

令和5年度第1回岐阜県地域職業能力開発促進協議会 議事録

日時：令和5年11月13日（月）10:30～

場所：岐阜合同庁舎 共用第1会議室

【西村訓練課長】

皆様、おはようございます。本日は大変お忙し中ご参集いただき、誠にありがとうございます。また、本日はお集まりいただきありがとうございます。

協議会の開催に先立ちまして、皆様の机の上に配布をさせていただいております資料の確認をお願いします。

まず資料一番上でございますが、本日の協議会の出席者名簿、2枚目が配席表、3枚目に当岐阜県地域職業能力開発促進協議会の設置要綱、4枚目に本日の議事次第、以降説明資料となっております。

まず資料1-1、新規求職者・特定求職者数の推移、資料1-2、求職者向け訓練受講者推移グラフ、資料1-3、令和4年度ハロートレーニング、資料2、公的職業訓練検証結果報告書、資料3-1、ハロートレーニング離職者向けの令和4年度実績全国、資料3-2、令和6年度全国職業訓練実施計画の策定に向けた方針案、資料3-3、ハロートレーニング離職者向けの令和4年度実績岐阜県、資料3-4、応募倍率及び就職率の2指標からの分析、資料3-5、令和6年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針案、参考資料として1、最近の雇用失業情勢、参考資料2、令和4年度岐阜県地域職業訓練実施計画、参考資料3、令和5年度岐阜県地域職業訓練実施計画、参考資料4、ハロートレーニングに対する民間教育訓練実施機関からのご意見を聴取する仕組みの創設と主な意見に対する回答、参考資料5、ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る令和6年度概算要求となっております。

その他に、中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン、「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？」というリーフレットとなっております。不足等ございませんでしょうか。不足がありましたら事務局まで申し出ください。

それでは、ただいまより令和5年度第1回岐阜県地域職業能力開発促進協議会を開催いたします。

私、本協議会の事務局を担当いたします、岐阜労働局職業安定部訓練課の西村と申します。よろしくお願いいたします。

お時間が限られておりますのでスムーズな議事の進行にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

本日ご出席いただいております構成員の皆様のご紹介につきましては、代理出席の方も含めまして、お手元の「出席者名簿」と「配席表」により、ご紹介に代えさせていただきます。

はじめに、岐阜労働局長「千葉」より、協議会開会にあたりご挨拶を申し上げます。

**【千葉局長】**

本日は大変お忙しい中、構成員の皆様におかれましては、岐阜県地域職業能力開発促進協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から私ども労働局の各種施策につきまして、ご理解とご協力を賜り、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

現在、我が国においては少子高齢化という構造的な課題を抱えており、国全体が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できる環境整備を進め、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、そのためには、職業能力開発への投資を推進していくことが重要となっております。

また、令和5年6月16日に閣議決定されました「経済財政運営と改革の基本方針2023」において、三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と人への投資の強化が盛り込まれ、「リスクリングによる能力向上支援」が労働市場改革の大きな柱の一つとして位置づけられ、職業訓練が果たす役割の重要性が高まっているところでございます。

当協議会におきましては、昨年10月に施行されました改正職業能力開発促進法第15条に基づき設置されます法定協議会であり、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するとともに、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施及び、職業訓練効果の把握・検証等を行うこととなっております。

様々な課題に的確に対応するために、離職者の再就職の実現に資する公的職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した離職者の生産性の向上や非正規雇用労働者等に対するリスクリングによる能力向上支援など、多様な職業能力の開発の機会を確保すること、及び提供することが重要となっております。

職業能力開発行政に求められる課題は色々ございますが、本日の地域職業能力開発促進協議会におきましては、令和6年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に当たっての方針についてご協議いただくこととしております。

構成員の皆様におかれましては、忌憚のないご意見をいただけますようお願いを申し上げます。開会に当たっての挨拶とさせていただきます。

**【西村訓練課長】**

ありがとうございました。

当協議会につきましては、設置要綱の3(3)②におきまして、「会長は、会議の議長となり、議事を整理する。」とされております。以後の進行を会長竹内様、よろしく願いいたします。

**【竹内会長】**

改めまして、おはようございます。

司会を仰せつかっております岐阜協立大学の竹内でございます。よろしくお願いいたします

ます。

今、局長さんのご挨拶にもございましたけれども、この会議、令和4年度岐阜県地域職業訓練実施計画に沿った公的職業訓練の実績の分析及び検証、それから取り組み状況の情報共有及び令和6年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定方針について、皆さんにご意見をいただくことになっております。様々な角度からご意見を頂戴できればと思います。

では議事次第に基づきまして議事に入りたいと思います。

はじめに議題の1、令和4年度岐阜県地域職業訓練の実施結果について、事務局からご説明をお願いいたします。

#### 【西村訓練課長】

それでは令和4年度の公的職業訓練実施結果につきまして、ご説明させていただきます。

資料1-1をご覧ください。新規求職者・特定求職者の推移でございます。

特定求職者数とは、最下段の※印の説明にありますとおり、ハローワークに求職登録を行った新規求職者数から雇用保険受給者及び在職者を除いた数となります。よって、令和4年度については、棒グラフでお示ししておりますが、新規求職者数は68,415人、うち特定求職者数が31,941人、残り36,500人弱が雇用保険の失業給付を受給しながら再就職を目指すためにハローワークに求職申し込みを行った者及び在職中の求職登録者となります。令和5年度におきましては、8月末現在の新規求職者数が30,192人、うち特定求職者数は14,097人となっており、令和4年度の同期と比べ新規求職者数で3.7%（1,078人）、特定求職者数で1.7%（234人）の増加となっております。

資料1-2をご覧ください。離職者向け訓練受講者の推移です。

下段の棒グラフについての説明となります。それぞれの年度に3本の棒グラフを立てております。各年度の棒グラフは左から「認定枠」「認定定員数」「受講者数」となっております。「認定枠」というのは、訓練コースを設定する際の定員数の上限です。「認定定員数」というのは、設定された訓練コースの定員数の合計です。「受講者数」は、文字どおり設定された訓練コースの受講者数の合計です。令和4年度の3本の棒グラフをご覧ください。棒グラフの最上段、青色の部分が求職者支援訓練の状況です。令和4年度におきましては、認定枠、いわゆる訓練コースを設定する際の定員数の上限が「790人」とされていましたが、認定定員数、いわゆる設定されました訓練コースの定員数は「728人」と定員枠に対し約92%の設定定員数となりました。設定されました訓練コース「728人」の定員数に対しまして、ハローワークでマッチングを行い、「541人」の方々に訓練を受講していただきました。令和4年度棒グラフの上から2段目柿色の部分が公共職業訓練（委託訓練）となります。岐阜県が設定します委託訓練におきましては、令和4年度の訓練実施計画の定員数の上限が「1,004人」とされていましたが、委託訓練におきましても訓練実施定員枠の約90%に当たる「899人」の訓練コースを設定していただきました。こちらにつきましても、「899人」の定員数に対しまして、ハローワークでマッチングを行い、訓練受講者数は「702人」と非常に多くの方々に訓練を受講していただきました。令和4年度の求職者支援訓練、公共職

