

第2節 ものづくり産業における人材育成の取組について

1 より効果的なものづくり訓練に向けて

国、都道府県等は、職業能力開発促進法に基づき、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得するため、公共職業能力開発施設を設置し、①離職者訓練、②在職者訓練、③学卒者訓練を実施している^{注9}。




- ①離職者訓練（施設内訓練・委託訓練）… 離職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための職業訓練
- ②在職者訓練… 在職中の労働者を対象に、技術革新や産業構造の変化等に対応する高度な技能及び知識を習得させるための職業訓練
- ③学卒者訓練… 高等学校卒業者等を対象に、職業に必要な技能及び知識を比較的長期間かけて習得させるための職業訓練

特に電機、機械等のものづくり分野に係る職業訓練については、訓練ニーズが高い一方、訓練を実施している民間教育訓練機関がほとんど存在しないため、離職者訓練の施設内訓練、在職者訓練及び学卒者訓練は、ものづくり分野を中心に訓練を実施している。

国による職業訓練は、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という。）及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクカレッジ」という。）が、都道府県による職業訓練は、各都道府県の職業能力開発校がそれぞれ主となって、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施しており^{注10注11}、特に機構においては、最近のものづくりの現場における製品の品質や機器の高度化、新技術、納期の短縮等に加え、設備や品質の不具合、トラブルの発生、効率的な生産ラインの構築等に対応できる能力を身につけることのできる職業訓練の実施、訓練分野の効果的な見直しを行っている。

公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練を実施しています。
 ＊国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。（職業能力開発促進法第4条2項）

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練
(1) 対象：ハローワークの求職者（無料(テキスト代等は実費負担)） (2) 訓練期間：概ね3月～1年 (3) 主な訓練コース例 ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例) ○施設内訓練 金属加工科 電気設備科 等 ○委託訓練(都道府県から委託) 介護サービス科、情報処理科 等	(1) 対象：在職労働者(有料) (2) 訓練期間：概ね2日～5日 (3) 主な訓練コース例 ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例) ・NC旋盤実践技術 ・家用電気工作物の実践施工技術 ・バリアフリー住宅の設計実践技術 等	(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) 主な訓練コース例 ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例) 【専門課程】 生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等 【応用課程】 生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
		

注9：このほか、離職者向けの訓練として、主に雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援制度を実施している。訓練科目はサービス分野が中心となっている。
 注10：2014年度においては、離職者訓練は、約13万人（国：約3万人、都道府県：約10万人）（うち施設内訓練は、約4万人（国：約3万人、都道府県：約1万人））、在職者訓練は、約10万人（国：約5万人、都道府県：約5万人）、学卒者訓練は、約2万人（国：約6千人、都道府県：約13千人）が受講した。
 注11：国においては、高度で専門的かつ応用的な訓練、都道府県においては、基礎的な訓練や地域産業の人材ニーズに対応した訓練を実施することで、適切に役割分担を図っている。

(1) 訓練ニーズを踏まえたものづくり訓練の実施

① 地域のニーズを踏まえた各地域での効果的な職業訓練の実施

ポリテクセンター・ポリテクカレッジによる職業訓練は、職業能力開発総合大学校を中心に、全国レベルで訓練水準の維持・向上を図るとともに、各地域の訓練ニーズに応じた訓練となるよう、各ポリテクセンター・ポリテクカレッジごとに訓練内容をアレンジして実施している。また、在職者訓練については、あらかじめ設定された訓練コースに加え、各企業の訓練ニーズに即して設定するオーダーメイド型^{注12}の訓練も実施している。

さらに、2014年度から、地域ニーズを踏まえ、不安定就労の若者等の安定的な就職の実現等を進めるため、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協同して、より就職可能性を高めるための離職者向け職業訓練コース（1年以内の短期プログラム）の開発・検証を実施している。2015年度は15地域で新たな訓練コースの開発に向けて検討を行い、2015年12月から開発した訓練コースを順次、検証実施している。例えば、富山県では、製造分野における3次元CAD技術等の内容を含む6か月の職業訓練カリキュラムを開発し、2016年2月から検証実施しているところである。

