

# 職業能力開発行政の概要

平成24年7月

厚生労働省職業能力開発局総務課

# 職業能力開発施策の概要(平成24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ヵ年計画)に基づき実施 ※平成23年度から第9次計画

職業能力の開発・向上

## 職業訓練の実施

- 公共職業訓練**(離職者、在職者、学卒者)  
＜実施主体: 国(高齢・障害・求職者雇用支援機構)、都道府県＞  
訓練施設内での訓練及び民間委託による訓練の実施  
障害者に対する職業訓練の実施
- 求職者支援制度による職業訓練**(離職者)  
＜実施主体: 民間教育訓練機関＞  
雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練及び  
訓練期間中の生活給付の実施

## ○ジョブ・カード制度

フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングと企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供

## 事業主等を行う教育訓練の推進

キャリア形成促進助成金  
認定職業訓練制度

事業内職業能力開発計画の作成  
／職業能力開発推進者の設置

## 労働者のキャリア形成支援

自発的能力開発の支援: 教育訓練給付制度、キャリア形成促進助成金(事業主を通じた支援)  
相談援助: キャリア・コンサルティングの普及・促進等

ニート等の若者の職業的自立支援  
地域若者サポートステーション事業

職業能力評価  
・技能振興

## 職業能力評価制度

技能検定、認定社内検定  
職業能力評価基準の策定

## 技能の振興

各種技能競技大会(技能五輪等)の推進、卓越技能者(現代の名工)の表彰等

国際  
協力

## 技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

# 第9次職業能力開発基本計画の全体像

—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。

職業能力開発基本計画とは、職業能力開発促進法に基づき、職業訓練及び職業能力検定その他職業能力開発に係る基本的な方針について、厚生労働大臣が策定する計画。

昭和46年に第1次計画が策定されて以降、5年毎に策定・公表されており、第9次計画は平成23年度から平成27年度の5年間を対象期間としている。

## 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の人材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

### 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

### 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

### 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

# 公共職業訓練の実施主体及び役割、労働局の関わり方について

## 国（厚生労働省）の役割

- 財政支援（機構・都道府県への交付金・補助金）
- 地方職業能力開発実施計画のとりまとめ
- 職業訓練実施計画（※）厚生労働大臣告示の策定
- 委託訓練の執行管理（設定数の調整、予算執行状況）

※国が設置する公共職業能力開発施設  
及び国費負担委託訓練

## 〔労働局の都道府県との関わり方〕

- ハローワークのマッチング機能の強化の観点から、①求人・求職動向、訓練の応募状況や就職状況に照らし、必要となる訓練分野、②事業所訪問時等に把握した職業訓練要望（ニーズ）、を訓練実施主体（都道府県）にも、情報提供すること。
- 大規模倒産が発生した場合などにおける地域の雇用対策上の必要性に応じ、機動的な委託訓練の実施も要請すること。
- 労働局が設定する求職者支援訓練と併せて、公共職業訓練（委託訓練の事務、情報通信、介護など主たる分野）がハローワークのマッチングの観点から、それぞれ必要な量が設定されるよう、可能な範囲での相談、調整を行うこと。

## 〔実施主体（職業訓練計画の策定主体）〕

### （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 （施設内訓練）

職業能力開発大学校・短期大学校  
（ポリテクカレッジ）  
職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

国からの機構への  
運営費交付金・施設整備補助金

### 都道府県 （施設内訓練）

職業能力開発校  
職業能力開発短期大学校

国からの交付金  
施設整備補助金  
（1/2補助）

都道府県費

### 都道府県 （委託訓練）

公共職業能力開発施設か  
らの民間委託

国からの委託費  
（10/10）

地方職業能力開発実施計画（機構実施分を含め都道府県がまとめて策定）※離職・在職・学卒・障害者訓練

# 公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練**を実施しています。

\* 国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。（職業能力開発促進法第4条2項）

## 離職者訓練

(1) 対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））

(2) 訓練期間：概ね3月～1年

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

○施設内訓練

金属加工科  
電気設備科 等

○委託訓練〔都道府県から委託〕

介護サービス科、情報処理科 等



## 在職者訓練

(1) 対象：在職労働者（有料）

(2) 訓練期間：概ね2日～5日

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

- ・NC旋盤実践技術
- ・自家用電気工作物の実践施工技術
- ・バリアフリー住宅の設計実践技術 等



## 学卒者訓練

(1) 対象：高等学校卒業者等（有料）

(2) 訓練期間：1年又は2年

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

【専門課程】

生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 等

【応用課程】

生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等



平成22年度 公共職業訓練 実績	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
離職者訓練	166,681	-	68,376	-	98,305	-
うち施設内	45,952	77.6%	32,947	82.4%	13,005	67.9%
うち委託	120,729	63.7%	35,429	66.8%	85,300	62.4%
在職者訓練	91,341	-	35,778	-	55,563	-
学卒者訓練	20,882	89.1%	6,529	97.6%	14,353	86.8%
合計	278,904	-	110,683	-	168,221	-