業訓練（委託訓練）、公共施設内訓練（機構）及び公共施設内訓練（岐阜県）の認定定員数の合計「1,925人」に対し、受講者数の合計は「1,451人」であり、受講率は75.4%と令和3年度の65.6%と比べ9.8ポイント程上昇しております。

資料 1-3 をご覧ください。公共職業訓練及び求職者支援訓練を体系的に取りまとめております。

ハロートレーニングは「資料 1-3」、1 ページの左側の縦書きで記されております「離職者向け」の中段の「公共職業訓練（委託訓練）」及び、その下段の「求職者支援訓練」がメインとなります。離職者向けの「公共職業訓練」は雇用保険の失業給付を受給できる方を対象としており、「求職者支援訓練」は雇用保険の失業給付を受給できない方を基本的には対象としております。令和 4 年 7 月からは、雇用保険の失業給付を受給中の方も、求職者支援訓練を受講する際には訓練が終了するまでの間、雇用保険の失業給付を受給できるようになり、求職者支援訓練の受講者が増加しております。離職者向けの「公共職業訓練」の訓練コースは岐阜県のプロポーザルによる委託事業として設定され、「求職者支援訓練」の訓練コースは、高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部の認定により訓練コースが設定されています。

2 ページ以降、9 ページまでの内容につきましては、岐阜県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部より説明をいたします。

#### 【竹内会長】

ありがとうございました。続けて岐阜県から、説明いただければと思います。

#### 【桑原労働雇用課長】

岐阜県商工労働部労働雇用課長の桑原です。よろしくお願いします。

私からは、「資料 1-3 令和 4 年度ハロートレーニング」のうち、県が行いました公共職業訓練実施状況について説明いたします。

2 ページをご覧ください。離職者向け公共職業訓練（施設内訓練）の実績になります。県所管部分は上段の国際たくみアカデミーとなります。令和 4 年度は、国際たくみアカデミーにおいて、設備システム科、住宅建築科の 2 コースを設置し、定員の合計 30 名に対して 20 名が受講し、定員充足率は 66.7%でした。就職希望者の就職率は、9 ページに一覧として記載しておりますので、後ほどご覧いただければと思いますが、100%となっています。

次に 3 ページをご覧ください。離職者向け公共職業訓練（委託訓練）の実績になります。表中最下段の合計をご覧ください。令和 4 年度については、52 コースを開講し、702 名に職業訓練を実施しました。定員充足率は、78.1%となっております。また、就職率は 9 ページとなりますが 77.9%となっています。

次に 4 ページをご覧ください。在職者向け公共職業訓練の実績になります。上段の表をご覧ください、令和 4 年度については、国際たくみアカデミーと木工芸術スクールにおいて、定員の合計 500 名のところ、249 名が受講し、定員充足率は 49.8%となっております。

次に5ページをご覧ください。学卒者向け公共職業訓練の実績になります。上段の表をご覧ください。令和4年度については、国際たくみアカデミーの自動車エンジニア科、国際たくみアカデミー短大校の生産技術科、建築科、木工芸術スクールの木工科において、定員合計90名のところ、80名が入学しました。就職率は100%となっております。

次に6ページをご覧ください。障がい者向け公共職業訓練の実績になります。県では、令和2年度に、障がい者の一般就労を推進する県の拠点として、「岐阜県障がい者総合就労支援センター」を開設しておりますが、そのセンター内に、障がい者職業能力開発校を開校しました。上段の表ですが、令和4年度は、基礎実務科・OAビジネス科・Webデザイン科各10名の計30名の定員のところ、3科とも定員どおりの訓練生に入校いただきました。就職率は92.6%となっております。

最後に、下段にあります障がい者委託訓練における令和4年度の実績についてですが、知識・技能習得訓練コース等各訓練コース合計の定員22名のところ、受講者数20名で、定員充足率90.9%となっております。就職率は40.0%となっております。

私からのご説明は以上でございます。

#### 【竹内会長】

ありがとうございます。

続けてJEED（ジード）からもご説明をお願いいたします。

#### 【大津訓練課長】

おはようございます。ポリテクセンター岐阜の大津と申します。

JEEDという名前があまり馴染みないのではないかと思いますのですけれども、当機構の正式名称が非常に長いので、英語表記の頭文字をとった「JEED」として認知していただけるよう広報し始めたところです。改めまして、よろしく申し上げます。

それでは、同じ資料1-3の2ページをご覧ください。ポリテクセンター岐阜で実施しています離職者訓練は、6か月又は7か月のコースとして延べ14コースを展開し、定員268名に対して188名の受講者で、定員充足率は70.1%でした。令和3年度に比べれば改善しましたが、定員充足率を上げるべく、令和5年度については表の一番上、機械加工技術科を新たにテクニカルオペレーション科としてリニューアルし、また全科に橋渡し訓練を付ける等の変更を加えて実施しており、令和5年11月生の入所までで100.6%の定員充足率となっております。

続きまして、4ページをご覧ください。JEED岐阜支部での在職者向け訓練は、ポリテクセンター岐阜と東海職業能力開発大学校の2施設で実施しています。計画定員、開講定員の値を掲載させていただいていますが、令和4年度の支部としての目標値1,100人に対して1,013人の受講で92.1%の達成率でした。それに対して令和5年度は、コロナ禍の扱い変更から企業活動にも変化があり、オーダーセミナーが大幅に減となり、目標1,100人に対して10月末時点で561人、達成率51.0%となっております。これから年度末に向けて、引き続き

