

非正規雇用の労働者に関する 能力開発施策の概要

平成24年9月20日
厚生労働省 職業能力開発局

非正規雇用の労働者については、正規雇用の労働者と比べて企業が行う教育訓練が低水準であり、実際も単純な職務に就くことが多いことと相俟って、職業能力形成機会が乏しい状況にある。

このため、国や地方自治体による公的職業訓練をさらに推進するとともに、企業内での職業能力開発を強化し、業界団体なども含め社会全体で非正規雇用で働く労働者などのキャリアの形成を支援するとともに、非正規雇用の労働者の主体的な職業キャリア形成を支援するための取組を推進する必要がある。

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

○**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給付等の支援

事業主等の行う教育訓練の推進・労働者のキャリア形成支援

・キャリア形成促進助成金

・教育訓練給付制度

・キャリア支援企業創出促進事業

・キャリア・コンサルティングの普及・促進

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

・職業訓練修了後、企業や訓練機関による客観的な能力評価

職業能力評価・技能継承

○職業能力評価制度

・技能検定

・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

・卓越技能者の表彰(現代の名工)

地域若者サポートステーション事業

・自治体と協働して、地域のネットワークを活用し、ニート等の若者の一人ひとりにあった支援を実施。
・若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人などに委託して実施。

※赤字…非正規雇用労働者が主なターゲットである施策

※青字…非正規雇用労働者と関係が深い施策

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、エネルギー一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・転職時等必要なときにキャリア・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

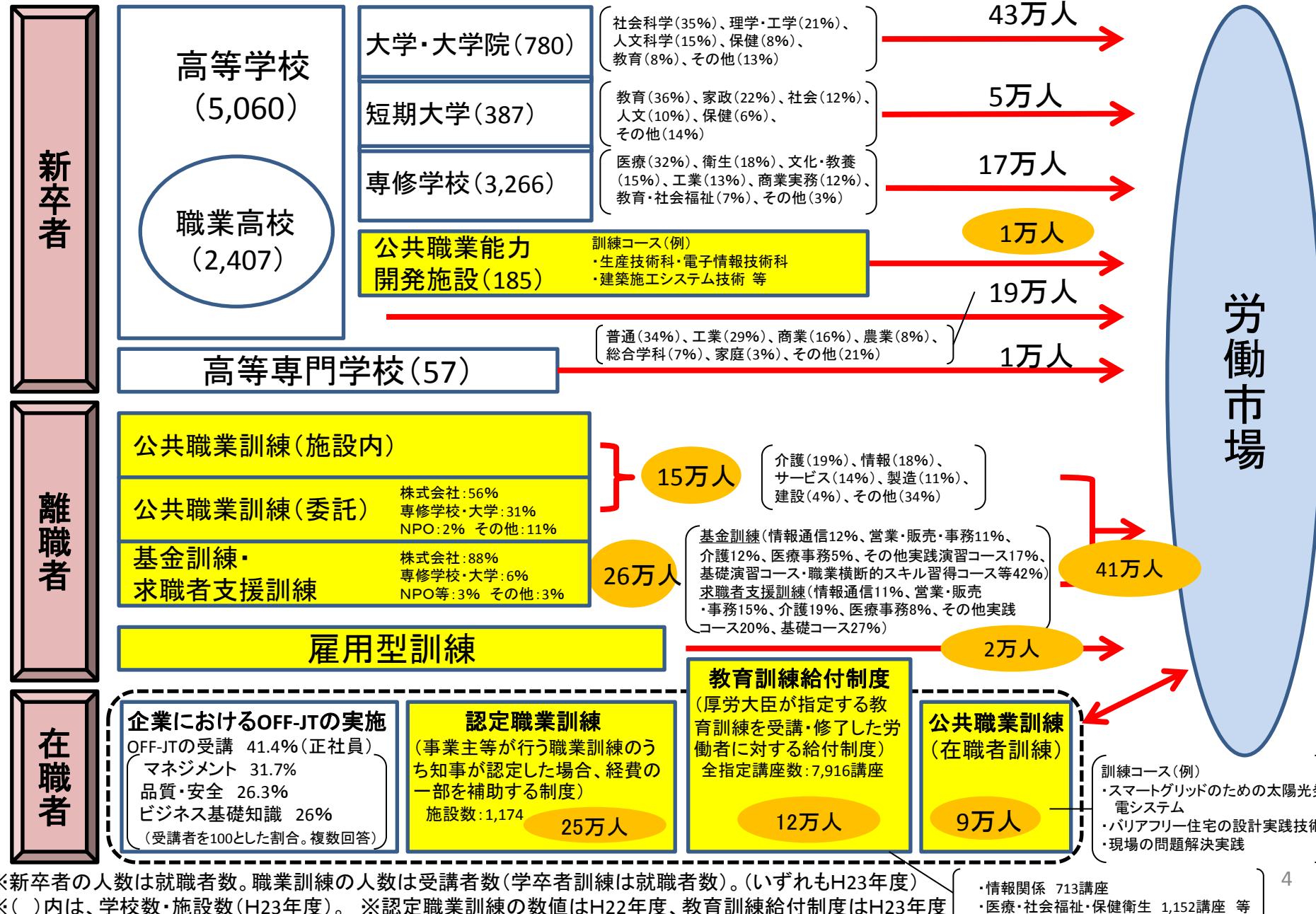
- ①我が国全体の職業能力開発の方向性を定める中長期的なビジョンの提示、②国及び地域単位の協議機関を通じた訓練計画の策定

