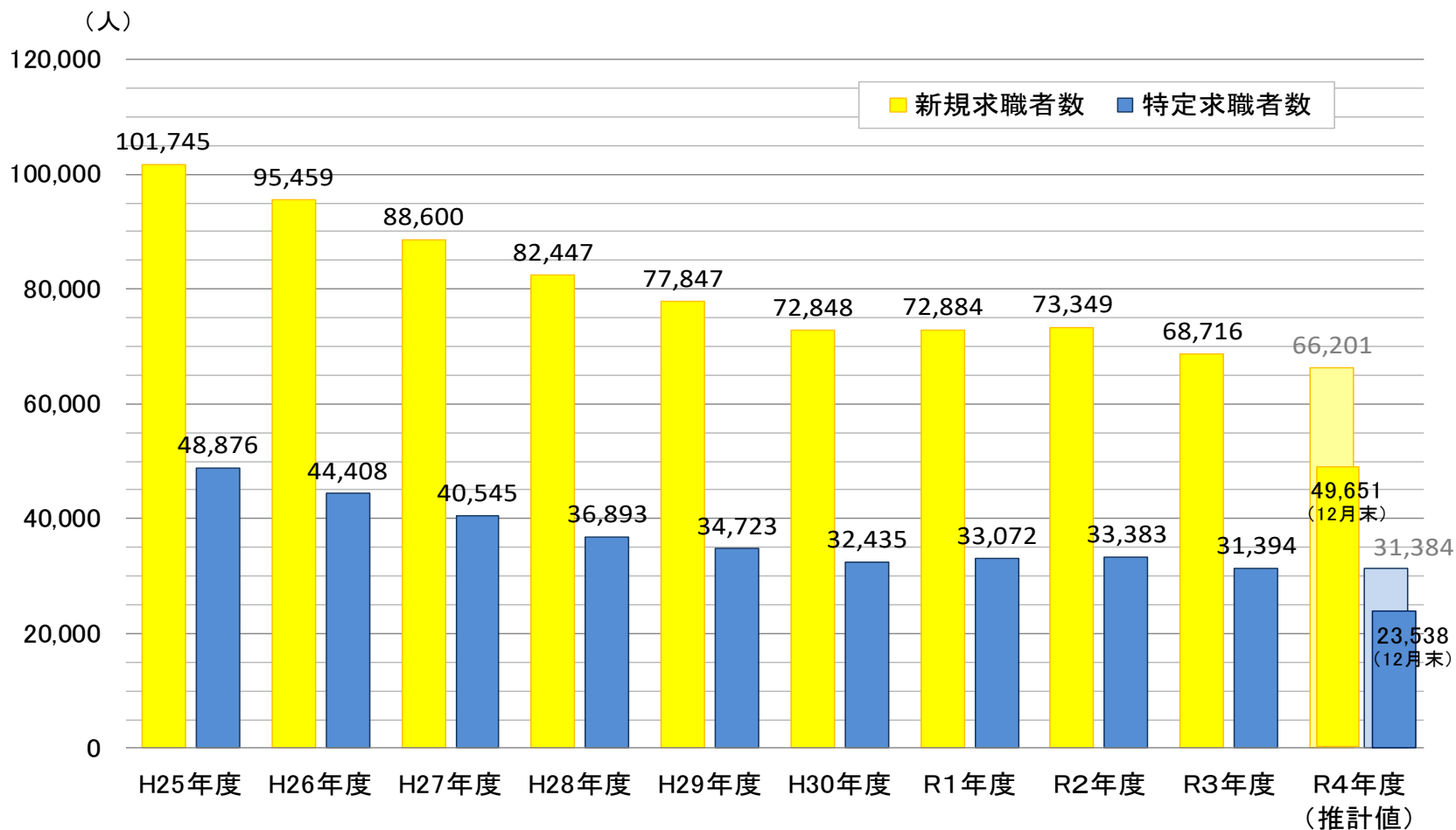


# 新規求職者・特定求職者数の推移(岐阜県)

資料1-1

○新規求職者数及び特定求職者数は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、令和3年度から再び減少傾向となっています。

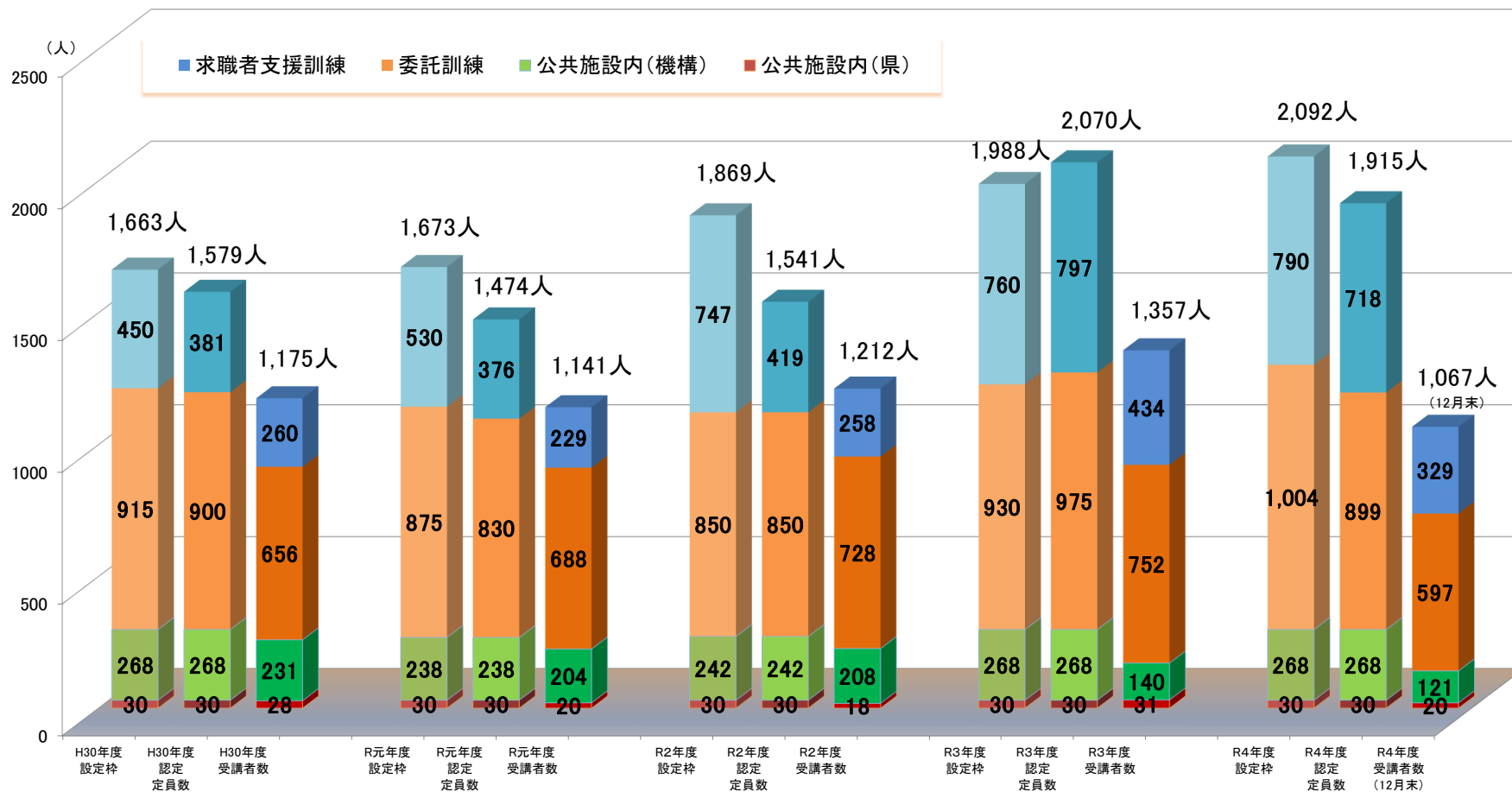


※令和4年度の新規求職者数と特定求職者数は令和4年12月末までの9か月間の数値に12/9を乗じた推計値。  
※特定求職者数は、新規求職者から雇用保険受給者および在職者を除いて算出。

# 離職者向け訓練受講者推移グラフ(岐阜県)

資料1-2

○令和4年度離職者向け公的職業訓練は、認定定員数が減少したものの、開講率・充足率が堅調で前年度とほぼ同規模の受講者数が見込まれます。



離職者向け

## 公共職業訓練（施設内訓練）

- (1)対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者(無料)
- (2)給付金：雇用保険法に基づく各種手当
- (3)実施機関
  - 国(ポリテクセンター岐阜 [土岐市])  
主にものづくり分野の高度な訓練を実施(CAD/CAM技術科、電気設備技術科等)
  - 岐阜県(国際たくみアカデミー [美濃加茂市])  
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(設備システム科、住宅建築科)

