


産業界のニーズや労働者の属性を踏まえた  
企業内訓練を含む職業訓練の在り方についての  
参考資料



# 公的職業訓練(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

離職者向け(無料(テキスト代等は実費負担))

## 公共職業訓練

- 対象: ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者
- 訓練期間: 概ね3月~1年
- 給付金: 雇用保険法に基づく各種手当  
(基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手当)を支給  
※訓練を受講する場合、基本手当給付日数の延長措置あり
- 実施機関
  - 国(ポリテクセンター)  
主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住宅リフォーム技術科等)  
【運営費】交付金
  - 都道府県(施設内訓練)  
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(具体的には、自動車整備科等)  
【運営費】交付金+都道府県費
  - 委託先: 民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)  
事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施  
【運営費】委託費: 標準上限6万円/人月  
※一部コースにおいて、訓練修了者の就職率に応じて委託費の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)

## 求職者支援訓練

- 対象: ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方
- 訓練期間: 3~6か月
- 給付金: 職業訓練受講給付金  
(月10万円+交通費(所定の額))の支給  
※本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合
- 実施機関
  - 民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)  
【運営費】訓練実施機関に対する奨励金  
    - <実践コース> 訓練修了者の就職率に応じて奨励金の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)
    - <基礎コース> 受講者数に応じた定額制(6万円/人月)
  - 実践コースの主な訓練コース
    - ・ 介護系(介護福祉サービス科等)
    - ・ 情報系(Webクリエイター養成科等)
    - ・ 医療事務系(医療・調剤事務科等)等



ジョブ・カードを交付し、訓練実施機関(注:一部は職業紹介の許可を取得)とハローワークで連携して就職支援を実施。

在職者向け

- 対象: 在職労働者(有料)
- 訓練期間: 概ね2日~5日
- 実施機関: ○国(ポリテクセンター) 【運営費】交付金  
○都道府県 【運営費】交付金+都道府県費

学卒者向け

- 対象: 高等学校卒業者等(有料)
- 訓練期間: 1年又は2年
- 実施機関: ○国(ポリテクカレッジ) 【運営費】交付金  
○都道府県 【運営費】交付金+都道府県費

平成25年度 公共職業訓練 実績 (確定値)	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	140,934	-	29,961	-	110,709	-
うち施設内	40,824	82.2%	29,899	86.5%	10,925	72.9%
うち委託	100,110	72.0%	62	-	100,048	72.0%
在職者訓練	102,178	-	50,124	-	52,054	-
学卒者訓練	18,809	95.4%	5,764	99.2%	13,045	94.4%
合計	261,921	-	85,849	-	176,072	-

平成25年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計: 74,972人  
(基礎コース)23,004人 就職率: 82.2% (実践コース)51,968人 就職率: 82.5%

# 公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について(概要)

公的職業訓練の効果的な実施のため、各都道府県の関係機関(都道府県、都道府県労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発施設等)がこれまで連携を図ってきたところ、更なる連携強化に取り組むよう、平成26年9月29日付けで各関係機関に通知を发出。

## 1. 関係機関の連携体制の強化

- ・地域訓練協議会等の合議体の更なる活用  
(公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定するなど、訓練コースの設定等を関係機関間で十分に調整)
- ・雇用対策協定の締結の推進(自治体、機構と労働局との間で公的職業訓練に関する雇用対策協定の締結を推進)

## 2. 公的職業訓練ニーズの把握及びニーズを踏まえた適切な訓練コースの設定

- ・訓練ニーズ及び求職者の希望の体系的な提供(ハローワークが把握する情報の訓練コースの設定等への活用)
- ・産業政策等を踏まえた訓練コースの設定

## 3. 適切な受講あっせんの推進

- ・公的職業訓練への誘導(ハローワークの相談窓口における訓練が必要な者に対する受講勧奨等)
- ・訓練受講者の就職状況等の共有(関係機関間で就職状況等を取得・共有)
- ・就職可能性を踏まえた受講あっせん(訓練コースの就職実績等を踏まえた受講あっせんの実施)
- ・公的職業訓練の周知(公的職業訓練コースについての体系的提供)
- ・ハローワーク職員の専門性の向上(施設見学会等の積極的实施)

## 4. 公共職業訓練(離職者訓練)受講者に対する就職支援

- ・公共職業能力開発施設における就職支援の強化(ハローワークと連携し、施設が就職活動日を設定等)
- ・公共職業能力開発施設とハローワークとの間での個別の就職状況の共有
- ・都道府県に配置された巡回就職支援指導員等を通じた連携の強化
- ・ハローワークにおける就職支援の強化(訓練修了時未就職者への積極的就職支援等)

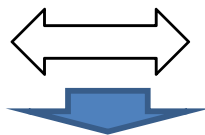
# 国・府一体人づくり事業について～職業訓練と就職支援に関する国と府の一体的実施(新・京都市人づくり事業)～

## 1 趣旨

平成25年12月6日京都府地域訓練協議会における決定事項の概要

改善傾向にある雇用情勢

- ・有効求人倍率
- ・新卒内定率等



構造的課題

- ・非正規雇用の増加
- ・就職困難者の支援(障害者・女性・中高齢者等)

オール京都での人づくり

- ・国と府の全ての訓練等の総合的・一体的な企画立案
- ・職業訓練機関と就業支援機関(ハローワーク・ジョブパーク等)の具体的連携

全国初

	国		京都府
	京都労働局	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	
訓練機関	—	京都職業訓練支援センター 京都職業能力開発短期大学校	高等技術専門校(京都・陶工・福知山・障害者)
職業訓練	求職者支援訓練 各種セミナー	施設内訓練 ・求職者支援訓練(訓練認定・助言指導)・各種セミナー	施設内訓練・公共職業訓練JPカレッジ・その他セミナー 地域人づくり事業(雇用基金)
就業支援機関	ハローワーク	京都障害者職業センター	京都ジョブパーク

## 2 現状・課題と対応

注)・各訓練機関の施設内訓練受講者に対する就業支援は各訓練機関が実施  
 ・求職者支援訓練は主に雇用保険受給資格のない求職者、公共職業訓練は主に離職者を対象に実施

	現状・課題	具体的対応
計画立案	国・府が個別に計画策定 ↓ ・同時期、同地域で類似訓練実施 ・必要な訓練が実施できない地域、分野が存在	内容・定員、時期等を一体的に企画立案 京都府地域訓練協議会(産(労使)学公で構成) ↓ ・公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的かつ効率的な実施 ・各訓練の連携による地域ニーズを踏まえた新たなコース設定
広報・周知	・訓練実施機関が広報を実施 ・ハローワーク・ジョブパークが訓練等に誘導 ↓ 訓練を必要とする求職者への浸透不足 ・訓練受講機会の喪失 ・受講者不足による訓練不開講	全ての訓練等の一体的広報 ・府市統合の就職支援サイト「きょうとジョブナビ(仮称)」への掲載、ワンパンフレット化、動画等 ・就業支援機関(ハローワーク・ジョブパーク)の情報共有による最適な訓練等への誘導定期的なガイダンス実施
選考	公共職業訓練の募集締切から開講まで最長50日程度 ・高等技術専門校において統一学科試験を実施	選考方法の見直し等により募集締切から開講まで最長20日程度に短縮(求職者支援訓練と同程度)
支援一貫した	・主に訓練実施機関で実施(求職者支援訓練についてはハローワークで支援計画策定) ・訓練修了から3ヶ月経過後も2～3割の受講者が未就職、社会人基礎力の不足、体調面の課題等	訓練実施機関とハローワーク、ジョブパークの連携による一貫した支援を強化 ・訓練受講前からの相談の充実、訓練受講前・中・後の支援メニューの多様化(カウンセリング、JPカレッジによる社会人基礎力の習得、企業説明会への誘導等)
事業者	・就職困難者を対象とする訓練、北部地域における訓練の実施事業者の確保が困難	京都ジョブパーク事業や南部地域で実施する同種の訓練との一体的契約等を検討

# 国・府一体人づくり事業の実施に関する協定書(概要)

＜協定当事者＞  
 ・京都府知事 山田啓二  
 ・京都労働局長 森川善樹  
 ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 小林利治

	国		京都府
	京都労働局	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	
訓練機関	—	京都職業訓練支援センター 京都職業能力開発短期大学校	高等技術専門校(京都・陶工・福知山・障害者)
職業訓練	求職者支援訓練 各種セミナー	施設内訓練 ・求職者支援訓練(訓練認定・助言指導)・各種セミナー	施設内訓練・公共職業訓練JPカレッジ・その他セミナー 地域人づくり事業(雇用基金)
就業支援機関	ハローワーク	京都障害者職業センター	京都ジョブパーク

## 1 目的(第1条)

注)・各訓練機関の施設内訓練受講者に対する就業支援は各訓練機関が実施  
 ・求職者支援訓練は主に雇用保険受給資格のない求職者、公共職業訓練は主に離職者を対象に実施

・国と府が所管する全ての訓練等の総合的かつ一体的な企画立案  
 ・職業訓練機関と就業支援機関の連携による相談、訓練等から就職までを一貫して実施(国・府一体人づくり事業)

↓

国・府一体人づくり事業の実施による正規雇用等の安定的な雇用の量的確保と質の向上

## 2 事業計画(第2条)

- ①京都府地域職業訓練実施計画の策定
  - ・訓練等に関する実施方針、定員、コース設定・重点分野、実施時期等
- ②職業訓練機関と就業支援機関との連携方針の策定
  - ・個別支援の実施方法、一体的な広報・ガイダンスの実施等

## 3 運営組織(第3条)

- ①京都府地域訓練協議会(産(労使)学公で構成)
  - ・京都府地域職業訓練実施計画、連携方針の決定
- ②京都府地域訓練協議会幹事会(京都労働局、京都府、高齢・障害・求職者雇用支援機構、京都市で構成)
  - ・実施計画、連携方針の策定
  - ・計画の進捗管理、事業実績の評価検証・改善等