(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

人材育成の全体像について



1. 公的職業訓練について

非正規雇用の労働者に対する支援の在り方・考え方

- 職業能力開発の機会を確保する上で、公的な職業訓練の果たす役割は大きく、「求職者支援制度」とともに、公共職業訓練を的確かつ迅速に実施し、非正規雇用の労働者が新たに職業能力（知識・技能）を身につけるための支援を強力に実施することが必要。
- 成長分野での公共職業訓練を進めるとともに、「ものづくり分野」での施設内訓練について、正規雇用につながることが期待でき、この分野での人材確保・育成を図ることは、日本の基幹産業であり、国際競争力を有する「ものづくり産業」にとっても極めて重要であることに着目し、就職支援と密接に連携しつつ、公共職業訓練が非正規雇用の労働者に一層効果的に活用されるよう、その運用を工夫することが必要。
- 現場で通用する人材を育て正規雇用につなげる観点から、若年層だけでなく中高年層も含め、職業訓練・企業実習・職業紹介によるマッチングを一体的に実施することが重要。
- 個別の技術・技能だけでなく社会人としての自覚や基礎的な力を身につけさせる視点も不可欠。

非正規雇用の労働者に対する取組

- 民間教育訓練機関などを活用し、成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進。
- 地域や産業のニーズを踏まえ、ものづくり分野の公共職業訓練を実施。
- これまで就業経験が乏しい又は、職業能力形成機会に恵まれなかつた等により、ただちに実践的な職業訓練を受講することが困難な者に対して、職業意識啓発、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナー能力の向上等の基礎的な訓練を実施。
- 職業訓練受講者に対して、ジョブ・カードを活用し、受講前後を通じたキャリアコンサルティングの実施や訓練修了後の客観的な能力評価等の支援を実施。

