資料　1

ハロートレーニング（離職者向け）の令和７年度実績

1　離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

11_埼玉		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	16 (1)	209 (60)	163 (61)
	営業・販売・事務分野	160 (8)	2,799 (43)	1,914 (-31)
	医療事務分野	20 (0)	275 (-73)	179 (-26)
	介護・医療・福祉分野	106 (-9)	1,335 (-194)	778 (17)
	農業分野	2 (0)	40 (0)	22 (9)
	旅行・観光分野	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	デザイン分野	43 (1)	723 (-34)	625 (-16)
	製造分野	39 (0)	484 (0)	410 (23)
	建設関連分野	12 (-1)	146 (-19)	92 (7)
	理容・美容関連分野	4 (1)	57 (6)	49 (6)
	その他分野	37 (2)	459 (26)	394 (35)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	9 (-4)	109 (-55)	63 (-19)
	合計	448 (-1)	6,636 (-240)	4,689 (66)
	(参考) デジタル分野	75 (2)	1,168 (26)	994 (55)

用語の定義

※本資料における用語は、以下のとおり定義しています。

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

「定員」
　当該年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」
　当該年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」
　当該訓練の定員を100とした時の、受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」
　当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

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

「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

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

分野		公共職業訓練（都道府県：委託訓練）						求職者支援訓練					
		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
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	9	91	76	96.7%	83.5%	63.5%	7	118	87	86.4%	73.7%	58.5%
		(−4)	(−27)	(0)	(20.4)	(19.1)	(−1.4)	(5)	(87)	(61)	(−10.4)	(−10.2)	(−22.5)
	営業・販売・事務分野	138	2,404	1,618	84.4%	67.3%	70.1%	22	395	296	122.3%	74.9%	65.4%
		(8)	(36)	(−33)	(−3.0)	(−2.4)	(−3.6)	(0)	(7)	(2)	(13.3)	(−0.9)	(3.2)
	医療事務分野	20	275	179	80.4%	65.1%	73.6%	0	0	0	−	−	−
		(1)	(−58)	(−19)	(8.9)	(5.6)	(−1.5)	(−1)	(−15)	(−7)	−	−	−
	介護・医療・福祉分野	104	1,295	752	67.6%	58.1%	86.8%	0	0	0	−	−	−
		(−9)	(−194)	(5)	(9.3)	(7.9)	(1.5)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
	農業分野	2	40	22	60.0%	55.0%	61.9%	0	0	0	−	−	−
		(0)	(0)	(9)	(25.0)	(22.5)	(−30.4)	(0)	(0)	(0)	−	−	−
	旅行・観光分野	0	0	0	−	−	−	0	0	0	−	−	−
		(0)	(0)	(0)	−	−	−	(0)	(0)	(0)	−	−	−
	デザイン分野	29	450	392	130.4%	87.1%	65.8%	14	273	233	133.7%	85.3%	57.9%
		(5)	(40)	(38)	(13.3)	(0.8)	(−8.0)	(−4)	(−74)	(−54)	(5.5)	(2.6)	(7.1)
	製造分野	0	0	0	−	−	−	0	0	0	−	−	−
		(0)	(0)	(0)	−	−	−	(0)	(0)	(0)	−	−	−
	建設関連分野	11	134	86	84.3%	64.2%	72.6%	1	12	6	50.0%	50.0%	64.3%
		(0)	(−1)	(18)	(22.1)	(13.8)	(1.4)	(−1)	(−18)	(−11)	(−16.7)	(−6.7)	(−7.1)
	理容・美容関連分野	0	0	0	−	−	−	4	57	49	101.8%	86.0%	74.2%
		(0)	(0)	(0)	−	−	−	(1)	(6)	(6)	(11.6)	(1.7)	(−5.1)
	その他分野	15	133	108	115.0%	81.2%	85.1%	9	130	76	93.1%	58.5%	58.2%
		(2)	(31)	(22)	(−11.5)	(−3.1)	(−6.4)	(0)	(−5)	(−15)	(16.8)	(−8.9)	(3.4)
求職者支援訓練（基礎コース）	基礎	−	−	−	−	−	−	9	109	63	67.0%	57.8%	61.2%
		−	−	−	−	−	−	(−4)	(−55)	(−19)	(10.9)	(7.8)	(18.9)
	合計	328	4,822	3,233	84.8%	67.0%	74.1%	66	1,094	810	110.4%	74.0%	
		(3)	(−173)	(40)	(5.3)	(3.1)	(−2.9)	(−4)	(−67)	(−37)	(9.9)	(1.0)	(0.0)
	（参考）デジタル分野	38	541	468	124.8%	86.5%	65.5%	21	391	320	119.4%	81.8%	58.0%
		(1)	(13)	(38)	(16.8)	(5.1)	(−6.2)	(1)	(13)	(7)	(−6.3)	(−1.0)	(3.0)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。
※（）内の数値は、前年度実績と比較した増減値

	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）					
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
IT分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
営業・販売・事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
医療事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
介護・医療・福祉分野	2	40	26	72.5%	65.0%	100.0%	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(12)	(27.5)	(30.0)	(0.0)	(0)	(0)	(0)	－	－	－
農業分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
旅行・観光分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
デザイン分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
製造分野	6	40	26	100.0%	65.0%	100.0%	33	444	384	148.4%	86.5%	84.9%
	(0)	(0)	(-1)	(12.5)	(-2.5)	(4.2)	(0)	(0)	(24)	(43.2)	(5.4)	(-2.8)
建設関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(0)	－	－	－
その他分野	5	120	104	104.2%	86.7%	86.8%	8	76	106	217.1%	139.5%	－
	(0)	(-20)	(18)	(16.7)	(15.0)	(14.8)	(0)	(0)	(10)	(28.9)	(13.2)	－
合計	13	200	156	97.0%	78.0%	91.5%	41	520	490	158.5%	94.2%	84.9%
	(0)	(-20)	(29)	(18.0)	(14.5)	(12.1)	(0)	(0)	(34)	(41.2)	(6.5)	(-2.8)
（参考）デジタル分野	0	0	0	－	－	－	16	236	206	88.1%	87.3%	82.3%
	(0)	(0)	(0)	－	－	－	(0)	(0)	(10)	(-18.7)	(4.2)	(-4.9)

※数値は速報値のため、今後変動の可能性がある。※（）内の数値は、前年度実績と比較した

資料　2

令和８年度

地域における人材ニーズ等に関する調査結果
～概要と今後の方向性～【埼玉県】

埼玉労働局　職業安定部訓練課

調査概要

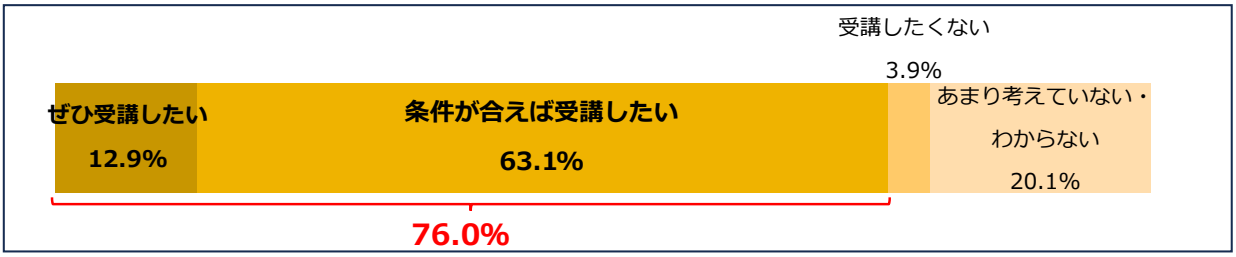
1．調査概要

目的	地域企業の人材ニーズ及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、令和9年度の職業訓練実施計画における訓練コース、訓練内容及び訓練規模等の検討資料とする。
調査期間	令和8年6月8日～8月7日
調査方法	WEBアンケート（ハローワークに登録のある求職者、求人者）
回答数	埼玉県：求職者333人 ／ 求人者219事業所 （参考：全国：求職者16,292人 ／ 求人者12,270事業所） 【求職者年齢構成】10～20代9.9%、30代12.0%、40代14.4%、50代29.4%、60歳以上34.2%（50歳以上が63.6%） 【求人者業種】製造業、建設業、情報通信業、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業、運輸・物流業、その他から回答を得た。医療・福祉38.4%が最も多く、製造業15.5%、サービス業11.9%、建設業10.5%など

調査結果の概要（１） 公的職業訓練への受講意向は高い一方、訓練内容までの認知は低い

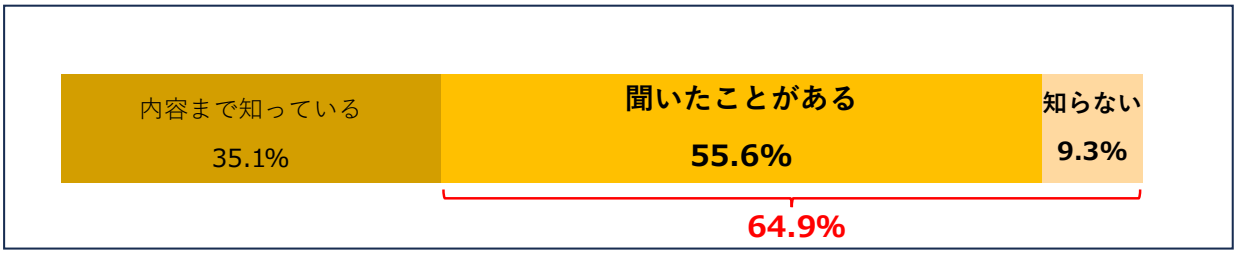
Q 公的職業訓練を受講したいと思いますか。

➢ **求職者では、公的職業訓練の受講意向は、「ぜひ受講したい」12.9%、「条件が合えば受講したい」63.1%で、「受講したい・計」は76.0%となり、全国71.6%を4.4ポイント上回っている。**



Q 公的職業訓練をご存じですか。

➢ **一方、求職者では、公的職業訓練について「内容まで知っている」は35.1%で、全国41.7%を6.6ポイント下回る。「聞いたことがある」55.6%と「知らない」9.3%を合わせると、内容まで認知していない者は64.9%であり、全国58.3%を6.6ポイント上回る。**

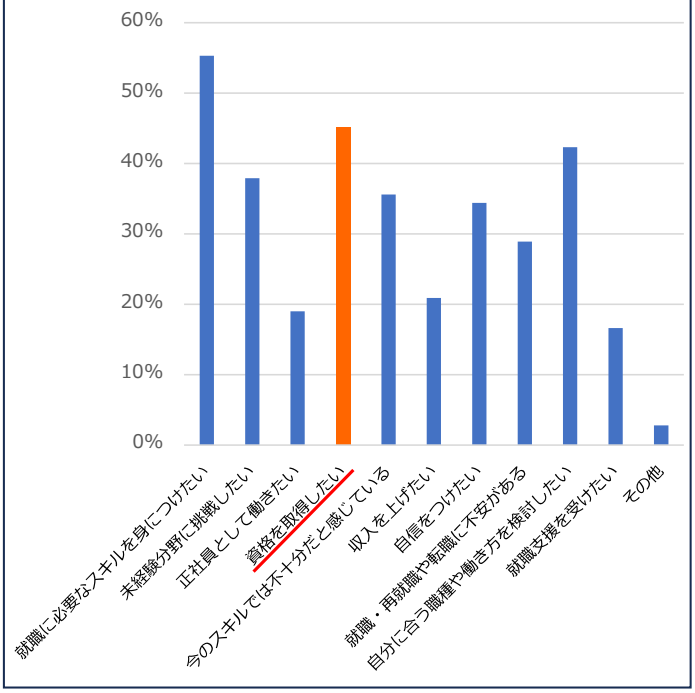


制度名称の周知だけでなく、訓練内容、取得できる資格、身につく実務スキル、想定される職種など、具体的な内容理解につながる情報提供を行う。また、ハローワークを利用していない潜在的な求職者にも訓練情報を届けるため、SNS等を活用し、幅広い層への周知を図る。

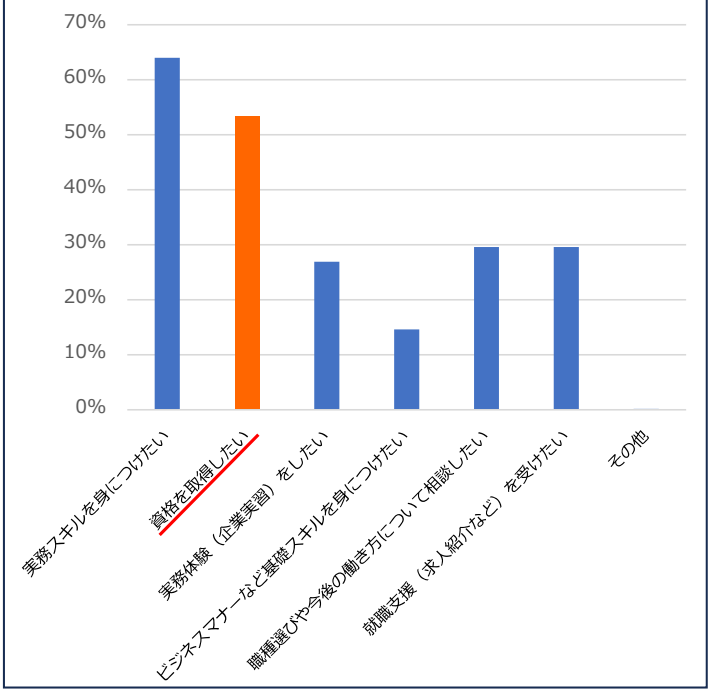
調査結果の概要（２）資格取得の求職者・求人者ニーズが高い

➢ **求職者（訓練を受講したいと答えた253人）では、訓練を受講したい理由として「資格を取得したい」が45.1%、訓練に期待する内容でも「資格取得」が53.4%となっており、資格取得へのニーズが高い。**

