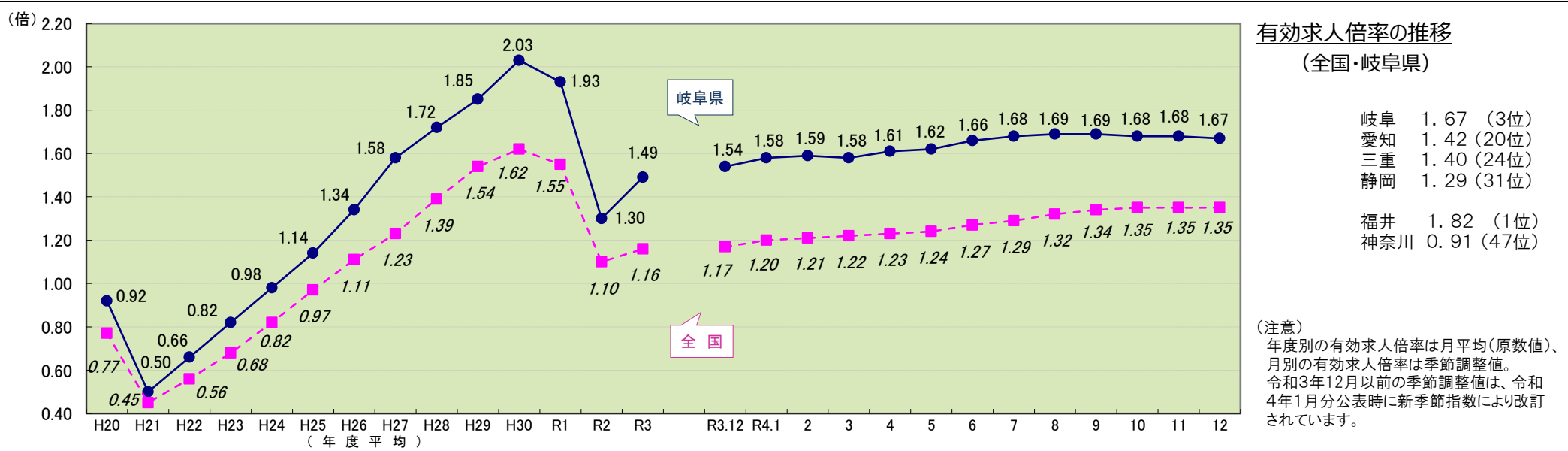


# 最近の雇用失業情勢(令和4年12月:ポイント版)

参考資料 1

岐阜労働局 職業安定部

- ① 完全失業率(岐阜県:2022年7~9月モデル推計値)は、1.6%(前期は1.7%、前年同期は1.7%)  
 全国の12月の完全失業率(季節調整値)は、2.5%(前月は2.5%、前年同月は2.7%)  
\* 過去最高は5.5%【平成21年7月】  
【資料出所:総務省統計局】
- ② 12月の岐阜局の有効求人倍率(季節調整値)は、前月より0.01ポイント低下の1.67倍となった。  
\* 過去最低は0.45倍【平成21年6月~8月】、過去最高は5.66倍【昭和48年11月】  
【全国第3位(前月4位)】
- ③ 新規求人数(原数値)は15,550人(前年同月比1.7%増)で、前年同月比は22か月連続の増加。  
 産業別では医療・福祉(前年同月差+365人)、公務・その他(前年同月差+338人)、サービス業(前年同月差+205人)などで増加。  
 製造業(前年同月差▲307人)、建設業(前年同月差▲183人)、卸売業、小売業(前年同月差▲86人)などで減少。  
\* 新規求人に占める正社員求人の割合は約47.5%
- ④ 新規求職者数(原数値)は4,306人(前年同月比1.0%増)となり、前年同月比は7か月ぶりの増加。  
 常用求職者(パートを含む)のうち事業主都合による離職者数は609人(前年同月比29.6%増)で、前年同月比は2か月ぶりに増加。  
\* 新規求職に占める正社員希望の割合は59.9%
- ⑤ 東海3県の企業短期経済観測調査結果(12月調査)の雇用人員判断(「過剰」-「不足」)は、製造業では前期より不足が増加(-11→-14)、  
 非製造業では前期より不足が増加(-25→-30)、全産業では前期より不足が増加(-18→-21)。  
【資料出所:日本銀行名古屋支店】
- ⑥ 12月の倒産件数は5件(前年同月比37.5%減)で、前月の5件と横ばいで、前年同月の8件より3件下回った。  
 負債総額は4億2400万円(前年同月比65.7%減)  
 業種別では、「製造業」、「小売業」が各2件、「卸売業」が1件であった。  
 主因別では、「販売不振」が4件で、その他経営者の病気・死亡が1件であり、引き続き不況型倒産が主因の傾向に変わりはなかった。  
【資料出所:帝国データバンク岐阜支店】
- ⑦ 12月の雇用保険の受給資格決定件数(一般求職者給付)は1,164件(前年同月比6.4%増)で、前月より302件減少。(※2.4月分~4.12月分は速報値のため、修正となる場合があります。)  
 受給者実人員(基本手当基本分)は5,558人(前年同月比4.4%減)であった。  
\* 受給者実人員の過去最高は17,503人【平成21年5月】



