

世代ごとの状況に応じたキャリア形成支援 に関連した現行の施策等

1. キャリア形成指針
2. 労働市場の5つのインフラ整備
3. キャリア形成促進助成金の概要
4. キャリアコンサルティング関連の施策
5. キャリア情報ナビ
6. 教育訓練給付制度の概要
7. 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」のポイント
8. 勤労者マルチライフ支援事業の概要
9. 公共職業訓練実施状況
10. 大学、NPO等への委託訓練の状況

キャリア形成指針

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

平成三・九・二厚生労働省告示第五六号

職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の四の規定に基づき、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を次のように定め、平成十三年十月一日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

第一 趣旨

この指針は、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、職業能力開発促進法（以下「法」という。）第十条の二及び第十条の三の規定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ために事業主が講ずる措置に関して、その有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 法第十条の二第一号に関する事項（情報の提供、相談その他の援助）

事業主は、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、次のような情報の提供、相談その他の援助に努めること。

一 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。

(一) 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報

(二) 労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報

(三) 人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

二 労働者に対して、次に掲げる相談その他の援助（以下「キャリア・コンサルティング」という。）を行うこと。

(一) 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。

(二) 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談を行うこと。

三 キャリア・コンサルティングを適切かつ効果的に行うため、次のような措置を講ずること。

(一) キャリア・コンサルティングを定期的に行うこと。

(二) 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。

(三) キャリア・コンサルティングを行うに当たって、職業能力検定の結果を適切に活用すること。また、

労働者がキャリア・コンサルティングに必要な職業能力評価を受けることについて、必要な援助を行うこと。

(四) キャリア・コンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリア・コンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。

(五) キャリア・コンサルティングの過程で知り得た労働者の個人情報に適正に管理すること。

第三 法第十条の二第二号に関する事項（労働者の配置その他の雇用管理についての配慮）

事業主は、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するために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

一 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会に配慮すること。

二 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。

三 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

第四 法第十条の三第一号に関する事項（休暇の付与）

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

一 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用を促進すること。

二 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定

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

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

又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。

三 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。

四 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

第五 法第十条の三第二号に関する事項（教育訓練等を受ける時間の確保）

事業主は、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効果的に確保するため、次の事項に配慮すること。

一 労働者が受講を希望する教育訓練の実施時間と就業時間とが重複する場合等について、始業及び終業の時刻の変更、時間外労働の制限等の適切な措置を講ずること。

二 一の措置について、労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画に明記すること、その内容を労働者に周知すること等により、その活用の促進を図ること。

第六 その他

一 職業能力開発推進者を適切に選任するとともに、事業内職業能力開発計画の実施に当たっての権限を委任する等により、職業能力開発推進者の積極的な活用を図ること。

二 事業主は、キャリア・コンサルティングの実施に関する技術的な助言、キャリア形成促進助成金その他の支援措置等の効果的な活用を図ること。

三 事業主は、第二の一に掲げる情報について、可能な限り、求職者に対しても提供しよう努めること。

- 労働移動が活発化する中で、雇用の安定を図るためには、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようにすることが必要。
- このためには、労働市場を有効に機能させる必要があり、そのためのインフラストラクチャーとして、次の5つのシステムを構築していくことが不可欠。
- こうしたシステムの構築を通して、労働市場を機能させ、円滑な再就職の促進や労働力需給のミスマッチの解消等雇用の安定を図る。

労働力需給調整機能の強化

- ・ 求職者等による民間機関の利用促進を図る官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の構築
- ・ 民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報
- ・ 紹介予定派遣の積極的活用

キャリア形成の促進のための支援システムの整備

- ・ キャリア・コンサルティング技法の開発
- ・ キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備
- ・ キャリア形成支援を担う人材育成
- ・ 企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等

職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- ・ 職業に関する基本的な情報、人材ニーズの動向情報
- ・ 教育訓練コースに係る情報
- ・ 能力評価に係る情報等の各情報について収集・整理及び企業や個人への効果的な提供システムの構築

労働市場の5つのインフラ整備

職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

- ・ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充、整備
- ・ ホワイトカラーを含む適正な能力評価基準の設定
- ・ 実践的な職業能力評価手法の確立
- ・ 職業能力評価制度の適切な活用の促進

能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- ・ 民間における新たな教育訓練コースの設定の促進
- ・ 教育訓練給付制度に係る適切な講座指定等による大学、大学院等高度な内容の教育訓練の確保
- ・ 民間における教育訓練の質の確保・向上
- ・ ニーズ把握、政策評価を通じた公共職業訓練の効果的実施