※ 受講者数は年度繰越分を含む。

# 離職者訓練（施設内訓練）の概要

- 国は、全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するために必要な職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての訓練機会を担保しています。
- 都道府県は、地域住民サービスの観点から、地域の実情に応じた職業訓練を実施しています。

## 高齢・障害・求職者雇用支援機構

○ 対象 離職者（ハローワークの求職者）

○ 訓練期間 標準6か月

就業範囲の拡大と多様化する職務に対応し、より再就職に資する訓練とするため、3か月ごとに仕上がり像（訓練目標）を設定（6か月で2つの関連する職務に係る仕上がり像を設定）。

主に**ものづくり分野**を中心とした訓練を実施

主な訓練コース例

- ・ テクニカルオペレーション科
- ・ 金属加工科
- ・ 電気設備科
- ・ 制御技術科
- ・ ビル管理科
- ・ 住宅リフォーム技術科



（例）NC工作機械の技能訓練

## 都道府県

○ 訓練期間 標準6か月～1年

**地域の実情に応じた訓練**を実施

主な訓練コース例

- ・ 溶接科
- ・ 左官科
- ・ 建築科
- ・ 自動車整備科
- ・ 造園科

平成23年度実績 （速報値）	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
離職者訓練（施設内訓練）	42,415	78.7%	30,727	84.1%	11,688	63.4%

※ 受講者数は年度繰越分を含む。

# 離職者訓練（委託訓練）の概要

## 1. 概要

国及び都道府県が行う公共職業能力開発施設内で行うものづくり系を中心とした訓練のほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、**専修学校などの民間教育訓練機関等を活用した委託訓練**を実施しています。

## 2. 実施形態

委託先	専修学校・各種学校、大学・大学院、NPO、事業主、事業主団体
委託主体	都道府県（職業能力開発主管課）
訓練対象者	離職者（ハローワーク求職申込者）〔受講料：無料〕
訓練コース	例：介護サービス科、情報処理科 等
訓練期間等	標準3カ月（1カ月当たり原則100時間以上）



平成23年度実績 （速報値）	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
離職者訓練 （委託訓練）	104,907	65.0%	2,742	65.4%	102,165	64.9%

※ 受講者数は年度繰越分を含む。 7

# 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ます。
- 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**を実施しています。

## 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・効率化等に必要な**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23年度受講者数 (速報値)	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	86,026人	39,332人	46,694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)しています。
- 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)しています。

	普通課程 (中学・高等学校卒業生等を対象にした1～2年間の訓練)	専門課程 (高等学校卒業生等を対象にした2年間の訓練)	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	職業能力開発大学校 等
目的	地域の実情に応じ、 <b>地域産業に必要な多様な技能・知識を労働者に養成</b>	高度なものづくり人材を育成するため、 <b>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</b>	高度な技能・技術や企画・開発能力等を習得し、 <b>生産技術・生産管理部門のリーダー</b> 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、制御技術科 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22年度実績	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	20,882	89.1%	6,529	97.6%	14,353	86.8%

## ジョブ・カード制度の概要

### ■ 背景

- 就職氷河期に正社員での就職ができずフリーターを続ける若年者、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の非正規労働者は、
  - ・ 職業能力形成機会に恵まれない（＝職業能力の不足）、
  - ・ 非正規での職業経験を重ねても企業に働きぶりや職業能力向上の度合いについての評価をしてもらえない
- 等により、正社員就職が困難
- 厳しい雇用情勢が続く中、これらに加え、広く求職者等を対象に安定的な雇用への移行等を促進することが必要