## 公共職業訓練（委託訓練）

- (1)対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者(無料)
- (2)給付金：雇用保険法に基づく各種手当
- (3)実施施設
  - 民間教育訓練機関等（岐阜県からの委託訓練）  
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

## 求職者支援訓練

- (1)対象：ハローワークの求職者 主に特定求職者（雇用保険を受給できない方） (無料)
- (2)訓練期間：2週間～6か月
- (3)給付金：職業訓練受講給付金  
(月10万円+交通費・寄宿手当(ともに所定の額))の支給  
※本人収入が月12万円以下等、一定の要件を満たす場合
- (4)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）  
【運営費】訓練実施機関に対する奨励金
  - ＜実践コース＞  
就職希望職種が定まっている者に対し、基礎的な職業スキルに加えて、就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する。
  - ＜基礎コース＞  
社会人経験の少ない者や短期間での就職を目指す者に対し、社会人としての基礎的な能力を習得するための講習や短期間で習得できる技能及びそれに関する知識を付与する。



在職者向け

## 公共職業訓練（在職者訓練）

- (1)対象：在職労働者(有料)
- (2)訓練期間：概ね2日～5日
- (3)実施機関
  - 国(ポリテクセンター岐阜・東海職業能力開発大学校 [大野町])
  - 岐阜県(国際たくみアカデミー・木工芸術スクール [高山市])

学卒者向け

## 公共職業訓練（学卒者訓練）

- (1)対象：高等学校卒業生等(有料)
- (2)訓練期間：1年又は2年
- (3)実施機関
  - 国(東海職業能力開発大学校)
  - 岐阜県(国際たくみアカデミー・木工芸術スクール)



障害者向け

## 公共職業訓練（障害者訓練）

- (1)対象：ハローワークの求職障害者(無料)
- (2)訓練期間：概ね1か月～1年
- (3)実施施設
  - 岐阜県(障がい者職業能力開発校 [岐阜市])  
障害者の能力に適應した職業訓練を実施(施設内訓練)  
(基礎実務科、OAビジネス科、Webデザイン科)
  - 民間教育訓練機関等（岐阜県からの委託訓練）  
＜知識・技能習得訓練コース＞  
＜実践能力習得訓練コース＞  
＜特別支援学校早期訓練コース＞



# 離職者向け公共職業訓練(施設内訓練)

【令和4年度12月末】

- 県では、国際たくみアカデミー職業能力開発校の短期課程において、基礎的な専門知識と実践的な技能を併せ持ち、現場の即戦力となる人材を養成しています。

施設名	訓練科	計法定員	開講定員	受講者数	定員充足率	期間
国際たくみアカデミー 職業能力開発校	設備システム科	10	10	10	100.0%	1年
	住宅建築科	20	20	10	50.0%	1年
	合計	30	30	20	66.7%	

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部（以下「機構岐阜支部」という。）では、地域の訓練ニーズを的確に把握しながら訓練内容の充実を図っています。

施設名	訓練科	計法定員	開講定員	受講者数	定員充足率	期間
岐阜職業能力 開発促進センター (ポリテクセンター岐阜)	機械加工技術科	26	13	2	15.3%	6か月
	CAD/CAM技術科	80	60	26	43.3%	
	金属加工科	26	13	7	53.8%	
	電気設備技術科	32	32	24	75.0%	
	電気設備技術科(短期デュアル)	24	12	12	100.0%	
	住環境計画科	40	20	20	100.0%	
	機械加工技術科(橋渡し)	8	4	1	25.0%	1か月
	電気設備技術科(短期デュアル)(橋渡し)	8	4	5	175.0%	
	CAD/CAM技術科(橋渡し)	8	4	9	225.0%	
	金属加工科(橋渡し)	8	4	4	100.0%	
	住環境計画科(橋渡し)	8	4	11	275.0%	
	合計		268	170	121	

# 離職者向け公共職業訓練(委託訓練)

【令和4年度12月末】

○ 県では、建設、介護等人材不足が顕著な分野において産業界のニーズ等を踏まえ、民間教育機関に委託して職業訓練を実施しています。

訓練科(訓練職種)	設定定員数		開講実績				
	コース数	定員	コース数	定員数	受講者数	定員充足率	
情報ビジネス(情報)	13	215	10	170	159	93.5%	
就職氷河期世代(情報)	1	20	1	20	12	60.0%	
総務・経理事務(事務)	7	140	7	140	132	94.3%	
医療事務(事務)	5	100	4	80	70	87.5%	
不動産ビジネス(サービス)	1	15	1	15	15	100.0%	
CAD(製造)	3	45	3	45	30	66.7%	
建設機械運転(建設)	2	30	2	30	20	66.7%	
介護員養成(介護)	3	45	2	30	26	86.7%	
モノづくり技能(製造)	1	15	0	0	0		※不開講
産業人材育成(サービス)	1	15	1	15	8	53.3%	
Webプログラミング(情報)	4	65	2	30	30	100.0%	
新情報産業(情報)	3	60	2	40	39	97.5%	
IT活用(情報)	2	40	1	20	10	50.0%	
定住外国人(介護)	3	45	2	30	11	36.7%	※1コース不開講
介護福祉士養成(介護・2年)	2	23	2	23	15	65.2%	
保育士養成(サービス・2年)	3	26	3	26	20	76.9%	
合計	54	899	43	714	597	83.6%	

# 在職者向け公共職業訓練

【令和4年度12月末】

○ 県では、国際たくみアカデミー及び木工芸術スクールにおいて、地場産業や地域企業等の人材ニーズを踏まえたコースを設定し、在職者に対する職業訓練を実施しています。

施設名	計法定員	開講定員	受講者数	定員充足率	訓練科
国際たくみアカデミー	431	353	163	46.2%	
職業能力開発校	50	48	48	100.0%	配管科、電気工事科
職業能力開発短期大学校	381	305	115	37.7%	機械加工科、生産管理科他
木工芸術スクール	100	40	28	70.0%	木工科
合計	531	393	191	48.6%	

○ 機構岐阜支部では、職務の高度化・多様化に対応した職業能力開発を推進するため、能力開発セミナー（ものづくり分野）及び事業主が自ら実施する教育訓練に対する指導員の派遣・施設設備の開放等を実施することにより、より高度で多様な人材育成の機会を提供しています。

施設名	計法定員	開講定員	受講者数	定員充足率	訓練科
岐阜職業能力開発促進センター (ポリテクセンター岐阜)	900	604	303	50.2%	設計／開発、加工／組立、工事／施工、検査、保全／管理、教育／安全
東海職業能力開発大学校	1,310	940	667	71.0%	設計／開発、加工／組立、工事／施工、検査、保全／管理、教育／安全
合計	2,210	1,544	970	62.8%	

# 学卒者向け公共職業訓練

【令和4年度12月末】

○ 県では、国際たくみアカデミー及び木工芸術スクールにおいて、基礎的な専門知識と実践的な技能を併せ持ち、現場の即戦力となる人材やものづくりを中心とした現場のリーダーとなる人材を養成しています。

施設名		訓練科名	定員	入学者数	定員充足率	期間
国際たくみ アカデミー	職業能力開発校	自動車エンジニア科	20	18	90%	2年
	職業能力開発 短期大学校	生産技術科	20	18	90%	2年
		建築科	20	14	70%	2年
木工芸術スクール		木工科	30	30	100%	1年
合計			90	80	88.9%	

○ 東海職業能力開発大学校では、専門課程では即戦力となる高度な人材を、応用課程では「ものづくり」における高度な技能・技術等を習得し、生産現場のリーダーを養成しています。

施設名		訓練科名	定員	入学者数	定員充足率	期間
東海職業能力 開発大学校	専門課程	生産技術科	20	17	85.0%	2年
		電気エネルギー制御科	20	20	100.0%	
		電子情報技術科	30	29	96.6%	
	応用課程	生産機械システム技術科	20	13	65.0%	
		生産電気システム技術科	20	19	95.0%	
		生産電子情報システム技術科	25	25	100.0%	
合計			135	123	91.1%	

# 障がい者向け公共職業訓練

【令和4年度12月末】

○ 県では、障がい者職業能力開発校の短期課程において、一般就労を目的とし、必要な技能習得に加え社会人として自立した職業生活を送るための能力を習得し、即戦力となる人材を育成しています。

