

岐阜県地域職業能力開発促進協議会設置要綱

1 目的

岐阜労働局及び岐阜県（以下「関係機関」という。）は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の規定に基づき、岐阜県の区域において、同法第 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において実施する職業訓練（同法第 15 条の 7 第 3 項の規定に基づき実施する職業訓練を含む。）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（平成 23 年法律第 47 号）第 4 条第 2 項に規定する認定職業訓練（両訓練を合わせて、以下「公的職業訓練」という。）を実施するに当たり、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行う地域職業能力開発促進協議会を設置する。

2 名称

協議会の名称は、「岐阜県地域職業能力開発促進協議会」（以下「協議会」という。）とする。

3 構成員

（1）協議会は、以下に掲げる者を構成員とする。

- ① 岐阜労働局
- ② 岐阜県
- ③ 職業訓練若しくは職業に関する教育訓練を実施する者又はその団体
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部
岐阜県専修学校各種学校連合会
岐阜県職業能力開発協会
全国産業人能力開発団体連合会の推薦する者
リカレント教育を実施する大学等
- ④ 労働者団体
日本労働組合総連合会岐阜県連合会
- ⑤ 事業主団体
一般社団法人岐阜県経営者協会
岐阜県中小企業団体中央会
岐阜県商工会議所連合会
岐阜県商工会連合会
- ⑥ 職業紹介事業者若しくは特定募集情報等提供事業者又はその団体（岐阜県内に事業所のある者）

- ⑦ 学識経験者
- ⑧ その他関係機関が必要と認める者

(2) ワーキンググループ

協議会は、協議事項の検討に必要なワーキンググループを設置する。

(3) 会長

- ① 協議会に会長を置き、委員の互選により選任する。
- ② 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。
- ③ 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

4 協議会の開催

年2回以上の開催とする。

5 協議事項

次に掲げる事項について協議する。

- (1) 公的職業訓練について、地域の人材ニーズ及び実施状況を踏まえた訓練コースの設定に関する事。
- (2) 公的職業訓練について、訓練効果の把握・検証等に関する事。
- (3) キャリアコンサルティングの機会の確保、その他の職業能力の開発及び向上の促進のための取組に関する事。
- (4) 公的職業訓練の実施にあたり、年度計画の策定に関する事。
- (5) その他、必要な事項に関する事。

6 事務局

事務局については、関係機関の両者とする。

7 その他

- (1) 協議会資料及び議事録等については、協議会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (2) 協議会の事務に従事する者又は従事した者は、職業能力開発促進法第15条第3項の規定により、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) この要綱に定めるもののほか、協議会に関し必要な事項は別に定める。

8 附則

この要綱は、令和4年11月11日から施行する。

令和4年度 岐阜県地域職業能力開発促進協議会構成員名簿

所 属	役 職 名	構 成 員
岐阜協立大学 (学識経験者及びリカレント教育を実施する大学)	学 長	竹 内 治 彦
経営労務サポートオフィスぶどうの樹 (岐阜県社会保険労務士会推薦)	代 表	森 千 晴
日本労働組合総連合会 岐阜県連合会 (労働者団体)	事 務 局 長	森 川 昌 也
一般社団法人岐阜県経営者協会 (事業主団体)	専 務 理 事	安 藤 正 弘
岐阜県中小企業団体中央会 (事業主団体)	専 務 理 事	川 本 敏
岐阜県商工会議所連合会 (事業主団体)	専 務 理 事	森 健 二
岐阜県商工会連合会 (事業主団体)	専 務 理 事	野 原 茂 基
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜支部 (職業訓練等を実施する団体)	支 部 長	香 川 英 隆
岐阜県専修学校各種学校連合会 (職業訓練等を実施する団体)	会 長	平 野 宏 司
岐阜県職業能力開発協会 (職業訓練等を実施する団体)	常 務 理 事	中 島 守
株式会社ニチイ学館 岐阜支店 (全国産業人能力開発団体連合会)	ヘルスケア 事業支店長	石 原 清 美
株式会社ユニテック (有料職業紹介事業者)	部 長	奥 田 和 司
経済産業省 中部経済産業局 地域経済部 地域人材政策室	室 長	品 田 由 美
岐阜県商工労働部	部 長	崎 浦 良 典
岐阜公共職業安定所	所 長	早 崎 章
岐阜労働局	局 長	大 地 直 美

(敬称略)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

- ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
 ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
 ⑤労働者団体 ⑥事業主団体 ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
 ⑧学識経験者
 ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

・・・主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

「地域職業訓練実施
計画」と実績とのミ
スマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

将来的に必要なスキルも
含め、地域の詳細な人材ニ
ーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

キャリアコンサルティング、
その他の職業能力開発に関
する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②訓練効果の把握・検証（協議会の下でワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進

カリキュラ
ム等の改善

訓練効果の把握・検証

ヒアリング

修了者

採用企業

訓練機関

法定化される協議会について

職業訓練に地域のニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。

構成員

都道府県労働局、都道府県、労働者団体、使用者団体、教育訓練実施機関、民間職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者、学識経験者 その他必要と認める者

現行の訓練協議会の問題点

① 人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

- 大まかな人材ニーズの把握にとどまっている
 - ・主にハローワークの求人・求職情報によりニーズを把握しているため、当面の人手不足分野や不足人数などの把握にとどまる。
- 訓練実施計画では訓練実施分野や人数の設定にとどまっている
 - ・具体的な訓練コースの内容は定めていない。
 - ・デジタル分野の訓練が設定されていない地域がある。

法定化を機に運用を改善

法定化による見直し

- 将来的に必要とされるスキルも含めた詳細な人材ニーズを把握
 - ・労使団体などから、地域の今後の産業展開も踏まえた必要スキルなどのニーズ情報を把握。
- 把握したニーズを踏まえた訓練コースを訓練実施計画に設定
- 訓練実施計画と実際に設定された訓練コースのミスマッチを検証

