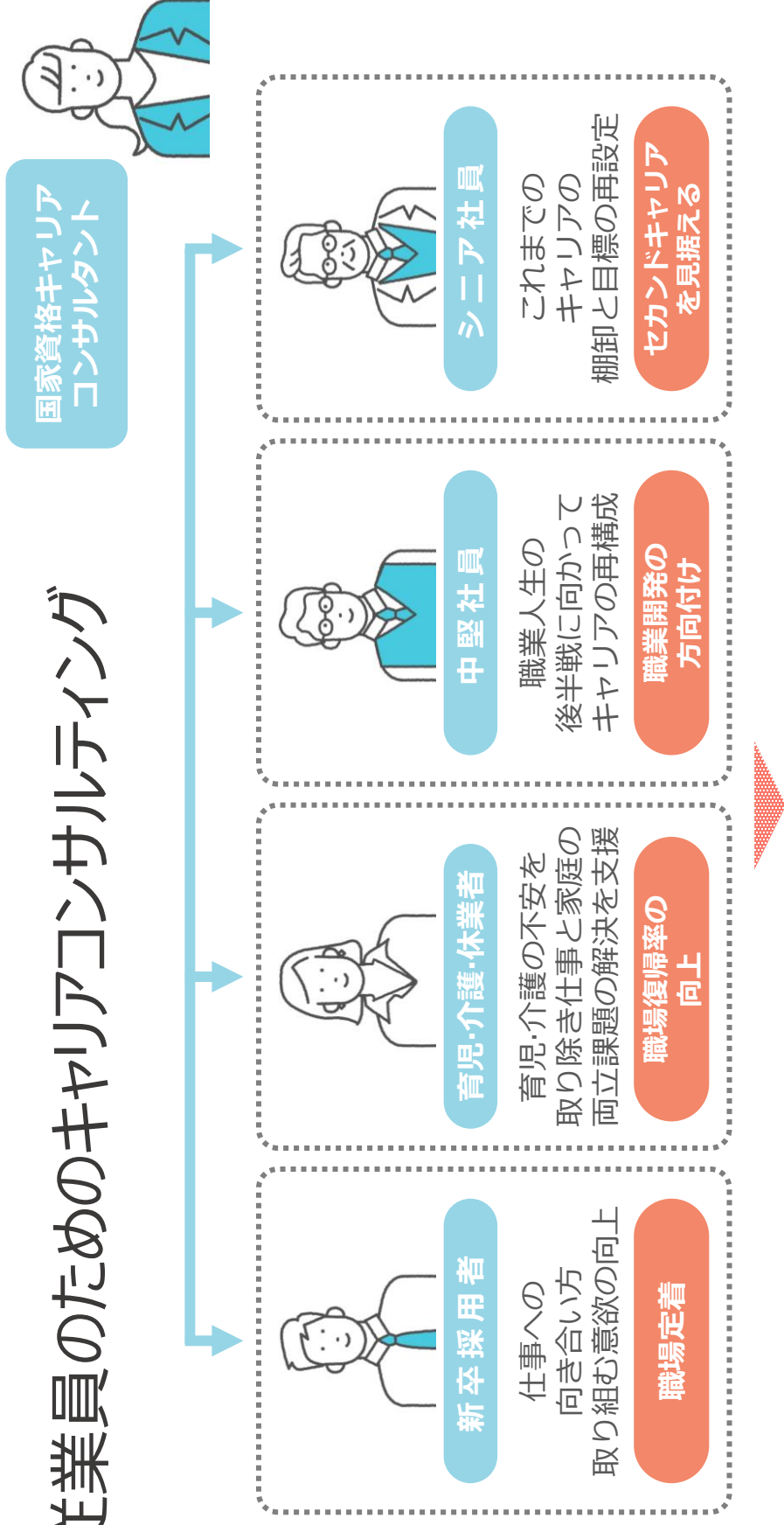
### 研修 内容

#### ①+②を2時間で実施する場合の実施例

- ライフラインチャートでこれまでを振り返るワーク
- 強み・価値観再確認ワーク、これまでの仕事経験の棚卸ワーク
- キャリアコンサルティングとは？キャリアコンサルティングの当日案内

# 支援センターの事業内容（対企業等）

## 従業員のためのキャリアコンサルティング



労働者が自律的・主体的かつ継続的にキャリア形成及び職業に関する  
リスキリングを行うことを、組織も支援することでWin-Winな関係に

# 支援センターの事業内容（対企業等）



## ③ セルフ・キャリアドックの導入支援

### 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・定期的に従業員への支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことです

出典元：厚生労働省 平成29年11月発行「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時といった効果的なタイミングでキャリアガイダンスやキャリアコンサルティング面談を実施することにより、**社員の仕事に対するモチベーションアップや定着率向上、企業の生産性向上を目指す仕組みの導入を支援**します。

### セルフ・キャリアドックの効果



#### 従業員

自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実

Win-Win  
の関係



#### 企業

人材の定着や従業員の意識向上により  
組織の活性化、生産性向上



# 支援センターの事業内容（対教育機関）

大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、各種学校を対象としています。

## ① ジョブ・カード作成を通じた就職活動準備セミナー

- 学生に対する就職指導等に係る学校への支援として、ジョブ・カードを活用した就職活動準備のためのセミナー、インターンシップ前後の振り返り、エントリーシートの作成支援等の実施方法、目的に応じたジョブ・カードのカスタマイズ方法（項目の統合・省略・追加等、様式の編集が可能であること等）の情報提供
- ジョブ・カード作成セミナーの実施

### 就職活動前準備セミナー（90分）実施例

#### 研修 内容

- 自己理解・自己分析の大切さを理解する
- 自己分析ワーク・グループシェア（個性・強み・価値観）
- 将来取り組みたいことを考える
- 自己PR文を作成してみる

## ② 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導

- 学生に対するキャリアコンの実施に係る助言・指導、学生に対するキャリアコンを実施する学校の実施状況（ジョブ・カード作成件数含む。）を把し、実施方法等について、必要な助言・指導

# キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

## 1) キャリア形成・リスキリング相談コーナーの設置

①47都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターに併設

②全てのハローワーク（出張所、分室を含む）に設置

※ハローワークが開庁している間、キャリアコンサルタントを常時配置する**常駐ハローワーク**と、

申し込みが入った場合や指定された日・曜日に配置する**巡回先ハローワーク**があり、各都道府県の労働局からの要望に基づき実施する。

※相談コーナーに配置するキャリアコンサルタントは全て訓練対応キャリアコンサルタント。

— 94 —

## 2) キャリア形成・リスキリング相談コーナーで行うキャリアコンサルティング内容

①訓練受講希望者に対するキャリアコンサルティング

②労働者向けキャリアコンサルティング

職場定着やキャリアアップに向けた専門的なキャリアコンサルティングを実施する。具体的には、ジョブ・カードを活用して、自己理解や仕事理解を深め、キャリアプランの作成支援や、リスキリングの支援を行う。なお、職業紹介は行わないことを明示すること。

<②の対象者>

- a 勤務先においてキャリアコンサルティングを受ける環境がない者
- b 安易な早期離職を志向するなど企業内における対応が難しい者
- c 高齢期を見据えて高齢期からのキャリアプランニングが必要な中高年齢層
- d 学び直しの必要性を感じているが、どういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
- e 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- f 訓練受講希望者等
- g 知識・スキルの取得に先立って、職業経験の棚卸し、キャリアプランの作成等の支援が必要である者

# キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

## <キャリアコンサルティングの予約について>

- 申し込み方法は①キャリア形成・リスキリング推進事業のHPの「キャリアコンサルティングに申し込む」から、または②キャリア形成・リスキリング支援センターに電話で申し込む。
- 実施方法は、「対面」または「オンライン」が選択できる。
- 実施場所は、ハローワークまたは支援センター併設の相談コーナー。