加えて、全国的な雇用情勢の改善や労働需要の高まりなどに伴い、一層の人手不足が懸念されるところであり、地方創生の

観点からも、それぞれの地域の特性を踏まえた人材の確保・育成対策の強化を図ることが必要になっている。このため、2015年度から、人手不足分野を抱えている地域において、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を支援するため、「地域創生人材育成事業」を創設した。この事業は、都道府県から提案を受けた事業計画の中から効果が高いと見込まれる取組を企画競争で選定し、年間3億円を上限に最大3年間、新たな人材育成プログラムの開発を都道府県に委託して行うものである。2015年度は、10道府県において採択され、地域の実情に応じた事業が実施されている。

また、各都道府県においては、都道府県労働局の参集の下、労使団体、機構、都道府県、民間教育訓練関係団体等により構成される地域訓練協議会を開催し、求職者支援訓練に係る職業訓練実施計画を策定しているところ、さらに地域全体の人づくりの視点で効果的な職業訓練を推進するため、2014年度から、都道府県と都道府県労働局が職業訓練も含めた包括的な協定を締結することや地域訓練協議会を活用すること等により、上記の関係者のニーズを踏まえた公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な計画の策定を推進することとしている。

コラム

3次元CAD技術者の育成

富山県は第2次産業のウェイトが全国に比べて高く（富山県の産業別構成比 32.3%（全国 23.9%））、特にアルミ建材産業は①高岡銅器の伝統による技術的な素地、②豊富な水資源、③安価な電力等を背景に発展し、平成25年の住宅用アルミサッシの出荷額は全国1位（全国シェア 37.8%）となっている。

現在、アルミ産業機器等製造分野で3次元CAD技術者の養成・確保が課題となっている。アルミ産業機器等製造分野で活用されている3次元造形システムは、材料を削る、型に流し込んで成型するといった方法と異なり、断面形状を積み重ねていくことで実物（立体モデル）を作り上げる積層造形と呼ばれる技術を採用しており、この技術の最大の特徴は、3次元データさえあれば従来の加工・成型方法と比較して容易かつ短時間で複雑な構造を一体造形できるものである。当該技術を活用するために、3次元CADによるデータの作成に関する訓練の必要性も高まっている。

このような状況を受け、ポリテクセンター富山では、富山県、富山労働局、(一社)富山県専修学校各種学校連合会、富山県中小企業団体中央会、(一社)富山県アルミ産業協会等の関係機関と協働でコンソーシアムを組織して、3次元CAD技術者を養成するための訓練カリキュラムを開発し、富山県内の民間教育訓練機関等に委託して訓練を実施している。

この訓練は、3次元CADに関する基礎知識と、機械設計に関する基礎的技術、製造業に従事する組織人に求められるマナー等の社会人基礎力等を幅広く学ぶことを特色としており、富山県の産業界や行政機関からは、自動車・機械等成長分野及び住宅関連など広い分野で就職可能性が高まることが期待されている。

3次元CAD技術者養成科
公共職業訓練（離職者等再就職訓練） **3Dプリンターも学べます!**

2月開講コース受講生募集

■訓練科目：3次元CAD技術者養成科
■定員：20名
■開講期間：平成28年2月2日(水)～8月1日(月)
■開講時間：9:00～15:50
■訓練費負担：株式会社スギル（富山OAスクール内）
（※別途費用）富山労働局電話：9-9（富山OAスクール内）
TEL：076-431-0432

■訓練内容
①3次元CADソフトによる自動車部品、建築材料設計の作成技術の習得
②社会人基礎力の養成
③CAD利用技術者試験1級の取得

■仕上がり例
3次元CAD、3Dプリンターを活用した機内のものづくり産業を担う人材、機械メーカーの設計者もしくは設計補助

■訓練内容（カリキュラム）
機械材料・工学概論、基礎・機械製図、3Dプリンター基礎、社会人基礎力、就職支援、安全衛生、2次元CAD演習、3次元CAD演習、イラスト・フォトデータ加工、機械設計実習