## 4 情報共有(第4条)

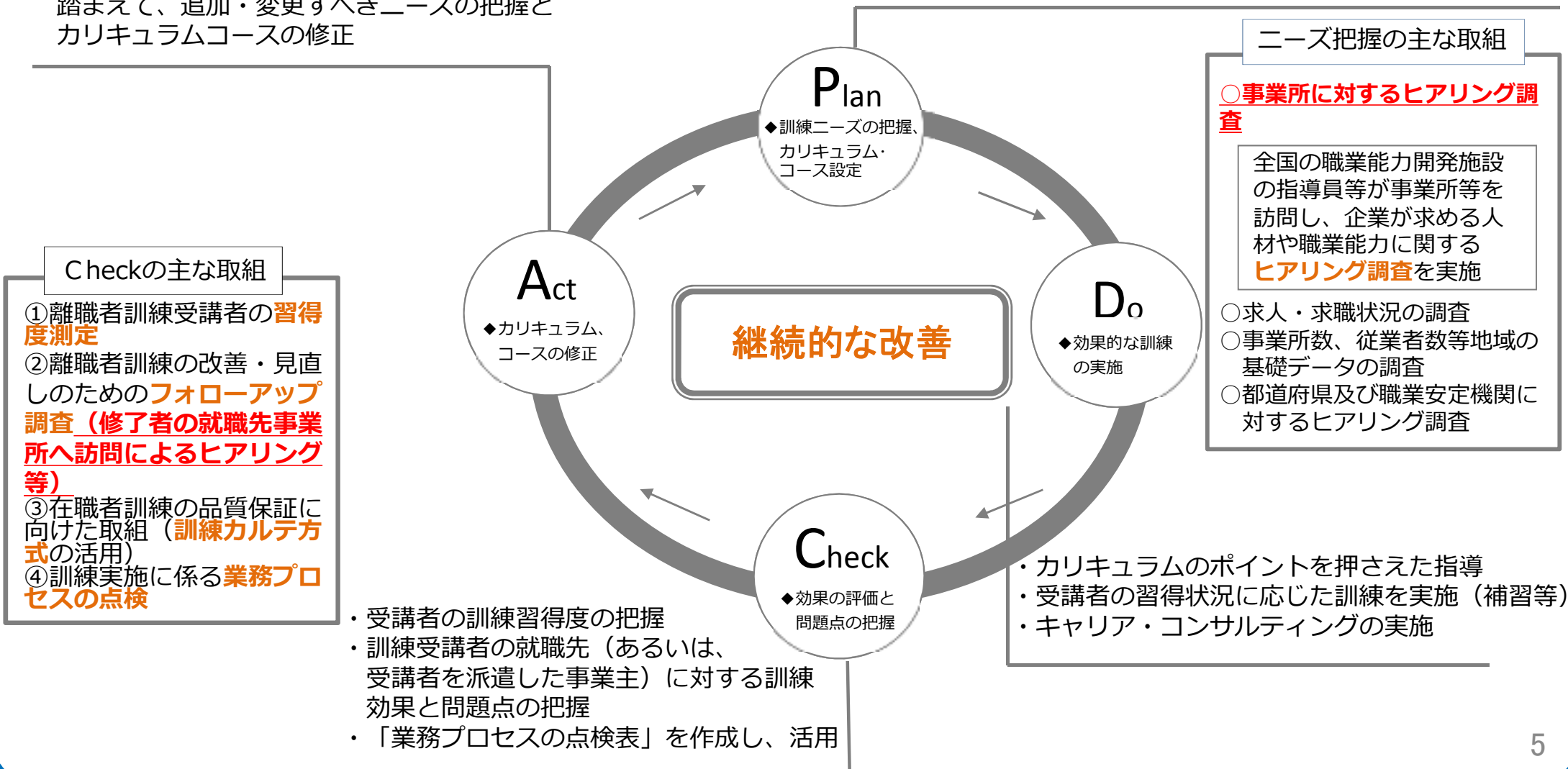
厳格な管理のもと、必要な範囲内において情報共有 ⇨ 利用者目線に立った一体的なサービスの提供

# 企業等のニーズに答えたPDCAサイクルによる訓練コースの見直し

技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、**PDCAサイクル**により、訓練コースの見直しを実施。

・問題点（足りない技術・技能部分等）を踏まえて、追加・変更すべきニーズの把握とカリキュラムコースの修正

- ・アンケート調査、ヒアリング調査による**ニーズ把握**
- ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じた**コース設定**



# ポリテクセンター等と業界団体等との連携協定の推進

国の基幹産業であるものづくり産業が持続的な発展を続けるためにはその産業の集積地域における人材の育成が不可欠である。このため、ポリテクセンター等を運営する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構とものづくり業界団体等の全国レベルにおける連携協定を推進し、産業界の人材育成ニーズをより一層的確に把握し、ポリテクセンター等の職業訓練コースの設定等に反映する。

## 【具体策】

- ①ポリテクセンター等を運営する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構とものづくり業界団体等との間で**連携協定を締結**し、
- ②連携協定に基づき、ポリテクセンター等とものづくり業界団体等は、**業界ニーズを踏まえた離職者訓練や在職者訓練等の訓練カリキュラムの開発等や企業実習先の調整などを実施**（※8/25付で一般社団法人日本機械工業連合会と連携協定締結済）

ものづくり業界団体等

連携協定締結

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構  
（ポリテクセンター等を運営）



人材育成の基  
盤構築

## 【連携内容例】

- 業界の訓練ニーズを把握、情報提供
- 訓練カリキュラム・教材開発への意見
- 在職者訓練の実施に係る支援
- 生産現場の熟練技能者を講師として派遣
- デュアルシステム訓練等の実習先確保への協力
- 職業訓練修了生の採用促進
- 周知・広報 etc

## 【連携内容例】

- 能力開発施設が把握する訓練ニーズの情報提供
- 訓練カリキュラム・教材に関する専門知識の提供
- 共同・受託研究の実施
- 業界ニーズを踏まえた職業能力、職業訓練を体系化した人材育成プランの作成
- 業界ニーズを踏まえた在職者訓練の実施
- 業界ニーズを踏まえた離職者、学卒者訓練の実施
- 周知・広報 etc

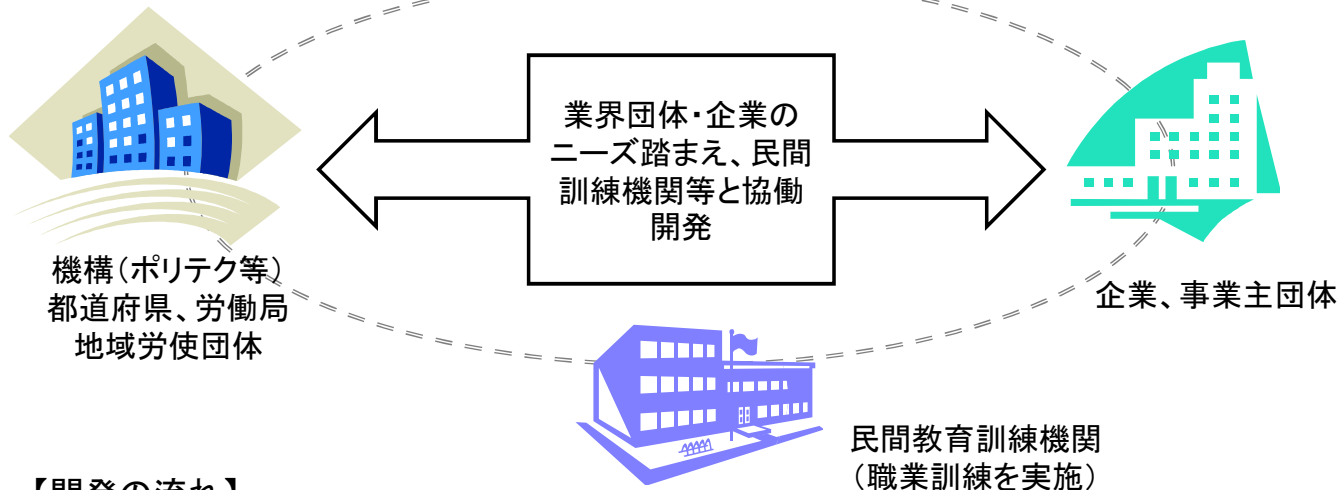
# 地域の関係機関の協働(地域レベルのコンソーシアム)による職業訓練コースの開発

- 失業者の再就職を支援するための公的職業訓練は、約8割(83%)は民間教育訓練機関が実施。
- 不安定な就労の若者の安定的な就職の実現、育成、成熟産業から成長産業への労働移動の支援を進めるためにも、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協働して、より就職可能性を高めるための職業訓練コース(1年以内の短期プログラム)の開発・検証を行う。

## 【現状と課題】

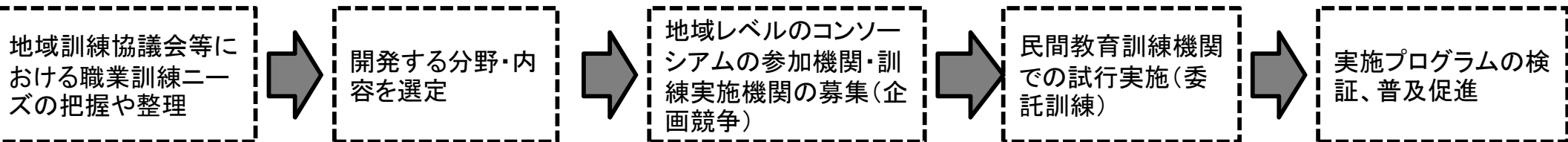
- ・ 民間機関を活用した訓練として、介護・IT(情報通信)・経理事務等が多く実施されているが、分野によって就職率についてもバラツキがある。
- ・ また、ハローワークで求人が多いもの、求職者が少なく求人倍率が高い分野(営業やSE等)でミスマッチが発生。
- ・ 不安定な就労をくり返す若年層等は、人材育成機会に恵まれにくい。

【地域レベルのコンソーシアム】  
関係者間のネットワークを構築し、企業・事業主団体が求める知識・能力を職業訓練に取り込む連携体制の構築



企業ニーズ等を踏まえ、属性に応じ、社会人基礎力、専門能力、現場実践力などを補強することにより、**就職可能性を高める訓練モデルを開発(全国10ヶ所)**  
 ※北海道、宮城、千葉、東京、長野、愛知、大阪、広島、愛媛、福岡  
 ※開発中の訓練分野の例(建設、航空機製造関連、観光等)

## 【開発の流れ】





# 在職者訓練の概要

- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。

## 高齢・障害・求職者雇用支援機構

## 都道府県

○ 訓練期間 概ね2～5日

### ○ 訓練内容等

- ・ 主に企業において**中核的役割を果たしている者を対象**に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要な**専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練**

(新たな技術に対応した訓練例)

「金属表面硬化法の新動向」

(生産工程の改善・改良に関する訓練例)

