

職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成を支援する 方策についての参考資料



職業能力開発施策の概要(平成26年度)

○「職業能力開発基本計画」(実施目標、基本事項等を定めた5か年計画)に基づき実施 ※平成23年度から第9次計画

【26年度予算額(能開局全体) : 1733億円】

一般 : 93億円
雇用 : 1639億円

25年度補正予算額 : 35億円

※ 緊急人材育成・就職支援基金を積み増し、地域若者サポートステーション事業を実施

※予算については、能開局要求分のみ

離職者の能力開発

国・都道府県が責務を負う

職業能力の開発・向上

公的職業訓練の実施

【26年度予算額 : 1248億円】

- 公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者) 一般 : 71億円 (ほぼ全てが義務的経費)
雇用 : 1177億円 (求職者支援制度の予算には、国庫負担への繰り入れ分は含んでいない。)
 <実施主体: 国(※)、都道府県>
 (※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行)
 訓練施設内・民間委託による訓練の実施
 障害者に対する職業訓練の実施
- 求職者支援制度による職業訓練(離職者) **H23年10月~**
 <実施主体: 民間教育訓練機関>
 - ・雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練
 - ・訓練期間中の給付等の支援

シート等の若者の職業的自立支援

地域若者サポートステーション事業
【25年度補正予算額 : 35億円(基金で実施)】 一般 : 35億円

H18年度~

事業主等の行う教育訓練の推進

【26年度予算額 : 272億円】

雇用 : 272億円

キャリア形成促進助成金 (**H13年度~**)、キャリアアップ助成金 (**H25年度~**)
認定職業訓練制度 (**昭和44年度~**)

労働者のキャリア形成支援

【26年度予算額 : 23億円】

一般 : 0.2億円

雇用 : 22.6億円

教育訓練給付 (**H10年12月~**)、専門実践教育訓練給付 (**H26年10月~**)
キャリア・コンサルティング施策の推進

ジョブ・カード制度

ジョブ・カード
(職務経歴、訓練結果等が盛り込まれたシート)
※採用時の評価に有効

【26年度予算額 : 22億円】

雇用 : 22億円

H20年度~

職業能力評価制度

【26年度予算額 : 55億円】

一般 : 0.1億円

雇用 : 54.6億円

技能検定 (**昭和34年度~**)、職業能力評価基準の策定 (**H14年度~**) 等

技能の振興

技能五輪等の推進 (**昭和38年~**)、卓越技能者(現代の名工)の表彰 (**昭和42年~**)、ものづくりマイスター (**H25年度~**) 等

技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

【26年度予算額 : 7億円】

一般 : 4.1億円

雇用 : 1.9億円

労災 : 0.8億円

在職者の能力開発

事業主が一次的に責務を負い、国・都道府県は必要な援助等を行う

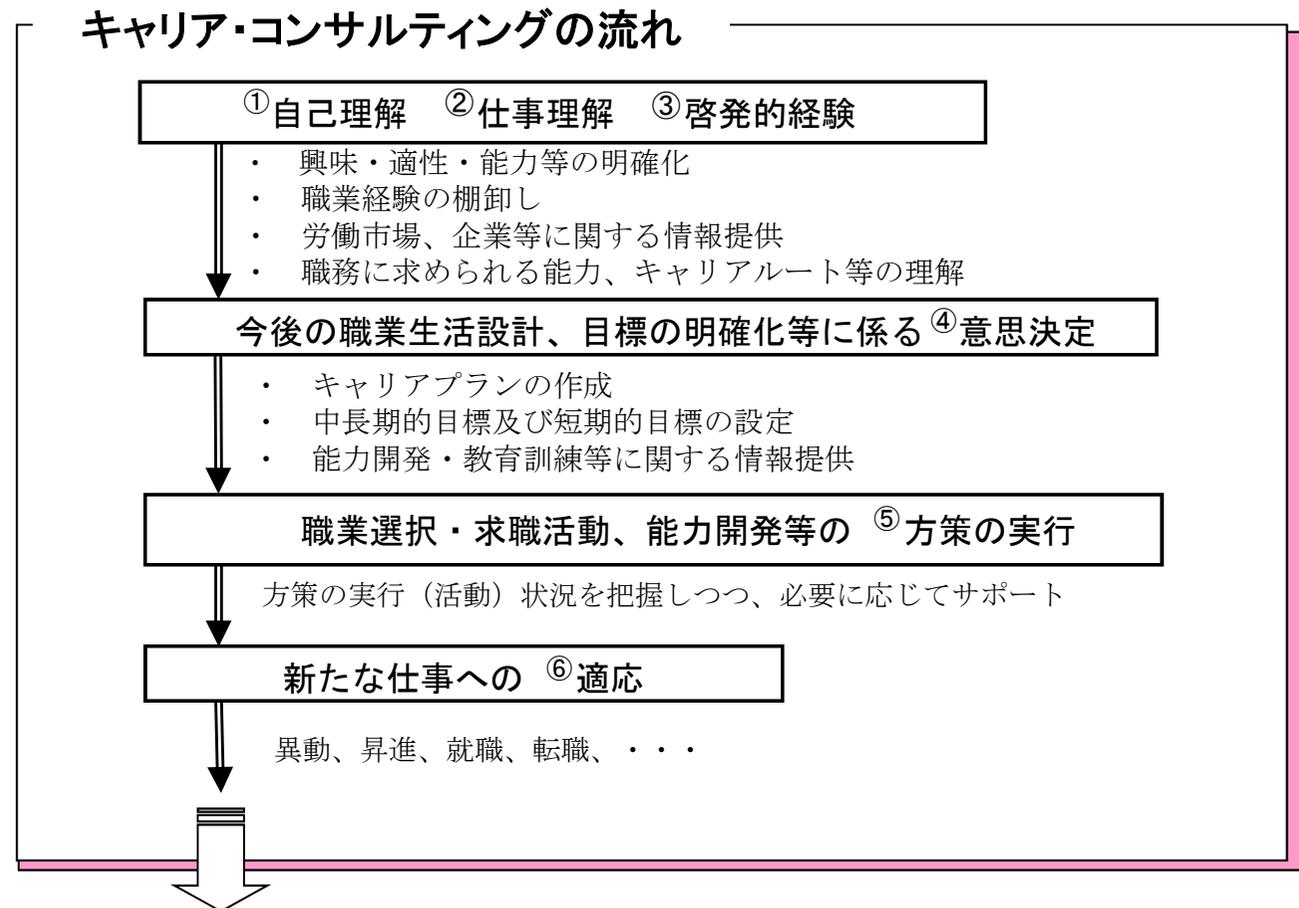
職業能力評価・技能振興

国際協力

○ キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成 = キャリア形成

※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

キャリア・コンサルタントについて

- キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談(キャリア・コンサルティング)を担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
- 平成25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約87,000人**。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級) 検定

- 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定(1級(指導レベル)及び2級(熟練レベル))合格者。全国で約5,500人(平成25年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント 資格

- キャリア・コンサルタント養成講座(140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム(※)を満たすもの)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。全国で約39,500人(平成25年度末現在)。
※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル(キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等)

登録キャリア・コンサルタント(ジョブ・カード講習受講者等)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等。
※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

いわゆる有資格者

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末	平成25年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人	約8.7万人

標準レベルのキャリア・コンサルタント能力評価試験・試験実施機関一覧

試験名	試験実施機関名
公益財団法人日本生産性本部認定 キャリア・コンサルタント資格試験	公益財団法人 日本生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	一般社団法人 日本産業カウンセラー協会
TCCマスター・キャリアカウンセラー認定試験	テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社
CDA資格認定試験	特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会
日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会 認定キャリア・コンサルタント資格試験	特定非営利活動法人 日本キャリア・マネジメント・カウンセラー協会
公益財団法人関西カウンセリングセンター キャリア・コンサルタント認定試験	公益財団法人 関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定 キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)能力評価試験	株式会社 テクノファ
ICDS委員会認定 ICDSキャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人 ICDS キャリア・デザイン・サポーターズ
NPO生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人 エヌピーオー生涯学習

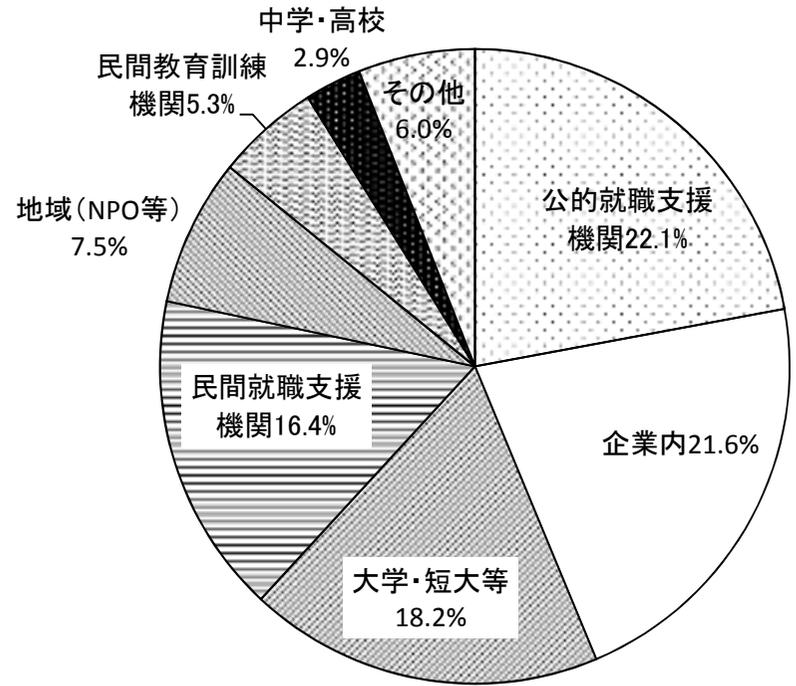
(平成26年10月1日現在)