公的職業訓練を受講したい理由について、当てはまるものをすべて選んでください。



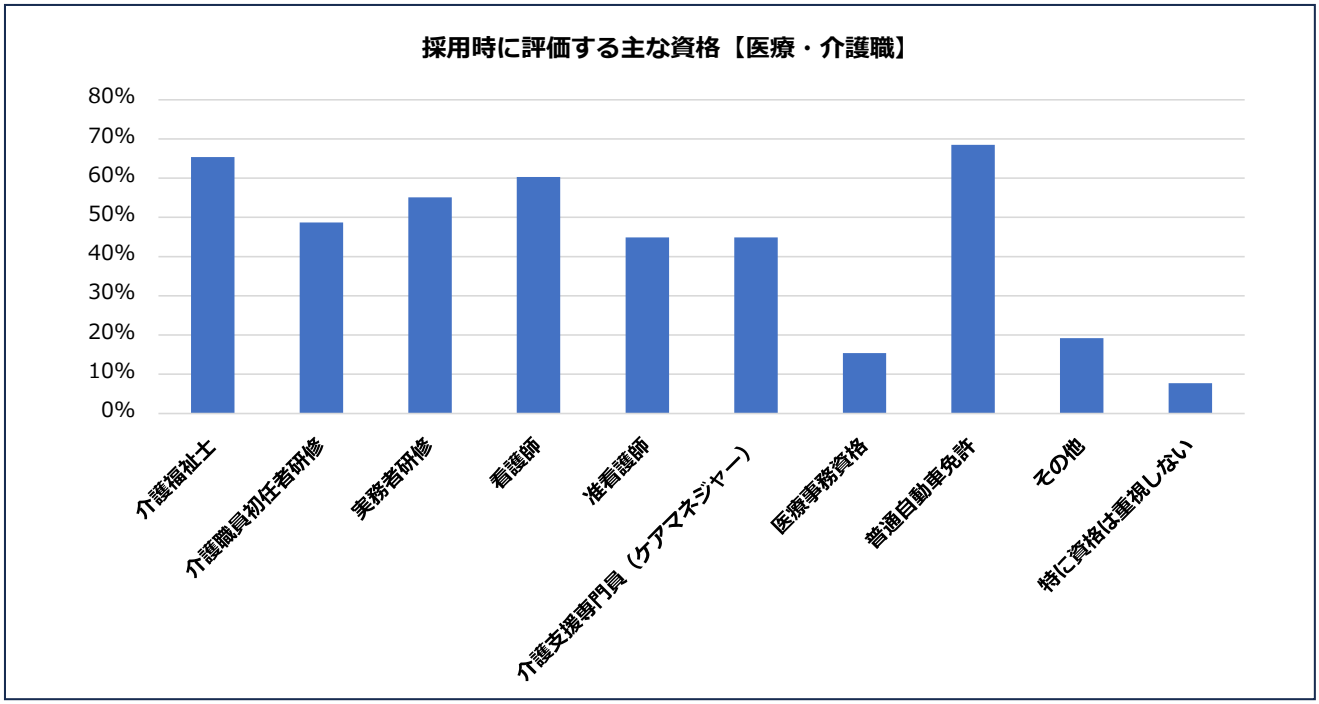
訓練に期待する内容について、当てはまるものをすべて選んでください



調査結果の概要（２）資格取得の求職者・求人者ニーズが高い

➢ **求人者において、「実務経験がなくても必要な資格を保有していれば十分採用対象となる」と回答した割合は、職種によって違いがみられた。医療・介護職では41.7%であり、医療・介護職以外の27.3%を上回った。また、医療・介護職では、介護福祉士（65.4%）、看護師（60.3%）、実務者研修（55.1%）、介護職新初任者研修（48.7%）などの資格を採用時に評価する割合が高かった。**

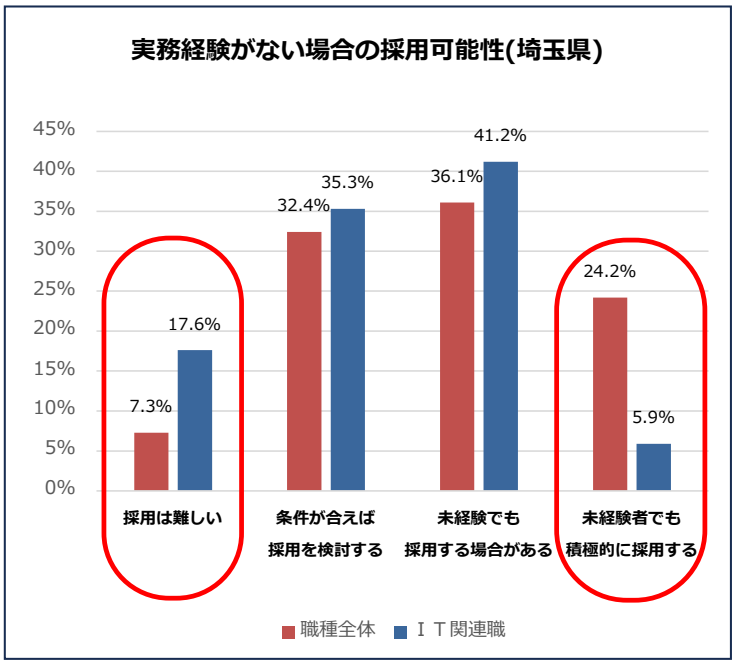
採用時に評価する主な資格【医療・介護職】

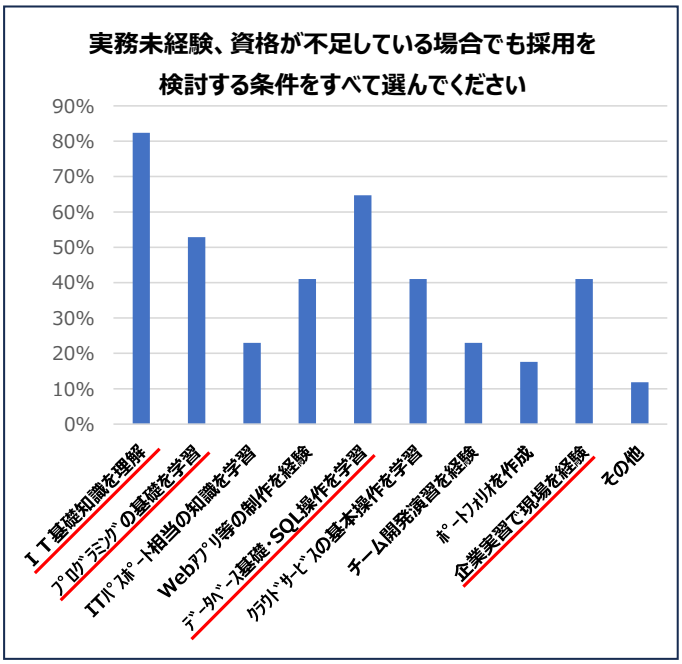


受講者数増加のためには、資格取得が可能な訓練であることなどをわかりやすく周知する必要がある。

調査結果の概要（３） IT関連職では実践的なスキルが求められている

- IT関連職（求人者）では、実務未経験者について「採用は難しい」と回答した割合が17.6%と職種全体（7.3%）を上回る一方、「積極的に採用する」と回答した割合は低く、未経験者の採用ハードルが高い傾向がみられる。
- IT関連職（求人者）では、実務未経験や資格が不足している場合でも採用を検討する条件として、実践的なＩＴスキルの習得や企業実習による現場経験が重視されている。

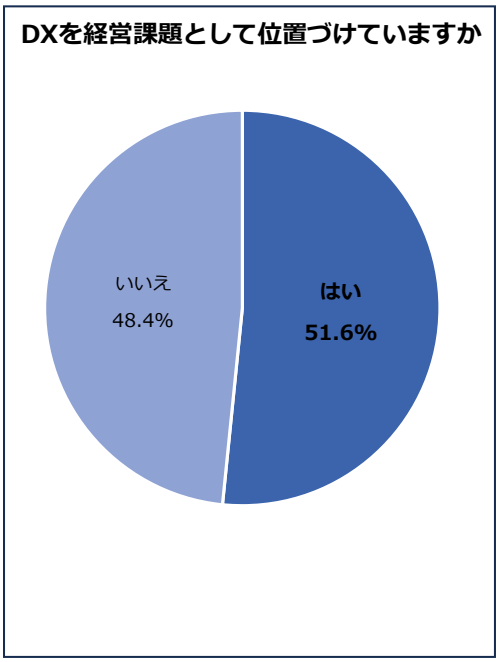


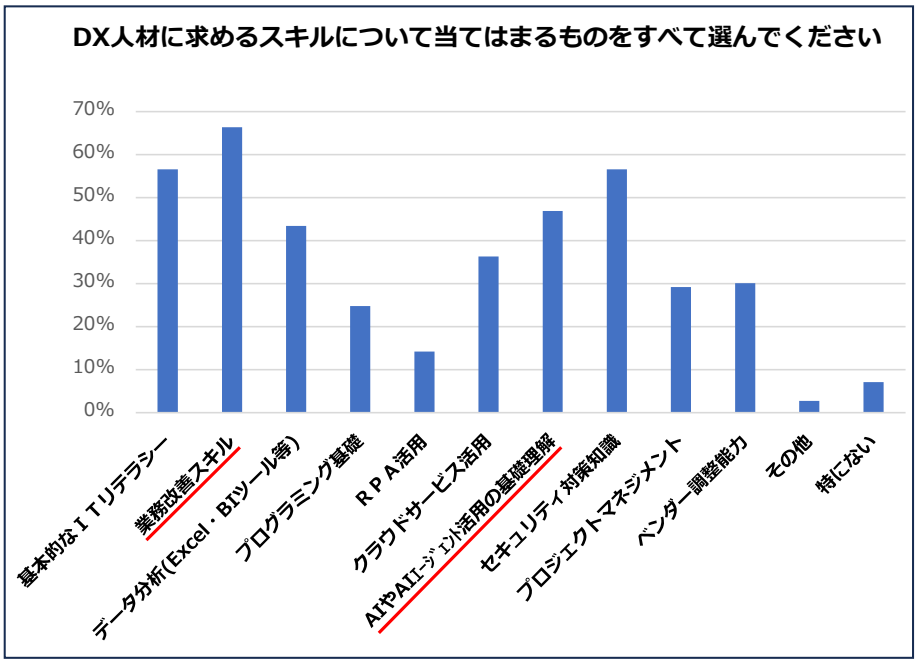


IT分野では、実務未経験者の採用ハードルが高いことや企業実習ニーズが高いことを踏まえ、資格取得に加え、実践的なスキルの習得や企業実習を取り入れた訓練内容を検討する。

調査結果の概要（４） DX分野では業務改善能力へのニーズがみられる

- 一方、求人者（全体）において、DXを経営課題として位置付けている企業は51.6%であり、DX人材に求めるスキルでは、「業務改善スキル」が66.4%で最も高い。





生成AI等の活用が業種・職種を問わず業務の効率化や改善に関わることを踏まえ、IT専門職に限らず全ての訓練分野で、業務内容に応じてAIを適切かつ安全に利活用するための基礎的な知識・スキルを取り入れ、デジタルを活用して業務効率化・業務改善を担う人材の育成を重視する。

資料　３－１

令　和　８　年　度
公的職業訓練効果検証
ワーキンググループ報告

埼玉労働局職業安定部訓練課

埼玉県産業労働部産業人材育成課

JEED
らしく、はたらく、ともに
ポリテクセンター埼玉

公的職業訓練効果検証ワーキンググループについて

目的	適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。
構成員	①埼玉労働局 ②埼玉県産業労働部産業人材育成課 ③独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部
検証手法	令和８年度は介護分野の訓練コースの対象へのヒアリングを行い、その結果から訓練効果等を検証し、改善促進策（案）を作成する。
具体的な進め方	① 介護分野のコースから３コース以上選定し、各コースの対象の３者（訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者の採用企業）にヒアリング。 ② ヒアリングの結果を踏まえ、介護分野における課題に対する対応策を整理し、改善促進策（案）を作成。 ③ 第１回地域協議会に改善促進策（案）等検証結果を報告し、令和９年度地域職業訓練計画の策定に反映。
ヒアリング対象分野の選定理由	①介護関係職種の有効求人倍率は、依然高い水準にあり、職業計を大きく上回っていること（人手不足分野）。 ②介護職員は、更に不足すると見込まれており、多様な人材確保対策が急務であること（需給ギャップの拡大）。 ③訓練修了後の就職率が高いものの、応募倍率が低い状況が続いており、改善の余地があること。

ヒアリング実施状況について

ヒアリング実施時期	令和８年８月～９月
ヒアリング実施者	埼玉県地域職業能力開発促進協議会ワーキンググループ
ヒアリング先	①職業訓練実施機関　４機関 ②職業訓練修了者　５名 ③職業訓練修了者の採用企業　４社