申込フォーム  
個人向けキャリアコンサルティング



- ・「キャリアコンサルティングに申し込む」  
...労働者キャリアコンサルティング
- ・「訓練前キャリアコンサルティングに申し込む」  
...訓練受講希望者等
- ・「助成金に関わるキャリアコンサルティングに申し込む」  
...企業申込の雇用型訓練キャリアコン
- ・「特定支出控除制度キャリアコンサルティングによる証明」  
...特定支出控除証明希望者

# キャリア形成・リスキング相談コーナーについて

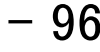
## <キャリアコンサルティングの予約について>

- ・HPから訓練前キャリアコンサルティングの予約をする際は、「希望するハローワーク」と「希望日時」を選択し、予約をとることが可能。
- ・巡回先ハローワーク等、実施日時が固定で決まっていないハローワークは、支援センターに電話で予約をして頂くようにホームページに記載している。

- ## ①個人情報同意等の確認を経て、キャリアコンサルティングの希望の面談方法を選択

- ②申し込みフォームに氏名などを入力

- ③対面の場合は、希望する実施場所を選択。希望する日時を選択して予約を確定する。変更・キャンセルも可能。



<h2>お申込みフォーム</h2> <p>会員登録/お問い合わせ/アカウントリセット (オンライン英会話専用ページ/保護者のみ)</p>	
<h3>オンライン英会話の申込みステップ</h3>	<p>お申込み 完了</p> <p>面談日時 選択</p> <p>作成</p> <p><b>アカウントをお持ちの方はここから</b></p> <p>※既にアカウントをお持ちの場合はこのページからログインでログインしてください。 また、利用のパスワードも変更いただけます。パスワードを再入力してください。 パスワードを再入力できない場合は、パスワードを再入力する際の注意事項をご覧ください。</p>
<p>1. 氏名</p> <p>2. 性別</p> <p>3. メールアドレス</p> <p>4. 電話番号</p> <p>5. 郵便番号</p> <p>6. 所属団体</p> <p>7. 年齢</p> <p>8. 希望の曜日・曜日</p> <p>9. パスワード</p> <p>10. パスワード（確認用）</p>	<p>11. 面談日時を選択してください。</p>

☐ 性別  
☐ 年齢  
☐ 職業  
☐ 学歴  
☐ 収入  
☐ 家族構成  
☐ その他

[illegible]

# キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

## ＜キャリア形成・リスキリング相談コーナーの対応時間＞

ハロワーク開庁時間中の来所が難しい在職者の利用が見込まれることを踏まえ、平日日中（8時30分から17時15分）の他に以下の時間に対応します。支援センター併設の相談コーナーにて実施。

### （１）平日夜間の対応（対面及びオンライン）

受付日：毎週火曜日、水曜日、木曜日の20時まで。キャリアコンサルティングの所要時間を踏まえ、19時までにキャリアコンサルティングを開始するものとする。

### （２）土曜日、日曜日の対応（対面及びオンライン）

受付日：①第1、第3、第4土曜日の8時30分から17時まで  
②第2日曜日の8時30分から17時まで

### （３）留意事項

平日夜間及び土曜・日曜の対応については、いずれも事前予約が必要。予約なしに当日キャリアコンサルティングを依頼しても対応できないこと。

## ＜窓口に来所されたキャリアコンサルティング申し込み希望者へのご案内依頼＞

下記、相談コーナーへの誘導、または、下記3点をお渡し頂けましたら幸いです。



- ・ジョブ・カード作成支援キャリアアコンサルティング
- ・ジョブ・カード活用ガイド
- ・【訓練受講前キャリアアコンサルティング】ジョブ・カード記入例



# キャリア形成・リスキリング相談コーナーについて

## 3) 特定支出控除制度の証明書発行

令和5年度税制改正において、給与所得者の特定支出が、研修費又は資格取得費に該当する場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、改正前の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとされた。証明を希望する労働者から相談があった場合には、当該労働者が受講した教育訓練給付指定講座が現在の職務に関連するものであることを確認し、証明書を発行する。

### リスキリングの支援

- a リスキリングの方向性・目標の設定
- b 受講すべき具体的な職業・教育訓練の情報提供、情報の検索方法の助言
- c 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等への誘導、受講促進
- d リスキリングを継続するための支援（学びの進捗確認やモチベーションの維持等）
- e リスキリングで身に付けた能力・スキルを活かしたキャリアプランの作成支援


### ★相談回数について


相談者一人当たりの相談回数について上限は設けていない。相談後の状況に応じ、より効果的なリスキリングの実施や新たな課題への対応など、必要に応じ再度の相談に応じる旨をキャリアコンサルタントより積極的に案内する。


# キャリア形成・リスキリング推進事業のロゴマーク

- ✓ キャリア形成・リスキリング推進事業では、3種類のロゴマークがあります。

## 事業ロゴ3種類

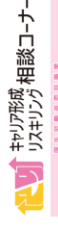
- 

1 キャリア形成・リスキリング推進事業  
…キャリア形成・リスキリング推進事業のロゴ
- 

2 キャリア形成・リスキリング支援センター  
…キャリア形成・リスキリング支援センターのロゴ
- 

3 キャリア形成・リスキリング相談コーナー  
…キャリア形成・リスキリング相談コーナーのロゴ

- ✓ ハローワークに設置している「相談コーナー」においては、右記のようなロゴマークが入った看板を設置して、お申し込み者の方に安心して利用いただけるようにしております。



キャリア形成・リスキリング  
相談コーナー

# キャリアプラン塾について

## 事業の概要

40代後半以降の中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等に関する経験交流を図りつつ、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に支援するプログラム。  
 全国47支援センターで四半期に一度、4回連続のセミナーを開催。  
 セミナー受講者には、キャリアコンサルティング面談も併せて行い、継続的な支援を行う。

全国47都道府県にて  
参加者を募集中心！

**秋**  
講座

ミドルシニア  
いきいきキャリアプラン塾

厚生労働省  
生涯学習振興課  
（本事業は生涯学習振興課の所管業務の一部を受け、運営しています）

厚生労働省 令和7年度キャリア形成・リスキリング推進事業

**秋講座開催**  
午後開催  
参加費 無料

人生100年時代への挑戦  
ミドル・シニア  
いきいきキャリアプラン塾

正役場利用で継続的に働き続けたい方、非正規雇用で働き続けたい方、子育て等が一段落した今後新たに雇用を希望する方等、多様なミドル・シニア層のみなさまのキャリアプランを支援します。参加者同士での意見交換や交流を図りつつ、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します。第2回と第3回の間に、第4回の後、キャリアコンサルティング面談も併せて行い、継続的なキャリア形成やリスキリングを支援します。

**概要**

- 対象：中高年（45歳以上）の方  
※ 申込は40歳以上のキャリアプラン塾生に限定します。
- 実施形式：対面開催
- 会場：アクトビザネスセンター大阪本町  
大阪府中央区本町2-3-13 17階  
国領ビルディング17階
- 費用：無料
- 定員：10名
- 申込締切：10月31日（金）正午12:00  
※ 申込は10月31日（金）正午12:00までです。
- 申込方法：下記URLから申し込みください。

申込URL: <https://cangaku.mhlw.go.jp/>

**開催日時**

セミナー	テーマ	開催日時
第1回	キャリアの振り返り	11月1日（土） 14:00～16:00
第2回	リスキリングの方向性検討	11月8日（土） 14:00～16:00

キャリアコンサルティング（1回目）

セミナー	テーマ	開催日時
第3回	マネープランについて学ぶ	11月22日（土） 14:00～16:00
第4回	多様なキャリアデザイン	11月29日（土） 14:00～16:00

キャリアコンサルティング（2回目）

お問い合わせ  
 大阪キャリア形成・リスキリング支援センター及び相談コーナー  
 〒541-0053 大阪府中央区本町2-4-8 センタービル18F  
 ☎ 06-6282-7667 ☎ cangaku\_osaka@pasona.co.jp  
 URL: <https://cangaku.mhlw.go.jp/>