※キャリア形成促進助成金支給対象として指定

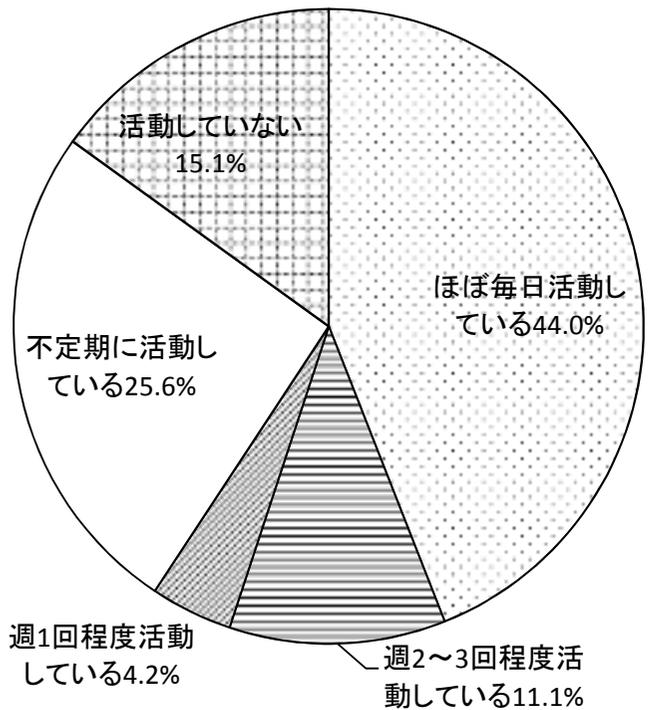
有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その1)

- キャリア・コンサルティングの活動の場としては、企業、需給調整機関、教育機関等で活躍している(図表1)。
- キャリア・コンサルティングに関連する活動頻度については、「ほぼ毎日活動している」の割合が約4割となっている(図表2)。

図表1 キャリア・コンサルタントの活動の場



図表2 キャリア・コンサルタントに関連する活動頻度

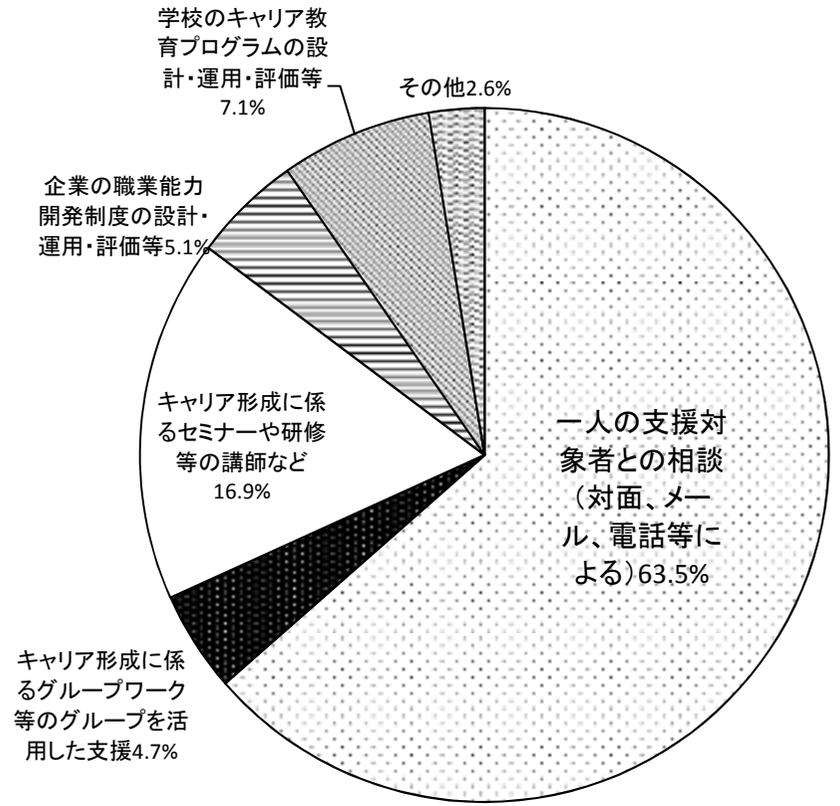


資料出所:平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果
 ※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

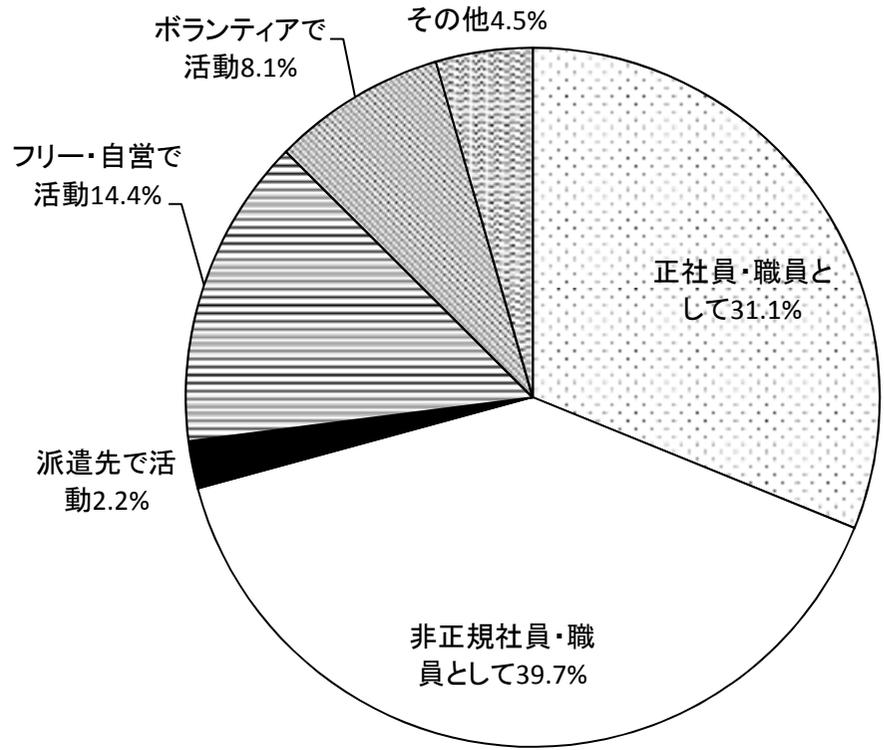
有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その2)

- 主な活動内容としては、「一人の支援対象者との相談」の割合が約6割と最も高い(図表3)。
- 就業形態については、「非正規社員・職員として」の割合が最も高く約4割となっており、次いで、「正社員・職員として」が約3割となっている(図表4)。

図表3 主な活動内容



図表4 就業形態



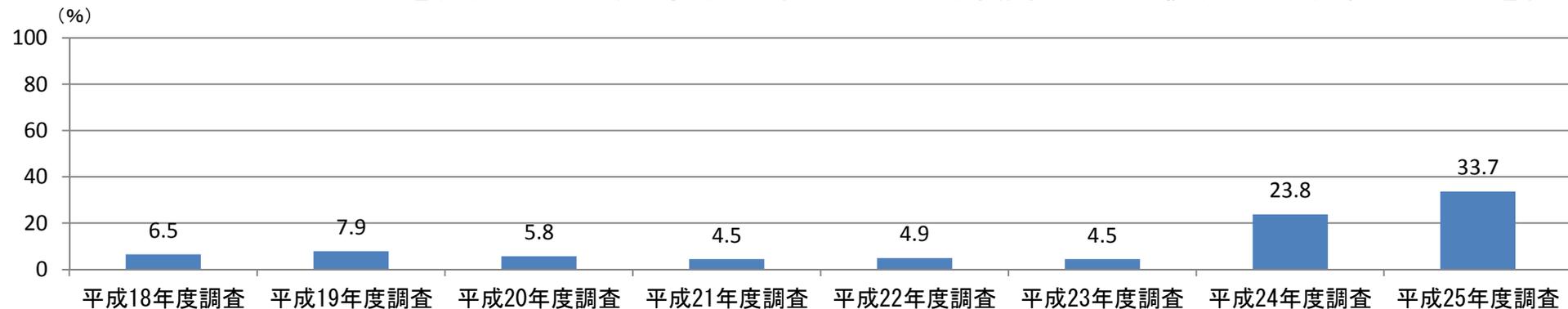
資料出所:平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果
 ※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

