



雇用情勢の改善傾向が続き、人手不足感が強まっている建設業、製造業では、未経験の労働者を人材育成し、一定のスキルを身に付けさせて、長期定着を図ることが重要です。

業界主導の3年以下の雇成型訓練を通じて、実務経験や技能を身につけた人材の育成にじっくり取り組むことができます。

事業概要

中小企業等において、正社員経験が少ない労働者を対象に、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主とが共同して作成する3年以下の訓練実施計画に基づき、公的資格の取得など確実な技能の習得を目指し、Off-JTとOJTを組み合わせて実施する中小企業等担い手育成訓練等、雇用する労働者を対象にした訓練（※）を行う環境を整備する事業です。業界団体及び中小企業が一体となった取組の実施・検証を行い、その体系を根付かせることを目的とするモデル事業として実施します。

事業は以下のア、イ及びウの事業により構成されます。

- ア 本事業に係る周知
 - ・対象職種の実業主に対する周知
 - ・訓練候補者の確保に向けた周知 等
- イ 訓練生雇用先事業主に対する支援
 - ・訓練計画の策定に向けた支援
 - ・Off-JT講習の実施
 - ・訓練の進捗把握
 - ・相談支援 等
- ウ 訓練生に対する支援
 - ・補講の実施
 - ・相談業務 等

※ 参考：人材開発支援助成金の対象となる訓練

(1) 有期雇用後訓練終了後に正規雇用転換する場合

→特別育成訓練コース（中小企業等担い手育成訓練）

(2) 有期雇用後訓練の途中で正規雇用転換する場合

→特別育成訓練コース（有期実習型訓練）＋一般訓練コース

(3) 当初から正規雇用した場合

→特定訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携訓練））

詳細はこちらをご覧ください。

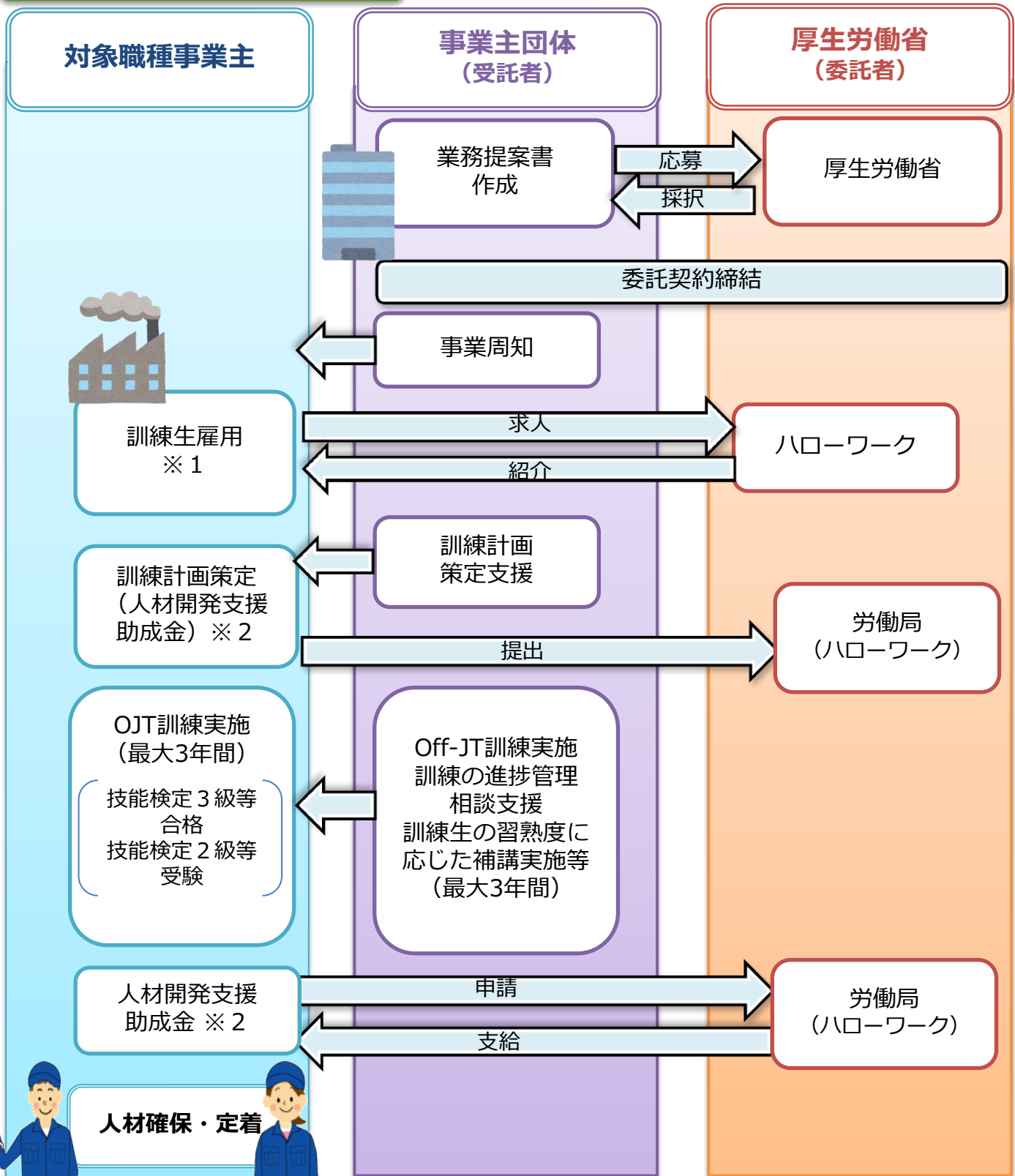
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

事業目標

公的資格（技能検定2級）レベルの知識・技能の習得

このため、訓練修了に係る試験を実施するほか、訓練効果を高めるため、訓練実施期間中に、訓練生に対して知識・技能の到達状況を明確に理解させるために、その下位資格（技能検定3級）を取得させます。

事業のスキーム



※1 ハローワーク以外の経路で新たに雇用された有期契約労働者等や正規雇用労働者のほか、既に雇用されている有期契約労働者等や正規雇用労働者も対象になり得ます。

※2 人材開発支援助成金の詳細については、こちらをご覧ください(再掲)。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

事業主のメリット

- 自社だけでは人材育成に取り組む人的余裕やノウハウに限りがあるとしても、国の助成金や業界団体による支援を受けつつ、人材の確保・育成が可能
- しっかりとしたスキル（業界での実務経験や公的資格）を有する人材の確保・育成により、生産性が向上
- 個々の企業が有する求職者への訴求力には限りがあるが、業界団体が本事業の周知を通じて業界の魅力をアピールすることにより、人材の確保が可能

○ **業界団体と事業主の連携・協力の深化**

業界団体のメリット

- 業界全体で、しっかりとしたスキルを有する人材の確保・育成が可能
- 業界において人手不足に悩む事業主に人材を提供し、育成が可能
- 業界全体で生産性の向上が見込める

事業を利用する個人のメリット

- 業界団体による手厚い支援を受け、技能検定等の公的資格等を取得可能
- 公的資格等を保有する技能者として、業界内でキャリアアップ
- 人手不足に悩む業界に欠かせない人材として、安定した就労が可能