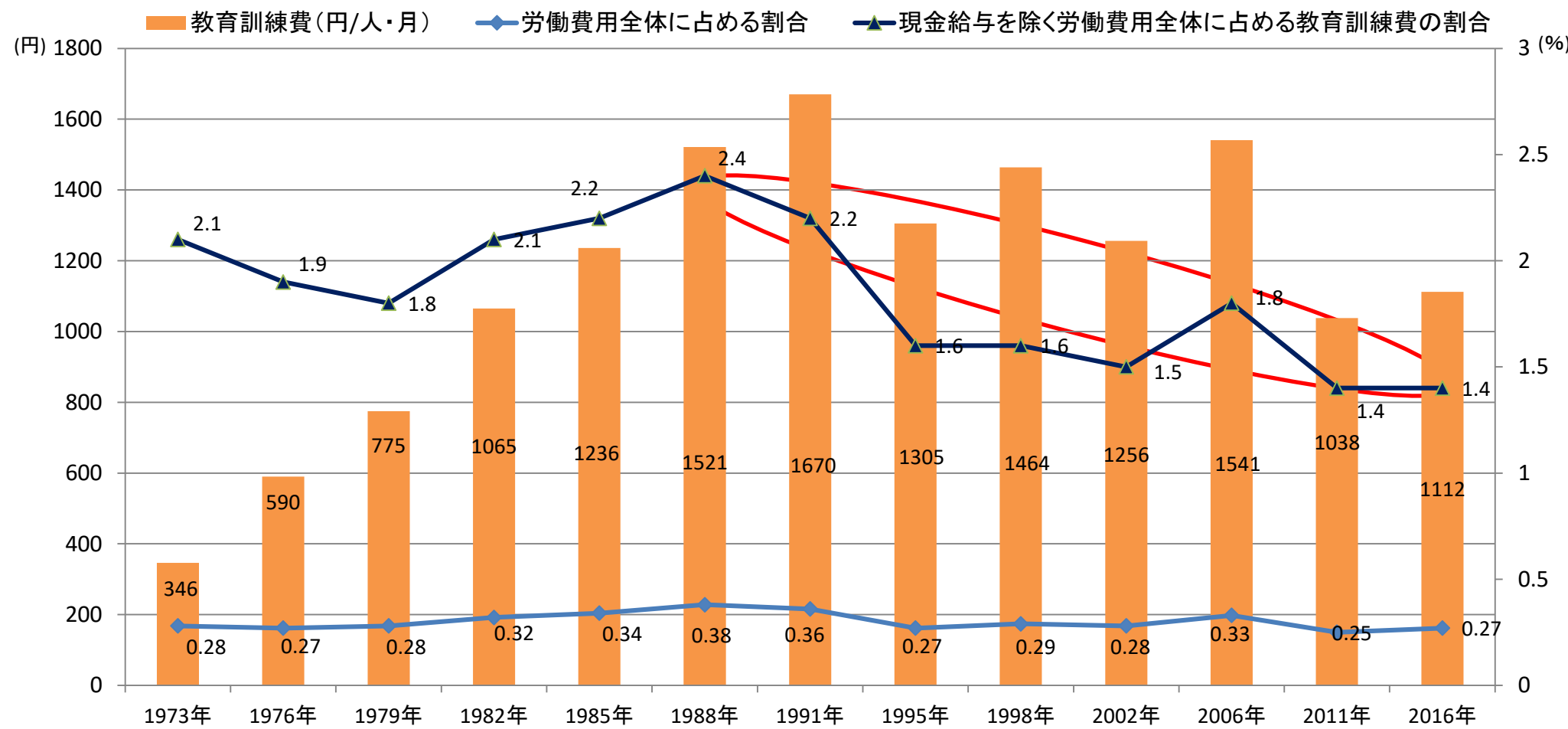


# 企業における人材育成と 労働者のキャリア形成支援の現状

# 企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。

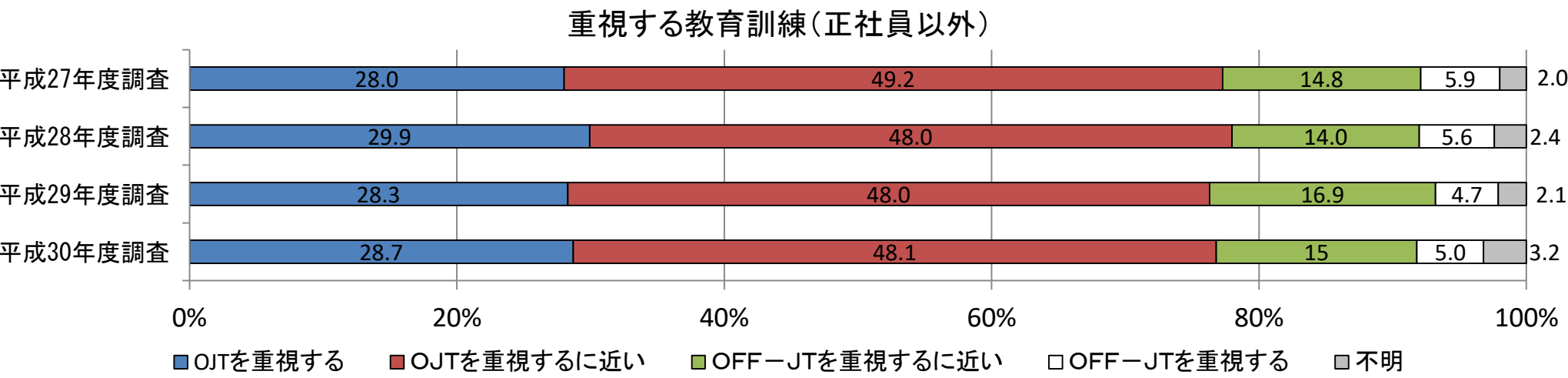
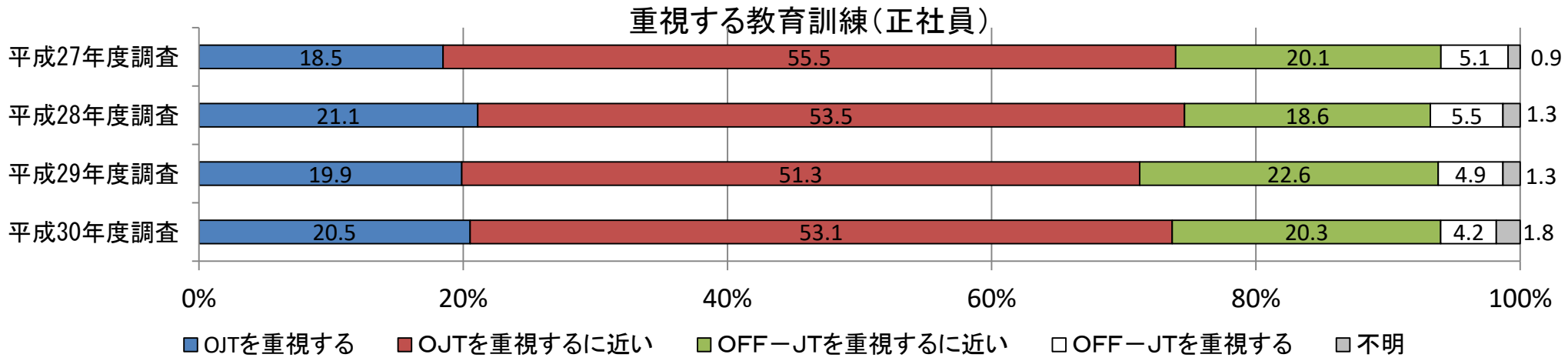


(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。  
 2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

# 「OJT」か「OFF-JT」か

## 【企業調査】

○ 重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「OJT」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。



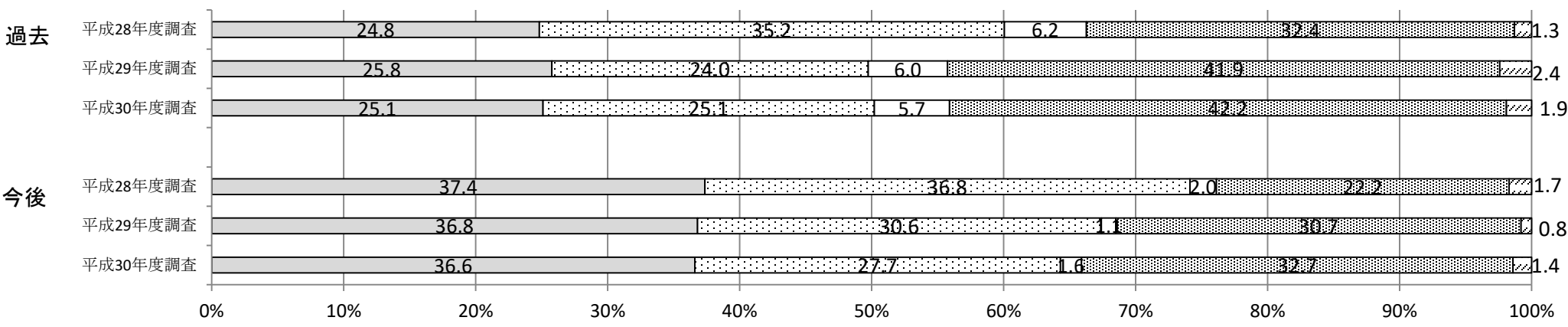
資料出所: 厚生労働省「平成27~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26~29年度)

# 過去・今後3年間のOFF-JT

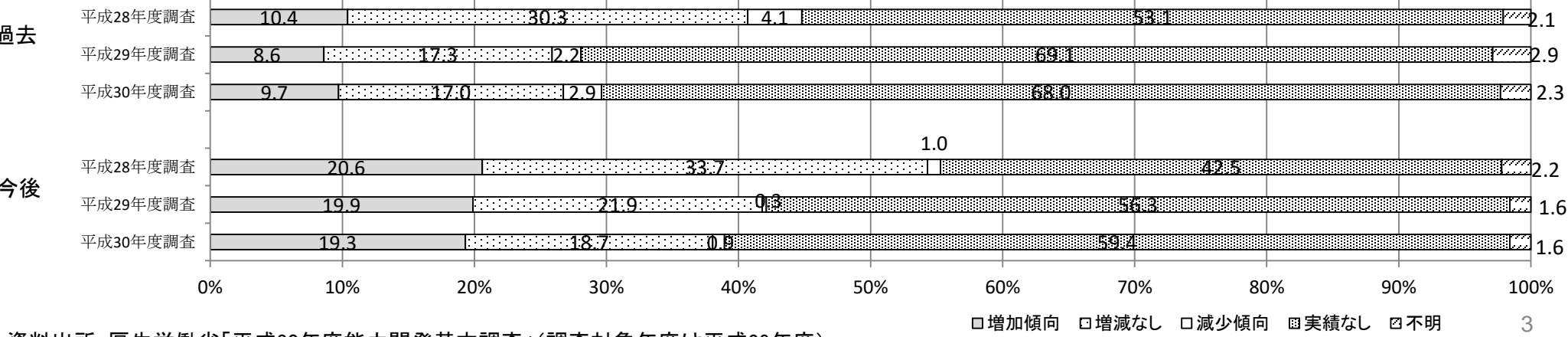
## 【企業調査】

○ 過去3年間の正社員以外へのOFF-JTに支出した費用の実績は、「増加傾向」とする企業の増加の傾向が続いているが、今後3年間をみると、「減少傾向」にあり、2割を下回っている。

OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員)



OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



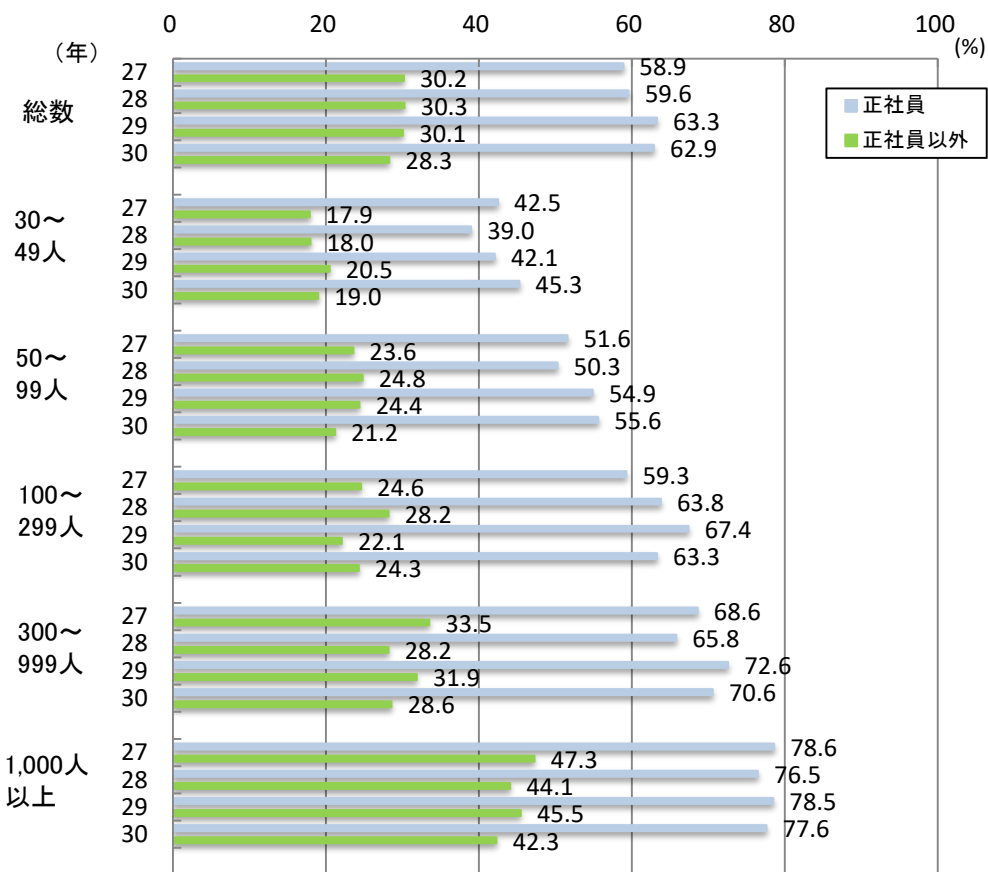
資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

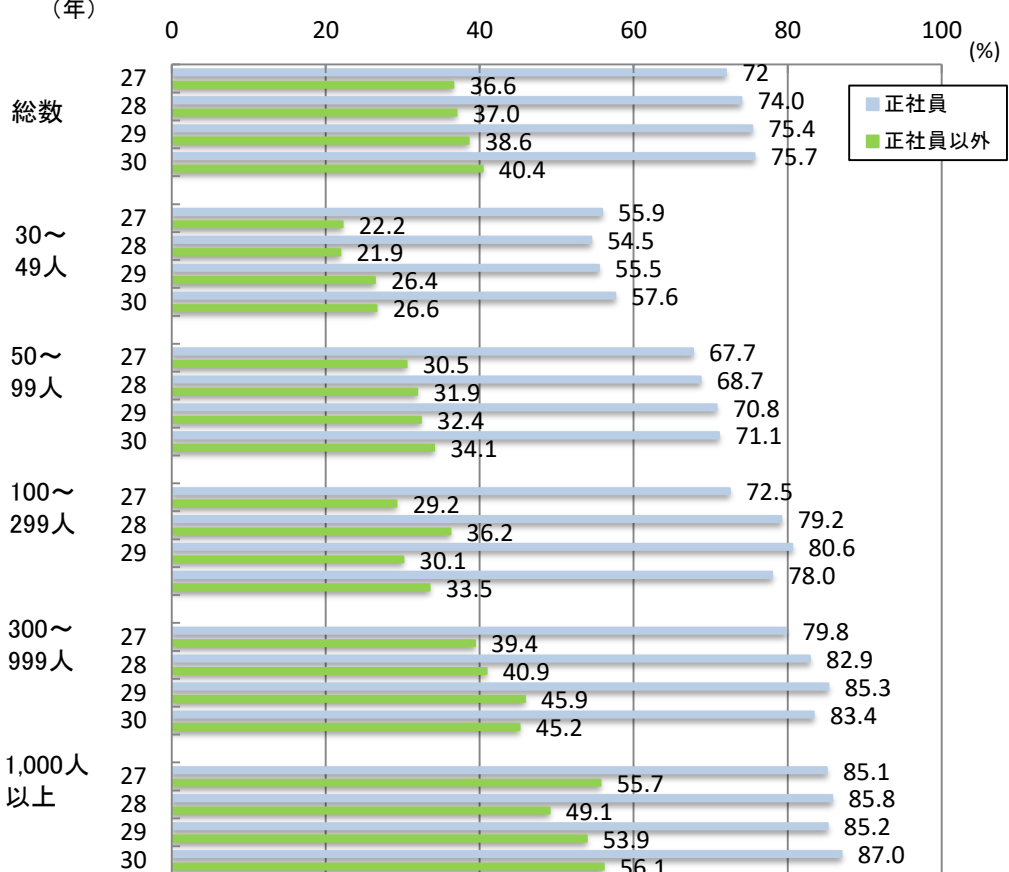
## 【事業所調査】

- 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が大きくなるほど、実施割合が高くなる傾向にある。

計画的なOJTを実施した事業所割合（企業規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（企業規模別）

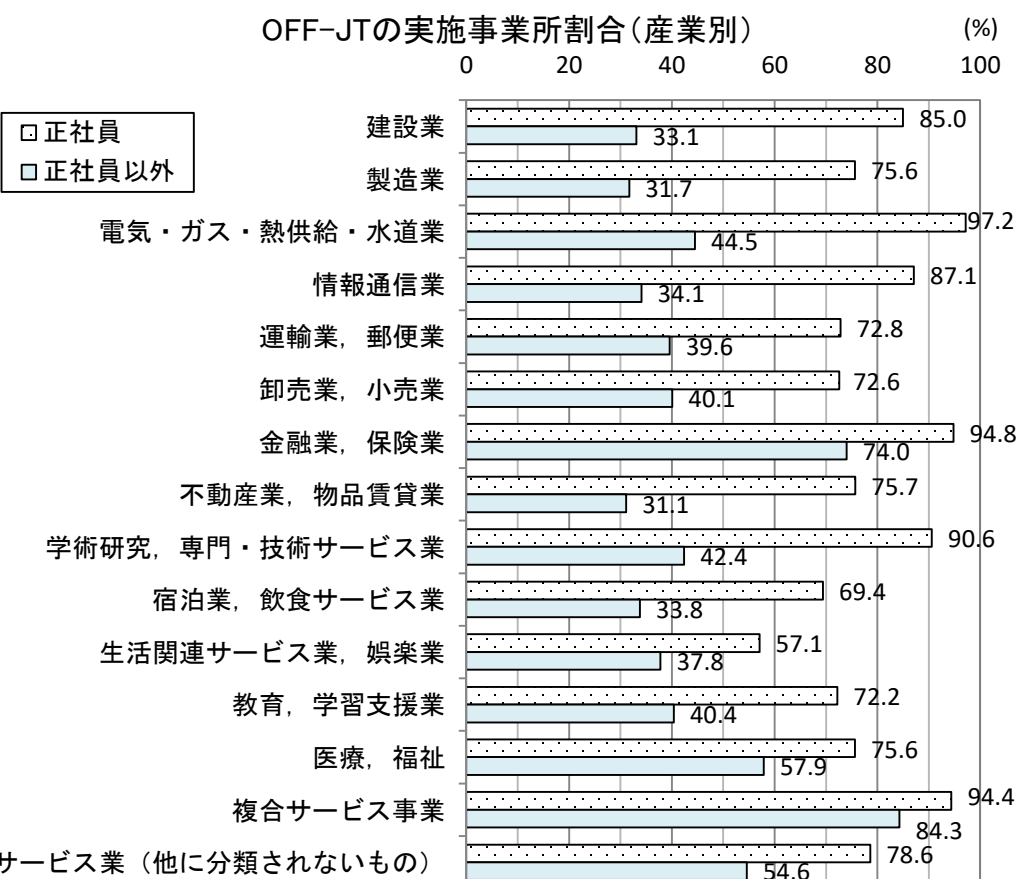
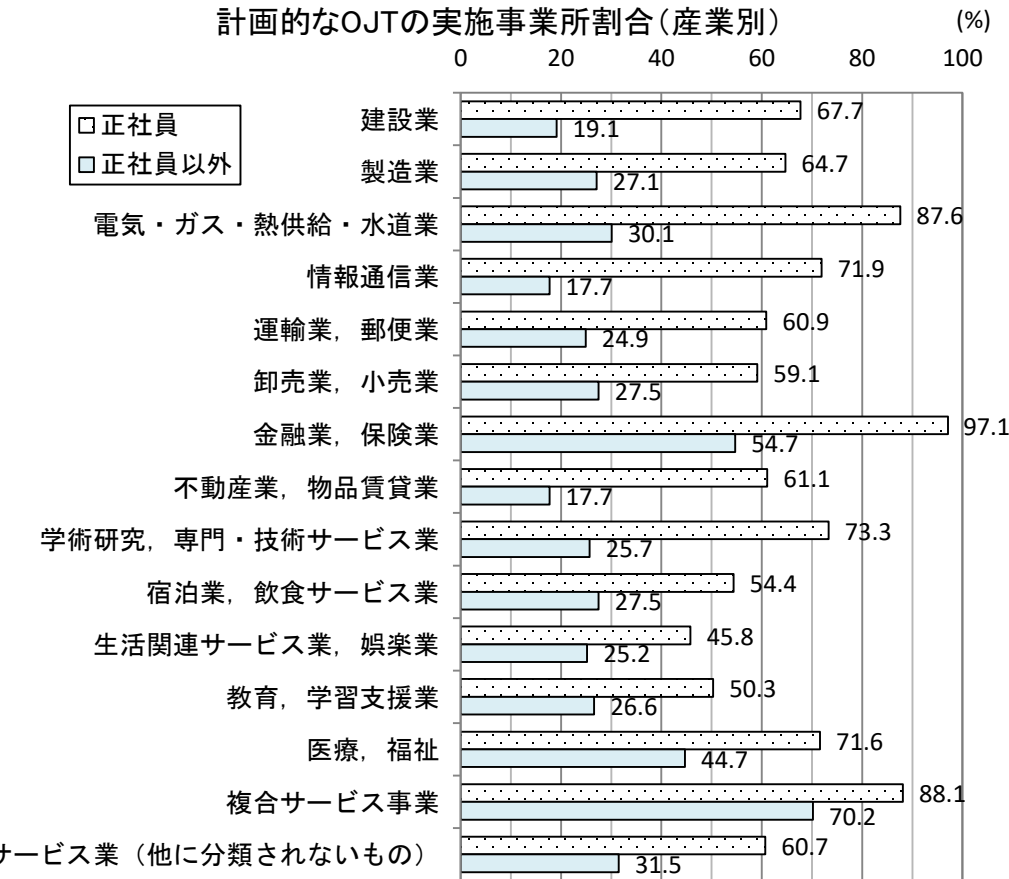


