

平成 29 年度  
高知県雇用対策本部会議資料

高知労働局

# も く じ

1	雇用情勢について（要約）	・・・ 1
2	業務主要指標（高知労働局 職業安定部） （平成 29 年 12 月分）	・・・ 3
3	有効求人倍率(原数値)の推移 （昭和 50 年度～平成 28 年度）	・・・ 4
4	高知県有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移 （平成 19 年 1 月～平成 29 年 12 月）	・・・ 5
5	季節調整済有効求人倍率の推移 （昭和 38 年 4 月～平成 29 年 12 月）	・・・ 6
6	正社員有効求人倍率の推移(原数値) （平成 21 年 4 月～平成 29 年 12 月）	・・・ 8
7	働き方改革の着実な実行と人材投資の強化等を通じた 労働環境の整備・生産性の向上	・・・ 9
8	各産業分野の人材確保対策と職業訓練等による 職業能力向上	・・・ 21
9	地域活性化雇用創造プロジェクト	・・・ 32

# 雇用情勢について（要約）

## 1 高知県の雇用情勢（平成 29 年 12 月）（3～8 頁）

- ① リーマンショック後の平成 21 年度の有効求人倍率（季節調整値）の 0.41 倍をボトム（底）に、平成 27 年 11 月の 1.02 倍以降、26 カ月連続で 1 倍超。  
直近、平成 29 年 12 月は 1.28 倍と、全国の 1.59 倍と開きはあるものの 4 か月連続で過去最高を更新。
- ② 平成 29 年 12 月の正社員有効求人倍率も 0.81 倍と、全国の 1.15 倍とは開きがあるものの 5 か月連続で過去最高を更新。
- ③ 平成 29 年 12 月の雇用失業情勢の基調判断は、「改善している。」とした（3 か月連続）。

## 2 高知労働局の取組み（9～31 頁）

高知県では、全国に先行して少子・高齢化・人口減少が進んでいることに加え、県内景気の回復、産業振興計画の着実な推進等を追い風に、上記 1 のとおり、雇用失業情勢は確実に改善している。一方で、人手不足感が高まっており、人材の確保、若者の定着、生産性の向上などが課題となっている。この課題に対応するため、以下の取組みを実施。

### （1）高知県との連携した雇用対策の取組み

今年度の高知県雇用対策協定に基づく運営協議会において、平成 30 年度に国と県が共同して取り組む事業計画（案）の柱に、第 1 の柱を「働き方改革×生産性向上」、第 2 の柱を「各産業の人材の確保」へと柱立ての組み換えを提案。

### （2）働き方改革の推進

平成 30 年 1 月 23 日「高知県働き方改革推進会議」を開催。3 つの目標事項のうち、「管理的職業従事者（課長相当職以上）に占める女性の割合の目標値を 21% 以上（17%⇒21%）に引き上げるとともに、

引き続き、高知県における「魅力ある職場づくり」の推進と、持続的な企業成長の好循環を実現するため、平成 30 年度に国が設置する「働き方改革推進支援センター」を総合窓口とする支援体制の構築を軸とした「平成 30 年度における高知県の働き方改革取組方針」を決議。

### (3) 人材確保対策と労働環境の整備・生産性の向上

人材を確保し、若者を定着させ、生産性を向上していくためには、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要。

若年者や女性、高齢者、障害者、非正規労働者をはじめとする全ての人々が効率的な働き方ができ、能力を向上していける労働環境・育成環境の整備を進めるため、様々な助成制度の活用を促す。

例えば、

- ・雇用管理改善に取り組む事業主を支援する「職場定着支援助成金」
- ・生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度の整備を助成する「人事評価改善等助成金」

(平成30年度：上記2つの助成金が「人材確保等支援助成金(仮称)」となる予定。)

- ・企業の人材育成と労働者の職業能力開発を支援する「人材開発支援助成金」

(平成30年度：キャリアアップ助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部が「人材開発支援助成金」に統合され、能力開発コースの助成金が一本化される予定。)

また、人材確保対策として、今月(平成30年2月)を「正社員就職強化月間」と定め、正社員求人数・就職件数の増加、雇用管理改善の実現などによる魅力ある求人への条件向上、若者の採用・育成に積極的で優良な雇用管理状況にある中小企業を認定する「ユースエール認定制度」の取得勧奨などを重点的に実施。

更に、人材不足分野に係る就職支援を拡充するため、平成30年度ハローワーク高知に「人材確保対策コーナー」を設置し、福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業などの人材不足分野へのマッチング支援の強化を行う予定。

## 3 地域に密着した行政の展開 (32頁)

### (1) 地域活性化雇用創造プロジェクト(29~31年度)実施に係る協力

厚生労働省に提案いただき、採択後、平成29年度より実施いただいている本事業について、引き続き積極的に県と連携を図る。

# 業務主要指標（高知労働局 職業安定部）

平成29年12月分

## ●有効求人倍率、完全失業率

	有効求人倍率：倍			完全失業率：% 全国
	高知県	高知県正社員	全国	
22年度	0.54	0.25	0.56	4.9
23年度	0.61	0.29	0.68	4.5
24年度	0.63	0.30	0.82	4.3
25年度	0.76	0.38	0.97	3.9
26年度	0.84	0.44	1.11	3.5
27年度	0.98	0.50	1.23	3.3
28年度	1.13	0.59	1.39	3.0
10月	1.13	0.62	1.40	3.0
11月	1.15	0.65	1.41	3.1
12月	1.17	0.68	1.43	3.1
29年1月	1.15	0.68	1.43	3.0
2月	1.16	0.66	1.43	2.8
3月	1.16	0.61	1.45	2.8
4月	1.17	0.59	1.48	2.8
5月	1.15	0.62	1.49	3.1
6月	1.13	0.65	1.51	2.8
7月	1.16	0.68	1.52	2.8
8月	1.17	0.69	1.52	2.8
9月	1.18	0.70	1.52	2.8
10月	1.21	0.73	1.55	2.8
11月	1.26	0.77	1.56	2.7
12月	1.28	0.81	1.59	2.8

## ●職業紹介状況（学卒を除きパートを含む）

	新規求職者数	前年(同月)比	有効求職者数	前年(同月)比	新規求人数	前年(同月)比	有効求人数	前年(同月)比	うち正社員		就職件数	前年(同月)比
									求人数	前年(同月)比		
22年度	53,637	-2.1	216,050	-5.5	49,639	18.8	115,758	22.5	42,638	16.5	17,398	6.6
23年度	52,831	-1.5	213,781	-1.1	53,721	8.2	129,533	11.9	46,773	9.7	17,308	-0.5
24年度	52,027	-1.5	217,098	1.6	55,467	3.3	137,813	6.4	49,530	5.9	17,512	1.2
25年度	48,672	-6.4	201,647	-7.1	60,469	9.0	152,748	10.8	55,966	13.0	17,180	-1.9
26年度	44,837	-7.9	182,701	-9.4	59,662	-1.3	153,683	0.6	57,287	2.4	15,892	-7.5
27年度	43,073	-3.9	173,334	-5.1	65,380	9.6	170,347	10.8	61,522	7.4	15,480	-2.6
28年度	40,005	-7.1	161,609	-6.8	69,137	5.7	182,838	7.3	66,302	7.8	14,908	-3.7
10月	2,955	-12.5	13,080	-7.9	5,757	1.6	14,999	4.2	5,519	6.6	1,186	-2.7
11月	2,789	0.3	12,454	-6.3	5,259	3.1	14,905	5.3	5,601	7.3	1,053	-3.7
12月	2,485	-6.5	11,796	-6.2	5,391	7.9	14,641	5.7	5,563	8.4	984	-11.7
29年1月	3,649	-4.4	12,474	-4.6	6,258	0.4	15,227	4.9	5,834	6.2	1,010	3.2
2月	3,609	-7.2	13,184	-4.7	6,167	2.7	16,230	4.9	6,060	9.1	1,262	4.0
3月	3,936	-4.3	14,264	-4.7	6,701	4.4	17,064	3.7	6,102	7.9	1,991	-0.7
4月	4,237	-6.5	14,395	-4.7	5,480	-1.5	15,442	3.0	5,825	15.3	1,477	-5.2
5月	3,241	-1.4	13,842	-4.9	5,076	-5.6	14,407	-1.8	5,784	12.7	1,225	2.3
6月	3,078	-1.6	13,487	-4.1	5,793	-4.3	14,781	-2.9	5,907	10.5	1,197	-8.3
7月	3,036	-5.3	13,139	-4.4	5,348	0.3	14,589	-2.3	5,891	10.3	1,077	-4.9
8月	3,112	-1.4	13,087	-3.2	5,298	-2.1	14,989	0.4	6,058	13.6	1,024	-5.9
9月	3,138	-4.1	12,941	-3.2	5,878	0.2	15,200	1.3	6,095	12.4	1,149	0.8
10月	2,861	-3.2	12,601	-3.7	6,050	5.1	15,406	2.7	6,170	11.8	1,103	-7.0
11月	2,639	-5.4	11,977	-3.8	5,454	3.7	15,606	4.7	6,157	9.9	974	-7.5
12月	2,368	-4.7	11,369	-3.6	5,343	-0.9	15,405	5.2	6,116	9.9	957	-2.7