利用者獲得に努めていく予定です。

続きまして、資料5ページの下の表をご覧ください。東海職業能力開発大学校で実施している学卒者向け訓練です。令和4年度の専門課程、応用課程を合わせた定員135人に対して123人の入学で、定員充足率は91.1%でした。それに対して令和5年度の入学は、定員140人に対して115人の入学で、定員充足率は82.1%と低迷してしまいました。この状況を受けて、次年度入学生の獲得に向けて、高校訪問の強化やオープンキャンパスのブラッシュアップなど、広報活動の充実に努めています。

続きまして、少しページが飛んで資料9ページをご覧ください。ここまで説明してきましたJEEDが実施する訓練の就職率についてです。令和4年度の離職者訓練の就職率は86.8%。学卒者訓練の就職率は98.5%となっています。令和5年度の現状としては、離職者訓練の9月末時点で、未確定値ではありますが就職率は89.5%となっています。

次に、資料7ページ、8ページについて、説明者を交代してご説明します。

#### 【山下求職者支援課長】

引き続き、求職者支援訓練、生産性訓練につきまして、山下がご説明します。

資料7ページをご覧ください。こちらの資料には、令和4年度の求職者支援訓練の認定状況、開講状況、充足率について記載してございます。

まず認定状況ですが、年間790人の認定上限枠に対して、48コース、728人分のコースを認定しています。認定率としては約92%となっています。45コースが開講し、541の方に受講いただいています。定員充足率は74.3%となりました。令和5年度は先週末時点での速報値ですが、現時点で認定率は約78%、定員充足率は約80%となっています。

続いて、8ページをご覧ください。生産性向上支援訓練の実施結果です。昨年度は、820人の目標に対して、134コースを実施し、1,450人の方に受講いただいております。目標値を大幅に上回る実績となりました。今年度につきましては、本日時点での速報値ですが、880人の目標に対して、1,053人の方にお申込みいただいております。昨年度並みの目標を上回る実績となる見込みです。

続きまして9ページをご覧ください。求職者支援訓練の就職率になります。令和4年度に終了した訓練の状況を掲載していますが、基礎コースで47.8%、実践コースで51.9%の方が雇用保険適用就職をされています。

私からは以上でございます。

#### 【竹内会長】

ありがとうございました。

これまでの訓練の実績のご説明につきまして、ご質問ご意見ございましたらお願いいたします。

#### 【浅野構成員】

中部経済産業局です。素人の質問で恐縮です。

今、一生懸命されている訓練で、就職率の話が出てきておりますが、就職する時はハローワークを通じて就職に繋がるのか、それとも民間の人材派遣会社等を仲介しながらなのか、あるいは、どちらかに行っても構わないのかという、基本的なこの制度について教えていただけないでしょうか。

**【西村訓練課長】**

就職に関しましては、必ずハローワークを通さなければいけないということではございません。ただ、例えば求職者支援訓練ですと、訓練受講中から定期的にハローワークに来ていただいて、窓口で相談することが義務づけられておりますので、基本的にはハローワークを通じて就職される方が多いと思っておりますが、中には民間の職業紹介事業者にご登録をされて就職された方もいますし、知人等のご紹介で就職された方もおります。それらを含めまして就職状況の調査をしておりますので、その結果をまとめた数値ということになります。

**【浅野構成員】**

よくわかりました。ありがとうございます。

**【竹内会長】**

他にいかがでしょうか。

**【安藤構成員】**

経営者協会の安藤でございます。日頃お世話になりまして、ありがとうございます。

就職率のことで1点お尋ねをさせていただきます。資料3-1の9ページのところに実績が記載されておりますが、その中で求職者支援訓練についてご質問します。

求職者支援訓練は雇用保険を受給できない方のセーフティセーフティネットとして制度があると理解しています。最終的な就職率が50%前後となっておりますが、こういった方こそ、ぜひ就職していただいて、企業の中でご活躍をいただきたいと思っておりますが、ご担当者として、この就職率50%前後をどのように評価されているのかをお聞かせいただけますでしょうか。

**【西村訓練課長】**

ご質問の中にもありましたとおり求職者訓練は基本的には雇用保険を受給できない方が対象となっておりますが、現状では6割強の方が雇用保険受給者という状況にはございます。この50%前後の数値につきましては、正直申し上げて少し低いというのが私の感想ではございます。あくまでもこの数値は雇用保険適用就職率ということで、雇用保険の被保険者として就職した人の数となりますので、就職者全体では、パート等雇用保険の適用となら

ない就職をされた方もあり、もう少し高くなりますが、少しでも就職率が上がるよう、引き続きハローワークでの就職支援に力を入れてまいりたいと思っております。

**【竹内会長】**

他にいかがでしょうか。よろしいですか。

**【森（千）構成員】**

社労士会の社労士の森と申します。お世話になります。

就職率の話ですが、これは訓練終了後3か月以内に就職した方の集計ということですのでよろしいですね。私も訓練を実際に実施したこともございますし、今はキャリアコンサルタントとしてご支援をさせていただいている訓練校もありますが、3か月ではなかなか就職できないですね。3か月過ぎてからようやく雇用保険の適用就職ができる場合もあるので、実際の就職率はもう少し上がるのではないかと現場では感じています。3か月後までだこのぐらいですけれど、もう少し時間がかかるが就職しているという感じを受けております。

**【竹内会長】**

ありがとうございます。

全国的に訓練終了後3か月で統計を取るということになっているので、実際はもう少し就職しているのではないかと発言でした。

他にいかがでしょうか。では、まだ議題もたくさんありますので先に進ませていただきます。

続いて議題の2、公的職業訓練効果検証結果報告について事務局からご説明お願いいたします。

**【西村訓練課長】**

令和4年度第2回の岐阜県地域職業能力開発促進協議会におきまして協議・合意いただきました「製造業「モノづくり」における「CADコース」について、労働局、岐阜県、高齢・障害・求職者雇用支援機構を構成員とするワーキンググループにおいて効果検証を行いましたのでご報告いたします。

資料2をご覧ください。表紙を1枚めくっていただいた1ページとなります。今検証におきましては、令和3年度に実施されました「CADコース」について、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業、訓練実施施設に対しヒアリングを行い、効果検証を行いました。コース設定状況や受講者状況、就職率はご覧のとおりで、「CADコース」においては、就職率は高いものの、受講者数が非常に少ない訓練コースとなっております。

3ページをご覧ください。訓練終了者へのヒアリング結果です。「作図、製図の基礎や機械設計の基礎を学んだことは仕事を進めるうえで役に立った」や「訓練で使用したソフトと就職先のソフトが違ったが、似ているところも多く応用が効いた」、「物を作る仕事をしたい

