

# 職業能力開発関係資料集

平成27年9月25日  
厚生労働省職業能力開発局

## 職業能力開発の現状について 目次

1. 雇用を取り巻く環境	1
① 日本の人口の推移	
② 実質経済成長率の推移	
③ 完全失業率と有効求人倍率の動向	
④ 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション	
⑤ 産業別・雇用形態別労働者の過不足状況	
⑥ 職業別の有効求人倍率	
⑦ 若年者の完全失業率・完全失業者数の推移	
⑧ 新規大学・高校卒業者の内定率の推移	
⑨ ニート数・フリーターの数の推移	
⑩ 新規学校卒業者の離職状況(平成23年3月卒業者)	
⑪ 不本意非正規雇用労働者の状況	
⑫ 産業別就業者構成割合の推移	
⑬ 業種別の非正規雇用労働者割合	
⑭ 正規雇用と非正規雇用労働者の推移(男女別)	
⑮ 女性の年齢別就業率	
⑯ 男女の平均勤続年数	
⑰ 高齢者の就業率	
⑱ ハローワークにおける障害者の職業紹介状況	
⑲ ひとり親家庭の状況(平成23年全国母子世帯等調査の概要)	
2. 職業能力開発に係る現状	21
① 企業の支出する教育訓練費の推移	
② 「OJT」か「OFF-JT」か	
③ 過去・今後3年間のOFF-JT	
④ 正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合	
⑤ 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)	
⑥ 事業所におけるOFF-JTの実施内容	
⑦ 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類	
⑧ 事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法	
⑨ 職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法	
⑩ 教育訓練休暇制度の導入状況	

- ⑪ 人材育成に関する問題点
- ⑫ 各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)
- ⑬ 能力開発の責任主体
- ⑭ 職業生活設計の考え方
- ⑮ 自己啓発を行った労働者の割合
- ⑯ 自己啓発の実施方法等
- ⑰ 自己啓発の問題点
- ⑱ 労働者に対する自己啓発への支援
- ⑲ 企業におけるキャリア・コンサルティングの導入状況
- ⑳ 職業能力評価の実施状況・活用方法
- ㉑ ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題
- ㉒ ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化
- ㉓ 技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間
- ㉔ 中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

3. 職業能力開発に係る現行制度・施策 . . . . . 46

(1) 職業能力開発促進法・職業能力開発基本計画・勤労青少年福祉法 . . . . . 47

- ① 職業能力開発促進法(昭和44年法律64号)の概要
- ② 最近の職業能力開発促進法の改正概要
- ③ 第9次職業能力開発基本計画(平成23～27年度)の全体像

(2) 職業能力開発施策の概要 . . . . . 51

- ① 戦後の人材育成施策の動向と現状・課題
- ② 職業能力開発施策の概要(平成27年度)

(3) 公的職業訓練 . . . . . 54

- ① 公的職業訓練(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像
- ② 離職者に対する公的職業訓練(公共職業訓練・求職者支援訓練)の流れ
- ③ 公共訓練(委託訓練について)
- ④ 在職者訓練の概要
- ⑤ 学卒者訓練の概要
- ⑥ 日本版デュアルシステム
- ⑦ 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[拡充]

- ⑧ 人材不足分野における公共職業訓練の拡充
- ⑨ 地域創生人材育成事業
- ⑩ 求職者支援制度の概要
- ⑪ 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担
- ⑫ 民間教育訓練機関の現状
- ⑬ 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
- ⑭ 諸外国の若年者に対する職業訓練(未定稿)
- ⑮ 諸外国の失業者に対する訓練(未定稿)
- ⑯ 諸外国の在職者の職業訓練に対する支援(未定稿)

(4) 事業主等に対する支援 . . . . . 71

- ① 認定職業訓練の概要
- ② 建設労働者緊急育成支援対策
- ③ 平成27年度キャリア形成促進助成金
- ④ キャリア形成促進助成金支給実績
- ⑤ キャリアアップ助成金について
- ⑥ 雇用型訓練の概要

(5) 主体的なキャリア形成支援 . . . . . 78

- ① キャリア・コンサルティングについて
- ② キャリア・コンサルタントについて
- ③ 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
- ④ 有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その1)
- ⑤ 有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その2)
- ⑥ 企業におけるキャリアコンサルタントの導入状況
- ⑦ キャリア・コンサルタント養成計画について
- ⑧ キャリア・コンサルティング普及促進事業
- ⑨ キャリア教育専門人材養成事業
- ⑩ 諸外国におけるキャリアコンサルタント制度について
- ⑪ ジョブ・カード制度について
- ⑫ ジョブ・カード取得者の進捗状況(平成27年5月末時点)
- ⑬ 平成26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
- ⑭ ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合
- ⑮ キャリア・パスポート(仮称)構想研究会について
- ⑯ ジョブ・カード制度推進会議について
- ⑰ ジョブ・カードの見直し(案)
- ⑱ ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)推進事業
- ⑲ 企業内人材育成推進助成金(仮称)
- ⑳ 一般教育訓練給付金の概要
- ㉑ 専門実践教育訓練の概要
- ㉒ 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

(6) 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進 . . . . . 101

- ① 障害者職業能力開発行政の概要
- ② 就職活動に困難性を有する学生等に対する職業訓練の推進
- ③ 地域若者サポートステーション（若者職業的自立支援推進事業）～平成27年度概算要求(案)～
- ④ 平成26年度地域若者サポートステーション事業の実績
- ⑤ 地域若者サポートステーション事業 定着・ステップアップ事業
- ⑥ 地域若者サポートステーション事業 チャレンジ体験支援
- ⑦ 若年無業者等集中訓練プログラム事業

(7) 職業能力評価 . . . . . 109

- ① 職業能力評価制度の概要
- ② 技能検定制度の概要
- ③ 技能検定職種一覧表(128職種)
- ④ 技能検定の企業等における採用や処遇での活用状況
- ⑤ 社内検定認定制度
- ⑥ 職業能力評価基準
- ⑦ 日本再興戦略における職業能力評価に関する記述
- ⑧ 『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の計画的な整備・拡大の方針
- ⑨ 業界共通の「ものさし」としての新たな職業能力評価制度の構築
- ⑩ 技能検定集中強化プロジェクト(仮称)の推進
- ⑪ ものづくりマイスターによる技能者育成支援

(8) ものづくり人材の育成 . . . . . 121

- ① ものづくり分野の人材育成に関する主な取組

(9) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進 . . . . . 123

- ① 技能評価システム移転促進事業の概要
- ② アジア太平洋地域人材養成協力事業
- ③ 技能実習制度の見直しの内容について
- ④ 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案の概要

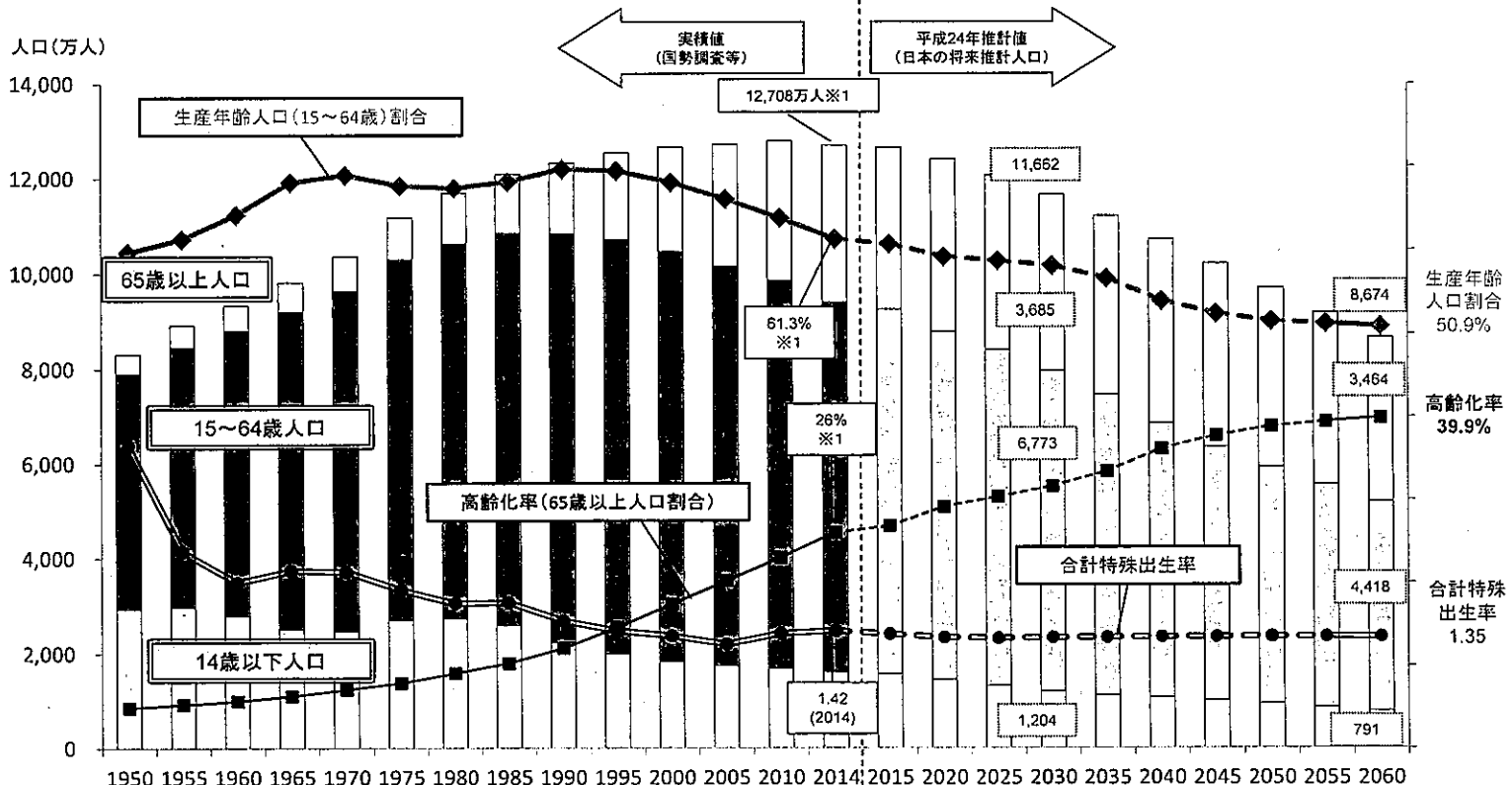
(10) その他(閣議決定等) . . . . . 128

- ① 労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化 【職業能力開発分科会報告 概要】
- ② 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）
- ③ 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）(抄) ①
- ④ 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）(抄) ②
- ⑤ 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）(抄) ③
- ⑥ 「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」～いつでもキャリアアップが可能な社会へ～
- ⑦ ①働き手の「気づき」の機会の確保
- ⑧ ②働き手の主体的なキャリア開発の支援
- ⑨ ③企業によるOff-JTとOJTを組み合わせたキャリア開発の推進
- ⑩ ④経験を重ねた中高年齢者の活躍促進
- ⑪ ⑥労働市場で活用される評価制度の構築

# 1. 雇用を取り巻く環境

## 日本の人口の推移

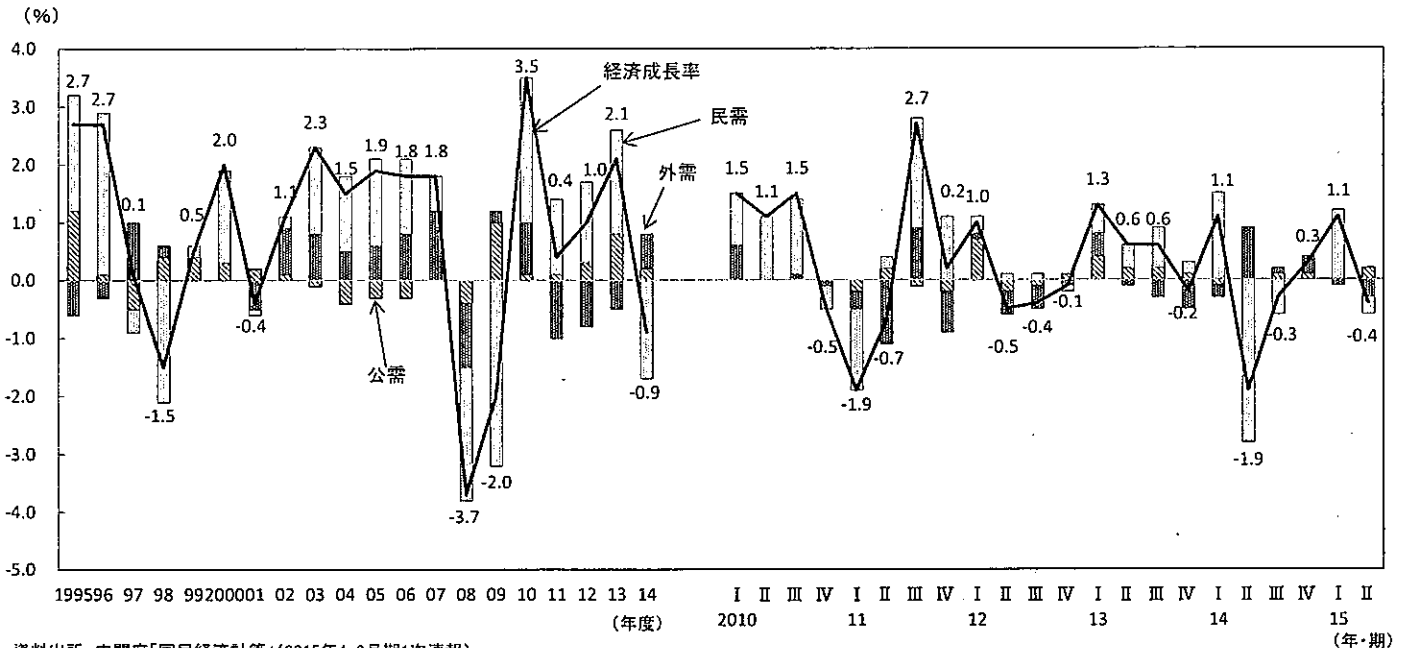
○ 我が国は人口減少局面に入っている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)厚生労働省「人口動態統計」 ※1 総務省「人口推計」

# 実質経済成長率の推移

○ 4～6月期(1次速報)の実質国内総生産は、前期比0.4%減(年率1.6%減)となり、三四半期ぶりにマイナス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2015年4-6月期1次速報)

(注) 1) 四半期の数値は季節調整値。

2) 民需: 民間消費支出、民間住宅、民間企業設備、民間在庫品増加が含まれる。

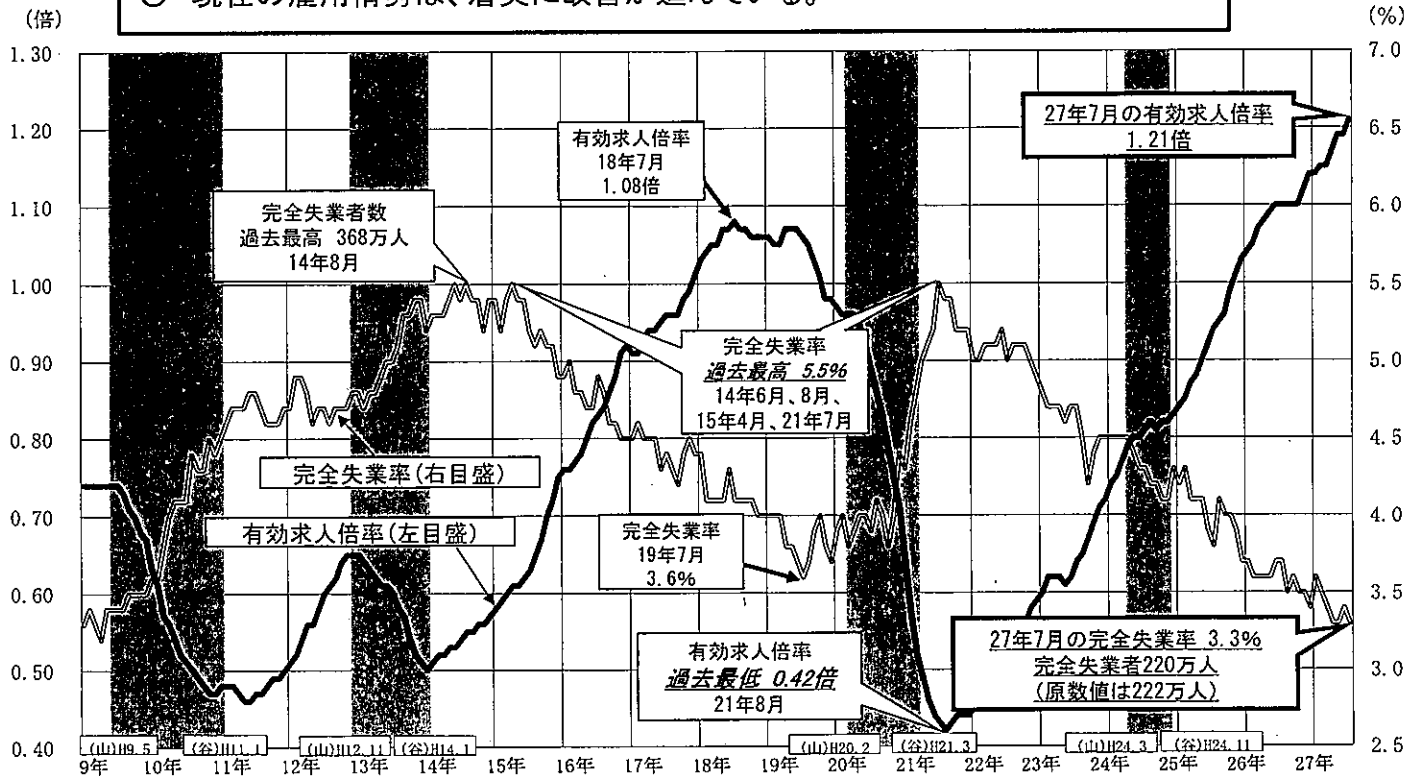
公需: 政府最終消費支出、公的固定資本形成、公的在庫品増加が含まれる。

外需: 財貨・サービスの輸出から、財貨・サービスの輸入を控除したものの。

3) 「平成27年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度(平成27年2月12日閣議決定)」によると、平成27年度の実質経済成長率を1.5%程度と見込んでいる。

# 完全失業率と有効求人倍率の動向

○ 現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

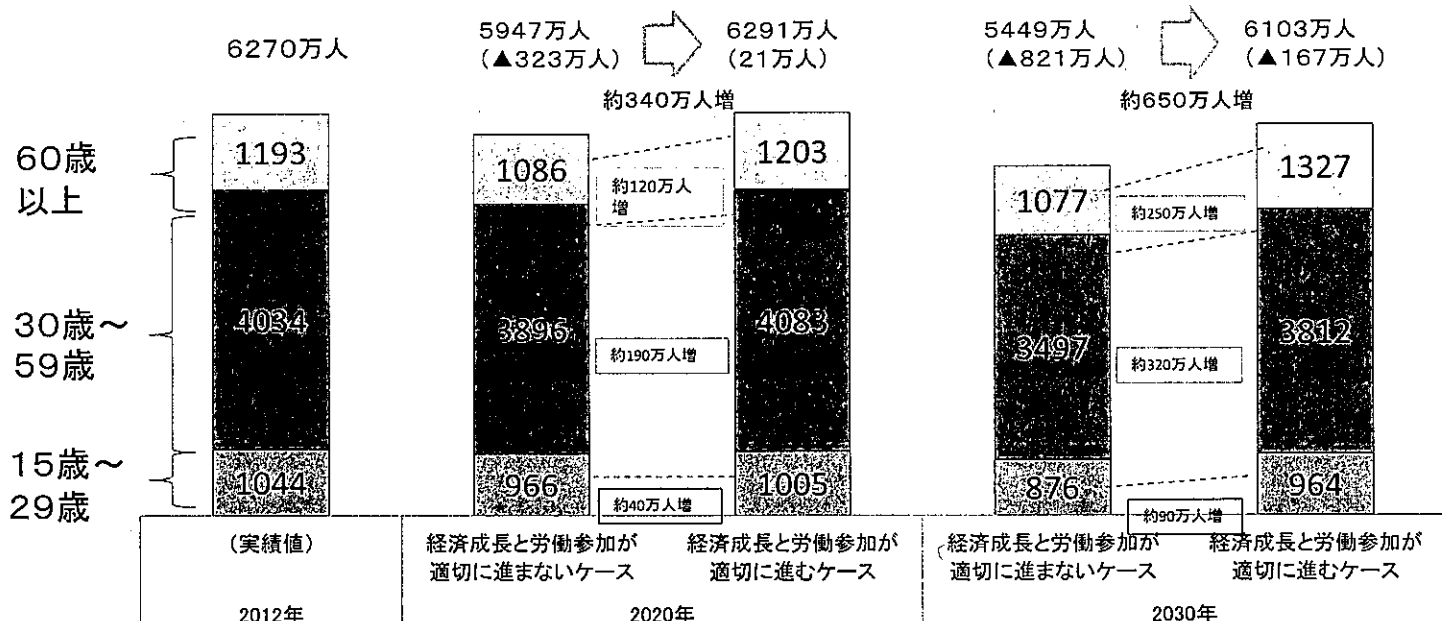
※シャドー部分は景気後退期。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

# 労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

○「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所:平成25年度雇用政策研究会報告書(2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計)

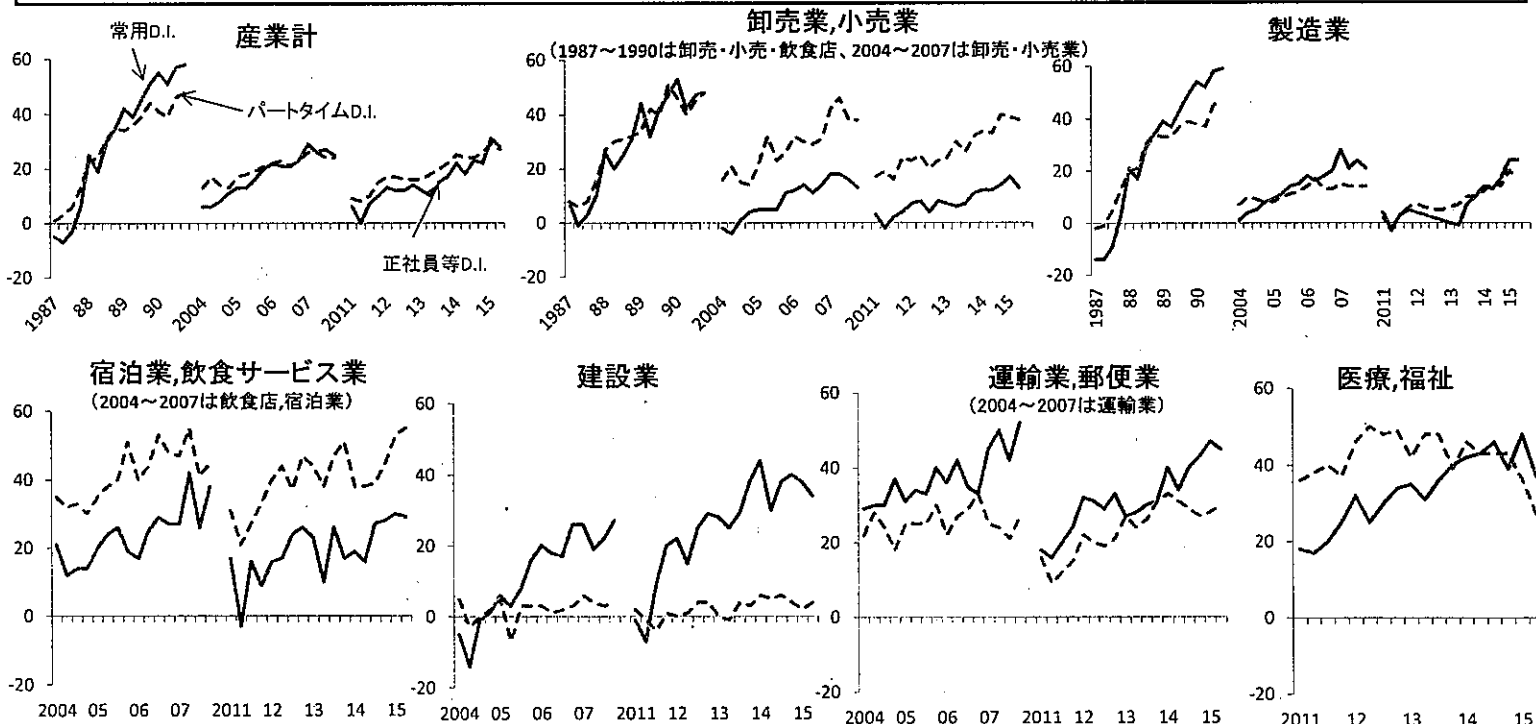
- (注) 1)推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの  
 2)経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース  
 3)経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)  
 4)図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

5

## 産業別・雇用形態別労働者の過不足状況

足下についてみると、

- 正社員等は、「建設業」「運輸業・郵便業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
  - パートタイムは、「運輸業・郵便業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療・福祉」等で不足感が強い。
- ※産業分類・内容が変更されているので、過去との比較には注意が必要。



(資料出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

(注)1987年～1990年及び2004年～2007年の実線は「常用」、2011年～2014年の実線は「正社員等」である。

常用:雇用期間を定めずに雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。

正社員等:雇用期間を定めずに雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まない。

6

# 職業別の有効求人倍率

○職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。

・建設、看護、介護、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、特に有効求人倍率が高い。

○人手不足が生じている職種や、非正規雇用労働者の割合が高い産業では、若者の離職率も高い。

・建設業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業等のサービス関係の業種、医療・福祉等で若者の離職率が高い。

表1 職種別のミスマッチの状況

(平成27年6月分)

職種	倍率(倍)	求人数(人)	求職者数(人)	職種	倍率(倍)	求人数(人)	求職者数(人)
管理的職業	1.01	7,340	7,270	生産工程の職業	1.02	194,346	190,027
専門的・技術的職業	1.59	411,744	259,608	うち水産物加工工	2.97	5,843	1,969
うち看護師・准看護師	2.37	94,400	39,822	輸送・機械運転の職業	1.64	110,986	67,747
うち保育士	1.26	28,747	22,737	建設・採掘の職業	2.67	91,505	34,304
事務的職業	0.31	186,552	595,304	うち建設の職業	2.67	25,488	9,561
販売の職業	1.38	263,361	190,554	うち土木の職業	2.54	34,118	13,455
サービスの職業	2.28	521,511	229,233	運搬・清掃・包装等の職業	0.56	185,752	328,879
農林漁業の職業	1.10	14,401	13,081	介護関連職種(*)	2.42	226,342	93,638
うち農業の職業	1.11	12,359	11,129	保安の職業	4.42	58,277	13,194
うち漁業の職業	0.76	538	707	職業計	0.99	2,045,775	2,064,903

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」※常用(パート含む)、原数値

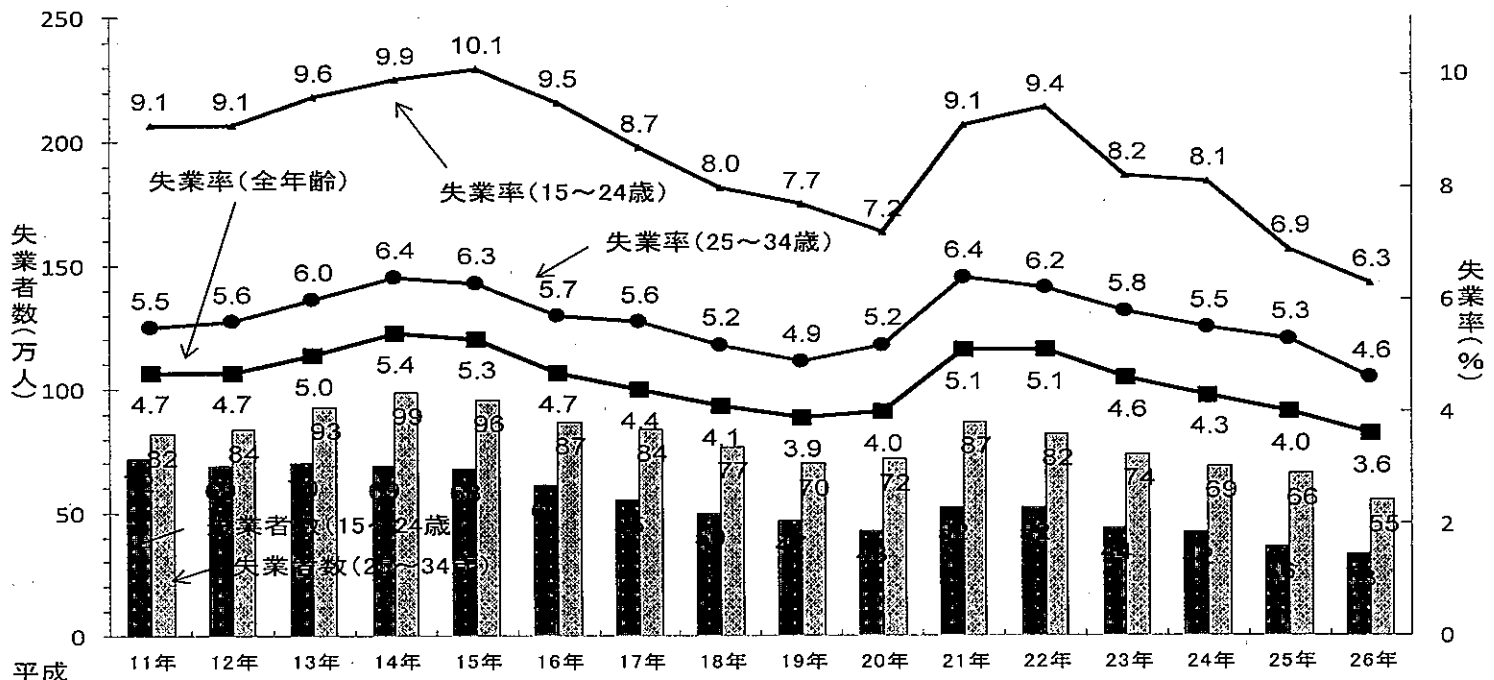
(\*)介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、「サービスの職業」のうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職

7

## 若年者の完全失業率・完全失業者数の推移

○24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年に悪化した。平成26年には6.3%と前年より0.6ポイント改善

○25~34歳層については、平成26年は4.6%と前年より0.7ポイント改善



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

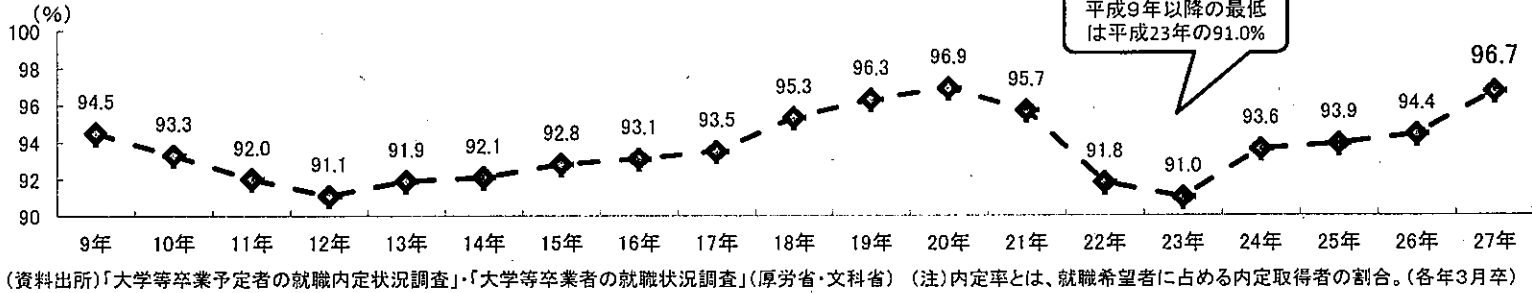
(注)完全失業率、完全失業者数は年平均。

8

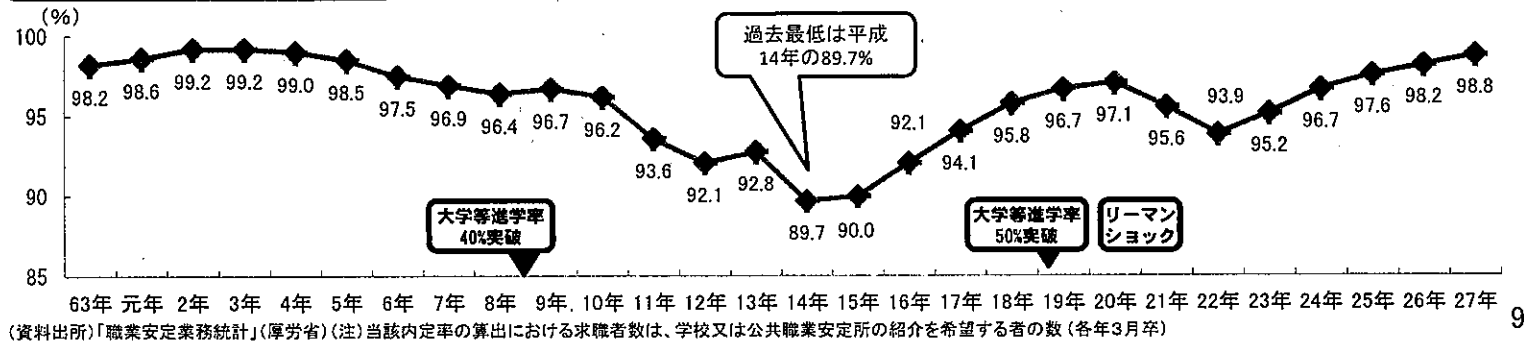
# 新規大学・高校卒業者の内定率の推移

- 平成27年3月卒業の新規大卒者の就職内定率(平成27年4月1日現在)は、前年同期を上回り、平成20年3月卒業以来7年ぶりの水準と改善はしているものの、就職希望率が過去最高の高水準となっており、リーマンショック前の水準をわずかに下回っている状況である。
- 平成27年3月卒業の新規高卒者の内定率(平成27年3月末現在)は前年同期を上回り、平成4年3月卒業以来23年ぶりの水準となり、就職環境は順調に回復している。

新規大学卒業者(4月1日時点)



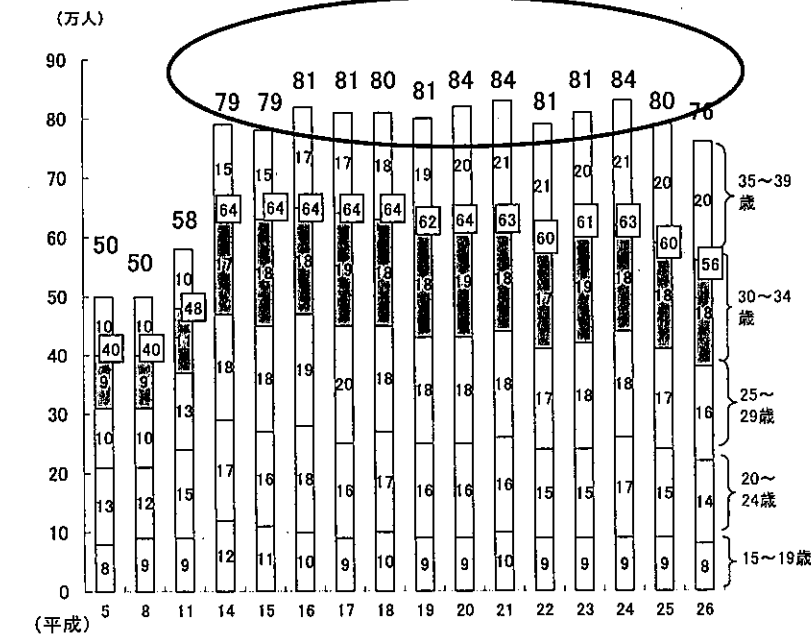
新規高校卒業者(3月末時点)



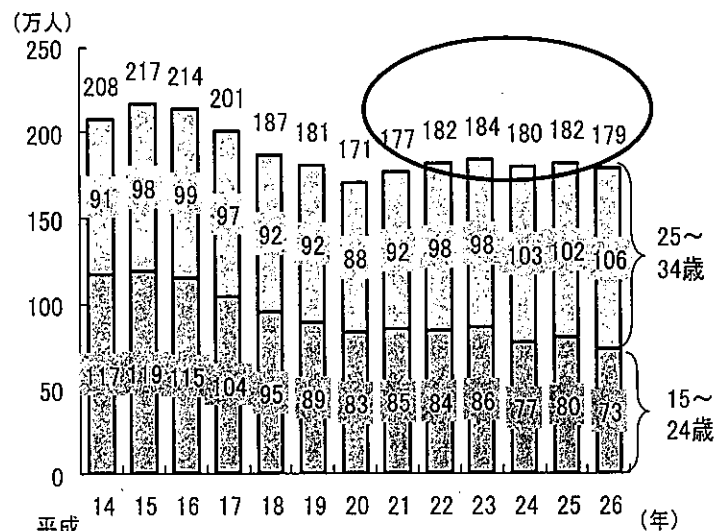
# ニート数・フリーター数の推移

- 若者の数が減少する中、15~39歳の無業者の数は高止まり(H14年以降、約80万人で推移)
- フリーター数は、H21年以降、180万人前後で高止まり

ニート等の数の推移(年齢別)