事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支給する助成金。

支給機関は、独立行政法人雇用・能力開発機構。

1 助成金の種類

- (1) 訓練給付金
- (2) 職業能力開発休暇給付金
- (3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金
- (4) 職業能力評価推進給付金
- (5) キャリア・コンサルティング推進給付金
- (6) 地域人材高度化能力開発助成金
- (7) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

2 助成内容

〔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

- 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)

※ 150日分限度

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)

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	192,119	353,918	377,689	280,857
金額(千円)	2,516,865	5,701,984	6,011,177	7,366,093

(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

- 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)

※ 150日分限度

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	116	276	231	255
金額(千円)	1,978	15,074	22,144	16,594

(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)

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	12	15	18	18
金額(千円)	8,589	6,830	4,800	2,860

(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)

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	2,122	5,212	6,768	5,212
金額(千円)	24,783	62,917	74,670	69,208

(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、次のいずれかの一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合の助成（それぞれ各事業所一回限り）

- 外部機関への委託費等の1/2（上限額50万円）
- 一定の要件に該当するキャリア・コンサルタントを企業に配置してキャリア・コンサルティングを実施した場合 15万円

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(件)	13	14	10	373
金額(千円)	2,890	3,273	1,997	33,925

(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

- 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）

※ 150日分限度

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	29,852	4,007	5,311	6,664
金額(千円)	702,818	112,282	95,511	140,841

(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

- ※ 職業に必要な高度な技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るため必要となる職業訓練に関する事項又は新分野進出等に伴い必要となる職業訓練に関する事項を含む計画であって都道府県知事の認定を受けるもの
 - 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
- ※ 150日分限度

	14年度	15年度	16年度	17年度(予算)
件数(人)	16,203	7,754	5,596	3,847
金額(千円)	553,307	236,720	229,776	109,600

1 キャリア・コンサルタントの養成・活用に向けた取組みについて

(1) 趣旨

個人の自主的なキャリア形成の取組を支援する観点から、キャリア・コンサルタントを養成・活用することにより、職業能力開発等に関する総合的な相談機能を強化することとする。

(2) キャリア・コンサルティング実施に必要な能力の体系化

- イ キャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件（平成14年4月）及び若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件（平成16年4月）を策定。
- ロ キャリア・コンサルタントの能力評価のあり方について検討し（平成14年8月）、平成14年11月から、民間機関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、助成対象として指定を開始（平成17年10月現在、10試験を指定）。

(3) キャリア・コンサルタントの養成

イ 養成計画

平成14年度以降、官民合わせて5年間で5万人を目標として養成を推進。（平成16年度末までの累積養成数は、約2万8千人）。

ロ 公的機関における養成

職業能力開発大学校等において、平成14年11月から企業の人事・労務管理担当者等の在職者を中心とした訓練コースを開設（毎年1,100名を養成）。

ハ 民間機関における養成への支援

- ・ キャリア形成促進助成金の活用
- ・ 教育訓練給付制度の活用

ニ 民間機関における取組み

平成16年3月21日、キャリア・コンサルタントの資質確保とキャリア・コンサルティングの普及啓発を目的として、「キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会（略称：キャリア協議会）」が発足。

(4) キャリア・コンサルタントの活用

イ 公的機関における活用

平成13年10月以降、(独)雇用・能力開発機構の都道府県センターに設置した「キャリア形成支援コーナー」、ハローワーク等にキャリア・コンサルタントを配置。

→ 全体で約1,300名体制（平成17年度）。

ロ 民間機関における活用

公的機関における活用のほか、民間職業紹介機関や教育訓練機関、企業の人事部門、学校等における活用を促進。

2 キャリア・コンサルティングに係る研究会について

近年のキャリア・コンサルティングに係る研究会の設置・開催の概要は以下のとおり。

(平成16年度)

イ 若年者向けキャリア・コンサルティング研究会

「若者自立・挑戦プラン」に基づき、若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件を策定（平成16年4月報告書公表）。

ロ 熟練キャリア・コンサルタント検討委員会

理論、実践にわたる専門的な能力を備えた「一人前の」キャリア・コンサルタントのイメージを明らかにするとともに、これらの者の育成方策、評価等について検討（平成17年3月報告書公表）。

ハ キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会

企業、教育機関等の組織におけるキャリア・コンサルタントの活用をいっそう推進するため、キャリア・コンサルティングの導入・展開の好事例を収集し、ノウハウ、留意点等を整理（平成17年3月報告書公表）。

(平成17年度)

