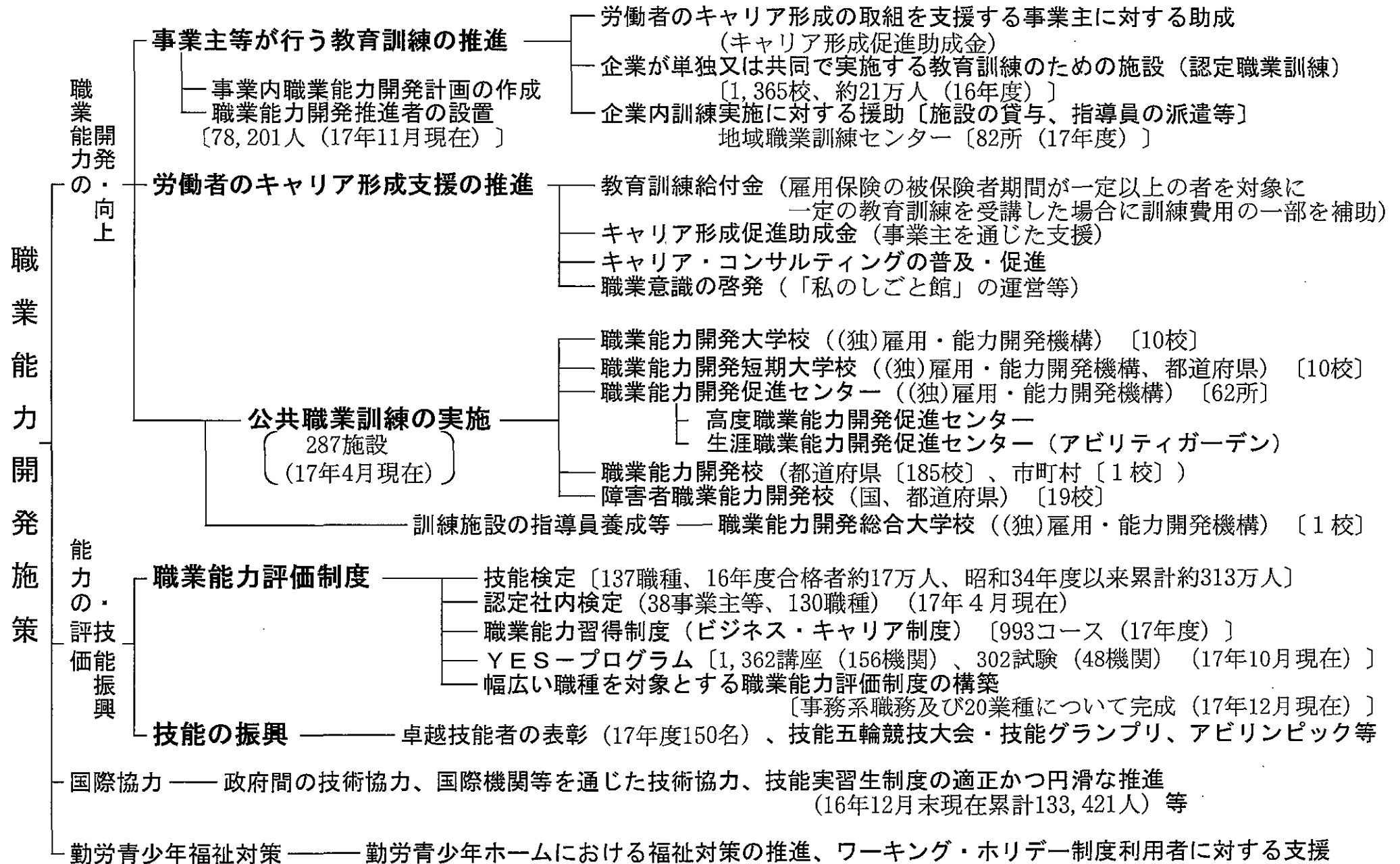


資料2に係る資料集

職業能力開発施策の概要	1頁
労働市場の5つのインフラ整備	2頁
教育訓練給付制度の概要	3頁
技能検定制度について	5頁
職業能力評価制度の整備について	7頁
職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)の概要	9頁
YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)について	10頁
キャリア・コンサルタントについて	11頁
職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制について	14頁
公共職業訓練について	15頁
キャリア形成促進助成金の概要	17頁
障害者職業能力開発の概要	21頁
母子家庭の母等の職業的自立促進事業の概要	22頁