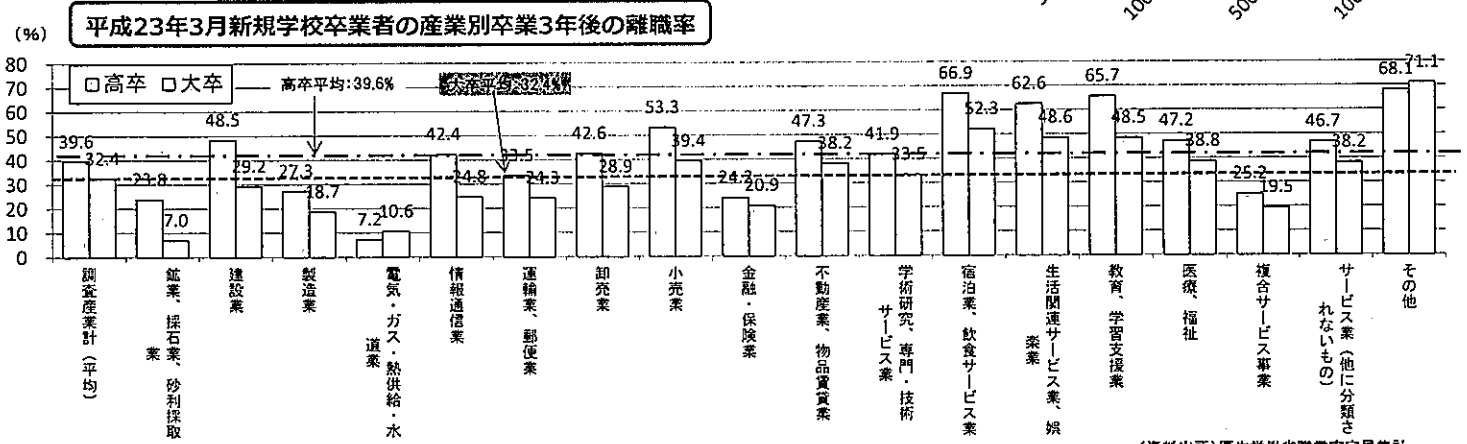
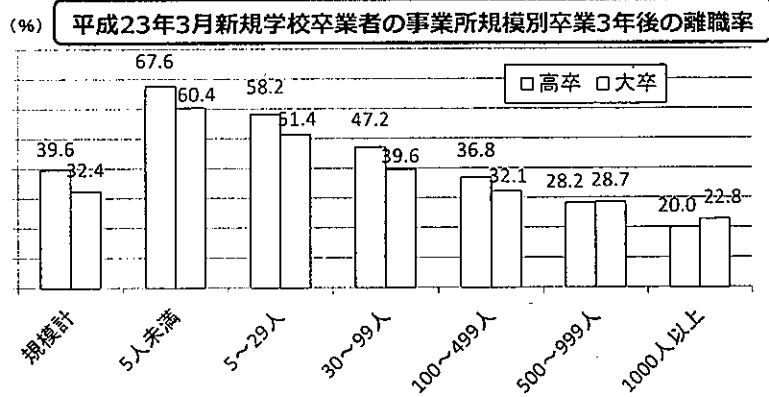
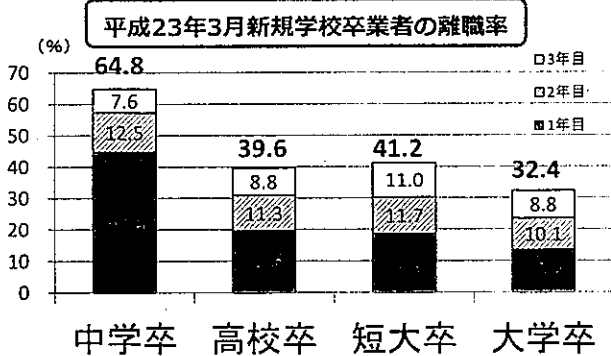
フリーター数の推移(年齢別)





# 新規学校卒業者の離職状況(平成23年3月卒業者)

○ 新規学卒者の離職状況について、産業別・事業所規模別の離職率を公表(平成26年10月末)。公表した離職率データについては、事業所規模が大きいほど離職率が低い等の傾向が見られた。



(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

## 不本意非正規雇用労働者の状況

○ また、年齢層のなかで不本意非正規雇用労働者割合については、15~34歳が22.6%と他の年齢階層が10%代であり、ほかの年齢層に比べて高い。

	人数 (万人)	割合 (%)
全体	331	18.1
15~34歳	113	22.6
35~44歳	70	18.7
45~54歳	65	18.3
55~64歳	66	16.9
65歳以上	19	8.8

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年平均)

注) 1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

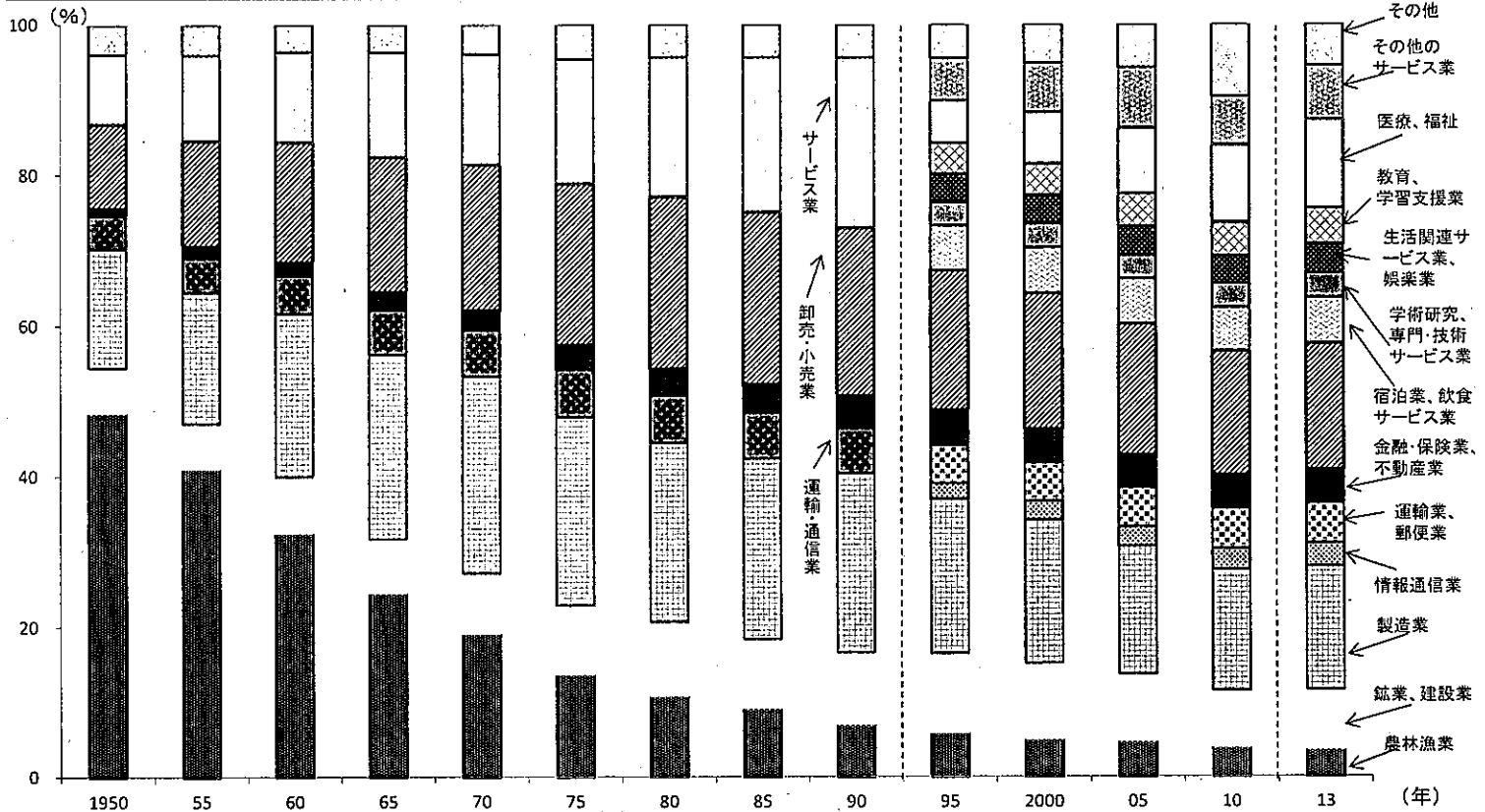
2)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3)不本意非正規:現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

# 産業別就業者構成割合の推移

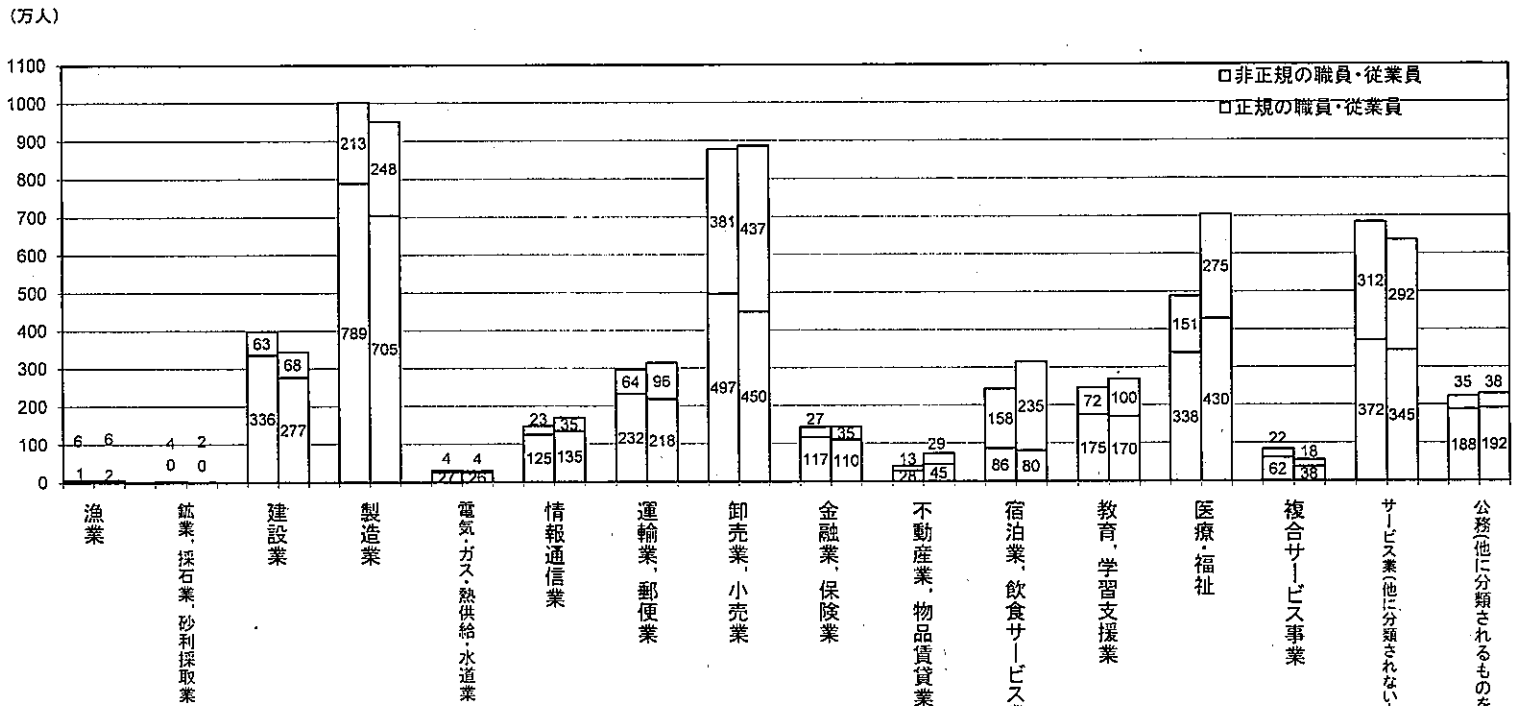
○ 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



(資料出所) 総務省統計局「国勢調査(1950～2010年)」、「労働力調査(2013年)」をもとに作成  
 (注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。  
 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。  
 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。  
 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業(他に分類されないもの)」に分類している他の年との比較には注意を要する。

# 業種別の非正規雇用労働者割合

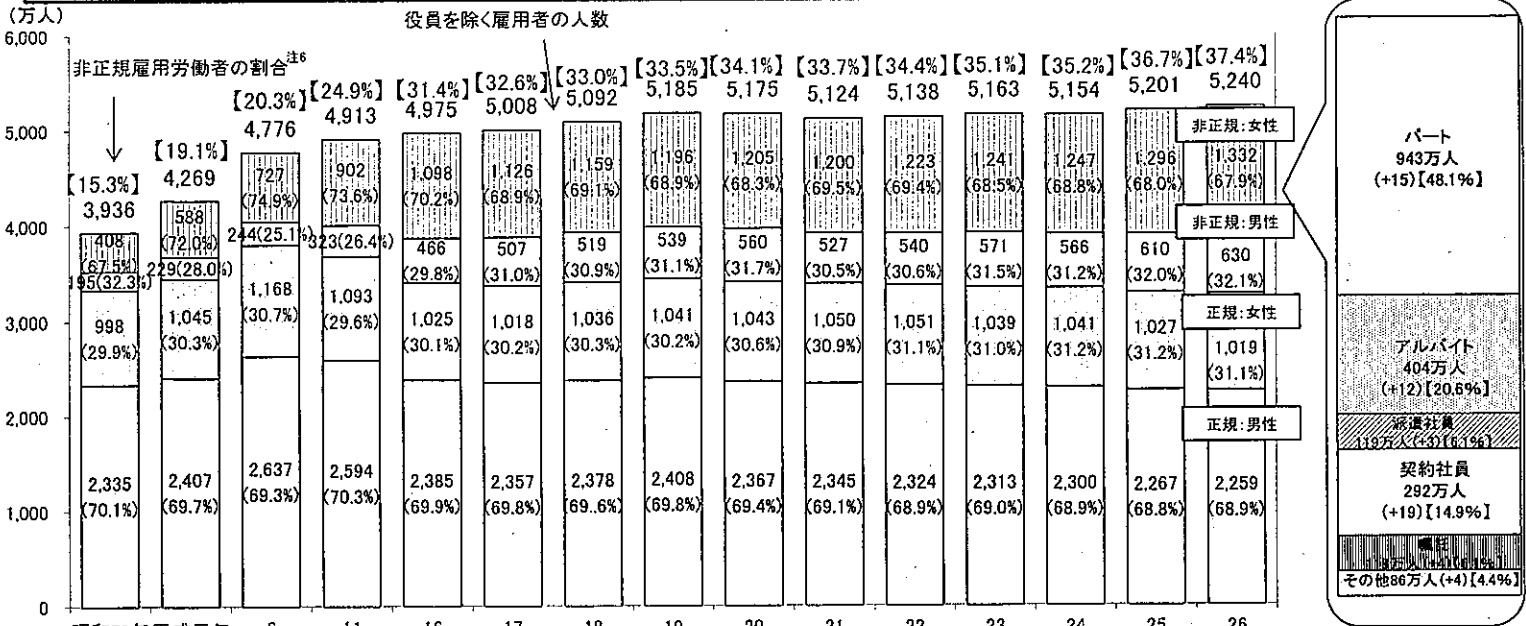
○ 正規の職員・従業員については、例えば製造業において平成16年に比べて平成26年では、80万人以上減少している。逆に、医療・福祉分野では100万人以上増加している。  
 ○ 非正規の職員・従業員については、医療・福祉や宿泊業、飲食サービス業などで大幅に増加している。



資料出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年、平成16年)  
 (注) 1) グラフの左: 平成16年の数値 グラフ右: 平成26年の数値  
 2) 平成26年サービス業(他に分類されないもの)に「生活関連サービス業、娯楽業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の数値も含む。

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移(男女別)

- 非正規雇用は、平成6年から平成16年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加(役員を除く雇用者全体の37.4%・平成26年平均)。  
なお、直近(平成27年7月現在)では、1,956万人(37.0%)。
  - 正規雇用は、平成6年から平成16年までの間に減少し、以降その数はわずかに減少。
- ※総務省「労働力調査(基本集計)」(平成27年7月分)。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。増減を見る場合には、季節的変動があるため、通常、前年同月との比較を行う。

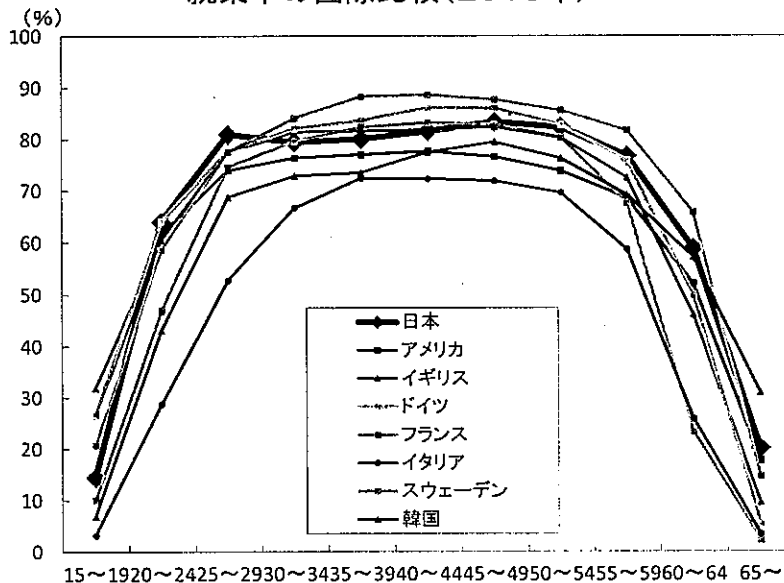


(資料出所)平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10  
 (注)1)平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。  
 2)平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補充推計値を用いて計算した値。  
 3)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 4)正規雇用労働者:勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 5)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 6)割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

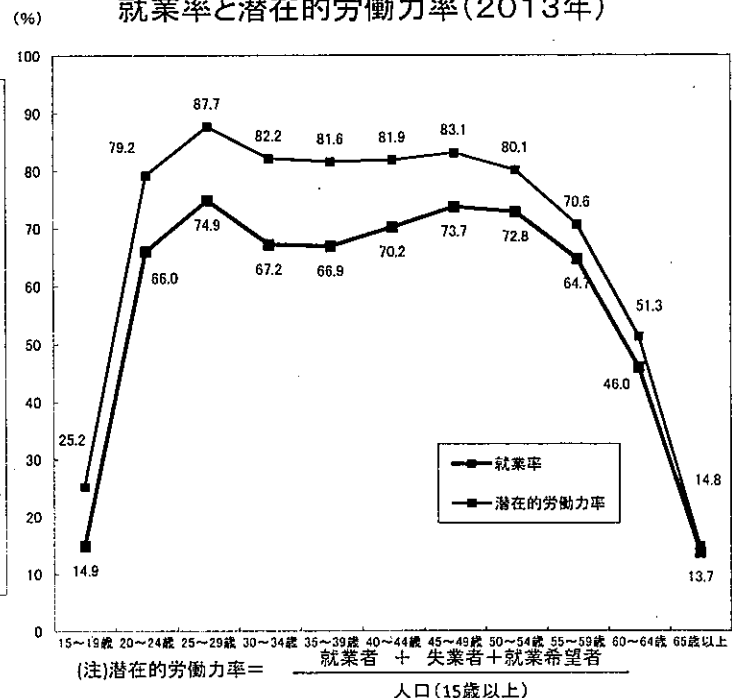
就業率の国際比較(2013年)



(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

(注)アメリカ、イギリスの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率(2013年)



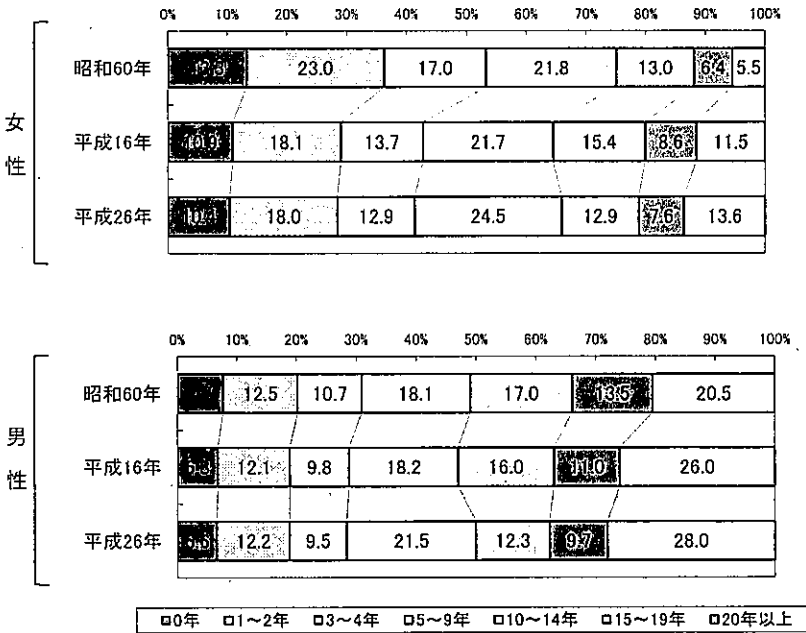
(注)潜在的労働力率 =  $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

資料出所:総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

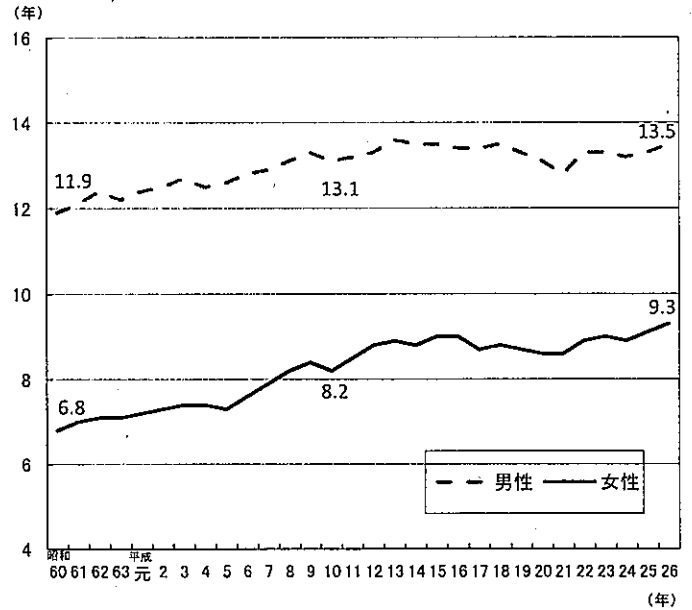
# 男女の平均勤続年数

○ 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成26年の平均勤続年数は男性13.5年に対して女性9.3年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移

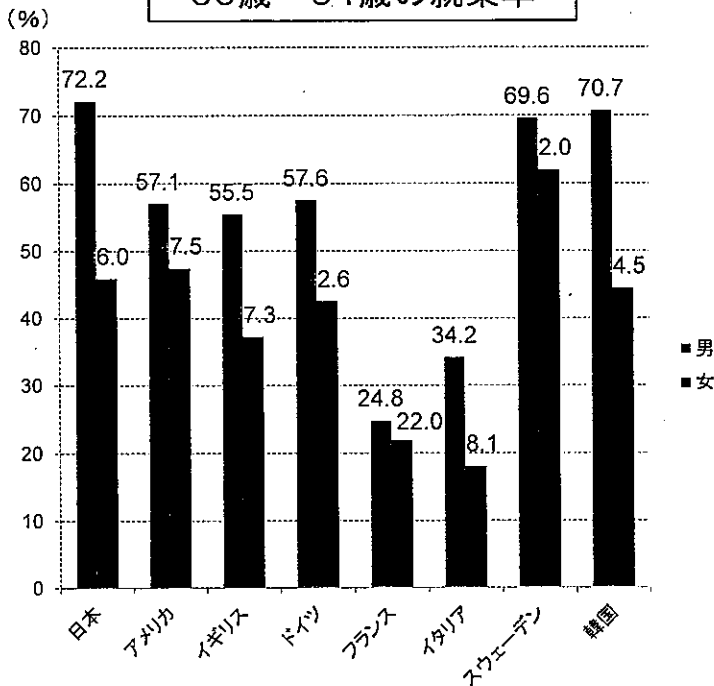


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

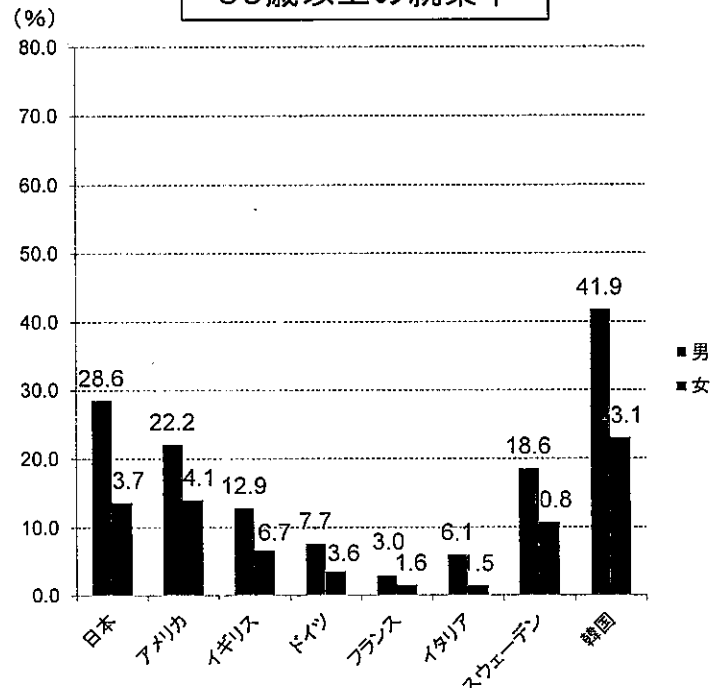
# 高齢者の就業率

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準

60歳~64歳の就業率



65歳以上の就業率

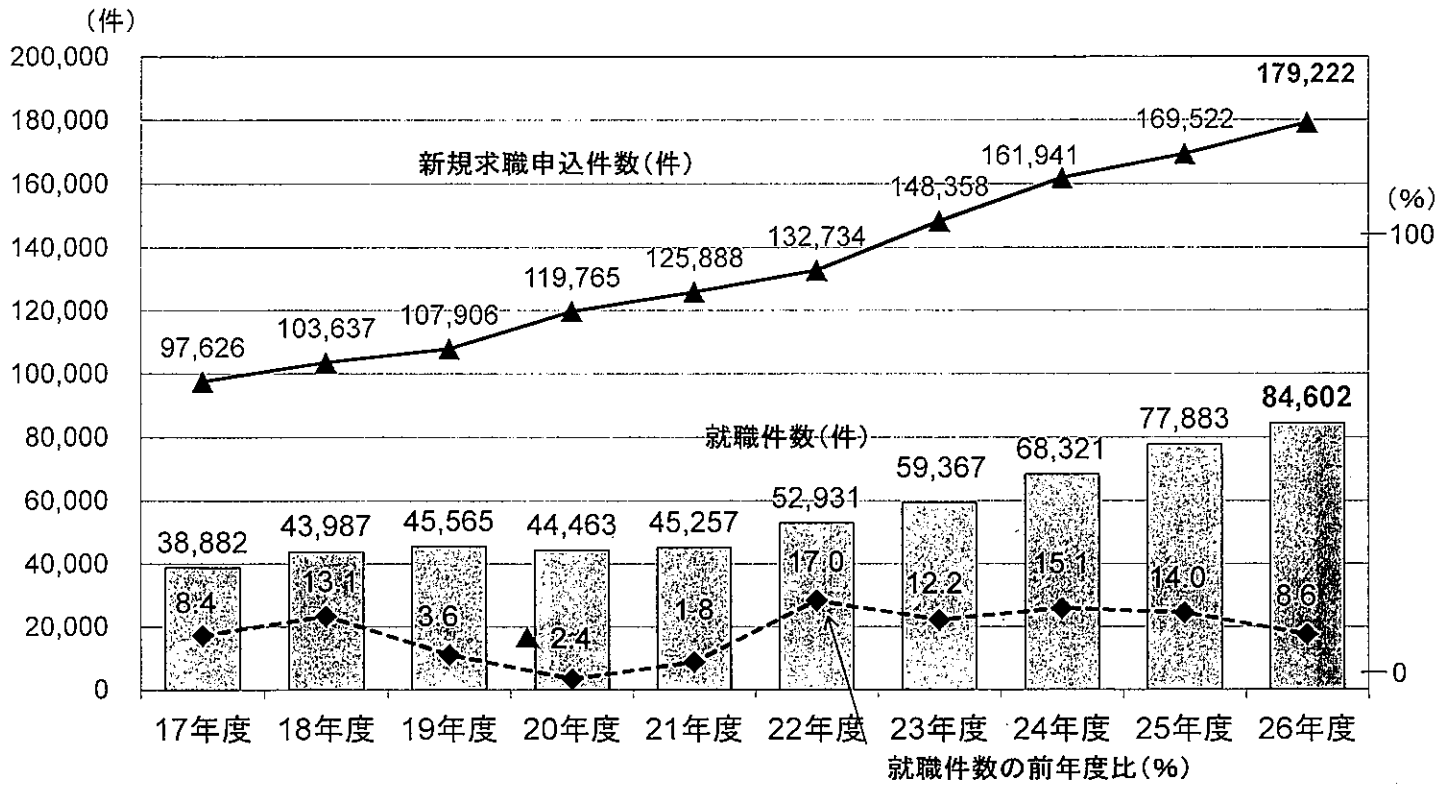


※2013年の各国の就業率  
 (資料出所)就業率:労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」  
 ※日本の数値は総務省「労働力調査(基本集計)」

注:スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65~74歳の状況

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成26年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加
- 特に、就職件数は84,602件と5年連続で過去最高を更新



19

## ひとり親家庭の状況(平成23年全国母子世帯等調査の概要)

- 「平成23年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯は123.8万世帯、父子世帯は22.3万世帯(推計値)
- 主要なデータは次のとおり。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯	22.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% 死別 7.5%	離婚 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況	80.6%	91.3%
うち 正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
うち 自営業	2.6%	15.6%
うち パート・アルバイト等	47.4%	8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円	380万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円	360万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円	455万円

(出典)平成23年度全国母子世帯等調査

※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

母子のみにより構成される母子世帯数は約76万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約9万世帯。(平成22年国勢調査)

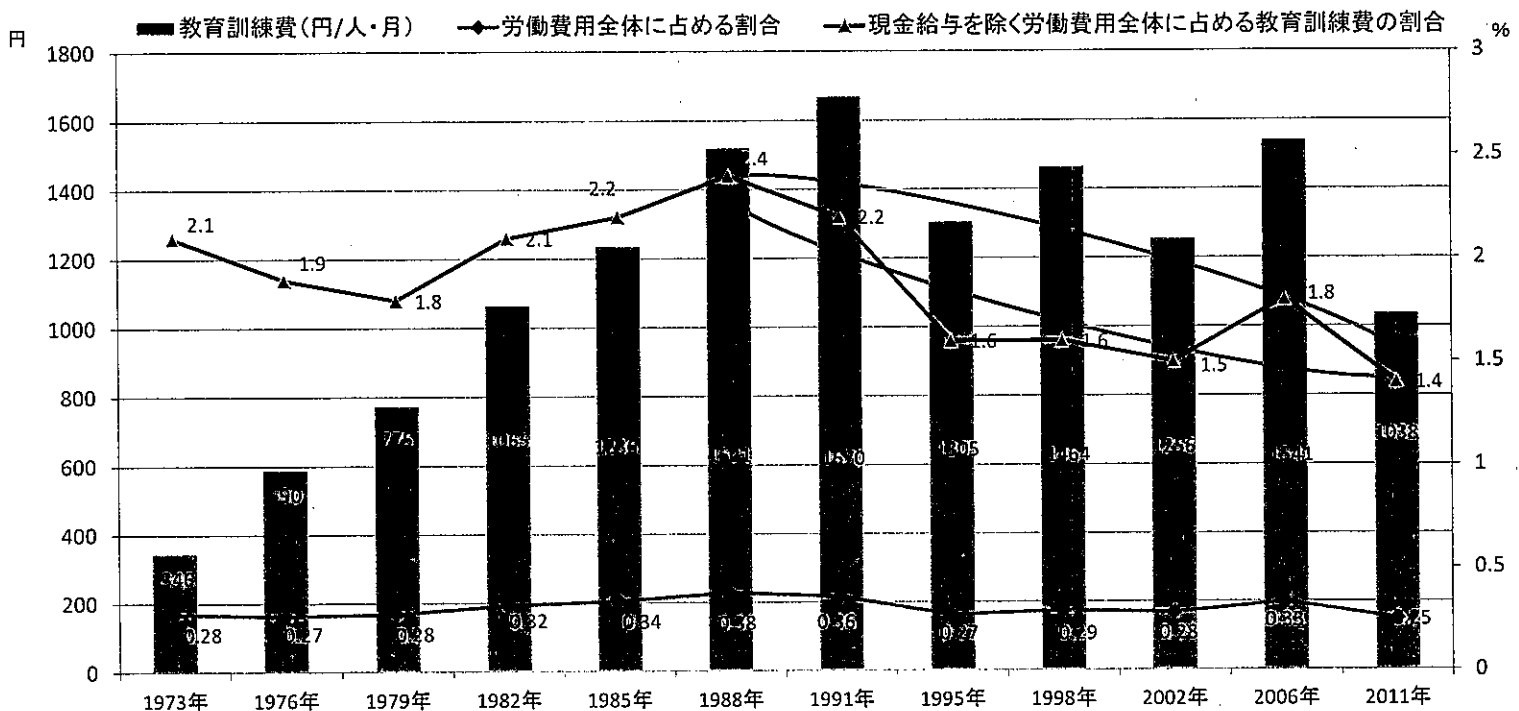
※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

20

## 2. 職業能力開発に係る現状

### 企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



資料出所: 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

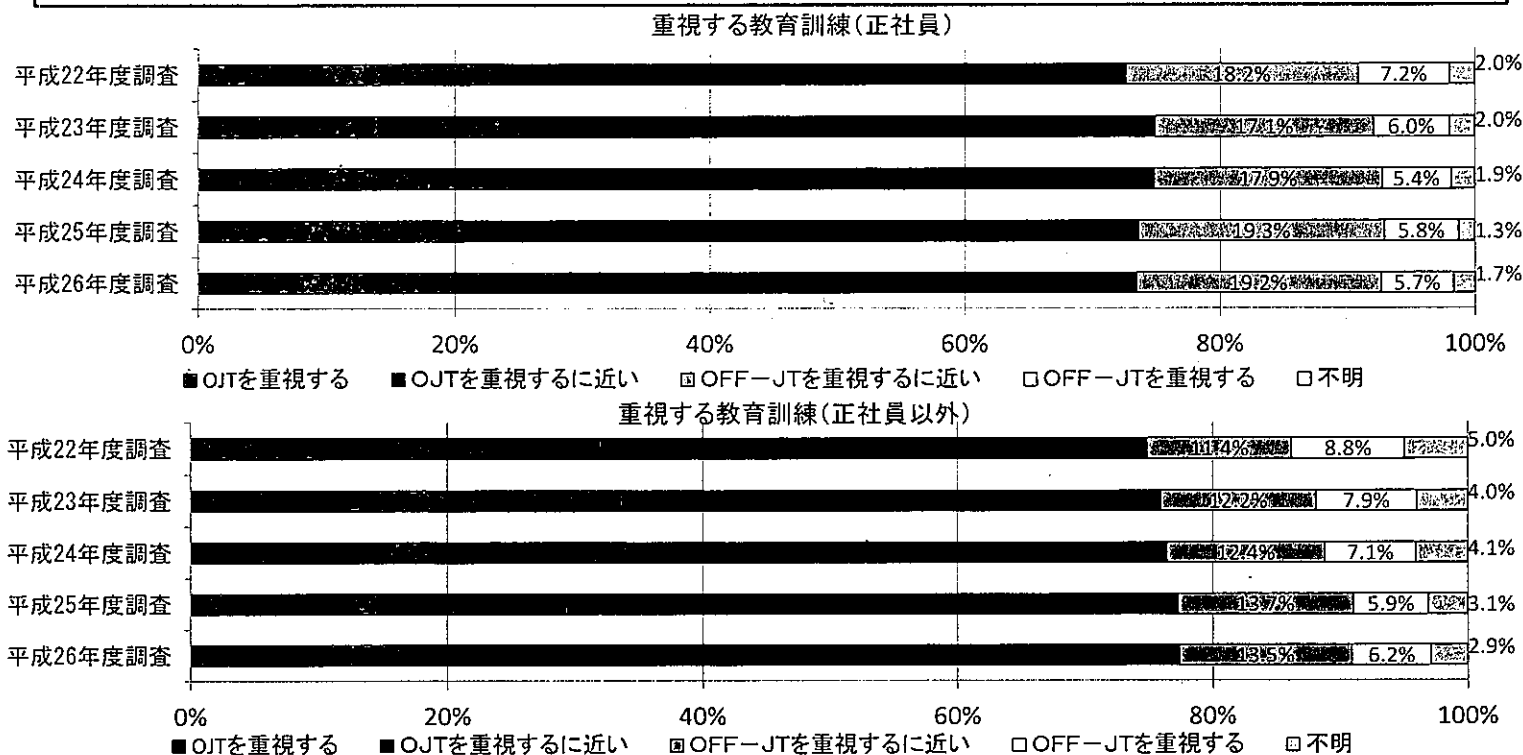
(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

# 「OJT」か「OFF-JT」か

【企業調査】

○ 重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「OJT」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。



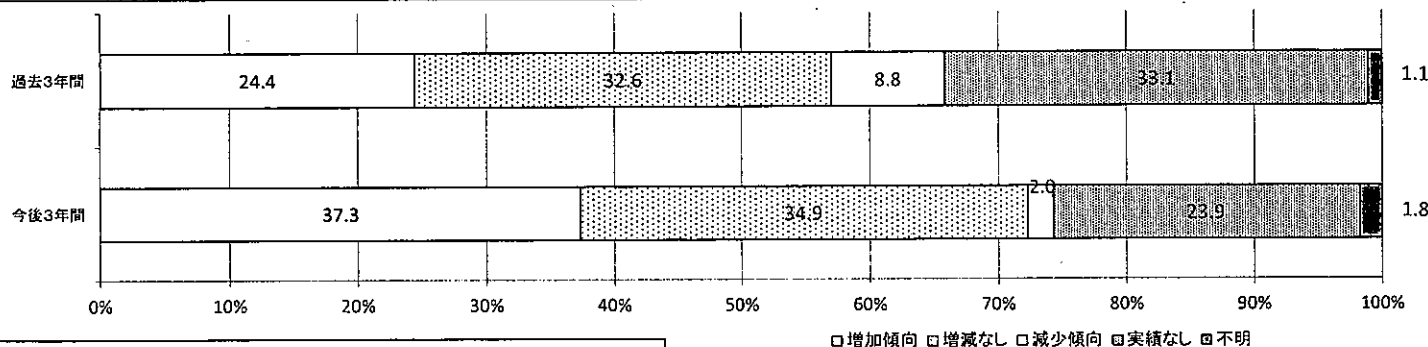
資料出所:厚生労働省「平成22～26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成21～25年度)