「油圧システムにおけるトラブルの原因究明と改善」

(技能継承の必要性に対応した訓練例)

「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」

(環境問題に対応した訓練例)

「太陽光発電システムの設計と施工」

### ○ 訓練内容等

- ・ 主に**初心者を対象**に、機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた**基礎的な訓練**
- ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための**地域の実情に応じた訓練**

(主な訓練コース例)

機械加工科、機械製図科

建築科、情報ビジネス科 等

(地域の実情に応じた訓練コース例)

観光ビジネス科、陶磁器製造科、

繊維エンジニア科、自動車整備科 等

平成25年度受講者数	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	102,178人	50,124人	52,054人

# 公共訓練（委託訓練）

地域企業の様々な人材ニーズに対応するため、民間教育訓練機関等のノウハウを活用し、即戦力人材等の育成を目指して、  
多様な職業訓練機会を確保  
(平成25年度実績100,110人：就職率72.0%)

<委託先機関の主な例>

株式会社等 51.0%、専修学校・各種学校等21.8%、事業主・事業主団体8.0%、社会福祉法人7.3%、職業訓練法人4.0%、NPO法人3%、  
大学等2.3%、一般公益法人1.6%、その他1%

早期就職を  
目指す訓練

<標準3~6ヶ月>

## 知識等習得コース

**座学・実技を中心**とした訓練コース。早期就職に必要な知識・技能等を短期間で効率的に付与。  
主に3ヶ月程度の訓練期間で、ITや介護などの基礎的な技術を習得、現場の支え手となる人材を養成。

## 日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

**座学・実技と企業実習**を組み合わせた訓練コース。企業での実習期間を加えることにより、現場で役立つ  
即戦力を身に付け、実務経験者に匹敵する人材を養成。

## 実践的人材育成コース

大学等を活用し、高度なIT分野、マーケティング、観光分野など成長分野の実践的な訓練を実施。  
高い仕上がり像を目指し、企業において中核的な役割を果たす人材を養成。

## 資格取得コース

2年間の長期訓練の設定を可能とし、養成施設での訓練受講により人材ニーズの高い  
介護・保育分野での**介護福祉士又は保育士の資格取得者を養成**。

## 母子家庭の母等の職業的自立促進コース

**母子母、生活保護受給者等**を対象とし、就業に向けた意欲喚起、意識付けに重点を置いた準備講習や  
訓練中の託児サービスを付加した訓練を実施。

## 母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース

DV被害者等を対象とし、心理的な配慮や訓練中の託児サービスを付加した訓練。  
あらゆる職種への就職の可能性を広げる横断的スキル(主にIT分野)を習得。

## 定住外国人向け職業訓練コース

定住外国人向けに**日本語能力等に配慮**した訓練を実施。地域のニーズに応じたITや介護などの  
基礎的な技術を習得し、現場の支え手となる人材を養成。

## 刑務所出所者向け職業訓練コース

**刑務所出所者**を対象とし、刑務所出所者の属性に配慮した農作業等の職業訓練を実施。  
職業自立を通じて社会復帰を目指す人材を養成。

より高度な技能・  
資格の取得を目指す訓練

<標準6ヶ月  
~2年>

受講生の個別  
の事情に配慮  
した訓練

<標準3~6ヶ月>

ハローワークで把握した人材ニーズや労・使・関係機関で構成する  
地域訓練協議会での議論などを訓練設定に反映

# 障害者職業能力開発行政の概要

障害者に対する職業能力開発の推進

## 1-1 障害者職業能力開発校の設置・運営（全19校）

- (1) 国立障害者職業能力開発校（13校）
  - ①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構営（2校）
  - ② 都道府県営（11校）
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校（6校）

## 1-2 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（平成16年度開始）

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、職業訓練を実施

平成25年度実績	国		都道府県	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	1,494	—	5,011	—
うち施設内	1,494 (機構営472・県営1,022)	67.70%	278	75.50%
うち委託	—	—	4,733	47.10%

## 2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

- 受講者数  
平成25年度：663人

# 認定職業訓練の概要

## 1 職業訓練の認定

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。(法的根拠 職業能力開発促進法第13条、第24条)

## 2 認定の効果等

- ・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金が受けられること
- ・認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合、有利に取り扱われること 等

## 3 認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同して行うものがあり、現在、全国で1,139(法人:586施設、法人以外の団体:207施設、単独事業主:346施設(平成24年度実績))の認定職業訓練施設があり、訓練科は2,646科が設置されている。

## 4 認定職業訓練の特色

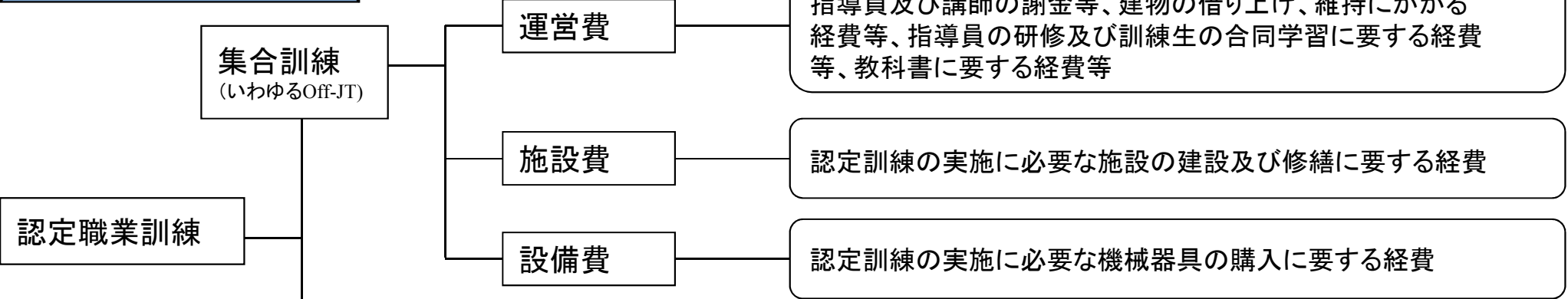
- ・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等
- ・訓練生数は現在、全国で約24万人(長期課程:約7,000人、短期課程:約23万人(平成24年度実績))
- ・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

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

# 認定訓練助成事業費補助金

- 認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練を都道府県知事が認定したものである。
- 認定職業訓練を行う中小企業事業主等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその1/2を補助。(運営費、施設費、設備費の3種類)

## 補助対象の分類

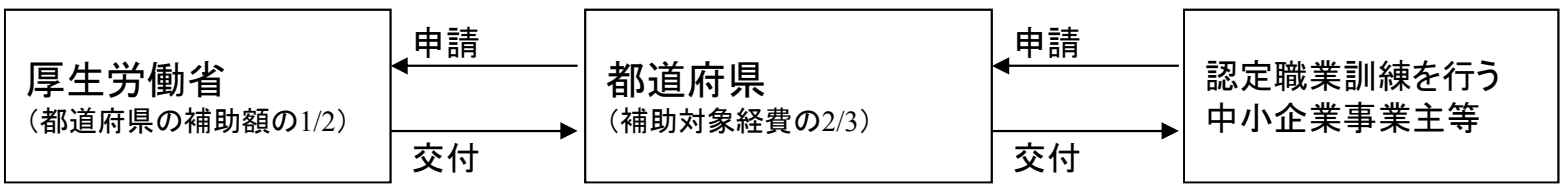


### 〔補助要件〕

- 次のいずれかの基準を満たすものであること
- イ・ 中小企業事業主等に雇用されている者等補助金の交付対象となる訓練生が、当該訓練科に係る訓練生の2/3以上を占めていること。
    - ・ 補助金の交付対象となる訓練生が、単独訓練にあつては5人以上、共同訓練にあつては1訓練科につき5人以上であること。(普通課程)
  - ロ 中小企業事業主等に雇用されている者等補助金の交付対象となる訓練生のうち訓練開始時の満年齢が35歳未満の訓練生が、単独訓練にあつては3人以上、共同訓練にあつては1訓練科につき3人以上であること。(普通課程)

## 補助の体系

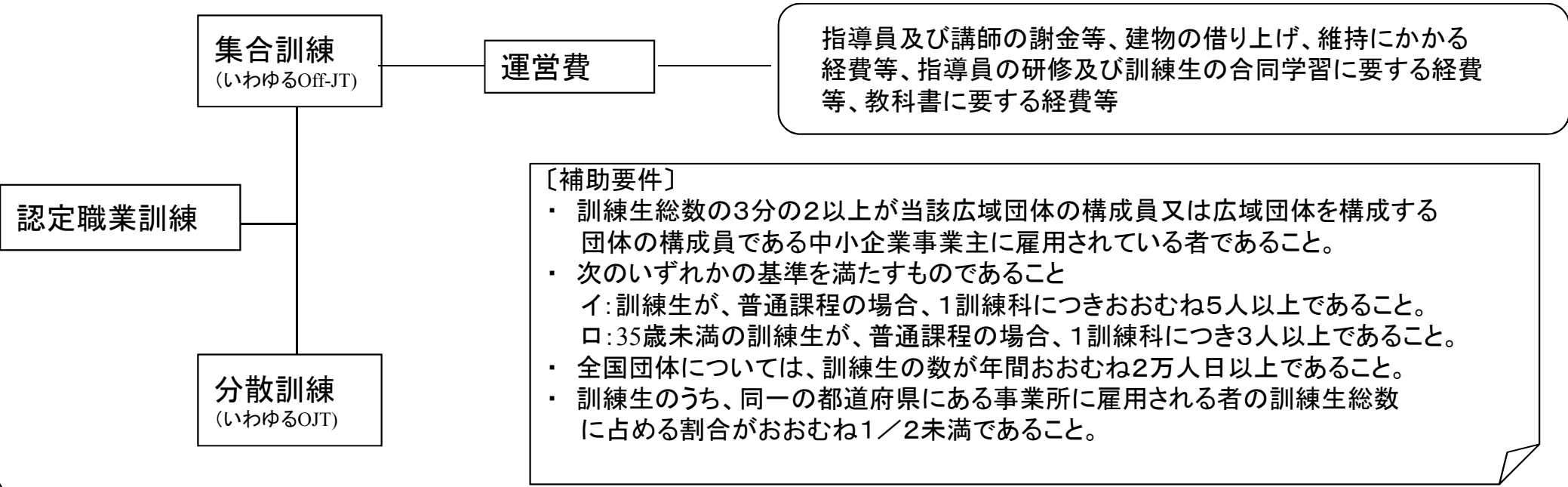
( 間接補助 )