ニーズを踏まえた
精度の高い訓練を実施

② 訓練効果の把握・検証

- 個別の訓練コースの訓練効果の把握・検証が十分ではない

法定化

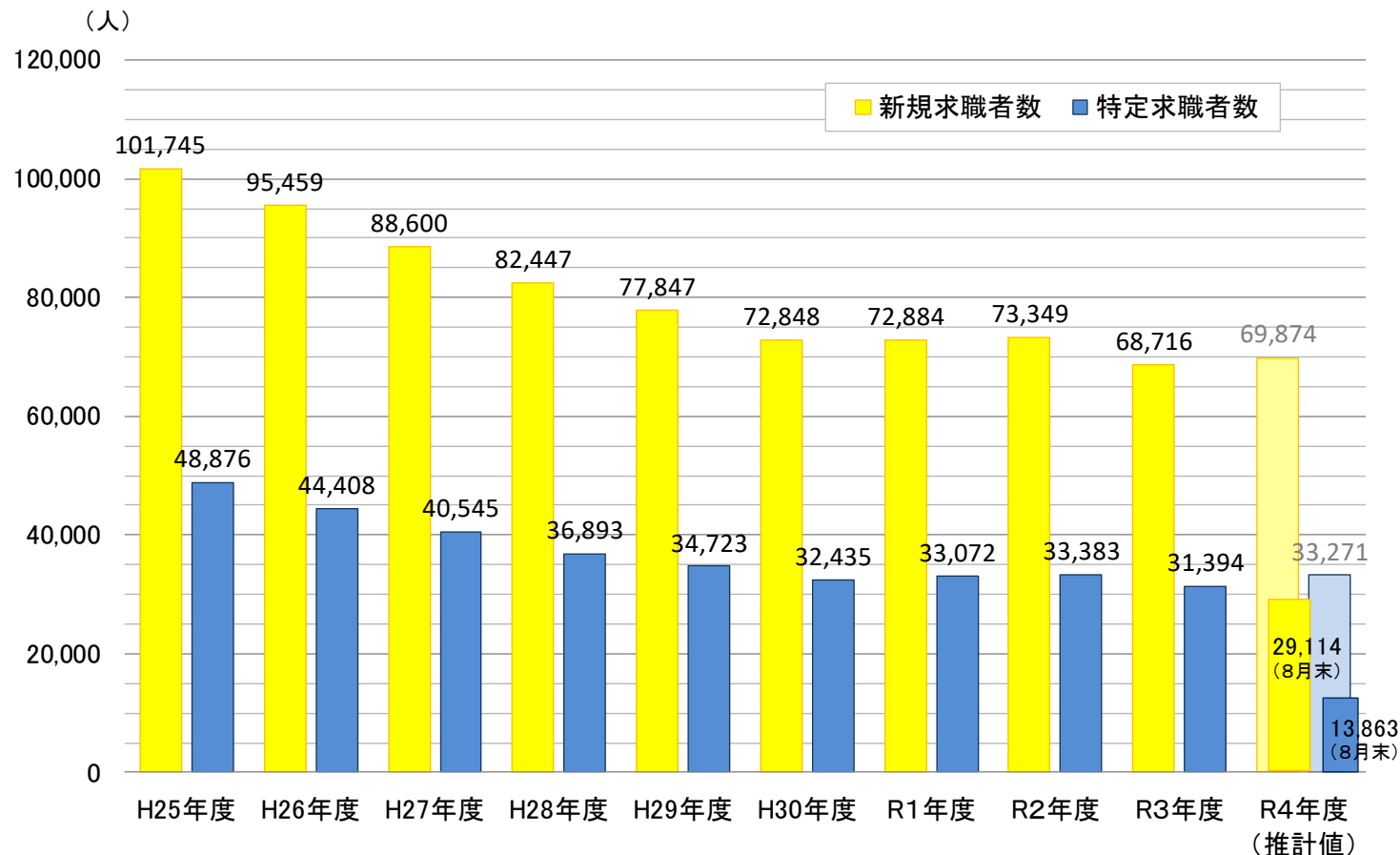
- 訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証し、カリキュラムを改善（PDCA）。

個別コースの
質の向上を促進

新規求職者・特定求職者数の推移(岐阜県)

