

事務連絡
平成29年4月6日

各都道府県建設業協会

専務理事・事務局長 殿

一般社団法人全国建設業協会
業務執行理事 星 直 幸
(公印省略)

「人材育成支援策」に係るリーフレットについて

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、このたび、厚生労働省職業能力開発局総務課から、「人材育成支援策」に係る最新版のリーフレットの送付がありました。

本リーフレットの電子版は、下記 URL に掲載されておりますので、貴協会の会員の皆様に対し、周知いただき、ご活用いただきますようお願い申し上げます。

【厚生労働省リーフレット】

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukai-hatsukyoku/jinzai-ikusei_5.pdf

以上

担当：労働部 又木

平成 29 年 4 月 1 日

経営者団体のご担当者 殿

厚生労働省職業能力開発局
総務課企画法令係

リーフレットの発送について

職業能力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。
さて、昨年11月の職業能力開発促進月間の周知啓発依頼の際、「人材育成支援策」のご案内(周知啓発用リーフレット)を送付させていただいたところですが、今般最新版が完成しましたので、別添のとおり送付させていただきます。
ご査収のほどよろしくお願いいたします。
今後とも引き続きご協力のほど何とぞよろしくお願いいたします。

「人材育成支援策」のご案内(周知啓発用リーフレット)

5部

問い合わせ先

厚生労働省職業能力開発局

総務課企画法令係

(代表電話)03(5253)1111(内線 5918)

(直通電話)03(3502)6783

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
- 非正規
雇用労働者
向け

- 人材開発支援助成金 → P.4
- 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
- 講師を派遣

- ハロートレーニング → P.5
- 認定職業訓練 → P.5
- 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

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、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

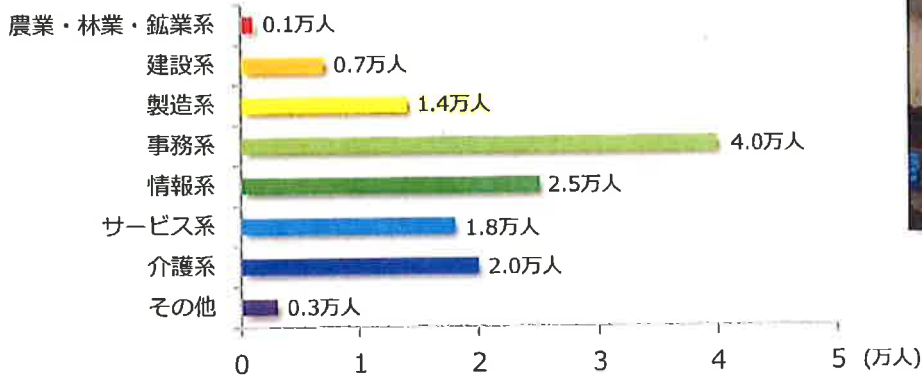
ハロートレーニング経験者の採用

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 | ◆教育訓練機関などにおける座学〔1人当たり〕 | | | | | | | | | | | | | |
| | ◆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 | 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 | | | | | | | | | | | | | |
| | ◆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) | ◆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>) | | | | | | | | | | | | | |
| | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般職業訓練 有期実習型訓練</th> <th>(有期実習型訓練後 に正規雇用等に転換 された場合)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>30万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)</td> </tr> </tbody> </table> | | 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) |
| | 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 〈助成額は最大1,000万円〉 | [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 |
| 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 〈助成額は最大500万円〉 | [OFF-JT] ・経費助成 45% ・賃金助成 480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ورت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ورت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ورت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ورت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 | <p>◆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）</p> <p>◆専門実践教育訓練</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>※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）</p> <p>※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。</p> |

- 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