

令和7年1月

(一社)日本船用工業会 御中

### 団体等検定制度に係る周知の御協力の御願いについて

海事行政の推進につきましては、日頃より格別のご理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

持続的な賃上げを実現するためには、スキル向上に係る支援と向上したスキルを正當に評価する仕組みが重要です。今般、厚生労働省では、そのスキルの評価制度の仕組みとして、令和6年3月に団体等検定制度を創設しました。本制度は、外部労働市場に一定の通用力(合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等)を有する、一定の要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定するものです。

本制度は、各業界・団体の御協力をいただきながら、スキル評価制度を整備し、スキル向上を処遇に結び付けていく仕組みを構築するものであり、導入することにて、従業員の定着、人材の確保、業界内での地位の向上等が期待されます。

本制度の概要等については下記を御参照いただき、貴団体におかれましても傘下の会員企業等に対する本制度の周知等について、御協力、御配慮をお願いいたします。

### 記

- 1 団体等検定制度の概要については、リーフレット(別紙1)を御参照ください。また、厚生労働省のウェブサイトには資料、制度紹介の動画も掲載しておりますので、併せて御参照ください。
- 2 貴団体が開催する会合等において、オンラインにて、厚生労働省担当者が本制度の説明をさせていただくことも可能です。御要望がございましたら、厚生労働省担当者まで御連絡ください。
- 3 事業主等が、雇用している労働者に対して団体等検定を受検させるための訓練を実施した際に要する訓練費用や団体等検定の受検料等について、人材開発支援助成金により助成を受けられる場合があります(別紙2)。さらに詳しい人材開発支援助成金の説明について御要望がございましたら事業所の所在地を管轄する労働局まで御連絡ください。

4 その他の情報につきましては、随時、厚生労働省のウェブサイト公開いたします。

団体等検定制度に係るウェブサイト:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/ability\\_skill/dantaitou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/index.html)



※添付資料

別紙1:職業能力検定に係るリーフレット

別紙2:人材開発支援助成金リーフレット

<厚生労働省担当者>

厚生労働省人材開発統括官参事官室(能力評価担当)

北村(きたむら)、窪谷(くぼのや)

電話:03-5253-1111(内線 5976、5945)

メールアドレス:shanaikentei@mhlw.go.jp

企業・団体における人材開発に関心のある皆さまへ

# 厚生労働省認定 職業能力検定について

NEW

## 新たに「団体等検定制度」を創設しました!



従来の社内検定認定制度は、個々の企業や団体が、そこで働く労働者を対象に実施する社内検定のうち、一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する制度です。一方、団体等検定制度は、雇用する労働者以外の方(求職者、学生、フリーランス等)も受検対象者となるものです。当制度を人材開発のためにご活用ください。

