

職業能力開発行政の現状と課題

平成22年3月

厚生労働省職業能力開発局

職業能力開発施策の概要

○「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 ※現在は第8次計画(H18-22年度)

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

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(雇用・能力開発機構)、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

○緊急人材育成支援事業による職業訓練(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

訓練期間中の生活保障の実施

○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に対し、キャリア・コンサルティングや、実践的な職業訓練を実施

〔職業能力形成プログラム〕

雇成型訓練:有期実習型訓練、実践型人材養成システム

委託型訓練: 日本版デュアルシステム

事業主等の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

職業能力の開発・向上

職業能力評価
・技能振興

職業能力評価制度

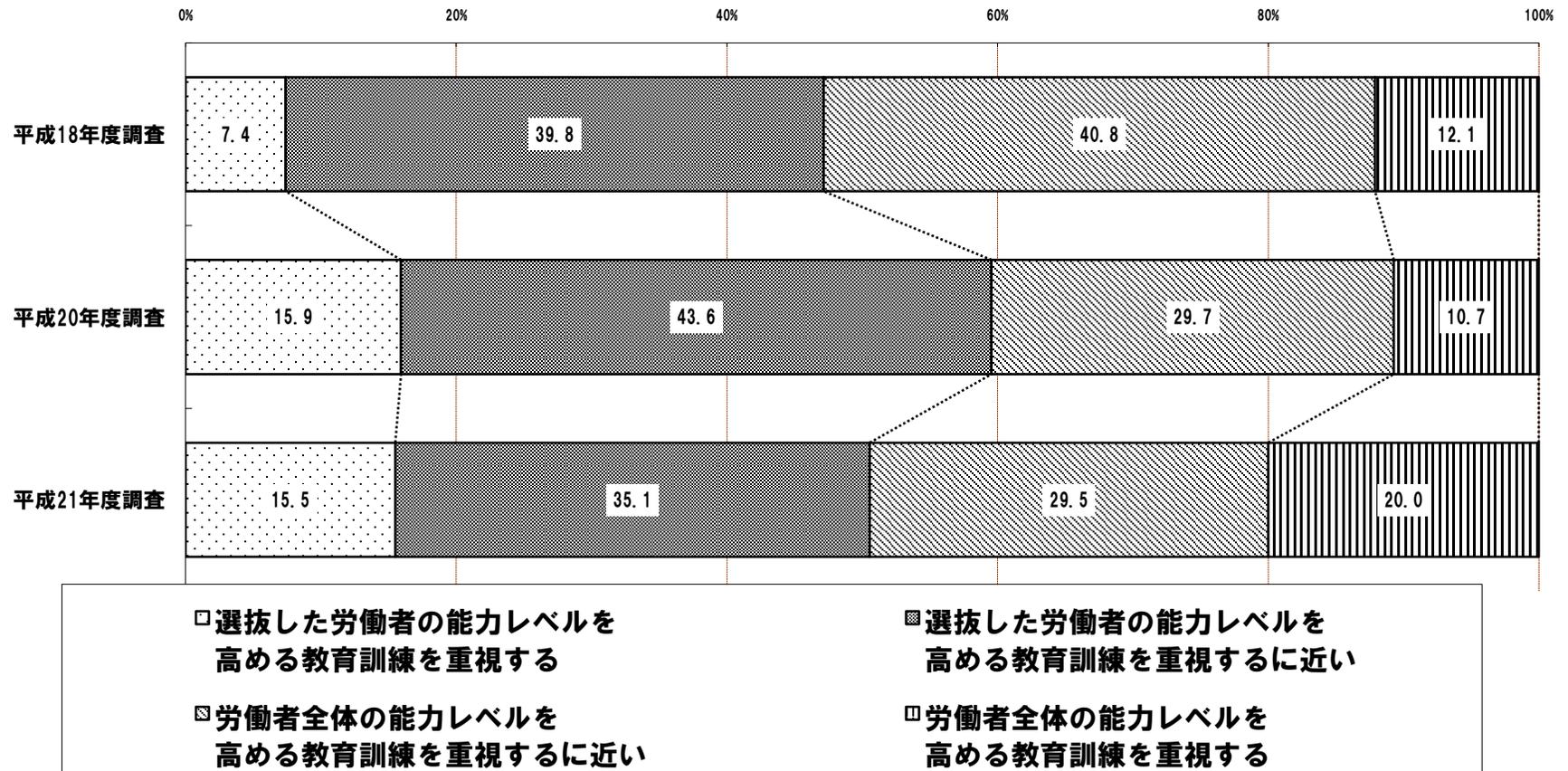
技能検定、認定社内検定、職業能力評価基準の策定

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

企業内における教育訓練の対象者

正社員に対する教育訓練の方針については、労働者を選抜して能力を高めるよりも労働者全体の能力を高めることを重視している企業が前年度よりも増加し半数に近づいた。

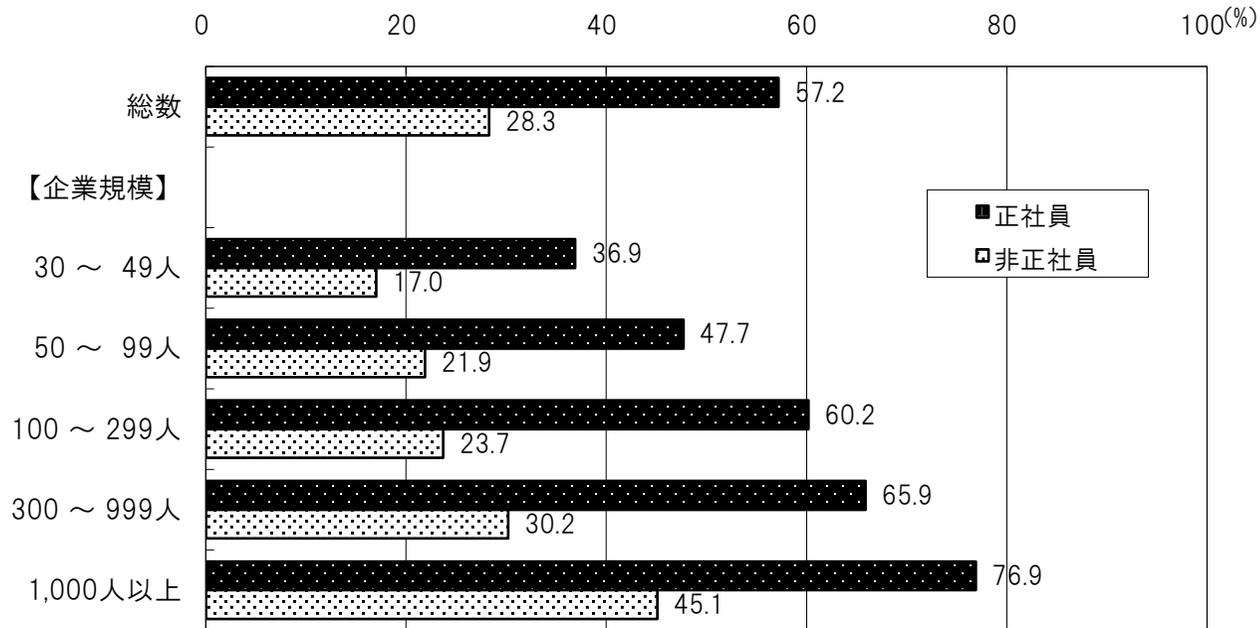


出典:厚生労働省「能力開発基本調査」

(※平成19年度調査においては、当該設問はない。)