## ●雇用保険関係

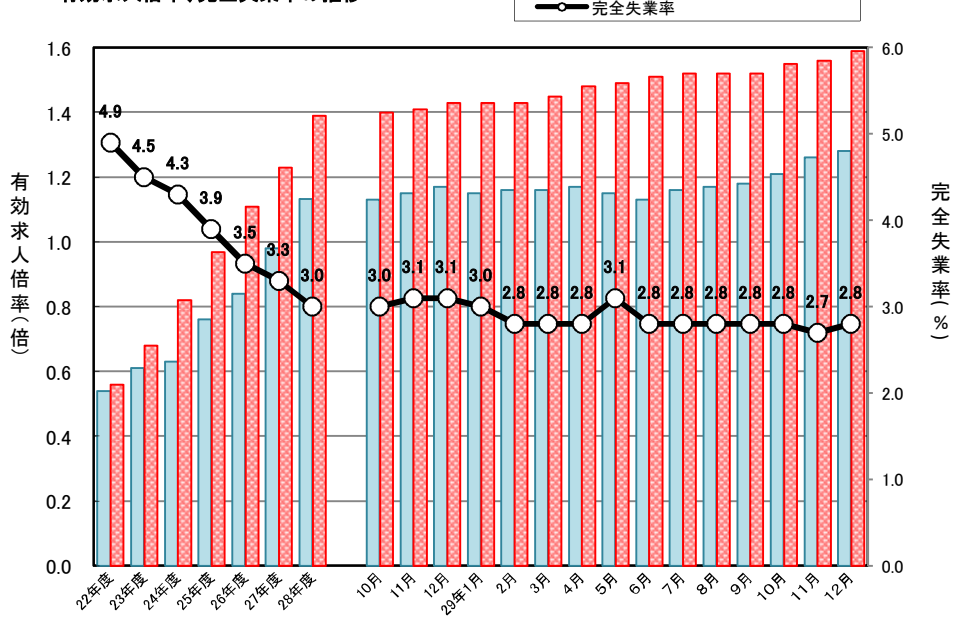
	適用関係		失業給付(基本手当)	
	事業所数	被保険者数	資格決定	受給実人員
22年度	13,537	184,920	12,556	4,318
23年度	13,615	187,298	13,111	4,353
24年度	13,615	187,596	12,883	4,333
25年度	13,630	188,660	11,840	3,912
26年度	13,668	190,308	10,848	3,430
27年度	13,695	192,027	10,577	3,261
28年度	13,768	193,322	10,105	2,956
10月	13,725	192,833	762	2,900
11月	13,747	193,645	653	2,816
12月	13,758	193,823	599	2,637
29年1月	13,775	193,605	836	2,673
2月	13,801	194,318	645	2,548
3月	13,830	194,978	754	2,536
4月	13,855	194,599	1,574	2,601
5月	13,875	197,159	1,021	3,019
6月	13,879	197,593	733	3,052
7月	13,895	196,782	752	3,147
8月	13,920	196,779	790	3,209
9月	13,800	197,123	731	2,924
10月	13,810	197,164	771	2,945
11月	13,834	197,714	622	2,772
12月	13,847	198,049	523	2,581

※有効求人倍率の月別は季節調整値、年度は実数値を記載。 ※完全失業率の月別は季節調整値で年度は年度平均値を記載。 資料出处：総務省統計局労働力調査（基本集計）

※有効求人倍率の季節調整法はセンサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）による。なお、完全失業率、有効求人倍率ともに平成28年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。

※資格決定を除く年度分は、月平均値

有効求人倍率、完全失業率の推移



## ●年齢別職業紹介状況(常用パートを含む)

	新規求職者数	就職件数	就職率(%)
24歳以下	228	85	37.3
(29歳以下)	(486)	(165)	(34.0)
25~34歳	547	185	33.8
35~44歳	567	198	34.9
45~54歳	425	150	35.3
55歳以上	480	132	27.5
計	2,247	750	33.4

## ●新規学卒関係(各年12月末現在の比較)

	卒業年	就職希望者数	求人数(県内求人)	就職		内定率(%)
				内定者数	内定率(%)	
中学	29年3月	2	0	-	-	-
	30年3月	4	0	-	-	-
高校	29年3月	1,061	1,557	846	79.7	79.7
	30年3月	1,068	1,748	827	77.4	77.4
専修	29年3月	1,113	1,120	762	68.5	68.5
	30年3月	1,064	1,172	774	72.7	72.7
高专	29年3月	100	49	99	99.0	99.0
	30年3月	124	48	121	97.6	97.6
短大	29年3月	275	191	177	64.4	64.4
	30年3月	258	440	140	54.3	54.3
大学(医学部除く)	29年3月	1,297	1,459	1,014	78.2	78.2
	30年3月	1,378	1,588	927	67.3	67.3

## ●安定所別求職・求人状況

	有効求職者数	有効求人数	有効求人倍率	前年同月比
香美(出)	833	817	0.98	-0.02p
須崎	858	1,049	1.22	0.06p
四万十	1,216	1,313	1.08	0.18p
安芸	606	765	1.26	0.05p
いの	1,365	1,085	0.79	-0.06p

※学卒を除きパートを含む

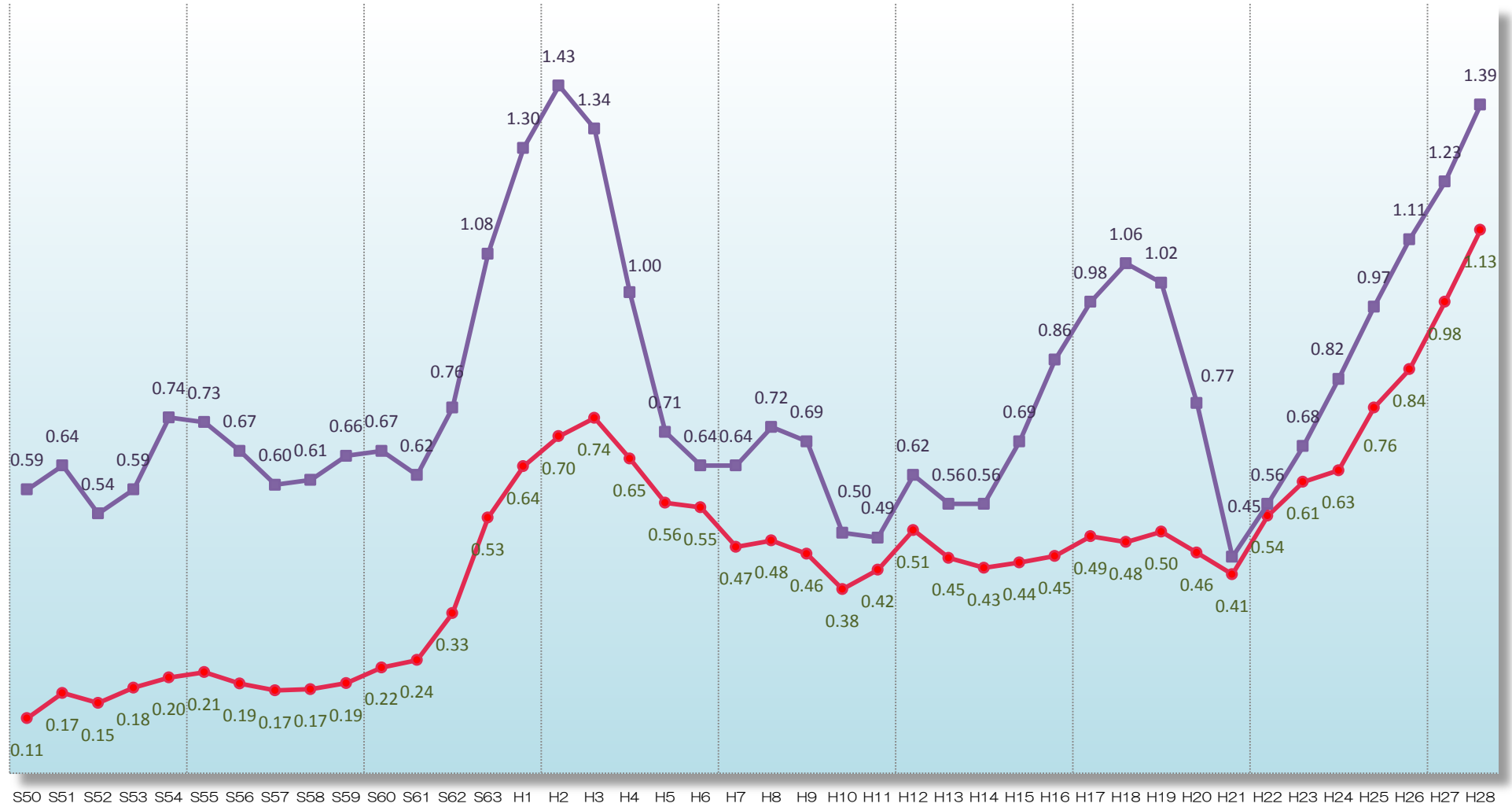
## ●障害者雇用率(各年度6月1日現在調査)

	対象企業数	障害者数	雇用率(%)	
			高知県	全国
24年度	427	1,414.0	1.98	1.69
25年度	485	1,455.0	1.94	1.76
26年度	492	1,570.5	2.04	1.82
27年度	471	1,651.0	2.14	1.88
28年度	479	1,719.0	2.20	1.92
29年度	488	1,743.5	2.19	1.97