	訓練実施機関A		訓練実施機関B	訓練実施機関C	訓練実施機関D
訓練期間	６か月 （介護実務者）		６か月 （介護実務者）	２か月 （介護初任者）	６か月 （介護実務者）
訓練修了者 （年代・前職）	40代 調理師	40代 障害者 施設職員	30代 派遣会社社員 倉庫運送業社員 美容師	60代 鮮魚仲介 営業など	50代 歯科衛生士
受講の きっかけ	親の介護の経験から興味はあった。調理の仕事は体力的にきついと感じていたところ、HW窓口で勧められた。	家族（認知症）の介護もあり、キャリアチェンジ。訓練受講し介護職に就職できたことで自宅で看取ることができた。	祖母に恩返しをしたい気持ちと母親が介護職に就いていることをきっかけに介護職に興味を持った。	介護業界は、未経験でも入りやすいと感じた。いずれは県外に移住予定で全国で使える資格で長く働けると思った。	以前から介護分野に興味があり、子どもが独立したことを契機に、本格的に学びたいと考え、前職を退職して受講。
採用企業	特別養護老人ホーム		サービス付き 高齢者向け住宅	介護老人保険 施設	介護老人保険 施設

ヒアリング実施結果（訓練実施機関に対するヒアリング）

訓練実施にあたって工夫している点

・介護施設で勤務している方を講師として招いている。現役介護士からの話は、職場環境、施設整備、働き方をイメージができ、就職先の選定にも役立っている。

・現場に即して順応できるような内容の知識や技術を身につけるとともに、グループワークやケーススタディーによる検討に力を入れている。

・グループワークなどの訓練を通して多様なコミュニケーション手法を身につける工夫をしている。

・傾聴、アンガーマネジメント、アサーティブコミュニケーションなど仕事を円滑に進めるための対人関係スキルの習得にも力を入れている。

キャリアコンサルティング・就職支援の状況

・入校当初に就職に関する希望をまとめたヒアリングシートを作成しキャリアコンサルティングを通じて更新している。就職先を紹介する際に参考にしている。

・自分に合った施設、働き方を見つけられるよう授業以外でも自発的に施設見学に行くことを推奨している。

・週に１度は事業所の担当者に来ていただき、就職に対してのモチベーションを失わないように努めている。

ハローワーク・労働局への要望

・面接会などのイベントが訓練日と重なって参加できないため、就活日などに開催して欲しい。

・管轄ハローワーク以外の担当者にも積極的に学校見学に来てほしい（訓練施設や介護の仕事についてもっと知ってほしい）。

・募集に関しては「ハローワークの紹介頼み」なところがある。独自チラシを２０部ずつ送っているので積極的な周知をお願いしたい。

ヒアリング実施結果（訓練修了者に対するヒアリング）

訓練内容のうち、就職後に役立っているもの

・介護技術（実務）の授業は役に立っている。実技を多く学べば学ぶほど現場に出たときの不安が払拭できる。もっと実技の時間があるとよかった。移乗介助や身体介護は特に役に立っている。

・グループワークや意見交換の機会が多く、受講生同士がお互いの個性を尊重しながら訓練に取り組んでいたことが印象的であった。介護の現場では、相手に応じた話の聞き方や接し方が求められるため、介護技術に加えてコミュニケーション能力を身につけることも重要だと感じている。

・介護の基礎知識を体系的に学べたことで、職場での指示が理解でき、円滑な実践に結び付いている。

・現場に出た時に、ケーススタディと同じ対処で解決できた。

訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの

・事業所によって電子化の状況はまちまち（導入されているソフトもまちまち）なので、ICTの授業はそれほど必要ないように感じた。年代により不安も感じる人もいるかもしれないので最低限の時間でよい。

就職後に感じた、訓練で学んでおくべきだったスキル、技能

・職場実習や職場見学は、もっといろんな種類の施設に行ってみたかった。より多くの種類の施設を見たり体験することによって、就職活動がよりスムーズに進められると思う。

・事故報告書の書き方について現場とのズレがあったため、実践的なカリキュラムとして取り入れて欲しい。

・現場で起こるエマージェンシーに対する対処方法など体験談などでよいので聞いておきたかった。

ヒアリング実施結果（訓練修了者の採用企業に対するヒアリング）

訓練により得られたスキル、技能のうち、採用後に役に立っているもの

・実技全般。ただし、訓練では受講者同士、健康な人同士で実技を行っているが、実際の現場では半身麻痺や寝たきりの方の介助等がある。実技の時には要介護者役が脱力して行うなど、より現場に近い学習をしてもらえたら良い。

・基本がすべてではなく現場がすべてだが、専門用語などの基礎知識の有無の差は大きい。

・知識・技術ともに役立っている感じ、即戦力となっている。特に排泄介助などの技術面で実技が役に立っていると感じる。

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

・利用者への介助に関する実習（排泄や移乗など）を増やしてほしい。

・少しでも介護現場の実情を理解・体験できるよう、施設実習や施設見学の時間を増やしてほしい。文字や文章上で知っているのとは大きく異なる。

・近年の業務環境の変化を踏まえ、SNS利用時の注意点、ネットリテラシー、著作権に関する知識、AI生成画像等の利用上の注意など、情報モラルに関する内容も学ぶ機会があるとよい。

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

・介護業界の社会的貢献や大変さを理解した上で選考を受けているため、訓練未受講者と違い覚悟を持った方を採用できる。

・資格の取得だけを目的とするのであれば通信教育などの選択肢もあるが、数か月間にわたり訓練校に通い、継続して学ぶ経験を積むことで、介護の仕事に向き合う姿勢や心構えが培われると感じている。

・利用者への思いやりや相手の立場に立って考える力、介護職として働く意欲や覚悟が備わっているため、採用後の定着や活躍に期待できる。

アンケート調査結果

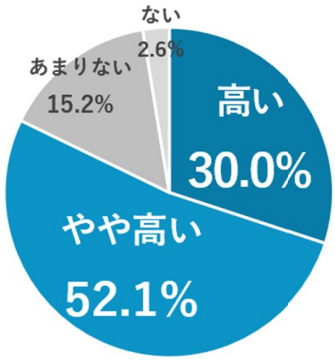
令和８年８月４日から９月18日の間に開催したハロートレーニング説明会参加者に実施したアンケート調査