企業におけるキャリア・コンサルティングの導入状況

【事業所調査】

- キャリア・コンサルティングの導入事業所割合は、慣行として行われるものを含むと3割強。
- キャリアに関する相談を行っていない理由としては、正社員・正社員以外とも「労働者からの希望がない」が約4割、「相談を受けるための人員を割くことが難しい」が2割を超えている。

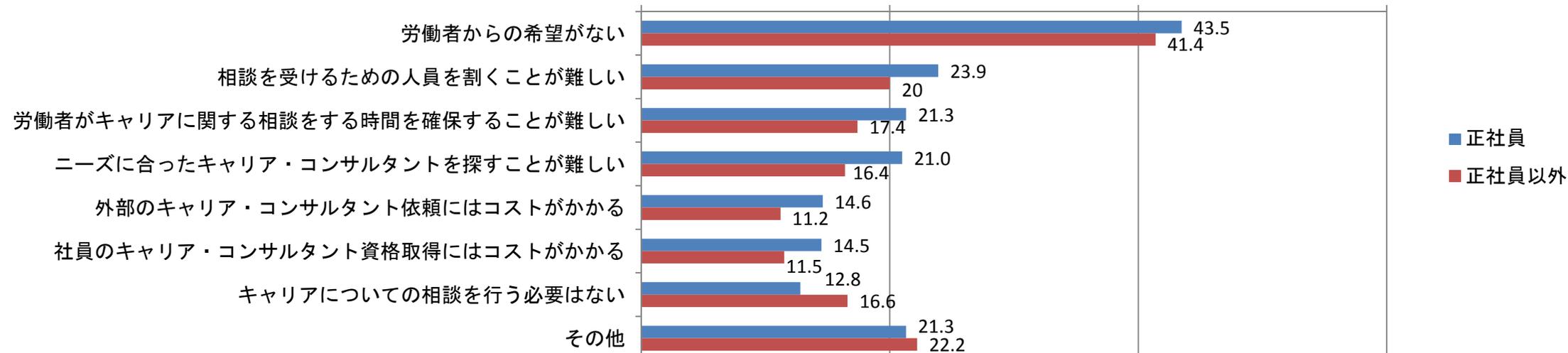
キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所割合（平成24年度調査からは慣行として行われるものを含む。）



【資料出所】「平成18年度～25年度能力開発基本調査」

キャリア・コンサルティングを行っていない理由（複数回答）

0 20 40 60 (%)



【資料出所】「平成25年度能力開発基本調査」（調査年度は平成24年度）

キャリア・コンサルタント養成に係る助成措置(その1)

I. キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する**事業主に対して助成する制度**である。具体的には、従業員に対して行う職業能力開発に関する計画に基づいて訓練などを行った事業主に対して、その経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成する。ここでいう訓練などには、**職業訓練のほか、職業能力開発検定及びキャリア・コンサルティングも含み、その経費や受験時間などに対する賃金も助成の対象**となる。

1. 助成の対象となるキャリア・コンサルティングに係る職業訓練等の受講、キャリア・コンサルタント能力評価試験及びキャリア・コンサルティング

(1) キャリア・コンサルタント養成講座の受講

事業所内職業能力開発計画に基づき、キャリア・コンサルティングに係る職業訓練等を受講する場合は、通信制によるものを除き、受講費用及び受講時間中の賃金が助成の対象となる。

(2) キャリア・コンサルタント能力評価試験

キャリア・コンサルティング技能検定の受検又は職業能力開発局長が定める指定基準及び指定手続に基づき指定されたキャリア・コンサルタント能力評価試験の受験料(※)及び受験時間中の賃金が助成の対象となる。

※事業主の命令により訓練等を実施する場合、養成講座の受講なしでの受験については、受験料の助成は対象外。

(3) キャリア・コンサルティング

訓練の一環として実施されるキャリア・コンサルタント(※)によるキャリア・コンサルティングに係る費用(キャリア・コンサルタント謝金、キャリア・コンサルティング委託費、相談料等及びキャリア・コンサルティングを受けている期間中の賃金)が助成の対象となる。

※ キャリア・コンサルティング技能士、キャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者及びこれに準じる者

2. 助成金を活用できる事業主の主な要件

- ・雇用保険適用事業所の事業主であること
- ・**中小企業事業主であること**
- ・労働組合などの意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
- ・**職業能力開発推進者を選任していること**
- ・従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること 等

3. 助成金額

① 訓練経費の助成(※)

実費相当額の1/3または1/2

② 賃金助成

受講者1人1時間当たり400円または800円

※ キャリア・コンサルタント養成講座の受講には概ね30万円、能力評価試験の受験には概ね3万円程度要するところ。

Ⅱ. 教育訓練給付金

労働者の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。
一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった者(離職者)が、指定を受けた教育訓練を受講し、修了した場合、本人自らが教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合相当額を支給するもの。

1. 支給の対象(キャリア・コンサルティング関係)

キャリア・コンサルタント養成講座のうち、教育訓練給付金の対象として指定を受けている講座の受講料が支給の対象となる。
(注:キャリア・コンサルタント能力評価試験の受験料は対象とならない。)

2. 支給額

受講者本人が支払った養成講座受講料の20%に相当する額(ただし、上限額は10万円)

※ キャリア・コンサルタント養成講座の受講料は、概ね30万円であり、企業の支援を受けず、全額受講者が負担した場合は、教育訓練給付による支給額が10万円、本人負担額が概ね20万円となる。

職業能力開発推進者講習について

- 職業能力開発推進者(※)等に対して、労働者の職業生活設計に即した効果的な職業能力の開発及び向上の支援に必要な知識及び技法を付与することを目的として、都道府県の職業能力開発サービスセンターにおいて「職業能力開発推進者講習」を実施。(実施規模:全国47都道府県で年2回以上(1回につき2日間))
- 講習講師は人材育成コンサルタントが対応するほか、キャリア・コンサルティング技法に関するものについては、同センターのキャリア形成サポーターが対応。
- 講習テーマ例
 - ・労働者に対して行うキャリア形成に関する相談、指導等に資するキャリア・コンサルティングの基礎的技法(自己理解の支援を主とした導入レベルのキャリア・コンサルティング)を内容とする講習の実施に関すること。
 - ・労働者に対するキャリア形成支援の在り方、推進者の役割に関すること。
 - ・事業内計画の作成、及びその効果的な実施に関すること。等

(※)職業能力開発推進者

- 企業内における職業能力開発の計画・普及促進の業務を担い、その推進のリーダーとなる担当者をいう。職業能力開発促進法第12条に、事業主に選任の努力義務が定められている。

- 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)(抄)

(職業能力開発推進者)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者(以下「職業能力開発推進者」という。)を選任するよう努めなければならない。

一 前条第一項の計画の作成及びその実施に関する業務

二 第九条から第十条の四までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務

三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会(以下この号において「国等」という。)

により前条第一項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあつては、国等との連絡に関する業務 10

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

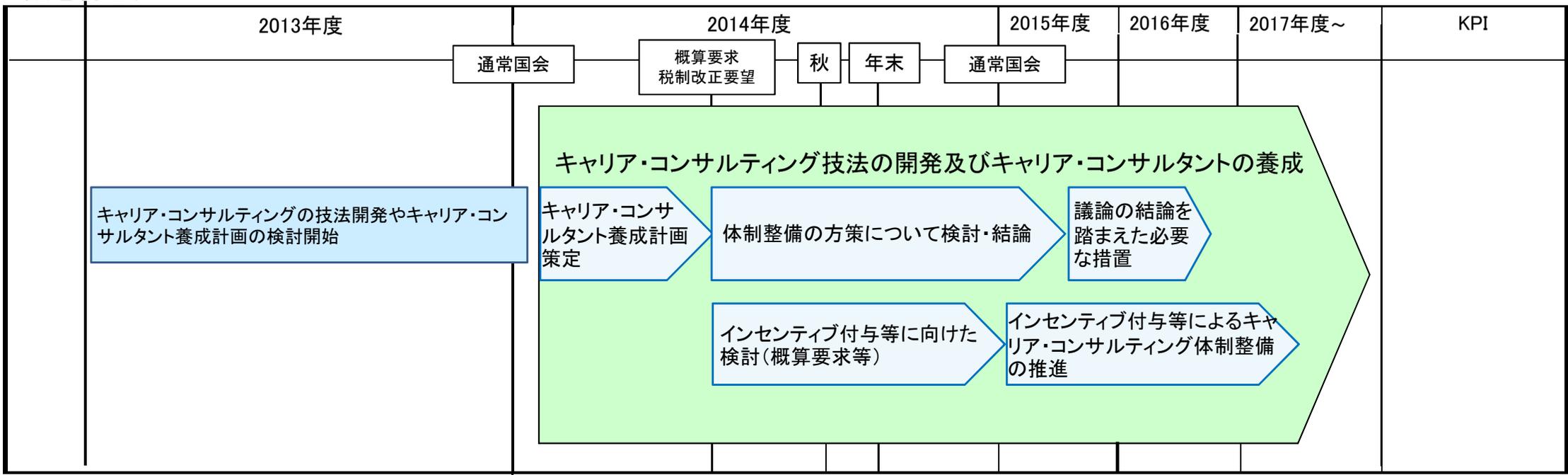
iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