### ■ 求められる対策

これらの者に対して、正規雇用等の安定的な就職につなげるためのキャリア・コンサルティングや実践的な職業訓練、訓練修了後の能力評価等による就職支援が必要

### ジョブ・カードを活用した3段階の支援による安定した雇用への移行

#### キャリア・コンサルティング

これまでの職務経験、資格取得、企業にPRできる自分の強み等を振り返り、就業の目標・希望を明確化

#### 実践的な職業訓練

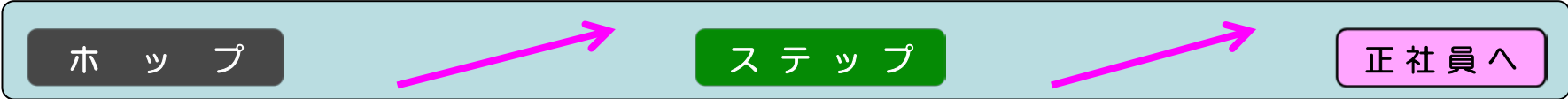
○JTとOff-JTを組み合わせ合わせた職業訓練等によって、企業が求める実践的な能力を習得する

#### 訓練修了後の能力評価

企業や訓練機関による客観的な能力評価によって、自分の職業能力を理解する。  
企業へのアピールに活用

就  
職

# ジョブ・カード制度の活用による就職促進の流れ



ハローワーク等

**キャリア・コンサルティング**

- ・ 職業能力や就業目標・課題を整理
- ・ 就職活動の自己アピールの作成

**ジョブ・カード**  
履歴シート、職務経歴シート、キャリアシートを活用

訓練せずに就職

**職業能力形成プログラム**  
企業、教育訓練機関等で職業訓練を受講

**雇用型訓練**

- 正社員経験に恵まれない者を企業が雇用
- 企業実習 + 座学の訓練
- 在職非正規労働者の正社員化へのキャリア・アップにも活用

**委託型訓練（日本版デュアルシステム）**

- 専修学校等に委託
- 企業実習 + 座学の訓練

**求職者支援訓練**

- 雇用保険を受給できない者が対象
- 基礎的能力や実践的能力の付与

**公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）**

- 主に雇用保険受給者が対象

企業が能力を評価

訓練機関が能力を評価

**ジョブ・カード**  
評価シートを活用

訓練実施企業で正社員へ

就職

ハローワークの支援

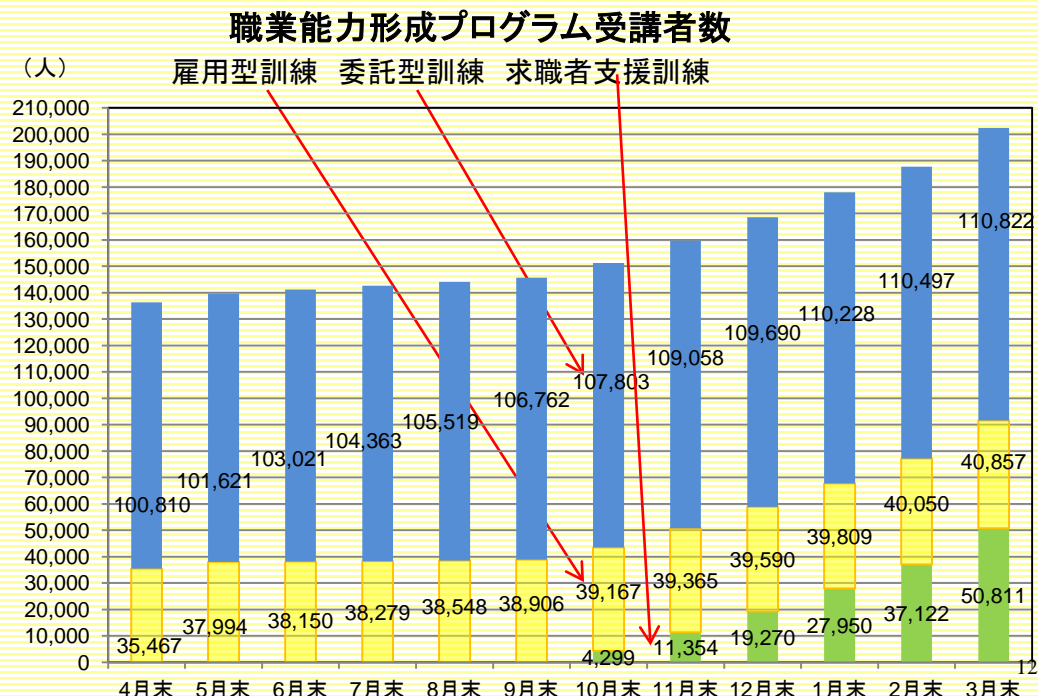
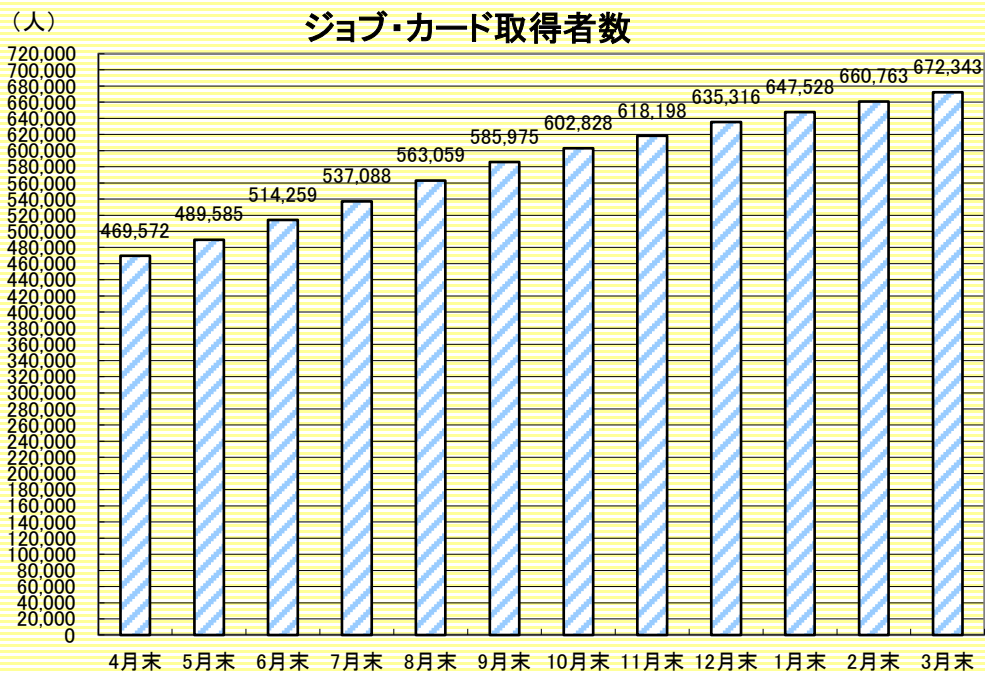
# ジョブ・カード制度の推進状況

- ジョブ・カード取得者数： 約67万2千人
- 職業能力形成プログラム受講者数： 約20万3千人
  - ・雇用型訓練受講者数： 約4万1千人
  - ・委託型訓練受講者数： 約11万1千人
  - ・求職者支援訓練受講者数： 約5万1千人