資料2-1

○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、平成30年度以降ほぼ横ばいで推移しています。



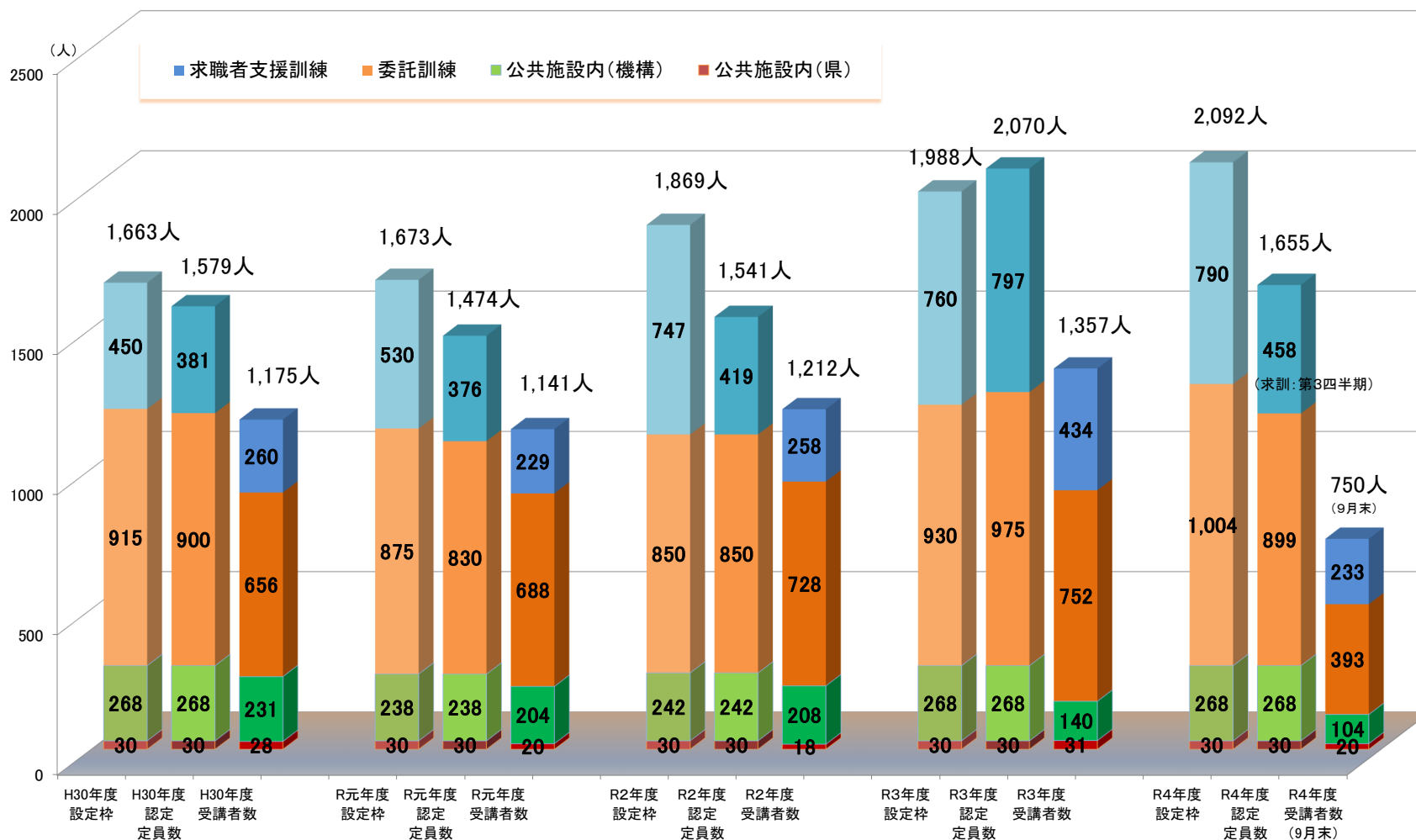
※令和4年度の新規求職者数と特定求職者数は令和4年8月末までの5か月間の数値に12/5を乗じた推計値。

※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2-2

○岐阜県内の離職者向け公共職業訓練と求職者支援訓練の受講者数は令和元年度以降右肩上がりが増えていきます。
特に民間の教育訓練施設と連携して設定する職業訓練において受講者数の伸び方が顕著です。



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
- (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
- (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）
- (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。



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】)

公共職業訓練（学卒者訓練）

- (1)対象：高等学校卒業者等(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)



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】)
 - 障害者の能力に適応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3年度】

- 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	11	110.0%	1年
	住宅建築科	20	20	20	100.0%	1年
	合 計	30	30	31	103.3%	

- 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	26	3	11.5%	6か月
	CAD/CAM技術科	80	80	30	37.5%	
	金属加工科	26	26	12	46.2%	
	電気設備技術科	32	32	31	96.9%	
	電気設備技術科(短期デュアル)	24	24	15	62.5%	
	住環境計画科	40	40	23	57.5%	
	機械加工技術科(橋渡し)	8	8	1	12.5%	1か月
	電気設備技術科(橋渡し)	8	8	8	100.0%	
	CAD/CAM技術科(橋渡し)	8	8	4	50.0%	
	金属加工科(橋渡し)	8	8	7	87.5%	
	住環境計画科(橋渡し)	8	8	6	75.0%	
	合 計	268	268	140	52.2%	

離職者向け公共職業訓練(委託訓練)

【令和3年度】

○ 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)	計画		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)	16	260	16	260	212	81.5%	
就職氷河期世代(情報)	1	20	1	20	10	50.0%	
総務・経理事務(事務)	7	140	7	140	118	84.3%	
医療事務(事務)	6	120	6	120	98	81.7%	
不動産ビジネス(サービス)	1	15	1	15	15	100.0%	
CAD(製造)	5	75	4	60	42	70.0%	※1コース不開講
建設機械運転(建設)	2	30	2	30	30	100.0%	
介護員養成(介護)	2	30	2	30	30	100.0%	
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	15	100.0%	
Webプログラミング(情報)	4	60	4	60	60	100.0%	
新情報産業(情報)	3	60	3	60	46	76.7%	
IT活用(情報)	2	40	2	40	30	75.0%	
定住外国人(介護)	3	45	1	15	6	40.0%	※2コース不開講
介護福祉士養成(介護・2年)	2	24	2	24	20	83.3%	
保育士養成(サービス・2年)	3	26	3	26	20	76.9%	
合 計	59	975	55	915	752	82.2%	

在職者向け公共職業訓練

【令和3年度】

○ 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	計画定員	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	523	669	405	60.5%	
職業能力開発校	49	67	61	91.0%	配管科、左官科、家屋営繕科
職業能力開発短期大学校	474	602	344	57.1%	機械加工科、生産管理科他
木工芸術スクール	100	80	39	48.7%	木工科
合 計	623	749	444	59.2%	

○ 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	計画定員	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)	715	596	226.5	38.0%	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	1,368	688	392.5	57.0%	設計／開発、加工／組立、工事／施工、検査、保全／管理、教育／安全
合 計	2,083	1,284	619	48.2%	

学卒者向け公共職業訓練

【令和3年度】

○ 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	19	95%	2年
	職業能力開発 短期大学校	生産技術科	20	20	100%	2年
		建築科	20	22	110%	2年
木工芸術スクール		木工科	30	18	60%	1年
合 計			90	79	87.8%	

○ 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	19	95%	2年
		電気エネルギー制御科	20	16	80%	
		電子情報技術科	30	33	110%	
	応用課程	生産機械システム技術科	20	14	70%	
		生産電気システム技術科	20	20	100%	
		生産電子情報システム技術科	25	30	120%	
合 計			135	132	97.8%	

障がい者向け公共職業訓練

【令和3年度】

○ 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	7	70%	1年
	OA ビジネス科	10	10	100%	1年
	Web デザイン科	10	7	70%	1年
合 計		30	24	80%	