■授業・受講条件
ハローワークで求職申込みしている方等
■目標とする資格及び検定資格
CAD利用技術者試験1級

■就職先の確保
CADシステムを利用した図面作成業務、設計補助業務、CADシステムの運用、管理関連業務、3Dプリンターによる部品製作業務

■受講料
無料（ただし、テキスト代15,000円程度）

■開講期間
平成27年12月1日(月)～平成28年1月18日(月)
■受講申し込み
開講日のハローワークでお申込みください

■講習方法
筆記及び面接（自動車、日本持参のCD）
■講習会場
平成28年1月20日(水)10:00～(9:30)まで受付
株式会社スギル
富山労働局電話：9-9（富山OAスクール内）
富山労働局電話：9-9（富山OAスクール内）
（※開講日の前日までに開講した職業訓練コースです）

■お問い合わせ
富山県労働局
〒930-0855 富山県富山市南1-1-1
TEL：0766-24-6000 FAX：0766-23-6445
URL：http://www3.jed.or.jp/kyorai/ai/

写真：開発されたカリキュラムに基づく訓練コースのチラシ

注12：企業から「公開されている訓練コースでは日程の都合が合わない」、「自社の実績や目的にあった研修を実施したい」といった要望があった場合に、個別に訓練コースを設定し、実施している。

(2)ものづくりの現場に求められる能力を身につけることのできる職業訓練の実施

国は、全国ネットワークによるスケールメリットをいかしたカリキュラム作成や、職業訓練指導員養成により、全国規模でのものづくり現場の動きを踏まえた訓練水準の維持・向上を図り、企業において真に必要なとされる職業訓練を実施している。

カリキュラムの作成については、成長が見込まれる分野における訓練カリキュラム開発も行っており、例えば、生産現場においてICTを利用した制御システムの保守・管理の技能・技術を習得する「スマート生産サポート科」のカリキュラムを開発し、それに基づいた職業訓練をポリテクセンターで実施している。

指導員の養成については、職業能力開発総合大学校において指導員の技能向上を図る指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練）を実施している。この訓練の目的は、全国のポリテクセンターやポリテクカレッジ、都道府県の職業能力開発校の訓練指導員を対象に、専門分野における先端的な技術・技能や民間教育訓練機関への援助のノウハウの習得等を可能とすることである。

る。本訓練は、2012年度から段階的に対象人員を拡大するとともに、全国47都道府県に出向いてスキルアップ訓練を実施する出前型訓練も実施している。また、2014年度からは、指導員候補として採用された者及び指導員になろうとする者であって、一般工科大学の卒業者や民間企業等の技能技術経験を有する者等、即戦力となり得る多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験に応じて指導員として不足する能力を付与することにより、指導員の質の確保を図り、短期間で指導員を育成する新たな指導員養成訓練（ハイレベル訓練）も実施している。これらにより、全国どの地域でも専門分野における先端的な技術・技能等を身につけた職業訓練指導員による職業訓練を受けることができる体制となっている。

さらに、地域のものづくり企業における生産現場のリーダーを育成するため、ポリテクカレッジにおいて、事業主が雇用する従業員を推薦する入校試験制度を設け、ポリテクカレッジの高度なものづくり人材を育成する教育訓練により、中小企業等の人材育成の支援を行う「事業主推薦制度」を実施している。

コラム

ポリテクカレッジを活用した現場リーダーの育成

大阪府泉南市で伝動ベルト用金型製作・加工、太陽光発電装置の部品製造等の事業を展開している（株）樽井鉄工所は、創業者が教育者であったこともあり、社員教育に熱心で、社員同士が部門の垣根を超えてマンツーマンで技能を教えるといった取組を行っている。また、創業者の「社員は社員であると同時に家族である。」という言葉の下、意欲ある社員に対して、社内外問わず教育の機会を積極的に与えており、2015年度からはその一環で、近畿職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）が提供する事業主推薦制度を活用し、入社9年目の社員1名を生産機械システム技術科（応用課程）に2年間国内留学させている。