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

※ キャリア形成支援助成金で研修期間中の賃金の一定額を助成



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
※ 技能者育成資金融資による支援

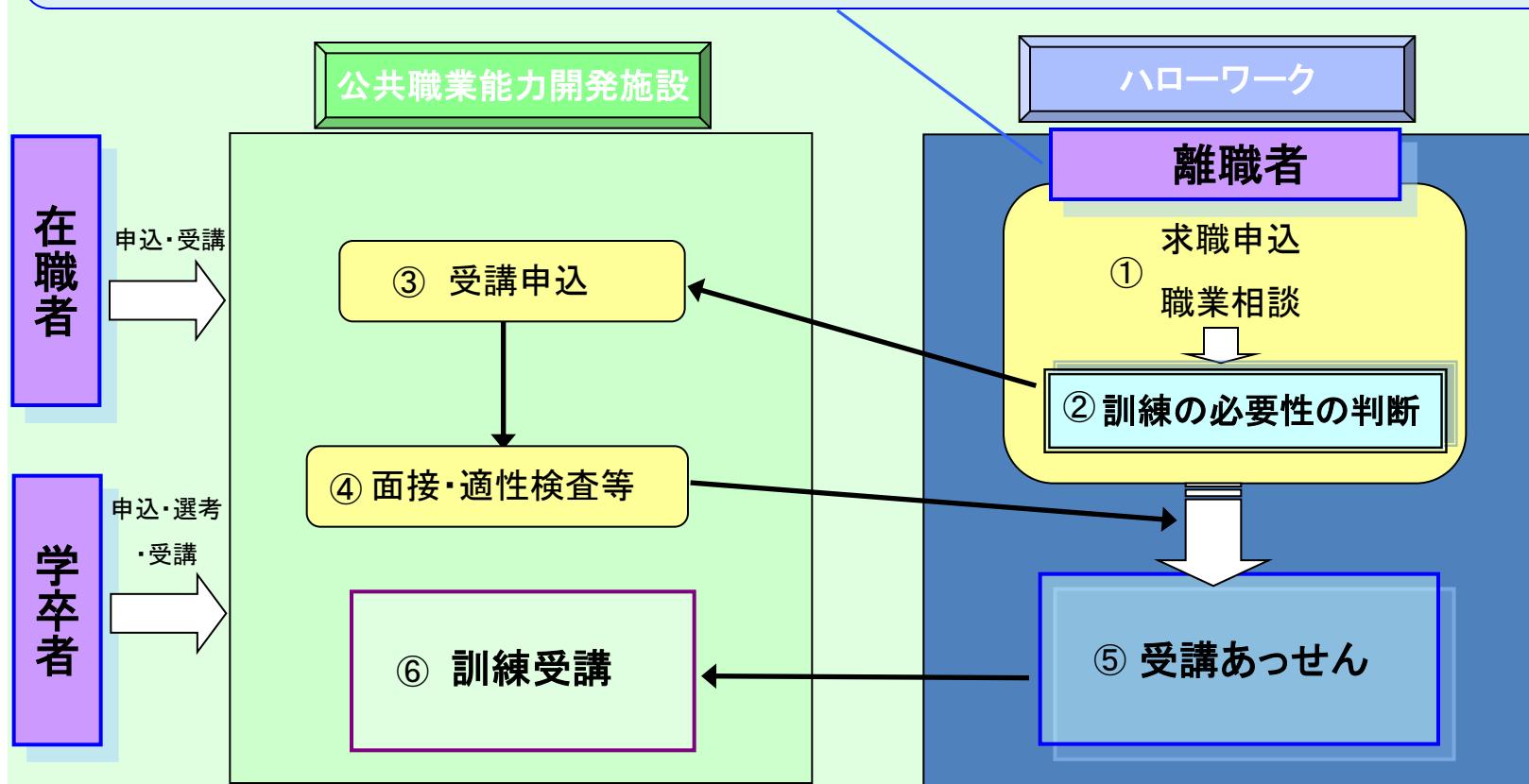


平成23年度 公共職業訓練 実績（速報値）	合計		高齢・障害・求職者雇用支援機構		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数(人)	就職率	受講者数(人)	就職率
離職者訓練	147,332	—	33,469	—	113,853	—
うち施設内	42,419	79.5%	30,727	84.6%	11,692	64.6%
うち委託	104,917	64.9%	2,742	65.4%	102,175	64.5%
在職者訓練	87,505	—	39,332	—	48,173	—
学卒者訓練	20,882	91.7%	6,529	97.6%	14,353	86.8%
合計	255,719	—	79,330	—	176,379	—

公共職業訓練受講の流れ

離職者訓練は、ハローワークの求職者を対象に、職業相談等を通じて受講が必要である場合に、再就職の実現に当たって必要な訓練を実施しています。
(※在職者訓練と学卒者訓練は、公共職業能力開発施設で直接、受講申込みを受け付けております。)

離職者訓練を受講することが、①適職に就くために必要であると認められ、かつ、②職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した方に対して、受講をあっせんしています。



公共職業訓練の実施主体及び役割について

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

〔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)

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

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

国からの機構への
運営費交付金・施設整備補助金

国からの交付金
施設整備補助金(1/2補助)

都道府県費

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

求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
具体的には、
 - ・雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・雇用保険の適用がなかった者
 - ・学卒未就職者、自営廃業者等

が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費(実費))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

求職者支援訓練について

1. 訓練の種類等

- ・訓練の種類：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）
基礎コース（基礎的能力を習得する訓練）
- ・訓練期間：3か月～6か月
- ・訓練分野：介護系、情報系、医療事務系、その他の成長分野 等

2. 訓練の認定

- ・厚生労働大臣が認定。
(求職者支援訓練の質の向上を図るため、同等訓練を実施した実績等の要件を満たさねば認定しないほか、これまでの就職実績が高いものから認定。)

3. 訓練実施機関に対する奨励金

・実践コース：就職実績に応じた支払制度

訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した(雇用保険被保険者となった)者が

55%以上の訓練 7万円／人月

40%以上55%未満の訓練 6万円／人月

40%未満の訓練 5万円／人月

・基礎コース：受講者数に応じた定額制

6万円／人月

4. 実績

平成23年度(速報値) 受講者数 : 50,800人

就職率 : 基礎コース 69.7%

実践コース 71.8%

(平成24年6月末で把握しているデータ)