という気持ちがあればCAD技能を学べる環境として職業訓練は良い選択」等の意見がありました。

4ページをご覧ください。訓練終了者を採用した企業へのヒアリング結果です。「製図、CADの初期研修が済んでおり、スムーズな実務移行能力が備わっている」や「ビジネススキルが備わっているので、職場への導入が効果的」、「いち早く設計、製図トレースの能力が即戦力レベルに達することを期待」「訓練に一定期間耐えてきたことから、一般応募者と比べ高い定着性を期待」等の意見がありました。

5ページをご覧ください。訓練実施施設へのヒアリング結果です。「CADやCADの面白さを分かってもらうための広報動画作成や体験会を開催している」や「CADは「モノづくりリテラシー」であるとの考えから、キャリア形成に役立つ一生もののスキルであることを教示している」、「製造業のイメージが強い訓練は受講希望者が少ない。製造の現場でも使われ、求職者のニーズも高い表計算ソフトやIT技能、DXと合わせたカリキュラムの提案ができる」とよい」等の意見がありました。

これらヒアリングの結果から、概ねCADに関する知識や技能に不足を感じていないことがわかりました。

7ページをご覧ください。ヒアリングの結果を踏まえた改善提案です。CADコースはモノづくり業界への転職をするために有効で、採用企業からはスムーズな実務への移行が高く評価されています。そのため、岐阜県の中心産業である製造業への転職者を増やすためには、求職者がCADコースをはじめとするモノづくり分野への期待や好感を持てる訓練カリキュラムを提供できるよう、人気の訓練カリキュラムとの混成やCADの魅力そのものを伝えることができるよう改善する必要があります。改善の方向性としては、「図面の知識を有すること、図面を読むことができること」は、製造分野においては「モノづくりリテラシー」とも呼べるような基本的な職能であることに着眼し、製造業の中にある「営業や事務、品質管理、工程管理」等様々な職種において活躍の場を確保できるよう「形を作る面白さ、表現する面白さ、時給の高さ等CADの魅力そのものが増し、それが伝わるタイトルとカリキュラム」のほか、「サービス、事務職種からの離・転職者が学びやすいカリキュラムをCADのカリキュラムに織り込んだコース設定」等が必要と考えます。

8ページをご覧ください。改善提案を踏まえ、「モノづくり分野」コースの受講者を増やすために、求職者等に対し「モノづくり、今回の検証においてはCAD」の魅力や面白さ、将来性、CADとは何かを伝え興味を持ってもらうため、訓練募集チラシの内容・表現の見直しを進めてまいります。また、訓練説明会や見学会、体験会の開催について訓練実施施設に要望してまいります。更に、ハローワーク職員がCADについて知り、そのメリットを説明できるようハローワーク職員による見学を促してまいります。CADについては「製造」分野ではあるものの、パソコンを使用した作業であることから、事務室での作業であることをアピールすることで、求職者のイメージの改善を促します。併せて、求職者ニーズの高い内容を含んだ訓練コースとするとともに、モノづくりの様々な現場において役立つ汎用性の高い技能・知識を習得することができるよう、ワード、エクセル操作技能の習得やDX等を

含んだカリキュラムとするよう訓練実施施設に働きかけてまいります。開講目的に即し、事務職やサービス業の求職者からも職業訓練を通じた製造業界への就職者が増えるよう「認知」し易い職業訓練とするためには、今回のカリキュラム改善のほか、製造業就職の魅力を含めた広報の強化が必要になることを添えてご報告いたします。

**【竹内会長】**

ありがとうございます。

ただいまの訓練の効果検証結果報告につきましてご質問、ご発言ございましたらお願いいたします。

**【兼松構成員】**

1 ページ目の課題に「最も求職者の方が多い岐阜市内に施設内訓練の施設がない」とありますが、これについて今後の見通しや対策がありましたら、共有していただけますでしょうか。

**【西村訓練課長】**

ご承知のとおり、モノづくりの訓練の場合は大きな設備が必要となります。現有の訓練施設を移転することや新たな施設を開拓することも難しい状況でございます。これは、課題としてそのようなことがありますとの認識を示させていただいておりますけども、今後モノづくり訓練の受け入れができる施設が開拓できればとの考えでございます。

**【竹内会長】**

他にいかがでしょうか。

**【奥田構成員】**

ユニテックの奥田と申します。

私どもも職業訓練を実施しておりますので、伺いたいと思います。

受講の申し込み数がなかなか増えないことに対する改善ポイントの中に、男女区別をするわけではありませんが、女性の方に向けのような呼びかけや、そのようなことの検討部分があるのかについて伺います。

また、求職者の方が高齢化しているわけですが、そんな中で、呼び込みの観点やそのようなものもあるかどうかについて教えていただけませんかでしょうか。

**【西村訓練課長】**

まず 1 点目の女性向けの呼びかけでございますが、私どもハローワークの窓口におきましては、男女を特に区別することはなく、受講いただきたいと思っておりますので、そのような区別をしての呼びかけは行っておりませんが、例えば、女性向けのセミナーを実施され

る機関から、セミナーの中でご案内したという話があれば、「ぜひご案内してください」とお願いをしております。

2点目の年齢構成の問題でございます。これは岐阜県に限らず全国的に高齢化が進んでいるところでございますが、ものづくりの訓練に関しましては、先ほどご説明しましたとおり、ものづくりの基本となることを学べるコースと認識をしておりますので、年齢に関わりなく、基幹社員として就職できるチャンスととらえて、ハローワークの窓口ではご案内していきたいと考えております。

#### 【竹内会長】

他にいかがでしょうか。

全体に有効求人倍率が高くなっていますが、中身を見ると事務系は結構低くて、製造業では高くなっているところですので、様々な取り組みにおいて事務系の皆さんを、ものづくり系に誘導していただくのが必要と思います。その中で、CADの講座は比較的JEEDの訓練では定員が埋まりやすいのではないかと思いますので、全体的に受講者を増やす努力をしていただければと思います。

他にいかがでしょうか。

では先に進めます。

議題の3、本日の主要テーマであります令和6年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の策定の方向性について、皆様の合意をいただきたいと思います。令和4年度の訓練実績の分析及び検証を含め、事務局からご提案をお願いいたします。