職業能力開発施策の概要



- 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

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12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
支給件数	約27万人	約28万人	約38万人	約47万人	約23万人	(予算額)
支給金額	約271億円	約396億円	約684億円	約898億円	約239億円	約286億円

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 8,807講座(平成17年10月1日現在)

4 講座指定の重点化について

(1) 平成14年4月指定分より、

- 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月指定より、

- 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月指定より、

- 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

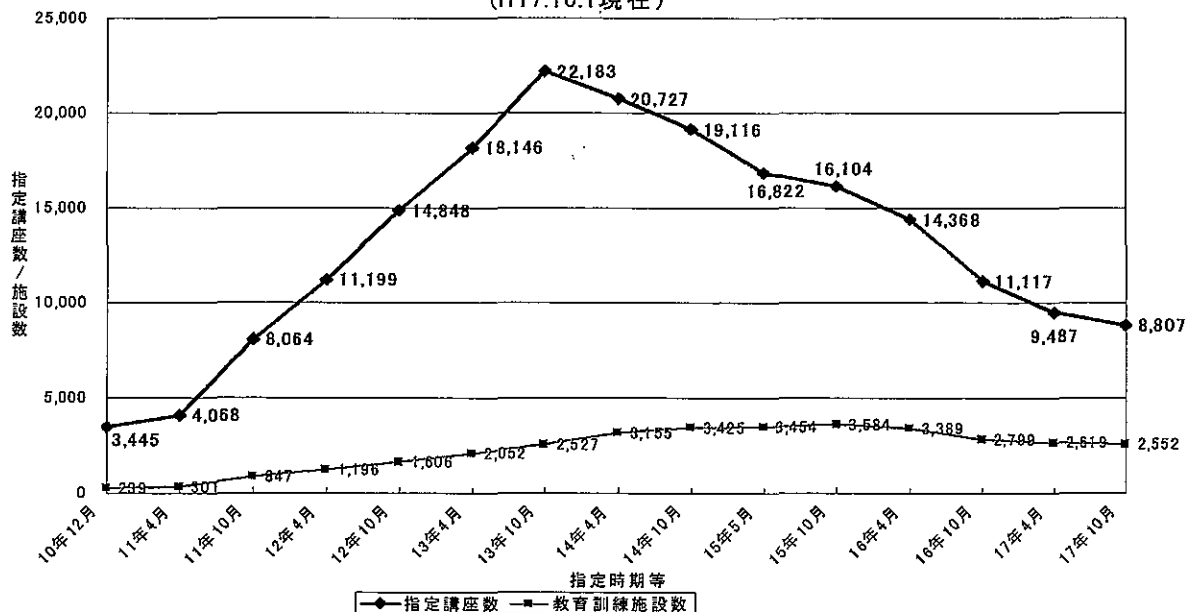
等、講座指定の重点化を図ってきた。

さらに、平成15年11月1日に指定基準を改正し、

- ① 販売活動の適正化（指定講座にかかる販売、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

等、さらなる講座指定の重点化及び制度の適正な運営に係る措置を講じている。

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
(H17.10.1現在)



技能検定制度について

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行われているものである。

本制度は、昭和34年度から実施され、平成16年度には全国で約44万人の受検申請があり、約17万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約313万人が技能士となっている。

2 実施内容

技能検定は、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に区分して、実技試験及び学科試験により行っている。

職種は、平成年4月1日現在137職種である。これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の新設・統廃合、試験基準の見直し等を毎年行っている。

等級区分は、職種により、①等級に区分するもの（特級、1級、2級及び3級）と、②等級に区分しないもの（単一等級）とがある。

3 実施体制

技能検定は、厚生労働大臣が行うこととなっているが、都道府県知事は実施計画に従い、技能検定試験の実施等の業務を行い、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が行っている。

また、都道府県知事は、技能検定受検申請書の受付、試験の実施等の業務を都道府県職業能力開発協会に行わせている。

なお、ファイナンシャル・プランニング等8職種については、当該職種に関連する民間機関が指定試験機関として指定を受け、技能検定の試験業務を行っている。

4 技能検定の合格者

技能検定に合格した者は、技能士と称することができ、特級、1級及び単一等級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2級及び3級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事名又は指定試験機関名の合格証書が交付される。

技能検定職種一覧表（137職種）

平成17年4月現在

技能検定職種	
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、浴槽設備施工、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、スレート施工、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、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	ガラス製品製造、ほうろう加工、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造
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、工業彫刻、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、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、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、木工機械整備、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、家庭用電気治療器調整、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、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、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	<u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、化学分析、印章彫刻、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、 <u>ビルクリーニング</u> 、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