※法定雇用率：2.0%（24年度までは1.8%）

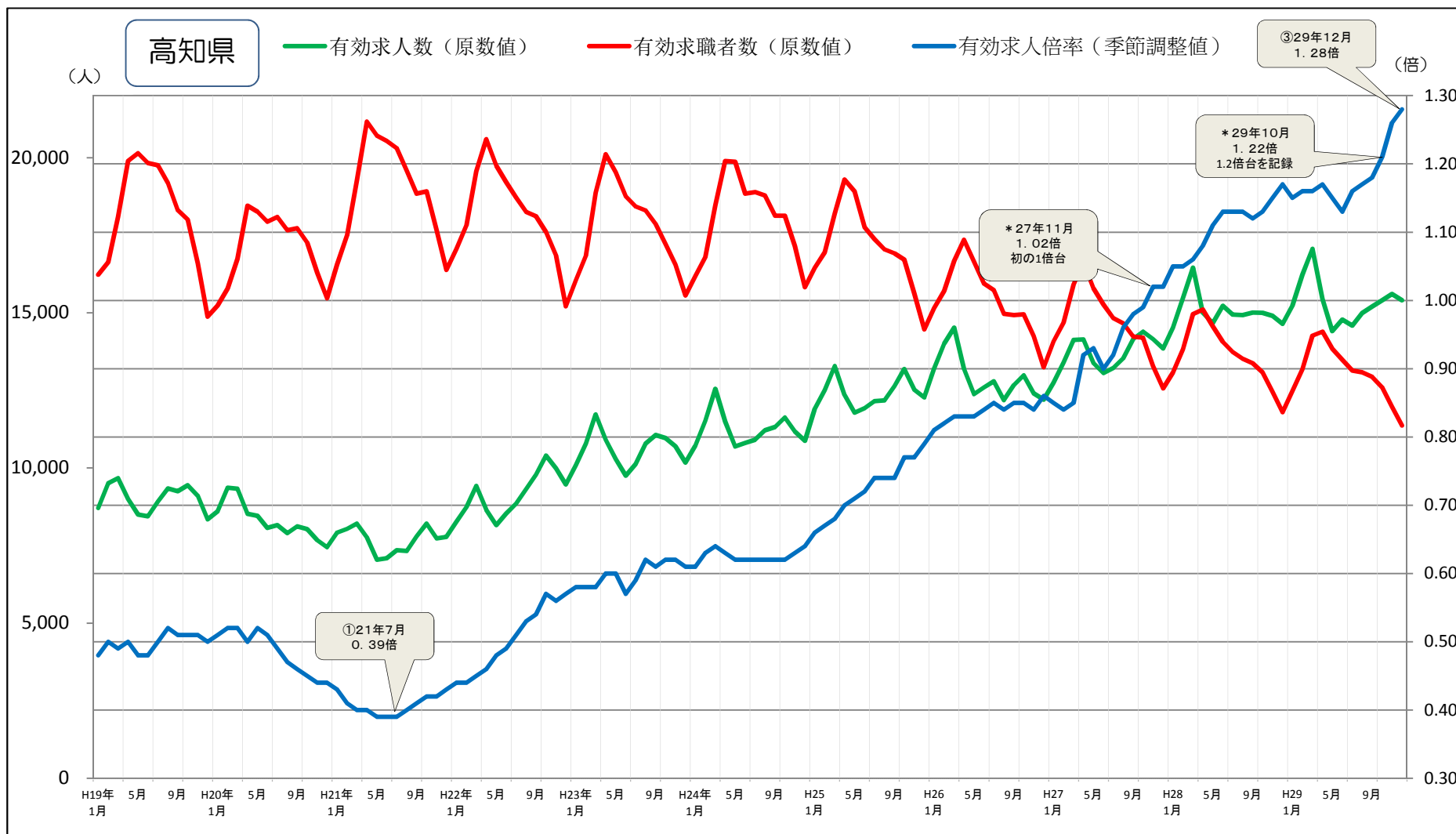
# 有効求人倍率の推移（昭和50年度～平成28年度）

● 高知県    ■ 全国



## 高知県有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数の推移 (平成19年1月～平成29年12月)

- 28年度の有効求人倍率は1.1倍台で推移し、年度平均が1.13倍と初めて1倍超を記録。
- 29年10月には1.21倍となり、月別でも初めて1.2倍台を記録。
- 29年12月も1.28倍と4カ月連続で最高値更新するなど、雇用情勢は改善している。



季節調整済<sup>有効</sup>求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

\*各年12月における季節調整値変更により5年間さかのぼって修正済

西暦	和暦		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1963年	昭和38年	全国	0.56	0.60	0.64	0.68	0.71	0.80	0.77	0.72	0.71	0.71	0.72	0.73
		高知	0.21	0.21	0.21	0.21	0.19	0.19	0.19	0.18	0.18	0.17	0.20	0.19
1964年	昭和39年	全国	0.75	0.76	0.76	0.79	0.81	0.83	0.83	0.82	0.83	0.81	0.79	0.78
		高知	0.17	0.17	0.16	0.20	0.19	0.20	0.19	0.19	0.19	0.18	0.15	0.15
1965年	昭和40年	全国	0.74	0.71	0.71	0.70	0.66	0.63	0.60	0.58	0.57	0.57	0.56	0.55
		高知	0.16	0.14	0.11	0.10	0.10	0.13	0.11	0.11	0.12	0.12	0.12	0.13
1966年	昭和41年	全国	0.58	0.62	0.67	0.70	0.71	0.73	0.72	0.78	0.82	0.85	0.85	0.85
		高知	0.11	0.11	0.11	0.12	0.13	0.13	0.14	0.13	0.13	0.14	0.14	0.14
1967年	昭和42年	全国	0.87	0.90	0.91	0.94	0.97	1.00	1.02	1.08	1.09	1.09	1.11	1.10
		高知	0.15	0.14	0.14	0.14	0.16	0.16	0.15	0.17	0.17	0.16	0.17	0.16
1968年	昭和43年	全国	1.11	1.09	1.08	1.07	1.09	1.10	1.11	1.12	1.14	1.14	1.17	1.17
		高知	0.17	0.17	0.17	0.16	0.14	0.13	0.12	0.14	0.16	0.15	0.14	0.11
1969年	昭和44年	全国	1.19	1.20	1.21	1.24	1.25	1.29	1.30	1.33	1.34	1.39	1.41	1.46
		高知	0.13	0.17	0.19	0.21	0.20	0.19	0.18	0.18	0.19	0.18	0.17	0.18
1970年	昭和45年	全国	1.49	1.47	1.44	1.43	1.43	1.44	1.41	1.39	1.39	1.36	1.33	1.31
		高知	0.18	0.16	0.15	0.14	0.14	0.14	0.15	0.15	0.14	0.15	0.16	0.16
1971年	昭和46年	全国	1.29	1.23	1.21	1.18	1.15	1.10	1.09	1.07	1.03	1.02	1.00	0.99
		高知	0.19	0.17	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	0.16	0.15	0.14	0.16	0.16
1972年	昭和47年	全国	0.98	1.02	1.05	1.07	1.08	1.09	1.13	1.19	1.25	1.31	1.36	1.48
		高知	0.15	0.13	0.11	0.15	0.13	0.13	0.14	0.14	0.16	0.19	0.19	0.20
1973年	昭和48年	全国	1.60	1.65	1.61	1.63	1.74	1.82	1.87	1.86	1.83	1.86	1.93	1.84
		高知	0.21	0.23	0.25	0.25	0.27	0.27	0.24	0.25	0.22	0.24	0.21	0.19
1974年	昭和49年	全国	1.64	1.53	1.45	1.34	1.35	1.27	1.18	1.09	1.02	0.95	0.88	0.79
		高知	0.17	0.18	0.17	0.16	0.15	0.13	0.12	0.13	0.13	0.12	0.11	0.12
1975年	昭和50年	全国	0.75	0.71	0.67	0.68	0.63	0.59	0.56	0.55	0.55	0.55	0.55	0.55
		高知	0.12	0.12	0.12	0.11	0.10	0.11	0.12	0.11	0.11	0.11	0.11	0.12
1976年	昭和51年	全国	0.58	0.61	0.63	0.65	0.64	0.66	0.67	0.67	0.66	0.64	0.64	0.62
		高知	0.13	0.13	0.14	0.15	0.15	0.19	0.18	0.18	0.16	0.16	0.16	0.17
1977年	昭和52年	全国	0.61	0.60	0.60	0.61	0.56	0.54	0.53	0.53	0.53	0.53	0.52	0.52
		高知	0.18	0.16	0.15	0.15	0.16	0.15	0.15	0.15	0.16	0.15	0.14	0.14
1978年	昭和53年	全国	0.51	0.53	0.54	0.57	0.54	0.54	0.56	0.57	0.59	0.59	0.60	0.60
		高知	0.13	0.12	0.15	0.15	0.13	0.14	0.17	0.17	0.18	0.19	0.19	0.20
1979年	昭和54年	全国	0.62	0.63	0.66	0.70	0.69	0.71	0.72	0.73	0.75	0.77	0.78	0.79
		高知	0.19	0.20	0.21	0.20	0.20	0.20	0.17	0.19	0.20	0.20	0.20	0.19
1980年	昭和55年	全国	0.77	0.76	0.77	0.77	0.76	0.77	0.76	0.74	0.73	0.73	0.71	0.70
		高知	0.21	0.22	0.22	0.22	0.24	0.23	0.23	0.22	0.21	0.22	0.20	0.20
1981年	昭和56年	全国	0.69	0.68	0.67	0.67	0.67	0.68	0.70	0.69	0.68	0.67	0.66	0.67
		高知	0.19	0.18	0.17	0.17	0.16	0.18	0.19	0.20	0.19	0.18	0.19	0.19
1982年	昭和57年	全国	0.66	0.65	0.63	0.62	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.59	0.59
		高知	0.19	0.18	0.18	0.16	0.16	0.17	0.16	0.17	0.17	0.17	0.18	0.18
1983年	昭和58年	全国	0.59	0.59	0.59	0.59	0.59	0.59	0.59	0.60	0.61	0.62	0.62	0.63
		高知	0.18	0.18	0.18	0.18	0.18	0.17	0.18	0.17	0.18	0.17	0.17	0.18
1984年	昭和59年	全国	0.64	0.64	0.64	0.64	0.64	0.64	0.65	0.65	0.66	0.66	0.66	0.67
		高知	0.18	0.18	0.17	0.18	0.19	0.19	0.19	0.18	0.19	0.19	0.18	0.18
1985年	昭和60年	全国	0.68	0.69	0.68	0.69	0.69	0.69	0.69	0.68	0.68	0.67	0.67	0.67
		高知	0.19	0.20	0.21	0.21	0.24	0.21	0.21	0.22	0.21	0.21	0.22	0.22
1986年	昭和61年	全国	0.67	0.66	0.65	0.63	0.62	0.60	0.60	0.61	0.61	0.61	0.61	0.61
		高知	0.22	0.23	0.22	0.21	0.24	0.24	0.23	0.23	0.23	0.24	0.24	0.25
1987年	昭和62年	全国	0.62	0.63	0.64	0.64	0.65	0.66	0.68	0.71	0.74	0.77	0.81	0.84
		高知	0.24	0.24	0.23	0.23	0.25	0.29	0.30	0.31	0.31	0.33	0.37	0.38
1988年	昭和63年	全国	0.87	0.90	0.92	0.95	0.98	1.01	1.04	1.06	1.08	1.10	1.12	1.14
		高知	0.41	0.43	0.45	0.47	0.48	0.48	0.48	0.51	0.53	0.54	0.54	0.56
1989年	平成元年	全国	1.15	1.17	1.17	1.19	1.25	1.27	1.30	1.29	1.30	1.31	1.33	1.33
		高知	0.56	0.61	0.63	0.63	0.60	0.60	0.62	0.62	0.63	0.62	0.64	0.65
1990年	平成2年	全国	1.33	1.36	1.36	1.35	1.39	1.42	1.46	1.44	1.44	1.44	1.45	1.44
		高知	0.69	0.70	0.73	0.71	0.68	0.68	0.68	0.72	0.70	0.71	0.71	0.70
1991年	平成3年	全国	1.43	1.44	1.44	1.41	1.44	1.44	1.44	1.40	1.36	1.36	1.34	1.31
		高知	0.71	0.71	0.73	0.72	0.75	0.76	0.76	0.75	0.74	0.75	0.75	0.75
1992年	平成4年	全国	1.25	1.22	1.19	1.14	1.13	1.10	1.08	1.05	1.02	0.99	0.96	0.93
		高知	0.72	0.70	0.71	0.67	0.71	0.69	0.68	0.66	0.66	0.65	0.65	0.64
1993年	平成5年	全国	0.91	0.88	0.85	0.82	0.80	0.76	0.74	0.72	0.70	0.68	0.67	0.66
		高知	0.63	0.62	0.60	0.59	0.58	0.58	0.58	0.57	0.57	0.56	0.55	0.54
1994年	平成6年	全国	0.65	0.64	0.65	0.65	0.63	0.63	0.63	0.64	0.65	0.65	0.64	0.63
		高知	0.54	0.54	0.55	0.56	0.57	0.57	0.57	0.55	0.53	0.56	0.55	0.55
1995年	平成7年	全国	0.64	0.65	0.66	0.65	0.63	0.62	0.61	0.62	0.62	0.62	0.62	0.63
		高知	0.55	0.53	0.53	0.52	0.50	0.48	0.46	0.47	0.46	0.46	0.46	0.47