(注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録した求職者数が含まれている。

# 令和4年度 岐阜県職業訓練実施計画

## 第1 総則

### 1 計画のねらい

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用への影響が一層懸念される中で、多様な人材が活躍できるような環境整備を進めること及び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る。デジタル技術の社会実装の進展等による労働需要の構造変化の加速化及び人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化するとともに、働き方もこれまで以上に多様化し労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される。そのような労働環境の変化に応じて労働者が主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、それを企業及び行政等が支援することにより職業能力開発施策の展開を図ることが必要である。

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4年4月1日から令和5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。

## 第2 労働市場の動向と課題等

### 1 労働市場の動向と課題

岐阜県の雇用失業情勢は着実に改善の動きが見られるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用への影響に注視する必要がある。

令和3年の有効求人倍率（原数値）は、年平均1.43倍となり、令和2年の1.39倍から0.04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ことが重要である。

これらの課題に的確に対応し、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発を推進するため、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。

#### （1）非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対しては、企業が主体となった人材育成を促進することが必要であり、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者においては、その主体的な職業能力の開発及び向上も必要である。

#### （2）女性の職業能力開発

女性の活躍の推進に向けた取組は経済・社会の活性化に向け重要であり、女性の多様な課題及びニーズを捉えたきめ細やかな対策を講ずるとともに、育児、出産等によりキャリアを中断した女性の再就職を支援することが必要である。

#### （3）若者の職業能力開発

若者一人一人が主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、その能力を発揮し活躍できるよう、在学中からの職業意識の醸成、職業人生を通じたキャリアコンサルティングの機会の確保等、若者の職業能力の開発及び向上を図り安定的な雇用への円滑な移行を促進することが必要である。

#### （4）中高年齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。現に60歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働きたいという者も多い状況にある中で、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが必要である。

#### （5）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、職業能力の開発及び向上を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

#### （6）就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代の抱える問題は、労働市場の構造変化が顕在化していた中で労働市場に参入してきた最初の世代が抱える問題であり、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業、職業訓練受講給付金、求職者支援訓練等による支援、また、長期にわたり無業の状態にある方に対しては、若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援を行うことが必

要である。

また、外国人労働者等の就業に関して特別の支援を必要とする労働者について、その特性に応じた支援を行っていく必要がある。

## 2 令和3年度における公的職業訓練をめぐる状況

令和3年度の新規求職者のうち、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3年12月末現在で23,603人。

令和3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）	659人（令和3年12月末現在）
・ 求職者支援訓練	299人（令和3年12月末現在）
・ 在職者訓練	970人（令和3年12月末現在）
・ 学卒者訓練	214人（令和3年12月末現在）

令和3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	82.5%
	委託訓練	76.0%
・ 求職者支援訓練 ※2	基礎コース	81.2%
	実践コース	65.3%

※1 公共職業訓練月次報告12月報告より。

※2 求職者支援訓練は令和3年4月1日から令和3年6月末までに終了したコースの訓練終了後3か月までの雇用保険適用就職率。

## 第3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

離職者を対象とする職業訓練については、人材不足が深刻な分野、成長が見込まれる分野等における人材育成に重点を置きつつ実施する。

また、職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設ける。

### 1 公共職業訓練（離職者訓練）

#### (1) 施設内訓練の対象者数、内容等

- ・ 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社会人としての基礎力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
	機械加工技術科	26	

岐阜職業能力 開発促進センター	CAD/CAM 技術科	80	6 か月
	金属加工科	26	
	電気設備技術科	32	
	電気設備技術科（短期デュアル）	24	
	住環境計画科	40	
	機械加工技術科（橋渡し）	8	1 か月
	住環境計画科（橋渡し）	8	
	CAD/CAM 技術科（橋渡し）	8	
	金属加工科（橋渡し）	8	
	電気設備技術科（DS）（橋渡し）	8	
	合 計	268	