計画的なOJTを実施した事業所

正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、非正社員に対しては28.3%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

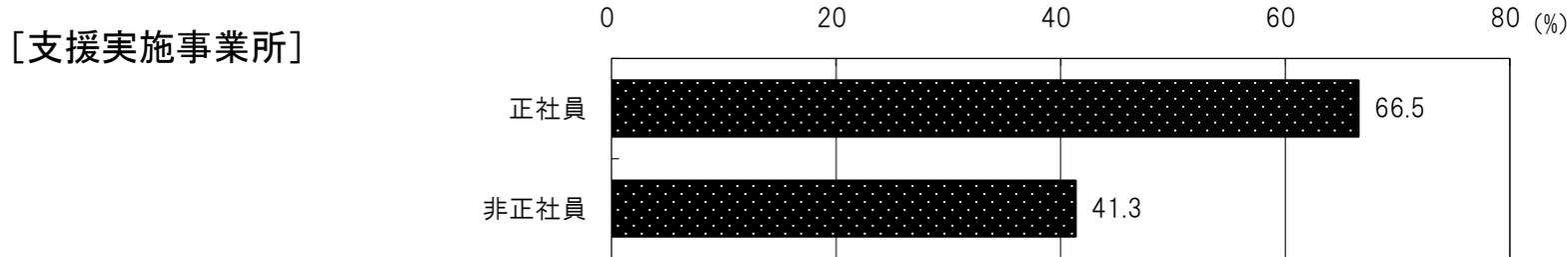
計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

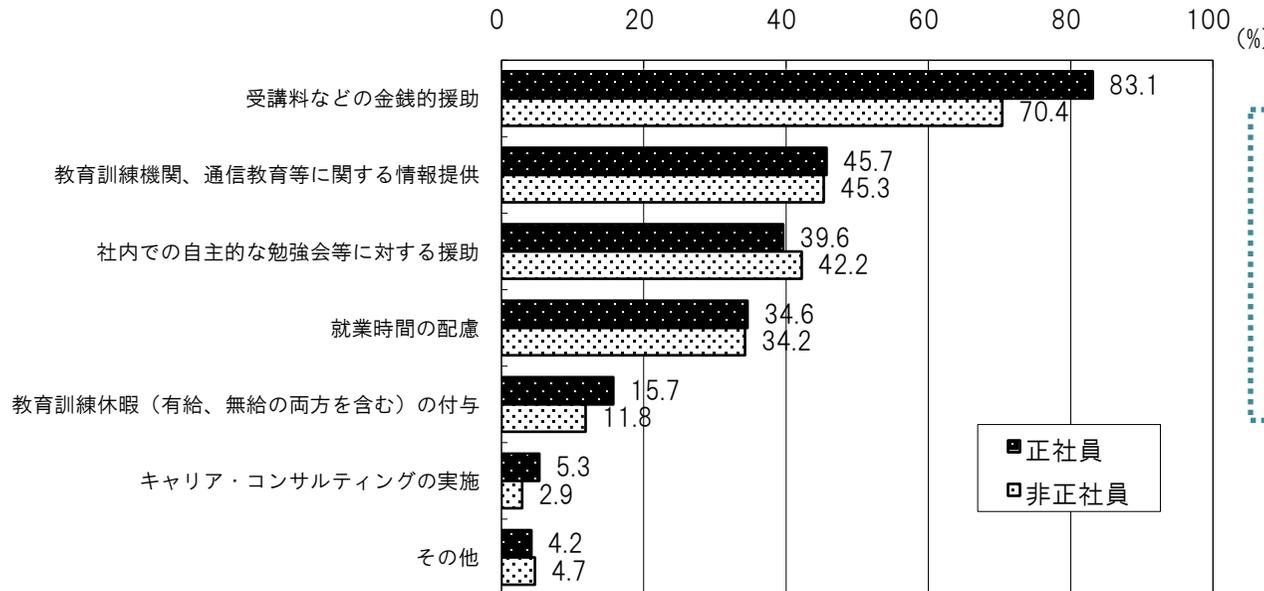
非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

労働者に対する自己啓発の支援状況

従業員の自己啓発を支援している事業所は、正社員では66.5%、非正社員では41.3%となっている。支援内容では「受講料などの金銭的な援助」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「社内での自主的な勉強会等に関する援助」が多い。