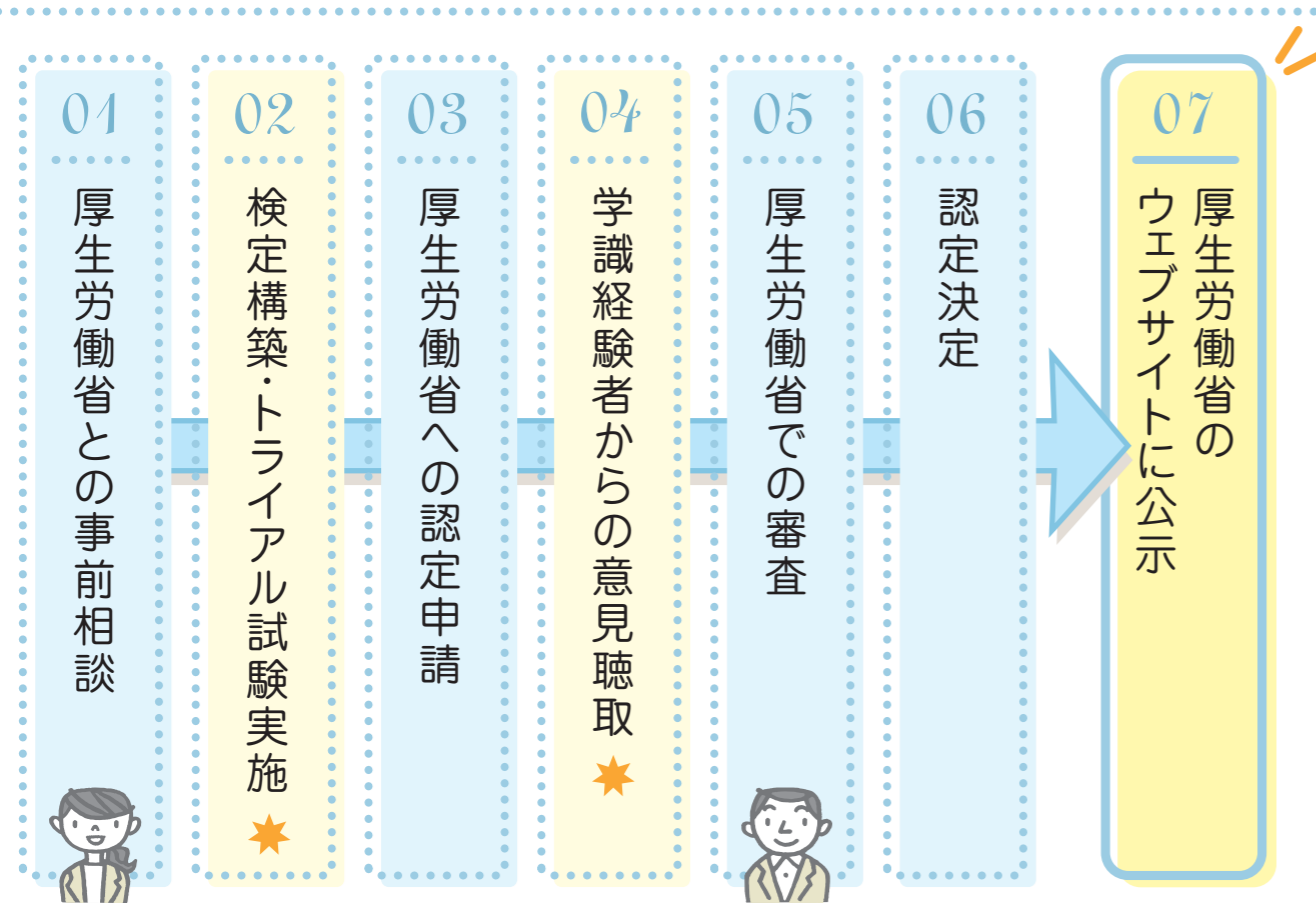
## 職業能力評価制度の概要

NEW

	技能検定	団体等検定	認定社内検定
概要	厚生労働大臣が、労働者の技能を検定し、これを公証する制度(技能士)	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定(国家資格ではない)	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定(国家資格ではない)
実施機関	都道府県又は民間団体	民間団体・個別企業	民間団体・個別企業
対象技能	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種(概ね年間1000人以上)	地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象	個別企業、団体において先進的・特有の技能
対象者	実施機関の雇用労働者以外も対象	実施機関の雇用労働者以外も対象	実施機関の雇用労働者のみが対象 (団体が実施する場合には会員企業の労働者)
評価方法	・学科試験+実技試験により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		



認定を受けるまでの手続きについて



★ 社内検定の認定を受けている場合、上記手続きの一部を省略できる場合があります。

(例) 試験内容等は変更せず、受検対象者のみを拡大する場合



令和7年4月1日指定分から、団体等検定の合格を目標とする講座のうち、指定基準を満たす場合は、厚生労働大臣が指定する教育訓練給付制度の指定対象講座(※)として認められます。

(※) 受講者が教育訓練給付制度の受給要件を満たす場合は、厚生労働大臣の指定を受けた講座受講し、修了した際に受講費用の一部が支給されます。

## 職業能力検定(団体等検定制度・社内検定認定制度)に関するお問い合わせ

- 新たに団体等検定・社内検定の認定を目指す企業・業界団体等の方
- 団体等検定・社内検定の認定要件を確認したい方
- 具体的な団体等検定・社内検定の手続きの流れを確認したい方 など、団体等検定・社内検定の構築支援等を希望する際のお問い合わせ先