ポリテクカレッジでは、異なる専門分野の学生がグループで課題を解決していくことを通じて、生産現場に密着した製品の企画開発から製作までのプロセスを体験していくことにより、将来現場のリーダーとなり得る人材を育成している。製造現場での就業経験のある社員とともに課題に取り組むことで、コスト意識なども身につくことから、この事業主推薦制度はポリテクカレッジの学生にとってもメリットのある取組であると言える。

同社の高橋常務取締役は、「ポリテクカレッジとは以前から共同開発を行っており、社員の能力開発に在職者訓練も活用させていただいている。今回利用した事業主推薦制度では、社員に学生とともに勉強する機会を与えることで、現場作業だけでは身につけることができない新しい考え方や創造力を養成することができる。今後、新たな顧客獲得や事業展開により、単なる下請け企業から保守・メンテナンス等を含めて総合的に対応できる「製造サービス業」への脱皮を目指すに当たり、自ら企画・提案できる社員に育てて欲しい。将来はリーダーとして会社を引っ張ってってくれることを期待している。」と話している。

一方、受講中の社員は、「学生とともに学ぶことは、現場での就業経験を学生に伝えることで、自らも現場の現状を再認識するよい機会となっている。また、目的意識を持って勉強している学生とのグループワーク等を通じて、ものづくり産業における知識を習得するのみならず、自らの視野を広げることができていると実感している。今回、ポリテクカレッジで勉強する機会を与えてくれた会社には大変感謝しており、修了後は、学んだことを活かして会社に貢献したい。」と話している。



