

職場における学び・学び直し促進ガイドライン

別冊

(令和8年4月改訂版)

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」本体の「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」において定められた事項は以下のとおり。

「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」別冊においては、本項目に関する公的な支援策（P2～36）と学び・学び直しに取り組む企業事例（P37～44）を紹介する。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」

1 学び・学び直しに関する基本認識の共有

- ① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

2 能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

- ② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
- ③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
- ④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

3 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

- ⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
- ⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備

4 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

- ⑦ 学び・学び直しのための時間の確保
- ⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
- ⑨ 学びが継続できるような伴走支援

5 持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

- ⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供
- ⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価

6 現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

- ⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組
- ⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

多くの職場における、多くの労働者による、学び・学び直しの実践に向けて、国などが講じている公的な支援策の内容とその利用方法は以下のとおり。

支援策の紹介に当たっては、学び・学び直しを実施する過程で、必要な支援が講じられるよう、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で整理している。

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」に対応した「公的な支援策」

<② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化>

- 職業能力評価基準 4
- 職業能力検定認定制度 5
- 職業情報提供サイト（job tag（じょぶたぐ）） 7
- デジタルスキル標準（DSS） 8
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 9

<③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し>

- キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム） 10
- キャリア形成・リスキング推進事業 11
- ジョブ・カード 12
- ポータブルスキル見える化ツール 13

<④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有>

- 職業能力評価基準 ※再掲 4
- ジョブ・カード ※再掲 12

<⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保>

（あらかじめ内容が決まっている教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等における在職者訓練 14
- 生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練 16
- Reスキル講座（第四次産業革命スキル習得講座） 19
- 職業実践力育成プログラム 20
- キャリア形成促進プログラム 21

（ニーズによって組替可能な教育訓練プログラム）

- ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の在職者訓練 15
- 生産性向上人材育成支援センターにおけるオーダーメイド型の生産性向上支援訓練 17

- 生産性向上人材育成支援センターにおける訓練プログラムのコーディネート——18
- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース）——22
- ものづくりマイスターによる技能指導——26

（教育訓練プログラムの検索サイト）

- 教育訓練給付金講座検索システム——28
- 社会人の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」——29
- 「マナビDX」・「マナビDX Quest」——30

（在籍型出向）

- ジョブ産雇（産業雇用安定センター）による在籍型出向のマッチング支援——31
- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）——32

<⑦ 学び・学び直しのための時間の確保>

- 人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）——24
- 教育訓練休暇給付金——34

<⑧ 学び・学び直しのための費用の支援>

- 人材開発支援助成金（人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース）※再掲——22
- 教育訓練給付金——27

<⑨ 学びが継続できるような伴走支援>

- キャリア形成・リスクリング推進事業 ※再掲——11

<⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価>


- 職業能力評価基準 ※再掲——4
- 職業能力検定認定制度 ※再掲——5
- 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 ※再掲——9

<⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援>

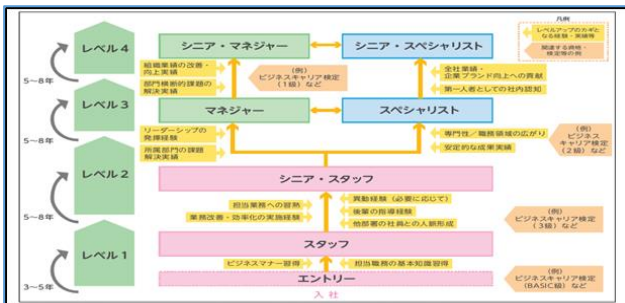
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校等における研修——35
- 独立行政法人中小企業基盤整備機構における人材育成オンライン相談窓口——36

仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」や「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したものであり、各社ごとにカスタマイズして活用することが可能。合わせて、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮するツールを提供。

支援内容

- 「職業能力評価基準」を策定している業種、職種・職務別の一覧を以下のリンク先に掲載。これを参考に、各企業において、独自の能力評価基準を作成することが可能。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html

- また、様々な場面で利用することができる、以下のツールも提供。上記のリンク先から業種、職種・職務を選択することにより、ダウンロードが可能。※一部、ツールのない業種があります。
 - ・ 能力開発の標準的な道筋を示し、社員の成長意欲を高めることができる「キャリアマップ」
 - ・ 社員の職業能力レベルを把握、評価するための「職業能力評価シート」
 - ・ 職業能力評価シートをもとに、社員育成面談における目標の擦り合わせや、フィードバックに活用できる「OJTコミュニケーションシート」

<キャリアマップ>



<OJTコミュニケーションシート>

The OJT Communication Sheet form includes a 'Skill Level Check Graph' (スキルレベルチェックグラフ) which is a radar chart showing skill levels across various categories. Below the graph is a table titled 'Job Unit List' (働きユニット一覧) with columns for Job Unit Name, Current Level, Target Level, and Achievement Rate. The table lists units such as 'Legal Advisor (Contract/Agency)', 'Customer Service', 'Business Development', 'Sales', 'Customer Support', 'Safety Management', 'Production', 'Employee Training', 'Quality Assurance', and 'Business Development'.

働きユニット名	自己評価	目標評価	達成率
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客対応(カスタマーサービス)	1.7	1.7	1.5
業務開発とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
顧客対応(サポート)	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の把握	2.0	2.0	1.7
安全管理	2.0	1.5	2.0
生産性	1.0	1.0	1.5
社員への教育	1.0	2.0	1.7
品質管理	2.0	1.5	2.0
業務開発	1.2	1.5	1.5
研修実施	1.0	2.0	1.7

- 以下のリンク先において、職業能力評価基準や、上記ツールの使い方を解説。「導入・活用マニュアル等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai

[hatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html)

「動画」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25070.html

導入・活用マニュアル



動画



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111 (内線5945)

(URL) 職業能力評価基準HP
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html



企業や団体が自主的に行っている検定制度のうち、一定の基準を満たしたものを厚生労働大臣が認定する制度。労働者の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、「ブランド化」による社会的価値向上に役立つ。

支援内容

- 「職業能力検定認定制度」とは、企業や団体が実施している検定が、学科及び実技試験により行われること、複数の等級区分を設定すること、客観的かつ公正な基準に基づくものであること等の要件を満たす場合に、厚生労働大臣が「検定の枠組み」※を認定する制度。雇用する労働者が対象の認定社内検定と、雇用する労働者以外も対象とできる団体等検定に区分される。

※ 個々の企業・団体や検定合格者本人を厚生労働省が認定するものではなく、国家資格ではない。

- 認定を受けた職業能力検定は「厚生労働省認定」と表示することが可能。また、ロゴマークをパンフレットや名刺、職業能力検定の広報活動などに活用可能。

【ロゴマーク】



(認定社内検定)

(団体等検定)

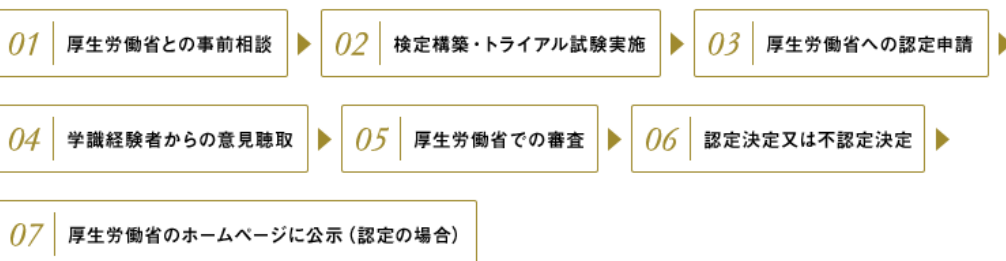
- 認定を受けた職業能力検定は、検定の名称、対象職種、企業又は団体の名称等が厚生労働省のホームページで公表される。
- 職業能力検定構築マニュアル、PR動画は、以下のリンク先に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/index.html



申請手続

- 認定申請手続の流れは、以下のとおり。認定申請を検討する場合や、職業能力検定認定制度に関するご質問・ご相談は、専用の問い合わせ窓口で受付。



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室
03-5253-1111 (内線5936)

(URL)団体等検定認定制度HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/index.html



認定社内検定を導入している企業・団体

(令和8年4月1日現在 43事業主等113職種)

株式会社デンソー	日本ロックセキュリティ協同組合
セキスイハウス協力会	シチズン時計マニュファクチャリング株式会社
イオン株式会社	UDトラックス株式会社
キャタピラー・ジャパン合同会社	田島ルーフィング株式会社
大和ハウス工業協力会連合会	ビケ足場仮設事業協同組合
株式会社互省製作所	今治タオル工業組合
日立Astemo株式会社	ジヤトコ株式会社
ダイハツ工業株式会社	スプレーウレタン・ウレア工業会
内浜化成株式会社	株式会社コーセー
三菱自動車工業株式会社	管清工業株式会社
ヤンマーアグリ株式会社	株式会社伊藤園
マツダ株式会社	株式会社デンソートリム
トヨタ自動車販売店協会	磨き屋シンジケート
小島プレス工業株式会社	株式会社トーエネック
全日本美容業生活衛生同業組合連合会	西川株式会社
資生堂ジャパン株式会社	株式会社ファンケル
いすゞ自動車株式会社	株式会社ジェイテクト
日本きもの着付士協会	富山県プラスチック工業会
一般財団法人全日本和装コンサルタント協会	株式会社ちふれ化粧品
アメニティネットワーク技能検定協会	日本室内装飾事業協同組合連合会
社会福祉法人日本盲人社会福祉施設協議会	一般社団法人全国建設室内工事業協会
一般社団法人日本窯業外装材協会	

団体等検定を導入している企業・団体

(令和8年4月1日現在 6団体6職種)

公益社団法人日本看護家政紹介事業協会
陸上貨物運送事業労働災害防止協会
一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会
一般社団法人全国ガラス外装クリーニング協会連合会
一般社団法人日本産業カウンセラー協会
一般社団法人日本電子回路工業会

企業向け

労働者向け

職業情報提供サイト (job tag (じょぶたぐ))

500を超える職業に関する情報やキャリア分析・職業能力チェックのためのツールなど、労働者や企業が活用できる様々な機能を提供するサイト。

支援内容

○ job tagでは、労働者や企業が、従事する職業や自社の職業に必要なスキルなどが見える化できるよう、次のような機能を提供。

○キャリア分析 (労働者向け)

自分のスキルと希望する職業に求められるスキルなどを比較し、適合度を参照することができる。これにより、自分の強みの発見や、更なるスキルアップのためのヒントが得られる。