ハロートレーニング説明会参加者に聞いた介護職・介護業界に対するイメージ

※回答件数は475件

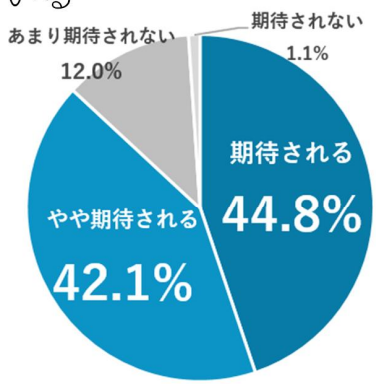
やりがい（公共性・社会貢献）

82.1%の方は、公共性・社会貢献が高い仕事だと思っている



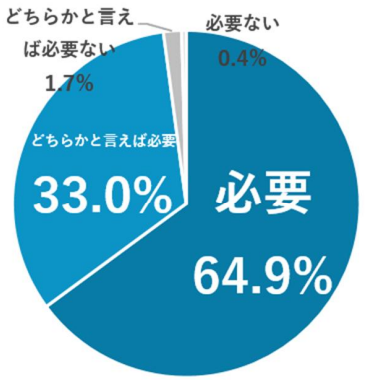
今後の成長（将来性・安定性）

86.9%の方は、将来性・安定性が期待できる仕事だと思っている



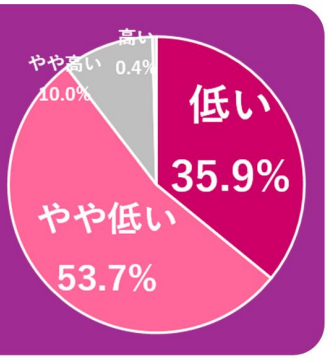
資格や専門知識

97.9%の方は、資格や専門知識が必要な仕事だと思っている



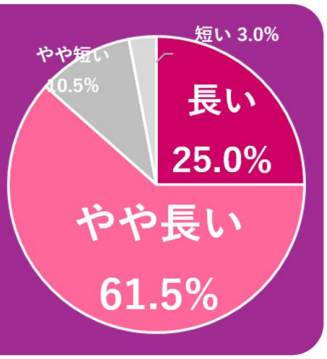
給与水準

89.6%の人は賃金が低いと思っている



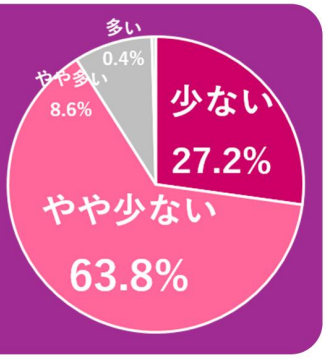
時間外労働

86.5%の人は残業が多いと思っている



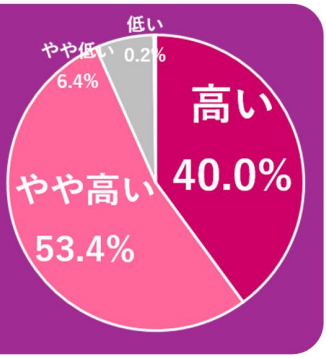
年間休日数

91.0%の人は休みが少ないと思っている



離職率

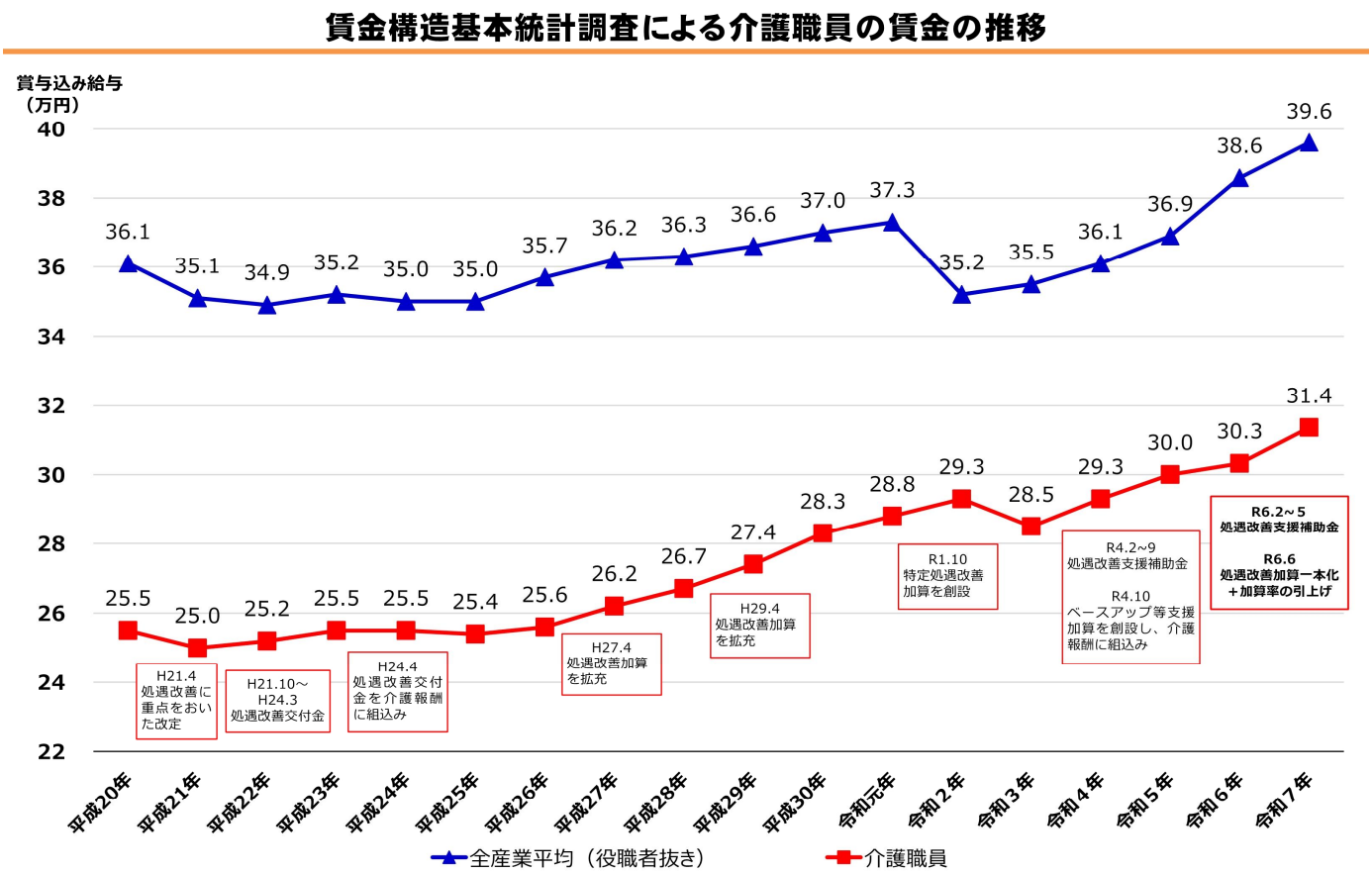
93.4%の人は離職率が高いと思っている



介護職員の賃金推移

厚労省老健局HP掲載資料

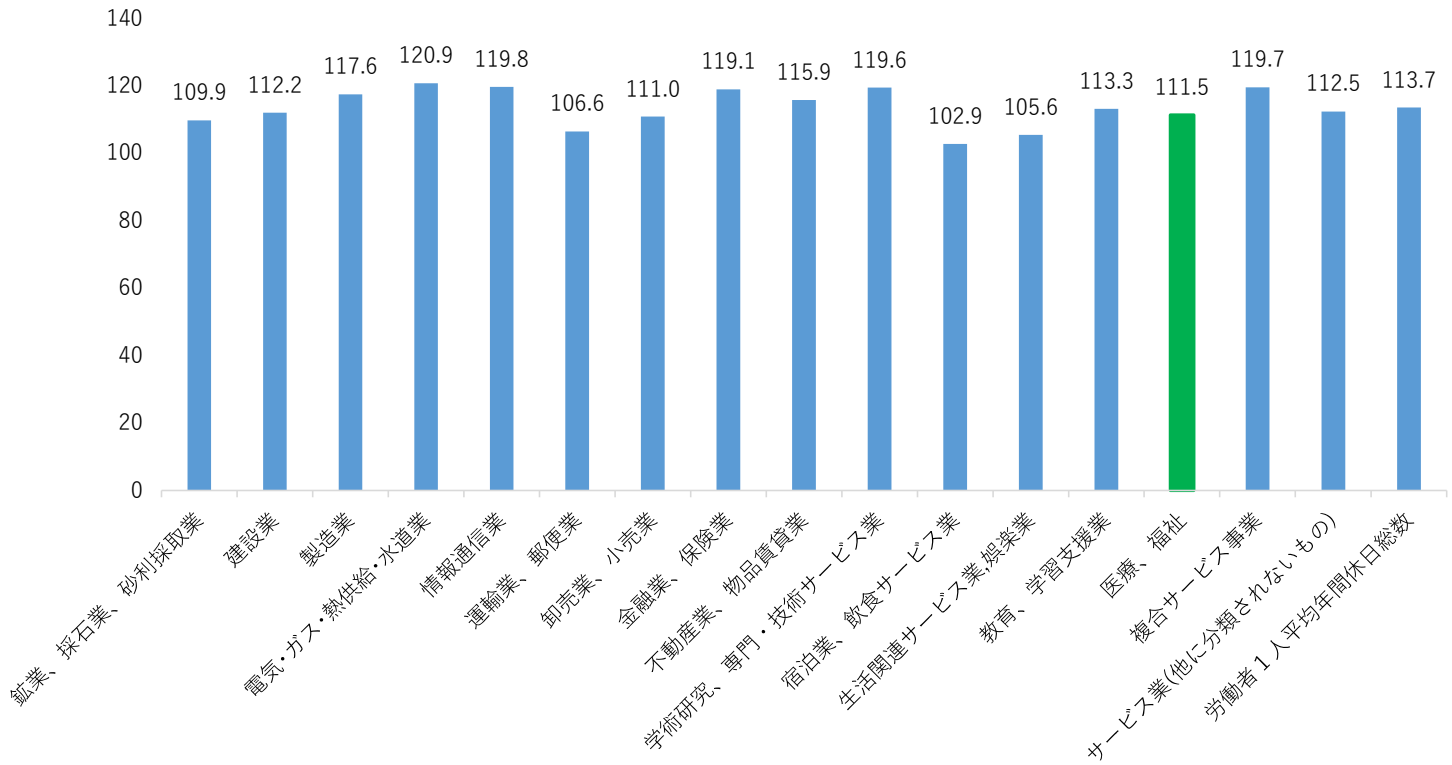
全産業平均との差があるものの介護職員の賃金は継続して増加している



【出典】厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。
※ 賞与込み給与は、調査年の６月分として支払われた給与に調査年の前年の１月から12月分の賞与の1/12を加えて算出した額。

労働者１人あたりの平均年間休日総数（産業別）

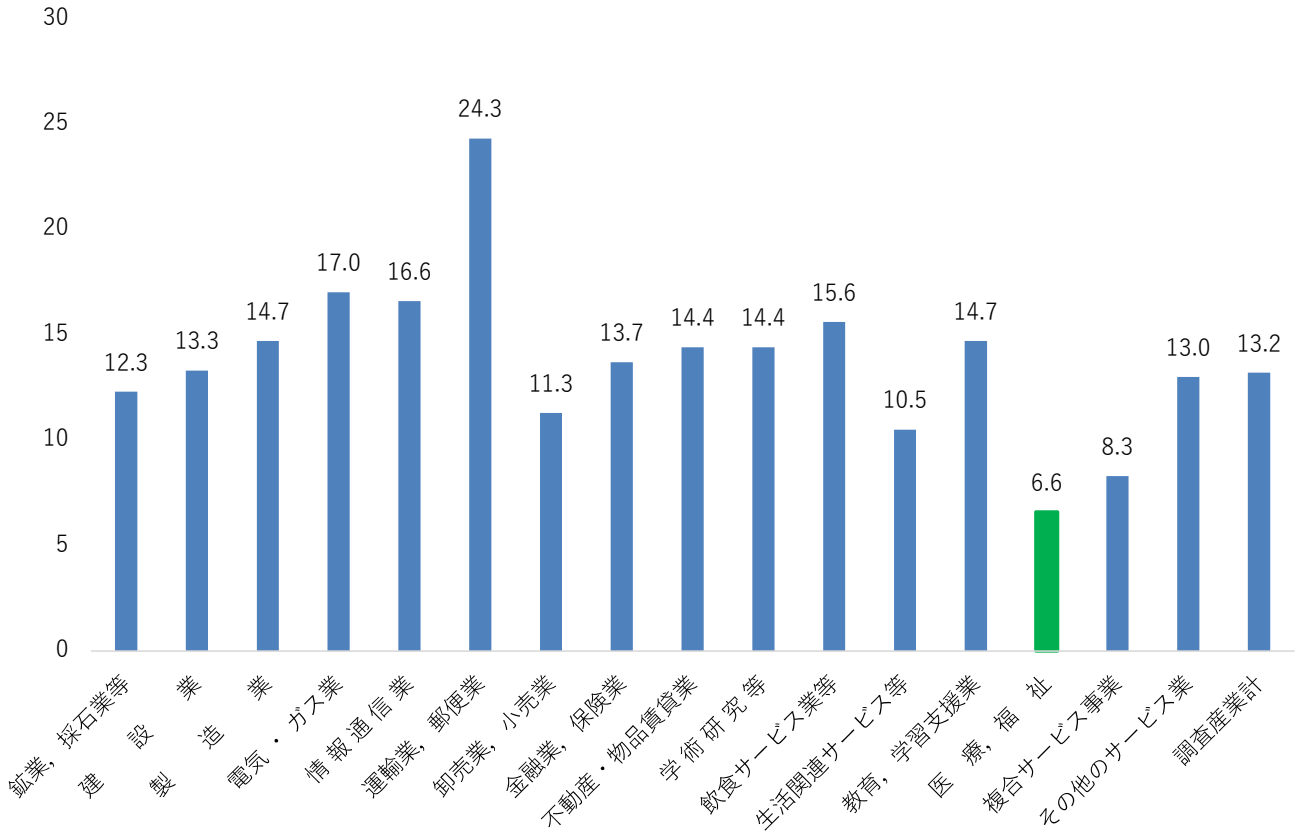
他の産業と比較しても少ないわけではなく、ほぼ全産業平均と同等



【出典】厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」を加工して作成

労働者１人あたりの平均所定外労働時間（産業別）

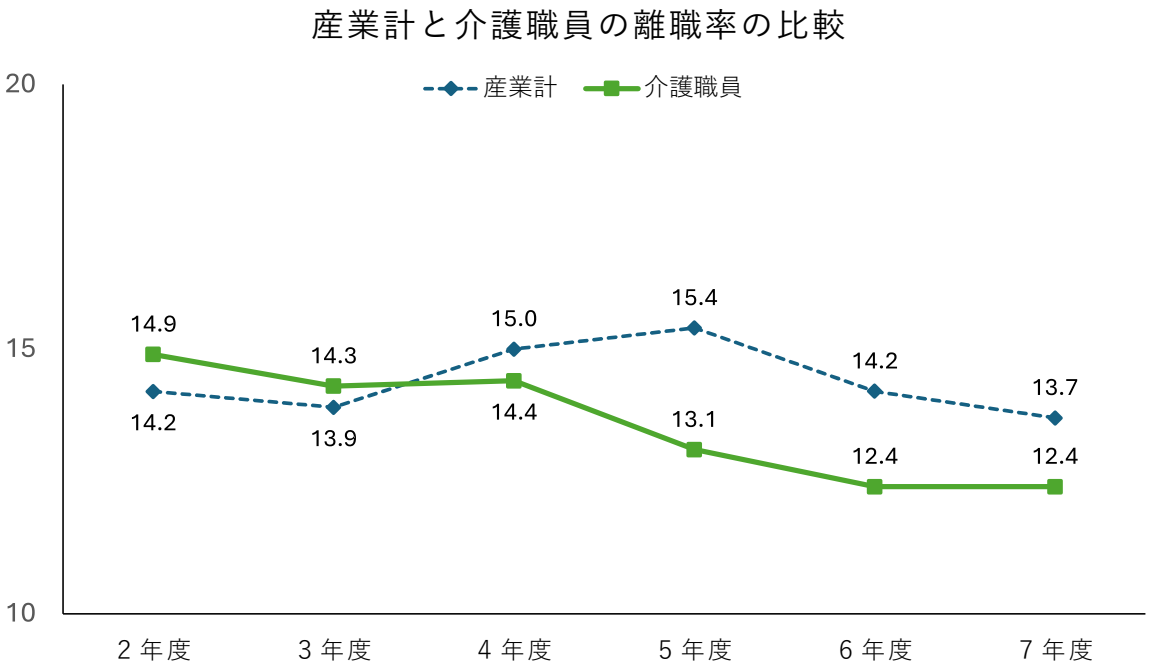
介護職の残業時間は全産業平均よりも少なめ



【出典】厚生労働省「令和７年度毎月勤労統計調査」を加工して作成

介護職の離職率推移

介護職の離職率は確実に低下しており全産業平均よりも低い水準



（注）離職率＝１年間の離職者数÷労働者数

【出典】産業計の離職率　：厚生労働省「令和６年度雇用動向調査」
介護職員の離職率：（財）介護労働安定センター「令和７年度介護労働実態調査」

訓練カリキュラム等の改善促進策（案）

介護職の
イメージアップ
・魅力発信

訓練施設への提案

▶介護現場を知る機会の提供
・訓練を修了し介護職に就いた人の事例共有
・介護施設担当者による講話
・職場見学や体験イベントの開催　など

▶キャリアコンサルタントによる支援
・介護職の環境改善の動向
・チーム対応やフォロー体制の構築により体力的負担は軽減
・ ICT化等による業務効率化が進展
・勤務体系は施設によって異なり多様な働き方が可能
・キャリアップ支援が手厚い介護施設は多い
などの情報提供や助言を行う

ハローワーク・労働局等への提案

▶ SNS、ホームページ、デジタルサイネージ等を活用した情報の発信

▶効果的な職業相談
・訓練受講のメリットをしっかり伝える
・体験談を伝えるなど介護職への意欲を喚起

▶ハローワーク職員の介護職に係る知識の向上

訓練カリキュラム等の改善促進策（案）

介護職の
イメージアップ
・魅力発信

介護の仕事を知るための各種コンテンツ

▶独立行政法人福祉医療機構
福祉のしごとガイド（職場編）（資格・職種編）





▶介護のしごと魅力発信ポータルサイト



http://kaigonoshigoto.jp/

▶職場情報提供サイト（job tag）

職業情報提供サイト job tag　https://shigoto.mhlw.go.jp/

資料　３－２

公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領

１　目的

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

２　ＷＧの構成員

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

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

３　検証手法

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

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

４　ＷＧの具体的な進め方

（１）検証対象コースの選定

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

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

３人以上及び採用企業３社以上が対象となる。

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

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

（２）ヒアリングの内容等

ア　ヒアリングは直接又はweb会議のいずれでも差し支えない。

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

①　訓練実施機関へのヒアリング

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

②　訓練修了者へのヒアリング

※訓練機関の接遇など、受講中の満足度ではないことに留意。
・訓練内容のうち、就職後に役に立ったもの
・訓練内容のうち、就職後にあまり活用されなかったもの
・就職後に感じた、訓練で学んでおくべきであったスキル、技能等

③　訓練修了者を採用した企業へのヒアリング

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

（３）ヒアリングを踏まえた効果検証等

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

（４）効果検証結果を踏まえた検討

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

【訓練カリキュラムの改善促進策（例）】

○　委託訓練について、

・説明会資料又は委託要綱等の内容に追加
・公募条件又は入札の加点要素として付加

○ 汎用性の高い訓練（就職支援）内容について、
・求職者支援訓練において、訓練実施期間中に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う実施状況の確認の際に周知
・申請・認定事務の際に周知
・求職者支援訓練の実施機関開拓の際に周知

（５）協議会への報告

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

資料　３－３

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

公的職業訓練効果検証ワーキンググループの見直しの方向性について

人材開発統括官　訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

公的職業訓練効果検証WGについて

WGの目的



適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、個別の訓練コースについて訓練修了者等へのヒアリング等を通じ、訓練効果を把握・検証し、訓練カリキュラム等の改善を図る。

課題



実施要領上、「WGの検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策（案）等については協議会に報告する」としているものの、実際に改善された内容など、改善促進策のフォローアップを行うことについては定めておらず、当該改善促進策の効果検証までは十分に行われていない。