QRコード  
 申込用紙のダウンロード  
 申込用紙のダウンロード

PASONA

各日程詳細	テーマ	概要	開催日時
第1回 キャリアの振り返り	ライフラインチャートでこれまでの振り返り ～ジョブ・カードを作成する～	人生100年時代においての自分の現在地を知り、ワークを通してこれまでのキャリアを振り返り、棚卸しを行います。ご自身の「価値観」「興味・関心」「強み」の再確認を行いながら、グループディスカッションを通してご自身と今後の充実した人生とは？を考えます。	11月1日（土） 14:00～16:00
第2回 リスキリングの方向性検討	Will・Can・Mustの明確化 ～中長期的なキャリアビジョンを描く～	キャリアを考える上で重要な3つの要素である「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（やるべきこと）」を、ワークやディスカッションを通して明確化し、仕事に対するモチベーションを再確認します。その上でご自身のなりたい姿に向けて必要なリスキリングの方向性を検討します。	11月8日（土） 14:00～16:00
キャリアコンサルティング（1回目） ～第1回・第2回の講座の気づきをより深める～			
第3回 マネープランについて学ぶ	キャリアとマネーは両輪 ～年金・保険の理解と実践的なマネープランの作成～	人生100年時代において最も大切な資産のつくり、貯蓄に向けたお金についての課題を抽出・可視化する「マネープラン」の作成について学びます。「マネープラン」を検討するためのスキル（シミュレーションソフト）の作成方法を学び、プランの作成のポイントをワークシートを通して考えます。	11月22日（土） 14:00～16:00
第4回 多様なキャリアデザイン	多様なキャリアの選択法を学ぶ ～中長期的なキャリアプランニング～	定年後・雇用延長後のキャリアは多様化しており、副業、兼業、サードブレイス、リターン、介護と仕事の両立など、多様なキャリアデザインの選択法があります。ワークシートを通して自分らしい働き方について考え、今後のキャリアプランニングを仲間と一緒に考えていきます。	11月29日（土） 14:00～16:00
キャリアコンサルティング（2回目） ～第3回・第4回の講座で考えたプランをより深め、今後の取り組みを設定する～			



# キャリア形成・リスキリング支援センター KPIについて

✓ キャリア形成・リスキリング推進事業に求められるKPIは下記の通りです。

導入支援	制度の活用を希望する企業等への相談支援	7,300 社	・ジョブ・カード制度に関するもの ・セルフ・キャリアドックに関するもの ・うち、従業員のリスキリングを行う企業等への相談支援	5,100 社 2,200 社 3,650 社
	制度活用企業数	1,000 社	・応募書類、在職労働者の実務経験の評価、在職労働者へのキャリアコンサルティングにジョブ・カードを活用する企業	850 社
	ジョブ・カード作成支援者数	166,000 人	・セルフ・キャリアドック導入企業 ・うち、従業員のリスキリングに制度を活用する企業 ・うち雇用型訓練に関するもの ・うち、リスキリングに関する支援	150 社 500 社 3,400 人 123,500 人
活用成果	労働者に対するキャリアコンサルティング機会の提供（相談人数）	112,500 人	・内訳（7(1)オのうち体験型のキャリアコンサルティング、同(2)ウ、エ、カ、キ）がとれるよう集計すること。 ・内訳として相談コーナーにおける支援実績についても集計すること。	－
	教育訓練給付指定講座の受講が現在の職務に関連するものであることの証明	－	・うち、リスキリングに関する相談 ・のべ件数、実人数いずれも集計すること。	98,250 人
	企業内の人事部門、キャリアコンサルタント等を対象としたセミナーの実施	850 回	・受動的業務のため目標値は定めがないが、証明書を発行した件数を集計すること。	－
その他	ジョブ・カード普及サポーター企業の登録	2,100 社	・ジョブ・カード制度に関するもの ・セルフ・キャリアドックに関するもの	700 回 150 回
	ジョブ・カード制度活用好事例及びセルフ・キャリアドック活用好事例のホームページへの掲載	25 件	－	－

# 関西広域内 各支援センターのご案内

大阪支援センター  
大阪市中央区本町2丁目6-8  
センバセントラルビル8F  
TEL: 06-6282-7667

滋賀支援センター  
草津市西大路町1-28 KENT PLAZA4F  
TEL: 077-561-4050

京都支援センター  
京都市中京区烏丸通四条上ル箒町691  
りそな京都ビル  
TEL: 075-606-5699

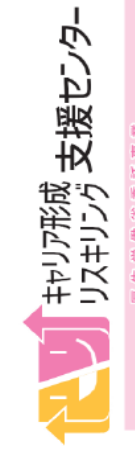
和歌山支援センター  
和歌山市八番丁9 パーク県信ビル211  
TEL: 073-499-1050

兵庫支援センター  
神戸市中央区磯上通7-1-5 三宮プラザEAST9F  
TEL: 078-251-3611

キャリア形成・リスキリング支援センターまで  
お問い合わせください。

詳しくはWEBから

<https://carigaku.mhlw.go.jp/>



奈良支援センター  
奈良市高天町48-5 ALPHASQUARE4F  
TEL: 0742-93-9996

## リスキリングの各種施策について



# 「リ・スキリング等教育訓練支援融資」 のご案内

## 制度を活用し、生活面の不安なく教育訓練を受けませんか？

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」は、スキルアップ等を目指す方々を支援するため、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資する制度です！

### 融資内容

ハローワークで貸し付け要件の確認などの手続き後、別途、ハローワークが指定する金融機関（労働金庫）で貸し付けの手続きが必要です。**その結果、融資を受けられないもしくは融資額が減額となる場合があります。**

	融資額	
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
	融資対象費用：入学金、授業料の他、実習費、受験費用、学用品（パソコン、タブレット等）代 等 （融資申込時点で支払済の費用は、領収書等で支払いが確認できる受験費用のみが融資対象）	
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）

※収入証明がない方も含みます。

- ・ 融資利率は年2.0%の固定金利（信用保証料0.5%を含む）。元金と利息の返済が遅れたら、遅延している元金に対し年14.5%の損害金（遅延利息）の支払い義務が発生します。
- ・ 担保および保証人は不要（ただし、労働金庫が指定する信用保証機関の利用が必要）です。
- ・ 3か月毎にハローワークで職業相談を受ける必要があります。

#### 貸付方法

- ・ 教育訓練費用：入学金、授業料等の教育訓練機関に支払いが必要な費用は、労働金庫より教育訓練機関に直接振り込みます。その他は本人の口座（労働金庫の口座に限ります。労働金庫に口座がない場合は、手続きの際に口座を開設する必要があります。生活費においても同じ。）へ振り込みます。
- ・ 生活費：3か月毎に、3か月分を上限に本人の口座に振り込みます。

#### 返済方法

- ・ 貸付日の属する月の翌月末以降、毎月末日を約定返済日とします。
- ・ 訓練終了月の1年後の末日までは元金据置期間として、利息のみの返済となります。
- ・ 基本的に、利息の支払いは訓練期間中に始まります。
- ・ 元金据置期間終了後から10年以内に元利均等払いにより返済します（最終弁済時の年齢は76歳未満）。
- ・ 貸付金の返済は、本人の労働金庫の口座から自動引き落としとなります。

さらに！

一定の要件を満たした場合、**融資額の返済が一部免除**されます。

具体的な手続きは、お近くのハローワークにご相談ください！

（全国のハローワーク）



（制度ホームページ）



利用条件及び一部返済免除の概要などは裏面をご覧ください。



## 融資を受けるには、 条件を満たす方が対象の教育訓練を受講することが必要です。

### 融資を利用できる方の主な条件

- ハローワークに求職の申し込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- 過去に3年以上の就業経験があること
- キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- 融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること 等