全国過去最高  
高知過去最低



季節調整**有効**求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

\*各年12月における季節調整値変更により5年間さかのぼって修正済

西暦	和暦		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1996年	平成8年	全国	0.65	0.66	0.68	0.69	0.69	0.70	0.72	0.72	0.72	0.73	0.74	0.74
		高知	0.47	0.47	0.46	0.46	0.46	0.47	0.48	0.48	0.48	0.49	0.49	0.47
1997年	平成9年	全国	0.74	0.74	0.74	0.74	0.74	0.74	0.74	0.73	0.71	0.70	0.68	0.67
		高知	0.49	0.50	0.51	0.51	0.51	0.50	0.48	0.48	0.46	0.47	0.44	0.43
1998年	平成10年	全国	0.63	0.61	0.57	0.56	0.54	0.52	0.51	0.50	0.49	0.48	0.47	0.47
		高知	0.40	0.40	0.39	0.38	0.38	0.37	0.37	0.38	0.38	0.37	0.37	0.39
1999年	平成11年	全国	0.48	0.48	0.48	0.47	0.46	0.46	0.47	0.47	0.48	0.49	0.49	0.50
		高知	0.39	0.41	0.41	0.40	0.39	0.40	0.41	0.42	0.43	0.43	0.44	0.43
2000年	平成12年	全国	0.51	0.52	0.54	0.56	0.56	0.58	0.60	0.61	0.62	0.64	0.65	0.65
		高知	0.43	0.44	0.46	0.49	0.48	0.49	0.49	0.48	0.50	0.52	0.54	0.56
2001年	平成13年	全国	0.65	0.64	0.63	0.62	0.61	0.61	0.60	0.58	0.57	0.54	0.52	0.51
		高知	0.53	0.52	0.47	0.48	0.49	0.48	0.47	0.45	0.45	0.43	0.42	0.41
2002年	平成14年	全国	0.50	0.51	0.52	0.52	0.53	0.53	0.54	0.55	0.55	0.56	0.56	0.57
		高知	0.42	0.43	0.44	0.44	0.43	0.44	0.44	0.45	0.44	0.42	0.41	0.42
2003年	平成15年	全国	0.58	0.59	0.60	0.61	0.61	0.62	0.63	0.65	0.67	0.70	0.72	0.75
		高知	0.42	0.41	0.42	0.41	0.41	0.40	0.41	0.42	0.44	0.45	0.46	0.48
2004年	平成16年	全国	0.76	0.76	0.77	0.78	0.80	0.82	0.83	0.84	0.86	0.88	0.91	0.92
		高知	0.48	0.47	0.46	0.45	0.46	0.45	0.46	0.45	0.46	0.47	0.46	0.46
2005年	平成17年	全国	0.91	0.91	0.93	0.94	0.94	0.95	0.96	0.96	0.96	0.98	0.99	1.01
		高知	0.45	0.44	0.44	0.46	0.47	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49	0.50	0.49
2006年	平成18年	全国	1.03	1.04	1.05	1.05	1.07	1.07	1.08	1.07	1.07	1.06	1.06	1.06
		高知	0.51	0.52	0.52	0.50	0.51	0.51	0.48	0.47	0.45	0.44	0.46	0.48
2007年	平成19年	全国	1.06	1.05	1.05	1.07	1.07	1.07	1.06	1.05	1.03	1.01	0.98	0.98
		高知	0.48	0.50	0.49	0.50	0.48	0.48	0.50	0.52	0.51	0.51	0.51	0.50
2008年	平成20年	全国	0.97	0.96	0.96	0.96	0.95	0.92	0.89	0.86	0.83	0.79	0.75	0.71
		高知	0.51	0.52	0.52	0.50	0.52	0.51	0.49	0.47	0.46	0.45	0.44	0.44
2009年	平成21年	全国	0.64	0.57	0.52	0.49	0.46	0.44	0.43	0.42	0.43	0.44	0.44	0.44
		高知	0.43	0.41	0.40	0.40	0.39	0.39	0.39	0.40	0.41	0.42	0.42	0.43
2010年	平成22年	全国	0.45	0.46	0.48	0.49	0.50	0.51	0.53	0.54	0.55	0.56	0.58	0.59
		高知	0.44	0.44	0.45	0.46	0.48	0.49	0.51	0.53	0.54	0.57	0.56	0.57
2011年	平成23年	全国	0.60	0.62	0.62	0.62	0.61	0.62	0.64	0.65	0.67	0.69	0.71	0.72
		高知	0.58	0.58	0.58	0.60	0.60	0.57	0.59	0.62	0.61	0.62	0.62	0.61
2012年	平成24年	全国	0.74	0.75	0.77	0.78	0.79	0.80	0.81	0.82	0.81	0.82	0.82	0.83
		高知	0.61	0.63	0.64	0.63	0.62	0.62	0.62	0.62	0.62	0.62	0.63	0.64
2013年	平成25年	全国	0.84	0.85	0.87	0.88	0.90	0.92	0.93	0.95	0.96	0.99	1.01	1.03
		高知	0.66	0.67	0.68	0.70	0.71	0.72	0.74	0.74	0.74	0.77	0.77	0.79
2014年	平成26年	全国	1.04	1.05	1.07	1.07	1.08	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.12	1.14
		高知	0.81	0.82	0.83	0.83	0.83	0.84	0.85	0.84	0.85	0.85	0.84	0.86
2015年	平成27年	全国	1.15	1.15	1.16	1.16	1.18	1.19	1.20	1.22	1.23	1.24	1.26	1.28
		高知	0.85	0.84	0.85	0.92	0.93	0.90	0.92	0.96	0.98	0.99	1.02	1.02
2016年	平成28年	全国	1.29	1.29	1.31	1.33	1.35	1.36	1.37	1.37	1.38	1.40	1.41	1.43
		高知	1.05	1.05	1.06	1.08	1.11	1.13	1.13	1.13	1.12	1.13	1.15	1.17
2017年	平成29年	全国	1.43	1.43	1.45	1.48	1.49	1.51	1.52	1.52	1.52	1.55	1.56	1.59
		高知	1.15	1.16	1.16	1.17	1.15	1.13	1.16	1.17	1.18	1.21	1.26	1.28