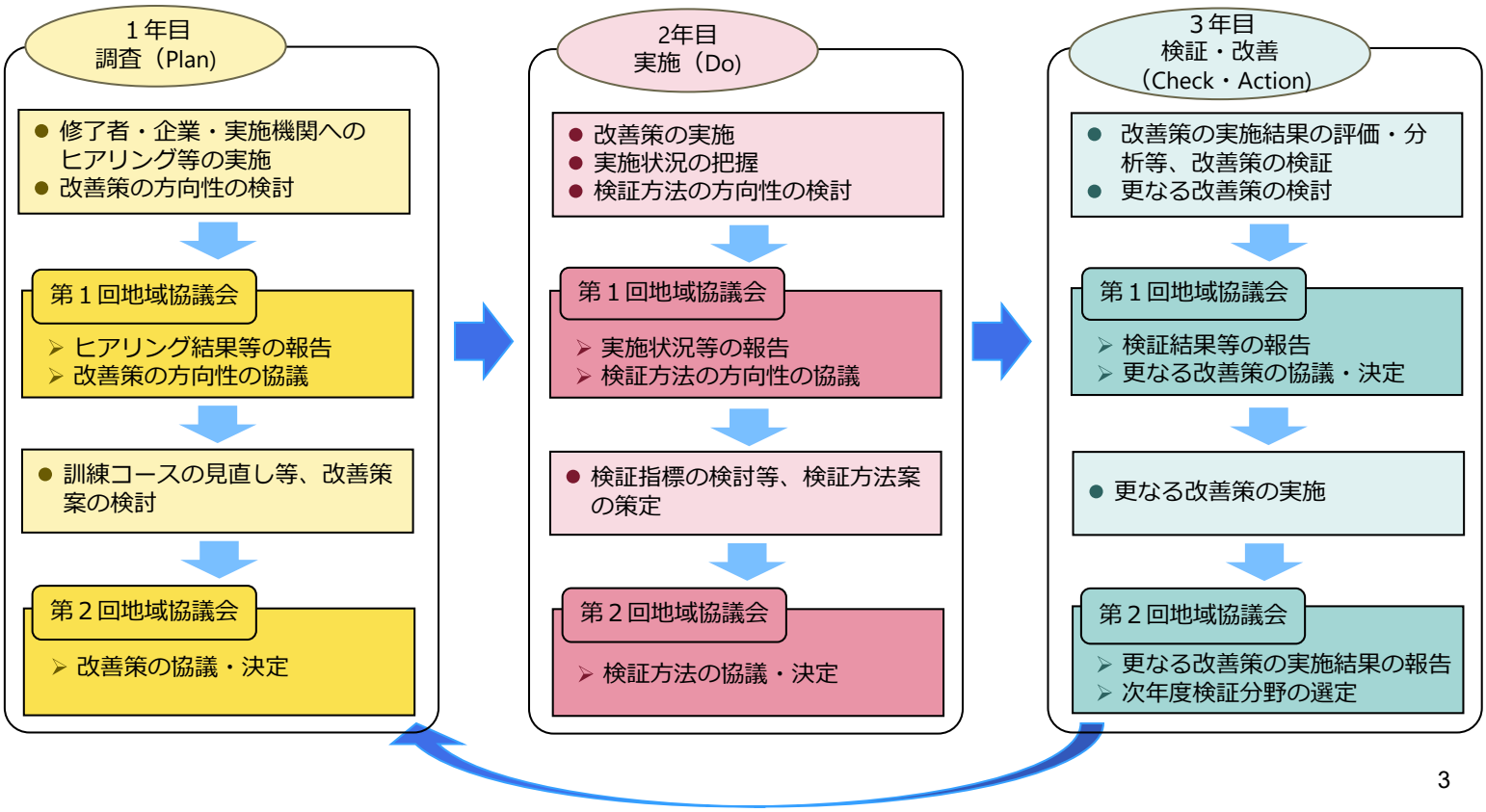
WGの取組がより地域の訓練効果の向上に資するよう、改善促進策についてのPDCAサイクルの仕組みを構築する。

＜参考＞現行のWGスケジュール

	令和６年度	令和７年度上半期	令和７年度下半期
地域職業能力開発促進協議会	2～3月 協議会開催 ①検証対象訓練分野を選定		10月～12月 協議会開催 ④WGから報告 2～3月 協議会開催 ①検証対象訓練分野を選定
ワーキンググループ（WG）		② ヒアリング等 → 結果整理 → ③改善促進策（案）検討 選定分野のうち３コース×３者（修了者、採用企業、実施機関）	

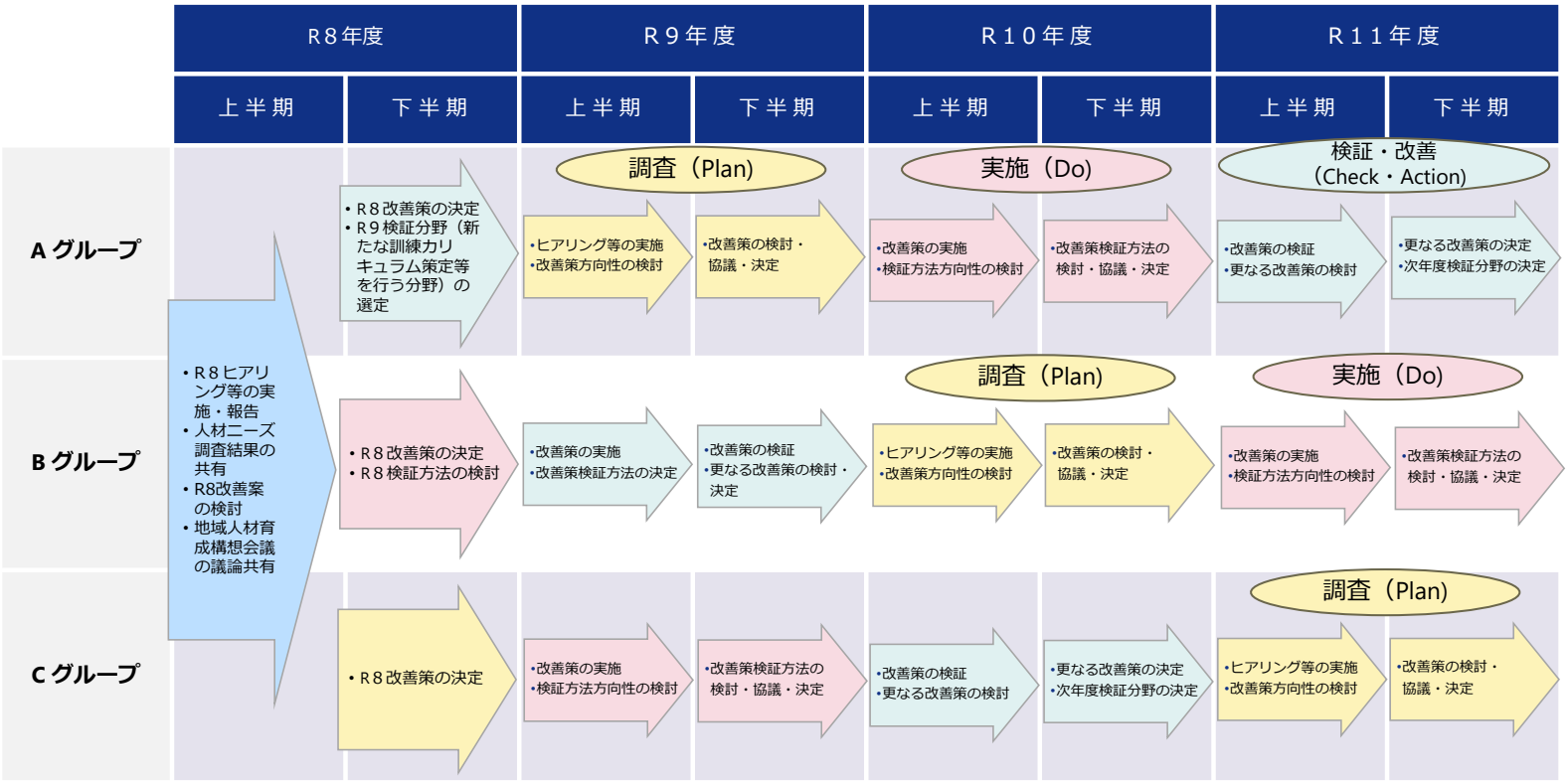
公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）

○　１年目に「調査（Plan)」、２年目に「実施（Do)」、３年目に「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回すことにより、効果検証の結果を着実に訓練内容等に反映させていくこととする。



公的職業訓練効果検証WGの見直し（案）～具体的な運用について～

○　47都道府県を３つのグループに分けて、それぞれ「調査（Plan)」、「実施（Do)」、「検証・更なる改善（Check・Action)」の３年単位で効果検証のPDCAサイクルを回していく。



新規

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5227）

令和９年度概算要求額　84 百万円（－）※（）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	
	○		

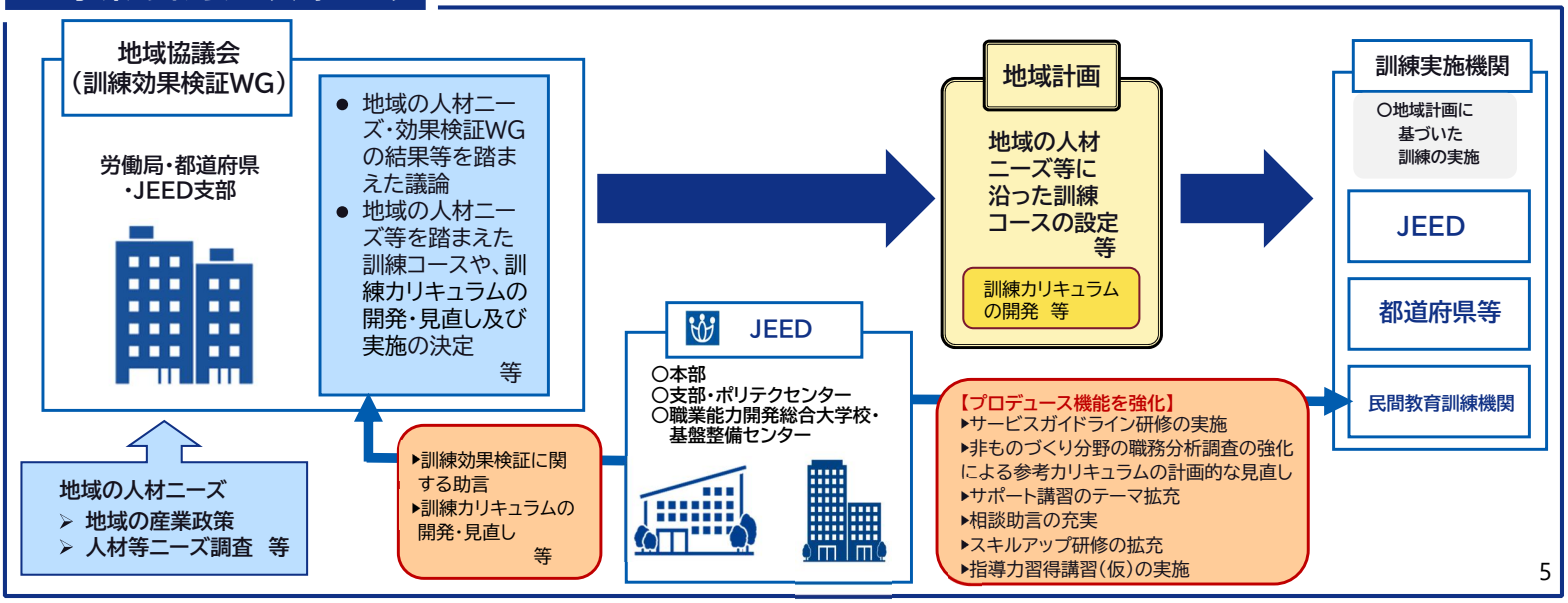
1 事業の目的

ＡＩ等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握するとともに、これらの人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出や関係機関等と連携した効果的な職業訓練の推進が求められている。

これらの状況を踏まえ、地域職業能力開発促進協議会における公的職業訓練に関する訓練効果の把握・検証や、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施（※）を含めた訓練機会の創出や民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上に資する支援の強化に向けた取組を令和９年度から継続して行う。

※訓練カリキュラムの開発・見直し及び実施は、モデル的に５地域において実施

2 事業の概要・スキーム



5

地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に向けた取組（例）

■ 訓練効果の把握・検証の実施スケジュール（イメージ）

以下のスケジュールによる実施が想定される。

区分	令和9年度		令和10年度		令和11年度	
	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期
地域協議会		□ 中間報告		□ 中間報告		□ 最終報告 □ 委託訓練機関へカリキュラムの情報提供
訓練効果検証WG	□ 検証コースの決定 □ 採用企業等へのヒアリング □ ヒアリング結果を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の検討、確定	□ 委託先機関のカリキュラム確認 □ 試行実施結果の検証方法の検討、確定	（都道府県において訓練の試行実施）	□ 試行実施結果の把握・検証	□ カリキュラムの見直し・開発 □ 委託訓練機関の選定の検討	
JEED	□ ヒアリング等項目の策定支援 □ 受講者アンケートの実施提案 □ WGヒアリング結果や職務分析調査を踏まえた、検証訓練カリキュラム案の提示	□ 委託先機関のカリキュラム確認に係る助言 □ 試行実施結果の検証方法の策定支援			□ 試行実施結果を踏まえたカリキュラム見直し・開発案の提示等 □ 委託訓練機関の選定方法の提案	□ 全国の民間教育機関へカリキュラムの情報提供

6

資料　4

令和8年度県内企業の人材育成総合支援事業

埼玉県　産業労働部　産業人材育成課

中小企業の在職者を対象に技能講習を実施し、県内企業の人材育成を支援する。
また、県内中小企業がデジタル化の進展に対応し、生産性や競争力を高めるための人材育成を支援する。
さらに、企業の人手不足に対し、企業サポートデスク等と連携し、「企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業」により支援する。