施設名	訓練科名	定員	入学者数	定員充足率	期間
岐阜県立障がい者職業能力開発校	基礎実務科	10	10	100%	1年
	OA ビジネス科	10	10	100%	1年
	Web デザイン科	10	10	100%	1年
合計		30	30	100%	

○ 企業・特定非営利活動法人・民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用して、障がい者の特性やニーズを踏まえた公共職業訓練（障がい者委託訓練）を実施し、就職に必要な知識・技能の習得を図ることにより、障がい者の就職を支援しています。

訓練コース	訓練期間	計画定員数	開講定員数	受講者数	定員充足率
知識・技能習得訓練コース	-	30	15	14	93.3%
IT技能習得訓練科	2. 5か月	25	15	14	93.3%
	PC・コミュニケーションスキル養成科	2か月	5	—	—
実践能力習得訓練コース	3か月以内	18	2	2	100%
特別支援学校早期訓練コース	1か月	3	—	—	—
合計		51	17	16	94.1%



# 求職者支援訓練

【令和4年度12月末】

○ 非正規雇用労働者やフリーランスなどの、雇用保険が受給できない者に対する雇用のセーフティーネットとして、求職者支援制度に基づく職業訓練を実施しています。令和4年度の訓練計画では、470人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を790人としております。

コース区分		年間 上限枠	認定 コース数	認定 定員数	開講 コース数	開講 定員数	受講者数	定員 充足率
基礎コース		315	6	85	4	55	43	78.2%
実践コース		475	42	633	24	361	286	79.2%
	介護系	100	3	43	2	29	12	41.4%
	医療事務系	50	4	47	2	22	16	72.7%
	デジタル系	100	7	95	5	69	63	91.3%
	その他の成長分野	225	28	448	15	241	195	80.9%
合計		790	48	718	28	416	329	79.1%

# 生産性向上支援訓練

【令和4年度12月末】

○ 事業主及び事業主団体の生産性向上に役立つ知識・スキルを習得するための短時間の職業訓練で、産業分野・職種を問わず幅広い在職者の方々を対象に様々な訓練カリキュラムを用意し、民間機関等と連携して実施しています。

施設名	事業名	計画数	コース数	受講者数	訓練分野
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜支部 岐阜職業能力開発促進センター	生産性向上支援訓練	820	96	1,015	
	DX対応コース	120	8	58	DX人材の育成を支援するコース
	ミドルシニアコース	60	5	25	中高年齢層の生涯キャリア形成を支援するコース
	合計	820	96	1,015	

# 令和4年度におけるハロートレーニングの実績(岐阜県)

【令和4年度12月末】

			計法定員数 (人)	開講定員数 (人)	受講開始者数 (人)	就職率 (%)	
公共 職業訓練	離職者 訓練	合計	1,302	914	738	-	
		施設内 訓練	小計	298	200	141	90.4 ※1
			県	30	30	20	96.7
			機構	268	170	121	88.9
		委託訓練	1,004	714	597	76.2 ※1	
	在職者訓練(県) (機構)		784 2,210	393 1,989	191 964	- -	
	学卒者訓練	合計	225	225	197	-	
		県	90	90	74	96.7 ※1	
		機構	135	135	123	97.8 ※1	
	障がい者 訓練	離職者 訓練	合計	81	47	46	-
施設内訓練			30	30	30	90.9 ※1	
委託訓練			51	17	16	42.1 ※1	
求職者 支援訓練	基礎コース	315 ※2	55	43	49.5 ※3		
	実践コース	475 ※2	361	286	56.0 ※3		
公共職業訓練(委託訓練)と求職者支援訓練の合計			1,794	1,130	926	-	

※1 定例業務統計報告調べ。令和3年度中に終了した訓練コースの訓練終了後3か月までの就職状況(1か月未満の訓練コース及び橋渡し訓練は除く)。

※2 求職者支援訓練の計法定員数は、認定上限値。

※3 令和3年度中に終了した訓練コースの訓練終了後3か月までの雇用保険適用就職率。

## 令和4年度実施計画と同程度の規模で人材を育成（中央協議会の策定方針に基づく）

### 実施状況の分析

① **就職率が高く、応募倍率が低い分野**  
「製造」「建設(機構)」「介護・医療・福祉(求訓)」

・いわゆる人手不足分野を就職先とする分野が多い。職業訓練受講のメリット等を求職者に積極的に伝えていく必要がある。

② **応募倍率が高く、就職率が低い分野**  
「建設(委託)」

・求人ニーズに即した訓練内容や就職支援策の強化を検討していく必要がある。

③ **応募倍率が高く、就職率も高い分野**  
「IT分野(委託)」「デザイン分野(求訓)」

・求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえ、申込者数に応じた訓練コースの拡大を検討していく必要がある。

### 全国実績との対比

④ **R3年度求職者支援訓練は認定規模、受講者規模とも拡大し求職者ニーズに応えている。**

・引続き、短期間・短時間の訓練コース等の特例訓練や奨励金の特例措置を活用し職業訓練を活性化する。

⑤ **全国実績との対比において、岐阜県の委託訓練は応募倍率、就職率とも高い。**

・引き続き訓練コースと求職者ニーズのマッチング状況を踏まえた訓練コースの設定を推進する。

⑥ **公共施設内訓練は就職率は高いが、全国と比べ受講者数が少ない。**

・開講時期や訓練期間を工夫するとともに、引き続き施設内訓練に加え学卒者訓練も充実していく。

### 人材ニーズを踏まえた設定

⑦ **デジタル人材については、求人ニーズ、求職者ニーズとも高い。**

・R4年度におけるデジタル人材については委託訓練、求職者支援訓練合わせて、220人程度の規模で開講しているが、応募倍率が高いことから、訓練コースの拡大に努めていく。

## 令和 5 年度岐阜県地域職業訓練実施計画（案）

令和 5 年 3 月

## 1 総説

## (1) 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び円滑な就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。

このため、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、職業能力開発促進法（以下「能開法」という。）第 16 条第 1 項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設（以下「公共職業能力開発施設」という。）において実施する職業訓練（能開法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「求職者支援法」という。）第 4 条第 1 項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者に対し、計画的な公的職業訓練の実施を通じて、職業の安定及び労働者の地位の向上等を図るものである。

また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、岐阜労働局、公共職業安定所及び地方公共団体等との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

## (2) 計画期間

計画期間は、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までとする。

## (3) 計画の改定

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

## 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

地域における人材ニーズ、職業訓練の実施状況・分析結果、次年度の職業訓練の課題等岐阜県の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、有効求人倍率等の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、令和 4 年 12 月

現在では求人を持ち直しの動きが堅調である。

令和4年の有効求人倍率(原数値)は、年平均1.64倍となり、令和3年の1.43倍から0.21ポイント上昇している。建設業、介護・福祉等一部業種では依然人手不足感がある。県内経済の持続的な成長のためには、引き続き「働き方改革」の推進等を通じた非正規雇用労働者の待遇改善、人材育成の強化・人材確保対策の推進、地方創生の推進及び労働者が安全で健康的に働くことができる職場づくりなど、労働環境の整備及び生産性の向上を図るとともに、働く方々の意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくことが重要である。

これらの課題に的確に対応するためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

### (1) デジタル人材の職業能力開発

デジタル・トランスフォーメーションやグリーン・トランスフォーメーションの進展といった大きな変革の中で、中小企業等の着実な事業展開、生産性や技能・技術の向上のために必要となる人材の確保、育成が求められている。地域のニーズに合った人材の育成を推進するためには、離職者の就職の実現に資する公共職業訓練や、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上等、多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが必要である。

特にデジタル分野においては、デジタル人材が質・量ともに不足していることと、都市圏への偏在といった課題を解決するために、職業訓練のデジタル分野の重点化に計画的に取り組むことが必要である。

### (2) 障害者の職業能力開発

ハローワークにおける精神障害者等の求職者数が増加を続けている中で、就職の実現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要であるとともに、福祉から雇用への移行を促進するため、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力の開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。

### (3) 職業訓練の実施状況

令和4年度の新規求職者(49,651人)のうち、求職者支援法第2条に規定する特定求職者に該当する可能性のある者の数は令和4年12月末現在で23,538人。

令和4年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

- |                |                  |
|----------------|------------------|
| ・公共職業訓練(離職者訓練) | 737人(令和4年12月末現在) |
| ・求職者支援訓練       | 329人(令和4年12月末現在) |