これに加え、訓練検索サイトにもリンクしており、スキルアップのための訓練を探すことも可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Career/Step1>



○職業能力チェック (労働者向け) ※ホワイトカラー系職種

ホワイトカラー系の職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめている。今自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。チェックシートで確認することが可能。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>



○人材活用シミュレーション (企業向け)

現状の人材と将来あるべき人材の姿を客観的に比較することが可能。自社の社員の強みや、不足しているスキルが見える化することで、より効果的な人材活用の戦略を立てることができる。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/Simulation/Step1>



キャリア分析結果

あなたの「しごと能力」プロフィールと希望する職業の「しごと能力」プロフィールとの相違点を、

希望する職業
ファイナンス・プランナー

あなたに不足しているスキル

強みとなるスキル・知識

これから習得・向上するとよいスキル・知識

ホワイトカラー系職種の職業能力チェック

ここでは、職について、経験レベルから希望する職業に求められるスキルを比較し、その相違点を明らかにし、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。今自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。チェックシートで確認することが可能。

職業能力チェックの結果

職業能力チェックの結果

レベル別

レベル1 初級レベル

レベル2 中級レベル

レベル3 上級レベル

レベル4 高度な専門職レベル

人材活用シミュレーション分析結果

現在の人材の「しごと能力」プロフィールと将来あるべき人材の「しごと能力」プロフィールとの相違点を、

分析結果詳細

現在の人材の「しごと能力」プロフィール

将来あるべき人材の「しごと能力」プロフィール

分析結果詳細

スキル	現在のレベル	将来のレベル
スキル1	レベル1	レベル2
スキル2	レベル2	レベル3
スキル3	レベル3	レベル4
スキル4	レベル4	レベル5
スキル5	レベル5	レベル6
スキル6	レベル6	レベル7
スキル7	レベル7	レベル8
スキル8	レベル8	レベル9
スキル9	レベル9	レベル10

照会先

厚生労働省 職業安定局労働市場情報整備推進企画室 03-5253-1111 (内線5185)

(URL) 職業情報提供サイト (job tag (じょぶたぐ))

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



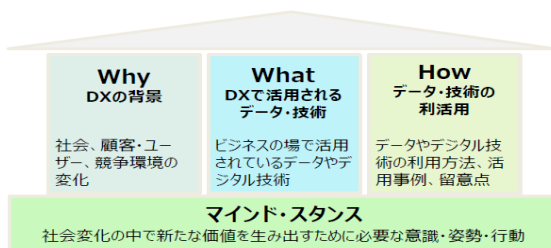
DX時代において、「全てのビジネスパーソンが身につけるべき知識・スキル」と「企業のDX推進に主に必要な人材類型」を定義し、それぞれの役割や習得すべきスキルと学習項目例等をまとめたもの。

支援内容

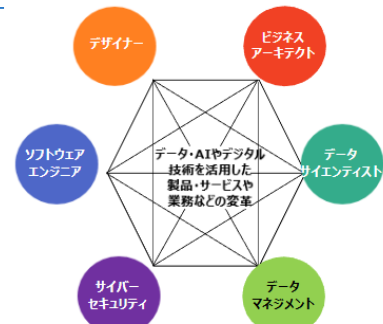
- 「デジタルスキル標準」は、全てのビジネスパーソンが身につけるべきDXに関する基礎的な知識やスキル・マインドと学習項目例をまとめた「DXリテラシー標準」と、企業のDXを推進する人材の役割や習得すべきスキルと学習項目例をまとめた「DX推進スキル標準」の2つの標準で構成されている。急速に普及する生成AIの影響を踏まえて、プロンプトの習熟の必要性や新技術への向き合い方を追記する改訂を実施。デジタルスキル標準は見直しを随時実施。

最新版は以下のリンク先に記載。

<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>



（DXリテラシー標準の全体像）



（DX推進スキル標準における人材類型）

- デジタルスキル標準について、想定される活用場面は以下のとおり。

＜企業による活用場面＞

- ・ 自社として、DXを通じて実現したい経営ビジョンを策定したい場合
- ・ DXを推進する人材の要件の明確化や、人材の確保・育成施策を検討したい場合

＜労働者による活用場面＞

- ・ 数多く存在するDXに関する講座、教材、学習コンテンツ等から、必要な知識やスキルの習得に向け、自ら学ぶ内容を選択し、学びを体系的に設計しようとする場合

- 学習にあたっては、デジタルスキル標準（スキル・レベル）に紐づけた学習コンテンツを掲載している「マナビDX」（P30）を活用し、関心のある分野の、自身のレベルにあった学習コンテンツを検索して受講するとよい。

照会先

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課
03-3501-2646（内線3971）



（URL）デジタルスキル標準

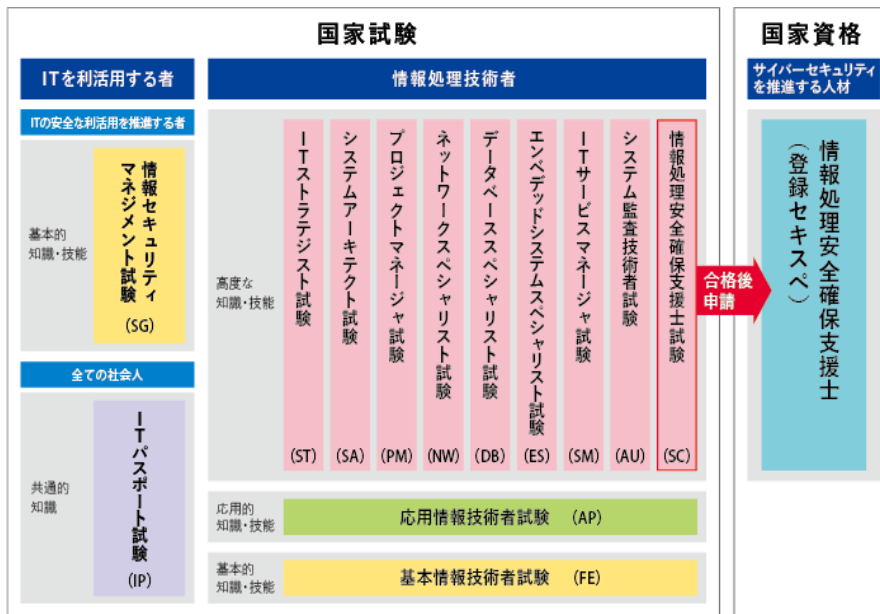
<https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/>

「情報処理の促進に関する法律」に基づき、ITに関する「知識・技能」が一定以上の水準であることの認定を通じ、デジタル人材の育成・確保を行うことを目的として実施される国家試験。

支援内容

○試験概要

情報システムを構築・運用する「技術者」から情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人に活用いただける試験として実施している。また、近年の技術動向や環境変化などを反映することで、現代社会で必要とされる知識・技能を問う試験問題を提供。特に、「ITパスポート試験」はすべての社会人が共通に備えておくべきITに関する基礎的知識を測る試験として、非IT系企業における活用が広がっている。



○活用事例のご紹介

以下のリンクにおいて、情報処理技術者試験が積極的に活用されている事例を公開。

<https://www.ipa.go.jp/shiken/about/jirei/index.html>

照会先

経済産業省 商務情報政策局 情報技術利用促進課
03-3501-2646 (内線3971)



(URL) 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験 (IPA)
<https://www.ipa.go.jp/shiken/index.html>

キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の利用者が、全国にいるキャリアコンサルタントを検索することができるシステム。

支援内容

○ 「キャリアコンサーチ」とは、キャリアコンサルタント名簿に登録している「キャリアコンサルタント」と、キャリアコンサルタントを探したい企業担当者や個人等の「ご利用者」とのマッチングを支援する、キャリアコンサルタント検索システム。

○ 以下のリンク先において、「対応エリア」、「対応可能業務」、「所持資格」、「得意分野」、「相談方法」等の検索条件をかけ、利用目的に合うキャリアコンサルタントを探すことが可能。

<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>

○ 検索結果画面では、各キャリアコンサルタントの自己PRを確認できる。
また、個別のキャリアコンサルタントのページにて詳細情報を確認できる。



The screenshot displays the search interface with several filter sections:

- キャリアコンサルタントの所在地から探す**: Includes a map of Japan and checkboxes for various regions like Hokkaido, Tohoku, Kanto, etc.
- キャリアコンサーチ掲載公開数**: Shows 4,839名 (as of April 2022).
- 対応可能業務から探す**: Lists various services like career counseling, training, and program development.
- 対応可能領域から探す**: Lists target groups like companies, schools, and community centers.
- 得意分野から探す**: Lists specific career fields like job creation, career design, and job placement.
- 所持資格等から探す**: Lists various professional qualifications and certificates.
- 個別相談の方法から探す**: Lists consultation methods like phone, email, and video chat.

利用方法

○ キャリアコンサルタントへ相談等を依頼したい場合には、個別のキャリアコンサルタントのページ最下部にある「このキャリアコンサルタントに依頼する」を選択し、必要事項を入力して送信。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111
(内線 5975)

(URL) キャリコンサーチ

<https://careerconsultant.mhlw.go.jp/search/Matching/CareerSearchPage>



労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

「ジョブ・カード」を活用したキャリアコンサルティングや、「セルフ・キャリアドック」の導入支援などのサポートを、無料で受けることが可能。

支援内容

<実施体制>

- 以下の拠点により、全国的にサービスを提供

【企業・学校支援】

- ・ キャリア形成・リスキリング支援センター：全国47都道府県に設置

【個人支援】

- ・ キャリア形成・リスキリング相談コーナー：
全国のハローワーク及びキャリア形成・リスキリング支援センターに設置

<支援メニュー>

- 「ジョブ・カード」(P12)を活用した、学び・学び直し等を含む以下の支援を実施。

【キャリア形成・リスキリング支援センター】

- ・ 学生に就職指導等を行う学校への支援
- ・ セルフ・キャリアドックなど従業員のキャリア形成支援制度を導入しようとする企業への支援

【キャリア形成・リスキリング相談コーナー】

- ・ 労働者等への専門的なキャリアコンサルティング及び訓練情報の提供等

<想定される利用者>

【キャリア形成・リスキリング支援センター】

- 従業員の人材育成に関心を持っている企業
- 学生のキャリア形成支援に関心を持っている学校

【キャリア形成・リスキリング相談コーナー】

- 訓練受講希望者等
- 直ちに求職活動を行わない在職者等

<相談窓口>

- 在職労働者であってもキャリアコンサルティングを受ける機会を確保するため、ハローワークが閉庁する平日夜間（20時まで）や土日においては、キャリア形成・リスキリング支援センターに設置する相談コーナーにて相談を実施（オンライン相談も可）。

