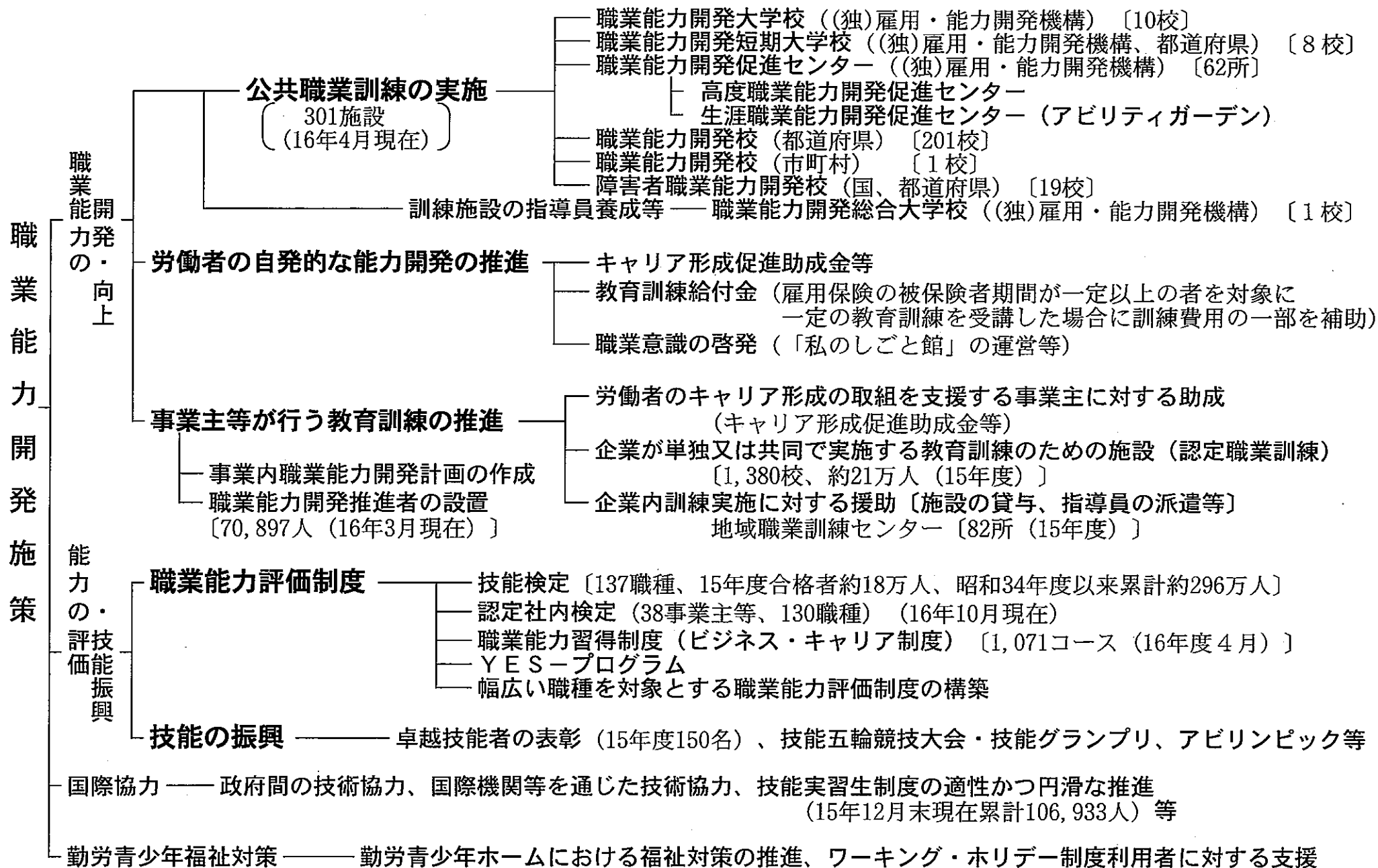


Ⅲ 現行施策の概要

職業能力開発施策の概要



現行の職業能力開発促進法の体系における関係者の責務

1. 事業主の責務

(職業能力開発促進法第4条第1項等)

