開発 1019 第 5 号
平成 29 年 10 月 19 日

経営者団体の長　　殿

厚生労働省人材開発統括官

企業における人材育成の推進に関する要請について

人材開発行政の推進につきましては、日頃よりご協力を賜り感謝申し上げます。

毎年 11 月は、「人材開発促進月間」（本年度より、「職業能力開発促進月間」から改称）と定められております。これは、昭和 45 年 11 月にアジアで初めて東京において開催された「技能五輪国際大会」を記念して設けられたものであり、職業能力の開発・向上の促進及び魅力ある技能社会の形成を目指しております。

本年３月に決定された「働き方改革実行計画」（平成 29 年３月 28 日働き方改革実現会議決定）において、女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練の充実、また就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進が盛り込まれるとともに、「未来投資戦略 2017」（平成 29 年６月９日閣議決定）においては、society5.0 に向けた課題として人材の育成・活用力の強化が挙げられ、第４次産業革命の進行や産業構造や就業構造の変化に対応するため、個々の働き手の能力・スキルの向上が急務とされるなど、人材開発施策の推進に対する期待がますます高まっています。

このため、厚生労働省としては、人材育成に取り組む企業を対象とした各種助成金、ものづくり分野における専門的な知識及び技能・技術等を習得させる訓練、様々な分野における企業の生産性向上に必要な知識・スキル等を習得させる訓練、若年技能者を指導するためのものづくりマイスターの派遣、人材育成施策の基盤であるジョブ・カード等について、企業の方々に更に活用していただきたいと考えております。

貴団体におかれましては、人材開発促進月間の趣旨等をご理解いただくとともに、事業主向け支援メニューのリーフレット及び今年度から開始しております「生産性向上人材育成支援センター」のご案内（別添）もご活用いただき、貴団体の傘下団体・企業に対します周知啓発に向けたご協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

受付
29. 10. 23
一般社団法人
日本電設工業協会

事業主・事業主団体の方へ

平成29年4月1日～

人材育成に取り組む事業主を支援します！

「人材育成支援策」のご案内

厚生労働省では、人材育成に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するために、さまざまな支援策を用意しています。平成29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には、ぜひご活用ください。

<さまざまな人材育成支援策>

人材育成全般の基盤を整備したい

- キャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック） → P.2
- ジョブ・カード → P.2

人材を採用したい

- 基礎的な職業能力を身につけている人材を採用したい
  - ハロートレーニング経験者の採用 → P.3

従業員を育成したい

- 従業員育成費用の助成を受けたい
  - 正規雇用労働者向け
    - 人材開発支援助成金 → P.4
  - 非正規雇用労働者向け
    - キャリアアップ助成金 → P.3
- 従業員の指導ができる場・人材がない
  - 訓練の場を提供
    - ハロートレーニング → P.5
    - 認定職業訓練 → P.5
  - 講師を派遣
    - ものづくりマイスター → P.5
- 従業員の訓練カリキュラムを相談したい
  - 職業能力開発サービスセンター → P.5

自己啓発に取り組む従業員を支援したい

- 自己啓発を行う従業員に助成制度を紹介したい
  - 教育訓練給付金 → P.6

厚生労働省　都道府県労働局　ハローワーク

LL290401能開01

人材育成全般の基盤を整備したい

キャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）

◆キャリアコンサルタント（国家資格）による「キャリアコンサルティング」

キャリアコンサルタントは、労働者のキャリアプランや能力開発に関する助言・指導（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、守秘義務などが課せられています。これによって、**職業に関する相談を今まで以上に安心してできます。**

企業では、キャリアコンサルティングを通じて、社員の人材育成（職業能力向上）や若手社員の定着支援など、特定の社員層に関する課題の解決などに結びつけることが可能です。