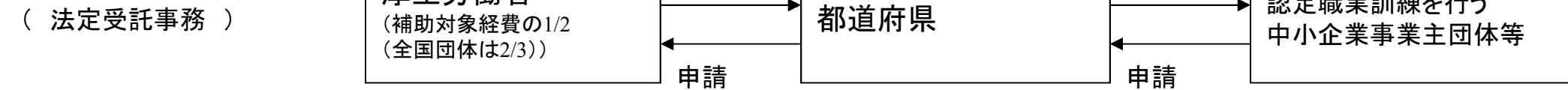
# 広域団体認定訓練助成金

- 認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練を都道府県知事が認定したものである。
- 構成員が2都道府県以上にわたる中小企業事業主団体等(3都道府県以上の労働者を対象に認定職業訓練を実施する場合に限る)の認定職業訓練の運営に要する経費について国がその1/2(全国団体については2/3)を助成。

## 補助対象の分類



## 補助の体系



# 認定職業訓練施設の属性及び主な訓練科について(平成24年度)

1. 認定職業訓練施設の属性	
(1) 法人	586施設
・ 職業訓練法人	312施設
・ 職業能力開発協会	18施設
・ 民法法人	111施設
・ 中小企業協同組合	105施設
・ 商工会	7施設
・ 労働組合	8施設
・ その他非営利法人	25施設
(2) 法人以外の団体	207施設
(3) 単独事業主	346施設
計	<u>1,139施設</u>

2. 主な訓練科	
(1) 建築・土木関係 (とび、配管、建築、土木施工科等)	716科
(2) 金属・機械加工関係 (溶接、プレス、機械加工、精密加工科等)	329科
(3) 情報関係 (OAシステム、情報処理科等)	86科
(4) 和裁・洋裁関係 (和裁、洋裁科等)	62科
(5) 食品・調理関係 (パン・菓子製造、調理技術科等)	33科
(6) 理美容関係 (理容、美容科等)	275科
(7) 事務・管理関係 (経理事務、人事労務、安全衛生、監督者訓練科等)	170科
(8) 電気・電子関係 (電気工事、送配電、電子機器科等)	204科
(9) 機械整備関係 (自動車整備、冷凍空調設備、機械保全科等)	149科
(10) 資格・免許関係 (介護、建設機械運転、玉掛け科等)	142科
(11) その他 (木工、園芸、警備、ビル管理、販売科等)	480科
計	2,646科

# キャリア形成促進助成金

## 制度概要

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・年間職業能力開発計画を作成するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額	
<b>① 政策課題対応型訓練</b>			
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3) ※( )額は大企業の額	
②グローバル人材育成コース			健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
③育休中・復職後等能力アップコース			海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
④中長期的キャリア形成コース			育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
⑤若年人材育成コース	中小企業	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における実習の助成あり(1h当たり600円)	
⑥熟練技能育成・承継コース			採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑦認定実習併用職業訓練コース			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
⑧自発的職業能力開発コース			厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
		労働者の自発的な能力開発に対する支援	
<b>② 一般型訓練</b>	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
<b>③ 団体等実施型訓練</b>	事業主 団体等	事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練	経費助成：1/2

- ※ 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円
- ※ 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円
- ※ 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで
- ※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3)



# キャリア形成促進助成金支給実績

平成26年6月末時点

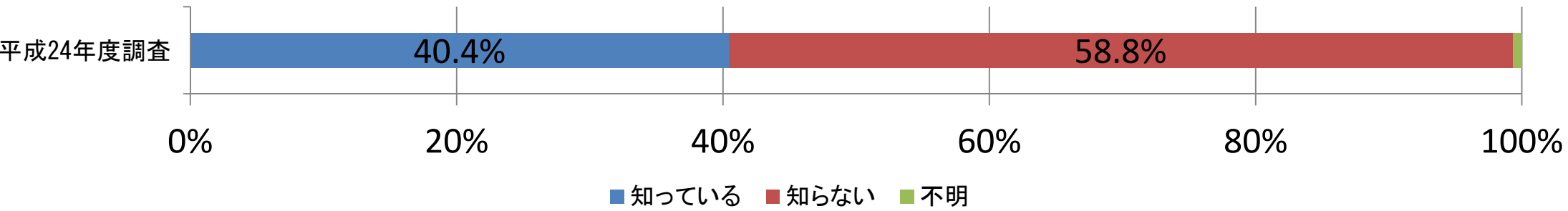
訓練名		平成26年度			平成25年度		
		支給実績		予算額 (百万円)	支給実績		予算額 (百万円)
		件数 (件)	金額 (百万円)		件数 (件)	金額 (百万円)	
新制度 (平成25年5月～)	政策課題対応型訓練	783	159.5	17,327	906	130.8	3,711
	若年人材育成コース	299	45.0	1,661	395	59.9	—
	成長分野等人材育成コース	268	67.8	9,078	237	40.9	—
	グローバル人材育成コース	2	0.6	1,774	3	0.7	—
	熟練技能育成・承継コース	193	41.3	732	212	24.5	—
	認定実習併用職業訓練コース	0	0.0	2,102	0	0.0	—
	自発的職業能力開発コース	21	4.8	234	59	4.9	—
	育休中・復職後等能力アップコース	0	0.0	1,746			
	一般型訓練	607	66.0	1,063	1,020	78.9	673
	団体等実施型訓練	0	0.0	2,600			
旧制度	訓練等支援給付金	2,073	1,243.6	—	18,484	6,280	3,788
	一般職業訓練	1,422	340		13,253	2,235	1,606
	短時間等職業訓練	8	0.6		111	28	0
	認定実習併用職業訓練	260	552		712	1,353	2,016
	有期実習型訓練	102	105		1,562	881	8
	自発的職業訓練	281	246		2,846	1,782	158
	中小企業雇用創出等能力開発助成金	12	11		683	344	136
合計(新制度+旧制度)		3,475	1,480	21,064	21,093	6,834	8,307

# キャリア形成促進助成金制度の利用状況

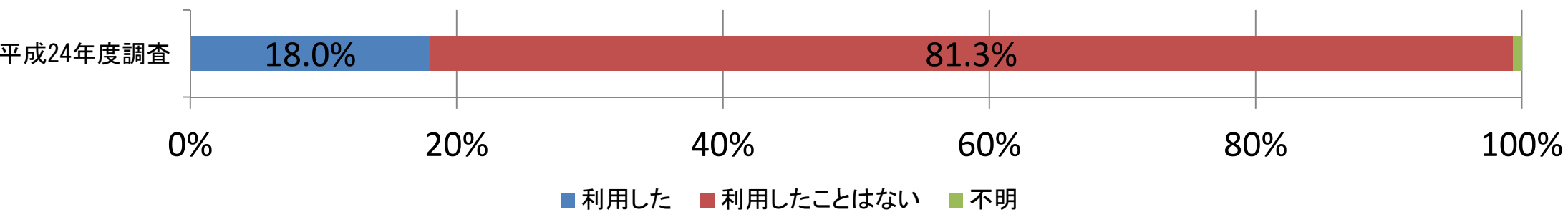
## 【事業所調査】

○ キャリア形成促進助成金について、「知っている」とする事業所が40%、「知らない」とする事業所が58%となっている。  
○ 知っている事業所のうち18%が利用している。

### キャリア形成促進助成金制度の利用状況(認知度)



### キャリア形成促進助成金制度の利用状況(知っているうち利用割合)



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

# I キャリア形成促進助成金の利用実態（平成25年度アンケート調査結果）

## 1 利用事業主の業種、利用頻度

※ 平成25年5月16日以降の新制度を利用した中小企業事業主のアンケート回答件数 591件

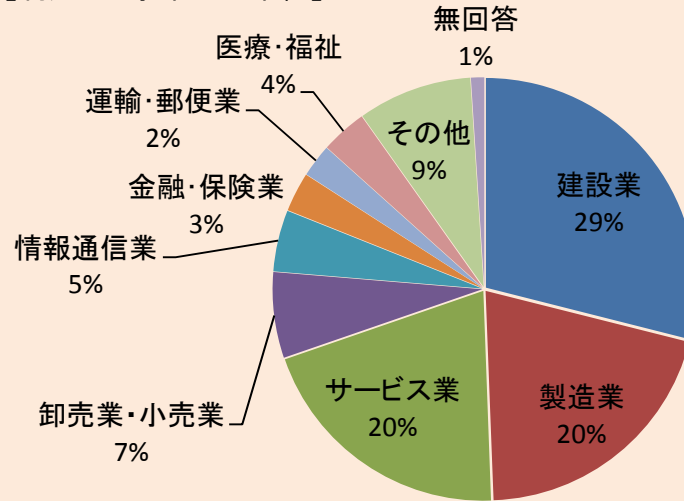
### ○ 利用した事業主の業種

建設業	3割
製造業	2割
サービス業	2割

### ○ 利用頻度

初回利用者	2割
複数回利用者	8割
(ほぼ毎年利用する利用者 約5割)	

【利用した事業主の業種】



※ サービス業：「学術研究・専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を合わせたサービス系業種。

## 2 利用した訓練コース

- 一般型訓練 6割
- 政策課題対応型訓練 5割（複数回答可）

※ 政策課題対応型訓練の主な利用状況

- ・若年人材育成コース 2割
- ・成長分野等人材育成コース 1割
- ・熟練技能育成・継承コース 1割弱

□ 一般型訓練	57.7%
□ 政策課題対応型訓練	50.1%
若年人材育成コース	21.2%
成長分野等人材育成コース	10.5%
グローバル人材育成コース	0.3%
熟練技能育成・承継コース	8.5%
認定実習併用職業訓練コース	3.0%
自発的職業能力開発コース	6.6%

## 3 訓練の受講延べ時間及び訓練実施機関

### ○ 訓練の受講延べ時間

50時間未満	7割 (65.9%)
30時間未満	4割 (42.5%)
300時間以上	0.5割 (5.2%)