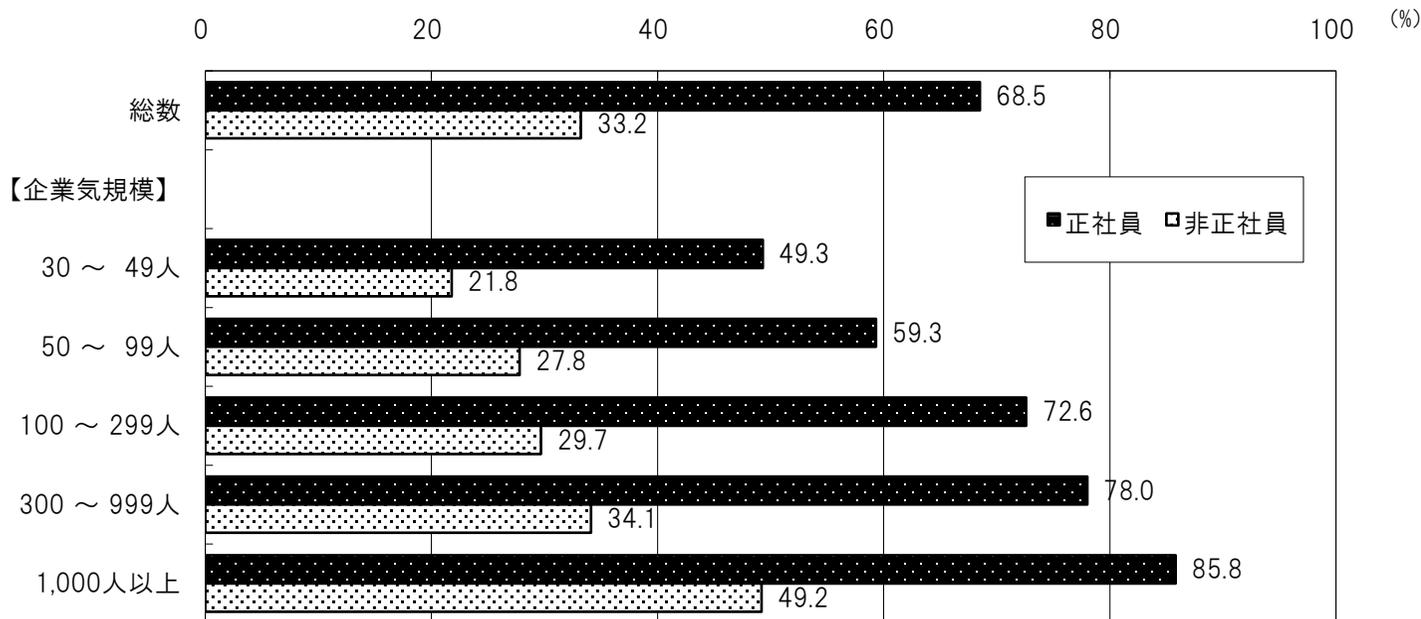
[支援内容] 複数回答、支援実施事業所=100%



自己啓発・・・労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

OFF-JTを実施した事業所

正社員に対しては68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対しては33.2%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

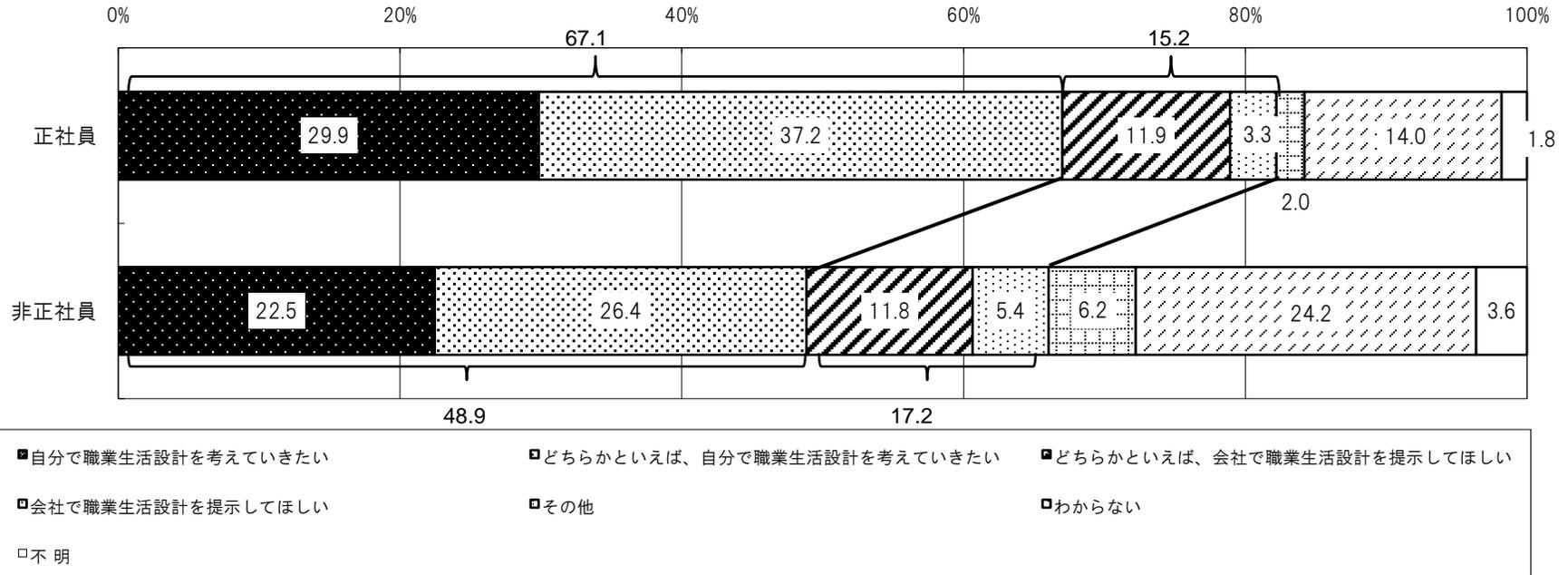
正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

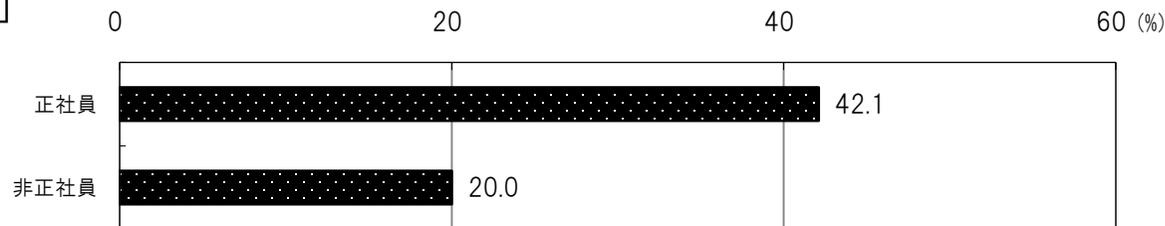
自己啓発に対する考え方及び実施状況

職業生活設計の主体として、労働者自身が会社かについては、労働者自身とする者が圧倒的に多い。また、自己啓発の実施率(平成20年度一年間の実施率)についても、正社員については42.1%(非正社員20.0%)と比較的高い。

[職業生活設計の考え方]



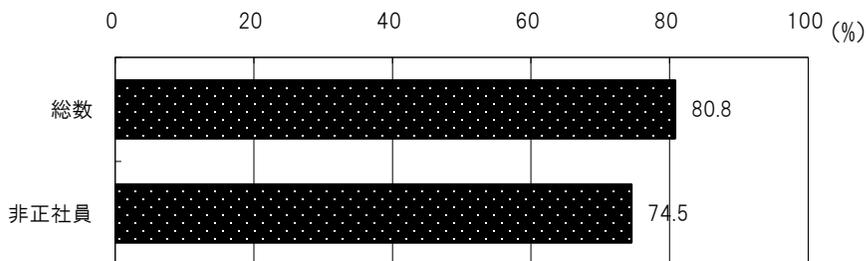
[自己啓発を行った労働者]



