

し こうたいさく
市の雇用対策、

ろうどうきょく

労働局・ハローワークとの

れんけい

連携について

むなかたしせい

宗像志政クラブ

いしまつ おさむ

石松 修

令和7年版 労働経済の分析〔概要〕

令和7年版労働経済の分析では、2024年の我が国の一般経済の動向、雇用情勢の動向、労働時間・賃金等の動向を振り返る(第Ⅰ部)とともに、我が国における労働力供給制約の下での持続的な経済成長を実現するための対応について、①労働生産性の向上に向けた課題、②社会インフラを支える職業の人材確保、③企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理といった観点から分析を行った(第Ⅱ部)。

第Ⅰ部：労働経済の推移と特徴

- ◆2024年の雇用情勢は前年に引き続き改善の動きがみられた。完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移し、労働力人口、就業者数及び雇用者数は過去最高となった。
- ◆2024年の現金給与総額は4年連続で増加し、実質賃金は一般、パートともマイナスを脱した。

図1 完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移

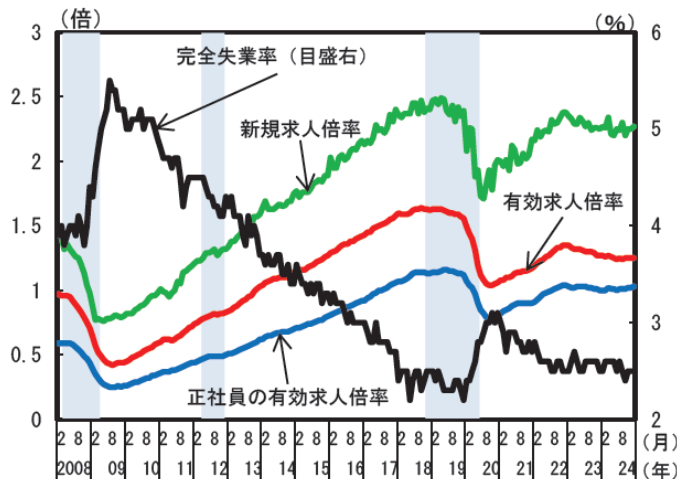


図2 労働力人口、就業者数及び雇用者数は過去最高

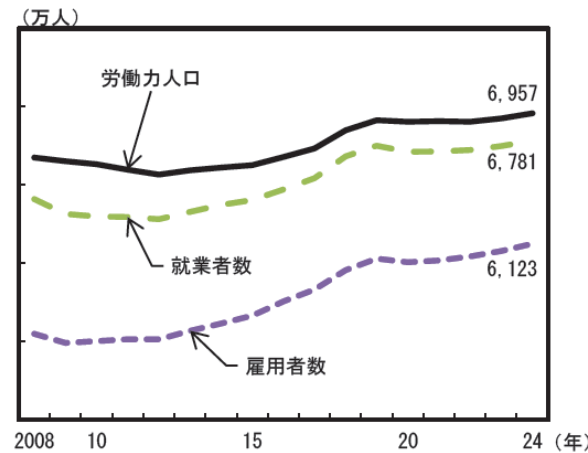
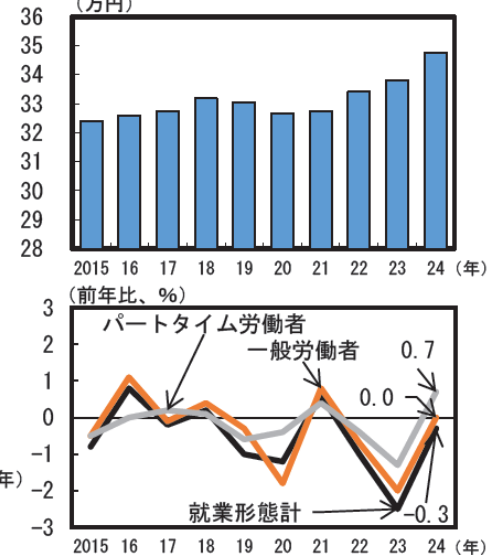