写真：作業風景

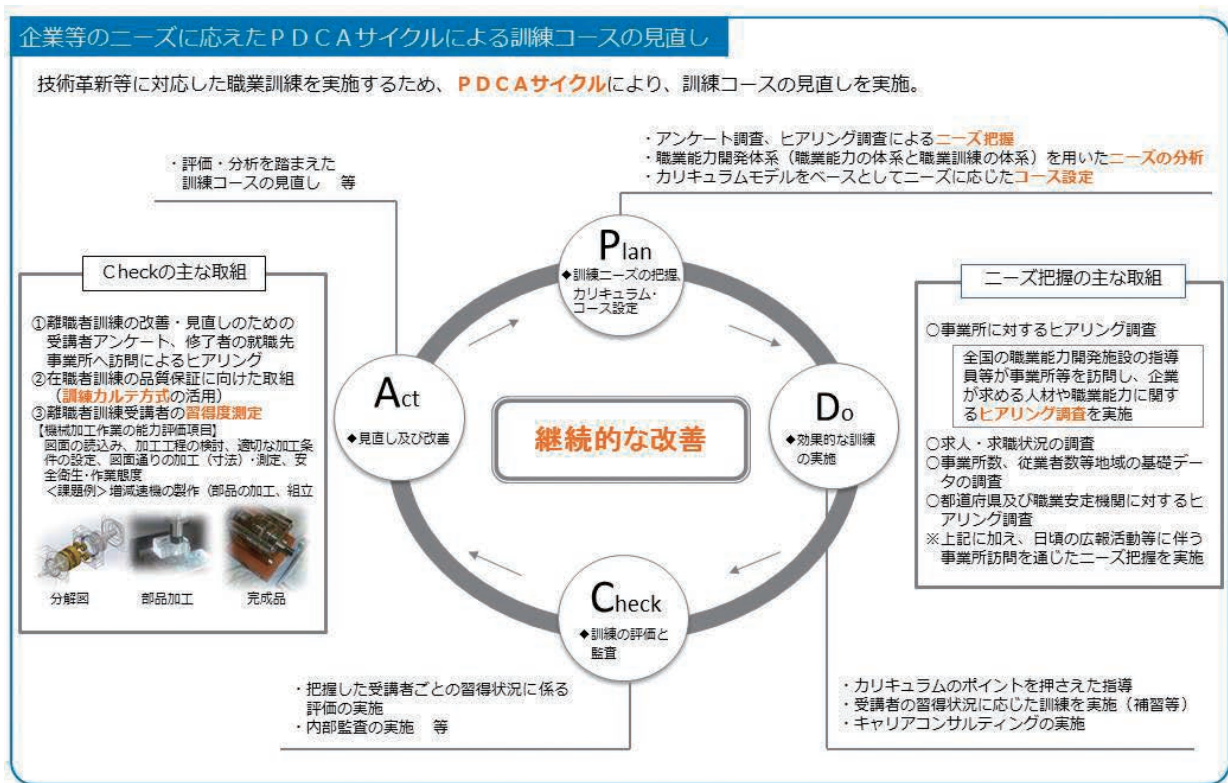


写真：作業風景

(3) 産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた訓練分野の効果的な見直し

機構の職業能力開発総合大学校において、企業の人材ニーズを把握するための調査を実施しており、それを踏まえ、ポリテクセンターやポリテクカレッジの訓練カリキュラムの見直しを行っている。また、技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、PDCAサイクルにより、訓練コースの見直しを実施し

ている。例えば、2015年度の離職者訓練コースの設定に当たり、機構の2014年度の訓練コースのうち26.8%の訓練カリキュラムの見直しを実施している。具体的には、製造ライン等の管理が行える人材へのニーズの高まりに応えるため、「生産システム技術科」のカリキュラム内容について、これまでの装置設計のためのCAD操作に代え、制御装置の保全や制御システムの構築に関する技能・技術を習得できる訓練内容に変更した。



2 民間で実施する職業訓練の向上に向けて

(1) 民間企業における職業訓練

厚生労働省「能力開発基本調査」（2015年度）によると、人材育成に関して問題点があると回答した事業所は、全体の約7割（71.6%）となっており、製造業では、全体よりも高い72.8%となっている。人材育成に関する問題点としては、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」等に加え、「育成を行うための金銭的余裕がない」が挙げられている。また、企業規模、事業所規模が小さいほど、人材育成に関する問題点として「育成を行うための金銭的余裕がない」とする事業所が多くなっている。

このため、雇用する労働者に対して職業訓練等を計画に沿って実施する事業主に対して助成する「キャリア形成促進助成金」を設け、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進を図っている。2015年4月からは製造業等が実施する大臣の認定を受けた一定のOJT付き訓練を行う事業主及び事業主団体等に対して助成を行うものづくり人材育成訓練のコースを設けるとともに、引き続き、熟練技能を承継するための訓練や若年人材を育成するための訓練に対する支援を行うこととしている。

平成28年度 キャリア形成促進助成金 平成28年度予算額 201(265)億円

* 給付金分のみ計上

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進			
支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額等 注：()内は中小企業以外
①雇用型訓練コース(☆) → 訓練効果の高い雇用型訓練について助成率を上乗せ			
・特定分野認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	・建設業、製造業、情報通信業等に関する認定実習併用職業訓練(厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)	経費助成： ・特定分野認定実習併用職業訓練 → 2/3(1/2) ・認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練 → 1/2(1/3) 賃金助成：800(400)円 OJT実施助成：700(400)円
・認定実習併用職業訓練	中小企業以外 中小企業	・厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
・中高年齢者雇用型訓練	中小企業以外 中小企業	・訓練直前に2年以上継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者を対象としたOJT付き訓練	
②重点訓練コース(☆) → 労働者にとってキャリア形成の必要性及び生産性向上効果が高い訓練内容について助成			
・若年人材育成訓練	中小企業以外 中小企業	・採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	経費助成：1/2(1/3) 【2/3(1/2)※】 賃金助成：800(400)円 ※育児中等に係る訓練の場合
・熟練技能育成・承継訓練		・熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	
・成長分野等・グローバル人材育成訓練		・成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練	
・中長期的キャリア形成訓練		・厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座	
・育休中・復職後等人材育成訓練		・育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 (訓練時間10時間以上)	
③一般型訓練コース			
・一般企業型訓練	中小企業	・①、②以外の訓練 ・セルフ・キャリアドックの実施(定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保)を要件とする。	経費助成：1/3 賃金助成：400円
・一般団体型訓練	事業主団体等	・事業主団体等が行う訓練	経費助成：1/2【2/3※】 ※育児中等に係る訓練の場合
④制度導入コース → キャリア開発の効果の特に高い制度導入に定額助成			
・教育訓練・職業能力評価制度	中小企業以外 中小企業	・従業員に対する教育訓練が職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成。	50万円(25万円)
・セルフ・キャリアドック制度		・一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成。	
・技能検定合格報奨金制度		・技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成	
・教育訓練休暇等制度		・教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成。	
・社内検定制		・社内検定制を導入し、実施した場合に助成	
・事業主団体助成	事業主団体等	・構成事業主の従業員に対する教育訓練制度、職業能力評価制度、業界検定、教育訓練プログラムを開発し、構成事業主を支援した場合に助成。	2/3

