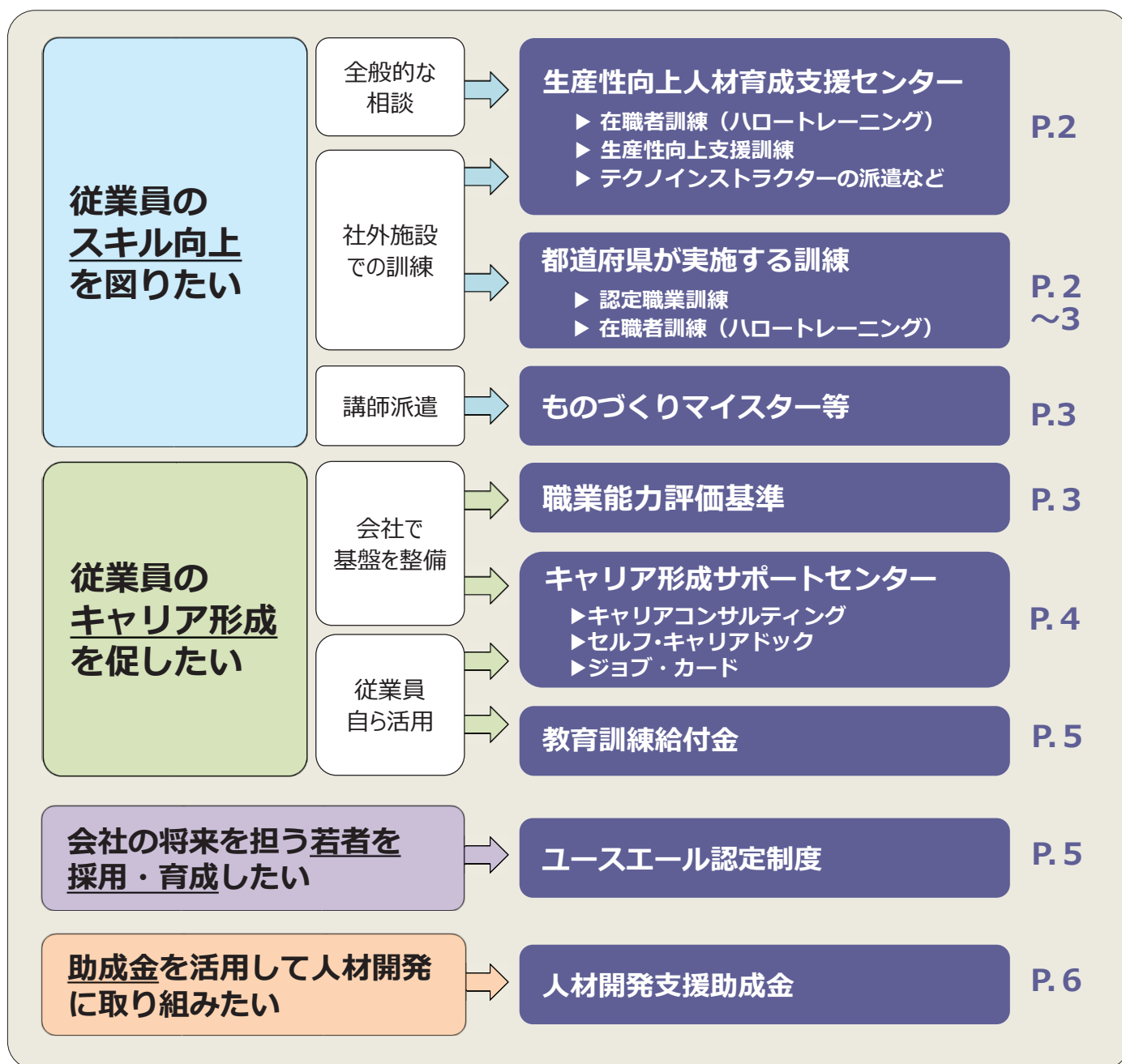


# 人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

[ 令和3年10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3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。



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。

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、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、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用いて実施しています。



【訓練日数】概ね1～5日（6～30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ない、機械を止められない、研修場所がない」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、実習場および訓練設備・機器）の貸し出しを行っています。



【お問い合わせ先】独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください

生産性向上人材育成支援センター

検索



社外訓練

都道府県が実施する訓練

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多いです。

※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



【お問い合わせ先】都道府県人材開発主管課

## 都道府県立の職業能力開発施設での訓練（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）



ハロートレくん

### 【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

【お問い合わせ先】 都道府県人材開発主管課

## 講師派遣

## ものづくりマイスター等

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等）を派遣します

### ◆ 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】 製造業・建設業（機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など）