◆定期的なキャリアコンサルティング＝「セルフ・キャリアドック」

「セルフ・キャリアドック」とは、労働者がキャリア形成を行うにあたって重要となる「気づき」を支援するために、年齢、就業年数、役職などの**節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み**のことをいいます。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、企業ごとに効果的なタイミングでキャリアコンサルティングを受ける機会を従業員に提供することで、従業員の職場定着や、働く意義の再認識を促すことを目的とします。また、企業にとっても、人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握、ひいては生産性向上につながるといった効果が期待されます。

政府では、このセルフ・キャリアドックを、企業におけるキャリアコンサルティングの導入促進策として推奨しており、自社の従業員に対してセルフ・キャリアドックを実施する事業主は、**「人材開発支援助成金（キャリア形成支援制度導入コース）」を受給できる場合があります**（P.４参照）。

→→→ 人材開発支援助成金を活用してセルフ・キャリアドック制度の導入を希望される場合は、**ハローワーク、都道府県労働局**へ

ジョブ・カード

◆個人のキャリアプランを踏まえた能力開発を促進するために。

ジョブ・カードは、「（１）**生涯を通じたキャリア・プランニング**」および「（２）**職業能力証明**」のためのツールとして、生涯を通じて活用することができます。

事業主が人材育成を行う際にジョブ・カードを活用することで、従業員のキャリア形成上の課題の把握や、それらを踏まえた能力開発を推進することができます。

また採用活動にあたっても、能力証明のツールでもあるジョブ・カードを、通常の履歴書と組み合わせて用いることで、応募者の職業能力に関する情報をより多く知ることができます※１。
（※１：応募書類としてのジョブ・カードの活用は、求職者の判断で行われるものです）

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を実施する事業主は、**「キャリアアップ助成金（人材育成コース）」や「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります**（P.３、P.４参照）。

ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カードの活用を支援するさまざまな情報・ツールを掲載していますので、ぜひご覧ください。http://jobcard.mhlw.go.jp/



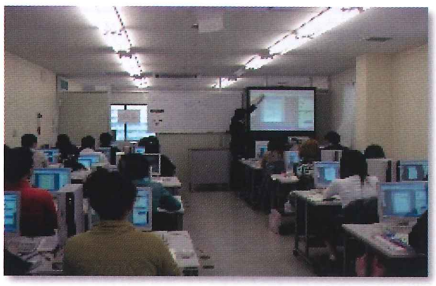
→→→ 詳しくは、**ハローワーク、都道府県労働局**へ

人材を採用したい

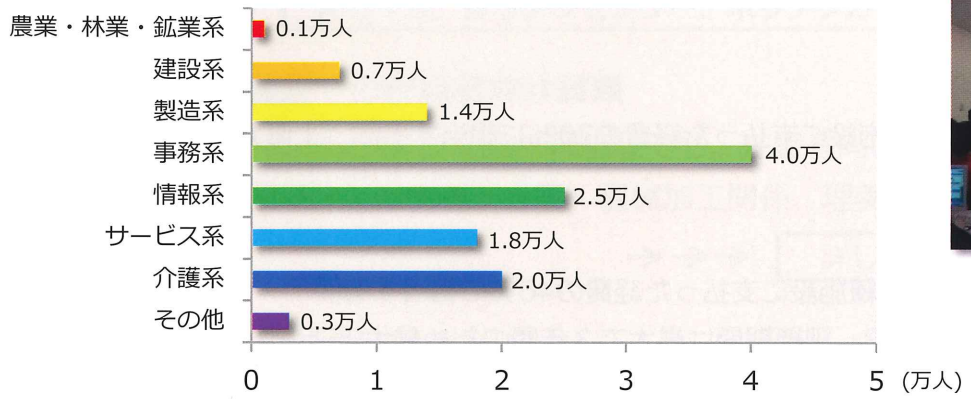
ハロートレーニング経験者の採用

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。平成27年度の総受講者数は約13万人で、訓練分野も多岐にわたります。
ハローワークで求人申込みを行う際には、**ハロートレーニング経験者の採用**をご検討ください。