自己啓発の課題

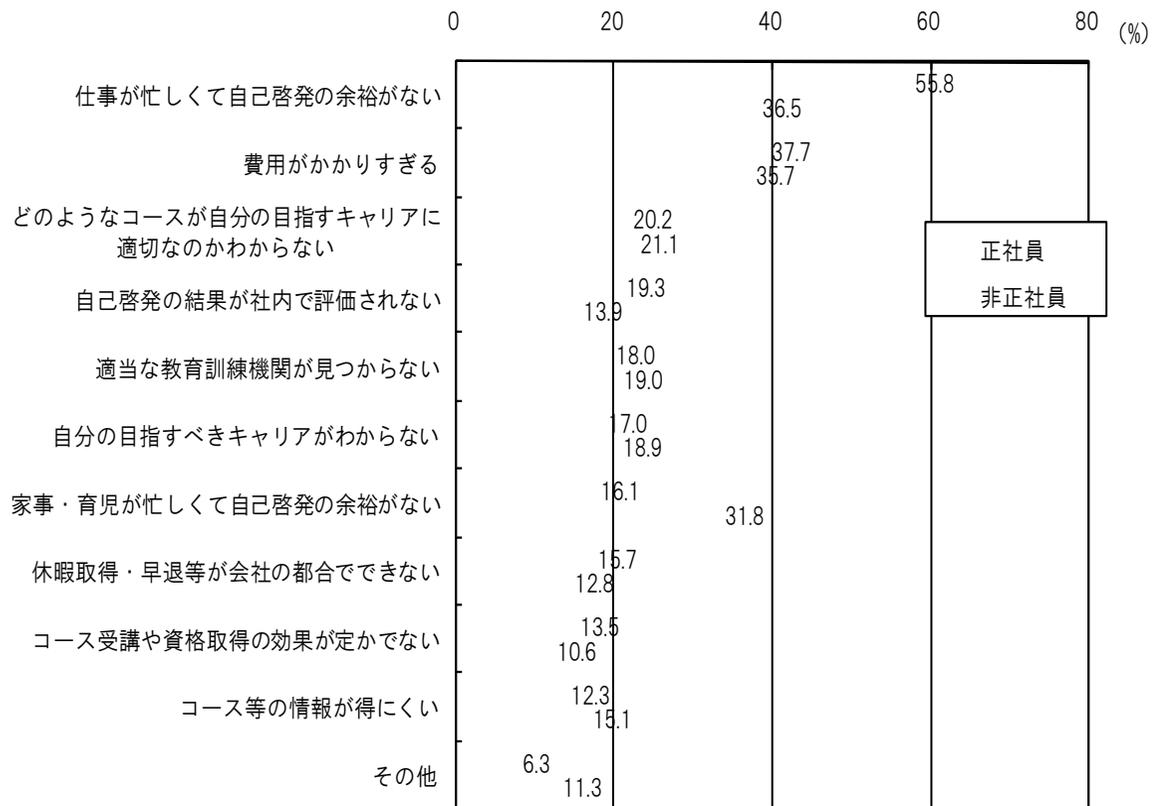
自己啓発に問題があるとする労働者は正社員で80.8%、非正社員で74.5%であった。
 正社員・非正社員ともに時間に余裕がないことが問題点として最も多く挙げられ、また、費用がかかりすぎることも指摘されている。

[自己啓発に問題があった労働者]



[自己啓発の労働者]

複数回答、自己啓発に問題があった労働者=100%

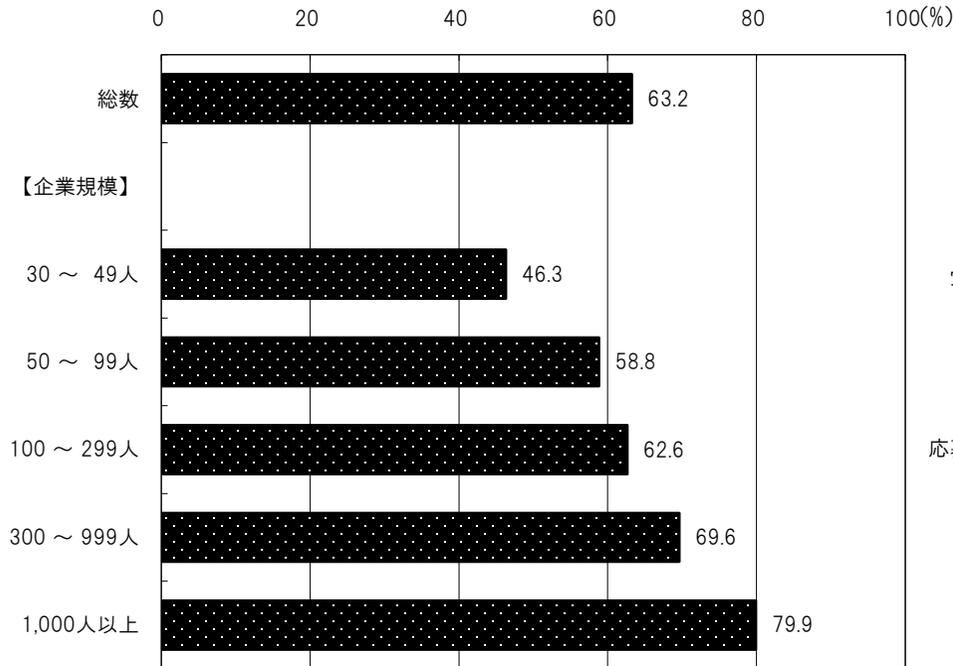


職業能力評価の実施状況

職業能力評価を「実施している」事業所は63.2%であった。職業能力評価の実施率は企業規模が大きくなるほど高くなっている。

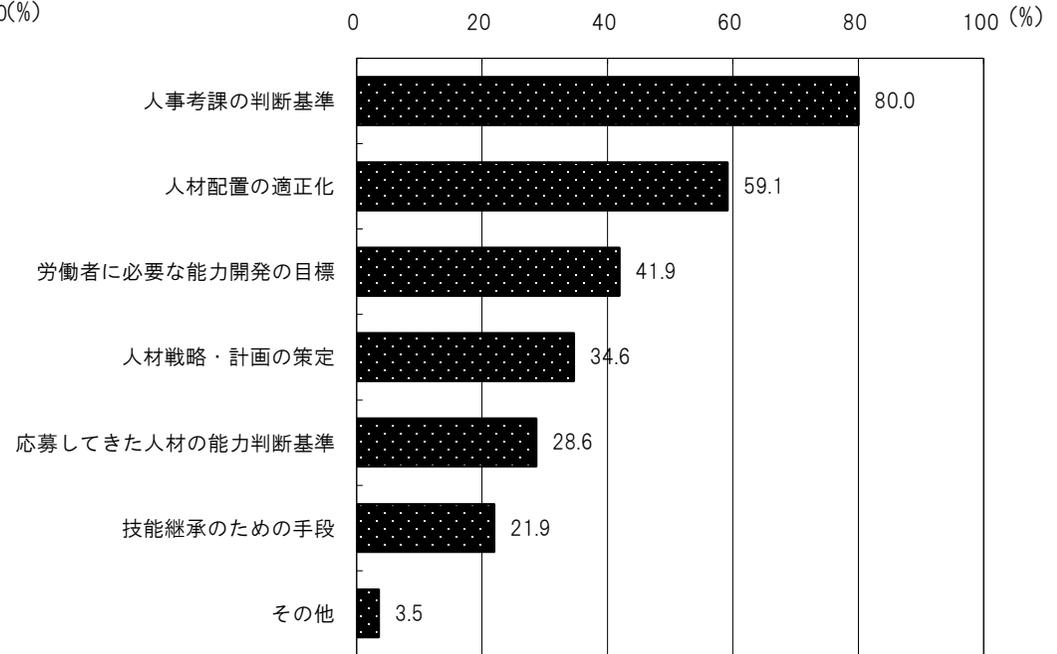
職業能力評価の事業所での活用状況を見ると、「人事考課の判断基準」(80.0%)、「人材配置の適性化」(59.1%)、「労働者に必要な能力開発の目標」(41.9%)などとなっている。