○ 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	20	19	95%
	IT技能習得訓練科	2.5か月	25	20	19	95%
	ゼロから始める就職サポート科	2か月	5	—	—	—
実践能力習得訓練コース		3か月以内	18	4	4	100%
特別支援学校早期訓練コース		1か月	3	—	—	—
合 計			51	24	23	95.8%

求職者支援訓練

【令和3年度】

○ 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3年度の訓練計画では、440人に訓練機会を提供するため、訓練認定規模の上限を760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		300	11	160	9	130	104	80.0%
実践コース		460	45	637	35	506	330	65.2%
	介護系	90	6	86	4	57	32	56.1%
	医療事務系	45	6	80	4	55	23	41.8%
	情報系	60	3	41	3	41	34	82.9%
	その他の成長分野	265	30	430	24	353	241	68.3%
合 計		760	56	797	44	636	434	68.2%

生産性向上支援訓練

【令和3年度】

○ 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 生産性向上人材育成支援センター	生産性向上支援訓練	760	90	1,008	生産管理、品質保証・管理、流通・物流、バックオフィス、組織マネジメント、営業・販売、マーケティング、企画・価格、プロモーション、ネットワーク、データ活用、情報発信、倫理・セキュリティ
	生産性向上支援訓練 (ミドルシニアコース)	60	8	47	生涯キャリア形成

令和3年度におけるハロートレーニングの実績(岐阜県)

【令和3年度】

				計画定員数 (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		1,273	1,213	923	－
		施設内 訓練	小計	298	298	171	－
			県	30	30	31	96.6 ※1
			機構	268	268	140	88.9 ※2
		委託訓練		975	915	752	75.1 ※1
	在職者訓練(県) (機構)		623 2,083	749 1,284	444 619	－ －	
	学卒者訓練	合計	225	225	212	－	
		県	90	90	80	96.7 ※3	
		機構	135	135	132	97.8 ※3	
	障がい者 訓練	離職者 訓練	合計		81	54	47
施設内訓練			30	30	24	90.9% ※1	
委託訓練			51	24	23	42.1 ※1	
求職者 支援訓練	基礎コース			300 ※4	130	104	48.1 ※5
	実践コース			460 ※4	506	330	60.0 ※5
公共職業訓練(委託訓練)と求職者支援訓練の合計				1,735	1,551	1,186	－

※1 公共職業訓練月次報告令和4年7月の報告値。

※2 公共職業訓練月次報告令和4年6月の報告値。

※3 学卒者訓練の就職率は令和4年3月卒業生のもの。

※4 求職者支援訓練の計画定員数は認定上限値。

※5 令和3年4月から令和4年2月までに終了したコースの集計値(雇用保険適用就職率)。

「デジタル人材の育成・確保」の厚生労働省の取組

資料3-1

①現状と課題

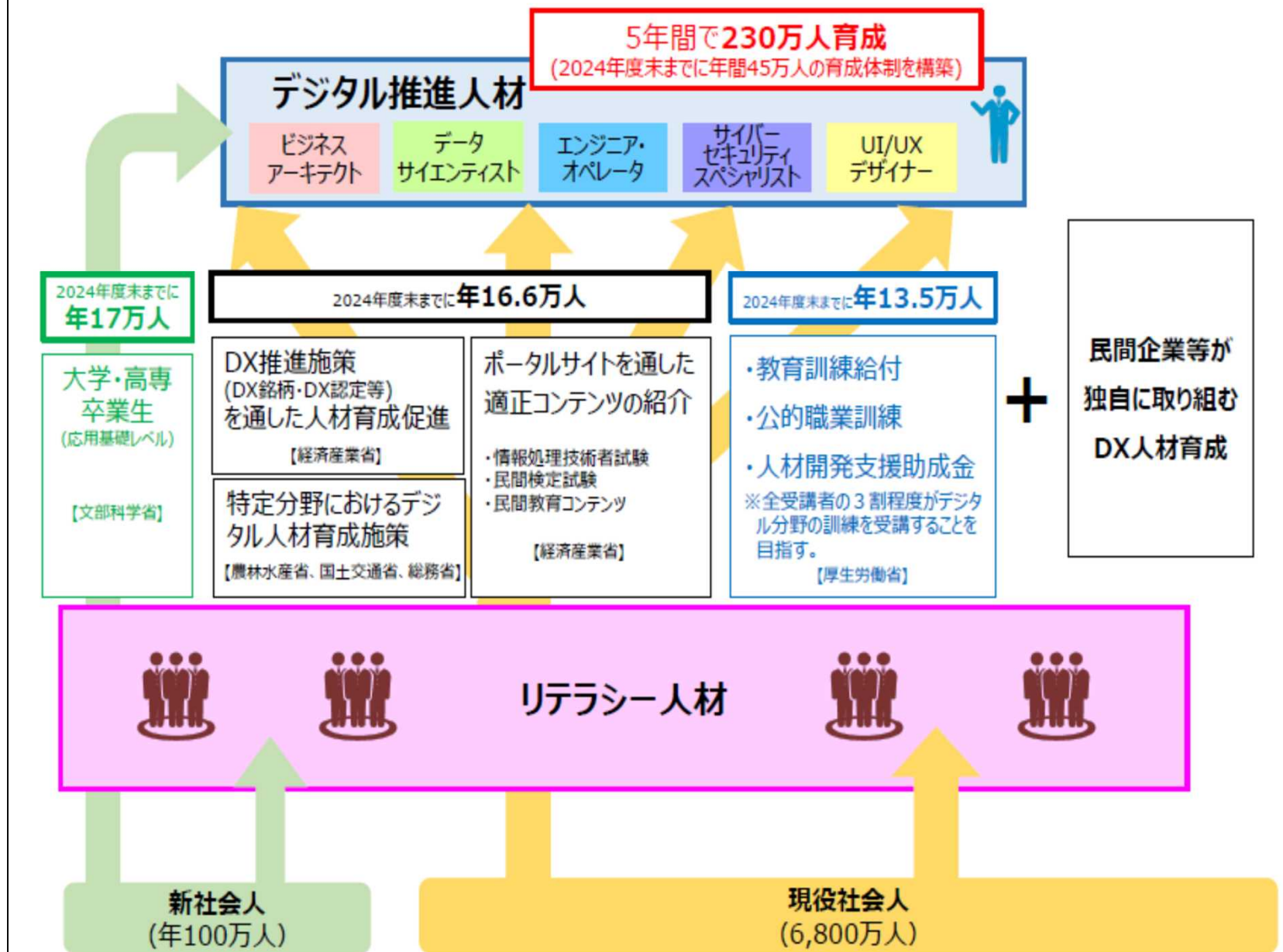
- いずれの取組においても、デジタル分野の受講者数が少ない（デジタル分野の訓練・講座の拡充、制度の一層の周知・広報が必要）
- 公的職業訓練については、訓練コースの地域偏在も課題（IT分野の資格取得を目指す訓練コース未設定地域：13県（令和2年度実績））