利用方法

- 申込みを希望する場合は、オンラインで申し込むか、お近くのキャリア形成・リスキリング支援センターに電話で申し込み。申込先 <https://carigaku.mhlw.go.jp/>

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111（内線 5953）

（URL）キャリア形成・リスキリング支援センターHP <https://carigaku.mhlw.go.jp/>



個人のキャリアアップや、多様な人材の活躍等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツール。

支援内容

- 労働者一人ひとりが、ジョブ・カードと呼ばれる様式に
 - ・ 自身の価値観や関心事項、強み、将来取り組みたい仕事内容や希望する働き方
 - ・ これまで取り組んだ職務・活動の内容や、それにより学んだこと、得られた知識・技能等を書き入れることで、これまでの経験から得たことや活かせる能力・強み等を整理して、それを踏まえて労働者自身が今後どのようなキャリアを歩みたいか、そのためにどのような方向で学びに取り組むべきか考えることが可能となる。
- ※ ジョブ・カードを継続的に作成し、自身のキャリアの履歴を蓄積・整理しておく、ジョブ・カードから必要な情報を抽出して職務経歴書を作成することも可能となる。
- 企業においても、以下の場面で活用が期待される。
 - ・ 効果的な人材育成・評価
(従業員の実務経験の評価や、キャリア形成上の課題の把握ができ、効果的な能力開発の推進が可能となる。労働者の学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせの場面においても活用可能。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、講座が労働者の職務に関連したものであること等の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P22-23)を受給できる。)
 - ・ 採用活動
(応募書類として活用すると、書面や面接だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができる。)
- ジョブ・カードには、主に「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」の3種類があり、キャリア・プランシートについては、就業経験の有無によって様式が異なっている。以下のリンク先の「ジョブ・カード様式のダウンロード」において、入手(ダウンロード)可能。

https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance/download_blank



- ジョブ・カードをオンライン(PC、スマホ、タブレット)で作成・管理できるサイト「マイジョブ・カード」を提供。

<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>



- また、ジョブ・カードの活用ガイドは以下のリンク先に掲載。作成するだけでなく、それを活用して定期的にキャリアコンサルティングを受けることにより、更なる効果が期待できる。

https://www.job-card.mhlw.go.jp/guidance/leaflet#leaflet_2



キャリア・プランシート
(様式1)

職務経歴シート
(様式2)

職業能力証明シート
(様式3)

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付キャリア形成支援室 03-5253-1111 (内線5959)

(URL) マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>



ホワイトカラー職種の特にミドルシニア層の方がキャリア形成を検討する際に活用することができる、一人ひとりのポータブルスキルを測定するツール。また、事業主が本ツールの測定結果を労働者との人事面談等に活用できるほか、キャリアコンサルタント等が本ツールを活用するための教材も掲載。

支援内容

- 「職業情報提供サイト（job tag（じょぶたぐ））」（P7）に掲載している診断ツールに、質問事項への回答を入力することで、利用者のポータブルスキル（※）と近接する5つの職務・職位と各職務の説明を表示。

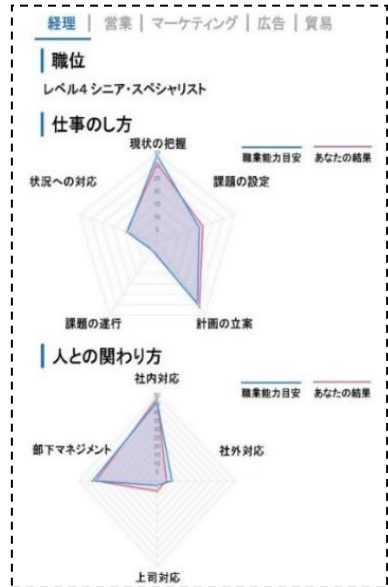
（※）業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力

- 能力の見える化による自己理解の促進や、キャリア形成への気づきを得ることが期待できる。

【9つのポータブルスキル】

仕事のし方	①現状の把握	取り組むべき課題やテーマを設定するために行う情報収集やその分析のし方
	②課題の設定	事業、商品、組織、仕事の進め方などの取り組むべき課題の設定のし方
	③計画の立案	担当業務や課題を遂行するための具体的な計画の立て方
	④課題の遂行	スケジュール管理や各種調整、業務を進めるうえでの障害の排除や高いプレッシャーの乗り越え方
人との関わり方	⑤状況への対応	予期せぬ状況への対応や責任の取り方
	⑥社内対応	経営層・上司・関係部署に対する納得感の高いコミュニケーションや支持の獲得のし方
	⑦社外対応	顧客・社外パートナー等に対する納得感の高いコミュニケーションや利害調整・合意形成のし方
	⑧上司対応	上司への報告や課題に対する改善に関する意見の延べ方
	⑨部下マネジメント	メンバーの動機付けや育成、持ち味を活かした業務の割り当てのし方

【診断結果】



- キャリアコンサルタント等の支援者がホワイトカラー職種の方へ相談支援を行う際に、本ツールを活用する場合のマニュアル・映像教材は、以下のリンク先に掲載。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html



利用方法

- 下記URLから診断ツールにアクセス。
診断は無料（※）で、15分程度で入力可能。（※）通信料は利用者の方のご負担

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線5859）

（URL）ポータブルスキル見える化ツール

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/VocationalAbilityDiagnosticTool/Step1>



企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する職業訓練を実施。

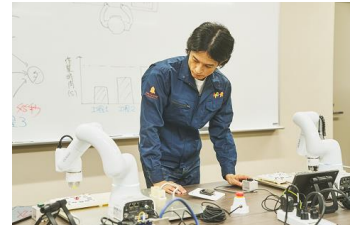
支援内容

- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 短期間（2～5日間）の日程で、平日の昼間を中心に土曜、日曜、夜間など幅広い訓練時間帯を設定し、実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- 企業の方又は労働者の方が、申込可能。

＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。
- DX（デジタル・トランスフォーメーション）につながるデジタル技術に対応した訓練や、GX（グリーン・トランスフォーメーション）につながる環境・エネルギー分野に関連する技術に対応した訓練も実施。



- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、「在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：
以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、実施されている訓練を確認することが可能。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施するポリテクセンター又はポリテクカレッジにメール又はFAXで送付。

照会先

最寄りのポリテクセンター又はポリテクカレッジ

＜ポリテクセンター＞ <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

＜ポリテクカレッジ＞ <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



企業の生産現場で働く在職者が抱える課題解決のため、ポリテクセンター等において、生産性の向上や業務の改善、新たな製品の創造に必要な専門的知識及び技能・技術を習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

支援内容

- 「最寄りのポリテクセンター等で実施している訓練コースでは日程の都合が合わない」、「自社の課題や目的に合った研修を実施したい」といった悩みを持つ企業に対し、個別の要望などに応じた訓練コースを提案・実施。
- 訓練は、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）において実施。
- 在職者訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。



＜受講対象者＞ 在職者

＜訓練内容＞

- 機械系、電気・電子系、居住系の“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全など実習を中心とした訓練コースを体系的に実施。
- DX(デジタル・トランスフォーメーション)につながるデジタル技術に対応した訓練や、GX(グリーン・トランスフォーメーション)につながる環境・エネルギー分野に関連する技術に対応した訓練も実施。

申込手続・照会先

- ポリテクセンターでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>



- ポリテクカレッジでの訓練を希望する場合：

以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクカレッジを選択し、問い合わせ。

<https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>



(URL) 在職者訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-1.html>



生産性向上人材育成支援センター（※）において、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する職業訓練を実施。

（※）生産性向上人材育成支援センター：全国のポリテクセンターやポリテクカレッジなどに設置した、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを設定し、座学と演習を組み合わせた訓練を実施。
- 4時間～30時間の訓練を実施しており、訓練の会場は、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- 企業の方又は企業から受講指示を受けた労働者の方が申込可能。



<受講対象者> 在職者

<訓練内容>

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するための「DX対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。
- 以下のリンク先において、受講を希望する地域のポリテクセンターやポリテクカレッジを選択し、「生産性向上人材育成支援センター」を選択の上、実施されている訓練を確認することが可能。（東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」。）

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ) (東京支部)



<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

申込手続

- 受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する訓練を選択した後、同リンク先において申込書をダウンロードして必要事項を記載の上、訓練を実施する生産性向上人材育成支援センターにメール又はFAXで送付。

照会先

最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>



(URL) 生産性向上支援訓練（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



生産性向上人材育成支援センターにおいて、中小企業等が事業展開を図るために必要な従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する、企業の要望に応じたオーダーメイド型の（ニーズによって組替可能な）職業訓練を実施。

支援内容

- 幅広い職務階層の方を対象に、様々な課題の解決や現場力の強化を支援するカリキュラムを用意し、座学と演習を組み合わせる訓練を実施。個別企業の人材育成に関する課題ニーズに合わせて、カリキュラムのカスタマイズ（発注）が可能。自社会議室等を訓練会場として実施。
- 4時間～30時間で、平日昼間を中心に土日、夜間など要望に応じ実施。オンラインでの訓練も可能。
- 以下リンク先の「訓練活用事例」において、訓練を活用した事例を紹介。

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>

- 生産性向上支援訓練のうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象。
- オーダーメイド型訓練の実施を希望する企業の方が申込可能。

<受講対象者> 在職者



<訓練内容>

- 生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など。
- DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進に必要な知識等を習得するための「DX対応コース」や、70歳までの就業機会の確保に向けて、中高年齢層の労働者の生涯キャリア形成を支援することを目的とした「ミドルシニアコース」も実施。

申込手続・照会先

- オーダーメイド型訓練の実施を希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

(ポリテクセンター) (ポリテクカレッジ) (東京支部)

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>



(URL) 生産性向上支援訓練 (独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)
<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/d-2.html>



生産性向上人材育成支援センターにおいて、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、企業の人材育成に必要な支援を一貫して実施。

支援内容

- 生産性向上人材育成支援センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方策を整理し、企業の課題に合わせて最適な人材育成プランを提案することが可能。
- 企業にて個別に設定した人材育成プランをもとに、オーダーメイド型の職業訓練等の実施やポリテクセンター等の施設設備の貸出しを実施。職業訓練等については、コース内容、日程など対象者の要望に対応した提案が可能。
- 訓練プログラムのコーディネートは無料。各種訓練及び指導員の派遣・施設設備の貸出しは有料。