注：下線の8職種については、指定試験機関（民間機関）において実施。

職業能力評価制度の整備について

1 事業の必要性

昨今の失業の増加や労働移動の活発化、企業における即戦力志向の高まり、技術革新のスピードが早まる中で、労働者の職業能力の開発・向上に関しては、企業に加え労働者自ら取り組むべき役割が大きくなっている。こうした状況の下で、労働者は自らが持っている職業能力を、企業は労働者に求める職業能力を互いに分かりやすい形で示せるような職業能力評価の仕組みが求められている。

2 事業の内容

(1) 現在、職業能力が適正に評価される社会基盤づくりを進めており（平成14年度～）、業界団体等との連携のもと、職務遂行に必要な職業能力や知識に関し、担当者に必要とされる能力水準から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し、能力評価基準の策定に取り組んでいる。策定にあたっては、企業実務家や学識者を参集し、①企業調査の実施に基づいた職務の洗い出しや職務分析、②職務をこなすために求められる職業能力のレベル別の分析等を行い、単に知識があるということにとどまらず、職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述している。

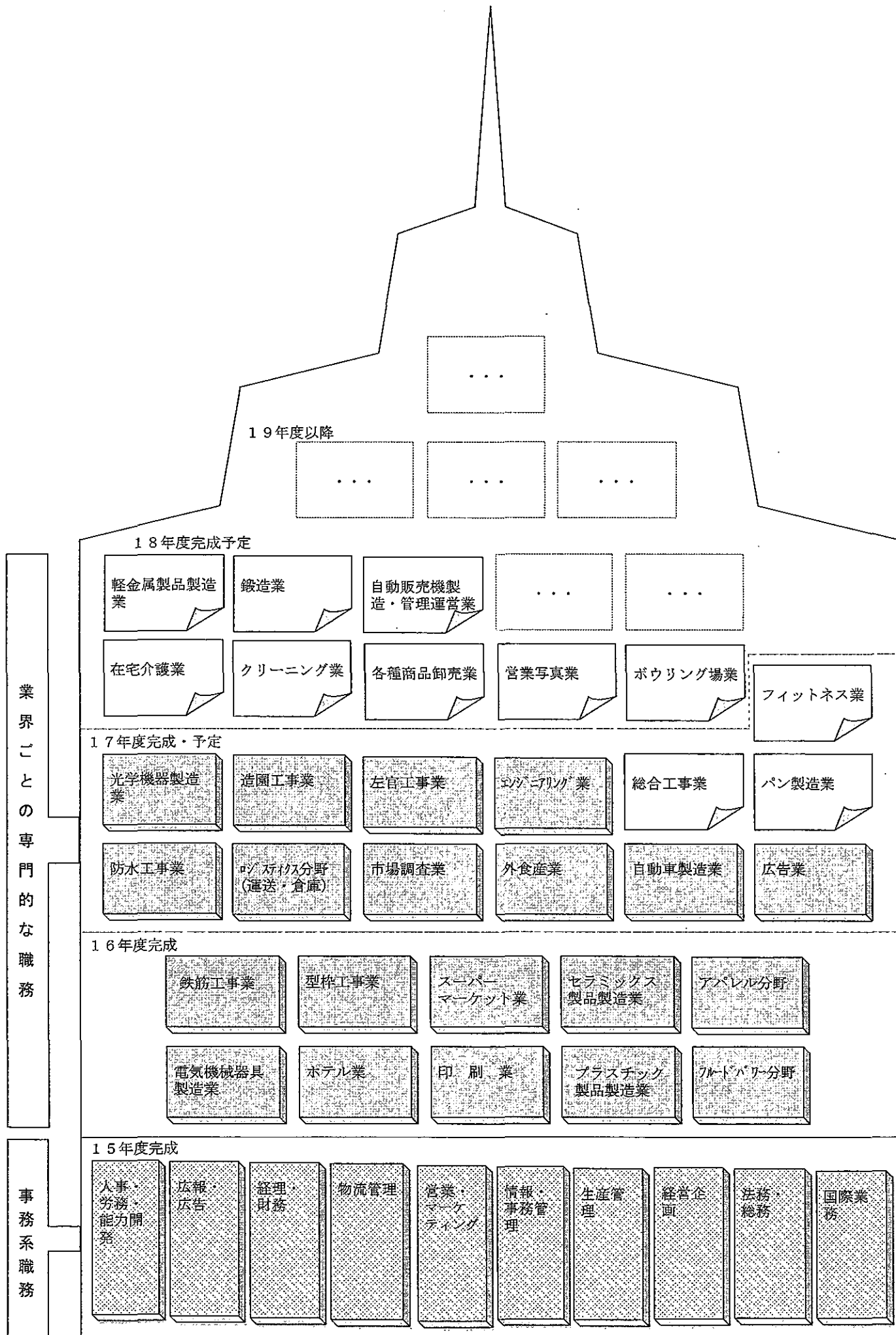
(2) これまでに、経理・人事等の事務系職務や、電気機械器具製造業、ホテル業等の能力評価基準を策定し、ホームページ上で公表する等普及促進に努めているところである。職業能力が明らかになることによって、的確なキャリア形成を図ることができる環境が整備され、また、職業能力に関するミスマッチが縮小することが期待される。