- ・ 在職者訓練 1,155 人（令和 4 年 12 月末現在）
- ・ 学卒者訓練 197 人（令和 4 年 12 月末現在）

令和 4 年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

- ・ 公共職業訓練（離職者訓練）※1
 

施設内訓練	90.4%
委託訓練	76.2%
- ・ 求職者支援訓練 ※2
 

基礎コース	49.5%
実践コース	56.0%

※1 定例業務統計報告調べ。令和 3 年度中に終了した訓練コースの訓練終了後 3 か月までの就職状況（1 か月未満の訓練コース及び橋渡し訓練は除く）。

※2 令和 3 年度中に終了した訓練コースの訓練終了後 3 か月までの雇用保険適用就職率。

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

2 を踏まえた地域における計画期間内の公的職業訓練の実施方針（重点事項、留意事項等）

#### （1）関係機関との連携

- ・ 国（労働局）、岐阜県及び機構岐阜支部が一体的に公的職業訓練の策定を行うことで、訓練規模、分野、時期において適切に職業訓練の機会や受講者を確保する。
- ・ 職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国、県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。このため、令和 5 年度においても岐阜県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある職業訓練の推進に資することとする。
- ・ 岐阜県地域職業能力開発促進協議会においては、必要に応じ、地域の産業ニーズを踏まえて訓練内容の検討や就職支援等の連携を図るため、岐阜労働局、岐阜県及び機構岐阜支部の訓練担当者等で構成するワーキング・グループを設置し、各関係機関がそれぞれの役割のもと、地域の産業界の訓練ニーズ等に対応した効果的な訓練の提供を図る。

#### （2）重点事項及び留意事項等

- ① 就職率が高く、応募倍率が低い分野については、応募・受講しやすい募集訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を強化する。
- ② 応募倍率が高く、就職率が低い分野については、求人ニーズに即した訓練内容か、十分な就職支援かについて検討した上で運用を見直す。
- ③ 求職者支援訓練のうち、基礎コースは社会人としての基礎的能力を付与する基礎コースの設定を推進するとともに、実態を踏まえた計画を策定

する。

- ④委託訓練については、訓練期間等のニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進し、計画数と実績の乖離の解消に努める。
- ⑤職業訓練のデジタル分野への重点化を図る。

#### 4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

##### (1) 離職者に対する公的職業訓練

ア 公共職業訓練の対象者数（定員）、職業訓練の内容等、目標（就職率）、その他の事項

###### ① 施設内訓練

- ・県では、国際たくみアカデミー職業能力開発校の短期課程において、基礎的な専門知識と実践的な技能を併せ持ち、現場の即戦力となる人材を養成する。
- ・就職率は100%を目指す。

施設名	訓練科	定員	期間
国際たくみアカデミー 職業能力開発校	設備システム科	10	1年
	住宅建築科	20	1年
	合計	30	

- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部（以下、「機構岐阜支部」という。）では、地域の訓練ニーズを的確に把握し、訓練内容の充実を図る。

企業実習を組み合わせたデュアルシステムやコミュニケーションスキルとパソコンスキルを付与し実践的な訓練に導く橋渡し訓練も導入する。

- ・就職率は85%を目指す。

施設名	訓練科	定員	期間
岐阜職業能力 開発促進センター	ものづくりオペレーション科	30	6か月
	ものづくりデザイン科	60	
	金属加工技術科	26	
	電気設備技術科	32	
	電気設備技術科（短期デュアル）	24	
	建築CADインテリア科	40	
	ものづくりオペレーション科（橋渡し）	6	1か月
	ものづくりデザイン科（橋渡し）	12	
	金属加工技術科（橋渡し）	4	
	電気設備技術科（橋渡し）	6	
	電気設備技術科（DS）（橋渡し）	6	
	建築CADインテリア科（橋渡し）	6	
合計	252		



② 委託訓練

- ・県では建設、製造、介護等人手不足が顕著な分野において、産業界のニーズと定員充足率の推移を踏まえたコース設定する。
- ・デジタル人材の育成のため、デジタル分野の資格（ITスキル標準（ITSS）レベル1以上、Webデザイン関係）の取得を目指すコースを拡大する。
- ・子育て中の女性の再就職を支援するため、託児付きコースを積極的に設置する。
- ・就職率は82.5%を目指す。

訓練科（訓練職種）	コース数	定員数	うち前年度繰越	
			コース数	定員数
情報ビジネス（情報）	21	345	8	130
就職氷河期世代（情報）	2	40	1	20
総務・経理事務（事務）	11	220	4	80
医療事務（事務）	8	160	3	60
不動産ビジネス（サービス）	1	15	0	0
CAD（製造）	5	75	2	30
建設機械運転（建設）	3	45	1	15
介護員養成（介護）	5	75	2	30
モノづくり技能（製造）	1	15	0	0
産業人材育成（未定）	3	45	1	15
webプログラミング（情報）	11	180	4	65
新情報産業（情報）	6	115	2	40
IT活用（情報）	4	80	2	40
定住外国人（介護）	3	45	0	0
保育士養成科（サービス）	6	51	3	26
介護福祉士養成科（介護）	4	43	2	23
<b>合 計</b>	<b>94</b>	<b>1,549</b>	<b>35</b>	<b>574</b>

※前年度繰越は定員ベースとする。

イ 求職者支援訓練

① 対象者数（定員）、目標（就職率）

計画期間中に実施する求職者支援訓練の対象者数は、非正規雇用労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、470人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模790人程度を上限とする。

また、雇用保険適用就職率は、基礎コースで58%、実践コースで63%を目指す。

## ② 職業訓練の内容等

- ・基礎的能力を習得する職業訓練（基礎コース）及び実践的能力を習得する職業訓練（実践コース）を設定することとし、岐阜県の認定規模の割合は以下のとおりとする。

基礎コース 訓練認定規模の 40%程度

実践コース 訓練認定規模の 60%程度

※ 実践コース全体の訓練認定規模に対してデジタル分野 20%、介護分野 20%を下限の目安として設定する。

- ・新規参入となる職業訓練の上限は以下のとおりとする。

基礎コース 30%

実践コース 30%

- ・新規参入枠については、地域において必ず設定し、かつ、上記の値を超えてはならないこととする。
- ・新規参入枠については、①職業訓練の案等が良好なものから認定、②①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから認定する。
- ・受講者に対する訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、ハローワークと関係機関との連携強化の下、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、求人情報の提供等の計画的な就職支援を実施する。

## ③ 分野に応じた訓練コースの設定等

- ・IT分野、デザイン分野については、デジタル分野の重点化の観点から、IT、Webデザイン関連の資格取得を目指す訓練コースへの基本奨励金の上乘せ措置、企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースやオンライン訓練（eラーニングコース）におけるパソコン等の貸与に要した経費への奨励金支給措置により、訓練コースの設定を推進する。
- ・IT分野、デザイン分野については、就職率の向上のため、求人ニーズに即した訓練コースを促進し、十分な就職支援を実施する。
- ・IT分野、デザイン分野については、職業訓練の受講により習得できるスキル（資格など）の見える化・明確化を進める。
- ・介護分野については、職場見学・職場体験等を組み込んだ訓練コースへの奨励金支給措置により、訓練コースの設定を促進する。
- ・介護・医療・福祉分野については、職業訓練の応募倍率の向上のため、応募・受講しやすい募集・訓練日程を検討した上で実施するとともに、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨を実施する。
- ・育児や介護等、多様な事情を抱える求職者等が主体的に受講できるよう実施期間・時間に配慮した訓練コースやオンライン訓練（eラーニング含む）、託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

令和5年度求職者支援訓練計画(案)

基礎コース地域割・実践コース全県枠

	計	第1四半期				第2四半期				第3四半期				第4四半期			
		岐阜・中濃	西濃	東濃	飛騨	岐阜・中濃	西濃	東濃	飛騨	岐阜・中濃	西濃	東濃	飛騨	岐阜・中濃	西濃	東濃	飛騨
基礎コース	315	30	30	15	15	※ 30	15	15	15	30	15	15	15	30	15	15	15
実践コース	475	全県枠				全県枠				全県枠				全県枠			
		230				120				95				30			
介護系	100	60				20				20				0			
医療事務系	50	30				10				10				0			
デジタル系	110	60				30				20				0			
その他の成長分野など	215	80				60				45				30			
合計	790	320				195				170				105			