［分野別　離職者向けハロートレーニング受講者数（平成27年度）］



→→→ 詳しくは、**ハローワーク**へ

従業員を育成したい

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の人材育成を実施した事業主に助成します。

助成内容		助成額 注：(　)内は大企業の額、＜　＞内は生産性の向上が認められる場合の額
人材育成コース	有期契約労働者などに下記の訓練を行った場合に助成 ◆一般職業訓練※1 （教育訓練機関などにおける座学） ※1：育児休業中訓練および中長期的キャリア形成訓練を含む ◆有期実習型訓練 （「ジョブ・カード」を活用した教育訓練機関などにおける座学と企業における実習を組み合わせた3～6か月の職業訓練）	◆教育訓練機関などにおける座学〔1人当たり〕 **賃金助成：1ｈ当たり 760円＜960円＞（475円＜600円＞）** **経費助成：実費**※2 ※2：訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度 ◆企業における実習〔1人当たり〕 **実施助成：1ｈ当たり 760円＜960円＞（665円＜840円＞）**

	一般職業訓練 有期実習型訓練	（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）
100ｈ未満	10万円(　7万円)	15万円(10万円)
100ｈ以上200ｈ未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)
200ｈ以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)

→→→ 詳しくは、**ハローワーク、都道府県労働局**へ

従業員を育成したい

人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、人材育成制度を導入し、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。

◆平成29年度からの主な拡充内容

- 特定訓練コースについて、助成対象時間の要件を20時間以上から10時間以上に緩和するとともに、支給限度額の上限を1,000万円としました。
- 企業の労働生産性の向上が認められる場合、助成率・助成額を引き上げることとしました。
- 事業主団体等が実施する訓練について、特定訓練コースまたは一般訓練コースの要件を満たす全ての訓練を助成対象としました。

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：（　）内は中小企業以外	生産性の向上が認められる場合
訓練関連				
特定訓練コース	中小企業以外 中小企業 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直結する訓練 ・一定の要件(＊)を満たす雇用型訓練（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練）、若年労働者への訓練、熟練技能者による技能承継訓練等 （＊）訓練時間10時間以上　等	[OFF-JT] ・経費助成 45(30)% 【60(45)%※1】 ・賃金助成 760(380)円 [OJT※2] ・実施助成 665(380)円	[OFF-JT] ・経費助成 60(45)% 【75(60)%※1】 ・賃金助成 960(480)円 [OJT※2] ・実施助成 840(480)円
			〈助成額は最大1,000万円〉	
一般訓練コース	中小企業 事業主団体等	特定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	[OFF-JT] ・経費助成 45% ・賃金助成 480円
			〈助成額は最大500万円〉	
制度導入関連				
キャリア形成支援制度導入コース	中小企業	セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入し、実施した場合に助成	・制度導入助成 47.5万円	・制度導入助成 60万円
職業能力検定制度導入コース		技能検定合格報奨金制度、社内検定制度、業界検定制度※3を導入し、実施した場合に助成	〈業界検定制度にのみ助成額の上限あり（最大1,000万円）〉	

※1　以下の場合に適用されます。
・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野（特定分野）の場合
・若者雇用促進法に基づく認定事業主またはセルフ・キャリアドック導入企業の場合

※2　特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練に限ります。

※3　業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等（経費助成２／３）です。

→→→ 詳しくは、**ハローワーク、都道府県労働局**へ

従業員を育成したい

ハロートレーニング・認定職業訓練

◆ポリテクセンターなどでの在職者向けハロートレーニング

在職者を対象に、ものづくり分野について、２～５日間の集中的なハロートレーニング（職業訓練）を実施しています。既存の訓練コースの他、オーダーメイド型の訓練も実施します。
また、ポリテクカレッジでは、主に若手・中堅社員の方向けに、長期間（２年間）のハロートレーニングも実施しています。