<対象者>

- 中小企業等の事業主及び人事担当者等

<コーディネート可能なメニュー>

- (1) 在職者訓練（高度な技能・技術の習得を支援）
- (2) 生産性向上支援訓練（生産性向上に必要な知識等の習得を支援）
- (3) 職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出

申込手続・照会先

- 訓練プログラムのコーディネートを希望する場合には、以下のリンク先から、最寄りのポリテクセンターやポリテクカレッジ、または東京の場合は「東京支部の生産性向上人材育成支援センター」を選択し、問い合わせ。

<ポリテクセンター> <https://www.jeed.go.jp/location/poly/index.html>

<ポリテクカレッジ> <https://www.jeed.go.jp/location/college/2.html>

<東京支部の生産性向上人材育成支援センター> <https://www.jeed.go.jp/location/shibu/tokyo/seisansei/index.html>

(ポリテクセンター)



(ポリテクカレッジ)



(東京支部)



(URL) 生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

<https://www.jeed.go.jp/js/jigyonushi/seisansei.html>



IT・データを中心とした将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野において、社会人が高度な専門性を身に付けてキャリアアップを図る専門的・実践的な教育訓練講座として、経済産業大臣が認定した講座。

支援内容

- 認定している教育訓練講座は、以下のリンク先に掲載。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/kouzaichiran.pdf>



- Reスキル講座のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「教育訓練給付金」(P27)の対象となる。
- Reスキル講座を企業内の人材育成に用いる際に一定の要件を満たした場合、「人材開発支援助成金」(P22-23)の助成対象となる。
- リススキル講座の認定は、年に2回実施。



申請手続

- 受講を希望する場合には、教育訓練講座一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により受講を申請。

照会先

経済産業省 産業政策局 産業人材課
03-3501-1511 (内線2671)



(URL) 第四次産業革命スキル習得講座認定制度

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html>

主に社会人や企業等のニーズに応じて大学・大学院・短期大学・高等専門学校が行う実践的・専門的なプログラムとして、文部科学大臣が認定したものを。

支援内容

<支援の詳細>

- 「職業実践力育成プログラム認定制度」とは、大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規の課程や60時間以上の体系的な教育で構成される履修証明プログラムのうち、修得可能な能力を具体的かつ明確に設定しているなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、社会人向けの実践的・専門的なプログラムとして認定する制度。

プログラムは、主に実務家教員や関連企業等と連携した授業（フィールドワーク等）や双方向・多方向の討論（課題発見・解決型学修等）、実地での体験活動等の科目で構成。

※ 履修証明プログラムの修了者には、各大学等により履修証明書を交付。

※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。

- 認定しているプログラム一覧は、以下のリンク先に掲載。

https://www.mext.go.jp/content/20241224-mxt_syogai03-100000982_3.pdf

- 職業実践力育成プログラムのうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「教育訓練給付金」（P27）の対象となる。
- 職業実践力育成プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは、「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象となる。



<留意事項>

- 職業実践力育成プログラムの認定は、年に1回実施。



Brush up Program
for professional

受講手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座の実施機関のHPを確認の上、各機関が定める方法により申込を行う。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課 03-5253-4111（内線3286）

（URL）職業実践力育成プログラム認定制度


https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/



専修学校の専門課程や履修証明プログラムにおける、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして、文部科学大臣が認定したものを。

支援内容

<支援の詳細>

- 「キャリア形成促進プログラム認定制度」とは、専門学校が提供する専門課程や履修証明プログラム（2年未満）のうち、対象職種や修得可能な能力を具体的かつ明確に設定していること、企業等と連携する授業数が総授業時数の5割以上であることなどの要件を満たしているものを、文部科学大臣が、職業に係る実務に関する知識、技術及び技能についての体系的な教育を行うプログラムとして認定する制度。
 - ※ 履修証明プログラムの修了者には、校長名で履修証明書を交付。
 - ※ 週末・夜間開講や集中開講、IT活用など、社会人が受講しやすい環境を整備。
- 認定しているプログラムは、以下のリンク先に掲載。
https://www.mext.go.jp/content/20241220-mxt_syogai01-100003290_1.pdf

- キャリア形成促進プログラムのうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たし、厚生労働大臣の指定を受けた講座については、「教育訓練給付金」（P27）の対象となる。
- キャリア形成促進プログラムのうち、講座が労働者の職務に関連したものであることなどの一定の要件を満たしたものは「人材開発支援助成金」（P22-23）の対象となる。

<留意事項>

- キャリア形成促進プログラムの認定は、年に1回実施。

申請手続

- 受講を希望する場合には、上記プログラム一覧から、受講を希望する講座を選択し、各講座実施機関のHPを確認の上、指定された方法により受講を申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課専修学校教育振興室
03-5253-4111（内線2915）

（URL）キャリア形成促進プログラム

https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1408442.htm



(人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキング支援コース)

事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

支援内容

① 人材育成支援コース

○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるための訓練を行った事業主に対して助成。

○ 中高年齢者実習型訓練

中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得のするために訓練を行った事業主に対して助成。

○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のために訓練を行った事業主に対して助成。

② 人への投資促進コース

○ 高度デジタル人材訓練(※) / 成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練を行った事業主に対して助成。

○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

③ 事業展開等リスキング支援コース

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練や企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき今後従事することが予定される職務で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象。

【助成額・助成率】()内は中小企業以外の助成

支給対象となる訓練等	賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		設備投資 助成 ^{※7}			
		賃金要件等を 満たす場合 ^{※5}		賃金要件等を 満たす場合 ^{※5}		賃金要件等を 満たす場合 ^{※5}				
人材育成支援コース	人材育成訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%) ^{※1}	60% (45%) ^{※1}	-	-	-		
	認定実習併用職業訓練			70% ^{※2}	85% ^{※2}				20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練			75% ^{※3}	100% ^{※3}				10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
人への投資促進コース ^{※6}	高度デジタル人材訓練	1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-	-		
	成長分野等人材訓練	1,000円 ^{※4}	-	75%	-	-	-	-		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	-		
	定額制訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-	-		
	自発的職業能力開発訓練	-	-	45%	60%	-	-	-		
事業展開等リスキリング支援コース ^{※6}	1,000円 (500円)	-	-	75% (60%)	-	-	-	50%		

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成

※4 国内の大学院を利用した場合に助成

※5 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

※6 令和8年度末までの時限措置

※7 訓練修了後、事業展開等に資する機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）

申請手続

【人材育成支援コース

・人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度は除く）・事業展開等リスキリング支援コース】

- (1) 訓練開始日から起算して6か月前から1か月前までに職業訓練実施計画及び訓練カリキュラム等と併せて管轄の都道府県労働局（事業所の住所を管轄する労働局。以下同様。以下リンク先）に提出。
- (2) 提出した職業訓練実施計画等に沿った職業訓練を実施した後、支給申請書及び必要な書類を添えて、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に都道府県労働局に支給申請。
- (3) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。



※ 上記手続に必要な書類については、ページ最下部の「(URL) 人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンフレットに記載。また、申請書類の様式についても同URLに掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



(URL) 人材開発支援助成金

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



(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)

事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

支援内容

① 教育訓練休暇等付与コース

○教育訓練休暇制度

3年間に5日以上を取得が可能な有給の教育訓練休暇(※)を導入し、実際に適用した事業主に助成(制度導入に対して30万円を支給)。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

② 人への投資促進コース

○長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成(制度導入に対して20万円を支給、有給の休暇に対しては、1人1時間あたり1,000円最大1,600時間分(大企業の場合、1人1時間あたり800円最大1,200時間分)の賃金助成を支給)。令和4年度から、すでに長期教育訓練休暇制度を導入している場合であっても、一定の要件を満たせば、賃金助成の対象としている。

○教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成(制度導入に対して20万円を支給)。

【助成額】

コース名	対象訓練・助成内容	助成額 注()内は中小企業事業主以外				
		通常分		訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
		制度導入助成※2	賃金助成※3	制度導入助成※2	賃金助成※3	
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)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	30万円	-	36万円	-	
人への投資促進コース	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度 及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円	1,000(800)円/ 時・人	24万円	-(1,000)円/ 時・人
	短時間勤務等	20万円	-	24万円	-	

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成額を加算。
 ※2 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成(制度導入助成)。
 ※3 有給による休暇を取得した場合に対象。

申請手続

【教育訓練休暇等付与コース（教育訓練休暇制度）・
人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度）】

- (1) 制度導入・適用計画届及び必要な添付書類を、計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに、管轄の都道府県労働局へ提出。
- (2) 計画届に基づき、制度を導入し、実際に制度を適用した後、下記のとおり各制度別に定められた期間内に、支給申請書及び必要な書類を添えて都道府県労働局に支給申請。
 - ・ 教育訓練休暇制度：制度導入・適用計画期間終了日の翌日から起算して2か月以内
 - ・ 長期教育訓練休暇制度：休暇の最終取得日（最終取得日が制度導入・適用計画期間を超える場合には、制度導入・適用計画の最終日を最終取得日とみなす。）の翌日から2か月以内
 - ・ 教育訓練短時間勤務等制度：制度の最初の適用日の翌日から2か月以内
- (3) 都道府県労働局において審査を行った上で、支給・不支給を決定。



※ 上記手続に必要な書類については、ページ最下部の「（URL）人材開発支援助成金」に掲載している各コースの最新版パンレットに記載。また、申請書類の様式についても同URLに掲載。

申請先・照会先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



（URL）人材開発支援助成金

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



企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーが各企業へ熟練技能者「ものづくりマイスター」を派遣し、中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象とした実践的な実技指導を実施。若年技能者の人材育成に係る相談・援助等にも対応。

支援内容

- 優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」について、企業からの依頼に基づき、各都道府県地域技能振興コーナーから各企業へ派遣することが可能。
- 各都道府県地域技能振興コーナーでは、若年技能者の人材育成に係る相談・援助等も実施。

【ものづくりマイスターによる技能指導】

■ ものづくりマイスターのご案内

<https://waza.mhlw.go.jp/monodukuri/>

■ 対象職種

- ・ 製造・建設系職種・・・機械加工、建築大工、造園など 117職種
- ・ IT系職種・・・業務用ITソフトウェア・ソリューションズ、ウェブデザインなど 11職種
- ・ サービス系職種・・・レストランサービスなど 3職種

■ 講習例

技能検定2～3級レベルの技能習得（普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など）

■ 活用事例

<https://waza.mhlw.go.jp/meister/>

■ 受講者の声

- ・ 普通旋盤に初めて触れて、自分で作ることを実感した。
作業中の音、切粉（きりこ）の量、作業速度、寸法測定や4S（整理・整頓・清掃・清潔）なども学び、自信が持てるようになった。
- ・ これまで機械任せだった加工を自らの頭で考えるようになって対応力が向上した。
基礎からの丁寧な指導で機械加工の全体を理解したことで、工程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。