(労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針)

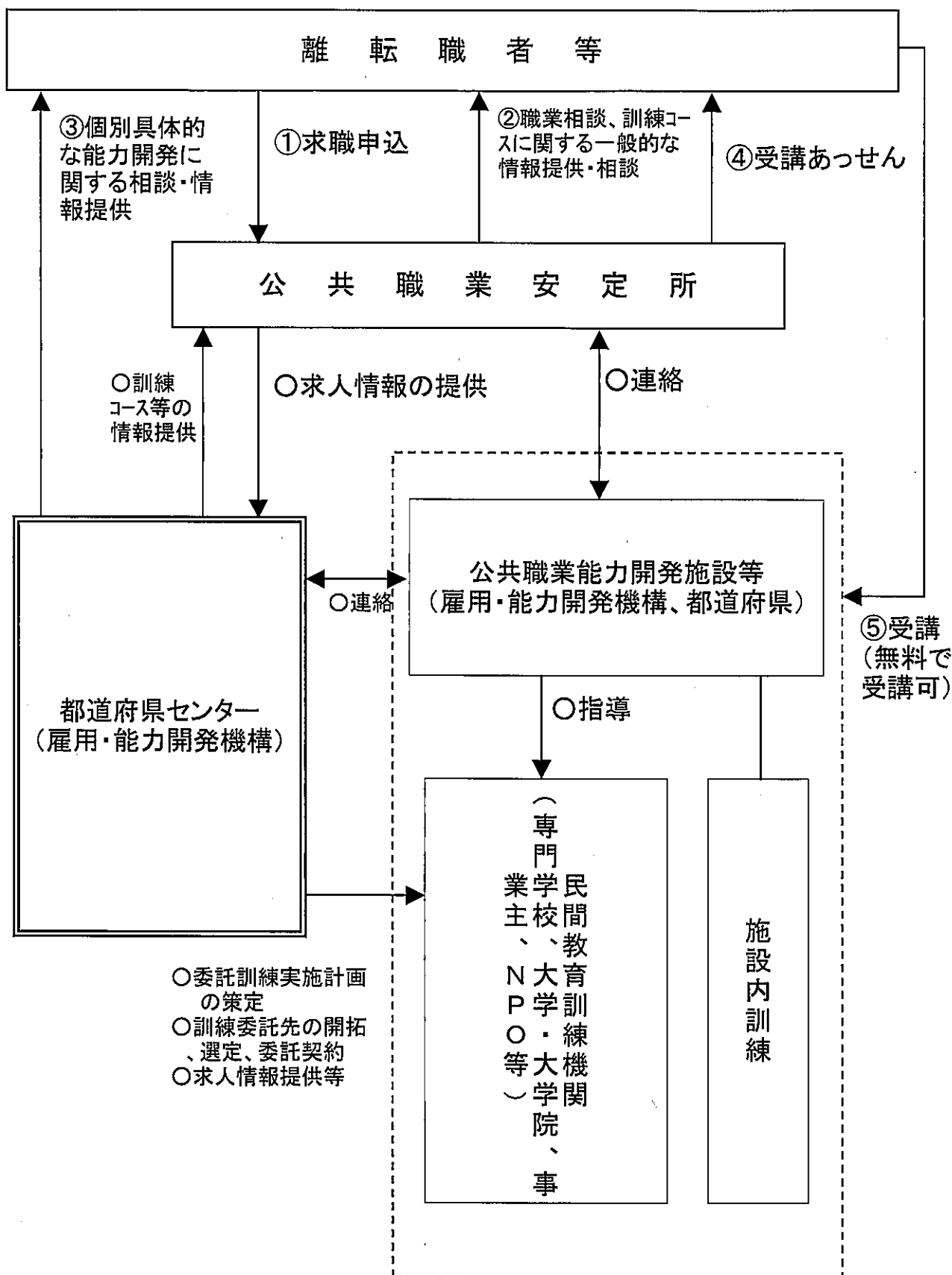
事業主が講ずる措置		根拠
事業主主導	<ul style="list-style-type: none"> ① 職業訓練の実施 (OJT、Off-JT) ② 職業に関する教育訓練や、職業能力検定を受けさせる措置 	法
労働者の自発的な取組への援助	<ul style="list-style-type: none"> ③ 労働者の自発的な職業能力開発に対する援助 <hr style="border: 1px dashed black;"/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、相談その他の援助 ○ 労働者の配置その他の雇用管理についての配慮 ○ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与 ○ 始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するための必要な措置 	指 針