→→→ 詳しくは、**ポリテクセンター、ポリテクカレッジ、都道府県能力開発主管課**へ

◆認定職業訓練施設での在職者向け訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

[主な訓練科]　建築・土木関係、金属・機械加工関係、理美容関係　など

→→→ 詳しくは、**都道府県能力開発主管課**へ

ものづくりマイスター

製造業・建設業の職種で優れた技能、経験を備えた「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行い、若年技能者のスキルアップをお手伝いします。

最適なものづくりマイスターを選定し、企業に派遣します。

[主なものづくりマイスター対象職種]
機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装　など

[ものづくりマイスターの認定人数（平成28年度まで）]
8,519人（全国）



→→→ 詳しくは、**地域技能振興コーナー**へ

職業能力開発サービスセンター

社会保険労務士や中小企業診断士などの資格を持つ人材育成コンサルタントを無料で派遣し、**企業のご希望に応じた人材育成計画などの策定についての助言**を行います。

また、下記の専門スタッフがキャリア支援のための相談・助言を無料で行います。

・キャリア開発アドバイザー（企業相談）
・人材育成コンサルタント（企業訪問）
・キャリア形成サポーター（キャリアコンサルティング）

[助言指導・情報提供数の実績（平成27年度）]
約２９万件



→→→ 詳しくは、**都道府県職業能力開発協会（職業能力開発サービスセンター）**へ

自己啓発に取り組む従業員を支援したい

教育訓練給付金

＜平成26年10月から「専門実践教育訓練」を創設＞

自ら費用を負担して自己啓発に取り組む従業員への支援策があります。
自己啓発に取り組む従業員にご紹介ください。

対　象	雇用保険の一般被保険者または一般被保険者だった人で、一定の条件を満たす人が、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
支給額	◆一般教育訓練 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） ◆専門実践教育訓練 ① 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 （年間上限32万円、訓練期間は最大で３年間のため最大96万円） ② 資格取得などをして、修了から１年以内に一般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60%に相当する額（年間上限48万円、訓練期間は最大で３年間のため、最大144万円） ※受講開始前に専門のキャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードまたは専門実践教育訓練の受講について、事業主が承認したことの証明書を添付して事前の手続を行う必要があります。

■ 自社の従業員が専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、**「キャリアアップ助成金（人材育成コース）」や「人材開発支援助成金（特定訓練コース）」を受給できる場合があります**（Ｐ.３、Ｐ.４参照）。

■ 一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座については、お近くのハローワークで閲覧できるほか、インターネットの**「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**（http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku）**」**でもご覧になれます。

→→→ 詳しくは、**ハローワーク**へ

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

～従業員の生産性向上を図りたい事業主の皆さまへ～

生産性向上人材育成支援センターのご案内

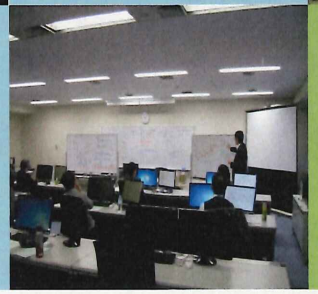
「生産性向上人材育成支援センター」は
企業の人材育成と労働者の職業能力開発を通じて
中小企業の皆様の生産性向上を支援します



生産性向上支援訓練



能力開発セミナー



職業訓練指導員の企業への派遣

施設・設備等の貸与

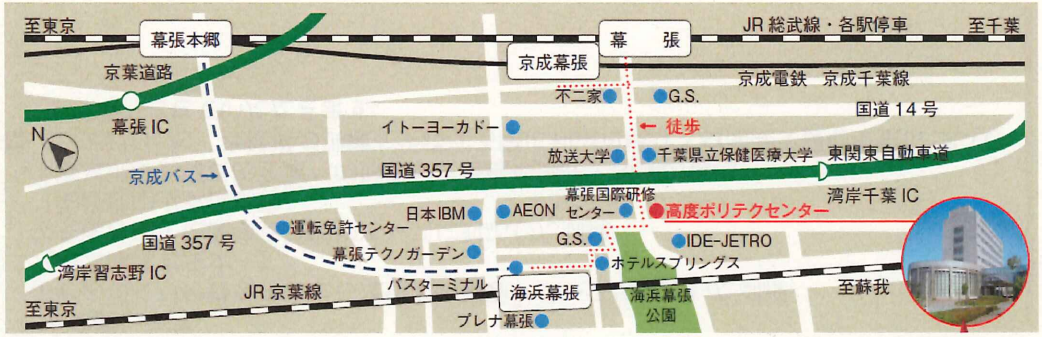
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers
http://www.jeed.or.jp