図3 現金給与総額は4年連続で増加し、実質賃金は一般、パートともマイナスを脱した



第Ⅱ部第2章：社会インフラを支える職業の人材確保に向けて

- ◆医療・福祉業をはじめとした人々の生活に密接に関係している社会インフラに関連する分野で労働力需要に見合った労働力を確保できない場合、生活に直結するサービス提供が困難となり、生活の質が低下し、経済活動への影響が懸念される。このため、この分野の人材確保は、我が国の持続的な経済成長に向けた重要な課題である。
- ◆安定的な人材確保が求められる社会インフラ関連職（次ページ冒頭に定義を記載。）の就業者は就業者全体の約35%となっており、過去10年間では、非社会インフラ関連職は322万人増加した一方、社会インフラ関連職の増加は58万人にとどまっている。【図10・図11】
- ◆人材確保にはスキルや経験の蓄積に応じた処遇の改善が重要。社会インフラ関連職と非社会インフラ関連職の賃金を比較すると、月額賃金で約5万円低い。【図12】
- ◆非社会インフラ関連職の事務職と社会インフラ関連職の月額賃金の分布を比較すると、事務職の方が中央値は高く、高所得者層への裾野が広がっており、社会インフラ関連職はスキルや経験の蓄積に応じて賃金が上昇する仕組みが相対的に弱い可能性がある。【図13】
- ◆賃金プロファイルを比較すると、非社会インフラ関連職では、賃金カーブは山なりの形状。一方、社会インフラ関連職では、年齢とともに賃金が上昇する傾向はあるものの、賃金カーブの傾きは緩やか。【図14・図15】
- ◆長期的に安心して働くために、社会インフラ関連職でも、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が段階的に上昇する「キャリアラダー」と呼ばれる仕組みの構築を進めることが重要。

第Ⅱ部第3章:企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理

- ◆我が国が持続的な経済成長を実現するためには、労働生産性の向上に加え、多様な労働者の労働参加を促し、企業が直面する人手不足を緩和していくことが必要である。我が国では、日本的雇用慣行の変化や転職市場の拡大に加え、ワーク・ライフ・バランスへの関心の高まりなど、雇用を取り巻く環境に様々な変化が生じている。
- ◆企業と労働者の関係性についてみると、転職者が増加するとともに、新卒で採用された時から継続的に同一企業に就業している「生え抜き社員」割合は低下し、年功的な賃金体系の賃金上昇幅が鈍化している。【図16・図17】
- ◆労働者の就業意識も変化しており、仕事と余暇のあり方に対する意識をみると、1973年には「仕事優先型」の割合が約44%と高かったが、近年では「仕事優先型」の割合は約23%まで下がり、「余暇・仕事両立型」（約38%）と「余暇優先型」（約36%）の割合が高くなっており、多様化がみられる。【図18】
- ◆若年層ほど、仕事内容よりも賃金水準を重視し、自己成長への関心が高いなどの傾向がみられる。また、「働きやすい」と感じているグループの方が継続就業希望が高い傾向にあり、職場環境の改善は社員の継続就業につながることを示唆される。【図19・図20・図21】
- ◆雇用を取り巻く環境変化に対応して企業が人材を確保するためには、賃金及び福利厚生といった処遇改善に加え、賃金以外の労働条件の改善や働きやすい職場環境整備など、労働者それぞれの意識やライフイベントに合わせた働き方を可能とする柔軟な雇用管理を行うことが重要。