「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。

③ キャリア・コンサルティングの体制整備

キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図るとともに、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等について、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

また、多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を、2015年年央までに検討し、結論を得る。



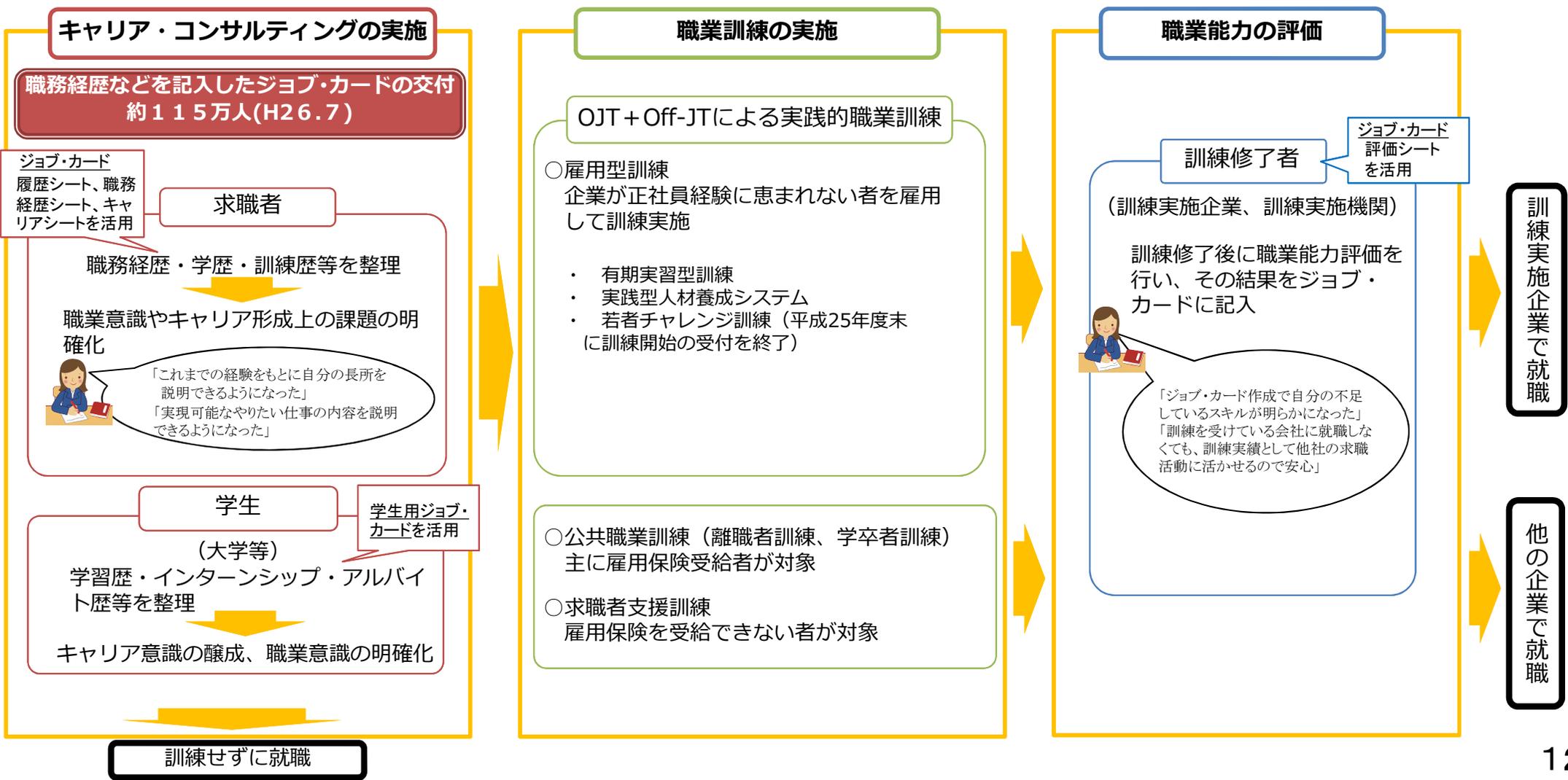
ジョブ・カード制度について

制度の目的

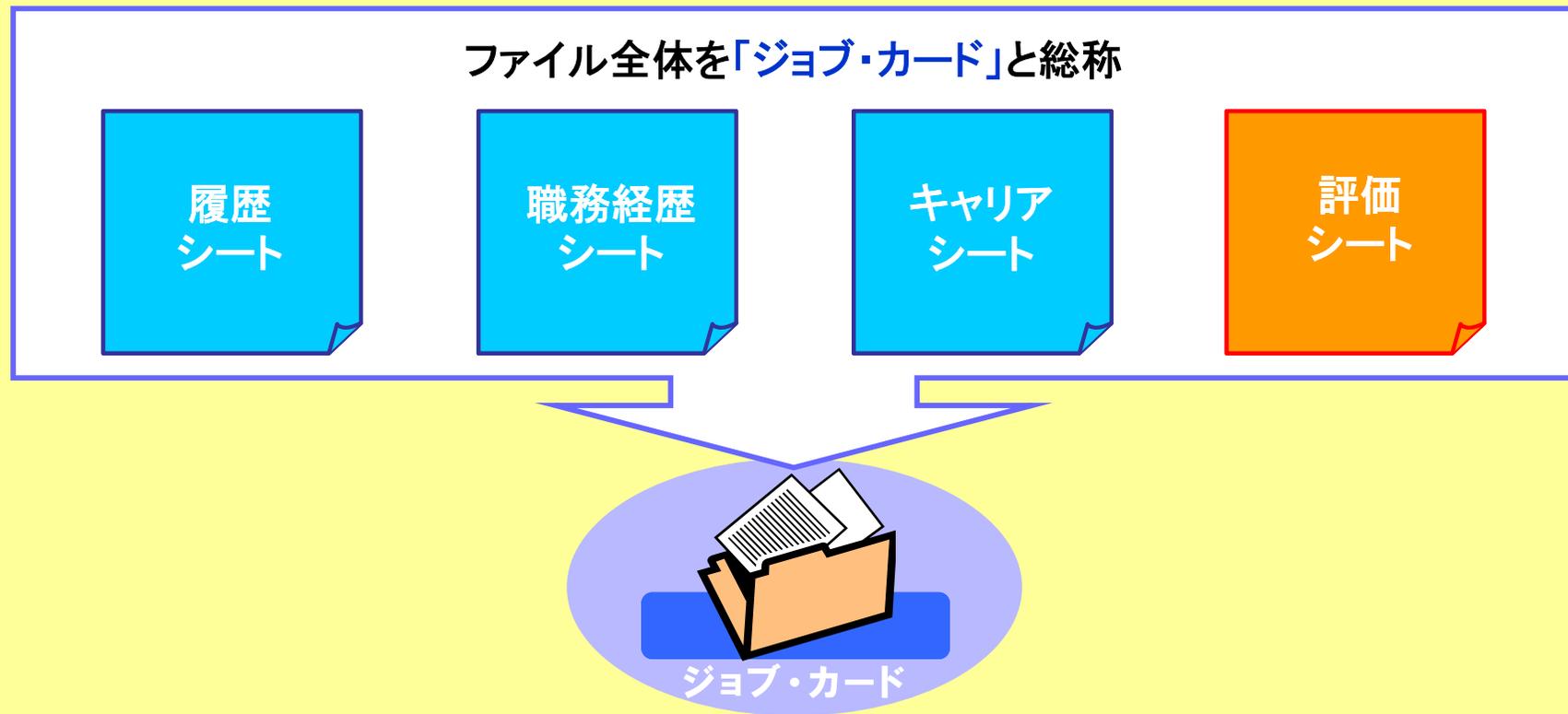
ジョブ・カード制度は

- 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



ジョブ・カードの内容



ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタント(注)によるキャリア・コンサルティングを受けることによって「履歴シート」「職務経歴シート」及び「キャリアシート」を作成・交付

(注)ジョブ・カード講習の受講により、ジョブ・カードを交付することが認められた者として、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのこと。

職業能力形成プログラム(注)の修了者に対しては、同プログラムにおいて企業実習実施企業等において訓練修了後に評価を行い「評価シート」を作成・交付

(注)「職業能力形成プログラム」とは、職業能力形成機会に恵まれなかった者を始めとする求職者等が、その能力を向上させ、キャリア・アップを図ることにより、安定的な雇用への移行を促進すること等を目的とした、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練のこと。

ジョブ・カードの主な機能・期待される効果について

1. キャリア・コンサルティングでの活用によるキャリア形成上の課題、職業訓練の必要性の明確化等

(1) 職業意識やキャリア形成上の課題等の明確化

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、潜在的な職業能力・強み、仕事に関する価値観、職業意識、キャリア形成上の課題、ひいては職業生活設計の明確化等を図ること。

(2) 職業訓練の必要性等の明確化等

職業訓練受講前に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行うことにより、当該職業訓練の受講が、当該労働者の職業生活設計に即した効果が見込まれるかなど、その必要性等の明確化とともに、訓練受講に向けた動機付けを図ること。