（１）産学官連携による在職者訓練　目標4,500人

高等技術専門校における在職者訓練の実施
＜講座内容＞
① デジタルスキルの向上
② ＩＴを活用した業務改善
③ ビジネス、介護分野などの技能の向上
④ 資格取得の支援

「スキルアップ講習」
○ 講座数 ： ２０４講座
○ 講習日 ： 土日や夜間
○ 受講料 ： 2,000円～7,100円（１講習あたり）



（２）県内中小企業のためのデジタル人材育成事業　目標５,４００人

商工団体と連携して
① 交流会（講演、先進事例紹介、意見交換）
② DX推進講座の実施

○ 講座の内容
講座数：３６講座
異なるテーマについて学べる６コース
各テーマ基礎から応用、発展まで６講座
実施方法：オンライン（オンデマンド）
受講料：無料



（３）県内中小企業在職者の技能向上支援事業　目標400人

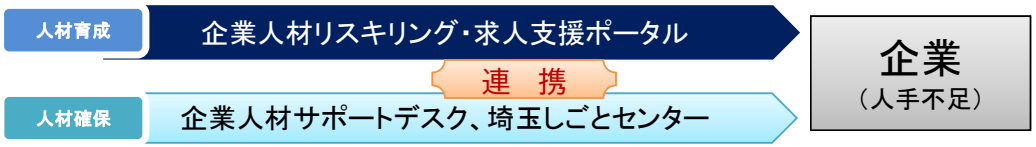
＜講座内容＞
県内中小企業の在職者を対象にＡＩ、ＩｏＴ、ロボットなどの技能向上支援講習を実施

○ ＡＩ・ＩｏＴの概要、仕組み、活用事例を学ぶ
○ ＩｏＴの基礎知識や手法をテキストで学ぶ
○ プログラミング言語の基本を習得
＜講座例＞
「ＩｏＴ・ＡＩの理解」
「ネットワーク技術のしくみ」
「マイコン制御の基礎」
「ＡＩ操作プログラミング基礎」 など



（４）企業人材リスキリング・求人支援ポータル運営事業　目標1,000件

企業人材サポートデスク、埼玉しごとセンターと連携して企業向け支援と個人向け支援を実施
＜主なコンテンツ＞
①企業・在職者向け
スキルアップ講習、オーダーメイド講習、求人・インターンシップに関する相談
②求職者向け
職業訓練、高技専オープンキャンパス、県内企業の合同企業説明会に関する情報提供



障害者委託訓練に係るPDCA評価報告

埼玉県　産業労働部　産業人材育成課

（１）障害者委託訓練

埼玉県立職業能力開発センターが企業、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して実施。

＜主な訓練コース＞

① 実践能力習得訓練コース
企業等の事業所現場で実務に即した作業実習を行う訓練コース
（接客・品出し作業　洗車・清掃作業　など）

② 知識・技能習得訓練コース
就職に必要な知識や技能を修得する座学を中心とした訓練コース

③ e-ラーニングコース
在宅での就労を目指すWeb制作コース　など

（２）PDCA評価実施の経緯

○ 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たことや就職率の目標（55%）未達成の状況が続いていることに伴い、厚生労働省の主導のもと、令和６年度にPDCA評価が試行的に実施。
○ 令和７年度より本格実施。
○ PDCA評価結果は、地域職業能力開発協議会等で報告するよう厚生労働省より通知。

（３）PDCA評価指標について

評価	執行割合 （訓練実施計画数に対する訓練実績数）	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

11埼玉

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）	230 件	250 人	35 人	14.8%	不十分	108.7%	高
評価	C-	令和7年度訓練計画数への反映	原則10%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	・R5執行率が高かったため、R6計画数の総数を増やした。（R5計画：230人→R6計画：240人） 当県では、様々な障害を持つ方々を幅広く受け入れるため、計画定員を大きく超える多様な講座を設定し、訓練ニーズに対応した結果、執行率が高くなっている。 特に実践能力習得訓練コースについては、メニューを定めて応募を待つだけではなく、関連機関と連携して、受講希望者と訓練機関のニーズを把握しつつほぼオーダーメイドで実施した。 ・他のコースに比べ執行率の高い実践能力習得訓練コースの計画数を増やした。 （R5計画：169人→R6計画：180人）
就職率55%達成のための改善策(C評価・C-評価・D評価・D-評価のみ)	・就労支援機関等との意見交換などを通じて、施設利用者に関する情報や意向を共有し、安定した訓練生の確保に努めるとともに、訓練生の就職に対する意識醸成の強化を図る。 ・コーディネーター等を中心に、障害者向け就職面接会などあらゆる機会を捉え、新規訓練先の企業開拓の強化を図る。その際、接触した企業に対して、国による障害者雇用率の引き上げや障害者雇用支援策の強化など、障害者雇用を取り巻く社会情勢の変化や採用した場合の助成金等を説明し、訓練修了生の積極的な採用を前向きに検討するよう求める。 ・既存の実践能力習得訓練コースの委託先に対して、訓練生のアンケート結果や就労支援機関の要望を反映させた、より就職に結び付きやすい訓練コースを開設させる。また、コーディネーター等が就労支援機関と協力して、訓練生の就労に向けた積極的な人物PR等を行うことにより、訓練先への就職を実現させる。

令和6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）	240 件	197 人	34 人	18.3%	不十分	82.1%	高
評価	C-	令和8年度訓練計画数への反映	原則１０%減		令和8年度委託費への反映	対前年度より減額	

令和6年度から令和7年度の見直し内容	・R6実績に応じて、R7計画数を調整の上、設定した。（R6計画：240人→R7計画：200人） 知識・技能習得訓練コース：38人→17人（21人減） 実践能力習得訓練コース：180人→171人（9人減） ｅーラーニングコース：20人→10人（10人減） なお、受講者が多い実践能力習得訓練コースの割合を増やした。（75.0%→85.5%） ・これまで計画数を超える多様な講座を設定してきたが、中止講座が多い状況であったため、委託先と調整し、講座内容や実施回数の見直しを図った。 ・また、委託先の都合を優先すると特定の月に同種の訓練が重なることが多く、結果的に受講率が低くなっていた。そのため、同種の訓練が特定の月に偏らないように、過去数年間の開催状況を調査し、開催率の低い訓練について委託先と協議を行い、廃止又は開催月の見直しを行うことにより、できる限り訓練の平準化を図った。
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)	・引き続き、就労支援機関等との意見交換などを通じて、施設利用者に関する情報や意向を共有し、安定した訓練生の確保に努めるとともに、訓練生の就職に対する意識醸成の強化を図る。 ・就職率向上のためには、就職に結びつく実践型の訓練を増やすことが重要であることから、ハローワークや障害者就労支援施設などの関係機関と連携し、訓練実施のみを目的とした委託先ではなく、訓練後に受講生を採用することを見据えている新規委託先（現に障害者求人を出している企業等）の開拓に取り組む。 ・訓練修了時点で就職できていない者に対して、定期的に声かけを行うなど、１か月、３か月後の就職状況の把握を徹底する。就職できていない方に対しては、ハローワークや就労移行支援施設などの関係機関と連携し、就職支援を図る。

令和6年度 評価一覧表

都道府県番号	都道府県	R5	R6					目標（55%）		執行割合	
		（前年度）評価	評価	委託費確定額（千円）	受講者数（人）	就職者数（人）	訓練計画数	就職率	就職率評価	執行率	執行率評価
1	北海道	B+	D-	27,261	31	9	72	30.0%	不十分	43.1%	低
2	青森	B+	B+	16,193	26	17	34	70.8%	優良	76.5%	低
3	岩手	B+	D	17,016	20	9	26	50.0%	やや不十分	76.9%	低
4	宮城	D	C-	8,335	17	4	21	23.5%	不十分	81.0%	高
5	秋田	B	C	15,509	27	11	31	44.0%	やや不十分	87.1%	高
6	山形	D-	D-	8,625	16	5	40	31.3%	不十分	40.0%	低
7	福島	A+	A+	39,353	62	35	62	64.8%	優良	100.0%	高
8	茨城	D	B	14,913	25	13	60	56.5%	良好	41.7%	低
9	栃木	D-	B+	12,118	18	11	41	64.7%	優良	43.9%	低
10	群馬	B+	B	20,190	23	13	50	59.1%	良好	46.0%	低
11	埼玉	C-	C-	42,947	197	34	240	18.3%	不十分	82.1%	高
12	千葉	C-	D	47,923	106	41	148	40.2%	やや不十分	71.6%	低
13	東京	C-	D-	139,895	477	52	650	12.2%	不十分	73.4%	低
14	神奈川	D-	D	55,672	89	37	199	45.1%	やや不十分	44.7%	低
15	新潟	B+	B+	61,524	33	20	160	66.7%	優良	20.6%	低
16	富山	B	B+	12,425	35	25	49	73.5%	優良	71.4%	低
17	石川	A+	A+	11,954	21	16	17	94.1%	優良	123.5%	高
18	福井	B+	B+	5,386	2	2	15	100.0%	優良	13.3%	低
19	山梨	D	D-	17,612	26	9	57	37.5%	不十分	45.6%	低
20	長野	D-	D	57,072	110	48	159	48.0%	やや不十分	69.2%	低
21	岐阜	D	D-	17,741	14	5	33	35.7%	不十分	42.4%	低
22	静岡	B+	B+	85,241	79	47	210	63.5%	優良	37.6%	低
23	愛知	D	B	55,450	107	57	148	57.0%	良好	72.3%	低
24	三重	A+	B+	22,948	15	13	37	100.0%	優良	40.5%	低
25	滋賀	D	B+	9,034	11	8	15	100.0%	優良	73.3%	低
26	京都	D	D-	52,338	45	15	94	36.6%	不十分	47.9%	低
27	大阪	D	D	56,141	88	39	138	52.0%	やや不十分	63.8%	低
28	兵庫	D	D-	29,033	50	11	73	25.0%	不十分	68.5%	低
29	奈良	B+	D	7,811	14	4	22	40.0%	やや不十分	63.6%	低
30	和歌山	D	D-	14,861	12	1	52	8.3%	不十分	23.1%	低
31	鳥取	B+	B+	13,525	8	8	12	100.0%	優良	66.7%	低
32	島根	B+	B+	36,442	53	31	75	67.4%	優良	70.7%	低
33	岡山	B+	B+	4,401	4	2	16	66.7%	優良	25.0%	低
34	広島	C	C	28,099	62	27	67	45.8%	やや不十分	92.5%	高
35	山口	B+	B+	25,308	35	22	68	68.8%	優良	51.5%	低
36	徳島	D-	D-	13,587	9	2	20	22.2%	不十分	45.0%	低
37	香川	B+	B	11,656	12	7	30	58.3%	良好	40.0%	低
38	愛媛	B	B	40,080	42	21	86	56.8%	良好	48.8%	低
39	高知	B+	A+	22,770	25	18	29	81.8%	優良	86.2%	高
40	福岡	D-	B	37,292	46	25	114	56.8%	良好	40.4%	低
41	佐賀	B+	B+	21,954	28	18	55	69.2%	優良	50.9%	低
42	長崎	D	D-	14,464	24	7	52	29.2%	不十分	46.2%	低
43	熊本	D-	D-	31,430	39	12	95	35.3%	不十分	41.1%	低
44	大分	B+	B+	51,846	39	23	97	67.6%	優良	40.2%	低
45	宮崎	C	C-	11,528	27	10	24	38.5%	不十分	112.5%	高
46	鹿児島	C-	D	29,871	47	16	79	41.0%	やや不十分	59.5%	低
47	沖縄	B+	D-	27,754	23	9	41	39.1%	不十分	56.1%	低

評価別一覧表

A+	3件　福島、石川、高知
A	0件
B+	14件　青森、栃木、新潟、富山、福井、静岡、三重、滋賀、鳥取、島根、岡山、山口、佐賀、大分
B	6件　茨城、群馬、愛知、香川、愛媛、福岡
C	2件　秋田、広島
C-	3件　宮城、埼玉、宮崎
D	7件　岩手、千葉、神奈川、長野、大阪、奈良、鹿児島
D-	12件　北海道、山形、東京、山梨、岐阜、京都、兵庫、和歌山、徳島、長崎、熊本、沖縄