図16 生え抜き社員割合は低下傾向

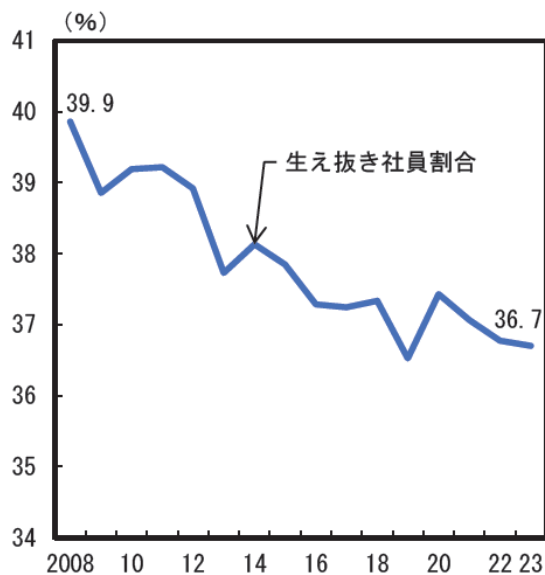


図17 生え抜き社員の年齢に応じた賃金上昇幅が鈍化

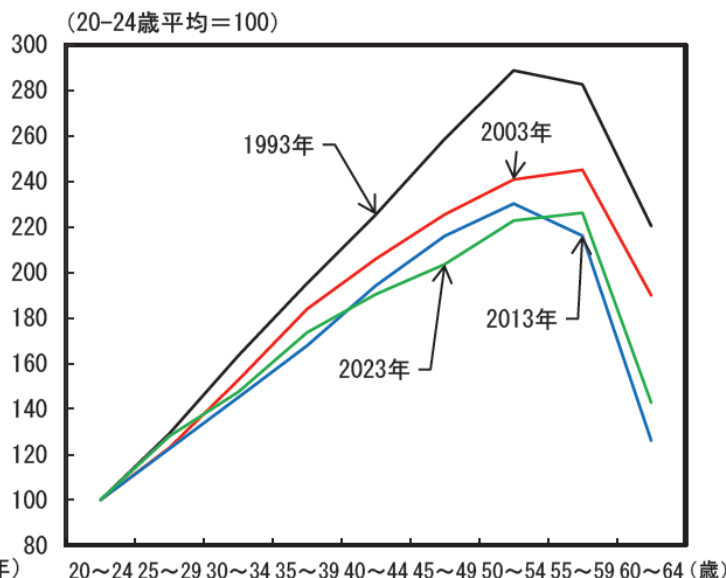


図18 労働者の就業意識の多様化が進んでいる

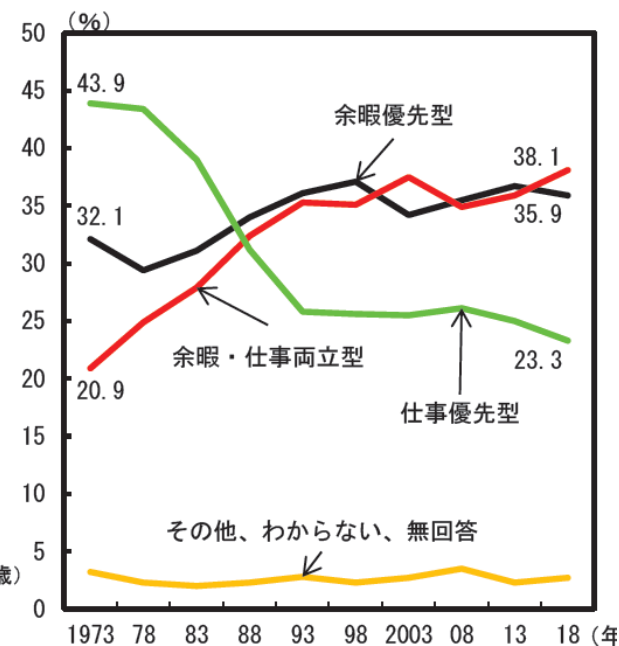


図19 若年層ほど仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向

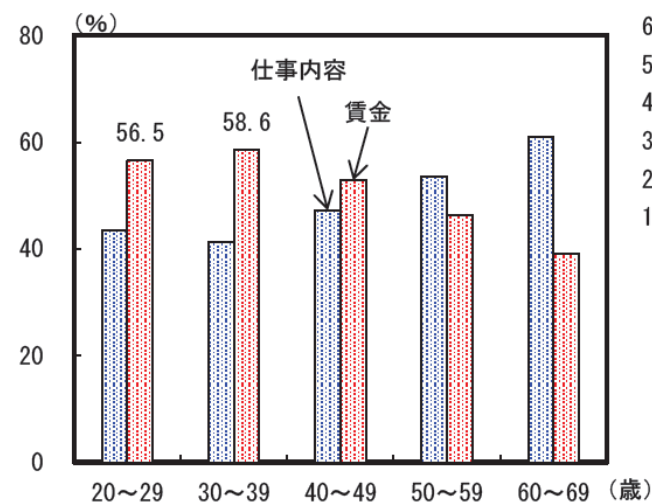


図20 若年層ほど自己成長への関心が高い