### ○ 訓練実施機関

公益法人、その他公的団体等	3割
民間教育訓練施設	2割

訓練実施機関



## 4 実施した訓練の内容

- 技術・技能 約5割
- 経営・マネジメント 1割
- 営業・販売 1割
- ビジネス基礎知識 1割弱

※ 15～24歳	
技術・技能	42.9%
プログラミング	12.9%
※ 45～54歳	
技術・技能	49.7%
経営・マネジメント	12.3%

## Ⅱ キャリア形成促進助成金の政策効果及び改善要望事項

### 1 事業所が目的とする人材育成に役だったか

- 目的とする人材育成に役だったとする事業主 97.1%
- 役に立たなかったと回答した事業主 0.5%

### 2 事業主は助成金を従業員のキャリア形成につなげているか

#### 事業主への質問

- 訓練終了後の従業員の処遇（キャリア形成につながっているもの）
  - ・ 担当する職務範囲を広げた（予定含む） 60.1%
  - ・ 給与や手当などを上げた（予定含む） 17.6%
  - ・ 訓練を活かせる部署へ配置転換した 9.8%
  - ・ 役職を上げた 4.9%

#### 従業員への質問

- 訓練受講がキャリアアップにつながった 98.3%
  - ※ キャリアアップの内容
    - ・ 知識・技能が身についた 57.4%
    - ・ 仕事に取り組む意識が向上した 39.2%
    - ・ 担当する職務が広がった 34.5%
    - ・ 資格を取得した 21.2%

### 3 事業主は助成金を活用した効果をどのように捉えているか

- 労働者の能力向上が8割、若い労働者の人材育成が5割

#### キャリア形成助成金の効果



### 4 事業主は助成金にどのような要望をもっているか

- 手続きの簡素化が4割、説明会の開催や分かりやすい資料の配付が2割

#### 改善が必要な点



# 企業内人材育成推進助成金(仮称) (平成27年度創設予定)

## 趣旨

個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断、業界共通の能力評価制度の整備等労働市場インフラの戦略的強化が、人材の最適配置と最大活用を目指していくために必要であり、改訂成長戦略においても、ジョブ・カードの抜本的見直しのために能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用及びキャリア・コンサルティングの体制整備のためにキャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与することとされている。

このため、従業員のキャリア形成促進のためのツールを活用し、企業内における人材育成を促進するための取組を行った事業主等に対する助成制度を創設し、企業内の職業能力開発の仕組みづくりを促進する。

## 事業の概要

### 1 個別企業助成コース

次に掲げる従業員のキャリア形成を促進する制度を開発・導入し、就業規則又は労働協約に規定した上で、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員の職業能力評価を行う制度
- ② ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度  
※ 従業員にキャリア・コンサルティングを実施するために企業内でキャリア・コンサルタントを育成した場合も助成
- ③ 技能検定を従業員に受検させ合格者に対する手当等を創設する制度

### 2 事業主団体等助成コース

職業能力開発基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施した場合に、事業主団体等に対して、開発・導入及び実施に要した費用を助成する。

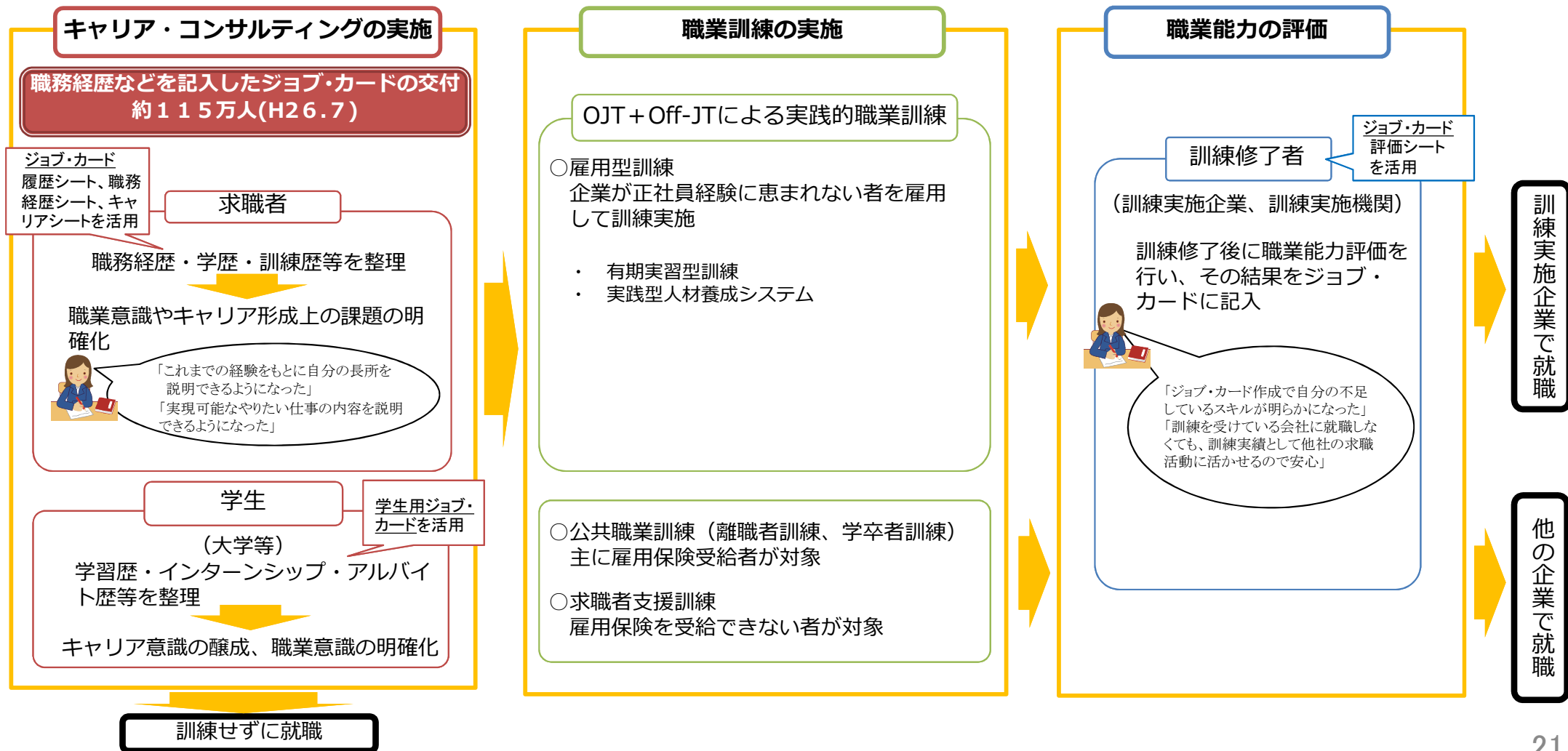
# ジョブ・カード制度について

## 制度の目的

ジョブ・カード制度は

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

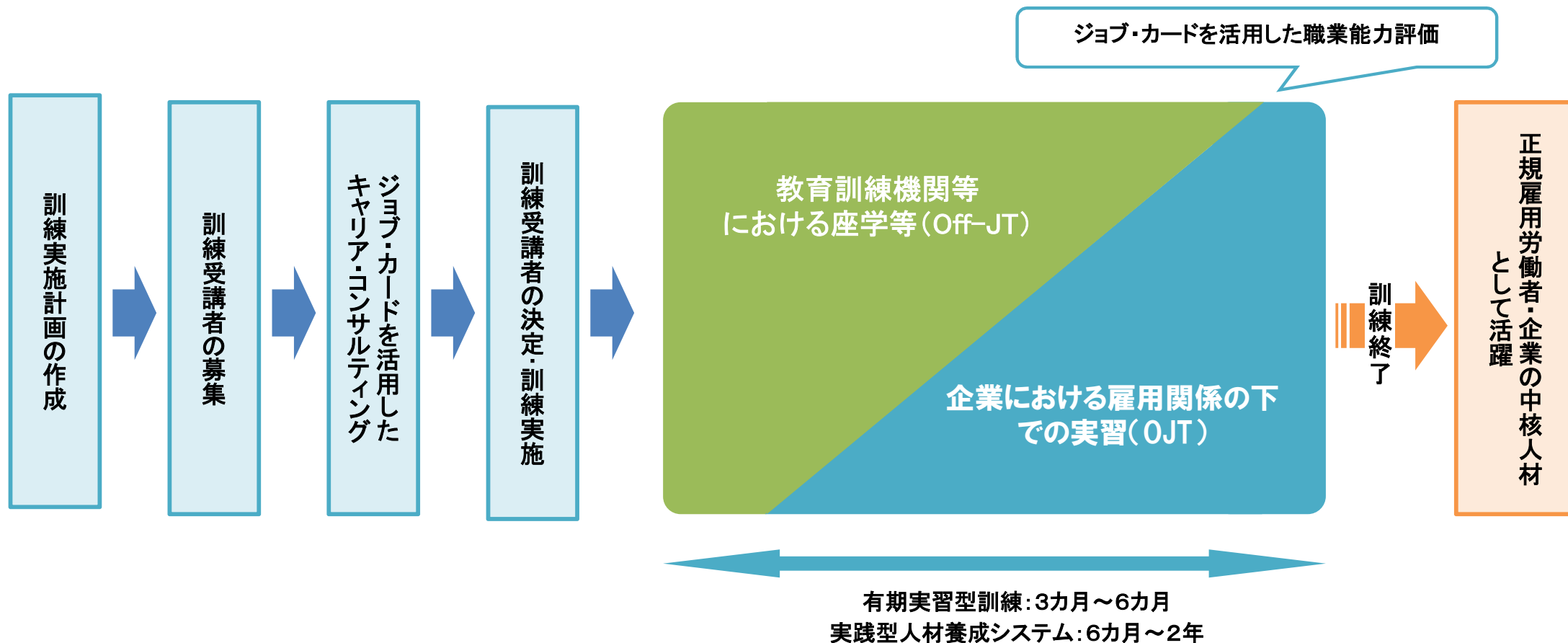


# 雇用型訓練の概要

○ 雇用型訓練は、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせる訓練

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
目的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者化	企業現場の中核人材育成
対象者	<p>正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある者(過去5年以内に訓練を実施する分野で3年以上継続して正規雇用されたことがない者など)</p> <p>※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者の双方が対象。</p>	新規学校卒業者を中心とした15歳以上45歳未満の者
訓練期間	3カ月以上6カ月以内	6カ月以上2年以内
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が2割以上8割以下
助成措置	<p>キャリアアップ助成金(人材育成コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業500円</p> <p>[Off-JT経費助成] 1人当たり以下のOff-JTの訓練時間数に応じた額 100時間未満 中小企業10万円・大企業7万円 100時間以上200時間未満 中小企業20万円・大企業15万円 200時間以上 中小企業30万円・大企業20万円 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業700円</p>	<p>キャリア形成促進助成金(認定実習併用職業訓練コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業400円</p> <p>[Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業1/2、大企業1/3</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業600円</p>