2. 職業訓練の評価での活用による外部労働市場でも通用する評価、職業能力の「見える化」の促進

業種共通の職業能力評価基準等を反映したジョブ・カードの評価シートを用いて、OJT等の職業訓練受講の成果としての能力評価を記録すること等により、企業内部だけでなく、外部労働市場でも通用する評価、職業能力の「見える化」を促進すること。

3. 応募書類としての活用による企業と求職者等のマッチングの促進

1) ジョブ・カードは、一般的な履歴書・職務経歴書と比較した場合に情報量が豊富である

2) 職業訓練の結果をジョブ・カードの評価シート(様式4)にまとめることで、職業能力の「見える化」、外部労働市場でも通用しやすい評価となっている

などから、求職者にとって自分自身をよりアピールする素材、採用する企業にとっても、良い選考ツールとなりやすく、応募書類としての活用による企業と求職者等のマッチングを促進すること。

(注) 本資料は厚生労働省職業能力開発局実習併用職業訓練推進室において、文献調査、ヒアリング等によりとりまとめたもの。

ジョブカードの活用

目標

平成32年までに300万人(平成20年～平成26年7月末実績 115万人)

達成に向けた主な取組

1. 訓練(職業能力形成プログラム)の際のジョブ・カードの活用

累計:104.8万人

雇用型訓練

訓練開始前にジョブ・カードを交付、訓練修了後ジョブ・カードにより能力評価 (交付数(平成20年度～):7.7万人)

公共職業訓練 (離職者訓練、学卒者訓練)

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価
(交付数(平成23年度～):46.4万人)

求職者支援訓練

訓練中にジョブ・カードを交付、訓練修了時にジョブ・カードにより能力評価 (交付数(平成23年度～):20.8万人)

基金訓練

(平成23年度で終了) (交付数(平成21年～平成23年度):29.9万人)

2. 一般求職者等へのジョブ・カードの活用

累計:9.9万人

一般求職者

- ハローワークにおける一般求職者への交付 (交付数(平成20年度～):4.0万人)
- 高齢期の再就職支援のための「再就職支援のための「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の交付 (平成21年～)

学生

- 大学等のキャリア教育、就職活動等における学生用ジョブ・カードの活用促進(文科省と連携) (交付数(平成24年度～):0.9万人)
- 学生用ジョブ・カードを活用した中小企業の円滑な新卒者採用推進のための調査(平成25年度)

在職者

- 在職者に対するジョブ・カード普及のための実務者会議(報告書【25年5月】)による検討

その他(実習型雇用に係る交付等)

- 企業における活用促進
・地域ジョブ・カードセンター(各地商工会議所)等によるジョブ・カード普及サポーター企業の開拓【平成23年度～】
公表企業数(平成25年度実績) 15,036社

ジョブ・カード交付・活用の根拠について

●求職者支援訓練は「省令」、求職者支援訓練以外はすべて「通達」により指示

雇用型訓練

平成25年5月16日付け能発第0516第18号「「ジョブ・カード制度」の一層の推進についての改正について等により、訓練開始前のジョブ・カードの交付、訓練終了時のジョブ・カードによる能力評価の実施を通知

公共職業訓練（離職者、学卒者）受講者

平成24年1月20日付け能発第0120第1号、能実発第0120第1号、能形発第0120第1号「離職者訓練、学卒者訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価の実施について」等により、訓練期間中、訓練終了時のジョブ・カードの交付・活用を通知

求職者支援訓練受講者

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則」第2条第13号において、訓練中、訓練終了前のジョブ・カードの記載を規定

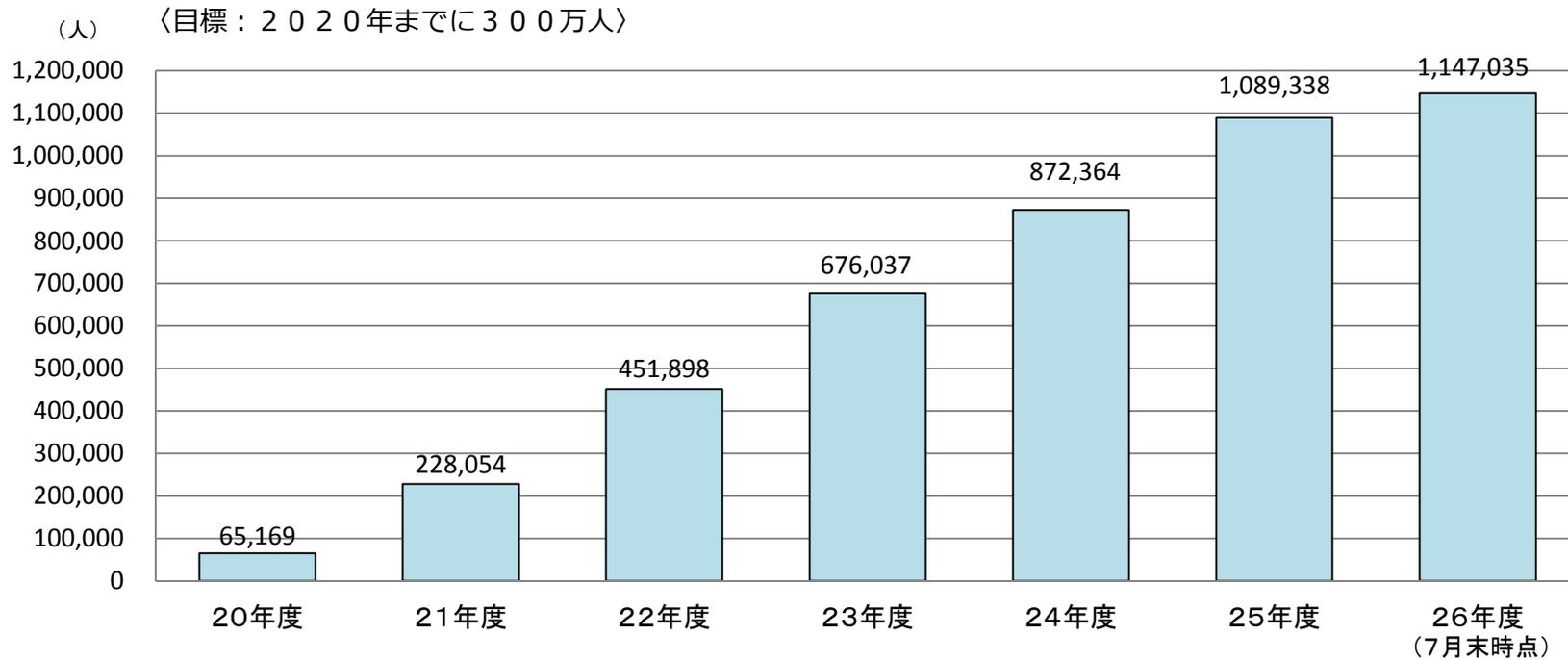
求職者

・平成21年2月10日付け職発第0210002号、能発第0210002号「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード様式の策定について」により高齢期の再就職支援への「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の活用を通知
・平成25年5月16日付け職首発第0516第4号、能実発第0516第3号「ハローワークにおけるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの業務について」等により、適性・能力の明確や求職活動を行うにあたっての不安を解消する必要性が特に高く、担当制・予約制によるまとまった相談時間を確保して相談している求職者に対しては、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施することを通知

学生用ジョブ・カード

平成24年6月19日付け24生生推第19号、能実発第0619第1号、能形発第0619第1号「学生用ジョブ・カードの開発及び活用について」等により、就職活動、インターンシップ等における学生用ジョブ・カードの活用を通知

ジョブ・カード取得者の進捗状況(平成26年7月末時点)



	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		累計	
	ジョブ・カード 取得者数	比率														
①訓練	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	53,860人	93.3%	1,047,902人	91.4%
雇用型訓練	635人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,131人	5.0%	5,997人	3.1%	29,904人	13.8%	6,925人	12.0%	76,931人	6.7%
公共職業訓練	63,097人	96.8%	100,561人	61.7%	53,648人	24.0%	39,586人	17.7%	83,816人	42.7%	96,977人	44.7%	26,117人	45.3%	463,802人	40.4%
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	66.4%	1,020人	0.5%					299,135人	26.1%
求職者支援訓練							15,424人	6.9%	94,741人	48.3%	77,051人	35.5%	20,818人	36.1%	208,034人	18.1%
②その他(一般求職者等)	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,446人	11.4%	9,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	3,837人	6.7%	99,133人	8.6%
合計(①+②)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		57,697人		1,147,035人	