②対応の方針

- 以下の工程表に沿って、デジタル分野の訓練・講座の拡充と制度の一層の周知・広報の強化に取り組み、受講者数増を図る。

		現状	2022年度	2023年度	2024年度以降
離職者等向けの支援	公共職業訓練 求職者支援訓練	デジタル分野の訓練受講者数 約2.5万人（2020年度）	IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せなどによりデジタル分野の重点化を実施	地域の訓練ニーズを反映する協議会の法定化	デジタル分野の訓練受講者数 70,000人（2024年度）
	教育訓練給付	デジタル分野の受講者数 約0.4万人（2019年度）	デジタル分野の講座の充実	民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化	
企業のデジタル人材育成・確保支援	人材開発支援助成金	デジタル分野の受講者数 約1万人（2020年度）	ITSSレベル2以上の訓練を高率助成に位置づけ	民間の知恵を活用して実施する 3年間で4,000億円規模の施策パッケージによる強化	デジタル分野の受講者数 65,000人（2024年度）

【参考】デジタル人材の育成目標の実現に向けて



公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

(内線5926、5600)

令和5年度概算要求額 5.4億円 (4.6億円) ※ () 内は前年度当初予算額

※公的職業訓練全体1,116億円 (1,085億円)

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和4年度から実施している①IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、令和5年度からは、新たに、②WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。

また、③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ

【継続】

ITスキル標準（ITSS）レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（未実施地域は更に1万円上乗せ）

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ

【新規】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

【新規】

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与

【新規】

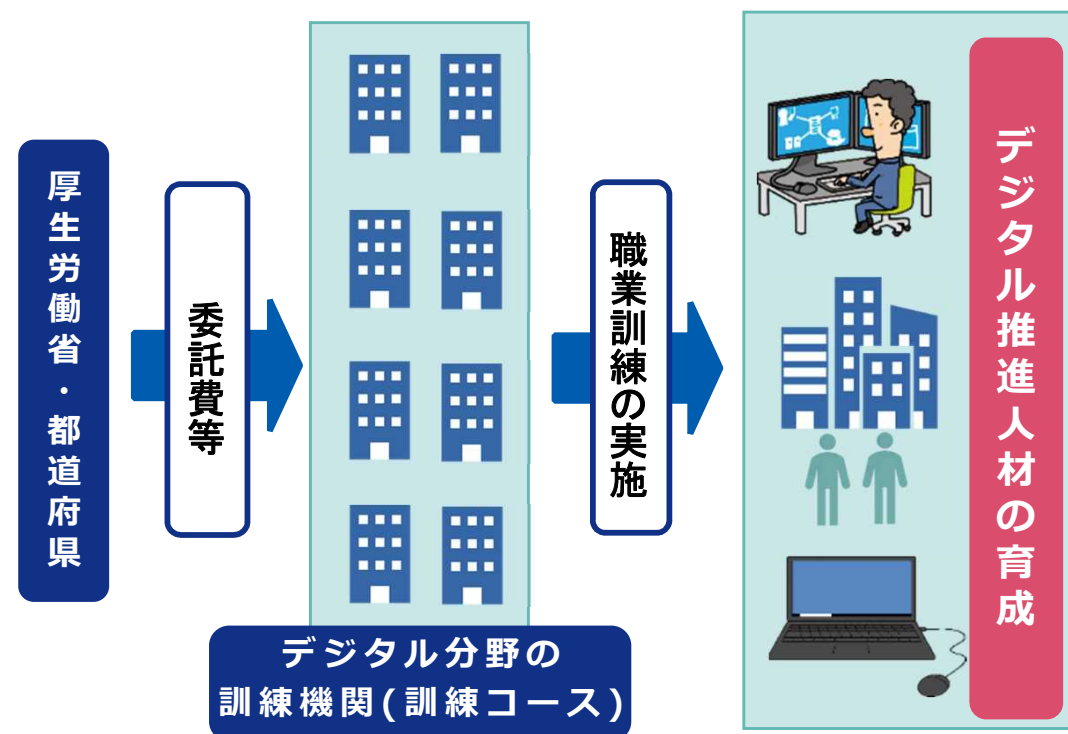
オンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能

※④はデジタル分野以外の訓練も対象

※いずれも令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



令和４年度 デジタル分野訓練の設定および開講状況

岐阜県委託訓練		目標定員140							
募集 開始月 (予定)	開講月	訓練 期間	コースNO・コース名	実施地域	実施 市町村	訓練 定員 (人)	託児 定員 (人)	応募 者数 (人)	主な目標取得資格名 (ITSSレベル１以上★)
R4. 4月	R4. 6月	6 ヶ月	C6 webデザイン・webシステム開発科（岐阜１）	岐阜	岐阜市	15	4	50	★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R4. 6月	R4. 8月	6 ヶ月	C14 webデザイン・webシステム開発科（西濃１）	西濃	大垣市	15	4	53	★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R4. 6月	R4. 8月	4 ヶ月	C15 ITスペシャリスト科（岐阜１）	岐阜	岐阜市	20	3	24	ITパスポート Microsoft Office Specialist試験
R4. 10月	R4. 12月	4 ヶ月	C33 ITスペシャリスト科（西濃）	西濃	大垣市	20	3		ITパスポート Microsoft Office Specialist試験
R4. 11月	R5. 1月	6 ヶ月	C36 webデザイン・webシステム開発科（岐阜２）	岐阜	岐阜市	15	4		★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R4. 12月	R5. 2月	4 ヶ月	C38 ITスペシャリスト科（岐阜２）	岐阜	岐阜市	20	3		ITパスポート、MOS検定
R5. １月	R5. 3月	6 ヶ月	C41 webデザイン・webシステム開発科（西濃２）	西濃	大垣市	20	4		★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
合計						125	25	127	