# 雇用型訓練の実施の流れ



## ジョブ・カードとは?

- ジョブ・カードは、履歴シート(様式1)、職務経歴シート(様式2)、キャリアシート(様式3)、評価シート(様式4)の4つのシートからなるファイルです。
  - ①キャリア・コンサルティングツール、②訓練のマネジメントツール、③職業能力の評価ツール、④応募書類としての機能を持っています。
- 雇用型訓練の受講者は、訓練受講前に、ジョブ・カード(様式1から3)を活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、適切な訓練の選択や、訓練への意識を高めることができます。また、訓練終了時に、ジョブ・カード(様式4)を活用した職業能力評価を受けることにより、自らの職業能力を把握することができ、今後の仕事への取組み方やキャリアプラン等を検討する際の参考とすることができます。また、転職する際に、ジョブ・カード(様式4)を応募書類として活用することにより、保有する職業能力を客観的に証明することができます。
- 雇用型訓練の実施企業は、ジョブ・カード(様式4)を活用して、訓練受講者に訓練の到達目標を示すことにより、円滑に訓練を実施することができます。また、ジョブ・カード(様式4)を活用した職業能力評価を行うことにより、訓練受講者の訓練修了後の処遇等を検討する際の参考とすることができます。



# 雇用型訓練の実績

## 平成20年度～25年度の累計

	受講者	修了者	就職者	就職率
有期実習型訓練	28,874人	16,676人	13,250人	79.5%
実践型人材養成システム	31,114人	24,647人	23,774人	96.5%

\* 1 就職者数は、訓練修了後に正規雇用労働者として雇用された者の数

\* 2 就職率は、訓練修了後に正規雇用労働者として雇用された者の割合

# キャリアアップ助成金について（平成26年度予算：159億円）

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

【本助成金の活用に当たって】

事業所ごとに「キャリアアップ計画」の作成、「キャリアアップ管理者」の配置が必要。

《助成メニュー》

助成内容・要件		助成額（ ）内は大企業の額		
※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和				
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用等に転換 または 直接雇用（以下「転換等」）	①有期→正規：1人当たり <u>50万円</u> （40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり <u>30万円</u> （25万円）		
		※1年度1事業所当たり①～③合わせて15人まで（②は10人まで） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円（大企業も同額）加算		
人材育成	有期契約労働者等に下記いずれかの 訓練を実施  ①一般職業訓練（OFF-JT） ②有期実習型訓練（OFF-JT+OJT） ③中長期的キャリア形成訓練 （OFF-JT）	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が		
		100時間未満	10万円（7万円）	15万円（10万円）※
		100時間以上200時間未満	20万円（15万円）	30万円（20万円）※
		200時間以上	30万円（20万円）	50万円（30万円）※
		※ 中長期的キャリア形成訓練を受講する場合		
		OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）		
処遇改善	有期契約労働者等全員の基本給を <u>2%</u> 以上増額	1人当たり1万円（0.75万円）	※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり <u>20万円</u> （15万円）上乗せ	

※上記の他、有期契約労働者等に法定外の健康診断、短時間正社員への転換、パート労働者の労働時間延長を実施した場合に助成

## キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給実績

		受給資格認定		支給決定		
		認定件数 (件)	受講予定者 数(人)	支給決定 件数(件)	支給決定 人数(人)	支給決定額 (千円)
平成25年度 (H25.5～ H26.3)	一般職業訓練	3,171	11,557	117	231	40,584
	有期実習型訓練	7,459	14,688	102	137	50,863
	小計	10,630	26,245	219	368	91,447
平成26年度 (H26.4～7)	一般職業訓練	2,204	7,487	597	1,818	344,946
	有期実習型訓練	5,928	10,798	652	1,013	415,531
	小計	8,132	18,285	1,249	2,831	760,477
合計	一般職業訓練	5,375	19,044	714	2,049	385,530
	有期実習型訓練	13,387	25,486	754	1,150	466,394
	合計	18,762	44,530	1,468	3,199	851,924

# 職業能力開発行政改革検討チーム報告書～新しい職業能力開発行政の姿～

## 職業能力開発行政の現状

- 日本再興戦略等において「人材こそが我が国最大の資源である」とされているように、職業能力開発行政は従来以上に注目され、その役割が期待されているところ。
- このような中、短期集中特別訓練事業の入札に当たり、能開局の担当者が、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と不適切な行為を行ったことは深く反省すべきもの。

## 職業能力開発行政の主な課題

- 地域における人づくりは、公的な職業訓練の他、企業における人材育成や労働者自ら行う教育訓練も含めて**様々な担い手**により行われるが、**全体としての調整が不十分**であり、**地域や産業界のニーズに応えた効果的・効率的なものとなっていない**。
- 機構は、その専門性から、民間教育訓練機関に対する指導的役割を有しているにも関わらず、これまでの技術を活かして緊急的に訓練を行わなければならない局面で、**法令・規則を遵守(コンプライアンス)しながら、機構に役割を担わせることが困難**となっている。

## 目指すべき方向性

### ①地域全体の人づくりの視点による職業訓練行政の一体的実施

- 産業政策等も踏まえ地域訓練企画協議会(仮称)で地域毎に**一つの総合的な計画を策定**
- ハローワークで把握している**求人・訓練ニーズ情報を都道府県労働局が集約し、都道府県・機構に利用できる形で提供し、都道府県・機構は訓練設定に活用**

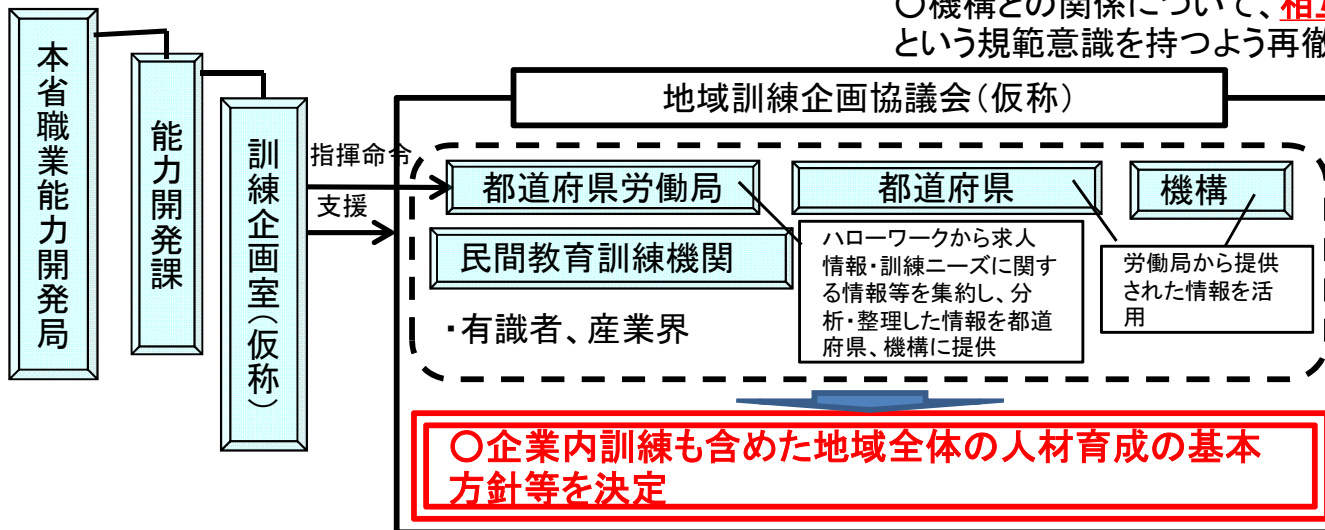
### ②労働局・ハローワークを国の職業能力開発行政の拠点に

- 本省職業能力開発局の**権限を一部労働局に委任した上で、労働局に指揮命令**
- 本省**職業能力開発局の組織を再編**(キャリア形成支援課(仮称)で、個人のキャリア形成支援を、企業内人材育成支援室(仮称)で、事業主支援施策を所管)

### ③コンプライアンスを維持した上で、迅速な対応が可能な組織に

- 機構の強みを活かせるよう、予算措置段階で委託契約方式だけでなく、**運営費交付金等の活用を検討**
- 本省職業能力開発局総務課に**省令職を置きコンプライアンス等を担当**
- 機構との関係について、**相互に依存する関係から脱却**し、独立行政法人は外部であるという規範意識を持つよう再徹底

## ○新しい職業能力開発行政の実施体制(案)



### <訓練計画に沿った訓練の実施>

- 都道府県と機構は、一体的な業務運営を積極的に行う。
- (一体的な取組の例)
- 職業訓練機関の共同開拓
  - カリキュラム・教材の共同開発
  - 訓練生の募集・就職対策の共同実施
  - 機構指導員の訓練機関への講師派遣

○今後、速やかに実施できるものから着手する。

○法令の整備や予算・組織の改正を伴うものについては、「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」における施策面の検討と合わせて、労働政策審議会職業能力開発分科会の意見を聴きつつ、検討を進め、必要な措置を講じていく。

# 民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン -訓練の質の向上のために-

- 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており、**訓練の質の向上が喫緊の課題**。(平成24年度の職業訓練のうち、約8割が民間教育訓練機関が実施。)
- H22.9の「**ISO29990**」(非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項)の発行も踏まえ、**厚生労働省がH23.12に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定**(厚労省HPにガイドライン本文を掲載)。
- 平成26年度から、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において、ガイドラインに係る研修を実施している。

## PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 -訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上-

### P ○職業訓練ニーズの明確化

- ◆事業所や受講者のニーズ
- ◆経済・雇用失業情勢、産業構造等の社会動向の把握 等

行政機関との連携を通じて国・地方の雇用対策、法改正の状況、失業率・有効求人倍率等の各種統計情報を分析 等

### ○職業訓練サービスの設計

- ◆ニーズを踏まえ、職業訓練サービスの対象者、目的、訓練目標、訓練内容、成果等を設定
- ◆カリキュラムの作成・見直し

訓練期間・時間、訓練形態等に加え、想定する訓練成果(習得する能力・資格等)を活用する仕事内容 等

A

### ○見直し・改善

- ◆職業訓練サービスの点検を実施。

講師・スタッフの育成状況、施設・設備の管理状況、財務の管理状況、事業の実績 等

- ◆点検結果を踏まえ、カリキュラム等を改善

D

### ○職業訓練サービスの実施

- ◆訓練開始前に訓練内容、受講者が活用できる施設・就職支援等について情報提供

図書室、休憩所、受講者の相談窓口(就職相談、苦情相談) 等

- ◆講師・スタッフの運営体制の整備、受講者数に見合った施設、設備等の確保、安全衛生管理

責任者の配置、訓練内容に合った講師数 等

### ○職業訓練サービスのモニタリング

- ◆訓練期間中と訓練終了後に、受講者の職業能力の習得状況や受講状況の確認
- ◆受講者との意見交換等を実施。

C

### ○職業訓練サービスの評価

- ◆受講者の職業訓練の習得度や職業訓練の効果・成果等について評価を実施

訓練受講中に実施した評価結果については、受講者の目標達成等に支障が発生するおそれがある場合は、速やかに対応策を検討

## 事業運営の基礎

### ①マネジメントシステムの確立

(PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立)