(☆付きコース対象) 若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3、1/3のものを1/2にそれぞれ引き上げ

第2節

ものづくり産業における人材育成の取組について

コラム

造船の未来を担う若手の成長に期待

岩城造船株式会社 総務勤労経理チーム長 新川 道義

愛媛県にある岩城造船株式会社の新入社員は造船基礎を学ぶため、キャリア形成促進助成金の「認定実習併用職業訓練コース」を利用して、「造船技術センター」の初任者研修に参加しています。技術センターでは近隣の造船業・船用工業の従事者を集め、技術の伝承、造船業・船用工業の発展、地域の経済の発展に寄与することを目的として教育・訓練等が行われています。

造船技術者としての共通的な基礎技能を習得する基礎教育、職場での作業安全等の基本的な基準を身につける安全教育、社会人・職業人としての自覚を持たせ、人材育成の基礎を作る社会人教育、各職種に共通する必須科目を習得する基本技能研修・資格取得研修等、毎年4月～6月の3ヶ月間、研修に励んでいます。

初任者研修を受講することによって、入社当初とはまるで別人のような成長ぶりを感じます。必要とする資格を取得することで自信が得られ、更に技術に対する向上心が芽生えてきます。また、1つの会社に入社する人数は少数でも同業他社が集まることによって、自分と同じような環境で仕事をしている同期が大勢いることを知り、安心を得られているようです。お互いに友情が生まれ、悩みや困難な出来事に出会っても助け合って乗り越えて行こうという勇気をもらい、造船技術や社会人教育に加え、人と人の繋がりが大きな財産になっていると思います。プライベートにおいても、地域行事に参加し住民と積極的に交流をしており、これからも地元企業の一員であるという自覚と責任をもって活躍してもらいたいと思います。センターでの研修終了後は自社内各部署で引き続き研修を行い、自分に合ったチームを選択して更に実務研修に取組、安全意識の向上と技能の定着を目指しています。スポーツでもよく「心」「技」「体」という言葉が使われていますが、仕事においてもこれと同じことが求められ、「心」-社会人としての心構えと、地域や人に対する思いやり。「技」-造船技術者としての技術と知識。「体」-チームワークと体力。これらを培っていく為には、会社と地域が互いに協力して、造船の未来を担う若手を育成していかなければならないと思っています。



写真：ガス溶接技能講習を修了した訓練生が、ガス切断実習を行っているところ

さらに、2015年4月に、継続して人材育成に取り組む事業主等に対して助成する「企業内人材育成推進助成金」を創設した。教育訓練・職業能力評価制度、キャリア・コンサルティング制度や技能検定合格報奨金制度のいずれかの制度を就業規則等に規定して新たに導入し、その制度を労働者に適用（その制

度に基づき人材育成を実施）した場合に、一定額を助成しているところであるが、企業内人材育成推進助成金は2016年3月末限りで廃止し、新たに2016年4月よりキャリア形成促進助成金の制度導入コースとして統合する。

企業内人材育成推進助成金

平成27年度予算額 31億円(新規)