[職業能力評価を実施している事業所]



[職業能力評価の活用方法]

複数回答、職業能力評価を実施している事業所 = 100%

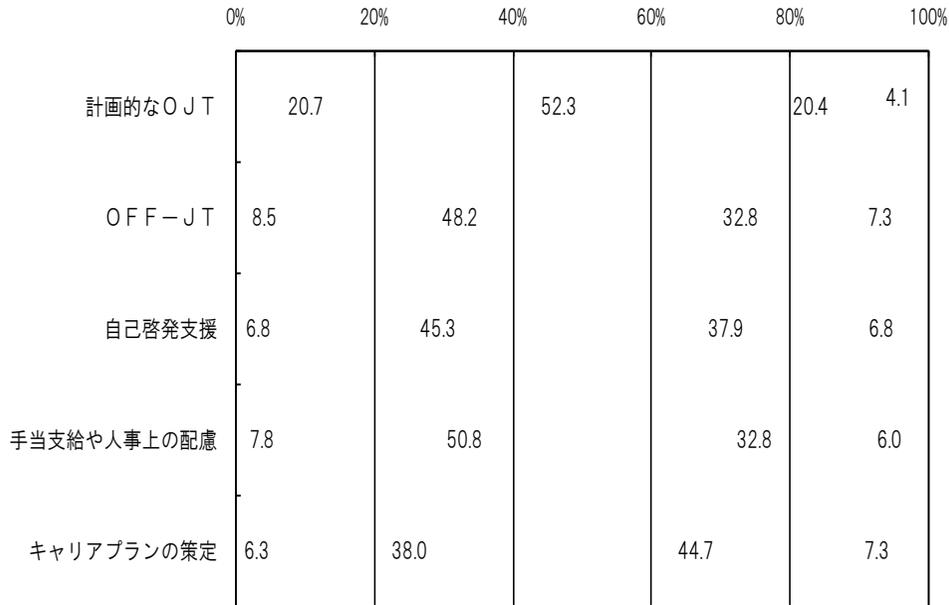


職業能力評価・・・職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社組織が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているものをいう。

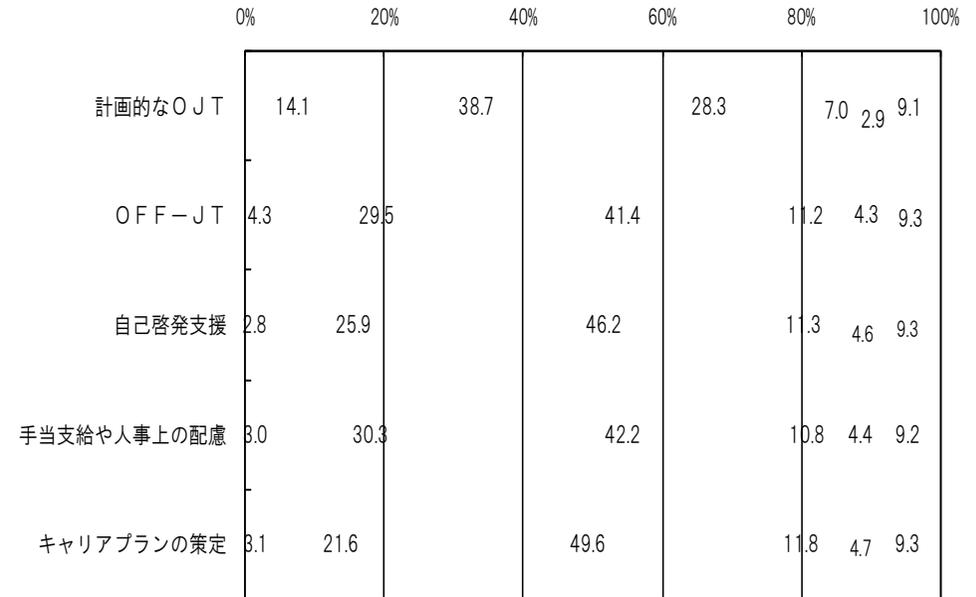
能力開発のための制度の労働生産性への貢献

能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つと回答した企業は、役立たないと回答した企業を上回っている。

【正社員】



【非正社員】



大いに役立つ

どちらでもない (分からない)

役に立たない

役に立つ

あまり役に立たない

不明

離職者等を対象とした職業訓練について

求職者

求職登録

ハローワーク

公共職業訓練(離職者訓練)

<施設内訓練>

- 国((独)雇用・能力開発機構) ※主にものづくり分野の訓練を実施
訓練コース: 制御技術科、電気設備科、金属加工科等
訓練期間: 標準6か月 就職率: 78.5%
- 都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施
訓練コース: 自動車整備科、溶接技術科、造園科等
訓練期間: 標準6か月～1年 就職率: 66.0%

<委託訓練> (委託元は能開機構又は都道府県) 就職率: 68.3%

- ・委託先: 民間教育訓練機関等
- ・訓練コース: OA事務科、経理事務科、介護サービス科等
- ・訓練期間: 標準3か月(最長2年)

※就職率は、20年度の実績
～21年7月末より開始～

緊急人材育成支援事業における
職業訓練(基金訓練)

受講指示等

○雇用保険を受給できない方等に対して、

- ・新規成長や雇用吸収の見込まれる分野(医療、介護・福祉等)における基本能力から実践能力までを習得するための訓練(3～6か月)
- ・再就職に必須のITスキル等を習得するための訓練(3か月)を実施。

○実施主体は、民間教育訓練機関等

○併せて、訓練期間中の生活保障(「訓練・生活支援給付」)を実施。

- ・月10万円(扶養家族を有する者は月12万円)
- ・希望者には貸付を上乗せ(月5万円、扶養家族を有する者は月8万円まで)
- ※年収要件など、一定の要件あり。

21年度実績
(22年1月末)

施設内訓練: 39,887人
委託訓練: 109,493人
<合計> **約14万9千人**

22年度計画数

委託訓練: 約17.5万人
施設内訓練: 約4.5万人
<合計> **約22万人**

実績

(22年3月16日)