ジョブ・カード交付機関別の推移【平成26年7月末時点】

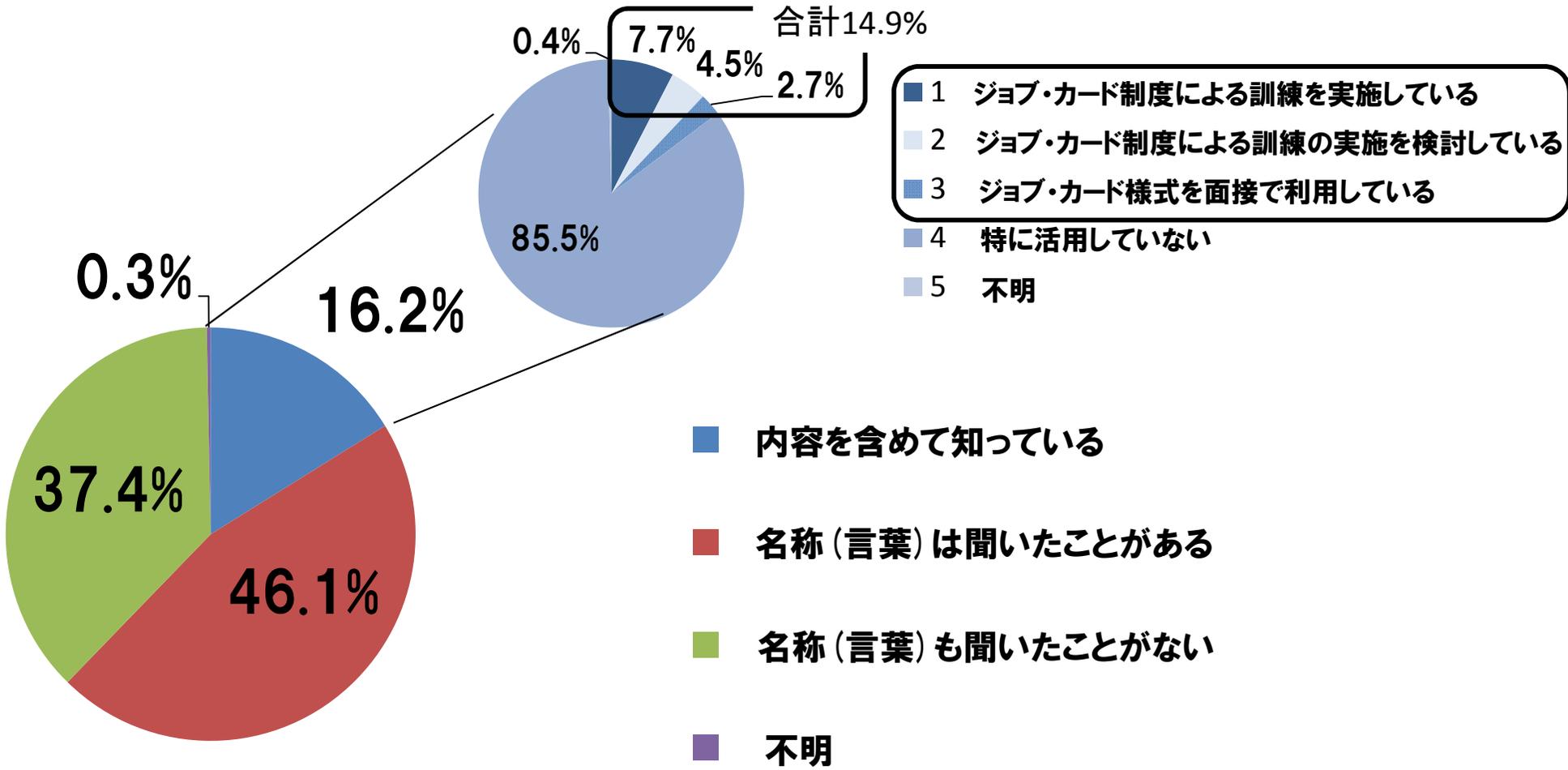
機関等別累計	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		累計	
	ジョブ・カード 取得者数	比率														
機構	63,428人	97.3%	132,602人	81.4%	110,685人	49.4%	49,058人	21.9%	20,689人	10.5%	21,317人	9.8%	6,758人	11.7%	404,537人	35.3%
労働局	1,040人	1.6%	24,720人	15.2%	59,433人	26.6%	39,925人	17.8%	23,779人	12.1%	31,817人	14.7%	10,222人	17.7%	190,936人	16.6%
都道府県	0人	0.0%	235人	0.1%	1,434人	0.6%	1,463人	0.7%	5,405人	2.8%	6,952人	3.2%	1,351人	2.3%	16,840人	1.5%
ジョブ・カードセンター	0人	0.0%	1,442人	0.9%	3,644人	1.6%	2,427人	1.1%	3,229人	1.6%	17,121人	7.9%	5,646人	9.8%	33,509人	2.9%
訓練実施機関		0.0%			38,463人	17.2%	115,433人	51.5%	134,097人	68.3%	129,703人	59.8%	31,807人	55.1%	449,503人	39.2%
基金訓練		0.0%			38,463人	17.2%	96,023人	42.8%	149人	0.1%					134,635人	11.7%
委託訓練		0.0%					7,356人	3.3%	45,325人	23.1%	58,315人	26.9%	13,328人	23.1%	124,324人	10.8%
求職者支援訓練		0.0%					12,054人	5.4%	88,623人	45.1%	71,388人	32.9%	18,479人	32.0%	190,544人	16.6%
実践型人材養成システム実施企業等	304人	0.5%	2,175人	1.3%	6,630人	3.0%	7,831人	3.5%	1,893人	1.0%	1,328人	0.6%	15人	0.0%	20,176人	1.8%
地域若者サポートステーション	0人	0.0%	0人	0.0%	237人	0.1%	164人	0.1%	109人	0.1%	121人	0.1%	0人	0.0%	631人	0.1%
個人	397人	0.6%	1,711人	1.1%	3,318人	1.5%	7,838人	3.5%	7,126人	3.6%	8,615人	4.0%	1,898人	3.3%	30,903人	2.7%
合計	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		57,697人		1,147,035人	

(※)機構の実績は、能開機構及び高・障・求機構の実績を合算した値

平成24年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合

○ ジョブ・カード制度を認知している事業所の割合は調査対象の6割を超えており、認知については進んでいるものの、「内容を含めて知っている」という回答は2割を下回る現状にある。

○ 「内容を含めて知っている」事業所のうち、訓練や面接での利用等を行っている事業所の割合は約1.5割となっている。



※ 資料出所：「平成24年度能力開発基本調査報告書」（調査年度は平成23年度）

ジョブ・カード制度の主な動きについて

平成20年4月

ジョブ・カード制度創設

- 「成長力底上げ戦略」で示された方針を踏まえ、「職業能力の形成機会に恵まれない人」に対する支援策として創設

平成22年6月

新成長戦略の策定

- 「雇用・人材戦略」の1つとして、ジョブ・カード制度を推進

⇒ 平成32年(2020年)までにジョブ・カード取得者数300万人の達成を目標として設定

平成22年10月

行政刷新会議による事業仕分け

- 職業訓練による職業能力向上の必要性は認められたものの、その普及促進の体制や助成制度等について別の枠組みを設けるべきとの指摘（関連事業は廃止判定）
〔見直し内容〕



- ①ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練の拡大
- ②企業への普及促進等を行う委託事業の縮小
- ③関連助成を一般のキャリア形成促進助成金に整理統合

平成23年4月

ジョブ・カード制度 新「全国推進基本計画」の策定

- ジョブ・カード制度の社会的なインフラとしての定着を目指し、職業能力形成機会に恵まれない者に限らず「広く求職者・在職者・学生等を対象として普及」

平成24年4月

学生用ジョブ・カードの導入

- 学生等の就職活動やキャリア教育に特化した学生用ジョブ・カードを開発（平成24年4月より大学等における活用を開始）

平成25年12月

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理

平成26年6月

日本再興戦略 改訂2014

- ジョブ・カードを「キャリア・パスポート（仮称）」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど

第二 3つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

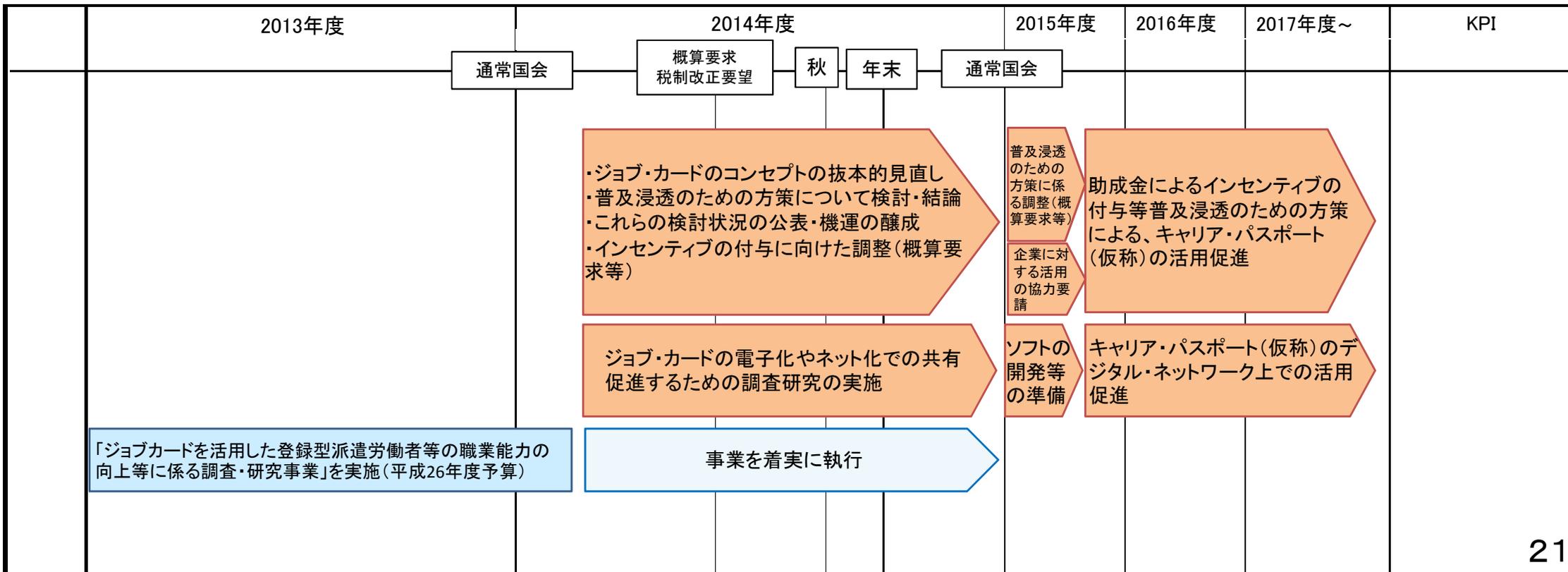
2. 雇用制度改革・人材力の強化

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) iii) ①ジョブ・カードの抜本的見直し(ジョブ・カードから「キャリア・パスポート(仮称)」へ)