求職者支援訓練		目標定員100							
募集 開始月 (予定)	開講月	訓練 期間	コースNO・コース名	実施地域	実施 市町村	訓練 定員 (人)	託児 定員 (人)	応募 者数 (人)	主な目標取得資格名 (ITSSレベル１以上★)
R4. 2月	R4. 4月	5 ヶ月	0007 Webデザイン・Webプログラミング科	岐阜	岐阜市	13	4	25	★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R4. 5月	R4. 7月	3 ヶ月	0022 Java・Pythonプログラミング科 夜間	岐阜	瑞穂市	10	2	5	Python3 エンジニア基礎試験 Javaプログラミング3級
R4. 6月	R4. 8月	5 ヶ月	0021 Webデザイン・Webプログラミング科	岐阜	瑞穂市	13	4	30	★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R4. 7月	R4. 9月	6 ヶ月	0020 Python＋Webプログラミング実践科	岐阜	各務原市	20	3	41	★Oracle Certified Java Programmer Silver SE11
R4. 8月	R4. 10月	5 ヶ月	0067 Java・Pythonプログラミング科 夜間	岐阜	瑞穂市	13	2	16	★OCJP Silver ★HTML5プロフェッショナル
R4. 12月	R5. 2月	5 ヶ月		岐阜	瑞穂市	13	4		★HTML5プロフェッショナル ★PHP7技術者認定初級試験
R5. １月	R5. 3月	5 ヶ月		岐阜	瑞穂市	13	2		★OCJP Silver ★HTML5プロフェッショナル
合計						95	21	117	

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3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

		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	1,513	24,460	18,635
	営業・販売・事務分野	2,786	45,507	33,173
	医療事務分野	611	9,738	7,101
	介護・医療・福祉分野	1,833	21,163	13,671
	農業分野	85	1,230	932
	旅行・観光分野	43	779	413
	デザイン分野	657	12,214	10,502
	製造分野	1,510	18,101	12,447
	建設関連分野	585	7,753	5,832
	理容・美容関連分野	285	3,516	2,434
	その他分野	874	10,389	8,779
（求職者支援訓練 基礎コース）	基礎	582	9,061	5,217
合計		11,364	163,911	119,136
（参考） デジタル分野		1,255	22,622	17,680

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、令和3年度中に開講したコース及び前年度から開始し令和3年度中に終了したコースの数。

求職者支援訓練については令和3年度中に開講したコースの数。

「定員」

令和3年度中に開講した訓練コースの定員の数。

「受講者数」

令和3年度中に開講したコースに入校した者の数。

「応募倍率」

当該訓練の定員に対する受講を申し込んだ者の数の倍率。

「定員充足率」

当該訓練の定員に対する受講者数の割合。

「就職率」

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

ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「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分野を赤色セル、下位3分野を緑色セルに着色して表示している

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率 (注)
公共職業訓練 + 求職者支援訓練 (離職者向け) (実践コース)	IT分野	1,276	20,418	15,833	110.0%	77.5%	69.0%	221	3,837	2,651	101.1%	69.1%	59.9%
	営業・販売・事務分野	1,907	31,909	25,259	108.5%	79.2%	71.3%	832	12,945	7,314	70.0%	56.5%	53.9%
	医療事務分野	489	7,863	5,996	98.7%	76.3%	77.2%	122	1,875	1,105	71.6%	58.9%	66.8%
	介護・医療・福祉分野	1,479	15,356	10,356	85.1%	67.4%	84.7%	292	4,742	2,449	63.1%	51.6%	71.1%
	農業分野	36	453	325	95.6%	71.7%	68.1%	7	105	45	50.5%	42.9%	86.4%
	旅行・観光分野	34	608	360	70.2%	59.2%	59.1%	5	91	19	26.4%	20.9%	41.2%
	デザイン分野	274	4,807	4,519	224.9%	94.0%	66.4%	374	7,277	5,863	133.5%	80.6%	61.8%
	製造分野	32	398	266	78.4%	66.8%	72.6%	9	123	67	61.8%	54.5%	74.3%
	建設関連分野	70	918	657	90.1%	71.6%	69.4%	75	1,017	643	85.6%	63.2%	56.3%
	理容・美容関連分野	90	421	366	126.8%	86.9%	80.9%	195	3,095	2,068	90.8%	66.8%	61.7%
	その他分野	207	1,943	1,306	97.6%	67.2%	72.6%	77	1,236	819	94.0%	66.3%	54.5%
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	582	9,061	5,217	71.8%	57.6%	52.8%
合計		5,894	85,094	65,243	109.5%	76.7%	73.1%	2,791	45,404	28,260	84.8%	62.2%	-
(参考) デジタル分野		639	11,520	8,828	150.5%	76.6%	64.3%	516	9,718	7,530	125.8%	77.5%	60.7%