#### 【西村訓練課長】

まずは、令和4年度の実績についてご説明させていただきます。

資料3-1をご覧ください。令和4年度における全国での実績となります。令和4年度の全国の実績は、表の最下段から2段目の「合計」欄となりますが、開講した訓練コース数は「11,660コース」、開講した訓練コースの定員数は「169,141人」、受講者数は「124,194人」となっております。分野別の定員数では最上段の「IT分野」、2段目の「営業・販売・事務分野」及び4段目の「介護・医療・福祉分野」が多数を占め、受講者数では最上段の「IT分野」、2段目の「営業・販売・事務分野」及び7段目の「デザイン分野」が多数を占めております。

2ページをご覧ください。2ページは、全国の「離職者向け公共職業訓練と求職者支援訓練（実践コース）」の公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の、それぞれの分野別の状況を示したものです。「応募倍率」及び「就職率」につきましては、数値の高いもの（上位3つ）を赤色で、数値の低いもの（下位3つ）を緑色で色付けしております。表の中ほどの「デザイン分野」の訓練の「応募倍率」におきましては、左側の公共職業訓練（委託訓練）が「156.8%」、右側の求職者支援訓練が「145.3%」と定員枠を超え、多くの方が応募をされました。同様に、下から2段目にあります「理容・美容関連分野」におきましても「応募

倍率」は、左側の公共職業訓練（委託訓練）が「147.7%」、右側の求職者支援訓練が「114.6%」と定員数を超え、非常に多くの方が応募されております。「応募倍率」が低い分野は、表の4段目「介護・医療・福祉分野」が公共職業訓練（委託訓練）で「75.7%」、求職者支援訓練においても「71.5%」となっております。また、表の中ほどの「旅行・観光分野」も公共職業訓練（委託訓練）で「76.0%」、求職者支援訓練で「60.0%」となっております。出口である「就職率」の高い分野としましては「介護・医療・福祉分野」で、公共職業訓練（委託訓練）では「85.5%」、求職者支援訓練では、「68.7%」となっております。全国的には、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練ともに、「介護・医療・福祉分野」は「応募倍率」は低いものの、出口である「就職率」は高く、「デザイン分野」においては、「応募倍率」は高いものの、「就職率」は低くなっております。

では岐阜県内で実施された公的職業訓練の「分野別」の「応募倍率」及び「就職率」はどのようなになっているのかを説明いたします。資料 3-3 をご覧ください。令和 4 年度の実績は、左側の表の下から 2 段目の合計欄となりますが、開講した訓練コース数「146 コース」、開講した訓練コースの定員数「1,851 人」、受講者数「1,451 人」となりました。

2 ページをご覧ください。岐阜県内で実施されました「離職者向け公共職業訓練と求職者支援訓練（実践コース）」のそれぞれの訓練の分野別の状況です。全国の状況と同様に、「応募倍率」及び「就職率」につきましては、数値の高いもの（上位 2 つ）を赤色で、数値の低いもの（下位 2 つ）を緑色で色付けております。表の最上段の「IT 分野」の「応募倍率」は、公共職業訓練（委託訓練）が「203.2%」、求職者支援訓練が「177.9%」と非常に高い数値となっており、非常に多くの方が「IT 分野」の訓練に応募をされました。2 段目の「営業・販売・事務分野」におきましても、公共職業訓練（委託訓練）で「応募倍率」が 114.2%、求職者支援訓練で「91.7%」と多くの方が応募をされました。また、岐阜県内では、求職者支援訓練の「デザイン分野」における「就職率」が「72.7%」と高くなっています。

3 ページにつきましては、公共職業訓練（岐阜県の施設内訓練）及び公共職業訓練（高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内訓練）で実施されました訓練の分野別の状況です。この 2 ページ及び 3 ページの実績を、マトリックスとしてお示ししたものが「資料 3-4」となります。

資料 3-4 をご覧ください。資料 3-4 では、縦軸を「就職率」、横軸を「応募倍率」としてあります。縦軸と横軸の交点は、「就職率」50%、「応募倍率」80%としております。「応募倍率」が 80%以上であれば「求職者ニーズ」を踏まえおり、「就職率」が 50%を超えていれば「求人者ニーズ」、いわゆる地域のニーズを踏まえていると思われるため、交点を「就職率」50%、「応募倍率」80%といたしました。よって、資料 3-4 の右上のエリアに収まっている訓練コースは「求職者ニーズ」及び「求人者ニーズ」を踏まえた効果的な職業訓練と言えます。また、枠ありの○印が令和 4 年度実績、枠なしの○印が令和 3 年度の実績として、令和 4 年度実績が令和 3 年度実績と比べてどのように変化したかを矢印で示しております。1 ページ目は公共職業訓練、2 ページ目は求職者支援訓練となります。

1 ページをご覧ください。右上のエリアでは「委託訓練」の「IT 分野」の訓練コースが

突出しており、応募倍率及び就職率ともに前年度よりは低下したものの非常に高く、効果的な訓練であったと言えます。「岐阜県施設内訓練」の「建設分野」のコースも応募倍率、就職率ともに前年度より低下しましたが高い率となっています。また、「委託訓練」の「営業・販売・事務分野」のコースや同じく「委託訓練」の「医療事務分野」のコースは前年度より応募倍率、就職率ともに上昇して高い率となり、効果的な訓練であったと言えます。一方、左上のエリアは、応募倍率は低いものの、就職率が高い訓練コースです。「求人者ニーズ」、いわゆる地域のニーズを踏まえているため、就職率は高いものの、求職者ニーズが低く、応募者がさほど多くないといったところです。「製造分野」のコースや委託訓練の「介護・医療・福祉分野」のコースがこのエリアになります。

2 ページをご覧ください。求職者支援訓練における右上のエリアでは、「デザイン分野」や「IT分野」のコースが応募倍率、就職率が高く効果的な訓練であったと言えます。また、「医療事務分野」のコースは応募倍率、就職率が前年度より大きく上昇したことにより右上エリアに入ってきており、こちらも効果的な訓練であったと言えます。求職者支援訓練においても、「介護・医療・福祉分野」や「製造分野」のコースは左上エリアになります。右下のエリアは、応募者は多いものの、就職率がさほど高くない訓練コースです。「理容・美容関連分野」のコース（具体的には「ネイリスト養成」の訓練コース）がこのエリアになります。以上のような岐阜県内の訓練コースの実績を踏まえ、マトリックスの各エリアの訓練コースの改善点を、3 ページに「指標から分析した改善すべき方向性」としてお示しいたしましたのでご覧ください。