申請手続

- ものづくりマイスターの派遣や、若年技能者の人材育成に係る相談・援助を希望する場合は、以下のリンク先に掲載されている、各都道府県地域技能振興コーナーへ依頼。

<https://waza.mhlw.go.jp/monodukuri/corner/>



照会先

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室 03-5253-1111（内線5968）

労働者の主体的な能力開発やキャリア形成を支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に対し、その費用の一部を支給する制度。

給付金制度は、そのレベルなどに応じて3種類あり、それぞれ給付率が異なる。

支援内容

<給付内容>

- ① 一般教育訓練給付金 ……教育訓練経費の20%（上限10万円）
- ② 特定一般教育訓練給付金……教育訓練経費の最大50%（上限25万円）
- ③ 専門実践教育訓練給付金……教育訓練経費の最大80%（年間上限64万円）

<支給要件>

支給要件期間（※）が3年以上あること

（初めて受給する方は、①・②は支給要件期間が1年以上、③は2年以上必要）

※ 支給要件期間とは：

教育訓練の受講を開始した日時点の、雇用保険被保険者（一般被保険者、高年齢被保険者又は短期雇用特例被保険者）として雇用された期間をいう。

（注1） 離職者の方の場合は、受講開始日が直近の離職日の翌日から1年以内（出産、育児等により引き続き30日以上受講を開始できない場合は最大20年以内）であることが必要。

（注2） 途中で転職等した場合は、被保険者期間の空白期間が1年以内であれば通算可能。ただし、過去に教育訓練給付金を受給した場合は、過去の受講開始日以降の被保険者期間に限る。

<対象講座>

本制度の対象講座は「教育訓練給付金講座検索システム」（P28）で検索可能

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



申請手続

①について

必要書類を揃え、訓練修了日の翌日から1か月以内に管轄のハローワーク（申請者の住居所を管轄するハローワーク。所在地一覧は下記のURLに掲載。）に支給申請。

②、③について

訓練に先立ち訓練対応キャリアコンサルタントによる訓練前キャリアコンサルティングを受けた上で、必要書類を揃え、受講開始日の14日前までにジョブ・カードを添えて、管轄のハローワークに受給資格確認。（支給を受けるための申請は、②は訓練修了後、③は訓練受講中及び訓練修了後に別途必要。）

※ 訓練前キャリアコンサルティングも含め、手続に関して不明な点がある場合は、管轄のハローワークへ。

※ 必要書類は訓練の種類ごとに異なるため、下記リンク先に掲載されている「教育訓練給付金の支給申請手続について」を要確認。

照会先等

最寄りのハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html



（URL）教育訓練給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikai_hatsu/kyouiku.html

教育訓練給付金の対象となる講座及び教育訓練施設の情報について、受講希望者がインターネットを活用して迅速かつ的確に検索・選択することができる。

支援内容

- 「教育訓練給付金講座検索システム」では、資格・検定の取得を目指す講座や専門知識・能力の向上に役立つ講座など、「教育訓練給付金」(P27)の対象となる厚生労働大臣が指定した講座を検索できる。
- 具体的には、以下のリンク先において、分野・資格名や資格キーワード、スクール名等を入力して、「教育訓練給付金」(P27)の対象講座や教育訓練施設の情報を検索することが可能。「専門実践教育訓練」「一般教育訓練」「特定一般教育訓練」という制度別や、通学・通信等の実施方法別、地域別に検索することも可能。

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



教育訓練給付金は、働く人の主体的な能力開発の取り組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的に、雇用保険制度の一環として行われている給付制度です。

厚生労働省では、指定講座の受講希望者がインターネットを活用して本人の希望に応じた教育訓練給付金の指定講座及び教育訓練施設を選択できるよう情報を提供しております。

申請手続

- システムに掲載されている講座の受講を希望する場合には、上記システムで講座の詳細情報を確認後、各講座実施機関のHPや電話で確認の上、申請。
- 教育訓練給付金の申請を行う場合は、「教育訓練給付金」(P27)を参照。

照会先

厚生労働省 人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室
03-5253-1111 (内線5390)

(URL) 教育訓練給付金講座検索システム
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



「いつでも・どこでも・誰でも」学べる社会に向けて、社会人の学びの情報を掲載するポータルサイト。社会人が大学等で学べる講座の検索が可能であるほか、在学生・修了生へのインタビューやコラム、学習者・企業への支援制度を掲載。

支援内容

- 社会人が大学等で学べる講座について、好きなことや興味のあることから探す「ジャンル別」、取得したい資格から探す「取得資格別」、受講料から探す「金額別」など、様々な視点で自分にあった学びを探すことが可能。また、学ぶ分野や課程区分、学ぶ場所、方法、費用、教育訓練給付金の指定有無などの条件で絞り込んだ上で検索することも可能。講座ごとに、身に付けられる知識・技術・技能、講座開講の日程、修了要件などが記載されている。令和7年2月末にリニューアルを実施。

<マナパスTOPページ> <特集ページ>



- 在学生・修了生へのインタビュー、特集ページは、以下に掲載。

<インタビュー> <https://manapass.mext.go.jp/experience/>

<インタビュー>

<支援制度>

<特集ページ> <https://manapass.mext.go.jp/sp/>



TOPページからは、「リカレント教育」について知ることができるコラムも閲覧可能！

- 令和5年3月に、大学等のリカレント教育実施状況を企業担当者向けにまとめた特集ページを作成・公表。

<企業担当者向け特集ページ>

https://manapass.mext.go.jp/sp/015_recurrent-college.html

- 経済的理由により修学に困難がある学生等については、一定の要件を満たした場合、日本学生支援機構の奨学金制度（貸与型）を利用することができる。

<学習者・企業等への支援制度> <https://manapass.mext.go.jp/recurrent/support/>

申請手続

- 受講を希望する場合は、マナパスにて検索の上、受講を希望する講座を選択し、各講座のページに記載されている方法により申請。

照会先

文部科学省 総合教育政策局生涯学習推進課
03-5253-4111（内線3253）

 マナパス
社会人の学び応援サイト



（URL）社会人の大学等での学びを応援するサイト「マナパス」
<https://manapass.mext.go.jp>

デジタルスキルが学べる教育コンテンツを集約・提示するポータルサイト「マナビDX（デラックス）」の運営、架空の企業データ等を用いた実践的な課題解決手法が学べる「ケーススタディ教育プログラム」や、実際の中小企業等との協働によりデジタル技術の実装に取り組む「地域企業協働プログラム」を提供する「マナビDX Quest」を実施。

支援内容

マナビDX MANABI-DELUXE

マナビDXクエスト MANABI-DELUXE-QUEST

○マナビDX

すべての社会人にとって必須スキルであるデジタルスキルに関するポータルサイト。まずはDXについて知りたい方、理解を深めたい方、キャリアアップに役立つスキルを身に付けたい方、企業の研修に活用したい方を対象として、デジタルスキル標準に紐づけた幅広いコンテンツを提供。講座ごとに、習得できるスキルや必要とされる前提知識、受講期間、費用の有無などを記載。有料講座の中には、厚生労働省の専門実践教育訓練給付金や人材開発支援助成金等を活用することが出来る講座も多数掲載。

○マナビDX Quest

実際に手を動かしながらDX推進プロジェクトを体験することで、デジタル素養の有無に関係なく、DX推進の担い手として持つべきスキルを習得できるデジタル推進人材育成プログラム。

ケーススタディ教育プログラムでは、データ付きのケーススタディ教材等を用いて、講師による座学ではなく、受講生同士で互いに教え合い・学び合いながら、2～3か月間程度をかけて与えられた課題を解決していくPBL（Project-based Learning:プロジェクト型学習）を中心に据えたプログラムを提供（受講料有料）。

地域企業協働プログラムでは、実際に地域の中小企業等の参加を得て、受講生がチームとなって2か月程度、企業と協働し、経営陣・担当者への提案等の実体験を通じて、より実践的なDX推進能力を身につけるプログラムを提供（受講料無料）。