高知平成以降最低

全国過去最低

高知直近最低

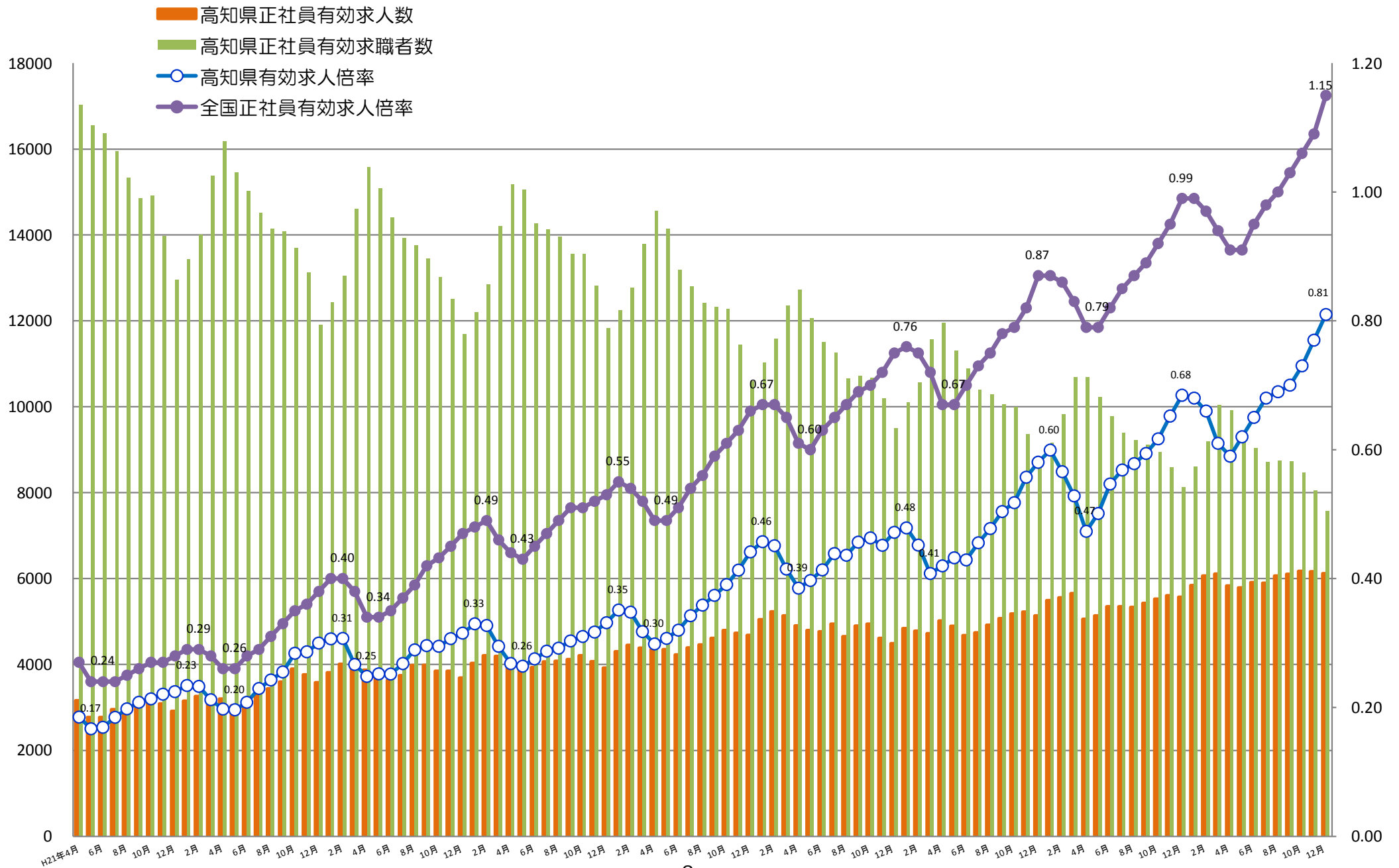
全国平均を初めて上回る

全国平成以降最高

高知過去最高

(注) 1. 季節調整法はセンサス局法Ⅱ(X-12-ARIMA)による。  
2. 昭和48年から沖縄を含む。

# 正社員有効求人倍率・正社員有効求人数・正社員有効求職者数の推移(原数値) (平成21年4月～平成29年12月)



## 高知県働き方改革推進会議における確認事項

高知県では、全国に先行して少子・高齢化、人口減少社会が進んでおり、これに歯止めをかけ活力ある社会を築いてゆくことが必要である。また、最近は雇用情勢が好転し、人手不足の状況となり、人材の確保が課題となっている。これらの課題解決のためには「仕事と生活の調和を図ることができる、魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。昨年1月に開催した第1回高知県働き方改革推進会議において、国、県、労使団体がそれぞれの立場で働き方改革推進の気運の醸成に取り組むという意識を共有したことを受けて、各構成員は、同会議における議論や高知県産業振興計画も踏まえつつ、若者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者をはじめとする県内労働者の労働環境や処遇の改善等に向けて取り組んできたところである。

高知県働き方改革推進会議構成員は引き続き、高知県のポジティブ力を発揮し、互いに協力し、生産性の向上を図ることによって、高知県における「魅力ある職場づくり」を推進し持続的な企業成長の好循環を実現する。

特に以下の目標の達成に向けて国及び県が中心となって取組を進め、各構成員は会報やホームページにおいて広報に協力するほか、自ら創意工夫した取組を行うなど国や県の取組を積極的に支援することとする。

また、これら目標達成に向けた取組の進捗状況等を踏まえ、毎年本推進会議で課題や情報共有を図りつつ、必要な取組について議論することとする。

- 1 「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2016 改訂版」(平成 28 年 12 月 22 日閣議決定)を踏まえ、高知県内の週労働時間 60 時間以上の雇用者割合を 5%以下にする(平成 32 年まで)。
- 2 高知県正社員転換・待遇改善実現プラン(平成 28 年 3 月 15 日高知労働局策定)を踏まえ、正社員求人数 110,000 人以上、正社員就職・正社員転換数 30,000 人以上を実現する(平成 32 年度まで)。
- 3 第 4 次男女共同参画基本計画(平成 27 年 12 月 25 日閣議決定)を踏まえ、高知県内の管理的職業従事者(課長相当職以上)に占める女性の割合を 21%以上にする(平成 32 年まで)。

平成 29 年 2 月 9 日  
平成 30 年 1 月 23 日一部修正  
高知県働き方改革推進会議

## 平成30年度における高知県の働き方改革取組方針

高知県では、全国に先行して少子・高齢化、人口減少社会が進んでいることに加え、県内景気の回復、高知県の産業振興計画の着実な推進等を追い風に、有効求人倍率は平成27年11月以降1倍以上で推移するとともに、過去最高値を逐次更新するなど、雇用失業情勢は改善している。

一方で、人手不足感が高まっており、人材の確保が課題となっている。

この課題解決のためには、「仕事と生活の調和を図ることができる魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。

このため、これまでも国、県、労使団体がそれぞれの立場で働き方改革推進の機運醸成に取り組むとともに、高知県産業振興計画も踏まえつつ、若者、女性、高齢者、障がい者、非正規労働者をはじめとする県内労働者の労働環境や処遇の改善に向けて取り組んできたところである。

引き続き高知県における「魅力ある職場づくり」を推進するとともに、持続的な企業成長の好循環を実現するため、平成30年度を「働き方改革をより実践に向けて具体的に取り組む」期間とし、特に経営基盤が小さく働き方改革を進めることの困難性が高い中小企業においても実現できるように、以下の取組を行うこととする。

1 第2回働き方改革推進会議（平成29年2月9日開催）で整理した確認事項（別紙参照）で定めた各目標の達成に向けて、引き続き国及び県が中心となって取組を進めるとともに、各構成員は自ら創意工夫した取組を行うなど国や県の取組を積極的に支援することとする。

2 平成30年度に国が設置する「働き方改革推進支援センター」を総合窓口とした支援体制を構築する。

各構成員は、当該センターが行う取組を実効あるものにするため、最大限の協力を行うこととする。

平成30年1月23日(火)

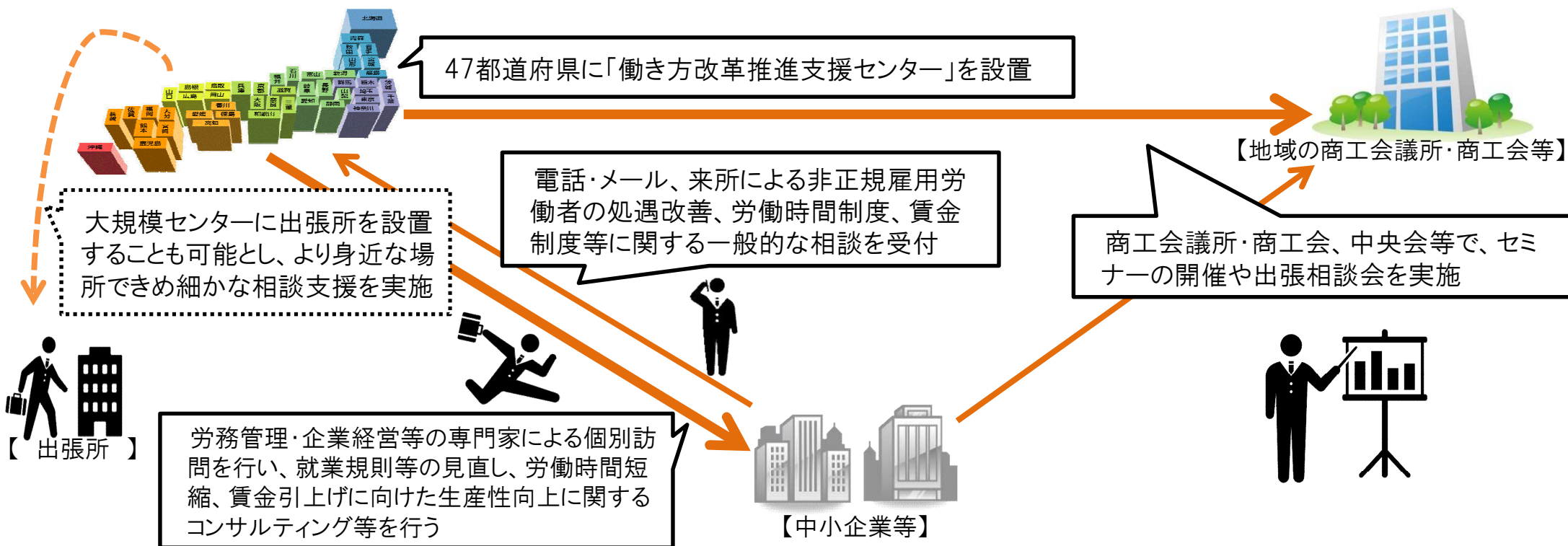
高知県働き方改革推進会議

# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成30年度予定額 1,546,447千円( 694,146千円)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。  
また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

## 働き方改革推進支援センターの設置



# 職場定着支援助成金（雇用管理制度助成コース・介護福祉機器助成コース・保育労働者雇用管理制度助成コース・介護労働者雇用管理制度助成コース）のご案内

## 助成金の概要

雇用管理制度の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成するもので、雇用管理改善を推進し、人材の定着・確保と、魅力ある職場の創出を目的としています。