## 過去・今後3年間のOFF-JT

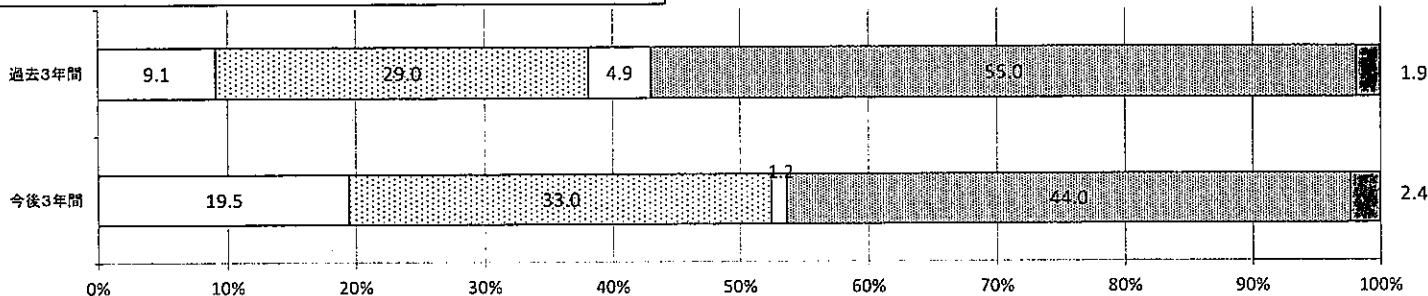
【企業調査】

○ 過去3年間の正社員以外へのOFF-JTに支出した費用の実績は、4割程度であった。  
 ○ 過去3年間と比べて今後3年間をみると、正社員、正社員以外とも「増加傾向」の割合が高まっている。

OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員)



OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員以外)



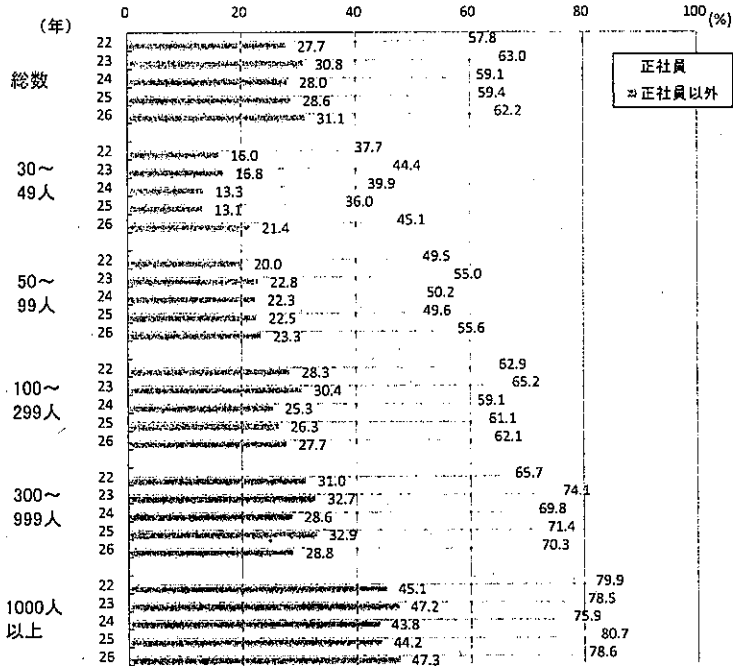
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

# 正社員・正社員以外別、企業規模別の計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

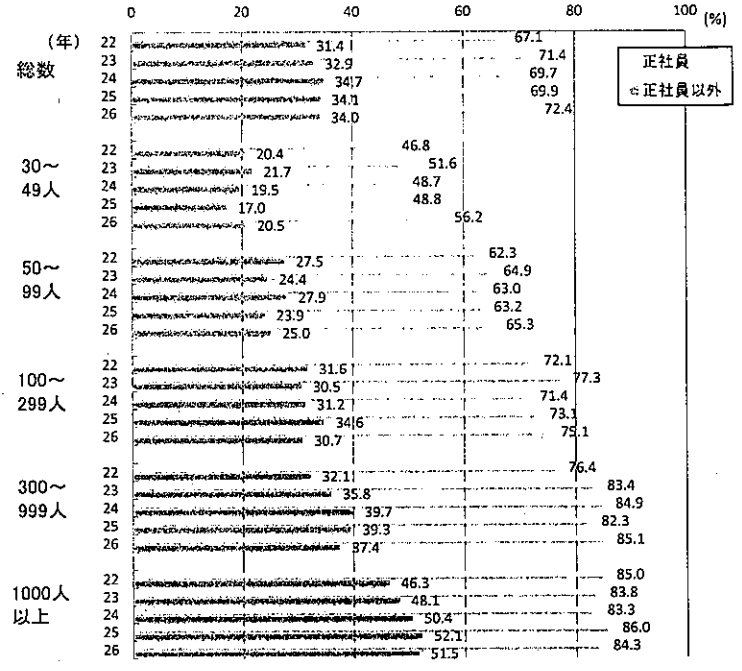
【事業所調査】

- 全ての企業規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- 計画的なOJT及びOFF-JTともに、企業規模が高くなるほど、実施割合が高くなっている。

計画的なOJTを実施した事業所割合(企業規模別)



OFF-JTを実施した事業所割合(企業規模別)



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査(平成22~26年度)」(調査対象年度は平成21~25年度)

(注) 正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。

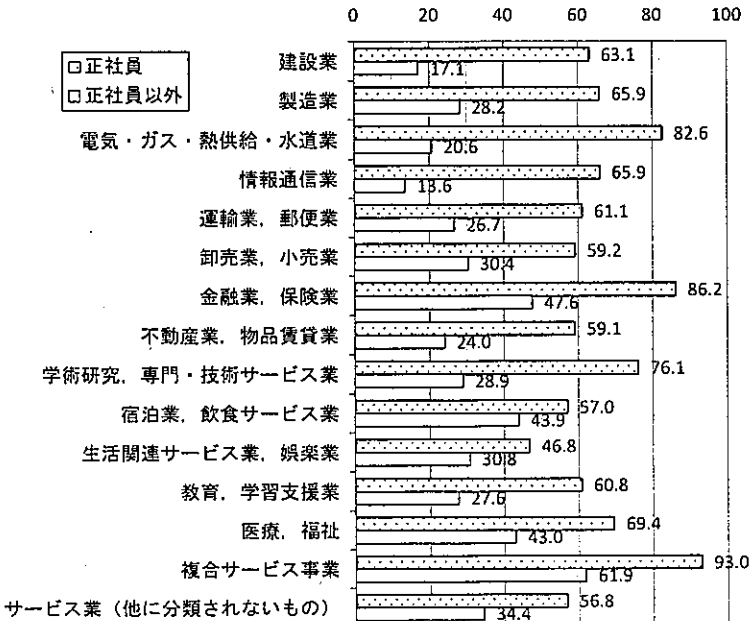
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

## 計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況(産業別)

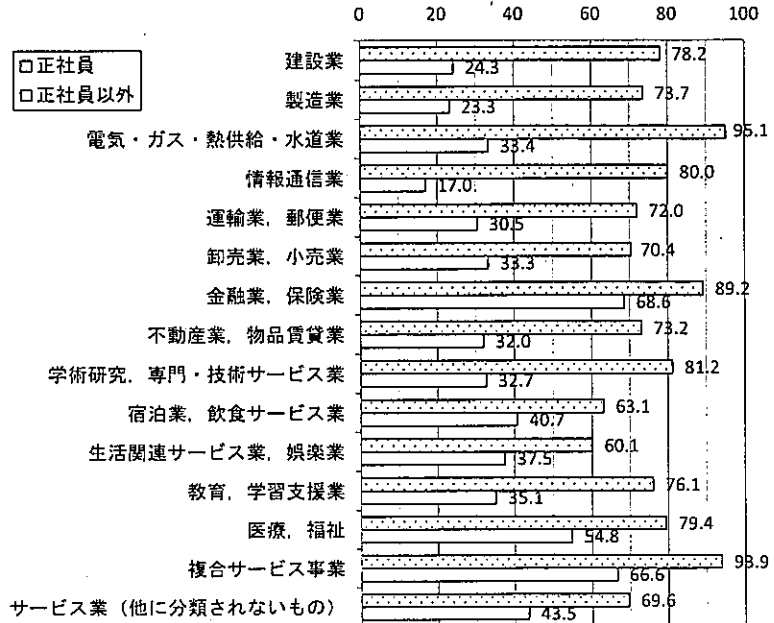
【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「複合サービス事業」、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「情報通信業」、「建設業」などで低い。OFF-JTについては、「金融業、保険業」「複合サービス事業」などの実施率が高く、「情報通信業」、「製造業」、「建設業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合(産業別)



OFF-JTの実施事業所割合(産業別)



資料出所：厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

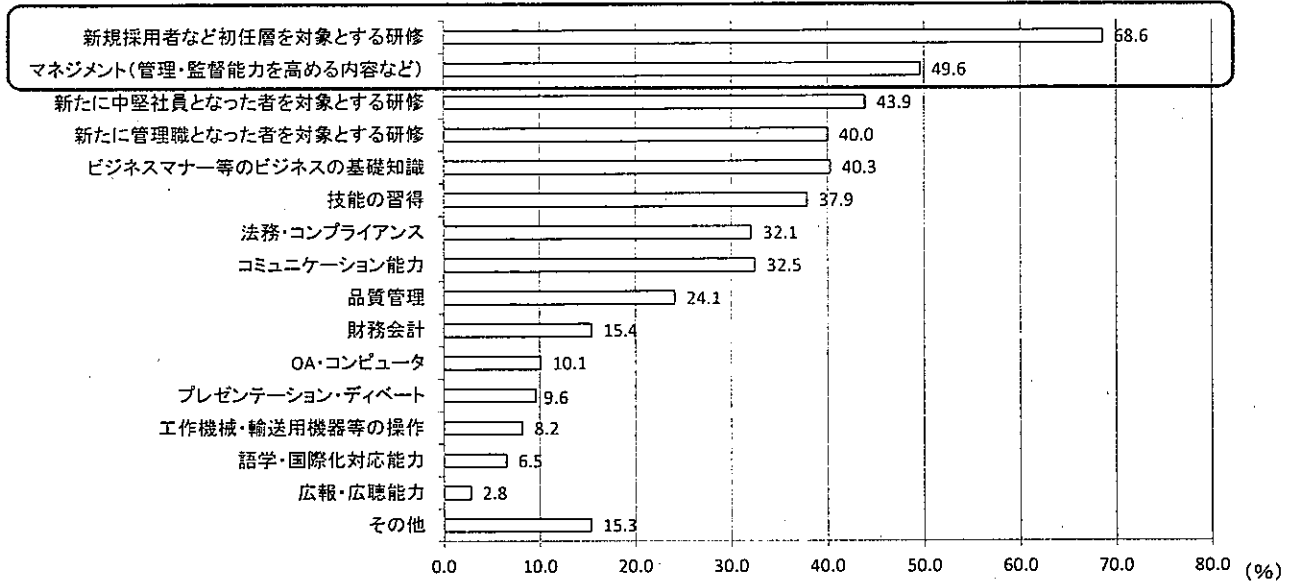


# 事業所におけるOFF-JTの実施内容

【事業所調査】

○ 実施されているOFF-JTの内容は「新規採用者など初任層を対象とする研修(68.6%)」、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(49.6%)が高い。

実施したOFF-JTの内容別事業所割合(複数回答)



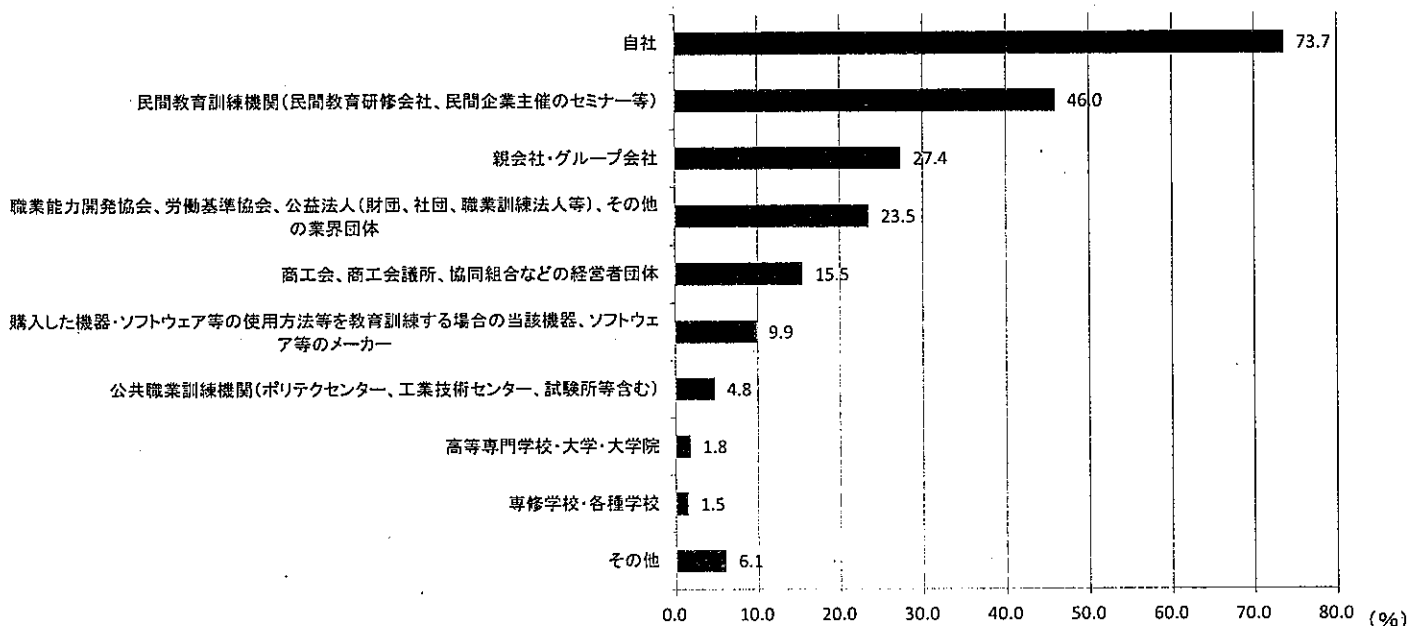
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

# 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

【事業所調査】

○ 正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関は「自社」(73.7%)、「民間教育訓練機関」(46.0%)が高い。

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(正社員)(複数回答)



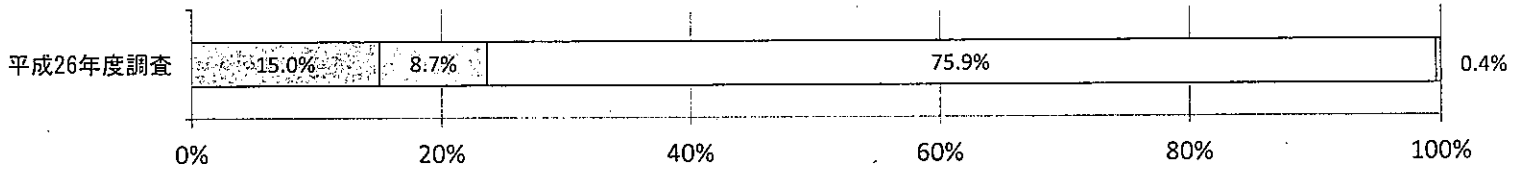
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

## 事業内職業能力開発計画作成の有無と作成方法

### 【企業調査】

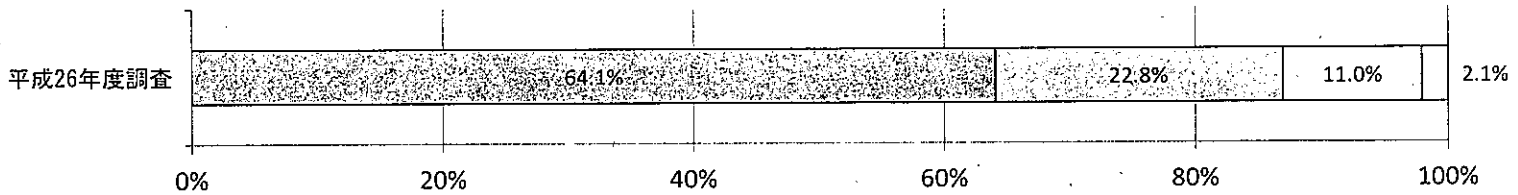
- 事業内職業能力開発作成について、全ての事業所で作成しているのは1割強にとどまっている。
- 作成方法については、本社で作成した計画を全ての事業所に適用している企業が6割を超えている。

事業内職業能力開発計画作成の有無



□すべての事業所において作成している □一部の事業所においては作成している □いずれの事業所においても作成していない □不明

事業内職業能力開発計画作成方法



- 本社が事業内職業能力開発計画を一つ作成し、すべての事業所に適用している
- すべての事業所について、事業所ごとに作成している
- 本社が作成した事業内職業能力開発計画を適用している事業所と、事業所ごとに作成している事業所がある
- 不明

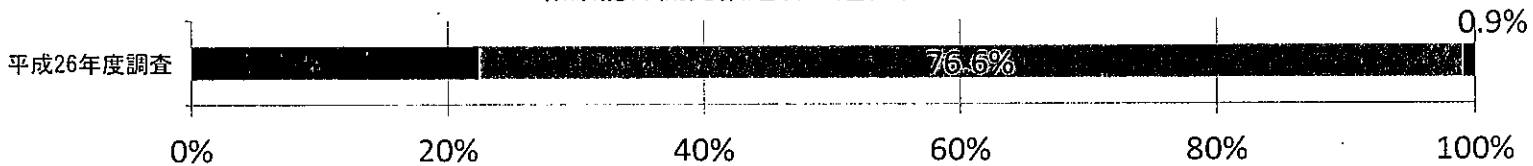
資料出所：厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度) 29

## 職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

### 【企業調査】

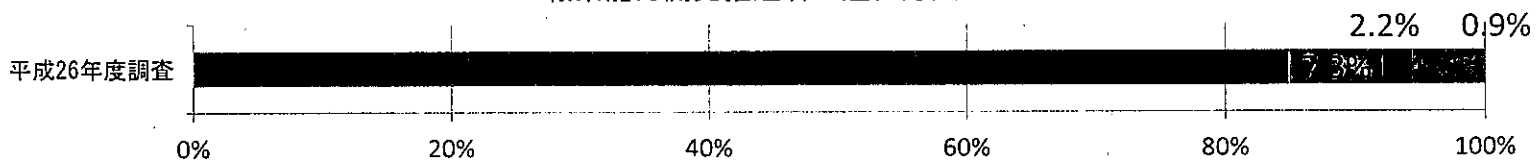
- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が約77%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、全ての事業所について兼任させている」とする企業が約67%となっている。

職業能力開発推進者の選任状況



■すべての事業所において選任している ■一部の事業所においては選任している ■いずれの事業所においても選任していない ■不明

職業能力開発推進者の選任方法



- 本社が職業能力開発推進者を一人選任し、すべての事業所について兼任させている
- すべての事業所について、事業所ごとに選任している
- 本社が選任した職業能力開発推進者を配置している事業所と、事業所ごとに選任している事業所がある
- 他の事業所もしくは他の事業主と共同で選任している
- その他
- 不明

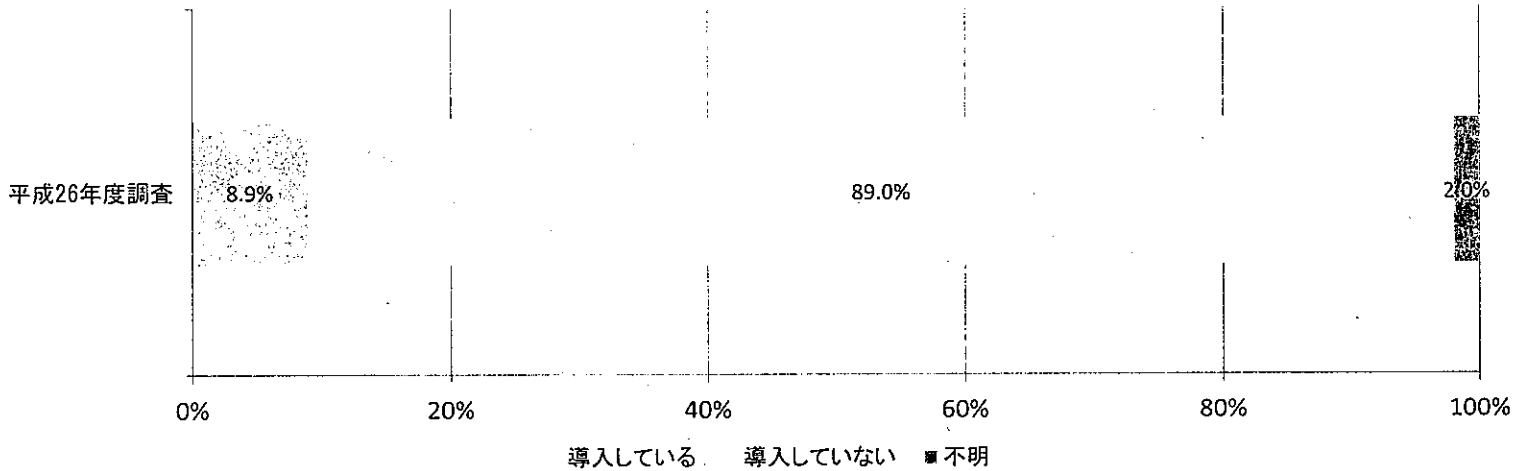
資料出所：厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度) 30

# 教育訓練休暇制度の導入状況

## 【企業調査】

○ 教育訓練休暇制度については、導入している企業は約1割に留まっている。

教育訓練休暇制度の導入状況



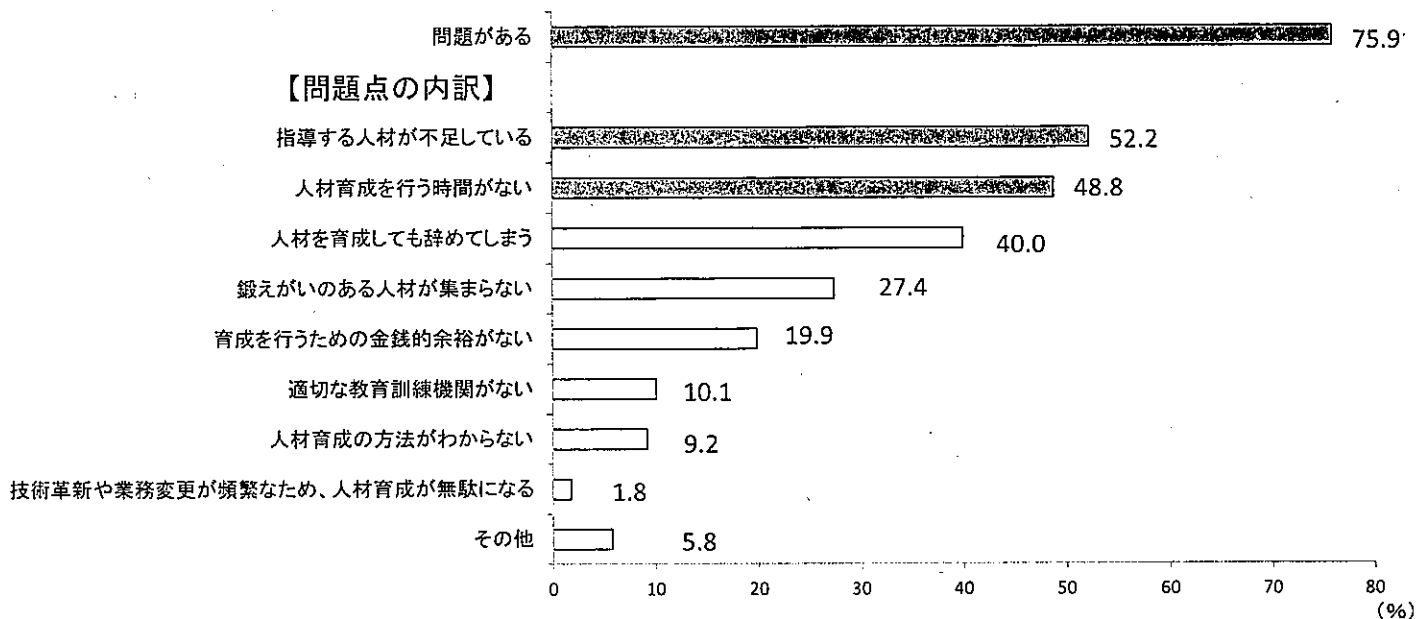
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度) 31

# 人材育成に関する問題点

## 【事業所調査】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割に達している。
- その理由としては、指導する人材の不足(52.2%)や時間の不足(48.8%)が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

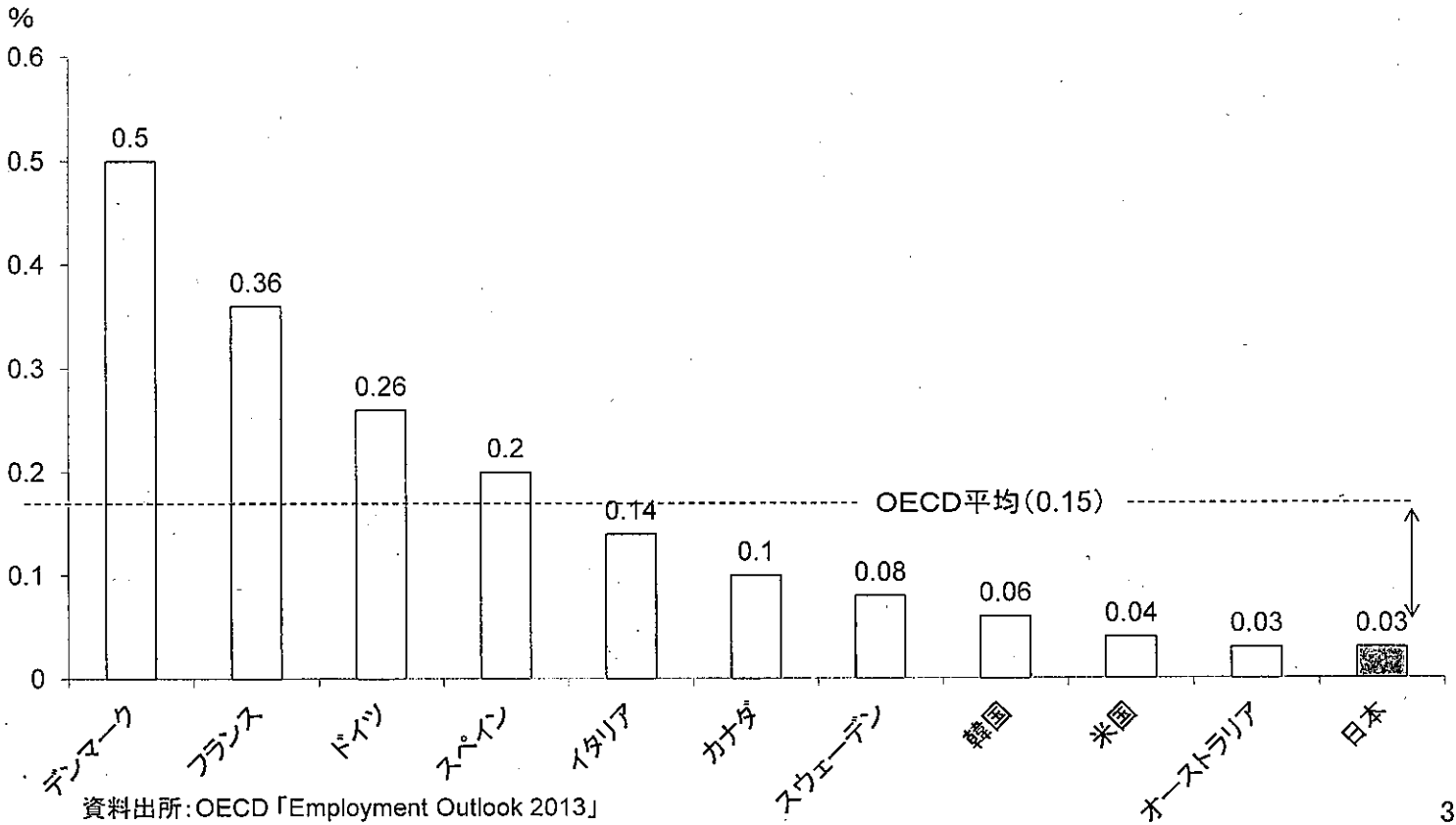
人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度) 32

# 各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)

○ 日本における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)は、OECD諸国の平均の約5分の1にとどまっている。

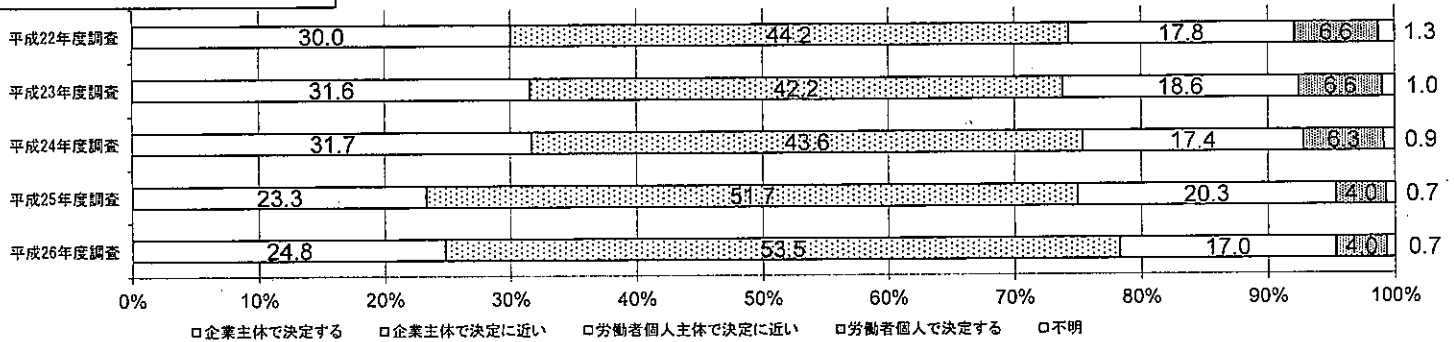


## 能力開発の責任主体

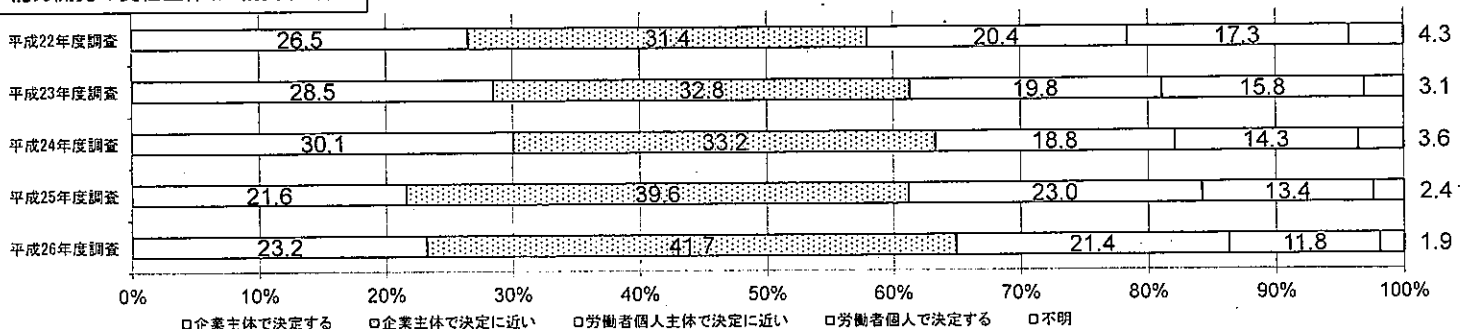
【企業調査】

○ 能力開発の方針を決定する主体は、正社員、正社員以外ともに、「企業主体」とする割合が「労働者個人を主体」とするよりも高い。

### 能力開発の責任主体(正社員)



### 能力開発の責任主体(正社員以外)



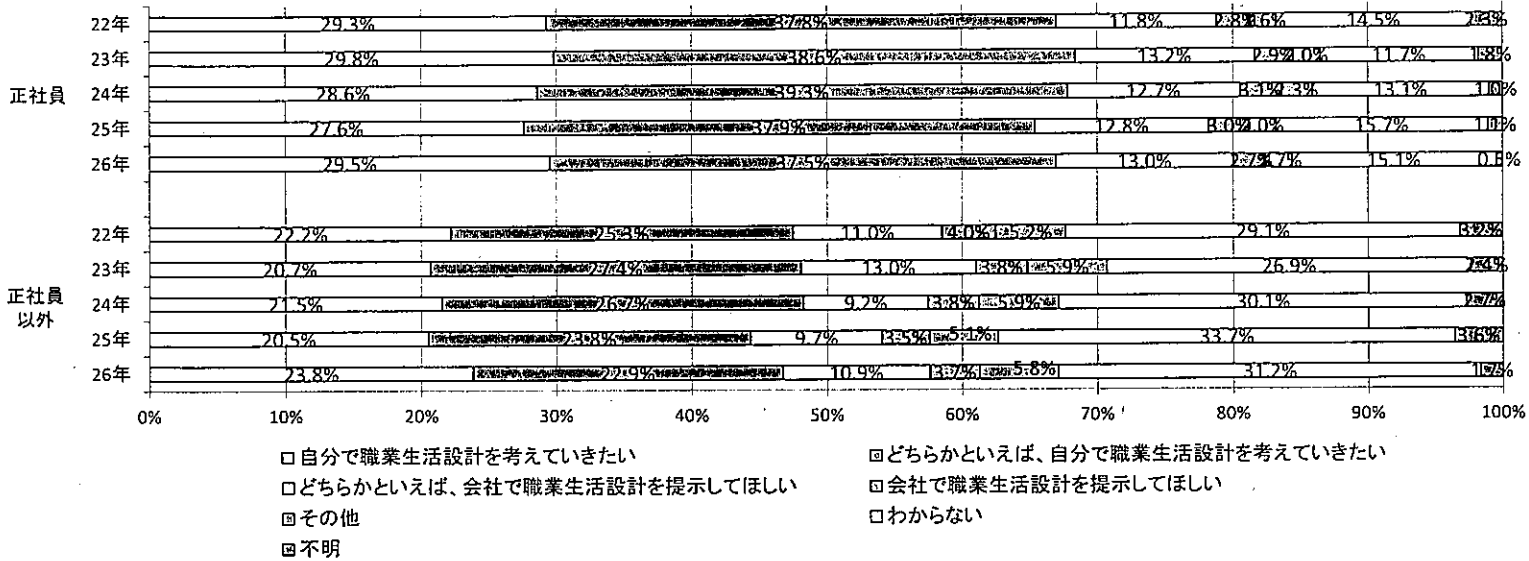
資料出所: 厚生労働省「能力開発基本調査(平成22~26年度)」(調査対象年度は平成21~25年度)

# 職業生活設計の考え方

## 【個人調査】

- 自分自身の職業生活設計について、
  - ・ 正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割に上っている。
  - ・ 正社員以外では、主体的に職業生活設計を考えたいとする割合が半数以下に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が約3割と、正社員と比べて2倍以上高くなっている。

職業生活設計の考え方

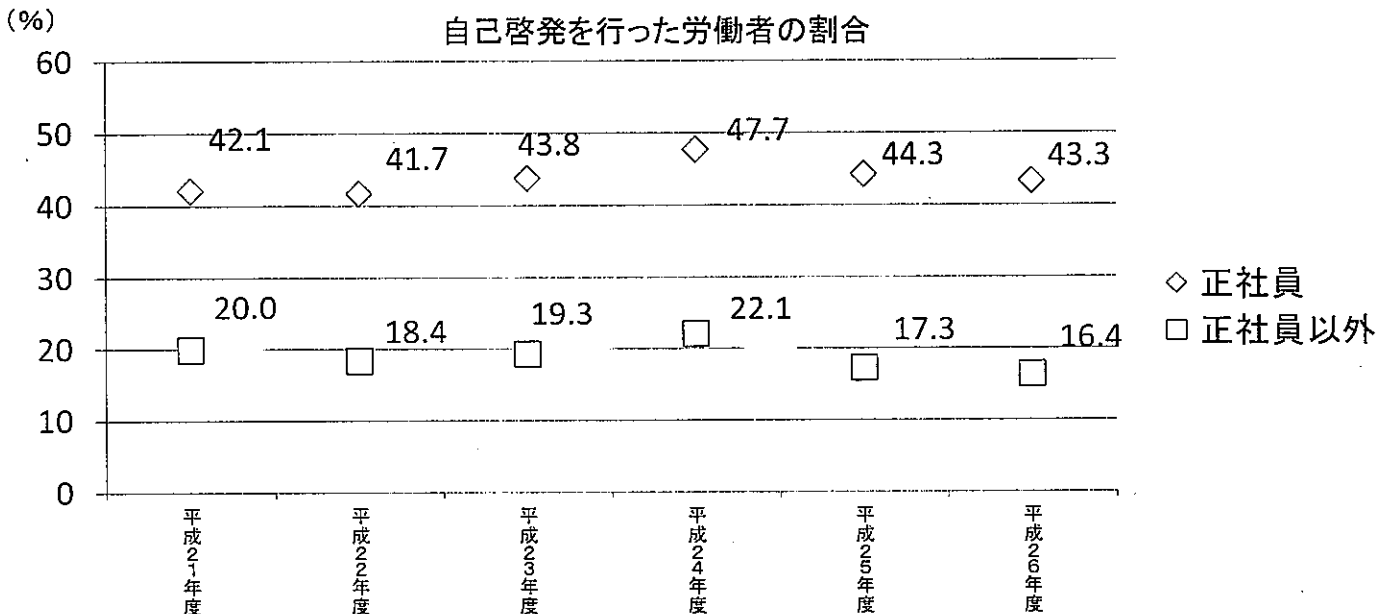


資料出所:厚生労働省「平成22~26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成21~25年度) 35

# 自己啓発を行った労働者の割合

## 【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
  - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
  - ・ 正社員・正社員以外ともに、ほぼ変化がみられないが、正社員・正社員以外とも平成25年度以降は若干低下している。



資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査(平成21~26年度)」(調査対象年度は平成20~25年度)