- 訓練修了後3か月後の就職率
  - ・雇用型訓練：89.7%(\*1)
  - ・委託型訓練：76.9%(\*2)

(注)ジョブ・カード取得者数及び職業能力形成プログラム受講者数は、平成24年3月末時点。制度が創設された平成20年4月からの累計(求職者支援訓練は平成23年10月から開始)

\*1:平成23年4月～平成23年12月末までに訓練を修了した者に係る値。

\*2:平成23年4月～平成23年12月末までに訓練を修了した者に係る値。



# キャリア形成促進助成金について（平成24年度）

## I 概要

事業主が、その雇用する労働者に対し、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

## II 助成金の種類・内容

〔基本的要件〕

- i 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。
- ii 職業能力開発推進者を選任していること。

### 1 訓練等支援給付金

年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる場合、又は労働者の申出により、教育訓練を受けるために必要な経費の負担・職業能力開発休暇の付与を行った場合に助成。

対象事業主	対象経費等	中小企業	大企業
①労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】 1 / 3	-
	OJTの実施助成（注）	【助成額】 600円/1時間	-
②非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主	OFF-JTの経費・賃金	【助成率】 1 / 2	【助成率】 1 / 3
	OJTの実施助成（注）	【助成額】 600円/1時間	【助成額】 600円/1時間
③労働者が自発的に行う職業能力開発を支援する事業主	経費・賃金助成	【助成率】 1 / 2	-
	制度導入助成	【助成額】 15万円	-
	利用者1人あたり	【助成額】 5万円等	-

注 訓練計画の大臣認定等を受けている訓練に限る。

### 2 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた認定組合の構成中小事業主等であって、年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業訓練を受けさせる場合等の助成。