求職者支援制度における求職者に対する支援の流れ

求職者

ハローワーク

就職

<訓練開始前>

<訓練中>

<訓練修了後>

3か月を標準

訓練実施機関

◎一人一人にキャリア・コンサルティングを実施

◎意欲・適性を見極め、就職に結びつく訓練に誘導

◎制度を十分に説明し、納得の上で訓練受講につなげる

◎各人に就職支援計画を作成

- ・受講する訓練
- ・HW来所日
- ・受けるべき就職相談、面接会、セミナー等

求職者が確認し、同意する

※ 求人情報の提供、ジョブ・カードの交付等の支援を実施

◎訓練受講

◎毎月1回、ハローワークで
・就職支援計画に沿った求職活動の状況を確認
・訓練の出席状況をチェック
・前月分の給付金支給

・HWに毎月出向いて給付金の支給手続
・HWに来所しない場合や、訓練を欠席する場合は、給付金を支給しない

◎訓練修了後も毎月1回、ハローワークで来所を求めて支援

◎必要に応じて担当者制も導入

修了後の就職決定状況は必ずハローワークに報告

公的職業訓練（分野別）の実施状況

公的職業訓練では、情報通信や介護等の成長分野の職業訓練を実施している（全体で約41万人）。

公共職業訓練（離職者訓練）

情報通信 (18.3%)	介護 (19.4%)	事務 (29.3%)	サービス (13.8%)	建設 (4.2%)	製造 (10.6%)	1,526 ↓ その他 (3.4%)
-----------------	---------------	---------------	-----------------	--------------	---------------	-----------------------------

平成23年度 147,322人 (速報値)	26,922	28,540	43,178	20,334	6,203	15,646	4,973
-----------------------------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	-------

基金訓練

実践演習コース（57.3%）

情報通信 (12.1%)	介護 (11.5%)	医療事務 (5.4%)	営業・販売・事務 (10.8%)	その他 (17.4%)	基礎演習・職業横断的スキル習得コース等 (42.7%)
-----------------	---------------	----------------	---------------------	----------------	--------------------------------

平成23年度 上半期受講者 214,111人	25,973	24,615	11,603	23,184	37,351	91,385
------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

【21.2%】 【20.1%】 【9.5%】 【18.9%】 【30.4%】

※【 】内は実践演習コース内の内訳

求職者支援訓練

実践コース（72.6%）

情報通信 (10.6%)	介護 (18.8%)	医療事務 (8.3%)	営業・販売・事務 (15.2%)	その他 (19.7%)	基礎コース (27.4%)
-----------------	---------------	----------------	---------------------	----------------	------------------

平成23年度 下半期受講者 50,800人	5,405	9,535	4,233	7,740	9,983	13,904
-----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

【14.6%】 【25.8%】 【11.5%】 【21.0%】 【27.1%】

※【 】内は実践コース内の内訳

2. 事業主等の行う教育訓練の推進・労働者のキャリア形成支援について

非正規雇用の労働者に対する支援の在り方・考え方

- 非正規雇用の労働者については、正規雇用の労働者と比べて企業が労働者に行う教育訓練が低水準。
- 実際の職務も単純な職務が中心であり、職業能力形成機会が乏しい状況。
- 企業が行う非正規雇用の労働者に対するステップアップのための能力形成の支援や能力評価の機会の確保等のキャリア形成支援の取組を国が積極的に支援していくべき。特に、非正規雇用の多い産業でこうした取組が進むよう、産業ごとの特徴を踏まえた支援が必要。
- 併せて、非正規雇用の労働者の主体的な職業キャリア形成の支援を一層進めるべき。

非正規雇用の労働者に対する取組

- キャリア形成促進助成金により、企業が行う非正規雇用の労働者への職業訓練等を助成。
- 教育訓練給付により、非正規雇用の労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援。
- 非正規雇用の労働者の主体的な職業キャリア形成の支援のため、キャリア・コンサルティングの活用を促進。
- キャリア支援企業創出促進事業により、非正規雇用の労働者のキャリア形成支援に取り組む企業に対して、キャリア形成支援に係る課題の明確化・専門的助言などの支援を実施。

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	O F F - J T の経費・賃金	【助成率】 1／3	-
	O J T 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	O F F - J T の経費・賃金	【助成率】 1／2	【助成率】 1／3
	O J T 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 訓練計画の大蔵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（O J T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（O F F - J Tに限る。）の1／2¹⁴
- 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

教育訓練給付制度について

・教育訓練給付制度について

労働者(雇用保険の被保険者又は被保険者であった者(注))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、その教育訓練に要した費用の2割(上限額10万円)に相当する額を支給するもの。(制度創設:平成10年12月1日)
(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(初回に限り1年以上)であること。
(平成23年度実績:支給人員約12万人に対し、計45億円を支給)