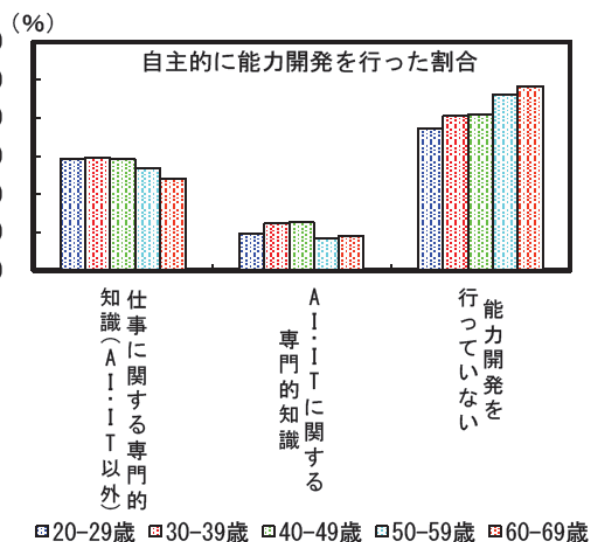
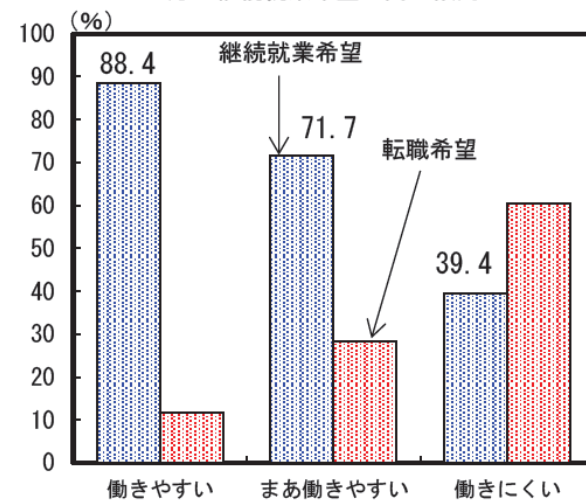


図21 「働きやすい」と感じているグループの方が継続就業希望が高い傾向



雇用対策協定とは



国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う **国（労働局・ハローワーク）** と、
 地域の実情に応じた各種対策を行う **地方公共団体（都道府県・市区町村）** が、
 それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために
雇用対策協定 を締結しています。