※網掛け部分は、平成13年法改正時に追加した事項

2. 国及び都道府県の責務 (職業能力開発促進法第4条第2項等)

- ① 事業主の取組 (労働者の自発的な能力開発を支援する取組も含む。)を支援 [キャリア形成促進助成金、認定訓練校制度]
- ② 求職者等に対する職業訓練の実施 [離職者訓練、障害者訓練]
- ③ 事業主及び事業主団体が実施する職業訓練の補完 [在職者訓練、学卒訓練]
- ④ 労働者の自発的な職業能力開発の援助 [教育訓練給付金]
- ⑤ 技能検定の円滑な実施 [技能検定制度]

離転職者等が公共職業訓練を受講する場合の流れ



15年度 公共職業訓練の実績

	合計		雇用・能力開発機構		都道府県	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
離職者訓練	186,825	-	135,558	-	51,267	-
うち施設内	82,154	69.8%	60,313	70.9%	21,841	67.3%
うち委託	104,671	52.5%	75,245	53.5%	29,426	49.9%
在職者訓練	160,714	-	94,833	-	65,881	-
学卒者訓練	24,206	87.4%	7,490	94.5%	16,716	85.4%
合計	371,745	-	237,881	-	133,864	-

注1 離職者訓練の就職率(1ヶ月以下のコースは除く)については、訓練修了3ヶ月後の就職状況

注2 IT短期訓練(222,436人(機構:207,257人、都道府県:15,179人))除く

公共職業能力開発施設の状況

(平成16年4月1日現在)

1 公共職業能力開発施設等数	302校
うち国（雇用・能力開発機構）立	73校
職業能力開発総合大学校	1校
都道府県立	208校
市立	1校
障害者職業能力開発校	19校

2 公共職業能力開発施設内訳

区 分	職業訓練の種類	設置主体	施設数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	雇用・能力開発機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	雇用・能力開発機構 都道府県	1 7
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	雇用・能力開発機構	62
生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練コースの開発と実施	雇用・能力開発機構	(1)
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者等を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	雇用・能力開発機構	(1)
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	201 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国（注2） 都道府県	13 6
職業能力開発総合大学校	職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発及び高度な職業訓練を総合的に実施	雇用・能力開発機構	1

注1 カッコ内は内数

注2 運営は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2）及び都道府県（11）に委託している。

キャリア形成促進助成金の概要

〔基本的要件〕

- 労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
- 職業能力開発推進者を選任していること。

①訓練給付金

年間職業能力開発計画（以下「計画」という。）に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせる場合の助成（150日分限度）

- 職業訓練に要した経費の1/4（中小企業1/3）
- 職業訓練期間中に支払った賃金の1/4（中小企業1/3）

デュアルシステム導入に係る拡充措置

平成16年10月以降、事業主が、対象若年未就職者を雇用して、デュアル訓練実施計画を策定するとともに、デュアル訓練を実施した場合、当該デュアル訓練については次のとおり。

- ① 訓練訓練に要した経費及び職業訓練期間中に支払った賃金の高率助成
大企業 1/4 → 1/3（中小企業 1/3 → 1/2）
- ② デュアル訓練実施計画策定費の助成
1事業所当たり15万円（1事業所1回限り）

②職業能力開発休暇給付金

計画に基づき、その従業員に教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために休暇を与えた場合の助成（150日分限度）