現在は、総合工事業、フィットネス産業等の策定作業を進めているところであり、今後も引き続き、幅広い分野について能力評価基準の整備を行うこととしている。

3 今後の取組み予定

能力評価基準の整備を行うとともに、特に中小企業が多い業種では企業規模や個別企業の実情に応じたカスタマイズの手法が活用のネックとなっていることから、活用に関して先進的な取組みを行っている好事例をとりまとめて活用事例集として示すことにより、企業等における更なる活用を促すとともに、広く周知を行い、普及促進を図ることとしている。

職業能力評価基準の策定状況(平成18年1月現在)



職業能力習得制度（ビジネス・キャリア制度）の概要

1 制度趣旨

近年、経済社会の構造的変化の中で、ホワイトカラー労働者に求められる職業能力は多様化・高度化しつつある。こうした中、ビジネス・キャリア制度は、ホワイトカラー労働者が厚生労働大臣の認定講座を受講することにより、職務に必要な知識を習得することを支援するために運営されている。

2 制度の仕組み

(1) 専門的知識の体系化

ホワイトカラーの職務分野(10分野)毎に、その職務遂行に必要な専門的知識を163単位(ユニット)に分類し、各単位毎に学習すべき知識等の内容を「認定基準」として体系化。

《体系化された10の職務分野》

- ①人事・労務・能力開発、②経理・財務、③営業・マーケティング、④生産管理、
- ⑤法務・総務、⑥広報・広告、⑦物流管理、⑧情報・事務管理、⑨経営企画、
- ⑩国際業務

(2) 教育訓練の認定

(1)の認定基準に該当する教育訓練を厚生労働大臣が認定。

(3) 修了認定試験の実施

各単位毎に専門的知識の習得状況を確認するために修了認定試験を実施。

(4) 認定基準の公開

(1)により体系化した認定基準を公開し、企業等に対して普及、促進を図ることにより、企業を通じた労働者の職業能力開発を促進。

YES-プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）について

1 背景

学卒即雇用という画一的就職システムが崩れ、職業探索期間の長期化や安定就業に至る経路の複雑・多様化といった構造的な変化が生じており、若年者が早い段階からその能力・適正を自覚し、自ら目的意識を持って能力向上に取り組み、キャリア選択を行っていく必要性が高まっている。

こうした若年者の能力・適正に対応した自立的な選択が可能となるためには、若年者が早期から明確なキャリア目標を定めることができ、かつ、目標達成のための道筋が示される仕組みが不可欠な状況となっている。

2 YES-プログラムの概要

YES-プログラムの目的は、就職や採用場面において若年者と企業との間で就職基礎能力に関する共通の物差しが広く使われるようにする、そのような社会基盤の形成を図ることである。

同プログラムでは、事務・営業の職種について、実際に企業が若年者に対して求めている「就職基礎能力」（＝コミュニケーション能力等）の具体的な内容について、それらを身につけるための目標とできるよう「就職基礎能力修得の目安」という形で若年者に提示する。

また、同プログラムは、能力修得の目標を立てた若年者が学習に取り組むことができるよう、民間の教育訓練機関や専門学校で行う講座や試験について、各機関からの申請に基づいてYES-プログラム認定講座や認定試験として認定し、これらの情報を提供する。

さらに、平成16年10月から、若年者からの希望に応じて、認定講座を修了したことや認定試験に合格したことについて、「若年者就職基礎能力修得証明書」を本人あて発行している。

これにより若年者は、企業が求める就職基礎能力を知ることができ、また、「証明書」により就職基礎能力を修得していることを就職活動の場面で示すことができるようになる。企業は、応募してくる若年者の就職基礎能力を証明書により把握することができる。

3 YES-プログラムの仕組み