### ②事業戦略・計画を文書化

### ③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有

### ④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理

### ⑤財務管理・リスク管理

# 「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」研修

## 目的

厚生労働省がH23.12に策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」に基づくPDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識・技能を習得。

## 対象者

民間教育訓練機関の訓練運営責任者、教育訓練担当者(指導員)等

委託訓練・求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており、訓練の質の向上が喫緊の課題。(平成25年度の職業訓練のうち、約8割は民間が実施。)

実施主体：(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構

## 研修の内容

研修時間：2日間(12時間)

### ① 職業訓練の質保証を取り巻く現状

(雇用情勢、第9次職業能力開発基本計画、ISO29990、民間教育訓練機関の役割等)

### ② PDCAサイクル(計画、実行、評価、改善)を活用した職業訓練の運営について

(品質管理システム、品質目標、品質管理計画、評価、ガイドラインの構成・読み方等)

### ③ 効果的な職業訓練の実施について

(職業訓練のニーズの明確化、職業訓練サービスの設計・実施・モニタリング:講義及び演習)

### ④ 職業訓練サービスの質の向上に向けた具体的な改善取組事例

(クラス運営、就職支援、授業評価・受講者評価:講義及び演習)

※ 平成26年度は、機構において実施体制を整備し、段階的に実施

H26.4~6 職業能力総合大学校の指導員が、東京職業訓練支援センターで先行実施。

H26.7~9 全国各ブロックの指定センターにおいて研修を実施。

## 全国展開

H26.10~ 実施地域を更に拡大し、全都道府県のセンターにおいて研修を実施。

- ・ 1クラス20名程度(演習を行うため、少人数制で実施)
- ・ 年間約2000名に実施
- ・ 3年サイクルで委託訓練・求職者支援訓練を担う全ての民間教育訓練機関に研修を実施予定

# 諸外国の若年者に対する職業訓練(未定稿)

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
<p>○ジョブコア 学校中退者など基礎教育や職業訓練を必要とする16～24歳の低所得者向け寄宿制職業訓練制度。対象年齢の学生に教育及び職業訓練を(食費や宿泊費を含め)無料で提供する。滞在期間は最大2年間で、平均1年程度。</p> <p>○労働力投資法若年者向けプログラム ワンストップの職業センターと連携した地方公共団体等で実施される14～21歳の読み書き能力の不足など、就職の困難な者のニーズに沿った各種の就職や進学のための職業訓練を含む支援。</p> <p>○登録養成訓練制度 OJTと職場外での教育を組み合わせた教育訓練を行うことにより専門職労働者及び熟練工を養成することを旨とする養成訓練制度。事業主、労働組合あるいは使用者団体の共同により実施される。制度の対象者は16歳以上で各養成プログラムでの要件を満たした者。ただし、危険職種では18歳以上。</p> <p>○ユースビルト 16～24歳の高校中退者を主な対象とする職業訓練制度。半年から2年間、オルタナティブスクールでアカデミック教育と実習ベースの職業訓練を隔週交互に受け、長期キャリア形成に必要な技能を修得しながら、同時にGEDの取得を目指す。</p> <p>○Youth CarrerConnect STEMといったH-1Bビザの発給が多い成長分野における職業教育とアカデミック教育を組み合わせた厳しいカリキュラムを設計し、エンプロイアビリティの向上に取り組む高校と企業のパートナーシップを助成する制度。現実社会に即したラーニングを与えることを目的とし、高卒の学位取得と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートする。</p>	<p>○雇用体験 16歳～24歳の若年者で13週間以上求職者給付を受けているものに対し、原則として2～8週間、週25～30時間程度、実際の職場で就業体験を行うもの。この期間中、受入先は給与の支払い義務はなく、対象者は求職者給付を受給し続ける。</p> <p>○ユース・コントラクト 若年失業者に対して、既存の制度の拡充に加え、若年者雇用に助成金を支給することにより約50万人の若者の就労支援を目標とする就業支援策。養成訓練関係では、小規模企業(従業員数250人未満)が初めて16～24歳の若年者に養成訓練の場を提供する場合、養成訓練制度に対する助成に合わせて、最高1500ポンドの助成金が支給される。</p> <p>○養成訓練制度 事業主のニーズに沿うように設計された職場実習型訓練。参加者は訓練を受けながら国家の認定する資格の取得を目指す。対象は、フルタイムの教育を受けていない16歳以上の者。養成訓練には、レベル2相当の資格の取得を目指す中級養成訓練、レベル3相当の資格の取得を目指す上級養成訓練、レベル4相当の資格やファンデーションディグリーの取得を目指す高等養成訓練の3つのレベルがある。訓練の期間は、概ね1年から3年。</p> <p>○Adult Entitlement to Learning 19歳以上の成人で一定の資格水準に達していない者は、特定の資格の取得を目指す職業教育訓練を無料で受けることができるもの。</p> <p>○Adult Learning Grant 19歳以上の低技能、低所得者向けの教育訓練支援制度。フルタイム(平均週12時間)で1つ目のフルのレベル2またはレベル3の資格の取得を目指す者に対して、訓練費と週最高30ポンドの助成金(学期中)を支給するもの。</p>	<p>○デュアルシステム 事業所における実践的な職業教育訓練(週に3日から4日)と職業訓練校における理論教育(週に1日から2日)を並行して行うもの。職種及び訓練課程については、ドイツ連邦教育・研究大臣がこれを定め、各地の職能団体(手工業会議所、商工会議所等)が詳細を定めている。これに従い、企業が各職能団体から訓練期間としての認定を受けた上で訓練生と雇用契約を締結する。訓練生に対しては、通常2年～3.5年間の訓練が実施される。訓練修了後は、所轄の職能団体(商工会議所、手工業会議所等)で試験を受け、合格した場合に職業資格を取得する。なお、大学よりも実務的な訓練が必要とされるものの、デュアルシステムの教育に組み込むのが難しい職業(保健衛生・医療福祉関連など)には全日制の職業学校が対応。</p> <p>○初期職業資格付与 若年者が認定職業教育訓練ポストに就くための準備を行うことを目的として、企業での基礎的な実習を行う場合に、当該若年者を受け入れる事業主に対して、訓練生1人当たりの平均的な社会保険料総額を含む月額216ユーロを上限とする賃金助成を訓練期間中(6～12ヶ月)に行うもの。</p>	<p>○見習い契約 労働者は雇用主と見習い契約を交わし、企業から給料を支給されながら、職場又は他の企業での実地訓練と、見習い訓練センター(CFA)での訓練を通じて職業資格の取得を目指すもの。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年から3年であり、見習いセンターにおいて無料で受講できる講習を年間400時間以上受講することが義務付けられている。原則と若年者を対象とした制度であるが、一定の条件を満たしている者は30歳まで利用できる。</p> <p>○熟練化契約 労働者と雇用主との間で期間の定めのない労働契約又は原則6ヶ月～12ヶ月(資格によっては24ヶ月)の期間の定めのある労働契約を締結し、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事するもの。若年者又は26歳以上の求職者で、積極的連帯収入(RSA)、特別連帯手当(ASS)又は成人障害者手当(AAH)のいずれかを需給している者若しくは統一参入契約(CUI)を利用したことある者が対象。若年者に限定した制度ではなく、若年者以外の年齢層も制度利用することができるが、若年者を雇用した場合に手厚く補助が受けられる等の優遇措置がある。</p> <p>○社会生活参入契約 若年者のうち、資格を持たないまたは低水準の資格しか持たない者等と国で社会生活参入契約を締結し、就職計画の策定等個人指導を含めた就業支援・自立支援を行う。就職計画に応じて、交互訓練契約を利用した就労終了後に雇用が見込める職種での職業訓練などが提案される。</p> <p>○未来の雇用制度 資格を持たないまたは低水準の資格しか持たない若年者に職業訓練を行いつつ雇用することを目的として、これらの者を統一参入契約で雇用した企業に対し、賃金を助成するもの。</p>