- 事業主が負担した入学料、受講料等の1/4（中小企業1/3）
- 休暇期間中に支払った賃金の1/4（中小企業1/3）

③長期教育訓練休暇制度導入奨励金

連続1ヶ月以上の長期教育訓練休暇制度または5年以下の期間に1回以上の休暇（連続2週間以上）を与える制度を導入し、計画に基づき、その従業員に当該休暇を付与した場合の助成

- 連続1ヶ月以上の休暇制度の導入に対して、30万円
- 5年以下の期間に1回以上の休暇（連続2週間以上）を与える制度を導入に対して、15万円
- 休暇取得者1人につき5万円（20人分を限度）

④職業能力評価推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定の資格試験等を受けさせた場合の助成

- 受検料等の経費及び受検に要した期間中に支払った賃金の3/4
(年間10万円を限度)

⑤キャリア・コンサルティング推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合の助成

- 導入初年度における外部機関への委託費等の1/2(上限額25万円)

⑥地域人材高度化能力開発助成金

次の①又は②のいずれかに該当する事業主であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成(150日分限度)

- ① 地域雇用開発促進法に定める「同意能力開発就職促進地域」内に所在する事業所の事業主であって、当該地域内の求職者を雇い入れた事業主
 - ② 地域雇用開発促進法に定める「同意高度技能活用雇用安定地域」内に所在し、人材高度化支援計画の認定を受けた事業主団体を構成する事業主
- 職業訓練に要した費用及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した費用の1/3(中小企業1/2)
 - 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/3(中小企業1/2)

⑦中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律に基づく改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小企業者又は認定中小企業者であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成(150日分限度)

- 職業訓練に要した費用及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した費用の1/2
- 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/2

※ 支給機関は、独立行政法人雇用・能力開発機構。

認定職業訓練について

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1,380の認定職業訓練施設がある。

3 認定職業訓練の特色

- ・ 訓練科は、建築・土木、金属・機械加工、和洋裁、情報処理、電気・電子、理容・美容、造園・園芸等
- ・ 訓練生数は全国で約210,000人
- ・ 中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

4 認定職業訓練に対する助成

名	称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び助成率
認定訓練助成事業費補助金	運営費	中小企業事業主又はその団体若しくはその連合団体	中小企業事業主が単独又は共同して行う認定職業訓練（長期間課程及び短期間課程）の運営に要する経費	国 1/3 都道府県 1/3
	施設・設備費	都道府県、市町村、職業訓練法人（中小企業事業主の団体に限る（施設費））等	中小企業事業主の団体等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、職業訓練法人が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3

教育訓練給付制度の概要

1 制度の趣旨について

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するものであること。(制度創設：平成10年12月1日)

2 給付の内容について

(1) 給付対象事由

被保険者又は被保険者であった者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に支給すること。

(注) 対象となる被保険者等については、通算した被保険者であった期間が3年以上であること。

(2) 給付額

労働者が負担した費用の4割(上限額20万円)に相当する額

(注) 被保険者期間が5年以上の場合。

被保険者期間が3年以上5年未満の者については、2割(上限10万円)。

(3) 支給実績

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
支給件数	約15万人	約27万人	約28万人	約38万人	約47万人	(予算額)
支給金額	約132億円	約271億円	約396億円	約684億円	約898億円	約795億円

3 講座指定基準の概要について

(1) 講座の指定について

次の主な指定基準に該当する教育訓練について厚生労働大臣が予め指定するものであること。

- ① 労働者の職業能力の開発及び向上に資する職業に関する教育訓練であって、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練と認められるものであること。
- ② 教育訓練の課程が適切に編成され、当該教育訓練の期間及び時間が、当該教育訓練を適正に実施するために通常必要なものと認められるものであること。

(2) 指定状況

指定講座数 12,718講座(平成16年6月1日現在)

4 講座指定の重点化について

(1) 平成14年4月指定について (22,183講座→20,727講座)