※いずれもプログラムの詳細は運営事業者により異なる。

申請手続

○マナビDXは、下記リンク先から利用可能。掲載講座の受講方法については、各講座の詳細ページを要確認。

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

○マナビDX Questの受講を希望する場合は、下記リンク先から申込。
（募集開始次第掲載予定。）

<https://dxq.manabi-dx.ipa.go.jp/>

照会先

経済産業省 商務情報政策局情報技術利用促進課
03-3501-2646（内線3971）

マナビDX
MANABI-DELUXE

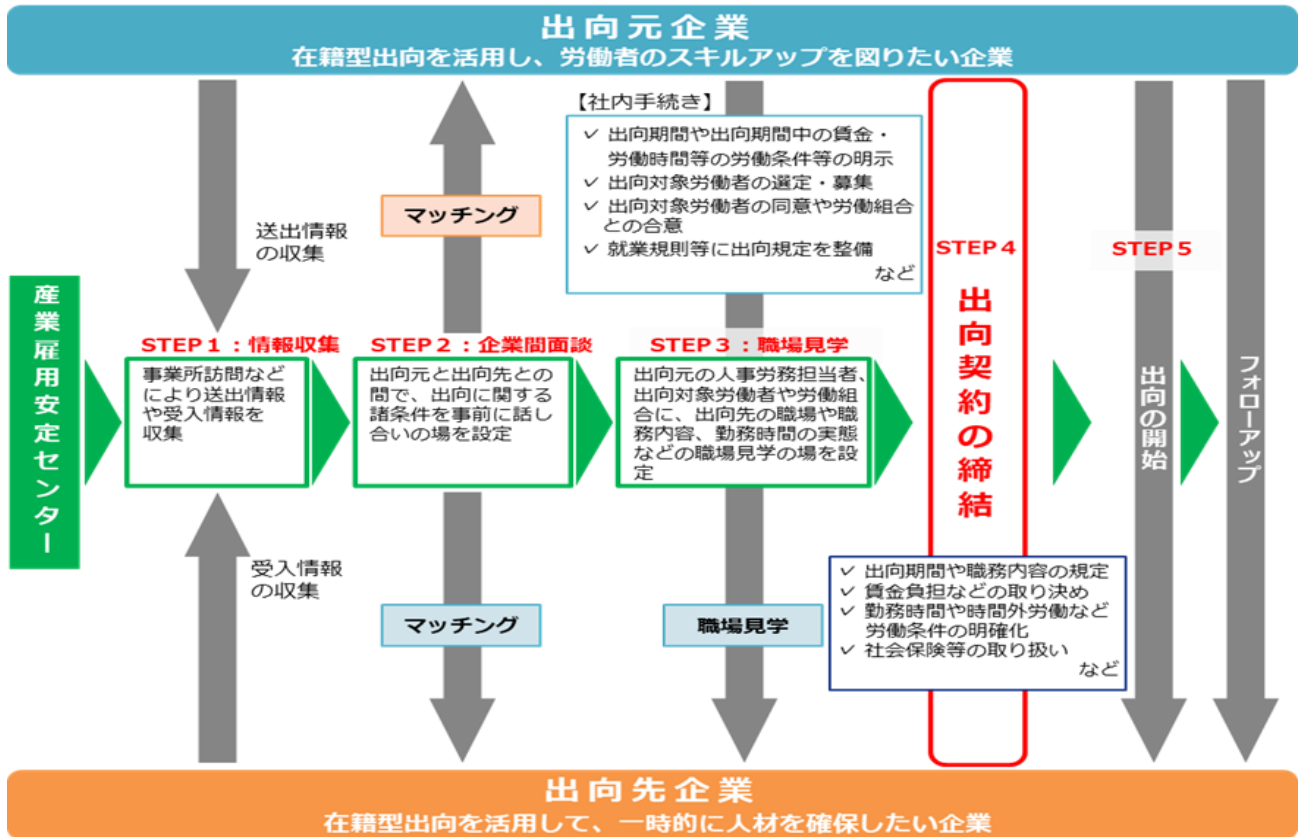


マナビDXクエスト
MANABI-DELUXE-QUEST



ジョブ産雇（（公財）産業雇用安定センター）において、企業間の出向や移籍を支援する観点から、人材の「送り出しを希望している企業」と「受け入れを希望している企業」のマッチングを行っている。

支援内容



○ 人材育成や企業間交流等を目的とした出向を活用する場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っている。

○ 全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からの相談に対応。「産業雇用安定センター所在地一覧」は以下リンク先のとおり。

<https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html>



申請手続・照会先

○ 相談やマッチングを希望する場合には、上記リンク先の「産業雇用安定センター所在地一覧」から、事業所が所在する都道府県の産業雇用安定センターに連絡。

(URL) 産業雇用安定センターHP
<https://www.sangyokoyo.or.jp/>



「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できる。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、出向元事業主・出向先事業主に対して助成金を支給。

支援内容

<助成の対象となる出向>

- 労働者のスキルアップを目的とすること
- 出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 出向者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇^{※1}させること

※1 特別な事情により賃金上昇確認期間を6か月間確認できない場合については、労働日数が著しく少ない等の比較を行う事が適当でない月を除き、いずれの月においても5%以上上昇させていること。(詳細は支給要領に記載)

<助成の対象となる事業主>

- 出向元事業主及び出向先事業主 (企業グループ内出向の場合は不支給。)

<助成額・助成率・受給までの流れ>

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	イ 出向元事業主 出向労働者の出向中の賃金 ^{※2} のうち出向元が負担した額に助成率をかけた額 ロ 出向先事業主 出向労働者の出向中の賃金 ^{※2} のうち出向先が負担した額に助成率をかけた額	
上限額 (出向元・出向先の合計)	8,870円 ^{※3} / 1人1日当たり (1事業所1年度あたり1,000万円まで)	

※2 出向中の労働者に対する賃金は出向前に払っていた賃金以上の額を支払う必要がある。

※3 雇用保険の基本手当日額の最高額(令和7年8月1日時点)。毎年8月に改正されるため注意。



※ 支給要件の詳細は、以下に掲載の「産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)ガイドブック」を確認。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

1	出向元事業主と出向先事業主との契約 ^{※4} 労働組合などの協定 出向予定者の同意
2	出向計画届(スキルアップ計画を含む)提出・要件の確認 ^{※5}
3	出向の実施(1か月間~2年間)
4	出向から復帰(賃金上昇) ^{※1}
5	支給申請 ^{※6} 、 助成金支給(最長1年分)

※4 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決め。

※5 出向元事業主が出向計画届を作成し、出向開始日の前日(可能であれば2週間前)までに都道府県労働局またはハローワークに提出。

※6 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に、出向先事業主が作成した書類とあわせて、出向元事業主が都道府県労働局またはハローワークへ支給申請書類を提出。

申請手続

- 申請を希望する場合は、出向元事業主及び出向先事業主が以下の（１）及び（２）の手続を実施。
 - （１）出向の具体的な計画を出向元事業主と出向先事業主とで検討し、出向元事業主・出向先事業主それぞれが必要事項を記載の上、計画届に必要な書類（※）を添付し、以下の申請方法で、出向を開始する前日まで（可能であれば２週間前までを目処）に、出向元事業主が管轄の都道府県労働局またはハローワークへ提出。
 - （２）計画届に基づいて実施した出向の実績に基づいて支給申請書に必要な書類（※）を添付して、以下の申請方法で、出向元事業主が管轄する都道府県労働局またはハローワークへ申請。申請期限は、計画届提出時に定めた期間の終了日から２か月以内。
- 上記の事業主の申請を受けて、都道府県労働局において厳正な審査を行った上で、支給・不支給を決定。

都道府県労働局・
ハローワーク一覧



<申請方法・申請先（以下３つの選択肢から選ぶことが可能。）>

- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークの窓口へ直接持参
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、以下リンク先のとおり。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

- ・管轄する都道府県労働局またはハローワークへ郵送
都道府県労働局・ハローワークの一覧は、上記リンク先のとおり。

- ・以下リンク先の電子申請システムにおいて、オンラインで申請

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>

雇用関係助成金ポータル



<計画届・支給申請書等の様式>

以下リンク先の「様式ダウンロード」ページから、入手可能

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/sankokin_skillup.html

様式ダウンロード



<必要書類>

以下に掲載の「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）ガイドブック」を確認。

また、記載例については「計画届・支給申請書記入マニュアル」を確認。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

ガイドブック・記載例
ダウンロード



照会先

最寄りの都道府県労働局・ハローワーク（一覧は以下リンク先のとおり）まで相談

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

助成金の
お問い合わせ先・申請先



産業雇用安定助成金HP



(URL) 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、休暇期間中の生活費を保障する制度。

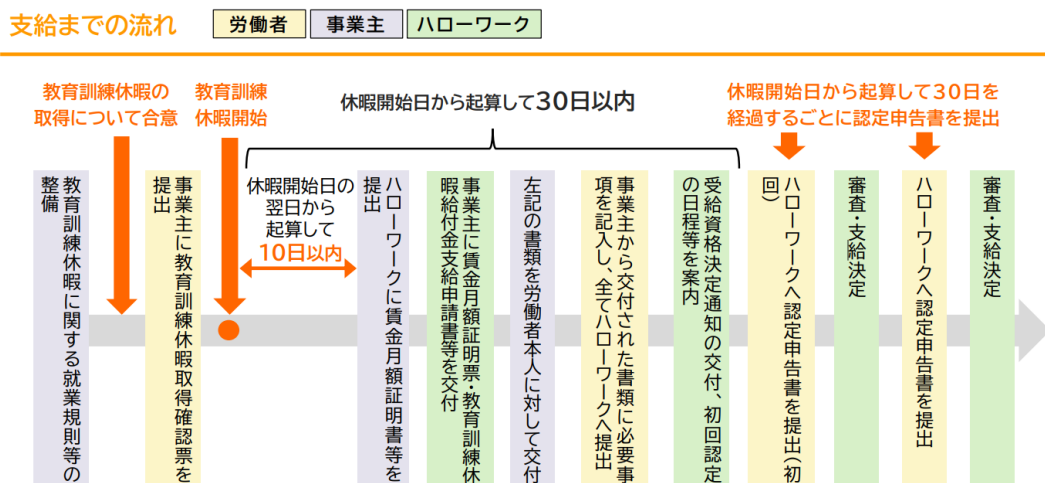
支援内容

- 一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上
の無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

項目	内容							
対象者	以下の要件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者） ・ 休暇開始前2年間に12か月以上の被保険者期間があること ・ 休暇開始前に5年以上、雇用保険の加入期間があること							
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで休暇取得に係る認定を受けた後に支給							
給付額	離職した場合の失業給付（基本手当）と同額 （休暇開始時の賃金等に応じて決定、上限・下限あり）							
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、90日、120日、150日のいずれか							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>加入期間</th> <th>5年以上 10年未満</th> <th>10年以上 20年未満</th> <th>20年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所定給付日数</td> <td>90日</td> <td>120日</td> <td>150日</td> </tr> </tbody> </table>	加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	所定給付日数	90日	120日
加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上					
所定給付日数	90日	120日	150日					

申請手続

- 支給までの流れは以下のとおりです。受給者本人だけでなく事業主の協力も必要です。



照会先

最寄りのハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

(URL) 教育訓練休暇給付金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/kyukakyufukin.html



中小企業大学校等において、中小企業の経営幹部や管理者等に対し、「自身のステップアップを目指したい」「部下の成長を後押ししたい」などの人材育成に関する様々な希望に応えた、実践的な知識やスキルを習得できる研修を実施。

支援内容

○対象者

中小企業の経営者、経営幹部、管理者等

○研修内容

① 中小企業大学校において、階層別研修、組織マネジメント研修、営業・マーケティング研修、生産管理研修など多様な研修を実施。研修期間は、研修の種類に応じて1日～10か月。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、実施場所やカテゴリー、開講時期などの条件を指定した上で、検索可能。

<https://inst.smrj.go.jp/search/init/kigyo>



② 中小企業大学校web校「WEBee Campus」において、ウェブ活用型研修を実施。具体的な研修内容は、以下のリンク先において、カテゴリーや対象者、キーワードなどの条件を指定した上で、検索可能。