資料　6

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

教育訓練給付制度の指定講座の状況等

厚生労働省　埼玉労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

教育訓練給付金の概要

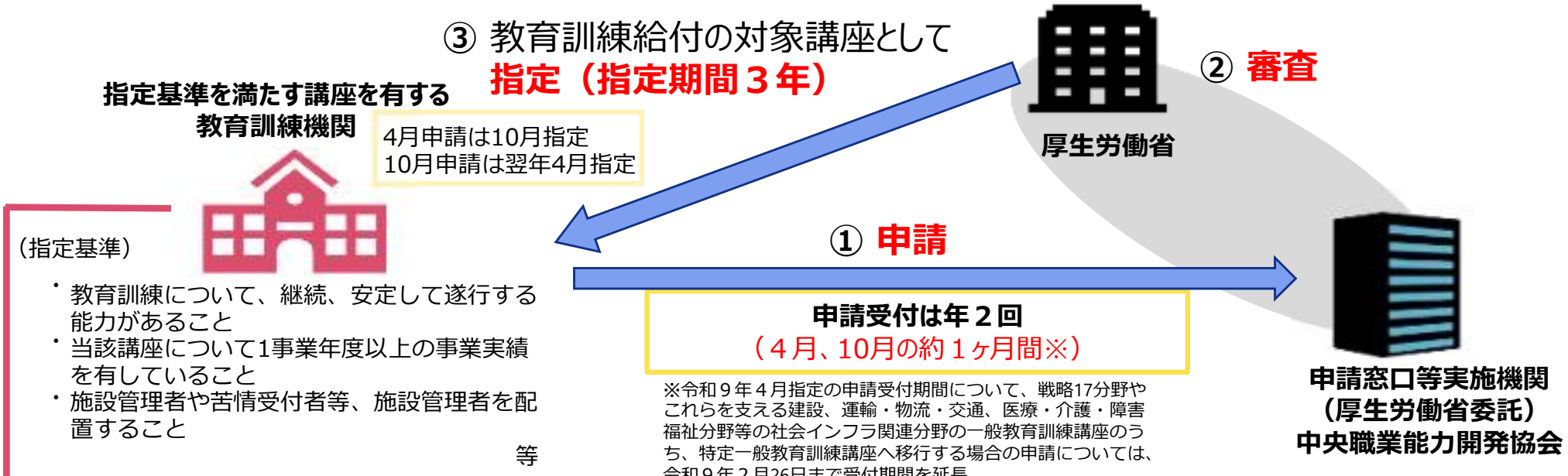
労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	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	・受講費用の**50%**（上限**年間40万円**） （６か月ごとに支給） ・追加給付①：１年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の**20%**（上限**年間16万円**） ・追加給付②：訓練前後で賃金が５%以上上昇(※１) ⇒受講費用の**10%**（上限**年間8万円**）	・受講費用の**40%**（上限**20万円**） ・追加給付：１年以内に資格取得・就職等(※１) ⇒受講費用の**10%**（上限**5万円**）	・受講費用の**20%**（上限**10万円**）
支給要件	○ **在職者又は離職後１年以内**（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ **雇用保険の被保険者期間３年以上**（初回の場合、専門実践教育訓練給付金は**２年以上**、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は**１年以上**）		
講座数	3,485　講座	1,532　講座	12,140　講座
受給者数	37,174人（初回受給者数）	7,941人	70,510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** ① **業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（４年制課程含む　R7.4～）** ② **専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携 ③ **専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～）** ④ **大学等の職業実践力育成プログラム** 文部科学省連携 ⑤ **第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル３以上）**(※２) 経済産業省連携 ⑥ **専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程**	**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** ① **業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等** ② **一定レベル（ITSSレベル２）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程**（※２） ③ **短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携 ④ **職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）**	**次のいずれかの類型に該当する教育訓練** ① **公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② **①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの** （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

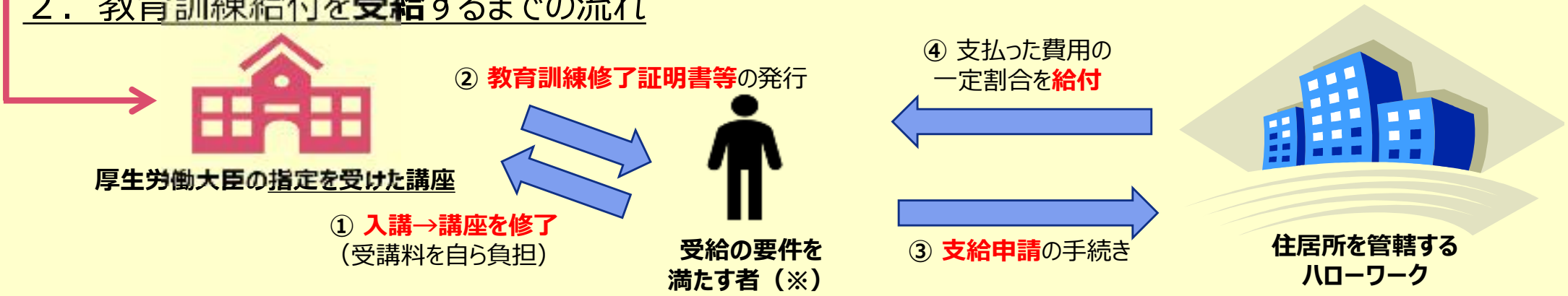
（注）講座数は令和８年10月時点、受給者数は令和７年度実績（速報値）。（※１）令和６年10月1日以降に受講開始した者について適用。　（※２）令和６年10月１日付け指定から適用。

教育訓練給付の指定申請等の概要

１．教育訓練給付の**対象講座**になるまでの流れ



２．教育訓練給付を**受給**するまでの流れ



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

教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

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月末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月末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
一等無人航空機操縦士

情報関係

第四次産業革命スキル習得講座

ITSSレベル３以上の資格取得を目指す講座（シスコ技術者認定資格等）

ITSSレベル２の資格取得を目指す講座（基本情報技術者試験等）

ITパスポート
Webクリエイター能力認定試験
Illustratorクリエイター能力認定試験
CAD利用技術者試験

専門的サービス関係

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
産業カウンセラー団体等検定試験
行政書士、税理士
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士

中小企業診断士試験
司書・司書補
公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員

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

医療・社会福祉・保健衛生関係

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

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

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

営業・販売関係

調理師

宅地建物取引士資格試験

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

技術関係

測量士補、電気工事士
航空運航整備士
自動車整備士
海技士

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

製造関係

製菓衛生師

パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

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

職業実践力育成プログラム（保健、社会科学、工学・工業など）

キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）

専門職学位（ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）

短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）

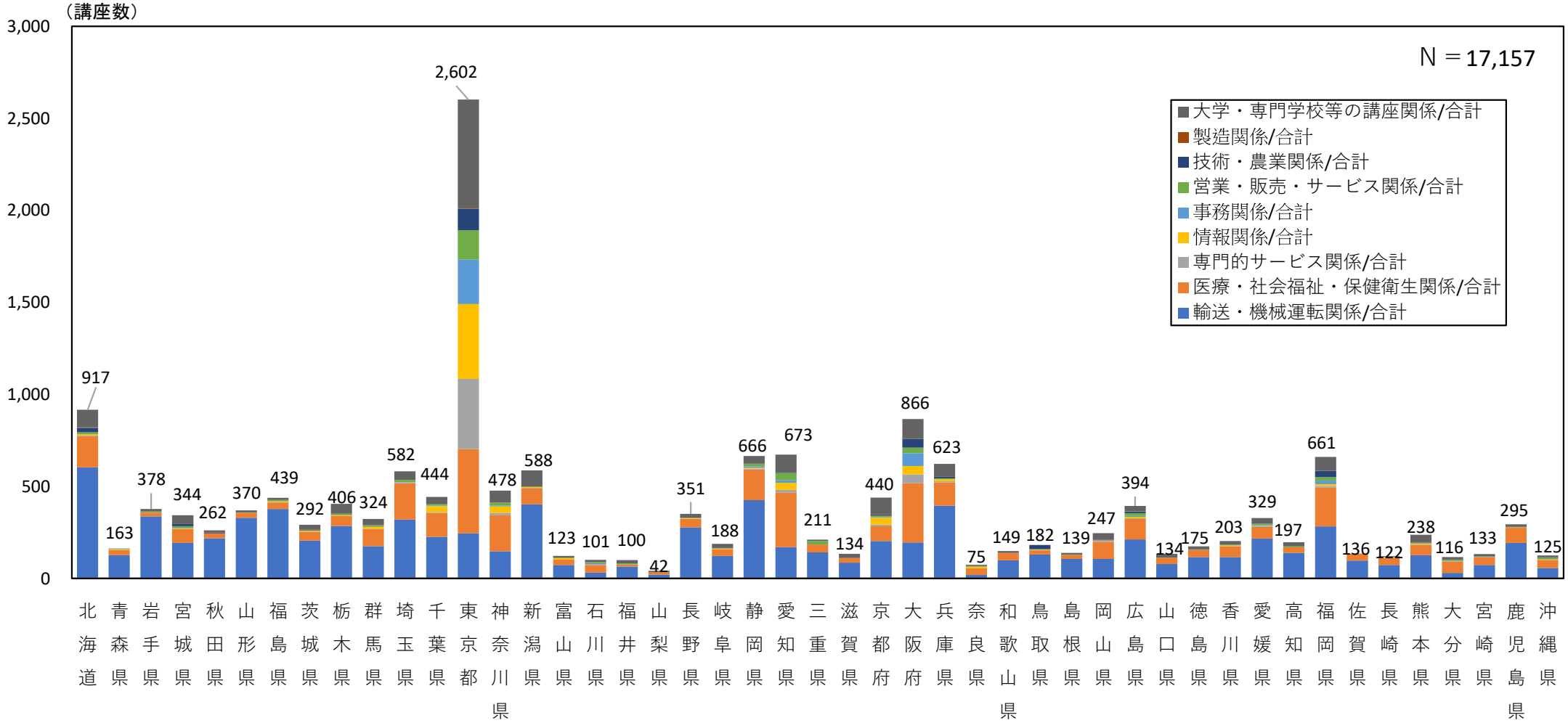
短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）

修士・博士
履修証明
科目等履修生

指定講座の状況（訓練機関の所在地別・分野別）（令和８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2600講座と全体の約15%を占め、続いて北海道、大阪府、愛知県、福岡県の順に多くなっている。

○　分野別にみると「専門的サービス関係」「情報関係」「事務関係」については、指定講座の約５割が東京都の教育訓練機関により実施されている。

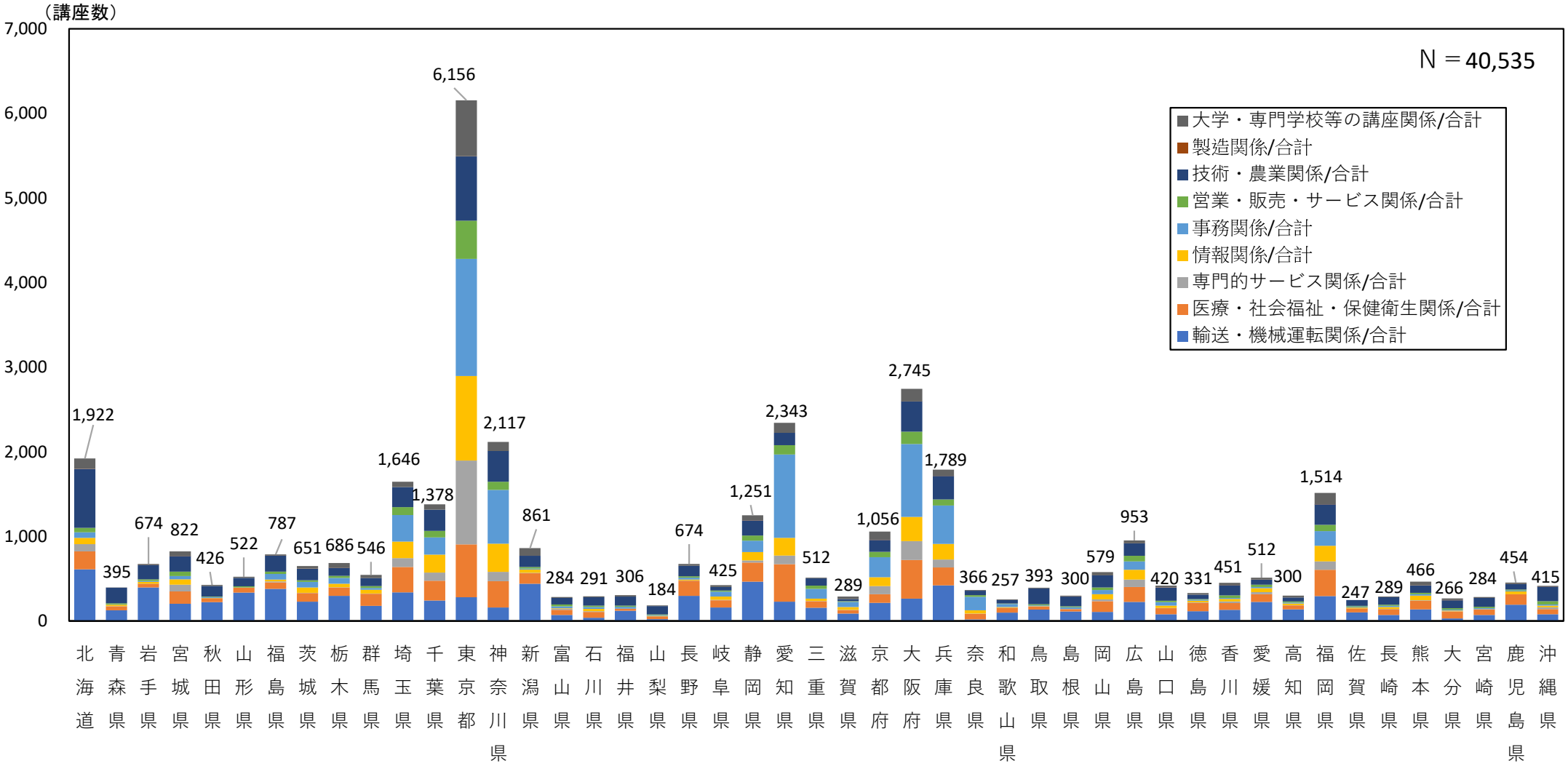


※ 訓練機関の所在地別で集計しており、一の訓練機関が同一の講座を複数箇所で開講している場合、開講箇所数に関わらず訓練機関の所在する都道府県に１講座計上している。

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

指定講座の状況（訓練施設（教室）のある都道府県別・分野別）
（令和８年10月１日時点）

○　実際に訓練を実施している施設のある都道府県別・分野別にみると、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6,200講座と全体の約15%を占め、続いて大阪府、愛知県、神奈川県の順に多くなっている。