※ 第2四半期の岐阜・中濃地域の基礎コースは学卒未就職・フリーター・非正規等対象とする。

※ 同一月・同一コース・同一ハローワーク管内の訓練は1コースのみとする。

(2) 在職者に対する公共職業訓練

ア 対象者数(定員)、職業訓練の内容等、その他の事項

- ・ 県では、国際たくみアカデミー及び木工芸術スクールにおいて、地場産業や地域の企業等の人材ニーズを踏まえたコースを設定し、在職者に対する職業訓練を実施する。

施設名	コース	定員	訓練科
国際たくみアカデミー	33	416	
職業能力開発校	5	50	配管科、電気工事科
職業能力開発短期大学校	28	366	機械加工科、生産管理科、機械検査科他
木工芸術スクール	5	100	木工科
合計	38	516	

- ・ 機構岐阜支部では、在職者に対する職務の高度化・多様化に対応した職業能力開発を推進するため、能力開発セミナー(ものづくり分野)及び事業主が自ら実施する教育訓練に対する指導員の派遣・施設設備の開放等を実施することにより、高度で多様な人材育成の機会を提供し、在職者に対する積極的な支援を行う。

施設名	コース	定員	訓練科
岐阜職業能力開発促進センター	92	900	設計/開発、加工/組立、工事/施工、検査、保全/管理
東海職業能力開発大学校	123	1,295	設計/開発、加工/組立、工事/施工、検査、保全/管理、教育/安全
合計	215	2,195	

イ 効果的な在職者訓練の実施のための取組

- ・ 地域の中小企業事業主等の人材ニーズを把握した上で、真に必要とされている在職者訓練の訓練科の設定を行うとともに、個々の中小企業事業主等の具体的なニーズに即したオーダーメイド型セミナーも行うものとする。

(3) 学卒者に対する公共職業訓練

ア 対象者数（定員）、職業訓練の内容等、その他の事項

- ・県では、国際たくみアカデミー職業能力開発校及び木工芸術スクールの普通課程において、基礎的な専門知識と実践的な技能を併せ持ち、現場の即戦力となる人材を育成する。また、国際たくみアカデミー職業能力短期大学の専門課程においては、モノづくりを中心とした現場のリーダーとなる人材を養成する。
- ・就職率は100%を目指す。

施設名		訓練科名	定員 (延定員)	期間
国際たくみ アカデミー	職業能力 開発校	自動車エンジニア科	20 (40)	2年
	職業能力開発 短期大学校	生産技術科	20 (40)	2年
		建築科	20 (40)	2年
木工芸術スクール		木工科	30 (30)	1年
計			90 (150)	

- ・東海職業能力開発大学校では、専門課程では即戦力となる高度な人材を養成する。また、応用課程においては、「ものづくり」における高度な技能・技術等を習得し、生産現場のリーダーを養成する。
- ・就職率は95%を目指す。

施設名		訓練科名	定員 (延定員)	期間
東海職業 能力開発 大学校	専門課程	生産機械技術科（生産技術科）	20 (40)	2年
		電気エネルギー制御科	20 (40)	
		電子情報技術科	30 (60)	
	応用課程	生産機械システム技術科	20 (40)	
		生産電気システム技術科	20 (40)	
		生産電子情報システム技術科	25 (50)	
計			135 (270)	

イ 効果的な学卒者訓練の実施のための取組

産業界及び地域の人材ニーズを把握し、訓練科の見直しを行うものとする。

学卒者訓練の訓練科のうち、定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、その内容等（訓練カリキュラム）の見直しを図るものとする。

(4) 障害者等に対する公共職業訓練

- ア 対象者数（定員）、職業訓練の内容等、目標（就職率）、その他の事項
- ・県では、障がい者職業能力開発校の短期課程において、一般就労を目標とし、必要な技能習得に加え社会人として自立した職業生活を送るための能力を習得し、即戦力となる人材を育成する。
  - ・就職率は70%を目指す。

施設名	訓練科名	定員(延定員)	期間
岐阜県立障がい者職業能力開発校	基礎実務科	10	1年
	OA ビジネス科	10	1年
	Web デザイン科	10	1年
計		30	

- ・企業・特定非営利活動法人・民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用して、障がい者の特性やニーズを踏まえた公共職業訓練（障がい者委託訓練）を実施し、就職に必要な知識・技能の習得を図ることにより、障がい者の就職を支援する。  
また、訓練を効果的に実施するため、委託先の開拓や訓練生の募集、訓練カリキュラムの作成、訓練の管理・フォローアップ、関係機関との連絡調整を行うコーディネーターを県労働雇用課及び木工芸術スクールに配置する。
- ・就職率は55%を目指す。

訓練コース	訓練期間	計画定員
知識・技能習得訓練コース	-	30
IT 技能習得訓練科	2.5 か月	25
PC・コミュニケーションスキル養成科	2 か月	5
実践能力習得訓練コース	3 か月以内	18
特別支援学校早期訓練コース	1 か月	3
合 計		51

イ 障がい者に対する効果的な公共職業訓練の実施のための取組

訓練科については、障がい者の特性や実態、就業ニーズ及び企業の人材ニーズを踏まえ設定する。定員の充足状況や修了者の就職実績が低調なものについては、その原因の把握及び分析を行った上で、次年度に向けて内容や周知方法等の見直しを検討するほか、受講者に対し公共職業安定所等との連携強化の下、職業訓練の開始時から計画的な就職支援を実施し、就職率の向上を図るものとする。

また、障がい者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携を図りながら職業訓練を推進する。

さらに、障がい者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者福祉施策と密接な連携を図るものとする。

5 その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等（訓練受講者に対する就職支援等）

- ・ 訓練受講者の就職支援については、国（労働局・公共職業安定所）、岐阜県、機構岐阜支部及び各訓練実施機関との連携により、訓練受講中から訓練受講者の求職状況の把握、求人情報の提供、新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、公共職業安定所窓口で職業相談等の支援を実施する。

また、訓練修了後においても、訓練実施機関と公共職業安定所が連携して就職に向けた必要な支援を継続実施する。

# ハロートレーニング（離職者向け）の5年度計画

資料2-3

## 離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

岐阜県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	130	0	75	0	55
	営業・販売・事務分野	600	0	460	0	140
	医療事務分野	150	0	100	0	50
	介護・医療・福祉分野	235	0	135	0	100
	農業分野	0	0	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0	0	0
	デザイン分野	170	0	115	0	55
	製造分野	191	0	60	116	15
	建設関連分野	156	30	30	96	0
	理容・美容関連分野	30	0	0	0	30
	その他分野	30	0	0	0	30
求職者支援訓練（基礎コース）		315	0	0	0	315
合計		2,007	30	975	212	790
（参考） デジタル分野		330	0	220	0	110

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。

## 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じ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。）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。

### 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。

### 構成員

地域職業能力開発促進協議会（地域協議会）の構成員のうち、  
都道府県労働局、都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（※他の構成員の追加可）

### 検証手法

検証対象の訓練分野を選定し、当該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、訓練効果等に関して検証し、改善促進策（案）を検討。

### 具体的な進め方

- ① 地域協議会で検証対象の訓練分野を選定。
- ② ワーキンググループ（WG）は、選定された分野の中から訓練コースを3コース以上選定し、各コースの対象の3者にヒアリング。（ヒアリング対象：訓練修了者、訓練修了者の採用企業、訓練実施機関）
- ③ WGは、ヒアリング結果を踏まえ、調査した訓練コースを含む分野全体について「訓練効果が期待できる内容」、「訓練効果を上げるために改善すべき内容」を整理。⇒改善促進策（案）を検討。
- ④ WGは、地域協議会に改善促進策（案）を報告し、次年度の地域職業訓練計画の策定に反映。

### スケジュール

	令和4年度	令和5年度上半期	令和5年度下半期
中央職業能力開発促進協議会	2月 協議会開催	9月 協議会開催	2月 地域協議会から検討結果を報告 協議会開催
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	②	10月頃 協議会開催 WGから報告→次年度の計画の策定に反映 ④
ワーキンググループ（WG）		ヒアリング → 結果整理 → 改善促進策（案）検討 選定分野のうち3コース以上 × 3者（修了者、採用企業、実施機関）	

## 令和5年度に実施する公的職業訓練効果検証（提案）

## 1 検証対象の訓練分野

製造業「ものづくり」における「CADコース」

## 2 選定理由

- ・岐阜県は地域の特性として「ものづくり」の事業所が多く主要な産業である。
- ・岐阜県内における製造分野の訓練コースは、就職率は高いものの応募倍率が低いことから、地域ニーズ及び求人ニーズとしては効果的な訓練コースと史料されるものの、求職者ニーズをとらえ切れていない可能性がある。
- ・CADコースは公共職業訓練（委託訓練・施設内訓練）及び求職者支援訓練で訓練コースが設定されている。
- ・検証により、職業訓練の適切かつ効果的な実施に繋がる可能性が高い。