<https://webeecampus.smrj.go.jp/course/>



③ 独立行政法人中小企業基盤整備機構において、各企業の現状や人材育成ニーズを踏まえ、企業毎にオーダーメイド型で研修を実施。

申請手続

○上記①、②の受講を希望する場合は、上記リンク先にて受講を希望する講座を選択し、申込み。

○上記③の実施を希望する場合は、「独立行政法人中小企業基盤整備機構各地域本部人材支援部または中小企業大学校」に電話等により申込み。

・独立行政法人中小企業基盤整備機構 各地域本部人材支援部または中小企業大学校

https://www.smrj.go.jp/sme/human_resources/guide/



照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人材支援企画課
03-5470-1560



(URL) 独立行政法人中小企業基盤整備機構中小企業大学校における研修
<https://chusho-daigakkou.smrj.go.jp/>

中小企業者・小規模事業者が抱える人材育成に関する悩みについて、人材育成の専門家に対し、無料・オンラインで相談できるサービス。

支援内容

- 対象者
中小企業者・小規模事業者（対象エリアは全国）
- 相談方法・費用
相談方法はオンラインのみ。（パソコンやスマートフォンを利用）
2時間以内、計3回までの相談が無料。
中小企業診断士や社会保険労務士が相談に対応。
- 相談内容
以下をはじめとした様々な相談に対応。
 - ・ どのような人材育成の方法があるのか
 - ・ OJT、OFF-JT、eラーニングなど色々と聞けけれど、どれが自社にふさわしいのか
 - ・ テレワーク中でも可能な人材育成方法があるのか
 - ・ どんなテーマの研修があるのか
 - ・ 研修受講料への公的な補助制度はあるのか
 - ・ 自社の人材育成計画をどのように作成し、どのように進めていけばよいのか

申請手続

- 中小機構のサイトから「人材育成オンライン相談窓口申込ページ」をクリック。申込ページへログイン後、申込フォームへ必要事項を記入のうえ申込み。（中小機構のサービスを初めてご利用される方は「お客様情報」をご登録ください。）
<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>
- 当該申込受付後、中小機構から、相談日程について電話かメールにてご連絡予定。日程予約後に中小機構からオンライン相談のための招待URLが送付されるので、予約日当日、同URLにアクセスすることで相談可能。



<ご相談の流れ>

申込ページへログイン

お申込

日程予約

相談開始

照会先

独立行政法人中小企業基盤整備機構 人材支援部人手不足支援課
03-5470-1186



(URL) 人材育成オンライン相談窓口

<https://www.smrj.go.jp/institute/consulting/index.html>

学び・学び直しに取り組む企業事例

学び・学び直しに取り組む企業事例を、次ページより紹介する。

学び・学び直しに取り組む企業事例の紹介に当たっては、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」との関係も整理して記載している。

学び・学び直しに取り組む企業事例

○ 「社長自ら学び・学び直しの重要性を発信」

A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱） 38

○ 「能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、 専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備」

B社（東京都、通信業、従業員規模数千人） 39

○ 「キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備」

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超） 40

○ 「技術伝承や技能習得の方法を工夫」

D社（京都府、建設業、従業員規模100人超） 41

○ 「学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保」

E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超） 42

○ 「労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施」

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超） 43

○ 「学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入」

G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人） 44

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

A社（愛知県、運輸業、従業員規模100人弱）

第Ⅱ章との対応関係：①、⑤、⑥、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、運輸業界において価格競争が激しくなる中でどのように人材を確保するか考え、10年ほど前に採用を経営課題の上位に位置づけた。ビジネスモデルをより付加価値が高いものとなるよう見直し、業務の効率化を図ることで社員満足度を高め、お金や時間を捻出して教育に力を入れ、人手不足の中でも、楽しく、社会に役立ち、かつ成長できる職場を目指してきた。

社長自ら学び・学び直しの重要性を発信

①

同社では、社長自らが社員との対話を重視し、継続的に情報発信を続けて社員の学びに対する意識を変えていく努力をし続けており、それにより、学ぼうという企業風土・企業文化を形成しようと努めている。

学び・学び直しの機会を提供し、金銭的に支援

⑤、⑥、⑧

時間を捻出し、社内研修の他、外部研修や外部の異業種交流会などへ社員を派遣している。例えば、行政機関が行っている女性リーダー育成研修へ、勤務時間内に社員を派遣したり、地域の運輸会社同士で情報交換や勉強会を行ったりしており、土日に学んだ場合でも、費用を会社側が払うような制度的なバックアップを行っている。

また、図書の購入に係る費用を会社が全額負担しており、社員からの希望により購入することもあれば、会社側でそれぞれの社員に勧めたい本を購入して提供するなどの取組も行っている。フォークリフトや大型免許、遺品整理士、危険物取扱者乙種4類、運行管理者、衛生管理者などの業務に必要な国家資格・民間資格を取得するための研修・受験費用も、会社が負担している。

学びの実践と新しい挑戦への評価

⑩、⑪

学んだことを活かすという観点からは、例えば、大型自動車免許を取った場合に大型自動車を扱う部署への異動希望などを叶えるなど、基本的には本人の希望で異動できるよう配慮している。

チャレンジを評価する社風を意識しており、社長自らが、パート従業員も含む全社員に課題を与え、学び・学び直し等を経てその課題を達成できた人については、社内表彰を行うなどの取組を行っている。

国家資格・民間資格の保有者には手当を付与しており、資格を所有しているだけでなく業務上その資格を使用する場合には、さらに上乘せの手当を付与している。

能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示、専門部署によるキャリア形成支援やオープンな学びの環境整備

B社（東京都、通信業、従業員規模数千人）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、③、④、⑤、⑥、⑨、⑩、⑪、⑫、⑬

人材開発の基本的な考え方、人材開発方針の明示 ①

同社では、人材開発は会社としての目標を達成するための一要素と捉えている。毎年作成している事業計画に、人材開発に関する内容も盛り込み、目標達成のためにどのような人材が必要か、現状どの程度不足しているかを考慮し、人材開発方針を決定している。また、社内ポータル等に掲載される動画を通じて、経営幹部が学び・学び直しの重要性を社員に発信している。

必要な能力・スキル等の明確化とそれに紐付いた教育訓練プログラムの提示 ②、⑤

人材タイプを40種類以上（デザイン、セキュリティ、データ活用等）に分け、人材タイプごとに必要な能力・スキル等の明確化、それぞれの到達度合いの可視化（4段階でのレベル分け）、会社として取得を推奨する社外資格の明確化を行っている。また、これらの内容や、能力・スキル等及びレベルに紐付いた教育訓練プログラムを、社内ポータル等を通じて社員に公開している。

社員が保有する資格やスキルの見える化と活用 ③、⑩、⑪

社員は、自身の得意分野や、現職に関わる能力・スキル等のレベルについて、上司と相談の上、独自のタレントマネジメントシステム上や公開データマート（蓄積されたデータを、組織や社員が目的に応じて必要なデータを抽出、集計し、利用しやすい形に加工し格納したデータベース）・ダッシュボード（蓄積されたデータを、グラフや表などを用いて可視化したレポート）などの様々な形で公開している。この情報は、部門を越えた他の社員が有する能力・スキル等の確認、社員自身が目標とする先輩社員の発見、社員の目標設定の参照、部下の育成計画検討、他部門からのスカウト、社内での人材マッチングなどに活用されている。

社員のキャリア形成支援と学びの環境整備 ③、④、⑥、⑨、⑫

同社では、上司との定期的な1on1ミーティングやキャリア面談を実施し、目指すべき能力・スキルのレベルと現在のギャップとを社員自身に理解してもらい、スキルアップのための目標設定や教育訓練プログラムの提供という、スキルアップ計画のPDCAサイクルをまわすことにつなげている。

また、キャリアコンサルタント資格を有した社員がキャリア形成に関する相談を行う専門の部署（キャリアデザイン室）を設置し、キャリア形成に関する研修の実施や、若手から中堅・シニア社員までキャリアコンサルティングを受けられる環境を整えている。

社内に学びの風土を醸成する観点から、社員同士が学びに関して刺激やきっかけを与え合える環境整備の第一歩として、上記プラットフォームにおいて、社員同士が読んだ本の内容を共有し合うという取組を行っている。

社内公募制による学びの実践 ⑩、⑪

社内公募制を導入し、条件必要な能力・スキル等を満たしている者がそのポストに手を挙げるができる仕組みを整えており、合格した場合には、そのポストに異動・配置され、そのポストの処遇が反映される。

管理職のマネジメント能力向上のための取組 ⑬

新任管理職は1on1ミーティングの実施に必要となる能力・スキルやマインドセットを習得する社内研修を必ず受講することとしている。また、1on1ミーティングに関する社内の特設サイトを通じたノウハウ・事例の共有や、管理職同士でのコミュニケーション、ノウハウ共有が可能となるイベントを開催するなどの支援を行っている。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備

C社（山口県、教育・学習支援業、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、③、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方 ①、③

社員に自身のキャリアプランを考える機会を提供し、社員個人のキャリア形成を考慮して、企業が学び・学び直しを支援していくことが重要と考えているという。

毎年理事会で人材開発の方針を定めている。方針の策定にあたっては、取引先企業のニーズの反映に努めている。人材開発の方針については、社内報や社長からの働きかけなどあらゆる手段を使って積極的・継続的に発信することにより、社員への浸透を図っている。学び・学び直しを重要視した取組により個々の社員の能力・スキルが向上しており、結果的に売上げも伸びている（令和3年度：対前年度比13%増）。

キャリアコンサルティングを受けることができる環境整備 ③、⑨

入社3年目までや異動時などに、希望する社員全員がキャリアコンサルティングを受けることができる。将来を考えるきっかけ作りとしてキャリアコンサルティングの良さを実感していると答える社員は多い。

全社員の1割がキャリアコンサルタント資格を所有している。上記のキャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタントである社員が行っている。キャリアコンサルタントである社員は、学び・学び直しに悩む社員の相談にも随時対応している。

社会・経済環境の変化に対応した教育訓練プログラムの提供や学びの気運の醸成 ⑤、⑥、⑦

教育訓練プログラムの提供に当たっては、時代の変化を踏まえて今後必要と考えられるプログラムを選定し、労働者に対してプログラムの受講案内を頻繁に行っている。

組織全体での学び・学び直しの雰囲気作りのため、事例検討会や意見交換会など、社員が参加することができる定期的なグループ学習を労働時間内で実施している。

社員の学び・学び直しを促進するための支援策や適切な評価 ⑧、⑪

自己申告に基づき、資格試験の受験料等について金銭的な支援を行っている。

講師である社員が、指導している専門分野と異なる分野を勉強して能力・スキルを習得した場合には、人事評価において高く評価している。また、取得した資格やスキルに対して500～2500円程度の職能に見合った手当を支給する仕組みを設けている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

D社（京都府、建設業、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：③、⑤、⑨、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

同社では、建設業全体の深刻な人手不足や社員の高齢化を踏まえ、技能伝承の観点からも、今こそが人材開発のチャンスと考えている。社長自ら大学院に通い塗装ロボット開発について研究し、自律的・主体的な学びを実践している。以下の取組により、人材が定着して企業規模が拡大しており、売上げも伸びている。