マトリックスの右上のエリアの訓練コースにつきましては、多くの応募者があり、就職率も高く「求職者ニーズ」及び「求人者ニーズ」を的確に捉えてはいるものの、訓練を受講できない方も多くいることから定員の拡充を検討する必要があります。右下のエリアにつきましては、多くの応募者があるものの、就職率が低いことから「求人者ニーズ」をとらえていない可能性があります。左上のエリアにつきましては、就職率が高く「求人者ニーズ」、いわゆる地域のニーズには合っているものの、応募者が少ないことから、求職者が募集や受講しやすい訓練日程等及び訓練コースの周知について検討する必要があると思われます。左下のエリアにつきましては、そもそも「求人者ニーズ」及び「求職者ニーズ」に即した訓練内容となっているか、及び訓練コースの周知、広報について検討する必要があると思われます。

以上の分析等を踏まえ「資料 3-5」をご覧ください。「令和 6 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」を提案させていただきます。大きな命題としまして、中央協議会の策定方針に基づき「令和 5 年度訓練実施計画と同程度の規模で人材を育成」としております。左側に記載されております「分野別実施状況の分析」の右側の緑色で色付けされた①～③についてです。先ほどの説明と重複いたしますが、「①就職率が高く、応募倍率が低い分野」につきましては、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ります。公共職業訓練（機構施設内）の「製造分野」「建設分野」や公共職業訓練（岐阜県委託訓練）及び求職者支援訓練の「介護・医療・福祉分野」が該当します。「②応募倍率が

高く、就職率が低い分野」につきましては、訓練内容及び就職支援策について検討をする必要があります。公共職業訓練（岐阜県委託訓練）の「建設分野」や求職者支援訓練の「理容・美容関連分野」が該当します。「③応募倍率が高く、就職率も高い分野」につきましては、訓練コースの拡大を検討する必要があります。公共職業訓練（岐阜県委託訓練）及び求職者支援訓練の「IT分野」、「医療事務分野」、「営業・販売、事務分野」や求職者支援訓練の「デザイン分野」が該当します。

左側、2 段目「訓練種別の状況と策定方針」をご覧ください。ピンク色で色付けされた④～⑥についてです。「④求職者支援訓練の認定数は上限値に近く、受講率が高くなったことで受講者数は目標を達成」したことから、引き続き特例措置を活用し職業訓練の活性化に努めてまいります。「⑤岐阜県の委託訓練は受講率、就職率とも堅調に推移している」ことから、引き続き訓練コースと求職者ニーズを踏まえた訓練コースの設定を推進してまいります。「⑥公共職業訓練（施設内訓練）は就職率が高いが、受講者数が少ない」ことから、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まいります。

左側、最下段「人材ニーズと受講形態の多様化を踏まえた設定」をご覧ください。黄色で色付けされた⑦⑧についてです。「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」ことから、訓練コースの拡大に努めてまいります。また、デジタル分野以外のコースにおいても基礎的なデジタルリテラシーの要素を訓練内容に加味してまいります。「⑧他県や都市部の訓練を e ラーニングで受講する者が増えたが、就職率の低さが課題となっている」ことから、オンラインで実施する訓練の中では比較的にお就職率の良い同時双方向型訓練の設定を推奨してまいります。

以上を「令和 6 年度岐阜県地域職業訓練実施計画の策定に向けた方針（案）」として事務局からの提案とさせていただきます、説明を終了します。よろしくお願いいたします。

#### 【竹内会長】

ただいま説明のありました令和 4 年度の離職者向け訓練の実績についての分析、実施計画の策定に向けた方針案ということで提案がございました。

訓練計画の検討事項について議論を進めていきたいと思っておりますので、ただいまの事務局からのご説明につきましてご質問やご意見ございましたらお願いいたします。

#### 【平野構成員】

丁寧なご説明ありがとうございました。

資料 3-2 と資料 3-5 を見比べまして、その中で、IT・デザイン分野ですが、資料 3-2 では応募倍率が高く就職率が低い分野とあるのに対し、資料 3-5 では就職率が高い分野とあります。このことについてご説明いただけますでしょうか。

#### 【西村訓練課長】

まず資料 3-2 でございますが、こちらは全国の次年度の訓練計画の策定方針案となっております。全国的には先ほどもご説明しましたように、IT・デザイン分野は受講者は多いのですが、就職が少し低い現状でございます。

岐阜県はありがたいことに、希望者も多いのですが、就職率もいいという状況でございますので、資料 3-5 の岐阜県の訓練計画策定方針案につきましては、就職も高いという分類に入れさせていただいております。

**【平野構成員】**

もう 1 点ですけれども、資料 3-5 のところで一番下ですが、オンラインで実施する訓練の中で比較的就職率のよい同時双方向型訓練という件ですが、データの的に岐阜県の中での傾向、または全国的な傾向ということでしょうか。

**【西村訓練課長】**

全国的な傾向です。eラーニングコースの就職率は約 25%に對しまして、同時双方向型コースは約 55%の就職率となっておりますので、オンデマンド方式で実施される eラーニングについては就職が上がらないということで、岐阜県では、まだ今年度 1 件も eラーニングや同時双方向型のオンライン訓練は実施していないのですが、今後オンラインによる訓練を実施する場合は、eラーニングでなく、同時双方向型のオンラインの訓練を推奨していきたいということです。

**【森（健）構成員】**

商工会議所でございます。

資料 3-5 の①と②で、同じ建設分野の訓練が「施設内は就職率が高い、応募倍率が低い」と「委託は応募倍率が高く、就職率が低い」で全く逆になっているのは、何が違うのでしょうか。訓練内容が違うということでしょうか。もう 1 回説明していただけますか。

**【西村訓練課長】**

委託訓練につきましては民間の訓練施設での訓練となりますので、常設で設備を有する施設内訓練とは設備内容に違いがあります。その辺が就職率の差に現れたものと考えております。