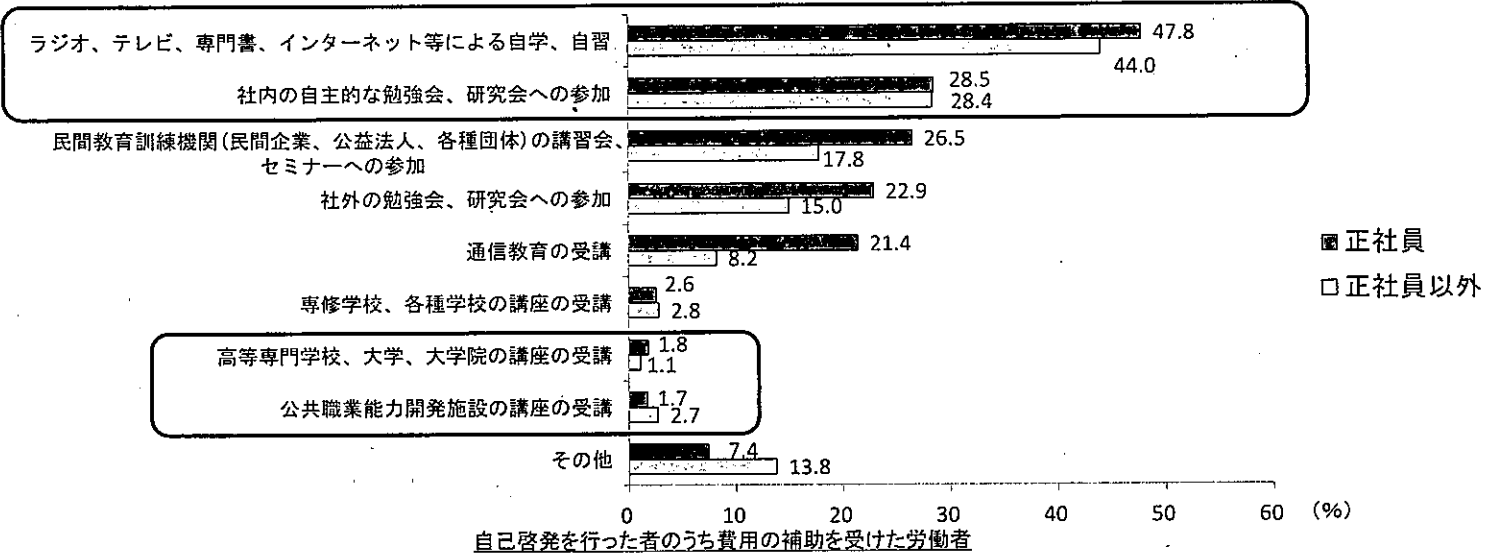
# 自己啓発の実施方法等

## 【個人調査】

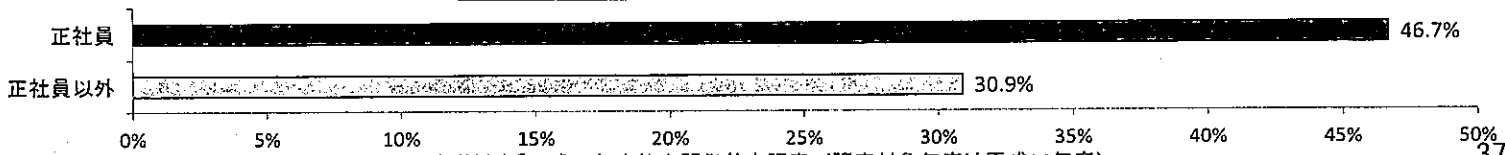
- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、多いのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学、自習」や「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっており、少ないのは、「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」や「公共職業能力開発施設の講座の受講」となっている。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約47%、正社員以外では約31%となっている。

※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等

### 行った自己啓発の実施方法(複数回答)



### 自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



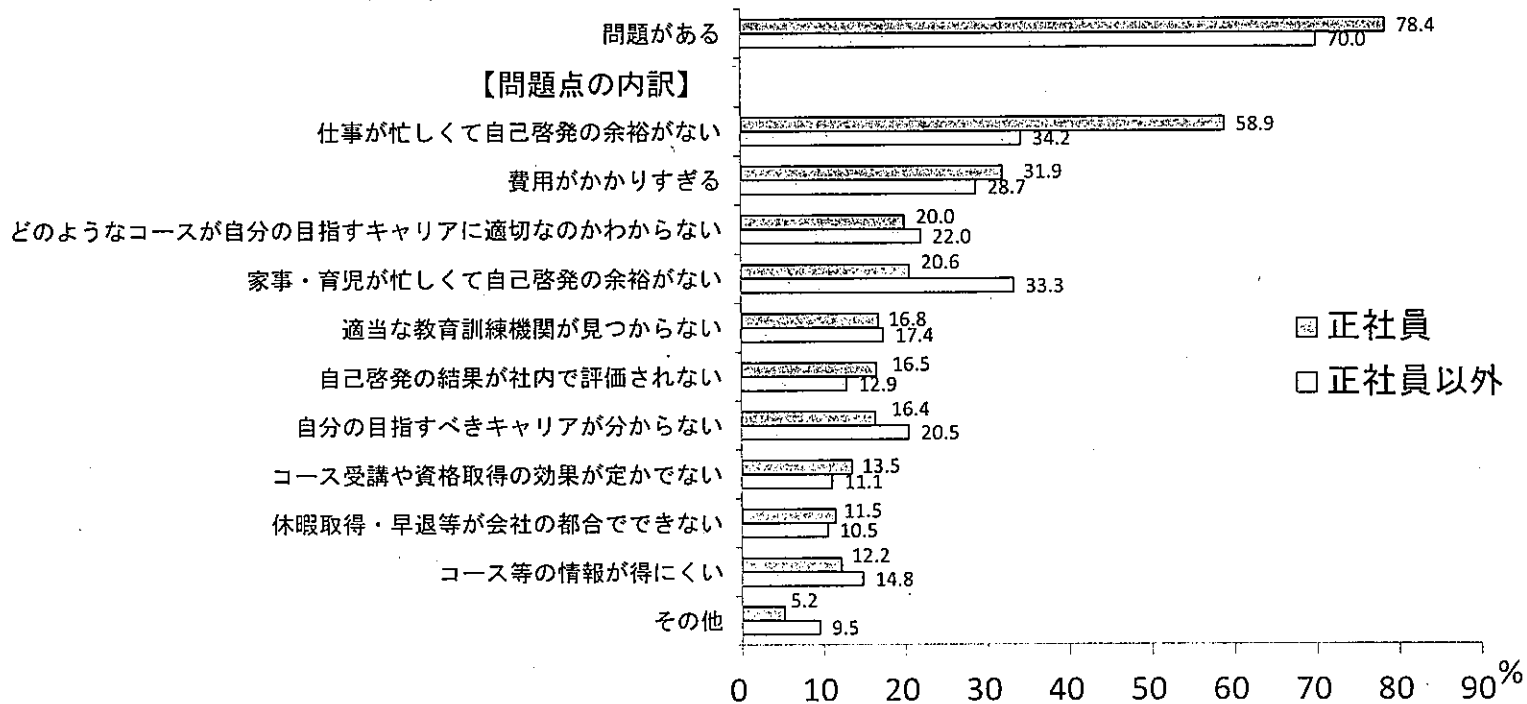
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

# 自己啓発の問題点

## 【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
- ※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

### 自己啓発に問題があるとした労働者及びの問題点の内訳(複数回答)



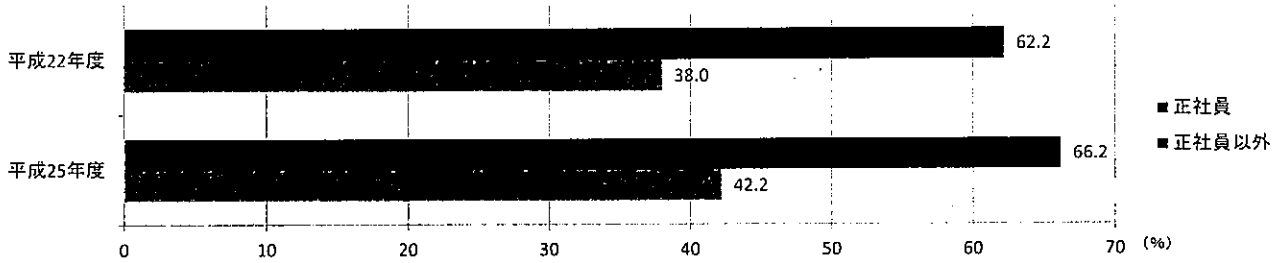
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

# 労働者に対する自己啓発への支援

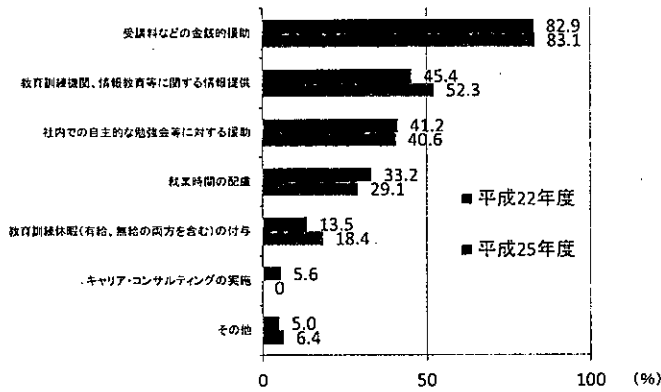
【事業所調査】

- 自己啓発への支援を行っている事業所は正社員では6割を超えているが、正社員以外では約4割にとどまっている。
- 自己啓発への支援としては、受講料などの金銭的援助が最も多く、次に教育訓練機関、情報教育等に関する情報提供が多い。

労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所

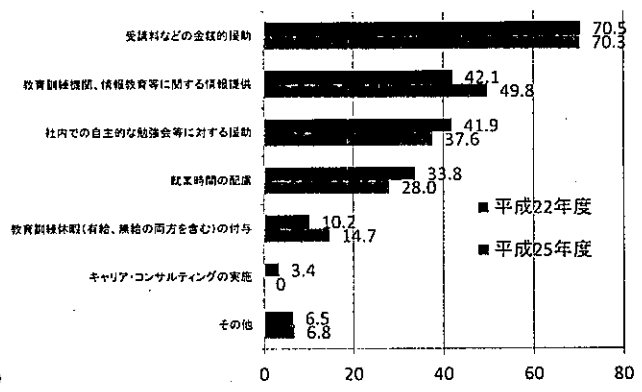


労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員)



※「キャリア・コンサルティングの実施」は平成25年度では調査を実施していない

労働者に対する自己啓発への支援の内容(複数回答)(正社員以外)



※「キャリア・コンサルティングの実施」は平成25年度では調査を実施していない

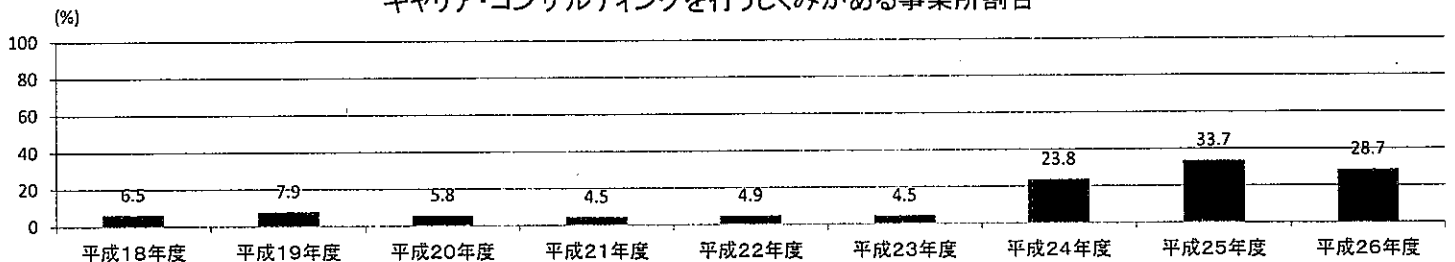
資料出所: 厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

# 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割弱。
- 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」が約2割となっている。

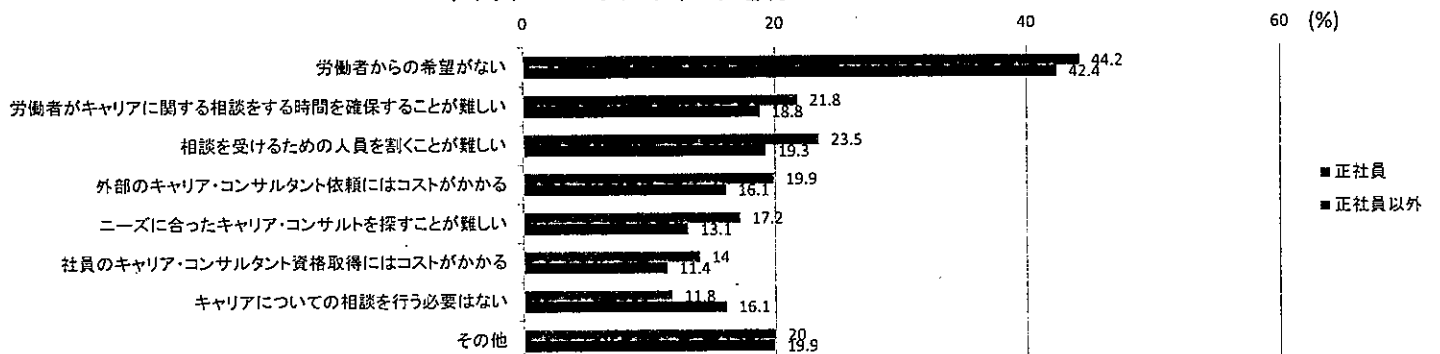
キャリア・コンサルティングを行うしくみがある事業所割合



※ 平成23年度調査までは、制度としての導入の有無を調査。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: 厚生労働省「能力開発基本調査(平成18~26年度)」(調査年度は平成17~25年度)

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)



資料出所: 厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査年度は平成25年度)

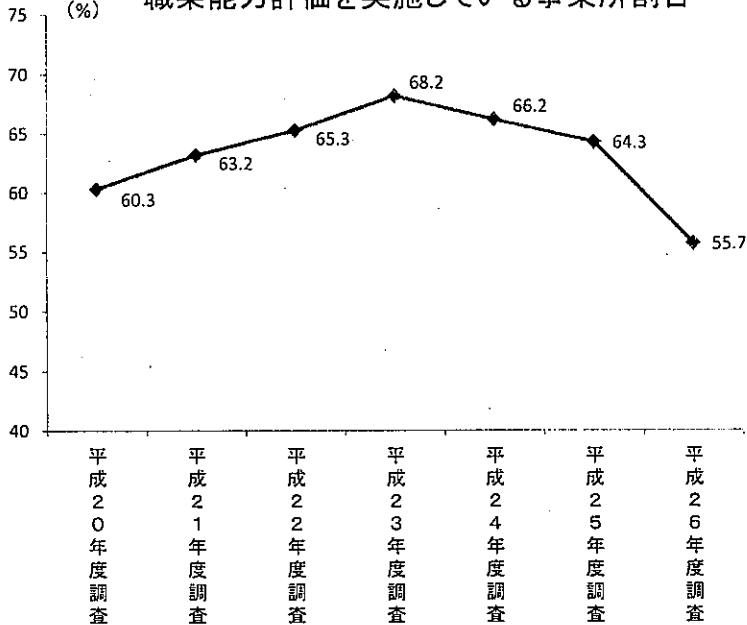
# 職業能力評価の実施状況・活用方法

## 【事業所調査】

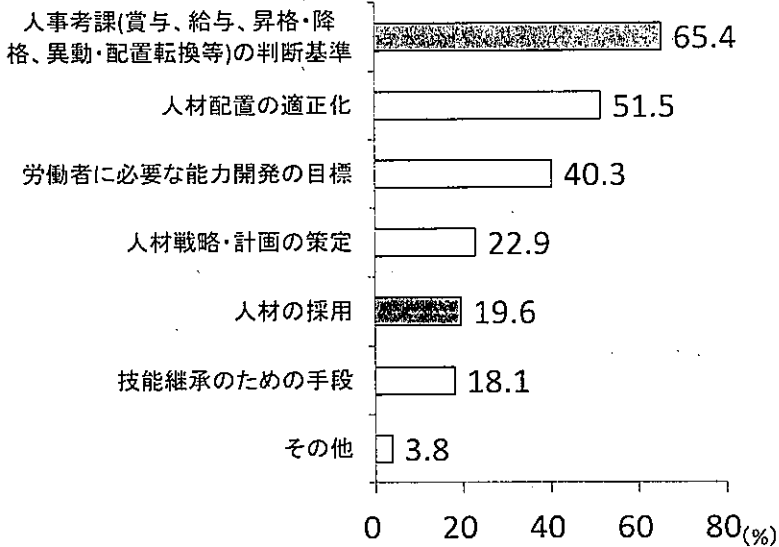
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は概ね6割で推移している。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法(複数回答)



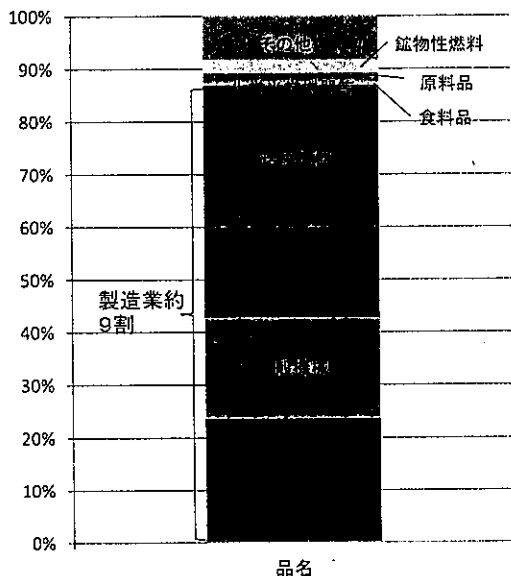
資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)

資料出所:厚生労働省「能力開発基本調査(平成20~26年度)」(調査対象年度は平成19~25年度)

## ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

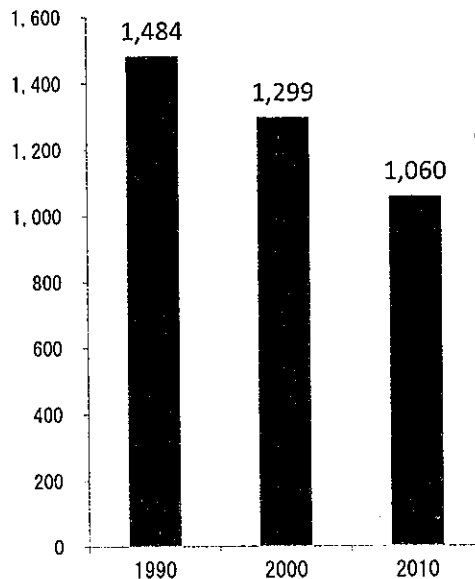
- 製造業は、日本の輸出額の約9割を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約71兆円)に占める製造業の割合



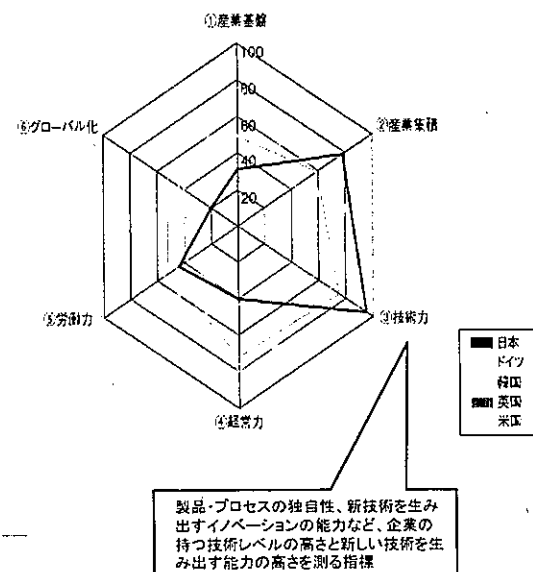
資料出所:財務省貿易統計(平成25年度分)

製造業の就業者数の推移



資料出所:総務省労働力調査(2010年は平成22年(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)



資料出所:2013年版ものづくり白書

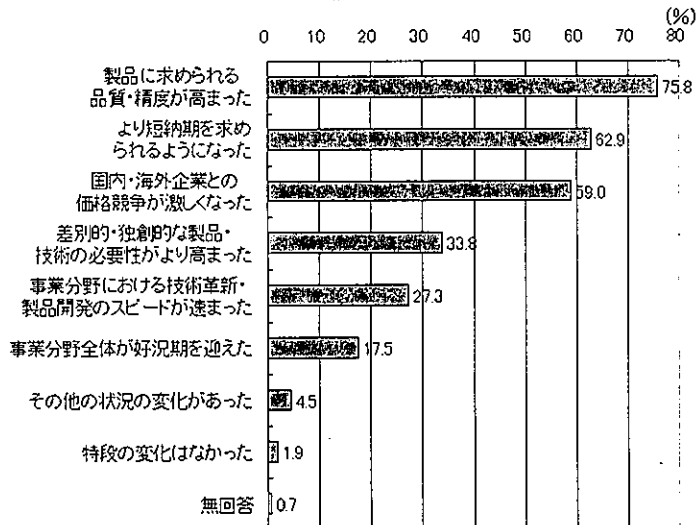


# ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

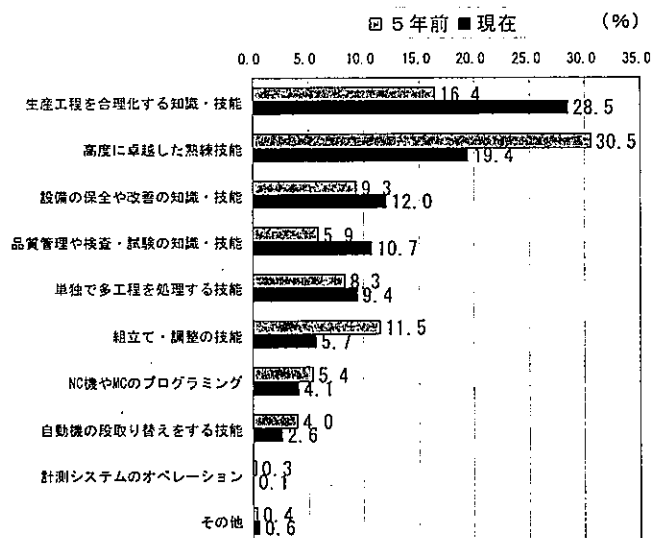
- ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「製品に求められる品質・精度の高まり」や「より短納期を求められること」等が挙げられる。
- 技能系社員に求められる知識・技能としては、「高度に卓越した熟練技能」などが減少する一方で、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識

(複数回答)



技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能

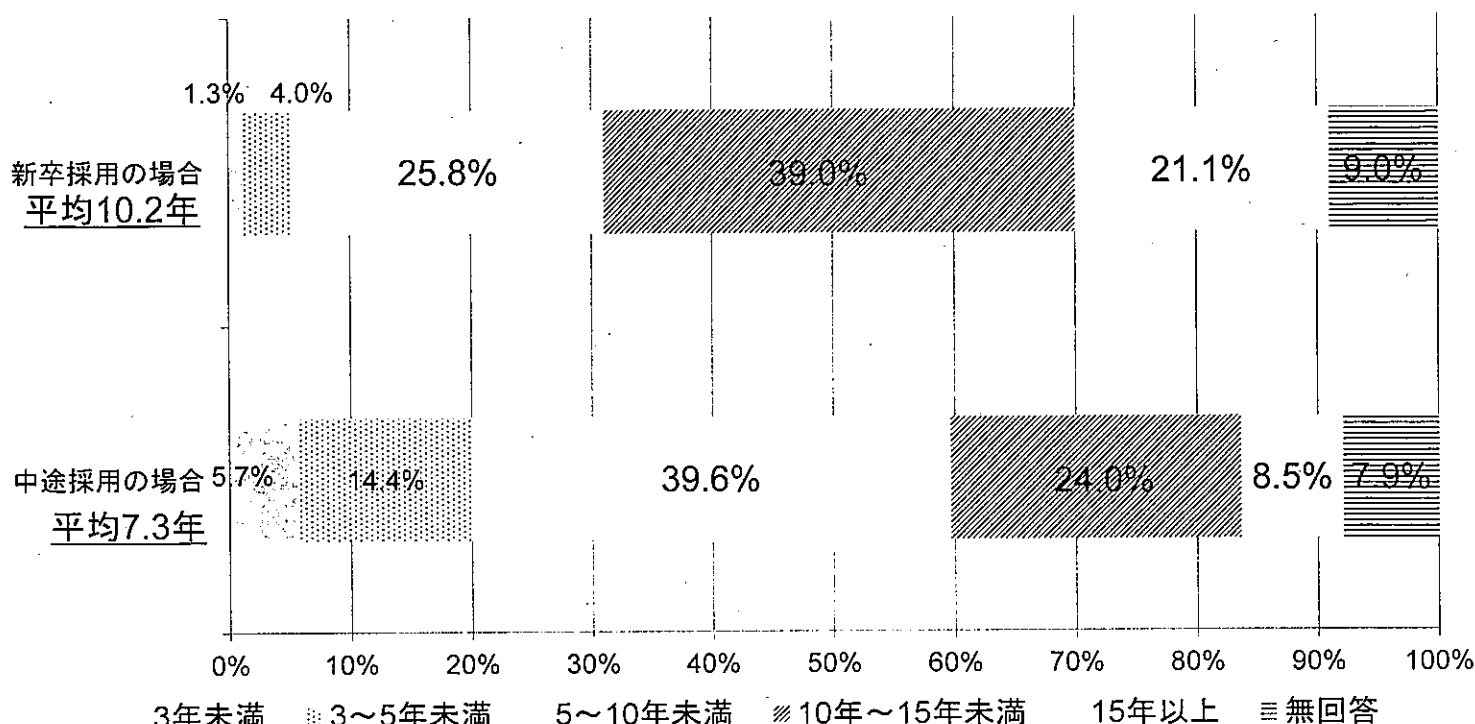


資料出所：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年) 43

## 技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間

技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数について、

- 新卒採用の場合には、平均10.2年を要し、
- 中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する等、ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。

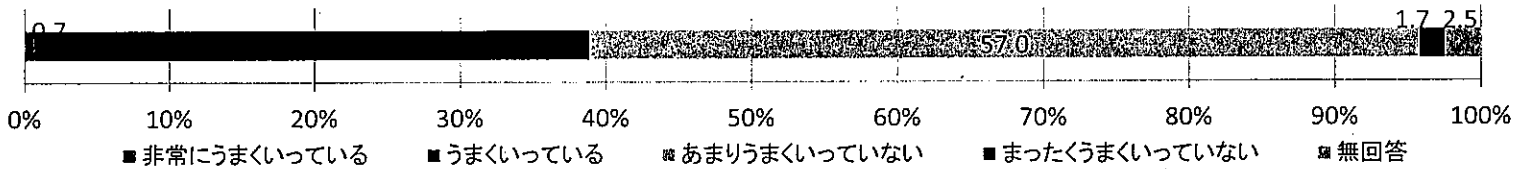


資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

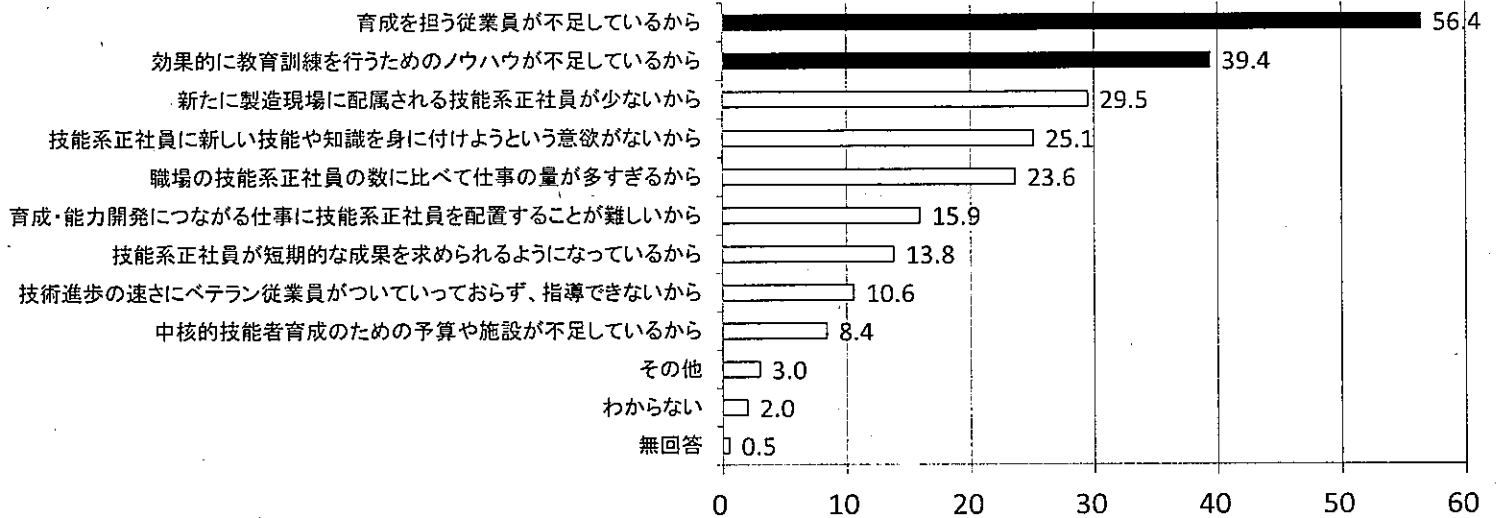
## 中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

- 中核的技能者の育成状況について、約6割が「うまくいっていない」(「あまりうまくいっていない」+「まったくうまくいっていない」との回答)。
- その要因として、育成するための指導者の不足(約6割)やノウハウの不足(約4割)が挙げられる。

中核的技能者の育成状況(n=2608)



中核的技能者の育成がうまくいっていない要因(複数回答、n=1532、単位%)



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

45

## 3. 職業能力開発に係る現行制度・施策

# (1) 職業能力開発促進法・職業能力開発基本計画・ 勤労青少年福祉法

## 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の概要

総則	<b>目的(第1条)</b> ○職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策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の施策等を総合的かつ計画的に講ずること ○職業に必要な労働者の能力を開発し、向上させることを促進し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること	<b>基本理念(第3条)</b> ○職業能力開発の促進は、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、労働者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		
	<b>職業能力開発計画(第5条～第7条)</b> ○厚生労働大臣は、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関する基本となるべき計画(職業能力開発基本計画)を策定すること(第5条) ○都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めること(第7条)			
職業能力開発の促進	<b>事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条～第14条)</b> ○事業主等の行う職業能力開発促進の措置について、その内容、方法、実施体制等について規定	<b>国及び都道府県による職業能力開発促進の措置(第15条～第15条の5)</b> ○事業主等に対する国及び都道府県による援助、助成等の内容について規定		
	<b>国及び都道府県による職業訓練の実施等(第15条の6～第23条)</b> ○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定	<b>事業主等の行う職業訓練の認定等(第24条～第26条の2)</b> ○事業主の行う職業訓練の認定等について規定		
	<b>実習併用職業訓練実施計画の認定等(第26条の3～第26条の7)</b> ○実習併用職業訓練の実実施計画の認定等について規定	<b>職業能力開発総合大学校(第27条)</b> ○指導員訓練等を行うための職業能力開発総合大学校について規定		
	<b>職業訓練指導員等(第27条の2～第30条の2)</b> ○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定			
	<b>職業訓練法人(第31条～第43条)</b> ○認定職業訓練を行うことを主たる目的とする職業訓練法人について、設立根拠、人格、業務、登記等について規定			
	<b>技能検定(第44条～第51条)</b> ○労働者の技能の向上とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的として行われる技能検定について規定			
職業能力開発協会	<b>中央職業能力開発協会(第52条～第78条)</b> ○中央職業能力開発協会について規定	<b>都道府県職業能力開発協会(第79条～第90条)</b> ○都道府県職業能力開発協会について規定	<b>雑則(第91条～第99条)</b>	<b>罰則(第99条の2～第108条)</b>

# 最近の職業能力開発促進法の改正概要

## 平成9年改正

- 公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制の整備  
(当時の職業能力開発短期大学校で行っていた高度職業訓練に加えて、新たな高度訓練を行う施設として「職業能力開発大学校」を整備 等)
- 労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進  
(事業主は、必要に応じて、有給教育訓練休暇等により、その雇用する労働者の自発的な職業能力の開発・向上を促進する旨の規定を整備 等)

## 平成13年改正

- 労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進  
(労働者による「職業生活設計」について新たに法に位置付けるとともに、基本理念及び責務規定について整備)
- 職業能力評価制度の整備  
(職業能力検定の整備に係る考え方を明らかにするとともに、技能検定制度については、民間機関に委託できる試験業務の範囲を拡大する(指定試験機関制度)等の整備)

## 平成18年改正

- 実習併用職業訓練制度(実践型人材育成システム)の創設  
(事業主が講ずる措置として、実習併用職業訓練を実施することを追加したほか、実習併用職業訓練を実施しようとする事業主が作成する実施計画の厚生労働大臣による認定制度を創設 等)
- 若者等の熟練技能の習得促進  
(熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加)
- 労働者の自発的な職業能力開発の促進  
(事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与について追加)

# 第9次職業能力開発基本計画(平成23~27年度)の全体像

—成長が見込まれる分野の人材育成  
と雇用のセーフティネットの強化—

### 現状認識

- 少子高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行。
- 職業能力形成機会に恵まれない非正規労働者の数や就業者に占める割合が増加。
- このような状況の下で、持続可能な活力ある経済社会を構築するには、若年者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者を含めた一人一人が職業訓練等を通じて能力を高め、生産性を向上させることが不可欠。

### 今後の方向性

- 成長が見込まれる分野の人材育成や、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野の人材育成が喫緊の課題。
- 雇用のセーフティネットの一環として、雇用保険を受給できない者も安心して職業訓練を受けることができる仕組みを創設。
- 能力本位の労働市場の形成に資するため、教育訓練と結びついた職業能力評価システムの整備。
- 個人の主体的な能力開発や企業による労働者の能力開発を支援。
- 国、地方公共団体、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が役割分担をしながら、企業や地域のニーズを踏まえつつ、我が国全体として必要となる職業訓練等を実施。

### 今後の職業能力開発の基本的施策の展開

#### 1. 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進

- (1)成長が見込まれる分野の人材育成
  - ①介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境等の分野において必要とされる人材育成の推進
  - ②人材ニーズの把握、訓練カリキュラムや指導技法の研究開発
  - ③民間教育訓練機関の更なる活用
  - ④大学等教育機関との連携強化
- (2)ものづくり分野の人材育成
  - ①国は、先導的な職業訓練を含め高度な職業訓練を、都道府県は地域産業ニーズに密着した基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施
  - ②環境、エネルギー分野等の新しい分野の訓練の拡充

#### 2. 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

- (1)雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化
  - ①中央と地方の協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年度計画の策定
  - ②離職者に対する公共職業訓練の実施
- (2)第2のセーフティネットの創設  
雇用保険を受給できない求職者に対する第2のセーフティネットとして無料の職業訓練及び訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設
- (3)ジョブ・カード制度の普及促進
  - ①ジョブ・カードを職業能力開発施策の基本ツールとして活用
  - ②国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制の枠組みの下での普及・促進
  - ③求職者支援制度においても活用

#### 3. 教育訓練と連携した職業能力評価システムの整備

- ①職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけた「実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)」の構築
- ②職業能力評価基準の普及・促進
- ③技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう見直し

#### 4. 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

- (1)個人の主体的な能力開発の支援  
就職・転職時等必要ときにキャリア・コンサルティングを受けられる環境の整備
- (2)企業による労働者の能力開発の支援  
キャリア形成促進助成金等の効果的な活用
- (3)キャリア教育の推進  
教育施策と密接に連携した職業能力開発施策の展開

#### 5. 技能の振興

- ①各種技能競技大会の実施等による技能の重要性の啓発
- ②技能者との交流等による若年者への技能の魅力の紹介

#### 6. 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

- 長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母、障害者等に対する能力開発

#### 7. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ①開発途上国への訓練指導員の派遣等による職業訓練の実施の支援
- ②開発途上国における日本型技能評価システム構築の支援
- ③新たな技能実習制度の適切な実施

#### 8. 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能(総合調整機能)の強化

- (1)職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定
  - ①我が国全体の職業能力開発の方向性を定める中長期的なビジョンの提示、②国及び地域単位の協議機関を通じた訓練計画の策定
- (2)職業訓練のインフラの構築
  - ①訓練カリキュラム、指導技法、就職支援技法の開発、普及、②訓練に係る情報の提供、品質の確保、③訓練指導員等の育成・確保、④職業能力の評価システムの整備、⑤職業訓練の実施体制の整備

## (2) 職業能力開発施策の概要

### 戦後の人材育成施策の動向と現状・課題

年代	1945年～	1955年頃～	1970年代～	1980年代中頃～	1990年代前半～	1990年代後半～	現代
経済情勢	○復興への取組み	○高度成長 ○急速な工業化	○変動相場制移行 ○石油危機に伴うインフレの進行	○プラザ合意による円高 ○バブル経済発生と景気拡大	○バブル経済崩壊と景気後退 ○資産価格の下落 ○不良債権の発生	○アジア通貨危機 ○金融危機 ○デフレの進行	<b>近年の状況</b> ○世界金融危機 ○東日本大震災の発生 ○デフレの継続
社会背景	<b>激しい労使対立</b> ○過酷な労働環境による争議行為 ○大量復員等による労働力過剰、失業者発生	<b>労働力需給逼迫</b> ○若年層、技術者等の労働力不足 ○中卒者=“金の卵” ○分野別に労働力需給の不均衡発生	<b>急激な賃金上昇</b> ○企業は減量経営へ転換、失業者増 ○1974年春季賃上げ率が32.9%と大幅な賃金上昇	<b>生活の質的向上</b> ○経済成長の成果を生活の質的向上につなげるため、労働時間短縮等労働条件改善の動き	<b>国民意識の多様化</b> ○失業率の上昇 ○産業構造の転換 ○労働者の就労・生活意識の多様化 ○共働き世帯増加	<b>多様な問題</b> ○若者失業率上昇(フリーター、ニート) ○グローバル化による国内産業の空洞化 ○少子高齢化による労働力人口減少	<b>現状・課題</b> ○デフレ継続による賃金の伸び悩み(特に、非正規、中小企業、30～40代、女性の賃金水準の低迷) ○非正規労働者の増加(特に、非正規の固定化、不本意非正規の増加) ○労働者の能力開発、教育訓練費の低下・横ばい ○労働の担い手不足(若者、女性等の活躍推進) ○進めぬ生産性の向上(サービス業、中小企業) ○サービス産業、成長分野等への労働移動
労働法制	<b>基本法の整備</b> ○労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の制定等	<b>積極的雇用政策</b> ○雇用対策法、職業訓練法の制定等	<b>失業の予防</b> ○雇用保険法、雇用安定資金制度の制定等	<b>働き方の多様化</b> ○男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パートタイム労働法の制定、労働基準法、雇用保険法、育児・介護休業法の改正等	<b>就業機会の拡充</b> ○高齢者雇用安定法、労働者派遣法、雇用対策法の改正等		
能力開発施策	<b>技能労働者の育成</b> ○労働力不足時代に即応した技能労働者の養成・確保のための職業訓練や技能検定の実施体制の制度的基盤の確立 旧職業訓練法の制定(1958年) 職業訓練法の制定(1969年)		<b>事業主等が行う職業訓練の推進</b> ○雇用保険法における3事業の1つとして、能力開発事業を創設 雇用保険法の制定(1974年) ○生涯職業訓練、生涯技能評価体制の確立 ○委託訓練の創設 職業訓練法の改正(1978年)	<b>労働者の主体的なキャリア形成の支援</b> ○事業内職業能力開発計画の策定、有給休暇の付与等による労働者の職業能力の開発・向上等 ○委託訓練の積極的な活用等 職業能力開発促進法の制定(1985年)	<b>若年の技能場慣れの風潮を踏まえた、職業訓練の体系的整理、国際協力の推進</b> 職業能力開発促進法の改正(1998年)	<b>教育訓練休暇制度の充実等自発的な能力開発の開発・向上の推進</b> 職業能力開発促進法の改正(1998年) ○教育訓練給付制度の創設 雇用保険法の改正(1998年)	経済の好循環実現に向けた政労使会議(第1回)(平成26年9月29日)樋口委員提出資料を、加工し作成
							実習併用職業訓練制度の創設(2006年) 求職者支援制度の創設(2011年) 専門実践教育訓練給付の創設(2014年)