・指定講座について

平成24年4月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数:7,916講座

①輸送・機械運転関係 3,402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 1,152講座
(ホームヘルパー、社会福祉士、
保育士等)

③専門的サービス関係 734講座
(社会保険労務士、税理士、
公認会計士等)

④情報関係 713講座
(プログラミング、CAD
ウェブデザイン等)

⑤事務関係 703講座
(簿記、行政書士、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 399講座
(宅地建物取引主任者、
旅行業取扱主任者、調理師等)

⑦技術関係 153講座
(建築士、電気工事士、測量士等)

⑧製造関係 80講座
(自動車整備士、製菓衛生師等)

⑨その他 580講座
(大学院修士課程等)

キャリア・コンサルティング施策の推進

○ 「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

①ジョブ・カード講習の実施

- ・ 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

- ・ 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

- ・ 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

①企業内キャリア形成支援の推進に関する専門的な相談支援・情報提供の実施

②非正規労働者等を含む若年在職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施

③職業能力開発推進者講習等の実施

④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

- ・ 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。

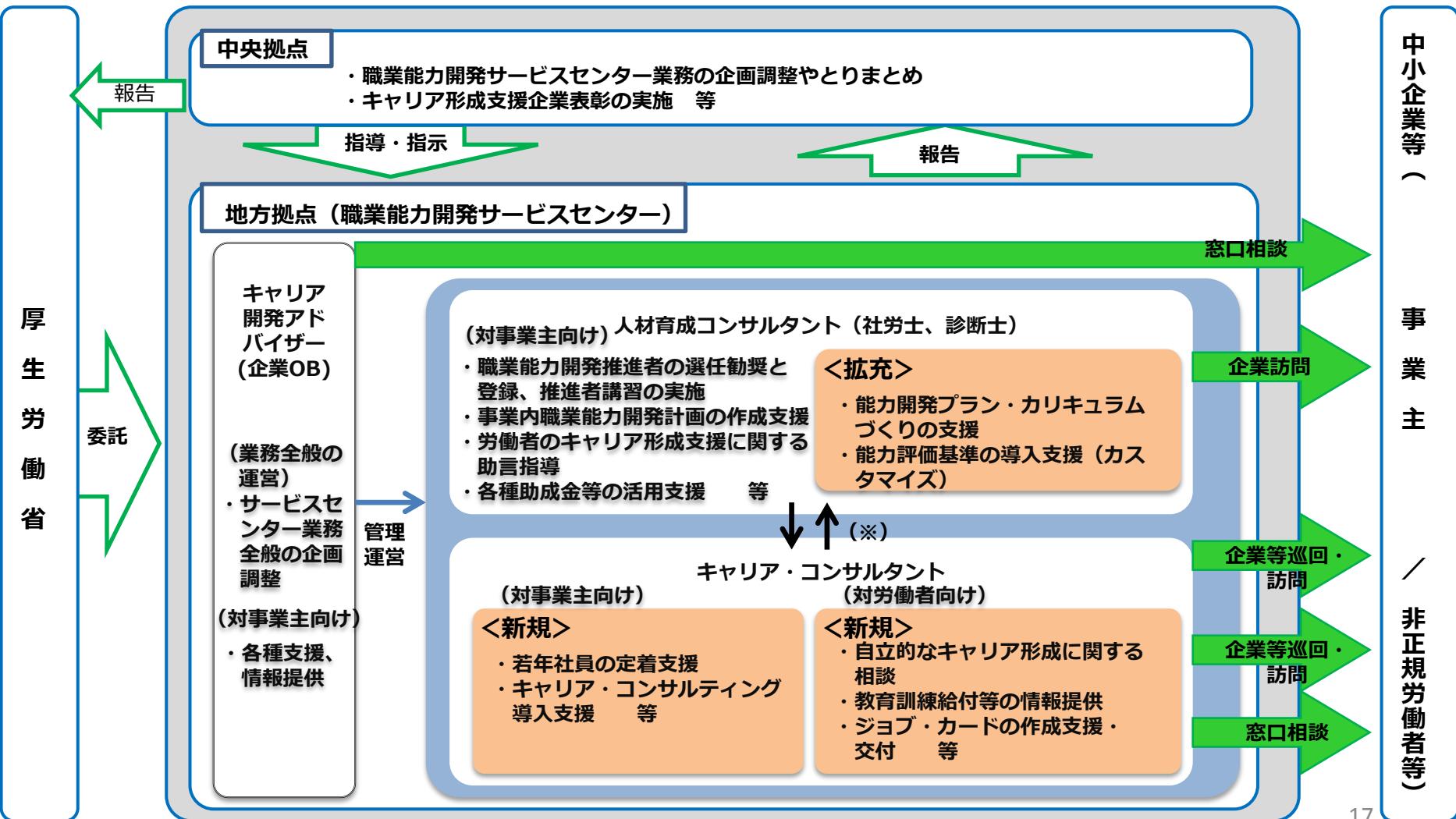
※ このほか、ハローワークにおける求職者に対するキャリア・コンサルティングや職業訓練受講中の訓練生へのキャリア・コンサルティング等により、キャリア・コンサルティングの普及促進及びキャリア・コンサルタントの専門性の一層の向上を図っているところ。