計**317**団体(**47**都道府県**244**市**25**町**1**村)が締結

※令和7年3月31日時点

北海道

札幌市 沼田町

青森

三戸町 鰺ヶ沢町

秋田

大館市 大仙市
横手市 秋田市
鹿角市 能代市
にかほ市 湯沢市
由利本荘市

岩手

北上市 平泉町
久慈市 奥州市
一関市 金ケ崎町

宮城

登米市 石巻市
大崎市 名取市
栗原市 東松島市
多賀城市 仙台市
気仙沼市

山形

山形市 天童市

新潟

新潟市
長岡市
佐渡市

福島

いわき市 会津若松市 二本松市
郡山市 福島市 本宮市
南相馬市 須賀川市 田村市
伊達市 白河市

佐賀

鳥栖市 佐賀市

福岡

北九州市
福岡市
久留米市

大分

宇佐市 中津市
佐伯市 日田市
豊後大野市 大分市
豊後高田市 杵築市

山口

下関市
山口市
周南市

島根

松江市 益田市
出雲市 大田市
安来市 浜田市
隠岐の島町

鳥取

境港市
鳥取市

兵庫

加西市 淡路市
尼崎市 洲本市
三田市 南あわじ市
たつの市 豊岡市
高砂市 川西市
丹波市 西宮市
伊丹市 三木市
加古川市 朝来市

京都

精華町 宮津市
京丹後市
綾部市
舞鶴市
宇治田原町
与謝野町

福井

勝山市 坂井市
大野市 あわら市
越前町 敦賀市
福井市 永平寺町
鯖江市 小浜市
越前市 若狭町

石川

珠洲市 金沢市
志賀町 羽咋市
七尾市 能美市
加賀市 小松市

富山

砺波市 黒部市
魚津市 南砺市
小矢部市

長野

須坂市
中野市

栃木

那須塩原市
鹿沼市
野木町
日光市
矢板市
小山市

茨城

常陸太田市 高萩市
笠間市 北茨城市
東海村 常総市
大洗町 八千代町
鹿嶋市 茨城町
阿見町 常陸大宮市
大子町

長崎

長崎市
佐世保市
島原市
大村市
対馬市
壱岐市

熊本

熊本市
阿蘇市
八代市

宮崎

日南市 宮崎市
都城市 小林市

広島

広島市 三次市
福山市 呉市
三原市 廿日市市

岡山

総社市 新見市
倉敷市 玉野市
岡山市 和気町
津山市 井原市
高梁市

大阪

堺市 東大阪市
高槻市
吹田市
柏原市
寝屋川市

滋賀

甲賀市 高島市

愛知

瀬戸市 春日井市
一宮市 小牧市
豊田市 豊明市
犬山市 新城市

岐阜

岐阜市 各務原市
中津川市 飛騨市
大垣市

山梨

南部町
南アルプス市
甲府市
富士吉田市
北杜市
山梨市
甲州市

群馬

太田市
前橋市
高崎市
沼田市

埼玉

さいたま市
志木市 戸田市
加須市 川越市

千葉

館山市
千葉市

沖縄

宮古島市
沖縄市
浦添市
石垣市
名護市
南城市
那覇市
うるま市

鹿児島

志布志市 鹿児島市
始良市 薩摩川内市
南九州市 いちき串木野市
指宿市 鹿屋市
日置市 出水市
霧島市 奄美市
肝付町

愛媛

宇和島市
西予市 大洲市

香川

三豊市 東かがわ市
観音寺市 坂出市

徳島

鳴門市 美馬市
神山町 吉野川市
三好市 小松島市
阿南市 牟岐町

高知

高知市
四万十市

和歌山

海南市
紀の川市

奈良

吉野町 橿原市
生駒市

三重

松阪市 津市
四日市市 鈴鹿市
伊勢市 桑名市

静岡

浜松市 焼津市 藤枝市
熱海市 磐田市 静岡市
掛川市 富士宮市 下田市
島田市 沼津市
富士市 三島市

東京

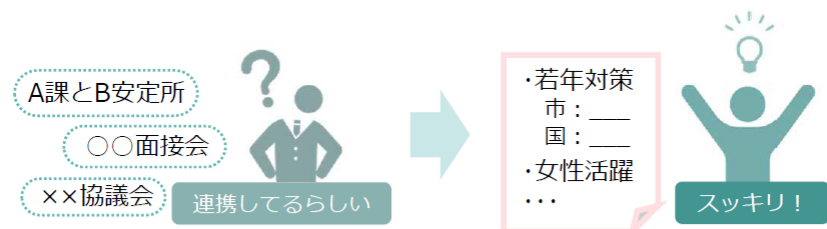
神奈川
横浜市 横須賀市
小田原市

雇用対策協定により実現できること

雇用対策協定を締結することで、自治体の長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」を明確化することや、連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能です。

1. これまでの連携方法を整理・見える化

これまで施策ごとに都度連携していたものを整理することで、国と自治体が地域の課題の総合的な方向性に共通認識を持つことができ、新たな連携の必要性に気付くきっかけにもなります。



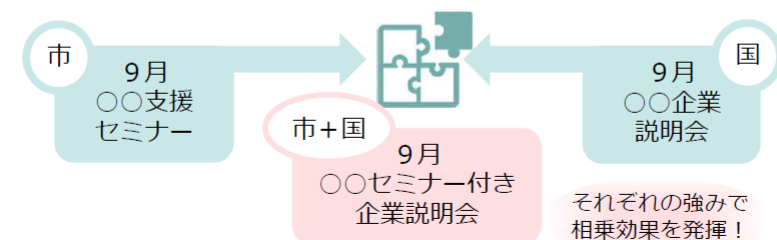
2. 定期的な運営協議会とPDCA管理

年度ごとに事業計画を策定し、年1回以上の運営協議会で、それぞれの連携策の目標達成状況を確認し合うことで、実効性を維持し、更なる住民サービスの改善につなげることができます。



3. 適切な役割分担による行政資源の効率化

サービスの利用者（住民、地元企業）にとって重複していた施策の整理ができ、国と自治体がそれぞれの役割を担うことで、効率的かつより効果的な雇用対策を行うことができます。



4. 地域の雇用対策への前向きな姿勢のPR

全国ネットワークによる公的な就職支援機関として知られている「ハローワーク」と連携して地域の雇用対策に取り組んでいる姿勢を、地域住民や誘致企業等に対してPRすることができます。



令和7年度久留米市雇用対策協定に基づく取組

久留米市

- ・地元求人を中心とした合同会社説明会を開催する。
- ・就職面談会を開催する。
- ・福岡県若者就職支援センター筑後ランチと連携し、久留米市ジョブプラザを活用して就職を支援する。
- ・就職氷河期世代をはじめとした中高年齢層を含むあらゆる世代を対象に、久留米地域職業訓練センターが実施する能力向上講座の受講料を負担する。就職氷河期世代の無業の者に対しては、筑後若者サポートステーションが実施する職場体験に際し、交通費を含む日当の支給を行う。