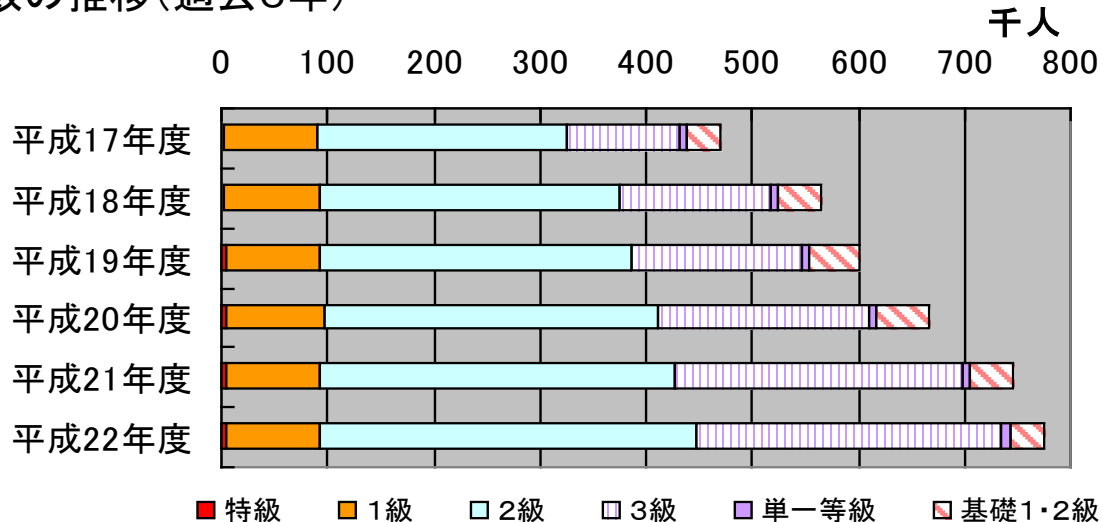
- ① 職業訓練に要した経費（OJTについては外部講師の謝金に限る。）及び訓練期間中に支払った賃金（OFF-JTに限る。）の1 / 2
- ② 労働者の申出による教育訓練について事業主が負担した経費及び教育訓練休暇期間中に支払った賃金の1 / 2

## 技能検定制度

- 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、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 技能検定は、職種ごとに、実技試験と学科試験により行っている。  
検定職種は、平成24年4月1日現在129職種であり、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)とがあり、技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。
- 技能検定の実施状況は、平成22年度には全国で約78万人の受検申請があり、約29万人が合格している。制度開始から累計約459万人が技能士となっている。

※ 平成13年度から、指定試験機関制度を導入し民間活力を活用(平成24年4月1日現在14職種)

### ○ 受検申請者数の推移(過去6年)



# 技能検定職種一覧表(129職種)

平成24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、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、ウェルポイント施工、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、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、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	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ピアノ調律</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>着付け</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> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>ハウスクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

注：下線の14職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(予定も含む)。

## ○「キャリア・コンサルティング」とは…

適性や経験等に即した職業選択や自己啓発を支援する相談をいい、個人やグループに対する相談支援だけでなく、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用・評価等までを含むもの。

## ○「キャリア・コンサルタント」とは…

キャリア・コンサルティングを担う人材であり、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・コンサルタント及び登録キャリア・コンサルタントから構成され、平成14年度から23年度末までに約7万5千人が養成されている。

### キャリア・コンサルティング普及促進事業 127百万円

#### ①ジョブ・カード講習の実施 88百万円

- ・ ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法等に関する講習を量・質両面から拡充実施。

#### ②キャリア・コンサルタントの資質の向上等 26百万円

- ・ キャリア・コンサルタントに対して助言・指導機会を提供。
- ・ 経験交流会の開催及びキャリア・コンサルタントの情報提供体制の整備。

#### ③キャリア・コンサルティングに関する調査研究 13百万円

- ・ キャリア・コンサルタントの能力基準や役割、あり方等に関する専門的調査研究を行い、報告書を取りまとめ。

### キャリア支援企業創出促進事業（育成支援課所管） 413百万円

#### ①企業内キャリア形成推進に関する相談・情報提供、診断サービス（キャリア健診）の実施及び事例の収集

#### ②職業能力開発推進者講習の実施

#### ③キャリア形成支援企業の好事例表彰を実施

### キャリア教育専門人材養成事業 14百万円

- ・ 大学等のキャリア教育やその支援に携わる者を対象に、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材の養成のための講習を実施。

※ 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。