資料出所：厚生労働省「平成27～30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成26～29年度）

# 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)

## 【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」などの実施率が高く、「情報通信業」、「建設業」などで低い。OFF-JTについては、「複合サービス事業」、「金融業、保険業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「不動産業、物品賃貸業」などで低くなっている。



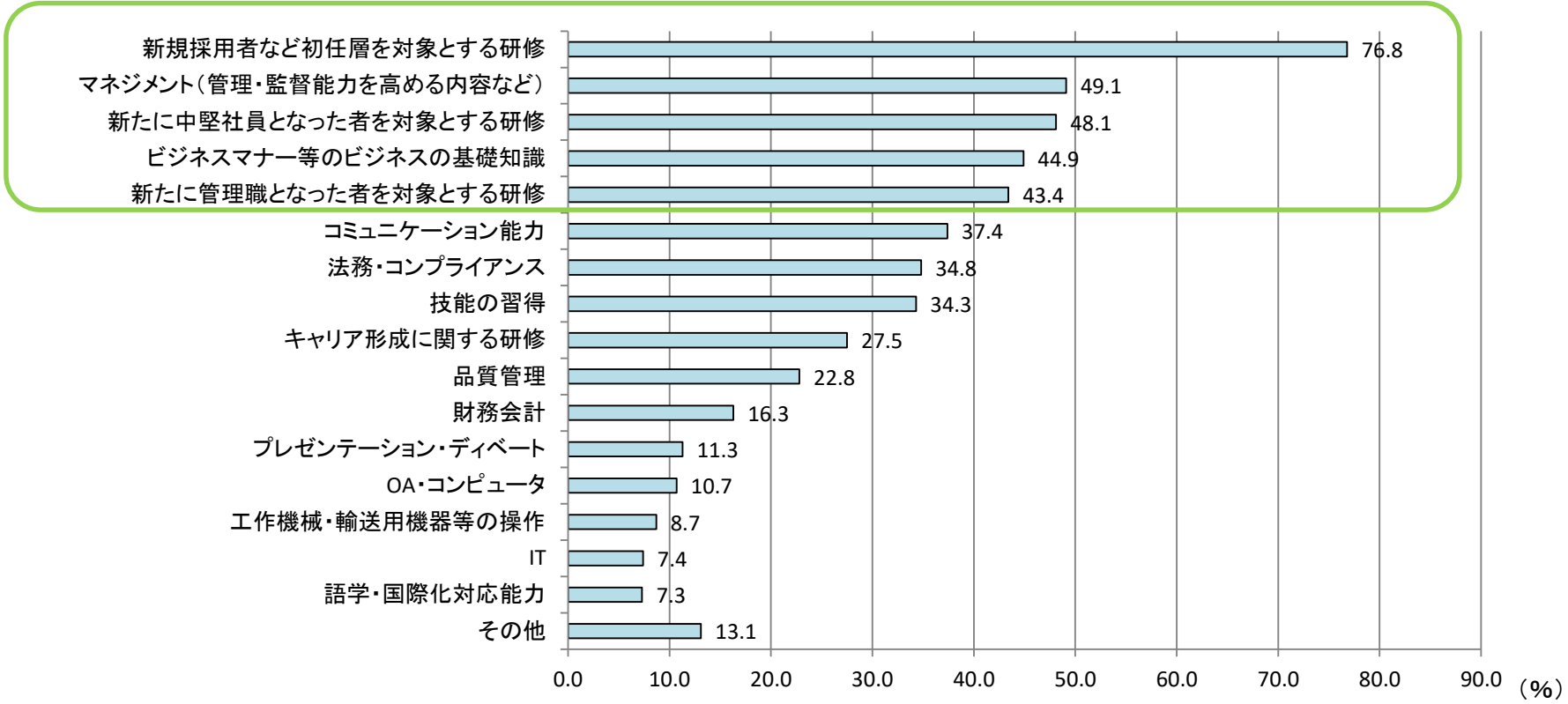
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 事業所におけるOFF-JTの実施内容

## 【事業所調査】

○ 実施されているOFF-JTの内容は「新規採用者など初任層を対象とする研修(76.8%)」、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(49.1%)が高い。

実施したOFF-JTの内容別事業所割合(複数回答)



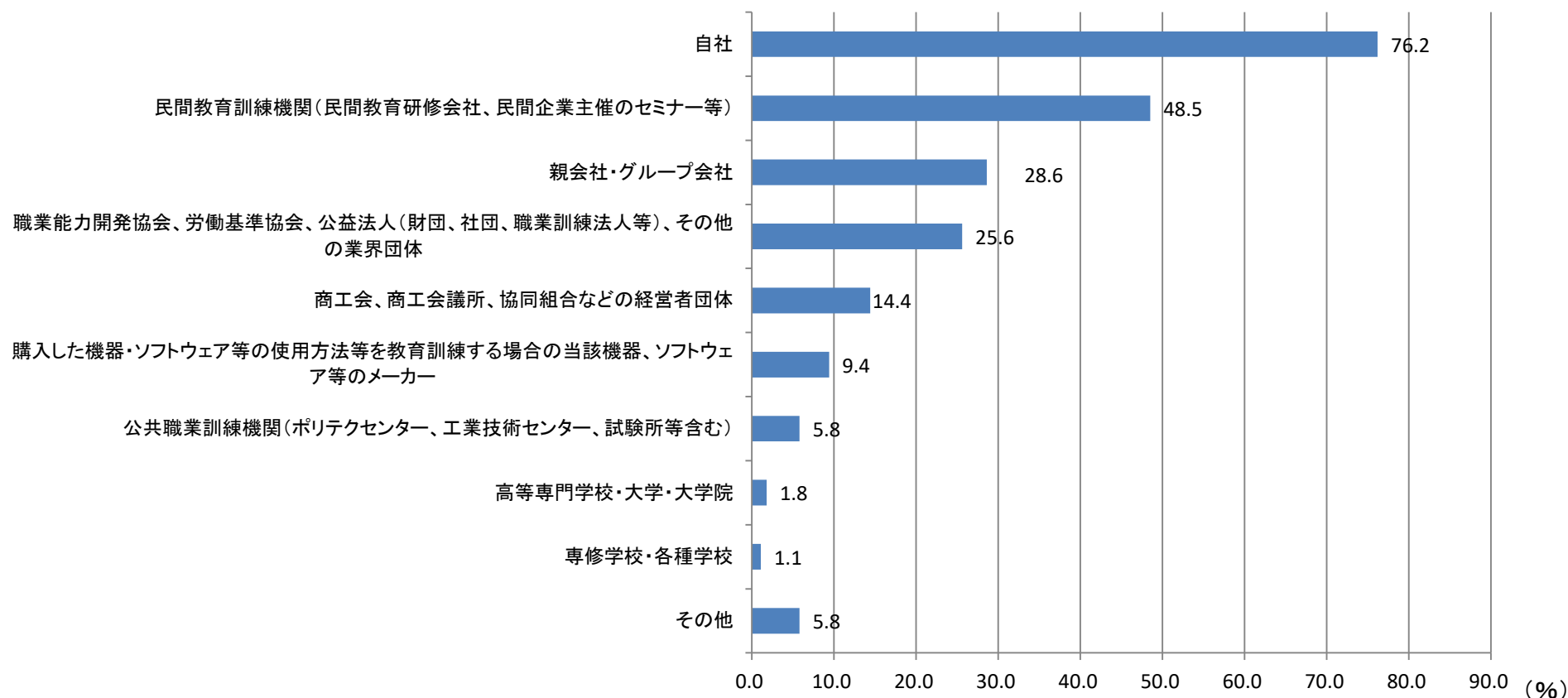
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

## 【事業所調査】

○ 正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関は「自社」(76.2%)、「民間教育訓練機関」(48.5%)が高い。

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(正社員)(複数回答)



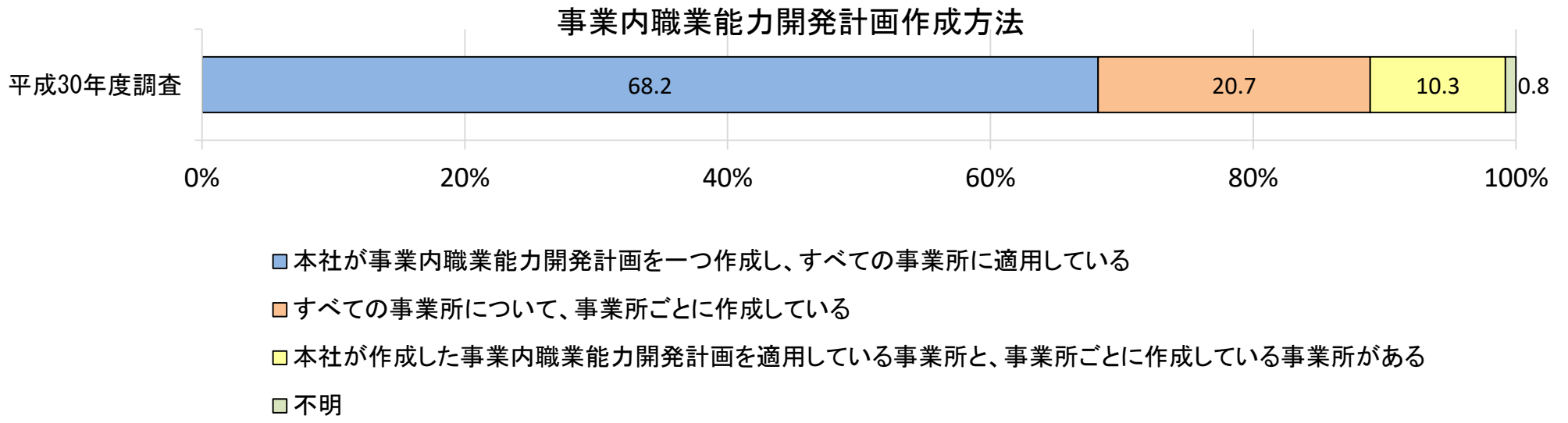
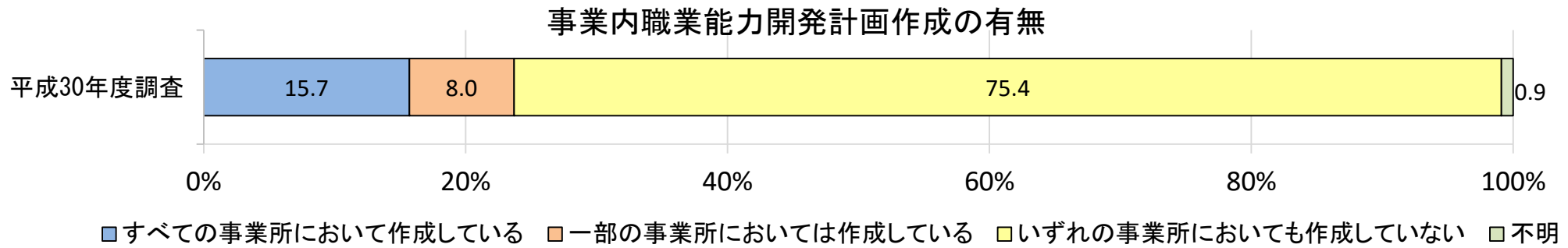
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)