### ◆ IT系の熟練技能者「ITマスター」がIT技術等の講習を行います

【講習例】 ロボットを活用したプログラミングの概念等、Webサイト製作、サイバーセキュリティ技術の学習 など

### ◆ IT技能を兼ね備えたものづくり現場の熟練技能者「テックマイスター」がITを活用した生産性等向上に係る指導を行います

【指導例】 ロボット、センサーカメラ導入による生産性向上 など



【お問い合わせ先】 地域技能振興コーナー

## キャリア形成

## 職業能力評価基準

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HPで公開しています

### 1. 効果的な人材育成ができます。

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」により、従業員の能力レベルを把握して効果的な人材育成ができます。

### 2. キャリアパスを明確化することができます。

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」により、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・検定などを示して人材育成に活かすことができます。

【お問い合わせ先】 職業能力評価基準ホームページをご覧ください

職業能力評価基準

検索

**キャリアコンサルタント（国家資格）が、ジョブ・カードを活用して相談・助言を行います**

キャリア形成サポートセンターでは、企業および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っています。こうした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。

**おもに下の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.6参照）
- ・ 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）を行う専門家です。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。当センターでは在職者の方個人からの申し込みでもキャリアコンサルティングを受けられます。

**◆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）のことです。

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ことで、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う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」および「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・カードを活用することで、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ことで、書面や面接場面だけではとらえられ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.6参照）。

**ジョブ・カード制度総合サイト**

<https://jobcard.mhlw.go.jp/>



**【お問い合わせ先】** キャリア形成サポートセンター  
ホームページをご覧ください

キャリア形成サポートセンター

検索

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<br>（※）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。<br>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><br>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><br>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）<br>※ 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<br>手続きを行う必要があります。  |
|     | ◆ <b>専門実践教育訓練</b><br>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<br>（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）<br>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<br>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<br>※ 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<br>（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）<br>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<br>あって、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。<br>※ 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<br>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.6参照）。
- 一般教育訓練、特定一般教育訓練及び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**（[https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T\\_M\\_kensaku](https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_M_kensaku)）」でもご覧になれます。

【お問い合わせ先】 ハローワーク

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！

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。

認定基準など、詳しくは「**若者雇用促進総合サイト**」をご覧ください！



<認定マーク>



【お問い合わせ・申請書類提出先】 都道府県労働局

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・助成額<br>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<br>事業主団体等 | 以下の訓練について助成<br>・労働生産性の向上に資する訓練<br>・若年労働者への訓練<br>・技能承継等の訓練<br>・グローバル人材育成の訓練<br>・雇用型訓練<br>〔・特定分野認定実習併用職業訓練<br>・認定実習併用職業訓練〕 | [OFF-JT]<br>・経費助成<br>45(30)%<br>【60(45)%※1】<br>・賃金助成<br>760(380)円/時・人<br>[OJT※2]<br>・実施助成<br>665(380)円/時・人<br><1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円※3> | [OFF-JT]<br>・経費助成<br>60(45)%<br>【75(60)%※1】<br>・賃金助成<br>960(480)円/時・人<br>[OJT※2]<br>・実施助成<br>840(480)円/時・人 |
|            | 一般訓練コース     | 事業主<br>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]<br>・経費助成<br>30%<br>・賃金助成<br>380円/時・人<br><1年度1事業所当たり助成額は最大500万円※3>  | [OFF-JT]<br>・経費助成<br>45%<br>・賃金助成<br>480円/時・人  |
|            | 教育訓練休暇付与コース | 事業主           | 有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成<br><br>事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成                                | 定額助成30万円<br><br>・経費助成(定額)20万円<br>・賃金助成<br><有給の場合に限る><br>6,000円/日・人  | 定額助成36万円<br><br>・経費助成(定額)24万円<br>・賃金助成<br><有給の場合に限る><br>7,200円/日・人   |
| 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<br>・一般職業訓練<br>・雇用型訓練<br>〔・有期実習型訓練〕<br>・中小企業等担い手育成訓練  | [OFF-JT]<br>・経費助成<br>実費※4<br>・賃金助成<br>760(475)円/時・人<br>[OJT※2]<br>・実施助成<br>760(665)円/時・人<br><1年度1事業所当たり助成額は最大1,000万円>                     | [OFF-JT]<br>・経費助成<br>実費※4<br>・賃金助成<br>960(600)円/時・人<br>[OJT※2]<br>・実施助成<br>960(840)円/時・人                   |

※1 以下の場合に適用されます。

- ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）
- ・セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※2 雇用型訓練と中小企業等担い手育成訓練に限ります。

※3 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、両コース合わせて最大1,000万円となります。

※4 一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。（中小企業等担い手育成訓練は対象外）

支給要件や手続きなど、詳しくは「厚生労働省ホームページ」をご覧ください！