(注) 求職者支援訓練の就職率は令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

	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	16	205	151	110.7%	73.7%	81.3%	0	0	0	—	—	—
営業・販売・事務分野	19	289	250	134.6%	86.5%	85.2%	28	364	350	132.4%	96.2%	88.7%
医療事務分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
介護・医療・福祉分野	62	1,065	866	108.4%	81.3%	86.1%	0	0	0	—	—	—
農業分野	42	672	562	117.9%	83.6%	87.5%	0	0	0	—	—	—
旅行・観光分野	4	80	34	61.3%	42.5%	69.0%	0	0	0	—	—	—
デザイン分野	9	130	120	134.6%	92.3%	74.8%	0	0	0	—	—	—
製造分野	211	2,815	1,508	68.7%	53.6%	82.5%	1,258	14,765	10,606	89.5%	71.8%	87.4%
建設関連分野	113	1,700	1,082	83.6%	63.6%	80.0%	327	4,118	3,450	102.4%	83.8%	87.5%
理容・美容関連分野	0	0	0	—	—	—	0	0	0	—	—	—
その他分野	125	2,080	1,381	95.9%	66.4%	77.8%	465	5,130	5,273	143.5%	102.8%	86.4%
合 計	601	9,036	5,954	90.1%	65.9%	81.8%	2,078	24,377	19,679	103.7%	80.7%	87.4%
(参考) デジタル分野	9	85	63	121.2%	74.1%	85.1%	91	1,299	1,259	170.2%	96.9%	86.1%

ハロートレーニング（離職者向け）の令和3年度実績【岐阜県】

1 離職者向けの公的職業訓練の分野別訓練規模

21_岐阜		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	8	101	94
	営業・販売・事務分野	56	801	610
	医療事務分野	13	175	121
	介護・医療・福祉分野	19	154	108
	農業分野	0	0	0
	旅行・観光分野	0	0	0
	デザイン分野	2	22	22
	製造分野	26	263	144
	建設関連分野	7	100	84
	理容・美容関連分野	4	65	44
	その他分野	4	40	26
求職者支援訓練 （基礎コース）	基礎	9	130	104
合計		148	1,851	1,357
(参考) デジタル分野		10	123	116

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。
ただし、公共職業訓練については、令和3年度末までに終了したコース、求職者支援訓練については、令和3年12月末までに終了したコースについて集計。

「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

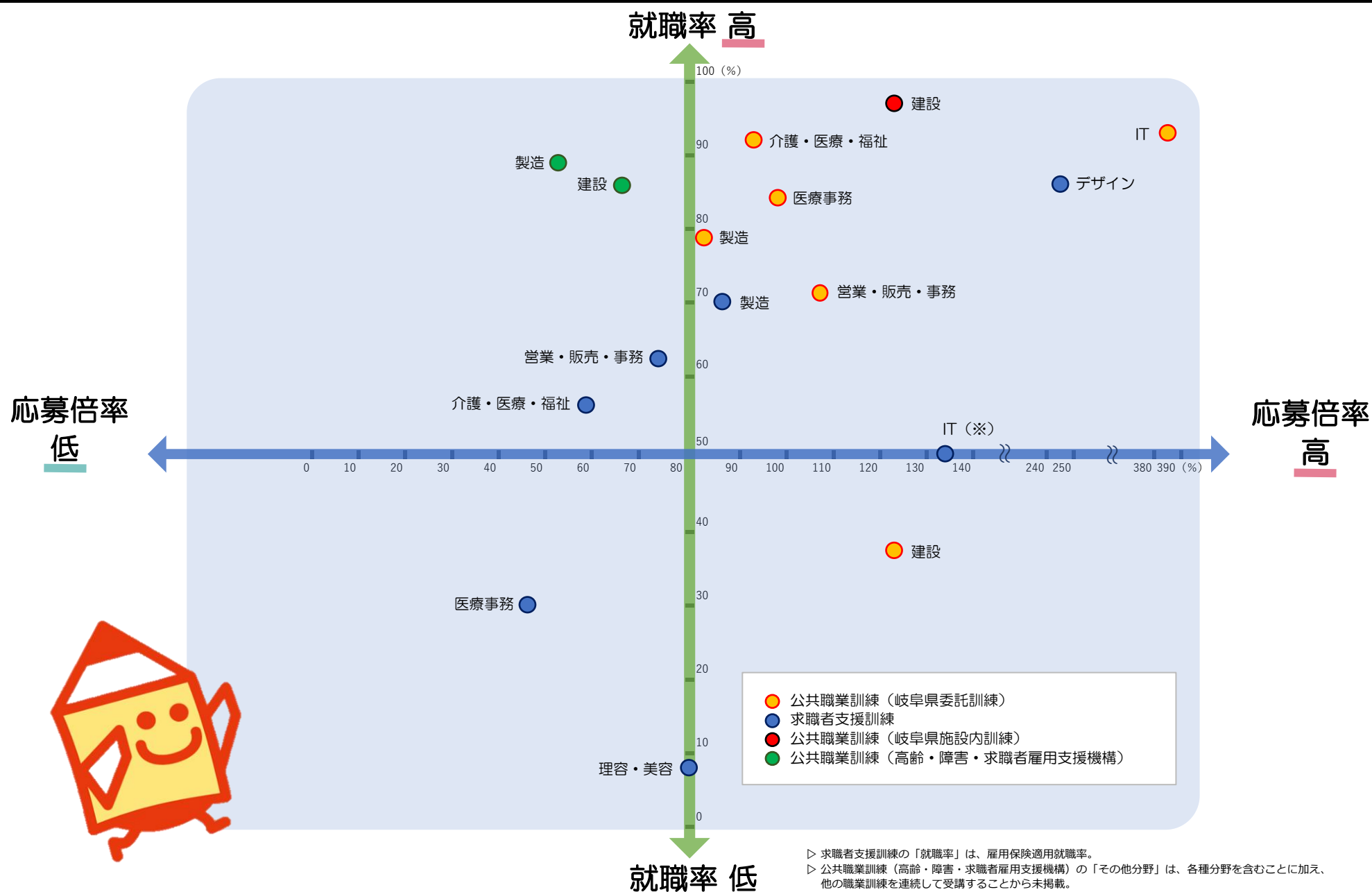
※応募倍率、就職率については、高いものから上位2分野を赤色セル、下位2分野を緑色セルに着色して表示している。