## 3 効果検証実施方法

- ・「資料3-1 公的職業訓練効果検証ワーキンググループ実施要領」に基づきヒアリングにより実施する。（実施要領4（2））
- ・ヒアリングの結果を踏まえ、「CADコース」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ワーキングチームにて整理する。

## 4 協議会への報告

- ・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等を検討し、ワーキンググループの効果検証結果及び訓練カリキュラムの改善促進策等について協議会に報告する。

# 岐阜協立大学大学院「履修証明プログラム」 トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム

定員  
20名

開講期間 2022年10月27日(木)～2023年3月23日(木)

トヨタ生産方式による生産革新活動を実践する専門職「カイゼンリーダー」を養成する大学院の履修証明プログラムです。

製造業や物流、サービス産業の現場で作業カイゼン・スキルを身につけた「カイゼンリーダー」が、働き方改革の推進と企業活動の効率化推進を同時に進めることが期待できます。



製造業界



物流業界



サービス産業

## 身につけられる能力

- トヨタ生産方式に関するカイゼンの知識
- トヨタ生産方式をベースとしたカイゼン実践力
- 現場における課題発見力
- 課題解決力
- カイゼン・マインド
- プレゼンテーション能力

## カリキュラムの特徴

- 理論に関する科目と実践に関する科目の融合を強く意識したカリキュラム構成
- 大学または指定企業をフィールドとする6つのセッションと、自職場で実施する課題研究から成るカリキュラムのため、学んだことをすぐに自分の職場で実践しながら成果をあげることができます。

## 社会人の受講への配慮

- 当プログラムは、社会人のスキルアップを支援する厚生労働省指定の「専門実践教育訓練指定講座」です。
- 6回の集中型セッション。
- 受講期間中は、講義や実習以外の機会でも、Eメールや電話での講師への問い合わせ可能。

＜トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム カリキュラム＞

	主な内容	場所	備考
10月27日（木）～10月28日（金） 第1セッション 【産業社会とトヨタ生産方式】	開会式／トヨタ生産方式基礎（座学）／ケーススタディー（演習）	大学	2日
11月10日（木）～11月11日（金） 第2セッション 【ムダ発見とムダ排除の手法】	カイゼン実習／トヨタ生産方式基礎（座学）	指定実習企業	2日
12月8日（木）～12月9日（金） 第3セッション 【ラインバランス】	カイゼン実習／トヨタ生産方式基礎（座学）	指定実習企業	2日
1月12日（木）～1月13日（金） 第4セッション 【ジャストインタイムの実現】	カイゼン実習／トヨタ生産方式基礎（座学）	指定実習企業	2日
2月9日（木）～2月10日（金） 第5セッション 【自動化と管理】	カイゼン実習／トヨタ生産方式基礎（座学）	指定実習企業	2日
3月9日（木）・3月23日（木） 第6セッション 【修了試験】	ケーススタディー（演習）／トヨタ生産方式基礎（座学）／成果発表会 修了試験／修了式	大学	2日

## ■修了者の声



経済団体 20代 職員

「カイゼンの原点にあるのは『働く人の作業を楽しみたい』『もっと時間を有効的に使えるようにしたい』という思いがあることを知り、働きやすい職場をつくるためにカイゼンに取り組みたいと思うようになりました。カイゼンにより生まれた時間や生まれた人を会社の価値ある資源として生かす方法を考えたり、新たな製品やサービスをつくったりして、顧客の価値として生まれ変わってほしいと考えるようになりました。」

製造業 40代 マネージャー

「今起こっているコロナ禍でどう自分たちが生きていかねばならないのか。トヨタ生産方式を学び、自分たちの仕事の仕方を変えていき、そこに生まれる活人によってよりよい町にしていきたいと考えるようになりました。それによって、所得が増え、人口減少にも歯止めがかけられたらそんな素晴らしいことはないと思うようになりました。社会貢献とはいろんな形がありますが、仕事をしていく中でそのようなことができたなら本当に良いと思うようになりました。新型コロナウィルスで仕事はかなり減ってしまった。そして今後もコロナ前のようにはずぐには戻らないと思う。自分自身が変わらなければならないということがこの講座を通じて最も心に残ったことでした。」



■受講料： 270,000円（税込）

■出願方法・期間・場所および受講資格

■出願方法： 「募集要項」の出願書類を期限までに郵送または持参してください。

■出願期限： 2022年10月21日（金） ※必着

■出願場所： 岐阜協立大学 教務課（2号館1階）

〒503-8550 岐阜県大垣市北方町5-50（北方キャンパス）  
※窓口受付は、9:00～17:00（土日祝を除く）

■受講資格： 製造業・物流業・サービス業などに所属する、おもに現場を担当する管理監督者  
※高等学校卒業以上であること

2022年度（後期） 岐阜協立大学大学院  
履修証明プログラム

トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム

募集要項

## 1. プログラムの名称

トヨタ生産方式と作業カイゼン実践講座

## 2. プログラムの趣旨

国内外の環境が劇的に変化するなか、日本は人口減少にともなう労働力不足や「人生 100 年時代」での多様な労働力の活用など、あらためて「生産性改革」が喫緊の課題となっています。従業員の生活充実のためにも働き方改革のニーズは高まっていますが、仕事そのものの見直しなしに労働時間を短縮するだけでは、企業活動として受け入れられがたく、働き方改革は掛け声倒れになりやすい状況にあります。

本プログラムは、ものづくりをはじめ、物流やサービス業にいたるさまざまな現場を管理する人材を対象として、トヨタ生産方式による生産革新活動を実践する専門職として「カイゼンリーダー」を位置づけ、生産性改革活動を整備・推進する人材として育成することを目的としています。作業改善の実績豊富な自動車産業の知見を、製造業全般や物流、サービス産業の現場に広め、作業カイゼン・スキルを身に着けた人材が多方面に活躍することで、働き方改革の推進と企業活動の効率化を同時に推進でき、労働力人口が減少していく日本社会の活力維持、高揚に寄与することが期待されます。

## 3. 履修証明プログラムとは

社会人向けに作られているプログラムであり、このプログラムで学べば、その分野で活躍するために必要な知識や技術が体系的に身につきます。

学校教育法に基づいているプログラムなので、受講後は履歴書に書くことができます。またプログラム受講の証明書である「履修証明書」が交付されます。

## 4. 募集人員 20 名

## 5. 受講対象者

製造業・物流業・サービス業などに所属する、おもに現場を担当する管理監督者

※高等学校卒業以上であること

## 6. 修得可能な知識・技能・能力

トヨタ生産方式に関するカイゼンの知識

トヨタ生産方式をベースとしたカイゼン実践力

現場における課題発見力・課題解決力

カイゼン・マインド

プレゼンテーション能力

## 7. 受講期間・プログラム総時間数

2022 年 10 月 27 日～2023 年 3 月 23 日 ・ 総時間数 141 時間



## 8. 修了要件

以下の3つの要件を満たした修了者には、学校教育法に基づく「履修証明書」を交付します。

- ① 全科目を受講して合格すること
- ② 最終セッションにおいて『課題研究』で得られたカイゼン成果の発表ができること
- ③ 最終セッションにおいて『トヨタ生産方式 基礎』の筆記試験に合格すること

## 9. 教育課程

3 ページのカリキュラムをご参照ください。

## 10. 出願書類

受講申込書 (4 ページ)

## 11. 出願期間・場所

出願期限 2022 年 10 月 21 日 (金) (必着)

場 所 岐阜協立大学 教務課 (2 号館 1 階)

〒503-8550 岐阜県大垣市北方町 5-50 (北方キャンパス)

※出願書類は、出願期間内に郵送または持参してください。

※窓口受付は、9:00~17:00 (土曜、日曜、祝日を除く)

## 12. 受講場所

- ・3 ページのカリキュラムをご参照ください。

## 13. 受講料

270,000 円

## 14. 選考方法および受講許可

- ・選考方法 書類選考により選考します。
- ・受講者には請求書をお送りします。セッション終了日までに受講料の納入を必ず済ませてください。法人でお振込みを希望される方は受講申込書の備考欄にチェックしてください。
- ・受講を辞退する場合は、受講手続き前に教務課へ申し出てください。
- ・提出された書類および一度納入された受講料は一切返還しません。