### 融資の対象となる教育訓練

- 訓練期間が1か月以上4年以内のもの（融資期間は、訓練期間のうち訓練開始から最大2年間）
- 以下のいずれかに該当するもの
  - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校または各種学校が提供する教育訓練
  - ・ 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
  - ・ 求職者支援訓練または公共職業訓練等

### 返済の一部免除

以下の要件を満たしたことをハローワークが確認した場合、当該日の債務残高の一部を「免除割合」のとおり免除します。

- ・ 融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・ 求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・ 訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・ 訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

免除 割合	賃金が5%以上上昇した時	残債務の30%（上限額は100万円）
	賃金が10%以上上昇した時	残債務の50%（上限額は150万円）

### 以下の事項にご注意ください

- ◆ この制度は利息を含めて返済が必要になります。融資を受ける額は、将来返済が可能であり、真に必要な額としてください。利息の返済は教育訓練受講中に必要になる場合があります。
- ◆ 労働金庫で行う金融機関としての審査の結果、貸し付けを受けられない場合があります。
- ◆ 訓練を途中で辞めた場合、速やかにハローワークに届け出て、労働金庫で契約変更の手続きを行ってください。
- ◆ 申請書類の虚偽記載による貸し付けの不正利用が発覚等した場合、直ちに債務残高の全額を一括返済しなければなりません。また、詐欺罪などで処罰されることもありますのでご注意ください。
- ◆ 約定どおりに返済がなされない場合には、個人信用情報機関に遅滞状態にある旨が登録され、他の金融機関を利用する際に不利益を受ける可能性がありますので、ご注意ください。
- ◆ 返済免除額のうち、生活費にかかる額は一時所得として所得税の課税対象となるため、一定金額以上の生活費用の返済の免除を受けた場合、確定申告の手続きが必要となります。

労働者  
向 け

# 教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

## 給付日数・給付日額等

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。

給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます(失業給付の算定方法と同じです)。

< 給付日数 >

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

< 支給額のイメージ >

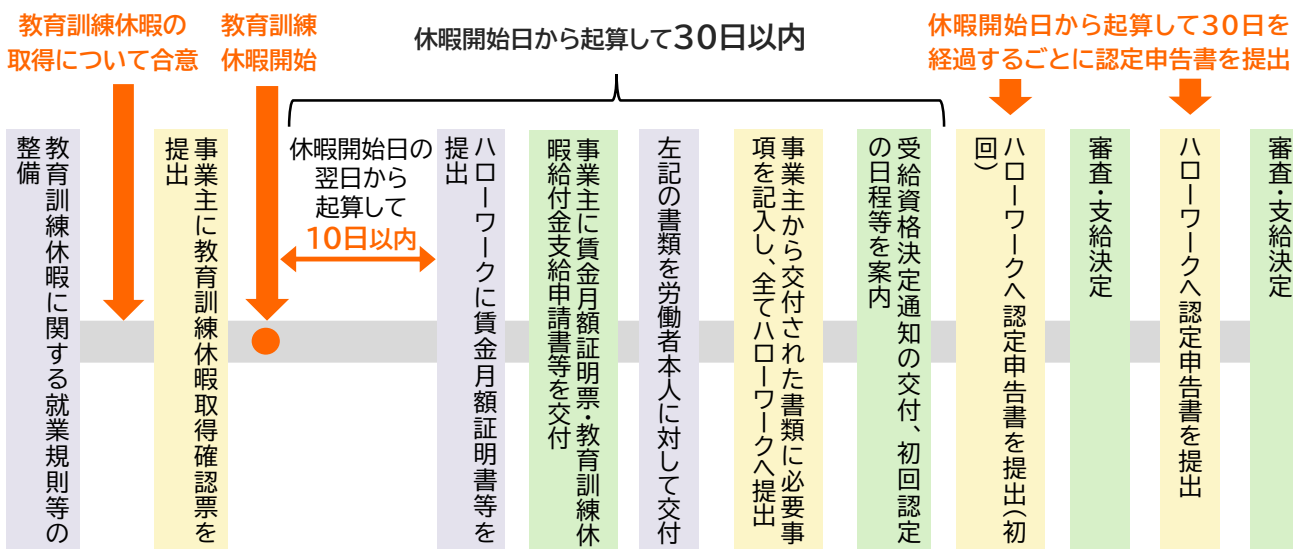
額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

## 主な支給要件

- ・ 休暇開始前 **2年間に12か月以上** の被保険者期間があること  
(原則、11日以上勤務実態がある月が被保険者期間として算定の対象になります)
- ・ 休暇開始前に **5年以上**、雇用保険に加入していた期間があること  
(離職期間等がある場合であっても、一定の要件に合致すれば加入期間を通算できます)
- ・ 業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練を受けるための無給の休暇を取得していること

## 支給までの流れ

労働者 事業主 ハローワーク



## 注意事項

教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません(ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません)。

教育訓練休暇の取得に当たっては、事業主の承認・手続が必要になりますので、教育訓練休暇の取得にあたっては、事業主の方とよくご相談ください。また、教育訓練休暇給付金の支給に関しては、別途詳細な要件がありますので、「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及びホームページをご確認いただき、ご不明な点は、住所地を管轄するハローワークまでお問い合わせください。







事業主  
向け

# 教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

## 事業主の皆さまへのお願い

教育訓練休暇給付金は、一般被保険者である**労働者本人の意思で、業務命令によらず、就業規則等に基づき**、教育訓練を受けるための**無給の休暇を取得**することが支給要件になっています。

給付金を受けるのは労働者本人ですが、**手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です**。  
下記の**支給までの流れ**をご確認ください。

**注意**

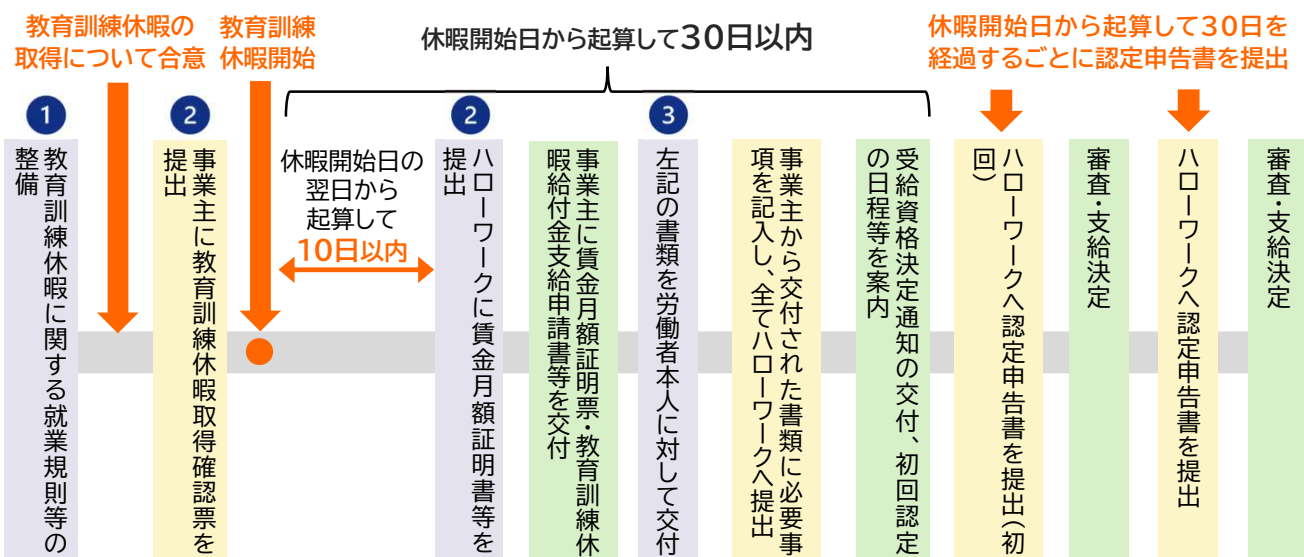
解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。  
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