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
<p>○労働力投資法プログラムによる職業能力開発対策 ワンストップの職業センターを通して、各地域レベルで創設された労働力投資委員会が実施する対象者のニーズに沿った就職や進学のための各種支援。成人向け、非自発的離職者向け、若年者向けプログラムの提供が義務付けられている。</p> <p>就労支援や職業訓練計画の策定などは、州に設置された州労働力投資委員会に委ねられる。職業センターの提供サービスは、①コアサービス、②集中サービス、③職業訓練の三層構造で、全ての対象者に共通。①コアサービスだけでは仕事が見つからない失業者向けに②集中サービスがあり、①・②両方受けても就業機会を得られない場合の最後の手段として③職業訓練がある。</p> <p>職業訓練においては、バウチャー制度の一種である個人訓練勘定が導入されており、対象者は職業センターのケースマネージャーと相談して、受講する職業訓練の種類と訓練プロバイダを選択する。</p> <p>○登録養成訓練制度(再掲)</p> <p>○貿易調整支援(TAA)における職業訓練制度 外国からの輸入増加又は製造現場の海外への移転の影響で失業した労働者が、速やかに適切な職業へ復帰することを目的とした職業訓練。</p> <p>○貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア制度 貿易調整支援制度対象者の職業訓練を強化するため、単体のコミュニティカレッジや複数のコミュニティカレッジから成るコンソーシアムに助成金を支給する制度</p>	<p>○業種別ワークアカデミー 教育訓練、就労体験、面接を組み合わせた就労支援政策で、求職者給付を受けている者(年齢制限はない。)に対し、建設・ホスピタリティー・運送・小売などの地域の労働市場の需要に基づいた業種において実施される。</p> <p>○職業教育訓練 全てを公的資金で運営する公共職業訓練施設はなく、教育訓練は政府の職業教育訓練政策に沿って教育訓練プロバイダーが教育訓練プログラムを提供し、その実績に対して公的資金が助成されている。</p> <p>○養成訓練制度(再掲)</p>	<p>○向上訓練支援法による支援 マイスターコースや同等の職業継続訓練資格の取得、及び個人起業を促進する目的で、職業訓練受講者に対し、訓練受講費用、生活費等に対する助成及び貸付を行うもの。</p> <p>○職業教育訓練助成金 認定職業訓練職種(連邦政府が認定する職業訓練の職種)における企業内あるいは企業外職業訓練を受講する際に、生活費、交通費やその他費用の需要を満たすために必要な資金が他で用意できない場合に職業教育訓練助成金を受給することができる。</p> <p>○職業訓練クーポン 公共職業安定所が、職業継続訓練が必要な失業者又は被用者に対して、職業継続教育促進措置へ参加する際の費用負担(受講費、教材費、交通費、居住地以外での宿舍費・食事代、子供の保育費)を保障するために支給するものであり、使用地域及び使用期間が指定されている。職業教育訓練クーポンには、特に訓練の目標及び重点事項、予定される最長の継続教育機関及び有効期間(通常は3ヶ月)が記載されている。参加者は有効期間内に、職業教育訓練クーポンに適合した職業教育訓練を有すると認可された職業継続教育措置に参加するために、自分が選択した公共職業安定所に認可された担当機関において、職業教育訓練クーポンを現金化することができる。</p>	<p>○雇用センターの提携職業訓練 地域圏のレベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センターが提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を税負担する制度。求職者の持つ職業能力と労働市場が求める職業能力のギャップを埋めて、求職者が迅速に再就職できることを目的とする。企業実習は原則として講義時間全体の30%以内とする。訓練中は失業者に手当が支給される。</p> <p>○地域圏あるいは国が費用負担する研修 地域圏あるいは国は、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に税負担の定員枠を設けて認定訓練としている。訓練プログラムに対する1回の認定機関は最長3年間である。研修期間は40時間以上3年以内である。週30時間以上をフルタイムの研修とし、週30時間未満はパートタイムの研修としている。訓練中は失業者に手当が支給される。</p> <p>○個別職業訓練助成 地方公共団体等が助成する既存の職業訓練に対する助成額の上乗せや、雇用センターの提携職業訓練や地域圏が費用負担する研修に含まれていない訓練メニューに助成を行うなどして、求職者が負担する訓練費用の軽減と、提供できる訓練の増加を図るもの。</p> <p>○採用準備訓練 具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度。求人企業と雇用センターとの間で、訓練の目的、内容、期間、協定、費用負担、訓練後の雇用についての協定を結ぶ。訓練期間は、最長4ヶ月。訓練中は失業者に手当が支給される。</p> <p>○即戦力養成 失業者が「個別就職計画」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練。雇用センターが、求人登録に基づいて、職業訓練を受ければその職に就くことができる求職者を選定する。訓練中は失業者に手当が支給される。</p>



# 諸外国の在職者の職業訓練に対する支援(未定稿)

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
<p>○H-1Bテクニカルスキル職業訓練助成金 H-1Bビザが多く発行されているIT、医療、バイオテクノロジー、高度製造業といった成長分野における教育や職業訓練を強化し、スキルを引き上げ、将来的に同ビザの発給の必要性をなくすことを目的とする助成金制度。 助成金は、事業主団体といったビジネス関連の非営利団体、コミュニティカレッジや地域密着組織といった教育・訓練プロバイダー、経済開発団体から成る官民パートナーシップに支給する。企業側は、既存社員にコースを受けさせることでスキルを底上げし、より高度な職種に配置することで、エントリーレベルの人材のための採用枠をつくることができる。</p>	<p>○教育・訓練機会を受けるための休暇 従業員250人以上の組織に26週以上の期間連続して勤める被雇用者に付与される「訓練の時間(timeto train)」と呼ばれる教育・訓練機会を受けるための休暇。事業主は、経営上必要となる十分な理由があれば、それを拒否することができる。また、事業主には、訓練費用の支払い義務や訓練期間中の給料支払い義務は生じない。</p> <p>○専門性・キャリア開発ローン 18歳以上の者が仕事に直結する又はエンプロイアビリティの向上につながる教育を受けるために民間金融機関から資金を借り入れた場合に教育を受けている期間及びその後1ヶ月間の利息の支払いを技能助成局が負担するもの。300ポンドから1万ポンドまでの資金を参加民間金融機関から借り入れた場合、技能助成局により、教育を受けている期間及びその後1ヶ月間の利息の支払いを肩代わりしてもらうことができる。</p>	<p>○在職者に対する職業訓練の促進 職業資格の不足している者の職業継続訓練に係る助成職業資格は有するが4年以上その資格にふさわしい職に就いていない者及び職業資格取得に必要な最低2年間の職業訓練を修了していない者が職業訓練を受講する際に助成。 雇用関係を維持しながら被用者に継続教育訓練を受講させる事業主は、以下の助成を受けることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・操業短縮時における職業継続訓練の受講者への助成 操業短縮期間中に職業継続訓練を受講する従業員は、当該職業継続訓練の受講費用を、公共職業安定所(AA)に申請することにより助成される。</li> <li>・中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練 職業資格を取得しようとする従業員数250人未満の中小企業の低資格労働者又は中高年齢労働者(45歳以上)は、その受講料の一部又は全額について助成を受けることができる。訓練には職業教育訓練クーポンが用いられる。自らの雇用する者が訓練を受給する場合、使用者は一定の条件の下に、公共職業安定所(AA)からの賃金助成を受けることができる。</li> </ul> <p>○職業教育訓練クーポン(再掲)</p>	<p>○継続的職業訓練 企業の義務とされ、そのうち企業単位の職業訓練は雇用主が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担する。</p> <p>○職業訓練休暇 キャリアアップに役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために労働時間内に職業訓練を受ける際に、有給休暇を取得することができる制度。</p>

## 「日本再興戦略」改訂2014 ー未来への挑戦ー（平成26年6月24日閣議決定）（抄）

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

##### 2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

##### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を構築するため、国、地方、民間を含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取組を抜本的に強化する。このため、以下のとおり施策を充実させる。

#### ⑤産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

各地域において、産業界のニーズを踏まえて職業訓練が真に役に立つものであったかを厳しく検証することにより、教育・訓練内容の改善や、雇成型訓練も含めた各訓練の強みを生かした訓練のベストミックスの推進を図る。あわせて、行政機関から委託や認定を受ける民間教育訓練機関の全てが、企業等のニーズに応え、PDCAサイクルにより、訓練サービスの質を高める体制を構築するため、国際標準に沿った職業訓練サービスガイドラインの研修を全国で実施する。さらに、客観的な訓練効果の分析に係る調査研究を行い、その結果を踏まえて職業訓練の見直しを行う。これらの取組により、訓練の成果評価の抜本的な強化を図る。

## 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書（平成26年9月30日）（抄）

### 3 今後の方向性

職業能力開発を取り巻く状況の変化に対応するため、今後の職業能力開発について、以下の観点に留意する必要がある。

- ・ 若年者を中心とした不本意に非正規雇用で就労している者や臨時雇用で短期に就職と離職を繰り返している者等、育児等でキャリアブランクがある女性、資金制約のある中小企業に雇用されている者等企業内における人材育成の機会に恵まれにくい労働者等に対して重点的に支援を行うこと。
- ・ 産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した職業訓練の提供ができるよう、職業訓練の計画、ノウハウの蓄積や情報提供機関の育成を行うこと。
- ・ 職業人生の長期化・多様化に合わせ、若年期から中高年齢期までにおける職業能力開発について強化すること。

## 4 具体的な取組

### (3) 産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進)

職業訓練は、個々人の職業能力の開発を通じてキャリアアップ・キャリアチェンジを支援する有効なツールであり、マッチングや職業生活において真に役立つ職業訓練とすることが重要である。

このため、国・都道府県・訓練実施機関・産業界等の関係者が連携し、国がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、産業界のニーズを踏まえるとともに、地方の創生の観点から、地域の特性や創意工夫をいかしながら、地域を担う人材を育成する職業訓練の推進を図るべきである。また、産業構造の変化等に柔軟に対応した職業訓練を実施することが必要である。その際、職業訓練への誘導や、職業訓練修了後の就職支援等のハローワークとの連携をより一層強化していく必要がある。

さらに、職業訓練の実施に当たっては、若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じ、ICTを活用したeラーニング等新たな職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要である。

加えて、職業訓練の効果を十分把握することは、限られた資源を効果の高い分野に投入するために重要であることから、客観的な訓練効果の分析に係る調査研究を行い、職業訓練の効果の把握・検証の取組を強化することが必要である。

なお、現在では、公的職業訓練（公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練）の約8割が民間教育訓練機関による実施であることを踏まえ、民間教育訓練機関の育成、職業訓練の質の担保・向上を図るための取組を更に推進するべきである。

また、在職者に対する職業訓練については、これまで事業主等による一定水準の職業訓練を都道府県とともに支援する認定職業訓練制度や公共職業訓練を実施してきたほか、各種助成制度により事業主等の計画的な人材育成を支援してきたところであるが、労働者がキャリアアップを図るためには、企業内での職業訓練が大きな役割を果たすことから、今後とも、これらの支援の効果の把握・検証等を通じて、企業内の人材の育成をより効果的に促進するため企業に対する支援を行っていく必要がある。特に非正規雇用労働者等の企業内における人材育成の機会に恵まれにくい労働者に関して、人材育成を行う企業へ支援を行っていくことが重要である。また、職業人生の長期化の中、中高年齢者に対する職業訓練の機会が広がっていくよう支援を行っていくことが必要である。

さらに、高度な専門性が求められる分野や技術革新が早い分野では、在職中の職業能力開発の主体として企業だけでなく、労働者個人も重要となっている。こうした状況のもとで、資金・時間・情報の制約によって労働者個人の職業能力開発が妨げられないような環境を作ることが必要である。とりわけ、労働者個人の職業能力開発の目標設定・動機付けの観点から職業能力評価基準等の職業能力評価制度が重要であり、その整備や活用の促進が求められる。

なお、企業自身も、業界の人材ニーズを踏まえ、労働者のエンployアビリティを高める支援を行うことは、労働者の意欲の向上、企業の生産性の向上、優秀な人材の確保、ひいては顧客満足度の向上につながることを認識を深め、その雇用する労働者の職業能力開発を推進することが必要である。