ジョブ・カードについて、普及が進んでいない現状を厳しく総括した上で、学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート(仮称)」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。あわせて、その普及浸透のための方策についても、今年度中に検討し、結論を得る。このうち、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)」活用のインセンティブ付与の方策については、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

<工程表>



ジョブ・カードの見直し（案）

【背景】

技術革新の進展等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、産業構造の変化等 → 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発
多様な人材の希望に応じた必要な分野への円滑な就職の支援等の一層の充実が必要

【目的】



職業人生を通じた個人主導のキャリア形成、職業能力の見える化などが重要

（現行）

実践的な職業能力の習得、求職・求人のマッチングにより非正規雇用労働者等の安定的な雇用への移行など
（ジョブ・カードは約108万人(平成20年度～)へ交付したが、大半は職業訓練の場面での活用。マッチングの場面での活用は低調）

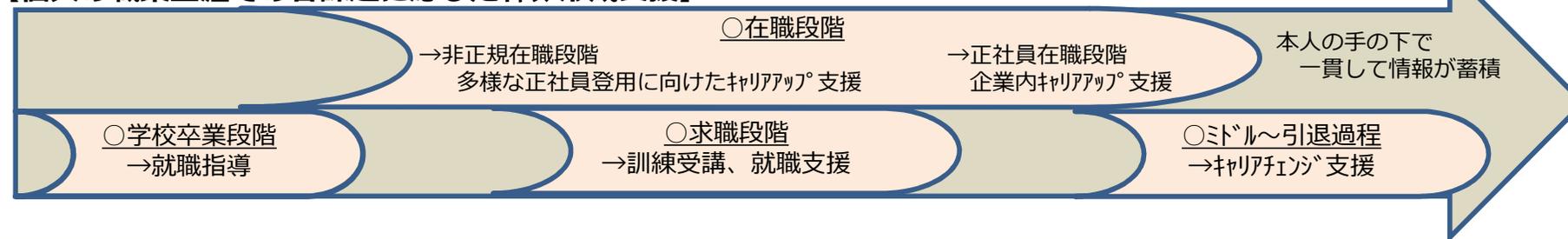
（見直し案）



◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとしての活用

○キャリア・コンサルタントの支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面で活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

【個人の職業生涯での各課題に応じたキャリア形成支援】



◆ 職業能力証明のツールとしての活用

○免許・資格、教育・訓練歴、訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価、職務経験等の職業能力の諸情報を蓄積し、場面・用途等に応じ情報を抽出・編集し応募書類等として活用する職業能力の見える化を図る「職業能力証明」のツール

【職業能力関連情報】

○免許・資格

○教育・訓練歴

○職務経験

○教育・訓練成果評価

○職場での仕事振り評価

※キャリア・コンサルティングにより
職務経験の明確化等を支援

各情報を踏まえた適性能力の総合評価

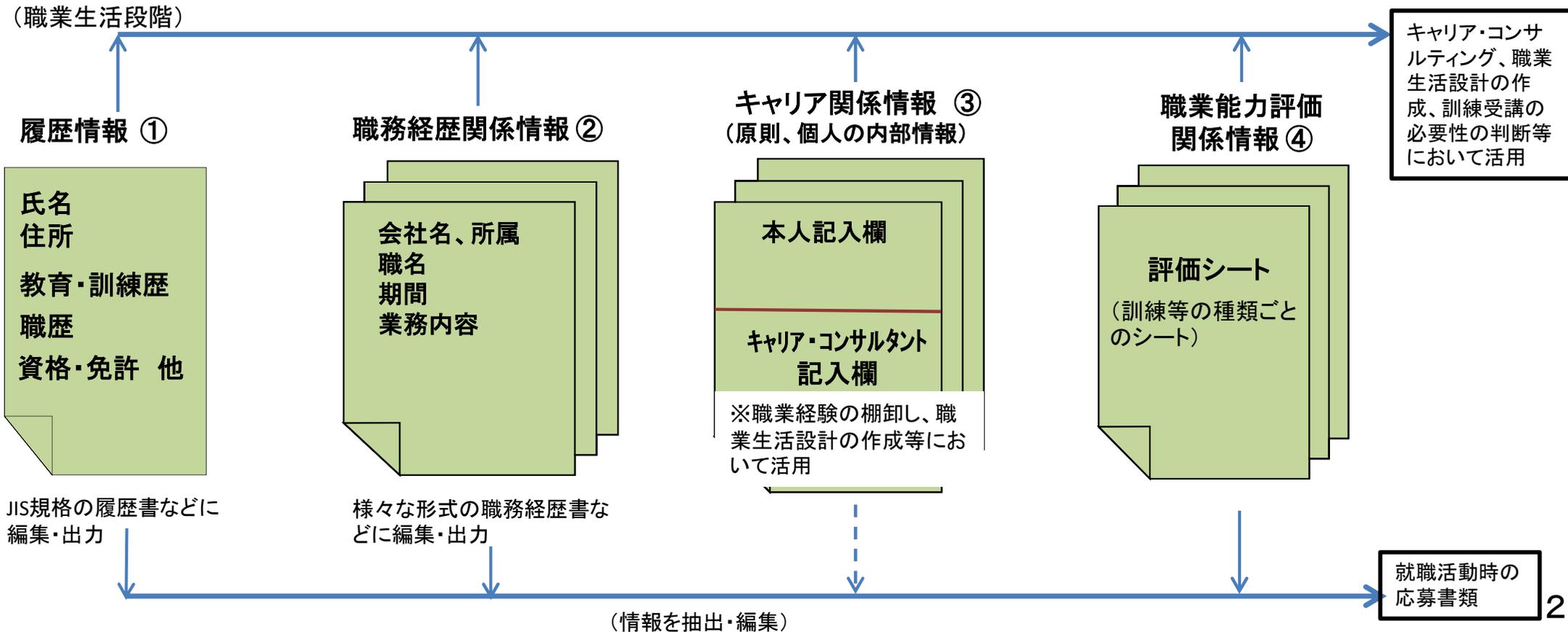
(上記ツールとして効果的に活用する上での現行ジョブ・カードの主な課題)

- 1)ジョブ・カードは、求職・求人応募時において、職業能力評価関係情報と併せて、キャリア・コンサルタントが記載する外部に出しにくい個人のキャリア形成上の課題を含めた情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式による履歴情報などの各シートを分離せず、まとめて活用することを求めていること。
- 2)ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも在職労働者のための様式となっていないこと。

(見直し後のデータ蓄積・様式の形態)案

様式等は、①キャリア・コンサルタントが記載するキャリア関係情報を原則、個人用の内部情報と位置づけること、②在職労働者の活用も想定するなどの変更。

入職段階から職業生活を通じて、個人が各関係情報を、項目別に独立、電子化した形態で継続的に蓄積し、場面に応じて抽出・編集して活用(JIS規格の履歴書の様式にも編集可能など)。



専門実践教育訓練給付金の概要

被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(注1)にある者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給するもの

(注1)妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

支給要件

- 支給要件期間(注2)10年以上(初回の場合は2年以上)
- 当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給していないこと

(注2)教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日以前の期間は、支給要件期間には算入されない。

給付の内容

- 教育訓練に要した費用の40%相当額(上限年間32万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給
- 加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された者(注3)又は雇用されている者には、教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給

(注3)一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含める。

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の50%相当額を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

支給要件

次の全てに該当する場合に教育訓練支援給付金を支給する。

- (1) 45歳未満の離職者
- (2) 訓練開始前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと
- (3) 当該専門実践教育訓練の修了が見込まれない者等でないこと

専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準概要

(雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付(平成26年10月施行)の対象教育訓練の指定基準)

1 基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

- 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
- その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練

2 教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準 ①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

(1) 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程 (※1)(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)

(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(2) 専門学校職業実践専門課程 (※2)(期間は、2年)

(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(3) 専門職大学院 (期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))