キャリア支援企業創出促進事業

趣旨・目的

平成24年6月にとりまとめられた「若者雇用戦略」や、厚生労働省版「提言型政策仕分け」において、人材育成の取組の強化が求められていることを踏まえ、これまでの企業内のキャリア形成支援に関する相談支援・情報提供に加え、キャリア・コンサルタントの派遣などにより、非正規雇用や中小企業の若年労働者がキャリア・コンサルティングを受けられるようにするとともに、計画的な人材育成のための助言など、中小企業等への総合的な支援を強化する。（平成23年度実績：助言・指導件数190,699件）



3. ジョブ・カード制度について

非正規雇用の労働者に対する支援の在り方・考え方

- 非正規雇用の労働者について、中長期的なキャリア形成を通じて、希望する就業が実現されるよう、個々の企業での企業内訓練だけでなく、外部労働市場を含め社会全体で職業能力開発の機会を確保する観点から、「ジョブ・カード制度」の積極的な活用が必要。

非正規雇用の労働者に対する取組

- ジョブ・カードを活用した以下の3段階の支援による安定的な雇用への移行を促進
 - ・ 登録キャリア・コンサルタントによる、キャリア・コンサルティング
 - ・ OJTとOff-JTを組み合わせた職業訓練による実践的な職業能力の習得
 - ・ 企業や訓練機関による客観的な能力評価により、自分の職業能力を理解し、企業へのアピールに活用

ジョブ・カード制度の活用による就職促進の流れ

ホップ

ステップ

正社員へ

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

訓練せずに就職

ジョブ・カード

履歴シート、職務経験シート、キャリアシートを活用

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（有期実習型訓練、実践型人材養成システム）

- 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

公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）

- 主に雇用保険受給者が対象

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

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

(注1) ジョブ・カード取得者数(累計):約71万人 【平成24年6月末時点の値】

(注2) 訓練実施企業等で訓練修了後3ヶ月以内に正社員になった者の割合は、有期実習型訓練は70.7%、実践型人材養成システム97.0%

【平成23年4月～平成24年3月末までに訓練を修了した者の値】

(注3) 委託型訓練の就職率は76.8% 【平成23年4月～平成24年3月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の値】

(注4) 公共職業訓練(離職者訓練)の就職率は施設内:85.2%、委託:67.7% 【平成23年4月～平成24年3月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の値】 19

(注5) 求職者支援訓練の就職率は基礎:69.7%、実践:71.8% 【平成23年10月～平成24年1月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の値】

4. 職業能力評価・技能振興について

非正規雇用の労働者等に対する支援の在り方・考え方

- 外部労働市場を含め社会全体での非正規雇用の労働者に対する職業能力開発の機会を確保する観点から、業界団体などと連携した「職業能力評価基準」の策定・改訂など、非正規雇用で働く労働者の職業能力を客観的に評価する仕組みを整備することが必要。
- 非正規労働者も多い若年者のものづくり離れ・技能離れが見られる中で、技能労働者の地位の向上を図り、若年者が進んで技能者を目指す環境の整備等により、若年者に対し技能の魅力・重要性を啓発することが必要。
- その際、団塊世代の熟練技能者等の有する優れた技能の集積を、技能継承等に活用し、若年技能者のスキル・アップを図ることも必要。

非正規雇用の労働者等に対する取組

- 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(技能検定制度)を実施。
- 職務遂行に必要な能力や知識について、レベルごとに記述した職業能力評価基準を幅広い業種で策定。
- 技能五輪全国大会等各種技能競技大会の実施や、技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を実施。
- 熟練技能者の派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流を実施。

技能検定制度について

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23年度には全国で約78万人の受検申請があり、約32万人が合格している。
制度開始から累計約490万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）

技能検定職種一覧表（129職種）（平成24年4月1日現在）

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）。

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・織維製品関係	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・段ボール箱製作、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>

「職業能力評価基準」について

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・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整理・体系化。
- ・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」を記述。
- ・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。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(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。
- ・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。