＜機構の概要＞

- （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は、厚生労働省所管の独立行政法人として、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行っています。
- 当機構が運営するポリテクセンターでは、求職者の再就職を支援するための職業訓練、中小企業等で働く方々を対象とした職業訓練や人材育成等の支援を行っています。
- また、ポリテカレッジでは、高校卒業者等の方を対象に、ものづくりの基本を習得し、企業の製造現場での最新の技能・技術に対応できる人材を育成しています。

＜本部所在地＞

〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3丁目1番2号　高度ポリテクセンター内



＜全国施設所在地＞
機構ホームページ（http://www.jeed.or.jp）からご確認いただけます。

（2017.04）

＜生産性向上人材育成支援センターとは＞

- 平成29年4月、当機構が運営する全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等に、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援することを目的とした「生産性向上人材育成支援センター」を開設しました。
- 生産性センターでは、次の３つの主な人材育成メニューで、中小企業等の生産性向上を支援します。
  ①ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（能力開発セミナー）
  ②生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）
  ③職業訓練指導員の企業への派遣や、当機構施設・設備の貸出
- このほかにも、当機構の訓練を受講する際に利用可能な人材開発支援助成金についてもご案内させていただきます。

＜人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）のご案内＞

従業員に能力開発セミナーや生産性向上支援訓練を受講させた事業主の方は、人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）を利用して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等の助成を受けることができます。

利用には一定の条件がありますので、詳しくは、以下のホームページをご確認ください。

●人材開発支援助成金のご案内（厚生労働省ホームページ）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

STEP1 生産性センターへのご連絡

- まずは、お近くの生産性センターへご連絡ください。
- その後、打ち合わせに向けた日程調整等を行います。

STEP2 プラン作成に向けた相談

- 相談は企業訪問等により行います。
  （打ち合わせ事項の例）
  ・人材育成に関するヒアリング
  ・訓練メニュー等の提示
  ・課題や方策の整理

STEP3 人材育成プランのご提案

- 企業の抱える課題やニーズに応じて、最適な人材育成プランをご提案します。
- 相談内容によっては、ご希望に沿えない場合があります。

＜能力開発セミナー＞

・中小企業等の在職者の方を対象に、仕事をする上で必要な専門的な知識及び技能・技術の向上を図るため、機械・金属、電気・電子、居住などのものづくり分野を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などに関する訓練を実施します。
・地域の中小企業等の人材育成ニーズに対応した訓練コースを全国で多数実施しているほか、企業のご要望に応じてオーダーメイドで訓練コースを設定することもできます。



＜生産性向上支援訓練＞

・中小企業等の幅広い職務階層の方を対象に、「生産管理」「品質管理」「原価管理・コスト削減」「流通・物流システム」「クラウド活用によるデータ管理・分析」「マーケティング」等、生産性の向上に効果的な訓練コースをご用意しています。
・生産性向上に資する様々なカリキュラムを基に、企業が抱える課題やニーズに応じてオーダーメイドで訓練コースをカスタマイズできます。



＜職業訓練指導員の派遣＞
＜当機構施設・設備の貸出＞

・「研修を行いたいが講師を担う人材が不足している」「研修を行う場所がない」といったお悩みがある場合、ご相談の内容に応じて、当機構の職業訓練指導員を派遣や、当機構が運営するポリテクセンターやポリテクカレッジの施設設備（会議室、実習場及び設備・訓練用機器）の貸出しを行っています。



※使用している画像はイメージです。