<基金訓練>

定員: 107,679人
(年度内目標: 10万人)
訓練申込者: 101,280人
(年度内目標: 8万人)
<訓練・生活支援給付>
受給資格認定件数
: 31,821件

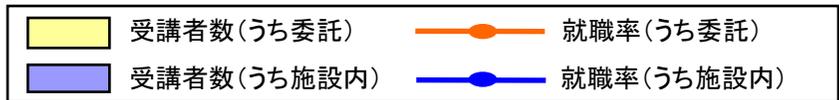
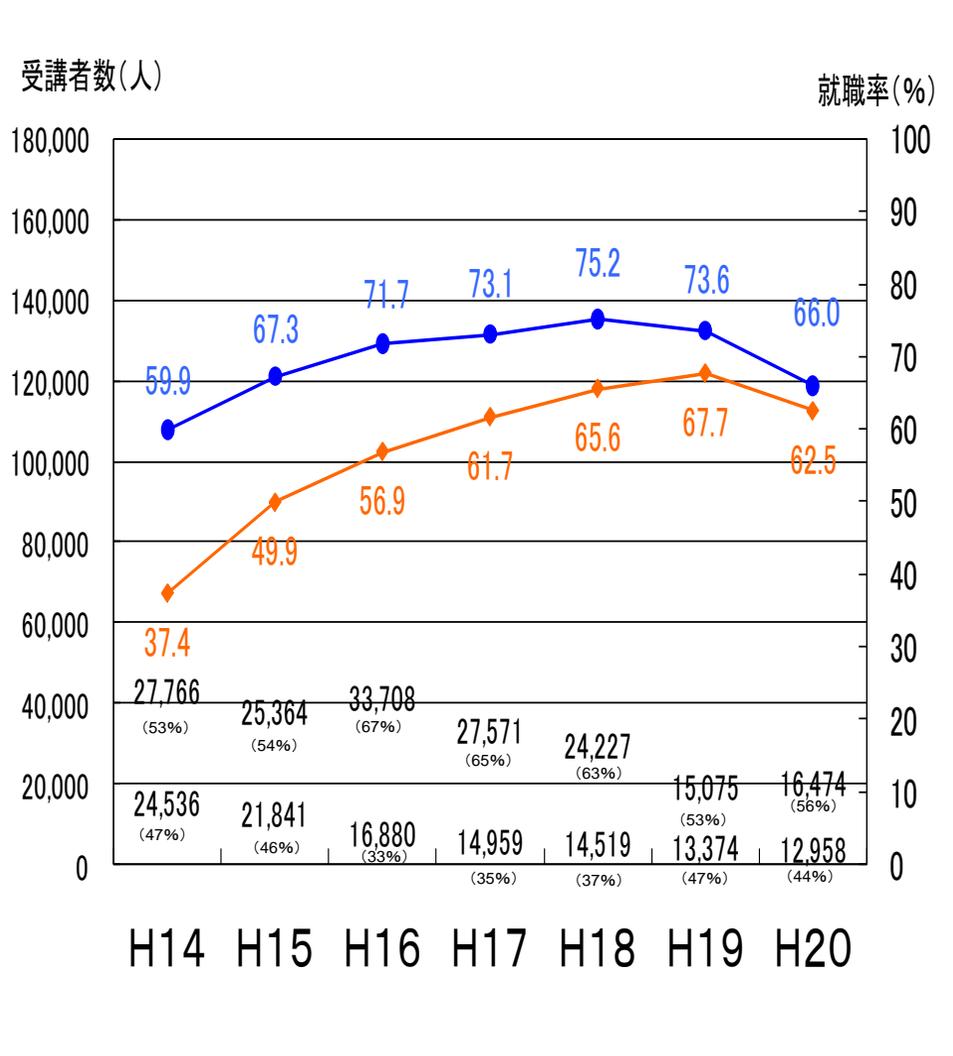
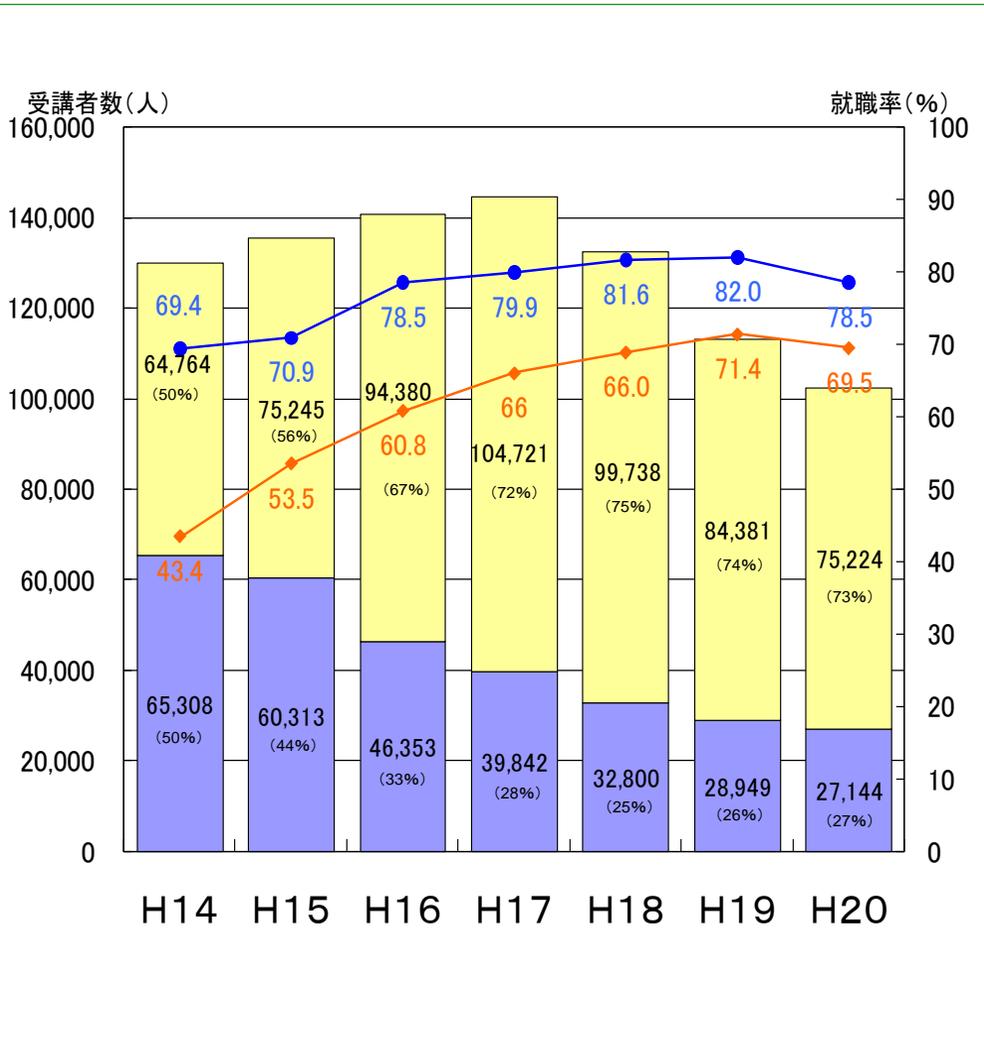
22年度計画数