		公共職業訓練(都道府県:委託訓練)						求職者支援訓練					
分 野		コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率	コース数	定員	受講者数	応募倍率	定員充足率	就職率
公共職業訓練(離職者向け) + 求職者支援訓練(実践コース)	IT分野	5	60	60	383.3%	100.0%	93.3%	3	41	34	134.1%	82.9%	-
	営業・販売・事務分野	39	550	446	104.2%	81.1%	70.9%	17	251	164	74.1%	65.3%	63.4%
	医療事務分野	9	120	98	98.3%	81.7%	84.8%	4	55	23	47.3%	41.8%	30.0%
	介護・医療・福祉分野	15	97	76	92.8%	78.4%	92.1%	4	57	32	59.6%	56.1%	56.5%
	農業分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	旅行・観光分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
	デザイン分野	0	0	0	-	-	-	2	22	22	245.5%	100.0%	85.7%
	製造分野	7	60	42	81.7%	70.0%	79.4%	1	15	11	86.7%	73.3%	70.0%
	建設関連分野	2	30	30	123.3%	100.0%	37.9%	0	0	0	-	-	-
	理容・美容関連分野	0	0	0	-	-	-	4	65	44	80.0%	67.7%	8.3%
	その他分野	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
求職者支援訓練 (基礎コース)	基礎	-	-	-	-	-	-	9	130	104	101.5%	80.0%	48.1%
合 計		77	917	752	119.6%	82.0%	76.3%	44	636	434	86.8%	68.2%	
(参考) デジタル分野		5	60	60	383.3%	100.0%	93.3%	5	63	56	173.0%	88.9%	85.7%

	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	－	－	－
営業・販売・事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
医療事務分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
介護・医療・福祉分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
農業分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
旅行・観光分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
デザイン分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
製造分野	0	0	0	－	－	－	18	188	91	51.6%	48.4%	89.7%
建設関連分野	2	30	31	123.3%	103.3%	96.7%	3	40	23	67.5%	57.5%	86.2%
理容・美容関連分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－
その他分野	0	0	0	－	－	－	4	40	26	67.5%	65.0%	－
合計	2	30	31	123.3%	103.3%	96.7%	25	268	140	56.3%	52.2%	88.9%
(参考) デジタル分野	0	0	0	－	－	－	0	0	0	－	－	－

応募倍率及び就職率の2指標からの分析

資料 4 - 2



就職率 高

【就職率「高」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズの観点からは効果的な訓練と言えるが、求職者ニーズをとりえ切れていない可能性がある。

＜考えられる改善の方向性＞

- 訓練コースが、求職者にとって応募や受講がしやすい募集日程・訓練日程となっているか要検討。
- 受講勧奨の段階で、訓練コースの内容や効果に関する周知の強化について要検討。

【就職率「高」・応募倍率「高」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズを踏まえた効果的な職業訓練と言える。

＜考えられる改善の方向性＞

- 応募倍率が100%を超えている場合には、申込者数に応じた定員の拡充について要検討。

応募倍率 低

応募倍率 高

【就職率「低」・応募倍率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズ、求職者ニーズ双方をとりえ切れていない可能性がある。

＜考えられる改善の方向性＞

- 求人ニーズ、求職者ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 訓練コースの周知や受講勧奨に課題がないか要検討。
- 以上を講じても改善されないときは訓練コースの縮小を要検討。

【応募倍率「高」・就職率「低」の分野の改善方策】

求人ニーズをとりえ切れていない可能性があるとともに、受講者に就職率が低いことが伝わっていない可能性がある。

＜考えられる改善の方向性＞

- 求人ニーズに即した訓練内容になっているか要検討。
- 就職支援策に課題がないか、強化する必要があるか要検討
- 受講勧奨時に、受講者に必要な情報が伝わっているか、要検討。

就職率 低

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込えている。

・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が高いが、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。

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）**に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

I 基本的な考え方

- 急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが、一層重要となる。
- 労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組むことが必要**となる。特に、以下の①～④が重要である。
 - ① 個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**
 - ② **管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサポート**。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**
 - ③ **キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援**
 - ④ **「労働者相互」の学び合い**
- 学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。
- 学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

II 労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

- ・ 企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながることから重要。

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

- ・ 学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

- ・ 労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

- ・ 学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

- ・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。
- ・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

- ・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

- ・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

- ・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨学びが継続できるような伴走支援

- ・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

- ・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

- ・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることを期待される。

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

- ・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

- ・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ 公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース) のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

[▶ 詳細はP 4 へ](#)

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

[▶ 詳細はP 2 ～ 3 へ](#)

人への投資を強化するため、現在政府では、3年間で4,000億円規模のパッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ、取り組んで行くこととしています。

人材開発支援助成金についても、国民の皆さまからの提案等をもとに、**令和4～6年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」を創設**しました。

「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修
サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の
育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化
のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講し
た訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講する
ための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

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	45%	30%	－	
	(＋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

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

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	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

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	30%	-
	(+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)	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+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

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

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)	20万円	1人1日当たり 6000円
	(+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	20万円	-
	(+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。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：45（30）% ⇒ 90（60）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスクリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
1500万円	1000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は200万円まで	

● 受講者1人1年度あたり

訓 練 メ ニ ュ ー	経 費 助 成					賃 金 助 成	受 講 回 数
	※実訓練時間数に応じて		大学		大学院		
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定 額 制 訓 練	－		－		－	－	－
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	－	原則 1200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1600時間	3 回まで
成長分野等人材訓練	－		－		国内150万円 ＜海外500万円＞		
自発的職業能力開発訓練	7～20万円		60万円		国内60万円 ＜海外200万円＞	－	3 回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	－	－	－	1200時間	1 回まで
長期教育訓練休暇等制度	－					最大 150日 ※有給の長期休暇のみ	－

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

※ 実訓練時間数が100時間未満／100～200時間未満／200時間以上によって変動。

※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**訓練実施計画を作成する**
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する**

主な提出書類

所定の様式	・ 訓練実施計画届 ・ 年間職業能力開発計画 ・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	・ 訓練内容を確認できるカリキュラム ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step 2 訓練実施

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	・ 法令違反等がないか確認する書類 ・ 支給申請書 ・ 助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど ・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など ・ 訓練に使用した教材の目次等の写し ・ 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

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>



■（URL）人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