## 15. 個人情報の取り扱いについて

受講申込書に記載された個人情報は、「学校法人大垣総合学園個人情報保護規程」に基づき厳重に管理し、本学以外の第三者への提供は一切行いません。

## 16. お問い合わせ先

岐阜協立大学 教務課 TEL : 0584-77-3516 E-mail : [kyoumu@gku.ac.jp](mailto:kyoumu@gku.ac.jp)

**<トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム カリキュラム>**

	内容	座学(時間H)	実習(時間H)	計	場所	備考
10月27日(木)～10月28日(金) 第1セッション 【産業社会とトヨタ生産方式】	開会式			—	大学	2日
	チームビルディング	3		3		
	トヨタ生産方式 基礎(1)	5		5		
	ケーススタディー(1)	5		5		
	ケーススタディー(2)	4		4		
第1セッション 合計		17		17		
課題研究			10	10	自職場	
11月10日(木)～11月11日(金) 第2セッション 【ムダ発見とムダ排除の手法】	カイゼン実習(1)		8	8	指定実習企業	2日
	トヨタ生産方式 基礎(2)	9		9		
第2セッション 合計		9	8	17		
課題研究			10	10	自職場	
12月8日(木)～12月9日(金) 第3セッション 【ラインバランス】	カイゼン実習(2)		8	8	指定実習企業	2日
	トヨタ生産方式 基礎(3)	9		9		
第3セッション 合計		9	8	17		
課題研究			10	10	自職場	
1月12日(木)～1月13日(金) 第4セッション 【ジャストインタイムの実現】	カイゼン実習(3)		8	8	指定実習企業	2日
	トヨタ生産方式 基礎(4)	9		9		
第4セッション 合計		9	8	17		
課題研究			10	10	自職場	
2月9日(木)～2月10日(金) 第5セッション 【自動化と管理】	カイゼン実習(4)		8	8	指定実習企業	2日
	トヨタ生産方式 基礎(5)	9		9		
第5セッション 合計		9	8	17		
課題研究			8	8	自職場	
3月9日(木)・3月23日(木) 第6セッション 【卒業試験】	ケーススタディー(3)	4		4	大学	2日
	トヨタ生産方式 基礎(6)	1		1		
	ケーススタディー(4)	2		2		
	トヨタ生産方式 基礎(7)	1		1		
	修了式					
第6セッション 合計		8		8		
第1セッション～第6セッション + 課題研究		61	80	141		

記入日 年 月 日

岐阜協立大学大学院 履修証明プログラム  
「トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム」受講申込書

氏名	ふりがな			性別	男 ・ 女
	漢字				
生年月日(西暦)	年 月 日生 ( 歳)				
現住所	〒				
電話番号(自宅)	— —	携帯電話	— —		
E-mail					
最終学歴	(学校・学科名)				
勤務先住所	〒				
勤務先名				勤続年数	年
所属・役職	(部・課)		(役職)		
勤務先電話番号	— —				
志望理由	<p>※現業における課題 などありましたら ご記入ください。</p>				
備考	受講料を法人名でお振込みされる方はこちらにチェック (✓) してください→ <input type="checkbox"/>				



第8期 岐阜協立大学大学院 主催



# トヨタ生産方式と カイゼンリーダー養成 プログラムのご案内

—— 岐阜・西濃地区開催 ——

新型コロナウイルス感染症も出口戦略構築の話題が見え隠れするようになりました。いよいよコロナ明けを想定した経営戦略・事業運営確立が求められています。本学主催「トヨタ生産方式とカイゼンリーダー養成プログラム」はコロナ禍も粛々と開催、2023年度は拡大プログラムとして岐阜・西濃地区での開催をする運びです。人材不足に加え、材料費・エネルギー高騰など、経営課題を取り巻くこの荒波を確実に乗り越えていける現場構築のため、徹底的なトヨタ生産方式の推進に勤しんでいただきたく、JPEC山田とご縁がある限定された企業の皆様方の方に先行してご案内させていただくことに致しました。ぜひともご参画ください。

## 参加要項

プログラム開催期間 .....

2023年4月25日(火)～9月22日(金)のうち全6回

プログラム開催趣旨 .....

座学「トヨタ生産方式(カイゼン)の考え方・進め方」の習得

実習「課題発見・解決の手法」体得

課題「開催期間中に参加者1名につき

各社で年間100万円以上のカイゼン成果」創出

人間力「カイゼン推進力」の熱量醸成

参加対象者及び定員 .....

各社でカイゼン推進を志す方 20名 (定員になり次第締切)

受講料 .....

270,000円/1名 (消費税・昼食代込み/テキスト代・振込み手数料別)

※本プログラムは厚生労働省「人材開発支援助成金」対象プログラムとなっております。

※詳しくは厚生労働省・都道府県労働局刊「人材開発支援助成金のご案内」をご参照いただくか  
岐阜協立大学教務課あてまでお問い合わせください。

	期 日	テーマ	開催予定企業(カイゼン実習企業)
1	2023年 4月25日(火)・27日(木)	産業社会とトヨタ生産方式	岐阜協立大学／県内企業
2	2023年 5月25日(木)・26日(金)	ムダ発見とムダ排除の手法	県内企業
3	2023年 6月29日(木)・30日(金)	ラインバランス	県内企業
4	2023年 7月27日(木)・28日(金)	ジャストインタイムの実現	県内企業
5	2023年 8月24日(木)・25日(金)	自動化と管理	県内企業
6	2023年 9月8日(金)・22日(金)	卒業試験／修了式	県内企業／岐阜協立大学

新型コロナウイルス対策…ガイドラインに則し遵守(開催期日・開催場所を変更する場合があります)

#### 【プログラムコーディネーター】

JPEC・岐阜協立大学 大学院 非常勤講師

### 山田直志

岐阜県生まれ。日本大学国際関係学部、名城大学大学院大学・学校づくり研究科(教育経営修士)卒業。PEC産業教育センターへ入社し主任研究員・東北PEC協会代表運営委員を歴任、数多くの製造現場でトヨタ生産方式による生産革新活動・企業再建を実施。2007年JPEC設立。現在は上場企業、中小企業を中心とする数百社にのぼる企業組織・教育機関・社会福祉法人へのコンサルティング、講演会活動などを務めるかたわら、地方自治体・経済団体と連携し、トヨタ生産方式の実践を通じた産業人材の育成を推進。キャノン・トステム(現 LIXIL)・ソニーなどにトヨタ生産方式を導入、セル生産方式を確立。「工場再建請負人」の異名を持つ山田日登志氏は厳父。

#### 【これまでの参加企業・組織(抜粋)】

中部興産株式会社、株式会社美山理研工業、後藤木材株式会社、株式会社水明館、下呂印刷株式会社、有限会社せんだ生花店、杉浦電気工事株式会社、下呂温泉合掌村、株式会社高瀬鐵工、有限会社木曾、有限会社萩原チキンセンター、株式会社下呂魚介、下呂市、下呂温泉合掌村、下呂市北部学校給食センター、一般社団法人下呂温泉観光協会、株式会社ハウテック、有限会社森山旅館 など

#### お問い合わせ .....

岐阜協立大学 教務課 担当/田部

岐阜県大垣市北方町5-50

TEL 0584-77-3516

FAX 0584-77-3517

E-mail [kyoumu@gku.ac.jp](mailto:kyoumu@gku.ac.jp)



人材開発に取り組む事業主を支援します！

# 「人材開発支援策」のご案内

令和4年4月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。令和4年度からの新設・拡充項目もご案内していますので、従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ~3
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい		→	<b>社内検定認定制度</b>	P.3
	会社で 基盤を整備	→	<b>職業能力評価基準</b>	P.4
		→	<b>キャリア形成サポートセンター</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
	従業員 自ら活用	→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい		→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.6
<b>助成金</b> を活用して 人材開発に取り組みたい		→	<b>人材開発支援助成金</b>	P.7 ~8

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

令和4年度からは、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、中小企業等のDXに対応するための人材育成について相談支援を行います。

### 主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

#### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

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

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



#### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

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

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



#### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

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



#### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のウェブサイトをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター 岐阜

検索

岐阜支部：☎ 058-265-5801



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

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

#### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

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

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合があります。

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



#### お問い合わせ

岐阜県商工労働部労働雇用課 ☎ 058-272-8412



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

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

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



お問い合わせ

岐阜県商工労働部労働雇用課 ☎ 058-272-8412

## ものづくりマイスター

講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



#### 受講者の声

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

お問い合わせ

岐阜県職業能力開発協会 岐阜県技能振興コーナー ☎ 058-379-0521  
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