また、介護事業主が介護福祉機器を導入した場合や、保育分野および介護分野における人材不足を解消するため、保育事業主や介護事業主が保育労働者または介護労働者の職場への定着の促進に資する賃金制度の整備などを通じて、労働者の離職率の低下に取り組んだ場合も助成の対象となります。

平成29年度から、

- ◆介護福祉機器助成コースについて、助成率及び上限額を見直すとともに、目標達成助成を創設しました。
- ◆職場定着支援助成金（個別企業助成コース）の雇用管理制度助成・介護福祉機器等助成・保育労働者雇用管理制度助成・介護労働者雇用管理制度助成をそれぞれコース化し、目標達成助成に生産性要件（※P5）を設けました。

### I 雇用管理制度助成コース

P.6~

事業主が、新たに雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入・実施を行った場合に**制度導入助成（1制度につき10万円）**を、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を支給します。

制度導入助成		目標達成助成
イ. 評価・処遇制度	10万円	57万円 (生産性要件を満たした場合は72万円)
ロ. 研修制度	10万円	
ハ. 健康づくり制度	10万円	
ニ. メンター制度	10万円	
ホ. 短時間正社員制度 (保育事業主のみ)	10万円	

### II 介護福祉機器助成コース

P.19~

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに**介護福祉機器**を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に、**機器導入助成（介護福祉機器の導入費用の25%（上限150万円））**を、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（介護福祉機器の導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円））**を支給します。

### III 保育労働者雇用管理制度助成コース

P.30~

### IV 介護労働者雇用管理制度助成コース

P.30~

保育事業主または介護事業主が、保育労働者または介護労働者の職場への定着の促進に資する**賃金制度の整備**（職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものの整備）を行った場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。賃金制度の適切な運用を経て、保育労働者または介護労働者の離職率に関する目標を達成した場合、計画期間終了1年経過後に**目標達成助成（第1回）（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を、計画期間終了3年経過後に**目標達成助成（第2回）（85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円））**を支給します。

制度整備助成	目標達成助成（第1回）	目標達成助成（第2回）
50万円	57万円 (生産性要件を満たした場合72万円)	85.5万円 (生産性要件を満たした場合108万円)



# 人事評価改善等助成金のご案内

「人事評価改善等助成金」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

## 助成金の概要

### A 制度整備助成：50万円

事業主が、生産性向上のための人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」と表記します。）の整備、実施した場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。

### B 目標達成助成：80万円

Aに加え、1年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上（P3）、労働者の賃金の2%以上のアップ、離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合、**目標達成助成（80万円）**を支給します。

## 助成金支給までの流れ

### 1 人事評価制度等整備計画の作成・提出

(提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

### 2 認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備

(労働協約または就業規則に明文化することが必要)

### 3 人事評価制度等の実施

(全ての正規労働者に実施することが必要)

### 4 A 制度整備助成の支給申請

【提出期間】2%以上の賃金がアップするものとして整備した人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して2か月以内)

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

5 助成金の支給  
**50万円**

### B 目標達成助成の支給申請

【提出期間】評価時離職率算定期間\*の末日の翌日から起算して2か月以内  
\* 人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から12か月間

(本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出)

助成金の支給  
**80万円**

**支給のための要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局へお問い合わせください。**



企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ  
傘下の事業主が雇用する労働者に訓練を実施する事業主団体の皆さまへ

# 人材開発支援助成金の ご案内

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

企業の人材育成と労働者の職業能力開発のために、ぜひ、ご活用ください。

本パンフレットと併せてホームページをご覧ください。お近くの都道府県労働局へ（一部ハローワークでも対応）お問い合わせください。

## ◆インターネットでの検索

## ◆ホームページ

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

## ◆都道府県労働局

「都道府県労働局一覧」（裏表紙）をご覧ください。

## 注意事項

- ・この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で行われています。支給対象事業主及び事業主団体等は雇用保険適用事業所であることが必要です。
- ・この助成金の活用後、実施した職業訓練の効果や導入した人材育成制度の定着状況を確認する場合があります。





## 4 制度の概要

「人材開発支援助成金」は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練の段階的・体系的な実施や人材育成制度を導入し、労働者に適用させた事業主等に対して助成する制度です。

具体的には、訓練関連の各コースは、従業員の職業能力開発についての計画（事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画）に基づいて訓練を行った事業主に対して、訓練経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成します。また、事業主団体などが、傘下の事業主の雇用する労働者に対して、訓練を実施した場合に経費を助成します。

制度導入関連の各制度は、事前に認定を受けた計画に基づき、制度を導入・実施した場合に、事業主または事業主団体等に対して助成します。

## 5 助成メニュー

### I 訓練関連

雇用保険の被保険者に職務に関連した専門的な知識及び技能の習得を目的とした訓練を実施した場合、その経費や賃金に対して助成します。

支給対象となる訓練等	対象
① 特定訓練コース	
<ul style="list-style-type: none"><li>・職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練（高度職業訓練）、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練※、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等</li><li>・採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練</li><li>・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</li><li>・海外関連業務に従事する人材育成のための訓練</li><li>・厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練</li><li>・直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等（45歳以上）を対象としたOJT付き訓練</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・中小企業</li><li>・中小企業以外</li><li>・事業主団体等</li></ul>
② 一般訓練コース	
上記①特定訓練コース以外の訓練	<ul style="list-style-type: none"><li>・中小企業</li><li>・事業主団体等</li></ul>

※事業主または事業主団体等が、中小企業等経営強化法において事業分野別経営力向上推進機関と認定され、さらに事業分野別経営力向上推進業務として行う事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練です。

詳しくは以下URLをご覧ください

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/>

## II 制度導入関連

事業主が継続して人材育成に取り組むために以下の制度を導入し、実施した場合に定額助成

### ① キャリア形成支援制度導入コース

- ・定期的なセルフ・キャリアドック制度を導入し、実施した場合に助成
- ・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、実施した場合に助成

・中小企業

### ② 職業能力検定制度導入コース

- ・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、実施した場合に助成
- ・社内検定制度を導入し、実施した場合に助成
- ・業界検定制度を作成し、構成事業主の労働者に当該検定を受検させた場合に助成（事業主団体等のみ対象）

・中小企業

## 6 助成額・助成率

### I 訓練関連（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 <sup>※1</sup> (1人1時間当たり)		経費助成		実施助成 (1人1時間当たり)	
			生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合
①特定訓練コース ※2 ※3	Off-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	-	-
	OJT	-	-	-	-	665円 (380円)	840円 (480円)
②一般訓練コース	Off-JT	380円	480円	30%	45%	-	-

※1 事業主団体等に対しては経費助成のみとなります。

※2 認定実習併用職業訓練において、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）の場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ

※3 以下に該当する場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ（ただし複数該当する場合いずれか1つを選択）

・若者雇用促進法に基づく認定事業主（訓練計画提出時までに認定されている場合に限定します）

・セルフ・キャリアドック制度導入企業（訓練計画提出時までに就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります。その他詳しくは別紙「人材開発支援助成金 制度導入活用マニュアル」P.32参照）

なお、事業主団体等については、生産性要件の適用及び上記の引き上げ措置の適用はありません。

## II 制度導入関連

支給対象となる制度	制度導入助成	
		生産性要件を満たす場合
①キャリア形成支援制度導入コース	47.5万円	60万円
②職業能力検定制度導入コース <sup>※1</sup>		

※1 業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等（助成率は経費助成2/3）

## 7 支給限度額

### I Off-JT賃金助成・OJT実施助成の限度時間

1人あたりの賃金助成、実施助成の時間数の限度は次のとおりとなります。

#### ●Off-JT賃金助成（1人1コース当たり）

特定訓練コース、一般訓練コース共に1,200時間が限度時間となります。  
ただし認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600時間が限度時間となります。

#### ●OJT実施助成（1人1コース当たり）

680時間が限度時間となりますが、中高年齢者雇用型訓練については382.5時間が限度時間となります。

**注意** 特定訓練コース及び一般訓練コースを事業主団体等が実施した場合は賃金助成及び実施助成は対象となりません。

### II 経費助成の限度額（1人当たり）

1人1コース（OFF-JTに限る。）あたりの経費助成の限度額は実訓練時間に応じて下表のとおりとなります。

支給対象となる訓練	企業規模	20時間以上※ <sup>1</sup> 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
		①特定訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	15万円
	・中小企業以外	10万円	20万円	30万円
②一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	7万円	15万円	20万円

(注) 企業連携型訓練においては、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業の場合は、中小企業事業主の額、その他の場合は中小企業以外の事業主の額とする。

(注) 育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円とする。また、専門実践教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、大企業の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

※1 特定訓練コース及び育児休業中の者に対する訓練については、10時間以上100時間未満

### III 支給に係る制限

#### 1 特定訓練コース、一般訓練コース

##### ①訓練等受講数の制限

助成対象となる訓練等の受講回数の上限は、1人当たり**1年度**（「年間職業能力開発計画期間」内）**3回**までとなります。

##### ②1事業所・1事業主団体等の支給額の制限\*<sup>1</sup>

1事業所または1事業主団体等が1年度\*<sup>2</sup>に受給できる助成額は、特定訓練コースを含む場合は1,000万円\*<sup>2</sup>、一般訓練コースのみの場合は500万円\*<sup>3</sup>が上限となります。

##### ※1 支給額の上限はキャリア形成促進助成金を含めた合計額となります。

例：キャリア形成促進助成金の一般型訓練コースにて150万円、重点訓練コース（若年人材育成訓練）にて150万円受給し、人材開発支援助成金の一般訓練コース300万円申請した場合は上限500万円一既に受給した金額300万円=人材開発支援助成金200万円の受給となります。