**【竹内会長】**

これは構造的なものなのか、偶然なのかを含めて検証は要るのかもしれませんが、他にいかがでしょうか。

**【森（千）構成員】**

森です。

資料の 3-4 の指標から分析した改善すべき方向性のところで、応募倍率は高いけれども就職率が低いということで、まさに理容・美容分野もその一つですが、実際、理容・美容分野に私をご支援させていただいている中での感想なのですけれども、「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」とありますが、そこがまさにお願いしたいところでして、キャリアコンサルティングをしていると美容なので、女性ばかりで、シングルマザーの方も多いですし独身の方も多いです。授業が始まってからキャリアコンサルティングをするわけですけれども、こんなにお給料低かったら食べていけませんという方がいます。この職業をやりたいけれど諦めざるをえないというところがあります。多分、ご本人たちは訓練を受けてその仕事をやりたいばかりなので、そういうことが調べられないのだと思います。訓練を申し込む前に、大体お給料はこのぐらいですと、受講勧奨時にハローワークからご説明をされると、このようなミスマッチが防げるのではないかと考えておりますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

**【西村訓練課長】**

今、森構成員がおっしゃられたように、就職を前提とした希望職種の状態をしっかりとハローワークの窓口で説明しながら、訓練コースをご案内させていただきたいと思いますが、お給料をストレートに説明すると、せっかく訓練施設が設計したコースが開講できないということもございますので、ハローワークでの伝え方については検討しながら、しっかりと情報提供していきたいと思ひます。

**【竹内会長】**

他にいかがでしょうか。

**【奥田構成員】**

奥田と申します。

先ほどのいろんな計画といった形の部分は大枠では見えたのですけれども。ポイントとしまして、委託訓練、求職者支援訓練に関しまして、昨年度の7月から改正もあり、住み分ける部分があまりない形になっているのですが、その中で設定する大枠は決まったものの、どういう形で今後、ハローワークからの勧めや、訓練校としてどういう形で実施する方がベストなのかとかというお考えはありますでしょうか。

**【西村訓練課長】**

今のご質問は雇用保険受給者とそうでない方の訓練の住み分けをいかにハローワークでしっかり分けていくかというご質問でよろしかったでしょうか。

**【奥田構成員】**

分けていってくださいという要望という意味ではなく、分けられていない状況になった

中でどのようなコントロールを考えられているかをよかったら教えてください。

**【西村訓練課長】**

まず、先ほどご説明しましたように、昨年の7月から求職者支援訓練につきましても、雇用保険受給者が受講指示という形で、訓練受講修了まで手当が支給されることとなって受講者が増えているのは事実で、全国的な状況と岐阜県の状況を見ても同じく増えています。全国的には求職者支援訓練の受講者数が増えて、委託訓練の受講者が減っているという状況が顕著になっております。それに対して岐阜県はまだまだそれほど大きな差は出てきていない状況でございます。全国的にそのような状況にある中で、現在は雇用保険受給者の方が、委託訓練をしっかりと受講していただくような手法について、労働局、J E E D、岐阜県に、本省より通達が出てございます。それに基づいてしっかりやっていきたいと思っております。それからハローワークの窓口でも当然、基本はまず雇用保険を受給できない方が優先ですとの説明の中で、それでも設定した定員に満たない場合については、雇用保険受給者にも受講勧奨するという形で説明させていただいておりますので、そのスタンスをしっかり守ってやらせていただく中で、ある程度住み分けをしていきたいと考えております。

**【奥田構成員】**

ありがとうございます。

できましたら、説明だけでは求職者の方には伝えてもなかなか理解していただけないケースがありますので、何かポイント的に示すとか、逆にメリット・デメリットに敏感ですので、そこら辺も含めて検討いただきたいと思えます。

**【竹内会長】**

今のご質問は受講者の方だけではなく、訓練実施機関の方がどちらを実施する方というご質問でもありますから、どちらのニーズがどうなるかによって、実施機関としてはどちらの訓練でやろうかというような判断も出てくるかと思うのですけれども、そういったことも伺っていたのですが、いかがですか。

**【西村訓練課長】**

大変お答えし難い質問ですが、求職者の方の中でこういう訓練を受けたいと思ったときに、希望される地域に希望する訓練コースがあるかないかにより受講率、充足率の高低が決まってくるものと考えております。そういう意味ではなるべく訓練コースが「一つの地域に偏らない」であるとか、「隣接地域で同時期に同様のコースが設定されない」ということが一番重要かと考えておりますので、委託訓練がいいのか、求職者訓練がいいのかとの話になりますと、岐阜県の場合は訓練を希望される求職者の数の問題があって、訓練コースが重ならないのであれば、今の状況では、3～4割が特定求職者、6～7割が雇用保険受給者という住み分けになっておりますので、労働局、岐阜県、J E E Dが連携し、近隣で同時期に同様の訓練

コースが重ならないように設定していくことが重要と考えております。

**【竹内会長】**

他にいかがでしょうか。

今回のこの就職率と応募倍率でもって、マトリックスとか図を作った分析は全国的にこの方法でやっています。見やすくわかりやすいのですけれども、就職率の部分では、数が多ければ安定すると思いますけれども、ひょっとしてブレが大きいのではないかとの感じはして、何年か積み重ねないとわからないと思いました。それと、率の話でいいますと、すごく数がある動きであればこれでいいと思うのですけれども、ものによっては実数の方は大分ばらつきがある思い確認しました。取り立ててというところではあるのですけれども、率の話だけでいいのかなと疑問に思ったことと、東京でやる分には非常に数が多い中で、マーケットに合わせていくとこなののですけれども、地方ですと数が少なすぎるのではと思います。

今後の岐阜県の訓練の社会的な役割としては人手不足にいかに対応するかというところもあって、そのマーケットのニーズに合っていればいいですかということだけでもないように思います。絶対的に求職者の方が将来的に減っていく中で、その役割をどのように評価していくのかを、ここだけ見ていくのはいいのかというのがちょっと疑問に感じたといえますか、特に、先ほど申し上げたとおり、ホワイトカラーとか事務系職種よりはものづくり系に移って欲しいとか、その部分をどう評価につなげていくのかということがあるのではないかと、要するに、人気の部分で就職も含めて、人気という言い方はちょっと乱暴かもしれませんが、そういったところのマーケット的な調整でもって、評価するという話になるので、地域の人材ニーズをどう評価して、それを、国の機関としてその地域の人材ニーズに対して何か評価するのは難しいかもしれませんが、人材ニーズに対してどれぐらい答えられているのかというような、そういうところも見えていかないといけないのかと思います。特に地方は本当に人手不足の中で、そういう観点をどこかに入れていただきたいと思いました。お答えは多分無理だと思いますので結構です。