# 事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法

## 【企業調査】

○ 事業内職業能力開発作成について、全ての事業所で作成しているのは1割強に留まっている。  
○ 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が6割を超えている。

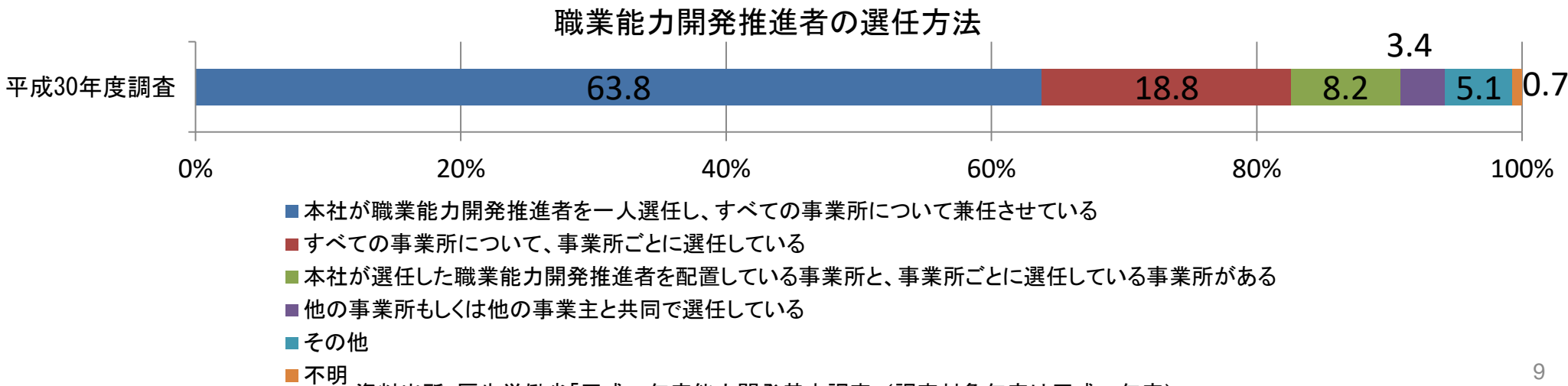
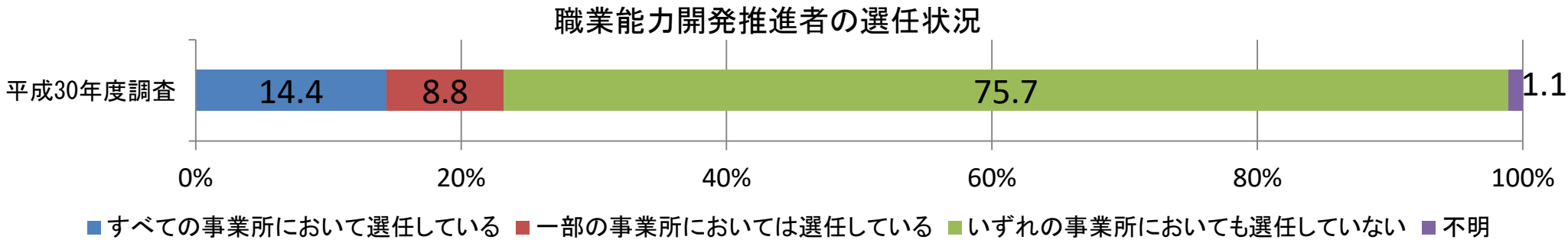


資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

## 【企業調査】

- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が約75.7%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、全ての事業所について兼任させている」とする企業が約63.8%となっている。



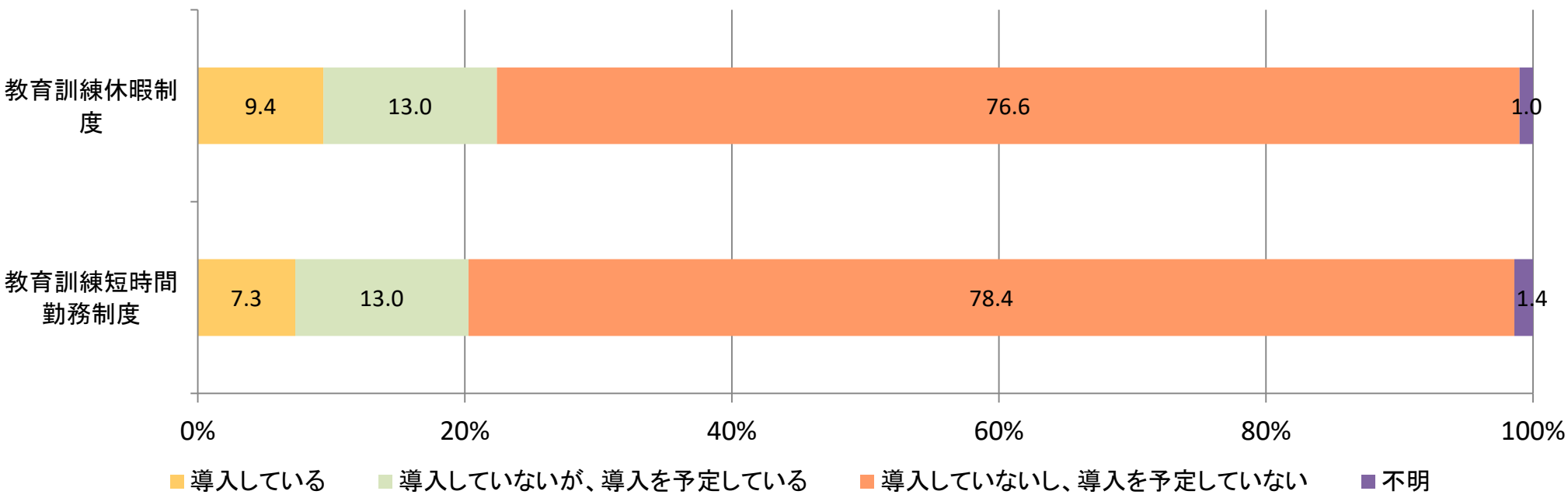
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

## 【企業調査】

○ 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度については、導入している企業は1割未満に留まっている。

教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況



資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度。)

# 教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況

## 【企業調査】

○ 企業規模にかかわらず、制度の導入は進んでいない。

企業規模	教育訓練休暇制度の導入状況				教育訓練短時間勤務制度の導入状況			
	導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入を予定していない	不明	導入している	導入していないが、導入を予定している	導入していないし、導入を予定していない	不明
30～49人	10.3	13.7	75.3	0.7	8.3	13.5	76.9	1.3
50～99人	8.7	14.9	75.6	0.8	7.6	14.9	76.6	0.9
100～299人	9	11.6	77.6	1.7	6	11.9	79.9	2.2
300～999人	8.2	7.6	83.1	1.0	4.9	7.4	86.6	1.1
1000人以上	11.2	6.0	81.9	0.8	5.1	7.4	85.8	1.7

資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成29年度）

# 従業員に対する人材育成・能力開発の方針(企業調査)

- すべての規模で「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている」、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」の順に割合が多い。
- また、企業規模が小さくなるほど、人材育成方針を定めていない企業の割合が高く、また、数年先を見据えた人材開発の実施割合が低くなる。

## 従業員に対する人材育成・能力開発の方針(企業調査)

(単位:%)

企業規模	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	無回答
9人以下	2108	10.5	33.1	28.8	25.2	2.4
10～29人	2781	15.4	38.3	27.7	16.8	1.9
30～99人	1423	15.7	45.2	26.2	11.7	1.3
100～299人	406	17.5	45.8	21.9	13.3	1.5
300人以上	134	18.7	49.3	25.4	6	0.7

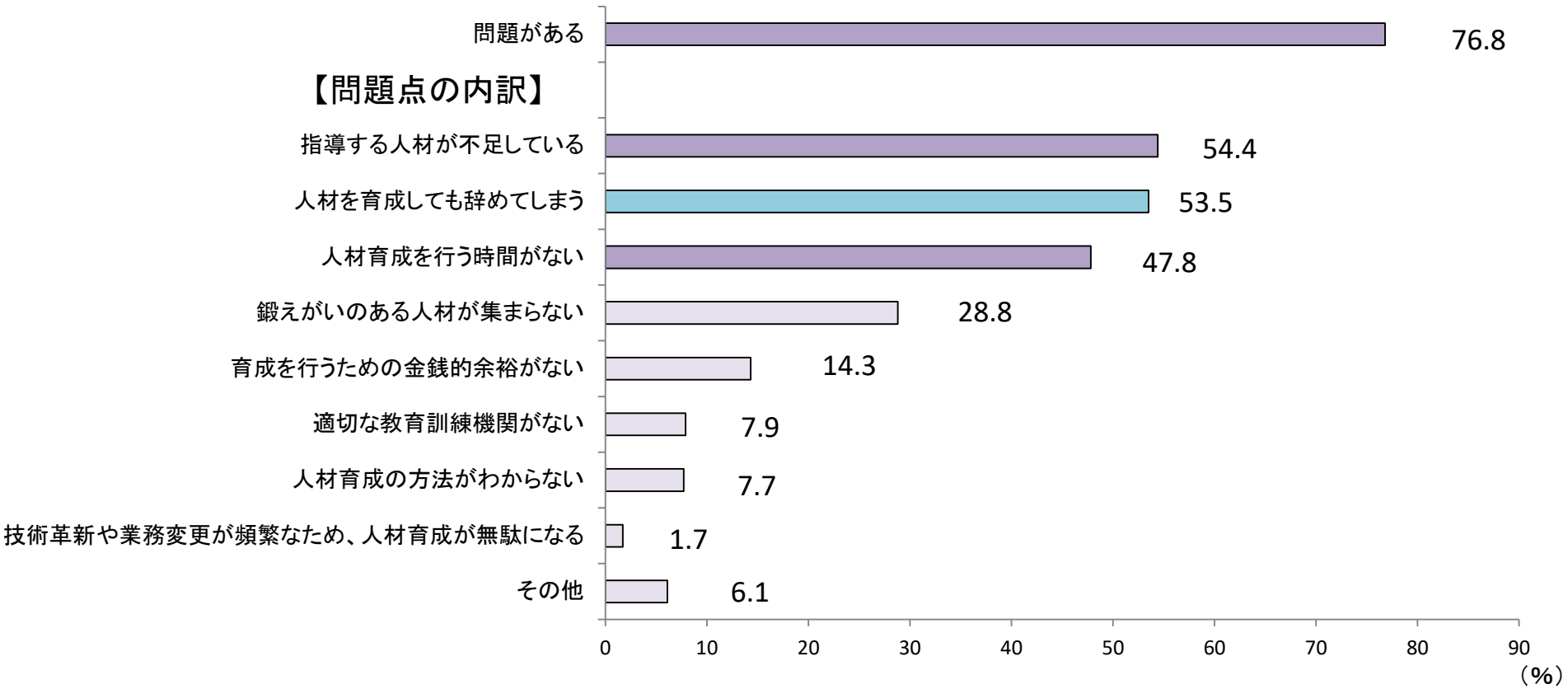
資料出所: JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果」(企業調査)(調査対象年度は平成28年度)

# 人材育成に関する問題点

## 【事業所調査】

○ 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割を超えている。  
○ その理由としては、指導する人材の不足(54.4%)や時間の不足(47.8%)があげられており、「人材を育成しても辞めてしまう」は、50%台を超えている。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)