## 支給までの流れ

事業主

労働者

ハローワーク



- 1 教育訓練休暇制度を就業規則または労働協約等に規定します。(規程例はパンフレットをご参照ください)
- 2 一般被保険者である労働者本人と事業主とで教育訓練休暇の取得について合意の上、労働者本人から教育訓練休暇取得確認票が提出されます。内容を確認して、必要事項を記入します。  
その上で、労働者の休暇開始日の翌日から起算して**10日以内**に休暇開始日の前日までの賃金支払い状況等を記載した賃金月額証明書をハローワークに提出してください。(その際、就業規則等の写し、賃金台帳、出勤簿等を添付してください)
- 3 賃金月額証明書をハローワークに提出した後、ハローワークから賃金月額証明票(事業主控え、本人手続用)及び教育訓練休暇給付金支給申請書を交付します。賃金月額証明票(本人手続用)及び教育訓練休暇給付金支給申請書は、一般被保険者である労働者が教育訓練休暇給付金の支給申請を行うために必要になりますので、速やかに労働者本人に交付してください。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、  
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。





## 教育訓練給付制度の指定講座の 状況等について



# 教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省 大阪労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 教育訓練給付金の概要

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

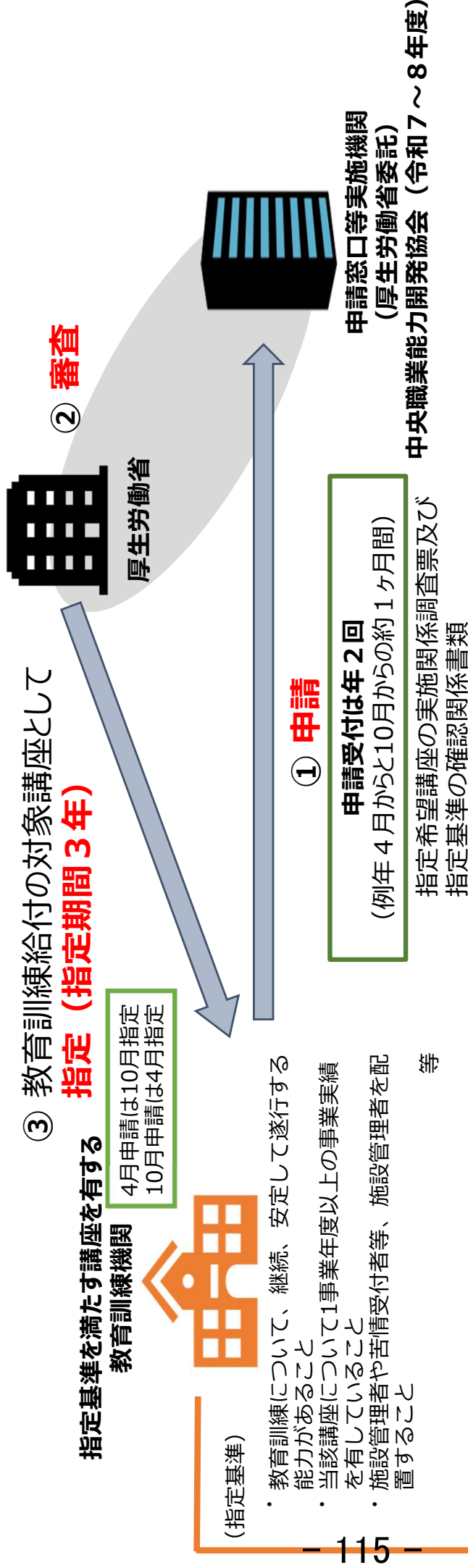
	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>） （6か月ごとに支給）</li><li>・追加給付①：1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）</li><li>・追加給付②：訓練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

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



# 教育訓練給付金の指定申請等の概要

## 1. 教育訓練給付の対象講座になるまでの流れ



## 2. 教育訓練給付を受給するまでの流れ



教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践教育訓練給付金

最大で受講費用の80%(年間上限64万円)  
を受講者に支給(※1)



特定一般教育訓練給付金

最大で受講費用の50%(上限25万円)  
を受講者に支給(※2)



一般教育訓練給付金

受講費用の20%(上限10万円)  
を受講者に支給

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

輸送・機械運転関係	
大型自動車第一種・第二種免許	
中型自動車第一種・第二種免許	
大型特殊自動車免許	
準中型自動車第一種免許	
普通自動車第二種免許	
フォークリフト運転技能講習	
けん引免許	
車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習	
移動式クレーン運転士免許	
クレーン・デリック運転士免許	
無人航空機操縦士	
情報関係	
第四次産業革命スキル習得講座	
ITSSLレベル3以上の資格取得を目指す講座 (シスコ技術者認定資格等)	
ITSSLレベル2の資格取得を目指す講座 (基本情報技術者試験等)	
ITパスポート	
Webクリエイター能力認定試験	
Illustratorクリエイター能力認定試験	
CAD利用技術者試験	

専門的サービス関係
キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
通関士、マネジメント試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士
中小企業診断士試験
司書・司書補
産業がウンセラ―試験
公認内部監査人認定試験

医療・社会福祉・保健衛生関係
介護福祉士(介護福祉士実務者研修を含む)
社会福祉士
保育士
看護師、准看護師、助産師
精神保健福祉士、はり師
柔道整復師、歯科衛生士
歯科技工士、理学療法士
作業療法士、言語聴覚士
栄養士、管理栄養士
保健師、美容師、理容師
あん摩マッサージ指圧師
さゆう師、臨床工学技士
視能訓練士
臨床検査技師
主任介護支援専門員研修
介護支援専門員実務研修
介護職員初任者研修
特定行為研修
喀痰吸引等研修
福祉用具専門相談員
登録販売者
衛生管理者免許試験
医療事務技能審査試験
医療事務認定実務者(R)試験
調剤薬局事務検定試験
健康管理士一般指導員資格認定試験
メンタルヘルス・マネジメント検定試験

営業・販売関係
調理師
宅地建物取引士資格試験
インテリアコーディネーター
パーソナルカリスト検定
ソムリエ呼称資格認定試験
国内旅行業務取扱管理者試験

技術関係
測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士
電気主任技術者試験
建築士
技術士
土木施工管理技術検定
建築施工管理技術検定
管工事施工管理技術検定
電気通信工事担任者試験