(2) 委託訓練の対象者数、内容等

- ・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を行う。
- ・IT人材の育成のため、IT分野の資格（ITスキル標準（ITSS）レベル1以上の資格）の取得を目指すコースを新設する。
- ・子育て中の女性の再就職を支援するため、託児付きコースの更なる拡充、「育児等との両立に配慮した再就職支援コース」の設定を行う。
- ・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）	27	440	11	180
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）	11	210	4	80
不動産ビジネス（サービス）	1	15	0	0
CAD（製造）	8	120	4	60
建設機械運転（建設）	2	30	0	0
介護員養成（介護）	4	60	1	15
モノづくり技能（製造）	1	15	0	0
産業人材育成（未定）	2	30	1	15
webプログラミング（情報）	8	125	4	60
新情報産業（情報）	7	130	3	55
IT活用（情報）	2	40	0	0
定住外国人（介護）	3	45	0	0
保育士養成科（サービス）	6	52	3	26
介護福祉士養成科（介護）	4	47	2	24
合 計	99	1,619	38	615

※前年度繰越は定員ベースとする。

(3) 効果的な離職者訓練の実施のための取組

訓練科目については、産業界及び地域の人材ニーズを把握し設定するものとする。

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、その内容等の見直しを検討するほか、受講者に対しては、公共職業安定所との連携強化の下、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。

## 2 公共職業訓練（在職者訓練）

### （1）対象者数、内容等

・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	65	684	
職業能力開発校	9	62	配管科、電気工事科
職業能力開発短期大学校	56	622	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	70	784	

・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	139	1,310	設計/開発、加工/組立、工事/施工、検査、保全/管理、教育/安全
合計	231	2,210	

### （2）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 公共職業訓練（学卒者訓練）

### （1）対象者数、内容等

・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校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)	

(2) 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 障がい者に対する公共職業訓練

(1) 対象者数、内容等

- ・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	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

## (2) 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 求職者支援訓練

### (1) 対象者数及び就職率に係る目標

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フリーランスなどの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、470人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模790人(135人)程度を上限とする。( )の人数は訓練認定規模790人の内の就職氷河期世代支援及び短期・短時間特例コースの認定規模目安数。

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) 求職者支援訓練の内容

求職者支援訓練については、基礎的能力のみを習得する職業訓練(基礎コース)及び、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得する職業訓練(実践コース)を実施する。

その際、成長分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。また、未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力等の課題を有する生活困窮者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努める。なお、IT人材の育成のため、IT分野の資格(ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の資格)の取得を目指すコースを新設する。

・訓練認定規模は、次のとおりとする。

イ 基礎コース 訓練認定規模の40%程度

ロ 実践コース 訓練認定規模の60%程度

(実践コースのうち、介護系は20%、医療事務系は10%、デジタル系は20%、その他の成長分野で50%程度として設定する。)



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			
実践コース	475	225				110				110				30			
介護系	100	60				20				20				0			
医療事務系	50	30				10				10				0			
デジタル系	100	60				20				20				0			
IT	50	30				10				10				0			
デザイン(WEB系)	50	30				10				10				0			
その他の成長分野など	225	75				60				60				30			
合計	790	315				185				185				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。

- ・ 認定単位期間  
四半期毎に求職者支援訓練を設定する。
- ・ コース別の新規参入枠は必ず設定し、次に掲げた値を超えてはならないが、ある認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合には、枠の活用のために同一認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることも可能とする。
  - イ 基礎コース 30%、
  - ロ 実践コース 30%
- ・ 第3四半期以降においては、枠の弾力的な運用のため基礎コースと実践コース間の振替を可能とする。
- ・ 認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請にかかる受付期間については、岐阜労働局及び機構岐阜支部のホームページで周知する。
- ・ 上記で定めたコース別、訓練実施規模を超えて認定は行わない。  
また、申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、
  - イ 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから
  - ロ イ以外については、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ものとする。

## 第4 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

### 1 関係機関との連携

- ・ 国（労働局）、県（岐阜県商工労働部）及び機構（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部）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4年度においても岐阜県地域訓練協議会を開催し、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。

- ・ 岐阜県地域訓練協議会においては、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、労働局、県及び機構の訓練担当者等で構成するワーキング・チームを設置し、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。

また、各関係機関との連携及び訓練実施機関との積極的な情報交換等により、受講率の更なる向上を図る。

## 2 公的職業訓練の受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施

・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。

## 3 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）、県（岐阜県商工労働部）、機構（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部）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、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。

### 1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、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、現行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する。