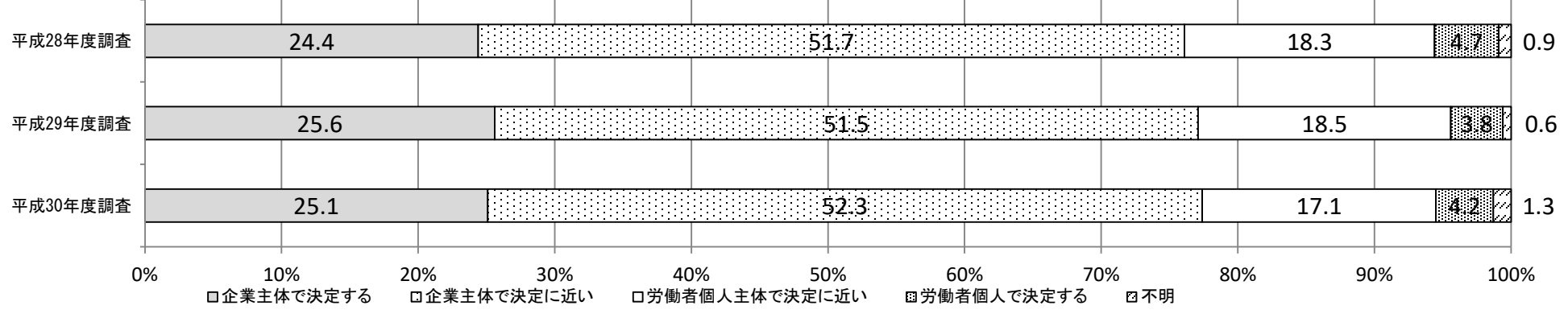
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 能力開発の責任主体

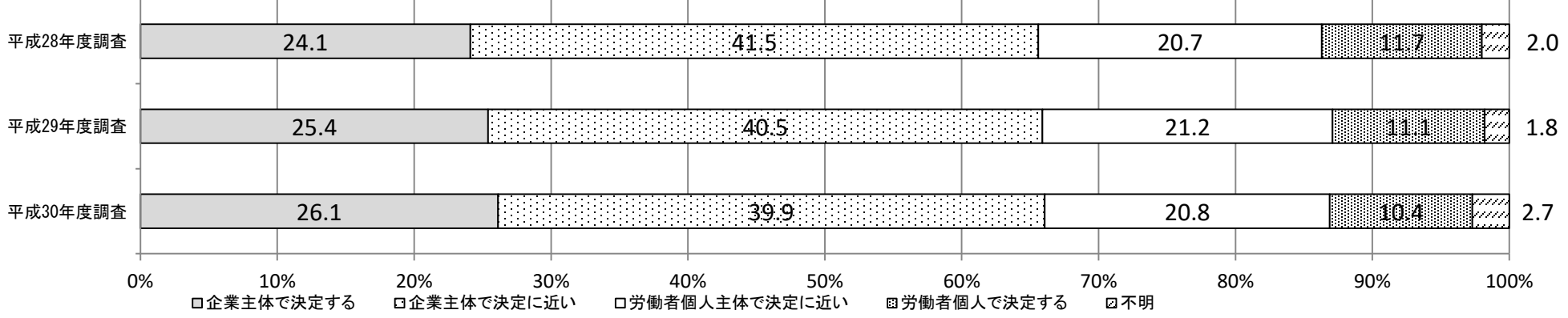
## 【企業調査】

○ 能力開発の方針を決定する主体は、正社員、正社員以外ともに、「企業主体」とする割合が「労働者個人を主体」とするよりも高い。

能力開発の責任主体(正社員)



能力開発の責任主体(正社員以外)



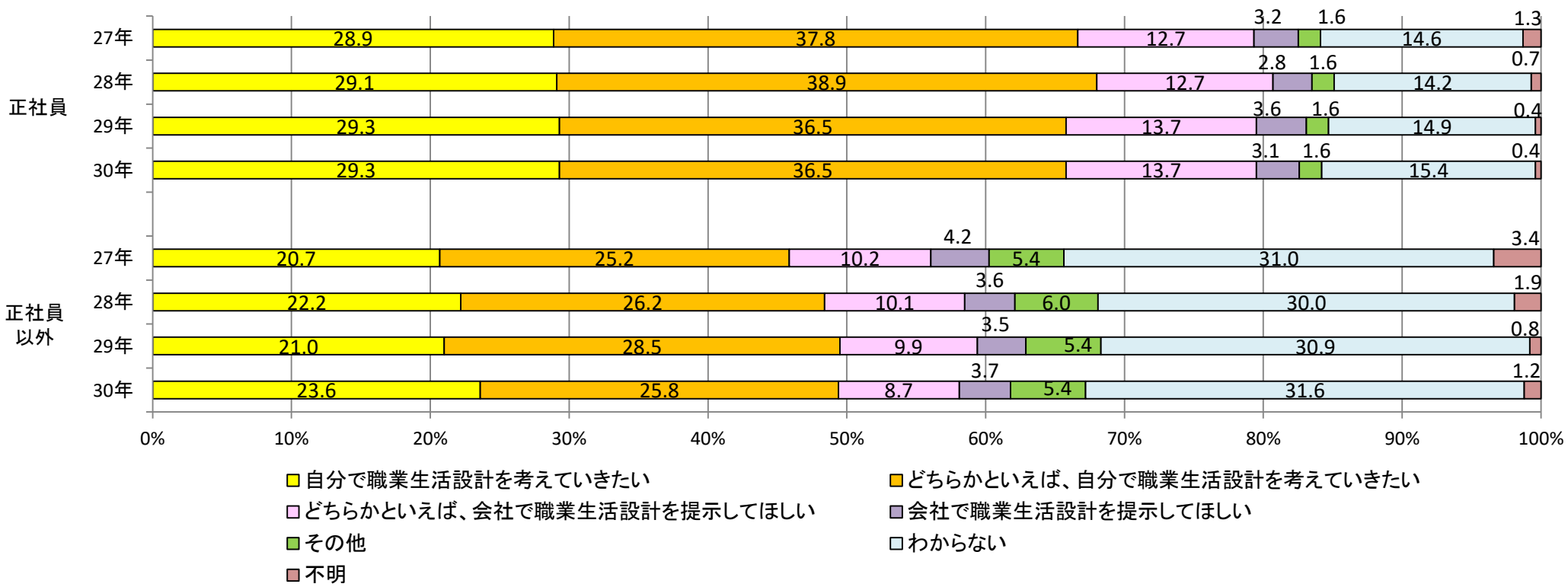
資料出所: 厚生労働省「平成27~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26~29年度)

# 職業生活設計の考え方

## 【個人調査】

○ 自分自身の職業生活設計について、正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割、正社員以外では、約5割で推移している。

### 職業生活設計の考え方



資料出所: 厚生労働省「平成27~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成26~29年度)

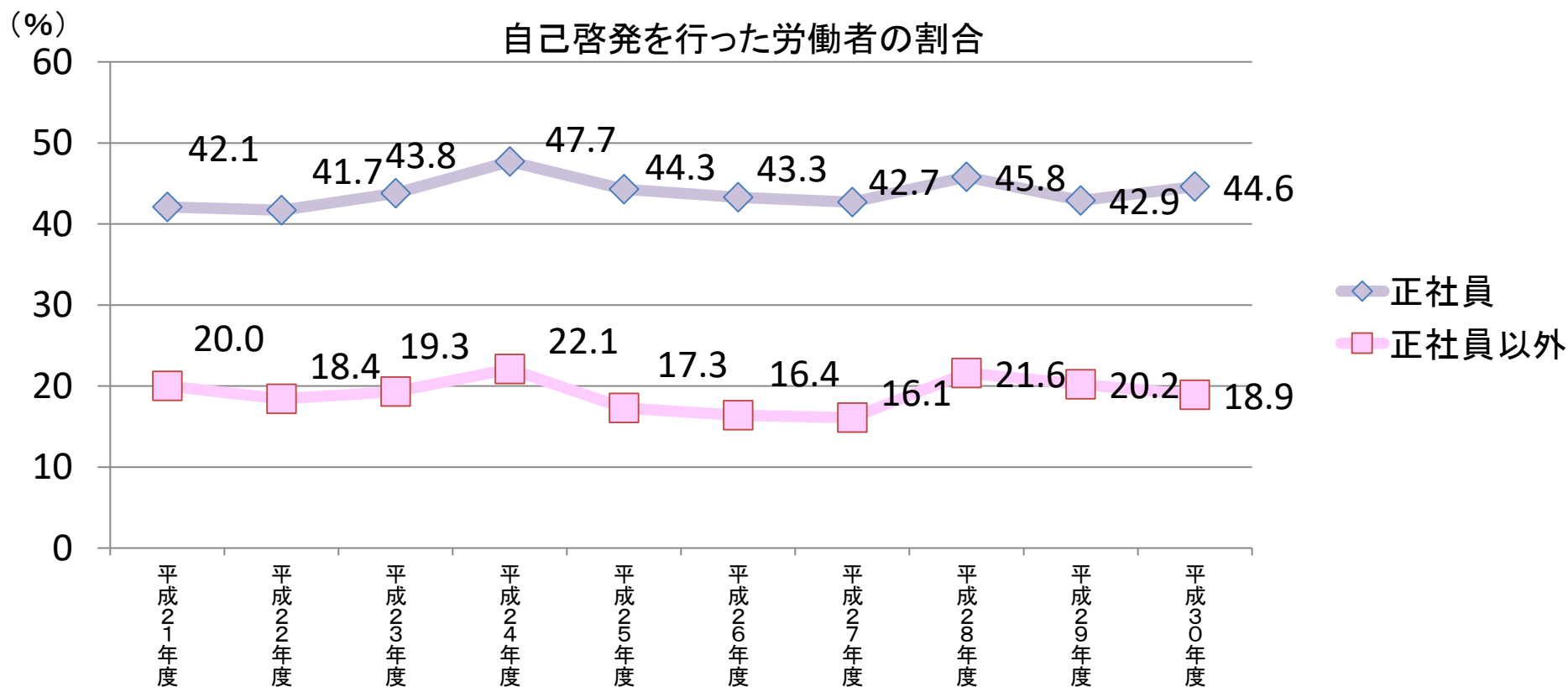


# 自己啓発を行った労働者の割合

## 【個人調査】

○ 自己啓発を行った労働者の割合は、

- ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
- ・ 正社員は40%台で推移し、正社員以外は20%前後で推移している。