公益社団法人日本看護家政紹介事業協会(厚生労働省委託事業受託者)

電話：03-3353-4641 / E-mail：post@kanka.or.jp

受付時間：9:00～17:00(12:00～13:00、土・日・祝日は除く)

- 職業能力検定(団体等検定・社内検定)制度全般のお問い合わせ先

厚生労働省 人材開発統括官 能力評価担当参事官室

電話：03-5253-1111(内線 5945, 5976) /

E-mail：shanaikentei@mhlw.go.jp



団体等検定制度について  
詳細はこちらから

### 01 技能の見える化・標準化



#### 導入企業・団体の声

自己流で行っていた技能を標準化でき、どの店舗でも同じできればの商品を提供できるようになった。

●小売業



技能の標準化によりベテランの暗黙知であった技能が基準として明文化された。

●金属加工機械製造業

### 02 従業員のモチベーションアップ



全体の中での業務の位置づけが分かり、キャリア構築の一つの目安になる。

●繊維製品製造業

受検や講習会などを通じて継続的な勉強の場ができ、従業員のモチベーションが向上した。

●ビルメンテナンス業

### 03 知識や技能・技術の向上



受検を通して得た技能や知識から基本を再認識でき、商談の進め方に幅が出てきた。

●自動車卸売業

関係者全員が連携して、スキル向上の体制づくりを強化したことで技術習得効果が高まった。

●小売業

### 04 若手従業員の定着・新入社員の採用



各職場の熟練者が真剣に練習に打ち込む姿を毎日見るうちに、キャリアプランの重要な取り組みに位置付ける従業員が出てきた。

●輸送用機械器具製造業

目指すべき姿が明確となり、目標を持って働けるきっかけとなっている。

●建設業



### 05 技能評価への権威づけ



厚生労働省から認定されたことにより、安易な修正はできなくなり、権威のある持続的な制度として運用できる。

●輸送用機械器具製造業

検定合格者のみがチャレンジできる研修や専門コースも設けており、新たな学びの機会を得るために目標の一つとなっている。

●小売業

### 06 有資格者の実績への寄与



#### 導入企業・団体の声

有資格者は総じて売上、接客数、お客様1人当たりの販売個数など高い傾向も見られる。

●小売業

販売促進においても資格保有者は顕著な実績を示しており、受検で得た知識や技能が評価され、安心して商品を買っていただけることにつながっている。

●小売業

### 07 顧客の評価



顧客との信頼関係を築ききっかけになり、売上にも貢献している。

●農業用機械製造業



認定を受けたことを顧客にPRすることにより、食品安全に取り組んでいる企業や病院から一定の評価を受けるようになってきた。

●ビルメンテナンス業

### 08 業界内での地位向上・差別化



品質の信頼性をアピールする材料にもなっている。

●輸送用機械器具製造業

独自の資格が乱立している業界の中で、厚生労働省認定という大きな差別化を図ることができ、メリットを感じている。

●生活関連サービス業

### 09 地域産業振興に貢献



組合に属する企業間の連携醸成にもつながっており、地域活性化のために取り組むという意識が徹底されている。

●繊維製品製造業

人材育成と産業振興が相まって、商品の付加価値が高まっており地域振興に寄与するブランディングに成功することができた。

●金属加工機械製造業

### 10 広報効果・企業ブランドの向上



1級取得者はワッペンをつけたり、認定証を飾ったりして積極的にPRしている。

●自動車製造業



バッジや名刺により技術のある従業員が接していることが伝わり、顧客の安心感、信頼感の向上につながっている。

●小売業

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

## 従業員の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます 「人材育成支援コース」のご案内

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

### 支給対象

**対象者** 事業主：雇用保険適用事業所の事業主  
労働者：雇用保険被保険者

**訓練**

- ① **人材育成訓練** : 10 時間以上のOFF-JTによる訓練
- ② **認定実習併用職業訓練** : 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
- ③ **有期実習型訓練** : 有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練