人材の最適配置・最大活用を目指していくためには、個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断・業界共通の能力評価制度の整備等、労働市場インフラの戦略的強化が必要であり、日本再興戦略改訂版においても、新ジョブカード活用及びキャリアコンサルタント活用のインセンティブ付与の方策を具体化すること等が盛り込まれている。

このため、従業員の職業能力評価、キャリアコンサルティング等のキャリア形成促進のための制度を導入し、継続して人材育成に取り組む事業主及びこれを支援する事業主団体に対する助成制度を創設する。

○ 個別企業助成コース

以下の①～③の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、従業員に実施した事業主に、一定額を助成

()内は中小企業以外の助成額

助成対象	制度導入助成額 (実施することが要件)	実施・育成助成額 (一人あたりの額)
① 教育訓練・職業能力評価制度	従業員に対する教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	50万円(25万円) / 5万円(2.5万円)
② キャリア・コンサルティング制度	従業員に対するキャリアコンサルティングを、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	30万円(15万円) / 5万円(2.5万円)
	従業員をキャリアコンサルタントとして育成した場合に加算	- / 15万円(7.5万円)
③ 技能検定合格報奨金制度	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度	20万円(10万円) / 5万円(2.5万円)

○ 事業主団体助成コース

※実施・育成助成は制度ごとに10人まで

助成内容	助成額
従業員に対し教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体について、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上を対象に導入・実施された場合、支援に要した費用の一部を助成	支援に要した費用の2/3 (上限額500万円)

※ 個別企業助成コースと事業主団体助成コースの併用は不可。

また、「能力開発基本調査」(2015年度)によると、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は58.9%、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は30.2%と、正社員に比べ、正社員以外の者に対するOJTの実施割合が低くなっている。このため、非正規雇用の労働者に対してキャリアアップの取組を行う事業主に対して助成する「キャ

リアアップ助成金」を設け、非正規雇用の労働者の企業内のキャリアアップを促進している。具体的には、非正規雇用の労働者に対し、職業訓練、有期実習型訓練などを行った事業主に対して助成を行う人材育成コースを設け、企業内での人材育成を支援している。

キャリアアップ助成金について 平成28年度予算額：410億円（27年度予算額221億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

コース名・内容		助成額（）額は大企業の額												
正社員化コース	有期契約労働者等を正規雇用労働者・多様な正社員等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり60万円（45万円） ②有期→無期：1人当たり30万円（22,5万円） ※ 無期雇用への転換は、基本給を5%以上増額した場合に限る。 ③無期→正規：1人当たり30万円（22,5万円） ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円） ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7,5万円） ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円） ※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり30万円（大企業も同様）④⑤：15万円（大企業も同様）加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、①：1人当たり10万円（大企業も同様）、それ以外：1人当たり5万円（大企業も同様）加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤：1事業所当たり10万円（7,5万円）加算												
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※ 実費を限度 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般・有期実習型訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））</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> OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円（700円） （注）有期実習型訓練終了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合		一般・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））	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・有期実習型訓練	中長期的キャリア形成訓練（有期実習型（注））												
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）												
処遇改善コース	有期契約労働者等に次のいずれかの取組を実施 ①全て又は一部の賃金テーブル（基本給）を改定し2%以上増額 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用 ③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	① 賃金テーブル改定 ・全ての賃金テーブル改定： 1人～3人：10万円（7,5万円） 4人～6人：20万円（15万円） 7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：3万円（2万円）×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： 1人～3人：5万円（3,5万円） 4人～6人：10万円（7,5万円） 7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1,5万円（1万円）×人数 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ② 共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり40万円（30万円） ・共通の賃金テーブルの導入・適用：1事業所当たり60万円（45万円） ③ 短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長 : 1人当たり20万円（15万円）												

(2) 事業主団体等が実施する認定職業訓練

事業主や事業主団体等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができる。この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。

認定を受けることの主なメリットとして、中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、国や都道府県が定める補助要件を

満たせば、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金を受けることができる。また、認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合に、有利に取り扱われる。

認定職業訓練の2014年度の訓練生数は約21.7万人となっており、金属・機械加工関係等のものづくり分野でも認定職業訓練は多く実施されている。