<基金訓練>
15万人

離職者訓練の実施状況

雇用・能力開発機構

都道府県



基金訓練の実施イメージ

基礎的能力の習得のための訓練

基礎演習コース

(6ヶ月)

- ・ 基礎力の養成
- ・ 主要な業界、職種に係る短期間の体験の場の提供等

職種横断的スキル向上のための訓練

(3ヶ月)

- ・ ITスキル
- ・ 会計・簿記 等

実践演習コース

(3~6ヶ月)

- ・ 各業界、職種で求められる知識・技能の習得

【実践演習コースの主な実施分野と規模】

分野・職種	具体的な訓練コース
情報通信、情報処理、コンテンツ等	プログラム(JAVAなど)・ソフトウェア・コーディネーター・システム運用・構築プロモート 等
介護・福祉	介護職員基礎研修、ホームヘルパー2級 等
医療	医師事務作業補助者(医療秘書)等
農業	造園、農業経営 等
環境	リサイクル、第二種電気工事士 等
地域ニーズ	地場産業、ものづくり、観光、サービス等の地域ニーズに対応したもの(上記分野を含む)

ジョブ・カード制度の概要

施策の概要:フリーター等の正社員経験の少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。

ジョブ・カード取得者数:
約20万4千人

ハローワーク
ジョブカフェ等

ジョブ・カード
の作成(1)

職務経歴、学習歴、
取得資格等を記載



キャリア・コンサルタントによる就業希望・
訓練希望等の
確認

キャリア・コンサルティング

訓練へと誘導

職業能力形成プログラム受講者数:
約7万9千人

職業能力形成プログラム

(訓練のスキーム)
教育訓練機関における座学等
+
企業での実習

(訓練のタイプ)

① 雇用型訓練 受講者数:約7,700人
就職率:90.2%

→ 企業が訓練生を雇用して実施
(知識習得部分について、企業
内外の指導員が実施)

※ 実施企業に対してキャリア形成促進助成金で
支援

② 委託型訓練 受講者数:約7万2千人
就職率:72.5%

→ 専修学校等に委託して実施
(企業実習部分について、協力
企業に再委託して実施)

※ 受講生に対して訓練中の生活費の保障を実施

企業による能力評価

ハローワーク
ジョブカフェ等

ジョブ・カード
の作成(2)

能力評価



職業選択や職業キャ
リアの方向を明確化



就職活動に活用

キャリア・コンサルティング

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

訓練を要せず就職

ジョブ・カード制度(雇用型訓練)を活用した企業や訓練生から高い評価

◆企業から寄せられた声

- ①体系的な訓練を実施することにより、自社のニーズに合った人材の育成ができた。
- ②常に評価を考えながら訓練することにより、社内での今後の評価基準を考えることができた。
- ③特に、自分が「研修講師」の場合、仕事を中断して教えることになるので、その分、助成金が支給されるのはありがたい。
- ④訓練期間中に、訓練生の人間性や能力を確認できるので、その後の雇用の判断ができた。
- ⑤訓練のよいところは、訓練生が働きながら、一步ずつ進歩すること。訓練生の姿を見て、周りの先輩たちにもよい刺激を与えることができ、職場の雰囲気づくりの面でもよかった。
- ⑥OJTを実施することによって、「会社とは何か」という最も大切なことを教えることができた。
- ⑦ジョブ・カードに記載された第三者＝登録キャリア・コンサルタントの意見が非常に参考になった。

◆訓練生から寄せられた声

- ①しっかりとした研修計画が組まれていたので、初めて体験する分野でも安心して参加できた。
- ②以前、面接を受けた会社では経験がないことを理由に不採用となったが、この制度では訓練を通じて会社の社風等も分かり、正規採用につながる道も拓かれるので、ありがたい。
- ③専門家によるキャリア・コンサルティングを通じて自分のキャリアを整理し、今後、何をしたいのかを明確にすることができた。
- ④仕事の知識が全くなかったが、Off-JTで基礎的な知識を学んだので、OJTでは非常に役立った。
- ⑤パート時にはなかった訓練を受けられたので、仕事への意欲が向上し、視野が広がった。
- ⑥ジョブ・カードを作成することにより、自分の不足しているスキルが明らかになった。
- ⑦訓練を受ける会社に就職しなくても、「訓練実績」として他社の求職活動に活かせるので安心だ。

職業能力評価制度の整備

(1) 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。
- 検定職種は、平成22年度3月1日現在136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)とがある。
技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

※平成16年度から、若年労働者の確保等に資するため、3級検定職種の計画的な拡充、受検資格の緩和等を実施(平成22年3月1日現在40職種)。

※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22年3月1日現在12職種)

(2) 職業能力評価基準の整備

- 職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば”ものさし”となるよう、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において順次策定しているところ。
 - ・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。
- ※ 事務系職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業など42業種が完成(平成22年3月1日現在)

新成長戦略(基本方針) (抄)

(平成21年12月30日 閣議決定)

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)の概要

- 「キャリア形成促進助成金」は、事業主が、その雇用する労働者等について、事業内職業能力開発計画等に基づき、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行った場合に支給。
- このうち訓練等支援給付金は、主に次に該当する場合に助成。

雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合

対象事業主	対象経費等 OFF-JT 訓練(教育訓練機関等で実施される座学等)の経費・賃金	OJT訓練(事業所で実施する実習)の経費・賃金
その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる事業主	【助成率】 中小企業 1/2 (※2) 大企業(非正規労働者に限る) 1/3	—
新たに雇い入れた労働者にジョブ・カードに係る訓練を受けさせる事業主 (※1)	【助成率】 中小企業 4/5 (大企業2/3)	【助成率(賃金のみ)】 4/5 (大企業2/3)
	【OFF-JT実施助成】 800円/1時間当 (中小企業のみ)	【OJT実施助成】 800円/1時間当 (大企業600円)

※1 右の助成のほか、以下の助成がある。

- ・キャリア・コンサルティングを受けさせた場合
外部機関に委託した場合 委託費等の1/2、企業内にキャリアコンを配置した場合 15万円
キャリアコン実施期間中の賃金 1/2(大企業1/3)
- ・ジョブ・カード制度による職業能力評価を行った場合 1人につき4,880円
- ・雇用型訓練を初めて導入した場合 20万円(初回・中小企業のみ)