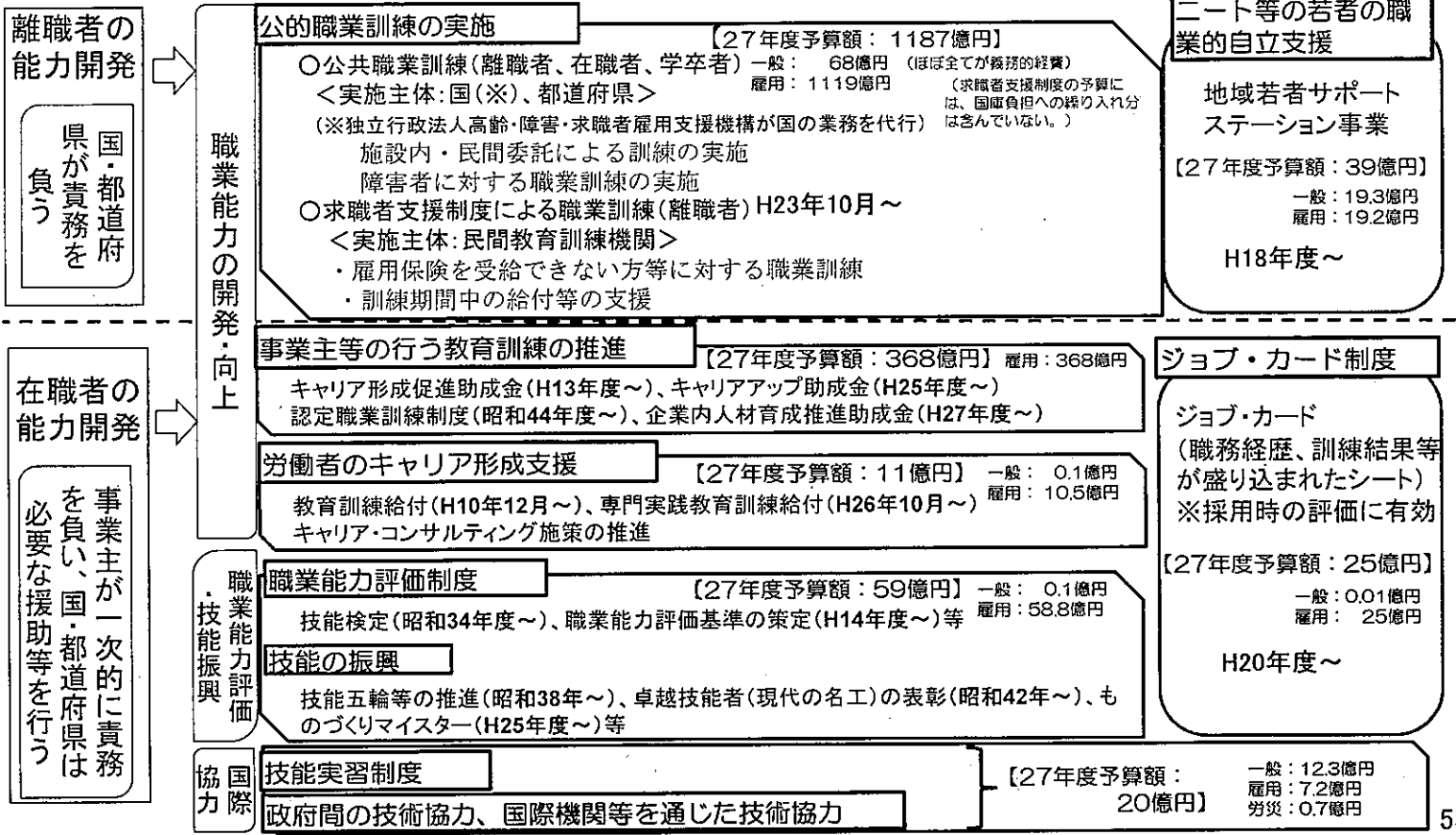
# 職業能力開発施策の概要(平成27年度)

○「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

【27年度予算額(能開局全体)：1793億円】

一般：114億円  
 労災：7億円  
 雇用：1672億円

※予算については、経開局要求分のみ



## (3) 公的職業訓練

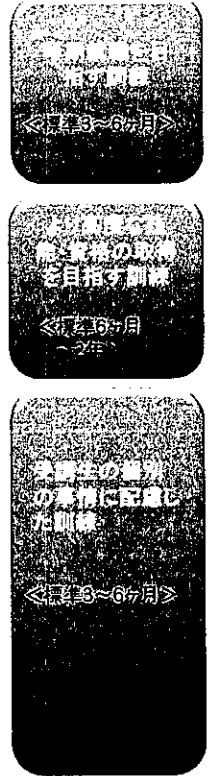


# 公共訓練(委託訓練について)

- 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26年度実績93,855人: 就職率74.2%)

<委託先機関の主な例(平成25年度実績より)>

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%、NP  
○法人3%、大学等2.3%、一般公益法人1.6%、その他1%



<b>知識等習得コース</b>	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。
<b>日本版デュアルシステム (委託訓練活用型)</b>	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。
<b>実践的人材育成コース</b>	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。
<b>資格取得コース</b>	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。
<b>母子家庭の母等の職業的自立促進コース</b>	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。
<b>母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース</b>	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。
<b>定住外国人向け職業訓練コース</b>	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。
<b>刑務所出所者向け職業訓練コース</b>	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。

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

## 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・効率化等に必要となる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26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	102,887人	51,750人	51,137人



# 学卒者訓練の概要

- 国は、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者等2年間)している。
- 都道府県は、職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させるための長期課程の訓練を実施(高卒者等1年～2年間、中卒者等2年間)している。

		職業能力開発短期大学校等 (ポリテクカレッジ)	応用課程 (専門課程修了者等を対象にした2年間の訓練)
実施施設	職業能力開発校	職業能力開発大学校 職業能力開発短期大学校 等 (ポリテクカレッジ)	職業能力開発大学校 等 (ポリテクカレッジ)
目的	地域の実情に応じ、地域産業に必要な多様な技能・知識を労働者に養成	高度なものづくり人材を育成するため、技術革新に対応できる高度な知識・技能を兼ね備えた実践技能者を養成	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を育成
訓練時間	中卒者等(2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上)、高卒者等(1,400時間以上)	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上	2,800時間(1年につき概ね1,400時間)以上
訓練科	OA事務科、機械加工科、自動車整備科、木造建築科 等	生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等	生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等
受講料	各都道府県で定める額。	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) *別途、入学金169,200円が必要	390,000円(1年間:高齢・障害・求職者雇用支援機構実施分) *別途、入学金112,800円が必要

平成26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	
	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
学卒者訓練	18,378	96.5%	5,730	99.4%	12,648	95.7%

59

# 日本版デュアルシステム

## 事業の概要

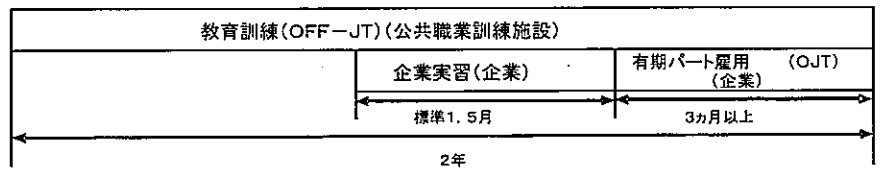
- 企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。

### 1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間:9か月以上3年以下  
 対象者:高校卒業者等  
 受講料:原則有料 就職率:95.3%  
 実施主体:ポリテクカレッジ、都道府県  
 主な訓練コース例:メカトロニクス技術科、  
 港湾・物流科、電気技術科

(実施例)

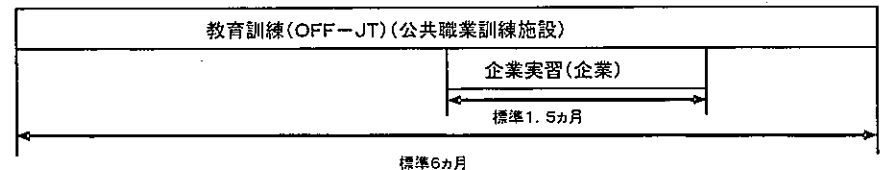
※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



### 2. 短期課程活用型

訓練期間:6か月以上1年以下  
 対象者:フリーター等  
 受講料:無料 就職率:91.7%  
 実施主体:ポリテクセンター、都道府県  
 主な訓練コース例:機械加工技術科、  
 電気設備科、左官技術科

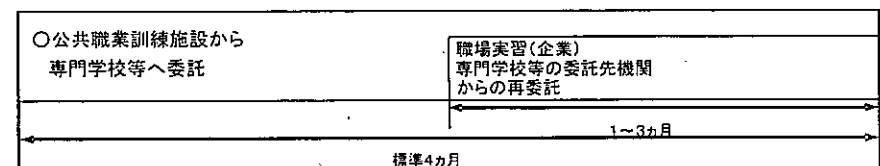
(実施例)



### 3. 委託訓練活用型

訓練期間:4か月以上6か月以下  
 対象者:離職者等  
 受講料:無料 就職率:79.5%  
 実施主体:民間教育訓練機関等  
 (都道府県より委託)  
 主な訓練コース例:介護サービス科、  
 OA事務科、医療事務科

(実施例)



60

- 地域ニーズを踏まえ、不安定な就労の若者の安定的な就職の実現等を進めるため、産学官による地域コンソーシアムを構築し、就職可能性をより高めるための職業訓練コースの開発・検証を実施し、民間教育訓練機関(専門学校等)における取組を支援(平成26年度～)。
- 平成27年度より、実施箇所数を10か所から25か所に拡充するとともに、地域の人材ニーズに応じた在職者向けの職業訓練コースの開発を行うなど事業内容も拡充。

※平成26年度実施箇所(10か所):北海道、宮城、千葉、東京、長野、愛知、大阪、広島、愛媛、福岡

※平成27年度実施箇所(15か所):福島、茨城、栃木、埼玉、神奈川、新潟、富山、岐阜、静岡、京都、兵庫、岡山、香川、熊本、沖縄

<コース開発の事例>

**愛媛県:観光分野**

今後の成長分野である観光に関する訓練コースを開発・試行中  
(訓練カリキュラム)  
・ホテル・旅館での企画・営業(旅行商品の開発、販売促進、広報計画)  
・台湾からの観光客に対する接客・販売業務 等

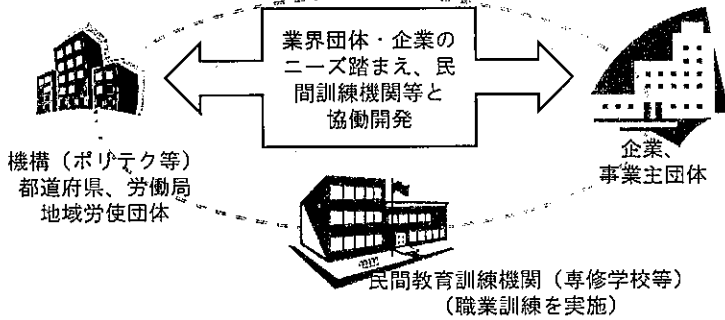
**大阪府:建設分野**

人手不足が生じている建設分野に関する訓練コースを開発・試行中  
(訓練カリキュラム)  
・安全管理 ・建設機械運転等の資格取得 ・測量 等

**宮城県:Webサイト製作分野**

業界からのニーズが高いWebサイト製作に関する訓練コースを開発・試行  
(訓練カリキュラム)  
・Java言語、プログラム作成演習 ・Webアプリケーション作成演習 等

<コンソーシアムのイメージ>



人材不足分野における公共職業訓練の拡充

- 建設、保育、介護等の人手不足分野における再就職を支援するため、各分野の公共職業訓練を拡充する。

※実績の括弧内は平成25年度就職率。

《建設分野》

建設機械等の運転技能だけでなく、パソコンスキル講習等と組み合わせた「総合オペレーション科」や型枠等の要素を取り入れた「住宅建築工事科」等の建設分野のコースを拡充。

【実績】

(建設分野の離職者訓練)

平成25年度受講者数

施設内訓練 6,067人(83.0%)  
委託訓練 139人(60.3%)



《保育分野》

委託単価の引き上げ等保育士の資格取得コースを拡充する。

【実績】

(保育士の資格取得コース)

平成25年度受講者数

1,018人(86.8%)



《介護分野》

より実践的な能力開発を支援するため、座学と企業実習を組み合わせたデュアル方式の訓練コースを拡充する

【実績】

(委託訓練活用型デュアルシステムにおける介護分野)

平成25年度受講者数

1,556人(80.2%)



上記の能力開発支援を充実させ、これらの分野における再就職支援を強化

人手不足分野を抱えている地域において、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組を通じて、当該分野における安定的な人材の確保を目指す。

- 平成27年度は、10か所をコンテスト方式で選定。  
※27年度採択地域：北海道、富山県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、鳥取県、山口県、徳島県、宮崎県
- 選定された都道府県は、地域の関係者（自治体、労働局、機構、地域労使団体、民間教育訓練機関等で構成する地域人材育成協議会を設置）と協議しつつ事業を実施。
- 国から都道府県への委託により実施する（年間上限3億円、実施期間は最長3年間を想定）。

現状

標準的な公的職業訓練のスキーム(セーフティネットとしての離職者訓練が中心)

施設内訓練

- 都道府県、高齢・障害・求職者支援機構
- ・ 主にものづくり分野における訓練の実施
- ・ 訓練期間 標準6ヶ月～1年
- (例) 金属加工、電気設備、溶接

委託訓練

- 都道府県が民間訓練実施機関(企業、専修学校等)に委託して実施
- ・ 訓練期間 標準3ヶ月～6ヶ月、標準月100時間
- ・ 委託費 原則訓練受講生1人あたり月6万円が上限
- (例) 介護サービス、情報処理、経理

地域創生人材育成事業

既存の公的職業訓練のスキームでは対応できないフレキシブルな訓練プログラムを実施して、地域に即した人材育成可能に

事例

愛知県：通信/Eラーニング訓練（介護分野）

介護実務経験者の現場復帰を円滑に進めるため、育児等により日中の通学による職業訓練受講が難しい者を対象に、通信教育（又はEラーニング）による職業訓練を実施。

京都府：オーダーメイド型訓練

従来の職業訓練では就職に結びつかなかった就職困難者に対し、各対象者毎に訓練カリキュラム等を作成・実施するとともに、訓練・就職から定着までの支援をオーダーメイドで実施。

富山県：小規模事業者による実践的訓練（伝統産業分野）

従来の一定数の定員確保を要する訓練ではなく、個人や少人数を対象にして、伝統産業を担う小規模事業所での直接雇用を通じて、ものづくりと新商品開発・マーケティングとを組み合わせた実践的な訓練を実施。

公的職業訓練の標準モデルとして活用

求職者支援制度の概要

- 国は、主に雇用保険を受給できない方(特定求職者)を対象に、求職者支援訓練を実施しています。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる公的な職業訓練です。
- 受講料は無料(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には職業訓練受講給付金も支給されます。
- ハローワークが訓練受講者ごとに支援計画を作成し、訓練実施機関と連携した就職支援を行います。

(1)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

(2)訓練期間: 3～6か月

(3)給付金:職業訓練受講給付金

(受講期間中 月10万円+交通費の支給(本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合に支給))

(4)訓練の種類

- ・基礎コース(基礎的能力を習得する訓練(職種・業種横断的な訓練))
- ・実践コース(基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練)
- (実践コースの例) ・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

(5)実施機関:民間教育訓練機関等

- ・訓練実施機関は、厚生労働大臣が認定
- (具体的な認定事務は、訓練内容、就職実績等に関する要件に基づき、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施)
- ・訓練実施機関に対しては、訓練の運営費等として奨励金を支給
- <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>訓練修了者の就職率に応じ奨励金の額に差を設け、効果的な訓練と就職支援へのインセンティブを高めている(5～7万円/人月)

(6)根拠法:求職者支援法 (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)(平成23年10月施行)

平成26年度実績

※平成26年度中に開講したコース(就職率は修了3ヶ月後の状況)

受講者数合計:55,003人

(基礎コース)16,459人 就職率:51.7%

(実践コース)38,544人 就職率:55.9%



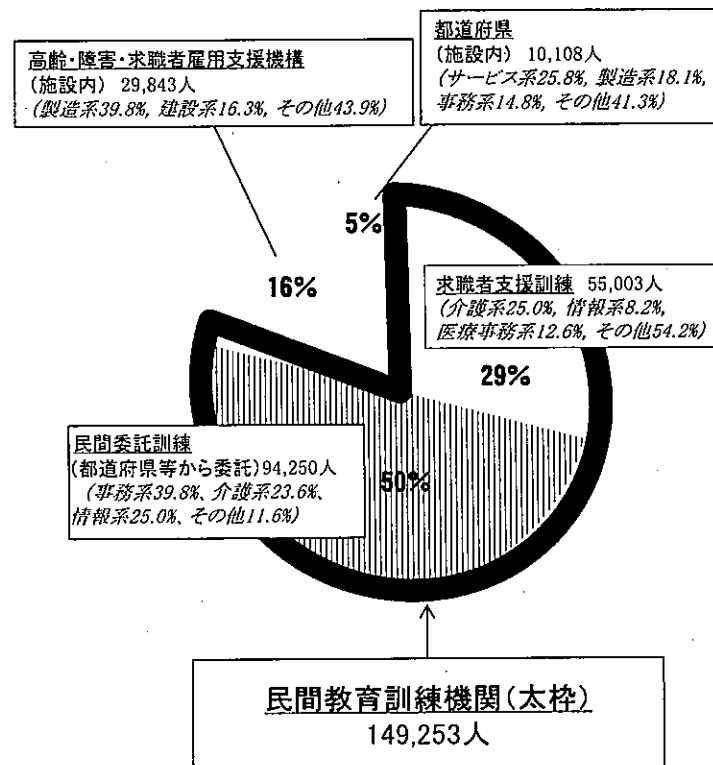
# 職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

<p><b>訓練規模(H26(確定値))</b>                  離職者訓練：29,843人                  学卒者訓練：5,730人                  在職者訓練：51,750人</p> <p><b>就職率</b>                  86.3%                  99.4%</p> <p><b>特徴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 離職者訓練や、高度な学卒者訓練を実施。</li> <li>○ 民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。</li> <li>○ 全国ネットワークによるスケールメリット(※)を活かし、                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①全国異動により計画的に育成された職業訓練指導員、</li> <li>②職業能力開発総合大学校を中心に全国各施設からの改善提案を反映したカリキュラムにより、全国規模で訓練水準を維持・向上</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 震災や雇用情勢の急激な悪化等の際、指導員や訓練資源を柔軟に投入。</p>	<p><b>訓練規模(H26(確定値))</b>                  離職者訓練：10,108人(うち3割7分が東京都)                  学卒者訓練：12,648人                  在職者訓練：51,137人</p> <p><b>就職率</b>                  76.4%                  95.7%</p> <p><b>特徴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。 (木工関係などいわゆる生業系や、自動車整備等を実施)</li> <li>○ 個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。 (5県で離職者訓練実績がゼロ。当該5県機構訓練受講者：3,659人)</li> <li>○ 訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ</li> </ul>	<p><b>訓練規模(H26(確定値))</b>                  離職者訓練：149,253人                  専修学校生徒数：659,452人                  教育訓練給付：121,056人</p> <p><b>就職率</b>                  委託訓練：74.2%                  求職者支援訓練：55.9%(実践コース)</p> <p><b>特徴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない教育訓練機会を提供。</li> <li>○ 専修学校、教育訓練企業、公益法人等が実施可能な訓練を実施。</li> <li>○ 国は民間委託訓練や求職者支援訓練を通じて、求職者に対し民間が実施する訓練機会を提供。</li> </ul>
<p>各都道府県の地域訓練協議会(地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局)において、機構、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。</p>		
<p><b>訓練科目</b></p> <p>例：金属加工科、機械加工技術科、スマート電力監視システム設計製作科等</p>	<p><b>訓練科目</b></p> <p>例：自動車整備科、木工科、介護サービス科、情報サービス科、陶磁器製造科等</p>	<p><b>訓練科目</b></p> <p>例：経理、医療事務、OA・コンピュータ研修等</p>

## 民間教育訓練機関の現状

### 離職者訓練の実施状況

平成26年度は**189,204人**に訓練を実施。  
 約**8割**は民間教育訓練機関により実施。



### ○民間教育訓練プロバイダーの推計数 15,105

(内訳)

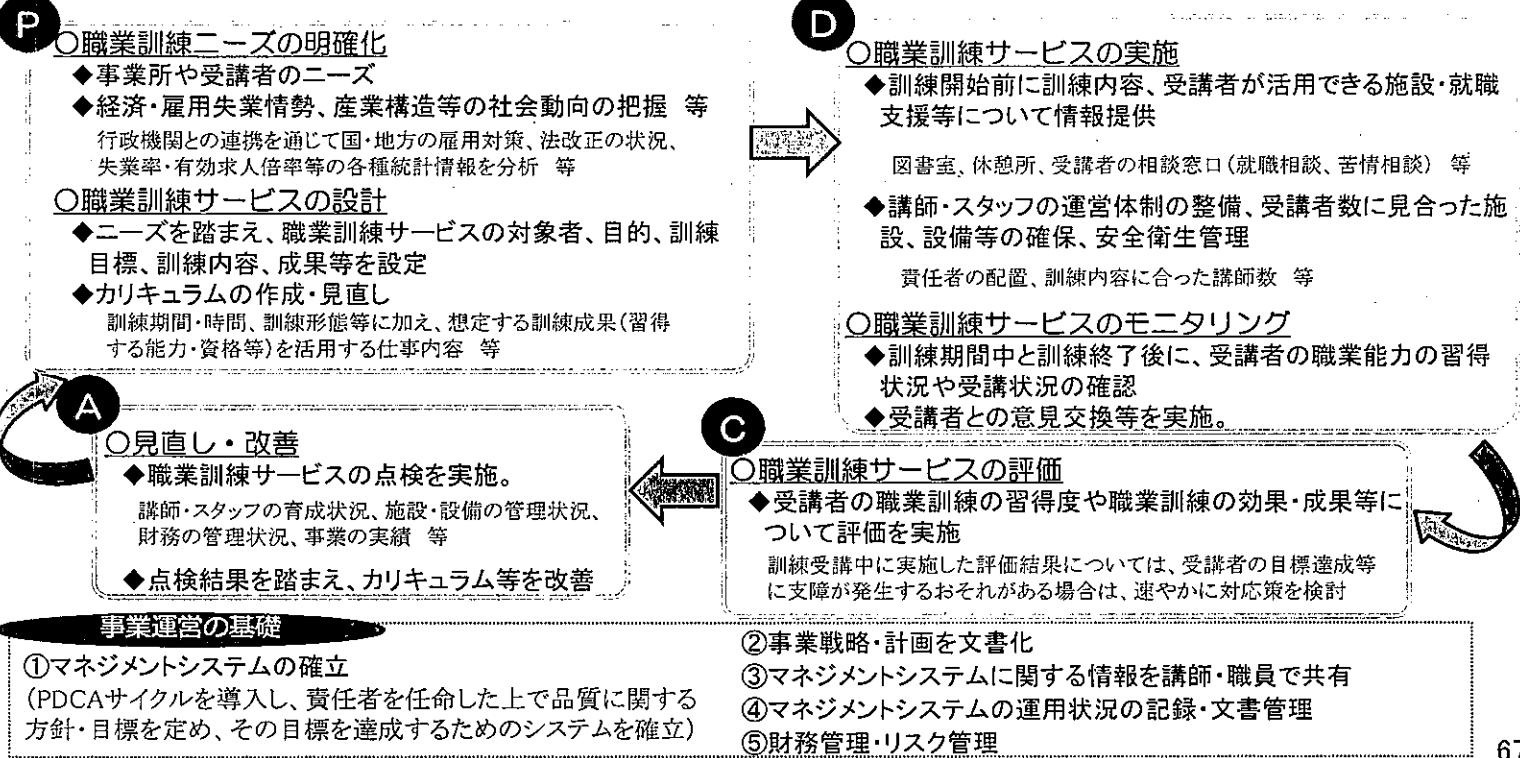
民間企業	4,351
経営者団体	5,196
公益法人	2,650
専修・各種学校	2,142
大学等	766

### ○市場規模 約1.3兆円

(資料出所)「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(労働政策研究・研修機構2007年)

- 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25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。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 一訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上一



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><b>○ジョブコア</b> 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(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><b>○労働力投資法若年者向けプログラム</b> ワシントン州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><b>○登録養成訓練制度</b> 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><b>○ユースビルト</b> 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><b>○Youth CareerConnect</b> STEMといったH-18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新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><b>○雇用体験</b> 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><b>○ユース・コントラクト</b> 若年失業者に対して、既存の制度の拡充に加え、若年者雇用補助金を支給することにより約50万人の若年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せて、最高1500ポンドの助成金が支給される。</p> <p><b>○養成訓練制度</b> 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><b>○Adult Entitlement to Learning</b> 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><b>○Adult Learning Grant</b> 19歳以上の低技能、低所得者向けの職業教育訓練支援制度。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><b>○デュアルシステム</b> 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、合格した場合には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、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><b>○初期職業資格付与</b> 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障料総額を含む月額216ユーロを上限とする資金助成を訓練期間中(6~12ヶ月)に行うもの。</p>	<p><b>○見習い契約</b> 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。原則として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><b>○熟練化契約</b> 労働者と雇用主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)を利用したことがある者が対象。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><b>○社会生活参入契約</b> 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><b>○未来の雇用制度</b> 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>

# 諸外国の失業者に対する訓練(未定稿)

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助成金が導入されており、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・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支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>

資料出所:厚生労働省「海外情勢報告」(2013年)、リクルートワークス研究所「米・英・仏・独の労働政策と人材ビジネス2014」より作成(2014年)

# 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らることができる。</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)からの資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>

## (4) 事業主等に対する支援

71

### 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で行うものがあり、現在、全国で1,131(法人:572施設、法人以外の団体:224施設、単独事業主:335施設(平成26年度実績))の認定職業訓練施設があり、訓練科は2,831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21.5万人(長期課程:約7,000人、短期課程:約20.8万人(平成26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

72

# 建設労働者緊急育成支援対策

平成27年度予算額 16.8億円(新規及び拡充分のみを計上)

建設人材不足へ対応するため、次の事業により建設分野の事業主等による訓練を促進し、人材の育成・確保を図る  
(18,000人養成(平成27~31年度の5年間))

## 離転職者、新卒者等

<国と建設業界が連携した新たな取組>

**1 建設労働者緊急育成支援事業(新規) (6億円)**  
**(5,000人養成(5年))**

離転職者、新卒者、学卒未就職者等について、型枠工等不足する技能者に係る訓練から就職支援までをパッケージとして実施する。(委託事業 5年間の時限措置)

- ①対象職種 型枠工、鉄筋工、とび工等の人材不足職種
- ②事業内容 訓練生募集、座学・実習(1~6カ月。再委託可)の実施、傘下企業等への就職支援等
- ③対象経費 養成経費、就職支援経費、教材費、一般事務費
- ④委託対象 建設産業関係事業団体等
- ⑤実習機関 富士教育訓練センター、三田建設技能研修センター、ものづくり大学等を想定
- ⑥養成規模 年間1,000人×5年=5,000人養成(初年度は600人程度)

## 在職者

<建設業界の主体的な取組に対する支援>

**2 認定職業訓練の充実(拡充) (0.9億円)**  
**(8,000人養成(5年))**

- ①広域団体認定訓練の新規実施団体認定
  - ・大手ゼネコン等が傘下協力企業を中小企業事業主団体化して都道府県知事の認定を受け、その従業員を対象とする認定職業訓練を実施した場合、広域団体として助成  
(1/2経費助成 その他、建設労働者確保育成助成金から一定額の運営費及び施設・設備費用1/2(上限3億円)を助成)
- ②認定職業訓練の充実
  - ・算定基準引上げ
  - ・補助対象要件の見直し

<企業等の個別の取組に対する支援>

**3 キャリア形成促進助成金の拡充(拡充) (9.9億円)**  
**(5,000人養成(5年))**

系列企業、グループ企業等が連携したり、企業が単独で、従業員に実習と座学を組み合わせた訓練を実施した場合に、訓練費用及び賃金への助成を拡充。

- ①経費助成 2/3(中小企業以外は1/2)
- ②賃金助成 Off-JT: 800円/h(中小企業以外は400円/h)  
OJT : 700円/h(中小企業以外は400円/h)

73

# 平成27年度キャリア形成促進助成金

予算額 275億円

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

## ○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容	助成額(※)額は中小企業以外の額
<b>① ものづくり人材育成訓練(拡充)</b> 中小企業以外 中小企業 事業主団体等 建設業や製造業が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ア 企業単独型訓練(企業が単独で実施する訓練) イ 企業連携型訓練(複数の企業が連携して実施する訓練) ウ 事業主団体等連携型訓練(事業主団体等と企業が連携して実施する訓練)	経費助成: 2/3(1/2) 賃金助成: 1h当たり800円(400円) OJT実施助成: 1h当たり700円(400円)

## ○ 事業主向け

助成内容	助成額(※)額は中小企業以外の額
<b>② 政策課題対応型訓練</b>	
①成長分野等人材育成コース ②グローバル人材育成コース ③中長期的キャリア形成コース ④熟練技能育成・承継コース ⑤若年人材育成コース ⑥育休中・復職後等能力アップコース ⑦認定実習併用職業訓練コース ⑧自発的職業能力開発コース	健康(医療・介護)・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 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) 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練 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 採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 大臣の認定を受けたOJT付き訓練(①のアを除く) 労働者の自発的な能力開発に対する支援
<b>③ 一般型訓練</b>	経費助成: 1/2(1/3) 賃金助成: 1h当たり800円(400円)
	経費助成: 2/3(1/2)【助成率拡充】 賃金助成: 1h当たり800円(400円)
	経費助成: 1/2 賃金助成: 1h当たり800円 OJT実施助成(⑦): 1h当たり600円
	賃金助成: 1h当たり400円 経費助成: 1/3

## ○ 事業主団体等向け

助成内容	助成額
<b>④ 団体等実施型訓練</b> 事業主団体等 事業主団体等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、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練【拡充】	経費助成: 1/2(育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3)

74



# キャリアアップ助成金について（平成27年度予算額：221億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者（以下「有期契約労働者等」(※)）の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正規雇用転換や人材育成などの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。  
※ 正規雇用労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに事前に「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。

《助成メニュー》 下線は平成27年度における新規または拡充部分

コース名・内容		助成額（ ）額は大企業の額(短時間正社員は大規模事業主) <small>(注)は平成28年3月31日まで助成額を拡充または要件を緩和</small>												
正規雇用等 転換 <small>(注①・②)</small>	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（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり50万円(40万円) <small>(注)</small> 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30万円(25万円) <small>(注)</small> <small>※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円(大企業も同額)加算(注)                  ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円加算(大企業も同額)</small>												
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、有期契約労働者等を多様な正社員に転換等した場合、または正規雇用労働者を短時間正社員に転換・短時間正社員として新たに雇い入れた場合に助成	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用 1事業所当たり40万円(30万円) <small>(注)</small> ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員 1人当たり30万円(25万円) <small>(注)</small> ③正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 1人当たり20万円(15万円) <small>(注)</small> <small>※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円(大企業も同額)加算(注)                  ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算(大企業も同額)</small>												
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(OFF-JT) ・有期実習型訓練(OFF-JT+OJT) (「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練) ・中長期的キャリア形成訓練(OFF-JT) (厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定する講座) ・育児休業中訓練(OFF-JT)を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円(500円) 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 <small>※育児休業中訓練は経費助成のみ</small> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>一般・有期実習型・育児休業中訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練</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> OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円(700円)		一般・有期実習型・育児休業中訓練	中長期的キャリア形成訓練	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・有期実習型・育児休業中訓練	中長期的キャリア形成訓練												
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)												
処遇改善	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合に助成	①すべての賃金テーブル改定 1人当たり 3万円(2万円) <small>(注)</small> ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 1人当たり 1.5万円(1万円) <small>(注)</small> <small>※「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20万円(15万円)加算(注)</small>												
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)												
パート労働 時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円)												

75

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満、かつ、基本給を5%以上増額した場合に限る。

## 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への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	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) <small>※ 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。</small>	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	キャリアアップ助成金(人材育成コース) [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 [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 <small>※実費が上記を下回る場合は実費を限度</small> [OJT助成] 1人1時間当たり中小企業800円、大企業700円	キャリア形成促進助成金 ※( )内は中小企業以外 ○ものづくり人材育成訓練【平成27年新規】 [OFF-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円(400円) [OFF-JT経費助成] 要した経費の中小企業2/3(1/2) [OJT助成] 1人1時間当たり中小企業700円(400円) ○認定実習併用職業訓練コース [OFF-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円 [OFF-JT経費助成] 要した経費の中小企業1/2 [OJT助成] 1人1時間当たり中小企業600円
実績	受講者数:6,030人 就職率:73.7%(95.4%)	受講者数:4,039人 就職率:94.5%(94.9%)

(注)実績は平成25年度。また、括弧内の数字は非正規も含む就職率 76

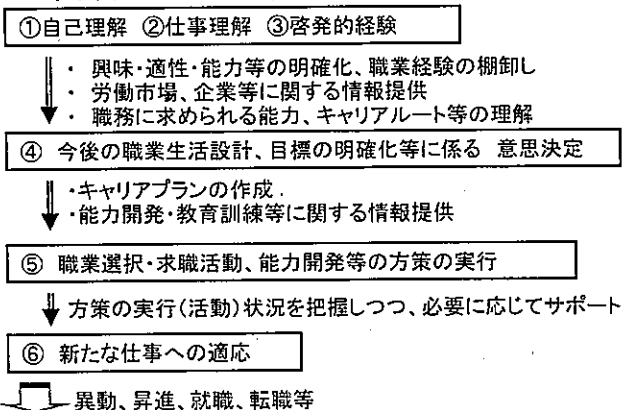
# (5) 主体的なキャリア形成支援

## キャリア・コンサルティングについて

### キャリア・コンサルティングの概要

- 「キャリア・コンサルティング」と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のこと。
- 「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・カード講習修了者等である「登録キャリア・コンサルタント」からなる。
- 平成26年度末現在のキャリア・コンサルタント有資格者養成数は、約48,000人（登録キャリア・コンサルタントを除く）。
- 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・コンサルティングの一般的な流れ



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

### 主なキャリア・コンサルティング施策

#### ハローワーク等におけるキャリア形成支援

- ハローワークや訓練実施機関における求職者や訓練受講者等に対するキャリア・コンサルティングの実施（ジョブ・カードの活用や改正雇用保険法により拡充された教育訓練給付制度への対応を含む）

#### 企業内におけるキャリア形成支援

- 企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施
- 企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施
- 従業員がキャリア・コンサルティングを受けることを支援する事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給
- キャリア形成支援企業の好事例表彰

#### 教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施
- キャリア教育推進連携シンポジウムの開催（厚労省・文科省・経産省共催）
- 大学等におけるキャリア教育のプログラム及び教材開発

#### キャリア・コンサルタントの養成等

- キャリア・コンサルティング技能検定、一定の基準を満たす民間のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定によるキャリア・コンサルタント養成
- ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタント養成
- キャリア・コンサルティングの普及促進、キャリア・コンサルタントのレベル向上のための調査研究

# 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26年度末現在のキャリア・コンサルタント有資格者数は約48,000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6千人(平成26年度末現在)。

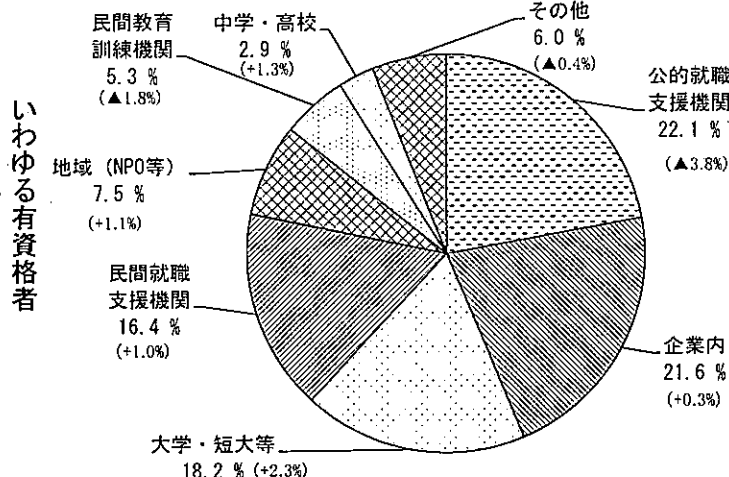
資格

- 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4万2千人(平成26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。

キャリア・コンサルティング技能士(1級・2級)・標準レベルキャリア・コンサルタントの活動の場について



いわゆる有資格者

※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

資料出所:「キャリア・コンサルティング研究会—キャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書(平成25年度)