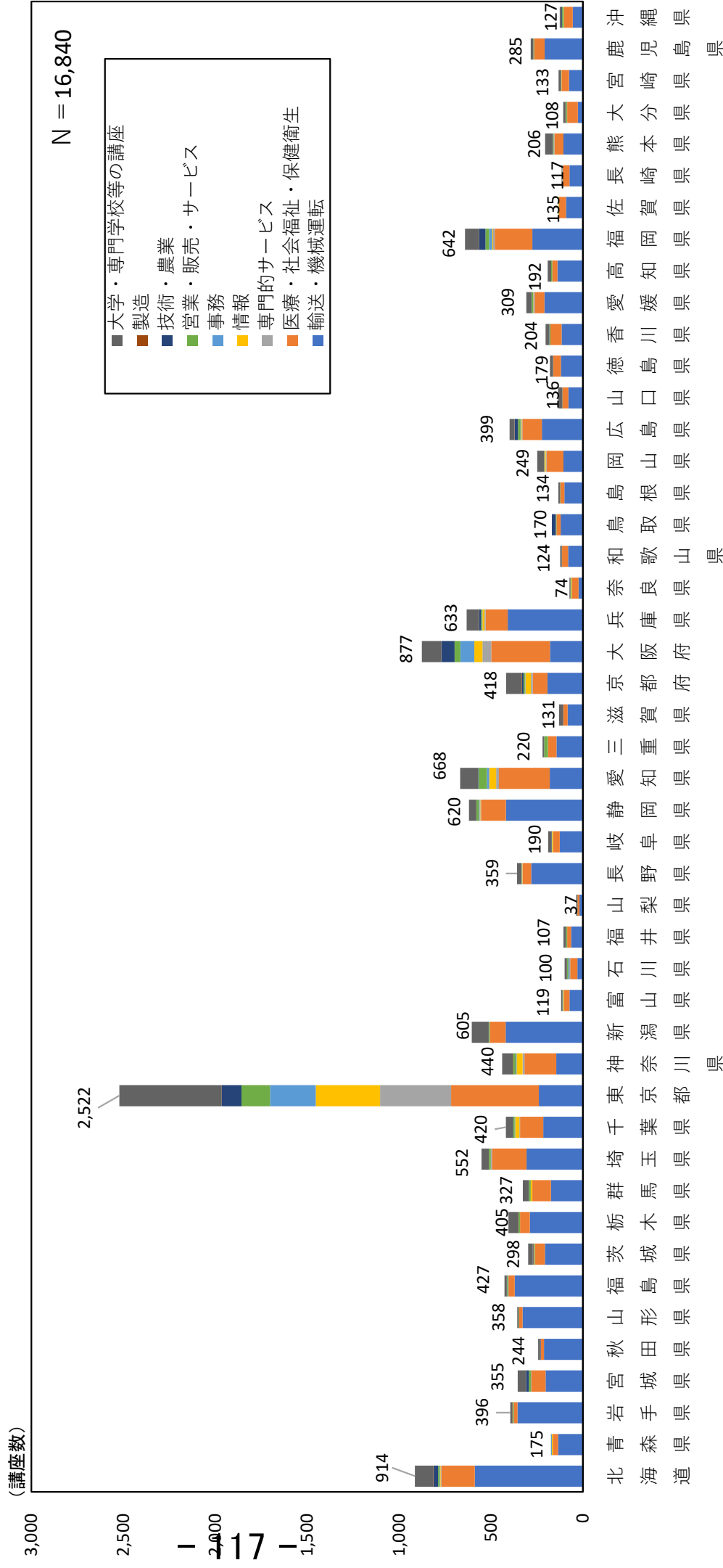
事務関係
登録日本語教員
Microsoft Office Specialist 365
VBAエキスパート
簿記検定試験(日商簿記)
日本語教員、IELTS
日本語教育能力検定試験
実用英語技能検定(英検)
TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
中国語検定試験
HSK漢語水平考試
「ハングル」能力検定
建設業経理検定

大学・専門学校等の講座関係
職業実践専門課程 (商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など)
職業実践力育成プログラム (保健、社会科学、工学・工業など)
キャリア形成促進プログラム (医療、文化教養、商業実務関係)
専門職学位 (ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など)
短時間の職業実践力育成プログラム(人文科学・人文)
短時間のキャリア形成促進プログラム(文化教養関係)
修士・博士 履修証明 科目等履修生



## 指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）（令和7年10月1日時点）

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



※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開催している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に1講座計上している。  
資料出所：厚生労働省「教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

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



	全国				大阪府			
	計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
輸送・機械運転関係	2641	—	205	2436	33	—	0	33
	1887	—	110	1777	33	—	7	26
	926	—	61	865	32	—	7	25
	704	—	35	669	4	—	2	2
	631	—	59	572	12	—	0	12
	317	—	6	311	16	—	1	15
	387	—	19	368	9	—	0	9
	299	—	28	271	17	—	0	17
	856	—	48	808	23	—	5	18
	6	—	—	6	0	—	—	0
医療・社会福祉・保健衛生関係	1332	288	15	1029	86	22	0	64
	309	—	254	55	21	—	8	13
	74	—	24	50	12	—	12	0
	288	—	79	209	29	—	9	20
	349	328	0	21	19	16	0	3
	380	—	131	249	44	—	7	37
	173	137	6	30	19	14	1	4
	123	111	2	10	10	9	0	1
	119	96	0	23	13	13	0	0
	123	119	0	4	9	7	0	2
専門的サービス関係	596	452	8	136	58	44	0	14
	202	—	0	202	23	—	0	23
	110	—	2	108	11	—	2	9
	40	—	0	40	2	—	0	2
	174	22	0	152	12	2	0	10
	75	—	—	75	10	—	—	10
	20	—	—	20	3	—	—	3
	45	—	—	45	7	—	—	7
	301	301	—	—	10	10	—	—
	149	13	10	126	14	0	1	13
情報関係								

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

	全国				大阪府			
	計	専門実践	特定一般	一般	計	専門実践	特定一般	一般
事務関係	TOEIC	140－	－	140	54－	－	－	54
	簿記検定試験（日商簿記）	67－	－	67	5－	－	－	5
	中国語検定試験	30－	－	30	6－	－	－	6
	「ハンゲル」能力検定	5－	－	5	2－	－	－	2
	実用フランス語技能検定試験	4－	－	4	1－	－	－	1
	登録日本語教員	31－	26	5	1－	－	1	0
	日本語教員	28－	－	28	4－	－	－	4
	その他	98－	－	98	3－	－	－	3
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引士資格試験	105－	4	101	12－	－	1	11
	その他	386	317	0	69	19	0	1
製造関係	計	31	11	0	20	1	1	0
技術・農業関係	建築士	68	1	0	67	5	0	5
	建築施工管理技術検定	56－	0	56	15－	－	0	15
	土木施工管理技術検定	50－	0	50	13－	－	0	13
	その他	167	31	3	133	39	2	34
	修士・博士	761－	－	761	28－	－	－	28
大学・専門学校等の講座関係	キャリア形成促進プログラム	7	6	1－	0	0	0	0
	職業実践専門課程	688	688	－	45	45	－	－
	職業実践力育成プログラム	283	231	52－	20	17	3	3
	専門職大学院	144	142	－	8	8	－	0
	科目等履修生	14－	－	14	0－	－	－	0
	履修証明	35－	－	35	4－	－	－	4
	その他	6	6	0－	0	0	0	0

# 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額について（令和5年度）

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

○ 都道府県別の教育訓練給付の受給者数・支給額（2023年度）

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

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

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

(參考資料)