イ キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る作業部会

①インターンシップ、スーパービジョン等、キャリア・コンサルタントの資質確保のための体制の整備及び②キャリア・コンサルタント情報に係る体制のあり方について検討中。

ロ 標準レベルのキャリア・コンサルタントに必要となる能力体系の見直し等に係る検討委員会

キャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件が策定されて3年が経過することから、実情に即した見直しについて検討。併せて、「養成モデルカリキュラム」を含む試験のあり方についても検討中。

ハ キャリア・コンサルティング導入・展開事例検討委員会

平成16年度に引き続き、企業、教育機関、地域等におけるキャリア・コンサルティングのさらなる普及・促進のため、導入・展開の好事例を収集・整理。

3 キャリア形成支援施策について

● 企業内キャリア形成支援推進事業

(1) 趣旨・目的

企業内キャリア形成支援を推進するにあたっては、事業主が、厚生労働大臣指針の内容を効果的に盛り込んだ事業内職業能力開発計画を適切に作成するとともに、企業内における職業能力開発の推進役たる職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第12条）が十分にその役割を果たしていくことが重要となる。

このため、職業能力開発推進者に対する講習、事業主等に対する専門的な相談・情報提供等を実施することとする。

(2) 事業の概要

イ 職業能力開発推進者に対する講習の実施

職業能力開発推進者に対し、必要な知識・技能等を付与するため、事業内職業能力開発計画（職業能力開発促進法第11条に基づく計画）の作成及び導入レベルのキャリア・コンサルティングに関する講習等を実施。

ロ 事業主等に対する企業内キャリア形成支援推進に関する専門的な相談支援・情報提供

職業能力開発サービスセンターに専門の相談員を配置し、独自の情報ネットワークを活用した相談支援・情報提供及び情報収集を行う。

● キャリア形成支援コーナー等におけるキャリア形成支援

(1) 趣旨・目的

技術革新、労働移動の増加等の様々な変化の中にあって、雇用の安定・拡大、円滑な再就職を図るためには、従来からの事業主主導の職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を推進することが重要であり、そのためには、労働者がその職業生活設計に即して、必要な教育訓練の受講、実務経験等を積むことが求められている。

このため、（独）雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」や公共職業安定所、ワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）において、労働者等のキャリア形成に資する相談援助・情報提供を行うことにより、労働者等のキャリア形成を積極的に支援するものである。