(実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のものとして電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等48業種

業種ごとの専門的な職種	すでに完成した業種						今後完成予定の業種																		
	旅館業 22年12月完成	施設介護業 22年12月完成	プラントメンテナンス業 23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 23年5月完成	ねじ製造業 24年5月完成	屋外広告業 24年5月完成	百貨店業	添乗サービス業	...																
	鍛造業 19年10月完成	卸売業 19年10月完成	自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成	DIY業 20年2月完成	クレジットカード業 20年2月完成	産業廃棄物処理業 20年3月完成	金属プレス加工業 20年3月完成	コンビニエンスストア業 20年3月完成	電気通信工事業 20年8月完成	専門店業 20年8月完成	イベント産業 20年12月完成	石油精製業 20年12月完成													
	自動車製造業 17年8月完成	広告業 17年9月完成	光学機器製造業 17年9月完成	エンジニアリング業 17年12月完成	左官工事業 17年12月完成	造園工事業 17年12月完成	フィットネス産業 18年2月完成	パン製造業 18年2月完成	総合工事業 18年4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	ホーリング場業 19年3月完成													
	電気機械器具製造業 16年6月完成	ホテル業 16年9月完成	印刷業 16年9月完成	プラスチック製品製造業 16年9月完成	型枠工事業 16年10月完成	鉄筋工事業 16年10月完成	フルードパワー業 16年10月完成	スーパー・マーケット業 16年12月完成	ファインセラミックス製品製造業 17年3月完成	アパレル業 17年3月完成	防水工事業 17年5月完成	ロジスティクス分野 17年5月完成													
業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)																									
<table border="1"><tr><td>経営戦略</td><td>人事・人材開発・労務管理</td><td>企業法務・総務・広報</td><td>経理・財務管理</td><td>経営情報システム</td><td>営業・マーケティング・広告</td><td>生産管理</td><td>ロジスティクス</td><td>国際事業</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>												経営戦略	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	ロジスティクス	国際事業					
経営戦略	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	ロジスティクス	国際事業																	

※上記以外の情報サービス業(インターネット付随サービス業を含む)につきましては、ITスキル標準(ITSS)をご覧ください。

技能振興施策について

各種技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進している。

項目	熟練技能者技能競技大会（技能グランプリ）	青年技能者技能競技大会（技能五輪全国大会）	若年者ものづくり競技大会
目的	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図る。	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る。 (西暦偶数年は、技能五輪国際大会への予選を兼ねる)	技能習得中の者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。
出場資格	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士	技能検定2級以上の技能を有する23歳以下の青年技能者	工業高等学校、工業高等専門学校、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、等において技能を習得中の20歳以下の者。
競技レベル	上級レベル	上級から中級レベル（技能検定2級以上）	初級レベル（技能検定3級程度）
競技職種	建築板金、染色補正、かわらぶき等の職種	技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高等学校等において技能習得中の者が多い職種

卓越した技能者の表彰制度の概要

趣旨

卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的としている。

表彰者の決定

被表彰者は、次の各号の全ての要件を充たす者であって、都道府県知事、全国的な規模の事業を行う事業主団体若しくはその連合体又は一般社団法人若しくは一般財団法人、その他当該表彰を受ける者の推薦に当たる者が推薦した者のうちから、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聴いて決定する。

- ①きわめてすぐれた技能を有する者
- ②現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ③技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者
- ④他の技能者の模範と認められる者

表彰

表彰は、厚生労働大臣が毎年1回、概ね150名の被表彰者に表彰状、卓越技能章（盾及び徽章）及び褒賞金（10万円）を授与して行われる。昭和42年に第1回の表彰が行われて以来、平成23年度の第45回の表彰までで5,288名が表彰されている。

5. ニート等の若者の職業的自立支援について

非正規雇用の労働者等に対する支援の在り方・考え方

- 社会との接点を失って孤立化する若者をなくすため、中退者等への自宅訪問支援を含むニート等若者の職業的自立支援が必要であり、学校との連携が重要。
- 円滑に社会参加を進めることができるよう、職場体験、就業体験など多様な就労機会の確保も視野に入れる必要。

非正規雇用の労働者等に対する取組

- 「地域若者サポートステーション（サポステ）」を設置し、自治体と協働して、地域のネットワークを活用し、キャリア・コンサルタント等による専門的な相談や職場体験、就業体験など就労等に向けた支援を行い、ニート等の若者について、非正規の就労を含め、再び就労できるよう個別・継続的に包括的な支援を実施。

「地域若者サポートステーション」(サポステ)について

- 自治体と協働して、地域のネットワークを活用し、ニート等の若者一人一人にあった支援を実施(平成18年度～)
- 若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人などに委託して実施。 平成24年度:予算約20億円。116か所。