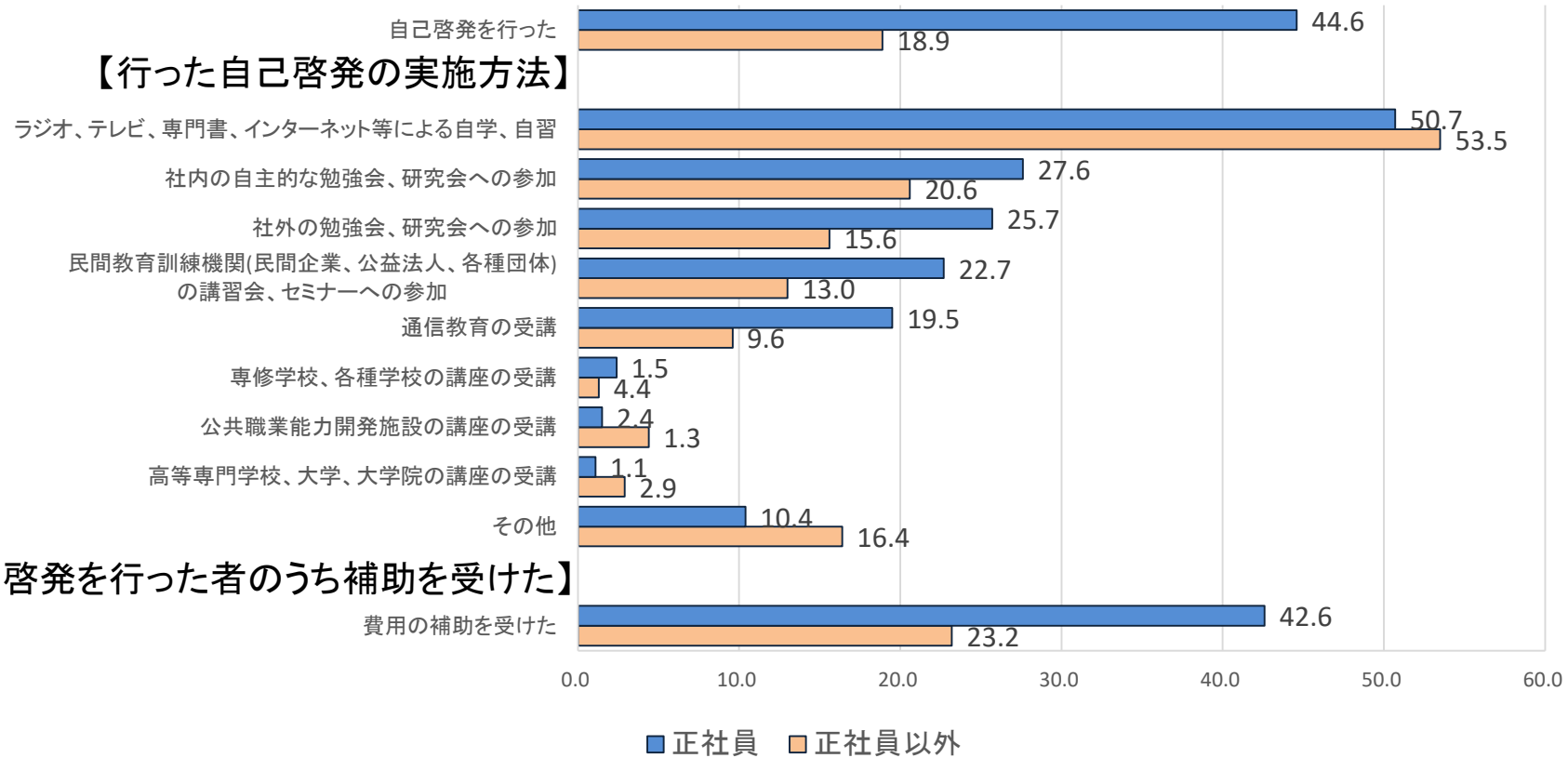


# 自己啓発の実施方法

## 【個人調査】

- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」の割合が高く、「公共職業能力開発施設の講座の受講」、「専修学校、各種学校の講座の受講」、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」が低い。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では42.6%、正社員以外では23.2%となっている。  
※費用の補助主体は、「勤務先ของบริษัท」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等

自己啓発の実施状況(複数回答)



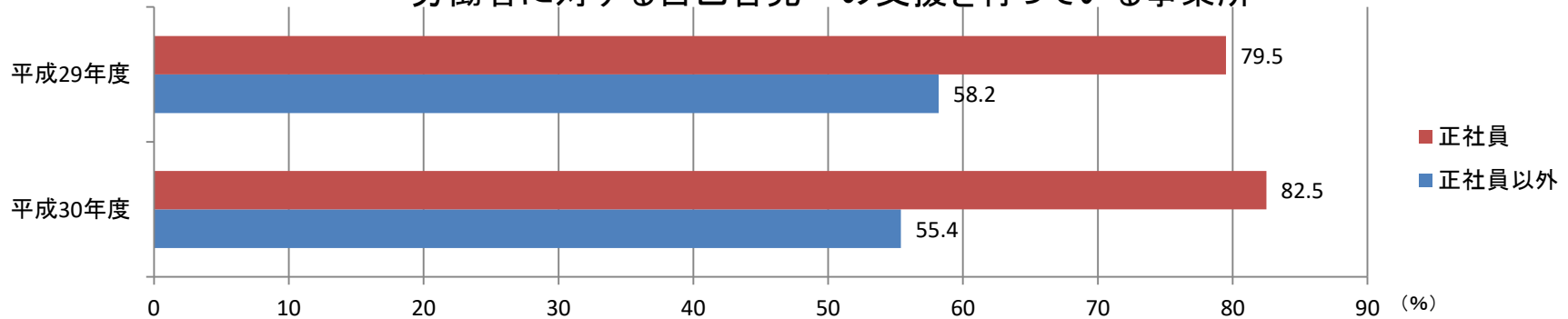
資料出所: 厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

# 労働者の自己啓発に対する支援

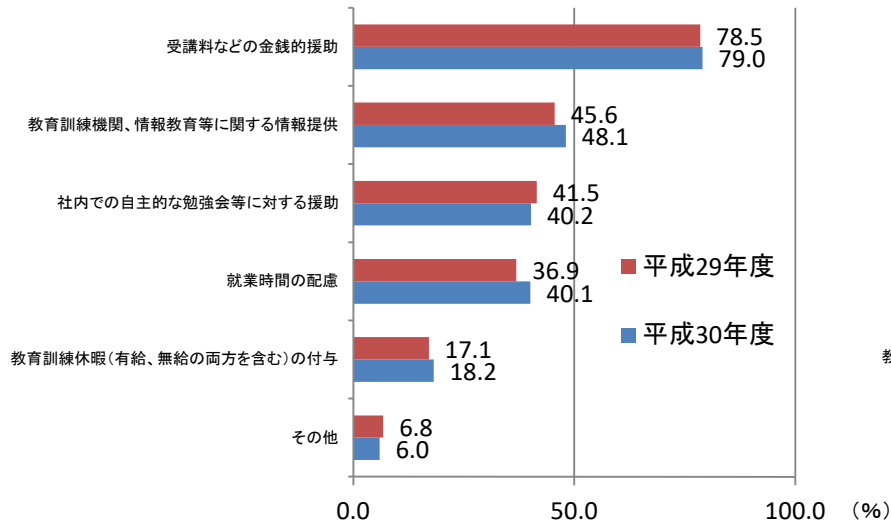
## 【事業所調査】

- 自己啓発に対する支援を行っている事業所の割合は正社員では約8割だが、正社員以外では約6割にとどまっている。
- 自己啓発に対する支援としては、受講料などの金銭的援助が最も多く、次に教育訓練機関、情報教育等に関する情報提供が多い。

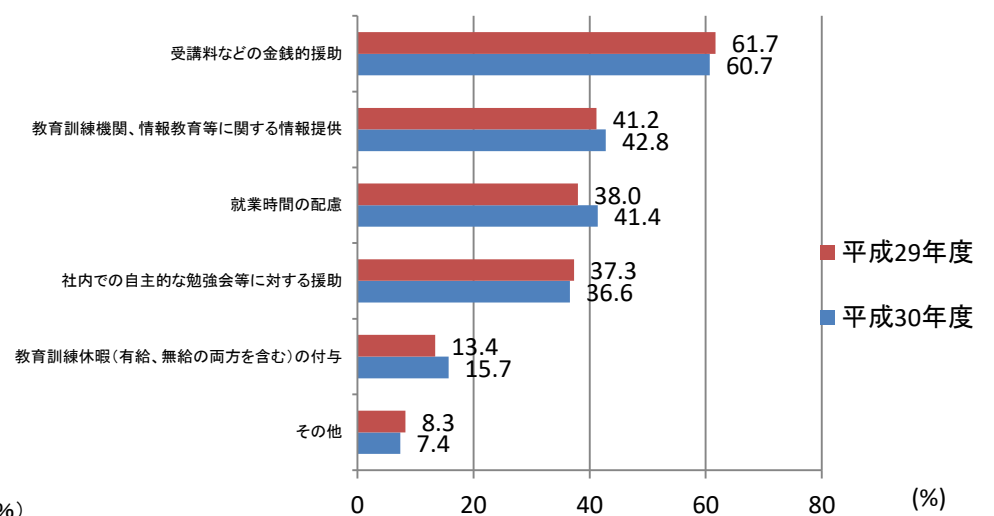
労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所



労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員)



労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員以外)



資料出所:厚生労働省「平成30・29年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29・28年度)

# 能力を高める上での課題(労働者調査)

- 企業規模にかかわらず「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」「会社に人材育成や能力開発に関する方針がない」「従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない」「仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない」という回答が多い。
- ただし、特に問題はないという回答が最も多い。

## 能力を高める上での課題(労働者調査)

(単位: %)

企業規模	n	能力を高める上での課題										
		忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい	会社に人材育成や能力開発に関する方針がない	従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない	仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない	従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない	教育訓練機関に通うのに費用がかかる	どこにどのような教育訓練機関があるのかわからない	適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない	その他	特に問題はない
9人以下	623	15.9	11.4	16.9	10.3	10.8	8.2	10.9	7.2	6.7	0.8	52.6
10～29人	1237	21.3	22.7	22.8	15.8	16.0	12.8	12.4	8.7	7.8	0.6	38.1
30～99人	1621	24.5	22.5	23.6	20.7	18.5	13.4	13.9	10.2	9.8	0.3	32.7
100～299人	1463	25.3	24.7	23.4	21.4	18.9	13.9	14.9	9.6	9.4	1.0	31.3
300人以上	5056	27.5	20.4	15.7	19.5	18.6	15.0	13.8	8.2	8.5	1.1	34.2

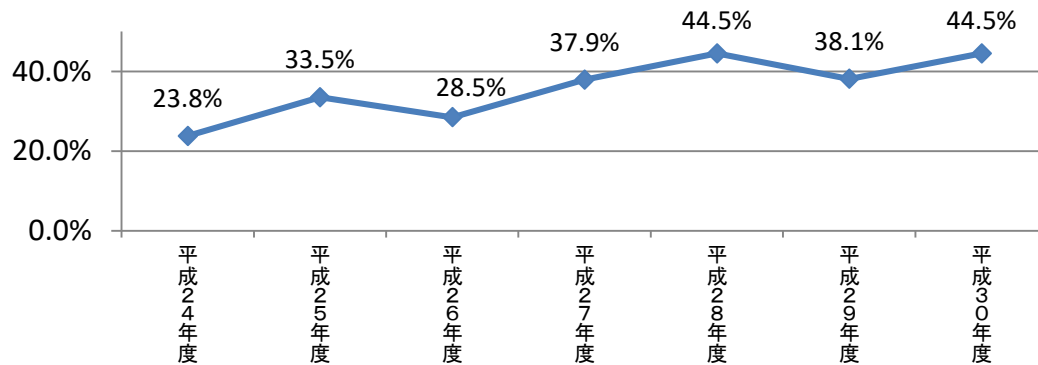
資料出所: JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果」(労働者調査)(調査対象年度は平成28年度)

# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

## 【事業所調査】

- キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所の割合は、平成27年度以降、4割前後で推移している。
- 企業規模が小さいほどキャリアコンサルティングの導入割合が低い。
- キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している企業のうち、キャリアコンサルタント(有資格者)が具体のキャリアコンサルティングを実施しているのは約1割。