技術伝承や技能習得の方法を工夫

⑤

社員の人材開発のため、

- 一流の人から技能を学ぶと社員の納得感が格段に得やすいことから、全国の一流技能者を招いた教育訓練プログラムを実施し、職人の「10年で1人前」という建設業の常識を打破して、未経験者でも入社3年以内に業務に必要な技能を習得可能な環境の整備
- 業界他社と共同で、オンライン上で技能を学ぶことができるアプリを立ち上げ、オンデマンドも活用しながら、社員がスマホなどでも一流の技能を学ぶことができる環境の整備

を行っている。

また、業界全体での人手不足解消のため、他社と共同で教育訓練施設及びプログラムを立ち上げ、自社だけでなく他社の社員や、同業界内の企業への就職を検討する者に対して、教育訓練を行っている。

外部のキャリアコンサルタントの活用と身に付けた能力・スキルの処遇への反映

③、⑨、⑪

外部のキャリアコンサルタントと契約し、セルフキャリアドッグを実施している。キャリアコンサルタントには、社員が働いている現場に足を運んでもらい、会社の一員として課題やその改善と一緒に取り組んでいる。

スキルアップした社員に対して金銭面で報いていくことが重要と考え、社員がスキルアップした場合には、タイムラグがあるケースもあるが、手当を支給し給料に反映している。

給料への反映前であっても、上司がスキルアップを評価していることを可視化して、社員のモチベーションの維持や喚起を図る観点から、半年に1回社員と人事面談を実施し、25の評価項目について、数値化した点数をもとに、自己評価と上司からの評価の両方をレーダーチャートにして見せている。

業務を切り分けて現場のリーダーの時間を確保

⑬

現場リーダーの長い残業時間が業界全体の課題となっていることから、現場監督の業務のうち、設計図のCADでの修正業務や官公庁への届出業務を切り分けて、駅近のオフィスに集約した。同オフィスに勤務する社員はCADやITに関する教育訓練を集中的に実施することで専門の人材として育成し、2～3人を一つのセクションとして5～8の現場を担当している。現場監督の業務負担を軽減することで、部下への指導も含めた現場業務の質の向上、現場監督の人材確保に寄与している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

E社（大阪府、非鉄金属・金属製造業、従業員規模50人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、⑤、⑥、⑦、⑧、⑩、⑪、⑬

人材開発の基本的な考え方

製造業の中でも比較的規模の小さいメッキ加工業を営む同社は、長らく人材確保を課題としてきた。採用された若者が如何にして自分の仕事に誇りを持つことができるか、社員満足度を高めることができるかを検討した結果、教育や人材投資が重要であるとの考えに至ったという。会社への社員の定着のためには、自分が成長していることを社員に感じてもらえる環境を整備することが大切と捉えている。学び・学び直しを重要視した取組等により、メッキ加工を行う工場の数を、会社設立時から6年間で3倍に増やし、売上げも伸びている（令和元年度の売上げは、会社設立時（平成23年度）と比べて約4倍）。

学び・学び直しに関する基本認識の共有

①

年に数回、経営ビジョンや中期計画などの会社の方針を社長から社員に伝える機会を設けるとともに、平日頃から、「会社のために社員がいるのではなく、社員のために会社がある」ことを伝え、社員の人材開発を後押ししている。

職務に必要な能力・スキル等の明確化

②、⑧

職務に必要な能力・スキル等を明らかにする観点から、メッキ加工の技能検定や品質管理検定、秘書検定など、入社何年目でどのような資格を取得して欲しいかという目安を定め、執務室内に掲示して社員に公開し、資格の取得を奨励している。例えば、課長への昇進の条件としては、働きながら職業能力開発校のメッキ加工に関する訓練科（1年間）を卒業することを求めている（費用等は会社負担）。また、5年後の組織図を作成して社内報により社内に公開しており、各社員が将来的にこのポストに行きたいという希望を持ちやすいよう取り組んでいる。メッキ加工は、以前は職人の仕事であったが、技術革新とともに現在はほとんど自動化され、機械作業と検品などが中心となり、学ぶべき内容も変わってきている。そのため、部署ごとに事業状況の分析を行ってもらい、自分の部署の強み・弱みを考えながら、何を学ぶかを主体的に考えるよう促している。

学び・学び直しに充てる時間を工夫して確保

⑤、⑥、⑦

人手が少ないため、研修等の時間を捻出することが課題であるが、社員が勤務時間内に学ぶことができるよう、様々な工夫を行っている。具体的には、毎週木曜日の夕方30分（勤務時間内）は、座学を中心としたメッキ加工等の技術を学ぶ時間に充てることとしており、その様子を動画で撮影して社内のイントラネットに保存し、オンデマンド型で後から勉強し直すこともできるようにしている。また、毎週第3土曜日は、出勤日だが作業はせず、普段できない研修や教育訓練等に充てる日（勤務時間内）としている。社内で行わない研修や自己啓発に充てる時間についても、会社として工夫をして捻出している。

学び・学び直しを促進する環境整備や金銭的支援の実施

⑤、⑧、⑬

新人研修や管理職直前の研修の実施、企業組合が実施する研修の積極的な活用、本を読むことの奨励などを行っている。現場作業に必要なフォークリフトや玉掛けなどの免許取得に係る費用や資格取得、研修受講にかかる費用は、すべて会社が支出している。

学び・学び直しに関する実践の場の提供や適切な評価

⑩、⑪

人事配置や処遇面では、学び・学び直しを行った結果、昇格や新たなポストへの着任が可能となるよう配慮を行っている。また、国家資格や技能検定の取得者、訓練校の修了者に対して手当を支給しているほか、学び・学び直しに取り組んだ優秀者については、社内表彰を行い、お祝いの食事会等を開催することで、学びを励行している。

労働者の学び・学び直しに関する金銭的な支援を実施

F社（熊本県、建設業（電気工事業）、従業員規模100人超）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、③、⑤、⑥、⑧、⑨、⑪

人材開発の基本的な考え方 ①、⑥

経営者層は、若手・中堅社員の定着や人材開発が重要な課題であることを認識し、社員へのきめ細かいキャリア支援や人材開発を推進している。

同社は、2015年に、若手社員の意見も取り入れながら、「人を大切にし、育てる企業」を経営の柱とする中期経営計画を策定した。2021年4月には、人材開発やデジタル化の重要性を踏まえ、従来の管理本部・総務課等をコーポレート部門・人材DX室等に再編した。また、毎年策定する経営計画方針書の中で、社員が職務に必要な資格を取得した場合にインセンティブを付与することを明記している。

人材開発に力を入れたことで、学び・学び直しに前向きな社員が増え、資格取得に向けて同じ目的の社員同士で勉強会を開催する例が増えているという。資格手当の支給総額も従前と比べ増加するなど、社員が学び・学び直しに積極的に取り組み、「新しいものを取り入れてチャレンジする」といった雰囲気や共通認識が社員全体に醸成されてきている。

資格を取得した場合の手当の支給 ②、⑧、⑪

社内規則において、資格手当（恒久）や資格取得祝金（一時金）の支給と、その対象となる資格について規定している。

資格手当については、技術系のみならず事務系も取り組むことができるよう、電気主任技術者、電気工事・管工事施工管理技士、電気工事士といった技術系に加え、建設業経理士や税理士、労働安全・労働衛生コンサルタント等合計71種の資格について、難易度等に応じて金額を設定し、給与の一環として支給している。また、資格取得祝金については、資格取得に要した費用の一部を補助するという観点から、これらの資格を取得した際に一時金として支給している。

施工管理技士等の資格の保有は入札時の加点につながる。

資格取得者については、取得資格や氏名を、四半期ごとの社内報に掲載しているほか、本社・支社の玄関に設置している掲示板にも掲示することで顕彰している。

キャリアコンサルタントによるキャリアの棚卸しと伴走的支援 ③、⑨

キャリアコンサルタントの資格を有する同社の社員が、各社員に対して、どのような資格を取得したらよいか、何を学んだらよいかといった点などキャリア形成や学びの視点も含めた個別の相談に対応している。以前は年2回程度定期的に行っていたが、最近は必要に応じて随時実施している。

教育訓練プログラムの提供 ⑤

社員研修は、役職ごとに設定し、全体、部門、階層ごとにプログラムを組んでいる。現業部門職員に対しても、人材開発や技能継承をテーマとしたプログラムを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度を導入

G社（千葉県、小売業、従業員規模約57万人）

第Ⅱ章との対応関係：①、②、⑤、⑧、⑩、⑪

人材開発の基本的な考え方

同社では、社員教育による現場担当者のスキル向上により、顧客満足度が高まることで売上げが伸び、結果として、社員の所得の引上げにつながるという考え方のもと、非正規雇用労働者等も含めた人材開発に労使共同で取り組んでいる。

人材開発方針の提示と社員への浸透

①

毎年、グループ全体の政策方針発表会を開催して人材開発を含む全体の人事方針を決定し、これをもとに、各グループ内の事業会社において、それぞれの人事担当と部門が議論の上、より詳細な人事方針・施策等を決定している。

各事業会社で決定した人事方針等は、様々な会議体や社内LANを活用した発信、職制（現場のリーダーからの発信）を通じて社員に浸透するよう工夫している。

学ぶべき知識やスキルの一覧化と教育訓練プログラムの提供

②、⑤

店舗や担当部門ごとに学ばなければならない専門知識やスキルを一覧化し、提供している教育訓練プログラムや金銭的支援策を合わせて掲載した社員向けの「教育冊子」を、社員に示している。

教育訓練は、OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれも重要と考えており、OJTとOFF-JTを組み合わせたプログラムや、担当職務と異なる分野の知識を社内のイントラネットで習得できるプログラムなどを提供している。

学び・学び直し後、希望する分野への異動を可能とする制度の導入

⑤、⑩

社員が現在の業務と異なる分野について学び直しを行った場合に、学んだ分野で働くことが可能な制度があり、レジ担当社員が、学び直した社内の別の分野へ異動して活躍している例がある。

入社3年目以上の希望する社員が、現職に関係なく将来的に自分が進みたい分野に関連する教育訓練を社内のビジネススクールで受けることができる。ビジネススクール修了後、原則として3年以内に学んだ分野に関係する部署への配置を認めている。

社員の学び・学び直しを促進するための金銭的な支援策や適切な評価

⑧、⑪

会社として推奨している社外の教育訓練プログラム・資格を受講・取得した場合には、講習受講料や受験料の一部を会社が負担している。

時給制の社員に対して社内試験制度を導入し、合格した場合には、時給単価の引上げや手当の支給により処遇に反映している。