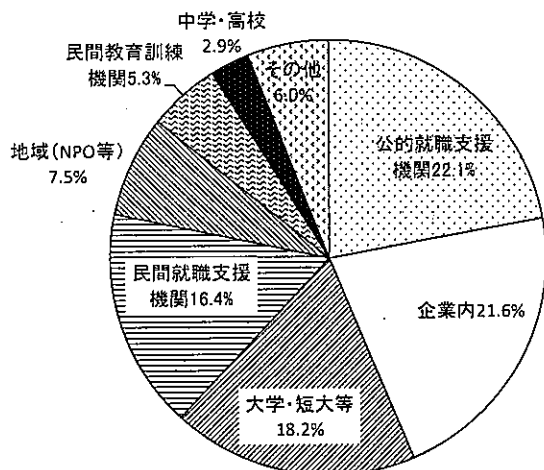
# 標準レベルのキャリア・コンサルタント能力評価試験・試験実施機関一覧

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 エスピーオー生涯学習

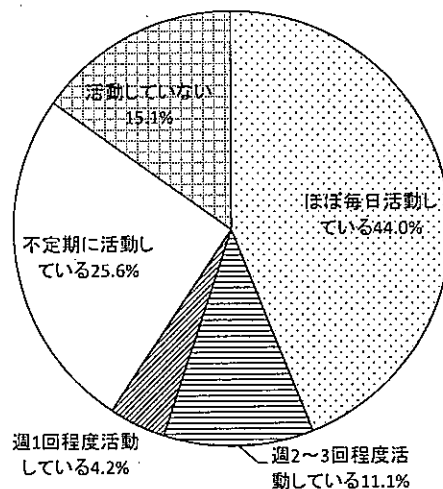
## 有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その1)

- 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

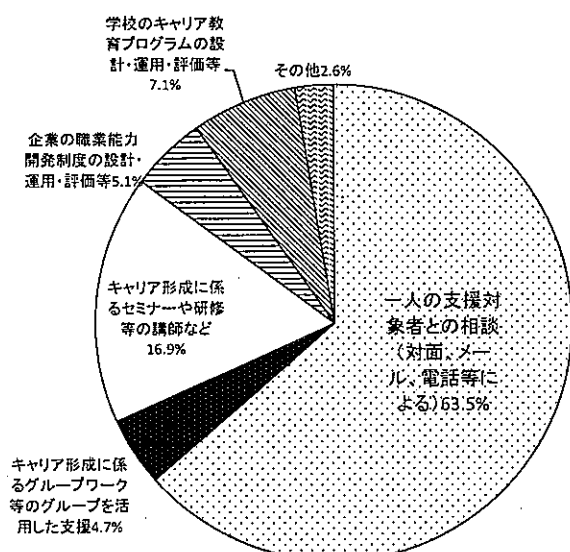


資料出所:平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果  
 ※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

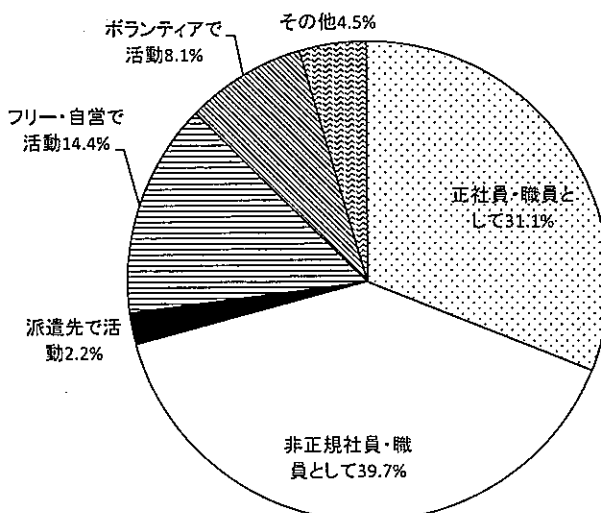
## 有資格のキャリア・コンサルタントの活動状況等(その2)

- 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



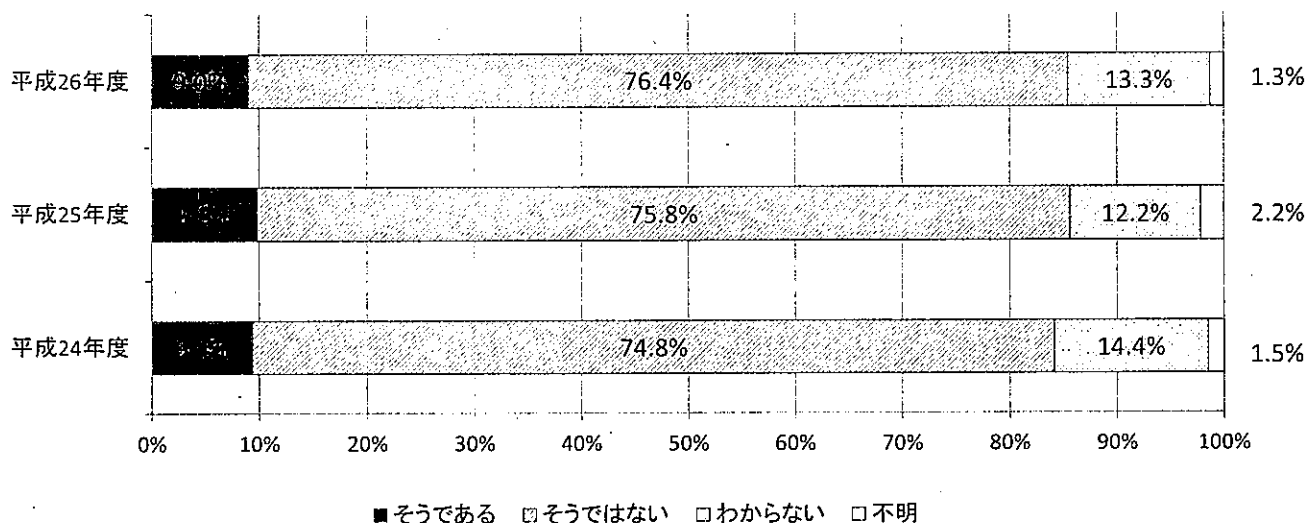
資料出所:平成25年度キャリア・コンサルティング研究会におけるアンケート結果  
 ※ 調査対象の「有資格者のキャリア・コンサルタント」とは、「キャリア・コンサルティング技能士」及び「標準レベルのキャリア・コンサルタント」をいう。

# 企業におけるキャリアコンサルタントの導入状況

## 【事業所調査】

○ キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであると回答した割合は1割弱。

キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち  
事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるか



資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査年度は平成25年度) 83

## キャリア・コンサルタント養成計画について

### 背景

- 厚生労働省においては、「第7次職業能力開発基本計画」(平成13年度)以降、キャリア・コンサルタントの養成を推進。
- 産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画を策定。

(参考1) 産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)より抜粋。

- 自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年末までに策定し、確実に養成を図る。

(参考2) 「日本再興戦略」改訂2014 -未来への挑戦-(平成26年6月24日閣議決定)より抜粋。

- 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(後略)

### キャリア・コンサルタント養成計画(抜粋)

#### 4 数値目標

標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする。

集中養成期間の終期である平成31年度末においては、当該累積養成数を7万9千人とすることを目指す。

# キャリア・コンサルティング普及促進事業

平成27年度予算額  
145百万円  
(134百万円)

## 目的

キャリア・コンサルタントの資質の更なる向上を図るとともに、キャリア・コンサルティングの有用性を広め、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させることが求められていることから、キャリア・コンサルタントの養成、キャリア・コンサルティングの普及促進を図るための各種事業を実施する。

キャリア・コンサルティングに関する調査研究 11百万円

- キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方について検討
- 民間が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、有識者からなる委員会を開催し、必要な専門調査を実施

キャリア・コンサルタントの資質の向上等 35百万円

- キャリア・コンサルティングに関する情報提供サイト「キャリア・コンサルネット」の整備・運営
- 経験交流・発表会の開催、好事例の収集・発信
- キャリア・コンサルタント向け資質向上研修の実施(中長期的キャリア形成を支援するためのキャリア・コンサルティング対応)

ジョブ・カード講習の実施 98百万円

- 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を担う者を養成するための講習を実施
- ジョブ・カード制度の見直しに伴う、講習内容、実施体制等の見直しを実施
- 登録キャリア・コンサルタントの資質向上のための有益情報の提供

※ このほか、ハローワークにおける求職者に対するキャリア・コンサルティングや職業訓練受講中の訓練生へのキャリア・コンサルティング等により、キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの専門性の一層の向上を図っているところ。



85

# キャリア教育専門人材養成事業

平成27年度予算額  
13百万円  
(13百万円)

労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、大学等における実践的なキャリア教育をサポート・推進する専門人材の養成を図るため、全国主要都市において講習を実施する。

## 講習の実施

- 対象者
  - ・ 大学等のキャリア教育の現場での支援を担う者 (例えば、キャリアセンターの中核人材、キャリア・コンサルタント等)
  - ・ 今後支援に携わる予定のある者
- 実施時期等
  - 実施時期： 平成27年7月～9月 (講習自体は1日(終日))
  - 実施地域： 全国主要都市
  - 実施回数： 全25回(各回2種類のコースを用意)
- 講習の内容(例)
  - ・ 大学等の組織やこれを取り巻く状況
  - ・ 大学等におけるキャリア教育のプログラムや教材の作成方法
  - ・ 最新の業界・職業情報(最新の大学生の進路、就職活動の状況、就職先の情報)
  - ・ キャリア教育に必要な最新の労働関係法令・制度
  - ・ 若者支援に必要な知識・スキル(ファシリテーション、グループワーク等を含む。)

テキスト等の開発  
(有識者による委員会)

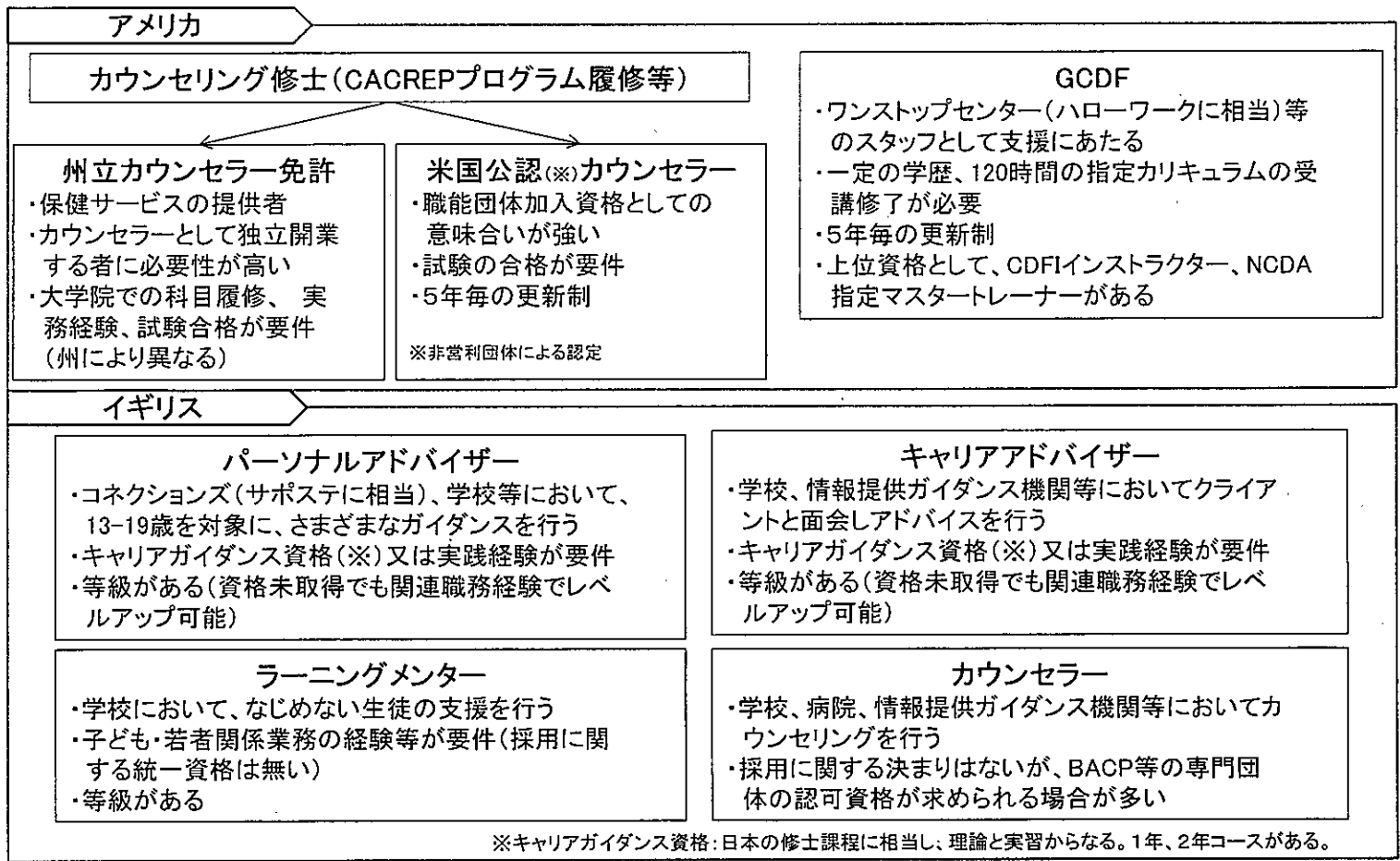
講習修了者が各大学等で  
キャリア教育をサポート

キャリア教育の推進

※受講者の募集に当たっては、文部科学省とも連携

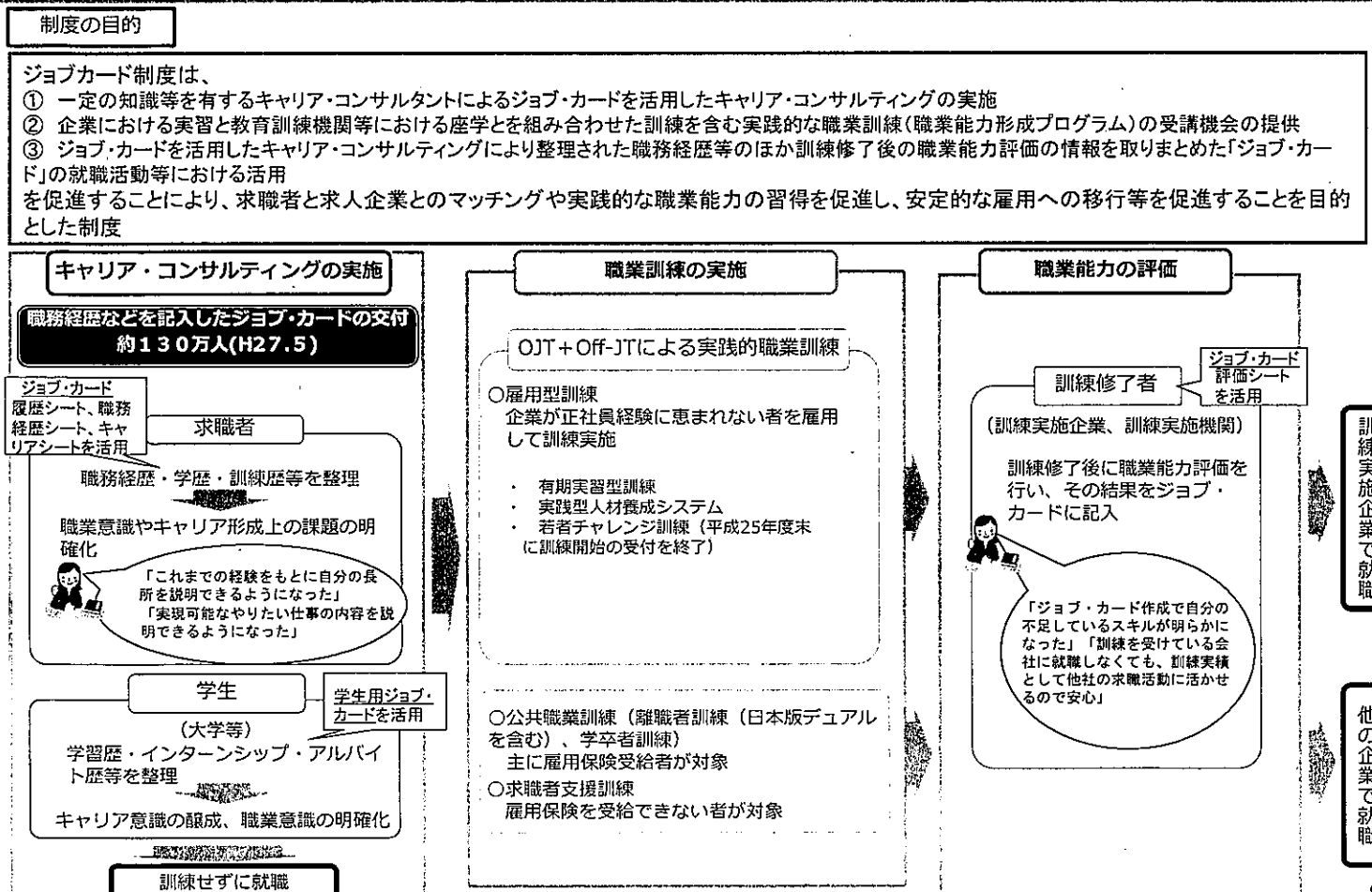
86

# 諸外国におけるキャリアコンサルタント制度について



出典:「キャリアコンサルティング研究会」報告書(平成20年度)

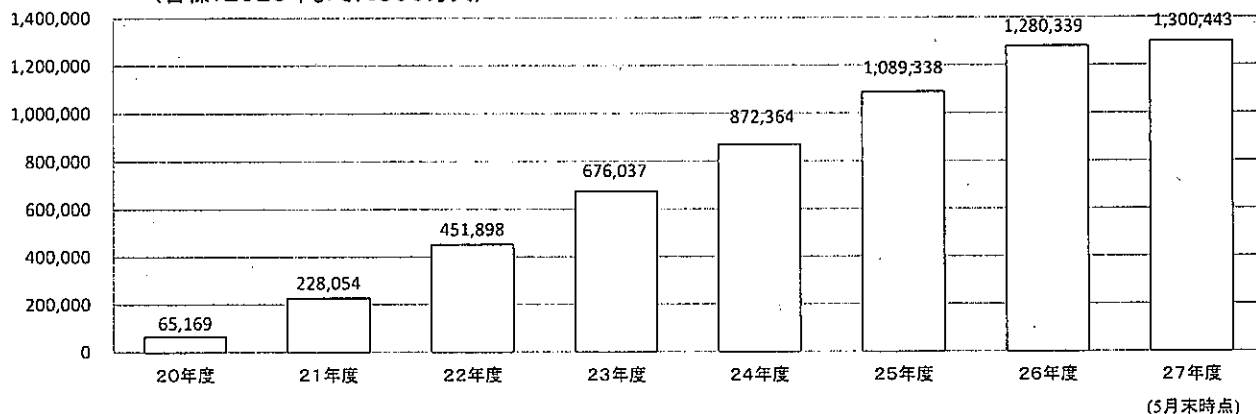
# ジョブ・カード制度について



# ジョブ・カード取得者の進捗状況(平成27年5月末時点)

## ○ジョブ・カード累計取得者数

(目標:2020年までに300万人)



## ○各年度のジョブ・カード取得者数

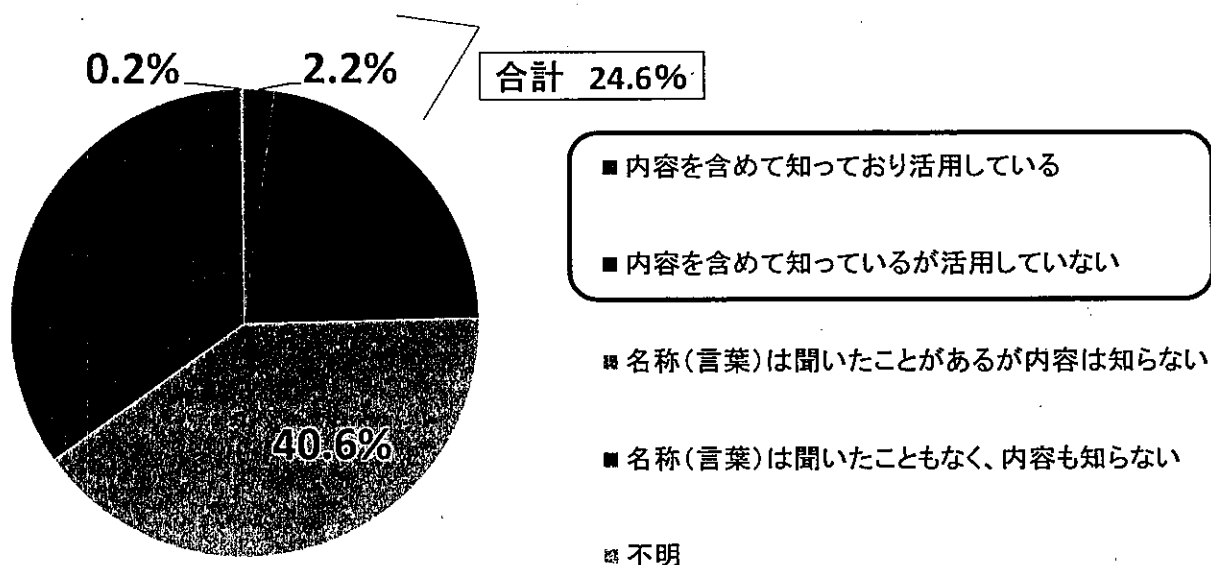
	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		累計	
	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率
①訓練	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.8%	214,916人	95.9%	185,574人	94.5%	203,932人	94.0%	176,487人	92.4%	18,260人	90.8%	1,188,789人	91.4%
雇用型訓練	625人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,191人	5.0%	5,997人	3.1%	28,904人	13.8%	19,745人	10.3%	3,399人	16.8%	93,150人	7.2%
公共職業訓練	63,097人	96.8%	100,561人	61.7%	53,848人	24.0%	39,586人	17.7%	83,818人	42.7%	96,977人	44.7%	99,461人	52.1%	8,224人	40.9%	545,370人	41.9%
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	68.4%	1,020人	0.5%							299,135人	23.0%
求職者支援訓練							15,424人	6.9%	94,741人	48.3%	77,051人	35.8%	57,281人	30.0%	6,637人	33.0%	251,134人	19.3%
②その他(一般求職者等)	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	28,446人	11.4%	8,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	14,514人	7.6%	1,844人	9.2%	111,654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		191,001人		20,104人		1,300,443人	

※うち学生用ジョブ・カード累計取得者数: 13,247人

(平成26年度は速報値)

## 平成26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3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割となっている。

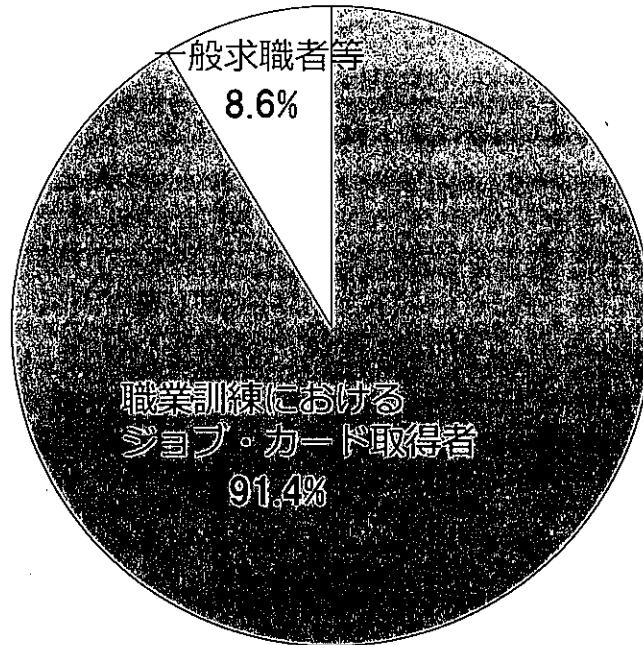


※ 資料出所: 「平成26年度能力開発基本調査報告書」



# ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合

○ 平成27年5月末現在、ジョブ・カード取得者数は約130万人【速報値】となるなど一定の制度の活用促進は進んでいるものの、そのほとんどが職業訓練受講者による取得となっている現状がある。



(注) ジョブ・カード取得者数累計：1,300,443人(平成27年5月末時点【速報値】 [厚生労働省調べ])

## キャリア・パスポート(仮称)構想研究会について

### 1 趣旨

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)において、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」とすることや、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す』とともに、『電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する』こと等とされている。

これを踏まえ、キャリア・パスポート(仮称)の仕様、活用方法等を検討・研究するため、「キャリア・パスポート構想研究会」を開催する。

### 2 検討事項

- (1) キャリア・パスポート(仮称)活用のコンセプト及び具体的な活用方法に関すること。
- (2) キャリア・パスポート(仮称)の仕様に関すること。
- (3) キャリア・パスポート(仮称)情報の電子化・ネット上での共有に関すること。

### 3 キャリア・パスポート(仮称)構想研究会構成員

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
五十嵐 敦	福島大学総合教育研究センター教授
◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
大久保 幸夫	(株)リクルートホールディングス専門役員・リクルートワークス研究所所長
小杉 礼子	(独)労働政策研究・研修機構特任フェロー
小寺 亜美	(株)日立製作所 キャリア・コンサルタント
下村 英雄	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
根岸 栄子	東京労働局職業安定部地方訓練受講者支援課長
藤村 伸治	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 高度職業能力開発促進センター所長
松本 真作	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門副統括研究員

◎は座長 (五十音順、敬称略)

# ジョブ・カード制度推進会議について

## 1 趣旨

ジョブ・カード制度(以下「制度」という。)の普及・促進方策等について検討するため、ジョブ・カード制度推進会議(以下「推進会議」)を開催。

なお、推進会議は、内閣府の「ジョブ・カード推進協議会」が廃止されたことに伴い、内閣府の「ジョブ・カード推進協議会」の役割を引き継いだものである。

## 2 検討事項

- (1)制度の普及・促進方策に関すること。
- (2)制度を見直したものに係る制度推進基本計画の作成・改正に関すること。
- (3)その他制度に関すること。

## 3 ジョブ・カード制度推進会議構成員

(有識者)	◎樋口 美雄 慶応義塾大学商学部教授 ・今野浩一郎 学習院大学経済学部経営学科教授 ・小杉 礼子 (独)労働政策研究・研修機構特任フェロー ・大久保幸夫 (株)リクルートホールディングス専門役員・リクルートワークス研究所所長
(労働組合)	・相原 康伸 全日本自動車産業労働組合総連合会会長 ・野中 孝泰 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会書記長 ・高橋 睦子 日本労働組合総連合会 副事務局長
(使用者団体)	・高橋 弘行 日本経済団体連合会 労働政策本部長 ・加藤 篤志 全国中小企業団体中央会 理事・事務局長 ・小沢 一彦 横須賀商工会議所名誉会頭
(教育訓練関係者)	・関口 正雄 全国専修学校各種学校総連合会 常任理事・総務委員長
(教育関係者)	・五十嵐 敦 国立大学法人 福島大学 総合教育研究センター教授
(ジョブ・カード関係機関)	・久貝 卓 日本商工会議所常務理事
(政府)	文部科学省、経済産業省、厚生労働省

(◎は座長。敬称略)

93

# ジョブ・カードの見直し案(キャリア・パスポート(仮称)構想研究会報告書)

**現行** ・ジョブ・カードは累計約121万人(平成20年度～)へ交付(目標:平成32年までに300万人交付)  
・大半は職業訓練の場面で活用

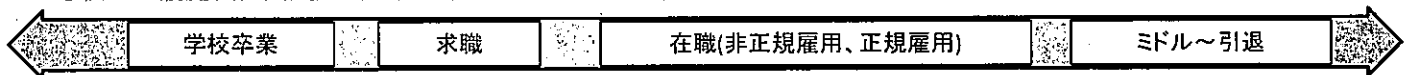
## 見直し案

### 目的

- 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用(現行は訓練・就職時での活用)

#### ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人の履歴、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、キャリア選択等で活用



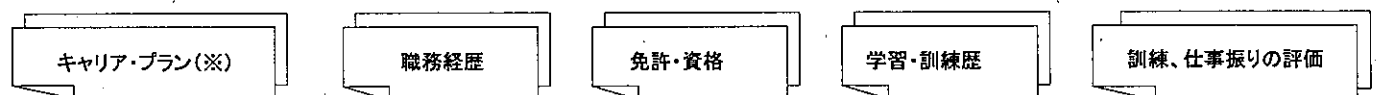
#### ◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

### 活用の形態・様式

- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し、継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。



原則、個人の内部情報  
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、必要に応じてキャリア・コンサルティング等の支援を受けて記入

94

# ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)推進事業

平成27年度予算額 25億円

ジョブ・カード制度の活用を推進するため、公労使の関係者をメンバーとするジョブ・カード制度の活用方策を検討するための会議の運営や、ジョブ・カード制度の企業向けの周知広報、ジョブ・カード制度を活用する企業への支援等を行うジョブ・カードセンターの運営等を行う。

## 《具体的な事業》

### 1 ジョブ・カード制度推進会議の運営等

①中央レベルでジョブ・カード制度の活用方策を検討するジョブ・カード制度推進会議、②都道府県レベルでジョブ・カード制度の活用方策を検討する地域ジョブ・カード運営本部の運営等を行う。

### 2 ジョブ・カードセンターの運営

中央ジョブ・カードセンター(1箇所)、地域ジョブ・カードセンター(47箇所)、地域ジョブ・カードサポートセンター(63箇所)を、事業の実施拠点として設置し、ジョブ・カード制度の企業向けの周知広報やジョブ・カード制度を活用する企業への支援等を行う事業を実施する。

### 3 ジョブ・カード電子化ソフトウェアの開発・提供等

①電子媒体のジョブ・カードを作成、閲覧、編集、保存するソフトウェアの開発、提供、②求職者等にジョブ・カード制度の情報を総合的に提供するポータルサイトの開設・運営を行う事業等を実施する。

95

# 企業内人材育成推進助成金

平成27年度予算額 31億円(新規)

人材の最適配置・最大活用を目指していくためには、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必要であり、日本再興戦略改訂版においても、新ジョブカード活用及びキャリア・コンサルタント活用のインセンティブ付与の方策を具体化すること等が盛り込まれている。

このため、従業員の職業能力評価、キャリア・コンサルティング等のキャリア形成促進のための制度を導入し、継続して人材育成に取り組む事業主及びこれを支援する事業主団体に対する助成制度を創設する。

## ○ 個別企業助成コース

以下の①～③の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、従業員に実施した事業主に、一定額を助成

( ) 内は中小企業以外の助成額

助成対象	制度導入助成額 (実施することが要件)	実施・育成助成額 (一人あたりの額)
① 教育訓練・職業能力評価制度 従業員に対する教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	50万円(25万円)	5万円(2.5万円)
② キャリア・コンサルティング制度 従業員に対するキャリア・コンサルティングを、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	30万円(15万円)	5万円(2.5万円)
	-	15万円(7.5万円)
③ 技能検定合格報奨金制度 従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合に加算	20万円(10万円)	5万円(2.5万円)

## ○ 事業主団体助成コース

※実施・育成助成は10人まで

助成内容	助成額
従業員に対し教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体について、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上を対象に導入・実施された場合、支援に要した費用の一部を助成	支援に要した費用の2/3 (上限額500万円)

※ 個別企業助成コースと事業主団体助成コースの併用は不可。

96

## 一般教育訓練給付金の概要

### 一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

#### <給付の内容>

- 受講費用の20%(上限年間10万円)を支給

#### <支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

### 一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:9,571講座(平成27年4月1日現在)

①輸送・機械運転関係 4,845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  
1,947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 740講座  
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④情報関係 481講座  
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑤事務関係 433講座  
(簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 310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 183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 75講座  
(技能検定等)

⑨その他 557講座  
(大学院修士課程等)

### 一般教育訓練の指定講座数推移

	平成10年度 (制度創設)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
講座数(※)	3,445	7,119	7,916	8,541	9,084	9,571
受給者数(人)	198	122,248	130,218	135,944	121,056	—

※講座数については当該年度の4月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

97

## 専門実践教育訓練の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

### 専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内の者が、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

#### <給付の内容>

- 受講費用の40%(上限年間32万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

#### <支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間10年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

### 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45歳未満の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%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)

### 専門実践教育訓練の指定講座について

全指定講座数:1,839講座(平成27年7月31日現在)

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  
(訓練期間原則1年以上3年以内)

講座数)1,087講座  
例)看護師、介護福祉士、美容師等

②専修学校の職業実践専門課程  
(訓練期間2年)

講座数)680講座  
例)商業実務、動物、経理・簿記等

③専門職学位課程  
(訓練期間原則2年または3年以内)