○高校中退者等アウトリーチ事業（65か所）

高校、教育委員会等と連携の下、アウトリーチ（訪問支援）を実施

支援が必要な若者



若者自立支援中央センター（全国1か所）

スタッフ研修、情報交換会、業務指導、情報収集・提供等

地域若者サポートステーション

○本体事業（116か所）

- ・キャリア・コンサルタント等による専門的相談
- ・就労に向けたステップアップのためのプログラム
- ・職場実習・職場体験等
- ・各種セミナー等

○生活支援等継続支援事業（20か所）

- ・高校中退者等の学び直し支援
- ・生活習慣訓練等を実施

～地域ネットワークを活用した支援～

地域における若者支援ネットワーク
（協議会の開催（地方自治体））

教育機関等

地域社会
自治会、町内会等

NPO等の支援プログラム
・就労基礎訓練
・ボランティア活動 等

地方自治体の支援プログラム
・セミナー、キャリア相談会
・農業体験 等

保健・福祉機関
・社会適応訓練
・ひきこもり相談

ハローワーク、職業訓練等

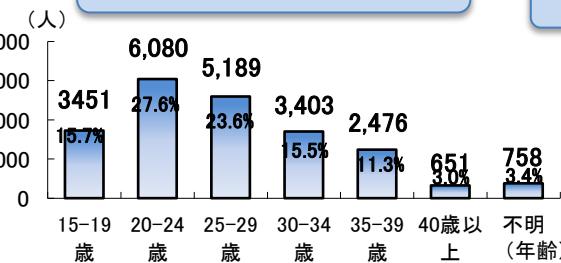
誘導（リファー）

就職等進路決定

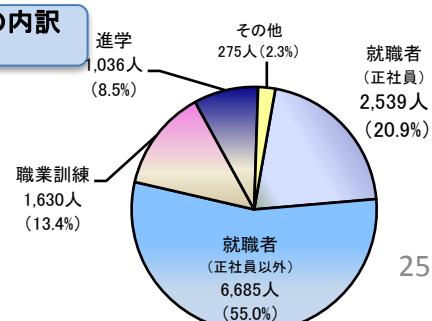
サポステ進路決定者数実績

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
設置箇所数(か所)	25	50	77	92	100	110
就職等進路決定者数(人)	650	1,930	2,925	4,660	6,742	12,165

年齢別利用者数（23年度）



サポステ進路決定の内訳（23年度）



主な能力開発施策の概要



施策名	予算額（億円）		23年度実績
	25年度概算	24年度	
公共職業訓練	1,038	1,084	離職者訓練：受講者147,332人、就職率（施設内）79.5%、（委託）64.9% 在職者訓練：受講者87,505人 学卒者訓練：受講者20,882人、就職率97.6% ※受講者は、平成23年度計の速報値。 ※就職率は、平成23年12月末までに修了したコースの3か月後の実績。
求職者支援制度	1,033	1,479	基礎コース：受講者13,904人、就職率69.7% 実践コース：受講者36,896人、就職率71.8% ※受講者は、平成23年度計の速報値。 ※就職率は、平成24年1月末までに修了したコースの3か月後の実績。
キャリア形成促進助成金	88.8	85.6	支給決定件数：18,144件、支給額：171億円 うち対象認定実習併用職業訓練：1,419件、78億円、対象有期実習型訓練：4,327件、59億円
キャリア支援企業創出事業	6.9	4.1	助言指導・情報提供件数：190,699件
教育訓練給付制度	56	57	指定講座数：7,916講座、支給額：45億円
ジョブ・カード制度	107	105	ジョブカード取得者数：221,857人 職業能力形成プログラム受講者数：72,335人、就職率：70.7%（有期実習型訓練）、97.0%（実践型人材養成システム）、76.8%（日本版デュアルシステム）
地域若者サポートステーション事業	34	20	実施箇所数：110箇所、相談件数：274,574件、就職等進路決定者数：12,165人
キャリア・コンサルティングの普及・促進	1.3	1.4	キャリア・コンサルタント養成人数：約7万5千人（平成14年度～23年度末） ジョブカード交付を担うキャリアコンサルタント養成人数：13,415人 ジョブカード講習実施回数：364回
職業能力評価・技能振興	53.8	22.7	技能検定職種数：129職種（現時点）、合格者数：約32万人 職業能力評価基準策定職種（現時点）：48職種 技能五輪等の参加者数：（技能五輪全国大会）1,066人、（若年者ものづくり競技大会）258人、現代の名工表彰者数：150人