連携して取り組む雇用施策

若年者の就職促進及び自立支援対策の推進

◆市と労働局は、「福岡新卒者等人材確保推進本部」に参画し、新卒者、既卒者に対する就職支援を連携して実施する。

◆市と労働局は、「筑後若者サポートステーション」及びハローワーク久留米に設置した「ミドル世代サポートコーナー」と連携して、フリーター、長期ひきこもり等の若者及び就職氷河期世代の就職・職業的自立を支援する。

《目標》高卒内定率 99.4%以上(前年度実績以上)

(R6年度実績:99.4%)

フリーター等の常用雇用者数

519人以上

(R6年度実績:519人)

福岡労働局

- ・高校、大学等新卒者支援のため合同会社説明会を開催する。
- ・市が開催する合同会社説明会の周知等について協力し、相談ブースを出展し連携する。
- ・市と共同して経済団体や主要企業に対し求人要請を行う。
- ・市のフリーター等に対する支援策等の周知・誘導について連携する。
- ・フリーター等に対して、担当者制による個別支援等を行う。
- ・ハローワーク久留米内にミドル世代サポートコーナーを設置し、関係機関と連携しチーム支援を中心とした相談体制を整備する。

- ・結婚や出産等で離職した女性を主な対象とした巡回相談を実施する。
- ・就業相談や職業能力開発のためのセミナー、講座等を開催し、受講者の就労支援を実施する。
- ・児童扶養手当受給者を対象に母子・父子自立支援プログラムを策定し、就労支援を行う。

子育て女性やひとり親家庭等に対する就職支援の推進

◆市と労働局は、久留米地区子育て女性等の就職支援協議会に参画し、連携して子育て女性等の就職支援を実施する。

《目標》子育て女性等の就職支援件数

920人以上

(R6年度実績:916人)

マザーズコーナーでの担当者制による

就職支援者数 280人以上

(R6年度実績:275人)

就職率 96.9%以上

(R6年度実績:96.0%)

- ・市の各機関が実施する支援メニューについて周知、誘導を行う。
- ・各機関からの誘導を受けて担当者制の個別支援を行う。
- ・市から提供される保育所や子育て支援サービスに関する情報を子育て女性等の求職者に提供する。
- ・市が行う説明会と連携して、就職支援メニュー等の周知を図るセミナーを開催する。

- 就労サポーターによる就労・生活相談、キャリアカウンセリング等を行うとともに、ハローワーク久留米との情報共有により就職を支援する。
- 就労支援セミナーを実施し、就職活動を支援する。
- 市内の大型商業施設でハローワーク久留米と連携し相談会を実施する。
- 福岡県と連携し、ひとり親家庭等、若年者、中高年、高齢者の各層に対応した相談体制を構築する。

「久留米市ジョブプラザ」における取組の推進

◆市と労働局は、久留米市ジョブプラザで相互に連携を図りながら求職者に対しての支援を行う。

《目標》

利用者数 7,000人以上 (R6年度実績:7,871人)

利用者満足度 80%以上(満足・まあ満足と回答した人)

就職者数 260人以上 (R6年度実績:349人)

久留米市からハローワークへの誘導求職者数 150人以上

就職率 23.8%以上 (令和6年度福岡局の就職率以上)

- ハローワーク久留米において、市がジョブプラザで行う就労・生活相談、就労支援セミナー等について、周知・誘導を行う。
- ジョブプラザにおいて、求職者の生活等に関する相談から就職までを一体的に支援する。
- 福岡県中高年就職支援センター、ひとり親サポートセンターを利用した求職者に対し職業相談・職業紹介を実施する。

- 障害者雇用促進面談会をハローワーク久留米と共催で実施する。
- 福岡県と連携し、就職準備セミナーを開催する。
- 障害者就業・生活支援センター「ぼるて」に職場定着支援等の業務を委託し、障害者支援を行う。

障害者に対する就労支援の推進

◆市とハローワーク久留米は、チーム支援等を通じて連携し、障害者の就職、就労及び生活支援の充実を図る。

《目標》 障害者就職者数 (A型施設分を除く)
377人以上
(R6年度実績:377人)

- 障害者雇用促進面談会を市と共催で実施する。
- チーム支援をサポートする担当者が中心となり、市内各機関との連携を援助する。
- ハローワーク久留米は、障害者就業・生活支援センター「ぼるて」と連携して、就労支援や必要な事業所支援を行う。

福岡労働局

厚生労働省サイトより

- ・生活保護受給者等や生活困窮者等で支援対象者となり得る者を支援候補者として選定し、ハローワーク久留米に誘導する。
- ・各種支援及び職業訓練等への誘導・選定に係る協力を行う。
- ・ハローワーク久留米から提供される求職活動状況に関する情報を活用して、生活保護受給者等及び生活困窮者等の支援を行う。