今、資料3-5で最終的な方針案ということで、ご提案いただいておりますけれども、このとおり進めさせていただくということでもよろしいでしょうか。

では皆さんからご承認をいただいたということで、進めさせていただきたいと思います。

では最後議題4の意見交換ということで、皆様からご意見やご発言があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

**【浅野構成員】**

中部経済産業局でございます。

人材活用ガイドラインというものを配らせていただきましたので、この説明をさせていただきます。

こちらは、企業側の目線で作られているものだという理解でいただければと思います。6

月に中小企業庁が公表したものでございます。令和2年3月に中小企業庁が人手不足対応ガイドラインというのを出しておりましたが、それを改定したというものでございます。表紙に書いてありますけれども、特に中小企業・小規模事業者支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的に作成しております。経営課題の背景にある本質的な課題を見いだして欲しいということで策定されているものでございます。中身についてご紹介させていただきます。

6ページでございます。この人材活用ガイドラインでは3ステップから作られております。人的資本経営、経営課題と人材政策を紐づけて欲しいというところがありまして、その考えに立っております。最初にステップ1としては、経営課題とその背景にある人材課題を確認しましょうということで、それは本質的に人材の課題なのではないかというところをステップ1で見たいということでございます。7ページにあるステップ1の課題で1から10までありまして、どこにチェックが入りますかというのを支援機関と企業で一緒にやって欲しいというものです。チェックが入ったところで、必要としている人材というのはどういう人材なのかを考えて欲しいと。これが中核人材なのか、中核人材は各部門の中核で高度な業務だとか、難易度の高い業務、或いは管理運営の責任者であるとか、高い専門性や技能を有する者といったところです。中核人材であればそれは採用すべきなのか、企業内にその中核人材になりそうな人がいるのであれば育成する方がいいのか、或いは中核人材ではなく、中核人材を支えるワーカーの方、業務人材を必要としているのか、これを三つの窓と呼んでおりますが、6ページの真ん中の三つの窓のどこに当てはまるのかを考えてみましょうというものでございます。これを考えた上で、企業の方においては、ステップ3でございますが、確保手法ということで、確保だったら中途採用や新卒採用だとかの確保手法や、今日の話だとOJTによる人材育成、或いはOFF-JTによって育てるといったことがあろうかと思えます。

もう一つ、企業が人から選ばれなければなりませんので、環境の整備をしましょうということで、人事評価制度の策定や見直し、キャリアアップの見える化の実施や、労働条件の見直しを実施していきましょうというところでございます。

普段だと実際にチェックしてみましようとなるのですが、長くなるので具体策のところの18ページへ飛んでいただければと思います。確保の方では中途採用だとか、新卒採用というのが18、19ページに載ってまして、人材育成の部分では、21ページにOJTによる人材育成ということで取り組みのポイントとして、OJTを社内でいろいろな仕事でやる時の取り組みのポイントが述べられているとともに、これについてサポートしてくれる機関が真ん中の青いところに載っています。そして、補助金はどのようなものがあるが記載されてございます。

この人材活用ガイドラインのホームページに載っていますが、事例集があり、50事例載ってまして、OJTについてうまく取り組んでいる企業については下に書いてありますので、事例集をホームページで見いただければと思います。

もう一つは22ページ、OFF-JTによる人材育成ということで同じでございますが、取り

組みのポイントが載っているのと、サポートしてくれる機関がどこか、支援ツールとしてはどんなものがあるのか、補助金は何があるというのが載っております。サポートする機関としてはページが飛びますが、31ページ、32ページに岐阜県の機関が紹介されておりまして、ここにお見えの方の機関名も載せられているかと思えます。

足元、人手不足ということもあり、経営課題と人材課題を紐付けながら、人をどう確保するのか、或いは育成するのか、どう定着させていくのか、環境整備のところも含めて人材活用ガイドを支援機関の方に周知させていただきたいということでご紹介をさせていただきました。

以上でございます。

#### 【竹内会長】

ありがとうございました。その他、ご発言ご案内ございますか。

そうしましたら最後に岐阜労働局職業安定部職業対策課から人材開発支援助成金についてご案内をお願いいたします。

#### 【新田職業対策課長】

職業安定部職業対策課長の新田と申します。皆様には、日頃より当課業務にご協力をいただきありがとうございます。お手元にお配りしておりますA3のものを折り畳んだ、人材開発支援助成金のご案内をさせていただきます。

こちらは、国の「人への投資」の支援策によるものであり、すでに様々な場面でお伝えしているところですが、令和8年度までの期間限定であり、相当の予算が確保されています。また、これにより助成率もアップされているなど、これだけ助成率が高い助成金はあまりありませんので、ご案内させていただきます。

この助成金には、いくつかのメニューがありますが、特にご利用しやすく、お勧めの2つのコースをご案内します。

まず、緑色の部分の「人への投資促進コース（定額制訓練）」という、オンライン上で定額受け放題の「サブスクリプション型の研修サービス」を活用した際に、その訓練経費を助成するものです。こちらは助成率が中小企業 60%、大企業 45%に引き上げられ、非常に高助成率となっております。

もう一つの桃色の部分の「事業展開等リスクリング支援コース」は、新しい事業展開や、デジタル化・グリーン化を伴う人材育成に取り組む場合に、その訓練経費と賃金を助成する制度となっております。対象が幅広く使い勝手のよいものとなっております。こちらは助成率が中小 75%、大企業 60%とさらに高助成率となっております。

皆様におかれましては、各企業に周知する機会がありましたら是非、期間限定で高い助成率のものがあるということと、青い部分になりますが、各ハローワークでは必要に応じて訪問して説明させていただきますので、そういったことをぜひ機会あれば周知いただければと思います。よろしく申し上げます。

**【竹内会長】**

ありがとうございました。

他はよろしいですね。

それでは本日の協議を踏まえまして、協議会事務局には令和 6 年度の岐阜県地域職業訓練実施計画の策定をお願いしたいと思います。

以上をもちまして進行を事務局にお返しいたします。

**【西村訓練課長】**

竹内様、大変ありがとうございました。

皆様の合意をいただきました策定方針に基づきまして、令和 6 年度岐阜県地域職業訓練計画案を策定させていただきます。

策定しました、令和 6 年度の岐阜県地域訓練実施計画案につきましては、来年 3 月上旬に開催を予定しております第 2 回岐阜県地域職業能力開発促進協議会におきまして、ご協議いただくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

それでは以上をもちまして、本協議会は終了させていただきます。

本日はお忙しい中、誠にありがとうございました。