※　訓練施設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講している場合、開講している訓練施設の数を当該訓練施設の所在する都道府県に計上している。
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

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６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１万９千人で全体に占める受給者割合は約16%となっている。

○　都道府県労働局別の状況　第32表　教育訓練給付の状況（令和６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（円）	特定一般＋一般（受給者数）	支給額（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（円）	特定一般＋一般（受給者数）	支給額（円）
1	北海道	1,206	3,161	397,648,965	3,544	139,026,086	25	滋賀県	360	831	115,841,057	805	26,874,169
2	青森県	231	659	71,009,349	621	22,921,029	26	京都府	767	1,904	307,067,950	1,470	62,120,723
3	岩手県	233	563	51,647,955	836	28,002,807	27	大阪府	3,243	8,708	1,289,816,745	5,788	246,036,628
4	宮城県	398	1,066	153,241,884	1,190	50,075,607	28	兵庫県	1,746	4,557	640,799,174	4,049	142,460,035
5	秋田県	156	360	34,550,434	477	13,801,815	29	奈良県	359	890	126,336,175	610	24,652,005
6	山形県	132	369	43,903,117	661	22,760,834	30	和歌山県	156	389	40,399,703	498	18,911,349
7	福島県	260	666	81,230,628	926	37,273,457	31	鳥取県	74	283	37,694,753	321	10,817,024
8	茨城県	649	1,875	236,453,487	1,475	56,729,854	32	島根県	119	382	46,231,718	379	11,835,186
9	栃木県	464	1,123	135,472,994	1,050	34,449,586	33	岡山県	390	1,031	113,191,905	1,108	41,586,114
10	群馬県	538	1,599	204,296,870	1,051	39,828,703	34	広島県	669	1,925	236,474,229	1,824	73,077,896
11	埼玉県	2,407	6,636	1,007,069,862	4,745	198,398,676	35	山口県	271	673	69,637,983	690	24,406,248
12	千葉県	1,794	4,686	722,514,527	3,908	176,401,356	36	徳島県	129	378	39,826,633	452	18,698,231
13	東京都	6,877	18,619	3,367,633,994	11,954	685,744,338	37	香川県	243	776	106,488,283	538	19,515,613
14	神奈川県	3,899	9,485	1,422,554,766	6,467	292,730,656	38	愛媛県	416	1,025	110,847,617	833	30,895,472
15	新潟県	299	828	115,879,457	1,467	57,294,616	39	高知県	132	478	70,787,536	384	13,504,941
16	富山県	150	339	37,526,969	427	14,233,092	40	福岡県	1,623	4,820	691,009,460	2,872	118,436,069
17	石川県	233	599	71,090,581	445	17,020,200	41	佐賀県	278	1,059	125,497,437	337	13,721,221
18	福井県	166	377	29,925,974	450	17,170,553	42	長崎県	269	790	97,435,864	383	14,625,469
19	山梨県	110	294	32,930,424	330	7,304,517	43	熊本県	359	1,223	153,497,247	991	36,009,179
20	長野県	365	886	96,535,415	1,266	41,898,946	44	大分県	254	758	95,651,083	410	12,542,637
21	岐阜県	385	977	129,167,837	918	31,757,821	45	宮崎県	236	893	103,013,886	406	12,935,763
22	静岡県	825	2,082	238,626,107	2,327	83,308,772	46	鹿児島県	422	1,183	153,254,399	691	25,644,413
23	愛知県	2,074	5,385	797,355,266	4,788	184,778,502	47	沖縄県	415	1,440	211,857,057	522	19,724,101
24	三重県	384	1,032	136,581,968	1,029	37,235,740		全国計	37,165	100,062	14,560,567,166	78,713	3,309,119,421

（※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2024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2024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。

資料出所：厚生労働省「雇用保険事業年報」

【参考１】

令和８年度第１回中央職業能力開発促進協議会資料

地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付金の指定講座拡大の取組

・令和５年度第２回地域職業能力開発促進協議会より、地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組んでおり、取組状況については、中央職業能力開発促進協議会において報告。

地域職業能力開発促進協議会

地域協議会を通じた地域のニーズの把握　等

（令和5年度第2回～）

労働局、都道府県、労使団体、教育訓練実施者・関係団体、学識者など関係者が参画する地域協議会において、地域の訓練ニーズの把握及び教育訓練給付金制度による訓練機会の確保等について協議(※)。

（※）＜協議の観点＞

・地域で求められる訓練ニーズとは何か。

・地域の訓練ニーズが高い分野において、教育訓練給付金の対象講座は十分に指定されているか。

・地域の教育資源を活用して指定講座を拡大できないか。

報告

情報提供

厚生労働省本省

地域協議会の報告を踏まえた指定講座拡大の取組の実施

地域協議会からの意見や要望等を踏まえ、訓練ニーズの高い分野を対象に指定講座の拡大を図るため、関係省庁と連携して業界団体等に対し講座指定申請勧奨や制度周知広報等の取組を実施。

報告

中央職業能力開発促進協議会

都道府県労働局

地域における指定講座拡大等の取組の実施

地域協議会における協議を通じて把握した地域の訓練ニーズにおける講座の確保等に向け、労働局の主体的な取組として、

・地域の教育訓練機関等に対する周知広報や講座指定申請勧奨

・教育訓練給付金の利用勧奨

等を実施。

地域職業能力開発促進協議会等で把握した地域の訓練ニーズや取組の例

訓練ニーズに係る御意見

- 人手不足の分野にも関わらず、県内の「輸送・機械運転関係」の指定講座数の割合が全国と比較し、低い状況。指定講座の拡大に向けた取組が必要。（岡山）
- バス、タクシー等の運転手不足は深刻であり、県内の交通渋滞も著しい状況。運転手育成のため、教育訓練給付金を活用した取組・支援が必要。（熊本）
- 介護、建設等の分野におけるエッセンシャルワーカーの担い手の育成のため、指定講座の充実、拡大が求められる。（富山）
- 地域エリア内に自動車教習所が１校しかないが、指定講座化されておらず、運転手の育成・費用負担の両面から地域ごとに差が生まれることは危惧される。（青森）
- 運送業への職種転換のため大型免許の取得を検討。居住地の近くに指定講座化された自動車教習所がなく、費用負担が大きい。（秋田）

地域における取組

- 「輸送・機械運転関係」の指定講座の拡大に向け、指定自動車教習所協会を訪問し講座指定申請を勧奨。就職率等の要件を満たすこと等により、運転免許等の取得講座は、より高率の給付（給付率最大50%）の支援対象となり得るものであることから、「特定一般教育訓練」を中心に説明するとともに、会員教習所への周知及び申請勧奨の協力を依頼。（岡山）
- 介護分野の実務者研修について、一般教育訓練（給付率20%）で既に指定講座化されている施設に対し、「特定一般教育訓練（給付率最大50%）」への移行申請を勧奨。就職率等の要件を満たすこと等により、当該訓練の対象となり得る旨を説明したところ、受講生への支援に繋がると前向きに検討いただけることとなった。（香川）

厚生労働省における教育訓練給付金の指定講座拡大の取組

- 令和８年４月、10月の講座指定申請の受付に向け、①給付制度を紹介するショート動画や申請手続、申請書類作成のイメージ動画等を活用し教育訓練施設への講座指定申請を勧奨、②業界団体等を通じた講座指定申請の働きかけや、③SNS等による周知広報を集中的に実施。
- また、地域の訓練ニーズや日本成長戦略（令和８年７月21日閣議決定）も踏まえ、戦略17分野やこれを支える建設、運輸・交通、介護等の社会インフラ関連分野において、既に一般教育訓練で指定を受けている講座については、特定一般教育訓練での講座指定申請を勧奨。

○教育訓練給付制度のご案内

※教育訓練給付制度の概要を紹介するショート動画。



https://www.youtube.com/watch?v=AHRnPGBwCnc&t=1s

○講座指定申請手続のご案内

※教育訓練機関向けに講座指定申請手続の流れや申請書類作成のイメージを紹介する動画。



https://www.youtube.com/watch?v=QVE6weLhpjw&t=2s

○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
・（建設車輌関係）登録教習機関
・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）
・ドローン講習を実施する登録講習機関　<国土交通省と連携>
・大学等　<文部科学省と連携>
・全国産業人能力開発団体連合会　等

○SNS等による周知広報

・X、facebook、厚生労働省メルマガ等による周知を、申請受付期間（４月、10月の年２回）の前に集中的に実施

○給付率の高い「特定一般教育訓練」の指定講座拡大

・一般教育訓練の講座のうち、就職率等の要件を満たすものは、より高い給付率の「特定一般教育訓練」での講座指定申請を教育訓練施設等に対して勧奨



※建設分野等の施工管理技術検定や各種技能講習、運転免許資格取得講座や業務独占・名称独占・必置資格の取得を目指す講座への勧奨例

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/kyouiku/03_00008.html

令和９年度埼玉県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

資料　7

令和８年度計画の実施方針と取組状況

令和８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」 「製造分野」	・訓練の内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化が必要。
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」	・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。 ・訓練修了者のスキルや希望に添った求人等の確保を推進する。 ・ハローワーク窓口職員のＩＴリテラシーの更なる向上。 ・訓練を受講する求職者への適切な情報提供等、意識付けとともに、訓練実施施設とハローワークの連携した就職支援の充実を図る。
③委託訓練の計画数と実績が乖離しており、また、施設内と比べて就職率が低い分野がある。	・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。 ・開催時期の柔軟化、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。 ・埼玉県と連携してハローワークにおける就職支援の強化。
④デジタル人材が質・量とも不足。	・デジタル分野への重点化を進め、一層の設定促進が必要。

令和８年度取組状況

- ●訓練内容の魅力向上とその発信強化。
- ●介護人材確保イベントの実施。
- ●Web広告の実施、募集期間延長（追加募集）の実施。
- ●訓練コースと希望職種にミスマッチが生じないよう、受講あっせん前から訓練修了後の就職を見据えた職業相談等を実施。
- ●訓練部門と求人部門の連携により、事業所に対する訓練効果の周知や、訓練修了者歓迎求人等の確保に取り組む。
- ●安定所職員向けの施設見学会、研修の実施。
- ●訓練受講生に対するオンラインを活用した求人情報等の確実な提供、訓練実施施設との就職率向上に向けた連携の強化。
- ●時代に即したテーマに関する講座を採択・開講することで、デジタル人材の育成を促進。
- ●ハロートレーニング説明会、SNS等による積極的な周知。
- ●埼玉県と連携し、委託訓練の受講者に対し、ハローワークが定期的な就職支援を実施。
- ●訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーの向上促進。
- ●デジタル分野の一部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。

令和９年度埼玉県職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）

現状の課題

就職率が高く、応募倍率が低い分野　介護・医療・福祉分野

【委託訓練】
就職率は86.8%で横ばい。
応募倍率は0.68倍で上昇。

就職率が低く、応募倍率が高い分野　IT分野・デザイン分野

【委託訓練】
IT分野：就職率は63.5%で横ばい。
　　応募倍率は0.97倍で上昇。
デザイン分野：就職率は65.8%で低下。
　　応募倍率は1.30倍で上昇。
【求職者支援訓練】
IT分野：就職率は58.5%で低下。
　　応募倍率は0.86倍で低下。
デザイン分野：就職率は57.9%で上昇。
　　応募倍率は1.34倍で上昇。

委託訓練の計画数と実績に乖離あり。

デジタル人材が質・量とも不足。

評価・分析

就職率は他分野と比較して高い。
人材ニーズ等調査によれば、資格があれば実務未経験でも採用可能性が高い。
一方、訓練内容まで知っている求職者の割合は低く、応募倍率は改善したものの他分野と比較して低いことから、応募者確保に向けて改善の余地がある。

応募倍率は高く、就職率は低い。
人材ニーズ等調査では、実務未経験の場合は、他職種と比べて採用へのハードルが高い。
他方、企業の半数以上がDX分野について経営課題と認識、特に業務改善スキルを有した人材を求めている。
訓練内容については、人材ニーズ等調査や上記状況を踏まえた内容に見直すなど質の向上を図る必要がある。

令和９年度の公的職業訓練の実施方針（案）

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。また、**人材ニーズ等調査で把握した資格取得に対する求職者及び求人者ニーズや、ワーキンググループにおける効果検証結果を踏まえ、資格取得が可能な訓練であることに加え、訓練受講のメリットや訓練と就職とのつながりを分かりやすく周知する。**あわせて、ハローワークを利用していない潜在的な求職者にも訓練情報が届くよう、SNS等を活用した幅広い周知を図るとともに、開講時期の柔軟化等、受講者数の増加に向けた取組を行う。

本人の受講希望だけでなく、出口を見据えた職業相談、訓練のあっせんを行う。特に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等を図る。
人材ニーズ等調査を踏まえ、資格取得に加え、**実践的なITスキルの習得**や**企業実習による現場経験**を取り入れた訓練コースの設定を促進する。
加えて、**業務効率化や業務改善に資するDX人材を育成する訓練コースの設定**を促進する。

受講機会の確保に留意しつつ、**定員充足率や就職率を踏まえた設定**を検討する。

企業のIT人材の不足を踏まえ、引き続き、デジタル分野を重点分野と位置付け。
他方、AIは業務改善・業務効率化に資することから、求職者の現在のデジタルスキルレベルを踏まえ、**すべての受講者がAIを適切に利活用できるよう訓練内容を設定することを検討する。**