生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の推進

◆市と労働局及びハローワーク久留米は、生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、一体となった就労支援を行うとともに、生活困窮者自立支援法による事業運営のための連携を図る。

《目標》 令和7年度生活保護受給者等就労自立促進事業実施計画書で別に定める

- ・生活保護受給者等就労自立促進事業に基づき、市から要請があった者に対して、市や関係機関と連携を図り、就労支援を行う。
- ・新たに生活保護を開始する者へ早期支援を重点的に行う。
- ・生活保護受給者等の求職活動状況を福祉事務所に提供する。（本人同意分に限る。）
- ・市が実施する自立相談支援事業の周知に努める。

- ・外国人労働者に必要な生活関連情報や相談会等の情報を提供するとともに、就労相談を受けた際は、必要に応じて、ハローワーク久留米等へ誘導する。
- ・労働局が開催する事業主セミナーへの参加勧奨、周知等を行う。

地域における外国人の就労支援等の推進

◆市と労働局は、情報共有を図り、相互に連携を図りながら、特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理・環境整備、就労等に関する支援を行う。

- ・事業主向けセミナーにより集团的企業支援を行う。
- ・外国人雇用管理アドバイザー等による個別企業への支援を行う。
- ・外国人労働者と地元企業とのマッチングを行い、市の生活関連情報や相談会の情報を提供し、必要に応じて市の窓口へ誘導する。

- ・市内進出が決まった企業の求人情報等をハローワーク久留米に提供する。

雇用創出と人材確保の推進

◆市が行う雇用創出、企業誘致の取組による人材ニーズについては、ハローワーク久留米において、求職者とのマッチングや雇用関係助成金の周知等、人材確保支援を行う。

- ・市からの要請に基づき地域の労働市場の状況、求職者の動向、地場賃金情報等の情報を提供する。
- ・企業誘致等の際は、求職者とのマッチングを行うとともに、雇用関係助成金の周知等を行う等人材確保を支援する。

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間教育訓練機 関等(都道府県から の委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の実情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