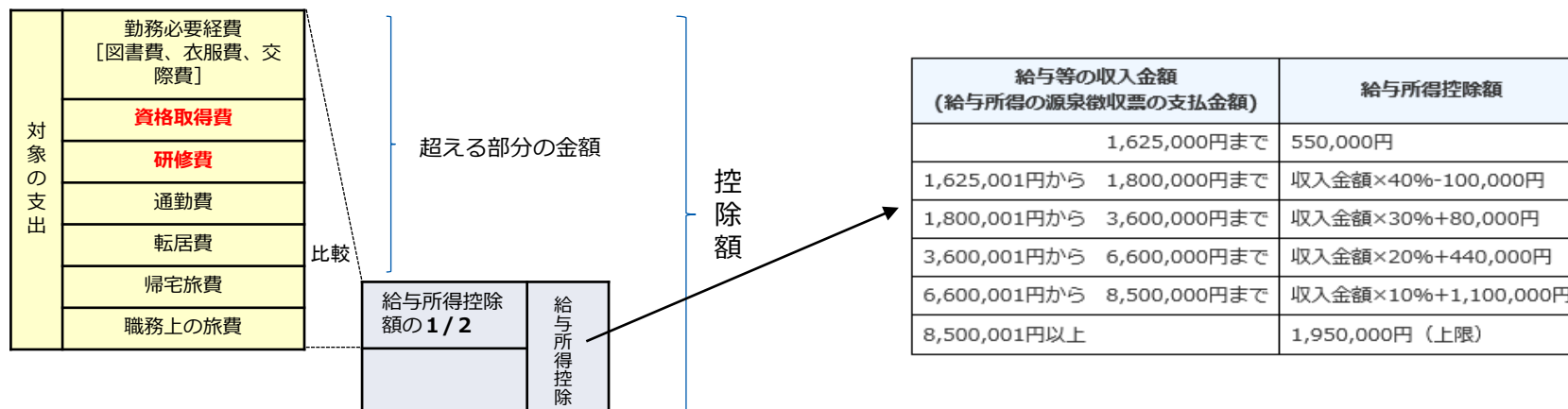
### 2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



# 人材開発支援助成金

を活用して

## 企業内の人材を育成しませんか？

社員教育をしたいけど、費用がかかるな…

人材開発支援助成金を使えば、訓練費用が助成されますよ！

人材開発支援助成金

① ②

③ ④

最大**75%の経費助成**や**訓練期間中の賃金助成**が受けられます！

費用負担を軽減できるぞ！

早速活用してみよう！！

詳しくは、ホームページをご覧ください。お近くの都道府県労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

# 人への投資促進コースの助成メニューと助成率

## 定額制訓練

## 定額受け放題

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	<b>60%</b>	<b>45%</b>	-	
	( + 15 % )			

## 高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

## 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	<b>75%</b>	<b>60%</b>	<b>960円</b>	<b>480円</b>
海外も含む大学院での訓練	<b>75%</b>		国内大学院の場合 <b>960円</b>	

## 自発的職業能力開発訓練

## 自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	<b>45%</b>	-
	( + 15 % )	

## 情報技術分野認定実習併用職業訓練

## 資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者） の即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	<b>60%</b>	<b>45%</b>	<b>760円</b>	<b>380円</b>
	( + 15 % )		( + 200円 )	( + 100円 )
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	<b>20万円</b>		<b>11万円</b>	
	( + 5万円 )		( + 3万円 )	

## 長期教育訓練休暇等制度

## 導入済み企業も対象

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	<b>20万円</b>	<b>1人1日当たり 6000円</b> (※有給休暇の場合)
	( + 4万円 )	( + 1200円 )
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	<b>20万円</b>	-
	( + 4万円 )	

- ・ ( ) 内の助成率 (額) は、生産性要件を満たした場合の率 (額) です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額 (定額)**です。
- ・ 1事業所1年度あたり2,500万円 (成長分野等人材訓練は1,000万円、自発的職業能力開発訓練は300万円) が上限です。その他、訓練時間に応じた1人あたりの経費助成限度額等もあります。

# 人材開発支援助成金に 事業展開等リスキリング支援コース を創設しました

**人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」**は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の**事業展開**に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、**デジタル・グリーン化**に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

助成率・助成額などは  
裏面をご覧ください→

## ▶ 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例：
- ・ 新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
  - ・ 日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
  - ・ 繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
  - ・ 料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

## ▶ 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例：
- ・ ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
  - ・ アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
  - ・ 顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

## ▶ 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例：
- ・ 農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
  - ・ 風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

人材開発支援助成金

検索

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



## 支給対象訓練

- ① 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**

- i 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
- ii 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第2号）を訓練実施計画届と併せて提出する必要がありますので、取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである必要があります。

## 助成率・助成額

### ① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

### ② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

### 申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