※2 支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日まで

※3 各コースの助成額を合計した上限額です。1事業主が単独で申請したうえで共同事業主として申請する場合も各上限額となります。

また、制度導入関連の支給額は当該上限には考慮しません。

#### 2 職業能力検定制度導入コース（業界検定制度）

・1,000万円が上限となります。

# 人材確保等支援助成金（仮称）

## 趣 旨

平成30年度予定額 175.9億円（147.0億円）（※1）

- 人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、平成28年の有効求人倍率が1.36倍となるなど、全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。
- 人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、職場定着の促進等を図る。

## 事業の概要

（平成29年度）

（平成30年度）

（平成29年度）		（平成30年度）	
<p><b>職場定着支援助成金</b></p> <p><b>中小企業団体助成コース</b> 中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給</p>	(変更なし)	<p><b>人材確保等支援助成金（仮称）</b></p> <p><b>中小企業団体助成コース</b> 中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給</p>	
<p><b>雇用管理制度助成コース</b> (1) 制度導入助成：各10万円（5制度） (2) 目標達成助成：離職率低下57万円【72万円】</p>	(見直し) 制度導入助成を廃止	<p><b>雇用管理制度助成コース</b> (1) 目標達成助成：離職率低下57万円【72万円】</p>	
<p><b>介護福祉機器助成コース</b> (1) 機器導入助成：導入費用25%（上限150万円） (2) 目標達成助成：離職率低下 導入費用20%【35%】（上限150万円）</p>	(変更なし)	<p><b>介護福祉機器助成コース</b> (1) 機器導入助成：導入費用25%（上限150万円） (2) 目標達成助成：離職率低下 導入費用20%【35%】（上限150万円）</p>	
<p><b>保育労働者雇用管理制度助成コース</b> (1) 制度整備助成：賃金制度整備50万円 (2) 目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】 (3) 目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】</p>	(統合) コース統合 制度変更なし	<p><b>介護・保育労働者雇用管理制度助成コース</b> (1) 制度整備助成：賃金制度整備50万円 (2) 目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】 (3) 目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】</p>	
<p><b>介護労働者雇用管理制度助成コース</b> (1) 制度整備助成：賃金制度整備50万円 (2) 目標達成助成：1年後離職率低下57万円【72万円】 (3) 目標達成助成：3年後離職率低下等85.5万円【108万円】</p>	(見直し)	<p><b>人事評価改善等助成コース</b> (1) 制度整備助成：制度整備及び賃金アップ実施等50万円 (2) 目標達成助成：離職率低下、賃金アップ、計画認定申請3年後に生産要件達成80万円（申請から3年後との比較）</p>	
<p><b>人事評価改善等助成金</b> (1) 制度整備助成：制度整備、賃金アップ実施等50万円 (2) 目標達成助成：離職率低下、賃金アップ、計画終了1年後に生産性要件達成80万円（制度実施1年後から過去3年との比較）</p> <p>※2【 】は生産性要件を満たした場合の額</p>	目標達成助成の支給・生産性要件算定時期変更 創設	<p>※制度要求 <b>設備改善等支援コース（仮称）〈新規〉</b> 雇用管理の改善を図る事業主が、「雇用管理改善計画」（以下「計画」という。）を作成し、当該計画に係る設備投資を行い、計画開始前と比べて、一定の雇用管理改善及び生産性の向上を達成した場合に一定額を助成する。 ○設備投資額と計画目標の達成に応じて一定額を助成</p>	
<p><b>建設労働者確保育成助成金</b> (1) 雇用管理制度助成コース (2) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (3) 作業員宿舎等設置助成コース 他3コース</p>	(整理統合)	<p>※制度要求 <b>雇用管理制度助成コース（建設分野）</b> 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）</p>	

※1 平成29年度予算額には建設労働者確保育成助成金（以下「建労金」という。）を含めない。

# 平成30年度以降のキャリアアップ助成金について ～ 拡充などの主な変更（予定）のご案内～

※ 本リーフレットの内容は、平成30年4月1日以降に転換等した場合に適用される予定です。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化などの取組を実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。

そのうち4つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更を行う予定です。

## 1. 正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

### 拡充

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数

15人



20人

### 支給要件の追加

追加要件  
(1)

正規雇用等へ転換した際、**転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金（※）を比較して、5%以上増額**していること

※賞与（就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。）や諸手当（通勤手当、時間外労働手当（固定残業代を含む）、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く）を含む賃金の総額。  
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

例

正社員転換

転換前6ヶ月賃金の合計**120万円**  
(20万円×6ヶ月)

転換後6ヶ月賃金の合計**146万円**  
(21万円×6ヶ月+賞与20万円)

$$\frac{(146万円 - 120万円)}{120万円} \times 100 = 21\% \text{ (少数点以下切り捨て)} > 5\%$$

追加要件  
(2)

**有期契約労働者からの転換の場合**、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が**3年以下に限る**こと

※ 本リーフレットに記載の内容は、平成30年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

## 2. 人材育成コース

有期契約労働者等に、一般職業訓練（※1）または有期実習型訓練（※2）を実施した場合に助成

（※1）OFF-JT （※2）ジョブ・カードを活用したOFF-JT+OJT

### 整理統合

人材育成コース



**人材開発支援助成金** に統合

※ただし、平成30年3月31日までに訓練計画届の提出がなされている場合に限り、引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能です。

## 3. 賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成

### 新規

▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）について、下の加算措置を適用

助成額を上乗せする <b>加算措置</b> (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者1人あたり <b>20,000円</b> <24,000円>	対象労働者1人あたり <b>15,000円</b> <18,000円>

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

## 4. 諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

### 新規

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

① 人数に応じた加算措置 ▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）に適用

助成額を上乗せする <b>加算措置</b> (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者1人あたり <b>15,000円</b> <18,000円>	対象労働者1人あたり <b>12,000円</b> <14,000円>

② 諸手当の数に応じた加算措置 ▶ 同時に共通化した諸手当（2つ目以降）に適用

助成額を上乗せする <b>加算措置</b>	中小企業	中小企業以外
	諸手当の数、1つあたり <b>160,000円</b> <192,000円>	諸手当の数、1つあたり <b>120,000円</b> <144,000円>

※事前にキャリアアップ計画の提出が必要

です。すでにキャリアアップ計画を提出している事業主の方が当初の計画とは異なるコースを利用するなどの場合、事前にキャリアアップ計画変更届の提出が必要となります。キャリアアップ計画変更届は厚生労働省HPにも掲載しています。

※厚生労働省HP「キャリアアップ助成金」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

# 2月は『正社員就職強化月間』

## 1 なぜ正社員雇用なのか？

高知県の少子・高齢化、人口減少に歯止めをかけるためには、定住者を増やすことが必要です。雇用がある所に人が集まり、職場の近くに住むことを考えると、定住者を増やすには、高知県内各地で良質な正社員雇用を確保・創出することが不可欠です。このため高知労働局では、平成28年度から「高知県正社員転換・待遇改善実現プラン」により、正社員就職・正社員転換の実現に重点的に取り組んでいます。

## 2 人手不足感が強まる高知県

高知県の平成29年11月の有効求人倍率は1.26倍となり、過去最高を記録しました。このような状況の中、求人を提出してもなかなか応募がない企業も多くなっており、労働者の確保は企業の重要な課題となっています。

## 3 企業の皆様に取り組んでいただきたいこと

### (1) 正社員求人をハローワークに提出しましょう！

求める人材を確保するためには、「働き方改革」による雇用管理改善の実現などにより、求職者にとって一層魅力を感じる求人条件にして、ハローワークに求人提出をしてください。

非正規雇用求人を正社員求人へ転換することは、求人の魅力を大いに高めます。

※高知労働局管内のハローワークの紹介で正社員に就職した方は、平成28年度は5,502人でした。

平成29年度は11月末現在で3,709人となっています。

### (2) 正社員以外の働き方で働いている方々の正社員転換を！

優秀な人材確保の観点から、不本意ながら正社員以外の働き方で働いている方々の正社員転換が有効です。正社員転換制度を設けることで、従業員のモチベーションアップにつながります。

## 4 正社員雇用等をサポートするための支援措置

高知労働局では、正社員雇用や非正規雇用労働者を正社員に転換しようと取り組まれる企業をサポートするために、様々な無料相談や助成金制度を用意しています。ここでは代表的な助成金制度を2つ紹介します。

### (1) トライアル雇用奨励金

#### 【ご利用いただけるケース】

安定的就業を希望する未経験者等をハローワーク等の紹介で試行的・段階的に雇い入れする場合。

#### 【概要】

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試用雇用した場合に助成します。

#### 【実績】

高知労働局でのトライアル雇用奨励金を活用して正社員を含め常用雇用に移行した方は、平成28年度は166人でした。平成29年度は11月現在で76人となっています。

※ お問い合わせ先 [最寄りのハローワーク](#)へ

## (2) キャリアアップ助成金

### 【ご利用いただけるケース】

有期契約労働者等を正規雇用・多様な正社員\*1へ転換又は直接雇用や人材育成、処遇改善などの取組を実施する

\*1 多様な正社員とは勤務地・職務限定正社員及び短時間正社員をいいます。

### 【概要】

有期契約労働者等を正規雇用・多様な正社員に転換、人材育成、処遇改善等を行う事業主に対して、態様に応じたコースの助成をします。

- ◆ 「正社員化コース」 → 有期契約労働者等を正社員、多様な正社員へ転換または直接雇用する。
- ◆ 「人材育成コース」 → 有期契約労働者等に一般職業訓練（Off-JT）、有期実習型訓練（ジョブカードを活用した Off-JT と OJT を組み合わせた訓練、中長期的キャリア形成訓練等（Off-JT）を実施する。
- ◆ 「処遇改善コース」 → ・ 有期契約労働者等のすべて又は一部の賃金テーブルの増額改定し昇給を実施する。  
・ 有期契約労働者等に正社員との共通処遇推進制度（健康診断制度、賃金テーブル共通化）を導入・適用する。  
・ 短時間労働者の所定労働時間を 25 時間未満から 30 時間以上に延長し社会保険を適用する。