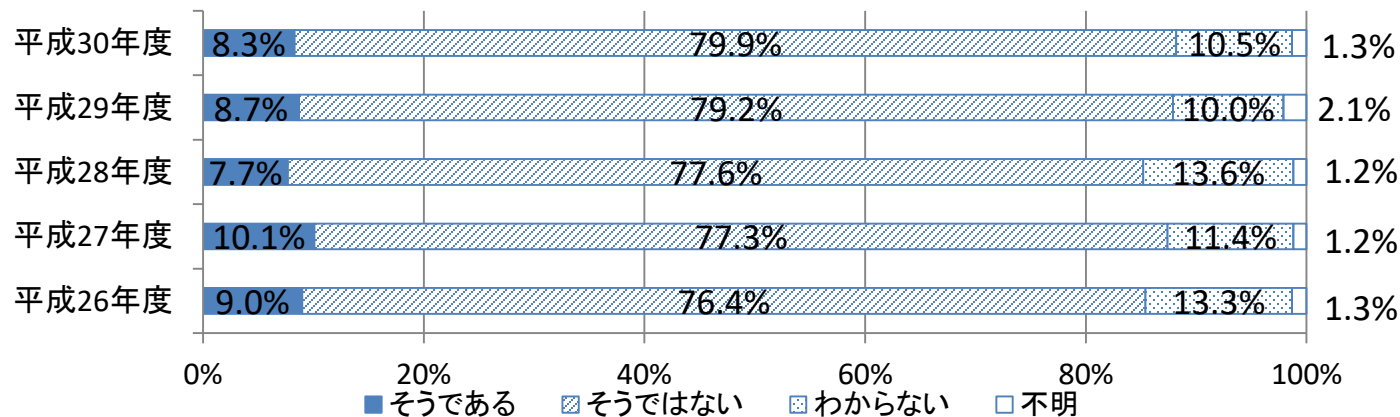
○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合



○キャリアコンサルティングの導入状況(平成30年度)

企業規模	キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所 (単位: %)
30～49人	31.4
50～99人	36.2
100～299人	36.8
300～999人	46.1
1000人以上	65.4

○キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるか



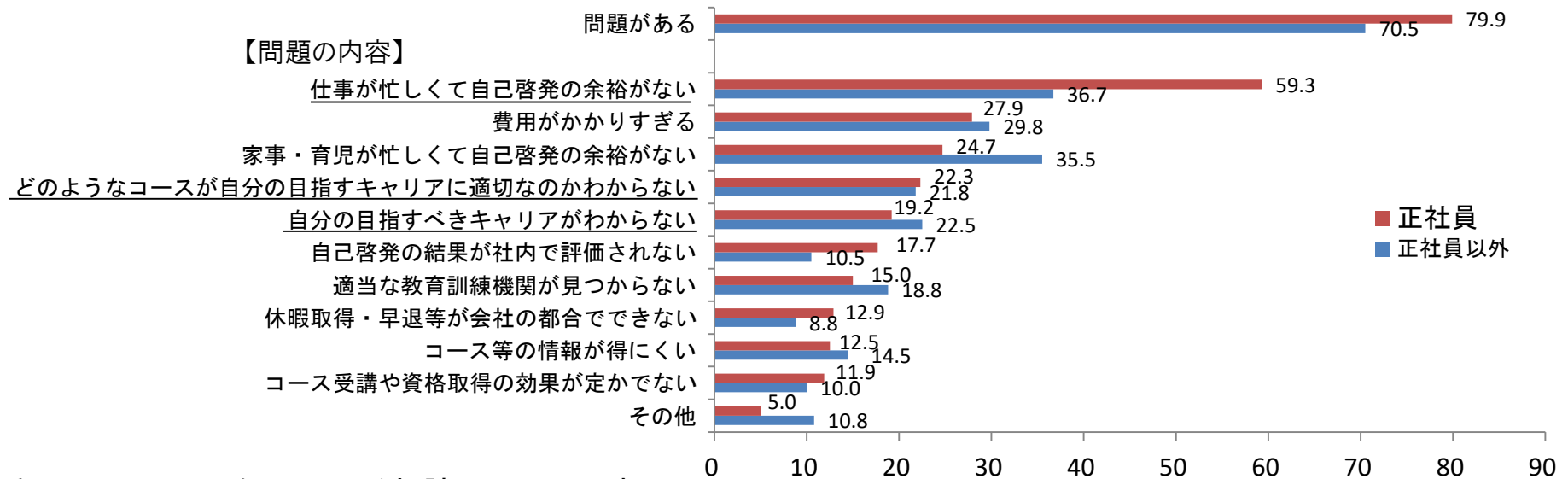
資料出所: 厚生労働省「平成24～平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23～平成29年度)

# 企業におけるキャリアコンサルティングの導入状況

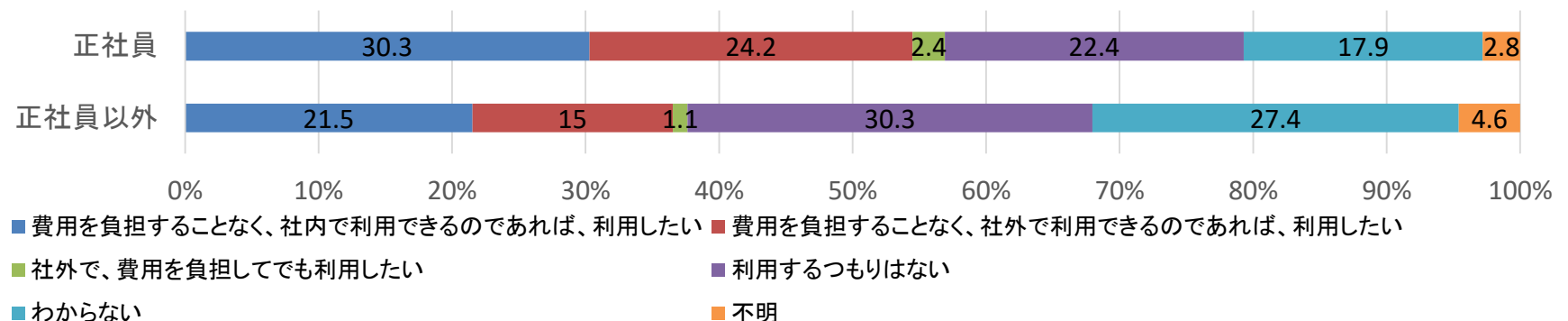
## 【個人調査】

- 労働者の多くが自己啓発(能力開発)に問題があるとしている(正社員79.9%、正社員以外70.5%)。
- 正社員については、費用負担がなければキャリアコンサルティングによる相談を利用したいという割合が50%を超えている。

### ○自己啓発に問題があるとした労働者の問題点(複数回答)



### ○キャリアコンサルタントによる相談の利用の要望



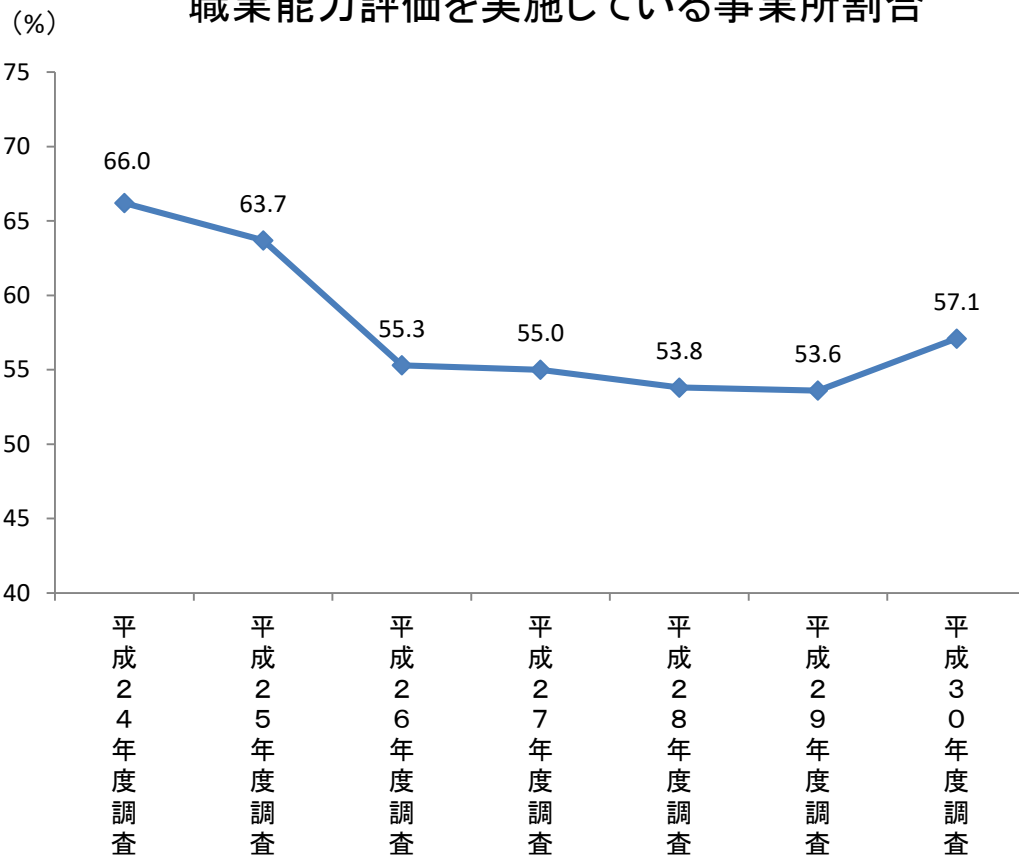
# 職業能力評価の実施状況・活用方法

## 【事業所調査】

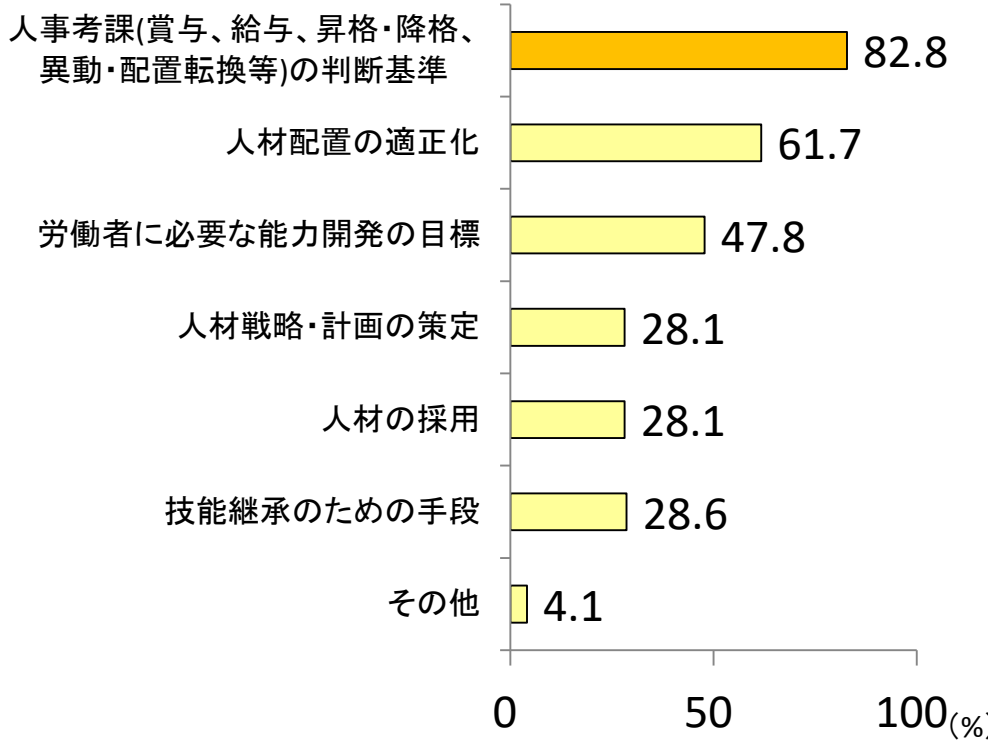
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成24年度以降減少していたが、平成30年度は増加した。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」  
(調査対象年度は平成29年度)