在職者向け

対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

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

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

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

訓練期間：2～6か月

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

実施機関

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



令和5年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

令和5年度求職者支援訓練 実績
(基礎コース) 6,019人 就職率：60.1% (実践コース) 38,680人 就職率：60.6%

厚生労働省サイトより

教育訓練給付金のご案内

教育訓練給付金とは？

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度です。

対象となる教育訓練は、そのレベルなどに応じて3種類があり、それぞれ給付率が異なります。

対象講座

対象の教育訓練は、約17,000講座。

具体的な講座は、**教育訓練給付制度【検索システム】**で検索できます。

オンラインで受講できる講座や、夜間・土日に受講できる講座もあり、働きながら受講することができます。



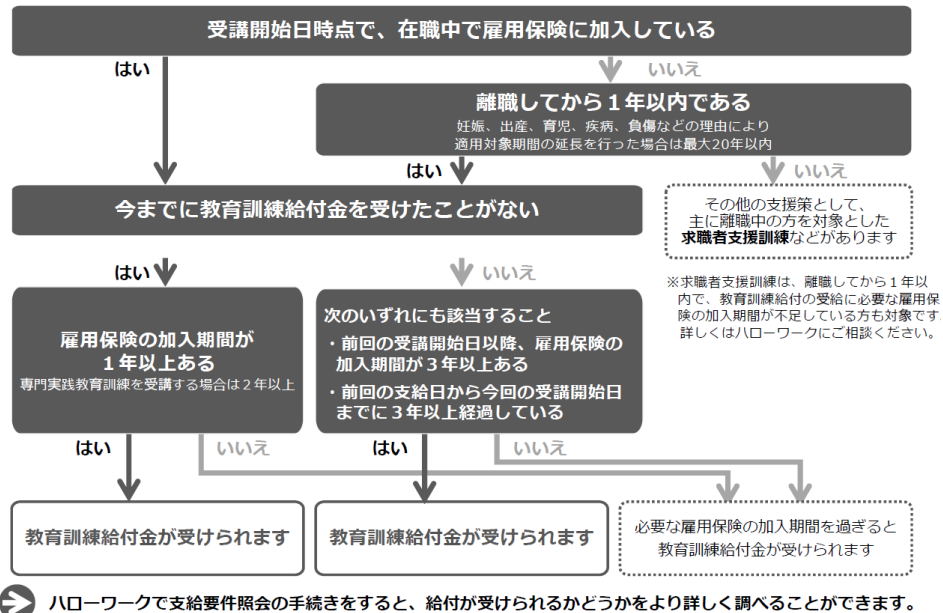
教育訓練 検索 検索

教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
専門実践教育訓練 最大で受講費用の80% 【年間上限64万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに受講開始した場合 最大で受講費用の70% (年間上限56万円)を支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、 歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など デジタル関係の講座 ・第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定） ・ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程 ・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 （法科大学院、教職大学院、MBA など） ・職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） など 専門学校の課程 ・職業実践専門課程（文部科学大臣認定） ・キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
特定一般教育訓練 最大で受講費用の50% 【上限25万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに受講開始した場合 受講費用の40% (上限20万円)を支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・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、 大型自動車第一種・第二種免許 など デジタル関係の講座 ・ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学等、専門学校の課程 ・短時間の職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） ・短時間のキャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
一般教育訓練 受講費用の20% 【上限10万円】 を受講者に支給	資格の取得を目標とする講座 ・輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、 介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、 社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、 TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など 大学院などの課程 ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

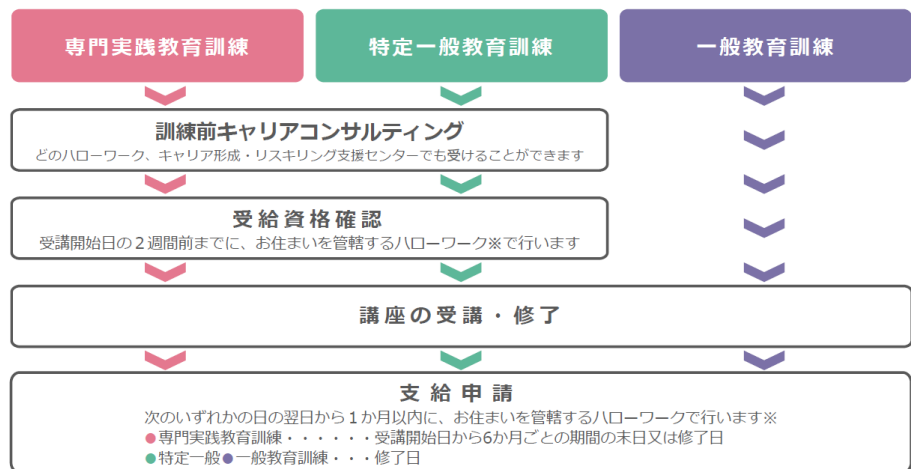
給付条件

教育訓練給付金を受けるには、雇用保険の加入期間などの条件があります。

パート・アルバイトや派遣労働者の方も対象です。



給付手続き



教育訓練給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など

輸送・機械運転関係

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

情報関係

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

専門実践教育訓練給付金

最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕を受講者に支給(※1)

特定一般教育訓練給付金

最大で受講費用の50%〔上限25万円〕を受講者に支給(※2)

一般教育訓練給付金

受講費用の20%〔上限10万円〕を受講者に支給

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

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント
社会保険労務士試験
ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
行政書士、税理士
通関士、マンション管理士試験
司法書士、弁理士
気象予報士試験
土地家屋調査士
中小企業診断士試験
司書・司書補
産業カウンセラー試験
公認内部監査人認定試験

事務関係

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

医療・社会福祉・保健衛生関係

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

営業・販売関係

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

技術関係

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

製造関係

製薬衛生師
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

キャリアコンサルティングについて

「キャリアコンサルティング」とは：

労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5項）

（一般的なキャリアコンサルティングの流れ）

自らのキャリアに対する
不安・目標の不明確さ等



本人の希望・能力と今後の課題の明確化

- ・ 本人の興味・適性等の明確化
- ・ キャリアの棚卸し（どのような職業能力があり、何が課題か確認）
- ・ 職務に求められる能力、キャリアパス等の理解のための支援

「長期的なキャリアプラン」と「当面の目標」の設定

- ・ 中長期的及び短期的目標の設定、職業生活設計のための支援
- ・ 教育訓練等に関する情報提供、動機付け

「職業能力開発」など、具体的な行動の実行

本人の実行状況を把握しつつ、必要に応じて支援

新たな職業又は新たなキャリアアップへ

転職、異動、教育訓練の受講等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる
段階的な職業能力の形成（キャリア形成）



キャリアに関する相談の有効性(複数回答)