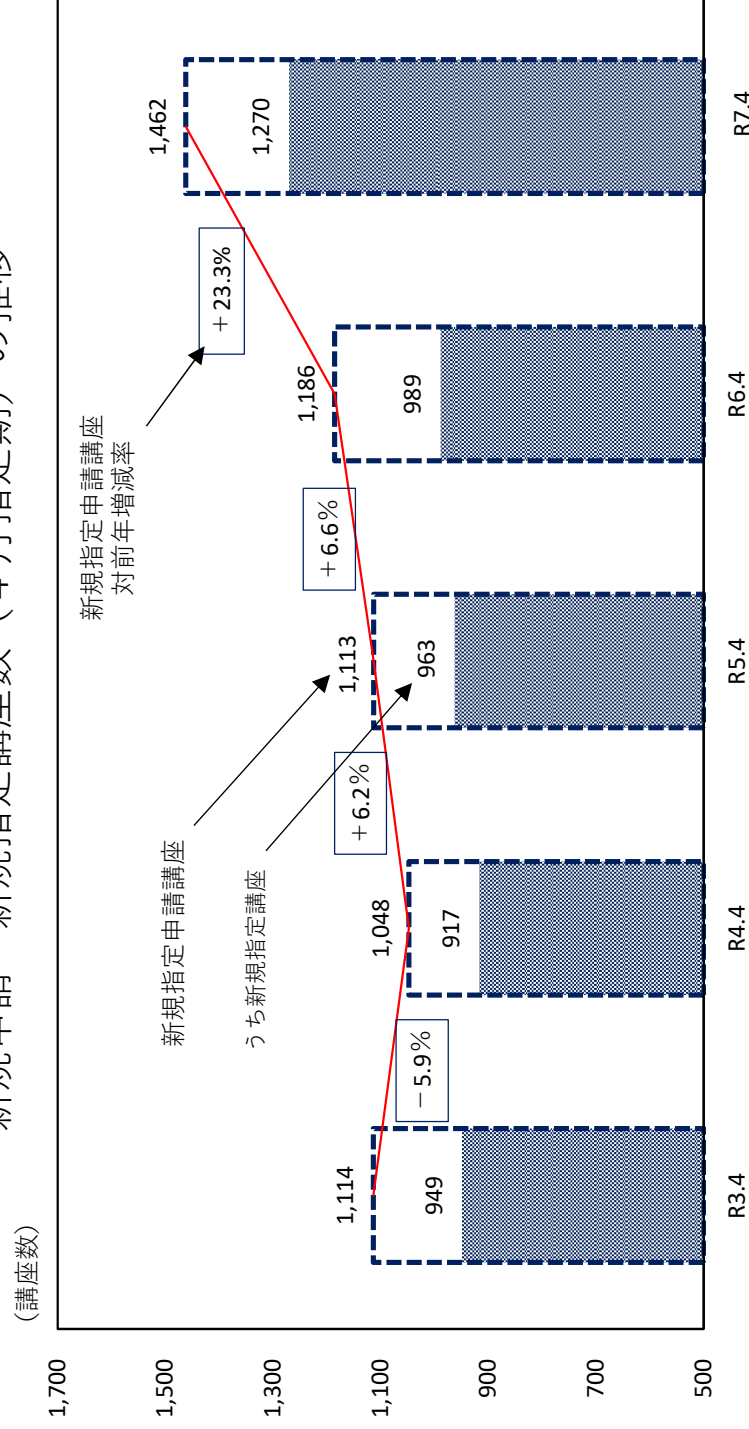
## 新規指定申請講座数・新規指定講座数の推移

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

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

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

新規申請・新規指定講座数（4月指定期）の推移



(指定講座全体数)

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



# 令和6年10月申請に向けた都道府県労働局及び本省による指定申請勧奨の取組

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

## ＜都道府県労働局による取組＞

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

- ・専門学校等 14局  
【岩手、秋田、神奈川、石川、山梨、長野、静岡、愛知、滋賀、山口、高知、福岡、佐賀、大分】
- ・指定自動車教習所 12局  
【青森、千葉、山梨、長野、滋賀、奈良、広島、山口、香川、愛媛、福岡、長崎】
- ・デジタル関係 9局【岩手、山形、新潟、石川、福井、三重、鳥取、山口、長崎】
- ・大学関係 9局【山形、福島、石川、岐阜、静岡、滋賀、高知、佐賀、長崎】
- ・介護関係 7局【宮城、山梨、長野、滋賀、山口、徳島、香川】
- ・看護・医療関係 3局【青森、秋田、山口】
- ・無人航空機操縦士（ドローン）3局【岩手、長野、佐賀】

※その他にハロートレーニング実施施設、日本語教員養成機関、技能講習関係 等

### ➤ その他

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

## ＜厚生労働省本省による取組＞

### ➤ 業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけ

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

### ➤ 関係省庁や業界団体主催の会議等

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

### ➤ その他

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

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

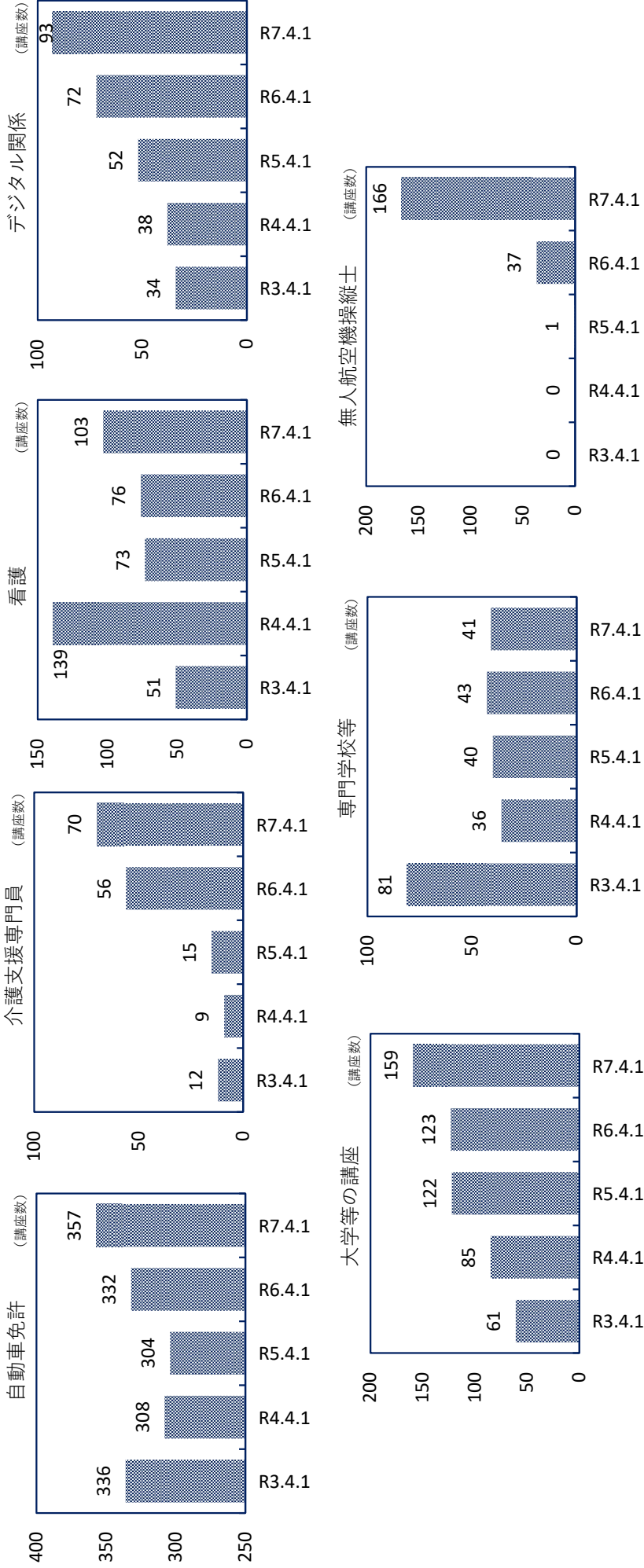
## 都道府県労働局における講座指定申請勧奨の取組と成果（例）

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



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

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



(各分野指定講座全体数)

	自動車免許	介護支援 専門員	看護関係	デジタル	大学等	専門学校等	無人航空機 操縦士
指定講座数 (R7.4.1 時点)	7,601	260	749	558	1,085	690	253



## 参考資料



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

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

- 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リングに取り組み、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アップ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・リスキリング相談コーナー 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、キャリアアッププランニング、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・リスキリング支援センター 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・キャリアアップ塾」【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、リスキリングの方向性、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】

○ リスキリ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）

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

事業実績

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・リスキリング事業の内数

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
		会計	

- 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、リスキリ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。
- これまでリスキリ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

3 (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。

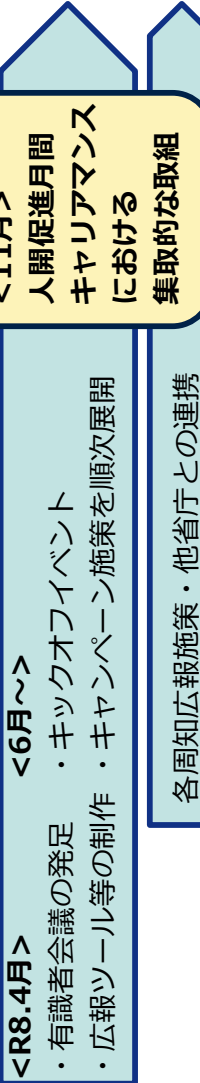
【主な取組】

- ① 有識者会議の設置
- ② キャンペーンロゴ・名称の設定
- ③ リスキリ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



3 実施主体

「キャリア形成・リスキリング推進事業」において実施予定



# 拡 充 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタル リテラシーの向上促進

人材開発統括官付訓練企画室（内線5926、5600）  
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）

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

## 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、③DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを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