- ① 基礎的・入門的レベル(高校普通課程で修得可能な訓練内容の排除。例：英会話、地理検定等)の講座を排除
- ② 大学・大学院等の講座の指定範囲の拡大
- ③ 支給実績がない講座の再指定不履行
- ④ 趣味的・教養的受講者の排除
- ⑤ 訓練目標の明確化、訓練内容の受講者への明示を義務づけ

(2) 平成14年10月指定について (20,727講座→19,116講座)

- ① 公的職業資格、修士等の取得を訓練目標とする講座を指定
- ② ①に準じて訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能である講座を指定

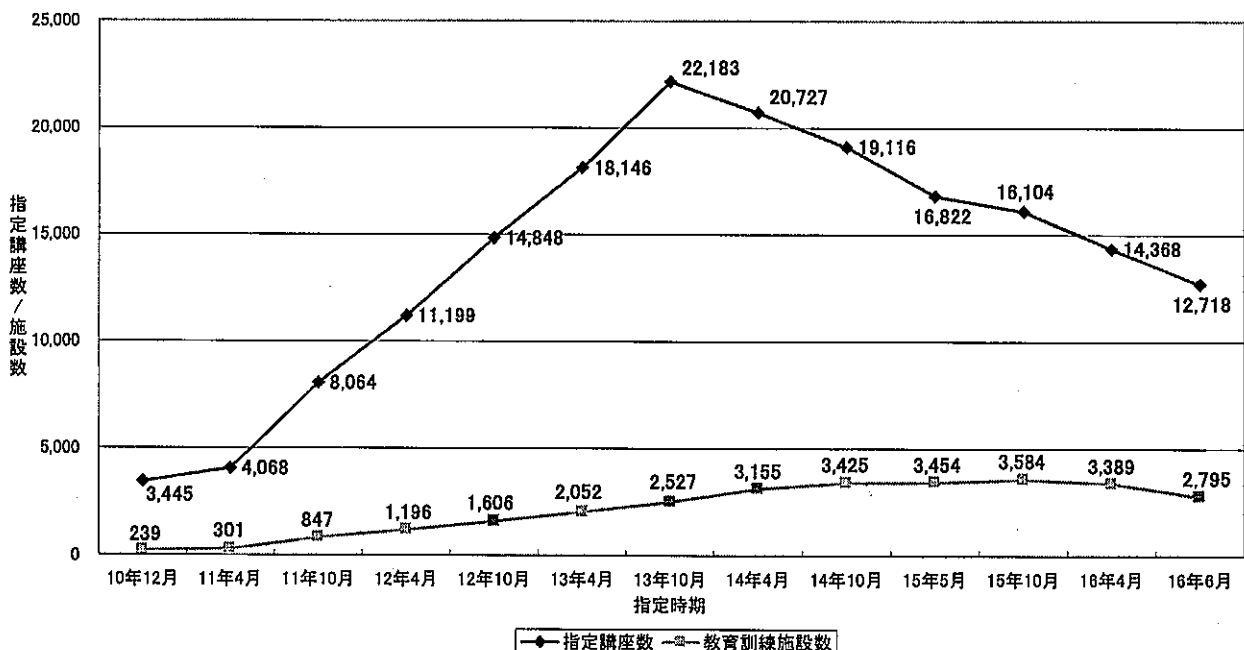
(3) 平成15年4月指定について (19,116講座→16,936講座)

- ① 平成14年4月指定から引き続き基礎的・入門的レベル(OA機器操作技能の指定レベルの引き上げ)の講座を排除

(4) 平成16年4月指定について (16,104講座→14,368講座)

- ① 販売活動の適正化(販売、勧誘、募集活動の適正化を図るための措置を講ずること等)
- ② 受講料設定の適正化(他の同様の訓練に係る費用の水準等からみて適正であること等)
- ③ 教育訓練目標となる資格の受験状況等の把握を行うとともに、その受験状況、結果等教育訓練効果が十分に認められるものを指定。