幅広い訓練に  
ご活用いただけます！

### 助成率・助成額

(1) 助成率・助成額 ※ ( ) 内は中小企業事業主以外の助成率・助成額

支給対象となる訓練		経費助成率		賃金助成額(注1) (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
		通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満 たす場合(注2)	通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満 たす場合(注2)	通常分	賃金要件・資格 等手当要件を満 たす場合(注2)
①人材育成 訓練	正規雇用 労働者	45% (30%)	+15% (+15%)	760円 (380円)	+200円 (+100円)	-	-
	有期契約 労働者等	60%	+15%				
	正社員転換	70%	+30%				
②認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (3万円)
③有期実習 型訓練	有期契約 労働者等	60%	+15%			10万円 (9万円)	+3万円 (3万円)
	正社員転換	70%	+30%				

注1：e-ラーニング、通信制による訓練は経費助成のみです。

注2：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、または、資格等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

(2) 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額(注3、注4)

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年 度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	1,000万円

注3：賃金助成限度額（1人1訓練あたり）は、1,200時間。専門実践教育訓練については1,600時間。

注4：訓練受講回数は労働者1人につき、1年度で3回まで（有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで）

# 助成金受給までの手続きの流れと申請に必要な書類

## 計画提出前

### ① 人材育成訓練

### ② 認定実習併用職業訓練

### ③ 有期実習型訓練

- 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者への周知

### キャリアコンサルタント等による面接の実施

訓練受講者は「ジョブ・カード」を作成し、事業主が作成した訓練カリキュラムに基づき、ジョブ・カード作成アドバイザー等による面接を受け、訓練の必要性の有無について確認を受けます。

※訓練受講者を新たに雇い入れる場合（基本型）は、職業訓練実施計画届の提出後に面接を受けます。

### 実習併用職業訓練に関する厚生労働大臣の認定

訓練開始日の**30日前**までに実践型人材養成システム実施計画を提出し、厚生労働大臣の認定を受けます。

## Step1 計画提出

- 所定の様式に基づき職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を**訓練開始日の1か月前まで**に管轄労働局に提出する

### ■ 主な提出書類

所定の様式	・ 職業訓練実施計画届（様式第1-1号） ・ 訓練別の対象者一覧（様式第3号） など
添付書類	・ 訓練内容を確認できるカリキュラム ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） など

## Step2 訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

## Step3 支給申請

- 訓練終了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に申請する  
※有期契約雇用労働者等の正社員転換により高率助成を受ける場合は、支給申請日までに正社員転換が必要です。

### ■ 主な提出書類

所定の様式	・ 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号） など
添付書類	・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など ・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

## 申請手続き等に関する問い合わせ先

### ■ 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/toiwase2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiwase2.html)



### ■ 人材開発支援助成金について

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。  
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

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



### ■ 人材開発支援助成金の電子申請について

※申請には「GビジネスID」の申請・取得が必要です

事業主の方へのご案内リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001108556.pdf>



# 新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

## 支給対象

**対象者** 事業主：雇用保険適用事業所の事業主  
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細  
はこちら →



- 訓練**
- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
  - ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
  - ③ **職務に関連した訓練**で、以下のいずれかに該当する訓練であること

- i. 企業において**事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである**必要があります。

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等  
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等  
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

## 助成率・助成額

### ① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

### ② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在是对応できる人材が足りない。

実施訓練

- 訓練コース  
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容  
AIの基礎知識、機械学習等の訓練  
訓練時間：30時間 (7.5時間×4日間)  
訓練経費：25万円/1人  
4人受講する場合：100万円/4人

助成内容・成果

[助成率・額]

経費助成：75% (中小企業)  
賃金助成：1時間あたり960円 (中小企業)

[左記の訓練内容の場合の例]

- 経費  
経費助成：75万円 (25万円×75%×4人)  
賃金助成：115,200円 (30時間×960円×4人)
- 成果  
無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業訓練実施計画届</li> <li>● 事業展開等実施計画</li> <li>● 訓練別の対象者一覧 など</li> </ul>
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訓練内容を確認できるカリキュラム</li> <li>● 訓練期間中の労働条件がわかるもの (雇用契約書の写しなど) など</li> </ul>

Step 2  
訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類</li> <li>● OFF-JT実施状況報告書 など</li> </ul>
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書</li> <li>● 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など</li> </ul>

Step 3  
支給申請  
(最寄りの労働局へ)