### ③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)

# 求職者支援制度

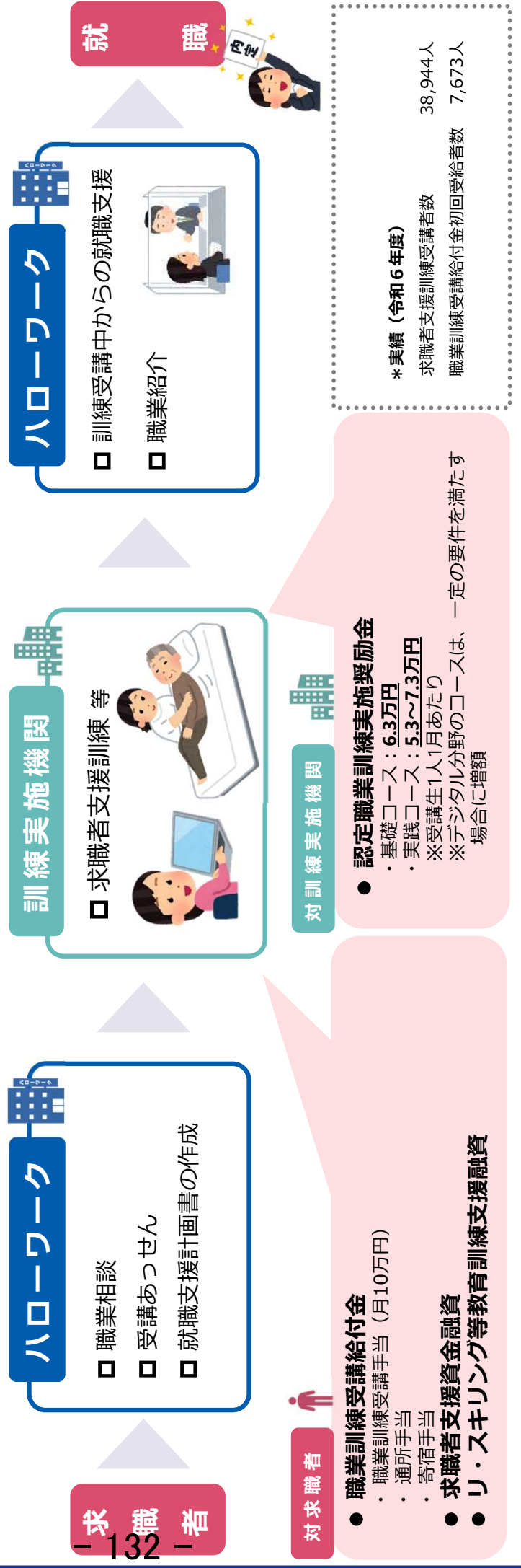
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）  
人材開発統括官付訓練企画室（内線5600）

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。

## 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）。



# 教育訓練給付

令和8年度概算要求額 632 億円 (538 億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働特会		一般
労災	雇用 徴収	子会 計
	161/162	育休 1/162

## 1 事業の目的

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、経済社会の変化に対応した労働者個々人の主体的、自発的な学び・学び直しを支援する。

## 2 事業の概要・スキーム

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	教育訓練休暇給付金 ＜社内制度に基づき、教育訓練を受けるための無休の休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給＞
133 給付内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 受講費用の50% (上限年間40万円) (6か月ごとに支給)</li><li>・ 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒ 受講費用の20% (上限年間16万円)</li><li>・ 追加給付②: 訓練前後で賃金5%以上上昇 (※1) ⇒ 受講費用の10% (上限年間8万円)</li></ul> (※1) 令和6年10月1日以降に受講開始した者が対象	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 受講費用の40% (上限20万円)</li><li>・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等 (※1) ⇒ 受講費用の10% (上限5万円)</li></ul> (※1) 令和6年10月1日以降に受講開始した者が対象	・ 受講費用の20% (上限10万円)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 教育訓練休暇を開始した日から原則1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額(※2)を支給</li><li>・ 給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日</li></ul> (※2) 休暇前の賃金・年齢に応じて、2,411～8,870円/日(令和7年8月1日以降の額。毎年8月1日に改定)
支給要件	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 在職者又は離職後1年以内 (妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内) の者</li><li>・ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上) の者</li></ul>			

注) 専門実践教育訓練を修了見込みの者で、一定要件を満たす場合、教育訓練支援給付金として、基本手当日額の60%を訓練受講中に支給 (2ヶ月ごとに支給)

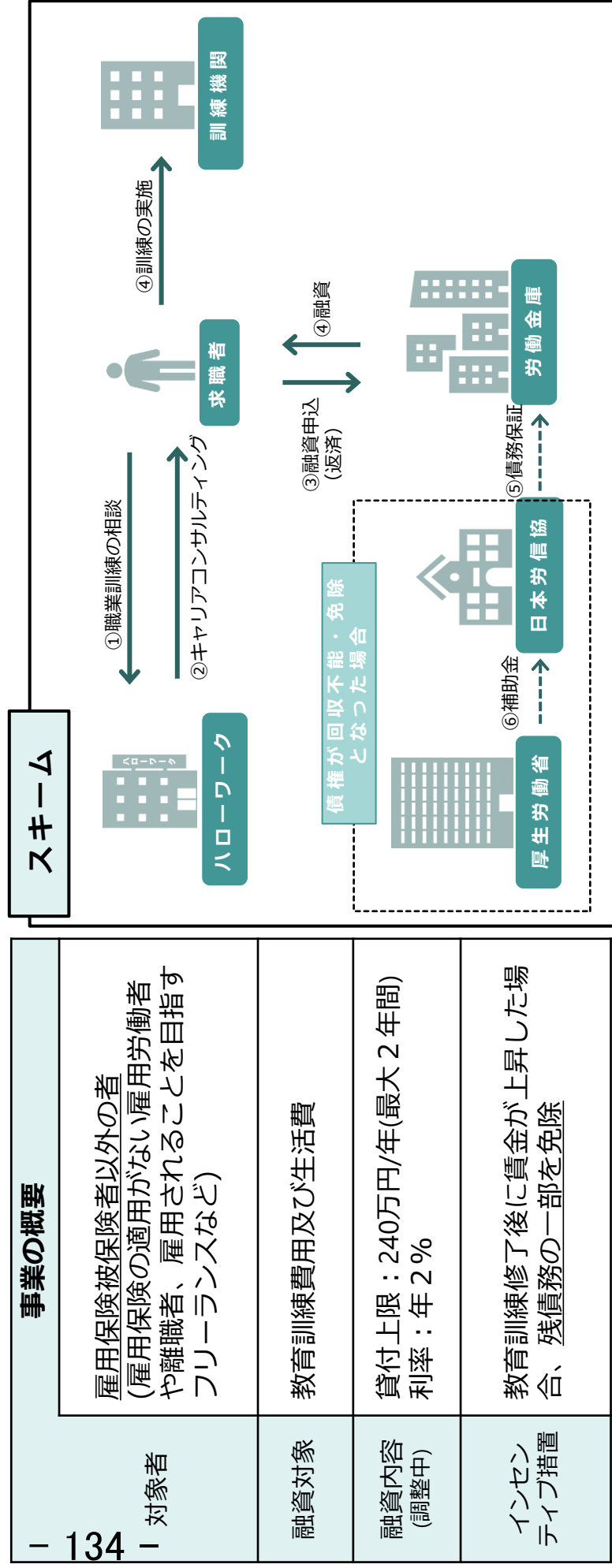
令和8年度概算要求額 8.8 億円 (81 百万円) ※ (内)は前年度当初予算額。

# 1 事業の目的

雇用保険被保険者以外の者が、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるようにするため、これらの者が自ら選択した教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資を実施。

教育訓練の効果を高めるインセンティブとして、教育訓練受講後に賃金が上昇した場合には、残債務の一部を免除する。

## 2 事業の概要・スチーム・実施主体等



労働特会	労働災害		子子特会	育休	一般会計
	雇用	徴収			
		3/4			1/4