講座数)72講座  
例)ビジネス・MOT、教職大学院等

98

# 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**の**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

※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として文部科学大臣が認定(平成26年度～)。

### 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。

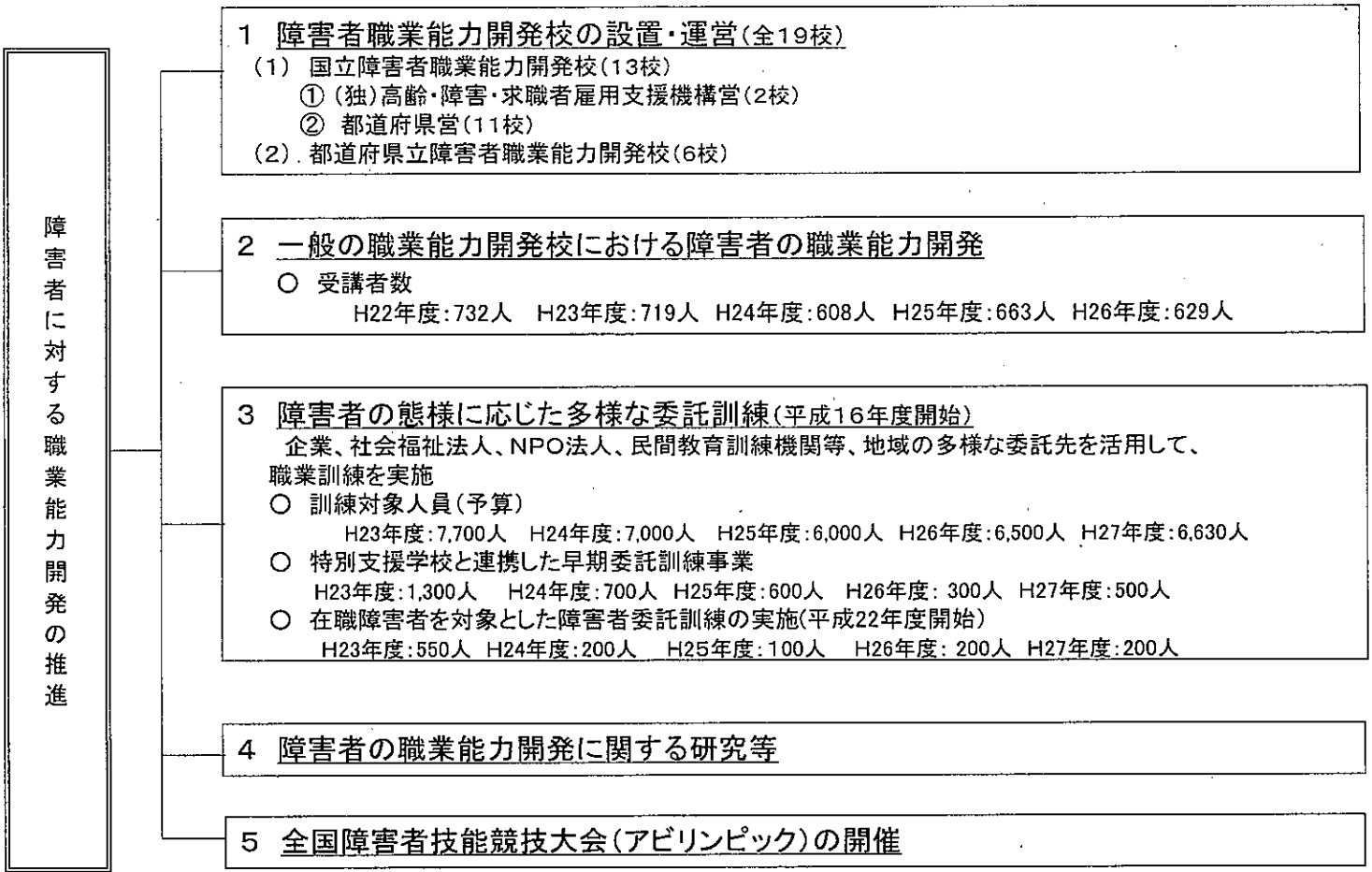
## 3 経過措置

- 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。

99

# (6) 特別な支援を必要とする者に対する 職業能力開発の推進

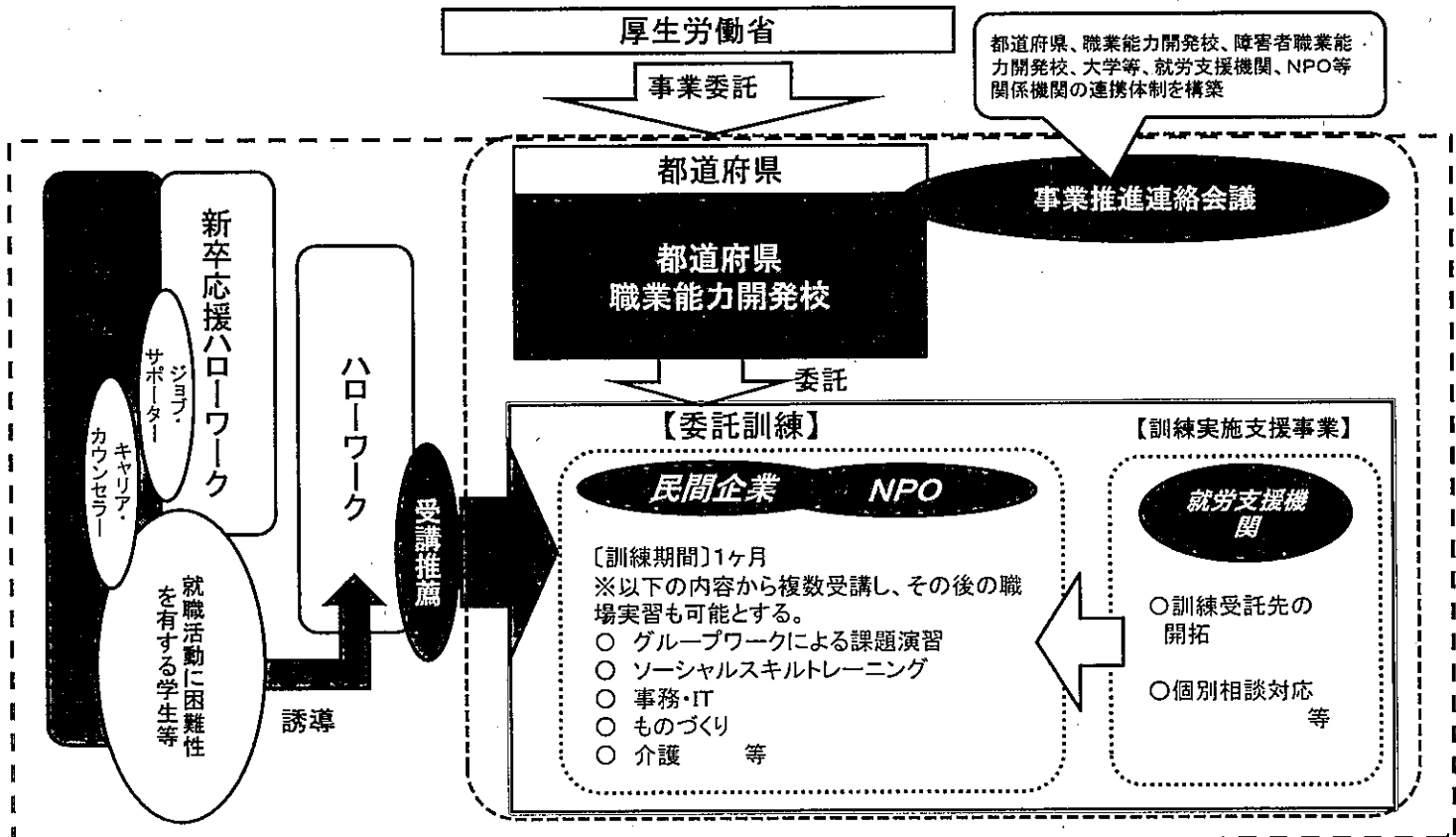
# 障害者職業能力開発行政の概要



## 就職活動に困難性を有する学生等に対する職業訓練の推進

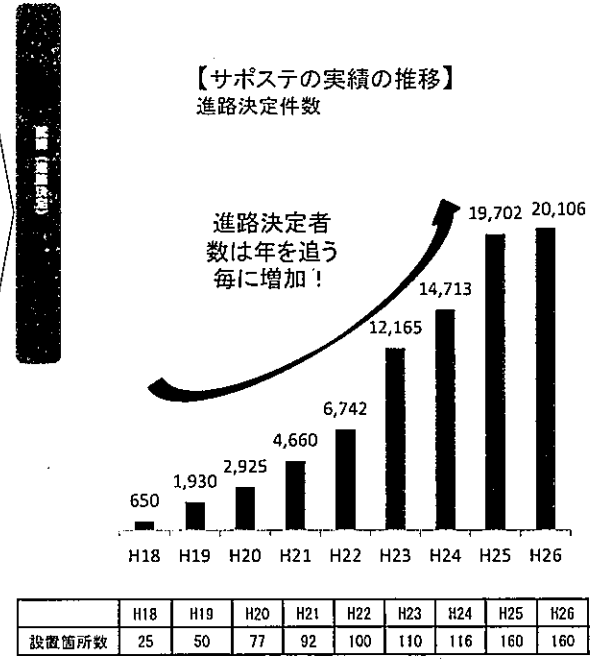
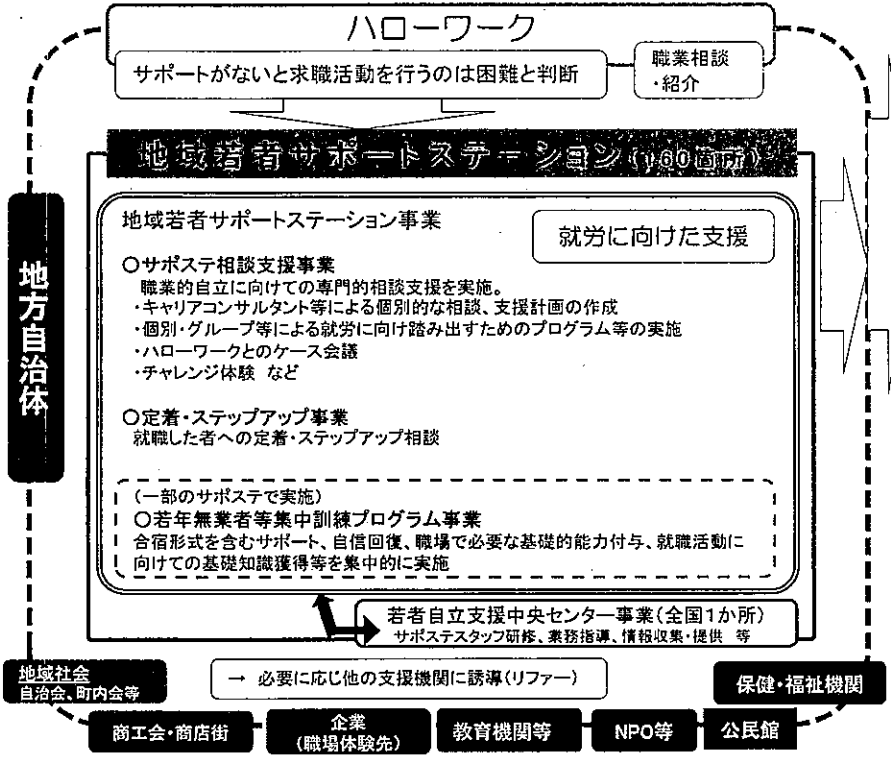
27年度予算額:1.4億円

採用時に必要な社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生などを対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練の受講機会を在学中から提供する。



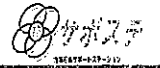


- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者(ニート※1)の数は近年、約60万人で高止まり。
  - これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
  - このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション」において、地方自治体と協働し(※2)、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラムを実施。
- (15～39歳対象) (H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。) ※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 地方自治体から予算措置等



	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
設置箇所数	25	50	77	92	100	110	116	160	160

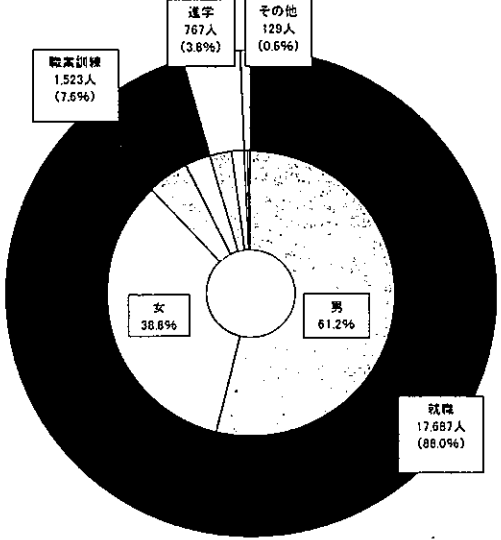
## 平成26年度地域若者サポートステーション事業の実績



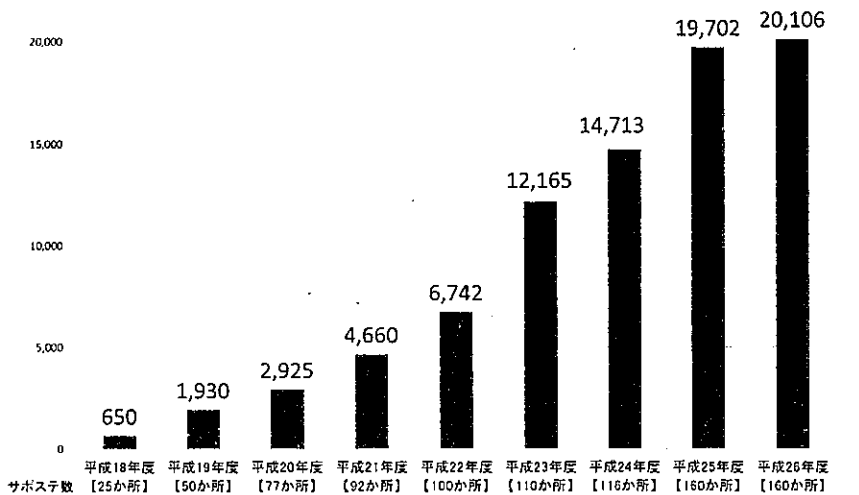
### 1. 利用者数等実績

	進路決定者数(人)		新規登録者数(人)	総利用件数(件)	相談件数(件)	セミナー参加者数(人)	サポステ数(か所)
	うち就職者数(人)						
男	12,348	10,827	20,797	523,101	309,827	213,274	160
女	7,758	6,860	13,001				
計	20,106	17,687	33,798				

### 2. 進路決定者の内訳



### 3. 進路決定者数の推移

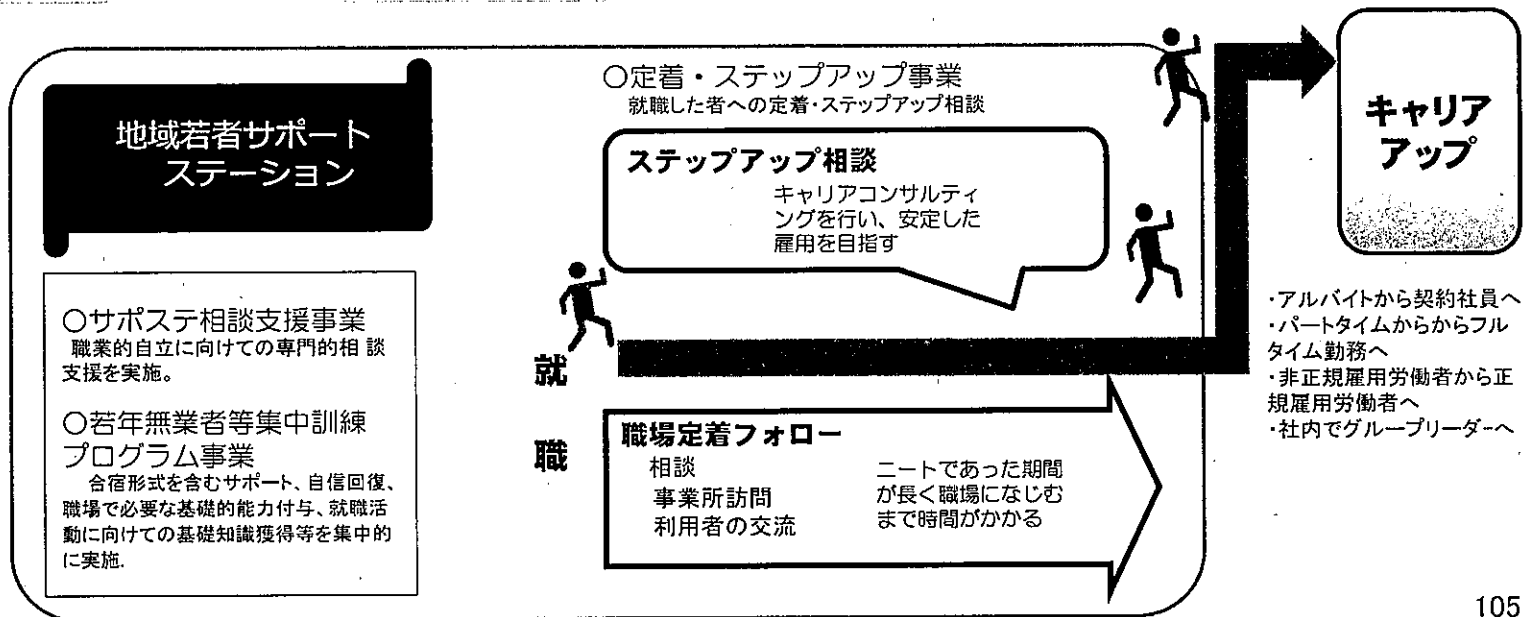


○ ニートの若者の就労を支援する「地域若者サポートステーション」(愛称: サポステ)の支援を受けて就職した者等に、就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会にキャリアアップできるよう、ステップアップに向けた支援を全国で実施する。

就職を支援

就労後もフォローアップを通じて、早期離職を防止

安定した雇用へ



地域若者サポートステーション事業 チャレンジ体験支援

地域の産業界の協力の下、就労の後押し及び若者が産業の将来の担い手となる第一歩を踏み出すためのチャレンジ体験の実施

サポステの利用者である若者に対し、人手不足の産業や業種、また、実際にハローワークに求人が出ている事業所及び同業種の事業所において連続した就労を体験するチャレンジ体験を行い、産業界の求人ニーズの高い業種等への就労に誘導することで、より就職に結び付くよう支援する。

地域若者サポートステーション

事業主団体等

ハローワーク

「チャレンジ計画」

事業主団体やハローワークの協力のもと計画作成。チャレンジ体験により人手不足産業への就労へ繋げる。

対象 サポステの支援を受けている者

相談支援を受け、職場見学や短期の職場体験を経て、一定程度自信を回復し、今後、連続して同一事業所での就労体験を行えるレベルに至った者。

4週間程度(1箇月未満)の就労体験にチャレンジすることでニーズのある事業所等への就職が期待できる。

継続して働けるかチャレンジ

求人ニーズの高い仕事にチャレンジ(マッチング)

受入先の事業主の負担軽減

チャレンジ体験

- 人手不足産業での就労を体験、職場実習(OJT訓練を含む)
- 4週間程度(1ヶ月未満)
  - ・連続した就労体験にチャレンジ(今までの職場見学等は1日程度)
  - ・チャレンジ体験中は無償
- 体験開始前、体験中、体験後のふりかえりなどサポステ利用者と事業主をフォロー
- 体験を受入れた事業主の体験中の経費を負担

ハローワーク(相談、紹介)

就職

事業所に毎日かよえるかな?

介護って? 建設業でもパソコンって使うの? 販売でも事務仕事がある?

1日ならがんばれるが、同じ事業所で同じ人とうまくやっていける?

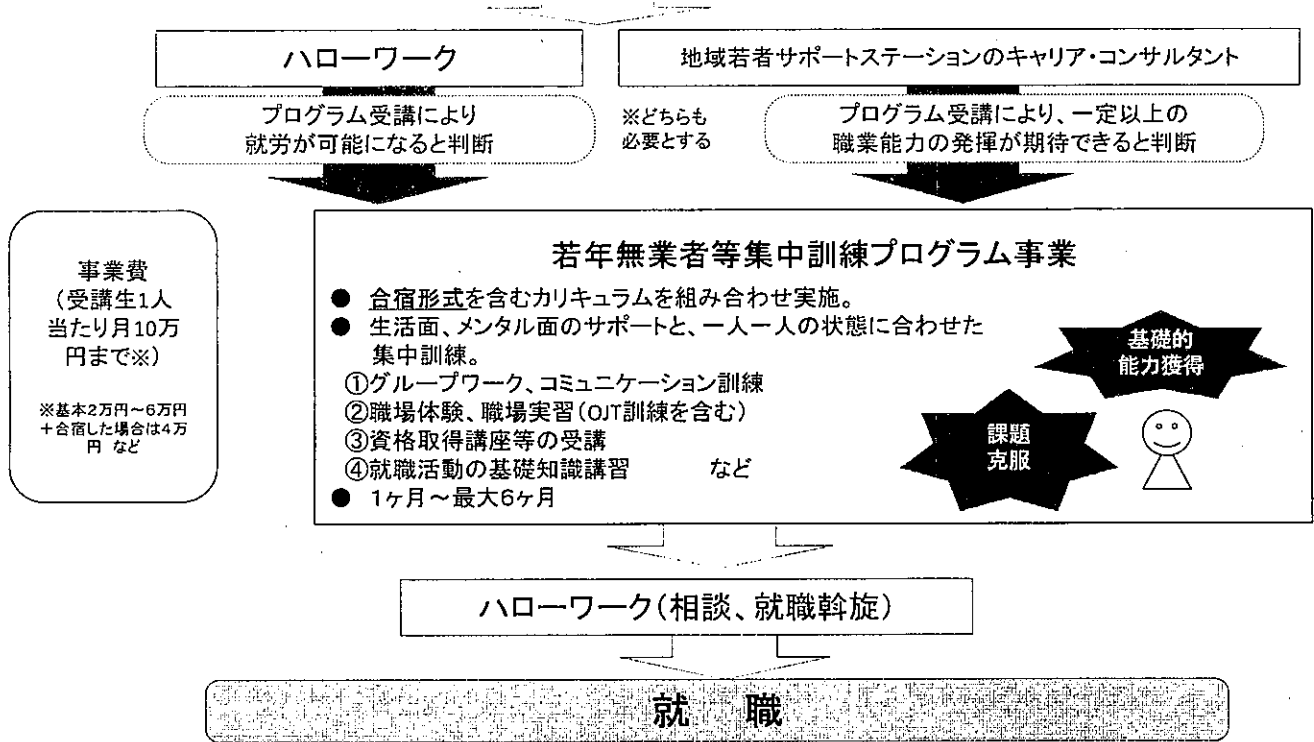


## 事業概要

ニート状態にある若者に対し、合宿形式を含む生活面等のサポートと職場体験・職場実習(OJT訓練)・資格取得等の訓練を集中的に実施、自信回復、就職に必要な基礎的能力獲得、基礎的資格の取得等を図り、就労を強力に支援する。

## 対象者

15歳～39歳までの若年無業者等であって、生活面、メンタル面のサポートが必要である一方、基礎的能力を付与した場合に、一定以上の職業能力の発揮が期待できる者。



## (7) 職業能力評価

# 技能検定制度の概要

## 1. 概要

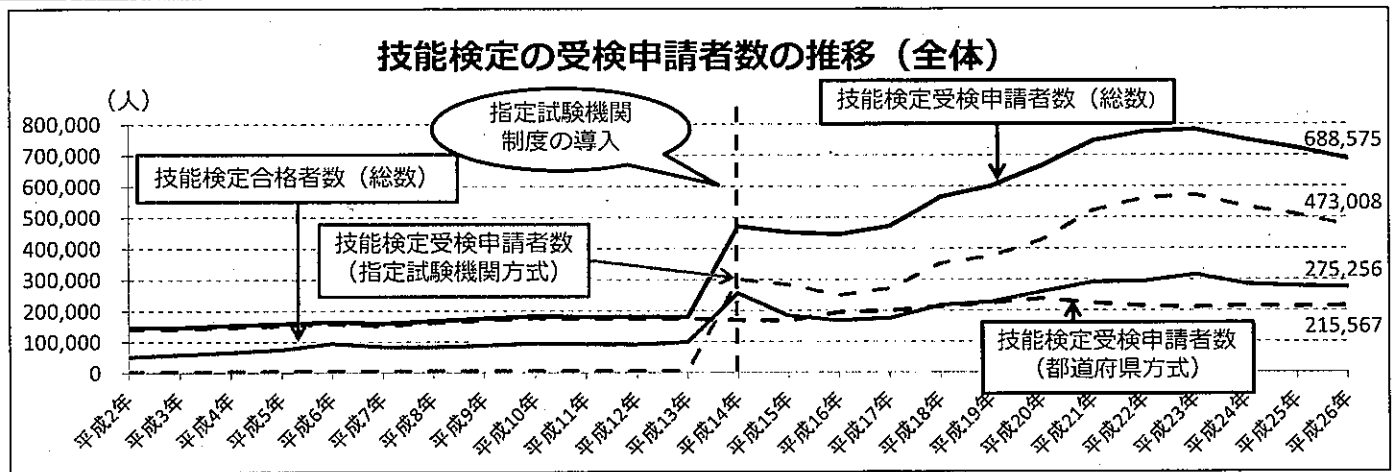
- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

## 2. 実施内容

- 厚生労働大臣が政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（1～3級など）に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。平成27年4月1日現在、128職種（うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など102職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は26職種）。
- ※技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる名称独占資格）。

## 3. 実施状況

- 平成26年度は全国で約69万人の受検申請があり、約28万人が合格。（累計では延べ約574万人が「技能士」）
- 平成26年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約42万人（対前年度比6.9%減）、機械保全の約3.3万人（同0.8%増）、機械加工の約2.1万人（同0.5%増）。



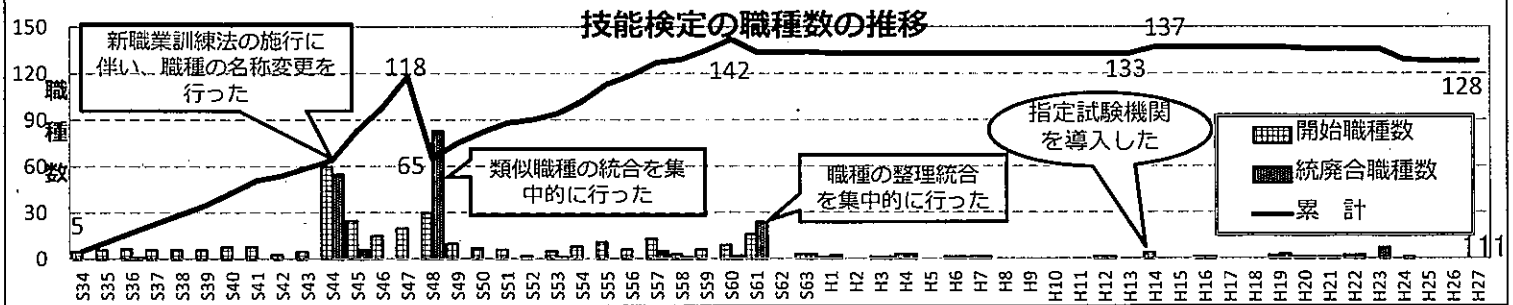
# 職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣（又は都道府県知事）が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 （技能審査：労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する）	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特異な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主（事業主団体等の場合は、その構成員である事業主）に雇用される労働者に限定。 （系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可）	労働者、求職者（だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる）
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人	○非営利団体 *平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止（13年に14職種を廃止→うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ）。 *非営利団体が実施する技能審査についても（局長通達により）新規認定は行わない。	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	47事業主等126職種	53業種、事務系9職種

# 技能検定職種一覧表(128職種)

(注：下線の15職種については、指定試験機関(民間機関)において実施。)平成27年4月1日現在

技能検定職種	
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウエルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	陶磁器製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、着付け、レストランサービス、ビル設備管理、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、ビルクリーニング、ハウスクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾



## 技能検定の企業等における採用や処遇での活用状況

- 技能検定を知っている事業所は全体の51.0%。業種別にみると、製造業(65.5%)、建設業(64.8%)。
  - 技能検定の利点については、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が86.8%で最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」は42.3%、「技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある」は31.4%。
- (資料出所)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)

- 技能検定受検者数の多い企業418社(製造業・建設業が93%)に対し、「採用に当たり技能士であることを考慮するか」問うたところ、「かなり考慮する」とする割合が1/4程度に止まる。
  - 一方、技能検定合格者への処遇改善については、「手当の支給」、「昇進昇格等に考慮」、「受検手数料補助」の割合がそれぞれ約半数である等、一定の配慮。
- (資料出所)「平成22年度技能検定に対する評価に係るアンケート」(厚生労働省職業能力開発局能力評価課調べ)

### 【企業ヒアリング(能力評価課が実施)の代表的なコメント】

「職業意識や職業能力の向上に役立つ」という意見

「採用、配置転換、昇進などに活用できる」という意見

「職業能力評価は技能検定のみに限らない」という意見

(建設業)  
○プレッシャーがないと技能向上に取り組みにくいものだが、技能検定受検は技能向上に役立っている。  
(製造業)  
○技能検定受検により、会社全体の技能の底上げにつながる。

(サービス業)  
○従業員台帳に取得資格が書かれているので、人事配置の参考になっている。  
(製造業)  
○採用時や昇進時に、補助的な要件として技能検定を参考になっている。

(建設業)  
○技能検定を持っていることも中途採用における評価の一要素であるが、それよりも本人のこれまでの経験が会社の仕事内容に合うことを重視している。  
(製造業)  
○幅広い作業ができるわけではなく、会社において求める技能が違っている。

以上より

- 特に製造業、建設業では、相当数の企業が技能検定を職業能力評価の基盤的ツールとして利用しているが、個々の企業現場では、同じ職種でも異なる作業があることなどから、技能士資格を有することだけで、その職種の全ての仕事ができることを示すものではないとの認識もある。
- 技能検定は、能力開発の目標、配置転換・昇進の基準などの側面に加え、職業意識向上等の観点からも活用されているが、採用選考等外部労働市場における活用は限定的な状況である。

# 社内検定認定制度

○ 社内検定認定制度は、事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能の向上と経済的社会的地位の向上に資することを目的に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。

○ 認定を受けた社内検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができる。

○ 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名義、事業主の名称・所在地を官報にて公示する。

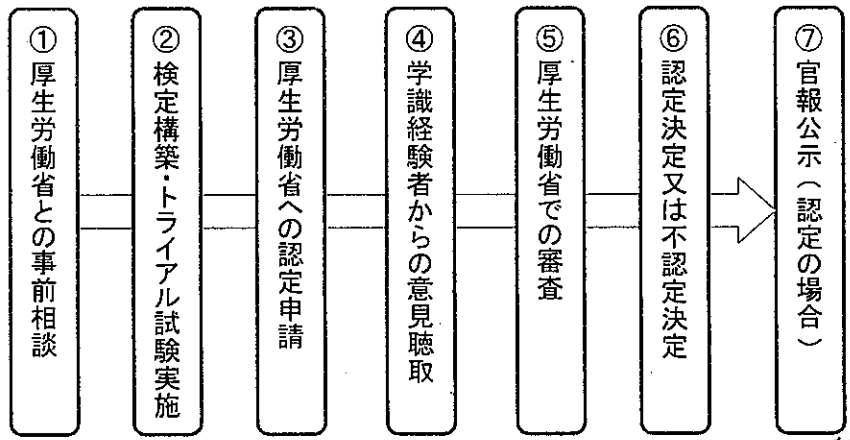
○ 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。

○ 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

## 〔認定の基準〕

- 事業主等が、社内検定の実施に必要な資産及び能力を有し、職業能力開発に理解があること。
- 社内検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
- 社内検定が、直接営利を目的とするものでないこと。
- 社内検定が、技能検定を補完するものであること（学科試験及び実技試験による実施等）。
- 検定の基準が適切であること。
- 原則として、社内検定を毎年1回以上実施。
- 社内検定の公正な運営のための組織が確立され、かつ、検定に当たる者の選任の方法その他検定の実施の方法が適切かつ公正であること。

## 〔認定申請手続の流れ〕



113

# 職業能力評価基準

## 1. 概要

- 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、**職業能力が適切に評価される社会基盤づくり**として、平成14年から**国と業界団体と連携**の下で策定に着手。
- 技能検定制度がカバーしていない分野を含めた**幅広い業種・職種を対象**に、各企業において、この**基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用**することを想定。

## 2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「**職務遂行能力**」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。
- 平成20年度からは、ジョブ・カード制度で使用する「**モデル評価シート**」に成果を活用するとともに、平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「**キャリアマップ**」及び「**職業能力評価シート**」を作成。

## 3. 実績

○ 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など**53業種**で完成。（平成27年5月現在）

### （業種ごとの策定状況）

建設業団体 (7業種)	製材工業業 16年10月 完成	鉄筋工業業 16年10月 完成	防水工業業 17年5月 完成	石膏工業業 17年12月 完成	造園工業業 17年12月 完成	総合工業業 18年4月 完成	電気通信工業業 20年8月 完成	建設業団体 (15業種)	電気機械器具 製造業 18年6月 完成	プラスチック 製品製造業 18年9月 完成	フード パウダー業 18年10月 完成	ガラス・ガラス 製品製造業 17年9月 完成	自動車製造業 17年9月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成
製菓業 18年2月 完成	現金製品 製造業 19年3月 完成	醸造業 19年10月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	石油精製業 20年12月 完成	おし製造業 24年5月 完成	醸造業 28年5月 完成	運輸業団体 (2業種)	OS/XPの 分野 17年5月 完成	マテリアル・ ハンドリング業 21年7月 完成	卸売・小売業 関係 (8業種)	スーパーマーケット業 18年12月 完成	卸売業 18年10月 完成	DIY業 17年9月 完成	コンビニ 257業 20年3月 完成
専門医療 20年6月 完成	百貨店業 25年5月 完成	金融・保険業 関係 (2業種)	クレジット カード業 20年2月 完成	百貨店業 24年5月 完成	サービス業団体 (14業種)	ホテル業 16年9月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外資産業 17年7月 完成	広告業 17年9月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	クリーニング業 19年3月 完成	在宅介護業 19年3月 完成	印刷業 18年9月 完成	写真製業 19年3月 完成
産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	ビルメンテナンス業 21年2月 完成	旅館業 22年12月 完成	施設介護業 22年12月 完成	温泉サービス業 24年5月 完成	その他 (9業種)	印刷業 18年9月 完成	アパレル業 17年9月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	自動車販売 製造・管理 運営業 20年2月 完成	イベント産業 20年12月 完成	プラント・メン テナンス業 23年5月 完成	ソフトウェア 制作業(SW/CA) 23年5月 完成	屋外広告業 24年5月 完成	ディスプレイ業 27年5月 完成

### 業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経理・財務 管理	人事・人材開 発・労務管理	企業法務・ 総務・広報	経理・財務 管理	経営情報 システム	営業・マー ケティング・広告	生産管理	OS/XPの 分野	国際事業
-------------	------------------	----------------	-------------	--------------	-------------------	------	--------------	------

114

# 日本再興戦略における職業能力評価に関する記述

## 日本再興戦略(平成25年6月14日 閣議決定)(抄)

業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。  
 (2 雇用制度改革・人材力の強化/③ 多様な働き方の実現/「多元的で安心できる働き方の導入促進」)

## 日本再興戦略 改訂2014(平成26年6月24日 閣議決定)(抄)

労働市場のマッチング機能の最大化に向けては、「産業界が求める職業能力」と「各人が有する職業能力」を客観的に比較可能にすることが必要である。このため、技能検定の見直し・活用促進に加え、業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。

また、能力評価制度全体の見直しをはじめ、職業能力開発促進法を含む政策全体の在り方について検討を進め、その結果を踏まえて労働政策審議会において議論し、早期に結論を得て、必要な法案の提出等の措置を講ずる。

(2 雇用制度改革・人材力の強化/(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/② 能力評価制度の見直し)

## 日本再興戦略 改訂2015(平成27年6月30日 閣議決定)(抄)

対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これら検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

(2 雇用制度改革・人材力の強化/(3)新たに講ずべき具体的施策/ ii) 未来を支える人材力の強化/④ 企業主導による能力評価の取組促進等)

115

## 『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の計画的な整備・拡大の方針

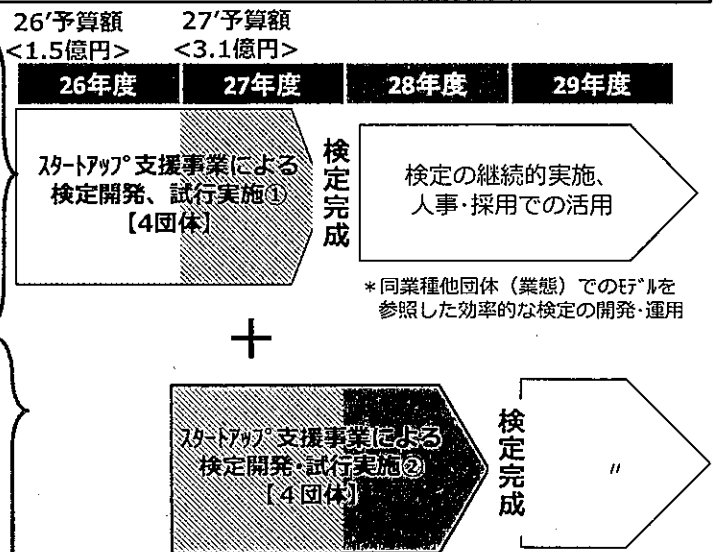
- 日本再興戦略改訂版(H26年6月閣議決定)の政府方針等を踏まえ、対人サービス分野を重点とした検定制度の整備を図るため、平成26年度から2カ年計画のモデル事例(4業界)の開発に着手。
- 平成27年度からは、さらに新規4業界の検定制度のモデル事例の開発に着手しているところ、平成28年度は、27年度開始分の検定完成に向けて引き続き開発に取り組む。

### 業界検定の対象業界の考え方

- 「ジョブ」型労働市場
- 非正規雇用労働者の活用が進みキャリア形成上の課題あり
- 雇用吸収力あり
- 業界検定の開発・運用、採用・人事の基準として活用の意思が明確

- 対人サービス分野を主に想定。
- 業界検定の開発・活用の意思を有する業界団体から、企画競争を通じ、事業計画の具体性・見込まれる効果等の観点により選定

対象業界/職種
①小売業/販売スタッフ <日本百貨店協会>
②健康産業/店舗運営 <日本フィットネス産業協会>
③学習教育業/塾講師 <全国学習塾協会>
④派遣請負業/生産・品質・人事管理 <日本生産技能労務協会>
⑤宿泊業 <ホテル業界検定協議会>
⑥旅行業 <日本添乗サービス協会>
⑦プライダム業 <日本プライダム文化振興協会>
⑧イベント業 <日本スポーツ・ツーリズム推進機構>



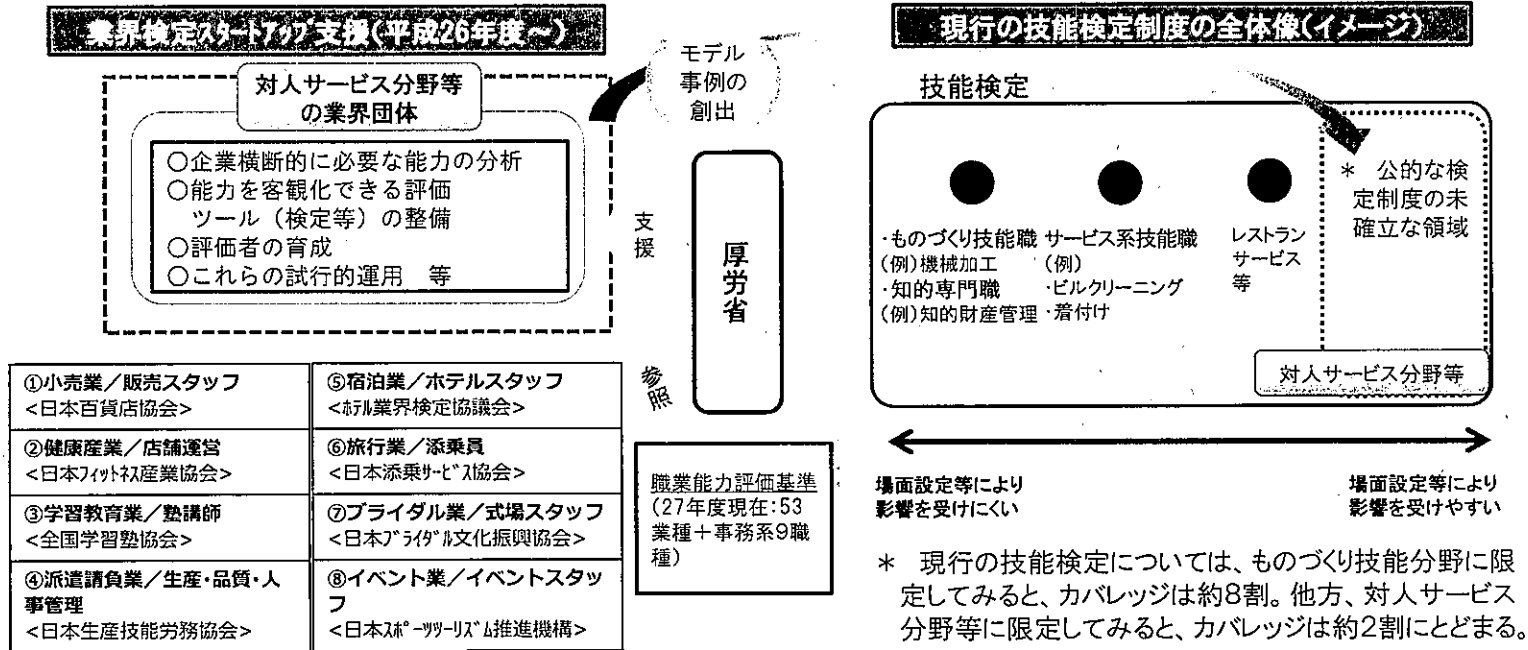
### 【参考】日本再興戦略 改訂2015(平成27年6月30日 閣議決定)(抄)

職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

116

# 業界共通の「ものさし」としての新たな職業能力評価制度の構築

- ものづくり分野を中心に、国が主体となり、労働者の技能を客観的に評価する仕組みとして整備している技能検定制度について、産業ニーズに即した見直し・活用促進
- これに併せ、対人サービス分野を重点とした成長分野の職業能力の「見える化」を更に促進する観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備することとし、26年度から実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手(2年計画で、26年度に4業界団体が着手、27年度から新規に4業界団体が着手)



(①～④は26年度、⑤～⑧は27年度に着手 2年計画で検定整備)

## 技能検定集中強化プロジェクト<産業活動の高度化や労働市場ニーズに即応した技能検定のアップデート、活用促進の総合的取組み>の推進

- 製造業の国際競争力の強化、建設業の人手不足の顕在化
- 技能者の人材確保、技能水準の向上により、高品質な製品の製造、企業の生産性の向上を図る必要性の高まり

- 産業競争力会議において外部労働市場の活性化に資する能力評価制度の構築が議論される中で、ものづくり分野の代表的な評価制度である技能検定制度の充実が課題に。
- 日本再興戦略改訂版においても、ものづくりなど人材不足分野における人材確保・育成対策を強化する観点から、技能検定制度のさらなる普及・拡充及び若者を重点とした積極的活用の促進が求められるもの。
- これら課題に対応し、産業活動の変化、高度化や労働市場上のニーズ、技能実習制度の見直し等に即応した技能検定のアップデート、活用促進を図る総合的な取組み「技能検定集中強化プロジェクトとして、以下の見直しや事業推進を図ることとするもの。

### 技能検定が直面する具体の課題

- 一部技術、産業活動の変化に、技能検定の試験内容・手法が適合していないとの指摘
- 職業訓練等との連携が必ずしも十分図られておらず、訓練受講者等の検定活用が不十分、入職に結びつかず
- 外国人技能実習制度の見直し・拡充が行われる中で、到達目標としての技能検定の整備が必要