(講座レベル) 就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

- 施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

☆以下の現行基準も適用

- ・ 当該教育訓練を継続的に安定して遂行する能力を有するものであること
- ・ 当該教育訓練を適切に実施するための組織、設備を有するものであること
- ・ 厚生労働省が行う調査等に協力し、並びに指導及び助言に従うものであること
- ・ 教育訓練給付制度の適正な実施に協力できるものであること 等

3. その他の基準

- 受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

※1 養成施設の課程とは

国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される次の課程

- ① 訓練修了で公的資格取得
- ② 公的資格試験の受験資格を取得
- ③ 公的資格試験の一部免除

※2 職業実践専門課程とは

専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものと文部科学大臣が認定(平成26年度～)。

3 経過措置

- 適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、平成30年3月31日までの間、一般教育訓練として指定することができる。なお、当該指定は同日にその効力を失うものとする。

専門実践教育訓練に係る講座指定状況

○教育訓練内容別

教育訓練の内容	指定件数				
	平成26年 10月開講	うち通信	平成27年 4月開講	うち通信	
業務独占・名称独占資格の養成課程					
介護福祉士	68	1	0	67	0
はり師	50	0	0	50	0
柔道整復師	45	0	0	45	0
美容師	44	3	3	41	1
看護師	31	0	0	31	0
調理師	28	2	0	26	0
歯科衛生士	24	0	0	24	0
保育士	20	0	0	20	0
あん摩マッサージ師	17	0	0	17	0
精神保健福祉士	14	0	0	14	5
歯科技工士	11	0	0	11	0
理学療法士	11	0	0	11	0
臨床工学士	10	0	0	10	0
社会福祉士	10	0	0	10	2
製薬衛生師	10	1	0	9	1
准看護師	9	0	0	9	0
建築士	7	0	0	7	0
その他	41	1	1	41	0
小計	450	8	4	442	9
専修学校の職業実践専門課程					
商業実務その他	71	0	0	71	0
動物	43	0	0	43	0
情報	38	0	0	38	0
情報処理	33	0	0	33	0
文化その他	27	0	0	27	0
工業関係その他	25	0	0	25	0
旅行	24	0	0	24	0
服飾・家政その他	21	0	0	21	0
経理・簿記	19	0	0	19	0
ビジネス	17	0	0	17	0
デザイン	17	0	0	17	0
自動車整備	13	0	0	13	0
土木・建築	11	0	0	11	0
その他	25	0	0	25	0
小計	384	0	0	384	0
専門職学位課程					
ビジネス・MOT	18	5	1	13	0
教職大学院	3	0	0	3	0
その他	8	3	0	5	0
小計	29	8	1	21	0
合計	863	16	5	847	9

○都道府県別

	指定件数	
	うち10月開講	
北海道	79	0
青森	1	0
岩手	4	0
宮城	22	0
秋田	0	0
山形	2	0
福島	1	0
茨城	7	0
栃木	2	0
群馬	17	0
埼玉	18	0
千葉	13	1
東京	179	10
神奈川	14	0
新潟	3	0
富山	8	0
石川	4	0
福井	4	0
山梨	1	0
長野	8	0
岐阜	0	0
静岡	11	1
愛知	44	1
三重	5	0
滋賀	1	0
京都	37	0
大阪	148	1
兵庫	26	1
奈良	2	0
和歌山	3	0
鳥取	0	0
島根	11	0
岡山	3	0
広島	18	0
山口	8	0
徳島	4	0
香川	27	0
愛媛	30	0
高知	2	0
福岡	52	1
佐賀	2	0
長崎	2	0
熊本	9	0
大分	4	0
宮崎	17	0
鹿児島	1	0
沖縄	9	0
合計	863	16

平成26年10月1日付指定講座

26年10月開講分 16講座
 27年4月開講分 847講座
 合計 863講座

(内訳)

- (1) 業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程（介護福祉士、はり師、柔道整復師、美容師、看護師等） 450講座
- (2) 専修学校の職業実践専門課程（商業実務、動物、情報等） 384講座
- (3) 専門職学位課程（ビジネス・MOT等） 29講座

今後の予定

- 10月1日から11月7日まで、平成27年4月1日指定分の申請を受付中
- 10月上旬～中旬受付分は12月中、10月中旬～11月上旬受付分は来年1月中に指定公表予定

一般教育訓練給付金の概要

趣旨

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの

給付の概要

次の①又は②のいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合であって、支給要件期間（注1）が3年以上（初めてに限り、1年以上）のときに、当該教育訓練に要した費用の20%相当額（上限10万円）の教育訓練給付金が支給される。ただし、当該訓練開始日前3年以内に教育訓練給付金を受給した場合は支給されない。

- ① 教育訓練を開始した日に被保険者である者
- ② 教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから1年（適用対象期間の延長（注2）が行われた場合には最大4年）以内にある者

（注1） 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日以前の期間は、支給要件期間には算入されない。

（注2） 被保険者でなくなってから1年以内に妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上教育訓練の受講を開始できない日がある場合、教育訓練給付の対象となり得る期間にその受講を開始できない日数（最大3年間）を加算することができるというもの。

（支給実績）

	受給者数（人）		平均支給額（円）		支給金額（千円）	
		（前年度比）		（前年度比）		（前年度比）
平成21年度	133,598	7.9	36,186	△ 39.6	4,834,347	△ 34.9
平成22年度	124,170	△ 7.1	36,852	1.8	4,575,918	△ 5.3
平成23年度	122,248	△ 1.5	37,028	0.5	4,526,558	△ 1.1
平成24年度	130,218	6.5	35,095	△ 5.2	4,569,985	1.0
平成25年度	135,944	4.4	34,126	△ 2.8	4,639,246	1.5

（注1）教育訓練給付の施行は平成10年12月1日、支給開始は平成11年3月である。

（注2）支給金額は業務統計値である。

指定講座について

平成26年10月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数：9,360講座

①輸送・機械運転関係

4,683講座

(大型自動車、建設機械運転等)

②医療・社会福祉・保健衛生関係

1,813講座

(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係

710講座

(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④事務関係

521講座

(簿記、行政書士、英語検定等)

⑤情報関係

503講座

(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑥営業・販売・サービス関係

340講座

(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係

180講座

(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係

54講座

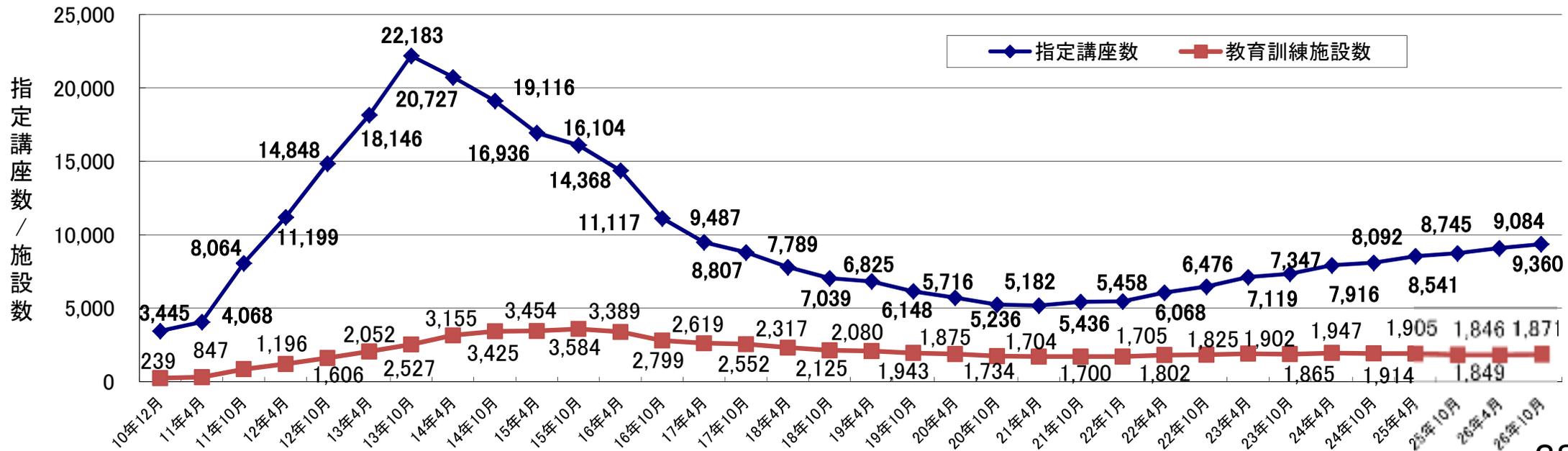
(技能検定等)

⑨その他

556講座

(大学院修士課程等)

教育訓練給付制度 経緯年表 (H26.10.1現在)



○ 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)(抄)

(職業能力開発促進の基本理念)

第三条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

第三条の二 労働者の自発的な職業能力の開発及び向上の促進は、前条の基本理念に従い、職業生活設計に即して、必要な職業訓練及び職業に関する教育訓練を受ける機会が確保され、並びに必要な実務の経験がなされ、並びにこれらにより習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識の適正な評価を行うことによつて図られなければならない。

2~5 (略)

(関係者の責務)

第四条 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、その労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 国及び都道府県は、事業主その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じて必要な援助等を行うことにより事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めるとともに、職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助、技能検定の円滑な実施等に努めなければならない。