### 【実績】

高知労働局でのキャリアアップ助成金を活用して正社員に転換された方は、平成 28 年度は 414 人でした。平成 29 年度は 11 月現在で 271 人となっています。

※ お問い合わせ先 [高知労働局職業対策課](#)△

## 5 ユースエール認定制度の活用

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

認定を受けると、ハローワークなどで重点的 PR を実施・面接会への優先参加・助成金加算・日本政策金融公庫による低利子融資などのメリットがあります。

※ お問い合わせ先 [高知労働局職業安定課](#)△



### 高知労働局職業安定部

〒780-8548 高知市南金田 1-39

職業安定課  
訓練室

☎088-885-6051  
☎088-888-6600

職業対策課

☎088-885-6052

多様な正社員制度の導入・運用の  
ご相談、お問い合わせは

### 高知労働局雇用・環境均等室

〒780-8548

高知市南金田 1-39

☎088-885-6041

### 高知県内ハローワーク一覧

ハローワーク高知	〒781-8560	高知市大津乙 2536-6	☎088-878-5320
ハローワーク香美	〒782-0033	香美市土佐山田町旭町 1-4-10	☎0887-53-4171
ハローワーク須崎	〒785-0012	須崎市西糺町 4-3	☎0889-42-2566
ハローワーク四万十	〒787-0012	四万十市右山五月町 3-12	☎0880-34-1155
ハローワーク安芸	〒784-0001	安芸市矢の丸 4-4-4	☎0887-34-2111
ハローワークいのち	〒781-2120	吾川郡いのち町枝川 1943-1	☎088-893-1225



厚生労働省 高知労働局・各ハローワーク



# 採用活動に ユースエール、 使ってる？



若者歓迎を  
アピール!

労働環境を  
アピール!

育成制度を  
アピール!



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、  
かつ若者の雇用管理の状況などが優良であると  
厚生労働大臣が認定した中小企業です。  
就職を考えている若者に会社の魅力をアピールできます。



<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>

# ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充 (別紙1)

## 事業概要

平成30年度予定額 2,579,680 (1,628,419) 千円

雇用情勢が着実に改善している中において、福祉等の分野において有効求人倍率が高止まりしており、人材不足が深刻化している状況にあることから、求職者に人材不足分野のしごとの魅力を伝えるとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチングの機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

## 人材不足分野におけるハローワークの就職支援策

### 現行

#### ◆福祉人材確保重点プロジェクト

主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、求職者に対して担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、事業所訪問による求人条件見直し等の充足支援、関係団体等とのネットワークを活用した福祉分野(介護・医療・保育)の面接会等の開催

#### ◆人材確保対策コーナー

12箇所のハローワークにおいて、人材不足が顕著な職種の人材確保支援を専門的に行う総合窓口を設置

### 平成30年度

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる

**「人材確保対策コーナー」を全国84箇所に設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。**

- ◆ 都道府県労働局ごとに関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、支援策について検討
- ◆ 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言、指導
- ◆ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ◆ 業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催

# 人材開発統括官における平成30年度予算案の主な施策

『働き方実行計画』等を踏まえ、①働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上、②女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画、③人材育成を通じた国際協力の推進を図るため、概算要求を実施（平成30年度予算案 2,527億円）

## 第1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

### 1 生産性向上に資する人材育成の強化

- ハロートレーニング等において、ITリテラシー習得メニューを新設し、ITリテラシーを学べる場の拡充
- マッチングに資するよう、IT業界で通用するコンピテンシーやITリテラシー等の能力証明ツールを組み込んだジョブ・カードの開発・活用促進

### 2 職業能力・職場情報の見える化の推進

- 雇用型訓練を活用する企業支援及びジョブ・カード制度の推進
- ものづくり分野などの人材育成を支援するため、若者の技能検定の受検料減免措置等により若者が技能検定を受検しやすい環境の整備

## 第2 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

### 1 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

- 子育て女性のためのリカレント教育講座や土日・夜間講座等専門実践教育訓練対象講座の多様化、利便性の向上を図るための研究・開発
- 公的職業訓練において託児サービス支援の提供等の推進

### 2 若者や就職氷河期世代の活躍促進

- 希望する地域で働ける勤務制度の導入等の促進、文部科学省と連携した、より早期からの職業意識形成支援・就職ニーズの把握による、大学生等が望む働き方・地域での就職実現の促進
- 就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する、職業訓練の実施や雇い入れた事業主に対する助成、担当者制によるきめ細かい就職支援等の実施
- 地域若者サポートステーションと関係機関との連携強化等による、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する切れ目のない就労支援の推進

### 3 精神障害者など多様な障害特性に対応した就労支援の強化

- 障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた職業訓練を実施
- 職業能力開発校(一般校)において、精神障害者を受入れるための体制整備

## 第3 人材育成を通じた国際協力の推進

### 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

- 技能実習法に基づき、外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進

# 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）を行う専門家です。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

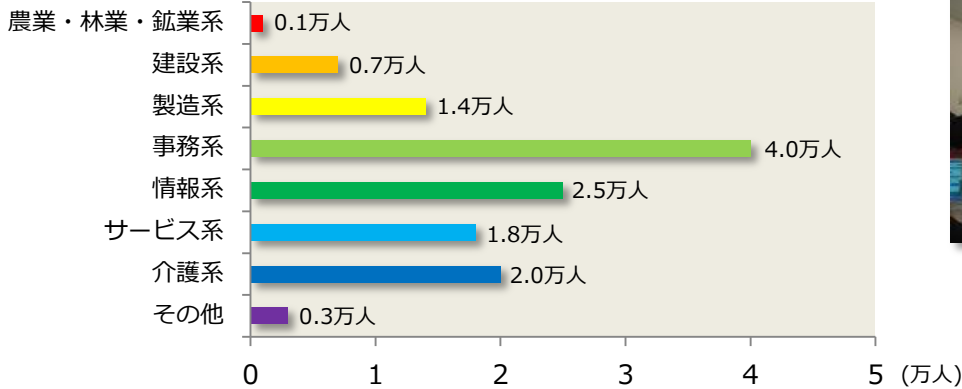
# 人材を採用したい

## 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	<p>有期契約労働者などに下記の訓練を行った場合に助成</p> <p>◆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</p> <p>◆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)</p>	<p>◆教育訓練機関などにおける座学〔1人当たり〕</p> <p><b>賃金助成：1h当たり 760円&lt;960円&gt; (475円&lt;600円&gt;)</b>  <b>経費助成：実費※2</b></p> <p>※2：訓練時間数に応じて1人当たり次の額を限度</p> <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)													
	<p>◆企業における実習〔1人当たり〕</p> <p><b>実施助成：1h当たり 760円&lt;960円&gt; (665円&lt;840円&gt;)</b></p>														



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
<b>訓練関連</b>				
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)% <sup>※1</sup> 】  ・賃金助成 760(380)円  [OJT <sup>※2</sup> ] ・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)% <sup>※1</sup> 】  ・賃金助成 960(480)円  [OJT <sup>※2</sup> ] ・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
<b>制度導入関連</b>				
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  〈業界検定制度にのみ助成額の上限あり (最大1,000万円)〉	・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、業界検定制 <sup>※3</sup> を導入し、実施した場合に助成		

※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](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

# 地域活性化雇用創造プロジェクト 平成29年度採択地域【高知県】

事例名称	もっと住みたい高知、働きたい高知へ！ 地域特性産業の活性化と新たな雇用機会を創造するプロジェクト				
事業年度	平成29年度～平成31年度	雇用創造目標数	659名	実施地域	高知県全域
対象分野	《地域産業活性化コース》 食品産業、紙産業、防災関連産業、機械製品製造業				
	《地域雇用活性化コース》 地域産業クラスター関連産業(飲食料品小売業、飲食店、広告業など)				
	本県の強みである地域資源(第一次産業)を生かした食品産業と、ニッチな分野で高い技術力のある紙産業や機械製品製造業、南海トラフ地震対策の加速化と連動した防災関連産業、そして地域産業クラスターの形成の核となる産業を対象とする。				
背景・課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若者を中心とした県外流出や少子高齢化により人手不足が深刻な問題となっている</li> <li>○ 正社員有効求人倍率が低く、正社員を希望する求職者の安定的な雇用の場が確保されていない</li> <li>○ 有効求人倍率は上昇しているが、有効求人倍率の地域間格差や職種間のミスマッチがあり、充足率の改善も必要</li> <li>○ 自社の将来像を描けていない企業がある</li> <li>○ 初めて就いた職業の雇用形態が非正規である割合が全国より高い</li> </ul>				
					
対応	取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「担い手の育成・確保」「地域産業クラスターの形成」「起業や新事業展開の促進」の取り組みにより、地産外商の効果をより大きな拡大再生産の好循環へと繋げる。</li> <li>○ 経営ビジョン(目標や方向性)の明確化と企業の持続的な発展を促し、良質で安定的な雇用機会の創出と雇用の拡大を図る。</li> </ul>			
	具体的な支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 雇用創造メニュー及び雇用拡大支援メニュー(事業主向け) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の経営ビジョンを実現する「事業戦略」の策定・磨き上げを支援するとともに、製品企画段階から販路開拓までの一貫支援</li> <li>・ 人材確保にかかる課題を解決するため、採用に関するノウハウ等の勉強会や広報活動(発信力強化)を支援</li> <li>・ 多様な働き方の実現や職場定着のための労働環境の整備や人材育成の必要性等をテーマとするセミナーの開催</li> </ul> </li> <li>□ 就職支援・人材育成メニュー(求職者向け) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ テーマを設定した短期集中型の起業支援プログラムを実施することにより、県内における起業や新事業展開の取組を推進</li> <li>・ 高知へのUターン就職を検討されている方を対象としたサポート窓口を設置し、就職・転職活動を支援</li> <li>・ 正社員を希望する求職者の正社員就職を促進するため、キャリアカウンセリングや研修を実施</li> </ul> </li> </ul>			