### 実施事項

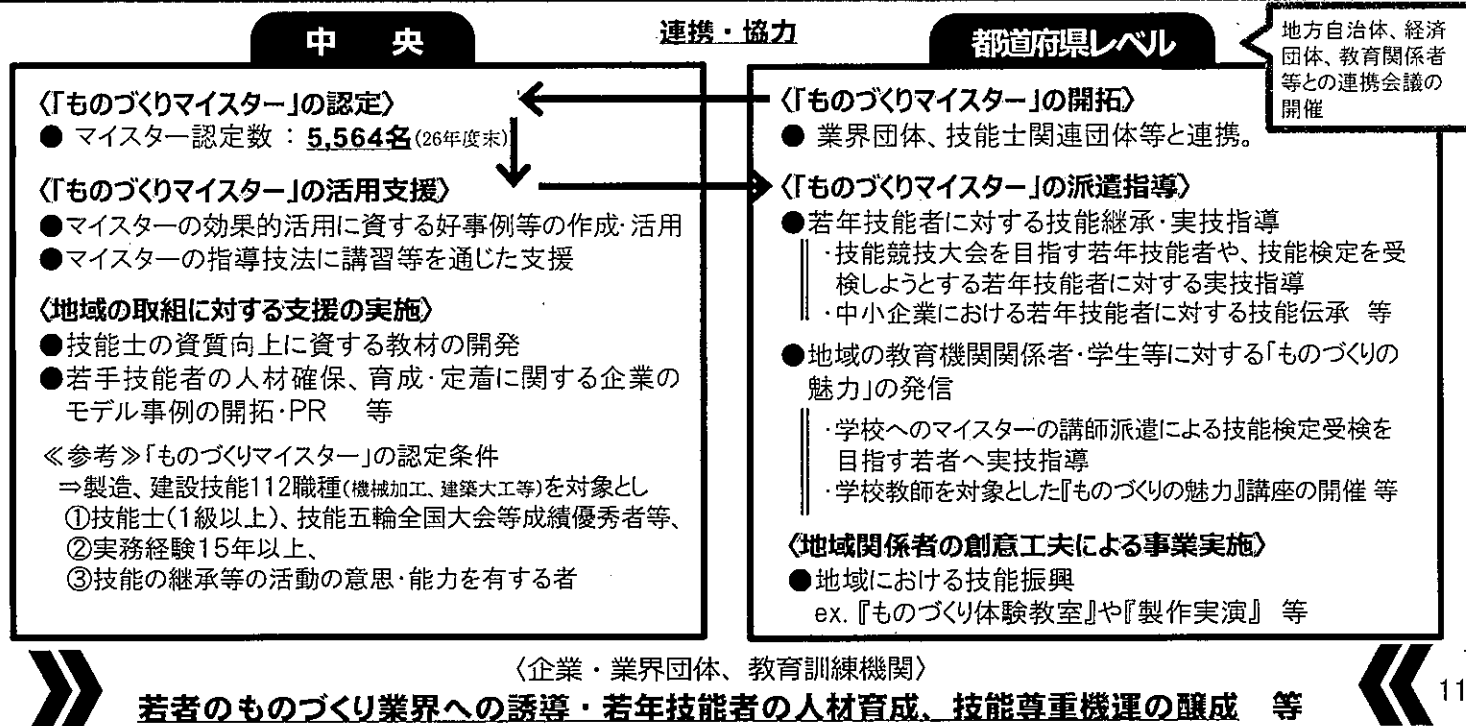
- 技能向上対策費補助金 平成27年度予算額 13.0(9.9)億円 (うち技能検定集中強化プロジェクト対応分 2.9億円)
- ① 検定職種・作業の新設・抜本的見直し 約0.4億円**  
⇒ (1)人材ニーズの高まりの顕在化が認められる分野(例:航空機製造、自動車組立等)を明確化し、企業・団体への訪問調査等を通じ人材ニーズの把握・分析、試験基準案等の作成等、職種・作業の新設を行う。  
(2)産業活動・技能の変化・高度化に合わせて試験内容、手法の抜本改訂を行う。  
(3)若年技能者のためのエントリー級である3級職種・作業について、業界関係者、教育訓練関係者等双方からニーズ把握し、人手不足分野を重点に3級職種・作業の新設の準備を行う。  
具体的には「家具手加工」(27年度実施準備中)に加え、「鉄筋施工」等を対象に試験問題の作成を行う。
  - ② 若年者の受検支援 約1.4億円**  
⇒ 訓練受講者等の3級受検を推進するため、職業能力開発施設等との連絡調整及び他等級に比べ実務経験の少ない3級受検者への安全衛生確保、保険加入、これに応じた都道府県協会の体制整備を図る。
  - ③ 技能検定の実施内容・方法の改善 約0.1億円**  
⇒ 設置年が古く評価対象能力の変化の大きな作業の技能検定合格者に対し、都道府県技能検定委員による近年の技術革新等を踏まえたフォローアップ講習をモデル的に行い、技能検定の実施内容方法の改善の明確化にも資する。
  - ④ 技能実習制度の見直し等に伴う新等級試験問題等作成・試験実施体制確保 約1.0億円**  
⇒ (1)技能実習制度の見直し等を踏まえ、技能実習対象職種の拡大に対応した技能検定職種・作業上の新等級設定に係る試験問題等の作成を行う。  
(2)技能実習制度の見直しに伴う、技能実習の評価に用いられる技能検定受検者数増に対応するための試験実施体制確保を行う。

### 措置事項

- ① ニーズ分野に係る職種・作業の新設・見直しに係る訪問調査・試験基準案等の作成等、これに伴う人件費(中央協会職員4人増(現行31人))
- ② 職業能力開発施設等との連絡会議・安全確保対策(都道府県協会職員31人増(現行286人))(連絡会議開催費等)
- ③ 技術革新に対応した技能士へのフォローアップ講習(謝金等)
- ④ 技能実習制度の見直し等に伴う技能実習対象職種の拡大に対応した試験問題等の作成及び試験実施体制確保(中央協会職員2人増(都道府県協会職員31人増)(謝金等))

# ものづくりマイスターによる技能者育成支援

- 若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、産業活動の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用(技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等)による技能継承等の取組を推進するため、「若年技能者人材育成支援等事業」を実施(平成25年度～)。
- 26年度から学生生徒を含む若者にもものづくりの魅力を発信し、人材確保・育成に資する観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的取組を推進。「目指せマイスター」プロジェクト



## (8)ものづくり人材の育成

# ものづくり分野の人材育成に関する主な取組

技能者の  
育成・確保

## 公共職業訓練（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ等）

離職者訓練：雇用保険を受給している求職者等に対し、ものづくり分野の職業訓練を実施  
（金属加工科、電気設備科等 平成25年度 受講者数140,934人）  
学卒者訓練：高度で専門的、応用的な技能・知識等を習得させるための職業訓練を実施  
（生産技術科、電子情報技術科等 平成25年度 受講者数18,809人）



技能者等の  
キャリアアップ  
支援

在職者訓練：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、高度なものづくり訓練等を実施  
（平成25年度 受講者数 102,178人）



### 認定職業訓練制度

教科、訓練期間等について公共職業訓練と同程度の基準に適合して行われる事業主の職業訓練を都道府県知事が認定し、支援する制度（平成26年度 認定職業訓練施設数（全体）1,131）

### キャリア形成促進助成金（ものづくり人材育成訓練）

建設業や製造業が実施する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練を受講させる事業主等に対する支援

### ものづくりマイスター制度

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定・登録の上、中小企業、学校等へ派遣し、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の魅力発信を実施  
（平成26年度末現在 認定者数5,564人）



優れた技能の  
アピール  
（技能尊重の  
気運の醸成）

### 卓越技能者（現代の名工）の表彰

厚生労働大臣が、工業系、生業系分野の優れた技能者約150人を「現代の名工」として表彰（昭和42年～）

### 各種技能競技大会

技能五輪全国大会：若年層の技能の向上等を目的に、23歳以下の青年技能者が技能レベルを競う大会（毎年開催）  
→技能五輪国際大会へ（2年に1度開催）  
若年者ものづくり競技大会：若年技能者の裾野の拡大を目的に、20歳以下の若者が競う大会（毎年開催） 等



能力評価

### 技能検定制度

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度（昭和34年～）  
（平成27年4月1日現在、128職種（うち建設・製造業関係は造園、機械加工など102職種））

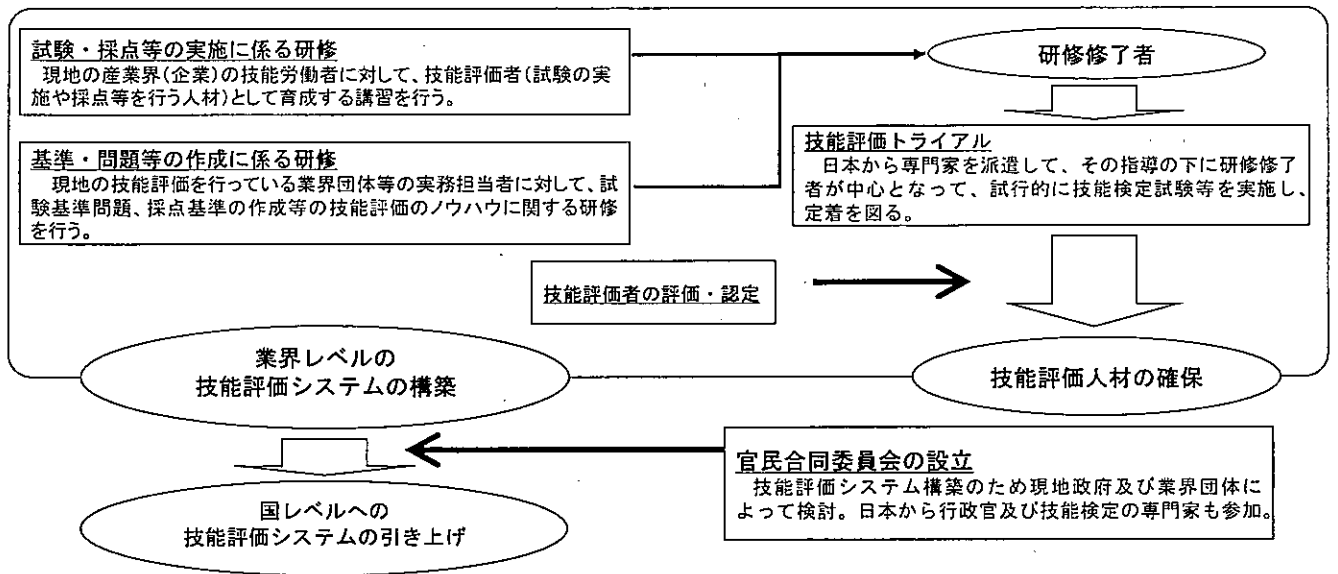
## (9) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進



# 技能評価システム移転促進事業の概要

## 事業概要

我が国との経済的相互依存関係が拡大・深化しつつある東南アジアを中心に、質の高い労働力の育成・確保を図るため、これまでに国及び民間において培ってきた我が国技能評価システムのノウハウを日本国内での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善のための国際協力を行う。



## 成果の例

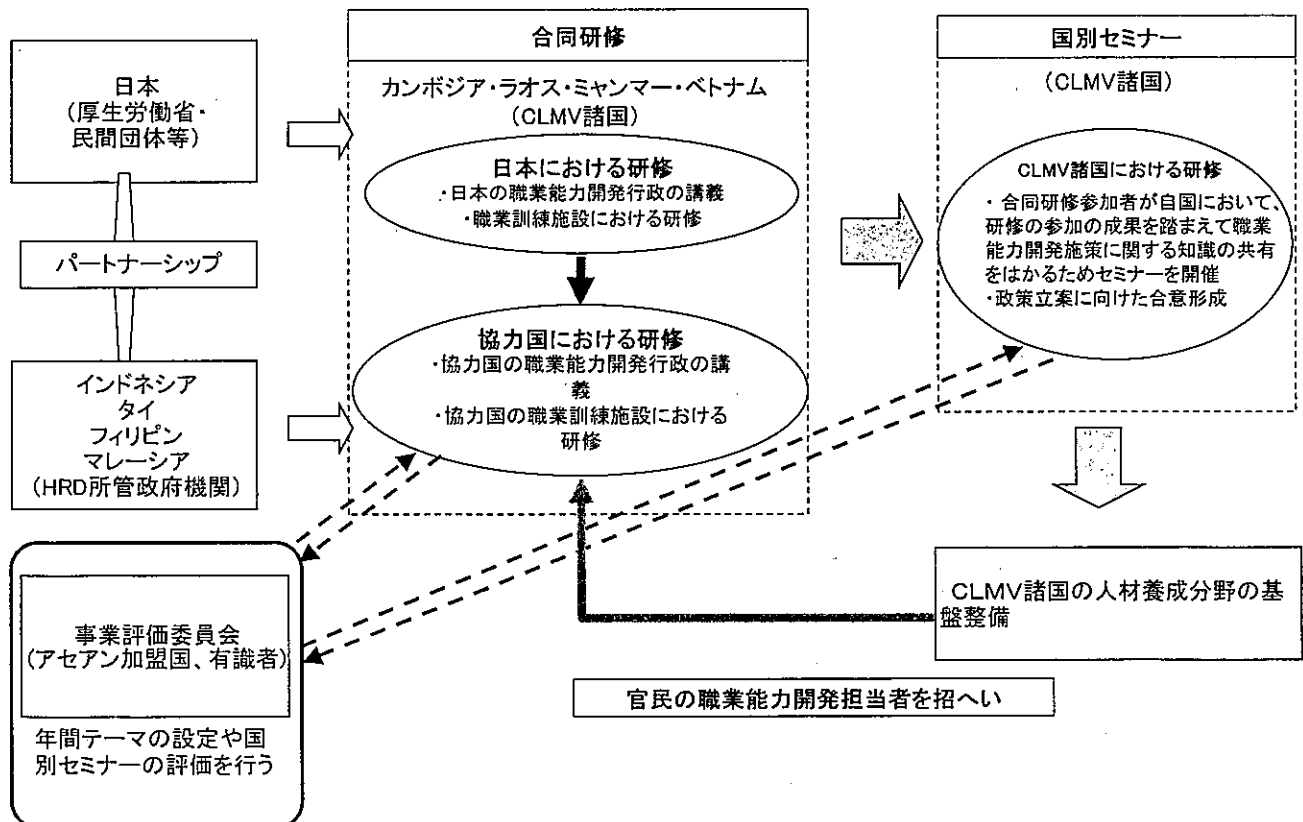
### 1 インドネシア

機械検査職種、金型仕上げ職種、設備保全職種、フライス盤職種、平面研削盤職種及びプラスチック成形職種について、日本式の技能検定試験が実施された。

### 2 ベトナム

普通旋盤職種、フライス盤職種及び情報配線施工職種について、日本式の技能検定試験が実施された。

# アジア太平洋地域人材養成協力事業



見直しの方向性: 管理監督体制の強化を前提に制度を拡充(2015年度中に新制度移行)

1. 管理監督体制の強化策のポイント

現行

見直し後

- ①政府(当局)間の取決めがない保証金を徴収している等の不適正な送出し機関の存在 → ① 実習生の送出しを希望する国との間で**政府(当局)間取決めを順次作成**することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。
- ②監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分 → ② 監理団体については**許可制**、実習実施者については**届出制**とし、技能実習計画は個々に**認定制**とする。
- ③民間機関である(公財)国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導 → ③ **新たな外国人技能実習機構(認可法人)**を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ④実習生の保護体制が不十分 → ④ **通報・申告窓口**を整備。人権侵害行為等に対する**罰則等**を整備。**実習先変更支援**を充実。
- ⑤業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分 → ⑤ 業所管省庁、都道府県等に対し、**各種業法等に基づく協力要請等**を実施。これらの関係行政機関から成る「**地域協議会**」を設置し、**指導監督・連携体制**を構築。

2. 拡充策のポイント

- ①優良な監理団体等への実習期間の延長又は再実習 → **3年間 ⇒ 5年間** (一旦帰国後、最大2年間の実習)
- ②優良な監理団体等における受入れ人数枠の拡大 → **常勤従業員数に応じた人数枠を倍増(最大5%まで ⇒ 最大10%まで等)**
- ③対象職種 of 拡大 → **地域限定の職種・企業独自の職種(社内検定の活用)・複数職種の同時実習の措置**  
職種の随時追加

※優良な監理団体等とは、法令違反がないことにより、技能評価試験の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案の概要

外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護を図るため、技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律案の概要 ※ 法務省及び厚生労働省で共同提出

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) 実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) 監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。【第53条から第56条まで関係】

- (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、【第3章関係】
  - ・(2)の技能実習計画の認定、【第12条関係】
  - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
  - ・(3)の実習実施者の届出の受理、【第18条関係】
  - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ(4~5年目の技能実習の実施)を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行期日

平成28年3月31日までの間において政令で定める日  
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

## (10) その他(閣議決定等)

### 労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化 【職業能力開発分科会報告 概要】

#### 1 はじめに

- 企業の支出する教育訓練費や自己啓発に取り組む労働者の割合は減少傾向にあり、職業能力開発施策が十分に機能していない恐れ
- 非正規雇用労働者として最初の仕事に就く者は約4割、不本意非正規雇用労働者の割合が若年層で高く、職業能力を修得するべき時期に修得できないことによる影響が懸念
- 将来を支える若者を始めとした人材の最適配置を図り、能力を最大限いかすため、職業訓練や職業能力評価制度、これらを機能させる労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みの整備等の労働市場インフラの戦略的強化が必要

#### 2 見直しの方向性

##### (1) 若者に対する職業能力開発の体系的整備について

- ・ 職業訓練、職業能力評価、個人の主体的なキャリア形成支援、ニート等に対する職業的自立支援等の整備・促進
- ・ 地域若者サポートステーションについて、より効率的・効果的な事業となるよう必要な見直しを行い、安定的に事業を運営
- ・ 学生・生徒等に対するものづくり体験等による就業意識の醸成等や文科省と連携したキャリア教育の推進

##### (2) 産業界のニーズや労働者の置かれた多様な状況を踏まえた企業内訓練を含む職業訓練の推進について

- ・ 公共職業訓練と求職者支援訓練等の一体的な計画の策定等の推進及び計画の策定時の関係者のニーズ把握の強化
- ・ 在職者の職業訓練の受講を容易とする取組の促進、企業内の人材育成に係る好事例の収集・周知、各種助成金の周知や手続の簡素化等の取組、雇用型訓練の更なる推進、認定職業訓練制度の拡充による企業内の人材育成の促進
- ・ 都道府県労働局を職業能力開発行政の拠点として位置付け、ハローワークにおける職業能力開発に関する機能の強化

##### (3) 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等について

- ・ 技能検定制度について、産業活動の変化等に即応した職種等の見直し及び若者等に対する積極的な活用促進
- ・ 対人サービス分野を重点に、業界団体主体による職業能力検定の整備

##### (4) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成について

- ・ 労働者本人によるキャリア形成の促進、専門実践教育訓練のユニバーサルサービスとしての効果的な実施及び質の高いプログラム開発、キャリア形成促進助成金等による教育訓練休暇制度の普及や自己啓発を行う時間を確保するための環境整備等
- ・ ジョブ・カードについて、生涯を通じて効果的に活用できるよう見直し、企業等への周知や活用の促進
- ・ 企業に対するキャリア・コンサルティングの好事例の周知等によるキャリア・コンサルティングの機会の整備
- ・ キャリア・コンサルタントの質や専門性の確保

# 勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

## 1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

### (1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

### (2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。  
➢ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。  
➢ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

### (3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

### (4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

## 2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

### (1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

### (2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

### (3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日) 129

## 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）(抄) ①

資料2

### 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/若者・高齢者などの活躍推進/グローバル化等に  
対応する人材力の強化

(3)新たに講ずべき具体的施策

ii)未来を支える人材力の強化(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

6月4日に発表した「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」(厚生労働省・文部科学省)に基づき、以下の取組を中心とした施策を一体的に行う。

#### ①企業における人材育成等の取組の情報の提供の促進

若者が、職業生活において自身の能力や個性に向き合い、必要な専門性を磨き、発揮することを可能としていく観点から、若者雇用促進法案の成立後、企業による職場情報(①募集・採用に関する状況、②労働時間等に関する状況、③職業能力の開発・向上に関する状況)の類型ごとに労働政策審議会での検討を踏まえ省令で定める項目全般)の積極的な情報提供を促す。

このため、ハローワークに求人を出す企業に対して幅広い職場情報の登録を促すとともに、職業紹介事業者や募集情報提供事業者に対しても企業の職場情報の積極的な提供を促す。さらに、提供される項目内容について、求職者のニーズを踏まえた不断の見直しを図りつつ、各企業の人材育成等の取組に関する職場情報のデータベース化を図り、政府としても企業の人材育成等の取組の「見える化」を推進する。

#### ②「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。このため、企業がキャリア形成促進助成金を活用する際には、「セルフ・キャリアドック(仮称)」を実施することを要件又はインセンティブとするとともに、企業規模に関わりなく、主体的な能力開発を促す観点から、当該助成金の対象企業の拡充を図る。また、「セルフ・キャリアドック(仮称)」制度の導入・実施促進を図る企業に対する雇用保険を通じた積極的な助成支援及び各企業が活用可能なモデル就業規則・実施マニュアルの作成・普及を行う。こうした取組により、企業による「セルフ・キャリアドック(仮称)」導入を積極的に支援する。また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会での検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック(仮称)」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。

## 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄） ②

### ③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

### ④企業主導による能力評価の取組促進等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。

このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

### ⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化

働き手個人のキャリアアップの取組支援のみならず、企業内においても、教育機関と連携しつつ、自社の従業員が働きながらOff-JTを受けられる機会を確保していくことも重要である。このため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金により、各企業によるOJTとOff-JTを組み合わせた雇用型能力開発の取組を促進するとともに、その普及・促進を図る。

### ⑥中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化のスピードが増している中、企業内部における人材育成のみでは変化に十分に対応できない状況が生じており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手も増えている中で、能力と経験を有する人材が、希望すれば他企業で活躍し、持てる能力を存分に発揮できる環境を整備していく必要がある。このため、中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、雇用保険制度を活用した育成型出向や試用就業の機能を持ったミドル層のインターンシップを支援する制度の創設に向け、まずは公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、「試行在籍出向プログラム」を実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を行うとともに、中高年人材の受入れ企業に対する助成措置を創設する。その上で、2018年度に民間人材ビジネスも活用した更なる支援制度の創設を目指す。

131

## 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄） ③

### ⑬職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の拡充

「日本再興戦略」を踏まえ、社会人の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険法を改正し、①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は1年以上3年以内）、②専門学校等の職業実践専門課程（訓練期間は2年）、③専門職大学院の課程（訓練期間は2年以内または3年以内）のうち、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合には、教育訓練給付金の給付割合の引上げや追加支給を可能とする「専門実践教育訓練給付」を創設し、昨年10月から実施している。

今後、「職業実践力育成プログラム」認定制度や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」で行われる教育プログラム等の実態も踏まえつつ、「専門実践教育訓練給付」の対象講座の在り方等について、仕事と両立しやすい多様で弾力的なプログラムも含め、社会人の職業実践能力の形成に真に効果的なものであるか等の観点から検討を行い、速やかに結論を得る。

#### iv) 多様な雇用・就業機会の確保等

##### a) 高齢者の活躍促進

人口減少社会の中で社会の活力を維持し持続的な成長を実現するとともに、高齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためには、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要がある。このため、以下のような取組を行うことにより、就労マッチング機能や高齢者の多様な雇用・就業機会の飛躍的向上・強化を図る。

#### (就労マッチングに資する情報等の充実)

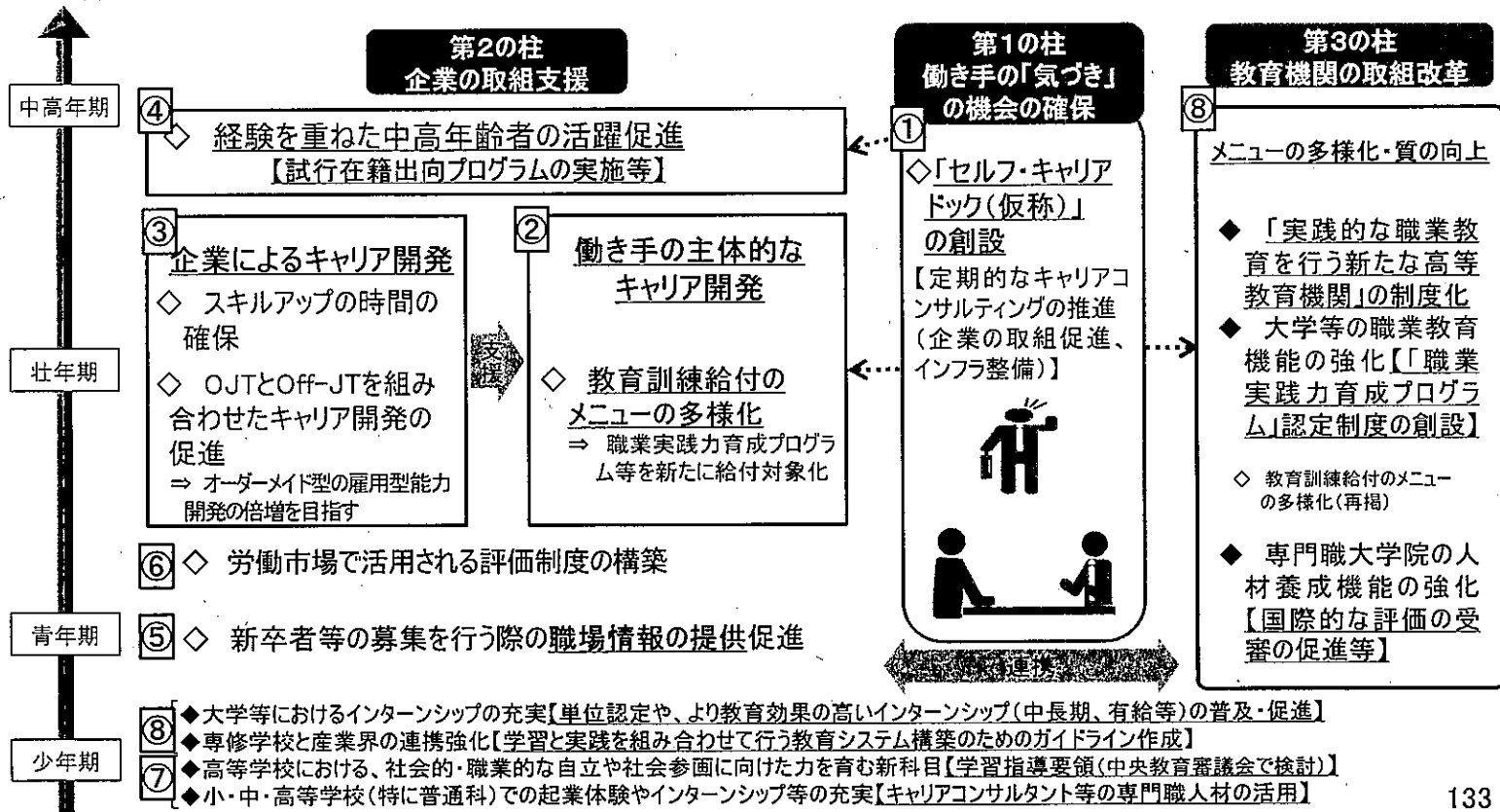
##### ①「質の向上」のための施策

退職前の段階から、キャリアコンサルティングを受けること等により、労働者が自らのキャリアを見つめ直す環境整備を進めるとともに、中高年齢者が、経験や能力を活かして既存の能力を再構築すること等に資するような中高年齢者向けの企業内外の職業訓練を受講することを促進する。

132

# 「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」～いつでもキャリアアップが可能な社会へ～

○ 人口減少社会にあつて、人的資本への投資が最もリターンを得るとの考えに基づき、経済社会の変革に柔軟に対応するための「ひとりひとりの主体的な学び」を、省庁横断的に重点的に支援することを通じ、高付加価値人材の養成、生産性向上、ひいては日本経済の成長へとつなげていく。



## ① 働き手の「気づき」の機会の確保

○ 働き手のキャリア形成における「気づき」等を支援するため、セルフ・キャリアドック(仮称)を推進

「気づき」の機会の確保により

- 主体的なキャリア開発、企業主体のキャリア開発
- 中高年期のキャリアチェンジを含むキャリア形成

を支援

### 1. 企業における取組の推進

#### ● 導入支援

事業主に対する支援(助成金等)の拡充の検討

#### ● 導入モデルの構築、マニュアルの作成等

企業における課題別等の導入モデルの構築、マニュアル作成の検討

#### ● 表彰の実施

定期的なキャリアコンの実施等、キャリア形成の優れた取組を行う企業の表彰



### 2. キャリコンの推進に向けたインフラ整備

#### ● キャリアコンサルタントの計画的な養成・質の確保

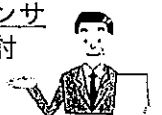
登録制度の創設の検討

#### ● 利用者への支援

一般教育訓練給付において、キャリアコンサルティング利用希望者に対する支援の検討

#### ● キャリアコンサルタント検索サービスの強化等

HPにおける検索機能の強化の検討、ジョブカードの活用



セルフ・キャリアドック(仮称): 年齢、就業年数、役職等に応じて労働者に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提供する等の仕組み

キャリアコンサルティング: 働き手のスキルやキャリア形成における課題の認識、キャリアプランの作成・見直し等に対する支援

## ②働き手の主体的なキャリア開発の支援

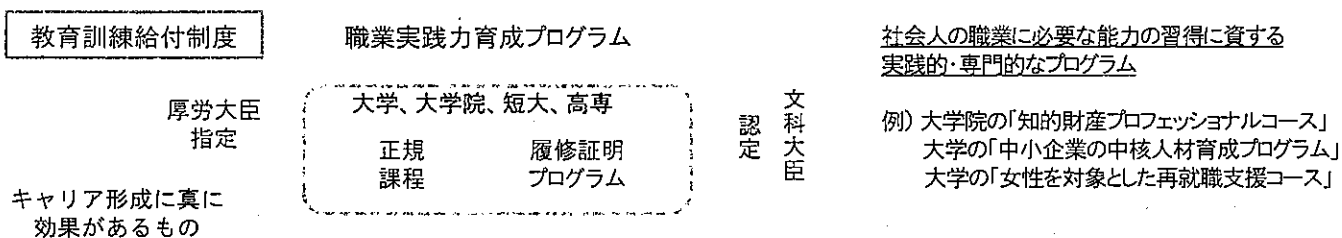
- 全ての働く方々の状況に応じた、産業界のニーズに即した主体的なキャリア開発を推進

中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練について、より多様な受講ニーズに対応可能となるよう、プログラムを整備  
時間の確保を図るため、教育訓練休暇制度等の普及・活用促進

### 1. 専門実践教育訓練給付におけるメニューの多様化

より多様な層が受講可能となるよう、文部科学省とも連携し対象メニューを整備

文部科学省で検討する「職業実践力育成プログラム（仮称）」等の新たなメニューに関し、専門実践教育訓練をはじめとした教育訓練給付制度等における位置づけについて、社会人のキャリア形成に真に効果があるか等の観点から、メニューの特性や関係者の意見も踏まえ検討



### 2. 教育訓練休暇制度等の普及・促進

働き手のキャリア開発の時間の確保が図られるよう、企業における教育訓練休暇制度等の導入や活用に向けた更なるインセンティブ（助成金等）の付与を検討

135

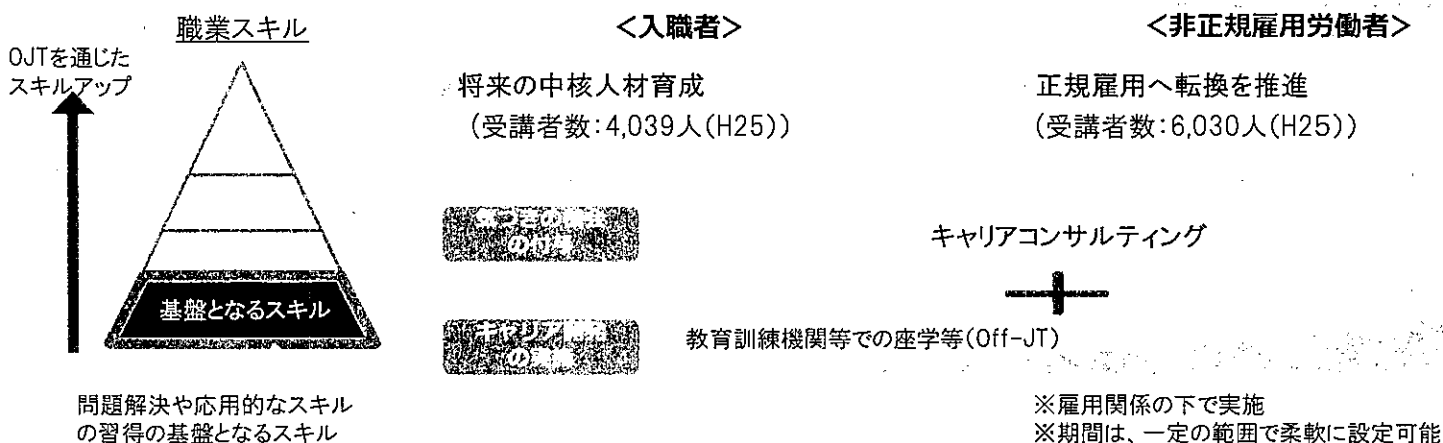
## ③企業によるOff-JTとOJTを組み合わせたキャリア開発の推進

- キャリア開発に当たって、入職直後は基盤的なスキル付与のための重要な時期
- 一方、企業の教育訓練費は減少傾向

企業、業界団体、行政など、官民共同し、  
入職後の基盤となるスキルを付与する機会（雇用型能力開発）を倍增

### 雇用型能力開発の推進

- Off-JTとOJTを組み合わせたオーダーメイド型のキャリア開発の推進に向けた更なるインセンティブ付与（助成金等）を検討
- より多様な層への活用ができるよう、新たに大学院等の活用も検討
- この他、公共職業訓練においても推進



136

## ④経験を重ねた中高年齢者の活躍促進

### 1 中高年齢者の主体的な挑戦を可能にする仕組みの構築

- 職業人生の長期化と技術革新の加速化を踏まえ、労働者ができるだけ長く企業で活躍するためには、自発的な職業生活設計や能力開発の取組が重要であり、自発的な職業生活設計の上で、自らの能力・適性を活かすためのキャリアチェンジに挑戦する場合には、それが円滑に実現できるような支援策が必要。

#### 「キャリア希望実現支援事業」(仮称)の実施

##### 「試行型出向」の課題と可能性の検証

産業雇用安定センターにおいて「試行在籍出向プログラム」をモデル的に実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を実施

##### 中高年人材の受入れ企業に対する支援

キャリアチェンジを希望する中高年人材を受け入れて、年齢にかかわらず活用する企業に対する助成措置を創設

### 2 高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに対応した活躍促進

- 高齢期においては、健康状態や職業経験等の個人差が大きく、雇用・就業のニーズが多様であることを踏まえ、高年齢者がその希望や能力に応じて年齢にかかわらず活躍できるような雇用・就業機会の確保とマッチング支援が必要。

#### 供給側・需要側双方の「量の拡大」と「質の向上」

- 労働者の登録求職情報の民間職業紹介事業者等との融通
- キャリアコンサルティングの実施、必要に応じて訓練の受講あっせん
- 企業における高年齢者の雇入れ、継続雇用、雇用管理改善等の促進
- 地域において多様な雇用・就業機会を掘り起こす仕組み (地方自治体を中心とした協議体等) の構築、シルバー人材センターの職域拡大

#### マッチングの「精度の向上」

- 求職情報の公開・記載内容の充実
- ハローワークにおいて高年齢者向けの支援を行う専門窓口の体制強化及び利用促進

137

## ⑥労働市場で活用される評価制度の構築

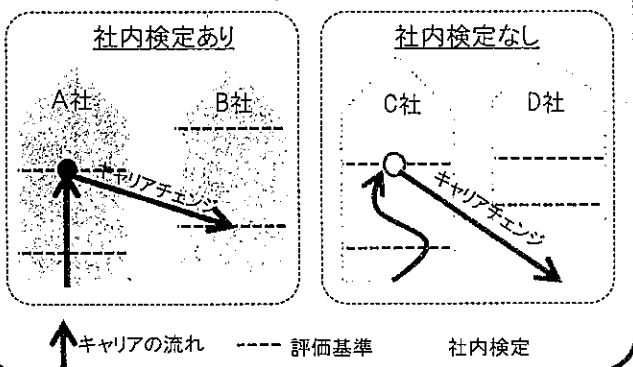
- 評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、スキルの向上(生み出す付加価値の増加)を通じた、処遇の向上、ひいては社会全体の生産性向上につながるものであり、更なる整備を進める必要

※ 評価制度が十分に整備されておらず、他の産業と比較し生産性が低い対人サービス分野を中心とした評価制度の構築(業界検定の開発・活用促進、社内検定の普及)を推進

#### 業界内共通の評価制度の整備前

- ※ 社内の検定制、業界内共通の評価制度の整備が不十分
- ⇒ 社内のキャリアラダーが不明確
- ⇒ キャリアアップやキャリアチェンジの際にスキルが適切に評価されない (キャリア形成上のロスが生じる)

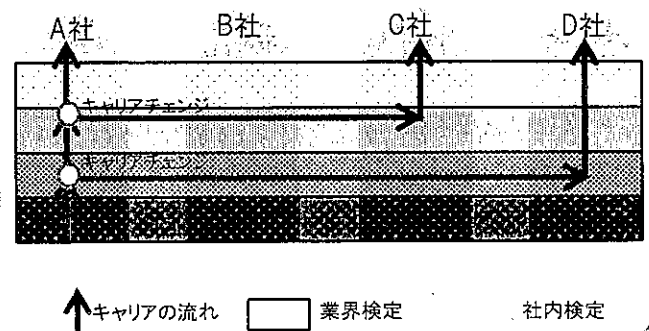
イメージ



#### 業界内共通の評価制度の整備後

- 労働市場で活用・評価される検定制の構築により、社内におけるプロの効率的な育成
- スキルに基づいた採用・処遇の改善
- 自発的な労働移動の円滑化
- つながり、生産性向上にも資する

イメージ



138