資料出所:厚生労働省「平成24~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23~29年度)

# 企業における労働者の キャリア形成支援に対する施策



# 人材開発支援助成金

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：( )内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇成型訓練(※1) について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成：760(380)円/時・人  OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成：960(480)円/時・人  OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・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 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費(※4) 賃金助成：760(475)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費 (※4) 賃金助成：960(600)円/時・人  OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)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	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・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	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人

※1 ・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)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇成型訓練

※2 ・雇成型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合  
・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の場合

※3 ・非正規雇用労働者が対象

※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)

※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

# 認定職業訓練の概要

## 1 職業訓練の認定

事業主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、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。(法的根拠 職業能力開発促進法第13条、第24条)

## 2 認定の効果等

- ・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、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が受けられること
- ・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、有利に取り扱われること 等

## 3 認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同して行うものがあり、全国で1,132の認定職業訓練施設がある(30年度)。

## 4 認定職業訓練の特色

- ・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等
- ・訓練生数は全国で約20.8万人(30年度)
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

名	称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び負担割合(上限)
認定訓練助成事業費補助金	運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1 / 3 都道府県 1 / 3
	施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	都道府県が設置する場合 国 1 / 3  市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1 / 3 都道府県 1 / 3

# キャリアコンサルティングの関連施策(セルフ・キャリアドック)

- 「セルフ・キャリアドック」＝企業が、キャリアコンサルティング面談と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・支援する取組み、また、そのための企業内の「仕組み」。  
⇒ 職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施

## ○ 従業員の主体的なキャリア形成の促進

### 社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

#### ○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的の実施
- ・特定の条件(年齢、経験年数等)にある従業員を対象に実施

#### 【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

#### 【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

#### 【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

#### ◆従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等

#### ◆組織の課題への対応

- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

# キャリアコンサルティングの関連施策(ジョブ・カード制度)

## 《ジョブ・カード》

- 個人が職業生涯を通じて活用する「キャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして普及を促進。
- ジョブ・カードが持つ機能を活かして、需給調整場面、企業実務の場面、職業訓練場面等における活用が進む。
- 企業の活用メリットとしては、「採用強化」「人材育成」「社員モチベーション向上・定着促進」等。

企業に対する支援  
施策の内容  
(採用活動、人材育成等)

- 応募書類としてのジョブ・カード活用方法の助言
- 従業員へのキャリアコンサルティング実施に関する支援
- 雇用型訓練の実施に関する支援

令和元年度の支援体制  
「ジョブ・カードセンター」  
民間事業委託により実施。  
(中央1カ所、広域8カ所(地  
域33カ所))

### ◆強化ポイント

- セルフ・キャリアドック制度の導入支援。特にミドル/シニア層に対しジョブ・カード活用により、キャリアの棚卸しや企業内・外における高齢期の活躍像の提示、高齢期を見据えたキャリアコンサルティングを促進。

令和2年度の支援体制  
「キャリア形成サポートセンター  
(仮称)」  
民間事業委託により実施  
(全国をカバーする拠点を整備)

企業の実務場面  
におけるジョブ・カード  
活用メリット

### 1) 採用強化・マッチング向上

- 採用時の応募書類としての活用等、履歴書だけでは理解しにくい応募者の価値観や強みの把握
- 新卒、中途採用だけでなく、再雇用、育休等復職時における活用

### 2) 人材育成・社員モチベーション向上・定着促進

- 従業員の主体的なキャリア形成意識の醸成
- 一人一人の志向に合ったキャリアプランに基づく計画的な人材育成
- 組織活性化。社員の自己理解を促しモチベーションを向上
- 定着促進。リテンション効果

# 「グッドキャリア企業アワード」について

- 「グッドキャリア企業アワード」は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することにより、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施。
- 平成24年度から27年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施していたが、より多くの人や企業に浸透させることを目的に、平成28年度より呼称を変更するとともに、表彰を「大賞」（厚生労働大臣表彰）と「イノベーション賞」（人材開発統括官表彰）に区分するなど、拡充。



**募集受付**

**募集対象**

従業員の自律的なキャリア形成(職業生活設計・働き方の実現)を支援するための取組を行っている企業等  
※企業等: 企業(事業所を含む)をはじめ物資等の生産・販売、サービスの提供など経済的事業を継続的に営む法人

**受賞企業決定**

**大賞(厚生労働大臣表彰)  
(5社程度)**  
 キャリア支援に対する総合的かつ継続的な取組を実施し、成果が顕著である企業等  
※令和元年度受賞企業: 伊藤忠テクノソリューションズ(株)、SCSK(株)、日鉄工材(株)、日本生命保険相互保険、(株)ミツイ

**イノベーション賞(人材開発統括官表彰)  
(最大10社程度)**  
 キャリア支援について、対象者、取組手法等を重点化した取組を実施し、成果が認められる企業等  
※令和元年度受賞企業: コニカミノルタウイズユー(株)、日本電産(株)、服部農園(有)、三井住友海上火災保険(株)、三菱ケミカル(株))

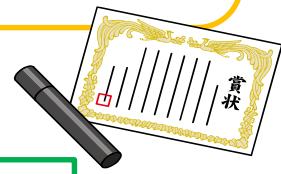
**審査委員会**

学識者等で構成する審査委員会において、応募企業等の取組を次の三側面から厳正かつ公正に評価し、受賞企業を選定

キャリア支援の特徴・理念	キャリア支援の取組の内容	キャリア支援による効果等
--------------	--------------	--------------

**推進委員会**

アワードの実施方法や受賞企業の取組内容の周知方法など、アワードの知名度を高め、キャリア支援の取組を促進するための方策について、多様な分野の有識者によって構成される推進委員会において検討



# 技術革新に対応した在職者訓練等

全国87か所のポリテクセンター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の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、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

## 支援の流れ

### 1. 人材育成に関する相談

担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

### 2. 人材育成プランの提案

課題等に合わせた以下のメニューの中から最適なプランを提案

### 3. 職業訓練の実施

企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

#### 高度な技能・技術の習得を支援 (在職者訓練)

「技能・技術などの向上」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、“ものづくり分野”を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした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)
- 受講料(1人あたり平均)  
13,000円程度

#### ○主な訓練分野

- 【機械系】  
・機械設計 ・機械加工 ・溶接加工
- 【電気・電子系】  
・電子回路設計 ・電気設備保全
- ・IoT技術の活用
- 【居住系】  
・建築設計 ・建築製図  
・施工管理



#### 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”などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見やノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

- 訓練日数  
概ね1～5日(6～30時間)
- 受講料(1人あたり)  
3,240円～6,480円

#### ○主な訓練分野

- 【生産・業務プロセスの改善】  
・生産管理 ・品質管理 ・物流のIT化
- ・IoT活用によるビジネス展開
- ・クラウド活用入門
- 【横断的課題】  
・組織マネジメント
- 【売上げ増加】  
・マーケティング



#### IT理解・活用力の習得を支援 (IT活用力セミナー)

第4次産業革命による技術革新に対応するために、中小企業や製造現場等で働く人を対象としたITの活用や情報セキュリティなどのIT理解・活用力習得のための訓練コースを、民間機関等を活用して実施します。

- 訓練日数  
概ね0.5～3日(3～18時間)
- 受講料(1人あたり)  
2,160円～5,400円

#### ○主な訓練分野

- 【IT理解】  
・新技術動向 ・業務のIT化 等
- 【ITスキル・活用】  
・表計算 ・文書作成
- ・ホームページ 等
- 【IT倫理】  
・コンプライアンス
- ・情報セキュリティ



#### 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」「研修したいが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、機構の職業訓練指導員(テクノインストラクター)を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の機構施設・設備(会議室、実習場及び訓練用設備・機器)の貸出しを行っています。



J E E Dホームページ  
生産性センターの支援メニューを紹介しています。29

# (参考) 大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」及び中小企業向け「所得拡大促進税制」について

- 持続的な賃上げを強力に後押しする観点から、賃上げに積極的な企業の税負担を軽減する税制。
- 従業員の教育訓練を積極的に実施する企業に対しては、税額控除率を上乘せ。

## ○大企業向け「賃上げ・生産性向上のための税制」

### 【要件】

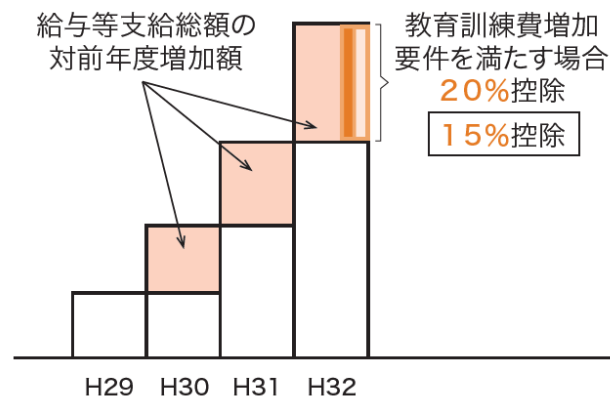
- ①賃金：継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 $\geq 3\%$
- ②設備投資：国内設備投資額 $\geq$ 当期の減価償却費の総額の9割  
※令和2年度4月1日以降開始の事業年度からは9.5割に変更予定。
- ③教育訓練：当期の教育訓練費 $\geq$ 前期・前々期の教育訓練費の平均の1.2倍

### 【通常措置】

- ・①及び②を満たした場合：  
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 15\%$ の税額控除

### 【教育訓練による上乘措置】

- ・①、②及び③を満たした場合：  
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 20\%$ の税額控除



## ○中小企業向け「所得拡大促進税制」

### 【要件】

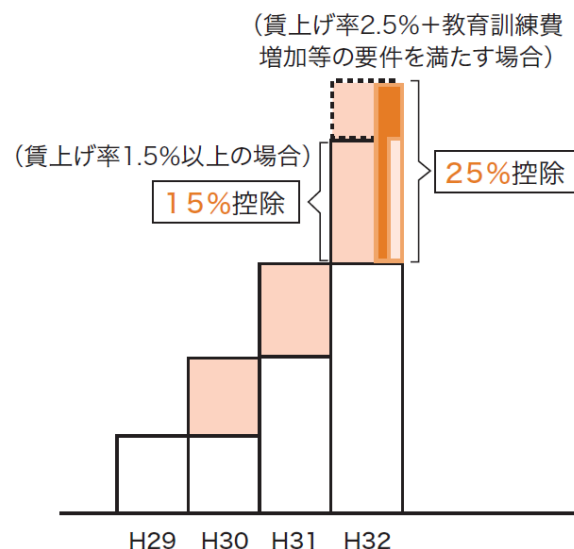
- ①賃金：継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率 $\geq 1.5\%$
- ②教育訓練：当期の教育訓練費 $\geq$ 前期の教育訓練費の1.1倍

### 【通常措置】

- ・①を満たした場合：  
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 15\%$ の税額控除

### 【教育訓練による上乘措置】

- ・①の増加率が2.5%以上かつ②を満たした場合：  
給与等支給総額の対前年度増加額 $\times 25\%$ の税額控除  
(他の要件による上乘措置も存在)



※どの措置も、控除額の上限は法人税額の20%