教育訓練給付制度 指定講座数および指定講座を有する施設数



キャリア・コンサルティングについて

<定義：キャリア・コンサルティングとは>

労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談。（第7次職業能力開発基本計画より）

労働者が効果的・効率的に職業能力開発に取り組むためには、

- ・ どのような職業生活設計を行うか（どのような希望を有しているのか）
- ・ 業務に必要な職業能力は何か。
- ・ どのような適性、職業能力を有しているのか
- ・ どのような教育訓練講座、職業能力評価手法があるのか。
- ・ 労働市場の状況はどうなっているのか。
- …等々、様々な知識が必要。

しかし、個々の労働者が自ら適切にこれらを把握するのは困難



労働者が、専門家（キャリア・コンサルタント）に、職業能力開発に関する相談（キャリア・コンサルティング）を受ける機会を確保することが必要

<キャリア・コンサルティングの推進のための施策及びその実績>

① キャリア・コンサルタントの養成

平成14年度から5年間で官民合わせて5万人の養成を目標

- 公的養成（職業能力開発大学校等）：毎年約1100名
- 民間団体が実施する試験をキャリア形成促進助成金の対象試験として指定
- 民間教育訓練機関の養成講座を教育訓練給付の対象講座として指定

② 公的機関での活用（ハローワーク、キャリア形成支援コーナー等）

- ハローワークに配置し、相談を受け付ける。
- （独）雇用・能力開発機構のキャリア形成支援コーナーに配置し、相談を受け付ける。

<実績>

相談件数：1,345,021件（平成15年度）

- キャリア形成支援コーナー（都道府県センター）：397,942件
- キャリア形成相談コーナー（公共職業安定所）：947,079件

③ 企業での活用の促進

- 事業主が雇用する労働者に対して社外のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合に、キャリア形成促進助成金を支給
- 事業主が選任する職業能力開発推進者に対して導入レベルのキャリア・コンサルティング技法・知識を付与（平成16年度から本格開始）

職業能力開発促進法上の位置付け

第十条の二 事業主は、前2条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

- 一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- 二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

第十五条の二 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

- 一 (略)
 - 二 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
 - 三 情報及び資料を提供すること。
- 2 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第二号及び第三号に掲げる援助を行うように努めなければならない。
- 3、4 (略)

職業能力評価制度の整備について

<職業能力評価の目的>

労働者が効率的・効果的に職業能力開発に取り組むためには、①自らの能力を客観的に把握するとともに、②企業が必要とする能力を把握することが必要。

雇用の安定・拡大を図るためには、企業内における職務転換や企業間の労働移動の円滑化が必要。そのためには、①様々な職務に必要とされる能力が明らかにされ、かつ、②労働者の職務能力を客観的に把握することのできる制度が必要。

↓

実践的な職業能力に関する評価基準の設定
及び
職業経験等を基礎とした評価手法の開発 が必要

↓

幅広い職種を対象とする職業能力評価制度の構築

※ 従来から、労働者が職業能力開発に意欲的に取り組むためには、その職業能力開発の成果が評価され公証される仕組みが必要という観点から、技能検定制度、社内検定認定制度等により、特定の技能又は知識に関する評価を中心に評価制度の整備を行ってきたが（別紙1）、昨今の技術革新、労働移動の増加等の様々な変化の中で雇用の安定・拡大を図るためには、特定の職務に必要とされる技能及び知識のみならず、想像力、問題を発見し解決する能力等の幅広い実践的な職業能力の開発及び向上が重要となり、従来の職業能力評価制度の対象をより拡大し、幅広い職種についての評価制度を整備することが求められるようになってきた（別紙2）。

職業能力開発促進法上の位置付け

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

2～4 (略)

5 職業能力検定は、職業能力の評価に係る客観的かつ公正な基準の整備及び試験その他の評価方法の充実が図られ、並びに職業訓練、職業に関する教育訓練及び実務の経験を通じて習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識についての評価が適正になされるように行われなければならない。