## 社内検定認定制度

キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します  
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーティスト、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	---

お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



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

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

1. 実践的な人材育成

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

**OJTコミュニケーションシート**

本人所属 ○○○○ 本人氏名 ○○○○  
 職種・職種 機械設備 レベル レベル2 評価者氏名 ●●●●  
 評価期間 年 月 日 ~ 年 月 日

**スキルレベルチェックグラフ**

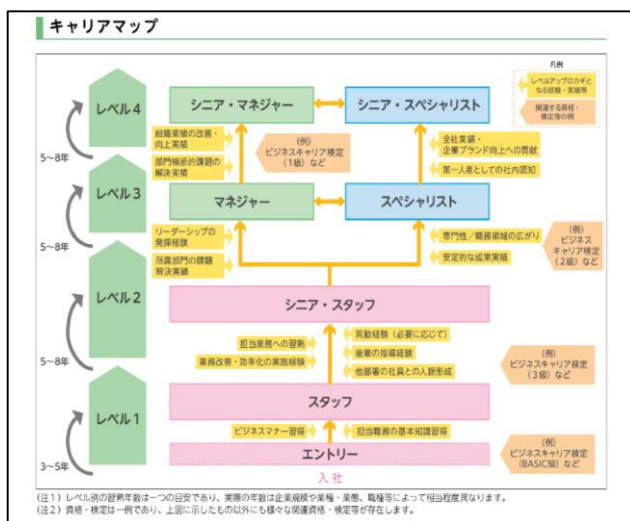
スキルアップ上の課題  
 「環境に配慮した業務の遂行」において、特に「環境問題に関する知識・技術の習得」について、自社の環境方針を理解しておらず、また自身の業務が環境に与える影響などの理解が十分ではない。

スキルアップ目標  
 能力ユニット「能力項目」のうち「一人で遂行できるレベルまで習熟する知識・技術の習得」について

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

実績  
 習熟したスキル数(項目数) 活動実績など、本人コメント  
 ・環境問題に関する社内勉強会に○月に参加し、環境に関する知識を収集・蓄積した  
 ・勉強会への参加を通じて、自身の知識レベルを高めるだけでなく、部下に対しての指導・育成も行なっている姿も見られた。

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客視点に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の把握	2.0	2.0	1.7
安全管理	2.0	1.5	2.0
環境配慮	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空想力	2.0	1.5	2.0
安全管理	1.2	1.5	1.5
総括力	1.0	2.0	1.7



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準 検索

求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは、「公的職業訓練」(公共職業訓練・求職者支援訓練)の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練と、離職者向けの訓練があります。

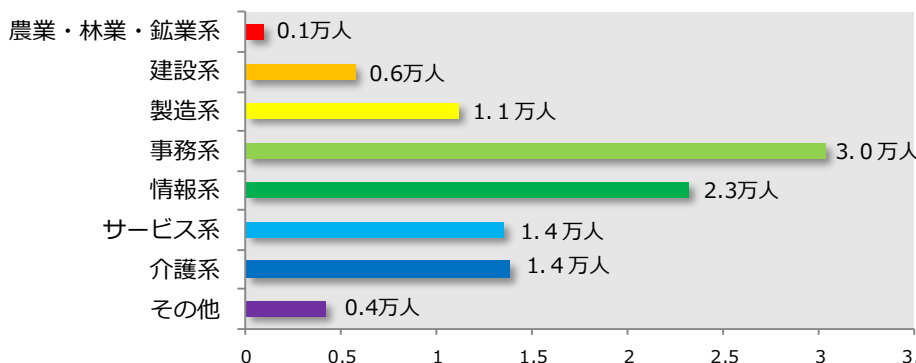
国や都道府県では、離職者などが再就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練(愛称：ハロートレーニング)を行っています。

令和2年度の公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は約10.3万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。



ハロートレーニング 急がば学べ

離職者向けハロートレーニング受講者数 (分野別/令和2年度)



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

## 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

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

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。  
 キャリア形成サポートセンターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

### セルフ・キャリアドックとは

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

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

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

### ジョブ・カードとは

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

- ・効果的な人材育成  
 ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。
- ・採用活動  
 ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。  
 また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。  
 なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。

ジョブ・カード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/>



お問い合わせ

キャリア形成サポートセンターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成サポートセンター

検索

愛知キャリア形成サポートセンター ☎ 052-211-6777

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

対象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	<b>一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	<b>特定一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	<b>専門実践教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

[https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T\\_M\\_kensaku](https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku)



お問い合わせ

ハローワーク

## ユースエール認定制度

若者の採用・育成

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



認定マーク

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

お問い合わせ  
申請書類提出先

岐阜労働局訓練室 ☎ 058-245-1266 / ハローワーク  
認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

対象労働者	支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成金 注：（ ）内は中小企業以外	
					生産性の向上が認められる場合
正規雇用労働者向け	特定訓練コース	事業主 事業主団体等	以下の訓練について助成 ・労働生産性の向上に資する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・雇用型訓練 (認定実習併用職業訓練)	OFF-JT ・経費助成 45(30)% ・賃金助成 760(380)円/時・人	OFF-JT ・経費助成 60(45)% ・賃金助成 960(480)円/時・人
				OJT ・実施助成<定額> 20(11)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る	OJT ・実施助成<定額> 25(14)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
	1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円※				
正規雇用労働者向け	一般訓練コース	事業主 事業主団体等	他の訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT ・経費助成 30% ・賃金助成 380円/時・人	OFF-JT ・経費助成 45% ・賃金助成 480円/時・人
	1年度1事業所当たり助成額は最大500万円※				
	教育訓練休暇等付与コース	事業主	有給の教育訓練休暇制度（3年間に5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成30万円	定額助成36万円
非正規雇用労働者向け	特別育成訓練コース	事業主	以下の訓練について助成 ・一般職業訓練 ・雇用型訓練 (有期実習型訓練)	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 70% 非正規の場合 60% ・賃金助成 760(475)円/時・人	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 100% 非正規の場合 75% ・賃金助成 960(600)円/時・人
				OJT ・実施助成<定額> 10(9万円) 訓練・人 雇用型訓練に限る	OJT ・実施助成<定額> 13(12)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円※					

※ 1年度に特定訓練コースと一般訓練コースの両方を受給する場合は、両コース合わせて最大1,000万円となります。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、令和3年度補正予算に基づき、人材開発支援助成金の以下の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

- ・特定訓練コースのうちIT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSSレベル2～4）
- ・特別育成訓練コースのうち一般職業訓練または有期実習型訓練

また、令和4年度からは、次ページの「人への投資促進コース」のうち非正規雇用労働者を対象としている訓練も加算対象となります。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

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

お問い合わせ

岐阜労働局助成金センター ☎ 058-263-5650 / ハローワーク

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索

※ハローワーク岐阜管内の事業所については、「助成金センター」での取扱いとなります。

### 「人への投資」を加速化するため国民の方からのご提案を形にしました

令和3年12月から令和4年1月の1か月間、「人への投資」について、国民の方からのご提案を募集しました。寄せられた提案内容を踏まえ、令和4年度から人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」を創設します。

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース	国民からのご提案を踏まえて 5つの助成を新設 <b>新規創設</b>
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等



<b>デジタル／成長分野</b>	<b>高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練</b> 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成の新設
<b>IT分野未経験</b>	<b>情報技術分野認定実習併用職業訓練</b> IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する高率助成の新設（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）
<b>サブスクリプション</b>	<b>定額制訓練</b> サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成を新設
<b>自発的職業能力開発</b>	<b>自発的職業能力開発訓練</b> 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成の新設
<b>教育訓練休暇</b>	<b>長期教育訓練休暇等制度</b> 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成の拡充

「人への投資促進コース」の新設のほか、人材開発支援助成金のすべての訓練コースで、オンライン研修（eラーニング）と通信制による訓練も新たに対象化します（令和4年4月～）

訓練コース	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・（ ）内の助成率（額）は、生産性の向上が認められる場合の割り増し助成です。
- ・賃金助成額（訓練期間中に支払われた賃金に対する助成）は、1人1時間当たりの額です（※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額）。  
OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額（定額）です。
- ・「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は、資格取得経費（受験料）も助成対象になります。
- ・1年度1事業所当たり助成額は、「人への投資促進コース（成長分野等人材訓練を除く）」は全体で最大1,500万円、「成長分野等人材訓練」は最大1,000万円、「自発的職業能力開発訓練」は最大200万円となります。