(2) 事業の概要

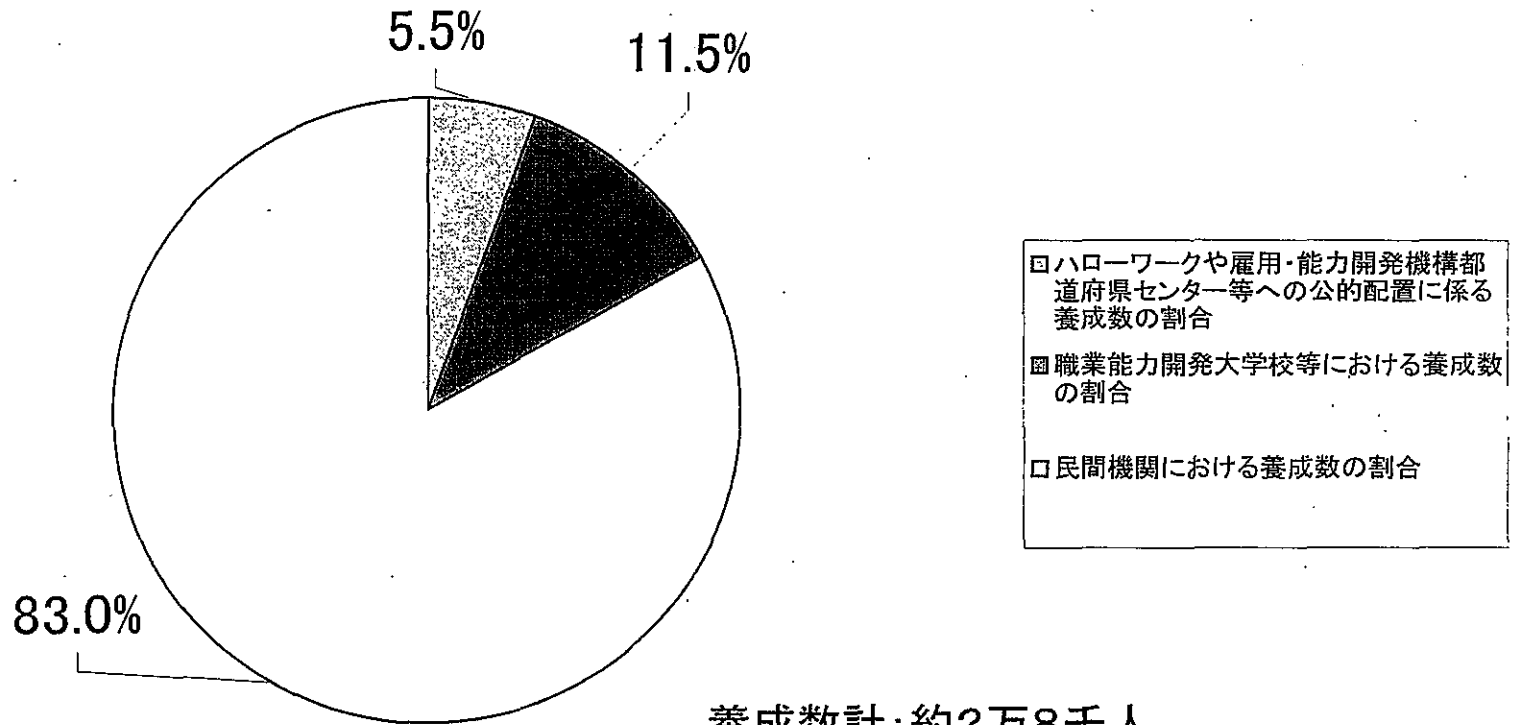
イ 労働者等に対する支援

キャリア形成支援コーナー等において、労働者等を対象として自己理解への支援、個別の能力開発プランの作成支援等のきめ細かな相談・支援を実施。

ロ 求職者に対する支援

公共職業安定所等において、求職者へのキャリア形成に関するきめ細かな相談支援を実施。

キャリア・コンサルタントの養成数について(平成16年年度末まで)



注)

「民間機関における養成数の割合」は、アンケートにより把握した①キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)指定試験の合格者数及び②キャリア・コンサルタント養成講座(教育訓練給付の指定講座であるものに限る。)の修了者数より算出。

ポータルサイト「キャリア情報ナビ」オープン!!

—個人主導の職業能力開発を支援します—

厚生労働省職業能力開発局においては、第7次職業能力開発基本計画（平成13年厚生労働省告示第199号）に掲げられている「職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供体制の充実強化」の一環として、個人が、自らの適切な職業選択や職業能力開発を行えるよう、職業に関する基本的な情報、人材ニーズ動向、教育訓練コース、能力評価等に関する情報に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイト「キャリア情報ナビ」の運用を開始します。

個人が働く際に生じる「自分を知りたい」、「職業を知りたい」、「相談したい」、「職業能力を高めたい」、「仕事を探したい」など様々な要望に応じる情報を整理し紹介するとともに、「若年者」、「高齢者」、「障害者」、「企業の能力開発担当者」など利用者に応じた紹介もしています。仕事を探している方、転職を考えている方、適職が何か悩んでいる、企業内でのキャリア形成を考えている方などどなたでもお使いいただけます。また、良く利用される情報が使い易く位置されるなど利用者本位に作成されています。

キャリア情報ナビのアドレス、提供機能等は下記のとおりです。

なお、厚生労働省においては、経済産業省、文部科学省と連携・協力し、誰でもいつでも能力開発を行う機会の提供（草の根eラーニング・システムの整備）を図っているところですが、本サイトは、草の根eラーニング・システムの活用を促進する厚生労働省施策の一つです。

記

1 ホームページアドレス

<http://hrd.mhlw.go.jp>

2 開始日

平成17年11月1日

3 入手できる情報

下記の情報（開始時点で約2百種類）を入手できます。

(1) 人材ニーズ情報をはじめとする厚生労働省が所有する情報

全国1万社の採用担当者が今後（約1年後）予定している採用者の姿を、職種別に募集賃金、年齢層、学歴、実務経験の必要性、必要な資格、基本スキル等14項目に整理した人材ニーズ情報をはじめ、関係部局が提供している職業能力開発に資する情報です。

(2) 各種公的機関が提供している情報

各種公的機関が提供している情報とは、関係府省、都道府県職業能力開発主管課、独立行政法人 雇用・能力開発機構、独立行政法人 労働政策研究・研修機構、中央職業能力開発協会等が提供している職業能力開発に資する情報です。

4 提供機能

主に下記の機能を提供します。

(1) ナビゲート機能

- ・ 職業能力開発に資する情報を分類（開始時点で8大分類、21小分類）から探すことができる。（別添1～3頁）
- ・ 職業能力開発に資する情報をキーワードから探すことができる。（別添4頁）

(2) 人材ニーズ情報提供機能

- ・ 採用形態（正社員、短時間のパート・アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者、個人への業務委託）別に採用予定の多い職種を表示することができる。（別添5～7頁）
- ・ 職種別に求められている能力等（14項目）を表示することができる。（別添8～9頁）