※2 平成22年度より、非正規労働者以外の者に対する訓練については、1/3となる。

雇用する労働者の申出により、教育訓練等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等を行った場合

- 自発的職業能力開発経費の1/3(中小企業1/2)
- 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)
- 始業・終業時間の変更、勤務時間の短縮等を行った場合の訓練経費及び賃金(勤務時間短縮のみ)の1/3 (中小企業1/2)
- 長期の教育訓練休暇期間中の訓練経費及び賃金の1/3 (中小企業1/2)

※このほか、制度導入時に15万円(i、ii)又は30万円(iii、iv(代替要員の確保措置がある場合は60万円))、利用者一人当たり5万円(i~iii)又は10万円(iv)を別途支給。(iについては、中小企業に限る。)

キャリア・コンサルティング施策の推進

キャリア・コンサルティングの概要

- 「キャリア・コンサルティング」とは「個人が、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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」を指すもの。「キャリア・コンサルタント」はこうした支援を担う専門人材。
- 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・運用に対する助言、評価等まで含むもの

キャリア・コンサルティングの一般的な流れ

①自己理解 ②仕事理解 ③啓発的経験

- ・ 興味・適性・能力等の明確化、職業経験の棚卸し
- ・ 労働市場、企業等に関する情報提供
- ・ 職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

④ 今後の職業生活設計、目標の明確化等に係る 意思決定

- ・ キャリアプランの作成
- ・ 能力開発・教育訓練等に関する情報提供

⑤ 職業選択・求職活動、能力開発等の方策の実行

- ・ 方策の実行(活動)状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

⑥ 新たな仕事への適応

- ・ 異動、昇進、就職、転職等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる段階的な職業能力の形成＝キャリア形成

キャリア・コンサルタント養成状況

総合雇用対策(平成13年9月策定)において、「キャリア・コンサルタント5年間5万人計画」

複数の民間機関等による養成講座や能力評価試験の実施により、約5万3千人のキャリア・コンサルタントを養成(平成20年度末)

主なキャリア・コンサルティング施策

ハローワーク等におけるキャリア形成支援

- ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターにおける、労働者・求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施
 - キャリア・コンサルタントを対象とした、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法に関するジョブ・カード講習の実施
- 【実績】616回実施 約1万3千人(平成20年4月～平成22年1月)**

企業内におけるキャリア形成支援

- 企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施
 - 企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施
- 【実績】相談支援件数 約38万件(平成20年度)**
- 従業員にキャリア・コンサルティングを受けさせる事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給

教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育の支援に携わる者を対象とした、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の実施(平成22年度(新規))

キャリア・コンサルティング共通の養成・普及促進施策

- 平成20年度よりキャリア・コンサルティング技能検定2級試験を実施。
- キャリア・コンサルタントの普及・レベル向上のための調査研究の実施、報告書の公表
- キャリア・コンサルタントに対する個別の支援事例に基づく専門的助言・指導の実施

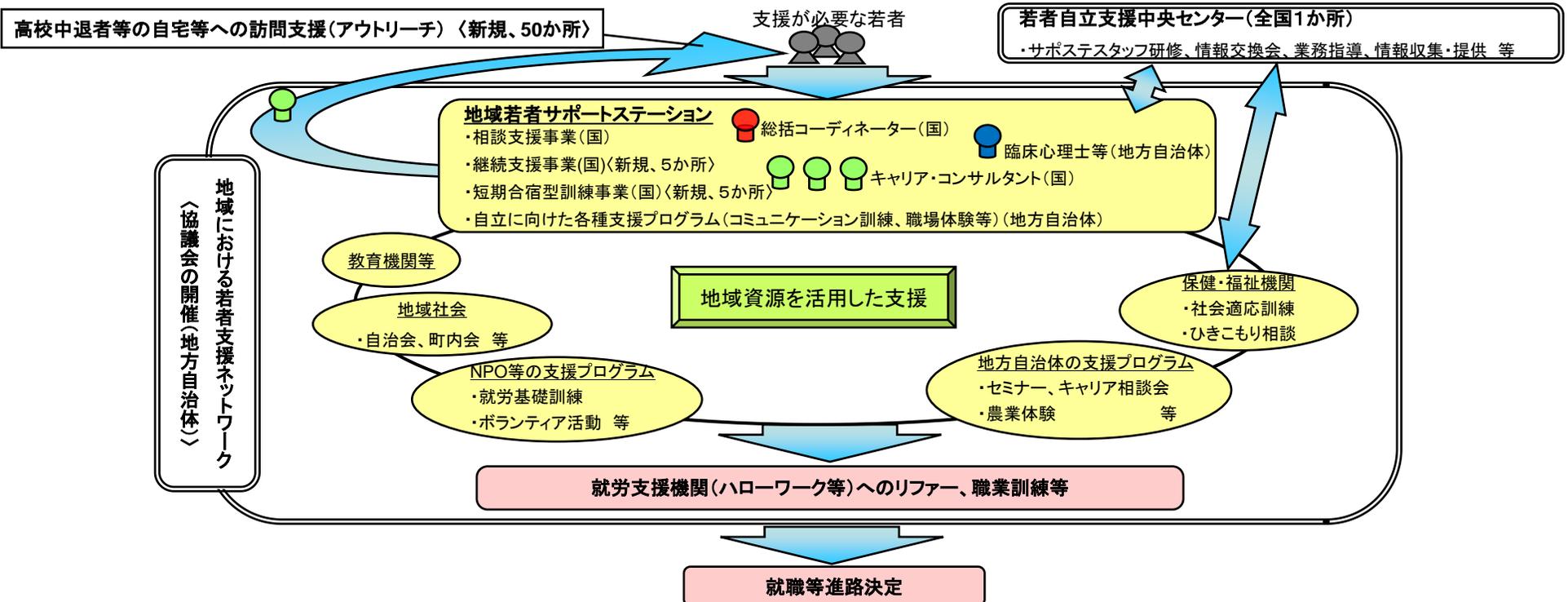
地域若者サポートステーション事業

- ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要である。
- このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）を運営している。
- 平成22年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援（アウトリーチ）による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援等に新たに取り組むなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

- ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体との協働によりサポステを全国に設置
- 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談、自立に向けた各種支援プログラム、地域におけるネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導など、多様な就労支援メニューを提供

※サポステ設置箇所数：25か所（18年度）、50か所（19年度）→77か所（20年度）→92か所（21年度）→100か所（22年度予算案）
 ※のべ来所者数：35,179名（18年度）、144,171名（19年度）、202,112名（20年度）、199,806名（21年4～12月）
 ※利用開始から6か月経過時点の就職等進路決定者の割合：26.2%（18年度）、26.8%（19年度）、28.0%（20年度）

サポステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ（22年度）



* 上記のほか、22年度は、ニート等の若者を対象に、緊急人材育成支援事業による基金訓練スキームを活用した「合宿型若者自立プログラム」を実施